

ORGANISATION, MITARBEITERSTAB UND BUDGET



Organisation, Mitarbeiterstab und Budget

Der IWF setzt sich zusammen aus einem Gouverneursrat, einem Exekutivdirektorium, einem Geschäftsführenden Direktor, einem Ersten Stellvertretenen Geschäftsführenden Direktor, zwei Stellvertretenen Geschäftsführenden Direktoren und einem aus internationalen Beamten bestehenden Mitarbeiterstab. Das der Institution zugrunde liegende IWF-Übereinkommen verlangt, daß vom IWF eingestellte Mitarbeiter das höchste Maß an Leistungsfähigkeit und technischer Kompetenz aufweisen und den gesamten Fächer der Mitgliedschaft der Organisation widerspiegeln.

Exekutivdirektorium

Das aus 24 Mitgliedern bestehende Exekutivdirektorium des IWF führt als ständig tagendes Entscheidungsgremium des IWF die Tagesgeschäfte der Institution. Im Jahre 1998 traf das Direktorium zu 131 offiziellen Sitzungen, 6 Seminaren und 4 informellen Sitzungen zusammen. Das Exekutivdirektorium führt seine Arbeiten hauptsächlich auf der Grundlage von Studien durch, die von der IWF-Geschäftsleitung und dem Mitarbeiterstab angefertigt werden. 1998 widmete das Direktorium 59 % seiner Zeit länderbezogenen Angelegenheiten (Konsultationen nach Artikel IV sowie Überprüfungen und Genehmigungen von IWF-Kreditvereinbarungen), 28 % seiner Zeit der multilateralen Überwachung und politischen Themen (weltwirtschaftliche Aussichten, Entwicklungen auf den internationalen Kapitalmärkten, Finanzierungsmittel des IWF, die Architektur des internationalen Währungssystems, die Schuldensituation und Fragen im Zusammenhang mit den IWF-Kreditfazilitäten und der Programmgestaltung) und seine übrige Zeit Verwaltungs- und anderen Angelegenheiten.

Abteilungen

Der IWF-Mitarbeiterstab gliedert sich in erster Linie in Abteilungen für länder- (oder regionen-) bezogene Aufgaben, für sonstige funktionsbezogene Gebiete, für Informationen und Liaison sowie für unterstützende Dienstleistungen (siehe Schaubild 8). Diese Abteilungen werden von Direktoren geleitet, die dem Geschäftsführenden Direktor unterstellt sind.

Länderabteilungen

Sechs Länderabteilungen – *Afrika, Asien und Pazifik, Europa I, Europa II, Naher Osten* und *Westliche Hemisphäre* – beraten die Geschäftsleitung und das Exekutivdirektorium hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung und der Wirtschaftspolitik in den Ländern ihrer Region. Ihre Mitarbeiter sind zudem verantwortlich, Einvernehmen über Kreditvereinbarungen für die Inanspruchnahme von IWF-Mitteln zu erzielen und die Fortschritte unter IWF-gestützten Anpassungsprogrammen zu überprüfen. Zusammen mit den einschlägigen Fachabteilungen stellen sie den Mitgliedsländern wirtschaftspolitische Beratung und technische Hilfe zur Verfügung und stehen in ständigem Kontakt mit regionalen Organisationen und multilateralen Institutionen in deren geographischen Gebieten. Mit Unterstützung von Stabsangehörigen aus den entsprechenden Fachabteilungen leisten die Länderabteilungen über direkte Kontakte mit den Mitgliedsländern den Hauptteil der bilateralen Überwachungsarbeit des IWF. Außerdem sind 75 Stabsangehörige aus den Länderabteilungen Mitgliedsländern als Vor-Ort-Vertreter des IWF zugewiesen (siehe Kasten 18).

Fachabteilungen und Abteilungen für spezielle Dienstleistungen

Die *Abteilung Fiskalpolitik* ist für Angelegenheiten im Zusammenhang mit den öffentlichen Finanzen der Mitgliedsländer verantwortlich. Sie beteiligt sich an Missionen der Länderabteilungen in Hinblick auf finanzpolitische Fragen, überprüft die fiskalischen Aspekte im Rahmen der wirtschaftspolitischen Beratung des IWF sowie bei fondsgestützten Anpassungsprogrammen und leistet technische Hilfe auf dem Gebiet der öffentlichen Finanzen. Sie führt zudem wissenschaftliche und wirtschaftspolitische Untersuchungen zu fiskalischen Fragestellungen sowie zu den Themen Einkommensverteilung und Armut, soziale Sicherungsnetze, staatliche Ausgabenpolitik und Umwelt durch.

Das *IWF-Institut* bildet Beamte der Mitgliedsländer, insbesondere aus Entwicklungsländern, auf Gebieten wie Ausarbeitung und Umsetzung geld- und fiskalpoli-

tischer Anpassungsprogramme, Außenwirtschaftspolitik, Zahlungsbilanzmethodologie, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung und Haushaltsstatistik sowie öffentliche Finanzen aus.

Die *Abteilung Recht* berät die Geschäftsleitung, das Direktorium und den Mitarbeiterstab hinsichtlich der zu beachtenden rechtlichen Regelungen. Sie bereitet die meisten Entscheidungen und sonstigen rechtlichen Instrumente vor, die zur Erfüllung der Aufgaben des IWF notwendig sind. Die Abteilung dient dem IWF bei Rechtsstreitigkeiten und Schiedsgerichtsverfahren als Anwalt, leistet technische Hilfe bei Rechtsreformen, beantwortet Anfragen nationaler Behörden sowie internationaler Organisationen zu den Rechtsvorschriften des IWF und formuliert Rechtsauslegungen, die die Jurisdiktion des IWF über Wechselkursmaßnahmen und Devisenbeschränkungen betreffen.

