

Antwort der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Fraktion der CDU/CSU – Drucksache 20/9658 –

Personalpolitik des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

Vorbemerkung der Fragesteller

Im Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) hat es seit Amtsantritt der Bundesministerin für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung Svenja Schulze eine Vielzahl von Stellenneubesetzungen gegeben. Aufgrund der Notwendigkeit einer sparsamen Verwendung von Haushaltsmitteln und hinsichtlich der Tatsache, dass Leitungspositionen aufgrund von Eignung, Leistung und Befähigung vergeben werden sollten, stellen sich daher die nachfolgenden Fragen.

1. Warum nimmt das BMZ externe Ausschreibungen für Positionen auf Ebene von Unterabteilungsleitungen vor, die im Regelfall ministerium-sintern ausgeschrieben werden?

Entsprechend dem im Koalitionsvertrag zwischen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP festgelegten Ziel, den öffentlichen Dienst durch eine weitere Öffnung für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger mit Berufserfahrung zu stärken, generiert das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) Fachkompetenz auf allen Ebenen unter anderem durch externe Stellenausschreibungen.

2. Welche Positionen auf Ebene der Unterabteilungen wurden seit Amtsantritt von Bundesentwicklungsministerin Svenja Schulze durch das BMZ ausgeschrieben sowie besetzt, und mit welcher Begründung erfolgten jeweils die externen Ausschreibungen?

Die Leitungen der Unterabteilungen Z1, Z3, G3, 11, 12, 21 und 41 wurden seit Amtsantritt der Bundesministerin Svenja Schulze intern ausgeschrieben und besetzt. Die Leitung des Kommunikationsstabes wurde extern ausgeschrieben und besetzt. Darüber hinaus wurde die Leitung der Unterabteilung 40 intern und extern ausgeschrieben. Zur Begründung der externen Ausschreibung wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

3. Sind extern angeworbene Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen weiter auf den Stellen tätig, für die sie sich beworben haben, und wenn nein, aus welchen Gründen erfolgte die Umsetzung auf eine andere Position?

Seit Amtsantritt der Bundesministerin Svenja Schulze wurden insgesamt mehr als 190 Personen in allen Laufbahngruppen im BMZ eingestellt. Da im BMZ grundsätzlich ein Rotationsprinzip mit einer Mindeststandzeit von drei Jahren gilt, befinden sich diese Personen in aller Regel zum Stichtag 7. Dezember 2023 noch auf den Dienstposten, auf denen sie nach ihrer Einstellung eingesetzt wurden. Ausnahmen können sich insbesondere aus vergangenen Reorganisationen ergeben.

4. Wie viele Unterabteilungsleitungsstellen (bzw. allgemein Stellen im Range der B6-Besoldung) wurden seit Amtsantritt von Bundesentwicklungsministerin Svenja Schulze mit einer Doppelspitze versehen, und aus welchen Gründen?

Haben diese Doppelspitzen künftig das Anrecht auf Beschäftigung in einem Vollzeitverhältnis?

Erfüllen alle mit einer B6-Besoldung geführten Arbeitseinheiten im BMZ die im Regelfall für alle Bundesministerien geltende Voraussetzung, dass der jeweiligen Leitungseinheit wenigstens vier Referate zugeordnet sein müssen?

Seit Amtsantritt der Bundesministerin Schulze wurde eine Unterabteilungsleitung mit einer Doppelspitze besetzt. Teilzeitarbeitsmodelle werden im BMZ grundsätzlich für ein Jahr festgelegt. Nach Ablauf dieses Zeitraums besteht für die Beschäftigten bei Bedarf die Möglichkeit, das Arbeitszeitmodell anzupassen.

Im BMZ bestehen drei mit B6-Besoldung geführte Organisationseinheiten, denen weniger als vier Arbeitseinheiten zugeordnet sind. Hierbei handelt es sich um Organisationseinheiten mit Stabsfunktion nach § 10 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO).

5. Was hat die Verwaltung des BMZ dazu bewogen, die Ausschreibung für die Leitung des Referats 201 – anders als bei den Referaten G10, G22, G30, 122, 410, 423 sowie für die Ukraine Recovery Conference und den Ukraine-Stab – nicht für interessierte Referenten und Referentinnen zu öffnen, sondern ausschließlich für Referatsleitungen auszusprechen?

Referatsleitungspositionen werden im BMZ dann geöffnet für Referentinnen und Referenten ausgeschrieben, wenn es weniger verfügbare Referatsleitungen als Positionen gibt.

