



Verwaltungsrat

338. Tagung, Genf, 12.–26. März 2020

GB.338/PFA/INF5

Sektion Programm-, Finanz- und Verwaltungsfragen

PFA

ZUR INFORMATION

Datum: 11. März 2020

Original: Englisch

Zusammensetzung und Struktur des Personals der IAO

Zusammenfassung: Dieses Dokument enthält Informationen über die Zusammensetzung und Struktur des Personals des Amtes zum Stand vom 31. Dezember 2019. Es bietet einen Überblick darüber, wie sich das Personal in Bezug auf Kategorien, Dienstorte, Vertragsarten und Finanzierungsquellen zusammensetzt. Darüber hinaus liefert es im Einklang mit den Leistungsvorgaben der Humanressourcenstrategie 2018–21 Angaben zu Geschlecht, Alter und geografischer Vielfalt sowie zur Personalmobilität.

Verfasser: Hauptabteilung Humanressourcenentwicklung (HRD).

Verwandte Dokumente: GB.331/PFA/13

Inhaltsverzeichnis

	<i>Seite</i>
Einleitung	1
1. Überblick über die Zusammensetzung des Personals der IAO.....	1
1.1 Personalverteilung nach Kategorie, Dienstort, Vertragsart und Finanzierungsquelle	3
1.2 Personalverteilung nach Kategorie, Besoldungsgruppe und Vertragsart.....	4
1.3 Personalverteilung nach Alter und Dienstzeit.....	5
2. Geografische Vielfalt.....	7
2.1 Personalverteilung nach Herkunftsregion, Besoldungsgruppe, Vertragsart und Finanzierungsquelle	7
2.2 Vertretung der Mitgliedstaaten (Sollstellenrahmen und Grad der Vertretung).....	10
2.3 Verteilung der Nachwuchsführungskräfte und Praktikanten nach Land und Herkunftsregion	15
3. Geschlechtervielfalt	16
3.1 Geschlechterverteilung nach Herkunftsregion, Staatsangehörigkeit und Finanzierungsquelle	17
3.2 Personalverteilung nach Kategorie, Alter, Besoldungsgruppe und Vertragsart (reguläres Personal)	21
3.3 Geschlechterverteilung unter den Praktikanten	23
4. Einstellung von Personal und Personalmobilität.....	23
4.1 Stellenausschreibungen 2015-2019 – höherer Dienst (reguläres Personal).....	23
4.2 Zusammensetzung der im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2019 neu eingestellten Bediensteten des Höheren Dienstes und oberer Führungsebenen (reguläres Personal).....	25
4.3 Personalmobilität (reguläres Personal)	25
4.4 Eintritt in den Ruhestand – höherer Dienst und obere Führungsebenen (reguläres Personal)	26

Einleitung

1. Der Verwaltungsrat hat auf seiner 337. Tagung (Oktober–November 2019) einen vom Amt ausgearbeiteten Aktionsplan gebilligt, der zum Ziel hat, die Geschlechterparität und die geografische Vielfalt unter dem Personal der IAO zu steigern und zu gewährleisten, dass das Personal der IAO über die erforderliche Breite an Qualifikationen und Erfahrung, einschließlich für die drei Mitgliedsgruppen relevanter Erfahrung, verfügt, um dem Mandat der Organisation wirksam nachzukommen. Außerdem ersuchte der Verwaltungsrat den Generaldirektor, ihm auf seiner 338. Tagung (März 2020) entsprechend dem auf der 335. Verwaltungsratsagung (März 2019) gefassten Beschluss Angaben dazu vorzulegen, wie sich das reguläre Personal in den einzelnen Personalkategorien und Besoldungsgruppen nach Geschlecht und geografischer Herkunft verteilt.
2. Entsprechend den Leitvorgaben des Verwaltungsrats enthält das vorliegende Dokument Informationen über die Zusammensetzung und Struktur des Personals des Amtes zum Stand vom 31. Dezember 2019. Damit soll ein Jahres-Perspektivbericht zu Geschlechterparität und geografischer Vielfalt bei der IAO vorgelegt werden, wie dies im oben genannten Aktionsplan als Initiative 7 vorgesehen ist. Als Maßstab für die Vielfalt des Personals des Amtes dienen dabei die Zielvorgaben zur Geschlechterparität sowie der Sollstellenrahmen, d.h. der wünschenswerte Umfang der Vertretung der verschiedenen Länder unter den Bediensteten, der für die aus dem ordentlichen Haushalt finanzierten Stellen im höheren Dienst und auf den oberen Führungsebenen (auf Grundlage der Beitragsanteile der einzelnen Staaten zum ordentlichen Haushalt) bestimmt wird. Das Dokument enthält ferner eine neue Reihe von Angaben und Analysen zum übrigen IAO-Personal; damit entsteht ein genaueres Bild der Vielfalt des Personals der Organisation und kann leichter beurteilt werden, inwieweit gemessen an den Zielvorgaben der Humanressourcenstrategie 2018–20 Fortschritte erzielt wurden.

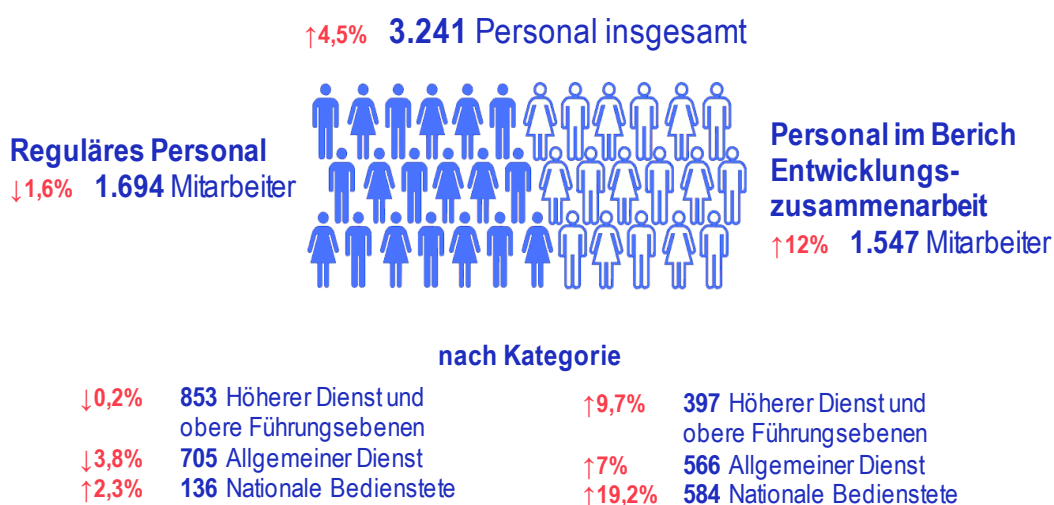
1. Überblick über die Zusammensetzung des Personals der IAO

3. Dieser Abschnitt enthält allgemeine Angaben zu Zusammensetzung, Struktur und Dienort des Personals des Amtes zum Stand vom 31. Dezember 2019.
4. Am 31. Dezember 2019 hatte die IAO insgesamt 3.241 Bedienstete, was einen Anstieg von 4,5 Prozent gegenüber 2018 bedeutet. Das Amt hat weiterhin beträchtliche Anstrengungen unternommen, um die Geschlechtergleichstellung und die geografische Vielfalt zu verbessern. Zwar wurde noch nicht in allen Besoldungsgruppen eine paritätische Vertretung der Geschlechter erreicht, doch machen Frauen 53,9 Prozent der IAO-Bediensteten aus, und im höheren Dienst und auf den oberen Führungsebenen beträgt der Frauenanteil 48,3 Prozent. Verschiedene Maßnahmen des Amtes haben auch zu einer erhöhten Vielfalt der Zusammensetzung des Personals beigetragen; so hat sich die Zahl der vertretenen Nationalitäten geringfügig vergrößert. Alle diese Maßnahmen waren auf die Ziele der Humanressourcenstrategie 2018–20, den Aktionsplan für die Gleichstellung der Geschlechter 2018–21 und den Aktionsplan zur Steigerung der Geschlechterparität und der geografischen Vielfalt unter dem Personal der IAO abgestimmt.
5. Die nachstehenden drei Schaubilder zeigen die wichtigsten Tendenzen im Vergleich zu 2018:
 - IAO-Mitarbeiter: Das aus dem ordentlichen Haushalt finanzierte Personal hat sich um insgesamt 1,6 Prozent verringert; die Zahl der im Rahmen von Entwicklungszusammenarbeitsprojekten beschäftigten Bediensteten hingegen ist um 12 Prozent angestie-

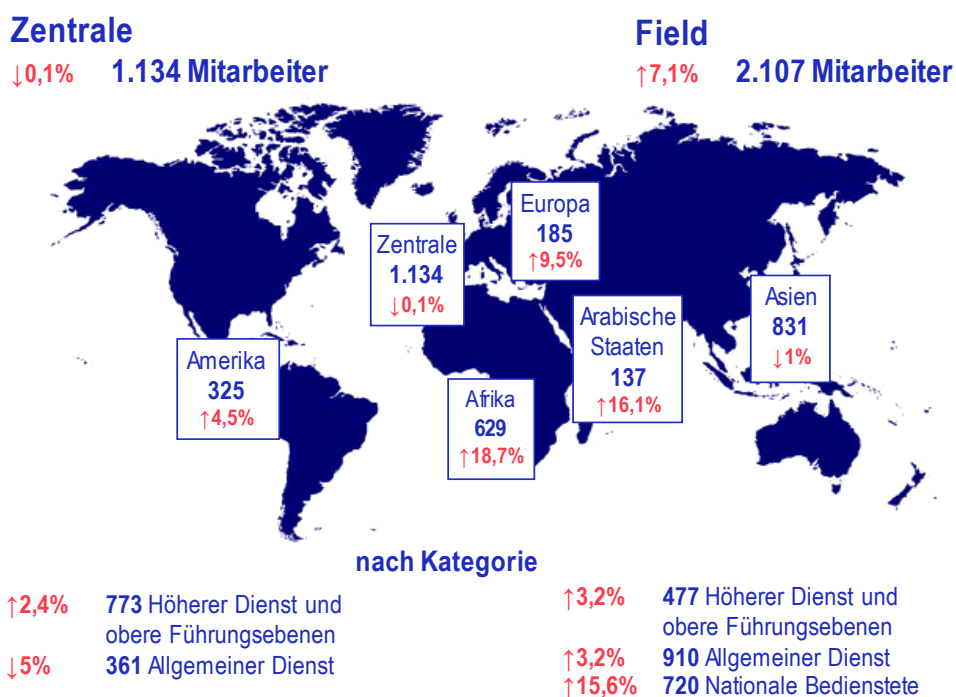
gen, wobei in der Kategorie der nationalen Bediensteten eine erhebliche Zunahme zu verzeichnen ist;¹

- **Wo wir arbeiten:** Die Zahl der Bediensteten im Außendienst hat in allen Personalkategorien zugenommen, mit einem beträchtlichen Anstieg in der Region Afrika (18,7 Prozent) sowie in der Region der arabischen Staaten (16,1 Prozent);
- **Woher wir kommen:** Das Amt konnte die Zahl der durch Staatsangehörige vertretenen Mitgliedstaaten von 143 auf 148 erhöhen (der Organisation gehören insgesamt 187 Mitgliedstaaten an).

