

Vortrag

Otto Schily, Bundesminister des Innern
„Ist der deutsche öffentliche Dienst den internationalen
Herausforderungen gewachsen?“
5. November 2003



Berliner Initiative

Berliner Initiative für mehr
Internationalität in Bildung, Ausbildung
und Personalpolitik

Die internationale Verflechtung unseres Landes macht auch international geprägte Bundes- und Landesverwaltungen erforderlich. Maßnahmen zur Verbesserung internationaler Kompetenz betreffen die Anpassung des Dienstrechts, die Einstellungspraxis der Verwaltungen sowie Konzepte der Personalentwicklung, die auch Entsendungen von Beamten in internationale Organisationen einschließen. Eine solche zukunftsgerichtete Personalpolitik ist auch ein Signal dafür, dass die europäische Ausrichtung und wachsende internationale Verantwortung der Bundesrepublik ein bestimmendes Merkmal deutscher Politik geworden sind.

Seit 2001 wirbt die private Berliner Initiative für mehr Internationalität in Bildung, Ausbildung und Personalpolitik. Es geht ihr u.a. darum, die Bildungsvoraussetzungen und Startchancen für jene Nachwuchskräfte aus Deutschland zu verbessern, die eine europäische oder internationale Berufslaufbahn anstreben. Ferner unterstützt sie die Exekutive in Bund und Ländern darin, durch eine langfristig angelegte Personalpolitik die deutsche Präsenz in europäischen und internationalen Einrichtungen zu stärken.

Die Aktivitäten der Berliner Initiative werden von einer Steuerungsgruppe vorbereitet, der folgende Persönlichkeiten angehören:

Dieter Berg,
Geschäftsführer der Robert Bosch Stiftung, Stuttgart

Dr. Christoph Bertram,
Direktor der Stiftung Wissenschaft und Politik, Berlin

Dr. Ulrich Bopp,
Mitglied des Tönissteiner Kreises, Berlin

Dr. Ludger Buerstedde,
Sprecher des Tönissteiner Kreises, Bonn

Professor Dr. Dr. h.c. Karl Kaiser,
Senior Scholar, Deutsche Gesellschaft für Auswärtige Politik,
Berlin

Begrüßung
Dieter Berg, Geschäftsführer
der Robert Bosch Stiftung

Sehr verehrter Herr Minister,
sehr geehrte Damen und Herren,

im Namen der „Berliner Initiative für mehr Internationalität in Bildung, Ausbildung und Personalpolitik“ begrüße ich Sie herzlich in der Bosch Repräsentanz Berlin. In der Berliner Initiative haben sich neben der Robert Bosch Stiftung die Stiftung Wissenschaft und Politik, die Deutschen Gesellschaft für Auswärtige Politik sowie der Tönissteiner Kreis zusammengetan, um öffentlich die Bedingungen anzumahnen, die Deutschland braucht, um seine Rolle in einer immer größer werdenden Europäischen Union und im Zeichen der zunehmenden Globalisierung angemessen wahrnehmen zu können.

Unter meinem Vorgänger Ulrich Bopp hat sich die Robert Bosch Stiftung seit 1994 dieser Frage angenommen. Sie veranstaltete damals in Stuttgart ein Symposium, bei dem Experten aus Wissenschaft und Praxis über die Ausbildung und Qualifizierung von Nachwuchskräften für internationale Aufgaben in der Bundesrepublik Deutschland diskutierten.

Im Lichte der Empfehlungen, die aus dem Gespräch hervorgingen, richtete die Robert Bosch Stiftung das Stiftungskolleg für internationale Aufgaben ein, das jährlich 20 Stipendiaten fördert. Das Programm ermöglicht es den Teilnehmern während eines ganzen Jahres, Arbeitsaufenthalte in nationalen und internationalen Organisationen zu absolvieren und dabei eigene Projektideen zu verwirklichen. Inzwischen führt die Stiftung das Programm gemeinsam mit der Studienstiftung des deutschen Volkes und in Kooperation mit dem Auswärtigen Amt durch.

