

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Siebter Bericht der Bundesregierung zur deutschen Personalpräsenz in internationalen Organisationen

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	5
A Deutsches Personal in internastionalen Organisationen und europäischen Institutionen	7
O. Tendenzen – Personalien – Herausforderungen	7
1. Deutscher Personalanteil in ausgewählten Organen, Diensten und Agenturen sowie Missionen der Europäischen Union (EU).....	12
1.1 Europäische Kommission	12
1.2 Verwaltung des Europäischen Parlaments und Generalsekretariat des Rates.....	14
1.3 Europäischer Auswärtiger Dienst (EAD)	14
1.4 Ausgewählte EU-Agenturen.....	15
1.5. Europäische Finanzorganisationen (EIB, EZB, ESFS, ESM)	16
1.6 Missionen der Europäischen Union.....	17
2. Im Fokus: Ausgewählte internationale Organisation in den Bereichen Gesundheit, Welternährung und Flucht/Migration.....	19
2.1 Weltgesundheitsorganisation (WHO).....	19
2.2 Globaler Fonds zur Bekämpfung von Aids, Tuberkulose und Malaria (GFATM) und die Impfallianz Gavi	20
2.3 Gemeinsames Programm der Vereinten Nationen für HIV/Aids (UNAIDS).....	20
2.4 Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen (UNFPA)	20

	Seite
2.5 Ernährung- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen (FAO).....	21
2.6 Internationale Fonds für ländliche Entwicklung (IFAD).....	21
2.7 VN-Büro für die Koordinierung humanitärer Angelegenheiten (UN-OCHA).....	21
2.8 Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen (UNICEF).....	22
2.9 Welternährungsprogramm der Vereinten Nationen (WFP).....	22
2.10 Internationale Organisation für Migration (IOM)	23
2.11 Büro des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Flüchtlinge (UNHCR)	23
3. Deutscher Personalanteil bei den Vereinten Nationen und ausgewählten Organisationen im weiteren VN-System (inklusive „Verwandte Organisationen“)	24
3.1 Sekretariat der Vereinten Nationen	24
3.2 Besondere politische Missionen und friedenssichernde Missionen der Vereinten Nationen	26
3.3 Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP).....	28
3.4 Konferenz für Handel und Entwicklung der Vereinten Nationen (UNCTAD)	28
3.5 Internationale Arbeitsorganisation (ILO)	28
3.6 Internationaler Währungsfonds (IWF)	29
3.7 Organisation der Vereinten Nationen für industrielle Entwicklung (UNIDO)	29
3.8 Weltbankgruppe (WBG).....	30
3.9 Internationale Atomenergie-Organisation (IAEO)	30
3.10 Internationaler Strafgerichtshof (ICC) und andere Gerichtshöfe (IRMCT, STL, ICJ, KSC).....	31
3.11 Welthandelsorganisation (WTO).....	31
4. Deutscher Personalanteil in der Organisation des Nordatlantikvertrags (NATO)	32
4.1 NATO Internationaler Stab	32
4.2 Ausgewählte NATO Agenturen	33
4.3 NATO-Einsätze / Operationen	33
4.4 Einsatzgleiche Verpflichtungen.....	34
5. Deutscher Personalanteil in ausgewählten multilateralen und regionalen Organisationen.....	34
5.1 Europarat (EuR).....	34
5.2 Europäische Weltraumorganisation (ESA).....	35
5.3 Interpol	35

	Seite
5.4 Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)	35
5.5 Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE).....	36
5.6 Regionale Entwicklungsbanken (AfDB, ADB, AIIB, EBRD, IDB)	37
B Förderung deutscher Bewerberinnen und Bewerber für internationales Organisationen und eropäische Istitutionen	39
1. Das Team für Internationale Personalpolitik im Auswärtigen Amt.....	39
2. Gezielte Unterstützung bei EU-Bewerbungen.....	40
3. Förderprogramme der Bundesregierung für den Nachwuchs bei internationalen Organisationen und europäischen Institutionen.....	41
3.1 Junior Professional Officer-Programm (JPO-Programm)	41
3.2 Carlo-Schmid-Programm (CSP).....	41
3.3 Mercator Kolleg für internationale Aufgaben	42
3.4 Ausgewählte weitere deutsche Nachwuchsförderprogramme	42
C Netzwerkinstrumente der internationalen Personalpolitik	43
1. Regionale und virtuelle Konferenzformate	43
2. Treffen hochrangiger Deutscher in internationalen Organisationen.....	43
3. Weitere Netzwerkaktivitäten	43
D Umsetzung des Personalrahmenkonzeptes der Bundesregierung zur internationalen Personalpolitik	45
1. Positive Umsetzungsbeispiele aus Ministerien.....	45
2. Entsendungen von Beschäftigten aus Bundes- und Landesbehörden in internationale Organisationen und europäische Institutionen.....	48
E Anhang.....	53
Übersicht über hochrangige Deutsche in ausgewählten internationalen Organisationen und europäischen Institutionen	55
Abkürzungsverzeichnis	60

Informationskästen

Der institutionelle Rahmen für die internationale Personalpolitik.....	6
Angemessene personelle Präsenz – Wann ist das der Fall?	6
Herausforderung COVID-19-Pandemie.....	10
Geografische Ausgewogenheit des EU Personals.....	13
Das Zentrum für Internationale Friedenseinsätze (ZIF)	18
Geografische Diversität in den Vereinten Nationen	24
Reform des VN-Entwicklungssystems	25
BFIO – Büro Führungskräfte zu Internationalen Organisationen	40

Vorwort

„Die aktuellen Entwicklungen beim deutschen Personal in internationalen Organisationen“ im Zeitraum 2019 und 2020 stehen im Mittelpunkt dieses siebten Berichts der Bundesregierung zur deutschen Personalpräsenz in internationalen Organisationen. Damit entspricht die Bundesregierung der zweijährigen Berichtspflicht aus der Entschließung des Deutschen Bundestages vom 21. Februar 2008 „Deutsche Personalpräsenz in internationalen Organisationen im nationalen Interesse konsequent stärken.“¹

Die COVID-19-Pandemie macht erneut deutlich, dass „wir gerade in Zeiten wie diesen nicht weniger, sondern mehr internationale Zusammenarbeit [brauchen]. Internationale Organisationen brauchen die besten, klügsten Köpfe – auch aus Deutschland.“² In diesem Sinne bleibt es das Ziel der Bundesregierung, den deutschen Personalanteil in internationalen Organisationen und europäischen Institutionen quantitativ und qualitativ weiter zu erhöhen. Eine angemessene deutsche Präsenz in den internationalen Organisationen erleichtert es, Antworten der internationalen Staatengemeinschaft auf drängende globale Fragen mitzugestalten und deutsche Interessen zu wahren.

Die Bundesregierung hat in den letzten Jahren ihr finanzielles Engagement in internationalen Organisationen (überwiegend im System der Vereinten Nationen), namentlich in den Bereichen Gesundheit, Welternährung sowie Flucht und Migration, zum Teil erheblich ausgeweitet. Damit hat Deutschland seine Stellung als einer der wichtigen Geber in diesen Bereichen gefestigt. Entsprechend geht dieser Bericht auf die Entwicklung der deutschen Personalpräsenz in diesen Bereichen besonders ein. Gleichzeitig bildet das Thema Geschlechterparität in den internationalen Organisationen weiter einen Schwerpunkt in der Berichterstattung.

Deutschland ist Mitglied in knapp 300 internationalen Organisationen und europäischen Institutionen. Im vorliegenden Bericht wird die Entwicklung beim deutschen Personal in knapp 60 ausgewählten Organisationen eingehender betrachtet.

Der Bericht berücksichtigt aus Kapazitätsgründen primär Positionen, die weitgehend Stellen im höheren Dienst nach deutschem Beamtenrecht entsprechen. Erfahrungsgemäß sind beim übrigen Personal regelmäßig die jeweiligen Sitzstaaten überrepräsentiert, was auch für die internationalen Organisationen am Dienstsitz Bonn gilt.

Die statistischen Angaben in diesem Bericht beziehen sich grundsätzlich auf die Situation zum Stichtag 31. Dezember 2020; Abweichungen sind gesondert ausgewiesen.

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

² Bundesaußenminister Heiko Maas zur Begrüßung auf der „16. Karrieremesse Internationale Organisationen“ am 30. Januar 2021.

Der institutionelle Rahmen für die internationale Personalpolitik

Fragen der internationalen Personalpolitik und deutsche Bewerbungen für internationale Spitzenpositionen werden seit 1999 in der regelmäßig tagenden Staatssekretärsrunde „Deutsches Personal in Internationalen Organisationen und Europäischen Institutionen“³ unter Leitung des Chefs des Bundeskanzleramts im Ressortkreis erörtert. Seit Herbst 2020 wird diese Runde durch eine interministerielle Besprechung auf Abteilungsleitungs-Ebene operativ vorbereitet.

Im Jahr 2000 wurde im Auswärtigen Amt die Stelle der Koordinatorin /des Koordinators für internationale Personalpolitik eingerichtet, der/die seither mithilft, die Interessen und Aktivitäten der Ressorts in der internationalen Personalpolitik zu bündeln. Im Rahmen der quartalsweise tagenden interministeriellen Runde „Internationale Personalpolitik“ tauschen die Ressorts auf Arbeitsebene Informationen und Erfahrungen aus. An dieser Runde nehmen auch Vertreter der Bundesländer, des Zentrums für internationale Friedenseinsätze (ZIF) und des Büros Führungskräfte zu internationalen Organisationen (BFIO) teil. Es werden u. a. Vakanzen, Bewerbungen und Entwicklungen bei den Rahmenbedingungen abgestimmt.

Angemessene personelle Präsenz – wann ist das der Fall?

Auf die Frage, wann ein Land angemessen personell präsent ist, geben die internationalen Organisationen sehr unterschiedliche Antworten. Einige internationale Organisationen, wie z. B. die FAO oder die OSZE, haben den jeweils angemessenen quantitativen Personalanteil für ihre Mitgliedstaaten in einem sogenannten Personalkorridor abgesteckt. In die Berechnung fließen neben dem Pflicht-Beitragsanteil⁴ weitere gewichtende Faktoren ein, wie z. B. die Bevölkerungszahl, die Form der Mitgliedschaft usw. Das VN-Sekretariat beziffert den für Deutschland angemessenen Personalanteil mit 3 bis 4 Prozent bei einem deutschen Beitragsanteil von rund 6 Prozent (2019 bis 2021).⁵ Die NATO hingegen gibt an, im zivilen Bereich ausschließlich nach dem Prinzip der Bestenauslese zu rekrutieren. Darüber hinaus gibt es auch sogenannte Quota-Agenturen wie z. B. einige der NATO-Agenturen, bei denen die einzelnen Posten jeweils einem Mitgliedstaat zur Personalbesetzung fest zugeordnet sind.

Die Bundesregierung achtet auf ein angemessenes Verhältnis zwischen finanziellem Engagement und personeller Präsenz. Der deutsche Anteil am Budget einer internationalen Organisation gibt eine Orientierung, kann aber nicht der alleinige Maßstab für eine angemessene deutsche Präsenz sein. Eine rein am Budgetanteil ansetzende Betrachtung würde auch außer Acht lassen, dass Deutschland ein vitales Interesse daran hat, dass auch die weniger finanzstarken Mitgliedsstaaten sich aktiv in den Organisationen engagieren und zu ihrem Erfolg beitragen. Dies wird eher der Fall sein, wenn die Vertretungsinteressen dieser Staaten auch beachtet werden und sich ihre personelle Präsenz nicht alleine nach ihrem Budgetanteil richtet.

³ Seit Mitte 2020 Konzentration in dieser Runde primär auf Positionen in internationalen Organisationen; Personal in europäischen Institutionen soll primär in EU-spezifischen Gremien auf unterschiedlicher Ebene behandelt werden.

⁴ In der Regel wird hier der reguläre Pflichtbeitrag herangezogen, nicht die freiwilligen Beiträge.

⁵ Nach dem System der „desirable ranges“, das nur 3.600 sog. geografische Positionen betrachtet, stünden Deutschland derzeit 110 bis 149 Stellen zur Verfügung.

A Deutsches Personal in internationalen Organisationen und europäischen Institutionen**O. Tendenzen – Personalien – Herausforderungen**

Im Berichtszeitraum wirkten mindestens 8.000 Deutsche⁶ in knapp 300 internationalen Organisationen und europäischen Institutionen, in denen Deutschland Mitglied ist; zum Vergleich im Jahr 2011 waren es schätzungsweise 6.700, im Jahr 2008 rund 5.500 Deutsche. Da auch die Zahl der Mitarbeitenden dieser Organisationen insgesamt in den letzten Jahren weiter angestiegen ist, bleibt der Anteil der Deutschen an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden relativ unverändert.

Zahlreiche internationale Organisationen und europäische Institutionen werden von Deutschen geleitet. Eine umfassende Übersicht findet sich in der Anlage (Teil E). Im Berichtszeitraum haben zwei deutsche Frauen die Leitung bedeutender Organisationen übernommen:

- Dr. Ursula von der Leyen ist seit Dezember 2019 Präsidentin der Europäischen Kommission.
- Helga Maria Schmid wurde im Dezember 2020 zur Generalsekretärin der OSZE ernannt.

Damit wurden zum Stichtag dieses Berichtes elf bedeutende internationale Organisationen bzw. europäische Institutionen von Deutschen geleitet (EU-Kommission, Europäische Raumfahrtagentur, Europäische Investitionsbank, Europäischer Rechnungshof, Europäisches Parlament, Internationale Hydrographische Organisation, Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE), Zwischenstaatliche Organisation für den internationalen Eisenbahnverkehr (OTIF), Pflanzenschutzorganisation für Europa (EPPO), Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) und Weltmeteorologische Organisation (WMO)⁷.

Ferner haben seit dem letzten Bericht folgende Deutsche Führungsverantwortung in internationalen Organisationen übernommen (chronologisch absteigend):

- Achim Steiner wurde im April 2021 als Administrator des Entwicklungsprogramms der Vereinten Nationen (UNDP) bis 2025 bestätigt.
- Dr. Catharina Böhme ist seit März 2021 neue Kabinettschefin im Range einer Beigeordneten Generaldirektorin (ADG) bei der Weltgesundheitsorganisation (WHO).
- Prof. Dr. Robin Geiss wurde im Februar 2021 zum Direktor des VN-Instituts für Abrüstungsforschung (UNIDIR) ernannt, Amtsantritt April 2021.
- Michael Siebert wurde im Januar 2021 zum Abteilungsleiter für Osteuropa und Zentralasien im Europäischen Auswärtigen Dienst (EAD) ernannt, Amtsantritt im Mai 2021.
- Prof. Dr. Volker Perthes ist seit Januar 2021 Sonderbeauftragter des VN-Generalsekretärs und Leiter der neuen VN-Unterstützungsmission für Sudan (UNITAMS).
- Die Leitende Polizeidirektorin Antja Pittelkau (Berlin) ist seit Januar 2021 Leiterin der Mission EUCAP Sahel Niger.
- Im November 2020 wurde Prof. Dr. Georg Nolte von der VN-Generalversammlung als Richter für den Internationalen Gerichtshof (ICJ) gewählt.
- Seit Oktober 2020 ist Deutschland bei der NATO mit vier hochrangigen Posten vertreten:
 - Generalmajor Jürgen Brötz – stellvertretender Beigeordneter Generalsekretär für Nachrichtenwesen im Internationalen Stab
 - Bettina Cadenbach – Beigeordnete Generalsekretärin für Politische Angelegenheiten und Sicherheitspolitik im Internationalen Stab (seit Sommer 2019)
 - Generalleutnant Hans-Werner Wiermann – Generaldirektor des Internationalen Militärstabs (IMS) (seit Sommer 2019)

⁶ Die Ermittlung der exakten Gesamtzahl Deutscher in IO/ EU ist äußerst schwierig. Deutschland ist Mitglied in insgesamt knapp 300 internationalen und zwischenstaatlichen Organisationen; in diesem Bericht werden knapp 60 abgebildet. Die Datenerhebung der internationalen Organisationen ist zudem uneinheitlich und erschwert die Vergleichbarkeit.

⁷ Ohne Agenturen, Institute, Missionen. Details s. Tabelle im Anhang.

- Generalmajor Jörg See – stellvertretender Beigeordneter Generalsekretärs für Verteidigungspolitik und Streitkräfteplanung im Internationalen Stab (seit Frühjahr 2019)
- Dominik Ziller ist seit August 2020 Vizepräsident des Internationalen Fonds für landwirtschaftliche Entwicklung (IFAD).
- Irena Vojackova-Sollorano wurde im August 2020 zur Stellvertretenden Beauftragten des VN-Generalsekretärs (DSRSG) /“Resident Coordinator“/ Humanitären Koordinatorin, ASG, bei UNAMI (VN-Unterstützungsmission Irak) ernannt.
- Im Europäischen Auswärtigen Dienst (EAD) werden seit Herbst 2020 17 der 143 EU-Delegationen von Deutschen geleitet, darunter in Ankara Dr. Nikolaus Meyer-Landrut, in Kabul Andreas von Brandt, in Moskau Dr. Markus Ederer sowie in Tokio Dr. Patricia Flor.
- Im VN-Sekretariat bereitet Dr. Martin Frick seit Mai 2020 als Stellvertretender Sondergesandter des VN-Generalsekretärs den VN-Welternährungsgipfel 2021 vor.
- Das Amt des Repräsentanten des Hohen Flüchtlingskommissars (UNHCR) in Jordanien hat Dominik Bartsch im Februar 2020 übernommen. Seine vorherige Position in Berlin besetzt seit Januar 2021 Katharina Lumpf.
- Seit Januar 2020 bekleidet Dr. Jürgen Vögele den Posten des Vizepräsidenten für Nachhaltige Entwicklung der Weltbank.
- Der Leitende Polizeidirektor Christoph Buik (Bundespolizei) wurde mit Wirkung vom 17. Februar 2020 zum Leiter der Mission EUAM Irak ernannt.
- Daniela Krosiak ist stellvertretende Missionsleiterin bei UNMHA, der VN Mission zur Unterstützung des Abkommens zu Hodeidah, Jemen (seit Januar 2020).
- Auf der Interpol-Generalversammlung im Oktober 2019 wurde Prof. Dr. Jürgen Stock als Generalsekretär wiedergewählt.
- Dr. Jürgen Siebel ist seit September 2019 Exekutivdirektor des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP, EU-Agentur).
- Prof. Dr. Gerhard Adrian ist seit Juni 2019 Präsident der Weltorganisation für Meteorologie (WMO).
- Im VN-Entwicklungssystem hat Christian Salazar-Volkman seit März 2019 den Posten des VN-Regionaldirektors für Lateinamerika und Karibik mit Sitz in Panama inne.
- Im Februar 2019 wurde Wolfgang Küpper zum Generalsekretär der Zwischenstaatlichen Organisation für den internationalen Eisenbahnverkehr (OTIF) gewählt.
- Claudia Hofer wurde im Februar 2019 zur Richterin beim Internationalen Residualmechanismus für die Ad-hoc Strafgerichtshöfe⁸ (IRMCT) ernannt.
- Seit Februar 2019 ist Ute Klamert Beigeordnete Exekutivdirektorin (Assistant Executive Director, vergleichbar ASG) des Welternährungsprogrammes (WEP).

In der Breite variiert der Anteil deutscher Fach- und Führungskräfte in internationalen Organisationen und europäischen Institutionen sehr stark zwischen den Organisationen: Eine (quantitativ) angemessene bis gute deutsche Präsenz gibt es zum Beispiel im VN-Sekretariat, bei der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), bei der Internationalen Organisation für Migration (IOM) und bei der Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen (FAO). Außerhalb des VN-Systems gilt dies u. a. für die Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE), den Europarat (EuR), die Organisation für Wirtschaft und Entwicklung (OECD), für die Asiatische Infrastruktur- und Investitionsbank (AIIB), für die Verwaltung des Europäischen Parlaments, die Europäische Investitionsbank (EIB), den Europäischen Stabilitätsmechanismus (ESM) und die Präsenz in den Kabinetten der Europäischen Kommission. Bei einigen dieser Organisationen bleibt dennoch Nachholbedarf im Führungsbereich. Sowohl quantitativ als auch qualitativ gut vertreten ist Deutschland z. B. bei der Organisation der Vereinten Nationen für industrielle Entwicklung (UNIDO), beim Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen (UNFPA), bei der Konferenz für Handel und Entwicklung der Vereinten Nationen (UNCTAD). In anderen internationalen Organisationen ist der Anteil der Fach- und Führungskräfte noch nicht

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

zufriedenstellend, u. a. UNHCR, IAEO, VN-Missionen. Hier bemüht sich die Bundesregierung durch gezielte Maßnahmen besonders um eine Steigerung des deutschen Personalanteils.

Ein wichtiges Element dafür bleibt die Nachwuchsförderung. Eines der zentralen langfristigen Instrumente deutscher Personalpolitik in den Vereinten Nationen ist weiterhin das „Junior-Professional-Officer-Programm – JPO-Programm“ (Programm für Juniorfachkräfte). Die Übernahmekoten in die Internationalen Organisationen lagen zuletzt zwischen 75 und 80 Prozent. Dies belegt die besondere Qualität der deutschen JPO-Nachwuchskräfte und zeugt von der Richtigkeit des maßgeschneiderten konzeptionellen Ansatzes des JPO-Programms.

Herausforderungen

Es bleibt das erklärte Ziel der Bundesregierung, Deutsche auf strategisch wichtige Positionen in internationalen Organisationen zu befördern, quantitativ mindestens die Anteile zu halten und gleichzeitig den Einstieg und Aufstieg von jungen Fach- und Führungskräften in diesen Organisationen zu fördern. Besonders schwierig ist hierbei die Erhöhung des deutschen Personalanteils im mittleren Karrierebereich (im VN-System von Ebene P4 bis Direktorebene).

Die Staatssekretärsrunde „Deutsches Personal in Internationalen Organisationen und Europäischen Institutionen“ unter Leitung des Chefs des Bundeskanzleramts, Bundesminister Dr. Helge Braun, hat im November 2020 erneut die Bedeutung einer aktiven Personalpolitik in und für die internationalen Organisationen bekräftigt und die federführenden Ressorts ermutigt, ein besonderes Augenmerk auf die Bereiche zu richten, in denen Deutschland in jüngster Zeit das finanzielle Engagement noch weiter ausgeweitet hat, namentlich globale Gesundheitspolitik, Welternährung sowie Flucht- und Migrationsfragen. Die personelle Präsenz in diesen Bereichen ist mit der Ausweitung des finanziellen Engagements noch nicht mitgewachsen. Die Bundesregierung wirbt nachdrücklich dafür, dass sich das gewachsene finanzielle Engagement mittelfristig angemessen in der Personalpräsenz widerspiegeln sollte. Dafür werden regelmäßige hochrangige Gespräche der Bundesregierung mit den Leitungen der Organisationen ebenso genutzt wie die inzwischen etablierten strategischen Dialoge. Auf der Seite der Bewerberinnen und Bewerber wirbt die Bundesregierung mit gezielten Maßnahmen bei ausgewähltem Zielpublikum, so z. B. mit einer gut besuchten Informationsveranstaltung im Februar 2021 bei Mitarbeitenden humanitärer Organisationen für eine Tätigkeit bei UN-OCHA. Für die bereits in der Organisation tätigen Beschäftigten bietet die Bundesregierung einen engen Austausch zu internen und externen Karrieremöglichkeiten an.

Die Bundesregierung steht hier aktuell vor besonderen systemischen bzw. organisationsspezifischen Herausforderungen:

- Die Schwellen- und Entwicklungsländer drängen mit wachsendem Nachdruck auf angemessene Repräsentation in den VN-Organisationen und werden hierbei ausdrücklich vom VN-GS unterstützt, der auf ausgewogene regionale Verteilung und Geschlechterparität drängt. Faktisch überwiegen heute allerdings noch weiter die Ernennungen von Staatsbürgern der westlichen Gruppe (WEOG)⁹. Die Tatsache, dass die WEOG Gruppe insgesamt deutlich überrepräsentiert ist, erschwert das Werben für einen Ausbau des deutschen Anteils.
- Deutschen Fach- und Führungskräften bieten sich auch auf dem nationalen Arbeitsmarkt vielversprechende Perspektiven. Es bleibt daher eine große Herausforderung dafür zu sorgen, dass das Interesse an Karrieren in internationalen Organisationen nicht stagniert, namentlich wenn die Rahmenbedingungen zunehmend weniger attraktiv erscheinen (kurze Laufzeit der Verträge, Unsicherheit hinsichtlich Anschlussverwendung, Sicherheitslage, familiäre Situation, örtliche Gegebenheiten). Auch angesichts der demographischen Entwicklung in Deutschland kann ein Rückgang bei den Bewerberzahlen nicht ausgeschlossen werden. Gleichzeitig wird in den kommenden Jahren altersbedingt die Zahl der Pensionierungen deutscher Beschäftigter in internationalen Organisationen steigen.

⁹ Western European and Others Group (WEOG): Regionale Gruppe der UN, die 28 Staaten aus Europa, Nordamerika, Asien und Ozeanien umfasst.

Herausforderung COVID-19 Pandemie

Der Ausbruch der COVID-19 Pandemie hat die internationale Personalpolitik stark beeinflusst:

- Neueinstellungen wurden u. a. wegen der Reisebeschränkungen häufig ausgesetzt. Einzelne Organisationen haben bis auf weiteres ausschließlich Einstellungen lokaler Bewerberinnen und Bewerber vorgenommen, z. B. die Asiatische Infrastruktur-Investitionsbank (AIIB).
- Laufende Sekundierungen von Deutschen zu Einsätzen konnten vom ZIF/AA unter Berücksichtigung der Personalfürsorgepflicht fortgeführt und so die Mandatserfüllung gesichert werden; allerdings mussten Sekundierte teilweise ihr Einsatzland aufgrund des Pandemiegeschehens vorübergehend verlassen, arbeiteten dann aber aus dem Home-Office im Heimatland weiter. Eine nennenswerte pandemiebedingte Fluktuation von Personal gab es nicht.
- Neue Sekundierungen wurden bei mehreren Einsätzen weiterverfolgt, wenngleich auch in geringerem Umfang. Das ZIF konnte diverse neue Sekundierungen in EU-, OSZE-, NATO-, VN OCHA-Einsätze und zu EU-Sonderbeauftragten realisieren.
- Das JPO Nachwuchs-Programm konnte fortgeführt werden. Allerdings hat die Pandemie den Start für viele neu eingestellte JPO erschwert. Bis September 2020 mussten fast alle Bediensteten wegen des „Reiseverbots“ von ihren jeweiligen Standorten und im Home-Office arbeiten. Dies hat die Integration der Neueinsteiger erheblich beeinträchtigt.
- Das Netzwerktreffen für Deutsche in internationalen Organisationen („IO-Konferenz“), das vom AA bisher als Präsenzveranstaltung im Sommer in Berlin ausgerichtet wurde, musste 2020 durch digitale Formate ersetzt werden. Das Interesse der Bediensteten weltweit an diesem nun alle zwei Monate stattfindenden virtuellen Austauschformat ist anhaltend groß (rund 500 Teilnehmende);
- Die „Karrieremesse Internationale Organisationen“, die traditionell vom AA Ende Januar ausgerichtet wird, zog 2020 noch rund 1.200 Besucherinnen und Besucher in das AA. Pandemiebedingt wurde die Messe am 30.01.2021 erstmalig „online“ durchgeführt. Das neue Format ermöglichte über 3.300 Besucherinnen und Besuchern die Teilnahme auf der digitalen Plattform, auf der über 50 internationale Organisationen für eine Mitarbeit warben.¹⁰

Zielmarke Geschlechterparität in internationalen Organisationen

Die Geschlechterparität bei der Stellenbesetzung bleibt eine wichtige Zielgröße für fast alle internationalen Organisationen. Dies eröffnet besonders gute Perspektiven für Bewerbungen weiblicher Fach- und Führungskräfte. Die Chancen, deutsches Personal in Schlüsselpositionen zu platzieren, steigen, je mehr hochqualifizierte deutsche Frauen sich für entsprechende Positionen bewerben und nominiert werden. Die Bundesregierung unterstützt diese Bemühungen. Sie sucht gezielt und präsentiert wann immer möglich auch hoch qualifizierte Kandidatinnen für Spitzenpositionen. Im Nachwuchsbereich liegt bei den deutschen JPO der Anteil der erfolgreichen Bewerberinnen bereits seit einigen Jahren deutlich über 50 Prozent.