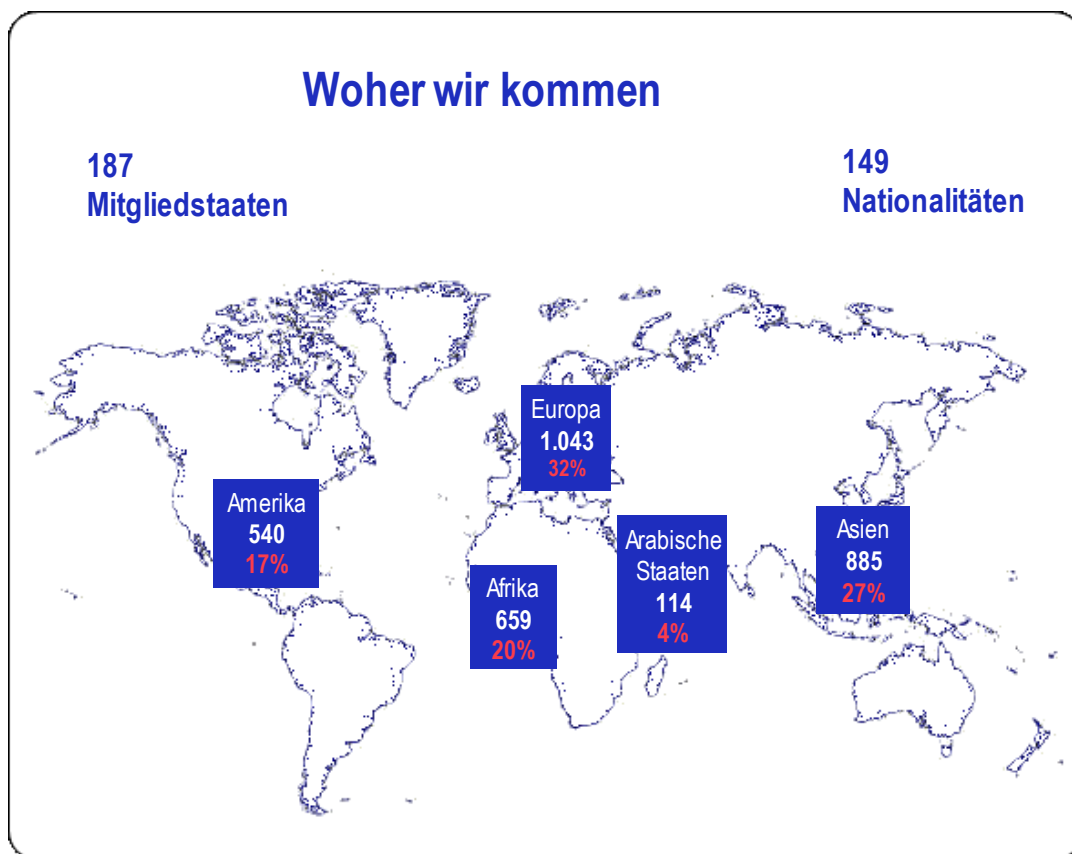
IAO-Mitarbeiter



Wo wir arbeiten



¹ Die Vergleiche beziehen sich stets auf das Vorjahr.



1.1 Personalverteilung nach Kategorie, Dienstort, Vertragsart und Finanzierungsquelle

6. Von den 3.241 Bediensteten der IAO gehörten 1.250 dem höheren Dienst und den oberen Führungsebenen an (alle Arten von Finanzierungsquellen); davon hatten 477 (38 Prozent) ihren Dienstort in den Regionen. Im Jahr 2019 machten die Bediensteten der Besoldungsgruppen P5 und höher 34,4 Prozent dieser Kategorie aus, während 65,6 Prozent in den niedrigeren Besoldungsgruppen P1 bis P4 beschäftigt waren.
7. Im allgemeinen Dienst und in der Kategorie der nationalen Bediensteten belief sich die Zahl der IAO-Bediensteten auf 1991 (alle Arten von Finanzierungsquellen). Davon hatten 1.630 (82 Prozent) ihren Dienstort in den Regionen. Im Vergleich zu 2018 hat sich die Gesamtzahl des Personals in der Zentrale (alle Kategorien und Finanzierungsquellen) nicht verändert; die Zahl der Bediensteten hingegen, die in den Regionen vor Ort Dienstleistungen für die IAO-Mitgliedsgruppen erbringen, hat sich um 139 erhöht. Dies spiegelt die anhaltenden Bemühungen des Amtes wider, durch Umschichtungen angemessene Ressourcen für jede der Regionen und für analytische und fachliche Dienstleistungen an vorderster Front bereitzustellen.
8. Im Einklang mit den Ergebnisvorgaben der Humanressourcenstrategie wird das Amt weiterhin in Personalentwicklungsinitiativen investieren, um das gegenwärtige Personal für die Herausforderungen zu rüsten, die die Zukunft der Arbeit mit sich bringt.

Übersicht 1. Personalverteilung nach Kategorie, Einsatzort, Vertragsart und Finanzierungsquelle am 31. Dezember 2019

Personalkategorie und Dienstort	Bedienstete								
	Reguläres Personal			(2018)	Personal im Bereich Entwicklungs- zusammenarbeit *		(2018)	Insgesamt	(2018)
	FT	WLT	Zwischen -summe		FT				
Zentrale									
Höherer Dienst und obere Führungsebenen (P)	327	272	599	(596)	174	(159)		773	(755)
Allgemeiner Dienst (GS)	36	286	322	(340)	39	(40)		361	(379)
Zwischensumme	363	558	921	(936)	213	(199)		1 134	(1 134)
Außenämter									
Höherer Dienst und obere Führungsebenen (P)	167	87	254	(259)	223	(203)		477	(462)
Nationale Bedienstete (NO)	62	74	136	(133)	584	(490)		720	(624)
Allgemeiner Dienst (GS)	101	282	383	(393)	527	(489)		910	(882)
Zwischensumme	330	443	773	(785)	1 334	(1182)		2 107	(1 968)
Gesamtsumme	693	1 001	1 694	(1 721)	1 547	(1 381)		3 241	(3 102)

* Stellen, die aus Mitteln der Entwicklungszusammenarbeit, der Internationale der Öffentlichen Dienste (IÖD), des Haushaltszusatzkontos (HZK) sowie aus anderen Sondermitteln finanziert werden.

WLT (Without limit of time) = Unbefristet. FT (Fixed term) = Befristet.

1.2 Personalverteilung nach Kategorie, Besoldungsgruppe und Vertragsart

Übersicht 2.

Personalkategorie		Bedienstete				
		Reguläres Personal			Personal im Bereich Entwicklungs- zusammenarbeit *	Insgesamt
		FT	WLT	Zwischen -summe		
Höherer Dienst und obere Führungsebenen (P)	DG	1		1		1
	DDG	3		3		3
	ADG	6		6		6
	D2	4	17	21	1	22
	D1	31	36	67	2	69
	DIR	6		6		6
	P5	103	165	268	55	323
	P4	192	96	288	141	429
	P3	100	40	140	120	260
	P2	47	5	52	69	121
	P1	1		1	9	10
Zwischensumme		494	359	853	397	1 250

Personalkategorie		Bedienstete				Insgesamt
		Reguläres Personal			Personal im Bereich Entwicklungs- zusammenarbeit *	
		FT	WLT	Zwischen- summe		
Nationale Bedienstete (NO)	CORR	12		12		12
	NOC		3	3	10	13
	NOB	24	42	66	230	296
	NOA	26	29	55	344	399
	Zwischensumme	62	74	136	584	720
Allgemeiner Dienst (GS)	G7	2	97	99	28	127
	G6	41	190	231	130	361
	G5	48	153	201	206	407
	G4	27	72	99	84	183
	G3	11	33	44	16	60
	G2	8	22	30	101	131
	G1		1	1	1	2
	Zwischensumme	137	568	705	566	1 271
Gesamtsumme		693	1 001	1 694	1 547	3 241

* Stellen, die aus Mitteln der Entwicklungszusammenarbeit, der Internationale der Öffentlichen Dienste (IÖD), des Haushaltszusatzkontos (HZK) sowie aus anderen Sondermitteln finanziert werden.

WLT (Without limit of time) = Unbefristet. FT (Fixed term) = Befristet.

DG = Generaldirektor/-in; DDG = Stellvertretende/r Generaldirektor/-in; ADG = Untergeneraldirektor/-in;

D2 = Direktor/-in, 2. Grad; D1 = Direktor/-in, 1. Grad; DIR = Zweigamtsleiter/-in; P1 bis P5 = Besoldungsgruppen 1 bis 5 des höheren Dienstes; CORR = Landeskorrespondenten; NOA, NOB, NOC = Nationale Bedienstete der Besoldungsgruppen A bis C.

1.3 Personalverteilung nach Alter und Dienstzeit

9. Die Anhebung der obligatorischen Ruhestandsaltersgrenze, die vom Verwaltungsrat auf seiner 319. Tagung (Oktober 2013) beschlossen wurde, hatte zur Folge, dass in dem Zweijahreszeitraum 2018–19 weniger Bedienstete in den Ruhestand getreten sind, und sie wird auch in den kommenden Jahren die Fähigkeit des Amtes einschränken, sein Personal zu verjüngen. Derzeit beträgt das Durchschnittsalter eines IAO-Bediensteten 45,3 Jahre und die durchschnittliche Dienstzeit 8,8 Jahre. Bei den Bediensteten im höheren Dienst und auf den oberen Führungsebenen liegt das Durchschnittsalter bei 47,2 Jahren, während im allgemeinen Dienst und in der Kategorie der nationalen Bediensteten das Durchschnittsalter 45,2 Jahre bzw. 42,2 Jahre beträgt.
10. Das Amt ist sich bewusst, wie wichtig es – sowohl für die Nachfolgeplanung als auch im Interesse erhöhter Vielfalt – ist, junge Menschen einzustellen und deren berufliche Entwicklung zu fördern; es leitet eben eine Reihe von Maßnahmen ein, um entsprechend seinem Aktionsplan zur Steigerung der Geschlechterparität und der geografischen Vielfalt neue Talente zu gewinnen.
11. Die drei nachstehenden Abbildungen enthalten nähere statistische Angaben zur Personalverteilung nach Alter und Dienstzeit.

Abbildung 1. Personalverteilung im höheren Dienst nach Alter und Dienstzeit

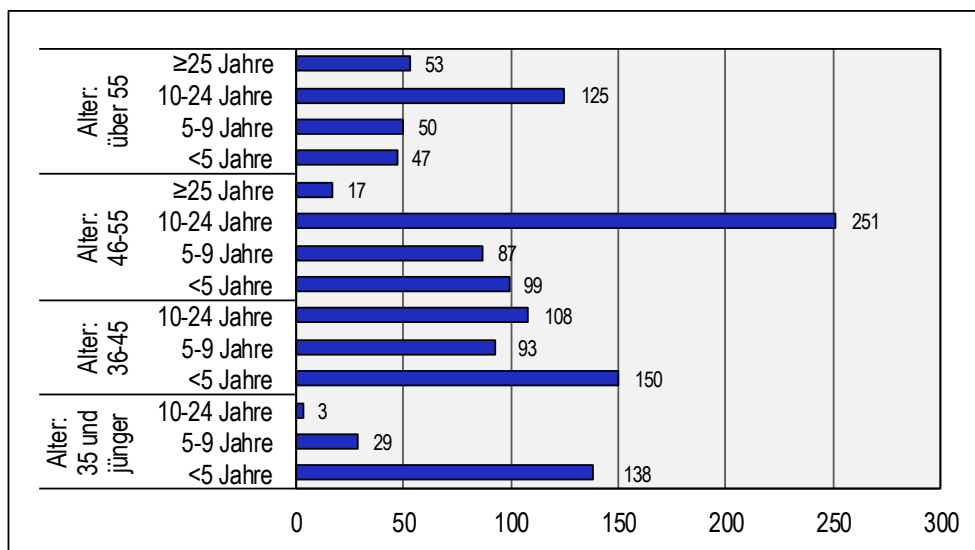


Abbildung 2. Personalverteilung bei den nationalen Bediensteten nach Alter und Dienstzeit