In Zusammenarbeit mit der Stiftung Wissenschaft und Politik und der Deutschen Gesellschaft für Auswärtige Politik lud die Robert Bosch Stiftung 1999 zu einem zweiten Symposium ein, bei dem es um die Frage ging, ob wir in Staat und Wirtschaft, in Bund und Ländern, in Politik und Gesellschaft,

vor allem aber in Schulen und Hochschulen ausreichend auf die internationale Verflechtung vorbereitet sind, die längst Grundbedingung unseres Wohlstands ist und unsere Rolle in der Welt mitbestimmt. Die Ergebnisse des Gesprächs mündeten in den „Stuttgarter Appell für mehr Internationalität in Bildung, Ausbildung und Personalpolitik“. Der Stuttgarter Appell machte den Zusammenhang deutlich, der zwischen Bildung, Ausbildung, Personalpolitik und der unzureichenden deutschen Präsenz in internationalen Organisationen besteht.

Inzwischen befassen sich Regierungen und Parlamente in Bund und Ländern ebenso wie die Medien zunehmend mit der Wettbewerbsfähigkeit unserer Ausbildungseinrichtungen im europäischen und im internationalen Vergleich. Auch der deutschen Personalpolitik gegenüber internationalen Organisationen wird erhöhte Aufmerksamkeit geschenkt.

Die Berliner Initiative fördert dieses Problembewusstsein durch den Erfahrungsaustausch von Vertretern aus Politik, Wirtschaft, Verwaltung, Wissenschaft, Verbänden und gemeinnützigen Einrichtungen. Es wurde der Gesprächskreis „Internationales Führungspersonal“ ins Leben gerufen. Er veröffentlichte auf der Grundlage von Analysen unabhängiger Experten 2001 und 2002 wichtige Empfehlungen zur Stärkung der deutschen Mitwirkung in den europäischen Organen sowie im System der Vereinten Nationen, in der Weltbank, im Internationalen Währungsfonds und in der OECD.

Bereits der Stuttgarter Appell hatte dafür geworben, die Bildungsvoraussetzungen durch eine stärker internationale Ausrichtung der Bildung und Hochschulbildung sowie durch Maßnahmen zur praktischen Ausbildung im Rahmen von Stipendienprogrammen deutlich zu verbessern. Der Gesprächskreis „Internationales Führungspersonal“ nahm in seiner dritten Sitzung am 17. Oktober zum Thema „Deutsche Hochschule und internationaler Nachwuchs: Was muss sich ändern?“ eine Bestandsaufnahme vor. Wie aus den Ergebnissen deutlich wurde, hat sich zwar in der Bildungspolitik und Nachwuchsförderung vieles bewegt. Dennoch haben wir in Deutschland noch nicht in genügendem Maße erreicht, dass unsere Bildungseinrichtungen im internationalen Vergleich hinreichend attraktiv und ihre Absolventen ausreichend konkurrenzfähig sind. Die Berliner Initiative wird die weitere Entwicklung daher kritisch verfolgen.

In den Sitzungen des Gesprächskreises wurde wiederholt ein stärkerer Austausch zwischen Universität und Praxis sowie mehr Durchlässigkeit zwischen Institutionen des öffentlichen Dienstes, der Wirtschaft, der Wissenschaft und den internationalen Organisationen gefordert, um die Einsatzmöglichkeiten für deutsche Nachwuchskräfte zu erweitern. Die Berliner Initiative hat daher nicht nur multilaterale Organisationen oder weltweit tätige Wirtschaftsunternehmen, sondern auch den öffentlichen Dienst im Blick.