*„Gender parity at the United Nations is an urgent need – and a personal priority.
It is a moral duty and an operational necessity.“*

VN-Generalsekretär António Guterres

VN-Generalsekretär António Guterres hat seit seinem Amtsantritt darauf gedrängt, die Ziele einer ausgeglichenen regionalen Verteilung und Geschlechterparität bei der Stellenbesetzung in den VN mit konkreten Schritten zu erreichen. Es wurde eine systemweite Strategie für Geschlechterparität („System-wide Strategy on Gender Parity“) abgestimmt mit drei Zielmarken: (a) 2021 Geschlechterparität auf der oberen Führungsebene, d. h. Stellvertretende Generalsekretäre (USG) und Beigeordnete Generalsekretäre (ASG), sowie Sonderbeauftragte und Sondergesandte; (b) 2026 Geschlechterparität im VN-System insgesamt (c) bis 2028 Geschlechterparität auch in den Organisationen, die heute einen besonders geringen Frauenanteil aufweisen. Bei den Zielmarken (a) und (b) lässt sich bereits heute eine deutliche Zielannäherung¹¹ erkennen.

¹⁰ Details dazu in Teil C dieses Berichts.

¹¹ https://unsceb.org/sites/default/files/2020-09/CEB_2019_Personnel_Statistics%20%281%29.pdf: Bezogen auf das gesamte VN System - Ende 2019 beim International Staff 18.312 Frauen (45 Prozent) zu 21.929 Männer; in den beiden obersten Führungskategorien

„Gender equality is a core principle of the European Union, but it is not yet a reality. [...] With the Gender Equality Strategy, we are pushing for more and faster progress to promote equality between men and women.“

EU-Kommissionspräsidentin Dr. Ursula von der Leyen

Die Präsidentin der Europäischen Kommission hat das Ziel ausgegeben, bis zu ihrem Mandatsende Geschlechterparität bei allen mittleren und höheren Managementpositionen erreichen zu wollen. Im Oktober 2019 lag der Frauenanteil bei 41 Prozent und damit über der 40-Prozent-Zielmarke des früheren Kommissionspräsidenten Jean-Claude Juncker (2014 waren lediglich elf Prozent der Spitzenpositionen mit Frauen besetzt). Gemäß der Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025¹² sollen gezielte Förderprogramme greifen. In einem mehrmonatigen Pilotprogramm werden ausgewählte Frauen unterhalb der Referatsleiterenebene u. a. durch Mentoring, Coaching, Fortbildungs- und Vernetzungsangebote für ihren nächsten Karriereschritt unterstützt. Bis Mandatsende soll die neu geschaffene Zusatzfunktion des/der stellvertretenden Direktors/-in („directeur/directrice adjoint/e“) in allen Generaldirektionen der Kommission paritätisch von Frauen und Männern ausgeübt werden. So sollen vermehrt Frauen erste Managementerfahrungen sammeln und sich für den künftigen Aufstieg qualifizieren können.

Auch der Europäische Auswärtige Dienst (EAD) strebt mehr Geschlechterparität an, mit dem ausdrücklichen Ziel, mindestens 40 Prozent der EU-Botschafterposten mit Frauen zu besetzen. Im Juli 2020 lag dieser Anteil bei lediglich 28 Prozent (39 von 139). Im Januar 2021 bekleideten Frauen lediglich acht von 29 Positionen im höheren Management der EAD-Zentrale (drei „Managing Directors“ und fünf Direktorinnen).

In der Verwaltung des Europäischen Parlaments (EP) liegt der Anteil von weiblichen Beschäftigten in Führungspositionen aktuell bei 40 Prozent. Auf Direktorenebene sind in der EP-Verwaltung die Posten bereits zu 50 Prozent mit Frauen besetzt (Stand 1. März 2021).

„There is strength in diversity. (...) I am convinced that advancing this agenda will make NATO even stronger and fit for the future.“¹³

NATO-Generalsekretär, Jens Stoltenberg

Die NATO sieht sich in der Verpflichtung, eine ausgewogene geschlechter- und altersspezifische wie auch geographische Diversität innerhalb des zivilen Personals zu erreichen. Der Anteil von weiblichen Beschäftigten im Internationalen Stab der NATO hat sich im Berichtszeitraum um drei Prozent auf 42 Prozent erhöht (davon 38 Prozent im vergleichbaren gehobenen und höheren Dienst; NATO-weit: 26 Prozent). Insgesamt ist die Zahl der Bewerberinnen zwar zurückgegangen und liegt bei 40 Prozent, jedoch ist ihr Anteil bei den Einstellungen minimal von 46 auf 47 Prozent gestiegen. Die Umsetzung der selbstgesteckten Ziele wird regelmäßig im „Annual Diversity and Inclusion Report“ dokumentiert, zuletzt für das Jahr 2019. Beispielhaft hierfür sind u. a. die Einführung mehrerer Zulagen für Beschäftigte (für Familien, Alleinerziehende, unterhaltsberechtigter Kinder) ab 1. Januar 2017, die Durchführung einer Studie zur Bestimmung der Kinderbetreuungsbedürfnisse der Beschäftigten und die Fortsetzung des „Mentoring Programme“.

„Change can happen, and as long as we don't give up, it will happen. We must continue to lead by example and support women to take their seats at the table so we can build a more equitable, prosperous and secure society for us all.“¹⁴

OSZE-Generalsekretärin Helga Schmid

(USG, ASG) 127 Frauen (41 Prozent) zu 183 Männer (59 Prozent) (2017 noch 33 zu 67 Prozent). Bezogen auf das Sekretariat gab es am 31.12.2020 mit 81 Männern zu 71 Frauen annähernd Geschlechterparität auf USG / ASG-Ebene (Daten: HR-Insight). 2016 lag die Frauenquote gerade einmal bei 21 Prozent – (Quelle: <https://undocs.org/en/A/75/591>).

¹² Mitteilung der Kommission vom 05.03.2020, COM (2020) 152 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152&qid=1613725173759>.

¹³ Jens Stoltenberg, NATO-Generalsekretär in seiner Rede bei dem Digital Dialogue on the Future of Women, Peace and Security at NATO am 15.10.2020, https://www.nato.int/cps/en/natohq/opinions_178808.htm

¹⁴ Helga Schmid, OSZE-Generalsekretärin, in Blog vom 8.3.2021; <https://www.osce.org/blog/why-we-need-women-in-security>

Die OSZE ist insgesamt noch relativ weit von Geschlechterparität entfernt. Deutschland unterstützt die OSZE bei ihrem Vorhaben, bis 2023 eine gleiche Anzahl von Männern und Frauen zu beschäftigen. Erstmals hat die OSZE mit dem im Dezember 2020 eingesetzten Beschluss zum Spitzenpersonal eine geschlechtergerechte Besetzung bei den vier Spitzenpositionen erreicht.

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

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

1.1 Europäische Kommission¹⁵

Nach Angaben der Europäischen Kommission sind dort 30.106 Personen beschäftigt (Beamtinnen und Beamte, Zeit- und Vertragsbedienstete, ohne Lokalbeschäftigte), davon 2.086 Deutsche (6,9 Prozent). Bei den 14.019 Lebenszeitbeamtinnen und -beamten im vergleichbaren höheren Dienst der EU (EU-Bezeichnung: Administratorinnen bzw. Administratoren, „AD“) sind die Deutschen derzeit die drittgrößte Gruppe (1.397) nach Italienern (1.566) und Franzosen (1.447) und vor Belgien (1.305). Der deutsche Anteil in dieser Gruppe ist im Berichtszeitraum leicht gesunken und liegt bei knapp 9,96 Prozent.

Unter den dienstjüngeren Beamtinnen und Beamten des vergleichbaren höheren Dienstes (Besoldungsgruppen AD5 bis AD8) sind die seit 2004 beigetretenen EU-Mitgliedstaaten besonders stark vertreten. An der Spitze liegen Rumänien mit 501 und Polen mit 398 Personen. Hier spiegelt sich wider, dass im Nachgang zu den Beitritten der Jahre 2004 bzw. 2007 die EU-Auswahlverfahren einige Jahre lang überwiegend für Staatsangehörige aus den Beitrittsländern reserviert waren. Bei den „älteren“ EU-Mitgliedstaaten liegt Deutschland mit 422 dienstjüngeren AD-Beamtinnen und -Beamten hinter Italien (638), Frankreich (464) sowie Spanien (429) und vor Belgien (383).

¹⁵ Alle statistischen Angaben in den Kapiteln 1.1, 1.2, 1.3 geben den Stand von Oktober 2020 wieder.

Geografische Ausgewogenheit des EU-Personals

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

Der Bericht betrachtet schwerpunktmäßig die Europäische Kommission. Er fokussiert auf AD-Bedienstete ohne Berücksichtigung der Managementebene, der Funktionsgruppen Assistenz („AST“, vergleichbar dem deutschen gehobenen Dienst) sowie von Sekretariatskräften und Büroangestellten („AST/SC“), des Personals in Sprachendiensten und der Vertragsbediensteten. Rein britische Bedienstete werden für die Frage der geografischen Über-/Unterrepräsentation nicht mehr berücksichtigt. Entsprechend bisheriger Praxis definiert der Bericht für die Mitgliedstaaten Zielgrößen (sogenannte Richtsätze) basierend auf dem EU-Bevölkerungsanteil, der Sitzverteilung im Europäischen Parlament und dem bis 2014 gültigen Stimmengewicht im Rat. Für Deutschland liegt der Richtsatz bei 13,8 Prozent des Personals. Es folgen Frankreich mit 11,6 Prozent und Italien mit 11,2 Prozent. Eine signifikante Unausgewogenheit wird von der Kommission angesetzt, wenn ein Mitgliedstaat weniger als 80 Prozent seines Richtsatzes erreicht.

Auf dieser Grundlage stellt die Kommission fest:

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

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

Wesentliche Ursache für die festgestellten Ungleichgewichte sind die vom Europäischen Amt für Personalauswahl (EPSO) organisierten EU-Auswahlverfahren (Concours), insbesondere nach der EU-Erweiterung 2004. Belgien, Italien, Spanien und Griechenland sind aufgrund überproportional hoher Teilnehmer- und Erfolgszahlen in den EU-Auswahlverfahren (AD, Generalisten und Spezialisten) seit 2010 im Vergleich zu ihrer Bevölkerungszahl sehr stark repräsentiert. Der deutsche Anteil an erfolgreichen Concours-Teilnahmen liegt mit 10,4 Prozent (2010-2020) deutlich unter dem Richtsatz der Europäischen Kommission (2018: 13,8 Prozent). Das liegt vor allem an (zu) geringen deutschen Teilnehmerzahlen (2010-2020 nur ca. 6,2 Prozent aller Teilnehmenden). Die Zahlen verdeutlichen, dass die Erfolgsquote jeder einzelnen deutschen Concours-Teilnahme dagegen überdurchschnittlich hoch ist. Dieser Umstand dürfte auch auf die vom Auswärtigen Amt angebotenen Vorbereitungsseminare für Bewerberinnen und Bewerber zurückzuführen sein.

Von den 1.397 deutschen sog. AD Beamtinnen und -Beamten in der Kommission waren 511 Frauen (36,6 Prozent). Der deutsche Frauenanteil im höheren Dienst der Europäischen Kommission verbessert sich im Berichtszeitraum damit weiter leicht, liegt aber weiterhin unter dem Kommissions-Durchschnitt von 45,1 Prozent (zum Vergleich: 2012 lag der deutsche Frauenanteil bei 31,3 Prozent, 2017 bei 33,9 Prozent).

Im Dezember 2019 trat Dr. Ursula von der Leyen ihr Amt als neue Kommissionspräsidentin an und bekleidet als Deutsche das ranghöchste Amt in der Kommission. Im Oktober 2020 besetzten Deutsche vier Generaldirektorinnen- bzw. Generaldirektorenposten (von 35 besetzten GD-Posten) und eine stellvertretenden Generaldirektor (von 42 besetzten stv. GD-Posten)¹⁶, seitdem gibt es drei weitere Ernennungen von deutschen stellvertretenden Generaldirektorinnen.

¹⁶ Zum Vergleich: sechs Generaldirektoren (GD) / sieben stellv. GD aus Frankreich; vier GD / einen stellv. GD aus Italien; einen GD / sechs stellv. GD aus Spanien.

Deutsche besetzen im Oktober 2020 44 Direktorinnen- und Direktoren- bzw. direktorenwertige Beraterposten, 14 davon durch Frauen.¹⁷ Darüber hinaus sind mehr als 130 Referatsleiterinnen und Referatsleiter in der Kommission Deutsche. In 21 der 27 Kabinette der Mitglieder der Europäischen Kommission arbeiten 28 Deutsche, vier von ihnen als Kabinettschefin bzw. Kabinettschef, fünf als stellvertretende Kabinettschefinnen. Damit ist die deutsche Präsenz in den Kabinetten der Kommission im Vergleich zu den anderer großer Mitgliedstaaten auch weiterhin außergewöhnlich gut.

1.2 Verwaltung des Europäischen Parlaments und Generalsekretariat des Rates

In der Verwaltung des Europäischen Parlaments arbeiten ca. 7.100 Personen (ohne Fraktionsmitarbeitende). 2.573 davon sind Administratorinnen und Administratoren, von denen 208 Deutsche sind (8,1 Prozent).¹⁸ Geleitet wird die EP-Verwaltung vom deutschen Generalsekretär Klaus Welle. Stellvertretender Generalsekretär und als Leiter der Generaldirektion Präsidentschaft einer von zwölf EP-Generaldirektoren ist der Deutsche Markus Winkler. Von den 50 Direktorinnen und Direktoren in der EP-Verwaltung sind vierzehn Deutsche. Insgesamt sind Deutsche in der Verwaltung des Europäischen Parlaments also quantitativ und qualitativ sehr gut vertreten. Im Kabinett des EP-Präsidenten sind zudem drei Deutsche tätig.

Das Generalsekretariat des Rates beschäftigt im Oktober 2020 etwas mehr als 3.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im höheren Management stellen Deutsche einen Generaldirektor (von insgesamt acht) sowie drei von 34 Direktoren. Im mittleren Management sind sechs von 81 Referatsleiterinnen und Referatsleitern Deutsche. Bei den 1.430 Referentinnen und Referenten halten Deutsche einen Anteil von 5,8 Prozent (Franzosen 7,2 Prozent und Spanier 7,1 Prozent); größte Gruppe sind die Belgier mit 8,7 Prozent. In der Gesamtbetrachtung sind Deutsche im Ratssekretariat also qualitativ und quantitativ (nur) durchschnittlich gut vertreten. Im Kabinett des Präsidenten des Europäischen Rates sind zwei Deutsche tätig.

1.3 Europäischer Auswärtiger Dienst (EAD)

Im Europäischen Auswärtigen Dienst (EAD) sind im Oktober 2020 von 990 Administratorinnen und Administratoren 93 Deutsche (Platz 3 mit 9,4 Prozent). Frankreich liegt hier an der Spitze mit 145 Personen, gefolgt von Italien mit 114. Hinter Deutschland auf den Plätzen 4 und 5 liegen Spanien (82) und Belgien (75). Auf der Administratorenebene hält der EAD das vorgegebene Ziel, ein Drittel seiner Beamtinnen und Beamten aus den nationalen diplomatischen Diensten der EU-Mitgliedstaaten zu rekrutieren. 19 von insgesamt 335 nationalen Diplomatinen und Diplomaten im EAD sind aus der Bundesregierung entsandt, ganz überwiegend vom Auswärtigen Amt. Dies ist Platz 4 nach Frankreich (59), Belgien (22) und Spanien (21). Darüber hinaus sind von den 459 nationalen Sachverständigen (END)¹⁹ im EAD 48 (Stand Juni 2020) aus Deutschland entsandt, davon kommt ein Großteil aus dem BMVg und ist beim EU-Militärstab eingesetzt. Weitere Experten stammen aus AA, BMZ, BMWi und ZIF.

Im höheren Management der EAD-Zentrale sind Deutsche derzeit noch angemessen und in vergleichbarer Zahl wie andere größere Mitgliedstaaten vertreten. Deutschland stellte mit Helga Schmid als Generalsekretärin bis zum Jahreswechsel 2020/2021 (Ernennung zur OSZE-Generalsekretärin) die Spitzenbeamtin des EAD. Zudem sind ein Managing Director (von sieben) und einer von 17 Direktorinnen und Direktoren (ohne EU-Militärstab) Deutsche. Ein deutscher Entsandter arbeitet im Kabinett des Hohen Vertreters der EU für Außen- und Sicherheitspolitik, Josep Borrell.

Seit der Rotation 2020 werden 17 der 143 EU-Delegationen von Deutschen geleitet, darunter sind die Diplomaten Dr. Patricia Flor (Tokio), Dr. Markus Ederer (Moskau), Dr. Nikolaus Meyer-Landrut (Ankara) sowie Andreas von Brandt (Kabul). Dies entspricht zwar in etwa dem Niveau anderer großer Mitgliedstaaten (derzeit 21 spanische und 15 italienische Delegationsleitungen), aber noch nicht dem Bevölkerungsanteil Deutschlands.

Im Militärstab der EU (EUMS) waren die deutschen Kandidatinnen und Kandidaten erfolgreich bei der Besetzung wichtiger Positionen. Deutschland hat sich zuletzt im EUMS mit der Wahl zum Director Logistics durchsetzen können. Mit dem Branch Chief Logistic Policy (bis Dezember 2022), dem Branch Chief Concepts (bis August 2022) sowie mit dem Director Logistics (bis Dezember 2024) ist Deutschland damit angemessen repräsentiert. Weiterhin stellt Deutschland derzeit den Executive Coordinator und damit eine Schlüsselposition im

¹⁷ Franzosen stellen 26 Direktorinnen und Direktoren, Italiener 30, Spanier 15.

¹⁸ Frankreich: 216, Italien 233, Spanien 175.

¹⁹ END: experts nationaux délégués bzw. SNE: seconded national expert.

Kabinetts des Vorsitzenden des EU-Militärausschusses sowie im militärischen Planungs- und Durchführungsstab zwei Führungspositionen der Ebene OF-5.

1.4 Ausgewählte EU-Agenturen

Personalpolitisch sollen hier vor allem größere der 34 dezentralen EU-Agenturen, die in zentralen Politikbereichen tätig sind, betrachtet werden. Danach stellt sich die deutsche Personalsituation dort wie folgt dar:

Amt der Europäischen Union für geistiges Eigentum (EUIPO) in Alicante: Die deutsche Präsenz im EUIPO ist gut, sollte aber in Führungspositionen noch ausgebaut werden. Von den insgesamt 1.042 Beschäftigten, die im EUIPO tätig sind, kommen 91 aus Deutschland, davon sind 63 EU-Beamte (von 559 gesamt). Deutschland stellt auf der höheren Führungsebene zwei Direktorinnen von insgesamt zehn (den Direktor der Beschwerdekammern inbegriffen). In den rechtsprechenden Beschwerdekammern des EUIPO ist Deutschland durch insgesamt sechs Mitglieder der Beschwerdekammern, davon zwei Vorsitzende, vertreten. Daneben sind 25 Bedienstete auf Zeit (von 280 – meist für 10 Jahre) bei EUIPO beschäftigt und werden dort als zentrale Komponente angesehen.

Agentur für Europäische Grenz- und Küstenwache (Frontex) in Warschau: Frontex verfügt zurzeit über 813 administrative Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und soll auf über 1.000 Personen aufwachsen. Hinzu kommen bisher 425 operative Einsatzkräfte des Frontex-eigenen Statuspersonals, davon drei Deutsche. Deutschland beteiligt sich derzeit im Jahresschnitt mit ca. 114 Beamtinnen und Beamten täglich an operativen Einsatzmaßnahmen durch die Entsendung von Einsatzkräften. Diese Unterstützungskräfte sind hauptsächlich Angehörige der Bundespolizei, aber auch von BKA, Polizeien der Länder und der Zollverwaltung, welche in der Regel maximal zwei Monate im Einsatz sind. Dies wird sich ab 1. Januar 2021 auf Grundlage der neuen Verordnung (EU) 2019/1896 teilweise ändern. Deutschland bleibt jedoch weiterhin größter Kontingentsteller der Mitgliedstaaten.

Darüber hinaus verfügt Frontex aktuell über 24 deutsche administrative Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in verschiedenen Führungsfunktionen bzw. Fachbereichen wie Training, Rückführung, Risikoanalyse, Kräftenmanagement, Schwachstellenanalysen, Menschenrechte u.ä. eingesetzt sind. Davon sind zwölf Angehörige der Bundespolizei als entsandte nationale Experten (ENDs) eingesetzt. Zusätzlich ist seit dem 1. Dezember 2018 ein Beamter der Bundespolizei (höherer Polizeivollzugsdienst) als sogenannter Temporary Agent in einer leitenden Position (vergleichbar Referatsleiter in einer deutschen Sicherheitsbehörde) für die Agentur tätig. Mit der Gesamtbestellung von Personal befindet sich Deutschland im Ranking der Mitgliedstaaten im oberen Drittel der Beteiligung an dieser EU-Agentur (absolute Zahlen).

Europäisches Unterstützungsbüro für Asylfragen (EASO) in Valletta: EASO beschäftigt zur Erfüllung seiner Aufgaben Bedienstete auf Zeit („temporary agents“), die dauerhafte oder langfristige Aufgaben übernehmen und Vertragsbedienstete („contractual agents“), die in Abhängigkeit des tatsächlichen Bedarfs sowohl kurz- als auch langfristige Aufgaben übernehmen können. Darüber hinaus wird EASO bei bestimmten Aufgaben von entsandten nationalen Experten (ENDs) der Mitgliedstaaten unterstützt, um von deren hohem Maß an Fachwissen zu profitieren. Für das Jahr 2020 standen EASO 500 Planstellen (bezogen auf „contract agents“, „temporary agents“ und ENDs) zur Verfügung (550 Planstellen ab 2021).

Deutschland unterstützt regelmäßig Experteneinsätze von EASO in den Mitgliedstaaten mit eigenem Personal, aktuell in Griechenland, Malta und Zypern. Damit EASO die weiter gewachsenen Aufgaben wirksam erfüllen kann, soll EASO mit dem Vorschlag für eine Verordnung über die Asylagentur der Europäischen Union zu einer echten EU-Agentur mit einem erweiterten Mandat ausgebaut werden.

Europäische Agentur für Flugsicherheit (EASA) in Köln: Deutsche stellen ca. 20 Prozent des EASA-Personals im höheren Dienst (532 Personen). Dies ist die zweitgrößte Gruppe nach den Franzosen (23 Prozent). Deutschland ist insgesamt angemessen vertreten. Der letzte höhere deutsche Beamte auf Direktorenebene (insgesamt vier Stellen) ist 2015 ausgeschieden. Auf den darunter liegenden höheren Ebenen sind sechs Deutsche beschäftigt (Stellvertretender Direktor Technik, Leiterin des Büros des Exekutivdirektors, Verantwortlicher für internationale Zusammenarbeit, Leiter des Washingtoner Verbindungsbüros, Leiter des Referats für Umwelt und Antriebe sowie Leiter des Referats für Instandhaltungsbetriebe.)

Europäische Chemikalienagentur (ECHA) in Helsinki: Die ECHA hat 446 besetzte Planstellen (höherer/mittlerer Dienst), 126 Stellen mit Vertragsbediensteten und drei nationale Experten. Davon sind momentan 36 Stellen mit Deutschen besetzt (31 im höheren Dienst, zwei im mittleren Dienst und drei Vertragsbedienstete). Es gibt derzeit zwei Deutsche in Führungspositionen auf Abteilungsleiter- bzw. stellvertretender Abteilungsleiterbene (vgl. Referatsleitung in Ministerialbürokratie).

Europäische Umweltagentur (EEA) in Kopenhagen: Stand März 2021 sind bei der EEA 21 Deutsche beschäftigt (ca. 9 Prozent). Davon sind acht Beschäftigte auf Zeit und 13 Vertragsbedienstete. Insgesamt sind Deutsche in der EEA also quantitativ und qualitativ gut vertreten.

Europäische Arzneimittelagentur (EMA) in London bzw. jetzt Amsterdam: Bei der EMA sind von 818 Beschäftigten²⁰ 58 Deutsche (Ende 2019). Dies entspricht einem Anteil von 7,1 Prozent. Dies ist eine positive Entwicklung im Vergleich zu 2017. Im Management Board der Agentur sind zwei Deutsche vertreten.

Europol in Den Haag: Bei Europol sind zum Stichtag insgesamt 778 Beschäftigte als Bedienstete auf Zeit (575) sowie Vertragsbedienstete (203) beschäftigt. Weiterhin waren zu diesem Zeitpunkt 78 entsandte Nationale Experten im „Guest Officer Concept“ beschäftigt. Der Anteil der deutschen Beschäftigten an den Bediensteten auf Zeit, den Vertragsbediensteten sowie den Nationalen Experten beträgt ca. 7,5 Prozent (Gesamt: 67 Deutsche, hiervon 46 Bedienstete auf Zeit, sieben Vertragsbedienstete, 14 Nationale Experten). Im Vergleich zu allen EU-Mitgliedstaaten hat Deutschland den sechsthöchsten Anteil an Bediensteten. Bezogen auf seine Bevölkerungsgröße bleibt Deutschland von allen Mitgliedstaaten am stärksten unterrepräsentiert (ca. 9 Prozent). Der Anteil des deutschen Personals in wichtigen und höherrangigen Funktionen bei Europol ist konstant hoch geblieben. Derzeit haben fünf deutsche Mitarbeitende bei Europol Führungspositionen inne und bekleiden Funktionen als „Deputy Executive Director Governance Directorate“ (stellvertretender Exekutivdirektor, vergleichbar Unterabteilungsleiterebene), „Head of Department“ (vergleichbar Referatsleiterebene), zwei „Head of Unit“ sowie „Head of the Data Protection“ (Leiter Datenschutz). Dies entspricht einem Anteil von ca. 13 Prozent im Hinblick auf die Gesamtzahl aller Führungspositionen bei Europol.

1.5. Europäische Finanzorganisationen (EIB, EZB, ESFS, ESM)

Die Europäische Investitionsbank (EIB) in Luxemburg ist die Förderbank der Europäischen Union. Zusammen mit dem Europäischen Investitionsfonds (EIF) bildet sie die EIB-Gruppe. Deutschland stellt mit Dr. Werner Hoyer seit 2012 den Präsidenten der EIB. Nach seiner Wiederernennung im Jahr 2018 läuft seine Amtszeit nunmehr 2024 aus (die Satzung der EIB erlaubt nur zwei präsidentielle Amtszeiten). Der deutsche Anteil am Gesamtpersonal der EIB-Gruppe (4092) entspricht 9,5 Prozent (389) und liegt damit – wie regelmäßig bei den größten Anteilseignern – unter dem deutschen Anteil von 16 Prozent am Kapital der EIB. Seit Anfang 2019 wurden insgesamt 40 deutsche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt, allerdings haben auch 28 die EIB verlassen. Deutschland ist mit 14,1 Prozent im Management gut vertreten und stellt insgesamt zwei Generaldirektoren (Abteilungsleiterebene), 12 Direktoren (Unterabteilungsleiterebene) und 41 „Heads of Division“ (Referatsleiterebene, zum Teil mit Sonderfunktionen). Der Anteil der Frauen unter den deutschen Führungskräften beträgt 23,6 Prozent bei einer bankinternen Quote von 38,5 Prozent von Frauen in Managementpositionen. „Executive Staff“ stellen mit über 70 Prozent den Hauptanteil der Beschäftigten der Bank; der Anteil der Deutschen liegt hier bei nur 9,6 Prozent. Die EIB bietet ein Nachwuchskräfteprogramm für „Graduates“, in dessen Rahmen insgesamt neun junge deutsche Talente bis zum Jahresende 2020 erste Berufserfahrung mit befristeten Verträgen bei der EIB sammelten.

Insgesamt ist Deutschland bei der Europäischen Zentralbank (ECB) in Frankfurt gut vertreten. Über die Besetzung des Direktoriums entscheidet der Europäische Rat mit qualifizierter Mehrheit (Artikel 283 Absatz 2 AEUV). Bislang kam stets eines der insgesamt sechs Direktoriumsmitglieder aus Deutschland. Isabell Schnabel ist seit dem 1. Januar 2020 Mitglied des Direktoriums der ECB und zugleich Mitglied des ECB-Rates. Weiteres Mitglied des ECB-Rates ist derzeit in seiner Funktion als Präsident der Deutschen Bundesbank Dr. Jens Weidmann. Bei den Leitungspositionen sind 178 von 549 Stellen (32,4 Prozent) mit Deutschen besetzt. Der prozentuale Anteil Deutscher bei Leitungspositionen in der ECB liegt zum Stichtag weiterhin über dem Anteil des eingezahlten Kapitals der Deutschen Bundesbank (21,4 Prozent).