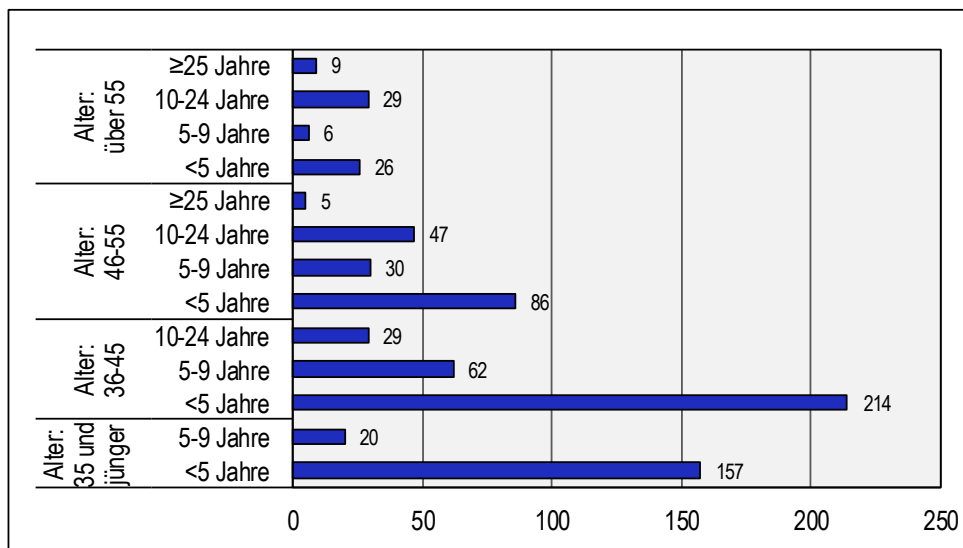
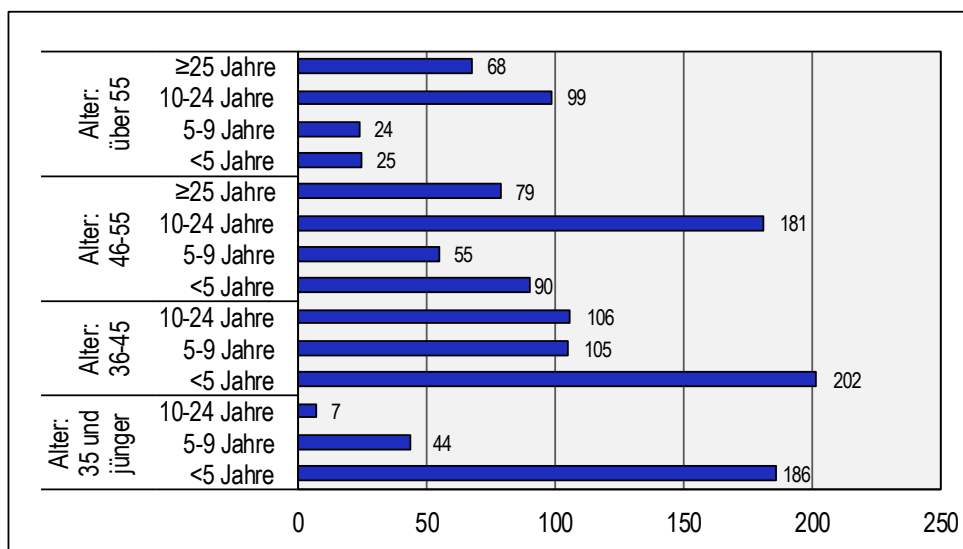


Abbildung 3. Personalverteilung im allgemeinen Dienst nach Alter und Dienstzeit



2. Geografische Vielfalt

12. Dieser Abschnitt enthält nähere Angaben zur Personalverteilung nach Herkunftsregion und Staatsangehörigkeit und gibt einen kurzen Überblick darüber, wie es um die geografische Vielfalt unter den Bediensteten der IAO (einschließlich Nachwuchsführungskräften und Praktikanten) derzeit bestellt ist. Von den 187 Mitgliedstaaten, die der IAO insgesamt angehören, sind 51 Staaten (27 Prozent) überproportional, 58 (31 Prozent) angemessen und 78 (42 Prozent) unzureichend vertreten. Abschnitt 2.2 enthält nähere Angaben nach Mitgliedstaat und Grad der Vertretung des Landes (einschließlich Sollstellenrahmen). Es bleibt für das Amt eine vorrangige Aufgabe, sich um eine geografisch angemessen verteilte Vertretung zu bemühen.

2.1 Personalverteilung nach Herkunftsregion, Besoldungsgruppe, Vertragsart und Finanzierungsquelle

Übersicht 3. Afrika

Herkunftsregion	Reguläres Personal			Personal im Bereich Entwicklungs-zusammenarbeit *	Insgesamt
	FT	WLT	Zwischen-summe	FT	
DDG	1		1		1
ADG	1		1		1
D2		4	4		4
D1	5	2	7		7
P5	15	16	31	8	39
P4	23	8	31	30	61
P3	7	5	12	20	32
P2	4	2	6	7	13
P1				1	1
NOC		1	1	5	6
NOB	5	16	21	86	107
NOA	5	8	13	80	93
G7		24	24	7	31
G6	18	23	41	41	82
G5	16	23	39	45	84
G4	4	9	13	9	22
G3	4	11	15	8	23
G2	2	9	11	40	51
G1				1	1
Afrika insgesamt	110	161	271	388	659

WLT (Without limit of time) = Unbefristet. FT (Fixed term) = Befristet.

Übersicht 4. Amerika

Herkunftsregion	Reguläres Personal			Personal im Bereich Entwicklungs- zusammenarbeit *	Insgesamt
	FT	WLT	Zwischen- summe		
DDG	1		1		1
D2		4	4	1	5
D1	5	7	12	1	13
P5	21	38	59	13	72
P4	54	23	77	19	96
P3	21	9	30	24	54
P2	11	2	13	12	25
P1	1		1	1	2
NOC				1	1
NOB	3	12	15	18	33
NOA	6	12	18	48	66
G7	1	16	17	5	22
G6	5	28	33	7	40
G5	8	23	31	28	59
G4	4	10	14	16	30
G3	2	6	8	2	10
G2	2	1	3	8	11
Amerika insgesamt	145	191	336	204	540

WLT (Without limit of time) = Unbefristet. FT (Fixed term) = Befristet.

Übersicht 5. Arabische Staaten

Herkunftsregion	Reguläres Personal			Personal im Bereich Entwicklungs- zusammenarbeit *	Insgesamt
	FT	WLT	Zwischen- summe		
ADG	1		1		1
P5	4	2	6	3	9
P4	5	1	6	2	8
P3	2	2	4	2	6
P2				2	2
NOB	2		2	18	20
NOA	2		2	19	21
G7		2	2		2
G6	2	3	5	6	11
G5		5	5	11	16
G4		2	2	5	7
G3				2	2
G2		3	3	6	9
Arabische Staaten insgesamt	18	20	38	76	114

WLT (Without limit of time) = Unbefristet. FT (Fixed term) = Befristet.

Übersicht 6. Asien

Herkunftsregion	Reguläres Personal			Personal im Bereich Entwicklungs- zusammenarbeit *	Insgesamt
	FT	WLT	Zwischen- summe	FT	
DDG	1		1		1
ADG	3		3		3
D2	1	1	2		2
D1	3	6	9		9
DIR	1		1		1
P5	13	23	36	7	43
P4	20	27	47	29	76
P3	12	3	15	21	36
P2	7		7	13	20
P1				2	2
NOC		1	1	3	4
NOB	11	12	23	99	122
NOA	13	8	21	159	180
G7	1	15	16	13	29
G6	7	44	51	46	97
G5	13	25	38	97	135
G4	3	9	12	37	49
G3	3	11	14	1	15
G2	4	9	13	47	60
G1		1	1		1
Asien insgesamt	116	195	311	574	885

WLT (Without limit of time) = Unbefristet. FT (Fixed term) = Befristet.

Übersicht 7. Europa

Herkunftsregion	Reguläres Personal			Personal im Bereich Entwicklungs- zusammenarbeit *	Insgesamt
	FT	WLT	Zwischen- summe	FT	
DG	1		1		1
ADG	1		1		1
D2	3	8	11		11
D1	18	21	39	1	40
DIR	5		5		5
P5	50	86	136	24	160
P4	90	37	127	61	188
P3	58	21	79	53	132
P2	25	1	26	35	61
P1				5	5
CORR	12		12		12
NOC		1	1	1	2
NOB	3	2	5	9	14
NOA		1	1	38	39
G7		40	40	3	43
G6	9	92	101	30	131
G5	11	77	88	25	113
G4	16	42	58	17	75
G3	2	5	7	3	10
Europa insgesamt	304	434	738	305	1 043

WLT (Without limit of time) = Unbefristet. FT (Fixed term) = Befristet.

2.2 Vertretung der Mitgliedstaaten (Sollstellenrahmen und Grad der Vertretung)

13. Die Frage, inwieweit die Mitgliedstaaten unter dem Personal der IAO vertreten sind, bezieht sich lediglich auf die Bediensteten des internationalen höheren Dienstes, die Stellen bekleiden, für die das Kriterium der geografischen Verteilung gilt, d.h. Stellen der Kategorien P und D sowie auf den oberen Führungsebenen, die aus dem ordentlichen Haushalt der IAO finanziert werden. Die Methode zur Bewertung des Grades der Vertretung eines Landes beruht auf dem System der „Sollstellenrahmen“, das 1948 beim Sekretariat der Vereinten Nationen eingeführt wurde und mit dem für jeden Mitgliedstaat ein Stellenumfang festgelegt wird, auf dessen Grundlage ein Land als a) angemessen vertreten, b) unzureichend vertreten (einschließlich nicht verteilter Länder) oder c) überproportional vertreten angesehen wird.
14. Das Amt stützt sich auf zwei Faktoren, nämlich Mitgliedschaft und den Haushaltspflichtbeitrag des jeweiligen Mitgliedstaats, um den Sollstellenrahmen zu berechnen und so den Grad der Vertretung des Landes zu bestimmen.

Übersicht 8. Afrika

Land der Staatsangehörigkeit	Frauen	Männer	Insgesamt	Sollstellenrahmen*	Grad der Vertretung des Landes
Algerien	1	2	3	1-2	Überproportional
Angola	0	0	0	1-2	Unzureichend
Benin	0	3	3	1-2	Überproportional
Botsuana	1	1	2	1-2	Angemessen
Burkina Faso	1	1	2	1-2	Angemessen
Burundi	0	1	1	1-2	Angemessen
Cabo Verde	0	0	0	1-2	Unzureichend
Kamerun	0	3	3	1-2	Überproportional
Zentralafrikanische Republik	1	0	1	1-2	Angemessen
Tschad	0	1	1	1-2	Angemessen
Komoren	1	0	1	1-2	Angemessen
Kongo	0	0	0	1-2	Unzureichend
Côte d'Ivoire	0	4	4	1-2	Überproportional
Demokratische Republik Kongo	0	1	1	1-2	Angemessen
Dschibuti	0	0	0	1-2	Unzureichend
Ägypten	3	3	6	1-2	Überproportional
Äquatorialguinea	0	0	0	1-2	Unzureichend
Eritrea	1	1	2	1-2	Angemessen
Eswatini	0	0	0	1-2	Unzureichend
Äthiopien	0	3	3	1-2	Überproportional
Gabun	0	0	0	1-2	Unzureichend
Gambia	0	0	0	1-2	Unzureichend
Ghana	1	4	5	1-2	Überproportional
Guinea	1	1	2	1-2	Angemessen
Guinea-Bissau	1	0	1	1-2	Angemessen
Kenia	1	2	3	1-2	Überproportional
Lesotho	1	1	2	1-2	Angemessen
Liberia	0	0	0	1-2	Unzureichend
Libyen	0	0	0	1-2	Unzureichend
Madagaskar	1	0	1	1-2	Angemessen
Malawi	0	2	2	1-2	Angemessen

Land der Staatsangehörigkeit	Frauen	Männer	Insgesamt	Sollstellenrahmen*	Grad der Vertretung des Landes
Mali	1	2	3	1-2	Überproportional
Mauretanien	1	0	1	1-2	Angemessen
Mauritius	0	1	1	1-2	Angemessen
Marokko	0	1	1	1-2	Angemessen
Mosambik	0	0	0	1-2	Unzureichend
Namibia	2	0	2	1-2	Angemessen
Niger	0	2	2	1-2	Angemessen
Nigeria	1	0	1	1-2	Angemessen
Ruanda	1	2	3	1-2	Überproportional
São Tome und Príncipe	0	0	0	1-2	Unzureichend
Senegal	1	2	3	1-2	Überproportional
Seychellen	0	0	0	1-2	Unzureichend
Sierra Leone	0	1	1	1-2	Angemessen
Somalia	0	0	0	1-2	Unzureichend
Südafrika	2	3	5	2-3	Überproportional
Südsudan	0	0	0	1-2	Unzureichend
Sudan	1	0	1	1-2	Angemessen
Togo	0	1	1	1-2	Angemessen
Tunesien	2	1	3	1-2	Überproportional
Uganda	0	2	2	1-2	Angemessen
Vereinigte Republik Tansania	1	1	2	1-2	Angemessen
Sambia	2	1	3	1-2	Überproportional
Simbabwe	1	4	5	1-2	Überproportional

* Zum Stand vom 31. Dezember 2019 berechnet.