Die Arbeit der Bundesressorts ist inzwischen in großem Maße von internationalen Inhalten geprägt. Auch die Landesverwaltungen sollen und müssen eine aktive Europapolitik mitgestalten. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, müssen die Bundes- und Landesverwaltungen ihre Mitarbeiter entsprechend qualifizieren. Dazu wird es notwendig sein, das Dienstrecht und die Einstellungspraxis der Verwaltungen anzupassen sowie Konzepte der Personalentwicklung, die auch die Entsendung von Beamten in internationale Organisationen einschließen, zu entwickeln oder weiterzuentwickeln. Für eine erste Bestandsaufnahme über die Personalpolitik der Bundes- und Landesressorts hat die Berliner Initiative eine Erhebung an der Hochschule für Verwaltungswissenschaften in Speyer in Auftrag gegeben. Sie hinterfragt insbesondere, inwieweit Auslandserfahrung bei der Einstellung in den höheren Dienst honoriert wird. Die endgültigen Ergebnisse werden in wenigen Tagen vorliegen. Lassen Sie mich aber jetzt schon sagen, dass die ersten Ergebnisse ernüchternd sind und voraussichtlich Gegenstand eines weiteren Gesprächskreises sein werden.

Ich freue mich sehr, daß Sie, sehr verehrter Herr Minister, bereit sind, hier und heute zum Thema „Ist der deutsche öffentliche Dienst den internationalen Herausforderungen gewachsen?“ zu uns zu sprechen. Schließlich sind Sie der oberste Herr des öffentlichen Dienstrechts und damit einer der wichtigsten Adressaten der Berliner Initiative.

Vielen Dank.

Vortrag

Vortrag

Otto Schily, Bundesminister des Innern

„Ist der deutsche öffentliche Dienst den internationalen Herausforderungen gewachsen?“

5. November 2003

Sehr geehrte Damen und Herren,
der Fußballprofi Andreas Möller hat sich einmal über die Wahl seines Arbeitsplatzes so geäußert: „Mailand oder Madrid – Hauptsache Italien!“ Ich finde, ganz so großzügig sollten wir mit der Internationalität nicht sein. Aber es gibt in der Tat schon eine Reihe von Branchen, in denen die Frage, in welchem Land man gerade lebt und arbeitet, fast zweitrangig geworden ist.

Das gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in multinationalen Konzernen ähnlich wie für etliche Profisportler und auch international erfolgreiche Künstlerinnen und Künstler. In Politik und Verwaltung ist das, jedenfalls zum jetzigen Zeitpunkt, ganz überwiegend nicht der Fall – nicht nur, aber auch aus Gründen der notwendigen Loyalität in nationalen Angelegenheiten.

Nur im Bereich der auswärtigen Politik ist Internationalität seit jeher selbstverständliches Programm. In früheren Zeiten, zum Teil auch bis in die jüngste Vergangenheit, wurde die Diplomatie zwischen Königshäusern bekanntlich sogar durch Hochzeiten gepflegt – als ganz spezielle Form internationaler Personalpolitik.

So weit wollen wir im öffentlichen Dienst nicht unbedingt gehen. (Obwohl natürlich auch grenzüberschreitende Eheschließungen willkommen sind.) Aber es ist richtig: In einer Welt, die wirtschaftlich, politisch und auch kulturell immer stärker international vernetzt ist, muss auch der öffentliche Dienst sich öffnen. Ich halte die Berliner Initiative daher für eine ausgezeichnete Idee und verstehe ihre Vorschläge und auch Mahnungen in erster Linie nicht als Kritik, sondern als Ansporn.

Sehr geehrte Damen und Herren,
die internationalen Herausforderungen an den öffentlichen Dienst haben zwei Seiten: Zum einen die Vertretung deutscher Interessen im Ausland, zum anderen die Berücksichtigung internationaler Entwicklungen im Inland. Wir brauchen also erstens deutsches Personal in internationalen Organisationen und zweitens internationales Denken in deutschen Organisationen.

Was den ersten Punkt betrifft, so lassen sich die Lücken, die auf internationaler Ebene durch eine unzureichende Personalpolitik in den 80er und 90er Jahren entstanden sind, nicht kurzfristig beseitigen. Die Bundesregierung hat das Problem jedoch erkannt und inzwischen auch einiges verbessert. Einen wichtigen Anstoß dazu hat die 2001 im Bundesministerium des Innern von Herrn von Fircks erstellte Studie über „Verwendung von Personal im internationalen Bereich“ gegeben.