Das auf europäischer Ebene zum 1. Januar 2011 geschaffene Europäische Finanzaufsichtssystem (European System of Financial Supervision, ESFS) setzt sich zusammen aus dem Europäischen Ausschuss für Systemrisiken (European Systemic Risk Board, ESRB), drei europäischen Finanzaufsichtsbehörden (European Banking Authority, EBA; European Insurance and Occupational Pensions Authority, EIOPA; European Securities and Markets Authority, ESMA), einem behördenübergreifenden Ausschuss der drei europäischen Finanzaufsichtsbehörden (Joint Committee) und den nationalen Aufsichtsbehörden. Im ESRB Verwaltungsrat sind mit Dr. Jens Weidmann in seiner Funktion als Präsident der Deutschen Bundesbank und dem Präsidenten der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) zwei deutsche Mitglieder vertreten. Zudem ist Dr. Jens Weidmann als

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

Präsident der Deutschen Bundesbank ebenfalls Mitglied des ESRB Lenkungsausschusses. Deutschland besetzt bislang keinen Vorsitz (Chair) im Europäischen Finanzaufsichtssystem. Eine Deutsche ist Executive Director bei der ESMA. Das BMF und die BaFin verstärken daher ihre Bemühungen, qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten für die Leitungspositionen zu identifizieren. Diese werden bei ESMA und EIOPA 2021 neu besetzt. Ziel ist es zudem, die Präsenz Deutscher insbesondere auf der mittleren Führungsebene (Abteilungsleitungen) weiter auszubauen. Auf dieser Ebene sind bisher bei der EIOPA eine von sieben und bei ESMA eine von acht Positionen mit Deutschen besetzt. Bei der EBA wurden die Posten des Vorsitzenden am 1. Mai 2019 mit dem Spanier José Manuel Campa und des Exekutivdirektors am 1. September 2020 mit dem Franzosen François-Louis Michaud neu besetzt.

Geschäftsführender Direktor des Europäischen Stabilitätsmechanismus (ESM) in Luxemburg ist der Deutsche Klaus Regling, der am 20. Februar 2017 für eine weitere Amtszeit von fünf Jahren im Amt bestätigt wurde. Ein weiteres Mitglied des insgesamt siebenköpfigen ESM-Vorstands ist der Deutsche Rolf Strauch. Damit ist Deutschland im Vorstand gut vertreten. Aktuell hat der ESM 212 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 23 Deutsche. Im Jahr 2021 soll der Personalstamm auf 220 Beschäftigte aufgestockt werden. Einstellungen erfolgen beim ESM ausschließlich auf Basis von fachlicher Qualifikation, es bestehen keine Länderquoten. Neben Angehörigen der Eurostaaten arbeiten auch zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Nicht-Eurostaaten sowie aus außereuropäischen Ländern beim ESM.

Der Ausschuss für die einheitliche Abwicklung (SRB) in Brüssel ist die zuständige europäische Abwicklungsbehörde für in der Eurozone niedergelassene Banken. Er ist insbesondere zuständig für die Sicherstellung der Abwicklungsfähigkeit und für Beschlüsse im Zusammenhang mit einer Restrukturierung bzw. Abwicklung von bedeutenden Banken und Bankengruppen sowie für die Verwaltung des Einheitlichen Abwicklungsfonds. Vorsitzende des SRB ist die Deutsche Elke König²¹. Fünf weitere Deutsche besetzen Positionen der Führungsebene. Der Personalstamm des SRB wird kontinuierlich aufgestockt. Der aktuelle Stellenplan sieht 400 Stellen vor; im März 2020 waren 358 Stellen besetzt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden – mit Aussicht auf eine permanente Übernahme – zunächst mindestens zweimal befristet eingestellt. Zum Stichtag waren insgesamt 34 Deutsche beim SRB angestellt. Darunter befanden sich zwei entsandte nationale Experten mit deutscher Staatsangehörigkeit. Das BMF und die weiteren deutschen Finanzinstitutionen verfolgen das Ziel, den SRB weiterhin mit qualifiziertem deutschem Personal zu unterstützen.

1.6 Missionen der Europäischen Union

Im Berichtszeitraum konnten sich zwei Angehörige der deutschen Polizei im Rahmen von Ausschreibungen für Missionsleitungen von zivilen Missionen im Rahmen der Gemeinsamen Sicherheits- und Verteidigungspolitik (GSVP) durchsetzen. Leitender Polizeidirektor Christoph Buik (Bundespolizei) führt seit Februar 2020 die Mission EUAM Irak und konnte so die Nachfolge des Präsidenten der Bundespolizeidirektion Stuttgart Dr. Markus Ritter antreten. Nach drei Jahren als stellvertretende Leiterin der EUCAP Sahel Niger, wurde Leitende Polizeidirektorin Antje Pittelkau (Berlin) im Januar 2021 zur Leiterin der Mission EUCAP Sahel Niger ernannt.

Deutschland beteiligte sich 2019 und 2020 an allen zivilen Missionen der EU im Rahmen der GSVP. Über das ZIF wurden 2019 insgesamt 60 Sekundierte (20 Frauen, 40 Männer) in zivile GSVP-Missionen sekundiert, im Jahr 2020 waren es 64 (21 Frauen, 43 Männer). Darüber hinaus wurden auch 4 Personen in die Civilian Planning and Conduct Capability (CPCC) im EAD sekundiert (2019: 2 Frauen / 2 Männer; 2020: 2 Frauen / 2 Männer) sowie je zwei Personen in andere Arbeitsbereiche des EAD.

Dabei entfiel 2019 und 2020 jeweils das größte Kontingent auf die Beratungsmission EUAM Ukraine (2019: 19 Sekundierte/ 2020: 16 Sekundierte), gefolgt von der Rechtsstaatlichkeitsmission EULEX Kosovo (10/7). Zahlenmäßig folgten die Beratungsmission EUAM Irak mit sechs Sekundierten im Jahr 2019 und sieben im Jahr 2020, die beiden EUCAP Sahel Missionen in Mali (5/7) und Niger (4/6), die Beobachtungsmission EUMM Georgien (je 5), die Mission EUCAP Somalia (4/5), die Polizeimission EUPOL COPPS (4/5) und der Mission EUBAM Libyen (1/2). Außerdem beteiligte sich Deutschland ab April 2020 an der neu gegründeten Beratungsmission EUAM RCA (Zentralafrikanische Republik) mit zwei zivilen Experten und im Jahr 2019 und 2020 mit einem Sekundierten an der regionalen Beratungs- und Koordinierungszelle (RACC), sowie mit einem Sekundierten an der Mission EUBAM Rafah.

²¹ zuvor Präsidentin der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)

Über das BMI und die Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Internationale Polizeieinsätze“ (AG IPM) wurden im Berichtszeitraum insgesamt 90 Polizistinnen und Polizisten des Bundes und der Länder sowie Angehörige der Zollverwaltung und des BKA in insgesamt sechs GSVP-Missionen bzw. ein Projekt der Kommission entsandt.

Auch für insgesamt vier militärische Missionen und Operationen im Rahmen der europäischen GSVP – EUNAVFOR Somalia Operation ATALANTA, EUNAVFOR MED Operation SOPHIA (bis März 2020), EUNAVFOR MED IRINI, sowie EUTM Mali – stellte Deutschland militärisches und zum Teil auch über das ZIF sekundiertes ziviles Personal.

Im Rahmen von EUNAVFOR MED Operation SOPHIA beteiligte sich Deutschland bis zum 6. Februar 2019 mit ca. 200 Soldatinnen und Soldaten. Zum 7. Februar 2019 wurde die deutsche Beteiligung auf die Personalge-stellung für die Hauptquartiere der Operation auf rund 10 Soldatinnen und Soldaten beschränkt und zum 30. Juni 2019 vollständig beendet.

Im Jahr 2020 beteiligte sich Deutschland in den Hauptquartieren von EUNAVFOR MED IRINI über mehrere Kontingente mit im Durchschnitt zehn bis elf Soldatinnen und Soldaten. Darüber entsandte Deutschland in 2020 in zwei Kontingenten „Seefernaufklärer“ von jeweils bis zu 20 Soldatinnen und Soldaten. Im Zeitraum von Juli bis Mitte Dezember 2020 stellte Deutschland eine seegehende Einheit mit ca. 245 Soldatinnen und Soldaten für EUNAVFOR MED IRINI.

Im Rahmen der Operation EUNAVFOR Somalia Operation ATALANTA lag die Mandatsobergrenze bis 31. Mai 2019 bei 600 und ab 1. Juni 2019 bei 400 Soldatinnen und Soldaten. 2019 und 2020 wurden in den Kontingenten abwechselnd zwischen 23 und 78 Soldatinnen und Soldaten eingesetzt.

Bei der Operation EUTM Mali wurde die Mandatsobergrenze von 350 Soldatinnen und Soldaten zum 1. Juni 2020 auf 450 erhöht. Im Jahr 2019 und bis Ende April 2020 befanden sich durchschnittlich ca. 150 Soldatinnen und Soldaten im Einsatz.

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

Das Zentrum für Internationale Friedenseinsätze (ZIF), das deutsche Kompetenzzentrum für Friedenseinsätze, unterstützt die Bundesregierung seit 2002 in der internationalen Personalpolitik, insbesondere bei der Quali-fizierung, Bereitstellung, Vermittlung und Betreuung von sekundiertem Zivilpersonal in Friedensein-sätzen und Wahlbeobachtungsmissionen von EU-Institutionen und internationaler Organisationen wie OSZE, VN, Europa-rat, Organisation Amerikanischer Staaten (OAS) und NATO.

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

Seit seinem Ausbau zur vollwertigen Entsendeorganisation haben das AA und das ZIF die Zahl der zivilen Expertinnen und Experten, die zur Langzeitsekundierung unter Vertrag genommen wurden, von 121 (31. De-zember 2017) auf 152 (Stichtag: 31. Dezember 2020) gesteigert.

Diese 93 Männer und 59 Frauen sind in Hauptquartiere, Institutionen und Friedenseinsätze internationaler Or-ganisationen sekundiert. Davon sind aktuell 63 Personen (28 Frauen, 35 Männer) in Institutionen und Einsät-zen der OSZE, 76 Personen (28 Frauen, 48 Männer) in GSVP-Missionen, in Institutionen der EU so-wie zu EU-Sonderbeauftragten, drei Personen (jeweils Männer) in VN-Friedens- und humanitäre Einsätze, zwei Per-sonen (1 Frau, 1 Mann) zum Europarat, eine Person in einen OAS-Friedenseinsatz und insgesamt fünf Perso-nen (1 Frau, 4 Männer) in zivile Funktionen in NATO-Einsätze und -Institutionen sekundiert. Zudem unter-stützten zum Stichtag zwei Sekundierte (1 Frau, 1 Mann) den albanischen OSZE-Vorsitz. Der Aufwuchs der Personalstärke im Gesamten ging gleichzeitig mit einem Aufwuchs an deutschen Führungs-kräften in den Eins-ätzen einher. Mit einem Frauenanteil von 38,8 Prozent beim deutschen sekundierten Per-sonal hat die Bundes-regierung durch das ZIF im Berichtszeitraum einen wichtigen Beitrag zu den Zielen internationaler Organisati-onen geleistet, den Anteil des weiblichen Personals in Friedenseinsätzen zu erhö-hen.

Darüber hinaus hat das ZIF im Jahr 2019 insgesamt 432 Wahlbeobachterinnen und Wahlbeobachter in Missi-onen der OZSE und der EU entsandt, davon 58 Langzeitwahlbeobachter und 374 Kurzzeitwahlbeobachter. Bei einer Verteilung von 262 männlichen und 170 weiblichen Wahlbeobachtern lag der Frauenanteil deut-

scher Wahlbeobachterinnen im Jahr 2019 bei 39,4 Prozent. Im Jahr 2020 waren insgesamt 70 Wahlbeobachterinnen und Wahlbeobachter bei OSZE und EU im Einsatz: 35 Langzeitwahlbeobachter und 35 Kurzzeitwahlbeobachter, davon 37 männliche und 33 weibliche Wahlbeobachter (Frauenanteil deutscher Wahlbeobachtungsbeitrag 2020: 44,8 Prozent). Aus Gründen des Pandemieschutzes mussten seit März 2020 mehrere Wahlbeobachtungsmissionen abgesagt werden oder wurden nur mit Langzeit-, nicht mit Kurzzeitwahlbeobachtern durchgeführt, sodass die Zahl an Wahlbeobachterinnen und Wahlbeobachtern im Jahr 2020 deutlich geringer ausgefallen ist.

Zudem hat das ZIF im Berichtszeitraum die Sekundierung in Kurzeinsätze der Humanitären Hilfe im Rahmen des Standby-Partnership Programmes ausgeweitet. Über die Sekundierung zu UN OCHA hinaus konnten eine Entsendevereinbarung mit dem Welternährungsprogramm vereinbart und bereits eine Sekundierung für das Jahr 2021 auf den Weg gebracht werden.

2. Im Fokus: Ausgewählte internationale Organisationen in den Bereichen Gesundheit, Welternährung und Flucht/Migration

Wie in der Einleitung ausgeführt, wird der Fokus in diesem Abschnitt auf internationale Organisationen – dabei primär Sonderorganisationen und Programme der Vereinten Nationen – aus den Bereichen Gesundheit, Welternährung und Flucht/Migration gelegt. In diesen hat die Bundesregierung ihr finanzielles Engagement im Berichtszeitraum noch weiter ausgeweitet, nicht zuletzt aufgrund der Corona-Pandemie. Die Bundesregierung wirbt nachdrücklich dafür, dass sich dieses gewachsene politische und finanzielle Engagement mittelfristig auch angemessen in der Personalpräsenz widerspiegelt.

2.1 Weltgesundheitsorganisation (WHO)

Deutschland ist auf Rang fünf der Hauptpersonalsteller der WHO²². Insgesamt arbeiten 121 deutsche Mitarbeitende in einem formellen Beschäftigungsverhältnis für die WHO (davon 109 im vergleichbaren höheren Dienst). Deutsche Beschäftigte machten damit 3,3 Prozent der insgesamt 3.299 Beschäftigten in dieser Kategorie aus. Unter den deutschen Beschäftigten gibt es 45 Führungskräfte. Der Anteil an Frauen ist mit 48 Prozent fast gleichauf mit dem der gesamten WHO (49 Prozent). Unter Generaldirektor Dr. Tedros Ghebreyesus wird weiter eine strikte Geschlechterparitätspolitik verfolgt. Insbesondere wurde die Führungsebene (Deputy Director General / Assistant Director General) konsequent mehrheitlich mit Frauen besetzt. Zusätzlich finanziert Deutschland acht JPO, davon sind fünf Frauen.

Die ranghöchste Deutsche in der WHO ist seit März 2021 Dr. Catharina Böhme (vorher Leiterin der Foundation for Innovative New Diagnostics – FIND). Als Kabinettschefin des Generaldirektors im Range einer Assistant Director General besetzt sie ebenso wie ihr deutscher Vorgänger Bernhard Schwartländer (2017-2021) eine Schlüsselposition. Damit wurde ein zentrales Ziel der deutschen internationalen Personalpolitik gegenüber der WHO erreicht. Weiterhin besetzt Deutschland neun D1 und fünf P6-Stellen. Erfreulich ist auch, dass Deutschland drei Länderbüroleiter bei der WHO stellt und mit Gundo Weiler ein Deutscher auf der 2. Führungsebene unter dem neuen Regionaldirektor von WHO EURO arbeitet.

Im Kontext der COVID-19-Pandemie hat die Bundesregierung ihre finanzielle Unterstützung für die WHO maßgeblich gesteigert²³, sodass Deutschland 2020 zum größten Geber in der WHO aufgestiegen ist. Dies muss sich in der Personalpräsenz niederschlagen. Angestrebt wird die Besetzung von mindestens ein bis zwei weiteren D1-/D2-Stellen; die Kontinuität im ADG-Bereich ist durch die Ernennung von Frau Dr. Böhme gewahrt. Besonderes Augenmerk werden wir dabei auch auf deutsche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Führungspositionen innerhalb der Organisation legen, die aufgrund ihrer Erfahrung und Leistung den spezifischen Anforderungen für höherrangige Aufgaben gerecht werden. Interne Bewerbungen von Deutschen führen bislang nur unterdurchschnittlich zum Erfolg.

²² Nach den USA mit 283 Beschäftigten, Großbritannien mit 182, Frankreich mit 165 und Indien mit 163.

²³ 2020: zusätzliche Mittel in Höhe von über 400 Mio Euro (Gesamtbeitrag der Bundesregierung: 637 Mio US-Dollar).

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

Der GFATM ist eine Stiftung nach Schweizer Recht mit Teilprivilegien und Immunitäten einer internationalen Organisation. Der GFATM finanziert sich ausschließlich aus freiwilligen Beiträgen. Deutschland ist in der aktuellen Förderperiode 2020-2022 viertgrößter Geber (9 Prozent) hinter den USA (32,8 Prozent), Großbritannien (12 Prozent) und Frankreich (10 Prozent). Dies korrespondiert noch nicht mit dem Anteil der Deutschen im GFATM. Hier liegt Deutschland Ende 2020 mit insgesamt 26 (Ende 2019: 23) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern deutlich hinter Frankreich (105), Schweiz (96), USA (84), Vereinigtes Königreich (61) und Kanada (34). Für die aktuelle Förderperiode hat Deutschland den finanziellen Beitrag im Vergleich zur letzten deutlich erhöht. Im Zuge der COVID-19 Pandemie hat Deutschland 2020 zudem weitere 150 Mio. Euro beigetragen. Dies bringt perspektivisch eine Zunahme der Bedeutung der deutschen Personalpräsenz mit sich.

Ende 2020 stellte Deutschland 20 (2019: 17) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im vergleichbaren höheren Dienst, darunter 60 Prozent Frauen, der 773 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ist folglich beim GFATM mit rund 2,6 Prozent (2019: 2,5) des Personals mit diesem Dienstgrad nicht angemessen repräsentiert. Erfreulich ist, dass Ende 2020 zwei hochrangige Positionen (Vorsitz des internen Appeal Board sowie Head of Supply Operation) mit Deutschen besetzt werden konnten. Insgesamt sollten Bemühungen nicht nur auf Zuwachs bei Führungskräften, sondern beim „Professional Staff“ insgesamt zielen. GFATM zeigt großes Interesse daran, auch mit deutschen Universitäten in Kontakt zu treten, die Abschlüsse zu Global Health anbieten, um Absolventinnen und Absolventen zu erreichen.

Deutschland ist viertgrößter staatlicher Geber der Impfallianz Gavi, mit derzeit nur zehn von 286 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (3,5 Prozent des Personals) aber deutlich unterrepräsentiert. Auch Gavi erhielt Sonderzusagen im COVID-19-Kontext. Wegen der besonderen Rechtskonstruktionen von Gavi und GFATM können hier keine JPO-Abkommen geschlossen werden. Deutschland plant die COVAX-Facility²⁴, die von Gavi verwaltet wird, mit von Deutschland finanziertem Personal zu unterstützen. Eine erste vom AA finanzierte Expertin fängt im Mai 2021 bei COVAX an. Zudem wurde im Verwaltungsrat im Dezember 2020 ein deutlicher Personalaufwuchs für die COVAX Facility beschlossen. Daraus ergeben sich weitere Möglichkeiten, deutsche Bewerbungen zu fördern.

2.3 Gemeinsames Programm der Vereinten Nationen für HIV/Aids (UNAIDS)

Bei den freiwilligen Beiträgen für UNAIDS lag Deutschland 2020 mit 15,4 Prozent (2019 2,5 Prozent) auf Platz drei der Geber²⁵. Zum Stichtag waren insgesamt 725 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei UNAIDS beschäftigt, davon sieben Deutsche (darunter ein JPO). Bis auf eine Person ist das gesamte deutsche Personal weiblich. Insgesamt hat sich die deutsche Personalpräsenz in den letzten Jahren nicht positiv entwickelt. Deshalb sollen insbesondere Bewerbungen im Bereich des Senior Managements weiter gezielt unterstützt werden. Erfreulich: Seit Oktober 2019 ist Deutschland mit der Besetzung der „Chief, HR Policy and Legal“-Position (P5), in der Personalabteilung an einer strategisch wichtigen Stelle wieder auf der Senior Management Ebene von UNAIDS vertreten.

2.4 Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen (UNFPA)

Insgesamt sind 26 Deutsche bei UNFPA beschäftigt. Im vergleichbaren höheren Dienst sinkt der deutsche Personalanteil zuletzt leicht auf 3,1 Prozent (2019 3,5). Dennoch ist Deutschland im Professional-Bereich mit 25 Beschäftigten nach wie vor der personell mit am prominentesten vertretenen Mitgliedstaat bei UNFPA²⁶. Insgesamt herrscht beim Personal von UNFPA Geschlechterparität. Erfreulich ist, dass Deutschland besonders qualitativ sehr gut vertreten ist mit zwei D1- und 12 P5-Stellen.

Es gibt aktuell fünf deutsche JPO, davon vier Frauen. Das JPO-Programm bei UNFPA hat sich als sehr erfolgreich erwiesen. Gleichzeitig ist das deutsche Engagement im Berichtszeitraum auch finanziell angewachsen, auch im Kontext der COVID-19 Pandemie. (Kernbeitrag 2019: 33 Mio. Euro; 2020: 70 Mio. Euro, davon 30 Mio. Euro für COVID-19). Deshalb sollte mittelfristig eine deutsche Personalpräsenz in den obersten beiden Führungsebenen (D2 und ASG) angestrebt werden.

²⁴ COVAX – COVID-19 Vaccines Global Access Initiative, die einen weltweit gleichmäßigen und gerechten Zugang zu COVID-19-Impfstoffen gewährleisten will.

²⁵ Dies beinhaltet auch Corona-Mittel für eine wirkungsvolle internationale Antwort auf COVID-19.

²⁶ Großbritannien knapp vorne mit 26 Beschäftigten; es folgen Japan mit 22, Dänemark und die Niederlande mit 21.

2.5 Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen (FAO)

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

Ende 2020 waren insgesamt 73 Deutsche auf Staff Positionen bei der FAO beschäftigt, davon 33 Frauen. Deutschland war mit 48 Professionals (P- und D-Posten) im regulären Arbeits- und Haushaltsprogramm (PWB) nach dem FAO Verteilungsschlüssel angemessen vertreten. Bei den Spitzenpositionen besetzt deutsches Personal sechs D1-Stellen. Auf der höheren Leitungsebene (ab D2 aufwärts) ist Deutschland seit Anfang 2019 nicht mehr vertreten. Dies wird der deutschen Rolle als viertgrößter Beitragszahler der FAO (6,09 Prozent) nicht gerecht. Ziel der Personalpolitik gegenüber der FAO ist es, auf der höheren Leitungsebene wieder vertreten zu sein. Dafür wurden nach der Umstrukturierung im Sommer 2020, bei der die Hierarchieebene der beigeordneten Generaldirektoren (ADG) in der FAO Zentrale weitgehend entmachtet wurde, strategische Stellen insbesondere auf D2-Ebene identifiziert und gezielt externe und interne Kandidaten angesprochen. Derzeit finanziert Deutschland acht JPO, davon sechs Frauen.

2.6 Internationaler Fonds für ländliche Entwicklung (IFAD)

Der IFAD beschäftigt insgesamt 688 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (davon 54,1 Prozent weiblich). Seit 2018 arbeitet IFAD dezentral, sodass inzwischen mehr als ein Drittel der Belegschaft in den Regionalbüros eingesetzt sind. Deutschland ist mit insgesamt 18 Beschäftigten (2019: 16, darunter sechs Frauen), davon 14 im vergleichbaren höheren Dienst, mit knapp über 4 Prozent Personalanteil angemessen bei IFAD vertreten. Im Vergleich der Mitgliedstaaten steht Deutschland damit auf Rang fünf, bei den Kernbeiträgen in der laufenden Programmperiode IFAD 11 (2019-2021) auf Rang vier. Dazu kommen aktuell signifikante Programmleistungen z. B. für Sonderbedarfe (COVID-19 oder zur Bewältigung des Klimawandels).

Der ranghöchste Deutsche bei IFAD ist seit Oktober 2020 Dominik Ziller. Mit dem einflussreichen Posten des Vizepräsidenten besetzen wir seit Februar 2018 zum zweiten Mal in Folge eine IFAD Schlüsselposition. Vier deutsche Beschäftigte (P5) leiten die strategisch einflussreichen Regionalbüros in Brasilia, Addis Abeba, New Delhi und Hanoi. Auf Regional- und Länderebene ist Deutschland damit gut aufgestellt. In der IFAD Zentrale sind wir mit einer D1-Position ansonsten eher durchschnittlich vertreten. Derzeit finanziert Deutschland vier JPO. Die sich im Zusammenhang mit umfassenden Reformen ergebenden Einstiegschancen werden genau beobachtet.

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

UN-OCHA ist Teil des VN-Sekretariats mit Hauptsitzen in Genf und New York und hat die Aufgabe, humanitäre Hilfsmaßnahmen innerhalb des VN-Systems weltweit zu koordinieren, um eine möglichst effektive Hilfe zu gewährleisten. Aktuell beschäftigt UN-OCHA insgesamt 822 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Professional Staff²⁷. An der Spitze der Personalsteller stehen die USA (80 Beschäftigte, davon 16 Führungskräfte ab P5), gefolgt von Frankreich (63; 8), Großbritannien (46; 16), Italien (36; 5) sowie Kanada (42, 8) und Kenia (32, 2). Deutschland folgt mit 27 Beschäftigten, davon drei im Senior Management. Von den 27 deutschen Beschäftigten sind neun in New York, sieben in Genf und elf im Feld stationiert. Drei der insgesamt 31 Humanitären Koordinatoren waren Deutsche. Im Laufe des Jahres 2020 schieden davon zwei aus. Deutschland stellt aktuell drei JPO bei UN-OCHA, davon eine in New York sowie zwei in Regionalbüros (Bangkok und Panama). 44 Prozent der deutschen Beschäftigten sind weiblich, womit der deutsche Frauenanteil etwa gleichauf dem Anteil beim Professional Staff insgesamt liegt (47,2 Prozent).

Frankreich, Italien und Kanada sind, gemessen an ihren finanziellen Beiträgen, stark überrepräsentiert.²⁸ Deutschland lag 2019 und 2020 bei den finanziellen Beiträgen an UN-OCHA an vierter Stelle und war größter Geber für den VN-Nothilfefonds/CERF und die humanitären Länderfonds/CBPFs. Im Spitzenmanagement von UN-OCHA war Deutschland mit dem Ausscheiden von ASG Ursula Müller (März 2020) zum Stichtag nur noch mit zwei D1-Stellen vertreten. Im Frühjahr 2021 erfolgte die Besetzung einer weiteren D1-Stelle mit einer Deutschen im Genfer Büro. Deutschland bleibt im Vergleich zu dem größten (USA) und zweitgrößten (Großbritannien) Geber mit jeweils 16-17 Senior Managern im Spitzenmanagement deutlich unterrepräsentiert. UN-

²⁷ Ab P2 aufwärts

²⁸ Schweden als zweitgrößter Geber ist dagegen mit 13 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stark unterrepräsentiert.

OCHA steht in der Kritik, mit einem Anteil von 71 Prozent eine starke Überrepräsentanz an westlichen Staatsangehörigen unter den Mitarbeitenden in der Zentrale zu haben; dies erschwert auch die deutschen Bemühungen nach besserer Personalpräsenz.

2019 wurde eine Entsendevereinbarung zwischen ZIF und UN-OCHA mit Begleitung des Auswärtigen Amts abgeschlossen, so dass Deutschland UN-OCHA nunmehr auch im Rahmen von Kurzzeiteinsätzen von Sekundierten über das ZIF unterstützt. Bis Ende 2020 konnten somit bereits fünf Sekundierungen abgeschlossen werden.

Vor dem Hintergrund des strategischen Interesses an einer besseren Personalpräsenz bei UN-OCHA hat das Auswärtige Amt im Februar 2021 eine spezifische Informationsveranstaltung zu Tätigkeiten bei UN-OCHA durchgeführt. Ziel war es, insbesondere Personen aus dem Umfeld deutscher humanitärer Nichtregierungsorganisationen anzusprechen. Die Veranstaltung zog bereits erste Bewerbungen nach sich.

2.8 Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen (UNICEF)

UNICEF finanziert sich fast ausschließlich über freiwillige staatliche und private Beiträge. Die Organisation ist sowohl im Bereich der humanitären Hilfe als auch in der Entwicklungszusammenarbeit tätig. Die USA sind größter Beitragszahler und stellen traditionell den Exekutivdirektor. Deutschland war 2020 durch COVID-19 Pandemie-Zusatzmittel erstmals zweitgrößter Geber hinter den USA und vor Großbritannien.

Die Anzahl der deutschen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist in absoluten Zahlen zwischen 2019 und 2020 leicht gestiegen, von 93 Mitarbeitenden Ende 2019 auf 94 Ende 2020. Die Gesamtzahl der Angestellten bei UNICEF stieg im selben Zeitraum moderat von 14.266 auf 14.794. Im Bereich des Professional Staff ist Deutschland mit 91 Beschäftigten inzwischen knapp unter den fünf größten Personalstellern zu finden hinter USA, Frankreich, Großbritannien und Kanada. Insgesamt sind die Stellen bei UNICEF nahezu geschlechtergerecht besetzt; gleiches gilt auch für das deutsche Personal.