Übersicht 9. Arabische Staaten

Land der Staatsangehörigkeit	Frauen	Männer	Insgesamt	Sollstellenrahmen*	Grad der Vertretung des Landes
Bahrain	0	0	0	1-2	Unzureichend
Irak	0	0	0	1-2	Unzureichend
Jordanien	2	3	5	1-2	Überproportional
Kuwait	0	0	0	1-2	Unzureichend
Libanon	5	3	8	1-2	Überproportional
Oman	0	0	0	1-2	Unzureichend
Katar	0	0	0	1-2	Unzureichend
Saudi Arabien	0	0	0	6-10	Unzureichend
Arabische Republik Syrien	2	0	2	1-2	Angemessen
Vereinigte Arabische Emirate	0	0	0	3-5	Unzureichend
Jemen	0	0	0	1-2	Unzureichend

* Zum Stand vom 31. Dezember 2019 berechnet.

Übersicht 10. Asien

Land der Staatsangehörigkeit	Frauen	Männer	Insgesamt	Sollstellenrahmen*	Grad der Vertretung des Landes
Afghanistan	0	1	1	1-2	Angemessen
Australien	4	5	9	12-20	Unzureichend
Bangladesch	0	1	1	1-2	Angemessen
Brunei Darussalam	0	0	0	1-2	Unzureichend

Land der Staatsangehörigkeit	Frauen	Männer	Insgesamt	Sollstellenrahmen*	Grad der Vertretung des Landes
Kambodscha	0	0	0	1-2	Unzureichend
China	3	11	14	40-67	Unzureichend
Cookinseln	0	0	0	1-2	Unzureichend
Fidschi	1	1	2	1-2	Angemessen
Indien	2	12	14	4-6	Überproportional
Indonesien	1	1	2	3-4	Unzureichend
Islamische Republik Iran	0	1	1	2-4	Unzureichend
Japan	22	12	34	49-81	Unzureichend
Kiribati	0	0	0	1-2	Unzureichend
Demokratische Volksrepublik Laos	0	1	1	1-2	Angemessen
Malaysia	0	0	0	2-3	Unzureichend
Malediven	0	0	0	1-2	Unzureichend
Marshallinseln	0	0	0	1-2	Unzureichend
Mongolei	2	1	3	1-2	Überproportional
Myanmar	1	0	1	1-2	Angemessen
Nepal	0	2	2	1-2	Angemessen
Neuseeland	2	1	3	1-2	Überproportional
Pakistan	1	3	4	1-2	Überproportional
Palau	0	0	0	1-2	Unzureichend
Papua-Neuguinea	0	0	0	1-2	Unzureichend
Philippinen	2	3	5	1-2	Überproportional
Republik Korea	2	7	9	10-17	Unzureichend
Samoa	0	0	0	1-2	Unzureichend
Singapur	0	1	1	2-4	Unzureichend
Salomonen	0	0	0	1-2	Unzureichend
Sri Lanka	0	3	3	1-2	Überproportional
Thailand	5	0	5	1-2	Überproportional
Timor-Leste	0	0	0	1-2	Unzureichend
Tonga	0	0	0	1-2	Unzureichend
Tuvalu	0	0	0	1-2	Unzureichend
Vanuatu	0	0	0	1-2	Unzureichend
Vietnam	0	0	0	1-2	Unzureichend

* Zum Stand vom 31. Dezember 2019 berechnet.

Übersicht 11. Europa

Land der Staatsangehörigkeit	Frauen	Männer	Insgesamt	Sollstellenrahmen*	Grad der Vertretung des Landes
Albanien	1	0	1	1-2	Angemessen
Armenien	0	0	0	1-2	Unzureichend
Österreich	1	1	2	4-6	Unzureichend
Aserbaidschan	0	0	0	1-2	Unzureichend
Belarus	1	0	1	1-2	Angemessen
Belgien	10	6	16	4-7	Überproportional
Bosnien und Herzegowina	0	1	1	1-2	Angemessen
Bulgarien	3	1	4	1-2	Überproportional
Kroatien	1	2	3	1-2	Überproportional

Land der Staatsangehörigkeit	Frauen	Männer	Insgesamt	Sollstellenrahmen*	Grad der Vertretung des Landes
Zypern	0	0	0	1-2	Unzureichend
Tschechien	0	1	1	2-3	Unzureichend
Dänemark	4	4	8	3-5	Überproportional
Estland	1	0	1	1-2	Angemessen
Finnland	2	3	5	2-4	Überproportional
Frankreich	28	47	75	24-41	Überproportional
Georgien	0	2	2	1-2	Angemessen
Deutschland	22	24	46	32-54	Angemessen
Griechenland	1	4	5	2-4	Überproportional
Ungarn	2	1	3	1-2	Überproportional
Island	0	0	0	1-2	Unzureichend
Irland	1	4	5	2-3	Überproportional
Israel	1	1	2	2-4	Angemessen
Italien	19	28	47	19-31	Überproportional
Kasachstan	0	0	0	1-2	Unzureichend
Kirgisistan	0	0	0	1-2	Unzureichend
Lettland	0	0	0	1-2	Unzureichend
Litauen	0	1	1	1-2	Angemessen
Luxemburg	0	1	1	1-2	Angemessen
Malta	0	0	0	1-2	Unzureichend
Montenegro	0	1	1	1-2	Angemessen
Niederlande	8	10	18	7-12	Überproportional
Nordmazedonien	1	0	1	1-2	Angemessen
Norwegen	1	4	5	4-7	Angemessen
Polen	1	1	2	4-7	Unzureichend
Portugal	6	3	9	2-3	Überproportional
Republik Moldau	1	2	3	1-2	Überproportional
Rumänien	3	1	4	1-2	Überproportional
Russische Föderation	5	2	7	16-26	Unzureichend
San Marino	0	0	0	1-2	Unzureichend
Serbien	0	2	2	1-2	Angemessen
Slowakei	1	0	1	1-2	Angemessen
Slowenien	1	0	1	1-2	Angemessen
Spanien	23	12	35	12-21	Überproportional
Schweden	5	1	6	5-8	Angemessen
Schweiz	9	4	13	6-10	Überproportional
Tadschikistan	1	0	1	1-2	Angemessen
Türkei	2	3	5	5-9	Angemessen
Turkmenistan	0	0	0	1-2	Unzureichend
Ukraine	1	2	3	1-2	Überproportional
Vereinigtes Königreich Großbritannien und Nordirland	11	19	30	22-37	Angemessen
Usbekistan	0	0	0	1-2	Unzureichend

* Zum Stand vom 31. Dezember 2019 berechnet.

Übersicht 12. Amerika

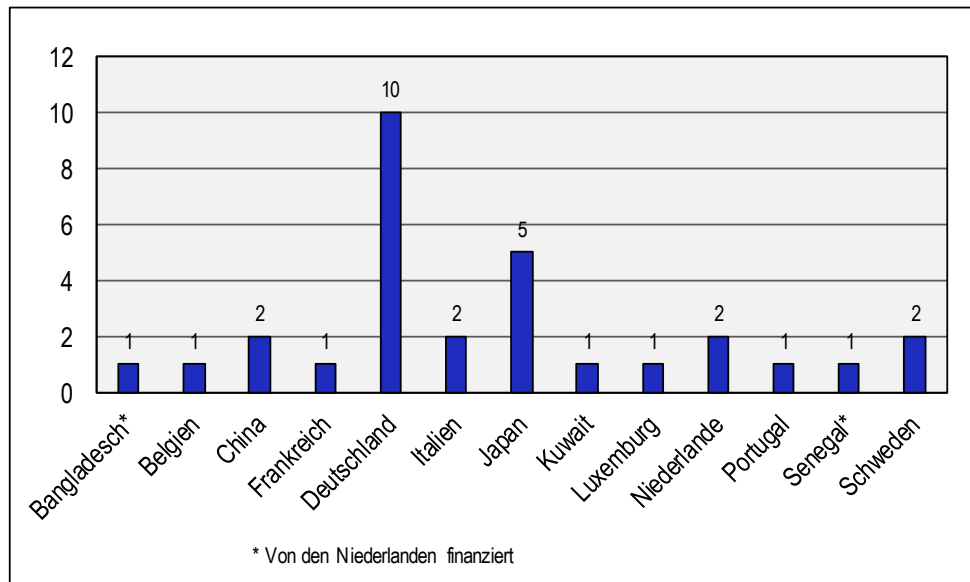
Land der Staatsangehörigkeit	Frauen	Männer	Insgesamt	Sollstellenrahmen*	Grad der Vertretung des Landes
Antigua und Barbuda	0	0	0	1-2	Unzureichend
Argentinien	7	8	15	4-7	Überproportional
Bahamas	0	0	0	1-2	Unzureichend
Barbados	0	0	0	1-2	Unzureichend
Belize	0	0	0	1-2	Unzureichend
Plurinationaler Staat Bolivien	1	2	3	1-2	Überproportional
Brasilien	7	7	14	19-32	Unzureichend
Kanada	14	8	22	15-25	Angemessen
Chile	2	2	4	2-3	Überproportional
Kolumbien	2	2	4	2-3	Angemessen
Costa Rica	4	5	9	1-2	Überproportional
Kuba	1	0	1	1-2	Angemessen
Dominica	0	1	1	1-2	Angemessen
Dominikanische Republik	2	1	3	1-2	Überproportional
Ecuador	2	1	3	1-2	Überproportional
El Salvador	2	2	4	1-2	Überproportional
Grenada	0	0	0	1-2	Unzureichend
Guatemala	0	0	0	1-2	Unzureichend
Guyana	0	0	0	1-2	Unzureichend
Haiti	0	0	0	1-2	Unzureichend
Honduras	1	0	1	1-2	Angemessen
Jamaika	0	0	0	1-2	Unzureichend
Mexiko	5	6	11	7-12	Angemessen
Nicaragua	0	0	0	1-2	Unzureichend
Panama	0	1	1	1-2	Angemessen
Paraguay	0	0	0	1-2	Unzureichend
Peru	4	11	15	1-2	Überproportional
Saint Kitts und Nevis	0	0	0	1-2	Unzureichend
Saint Lucia	0	0	0	1-2	Unzureichend
Saint Vincent und die Grenadinen	0	0	0	1-2	Unzureichend
Suriname	0	0	0	1-2	Unzureichend
Trinidad und Tobago	2	1	3	1-2	Überproportional
Vereinigte Staaten von Amerika	38	30	68	111-148	Unzureichend
Uruguay	1	2	3	1-2	Überproportional
Bolivarische Republik Venezuela	0	3	3	3-5	Angemessen

* Zum Stand vom 31. Dezember 2019 berechnet.