- Heute wird die deutsche Personalpolitik im Hinblick auf internationale Führungsaufgaben in der so genannten „Steinmeier-Runde“ im Bundeskanzleramt koordiniert. Das ist gewissermaßen die strategische internationale Personalplanung.
- Das Auswärtige Amt verfügt heute über eine zentrale Anlauf- und Servicestelle für alle Bundesbediensteten, aber auch für interessierte Bewerberinnen und Bewerber z.B. aus der Privatwirtschaft. Dieses Informationsangebot wird unterstützt durch einen internationalen Stellenpool. Das Auswärtige Amt erfasst und veröffentlicht seit August 2001 sämtliche Stellenausschreibungen internationaler Organisationen.
- Im August 2002 hat das Auswärtige Amt im Internet die Datenbank „Internationaler Personalpool“ eingerichtet. Wer sich für eine Tätigkeit im internationalen Rahmen interessiert, kann seine Daten eingeben und erhält dann aus dem internationalen Stellenpool eine individuelle Liste passender Ausschreibungen.
- Unter dem Motto „Transparenz schaffen und Karrierechancen verbessern“ ist ein Angebot aus Seminaren, Datenbanken, Praktikantenprogrammen und individuellen Beratungen entstanden, um die Bewerbungschancen deutscher Kandidaten bei internationalen Organisationen zu erhöhen.

- Bei den Auswahlwettbewerben, insbesondere beim EU-Concours, unterstützt das Auswärtige Amt die Bewerberinnen und Bewerber durch ein gezieltes Vorbereitungsprogramm.

Diese Maßnahmen werden vor allem langfristig Wirkung zeigen. Es gibt aber schon jetzt deutliche Erfolge.

Beim EU-Concours ist der Anteil deutscher Bewerberinnen und Bewerber von 10,1% im Jahr 1998 binnen vier Jahren auf 19,1% gestiegen. Auch die Zahl unserer Kandidatinnen und Kandidaten, die den Concours bestehen, hat sich im gleichen Zeitraum verdoppelt: Von 4,8% auf nunmehr 9,8%.

Deutschland stellte zuletzt 19,3% der erfolgreichen Bewerberinnen und Bewerber. Im Vergleich zur bisherigen Präsenz in der EU-Kommission von nur ca. 12% ist das ein deutlicher Fortschritt. Und für das BMI hat gerade das vergangene Jahr eine Steigerung von 20 auf 29 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des höheren Dienstes in der EU gebracht.

Sehr geehrte Damen und Herren,
wir haben also schon viel getan, um in der Vergangenheit Versäumtes nachzuholen. Zwei Punkte gilt es dabei für die Zukunft zu berücksichtigen: Mit der Erweiterung der EU wird auch der Konkurrenzdruck wachsen. Und mit der Vertiefung der Integration werden EU-Mitarbeiter immer stärker zu Vertretern europäischer Interessen werden müssen.

Europa beginnt aber nicht in Brüssel, sondern bei uns zu Hause. Ich komme damit zur zweiten Seite unseres Themas, der Internationalität auf nationaler Ebene.

Europa beginnt zum Beispiel in Seifhennersdorf. Dort habe ich im Februar mit meinem tschechischen Kollegen Gross die erste gemeinsame deutsch-tschechische Grenzstreife eingesetzt. Für die Beamtinnen und Beamten ist das – auf beiden Seiten – eine große Herausforderung. Hier begegnen sich unterschiedliche Rechtssysteme und Einsatzkonzepte, vor allem aber Menschen unterschiedlicher Sprache und auch unterschiedlicher Mentalitäten.

Im Bundesministerium des Innern arbeitet heute kein Referat mehr ohne europäischen Bezug. Für rund ein Drittel ist die Mitarbeit in internationalen Gremien inzwischen eine schlichte Selbstverständlichkeit.

Was für die Diplomaten im Auswärtigen Amt schon immer selbstverständlich war, gilt heute nahezu für alle Ministerien. Darin drückt sich aus, dass europäische Politik heute nicht mehr Außen-, sondern Innenpolitik ist.