Der Anteil des deutschen Personals bei UNICEF liegt seit Jahren relativ konstant bei ca. zwei Prozent und bleibt damit sehr niedrig (2017 2,2 Prozent; 2018 2,5 Prozent; 2019 2,1 Prozent). Mit der deutsch-tunesischen Doppelstaaterin Amel Karboul, der CEO des Education Outcome Funds, der seit Oktober 2020 unter dem Dach von UNICEF agiert, besetzt Deutschland seit langem erstmals wieder eine D2-Stelle. Mit zwei weiteren D1- und 21 P5-Stellen ist die deutsche Präsenz auf der Führungsebene dennoch weiter ausbaufähig. Verstärkt wird diese durch die Entsendung von sechs JPO, darunter vier Frauen. Mehrere deutsche Bewerbungen auf vakante ASG-Positionen waren in den letzten Jahren knapp nicht erfolgreich. Ein Ausbau der Präsenz auf allen Ebenen, insbesondere aber Vertretung ab D2 aufwärts, wird weiter angestrebt.

2.9 Welternährungsprogramm der Vereinten Nationen (WFP)

Beim WFP hat Deutschland sein Engagement seit 2012 stetig verstärkt; in den Jahren 2019 und 2020 war Deutschland hinter den USA jeweils zweitgrößter Geber. Von Februar 2019 bis Februar 2021 stellte Deutschland mit Botschafter Dr. Ulrich Seidenberger den Vorsitzenden der Gruppe der Geberstaaten, von Februar 2019 bis April 2020 den Vizepräsidenten des WFP Exekutivrates und des Bureau und von April 2020 bis Februar 2021 erstmals in der deutschen WFP-Mitgliedschaft den Präsidenten des WFP Exekutivrats. Mit Ute Klamert als Beigeordneter Exekutivdirektorin (AED) für den Bereich Partnerschaften und Governance ist Deutschland seit März 2019 erstmals auch im Spitzenmanagement der Organisation vertreten.

Quantitativ bleibt Deutschland allerdings in der Gruppe der fünf größten Geber insgesamt unterrepräsentiert. Beim WFP waren Ende 2020 in absoluten Zahlen 151 Deutsche beschäftigt (2019: 141), davon 59 im vergleichbaren höheren Dienst (international professional staff); daneben gibt es aktuell drei deutsche JPO. Eine D2- und drei D1-Positionen sowie elf P5-Stellen sind von Deutschen besetzt. Hervorzuheben ist der Frauenanteil der deutschen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der mit 65 Prozent weit über dem WFP-Durchschnitt von 39 Prozent liegt.

2020 wurde eine Entsendevereinbarung zwischen ZIF und WFP unter Begleitung des AA abgeschlossen. Diese ermöglicht es Deutschland, das WFP von nun an auch durch Kurzzeiteinsätze von deutschen Sekundierten über das ZIF zu unterstützen. Die erste dieser Sekundierten begann ihren Einsatz im Januar 2021.

2.10 Internationale Organisation für Migration (IOM)

Die IOM hat für Deutschland im Berichtszeitraum weiter an Gewicht gewonnen. Deutschland trug in den Jahren 2019 und 2020 rund 100 Mio. bzw. rund 155 Mio. US-Dollar des Gesamtbudgets bei und ist damit zweitgrößter bilateraler Geber hinter den USA.

In Anbetracht der besonderen personalwirtschaftlichen Struktur von IOM (hoher Anteil lokal Beschäftigter) ist Deutschland mit insgesamt 168 deutschen Beschäftigten (davon 111 Frauen, 66 Prozent) von insgesamt 16.306 Mitarbeitenden weltweit, davon 48 deutschen Beschäftigten im vergleichbaren höheren Dienst, noch angemessen vertreten (Platz 8 der Personalsteller). Hinzu kommen einige Doppelstaaterinnen. Der Frauenanteil bei IOM liegt im Durchschnitt bei 47 Prozent. Auf Führungspositionen in zweiter Ebene (D2, D1, P5) waren 2020 acht Deutsche beschäftigt, davon vier Frauen (2018 (9), 2017 (7), 2016 (5)). Die ranghöchste Deutsche ist im Herbst 2020 von der Zentrale in Genf nach Wien gewechselt; sie wurde von der früheren deutsch-italienischen Büroleiterin in Berlin nachbesetzt. Bis August 2019 war außerdem ein Mitarbeiter des AA, seit Februar 2020 ist ein Mitarbeiter des BMZ zur IOM nach Genf sekundiert. Derzeit sind vier deutsche JPO bei IOM tätig, die Übernahmequote liegt aktuell bei fast 100 Prozent.

Die kontinuierliche Förderung des deutschen Personals hat als Ziel, die gute Personalpräsenz aufrecht zu erhalten, aber auch einen weiteren Anstieg einleiten. Gerade im Verhältnis zu der Personalpräsenz von Italien und Frankreich, gemessen an der Höhe der Beitragszahlungen, gibt es noch weiteres Potential für deutsche Beschäftigte. Bewerbungen aus Südeuropa profitieren allerdings vom Sprachenregime der IOM (Englisch, Französisch, Spanisch).

In der IOM-Ratssitzung im November 2020 wurde entschieden, dass es künftig eine statt zwei stellvertretende Generaldirektorenstellen geben soll. Diese sollen ernannt und nicht wie bisher von den Mitgliedstaaten gewählt werden. Eine europäische Besetzung scheint bei einem Generaldirektor aus Portugal nicht sehr wahrscheinlich. .

Insgesamt wachsender Konkurrenzdruck birgt das Risiko, dass der Anteil an deutschen Beschäftigten am Gesamtpersonal nicht mit dem exponentiellen Wachstum der Organisation mithält. Die Regionen des globalen Südens drängen auf stärkere Beteiligung und China baut seine Position aus. Russland ist seit der letzten Sitzung am 24. November 2020 Mitglied.

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

Deutschland gehört zu den wichtigsten politischen und finanziellen Unterstützern des UNHCR und ist seit 2016 zweitgrößter bilateraler Geber der Organisation (2020: rund 447 Mio. US-Dollar) hinter den USA (rd. 1,8 Mrd. SD). Als gleichzeitiges Mitglied in der Gruppe der größten Aufnahmestaaten von Flüchtlingen und aufgrund seines politischen Engagements für Flüchtlingsschutz weltweit genießt Deutschland gegenwärtig im UNHCR einen hervorragenden Ruf. Allerdings ist Deutschland bisher nicht im Spitzenmanagement von UNHCR vertreten. Bei den Hauptpersonalstellern rangiert Deutschland aktuell auf Platz sieben. Insgesamt waren Ende 2020 beim UNHCR 152 (2019: 136) Deutsche tätig, davon 118 (2019: 108) im vergleichbaren höheren Dienst. Mit einem Frauenteil von 59 Prozent bei den deutschen Beschäftigten im vergleichbaren höheren Dienst liegt Deutschland damit deutlich über dem Frauenanteil aller Beschäftigten in dieser Kategorie (47 Prozent).

Auf der zweiten Führungsebene hatte Deutschland bis Ende 2020 zwei D2-Stellen (UNHCR Repräsentantin in Ankara²⁹ und UNHCR Repräsentant in Amman) und acht D1-Stellen inne. In diesem Bereich ist demnach eine leichte Verbesserung eingetreten. Mittelfristig wird die deutsche Präsenz vor allem auf der Ebene D1, D2 und höher weiter aktiv verfolgt und gegenüber der UNHCR Spitze thematisiert. Eine gezielte Identifizierung und Förderung deutscher Nachwuchsführungskräfte wurde angestoßen. Während Deutschland angesichts seiner bedeutenden Rolle auf mittlerer und oberer Führungsebene unterrepräsentiert ist, ist es die europäische Gruppe insgesamt nicht. Darüber hinaus drängen die Mitgliedsstaaten des globalen Südens und vor allem die großen Flüchtlingsaufnahmeländer auf eine stärkere Berücksichtigung bei der Besetzung von Führungspositionen. Dem wird UNHCR nachkommen müssen, es ist deshalb eine Quotierung zugunsten dieser Staaten zu erwarten.

Verstärkt wird die deutsche Präsenz beim UNHCR durch die Finanzierung von zehn JPO, die an strategisch wichtigen Stellen, sowohl in Genf als auch im Feld, eingesetzt werden. Deutschland liegt an vierter Stelle im Bereich der JPO-Geber. Gerade bewährte JPO haben in der Regel Chancen auf eine Übernahme und werden gezielt gefördert.

Derzeit befindet sich eine Entsendevereinbarung in der Verhandlung zwischen ZIF und UNHCR.

²⁹ Infolge der Versetzung der Posteninhaberin auf eigenen Wunsch nach Berlin wurde auch Stelle von D2 auf D1 umgewidmet.

3. Deutscher Personalanteil bei den Vereinten Nationen und ausgewählten Organisationen im weiteren VN-System (inklusive „Verwandte Organisationen“)³⁰

Die VN sind organisatorisch in sechs Hauptorgane unterteilt: den Sicherheitsrat, die Generalversammlung, den Wirtschafts- und Sozialrat (ECOSOC), das Sekretariat, den Internationalen Gerichtshof und den Treuhandrat. Das VN-System insgesamt setzt sich aus den Vereinten Nationen, seinen Fonds und Programmen sowie aus Sonderorganisationen zusammen. Hinzu kommen die sogenannten verwandten („related“) Organisationen. Gemeinsame Klammer unter Personalwirtschaftsgesichtspunkten ist das sogenannte Common System³¹.

Geografische Diversität im System der Vereinten Nationen

Neben der Geschlechterparität ist die Ausweitung der geografischen Diversität im Berichtszeitraum in den VN weiter in den Fokus gerückt. Im Januar 2020 verabschiedete der VN-Generalsekretär dazu eine Strategie. Diese zielt zum einen auf eine ausgeglichene geografische Repräsentanz ab und damit insbesondere auf die Vertretung bisher nicht repräsentierter bzw. stark unterrepräsentierter Mitgliedstaaten. Zum anderen soll innerhalb der fünf geographischen Gruppen³² mehr Diversität entstehen. Beide Ziele stellen eine Herausforderung für die deutsche Personalpolitik dar: Deutschland gilt nach VN-interner Zählung³³ als knapp überrepräsentiert, die WEOG (Western European

and Other States Group)-Region insgesamt als deutlich überrepräsentiert. Die Umsetzung der Strategie kommt aufgrund der finanziellen Lage der VN und des damit verbundenen Einstellungsstopps seit Frühjahr 2020 nur schleppend voran. Sie wird aber bei der Erklärung von Einstellungsentscheidungen regelmäßig zitiert; ebenso wie die „Gender Parity Strategy“ strahlt sie auf das gesamte VN System aus.

3.1 Sekretariat der Vereinten Nationen

Das VN-Sekretariat ist das Verwaltungsorgan der Vereinten Nationen und hat seine Hauptsitze in New York und Genf sowie Außenstellen in Wien und Nairobi, fünf Regionalbüros und dreißig Länderbüros. Geleitet wird es seit 2017 von VN-Generalsekretär António Guterres. Dieser strebt im Herbst 2021 eine zweite Amtszeit an.

Die ranghöchste Deutsche im VN-Sekretariat war bis März 2020 Ursula Müller als Stellvertretende Nothilfekordinatorin und Beigeordnete Generalsekretärin (ASG)³⁴ im VN-Büro für die Koordinierung humanitärer Angelegenheiten (UN-OCHA). Im August 2020 wurde Irena Vojackova-Sollorano auf derselben Ebene (ASG) zur humanitären Koordinatorin und Stellvertretenden Sondergesandten des VN-Generalsekretärs bei der VN-Unterstützungsmission im Irak (UNAMI) ernannt. Im Januar 2021 erfolgte die Ernennung von Prof. Volker Perthes als Sondergesandter des VN-Generalsekretärs für den Sudan und Leiter der politischen Mission UNITAMS. Damit ist Prof. Perthes als Stellvertretender Generalsekretär / Under-Secretary-General (USG) jetzt auch ranghöchster deutscher Mitarbeiter im VN-Sekretariat.

Mit 563³⁵ deutschen Beschäftigten, davon 496 im höheren Dienst, ist Deutschland im VN-Sekretariat beim Professional Staff viertgrößter Personalsteller nach den USA, Frankreich und Großbritannien. Die deutsche Personalquote ist dort mit 3,81 Prozent zuletzt leicht gesunken (2019: 3,92; 2018: 3,96 Prozent), hat sich aber mit Blick über die letzten 10 bis 15 Jahre sehr positiv entwickelt. Von diesen 496 Beschäftigten im höheren Dienst sind 278 weiblich, was eine Frauenquote von 56 Prozent bedeutet und somit deutlich über dem VN-Durchschnitt von 45 Prozent liegt.

Der deutsche Personalanteil auf der Ebene der Senior Manager (ab P5) lag Ende 2020 bei 104 von insgesamt 2.866 Stellen (3,6 Prozent). Deutschland belegt damit den sechsten Platz nach den USA, Großbritannien, Frank-

³⁰ Zuordnungen auf Grundlage des Organigramms zum System der Vereinten Nationen www.un.org/depts/german/orgastruktur/dpi2470rev5-german.pdf;

³¹ Common system of salaries, allowances and other benefits.

³² Gruppe der Westeuropäischen und anderen Staaten (WEOG), Gruppe der Osteuropäischen Staaten (EEG), Gruppe der Afrikanischen Staaten, Gruppe der Asiatischen Staaten, Gruppe der lateinamerikanischen und karibischen Staaten (GRULAC)

³³ Nach dem vom VN-Sekretariat anzuwendenden Berechnungsmodell, in dem nur 3.600 sogenannte Kernstellen (der insgesamt mehr als 11.000 Gesamtstellen) unter Einbeziehung von VN-Mitgliedschaft, Beitragssatz zum VN-Regelhaushalt und Bevölkerungszahl betrachtet werden, gilt für eine „angemessene Repräsentanz“ („desirable range“) für Deutschland Ende 2020 ein Korridor zwischen 110 und 149 Beschäftigten.

³⁴ Rücktritt auf eigenen Wunsch

³⁵ Diese Angabe bezieht sich auf alle Beschäftigten im VN-Sekretariat (inkl. VN-Missionen), den sogenannten G-Staff (General Service, überwiegend im Verwaltungsapparat tätig), Field Staff (FS) und P-Staff (Professional Staff, vergleichbarer höherer Dienst). Die Zahlen beinhalten auch JPO und Deutsche in ausgewählten VN-Programmen und VN-Missionen.

reich Kanada und Italien. Gemessen am deutschen Pflichtbeitrag von 6,09 Prozent (Platz vier unter den größten Geberländern) gilt Deutschland damit in dieser Kategorie als angemessen repräsentiert. Erfreulich ist, dass im Berichtszeitraum zwei zusätzliche D2-Positionen mit externen deutschen Bewerberinnen bzw. Bewerbern besetzt wurden: Leiterin Protokoll sowie Leiter UNIDIR.

Mit 151 Beschäftigten auf sogenannten Kernstellen („geographical staff“) wird Deutschland vom VN-Sekretariat weiter als „überrepräsentiert“ geführt.³⁶ Diese Einstufung hat Relevanz für die Zulassung zum VN-Nachwuchs-Auswahlverfahren, dem Examen für das Young Professionals Programme (YPP). Dieses ist ein Regulativ für eine ausgewogene geografische Verteilung des VN-Personals und steht nur unterrepräsentierten Staaten bzw. Staaten offen, denen unter Einbeziehung zu erwartender Ruhestände eine Unterrepräsentierung bevorsteht. Deutschland nahm deshalb 2019 und 2020 nicht an dem Programm teil. Eine Teilnahme ist auch für die nächsten Jahre nicht zu erwarten.

Die deutsche Präsenz variiert stark zwischen den verschiedenen Teilen der zum VN-Sekretariat zählenden Einheiten. Sehr gut vertreten ist Deutschland z. B. in zwei der fünf Regionalkommissionen, die geschaffen wurden, um die Zusammenarbeit und Integration zwischen den Ländern in jeder Region der Welt zu erfüllen. In der Wirtschaftskommission für Europa (UNECE, gegründet 1947) ist Deutschland beim Führungspersonal mit einer P5- und drei D1-Positionen größter Personalsteller. Auch in der Wirtschafts- und Sozialkommission für Asien und den Pazifik (ESCAP, 1947), bei der Deutschland lediglich Beobachterstatus hat, besetzt Deutschland drei P5-Positionen. Ausbaufähig ist hingegen die qualitative deutsche Präsenz auf den Führungsebenen z. B. im Büro der Hochkommissarin für Menschenrechte (OHCHR), insbesondere unter dem Gesichtspunkt der großen politischen Bedeutung des Themas für die Bundesregierung. Deutschland besetzt hier vier P5-Positionen und insgesamt 25 Stellen. Erfolgreiche deutsche Bewerbungen bei OHCHR werden angestrebt, sind aber besonders schwer durchsetzbar, da westliche Staaten insgesamt bei OHCHR stark überrepräsentiert sind. Die Hochkommissarin setzt sich von daher deutlich für eine Verbesserung der geografischen Diversität ein.

Die allgemeine Einstellungslage ist derzeit nicht nur durch die COVID-19 Pandemie erschwert. Am 31. März 2020 wurde vom VN Sekretariat ein Einstellungsstopp für aus dem regulären Budget finanzierte Stellen bekannt gegeben. Dieser wurde primär mit der schlechten Finanzierungslage der VN begründet. Die Maßnahme wurde zwar Anfang 2021 etwas gelockert, wirkt aber weiter nach

Das JPO-Programm ist nach wie vor eines der wichtigsten langfristigen Instrumente deutscher Personalpolitik in den Vereinten Nationen. Die hohen Übernahmequoten zeugen von der Qualität der deutschen Kandidatinnen und Kandidaten. Von den insgesamt 393 (2018: 285) von der Abteilung für wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten (DESA) des VN-Sekretariats administrierten JPO waren 2020 76 (2018: 59) Deutsche. Auch als Reaktion auf die Kritik aus den G77, dass vor allem reiche Länder es ihren Staatsangehörigen ermöglichen können, im Rahmen des JPO-Programms VN-Berufserfahrung zu sammeln, hat die Bundesregierung die Einzahlung in einen Trust Fund zur Finanzierung von JPO aus dem Globalen Süden zugesagt; die Vorbereitung der Umsetzung ist hier weit fortgeschritten. Eine erste Finanzierung eines JPO aus diesem Fonds ist für 2021 geplant.

Reform des VN-Entwicklungssystems

Die VN-Entwicklungsreform ist der aus personalpolitischer Sicht interessanteste Strang der von VN-Generalsekretär António Guterres nach seinem Amtsantritt angestoßenen Reformen. Diese zielt auf eine stärkere Zentralsteuerung durch die VN-Länderkoordinatoren /Resident Coordinators (RC) ab. Auch eine breitere Rekrutierung soll die RC zu handlungsfähigen und unparteiischen Leiterinnen bzw. Leitern des VN-Entwicklungssystems in den Einsatzländern machen. Kernpunkt der Reform war die Herauslösung der RC aus UNDP, wo sie die Aufgabe als Doppelhut neben ihrer Funktion als UNDP-Länderbüroleiter wahrnahmen. Die RC unterstehen jetzt unter einer selbständigen Sekretariatseinheit (UNDCO) der Stellvertretenden VN-Generalsekretärin und sind zentrale Ansprechpartner in den Gastländern. Während die „erste Generation“ der neuen RC sich zum großen Teil aus den ehemaligen UNDP-RC zusammensetzte, hat das Sekretariat inzwischen große Anstrengungen für ein neues Rekrutierungsverfahren und seit April 2021 auch eine neue darauf hinführende RC / humanitäre Koordinatoren-Pipeline aufgelegt. Eine Herausforderung besteht in der

³⁶ Nach dem vom VN-Sekretariat anzuwendenden Berechnungsmodell, in dem nur 3.600 sogenannte Kernstellen (der insgesamt mehr als 11.000 Gesamtstellen) unter Einbeziehung von VN-Mitgliedschaft, Beitragssatz zum VN-Regelhaushalt und Bevölkerungszahl betrachtet werden, gilt für eine „angemessene Repräsentanz“ („desirable range“) für Deutschland Ende 2020 ein Korridor zwischen 110 und 149 Beschäftigten.

Finanzierung des neuen RC-Systems

Deutschland hat großes Interesse daran, sich im RC System personell noch besser aufzustellen und bewirbt sehr aktiv die internen und externen Ausschreibungen. Auf Führungsebene stellen deutsche Beschäftigte zum Stich-tag einen der fünf Regionaldirektoren (für Lateinamerika; dieser ist gleichzeitig Länderkoordinator für Panama), die RC-Stellen im Irak (ASG-Ebene), in Mexiko (vorher Venezuela, D2), in El Salvador und in Trinidad und Tobago (jeweils D1) sowie eine zentrale P5-Position in der Steuerungseinheit (UNDCO) im VN-Sekretariat.

3.2 Besondere politische Missionen und friedenssichernde Missionen der Vereinten Nationen

Die Bundesregierung legt seit einigen Jahren ein besonderes Augenmerk auf die Besetzung von Positionen in den Missionen der Vereinten Nationen, sowohl friedenssichernde Missionen („peace keeping missions“) als auch besondere politische Missionen („special political missions“)³⁷. In diesen ist Deutschland als viertgrößter Beitragszahler nach den Vereinigten Staaten, China und Japan mit einem Anteil gut einem Prozent am Zivilpersonal (61 deutsche Beschäftigte beim Professional Staff) weiterhin unterrepräsentiert. Derzeit gibt es 12 friedenssichernde Missionen und 14 besondere politische VN-Missionen der Kategorie drei sowie weitere Sondergesandte des VN-Generalsekretärs.

Die Steigerung der zivilen deutschen Präsenz in VN-Friedensmissionen bleibt eine große Herausforderung. Neueinstellungen von außen gibt es in der Praxis nur in Ausnahmefällen. Andere Möglichkeiten wie Sekundierungen sind ebenfalls nur in sehr begrenztem Maße möglich.

Folgende eigene Initiativen und Instrumente der VN wurden im Berichtszeitraum genutzt, um die Präsenz hier zu steigern:

Deutschland beteiligte sich im Berichtszeitraum mit insgesamt 51 Polizistinnen und Polizisten des Bundes und der Länder an den fünf VN-Missionen MINUSMA (32), UNMIK (4), UNSOM (6),

MINUJUSTH (1³⁸) und UNAMID (8) und unterstützt derzeit sowohl MINUSMA als auch UNITAD mit jeweils einem zivilen Sekundierten. Im Jahr 2019 wurde zudem MONUSCO mit einer ZIF-Sekundierten unterstützt.

Um den Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen in VN-Missionen auf der Ebene D1 bis D2 zu erhöhen und die Ziele des Generalsekretärs im Rahmen seiner „Gender Parity Strategy“ zu erreichen, wurde die 2014 eingeführte „Senior Women’s Talent Pipeline“ 2017 erneut aufgelegt. Die Mitglieder dieses Talentpools gelten als potenzielle Kandidatinnen für Leitungsaufgaben in Friedensmissionen und werden unter anderem speziell auf Auswahlgespräche vorbereitet. Aktuell sind 16 deutsche Frauen in diesem Pool; fünf von diesen wurden inzwischen für Positionen auf Ebene P5-D2 ausgewählt, u. a. für Einsätze bei UNSOM, MONUSCO, UNMHA. Mit insgesamt 43 Ernennungen aus dem Pool zählen die deutschen Frauen damit zu den erfolgreichsten.

Die Besetzungen von Leitungsstellen in VN-Missionen wurden im Berichtszeitraum intensiv weiterverfolgt. Die Besetzung der Leiterstelle (USG) bei der neuen Mission UNITAMS im Sudan sowie von zwei stellvertretenden Leiterstellen bei UNAMI im Irak und bei UNMHA im Jemen ist ein konkretes Ergebnis dieser Bemühungen sowie ein Erfolg der VN-Politik der Bundesregierung. Die UNITAMS – und die UNAMI-Besetzungen erfolgten mit Kandidatinnen bzw. Kandidaten aus dem sogenannten D/SRSG Pool. Die Bundesregierung hatte sich an dem Global Call des VN-Sekretariats für diesen Pool (2017 und 2019) beteiligt.

Der Schwerpunkt der Bemühungen zur Steigerung des deutschen Anteils am Zivilpersonal in VN-Missionen liegt bewusst auf dem Nachwuchsbereich. Seit 2017 werden JPO gezielt wieder in ausgewählten Missionen eingesetzt. So konnten im Jahr 2017 erstmals sogenannte JPO-Hybridstellen besetzt werden, bei denen deutsche JPO einen Teil der Förderzeit im Hauptquartier in New York verbringen und den anderen Teil in einer Friedensmission. Nach diesem Modell werden nun fortlaufend neue Stellen konzipiert, aktuell zwei bis drei Stellen jährlich. Im Berichtszeitraum sind dadurch deutsche JPO bei den VN-Missionen in Mali, Irak, in Darfur und im Südsudan im Einsatz.

³⁷ Die besonderen politischen Missionen werden in drei Hauptkategorien unterteilt: Kategorie 1: Hochrangige Gesandte des Generalsekretärs, die meist vom Hauptquartier der Vereinten Nationen aus agieren und in Konflikten vermitteln. Kategorie 2: Teams zur Sanktionsüberwachung. Diese Teams bestehen aus technischen Experten, die die Implementation der Sicherheitsratsresolutionen überwachen. Kategorie 3: Spezielle politische Missionen, die vor Ort tätig sind. Inbegriffen sind regionale Büros. Die Missionen gehören organisatorisch zum VN-Sekretariat.

³⁸ Mission inzwischen geschlossen.

Zudem wurden aus Mitteln der Bundesregierung in einem gemeinsamen Pilotprojekt (2017 bis 2020) mit dem Freiwilligenprogramm der Vereinten Nationen (UNV, Sitz in Bonn) und dem ZIF bei VN-Fonds und Programmen an Standorten von Missionen neue Einsatzmöglichkeiten geschaffen. Die Tätigkeiten wurden so ausgewählt, dass sie das Mandat der Friedensmission unterstützen und eine enge Kooperation mit dieser vorsehen. Diese vollständig durch einen Mitgliedstaat finanzierten UNV-Einsätze wurden ausschließlich mit deutschen Kandidatinnen und Kandidaten besetzt (insgesamt sieben). Eine Mehrzahl der insgesamt sieben deutschen VN-Freiwilligen in diesem Projekt hat eine geeignete Anschlussverwendung bei anderen internationalen Akteuren, im JPO-Programm oder der Bundesregierung gefunden.

2020 waren insgesamt 52 (2019: 46) deutsche UN-Volunteers im Einsatz, darunter zehn von Deutschland finanziert („fully funded“), fünf vom AA und fünf von BMZ/GIZ (diese bis 2019). 13 davon waren bei VN-Missionen, die anderen im Entwicklungsbereich eingesetzt.

Über das ZIF wurden aus Mitteln des Auswärtigen Amtes im Rahmen des Modells „Government Provided Personnel“ (GPP) in den Jahren 2019 und 2020 zwei Deutsche an die Missionen MONUSCO und MINUSMA sekundiert, sowie im Rahmen des Modells „Non-reimbursable loan agreement“ ein Deutscher zu UNITAD. Weitere Sekundierungen sind in Vorbereitung.

Missionen im Einzelnen

Der Bericht stellt im Folgenden stellvertretend für alle 28 VN-Missionen den Status quo bei zwei besonderen politischen Missionen und zwei friedenssichernden Missionen etwas ausführlicher vor.

Deutschland ist bei der VN-Unterstützungsmission in Somalia (UNSOM) mit derzeit vier deutschen Staatsangehörigen (davon drei in Somalia und einer in New York) insgesamt weiterhin unterdurchschnittlich vertreten. Der Leiter der UNSOM Polizei Komponente (Police Commissioner – D1), Polizeidirektor Meinolf Schlotmann (NRW) ist der ranghöchste Deutsche; im Berichtszeitraum waren darüber hinaus insgesamt sechs deutsche Polizisten in der Mission als strategische Berater der jeweiligen Landes- und Bundesbehörden für Polizeifragen eingesetzt.

Auch die VN-Unterstützungsmission in Afghanistan (UNAMA) steht durch die COVID-19 Pandemie in personalpolitischer Sicht vor großen Herausforderungen. Ein wesentlicher Teil des Personals arbeitet im Home-Office über die Welt verteilt. Aktuell sind fünf Deutsche für UNAMA tätig, davon eine(r) auf P4 und drei auf P5-Positionen in Afghanistan. Die ranghöchste Deutsche (D1) in diesem Bereich leitet das Afghanistan Büro am Hauptsitz der VN in New York. Deutschland liegt unter den Personalstellenden Nationen nur im Mittelfeld.