2.3 Verteilung der Nachwuchsführungskräfte und Praktikanten nach Land und Herkunftsregion

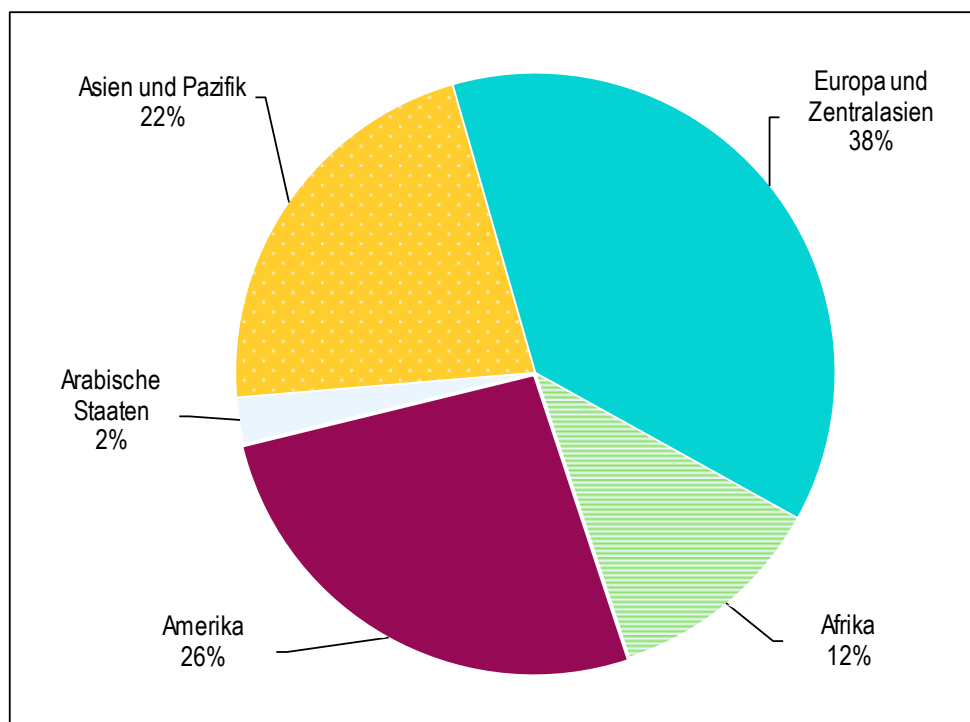
15. Zum Stand vom 31. Dezember 2019 gab es bei der IAO 30 Nachwuchsführungskräfte mit 13 verschiedenen Staatsangehörigkeiten.

Abbildung 4. Verteilung der Nachwuchsführungskräfte nach Staatsangehörigkeit



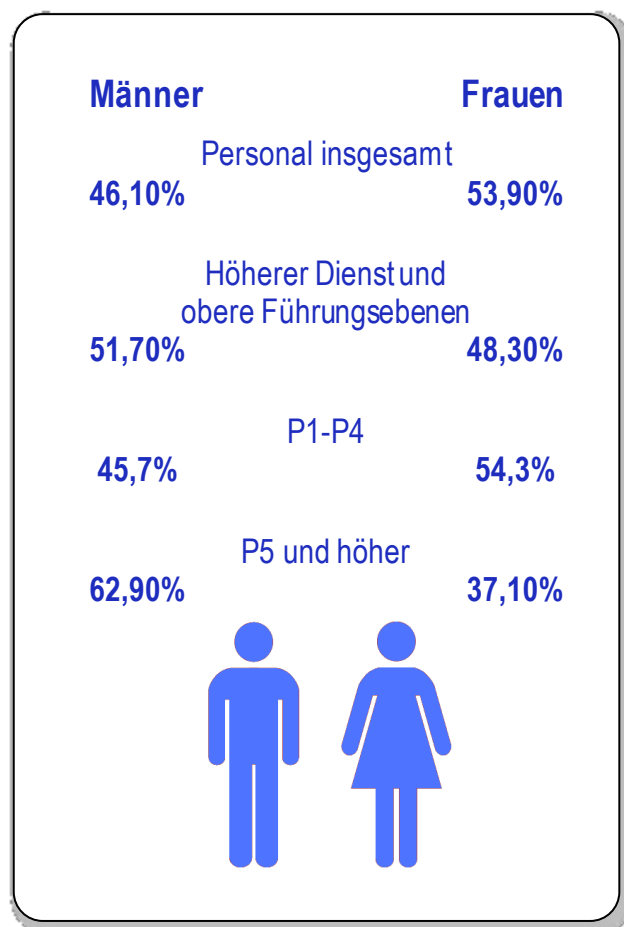
16. Im Jahr 2019 gab es bei der IAO 160 Praktikanten mit 50 verschiedenen Staatsangehörigkeiten.

Abbildung 5. Verteilung der Praktikanten nach Herkunftsregion



3. Geschlechtervielfalt

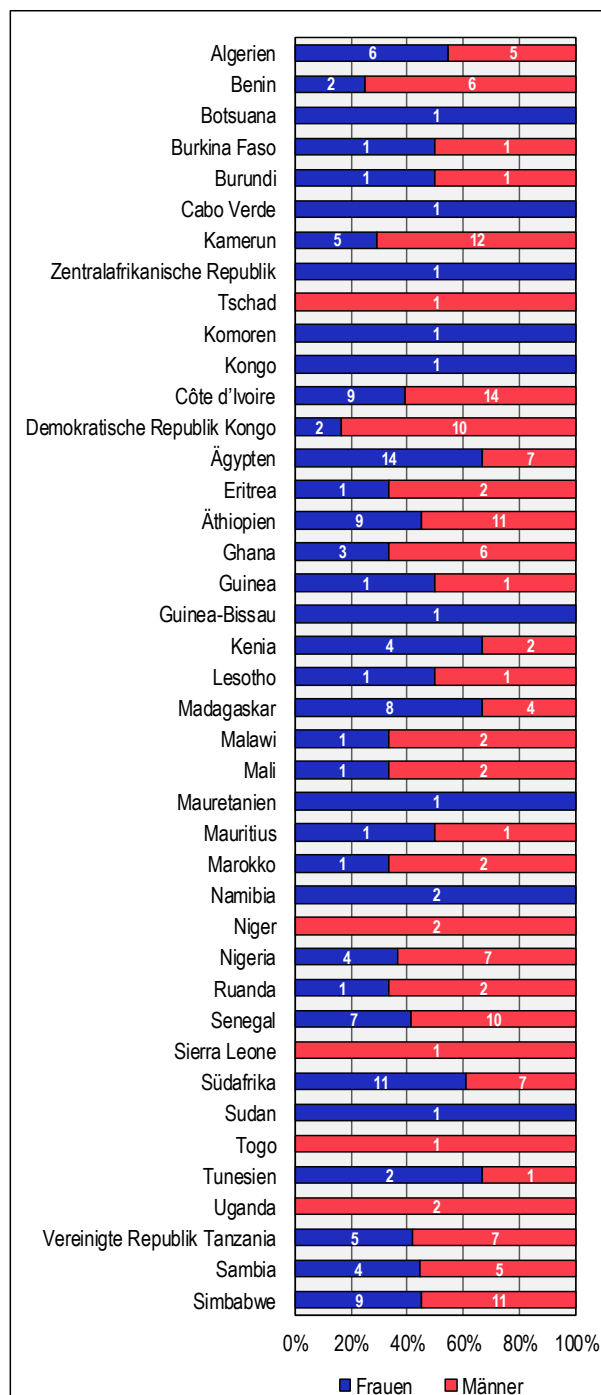
17. Dieser Abschnitt bietet einen Überblick über die Geschlechtervielfalt im Einklang mit dem Indikator, der im Rahmen der Humanressourcenstrategie 2018–21 vorgesehen ist (Gleichstellung der Geschlechter im höheren Dienst und auf den oberen Führungsebenen). Er erfasst einen breiteren Mitarbeiterkreis als der Abschnitt über die geografische Verteilung, da die Angaben zum Geschlecht sämtliche Mitarbeiter mit befristeten oder unbefristeten Verträgen betreffen, unabhängig von der Quelle, aus der ihre Stellen finanziert werden; die Angaben zur geografischen Verteilung hingegen betreffen lediglich die Bediensteten auf Stellen, für die das Kriterium der geografischen Verteilung gilt (Stellen im internationalen höheren Dienst und auf den oberen Führungsebenen, die im Wege eines Auswahlverfahrens besetzt und aus dem ordentlichen Haushalt finanziert werden).
18. Zum Stand vom 31. Dezember 2019 stellten Frauen die Mehrheit der Mitarbeiter des Amtes dar (53,9 Prozent); im höheren Dienst (Kategorie P) und auf den oberen Führungsebenen machten sie 48,3 Prozent aus, im allgemeinen Dienst (GS) 60,6 Prozent und in der Kategorie der nationalen Bediensteten im höheren Dienst 51,7 Prozent. Frauen bilden die Mehrheit in den Besoldungsgruppen P1 bis P4 (54,3 Prozent). Bei der Besoldungsgruppe P5 und den noch höheren Besoldungsgruppen sind jedoch noch weitere Anstrengungen erforderlich, da hier der Frauenanteil lediglich 37,1 Prozent beträgt. Es muss mehr unternommen werden, damit sich qualifizierte Frauen verstärkt bewerben, unter anderem auch im Rahmen interner Talent-Pipelines, und dieser Aufgabe wird bei der Durchführung des Aktionsplans besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden.