Die wachsende Internationalität der Aufgaben betrifft selbstverständlich nicht nur die Ministerien, sondern fast alle größeren Behörden. Im Sicherheitsbereich gilt das vor allem für das Bundeskriminalamt. Die Bekämpfung von Kriminalität und Terrorismus kann nur in internationaler Zusammenarbeit erfolgreich sein. Auf diesem Gebiet leistet das BKA vorzügliche Arbeit, die auch international anerkannt wird. Erwähnung verdient in diesem Zusammenhang die Tatsache, dass Deutschland nach mehr als 30 Jahren 2005 endlich wieder Gastgeber der Jahresversammlung von Interpol sein wird.

Aber auch das Technische Hilfswerk hat sich zu einer europäisch denkenden und international handelnden Organisation entwickelt. Allein im vergangenen Jahr war das THW an rund 60 Standorten in 22 Ländern bzw. Regionen in aller Welt tätig. Der neueste Einsatzort ist bekanntlich – nicht ganz ungefährlich – im Irak.

Sehr geehrte Damen und Herren,
diese internationale Ausrichtung ist nur möglich durch die Förderung und Ausbildung von weltoffenen und international geschulten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Für die Bundesregierung sind dies entscheidende Kriterien bei der Auswahl von Nachwuchs für die Bundesverwaltung. Berufsanfänger sollten ihr Fachwissen nicht mehr nur im nationalen Kontext erworben haben.

Im Bundesministerium des Innern werden von Nachwuchskräften heute nicht nur qualifizierte Sprachkenntnisse in Englisch oder Französisch erwartet. Schon vor ihrer Einstellung sollten sie nach Möglichkeit einen Auslandsaufenthalt absolviert haben.

Der Forderung nach Sprachkenntnis und Auslandserfahrung schließe ich mich also voll und ganz an. Ich halte es jedoch nicht für nötig, einen einjährigen Auslandsaufenthalt als Voraussetzung für die Einstellung gesetzlich vorzuschreiben. Damit würden nur neue Regelungstatbestände geschaffen, während wir doch den Abbau von Bürokratie vorantreiben wollen.

Entscheidend ist aber, dass durch eine gesetzliche Regelung ausgerechnet dort ein Zwang ausgeübt würde, wo sich Eigeninitiative am besten zeigen und bewähren kann. Gerade junge Menschen sollten lernen, Verantwortung für ihre berufliche Zukunft zu übernehmen und frei zu entscheiden, welche Schritte sie in welche Richtung unternehmen wollen.

Das Leitbild vom aktivierenden Staat gilt auch hier: Er soll Anreize bieten (z.B. indem Auslandserfahrung bei der Einstellung honoriert wird), aber keinen unnötigen Zwang ausüben. Eigenverantwortung und Engagement sind schließlich entscheidende Ressourcen für einen modernen öffentlichen Dienst.

Der Staat muss dafür sorgen, Flexibilität und Mobilität auch im internationalen Austausch zu fördern. Dazu gehört z.B. die gegenseitige Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen.

Durch die Umsetzung der EU-weiten Arbeitnehmerfreizügigkeit ist auch der Zugang zu den nationalen Verwaltungen eröffnet worden. Grundsätzlich besteht heute die Möglichkeit, dass EU-Bürgerinnen und -Bürger in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung in Europa arbeiten können. Ausgenommen sind nur Positionen, die wegen der Ausübung besonderer hoheitlicher Befugnisse zu den Kernbereichen der öffentlichen Verwaltung zählen.

Das Bundesministerium des Innern hat hierzu in Abstimmung mit den Ländern entsprechende Anwendungsempfehlungen gegeben. Mittlerweile fallen – schätzungsweise – mehr als 60% der Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst unter den Freizügigkeitsgrundsatz. Deutschland hat damit seinen öffentlichen Dienst für EU-Bürgerinnen und Bürger weit geöffnet.

Ein praktisches Beispiel sind die französischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bundeskanzleramt. Auch wenn

es sich im Moment noch um Einzelfälle handelt, so ist die Bundesverwaltung doch entschieden dabei, sich vom Denken in abgeschlossenen nationalen Diensten zu verabschieden.