Eine der ältesten noch laufenden und personell größten VN-Friedensmissionen ist die United Nations Interim Force in Lebanon (UNIFIL) mit derzeit rund 10.500 militärischem und zivilem Personal. Deutschland trägt bei dieser mit einer Korvette (ca. 60 Besatzungsmitglieder, Führungsstab im Libanon, Unterstützungselement auf Zypern) schwerpunktmäßig zur maritimen Komponente bei. Im Januar 2021 hat Deutschland für 18 Monate die Führung der Maritime Task Force übernommen. Im kleinen zivilen Stab sind wir mit einer P4-Stelle in der politischen Abteilung und einer P5-Stelle in der Verwaltung sowie einer Person beim Field Staff angemessen vertreten.

Seit 2013 beteiligt sich Deutschland an der aktuell aus rund 16.000 Angehörigen von Militär und Polizei sowie Zivilisten bestehenden VN-Friedensmission MINUSMA (United Nations Multidimensional Integrated Stabilization Mission) in Mali. Die Bundeswehr nimmt unter anderem mit Aufklärungs-, Objektschutz- und Unterstützungskräften, aber auch mit luftgestützter Aufklärung mittels Drohnen an dieser Mission teil. Die Mandatsobergrenze liegt bei 1.100 Soldatinnen und Soldaten. Zusätzlich zum überwiegend in Gao stationierten Kontingentpersonal stellt die Bundeswehr auch Personal für das MINUSMA-Hauptquartier in Bamako und das Sektorhauptquartier in Gao. Deutschland ist bei MINUSMA der größte europäische Truppensteller.³⁹ Neben dem Beitrag der Bundeswehr ist Deutschland auch mit neun Polizeikräften beteiligt. Ein AA-Bediensteter ist über die Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) als ziviler Berater an die Mission sekundiert; er unterstützt von Gao aus auch das Stabilisierungsportfolio. Im Rahmen des GPP-Modells ist ein Sekundierter über das ZIF als Experte für den Schutz von Zivilpersonen tätig. Coronabedingt war gerade die zivile Personalstärke von

³⁹ Die Bundeswehr beteiligt sich zudem an den hier nicht im Detail dargestellten Missionen UNMISS (United Nations Mission in South Sudan) mit derzeit 14 Soldaten, MINURSO (Mission der Vereinten Nationen für das Referendum in Westsahara) mit bis zu vier Militärbeobachtern, UNMHA und bis Ende 2020 an UNAMID (African Union and United Nations Hybrid Operation in Darfur). Die Nachfolge mission UNITAMS ist eine rein politische, zivile Mission, an der sich Deutschland mit bis zu 10 Polizistinnen und Polizisten beteiligen wird.

MINUSMA in der ersten Jahreshälfte stark eingeschränkt und zu Teilen nicht im Land. Aktuell sind acht Deutsche Teil der zivilen Komponente von MINUSMA, darunter auch ein JPO.

3.3 Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP)

Seit Juni 2017 steht mit Achim Steiner erstmals seit der Gründung von UNDP ein Deutscher an der Spitze der Organisation. Er hat den Titel Administrator und steht im Range eines Under-Secretary-General. Das Amt bedeutet zudem den Co-Vorsitz in der Nachhaltigen Entwicklungsgruppe der Vereinten Nationen (UNDG) und die Mitgliedschaft im Exekutivkomitee des Generalsekretärs, sodass die Position auch über UNDP hinaus sehr einflussreich ist. Eine zweite Amtszeit von Achim Steiner bis 2025 wurde im April 2021 von der VN-Generalversammlung bestätigt.

UNDP arbeitet in rund 170 Staaten und ist mit 135 Länderbüros und fünf Regionalbüros vor Ort vertreten. Weltweit hat UNDP 7.365 Beschäftigte, davon 2.435 im vergleichbaren höheren Dienst, 851 auf den Ebenen P5 und höher.⁴⁰ UNDP nutzt keine geografische Quote. Gleichwohl wird bei der Besetzung der Positionen besonders auf eine regionale Ausgewogenheit (Süd-Nord) geachtet. Deutschland ist größter Geber beim UNDP (Pflichtbeiträge und freiwillige Beiträge), liegt aber bei den Personalstellern nicht unter den ersten fünf. Der deutsche Personalanteil im vergleichbaren höheren Dienst mit 67 Beschäftigten hat sich im Berichtszeitraum leicht erhöht und betrug Ende 2020 2,75 Prozent (12/2018: 2,68 Prozent). Im Leitungsbereich stellt Deutschland neben dem Administrator vier „Resident Representatives“ (China, D2, sowie Laos, Guinea-Bissau und Papua-Neuguinea, D1) und zwei „Resident Coordinator“⁴¹ (Trinidad und Tobago, D1; Venezuela, D1, jetzt Mexiko, D2)⁴², die inzwischen administrativ zum VN Sekretariat gehören. Zudem einen Direktor (Seoul, D1), einen Manager (Istanbul, D1), einen Stellvertretenden Direktor (Kopenhagen, D1) und einen „Chief“ (New York, D1). Insgesamt arbeiten zehn Beschäftigte auf P5-Level aus Deutschland in der Organisation.

Deutschland belegt nach China, Japan und Dänemark mit 15 finanzierten JPO-Stellen den vierten Platz bei den Gebern des JPO-Programms bei UNDP. Acht deutsche JPO sind weiblich.

UNDP hat 2018 die dritte „Gender Parity Strategy“ verabschiedet (2018 bis 2021). Der Frauenanteil liegt im vergleichbaren höheren Dienst bei gut 47 Prozent, in Führungspositionen bei 43 Prozent. Unter den deutschen Beschäftigten wird Geschlechterparität erreicht, der Anteil weiblicher Beschäftigter liegt bei 50 Prozent, in Führungspositionen bei 57 Prozent.

3.4 Konferenz für Handel und Entwicklung der Vereinten Nationen (UNCTAD)

Seit der Gründung 1964 wird die UNCTAD von Generalsekretären (GS) aus Mitgliedstaaten der G77 geleitet. Traditionell stellt dazu ein Industriestaat den/die stellvertretende/n Generalsekretär/in. Derzeit ist die stellvertretende Generalsekretärin, Isabelle Durant (Belgien), „Acting GS“, da der bisherige GS Dr. Kituyi mit Wirkung vom 15. Februar 2021 zurückgetreten ist. Isabelle Durant wird noch bis zur Ernennung eines neuen GS voraussichtlich im Sommer / Herbst 2021 im Amt bleiben und dann ebenfalls ausscheiden.

Deutschland besitzt mit acht Führungspositionen ab P5 bei insgesamt 15 Bediensteten einen hohen Anteil an der UNCTAD-Führungsebene. Damit schneidet Deutschland beim Verhältnis Personalanteil/Führungspositionen gut ab. Dies gilt ebenso bei der Betrachtung von Budgetanteil (regulär) / Führungspositionen. Als viertgrößter Geber besetzt Deutschland mehr Führungspositionen als die anderen wichtigen Geber USA, China, Japan und Frankreich. Die kontinuierliche politische Unterstützung der UNCTAD durch die Bundesregierung reflektiert sich somit im Personaltableau.

3.5 Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

Deutschland ist viertgrößter Pflichtbeitragszahler der ILO hinter den USA, China und Japan. Insgesamt arbeiten 90 (2019: 79) Deutsche bei der ILO. Im vergleichbaren höheren Dienst liegt Deutschland mit 85 (2019: 74) deutschen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (6,6 Prozent) von insgesamt 1.279 Beschäftigten, hinter Frankreich (118; 9,2 Prozent), USA (89; 7,4 Prozent) und deutlich vor Großbritannien (64; 5 Prozent). Deutschland liegt mit seinem Personalanteil damit im – anhand des Mitgliedsbeitrages errechneten – Sollstellenrahmen.

⁴⁰ Dies beinhaltet auch die Beschäftigten von UNV und UNCDF.

⁴¹ Die „Resident Coordinator“ sind nach der VN-Reform quasi die VN-Botschafter; sie werden künftig beim VN-Sekretariat geführt.

⁴² Der Wechsel von Peter Grohmann von Venezuela nach Mexiko wurde am 21. Februar 2021 vom VN-Generalsekretär bestätigt.

34 deutsche Beschäftigte haben Leitungspositionen⁴³ inne; das entspricht einem weiter gestiegenen Deutschenanteil von 7,8 Prozent bei einer Gesamtzahl von 437 Stellen in diesem Bereich. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in dieser Gruppe ist wieder leicht gesunken und liegt nun bei 38,2 Prozent und damit immer noch über dem ILO-weiten Frauenanteil auf der Führungsebene von nur 36,4 Prozent. Im Spitzenmanagement ist Deutschland mit dem Regionaldirektor für Europa und Zentralasien Heinz Koller (ADG) angemessen vertreten. Diese Stelle wird traditionell mit einem Deutschen besetzt. Auf der zweiten Führungsebene sind weitere drei Deutsche in D1-Positionen. Handlungsbedarf besteht weiterhin auf der D2-Ebene, wo Deutschland nicht mehr vertreten ist. Das starke Engagement Deutschlands im Bereich der Nachwuchsförderung ist positiv herauszuheben und zahlt sich aus. Derzeit arbeiten acht deutsche JPO bei der ILO, darunter vier Frauen, was etwa einem Viertel aller JPO bei der ILO entspricht. Die Übernahmekancen (in zunächst jährlich befristete Verträge) sind weiterhin gut.

Der Gesamtanteil der regulär Beschäftigten in der ILO ist seit 2013 etwas zurückgegangen (2013: 1714, 2020:1683). Die ILO verfolgt in ihrer Personalpolitik seit einigen Jahren verstärkt das Ziel, Personal aus stellenmäßig unterrepräsentierten Ländern zu rekrutieren. Längerfristig ist daher in Verbindung mit der Deckelung des ILO-Personalgesamtbestands eher mit einem Rückgang deutschen Personals zu rechnen. Dennoch wird weiter angestrebt, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zu identifizieren und zu unterstützen.

3.6. Internationaler Währungsfonds (IWF)

Insgesamt arbeiten 109 Deutsche beim IWF, davon 97 im Stab und 12 mit Zeitverträgen⁴⁴. Damit liegt der Anteil der festangestellten deutschen Stabsangehörigen bei 3,5 Prozent (einschließlich Zeitverträgen bei rund 3,2 Prozent). Im erweiterten Managementbereich der B5-(Direktor/Abteilungsleiter) und B4-Positionen (stellvertretende Abteilungsleiter) ist Deutschland an strategisch wichtigen Positionen gut vertreten. Im Bereich A9 bis A15 ist Deutschland (im Vergleich zur Finanzierungsquote von 5,6 Prozent) hingegen unterrepräsentiert und der deutsche Personalanteil ist seit Mitte der 2000er Jahre rückläufig. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten unter dem deutschen Personal beim IWF beträgt insgesamt 31,2 Prozent und 28,8 Prozent unter den Festangestellten und liegt damit deutlich unter dem durchschnittlichen Anteil der weiblichen IWF-Beschäftigten (47,2 Prozent bzw. 45,3 Prozent) insgesamt.

3.7. Organisation der Vereinten Nationen für industrielle Entwicklung (UNIDO)

Für Deutschland hat die UNIDO in den letzten Jahren politisch deutlich an Gewicht gewonnen. Vor diesem Hintergrund hat das Bundeskabinett am 11. November 2020 entschieden, BM Dr. Gerd Müller als Kandidaten für das Amt des Generaldirektors zu nominieren. Die Vorauswahl im Industrial Development Board der UNIDO mit den dort vertretenen Mitgliedstaaten findet im Juli 2021 statt; die Generalkonferenz indossiert im November 2021. Bisher wurde die Organisation noch nie von einem Generaldirektor aus einem Industriestaat geleitet.

UNIDO hat insgesamt 689 Beschäftigte in ihrer Zentrale in Wien und in 48 Büros weltweit. Deutschland stellt 25 Mitarbeitende (als „international staff“); im vergleichbaren höheren Dienst (einschließlich extra-budgetäre Stellen) ist das nominell der größte Anteil von Beschäftigten für UNIDO⁴⁵. Auf der Basis eines informellen Personalkorridors gilt Deutschland in der UNIDO damit als sehr gut repräsentiert.⁴⁶ Auf Leitungsebene ist Deutschland mit vier Deutschen als Senior Manager (P5) und zwei Deutschen als Direktoren (D2/ D1) vertreten. 2020 wurde der Einsatz von zwei deutschen JPO finanziert.

Deutschland ist nach China (19,8 Prozent) und Japan (14,1 Prozent) mit 10 Prozent drittgrößter Pflichtbeitragszahler zum regulären Budget der UNIDO. Zwölf Mitgliedsländer sind seit den 1990er Jahren aus der UNIDO ausgetreten.⁴⁷ Wegen Finanzproblemen werden freiwerdende Stellen hauptsächlich intern durch Beförderungen besetzt und Übernahmen von JPO sind ungewiss. Der Frauenanteil bei UNIDO liegt bei 43 Prozent, eine Geschlechterparität ist aber besonders ab Ebene P5 nicht erreicht. Der Anteil deutscher Mitarbeiterinnen (als international staff) liegt mit ca. 30 Prozent unter dem UNIDO Durchschnitt.

⁴³ ab P5, das heißt dritte Führungsebene

⁴⁴ Alle Zahlen beim IWF mit Stand August 2020.

⁴⁵ Gefolgt vom Sitzstaat Österreich mit 15 Mitarbeitern, Italien (14), China (12) und Frankreich (9). (Zahlen zu anderen Ländern Stand Dezember 2019)

⁴⁶ Ebenfalls überrepräsentiert sind vor allem Länder, die inzwischen ausgetreten sind (Frankreich, Belgien).

⁴⁷ USA, Kanada und Australien in den 1990er Jahren, Großbritannien und Litauen 2012, Neuseeland 2013, Frankreich und Portugal 2014, Belgien 2015, Dänemark und Griechenland 2016, Slowakische Republik 2017.

3.8. Weltbankgruppe (WBG)

Die Weltbankgruppe besteht aus fünf Organisationen: Internationale Bank für Wiederaufbau und Entwicklung (IBRD), Internationale Entwicklungsorganisation (IDA), Internationale Finanz-Corporation (IFC), Multilaterale Investitions-Garantie Agentur (MIGA) und dem Internationalen Zentrum zur Beilegung von Investitionsstreitigkeiten (ICSID). Die WBG verfügt über gut 24.000 vollzeitäquivalente Beschäftigte, davon 6.412 internationale Stabsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter. 54,6 Prozent des Stabes sind in Washington D.C. eingesetzt, die restlichen 45,4 Prozent verteilen sich auf die 143 Außenbüros der WBG.

Der Anteil der deutschen Beschäftigten am internationalen Stab der WBG liegt mit 227 Beschäftigten bei 3,5 Prozent (bei einem Kapitalanteil von vier Prozent) und ist damit seit Jahren in etwa stabil. Unter Berücksichtigung der Consultants und der deutschen Ortskräfte (45) arbeiten derzeit 472 Deutsche bei der WBG. Damit ist die Zahl der deutschen Beschäftigten insgesamt gegenüber dem vergangenen Jahr leicht gestiegen. Im höheren Management ist Deutschland im Vergleich zum letzten Jahr durch den Weggang eines Vizepräsidenten etwas schlechter vertreten. Derzeit sind mit Dr. Hartwig Schäfer (Abteilung Südasien), der Deutsch-Schweizerin Anke D'Angelo (Leiterin der internen Prüfungsabteilung) und Jürgen Vögele (Nachhaltige Entwicklung) drei Deutsche im Spitzenmanagement der WBG vertreten, ca. 5 Prozent aller Führungskräfte.⁴⁸

In der WBG insgesamt liegt der Frauenanteil beim internationalen Personal bei 43,5 Prozent und ist damit im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum leicht gestiegen. Beim deutschen Personal liegt der Anteil bei 39,6 Prozent.

Während die Besetzung hochrangiger Positionen vor allem auch politischer Flankierung bedarf, ist für die Nachwuchsförderung das JPO-Programm von zentraler Bedeutung. Hier steht das Büro des deutschen Exekutivdirektors als Ansprechpartner für die Vermittlung von Kontakten zur Verfügung. Derzeit sind im Rahmen des JPO-Programms 12 Deutsche bei der Weltbankgruppe tätig.

3.9 Internationale Atomenergie-Organisation (IAEO)

Deutschland ist viertgrößter Geber der IAEO. Von insgesamt 2.581 Beschäftigten waren 2020 70 deutsche Staatsangehörige. Damit bleibt der deutsche Stellenteil mit 2,7 Prozent hinter dem prozentualen Anteil am Haushalt (5,9 Prozent) zurück. Auch der Anteil der deutschen Bediensteten im vergleichbaren höheren Dienst bleibt mit 5 Prozent hinter dem prozentualen Budgetanteil zurück, trotz der erfreulichen Ernennung einer Deutschen auf den Posten des „Director of Procurement“ im Frühjahr 2020 sowie der Ernennung eines Deutschen auf den Posten des Leiters der Personalabteilung im Herbst 2020 (beide D1). Mitursächlich für die unterproportionale Präsenz deutscher Staatsangehöriger, insbesondere in Führungspositionen, ist die unzureichende Anzahl qualifizierter deutscher Bewerberinnen und Bewerber, nicht zuletzt wegen des Beschlusses zum Ausstieg aus der Stromerzeugung mittels Kernenergie und der daraus resultierenden geringeren Absolventenzahlen in einschlägigen Studienfächern⁴⁹ an deutschen Hochschulen.

Seit seinem Amtsantritt Ende 2019 strebt IAEO Generaldirektor Grossi (Argentinien) an, Bewerbungen von Frauen aktiv einzufordern und, wo immer möglich, zu unterstützen mit dem Ziel, den Frauenanteil in der IAEO signifikant auszubauen. Deutschland befürwortet dies ausdrücklich: der Frauenanteil am deutschen Personal liegt mit 35,7 Prozent unter dem Organisationsdurchschnitt von 45,5 Prozent. Deutsche Unterrepräsentanz (generell, aber insbesondere von Frauen) besteht vor allem in den Bereichen „Nuclear Safety and Security“ sowie bei „Safeguards“. Seit Anfang 2018 ist Deutschland Mitglied der „Group of Friends for Women in Nuclear“, in der IAEO-Mitgliedsstaaten gemeinsam mit dem IAEO-Sekretariat Strategien für eine bessere Repräsentanz von Frauen v.a. in der IAEO, aber auch generell im Bereich der Nuklearwissenschaften, erörtern. Darüber hinaus unterstützt Deutschland das von Generaldirektor Grossi im März 2020 ins Leben gerufene „Marie Skłodowska Curie Fellowship Programme“, das gezielt Frauen fördert, die ein Studium oder einen technischen Beruf ergreifen. 2020 gab es einen deutschen JPO bei der IAEO. Zwei weitere JPO werden aus dem beim BMWi angesiedelten nationalen Unterstützungsprogramm für Safeguards finanziert.

⁴⁸ Die Ebene Vizepräsident bei der Weltbank entspricht in etwa der Ebene Abteilungsleiter in der deutschen Ministerialbürokratie. Insgesamt gibt es in der WBG 58 Positionen auf dieser Ebene

⁴⁹ Nur noch einige wenige eigenständige Studiengänge der Nukleartechnik (TU München, FH Aachen), ansonsten primär Vertiefungsmodulare z. B. an FH Zittau (Strahlentechnik), TU Stuttgart (Kernenergietechnik).

3.10. Internationaler Strafgerichtshof (ICC) und andere Gerichtshöfe (IRMCT, STL, ICJ, KSC)

Beim Personal der internationalen bzw. hybriden (Straf-)Gerichtshöfe bleibt Deutschland im Vergleich zu anderen westlichen Mitgliedstaaten insgesamt unterrepräsentiert.

Dies gilt in besonderem Maße für den Internationalen Strafgerichtshof (ICC), wo die Leitung des Gerichtshofs sowie seine Personalabteilung gemeinsam mit der Bundesregierung an Maßnahmen arbeiten, um mehr deutsche Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen. Am ICC gibt es im vergleichbaren höheren Dienst eine Personalquote von 27 bis 37 Stellen für Deutschland als zweitgrößten Beitragszahler. Diese ist mit 18 Beschäftigten, darunter elf Frauen, zuletzt leicht gestiegen, aber weiter deutlich unterschritten. Vor diesem Hintergrund ist es ein großer Erfolg, dass Deutschland im Sommer 2020 ein Abkommen zur Einbindung des ICC in das deutsche JPO-Programm unterzeichnen konnte. So kann im Jahr 2021 erstmals ein JPO an den ICC entsandt und die Personalpräsenz auch durch Nachwuchsaufbau gesteigert werden. Im 18-köpfigen Richterergremium ist Deutschland mit Prof. Dr. Bertram Schmitt vertreten.

Der Internationale Residualmechanismus für Sonderstrafgerichtshöfe (IRMCT) ist das Nachfolgegericht der Internationalen Strafgerichtshöfe für das ehemalige Jugoslawien und für Ruanda. Der Residualmechanismus wickelt nur noch in geringem Umfang Strafverfahren ab. Der deutsche Personalanteil ist mit sieben deutschen Beschäftigten im vergleichbaren höheren Dienst, bei einer Beschäftigtenzahl von 231 in diesem Bereich, in Anbetracht des Budgetanteils von 5,9 Prozent (Deutschland als viertgrößter Geber) ausbaufähig. Allerdings werden ab Mitte 2021 voraussichtlich nur noch wenige Verhandlungen vor dem Gericht stattfinden, was zu einem Rückgang der Stellen führen wird. Seit Februar 2019 ist Claudia Hofer als Richterin beim IRMCT.

Sonderstrafgerichtshöfe: Am Sondertribunal für den Libanon (STL) in Den Haag sind derzeit vier deutsche Beschäftigte tätig; eine deutsche Richterin wurde Anfang 2019 auf das Richterroster aufgenommen. Ende 2020 wurde entschieden, dass ein Deutscher Vorsitzender des neu gegründeten „Advisory Committee on Finance and Audit“ wird. Als fünftgrößter freiwilliger Geber liegt Deutschland im Vergleich zu anderen westlichen Staaten mit vier Beschäftigten im höheren Dienst weiterhin zahlenmäßig zurück. Bei dem sogenannten Kosovo Sondertribunal (KSC&SPO) in Den Haag sind vier deutsche Richter tätig. Darüber hinaus arbeiten an den Sonderkammern sowie im Büro des Chefanklägers insgesamt 14 deutsche Beschäftigte, darunter drei von deutschen Behörden abgeordnete Mitarbeiter. Damit ist Deutschland personell – nicht zuletzt in Schlüsselpositionen – vergleichsweise gut aufgestellt. An den Sonderkammern zur Aufarbeitung von Verbrechen der Roten Khmer in Phnom Penh arbeitet (zwischen 2015 und 2019 sowie erneut seit April 2020) Prof. Dr. Michael Bohlander als Ermittlungsrichter.

Der Internationale Gerichtshof (ICJ) ist Hauptrechtsprechungsorgan der VN. Im vergleichbaren höheren Dienst hat der ICJ rund 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Deutschland ist dort weiterhin mit einer langjährigen Mitarbeiterin (Legal Officer, P3) vertreten. Ein wichtiger Erfolg gelang im November 2020 mit der Wahl von Professor Dr. Georg Nolte zum Richter am ICJ. Dieser wird dem Gremium in seiner ersten Amtszeit bis 2030 angehören.

Das AA engagiert sich in enger Abstimmung mit dem BMJV und den Landesjustizbehörden unter anderem mit der gezielten Ansprache möglicher Kandidatinnen und Kandidaten, Vorträgen beim Richterbund sowie mit der gezielten Einladung der Gerichtshöfe zu Karrieremessen, den Personalanteil an den Strafgerichtshöfen zu erhöhen.

3.11 Welthandelsorganisation (WTO)

Deutschland ist im WTO-Sekretariat mit 24 (zehn Frauen, 14 Männer) von insgesamt 665 WTO-Beschäftigten vertreten. Deutschland bleibt damit auf Rang vier hinter Frankreich, USA und Spanien und ist damit als drittgrößter Beitragszahler angemessen repräsentiert.

Mit Dr. Karl Brauner stellte Deutschland im Berichtszeitraum einen von vier stellvertretenden Generaldirektoren der WTO (DDG). Der Antritt der neuen Generaldirektorin (DG) Okonio-Iweala (Nigeria) zum 1. März 2021 wird aber auch zu Wechseln auf den Stellvertreterpositionen führen (voraussichtlicher Antritt der DDGs ab Mai 2021). Dabei gibt es unter den vier EU Kandidaten / Kandidatinnen keine DEU Kandidatur. Perspektivisch sollte diese Position jedoch von Deutschland wieder angestrebt werden.

Frauen stellen 54,6 Prozent des gesamten WTO-Personals, der Frauenanteil steigt auch im Leitungsbereich langsam und beträgt jetzt 23,1 Prozent. Trotz aller Bemühungen fällt es der WTO weiterhin schwer, Frauen für Spitzenpositionen zu rekrutieren. Deutschland gehört zu den Ländern, die zum niedrigen Frauenanteil insbesondere in den höheren Besoldungsgruppen beitragen.

Die WTO verbreitet Stellenanzeigen inzwischen systematisch auch über die Sozialen Netzwerke (z. B. Twitter, Facebook, LinkedIn). Unter der Prämisse der Rekrutierung auf der Basis von Qualifikation bemüht sich die WTO um eine Erhöhung des Anteils von Frauen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Entwicklungsländern und vor allem aus Least Developed Countries. Diese Linie wird auch von Deutschland unterstützt. 2020 haben sich 108 Deutsche (56 Frauen, 52 Männer) auf 29 WTO Stellen beworben. Drei Bewerberinnen und Bewerber (zwei Frauen, ein Mann) wurden auf eine der Shortlists aufgenommen. Damit liegt Deutschland gemeinsam mit Brasilien, Italien, Indien, Irland u. a. auf Rang 10. Neu eingestellt wurden im Berichtszeitraum drei Deutsche auf Grade 6-Positionen und ein Deutscher auf eine Grade 9 Position.

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

Bei einer Bewertung des deutschen Personalanteils in der NATO⁵⁰ ist zu unterscheiden zwischen dem militärischen Anteil (Internationaler Militärstab – IMS) und den zivilen Elementen (Internationaler Stab – IS) sowie den NATO-Agenturen.

Die deutsche Vertretung im Internationalen Militärstab der NATO (IMS) ist in Bezug auf Führungspositionen sehr stark. Neben der Präsenz in der Leitung des IMS und im Militärausschuss mit dem „Director General“, Generalleutnant Hans-Werner Wiermann seit Sommer 2019, ist Deutschland mit der Wahl von Generalmajor Jürgen Brötz zum „Deputy Assistant Secretary General – Intelligence“ seit Oktober 2020 ebenfalls auf der Direktorebene vertreten.

Daneben bleibt es eine große Herausforderung für die internationale Personalpolitik der Bundesregierung, die Personalpräsenz im IS und bei den NATO-Agenturen weiter zu verbessern. Dies liegt nicht zuletzt an mangelnden Anreizen für geeignetes Ressortpersonal, hier zu kandidieren. Ursächlich sind dafür u. a. die Rahmenbedingungen einer temporären Verwendung bei der NATO (finanzielle Einbußen, zunächst auf maximal drei Jahre befristete Arbeitsverträge, Unklarheit über nationale Anschlussverwendungen bei Ressortpersonal). Trotz aller Anstrengungen kamen 2020 nur etwa 3 Prozent aller Bewerbungen für den IS aus Deutschland. Bei den Bewerbungen im gehobenen und höheren Dienst (sogenannte „professional grades“) kamen 2019 3,6 Prozent und 2020 3,2 Prozent aus Deutschland. Davon lag der Anteil der Bewerberinnen bei 32 Prozent. Allerdings sind aus diesem relativ kleinen Kreis von deutschen Bewerberinnen und Bewerbern erfreulich viele eingestellt worden, was für das Niveau der deutschen Kandidaturen insgesamt spricht.

Im Rahmen des „NATO Internship Programme“ waren 2020 13 deutsche „Interns“ (weibliche Anteil 54 Prozent) von insgesamt 112 tätig. Der weibliche Anteil am Programm insgesamt hat sich weiterhin deutlich positiv entwickelt und liegt bei 64 Prozent (Vorjahr 50 Prozent). 2020 hat die NATO zudem erstmalig ein Young Professionals Programm mit insgesamt zwölf Stellen eingeführt. Ein deutscher Bewerber des Programms konnte sich erfolgreich in der Political Affairs and Security Policy Division (PASP) durchsetzen und vier weitere Deutsche (davon zwei Frauen) haben es auf die Nachrückerliste geschafft. Insgesamt gingen 15.216 Bewerbungen, davon 643 von Deutschen ein.

4.1 NATO Internationaler Stab

Die Gesamtzahl der budgetierten Stellen des Internationalen Stabs hat sich 2020 um sechs Stellen auf 1.136 Stellen erhöht. Gemessen am deutschen Beitragssatz zum NATO-Zivil-Haushalt (2020: 14,8 Prozent)⁵¹ ist Deutschland als zweitgrößter Beitragszahler ebenso wie die USA als größter Beitragszahler personell deutlich unterrepräsentiert, während Großbritannien und Belgien überrepräsentiert sind. Über alle Personalkategorien hinweg sind von insgesamt 1.049 Beschäftigten nur 41 (ca. 3,9 Prozent) deutsche Staatsangehörige, davon 18 Frauen.