6. Wie ist das Zahlenverhältnis von Frauen und Männern im höheren Dienst des BMZ?

Zum Stichtag 7. Dezember 2023 waren 448 Frauen und 339 Männer im höheren Dienst des BMZ.

7. Wie ist das Zahlenverhältnis von Frauen und Männern auf der Ebene der Referatsleiter im BMZ?

Sollte das quantitative Ziel der Gleichstellung im BMZ auf dieser Ebene hinsichtlich der Parität erfüllt sein, wie plant das BMZ, künftig das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter im BMZ zu behandeln, und sollen Frauen auch künftig bei gleicher Eignung bevorzugt befördert werden?

Zum Stichtag 7. Dezember 2023 waren von den sich im Dienst befindlichen Referatsleitungen im BMZ (keine beurlaubten oder sich in einer Auslandsverwendung befindlichen Referatsleitungen) 56 Frauen und 49 Männer. Das BMZ wendet § 8 des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleGG) an, wenn dessen Voraussetzungen vorliegen. Im Rahmen von Beförderungsentscheidungen ist im BMZ das Kriterium „Frauenförderung“ seit dem Amtsantritt von Bundesministerin Schulze nicht herangezogen worden.

8. Welche Aufgabe kommt dem im BMZ neu gegründeten „Netzwerk Frauen in Führung“ zu, und warum wurde dem Vorschlag des Personalrats nach Öffnung des Teilnehmendenkreises auch für Männer mit Familienaufgaben nicht stattgegeben?

Das Netzwerk für mehr Frauen in Führung erfüllt insbesondere den Auftrag des Führungspositionenplans 2025 des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend („Plan FüPo 2025“), als eine Maßnahme zur Erreichung und Etablierung einer paritätischen Besetzung von Führungspositionen in den Ressorts moderierte Frauennetzwerke einzuführen. Dieser Maßnahmenvorschlag sieht eine Öffnung für Männer mit Familienaufgaben nicht vor.

9. Wird zukünftig im BMZ bzw. auf eine Balance bzw. paritätische Besetzung im höheren Dienst und in Führungspositionen im Rahmen der Personalpolitik hingewirkt?

Entsprechend dem gesetzlichen Auftrag aus dem zweiten Führungspositionengesetzes (FüPoG II) und dem BGleGG wird im BMZ zukünftig weiterhin auf die paritätische Besetzung und die Beibehaltung der paritätischen Besetzung von Führungspositionen hingewirkt werden.

10. Wie hoch ist der Anteil von schwerbehinderten Beschäftigten an der Gesamtheit der Beschäftigten im höheren Dienst zahlenmäßig und prozentual?

Zu schwerbehinderten Beschäftigten im Sinne der Fragestellung werden gemäß § 2 Absatz 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) auch schwerbehinderten Menschen gleichgestellte Personen gezählt. Im BMZ sind im höheren Dienst 39 von insgesamt 787 Personen schwerbehindert. Das entspricht einem Anteil von 4,95 Prozent.

11. Wie hoch sind der zahlenmäßige und prozentuale Anteil schwerbehinderter Beschäftigter in Führungspositionen (bitte nach Referatsleitungen, Unterabteilungsleitungen und Abteilungsleitungen aufschlüsseln)?

Sechs von insgesamt 132 Führungskräften haben eine Schwerbehinderung. Das entspricht einem Anteil von 4,55 Prozent. Sowohl auf Referatsleitungsebene als auch auf Unterabteilungsleitungsebene beträgt der Anteil 4,76 Prozent. Zum Schutz des Grundrechts auf informationelle Selbstbestimmung (Artikel 2 Ab-

satz 1 in Verbindung mit Artikel 1 Absatz 1 des Grundgesetzes) der betreffenden Personen wird nach sorgfältiger Abwägung mit dem parlamentarischen Auskunftsanspruch aufgrund der geringen Personenanzahl von weiteren Angaben und einer weiteren Aufschlüsselung der Zahlen abgesehen.

12. Welche Maßnahmen unternimmt das BMZ, um den Anteil schwerbehinderter Beschäftigter bzw. den Anteil schwerbehinderter Beschäftigter in Führungspositionen zu steigern?

Das BMZ berücksichtigt im Rahmen der Bestenauslese nach Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes, dass eine Schwerbehinderung bei gleicher Eignung mehrerer Bewerberinnen und Bewerber ein zu berücksichtigendes Hilfskriterium darstellen kann. Da dienstliche Beurteilungen die Grundlage für Personalentscheidungen darstellen, werden zudem alle beurteilenden Führungskräfte regelmäßig in der Erstellung diskriminierungsfreier dienstlicher Beurteilungen geschult.