3.1 Geschlechterverteilung nach Herkunftsregion, Staatsangehörigkeit und Finanzierungsquelle

Abbildung 6. Afrika

a) Reguläres Personal



b) Personal im Bereich Entwicklungszusammenarbeit

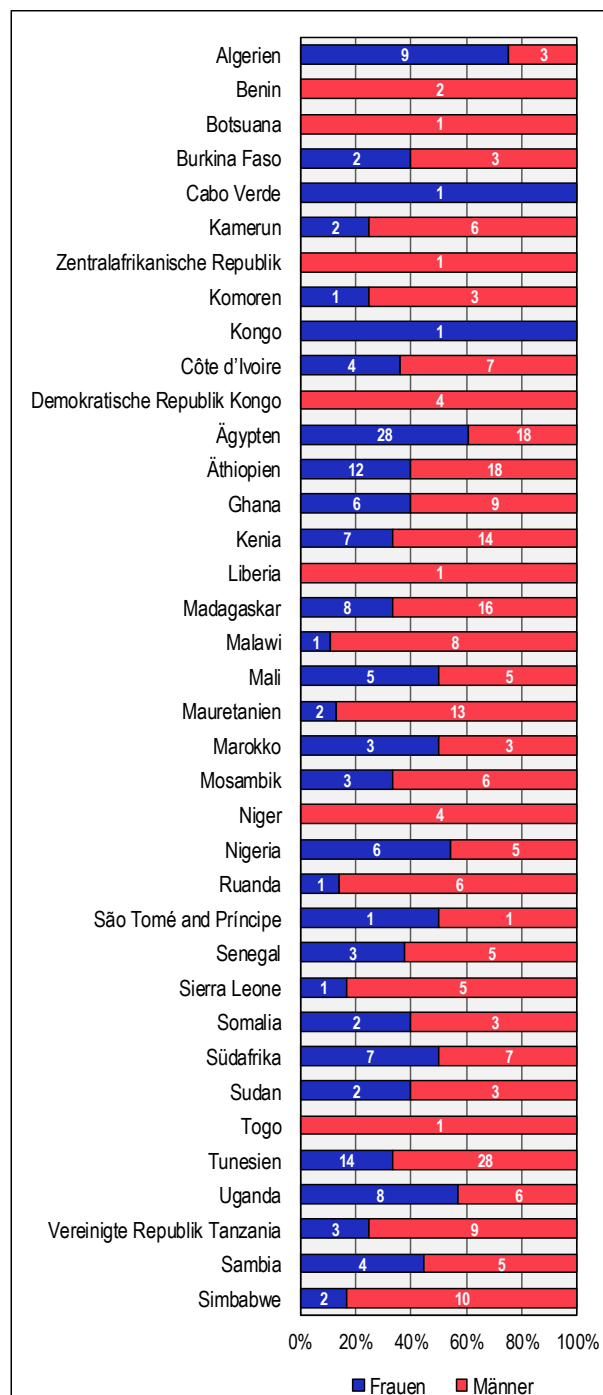
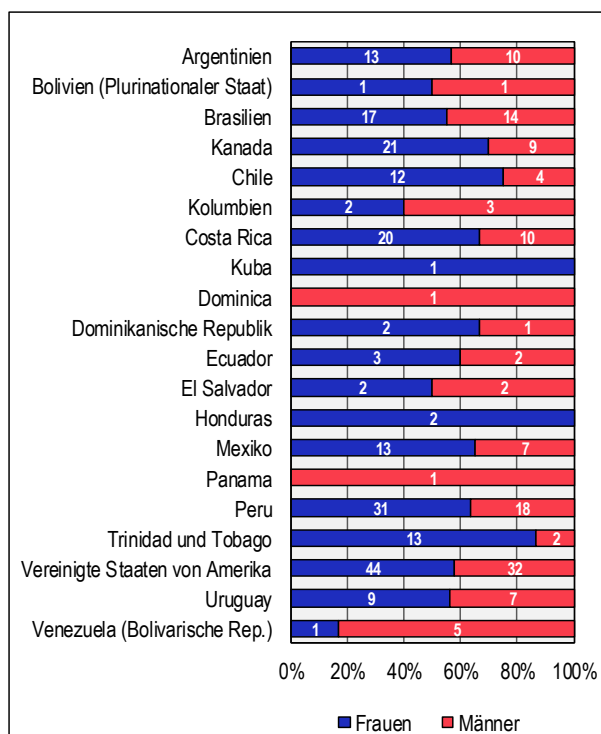


Abbildung 7. Amerika

a) Reguläres Personal



b) Personal im Bereich Entwicklungszusammenarbeit

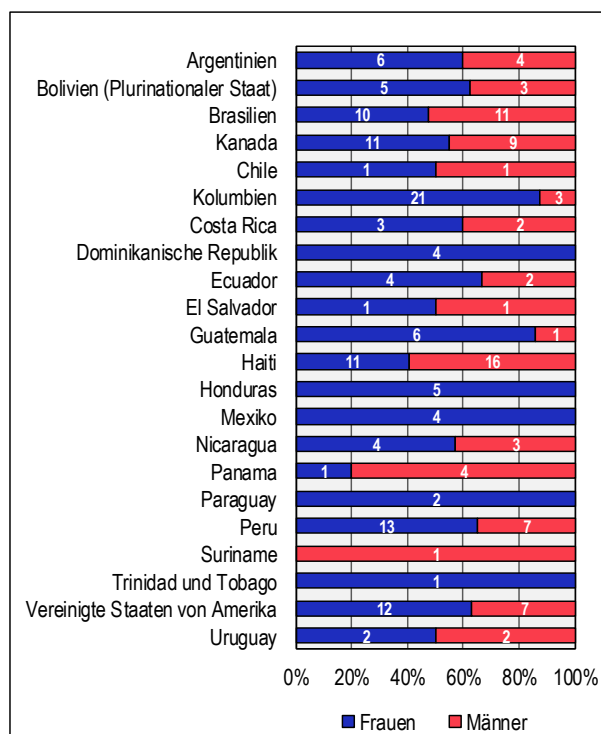
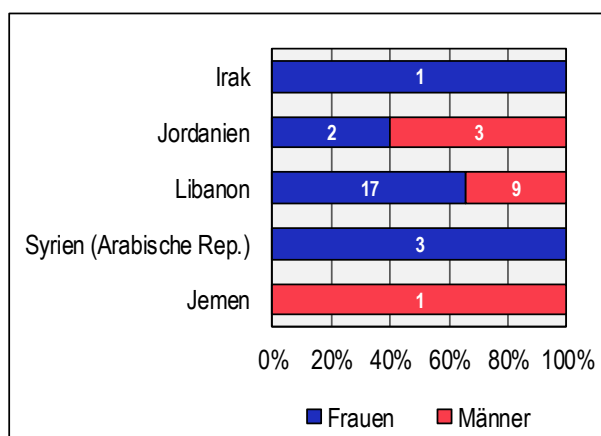


Abbildung 8. Arabische Staaten

a) Reguläres Personal



b) Personal im Bereich Entwicklungszusammenarbeit

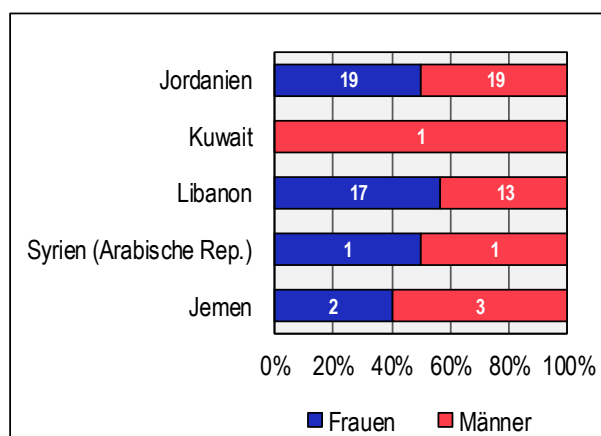
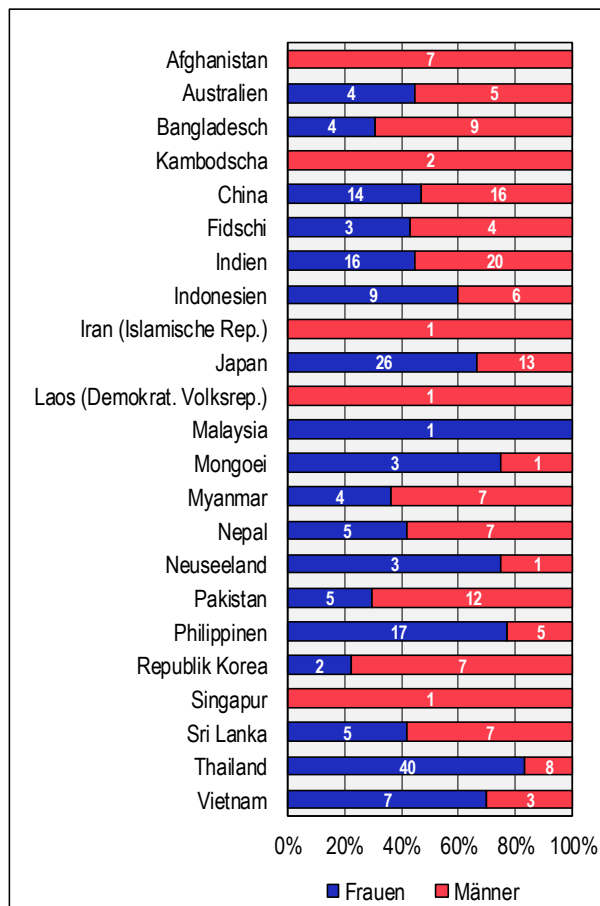


Abbildung 9. Asien und Pazifik

a) Reguläres Personal



b) Personal im Bereich Entwicklungszusammenarbeit

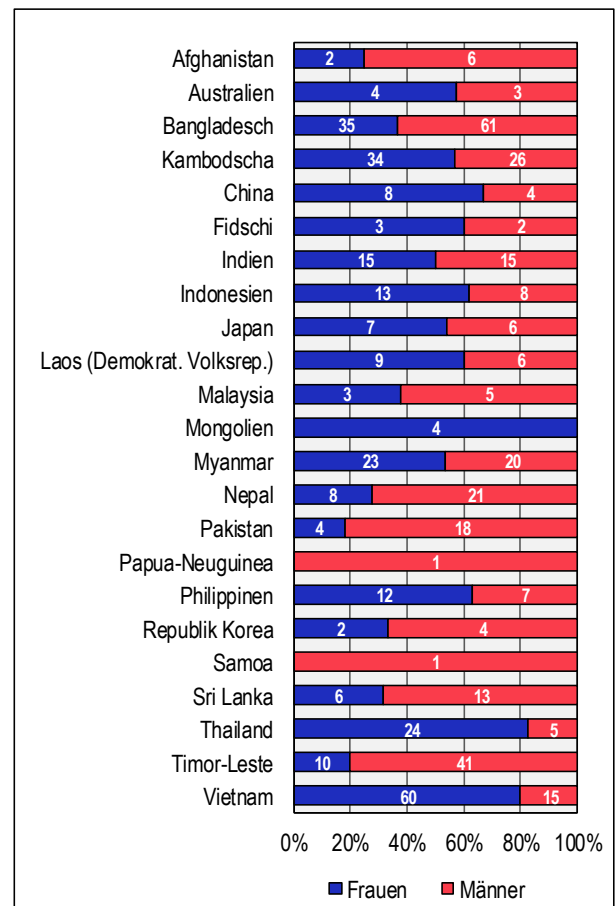
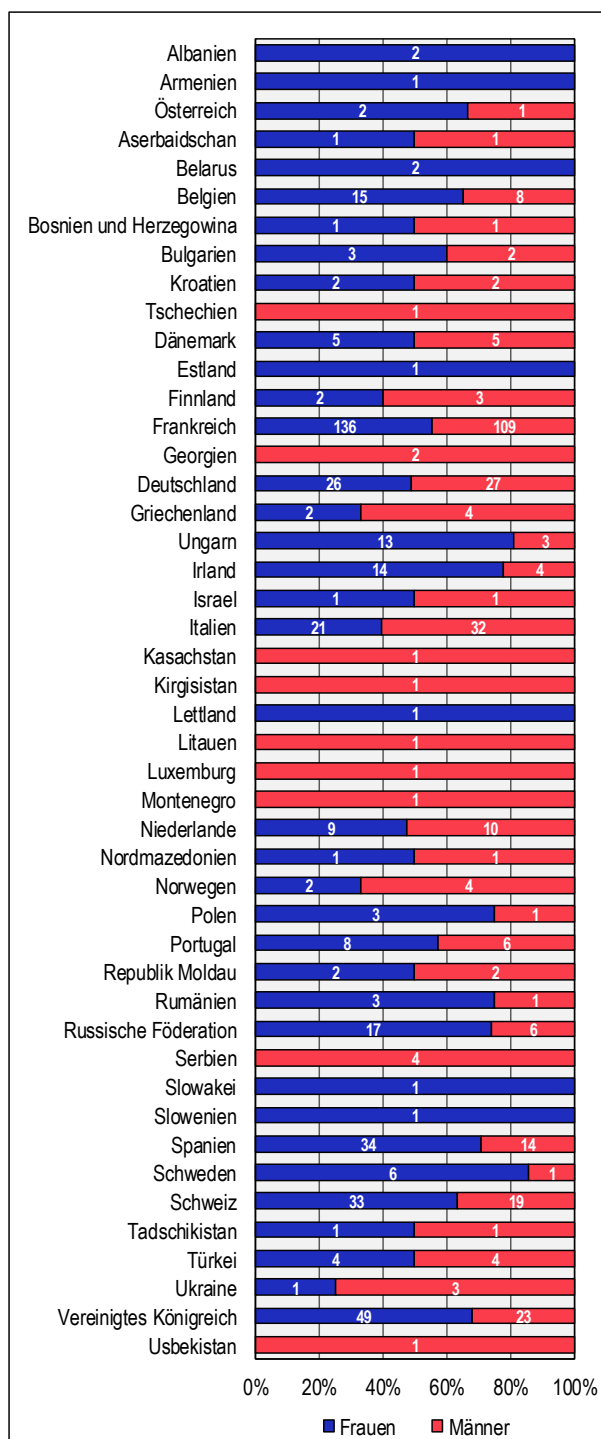
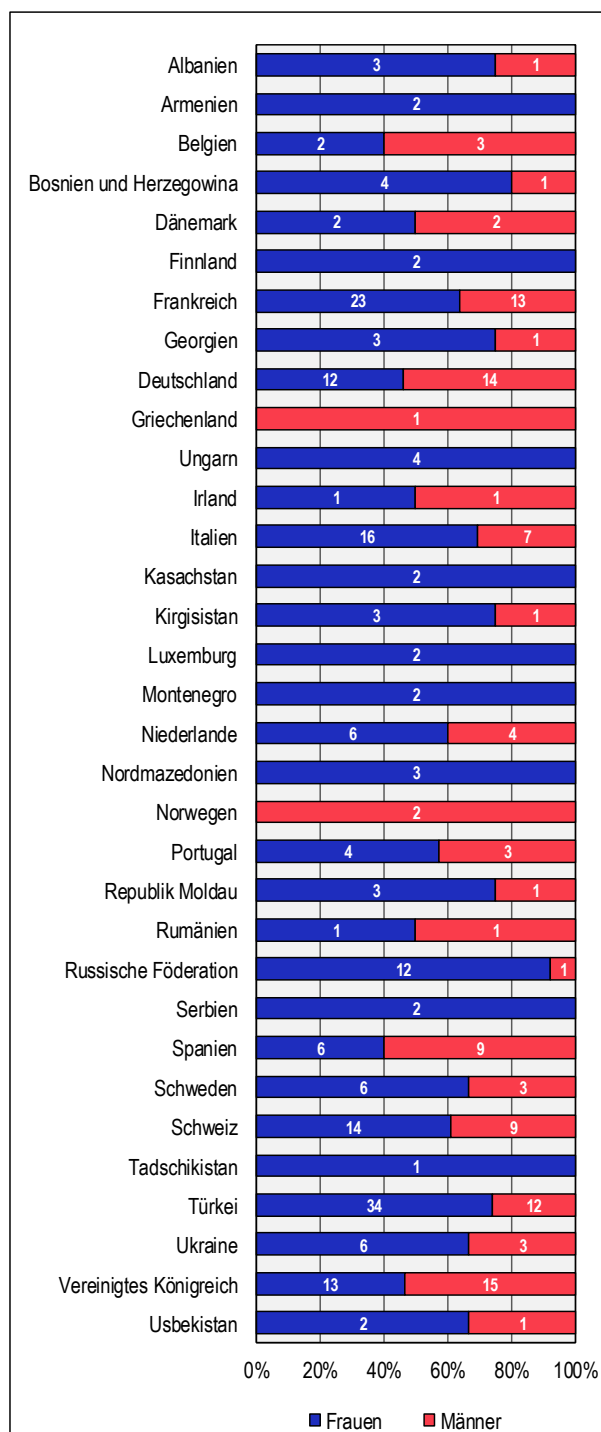