Sehr geehrte Damen und Herren,
zur Akzeptanz von Qualifikation gehört die Anerkennung von Hochschuldiplomen über die nationalen Grenzen hinweg. Die EG-Verordnung zur Anerkennung von Hochschuldiplomen existiert seit 1995. Das darin geregelte Anerkennungsverfahren bezieht sich auf Abschlüsse, die im Herkunftsstaat unmittelbar den Zugang zum Beruf im öffentlichen Dienst des Herkunftsstaates eröffnen. Das Anerkennungsverfahren geht von dem Grundsatz aus, dass die Anerkennung des Diploms oder des Befähigungsnachweises anderer Mitgliedstaaten die Regel ist.

In diesen Zusammenhang gehört die – in Ihrem Kreis erhobene – Forderung, an unseren Hochschulen erworbene Bachelor-Abschlüsse als ausreichend für eine Tätigkeit im höheren Dienst anzusehen. Die Kultusminister und die Innenminister haben auf ihren Konferenzen im Jahr 2002 nach eingehender Prüfung beschlossen, diese neuen Abschlüsse dem gehobenen Dienst zuzuordnen.

Sie werden Verständnis haben, dass ich mich jetzt nicht gegen die Beschlüsse stellen kann. Ich halte sie auch in der Sache für richtig. Für Führungspositionen im öffentlichen Dienst benötigen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der bestmöglichen Vorbereitung.

Bei den Masterabschlüssen ist eine differenzierte Betrachtung notwendig. Soweit der Master an Universitäten und Hochschulen erworben wird, ist der Abschluss generell dem höheren Dienst zuzurechnen. Soweit der Master an Fachhochschulen erworben wird, ist eine Zuordnung zum höheren Dienst erst dann zu bejahen, wenn der Studienabschluss von Inhalt, Studienumfang und Prüfungsanforderungen her einem an Universitäten und Hochschulen vergebenen Diplom-, Magister- oder Masterabschluss gleichwertig ist. Die Gleichwertigkeit wird in einem gesonderten Akkreditierungsverfahren geprüft, das bisher bundesweit in rund 30 Fachhochschul-Masterstudiengängen positiv beschieden wurde.

Ob auch künftig ein Akkreditierungsverfahren durchlaufen werden muss, bleibt abzuwarten. Derzeit liegen hierzu noch keine ausreichenden Erfahrungen vor. Eine Überprüfung der Verfahrensweise wird nach Absprache der Innenminister- und Kultusministerkonferenz jedoch spätestens im Jahr 2007 erfolgen.

Sehr geehrte Damen und Herren,
unabhängig von Verfahrensfragen sind wir uns wohl einig, dass die Internationalität von Nachwuchskräften vor allem an den Hochschulen gefördert werden muss. Sie haben darüber vor zwei Wochen im Gesprächskreis der Berliner Initiative ausführlich gesprochen. Eine Vielzahl von Studiengängen ist heute europäisch bzw. international ausgerichtet. Genauso wichtig erscheint mir aber, dass auch ein Austausch der Studierenden über Landesgrenzen hinweg stattfindet.

Im Wintersemester 2001/2002 studierten 206.141 Ausländer an deutschen Hochschulen. Damit ist ihr Anteil von knapp 10% im Jahr 2000 auf 11% gestiegen, aber gewiss noch ausbaufähig.

Das Ausländerrecht erlaubt es, dass an deutschen Hochschulen immatrikulierte oder promovierte EU-Ausländer ohne großen bürokratischen Aufwand die erforderlichen Visa erhalten können. Im neuen Zuwanderungsgesetz sind dazu noch flexiblere Regelungen enthalten. Im Zuwanderungsgesetz ist außerdem vorgesehen, dass ausländischen Studienabsolventen die Suche nach einer adäquaten Beschäftigung ermöglicht wird. Hierzu soll künftig eine Aufenthaltserlaubnis bis zu einem Jahr erteilt werden können.

Umgekehrt sollten aber auch unsere Studentinnen und Studenten einen Teil ihrer akademischen Erfahrung im Ausland machen. Die Zahl der Deutschen, die im Ausland studieren, lag im Jahr 2000 bei 50.000. Auch diese Zahl halte ich für durchaus steigerungsfähig. Nach wie vor stehen bei den Gastländern an erster Stelle die USA und Großbritannien mit jeweils rund einem Fünftel der Studierenden; rund drei Fünftel wählten EU-Staaten, nicht zuletzt aufgrund gezielter Förderprogramme wie z.B. dem Erasmus-Programm.