⁵⁰ NATO, OECD, Europarat, Europäische Weltraumagentur (ESA) und Europäisches Zentrum für mittelfristige Wettervorhersage (EZMW) gehören zu den sogenannten Koordinierten Organisationen, die sich in einem gemeinsamen Koordinierungsausschuss zur Regelung ihres Dienstrechts zusammengeschlossen haben. Die Besoldungsgruppen A5, A6 und A7 decken in etwa die Besoldungsgruppen A16 bis B9 im deutschen öffentlichen Dienst ab. Spitzenpositionen sind sogenannte „Unclassified Officials“, gemeint sind GS, Deputy GS und IEA Executive Director, und liegen über A7.

⁵¹ Deutscher Anteil an den Gemeinschaftsausgaben wird ab 2021 überproportional auf rund 16,3 Prozent steigen und der USA-Beitrag auf den gleichen Satz sinken. DEU und USA werden dann prozentual die größten NATO-Beitragszahler sein.

Auf der höheren und mittleren Führungsebene ist Deutschland 2020 mit acht von 104 Beschäftigten vertreten und somit auf etwa gleichbleibendem Niveau zum Vorjahr. Allerdings mit deutlicher Differenz zu USA und Großbritannien mit jeweils 16 Beschäftigten. Ein wichtiger strategischer Erfolg war die Besetzung der Stelle der Beigeordneten Generalsekretärin für Political Affairs and Security Policy Division (ASG PASP) mit Bettina Cadenbach. Das AA ist mit ihr und einer weiteren Ressortangehörigen in der Funktion als Stellvertretende Leiterin des „Private Office“ des Generalsekretärs auf Spitzenebene vertreten. Mit der Besetzung der Stelle des Stellvertretenden Beigeordneten Generalsekretärs in der Defence Policy and Planning Division (DASG DPP) im Jahr 2019 mit Generalmajor Jörg See hat Deutschland zudem eine Schlüsselfunktion im Bereich der Verteidigungspolitik und -planung inne. Seit 2020 ist Deutschland mit Generalmajor Jürgen Brötz als Stellvertretenden Beigeordneten Generalsekretär Intelligence in der Joint Intelligence and Security Division (DASG INT) auf gleicher Ebene und in politisch-militärischer Doppelfunktion nochmal vertreten. Zudem war der Posten des Senior Civilian Representative (SCR) in Afghanistan bis Februar 2019 mit Botschafter Cornelius Zimmermann besetzt. Auch wenn Deutschland mit einer ASG- und zwei DASG-Stellen in der Spitze derzeit gut aufgestellt ist, bleibt die deutsche Personalpräsenz gemessen am Beitragssatz insgesamt im Internationalen Stab nicht angemessen, insbesondere auf der Arbeitsebene.

Das AA kann der NATO im Rahmen des Sekundierungsgesetzes über das ZIF deutsches Personal als nationale Experten, sog. „Voluntary National Contributions“ (VNC) temporär zur Verfügung stellen. 2019 und 2020 waren sechs nationale Experten und Expertinnen über das ZIF sekundiert und in ziviler Funktion als politische Referentin des „Senior Civilian Representative“ in Kabul/Afghanistan, als „Section Head Human Security and Outreach“ beim Allied Land Command (LANDCOM) in Izmir/Türkei, als „Defence Institution Building School Team Leader“ in Tiflis/Georgien und im Hauptquartier in Brüssel als Experten im Bereich „Operations and Missions Afghanistan“, in der Abteilung für Political Affairs and Security Policy (PASP) mit Schwerpunkt China und in der Operations Division als „Defence Capacity Building Trust Fund Manager“ eingesetzt.

Über die Rekrutierung dieser VNC kann die NATO kurzfristig auf benötigte Expertise u. a. für befristete Projekte, bei hohen Arbeitsbelastungen oder auch aufgrund fehlenden Stammpersonals reagieren. Die Budgetierung der VNC erfolgt immer über die entsendende Nation. Für Deutschlands Rolle im Bündnis stellen die VNC einen hohen Mehrwert dar. 2020 waren von insgesamt 79 VNC des IS 19 deutsche Bedienstete. Deutschland ist damit weiterhin gut repräsentiert.

4.2 Ausgewählte NATO Agenturen

In den beiden größten Agenturen, der NATO Communications and Information Agency (NCIA) sowie der NATO Support and Procurement Agency (NSPA) und weiteren NATO Agenturen gibt es für den Anteil der zivilen Stellen zum großen Teil keine feste Quotierung von Posten. Die beteiligten Nationen haben somit keinen direkten Einfluss auf diese Stellenbesetzungen. In der NCIA hat Deutschland einen angemessenen Anteil der militärischen Dienstposten inne. Deutschland ist aber insbesondere in den nicht quotierten Agenturen, hier vor allem in der NCIA und der NSPA, bei zivilen Posten und auf Management-Ebene nicht seiner finanziellen Beteiligung entsprechend repräsentiert. In der im Jahr 2021 zur Schließung anstehenden NATO Alliance Ground Surveillance Management Agency (NAGSMA) ist Deutschland noch mit sechs Beschäftigten vertreten. Die unquotierte Stelle des „General Managers“ besetzt Deutschland seit 2018. Die fortzuführenden Projektaufgaben werden an die NSPA übergeben. Bei der NATO Airborne Early Warning and Control Programme Management Agency (NAPMA) wurde Anfang 2019 der Posten des General Managers mit einem deutschen Brigadegeneral neu besetzt. Die ebenfalls quotierte Stelle des stellvertretenden „General Managers“ bei der NATO Eurofighter 2000 und Tornado Development, Production and Logistics Management Agency (NETMA) wurde im Jahr 2020 neu besetzt.

4.3 NATO-Einsätze / Operationen

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

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

Deutschland beteiligte sich seit Beginn mit signifikanten Kräftekontingenten auf Basis der VN-Sicherheitsratsresolution 1244 vom 10. Juni 1999 und eines auf jährlicher Basis fortgeschriebenen, im Prinzip unbefristeten Bundestagsmandats an dem NATO Einsatz Kosovo Force (KFOR).

Der deutsche Beitrag beträgt seit Ende Januar 2019 nunmehr ca. 70 Soldatinnen und Soldaten bei KFOR und dem NATO Advisory and Liaison Team (NALT). Deutschland ist damit noch im HQ KFOR, operativ im Bereich Aufklärung, mit einer nationalen Unterstützungsorganisation sowie maßgeblich bei NALT vertreten. Hochrangige deutsche Vertreter sind Brigadegeneral Frank T. Best als „Director“ NALT und Oberst i. G. Bernhard Bröcher als J5 im HQ KFOR. Der deutsche Fokus und Kräfteansatz wurde bewusst, abgeleitet aus militärpolitischer Bewertung, auf „Capacity Building“ ausgerichtet. Die Mandatsobergrenze liegt aktuell bei 400 Soldatinnen und Soldaten.

Deutschland nimmt seit September 2020 mit Einzelpersonal (derzeit 2 Soldaten) an der NATO Mission Iraq (NMI) teil. Diese Mission zum Fähigkeitsaufbau irakischer Streit- und Sicherheitskräfte ist Teil des deutschen Einsatzes zur nachhaltigen Bekämpfung des IS-Terrors und zur umfassenden Stabilisierung des Irak (Counter-DAESH/ Capacity Building Iraq – CD/ CB-I). Die Mandatsobergrenze dieses Einsatzes liegt bei 500 Soldatinnen und Soldaten.

4.4. Einsatzgleiche Verpflichtungen

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

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

Deutschland beteiligt sich im Rahmen der NATO-Rückversicherungsmaßnahmen („Assurance Measures“) im Zeitraum Anfang September 2020 bis Ende April 2021 mit rund 200 Soldatinnen und Soldaten an der integrierten NATO-Luftverteidigung für die baltischen NATO-Partner Estland, Lettland und Litauen (Verstärkung Air Policing Baltikum).

5. Deutscher Personalanteil in ausgewählten multilateralen und regionalen Organisationen

5.1. Europarat (EuR)

Deutschland zählt zu den prägenden Stimmen im Europarat. Von November 2020 bis Mai 2021 hat Deutschland turnusgemäß den Vorsitz im Ministerkomitee übernommen.

Ende 2020 waren 96 deutsche Beschäftigte (davon 55 Prozent Frauen) in Straßburg tätig. Deutschland liegt bei den Beschäftigten des vergleichbaren höheren Dienstes (A1 bis A7) mit 69 Stellen auf dem zweiten Platz hinter Frankreich. Auf Direktorenebene (A6) besetzt Deutschland vier von 33 Stellen. Des Weiteren werden die Büros des Europarats in Albanien und Serbien von Deutschen geleitet. Neben dem Büroleiter in Serbien sekundiert das ZIF eine weitere Expertin als Programmmanagerin in die Zentrale in Straßburg. Weitere Sekundierungen Deutscher zum Europarat werden angestrebt bzw. sind in Vorbereitung.

Seit Anfang 2021 sind erstmals seit langem wieder unbefristete Arbeitsverträge möglich, dies sollte die Attraktivität steigern.

Der Deutsche Dr. Rolf Wenzel leitete bis Dezember 2020 als Gouverneur die in Paris ansässige Entwicklungsbank des Europarats (CEB). Die deutsche Richterin am Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte und zuletzt auch Vizepräsidentin Prof. Dr. Angelika Nußberger ist Anfang 2020 ausgeschieden. Ihre Nachfolgerin ist seit Anfang 2020 Prof. Dr. Anja Seibert-Fohr.

5.2 Europäische Weltraumorganisation (ESA)

Zum Jahresende 2020 waren bei der ESA insgesamt 2.346 Mitarbeiter angestellt, davon 462 Deutsche. 2.153 Personen arbeiten in Gehaltsgruppen, die mit dem höheren Dienst vergleichbar sind. Der Anteil der deutschen Beschäftigten in dieser Kategorie lag bei 19,7 Prozent und damit knapp unter dem deutschen Finanzierungsbeitrag von 20,1 Prozent. Demgegenüber sind insbesondere Italien und Spanien, gemessen an ihrem Finanzierungsbeitrag, weiterhin deutlich überrepräsentiert. Der Anteil weiblicher Beschäftigter bleibt bei der ESA mit 28,3 Prozent weiter gering.

In der ESA werden aktuell zwei zentrale Leitungspositionen von Deutschen eingenommen: Mit dem ehemaligen DLR-Programmdirektor Dr. Rolf Densing stellt Deutschland seit Anfang 2016 den ESA-Direktor für Missionsbetrieb und Leiter des Raumfahrtkontrollzentrums (ESOC) in Darmstadt. Prof. Dr. Günther Hasinger bleibt Direktor für Wissenschaft. Prof. Dr. Ing. Johann-Dietrich Wörner hatte das Amt des Generaldirektors noch bis zur Amtsübergabe an den Österreicher Dr. Josef Aschbacher am 1. März 2021 inne.

5.3. Interpol

Im Interpol-Generalsekretariat sind rund 1.000 Mitarbeitende beschäftigt, davon etwa 276 entsandte aus den Strafverfolgungsbehörden von über 100 Staaten. DEU ist derzeit mit 12 entsandten (sieben vom BKA, vier aus den Ländern, einer von der Generalzolldirektion) vertreten und gehört damit zu den Staaten, die am meisten Personal entsenden. Ferner sind im Interpol-Generalsekretariat auch Deutsche als Vertragsbedienstete eingesetzt, darunter zwei vom BKA. Zudem ist der Generalsekretär von Interpol Deutscher. Der Anteil der deutschen entsandten ist seit dem Amtsantritt von Herrn Prof. Dr. Jürgen Stock (November 2014, Wiederwahl 2019) geringfügig gestiegen und mit Blick auf die Diversität des Personals zufriedenstellend.

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

5.4. Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)

Deutschland ist drittgrößter Beitragszahler nach den USA und Japan⁵² sowie fünftgrößter Personalsteller der OECD⁵³. Zur OECD gehören eine Reihe von Sondergremien und Sondereinheiten („special bodies and special entities“) mit eigenem Mitgliederkreis und eigenen Aufsichts- und Steuerungsgremien, die in der Statistik mitgezählt werden.⁵⁴ Traditionell stellen die USA und Japan als größte Beitragszahler zwei der vier stellvertretenden Generalsekretäre. Deutschland war bis September 2020 ebenfalls mit einem stellvertretenden Generalsekretär vertreten.

Ende 2020 waren von den 3.283 Beschäftigten (2019: 3.749) aller Laufbahnen 195 Deutsche (2019: 232). Dies entspricht einer Quote von ca. 5,9 Prozent (2019: 6,2 Prozent) und liegt somit knapp unter dem deutschen Budgetanteil. Im vergleichbaren höheren Dienst, den sogenannten A-Graden, waren 164 Stellen mit Deutschen besetzt (ca. 8 Prozent).⁵⁵ In Leitungspositionen ab A5 stellte Deutschland zum Stichtag 17 von 194 (2019: 15 von 211).⁵⁶ Gut vertreten ist Deutschland auf der Ebene (A7) mit vier Direktoren (davon zwei Frauen) und auf der Ebene der stellvertretenden Direktoren (A6). Besonders erfreulich war 2020 die Einstellung einer deutschen Direktorin im strategisch wichtigen Bereich Handel und Landwirtschaft. Insgesamt liegt Deutschland mit 164 Beschäftigten bei den A-Graden prozentual über seinem Budgetanteil.

⁵² Vor Großbritannien und Frankreich

⁵³ Nach Frankreich; Italien, USA und Großbritannien.

⁵⁴ APF, DEV, FATF, ECMT, ITF, IEA, PDG, NEA, SAH. Secretary-General's Report to Ministers 2018

⁵⁵ zum Vergleich 2019: 7,4 Prozent = 176 Stellen

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

Mit einem Frauenanteil von inzwischen 55 Prozent (2019: 47,2 Prozent) davon beim „professional staff“ 47 Prozent (45,6 Prozent in 2019) hat die OECD zuletzt Fortschritte bei der Erreichung der Geschlechterparität gemacht. Von einer paritätischen Besetzung ist die OECD vor allem im Senior Management Bereich mit 40 Prozent (2019: 35,1 Prozent) Frauen noch weit entfernt, zeigt aber eine positive Tendenz. 2020 waren insgesamt 48 Prozent der deutschen Beschäftigten Frauen.

Über das JPO-Programm waren 2020 insgesamt fünf Deutsche in der OECD beschäftigt. Seit 2011 besteht ein Austauschprogramm des Auswärtigen Amtes mit der OECD. Bis Juli 2019 war ein Beamter des AA bei der OECD tätig; zudem im Berichtszeitraum ein Referent und ein Referatsleiter des BMWi.

Im Nachwuchsförderungsprogramm der OECD, dem sogenannten Young Professionals Programme (YPP), sind deutsche Bewerberinnen und Bewerber sehr erfolgreich⁵⁷. 2019 wurden zwei von insgesamt sechs Stellen an Deutsche vergeben. Dies entspricht einer Erfolgsquote von ca. 33 Prozent und machte deutsche Bewerberinnen und Bewerber damit zur erfolgreichsten Gruppe unter den Nationalitäten. Auch die vor allem über das Carlo-Schmid-Programm gewonnenen deutschen Praktikantinnen und Praktikanten haben gute Chancen auf eine spätere Karriere in der OECD. Etwa 39 Prozent aller deutschen Beschäftigten haben zuvor ein Praktikum bei der OECD absolviert. Die Zahl der deutschen „interns“ ist im gesamten Jahr 2020 mit 32 noch weiter gestiegen. (2018: 14, 2019: 24).

5.5 Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE)

Im Dezember 2020 wurden alle vier Spitzenpositionen der OSZE neu besetzt. Helga Maria Schmid, die frühere Generalsekretärin des EAD, wurde vom Ministerrat zur Generalsekretärin der OSZE ernannt. Zuvor war sie Generalsekretärin des EAD.

Deutschland ist nach den USA der zweitgrößte Beitragszahler der OSZE und trägt 11 Prozent des Haushalts für Sekretariat, Institutionen und Feldmissionen. Im Rahmen extrabudgetärer Projekte trug Deutschland 2019 und 2020 jeweils über sieben Mio. Euro bei.

Die OSZE weist aus personalpolitischer Hinsicht einige Besonderheiten auf. So versteht sich die OSZE als Non-Career-Organisation und hat deshalb eine Beschäftigungshöchstdauer von zehn Jahren eingeführt. Der Großteil des Personals ist von den Teilnehmerstaaten zur OSZE sekundiert, hauptsächlich in die 16 OSZE-Feldmissionen. Der deutsche Sekundiertenanteil unter den internationalen Beschäftigten lag zum Stichtag bei den Feldmissionen bei 4,6 Prozent. Damit ist Deutschland derzeit bei den Feldmissionen der OSZE gut aufgestellt, sowohl bei Führungspositionen, als auch in der Breite. Etwas Nachholbedarf gibt es bei kontraktierten Stellen im Sekretariat und den OSZE Institutionen. Im OSZE-Sekretariat stellt Deutschland 8,3 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in den OSZE-Institutionen 5,2 Prozent. Pandemiebedingt und aufgrund knapper Haushaltsmittel sind die Sekundierungen in die OSZE bis Ende 2020 auf 63 zurückgegangen.

Die wenigen vertraglichen Positionen in der OSZE, insbesondere im Sekretariat, unterliegen starker Konkurrenz der 57 Teilnehmerstaaten. Hinzu kommt, dass die OSZE aufgrund einer strengen Haushaltsdisziplin personell sehr schlank aufgestellt ist. Deutschland nimmt nicht am JPO-Programm der OSZE teil.

Die Sonderbeobachtungsmmission in der Ukraine (SMM) ist mit Abstand die größte Feldoperation der OSZE. Deutschland hat an der SMM ein besonderes Interesse und stellt einen der beiden stellvertretenden Missionsleiter sowie bis Ende 2020 den ebenfalls wichtigen (kontraktierten) Posten des Director of Administration and Finance (D1). Die SMM wird personell maßgeblich durch Sekundierungen über das ZIF unterstützt. Im Jahr 2019 mit 44 sekundierten Personen (19 Frauen, 25 Männer), sowie im Jahr 2020 mit 46 sekundierten Personen (21 Frauen, 25 Männer). Der Frauenanteil des deutschen, sekundierten Personals lag 2020 somit bei 45,7 Prozent.

Mit zwei Missionsleitungen (Albanien bis 09/2020, Moldau) und drei stellvertretenden Missionsleitungen (Kosovo, Ukraine, Usbekistan) nahm Deutschland 2020 bei den Leitungsposten der Feldoperationen den Spitzenplatz ein. Ein besonderer Erfolg ist, dass ab April 2021 ein weiterer Deutscher die Leitung der OSZE-Mission in Kasachstan übernimmt.

OSZE Institutionen: Zur OSZE gehören neben dem Sekretariat in Wien drei unabhängige Institutionen mit Sonderaufgaben: Der Hochkommissar für Nationale Minderheiten (HKNM) in Den Haag, das Büro für Demokratische Institutionen und Menschenrechte (ODIHR) in Warschau und der Beauftragte für Medienfreiheit (RFOM) in Wien. Während Deutschland im kleinen Büro des HKNM und beim RFOM mit je einer Person angemessen

⁵⁷ Die OECD schreibt diese Stellen alle zwei Jahre aus; die nächste Ausschreibung findet im Sommer 2021 statt.

vertreten ist, sollten besonders für eine Tätigkeit bei der deutlich größeren Institution ODIHR mehr deutsche Beschäftigte für höherwertige Stellen gewonnen werden. Bisher arbeiten dort drei Deutsche im mittleren Personaltableau. In den Jahren 2019 und 2020 wurde das Büro des HKNM mit jeweils drei sekundierten Experten (2 Frauen, 1 Mann), das Büro für Medienfreiheit (RFOM) in Wien mit einer Sekundierten (1 Frau), sowie ODIHR mit zwei Sekundierten (1 Frau, 1 Mann) unterstützt.

5.6. Regionale Entwicklungsbanken (AfDB, ADB, AIIB, EBRD, IDB)

Die Afrikanische Entwicklungsbank (AfDB) beschäftigt insgesamt 2.058 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 38 Prozent Frauen. Rd. 62 Prozent der Beschäftigten sind am Hauptsitz der Bank in Abidjan/Elfenbeinküste tätig, während rund 38 Prozent auf 35 Länder- und fünf Regionalbüros, sowie eine Außenrepräsentanz in Tokio/Japan verteilt sind. Der deutsche Personalanteil liegt mit weniger als ein Prozent (neun Beschäftigte, ohne Vertretung im Aufsichtsrat) deutlich unterhalb des deutschen Kapitalanteils (rd. 4 Prozent). Der deutsche Personalanteil verharrt in den vergangenen Jahren auf einem niedrigen Niveau. Nach dem Weggang von zwei Direktorinnen in den Vorjahren besetzt derzeit nur ein Deutscher interimistisch eine Direktorenstelle. Mit einer weiter hohen Zahl an Vakanzen im professionellen Bereich (derzeit 270) und zahlreichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rentenalter stehen die Chancen für eine zukünftige Beschäftigung jedoch grundsätzlich gut. Die AfDB verfügt über ein eigenes Young Professionals Program (YPP), in dem geeignete deutsche Bewerber wegen der Unterrepräsentanz Deutschlands besondere Chancen haben können. Deutschland hat hier in der Vergangenheit bereits erfolgreich Bewerber platziert. Eine Vereinbarung über die Entsendung deutscher JPO konnte allerdings auch mit Blick auf das YPP mit der AfDB bisher nicht erreicht werden.

Die Asiatische Entwicklungsbank (ADB) beschäftigt zum Stichtag insgesamt 3.701 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Rund 75 Prozent der Beschäftigten sind am Hauptsitz der ADB in Manila, Philippinen tätig, die verbleibenden 25 Prozent verteilen sich auf 40 Außenbüros, darunter auch die Europarepräsentanz der ADB in Frankfurt/Main. Deutschland hat aufgrund seiner Mitgliedschaft im Board of Directors (vertreten durch BMZ/Roger Fischer) und im Audit Committee eine herausgehobene Rolle. Der Anteil des deutschen Personals am internationalen Stab der ADB liegt mit 45 Beschäftigten bei 3,4 Prozent und damit knapp unterhalb des deutschen Kapitalanteils an der ADB von 4,3 Prozent (achte Stelle der Shareholder). Auf der Ebene „Senior Manager“ ist Deutschland mit zehn Personen vertreten. Bei der ADB liegt der Frauenanteil am internationalen Personal bei 37,68 Prozent. Deutschland ist mit einem Frauenanteil von nur 26,67 Prozent, hiervon nicht eine Frau im höheren Management, nach wie vor unterrepräsentiert. Gegenwärtig gibt es drei deutsche JPO bei der ADB.

Deutschland ist mit einem Kapitalanteil von rund 4,5 Prozent als Gründungsmitglied und größter nicht-regionaler Anteilseigner an der 2015 gegründeten Asiatischen Infrastruktur-Investitionsbank (AIIB) beteiligt.⁵⁸ Im Senior Management ist Deutschland mit Dr. Joachim von Amsberg als einem von fünf Vizepräsidenten vertreten. Deutschland stellt darüber hinaus den Generaldirektor für Risikomanagement (Chief Risk Officer) und den stellvertretenden Generaldirektor im Justizariat der Bank. Mit diesen einflussreichen Management-Positionen in der Bank ist Deutschland qualitativ sehr gut vertreten. Aktuell kommen insgesamt neun AIIB-Beschäftigte aus Deutschland. Damit liegt der deutsche Personalanteil in der Bank bei 2,9 Prozent (314 Beschäftigte insgesamt) und derzeit unter dem deutschen Kapitalanteil. In den nächsten Jahren, in denen die Bank weiter stark Personal aufbauen will, soll der deutsche Personalanteil möglichst gehalten bzw. wieder gesteigert werden. Neueinstellungen wurden im ersten Halbjahr 2020 aufgrund der COVID-19 Pandemie und den damit verbundenen Reisebeschränkungen zeitweise ausgesetzt und später zunächst auf Bewerber, die sich bereits in Peking aufhalten, dann auf Einstellungen mittels virtueller Recruiting-Maßnahmen, begrenzt.

Mit einem Kapitalanteil von 8,6 Prozent liegt Deutschland im Vergleich mit anderen großen Anteilseignern an der EBRD (European Bank for Reconstruction and Development) zusammen mit Großbritannien, Frankreich, Italien und Japan auf Platz zwei hinter den USA (10,1 Prozent). 2020 arbeiteten 99 Beschäftigte deutscher Nationalität in der EBRD, darunter 68 mit unbefristetem Vertrag. Damit liegt Deutschland auf dem vierten Rang der Personalsteller hinter Großbritannien, Russland und Frankreich. Gemessen am gesamten Personalkörper sinkt der Anteil deutscher Beschäftigter im langjährigen Vergleich. Mit aktuell 2,7 Prozent des Personalkörpers hält dieser Trend auch aktuell an (2019: 2,8 Prozent). Der Anteil der Frauen an den unbefristeten Beschäftigten in der EBRD betrug Ende 2020 56,6 Prozent, unter den deutschen unbefristeten Beschäftigten 58,8 Prozent. Die

⁵⁸ Die Mehrheit der Mitglieder (102) der seit Januar 2016 operativen multilateralen Finanzinstitution mit Sitz in Peking stammt aus der Region.

deutsche Präsenz in der Leitungsebene der Bank spiegelt in etwa die Gesamtrepräsentanz im Arbeitsstab wider. Im Segment des Senior Managements stellt Deutschland sechs der insgesamt 145 Führungspositionen – deutlich weniger als Großbritannien (37) und etwas weniger als Frankreich (10). Auf der höheren Managementebene (Senior Leadership Group) ist Deutschland mit zwei Managing Directors von insgesamt 32 Stellen vertreten. Mit Jürgen Rigterink ist seit April 2018 ein Deutscher als Erster Vizepräsident für das Bankgeschäft zuständig. Er folgt damit in der hausinternen Hierarchie unmittelbar auf die EBRD-Präsidentin. Aktuell stehen einige Führungspositionen zur Nachbesetzung an. Die EBRD nimmt am JPO-Programm teil, derzeit mit zwei deutschen JPO.

Die Inter-Amerikanische Entwicklungsbank (IDB) beschäftigt zum Stichtag 2.209 festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und wird dabei mehrheitlich von den Mitgliedsstaaten aus der Region getragen. Der Anteil des deutschen Personals am internationalen Stab der IDB liegt mit 23 Beschäftigten bei knapp ein Prozent und damit unterhalb des deutschen Kapitalanteils an der IDB von 1,9 Prozent. Auf der Ebene „Senior Manager“ ist Deutschland mit einer von insgesamt 96 Personen vertreten. Ranghöchste Deutsche ist Dr. Christiane Bögemann-Hagedorn im Posten der Exekutivdirektorin der Stimmrechtsgruppe mit Italien, Schweiz, den Niederlanden, Belgien, Israel und China, den Deutschland abwechselnd mit Italien für drei Jahre innehat.

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

1. Das Team für Internationale Personalpolitik im Auswärtigen Amt

Die Bemühungen um eine Erhöhung des deutschen Personalanteils in internationalen Organisationen werden innerhalb der Bundesregierung abgestimmt. Hierbei bietet (seit 2000) der/die Koordinator/in für Internationale Personalpolitik im Auswärtigen Amt seine/ihre guten Dienste an. Er/Sie leitet das Team für Internationale Personalpolitik im Auswärtigen Amt, das folgende Ziele verfolgt:

- (1) bei hochrangigen Kandidaturen die Abstimmung im Ressortkreis erleichtern;
- (2) die Vernetzung der deutschen Beschäftigten in internationalen Organisationen fördern;⁵⁹
- (3) das Interesse der Fach- und Führungskräfte an beruflichen Perspektiven in internationalen Organisationen wecken bzw. wachhalten;
- (4) Interessierte auf das Bewerbungsverfahren vorbereiten und unterstützen, in Kooperation mit dem BFIO, den Fachreferaten- und Fachressorts sowie den Auslandsvertretungen
- (5) an Auswahl und Betreuung der JPO mitwirken, die Stellen besetzen, die federführend vom Auswärtigen Amt betreut werden; rund 1/3 der JPO-Stellen, namentlich im VN-Sekretariat, in VN-Friedensmissionen, in der Humanitären Hilfe sowie bei der UNESCO.