Abbildung 10. Europa und Zentralasien

a) Reguläres Personal



b) Personal im Bereich Entwicklungszusammenarbeit



3.2 Personalverteilung nach Kategorie, Alter, Besoldungsgruppe und Vertragsart (reguläres Personal)

Übersicht 13.

Besoldungsgruppe		35 und jünger		36-45		46-55		Älter als 55		Insgesamt
		F	M	F	M	F	M	F	M	
Höhere und höchste Besoldungsgruppen Insgesamt		44	19	120	100	158	192	86	134	853
DG	FT								1	1
DDG	FT							1	2	3
ADG	FT					1		2	3	6
D2	FT					1	2	1		4
	WLT					1	4	6	6	17
D1	FT					4	10	4	13	31
	WLT				1	8	7	8	12	36
DIR	FT				1	1	1	2	1	6
P5	FT			3	7	20	39	10	24	103
	WLT			5	5	29	51	34	41	165
P4	FT	6		53	44	34	35	3	17	192
	WLT			14	11	29	21	11	10	96
P3	FT	14	8	31	23	15	7	1	1	100
	WLT			7	2	13	13	2	3	40
P2	FT	23	11	6	5	1	1			47
	WLT			1	1	1	1	1		5
P1	FT	1								1
Nationale Bedienstete Insgesamt		4	3	18	17	34	25	21	14	136
CORR	FT				4	3	3	1	1	12
NOC	WLT				1	1		1		3
NOB	FT	3		5	2	6	7	1		24
	WLT			6	1	9	10	11	5	42
NOA	FT	1	3	4	9	7	2			26
	WLT			3		8	3	7	8	29
Allgemeiner Dienst & verwandte Kategorien Insgesamt		28	17	121	65	193	101	122	58	705
G7	FT		1		1					2
	WLT			9	3	33	10	35	7	97
G6	FT	7	3	7	12	7	1	4		41
	WLT	4	1	28	14	73	22	37	11	190
G5	FT	10	5	8	4	14	3	4		48
	WLT	2	1	40	8	48	17	30	7	153
G4	FT	2	1	9	3	3	5	4		27
	WLT	1	1	15	2	14	19	7	13	72
G3	FT	1	1	1	5	1		1	1	11
	WLT	1	1	3	4		11		13	33
G2	FT		2		3		3			8
	WLT			1	6		9		6	22
G1	WLT						1			1
Grand Total		76	39	259	182	385	318	229	206	1 694

Abbildung 11. Geschlechterverteilung im höheren Dienst und auf den oberen Führungsebenen

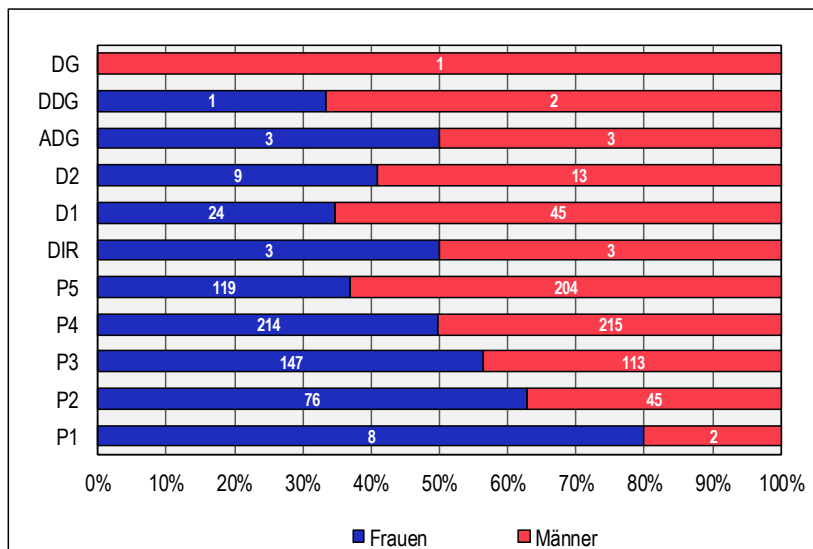


Abbildung 12. Geschlechterverteilung im höheren Dienst und auf den oberen Führungsebenen (reguläres Personal)

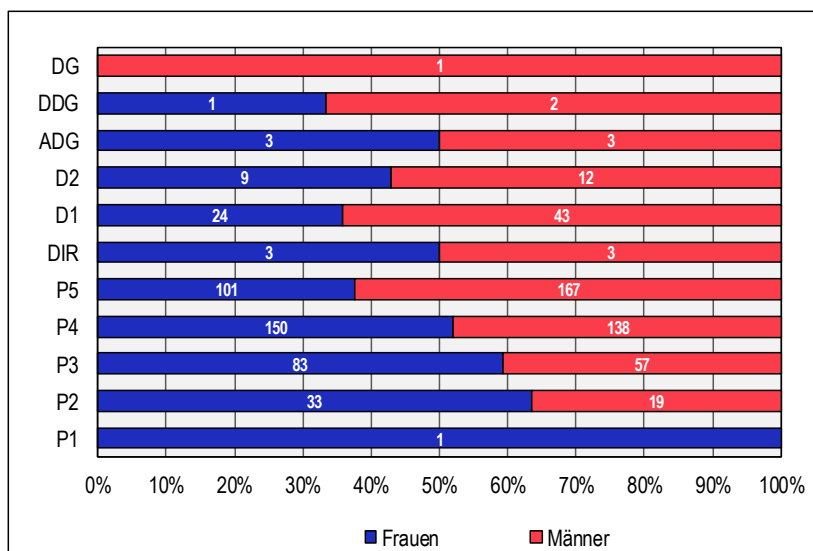
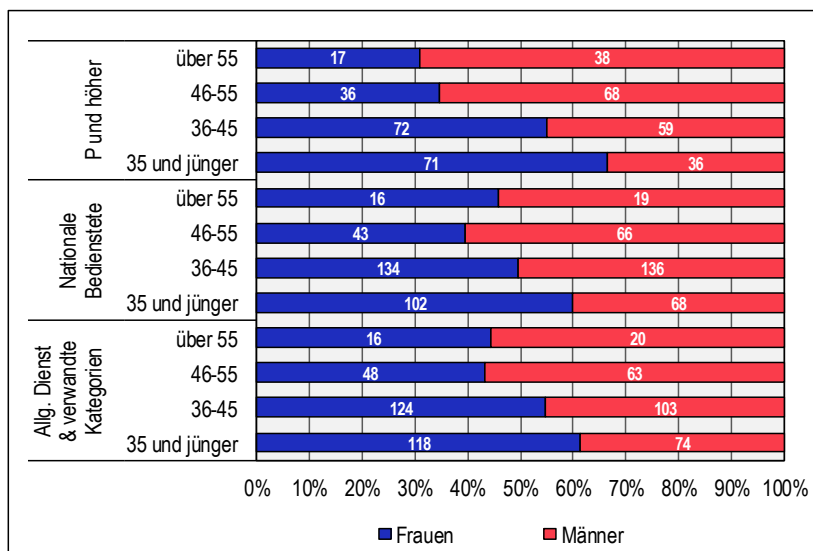
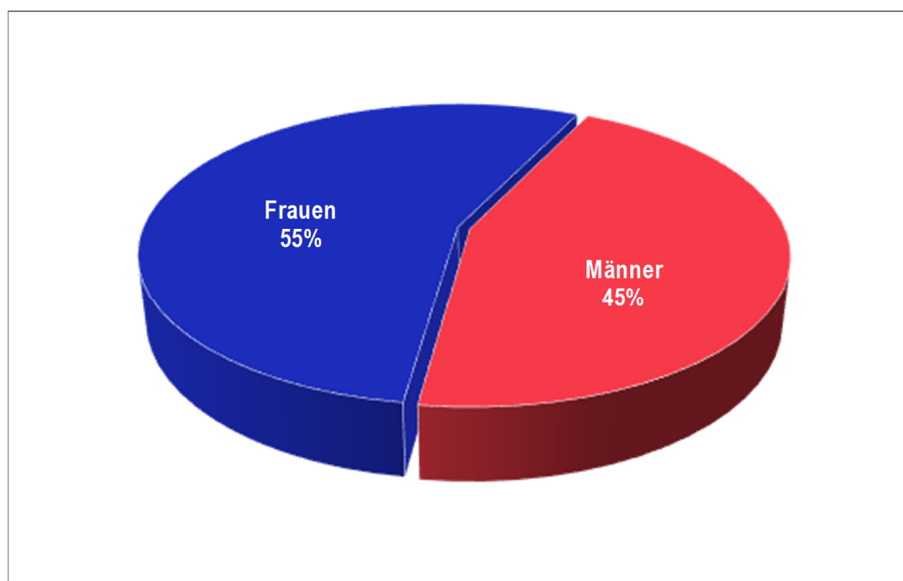


Abbildung 13. Geschlechterverteilung nach Kategorie, Alter und Besoldungsgruppe (nicht-reguläres Personal)



3.3 Geschlechterverteilung unter den Praktikanten

Abbildung 14. Geschlechterverhältnis



4. Einstellung von Personal und Personalmobilität

19. Dieser Abschnitt enthält Angaben zur Einstellung von Personal und zur Personalmobilität, unter anderem auch zur Zahl der Bediensteten aus unzureichend vertretenen Ländern, die das Amt 2019 eingestellt hat, um aus dem ordentlichen Haushalt finanzierte und dem Kriterium der geografischen Verteilung unterliegende Stellen zu besetzen. Vor allem aufgrund einer bemerkenswert niedrigen Personalfluktuationsrate, einer geringeren Zahl von Verrentungen und der wünschenswerten Laufbahnförderung für interne Mitarbeiter ist das Amt weiterhin nur beschränkt in der Lage, die Personalvielfalt durch Neueinstellungen zur Besetzung von Stellen dieser Art zu fördern.