Um das Auslandsstudium weiter zu fördern, ist die Berliner Initiative von besonderer Bedeutung. Ihre verschiedenen

Stiftungen fördern mit ganz unterschiedlichen Programmen die internationale Kompetenz auch über das Studium hinaus. Ich nenne beispielhaft das jetzt neu initiierte Bellevue-Stipendienprogramm der Robert Bosch Stiftung.

Sehr geehrte Damen und Herren,
es gibt noch andere Grenzen als die zwischen Staaten, die wir überschreiten müssen. Mobilität beschränkt sich nicht auf geographische Beweglichkeit. Wir müssen in Zukunft auch den Wechsel zwischen Privatwirtschaft, Wissenschaft und öffentlichem Dienst noch stärker als bisher erleichtern. Dies gilt nicht nur innerstaatlich, sondern auch für ausländische EU-Bürgerinnen und -Bürger.

Im Augenblick ist die Anerkennungsmöglichkeit auf die öffentlichen Dienste begrenzt. Wir müssen aber sowohl im nationalen als auch im internationalen Bereich dazu kommen, Zeiten auch außerhalb des öffentlichen Dienstes auf die Probezeit anzurechnen. Berufserfahrung an anderer Stelle muss auch für den öffentlichen Dienst stärker gewichtet werden.

Ebenso sollten die Möglichkeiten der Einstellung in ein höheres Amt sowie das Überspringen von Ämtern flexibler gestaltet werden. Das Gleiche gilt für die Option auf schnellere Beförderungen.

Die Qualität im öffentlichen Dienst werden wir nur steigern, wenn wir das Leistungsprinzip stärker berücksichtigen. Der Staat muss daher auch die Leistungsfähigkeit seiner Bediensteten fördern. Fördern und fordern gehören auch hier zusammen.

Wir finden heute – auch dank staatlicher Unterstützung – viele international qualifizierte Nachwuchskräfte mit zum Teil beeindruckenden Fähigkeiten. Wir müssen diese Kompetenzen aber pflegen und für neue Anforderungen weiterentwickeln. Der Wechsel zwischen nationalen und internationalen Aufgaben ist heute zwar in vielen Personalentwicklungskonzepten verankert. In der Praxis gestaltet sich die Umsetzung leider oft noch schwierig.

In meinem Personalreferat habe ich deshalb einen speziellen Koordinierungskreis mit Mitgliedern aus den jeweils betroffenen Fachbereichen eingerichtet. Gezielt wollen wir

Expertinnen und Experten für internationale Verwendungen gewinnen und sie längerfristig vorbereiten. Die in Frage kommenden internationalen Organisationen sind in Form eines verbindlichen Kataloges festgelegt. In der Praxis erfolgt eine Beurlaubung zu einer internationalen Tätigkeit zunächst für 5 Jahre. Insgesamt sollte sie 10 Jahre nicht überschreiten, denn wir brauchen auch den Rücktransfer von internationalen Erfahrungen in den nationalen Dienst.

Gleichzeitig soll mit dem Wechsel eine verstärkte Karriereentwicklung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreicht werden. Deswegen haben wir festgelegt, dass die Tätigkeit bei internationalen Einrichtungen positiv in Beförderungsentscheidungen einfließt.

Das setzt aber aussagekräftige Beurteilungen aus den internationalen Organisationen voraus. Sie wissen, dass ein einheitliches Beurteilungssystem schon auf nationaler Ebene Schwierigkeiten bereitet. International kommen erschwerend noch unterschiedliche Zielrichtungen der Beurteilung hinzu. Z.B. geht es bei der Europäischen Kommission um die Beförderung, während es bei der OECD allein um die Verbesserung der Kommunikation und die Ermittlung des Fortbildungsbedarfs geht.