Die wichtigsten Instrumente für die Information der interessierten Öffentlichkeit sind:

- Der Internationale Stellen- und Personalpool www.jobs-io.de. In dieser Datenbank sind tagesaktuell rund 1.300 offene Stellen in rund 300 internationalen Organisationen eingestellt. Der Pool eröffnet die Möglichkeit, zielgenau Vakanzen nach verschiedenen Kriterien zu suchen. Ferner bietet www.jobs-io.de eine „Push-Funktion“, die dafür sorgt, dass wöchentlich auf das jeweilige Profil zugeschnittene Ausschreibungen per Mail zugesandt werden. Ende 2020 hatten 1.838 Interessierte ein Suchprofil im Pool angelegt, darunter 913 Frauen. Das Portal verzeichnete 2019 755.061 Zugriffe, 2020 waren es 788.593.
- Die „Karrieremesse Internationale Organisationen“ wird jährlich Ende Januar ausgerichtet. 2019, 2020 und 2021 nutzen über 50 internationale Organisationen das Messeangebot, um Nachwuchskräfte aus Deutschland für eine Mitarbeit zu werben. Die Messen 2019 und 2020 wurden im Auswärtigen Amt ausgerichtet und waren mit jeweils 1.400 Gästen ausverkauft (Frauenanteil rund 2/3). Die Messe 2021 wurde pandemiebedingt als online-Messe angeboten und verzeichnete rund 3.300 registrierte Gäste.
- Fachvorträge (in Kooperation mit dem BFIO) an Hochschulen und auf einschlägigen Berufs- und Karrieremessen und Veranstaltungen von Berufsfachverbänden; seit Sommer 2020 werden hierfür verstärkt virtuelle Formate erfolgreich genutzt.
- Webseite und Rundmails an Multiplikatoren: auf diesem Wege informiert das Team für internationale Personalpolitik über Einstiegspositionen, Praktikantenprogramme und Webinars im Bereich der internationalen Organisationen und weist auf entsprechenden Auswahlverfahren in internationalen Organisationen und europäischen Institutionen hin.
- Soziale Medien: über die öffentliche Seite des LinkedIn Accounts des Koordinators, sowie die AA Kanäle auf Instagram, Twitter und Facebook wird regelmäßig für Tätigkeiten in internationalen Organisationen, spezielle Ausschreibungen, Programme und Veranstaltungen geworben.

⁵⁹ Details siehe unter Kapitel C 1.-3.

Büro Führungskräfte zu Internationalen Organisationen (BFIO)

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

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

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

2. Gezielte Unterstützung bei EU-Bewerbungen

Im EU-Bereich bietet das Auswärtige Amt stark nachgefragte Vorbereitungsseminare, Webinare und Coachings für Bewerberinnen und Bewerber bei den EU-Auswahlverfahren durch einen externen Dienstleister an. Beim Generalisten-Auswahlverfahren 2018 betrug die Quote der erfolgreichen deutschen Teilnehmerinnen und Teilnehmer (trotz eines vergleichsweise niedrigen Bewerberanteils von nur 6,7 Prozent) 13,6 Prozent. Die Vorbereitungskurse, Webinare und Coachings haben wesentlich zu diesem Erfolg beigetragen.

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

Es werden außerdem sogenannte EU Career Ambassadors an derzeit 12 ausgewählten Universitäten gemeinsam mit der Europäischen Bewegung Deutschland (EBD) im Rahmen einer Projektförderung finanziert und unterstützt. Bei diesem Programm beraten Studentinnen und Studenten, die vom Europäischen Amt für Personalauswahl (EPSO) ausgewählt und geschult werden, Studierende z. B. an ihren Universitäten und auf Messen zu den Möglichkeiten einer EU-Karriere. Das AA finanziert dieses EU-Programm größtenteils und ergänzt es durch zusätzliche Netzwerk- und Evaluierungsveranstaltungen für die deutschen EU Careers Ambassadors.

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

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

3.1 Junior Professional Officer-Programm (JPO-Programm)

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

Das in der Federführung des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) liegende JPO-Programm ermöglicht geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern, fundierte Berufserfahrung in internationalen Organisationen zu erwerben. Dabei werden die JPO für spezifische Stellenprofile ausgewählt und erhalten einen regulären VN-Arbeitsvertrag (P2-Ebene im VN-System). Eine Tätigkeit als JPO qualifiziert die Teilnehmenden gezielt und erhöht deutlich deren Chancen, sich im Anschluss an die zwei- bis dreijährige Förderungsdauer erfolgreich für ausgeschriebene Stellen bei Internationalen Organisationen zu bewerben. Die Zahl derjenigen, die direkt nach ihrer JPO-Zeit Anschlussverträge erhielten, lag zuletzt zwischen 75 und 80 Prozent.

Das Team des Koordinators für Internationale Personalpolitik wirkt, zusammen mit den Auslandsvertretungen und den Fachreferaten des Auswärtigen Amts maßgeblich an der Identifizierung geeigneter JPO-Stellen und der Kandidatinnen- und Kandidatenauswahl mit, teilweise unterstützt durch das ZIF. Bei den letzten Stellenauswahlen standen dabei die in der Einleitung genannten Bereiche Gesundheit, Welternährung sowie Flucht und Migration und die hier tätigen internationale Organisationen (überwiegend aus dem System der Vereinten Nationen) in einem besonderen Fokus des Auswärtigen Amts, des BMZ und der weiteren am JPO-Programm beteiligten Ressorts.

Zur Kontaktpflege zwischen den JPO und der Bundesregierung finden regelmäßige Netzwerkveranstaltungen in Bonn, Berlin und an Hauptstandorten der Internationalen Organisationen (New York, Genf, Rom, Wien) statt, im Programmjahr 2020 zweimal auch im virtuellen Format auf Einladung des BMZ. Das Programm wird aus Mitteln des BMZ in Höhe von jährlich rund 21 Mio. Euro finanziert. Hiermit werden jährlich 50 bis 60 Stellen neu besetzt. In der Regel sind zwischen 180 und 200 Deutsche als JPO tätig. Seit 1976 wurden über 2.400 deutsche JPO von der Bundesregierung gefördert. Die gesamte administrative Abwicklung des JPO-Programms wurde dem Büro Führungskräfte zu Internationalen Organisationen (BFIO) der Bundesagentur für Arbeit übertragen. Aus historischen Gründen werden JPO bei der FAO vom BMEL betreut.

Seit Sommer 2018 wurde auf der Plattform des sozialen Mediums „LinkedIn“ ein JPO-Alumni-Netzwerk eingerichtet, das die Kontaktpflege und Zusammenarbeit zwischen aktuell tätigen und ehemaligen JPO unterstützt. Der Schwerpunkt der Netzwerkaktivitäten liegt auf der Förderung der beruflichen Entwicklung sowie des gezielten fachlichen Austauschs. Bis Ende 2020 hatten sich rund 650 aktuelle und ehemalige JPO registriert.

3.2 Carlo-Schmid-Programm (CSP)

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

Die hohe Bewerberzahl hat sich im Berichtszeitraum mit rund 700 Bewerbungen pro Jahr fort-gesetzt. In den Jahren 2019 und 2020 konnten insgesamt 224 qualifizierte Studierende und Graduierte in internationale Organisationen, EU-Institutionen und ausgewählte Nichtregierungsorganisationen vermittelt werden. Trotz der weltweiten COVID-19-Pandemie konnte die Mehrheit der 125 ausgewählten Stipendiatinnen und Stipendiaten ihr Praktikum wie geplant im Herbst 2020 beginnen – mit Zustimmung der Internationalen Organisationen auch online.

Das Carlo-Schmid-Programm wird überwiegend aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung finanziert und durch die Stiftung Mercator gefördert. Die im Berichtszeitraum verausgabten BMBF-Mittel beliefen sich 2019 auf 1.072.000 Euro und 2020 auf etwa 940.000 Euro.

3.3 Mercator Kolleg für internationale Aufgaben

Das Mercator Kolleg für internationale Aufgaben ist ein Nachwuchsförderprogramm der Studienstiftung des deutschen Volkes und der Stiftung Mercator in Kooperation mit dem Auswärtigen Amt. Ziel des Programms ist die Qualifizierung deutschsprachigen Personals für den Führungsnachwuchs in internationalen Organisationen und Nichtregierungsorganisationen (NGOs) sowie die Qualifizierung von international denkenden und handelnden Nachwuchskräften.

Das Mercator Kolleg fördert jährlich 20 engagierte, deutschsprachige Hochschulabsolventinnen und –absolventen aller Fachrichtungen und junge Berufstätige, die für die Welt von morgen Verantwortung übernehmen wollen. Während des einjährigen Programms erhalten sie ein monatliches Stipendium und können damit in zwei bis drei internationalen oder supranationalen Organisationen, sowie global tätigen NGOs weltweit Arbeits- erfahrung sammeln. Während dieser Zeit verfolgen die Kollegiatinnen und Kollegiaten zudem ein individuell gewähltes Projekt aus dem breiten Themenfeld der internationalen Zusammenarbeit und werden mit einem qualifizierenden Seminarprogramm begleitet.

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

3.4 Ausgewählte weitere deutsche Nachwuchsförderprogramme

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

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

C Netzwerkinstrumente der internationalen Personalpolitik

1. Regionale und virtuelle Konferenzformate

Die zentrale Veranstaltung zur Förderung der Vernetzung ist die jährliche Konferenz für deutsche Beschäftigte internationaler Organisationen und europäischer Institutionen („IO-Mitarbeiterkonferenz“), die in Berlin traditionell im Sommer vom Auswärtigen Amt in Zusammenarbeit mit dem Büro Führungskräfte zu Internationalen Organisationen (BFIO), dem Zentrum für Internationale Friedenseinsätze (ZIF) und dem Verband deutscher Bediensteter bei internationalen Organisationen (VDBIO) ausgerichtet wird. Aus verschiedenen Gründen konnte diese Veranstaltung in den Jahren 2019 und 2020 nicht in der gewohnten Form stattfinden.

2019 wurden ersatzweise an zahlreichen Standorten regionale Veranstaltungen durchgeführt, teilweise finanziell unterstützt vom Auswärtigen Amt. So haben z. B. in Wien Mitarbeitende des Teams für Internationale Personalpolitik und der Ständigen Vertretung bei einem Workshop mit ausgewählten Bediensteten von IAEO, OSZE, UNIDO und UNODC über Möglichkeiten zur besseren Vernetzung und Förderung deutschen Personals diskutiert. In Den Haag tauschten sich deutsche Bedienstete von den internationalen Gerichtshöfen, Europol, des Europäischen Patentamts und der European Air Transport Command über ihre Arbeit aus. Erfolgreiche Netzwerkveranstaltungen fanden u. a. auch in Bangkok, Nairobi und New York statt. In Genf bot die Ständige Vertretung gemeinsam mit dem VDBIO den deutschen Bediensteten aus den dort ansässigen VN-Organisationen ein Diskussionsforum zum Thema Zukunft der Arbeit.

2020 hat das Team für Internationale Personalpolitik ersatzweise ein virtuelles Dialogforum angeboten. In weiteren Verlauf des Jahres wurde dieses Forum weiterentwickelt. Nach einem Auftakt im Juni 2020 zum Thema „Multilateralismus in Zeiten der Pandemie“ mit der Beauftragung der Bundesregierung für Fragen der Abrüstung und Rüstungskontrolle sowie Leiterin der Abteilung für internationale Ordnung, Vereinte Nationen und Rüstungskontrolle im Auswärtigen Amt, Susanne Baumann, mit knapp 700 Teilnehmenden hat das AA seitdem im Zweimonatsrhythmus weitere Veranstaltungen durchgeführt u. a. mit dem Leiter der Europa-Abteilung im Auswärtigen Amt, Andreas Peschke, UNDP-Administrator Achim Steiner und dem Ständigen Vertreter bei den Vereinten Nationen, Christoph Heusgen.

Insgesamt konnte mit diesen regionalen und virtuellen Formaten die Reichweite der Netzwerkaktivitäten deutlich vergrößert werden.

2. Treffen hochrangiger Deutscher in internationalen Organisationen

Die zweite Säule der Vernetzungsaktivitäten bildete die jährliche Einladung hochrangiger Deutscher in internationalen Organisationen nach Berlin, die sog. „Direktor*innenreise“. Hierzu werden jeweils ca. zwölf hochrangige Deutsche, die Leitungs- bzw. Direktorenposten in internationalen Organisationen bekleiden, zu einem zweitägigen hochrangig besetzten Seminarprogramm nach Berlin eingeladen. 2019 waren die Teilnehmenden vor dem Hintergrund der Reform des VN-Entwicklungssystems vorrangig Länderbürodirektorinnen und -direktoren verschiedener internationaler Organisationen. Die Direktor*innenreise trägt seit Jahren aktiv dazu bei, den Inter-Agency-Dialog sowie den Austausch mit Vertreterinnen und Vertretern der Bundesregierung und Abgeordneten des Deutschen Bundestages zu fördern. 2020 konnte die Direktor*innenreise wegen der COVID-19-Pandemie nicht durchgeführt werden.

3. Weitere Netzwerkaktivitäten

Karrierenetzwerk auf LinkedIn: Im Sommer 2019 hat das Team für Internationale Personalpolitik eine geschlossene Gruppe auf LinkedIn eingerichtet, in der sich bis heute rund 1400 Beschäftigte aus internationalen Organisationen registriert haben (ersetzt die bisherige Plattform CommIO). Die Zielgruppe wird mit tagesaktuellen Posts mit Veranstaltungstipps, Einladungen sowie Neuigkeiten zu Rahmenbedingungen versorgt. Die Gruppenmitglieder können auch eigene Posts einstellen und auf interessante Vakanzen in ihren Organisationen hinweisen oder sich auch zu Einschätzungen und Erfahrungen austauschen.

Den elektronischen Newsletter „Eine Karriere in Europa“ versendet das Auswärtige Amt regelmäßig an derzeit ca. 17.500 Personen, darunter Multiplikatoren wie Alumni-Netzwerke, politische Stiftungen, DAAD, Stiftung Mercator und andere. Er bietet aktuelle Informationen zu EU-Auswahlverfahren, Vorbereitungsmaßnahmen und Einstiegsmöglichkeiten für EU-Laureaten.

Netzwerktreffen der Ressorts: Zahlreiche Ministerien bieten für Beschäftigte einzelner internationaler Organisationen im jeweiligen Zuständigkeitsbereich Veranstaltungen zum Meinungs- und Informationsaustausch, häufig im zeitlichen Zusammenhang mit Besuchen der Leitungsebene am jeweiligen Standort der internationalen Organisation. Dort wird über fachpolitische Entwicklungen und die Interessenlage aus Sicht der Bundesregierung informiert.

Netzwerkpflege der Ständigen Vertretungen (StäV) bei den verschiedenen internationalen Organisationen und der Europäischen Union:⁶⁰

Die StäV bei der EU in Brüssel pflegt verschiedene hierarchieübergreifende Netzwerke, auch um jüngere Beamtinnen und Beamte beim Einstieg in die EU-Institutionen zu unterstützen. Parallel werden Netzwerktreffen auf Führungsebene wie bspw. das Treffen auf Leitungsebene der Referate angeboten. Die StäV bietet darüber hinaus individuelle Beratung für Deutsche an, die nach einigen Jahren Berufserfahrung eine Managementkarriere anstreben. Zur Stärkung des Anteils von Frauen in Führungspositionen unterstützt die StäV bei der Europäischen Union zudem ein sehr aktives Netzwerk von Frauen in Managementpositionen in den EU-Institutionen. Dieses hat inzwischen auch ein Mentoringprogramm aufgesetzt. Die Vernetzung von Frauen mit Führungsverantwortung hilft den Teilnehmerinnen nach dem ersten Einstieg in verantwortliche Positionen auch bei der Bewerbung auf höherwertige Positionen.

Die StäV bei den VN in New York hat die aktive Reisetätigkeit von Kabinettsmitgliedern und höheren Beamtinnen und Beamten während der deutschen Mitgliedschaft im Sicherheitsrat der Vereinten Nationen regelmäßig für Treffen in unterschiedlichen Formaten mit deutschen Beschäftigten im VN-System genutzt.

Die StäV in Genf hat es sich zum Ziel gesetzt, regelmäßig deutsche Beschäftigte im VN-System aus unterschiedlichen Organisationen zu einem fokussierten fachlichen Austausch zusammen zu bringen. Auch damit soll im Sinne der Umsetzung der Agenda 2030 die Inter-Agency-Zusammenarbeit befördert werden.

Netzwerkaktivitäten des Zentrums für Internationale Friedenseinsätze (ZIF)

Das ZIF fördert die Netzbildung unter den sekundierten Deutschen in Friedensmissionen durch verschiedene Ansätze:

- In Friedenseinsätzen, in denen ZIF-Sekundierte tätig sind, benennt das ZIF zivile Koordinatorinnen und Koordinatoren, führt regelmäßige Kontingenttreffen durch (2020 vor allem virtueller Art) und fördert Personalentwicklung durch thematische Veranstaltungen, Workshops und Qualifizierungsmaßnahmen, teilweise in Kooperation mit polizeilichen und militärischen Partnern.
- Über regionale ZIF-Netzwerke in Deutschland wird die Vernetzung für nicht im Einsatz befindliche Expertinnen und Experten gefördert.
- Ein besonderer Fokus wurde im Berichtszeitraum auf die Fürsorge, Kontakt- und Netzwerkpflege unter Bedingungen einer globalen Pandemie gelegt, um einen engen Kontakt innerhalb dieser Gruppe sowie zur Bundesregierung auf digitalem Wege sicherzustellen.

⁶⁰ Hier handelt es sich um Beispiele: auch an anderen bilateralen Botschaften und Ständigen Vertretungen finden regelmäßig Netzwerkaktivitäten statt.

D Umsetzung des Personalrahmenkonzeptes der Bundesregierung zur internationalen Personalpolitik

Im Personalrahmenkonzept der Bundesregierung von 2007⁶¹ wurden Mindeststandards in zentralen Fragestellungen der internationalen Personalpolitik definiert und Maßnahmen zu deren Erreichung vorgeschlagen. Die Ressortrunde Internationale Personalpolitik tauscht sich in regelmäßigen Abständen zur Umsetzung dieses Konzepts aus.

Ein Kernziel dieses Konzepts ist die möglichst strategische Entsendung von Bediensteten (erweitert als „Spiralmodell“, das einen routinemäßigen Wechsel zwischen Verwendungen im nationalen und internationalen Umfeld vorsieht) in internationale Organisationen und europäische Institutionen. Mittelfristig sollen damit die Erfolgsaussichten bei Bewerbungen auf Posten der mittleren und oberen Führungsebene gesteigert werden („Stallgeruch“). Ein probates und erfolgreiches Mittel zur Ermöglichung von Verwendungen z. B. bei der NATO ist die Zuweisung bzw. Kommandierung von Personal auf Basis eines freiwilligen Beitrags⁶², bei welcher der Organisation Personal zur Dienstleistung kostenfrei zur Verfügung gestellt wird. Diese Entsendungen sollen durch entsprechende Karriereanreize und Karrieresicherungsmaßnahmen für Rückkehrer gefördert werden. Insgesamt ist die Zahl der Entsendungen aus der Bundesregierung im Vergleich zum Vorjahreszeitraum leicht gestiegen (von 828 auf 989 in ca. 70 verschiedenen Organisation, davon allerdings nur knapp 25 Prozent Frauen).

Erschwert wird eine Umsetzung in größerem Umfang von teilweise stark begrenzten personalwirtschaftlichen Möglichkeiten.

1. Positive Umsetzungsbeispiele aus Ministerien

Viele Ministerien nutzen insbesondere aktiv und systematisch Angebote für dienstjüngere Beschäftigte bzw. bauen sie in ihr eigenes Ausbildungs- und Fortbildungsprogramm ein. Dabei handelt es sich meist um kürzere Einsätze (2 bis 11 Monate) bei internationalen Organisationen oder der EU. So bietet zum Beispiel das AA immer wieder EU- oder VN-Stagen während der Attachéausbildung an, das BMWi entsendet Kollegen im Rahmen der sogenannten Außenprobezeit. Viele Ressorts nutzen das Programm „Erasmus for Officials“ und das EU-Programm „National Experts in Professional Training“. Aber auch längere Personalentsendungen sind fester Bestandteil internationaler Personalpolitik, im BMZ etwa mit Entsendungsdauern von zwei bis vier Jahren.

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

Weiterentwickelt werden die Instrumente bei der personalwirtschaftlichen Begleitung und den Karriereanreizen. Insgesamt gelten Auslandsaufenthalte in der Ministerialadministration inzwischen überwiegend, aber noch in unterschiedlichem Maße, als karrierefördernd. Einsätze in internationalen Organisationen sind größtenteils integraler Bestandteil der Personalentwicklungskonzepte (neben AA z. B. auch BMAS, BMBF, BMI, BMWi, BMZ). Dies soll nicht nur auf die Einstiegsphase beschränkt werden, sondern auch Möglichkeiten für spätere Tätigkeiten eröffnen (Ziel: „Spiralmodell“). Ein erfolgreich absolvierter Einsatz in internationalen Organisationen bzw. der EU wird in aller Regel zum Bestandteil der Beurteilung (Stichwort „Qualifikationsmerkmal“), das heißt Einholung und Verwendung internationaler Beurteilungsbeiträge sind der Regelfall.

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

⁶¹ Personalrahmenkonzept der Bundesregierung zu zentralen Fragen der internationalen Personalpolitik, siehe Seite 12, 1. Bericht, Bundestagsdrucksache 16/10963

⁶² Voluntary National Contribution (VNC)

Mit der Weiterentwicklung der Technik ist inzwischen auch eine engere Anbindung während der Entsendung leichter möglich. Das BMZ beispielsweise ermöglicht seinen zu internationalen Organisationen entsandten Beschäftigten den Zugriff auf das hausinterne Intranet, zuletzt auch die Teilnahme an relevanten hausinternen virtuellen Formaten. Diese Möglichkeiten wurden durch die Digitalisierung im Rahmen der COVID-19 Pandemie noch deutlich ausgeweitet.

Im AA ist es bei entsprechender Einstufung und Wertigkeit der Tätigkeit sowie erfolgreichem Auswahlverfahren möglich, die sogenannte Stellvertreterzeit (A15 BBesG), die notwendig ist, um anschließend Führungspositionen ab A16 zu übernehmen, alternativ zur Zentrale in Berlin beim EAD/sonstigen EU-Institutionen bzw. in internationalen Organisation abzuleisten. Die Erfolgsquote für die A16-Beförderung lag zuletzt über dem Durchschnitt. Im EAD sind derzeit sechs AA-Beschäftigte stellvertreterwertig im Einsatz, bei der NATO eine Kollegin.

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

Um die Nachfrage nach internationalen Einsätzen mittelfristig weiter zu erhöhen, sieht das Konzept zur Internationalen Verwendung u. a. folgenden Maßnahmen vor:

- Regelmäßige Informationsveranstaltungen mit Erfahrungsaustausch mit Rückkehrenden,
- Aufnahme in eine Interessentengruppe bei ernsthafter Verwendungsabsicht im Ausland, die den Zugang zu fachlich einschlägigen Veranstaltungen, Expertenrunden oder Netzwerktreffen ermöglicht,
- Intranet-Portal „Internationale Personaleinsätze“ mit Informationen zu Auslandsstellen und künftigen Vakanzten,
- Obligatorisches Entsende- bzw. Zielvereinbarungsgespräch vor Entsendung sowie Sicherung des Wissenstransfers nach Rückkehr.

Das BMEL ermöglicht und fördert ebenfalls eine Vielzahl von Auslandsverwendungen: Es werden regelmäßig nationale Expertinnen und Experten (END) insbesondere an die Europäische Kommission entsandt. Darüber hinaus nehmen Beschäftigte an den Kurzzeiteinsätzen als Nationale Sachverständige zur beruflichen Weiterbildung sowie am Erasmus Public Administration-Programm teil. Bereits bei der Einstellung wird den Beschäftigten das Konzept für internationale Verwendungen erläutert. Es werden Informationsveranstaltungen (einschließlich Erfahrungsaustausch mit den Rückkehrerinnen und Rückkehrern) angeboten, Abfragen und Übersichten für Auslandsverwendungen mit Informationen über die Dienstposten werden durchgeführt und deren Nachbesetzungen werden zeitnah im Intranet publiziert. Die Auslandstätigkeiten werden im Beurteilungssystem berücksichtigt und Beschäftigte in Beförderungsverfahren mit einbezogen.

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

Das BMI entsendet regelmäßig nationale Expertinnen und Experten in Behörden und Projekte der EU und Austauschbeamte in Partnerministerien. Im Personalentwicklungskonzept des BMI ist die Erweiterung der europäischen und internationalen Handlungskompetenz als Handlungsfeld der individuellen Personalentwicklung definiert. Die nationalen Expertinnen und Experten und Austauschbeamten werden sowohl in das Beurteilungssystem

tem als auch in das Beförderungsverfahren einbezogen. Eine Anschlussverwendung mit internationalem oder EU-Bezug wird angestrebt. Relevante Stellenausschreibungen werden im Intranet und per Newsletter bekannt gemacht, regelmäßige Informationsveranstaltungen geben einen Einblick in die Tätigkeit von Expertinnen und Experten im Auslandseinsatz.

Beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte besteht seit einigen Jahren die Möglichkeit, Richterinnen oder Richter bzw. Staatsanwältinnen oder Staatsanwälte aus der nationalen Gerichtsbarkeit in die Kanzlei des Gerichtshofs zu entsenden. Dies wird auch derzeit erfolgreich praktiziert. Momentan befindet sich ein Richter aus der nationalen Gerichtsbarkeit beim EGMR. Seine Stelle wird durch das BMJV finanziert.

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

Das BMWi fördert den internationalen Einsatz von Beschäftigten und hat Auslandsaufenthalte in das Personalentwicklungskonzept integriert. Dienstjüngere Beschäftigte bis maximal Besoldungsgruppe A14 können im Rahmen der einjährigen „Außenprobezeit“, grundlegende Kenntnisse in der internationalen Arbeit erwerben. Dienstältere Beschäftigte sollen gezielt für eine zeitlich befristete mehrjährige internationale Aufgabe gewonnen werden. Neben der Tätigkeit an Botschaften oder Auslandsvertretungen ist auch die Entsendung an internationale Organisationen oder europäische Institutionen mit einer einhergehenden Beurlaubung möglich. BMWi fördert zudem den Einsatz von nationalen Sachverständigen (END) bei der EU. Bei internationalen Organisationen oder EU-Institutionen beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BMWi, die bereits Führungsaufgaben wahrnehmen oder wahrnehmen werden und ihre dortige Tätigkeit weiterhin fortsetzen wollen, kann die Möglichkeit einer Referatsleitung eröffnet werden. Bei entsprechenden Verfahren wird nicht vom Grundsatz der Bestenauslese abgewichen. Um Personen für die Besetzung von Direktoren- und P5-Posten in für das BMWi relevanten Bereichen bei internationalen Organisationen aktiv ins Spiel bringen zu können, hat BMWi im Rahmen des neuen hauseigenen IO-Konzeptes z. B. einen Inhouse IO-Kandidatenpool ins Leben gerufen, in den sich Beschäftigte mit Führungserfahrung eintragen lassen können, die an einer Tätigkeit in einer internationalen Organisation interessiert sind.

Das BMZ hat im Berichtszeitraum eine weitere Intensivierung seiner Personalentsendungen umgesetzt. Im Rahmen des internen Reformprozesses BMZ 2030 wurde Personalentsendungen zu internationalen Organisationen eine besondere Bedeutung eingeräumt. Auch die BMZ-Strategie für eine starke europäische und multilaterale Entwicklungspolitik⁶³ legt einen besonderen Fokus auf eine strategische Gestaltung der internationalen Personalpolitik, beispielsweise durch Personalentsendungen an Organisationen, in denen das BMZ finanziell und strategisch besonders engagiert ist. Bei UNDP ist etwa BMZ-Personal in die strategischen Bereichen Klima und Accelerator Labs entsandt worden, eine weitere Entsendung in den Bereich Flucht und Migration ist in Vorbereitung. In Umsetzung des Personalrahmenkonzepts werden dabei Stellen für Einsätze in internationalen Organisationen und EU Institutionen reserviert, aktuell sind das 13 Stellen. Für die Beschäftigten ist die Übernahme eines derartigen Postens, ebenso wie andere Auslandseinsätze, ein struktureller Bestandteil der Personalentwicklung. Beförderungen bleiben während der Zeit der Entsendung oder auch unmittelbar nach Rückkehr möglich. Nach Rückkehr in das BMZ werden zudem die erworbenen Kenntnisse und Netzwerke gezielt in Wert gesetzt, etwa bei Anschlussverwendungen. Flankierend zu den eigenen Personalentsendungen werden Personalaustausche, aber auch Entsendungen zu oder über Durchführungsorganisationen der staatlichen bilateralen Entwicklungszusammenarbeit, namentlich GIZ und KfW, strategisch eingesetzt.