4.1 Stellenausschreibungen 2015-2019 – höherer Dienst (reguläres Personal)

Abbildung 15. Zahl der im Rahmen des RAPS (System zur Einstellung, Zuweisung und Vermittlung von Personal) eingeleiteten Auswahlverfahren

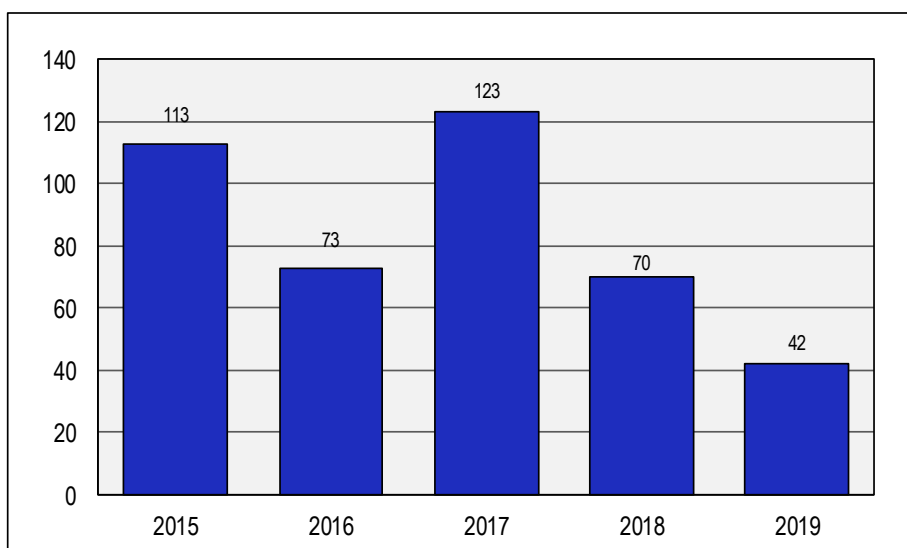


Abbildung 16. Offene Stellen nach Besoldungsgruppe, 2015–19

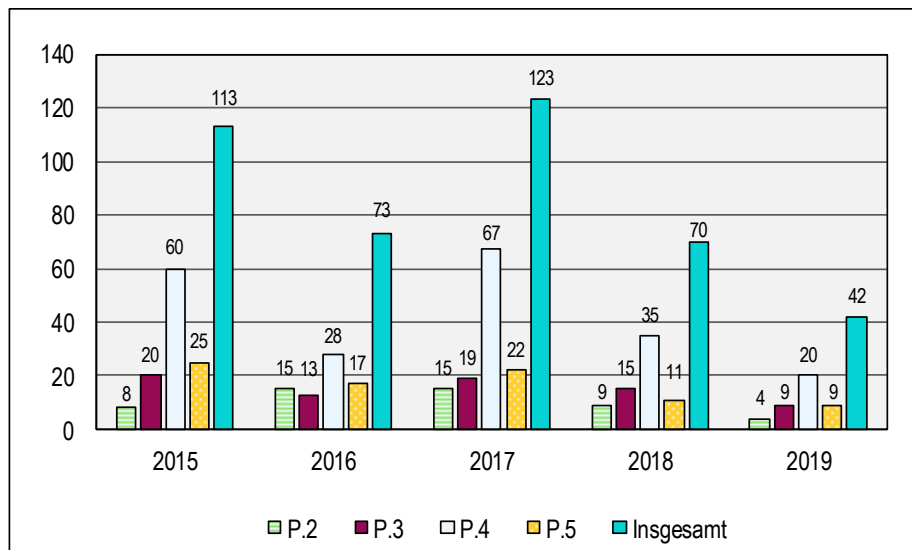


Abbildung 17. Verteilung der im Wege interner und externer Ausschreibungen besetzten Stellen im Jahr 2019

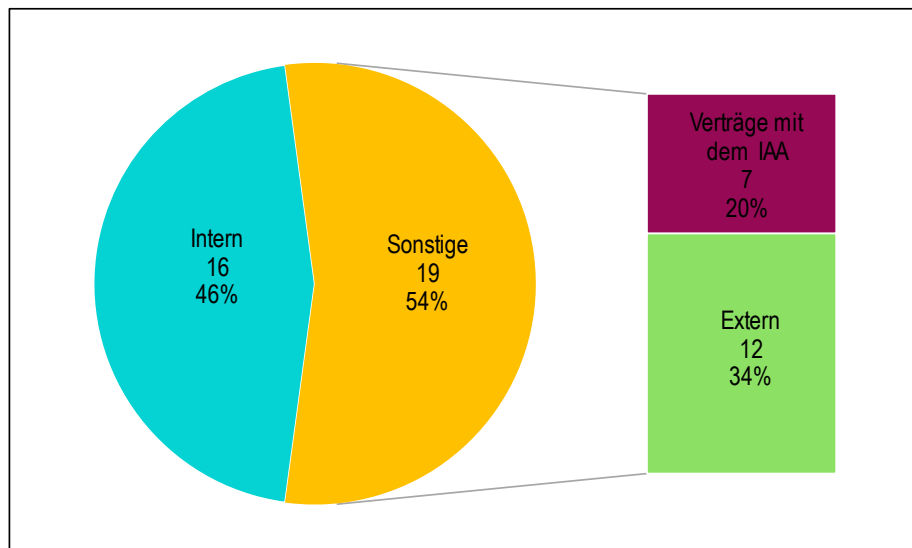
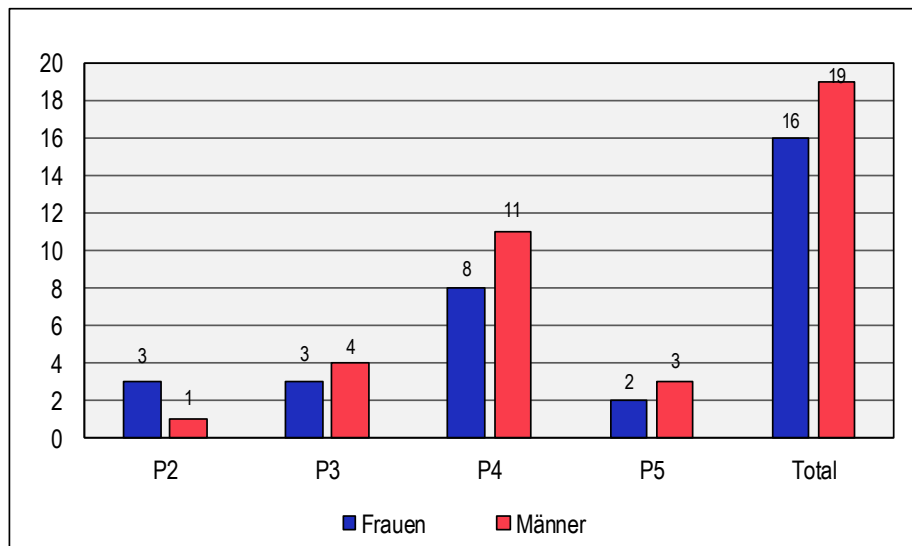


Abbildung 18. Verteilung der mittels Ausschreibungen besetzten Stellen nach Besoldungsgruppe und Geschlecht



4.2 Zusammensetzung der im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2019 neu eingestellten Bediensteten des Höheren Dienstes und oberer Führungsebenen (reguläres Personal)

20. 2019 wurden 30 neue Bedienstete auf Stellen außerhalb des Sprachendienstes, die dem Kriterium der geografischen Verteilung unterliegen, eingestellt, davon sechs aus unzureichend vertretenen Ländern.

Übersicht 14.

Unzureichend ⁱ⁾		Angemessen ⁱⁱ⁾		Überproportional ⁱⁱⁱ⁾	
Land	Insgesamt	Land	Insgesamt	Land	Insgesamt
Brasilien	1	Kanada	2	Kroatien	1
Tschechien	1	Eritrea	1	El Salvador	1
Japan	1	Deutschland	2	Frankreich	4
Republik Korea	1	Mexiko	1	Indien	2
Vereinigte Staaten von Amerika	2	Namibia	1	Italien	4
		Schweden	1	Neuseeland	1
		Uganda	1	Sri Lanka	1
		Venezuela (Bolivarische Republik)	1		
Insgesamt	6	Insgesamt	10	Insgesamt	14

i) Anzahl der eingestellten Bediensteten aus Mitgliedstaaten, deren Staatsangehörige im Personal zahlenmäßig Unzureichend vertreten sind, Ende 2019.

ii) Anzahl der eingestellten Bediensteten aus Mitgliedstaaten, deren Staatsangehörige im Personal zahlenmäßig angemessen vertreten sind, Ende 2019.

iii) Anzahl der eingestellten Bediensteten aus Mitgliedstaaten, deren Staatsangehörige im Personal zahlenmäßig Überproportional vertreten sind, Ende 2019.

4.3 Personalmobilität (reguläres Personal)

Übersicht 15.

Mobilitätsarten		Jahr 2018				Jahr 2019				Total
		P*		GS**		P*		GS**		
		F	M	F	M	F	M	F	M	
Geografische Mobilität		34	36			5	14			89
	Außenamt zu Zentrale	12	8			3	3			26
	Zentrale zu Außenamt	10	8				5			23
	Außenamt zu Außenamt	12	20			2	6			40
Versetzungen innerhalb der Besoldungsgruppe		49	52	7	22	15	18	11	6	180
	Im Rahmen des ordentlichen Haushalts	33	35	6	16	9	11	8	6	124
	Von einer Stelle im Bereich Entwicklungszusammenarbeit	9	12	1	3	2	4	3		34
	Zu einer Stelle im Bereich Entwicklungszusammenarbeit	7	5		3	4	3			22
Mobilität zwischen den Organisationen		3	4	2	1	6	3			19
	Von einer UN-Organisation	2	4	2		5	2			15
	Zu einer UN-Organisation	1			1	1	1			4

Mobilitätsarten		Jahr 2018				Jahr 2019				Total
		P*		GS**		P*		GS**		
		F	M	F	M	F	M	F	M	
Beförderungen		18	25	1	3	21	17	11	4	100
	Innerhalb derselben Einheit („Unit“)	4	9		3	11	7	8	4	46
	Aufgrund einer Versetzung	14	16	1		10	10	3		54
Ausscheiden aus dem Dienst		23	23	15	21	17	20	21	11	151
	Eintritt in den Ruhestand	9	6	12	13	1	4	1	1	47
	Sonstige	14	17	3	8	16	16	20	10	104

* P: Kategorie Höherer Dienst und obere Führungsebenen (einschließlich nationaler Bediensteter im höheren Dienst)

** GS: Kategorie Allgemeiner Dienst

4.4 Eintritt in den Ruhestand – höherer Dienst und obere Führungsebenen (reguläres Personal)

Abbildung 19.