Um eine bessere Ausgangsbasis zu haben, hat das BMI beim European Institute of Public Administration (EIPA) eine vergleichende Studie erstellen lassen. Sie soll helfen, die Beurteilungspraxis in ausgewählten internationalen Organisationen besser einzuschätzen.

Sehr geehrte Damen und Herren,
ich bin überzeugt, dass wir die Mobilitätshürden zunehmend abbauen können, damit der international qualifizierte Nachwuchs im öffentlichen Dienst gute Chancen finden kann. Wir dürfen aber selbstverständlich all jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht vergessen, die den öffentlichen Dienst noch als eine rein nationale Angelegenheit kennen gelernt haben.

Die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung als zentrale Fortbildungseinrichtung des Bundes bietet heute ein breites Spektrum von Fortbildungsveranstaltungen, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Europa fit zu machen.

Jährlich werden bis zu 90 Seminare und Workshops mit unterschiedlichen Schwerpunkten angeboten. Sie vermitteln Kenntnisse zur Rechtsordnung, zu aktuellen Fragen der EU-Tagespolitik genauso wie die notwendigen Fähigkeiten für internationale Verhandlungen.

Gezielte Austauschprogramme fördern das gegenseitige Verständnis im internationalen Bereich. Vor allem die teils multinational besetzten Veranstaltungen ermöglichen gute Einblicke in die verschiedenen Regierungs- und Verwaltungssysteme vor Ort.

Erweitert wurde auch das Angebot von Zusatzausbildungen. Der Harvard-Studiengang an der John F. Kennedy School in Cambridge/USA ist schon vor mehr als 10 Jahren ins Programm aufgenommen worden. Insgesamt haben seither 63 Bundesbedienstete diese Möglichkeit genutzt. Heute besteht auch die Möglichkeit, berufsbegleitend das „Executive MBA-Programm“ der Wissenschaftlichen Hochschule für Unternehmensführung in Koblenz zu besuchen. Darüber hinaus wird seit 2001 das Fernstudium „Europäisches Management“ angeboten.

Sehr geehrte Damen und Herren,
gerade diese berufsbegleitenden Zusatzqualifikationen fordern ein hohes persönliches Engagement des Einzelnen; dass die Angebote genutzt werden, beweist, dass das Interesse an den internationalen Aufgaben deutlich gestiegen ist.

Ein weiteres Angebot soll nun in Zusammenarbeit mit Frankreich entstehen. Anlässlich des 40-jährigen Bestehens des Elysée-Vertrags hat die französische Seite dieses Projekt vorgeschlagen. Besonders geeignete Bewerberinnen und Bewerber sollen auf die Wahrnehmung herausgehobener Aufgaben im öffentlichen Dienst vorbereitet werden. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen in erster Linie aus Deutschland und Frankreich sowie zusätzlich aus weiteren europäischen Ländern kommen. Der Unterricht ist in deutsch und französisch, ggf. auch in englisch vorgesehen.

Ich halte einen solchen mehrsprachigen Ansatz für sehr viel versprechend. Denn wir können uns nur verstehen, wenn wir uns sprachlich verständigen können.

Sehr geehrte Damen und Herren,
ich habe versucht, Ihnen darzustellen, dass wir uns von Seiten
des Bundes den internationalen Herausforderungen stellen.
Es handelt sich aber um einen Prozess, den wir beschleuni-
gen müssen, weil die internationalen Anforderungen weiter
zunehmen werden.

Meine Erwartung ist dabei, dass sich zunehmend ein euro-
päisches Bewusstsein herausbildet. Umberto Eco hat einmal
gesagt: „In Rom bin ich Mailänder, in Paris bin ich Italiener,
und in New York bin ich Europäer.“ Ein solches europäisches
Bewusstsein erhoffe und erwarte ich mir auch für den öffent-
lichen Dienst.

Impressum

Herausgeber:

Berliner Initiative

Robert Bosch Stiftung GmbH

Büro Berlin

Bismarckstraße 71

10627 Berlin

www.berlinerinitiative.de

Gestaltung:

kognito, Berlin



Berliner Initiative

Robert Bosch Stiftung
Büro Berlin
Bismarckstraße 71
10627 Berlin

www.berlinerinitiative.de