⁶³ https://www.bmz.de/de/mediathek/publikationen/reihen/strategiepapiere/Strategiepapier500_01_2020.pdf

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

Die nachstehenden Tabellen listen die im Berichtszeitraum entsandten Beschäftigten der Bundesressorts und der Bundesländer, einschließlich entsandter Bediensteter aus den Polizeibehörden des Bundes und der Länder. Gezählt wurden Tätigkeiten von einer Dauer von mindestens zwölf Monaten. Kürzere Einsätze finden ebenfalls statt, sind in der Übersicht aber nicht erfasst.⁶⁴

Entsendungen von Beschäftigten der <u>Bundesressorts</u> (inkl. nachgeordneter Bereich) 2019-2020	AA	BMAS	BMBF	BMEL	BMF	BMFSFJ	BMG	BMI	BMJV	BMU	BMVI	BMVg	BMWi	BMZ	Gesamtzahlen
GESAMT (davon Frauen)	57 (17)	5 (2)	5 (3)	3 (1)	62 (26)	1 (1)	9 (7)	345 (62)	19 (9)	7 (3)	26 (4)	367 (67)	54 (18)	28 (19)	987 (239)
ACER													3		3
ADB (u. CAREC)										1				1	2
AfDB														1	1
CEB					1										1
Donaukommission											1				1
EAD	38				1							1	1	4	45
EASA								1			4	1			6
EASO								2							2
EBA					1										1
EBRD					3									1	4
ECDC							3								3
ECHA										1					1
EDA												11			11
EDQM							1								1
EEA										1					1
EGMR									1						1
EHI															0
EIB	2													1	3
EIGE						1									1
EIOPA					1										1
EMA							2								2
EMSA											1				1
EPA/EPO					2				5						7
ERA											2				2
ESA									1			2	2		5
ESDC												1			1
ESMA												1			1

⁶⁴ Die Zahlen umfassen in den meisten Fällen auch Beschäftigte, die zeitlich befristet für die Tätigkeit an einer IO oder einer europäischen Institution beurlaubt wurden. Entsendungen bzw. Abordnungen an deutsche Auslandsvertretungen und die deutschen Ständigen Vertretungen bei der EU, NATO, VN u. a. werden hier nicht erfasst.

Entsendungen von Beschäftigten der Bundesressorts (inkl. nachgeordneter Bereich) 2019-2020	AA	BMAS	BMBF	BMEL	BMF	BMFSFJ	BMG	BMI	BMJV	BMU	BMVI	BMVg	BMWi	BMZ	Gesamtzahlen
IOTA					1										1
IRENA													1		1
ICC									1						1
IMF					6										6
MCCE												2			2
MINUSMA	1							32							33
MINUJUSTH								1							1
MONUSCO													1		1
NATO (IS, IMS)	3											22			25
NATO Command Structure												11			11
NAGSMA												6			6
NAHEMA												25			25
NAMEADSMA												2			2
NAPMA u. NCIA												26			26
NETMA												129			129
NSPA												14			14
OCCAR												90	1		91
OECD	2				2								4		8
OLAF					1										1
OSZE (plus Missionen)	2							2							4
OTIF											1				1
OVCW												1			1
SE – Scola Europea					1										1
SRB					3										3
UNAMID								8							8
UNCTAD													1		1
UNDP														2	2
UNFCCC														1	1
UNMIK								4							4
UNITAR													1		1
UN OSES	1														1
UNSOM								6							6
VN-Sekretariat	4				6							8	1		19
WBG	1												1	10	12
WHO	1						1								2
WIPO									1						1
WMO											4				4
WTO								1					1		2

Entsendungen von Beschäftigten der Bundesländer (inkl. nachgeordneter Bereich) im Berichtszeitraum 2019-2020:	BW	BY	BE	BB	HB	HH	HE	MV	NI	NW	RP	SL	SN	ST	SH	TH	Gesamtzahlen
Europarat	1																1
EU-StA			2														2
EZB							1										1
F4E																	
GS Benelux-Union										1							1
IAEO	2	1															3
ICC einschl. Sondertribunale	1	2	1														4
ICJ		1															1
INTERPOL		2							1	1							4
MACCIIH			1														1
MINUJUSTH																	
MONUSCO																	
NATO HQ	1																1
OECD	1																1
OLAF	1		1														2
SRB																	
UNAMID										1							1
UNESCO										1							1
UNFPA		1															1
UNMIK									1	1							2
UNODC					1												1
VN-Sekretariat		1									1						2
WADA		1															1
WFP		1															1
WHO										1							1

E Anhang

Entsendungen/Sekundierungen durch das Zentrum Internationale Friedenseinsätze (ZIF) im Berichtszeitraum 2019-2020: ⁶⁵	Gesamtzahl 224	Anzahl der Frauen 87
EU		
EUAM Ukraine	20	5
EULEX Kosovo	10	4
EUMM Georgien	7	2
EUAM Irak	7	3
EUCAP Sahel Mali	7	-
Regionale Beratungs- und Koordinierungszelle (RACC)	1	2
EUCAP Somalia	6	2
EUCAP Sahel Niger	6	3
EUPOL COPPS	5	-
EUBAM Libyen	3	-
EUAM RCA	2	-
EUBAM Rafah	1	1
EUSTAMS	1	-
EU NAVFOR Somalia	1	-
Kosovo Specialist Chambers & Specialist Prosecutor's Office	3	8
EAD (inkl. ESDC)	13	-
EU Delegation Republik Moldau	1	1
Sondergesandte der EU in Afghanistan	1	1
EUSB für den Südkaukasus und die Krise in Georgien	3	1
EUSB in Bosnien und Herzegowina	2	1
EUSB im Kosovo	1	-
EUSB für den Dialog zwischen Belgrad und Pristina und andere regionale Fragen im Westbalkan	1	1
EUSB für Zentralasien	1	-
EUSB für die Sahelzone	1	-
OSZE		
OSZE Sonderbeobachtungsmission Ukraine	52	22
OSZE Mission im Kosovo	7	2
OSZE Programmbüro in Duschanbe	2	1
OSZE Mission Serbien	2	1
OSZE Präsenz in Albanien	2	2
OSZE Projektkoordinator in Ukraine	1	1
OSZE Mission Skopje	1	-
OSZE Projektkoordinator in Usbekistan	1	-
OSZE Programmbüro in Astana	1	1
OSZE Mission Montenegro	1	-
OSZE Mission Moldau	1	-
OSZE Sekretariat	15	8
OSZE Parlamentarische Versammlung	1	-
OSZE Hochkommissar für Minderheiten	3	2
OSZE-Büro für Demokratische Institutionen und Menschenrechte (ODIHR)	2	1
OSZE-Beauftragte/r für Medienfreiheit	1	1

⁶⁵ Bei Positionswechsel im Berichtszeitraum zw. Missionen wird die Sekundierung bei beiden Einsatzorten aufgeführt.

Entsendungen/Sekundierungen durch das Zentrum Internationale Friedenseinsätze (ZIF) im Berichtszeitraum 2019-2020:⁶⁵	Gesamtzahl 224	Anzahl der Frauen 87
VN		
MINUSMA	1	-
MONUSCO	1	1
UNITAD	1	-
OCHA Sudan	2	1
OCHA Nepal	1	-
OCHA Kolumbien	1	-
OCHA Iran	1	-
NATO		
Defence Institution Building School Georgien	2	-
NATO Verbindungsbüro (NLO) Georgien	1	-
NATO Senior Civilian Representative (SCR) in Afghanistan	1	-
NATO Hauptquartier	3	1
Oberstes Hauptquartier der alliierten Streitkräfte in Europa (SHAPE)	1	-
Allied Land Command (LANDCOM)	1	-
Europarat		
Europarat Büro in Belgrad	1	-
Europarat Hauptquartier	1	1
Organisation Amerikanischer Staaten		
MAPP	2	-
MACCIH	1	-
Ausländische Regierungen		
Albanischer OSZE-Vorsitz	3	2
Slowakischer OSZE-Vorsitz	1	-
Außenministerium der Republik Nordmazedonien	1	-
<i>Anmerkung: Die Zahlen umfassen das sekundierte Personal in den Einsätzen im Berichtszeitraum 2019-2020. 18 Personen (5 Frauen, 13 Männer) haben während des Berichtszeitraums den Einsatz gewechselt und werden in beiden Einsätzen gezählt. Karrierewege innerhalb eines Einsatzes werden nicht abgebildet.</i>		

Übersicht über hochrangige Deutsche in ausgewählten internationalen Organisationen und europäischen Institutionen⁶⁶

Organisation	Name	Titel	Vorname	Position
Ausschuss für einheitliche Abwicklung (SRB)	König		Elke	Vorsitzende
Abkommen zur Erhaltung der europäischen Fledermauspopulationen (EUROBATS)	Streit		Andreas	Exekutivsekretär
Asiatische Infrastruktur-Investitionsbank (AIIB)	von Amsberg	Dr.	Joachim	Vizepräsident (Bereich Strategie und Politik)
Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP)	Siebel	Dr.	Jürgen	Exekutivdirektor
Agentur der Europäischen Union für die Aus- und Fortbildung auf dem Gebiet der Strafverfolgung (CEPOL)	Schröder	Dr. h.c.	Detlef	Exekutivdirektor
Deutsch-Französisches Forschungsinstitut St. Louis (ISL)	Czirwitzky	Dr.	Thomas	Direktor
Entwicklungsbank des Europarats (CEB)	Wenzel	Dr.	Rolf	Gouverneur
Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP)	Steiner		Achim	Administrator (=Leiter)
Europäische Audiovisuelle Informationsstelle (OBS)	Nikoltchev	Dr.	Susanne	Geschäftsführende Direktorin
Europäische Bank für Wiederaufbau und Entwicklung (EBRD)	Rigterink		Jürgen	Erster Vizepräsident
Europäische Investitionsbank (EIB)	Hoyer	Dr.	Werner	Präsident
Europäisches Innovations- und Technologieinstitut (EIT)	Kern	Dr.	Martin	Interimsdirektor
Europäische Kommission	Von der Leyen	Dr.	Ursula	Präsidentin
Europäische Kommission	Fink-Hooijer		Florika	Generaldirektorin Umwelt
Europäische Kommission	Joma		Kerstin	Generaldirektorin Interner Auditdienst
Europäische Kommission	Kraff		Manfred	Generaldirektor Interner Audit-Dienst
Europäische Kommission	Weyand		Sabine	Generaldirektorin Handel
Europäische Organisation für astronomische Forschung in der südlichen Hemisphäre (ESO)	Kaufer	Dr.	Andreas	Direktor für Betrieb

⁶⁶ nur jeweils die obersten zwei Ebenen einer Organisation wurden berücksichtigt

Organisation	Name	Titel	Vorname	Position
Europäische Organisation für astrono-mische Forschung in der südlichen Hemisphäre (ESO)	Burger	Dr.	Claudia	Direktorin Verwaltung
Europäische Organisation für die Nutzung von meteorologischen Satelliten (EUMETSAT)	Bank	Dr.	Christian	Direktor Programmentwicklung
Europäische Organisation für Kernforschung (CERN)	Mnich	Prof. Dr.	Joachim	Direktor für Forschung und Datenverarbeitung
Europäische Synchrotronstrahlungsanlage (ESRF)	Reichert	Prof. Dr.	Harald	Direktor für physikalische Forschung
Europäische Weltraumorganisation (ESA)	Wörner	Prof. Dr.	Johann-Dietrich	Generaldirektor
Europäische Weltraumorganisation (ESA)	Densing	Dr.	Rolf	Direktor für Missionsbetrieb und Leiter des Raumfahrtkontrollzentrums (ESOC), Darmstadt
Europäische Weltraumorganisation (ESA)	Hasinger	Prof. Dr.	Günther	Direktor für Wissenschaft und Leiter des Europäischen Weltraumastronomie-zentrums (ESAC), Madrid
Europäischer Gerichtshof (EuGH)	von Danwitz	Prof. Dr. Dr. h.c.	Thomas	Richter
Europäischer Gerichtshof (EuGH)	Kokott	Prof. Dr.	Juliane	Generalanwältin
Europäischer Rechnungshof (ERH)	Lehne		Klaus-Heiner	Präsident
Europäischer Stabilitätsmechanismus (ESM)	Regling		Klaus	Geschäftsführender Direktor
Europäisches Laboratorium für Molekularbiologie (EMBL Heidelberg)	Hentze	Prof.Dr.Dr. h.c.	Matthias	Direktor (Advisor for Director General, Fundraising, Alumni)
Europäisches Laboratorium für Molekularbiologie (EMBL Heidelberg)	Bork	Prof. Dr.	Peer	Direktor, Leiter EMBL Standort Hamburg
Europäisches Laboratorium für Molekularbiologie (EMBL Hamburg)	Wilmanns	Prof. Dr.Dr.h.c.	Matthias	Leiter EMBL Hamburg
Europäisches Laboratorium für Molekularbiologie (EMBL-EBI Hinxton)	Apweiler	Dr.	Rolf	Co-Leiter EMBL EBI Hinxton
Europäisches Parlament	Welle		Klaus	Generalsekretär
Europäisches Patentamt (EPO)	Ernst	Dr.	Christoph	Vizepräsident Generaldirektion Recht/Internationale Angelegenheiten
Europäisches Zentrum für mittelfristige Wettervorhersage (EZMW)	Pappenberger	Dr.	Florian	Direktor Vorhersage
Europäisches Zentrum zur Krankheitsvorbeugung und Kontrolle	Ammon	Dr.	Andrea	Direktorin
EU-Beratungsmission im Irak (EUAM Iraq)	Buik	Lt.PD	Christoph	Leiter
EU-Mission zum Kapazitätenaufbau in Niger (EUCAP Sahel Niger)	Pittelkau	LtdPD'in	Antje	Leiterin

Organisation	Name	Titel	Vorname	Position
Generalsekretariat des Rats der Europäischen Union	Pillath		Carsten	Generaldirektor Wirtschaft und Wettbewerbsfähigkeit
Hochkommissar der Vereinten Nationen für Flüchtlinge (UNHCR)	Bartsch		Dominik	Länderbüroleiter Amman
Inter-Amerikanische-Entwicklungsbank (IDB)	Bögermann-Hagedorn	Dr.	Cristiane	Exekutivdirektorin der Stimmrechtsgruppe ⁶⁷
Institut Max von Laue – Paul Langevin (ILL)	Schober	Prof. Dr.	Helmut	Direktor
Internationale Arbeitsorganisation (ILO)	Koller		Heinz	Regionaldirektor Europa und Zentralasien
Internationale Hydrographische Organisation (IHO)	Jonas	Dr.	Mathias	Generalsekretär
Internationale Kommission für den öffentlichen Dienst des VN-Sekretariats (ICSC)	Pawlik		Regina	Exekutivsekretärin
Internationaler Fond für Landwirtschaftsentwicklung (IFAD)	Ziller		Dominik	Vizepräsident
Internationale kriminalpolizeiliche Organisation (Interpol)	Stock	Prof. Dr.	Jürgen	Generalsekretär
Internationale Organisation für Rebe und Wein (OIV)	Christmann	Prof. Dr.	Monika	1. Vizepräsidentin
Internationale Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS)	Breuer	Dr.	Joachim	Präsident
Internationale Seeschiffahrts-Organisation (IMO)	Deggim	Dr.	Heike	Direktorin der Schiffssicherheitsabteilung
Internationaler Gerichtshof (ICJ)	Nolte	Prof. Dr.	Georg	Richter
Internationaler Rat für Meeresforschung (ICES)	Köster		Fritz W.	Präsident
Internationaler Strafgerichtshof (ICC)	Schmitt	Prof. Dr.	Bertram	Richter
Institut der Vereinten Nationen zur Abrüstungsforschung (UNIDIR)	Geiss	Prof. Dr.	Robin	Direktor
Residualmechanismus für Internationale Strafgerichte (IRMCT)	Hoefer		Claudia	Richterin
Kosovo-Sondergericht	Ambos	Prof. Dr. Dr. h.c.	Kai	Richter
Kosovo-Sondergericht	Barthe	Dr.	Christoph	Richter
Kosovo-Sondergericht	Bohlander	Prof. Dr.	Michael	Richter

⁶⁷ Deutschland hat diesen Posten abwechselnd mit Italien alle drei Jahre für die Stimmrechtsgruppe mit Schweiz, Niederlanden, Belgien, Israel und China inne.

Organisation	Name	Titel	Vorname	Position
Kosovo-Sondergericht	Laker	Dr.	Thomas	Richter ⁶⁸
NATO Advisory and Liaison Team (NALT)	Best	Brigadegeneral	Frank T.	Direktor
NATO Internationaler Militärstab	Wiermann	Generalleutnant	Hans-Werner	Generaldirektor
NATO Internationaler Militärstab	See	Generalmajor	Jörg	Stellvertretender Beigeordneter Generalsekretär für Verteidigungspolitik und Streitkräfteplanung
NATO Internationaler Stab	Brötz	Generalmajor	Jürgen	Beigeordneter Generalsekretär für Nachrichtenwesen
NATO Internationaler Stab	Cadenbach		Bettina	Beigeordnete Generalsekretärin für politische Angelegenheiten und Sicherheitspolitik
NATO-Agentur für Entwicklung, Produktion und logistische Betreuung der Waffensysteme EF 2000 und Tornado (NETMA)	Knöpfel		Rüdiger	Stellvertretender Generaldirektor
NATO Unterstützung und Beschaffungsagentur (NSPA)	Maus	Brigadegeneral	Rudolf	Director Life Cycle Management
Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE)	Schmid		Helga	Generalsekretärin
Pflanzenschutzorganisation für Europa und den Mittelmeerraum (EPPO)	Schorn	Dr.	Karola	Präsidentin
VN-Mission zur Unterstützung des Übergangs im Sudan (UNITAMS)	Perthes	Prof. Dr.	Volker	Sonderbeauftragter des VN-Generalsekretärs und Missionsleiter
VN-Mission zur Unterstützung des Abkommens zu Hodeidah, Jemen (UNMHA)	Krosiak		Daniela	Stellvertretende Missionsleiterin
VN-Unterstützungsmission im Irak (UNAMI)	Vojackova-Sollorano		Irena	Stellv. Sondergesandte des VN Generalsekretärs / Beauftragte für humanitäre Hilfe
VN-Sekretariat	Kania		Beatrix	Direktorin Protokoll
VN-Sekretariat	Frick	Dr.	Martin	Stellv. der Sondergesandtin des VN-Generalsekretärs für den Welternährungssystem-Gipfel
VN-Sekretariat (DCO)	Salazar-Volkman		Christian	Regionaldirektor für Lateinamerika und Karibik
Weltbank (WB)	D'Angelo	Dr.	Anke	Vizepräsidentin
Weltbank (WB)	Schäfer	Dr.	Hartwig	Vizepräsident
Weltbank (WB)	Vögele	Dr.	Jürgen	Vizepräsident
Welthandelsorganisation (WTO)	Brauner	Dr.	Karl	Stellvertretender Generalsekretär

⁶⁸ Dr. Laker ist ebenfalls als Richter beim Administrative Tribunal bei UNRWA sowie bei der EBRD.

Organisation	Name	Titel	Vorname	Position
Welternährungsprogramm (WFP)	Klamert		Ute	Beigeordnete Exekutivdirektorin
Weltgesundheitsorganisation (WHO)	Böhmer	Dr.	Catherina	Kabinettschefin Beigeordnete Generaldirektorin
Weltorganisation für Meteorologie (WMO)	Adrian	Dr.	Gerhard	Präsident
Wissenschaftlicher Ausschuss der Vereinten Nationen zur Untersuchung der Auswirkungen der atomaren Strahlung (UNSCEAR)	Friedl	Dr.	Anna	Stellvertretende Vorsitzende
Zwischenstaatliche Organisation für den internationalen Eisenbahnverkehr (OTIF)	Küpper		Wolfgang	Generalsekretär

Abkürzungsverzeichnis

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

CEDEFOP	Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung
CEPOL	Agentur der EU für die Aus- und Fortbildung auf dem Gebiet der Strafverfolgung
CERN	Europäische Organisation für Kernforschung
COVAX	COVID-19 Vaccines Global Access Initiative
CSP	Carlo-Schmid-Programm
DAAD	Deutscher Akademischer Austauschdienst
DASG	Stellv. Beigeordneter Generalsekretär (Deputy Assistant Secretary General)
DDG	Stellvertretender Generaldirektor (Deputy Director General)
EAD/EEAS	Europäischer Auswärtiger Dienst
EASA	Europäische Agentur für Flugsicherheit
EASO	Europäisches Unterstützungsbüro für Asylfragen
EBA	Europäische Bankenaufsichtsbehörde
EBD	Europäische Bewegung Deutschlands
EBRD	Europäische Bank für Wiederaufbau und Entwicklung
ECDC	Europäisches Zentrum zur Krankheitsvorbeugung und -kontrolle
ECB	Europäische Zentralbank
ECHA	Europäische Chemikalienagentur
ECO	Europäisches Kommunikationsbüro
ECOSOC	Wirtschafts – und Sozialrat der Vereinten Nationen
EDA	Europäische Verteidigungsagentur
EDQM	Europäisches Direktorat für die Qualität von Arzneimitteln
EEA	Europäische Umweltagentur
efP	Beistandsinitiative der NATO im Baltikum und Polen
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
EIB	Europäische Investitionsbank
EIOPA	Europäische Aufsichtsbehörde für das Versicherungswesen und die betriebliche Altersversorgung
EMA	Europäische Arzneimittelagentur
EMBL	Europäisches Laboratorium für Molekularbiologie
END /SNE	Abgeordneter nationaler Sachverständiger („experts nationaux détachés“ bzw. „seconded national experts“) (EU-Kommission und EU-Agenturen)

ERCEA	Exekutivagentur des europäischen Forschungsrats
ESA	Europäische Weltraumorganisation
ESDC	Europäisches Sicherheits- und Verteidigungskolleg
ESFS	Europäisches Finanzaufsichtssystem
ESMA	Europäische Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde
ESRB	Europäischer Ausschuss für Systemrisiken
EU	Europäische Union
EUAM Irak	Zivile Beratungsmission der EU im Irak
EUAM Ukraine	Zivile Beratungsmission der EU in der Ukraine
EUBAM Moldau	Zivile Grenzunterstützungsmission der EU für die Ukraine und Moldau
EUBAM Rafah	Zivile Grenzunterstützungsmission der EU für den palästinensisch-ägyptischen Grenzübergang Rafah
EUCAP Sahel Niger	Zivile Mission der EU in Niger
EUCAP SOMALIA	Zivile Mission der EU in Somalia
EuGH	Gerichtshof der Europäischen Union
EUIPO	Amt der Europäischen Union für geistiges Eigentum
EU-KOM	Europäische Kommission
EULEX Kosovo	Rechtsstaatlichkeitsmission der Europäischen Union im Kosovo
EUMS	Militärstab der Europäischen Union
EUPOL Afghanistan	Polizeimission der Europäischen Union in Afghanistan
EURH	Europäischer Rechnungshof
EuR	Europarat
EUREKA	Europäische Forschungsinitiative für anwendungsorientierte Forschung
EUROCONTROL	Europäische Organisation zur Sicherung der Luftfahrt
EUROFOUND	Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen
EUROJUST	Justizbehörde der Europäischen Union
EUROPOL	Europäisches Polizeiamt
FAO	Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der VN
FRONTEX	Europäische Agentur für die Grenz- und Küstenwache
GD	Generaldirektor
GIZ	Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit

GPP	Government Provided Personnel – Entsendemodalität an VN-Missionen
GSVP	Gemeinsame Sicherheits- und Verteidigungspolitik
GTP	German Trainee Programme
HKNM	Hochkommissar für nationale Minderheiten (OSZE)
IAEA/IAEO	Internationale Atomenergie-Organisation
IBRD	Internationale Bank für Wiederaufbau und Entwicklung
IDB	Inter-Amerikanische Entwicklungsbank
IFAD	Internationaler Fonds für ländliche Entwicklung
IFC	Internationale Finanz- Corporation
ICJ	Internationaler Gerichtshof
ILO	Internationale Arbeitsorganisation
IMS	Internationaler Militärstab der NATO
IMO	Internationale Seeschifffahrts-Organisation
IO	Internationale Organisation
IOM	Internationale Organisation für Migration
IRMCT (vorher MICT)	Internationaler Residualmechanismus für die Ad-hoc-Strafgerichtshöfe
IS (NATO)	Internationaler Stab der NATO
ISGH	Internationaler Seegerichtshof
ICC	Internationaler Strafgerichtshof
IMF	Internationaler Währungsfonds
JPO	Junior Professional Officer
MIGA	Multilaterale Investitions-Garantie-Agentur
MINUJUSTH	Mission der Vereinten Nationen zur Unterstützung der Justiz in Haiti
MINUSMA	Integrierte Stabilisierungsmission der Vereinten Nationen in Mali
MONUSCO	Stabilisierungsmission der Vereinten Nationen in der Republik Kongo
NAGSMA	NATO Alliance Ground Surveillance Management Agency
NAMEADSMA	NATO Medium Extended Air Defense System Management Agency
NAPMA	NATO Airborne Early Warning & Control Programme Management Agency
NATO	Organisation des Nordatlantikvertrages (North Atlantic Treaty Organization)
NCIA	NATO Communications and Information Agency

NETMA	NATO Eurofighter and Tornado Development, Production & Logistics Management Agency
NGOs	Non Governmental Organizations / Nichtregierungsorganisationen
NQ	Non-Quota (NATO)
NSBW-Programm	Programm nationaler Sachverständiger in beruflicher Weiterbildung
NSPA	NATO Support and Procurement Agency
ODIHR	Büro für demokratische Institutionen und Menschenrechte der OSZE
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
OHCHR	Büro der VN-Hochkommissarin für Menschenrechte
OSZE	Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa
OTIF	Zwischenstaatliche Organisation für den internationalen Eisenbahnverkehr
OVCW	Organisation für das Verbot chemischer Waffen
RFOM	Beauftragter für Medienfreiheit (OSZE)
SACEUR	Supreme Allied Commander Europe (NATO)
SAB	Wissenschaftlicher Beirat der Vereinten Nationen
SMM	Sonderbeobachtungsmission der OSZE in der Ukraine
SRB	Single Resolution Board – Ausschuss für einheitliche Abwicklung (EU)
SRM	Einheitlicher Abwicklungsmechanismus
UIL	Institut für Lebenslanges Lernen
UNAMA	Unterstützungsmission der Vereinten Nationen in Afghanistan
UNAMI	Unterstützungsmission der Vereinten Nationen im Irak
UNAIDS	Gemeinsames Programm der Vereinten Nationen für HIV/Aids
UNCTAD	Konferenz der Vereinten Nationen für Handel- und Entwicklung
UNDG	Nachhaltige Entwicklungsgruppe der Vereinten Nationen
UNDP	Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen
UNECE	Wirtschaftskommission für Europa
UNEP	Umweltprogramm der Vereinten Nationen
UNESCO	Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur
UNFCCC	Klimarahmenkonvention der Vereinten Nationen
UNFPA	Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen
UNHCR	Hochkommissar der Vereinten Nationen für Flüchtlinge

UNICEF	Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen
UNIDIR	Institut der Vereinten Nationen für Abrüstungsforschung
UNIDO	Organisation der Vereinten Nationen für industrielle Entwicklung
UNIFIL	VN-Beobachtermission im Libanon
UNMIK	Interimsverwaltungsmission der Vereinten Nationen im Kosovo
UNMHA	VN-Mission zur Unterstützung des Abkommens zu Hodeidah, Jemen
UNITAD	Ermittlungsgruppe der Vereinten Nationen zur Unterstützung der Anstrengungen, die Organisation Islamischer Staat im Irak und der Levante/Daesh für ihre Straftaten zur Rechenschaft zu ziehen
UNITAR	Ausbildungs- und Forschungsinstitut der Vereinten Nationen
UNITAMS	Integrierte Hilfsmission der Vereinten Nationen für den Übergang in Sudan
UN-OCHA	VN-Büro für die Koordinierung humanitärer Angelegenheiten
UNRWA	Hilfswerk der Vereinten Nationen für Palästina-Flüchtlinge im Nahen Osten
UNODC	Büro der Vereinten Nationen für Drogen- und Verbrechensbekämpfung
UN OSES	Büro des Sonderbeauftragten der Vereinten Nationen für Syrien
UNSMIL	Unterstützungsmission der Vereinten Nationen in Libyen
UNSOM	Unterstützungsmission der Vereinten Nationen in Somalia
UNV	Freiwilligenprogramm der Vereinten Nationen
USG	Under Secretary General (VN) – stellvertretender Generalsekretär (entspricht ca. B9)
VDBIO	Verband deutscher Bediensteter bei Internationalen Organisationen
VN	Vereinte Nationen
WB	Weltbank
WBG	Weltbankgruppe
WFP	Welternährungsprogramm
WHO	Weltgesundheitsorganisation
WIPO	Weltorganisation für geistiges Eigentum
WMO	Weltorganisation für Meteorologie
WTO	Welthandelsorganisation
YPP	Young Professionals Programme
ZKR	Zentralkommission für die Rheinschifffahrt

ZIF

Zentrum für Internationale Friedenseinsätze