Die *Abteilung Geld- und Wechselkurspolitik* stellt Mitgliedsländern und Länderabteilungen analytische und technische Unterstützung zur Verfügung, einschließlich der Entwicklung und Verbreitung guter wirtschaftspolitischer Maßnahmen und beispielhafter Verfahren. Die Themen umfassen die Arbeit von Zentralbanken, Geld- und Wechselkurspolitik sowie deren Instrumente, Finanzmarktssysteme und deren Solidität – einschließlich Regulierung, Bankenaufsicht und systemischer Umstrukturierung –, Kapitalströme sowie Wechselkursmaßnahmen und -systeme. Im Zusammenhang mit den Überwachungstätigkeiten und Anträgen für die Inanspruchnahme von IWF-Finanzhilfen prüft die Abteilung Fragen, die in ihren Aufgabenbereich fallen, und stellt ihre Fachkompetenz bei der Beurteilung und Ausarbeitung wirtschaftspolitischer Programme zur Verfügung. Darüber hinaus gewährt und leitet sie auf diesen Gebieten technische Hilfe, wobei sie die Zusammenarbeit mit Zentralbanken, Aufsichtsbehörden und anderen internationalen Organisationen organisiert.

Die *Abteilung Entwicklung und Überprüfung der Wirtschaftspolitik* spielt traditionell bei der Gestaltung und Implementierung der Fazilitäten des IWF und seiner finanziellen Operationen eine zentrale Rolle. In den letzten Jahren hat sie die Arbeit des IWF im Zusammenhang mit der Stärkung der Architektur des internationalen Finanzsystems geleitet. Zusammen mit der Abteilung Forschung ist sie zudem federführend bei der multilateralen Überwachung, der Politikkoordination und den damit verbundenen Überprüfungs- und Unterstützungsaktivitäten. Gemeinsam mit den Länderabteilungen hilft die Abteilung Entwicklung und Überprüfung der Wirtschaftspolitik bei der Mobilisierung sonstiger Finanzmittel für Mitgliedsländer, die IWF-Ressourcen in Anspruch nehmen. Dazu zählt die Arbeit in bezug auf Schuldenfragen und Programmfinanzierung (durch den Pariser Club und internationale Banken).

Die *Abteilung Forschung* führt Politikanalysen und wissenschaftliche Studien auf Gebieten durch, die in

Kasten 18

Vor-Ort-Vertreter des IWF

Am Ende des Geschäftsjahres 1998/99 hatte der IWF insgesamt 75 Vor-Ort-Vertreter in 68 Mitgliedsländern in Afrika, Asien, Europa, im Nahen Osten und in der Westlichen Hemisphäre. Diese Posten, die in der Regel von einem einzigen Stabsangehörigen wahrgenommen werden, verstärken die Bereitstellung wirtschaftspolitischer Beratung durch den IWF und werden oft im Zusammenhang mit einem IWF-gestützten Anpassungsprogramm eingerichtet. Eine interne Bewertung kam jüngst zu dem Schluß, daß diese Vertreter, die in den meisten Fällen außergewöhnlich guten Zugang zu den wichtigsten nationalen Regierungsvertretern haben, die Qualität der Länderarbeit des IWF maßgeblich beeinflussen können. Insbesondere machen sie den IWF und das Gastland frühzeitig auf mögliche Politikabweichungen aufmerksam, leisten bei Anpassungsmaßnahmen vor Ort Unterstützung und können eine aktive Rolle in bezug auf die Einflußmöglichkeiten des IWF in den Mitgliedsländern spielen.

Verbindung mit der Arbeit des IWF stehen. Die Abteilung spielt eine führende Rolle bei der Entwicklung der politischen Linie des IWF in bezug auf das internationale Währungssystem und die Überwachung, und sie arbeitet bei der Formulierung der wirtschaftspolitischen Beratung des IWF gegenüber den Mitgliedsländern mit anderen Abteilungen zusammen. Sie koordiniert die halbjährlich anstehenden Arbeiten am Weltwirtschaftsausblick und fertigt den einmal jährlich erscheinenden Bericht über die Entwicklung an den internationalen Kapitalmärkten (International Capital Markets) an. Außerdem erstellt sie Analysen für die wirtschaftspolitischen Koordinierungsanstrengungen der G7-Länder und bereitet die Seminare des Exekutivdirektoriums zur Entwicklung der Weltwirtschaft und der Weltmärkte vor. Die Abteilung unterhält auch Beziehungen zu Hochschullehrern und zu Forschungseinrichtungen.

Die *Abteilung Statistik* führt Datenbanken mit Wirtschafts- und Finanzstatistiken für Länder, Regionen und die Weltwirtschaft und überprüft zur Unterstützung der Überwachungsrolle des IWF länderbezogene Daten. Sie ist auch für die Entwicklung statistischer Konzepte auf den Gebieten Zahlungsbilanz und öffentliche Finanzen sowie im Bereich monetärer und Bankenstatistik und für die Abfassung methodologischer Handbücher zuständig. Die Abteilung stellt technische Hilfs- und Ausbildungsdienste zur Verfügung, um Mitgliedern bei der Entwicklung ihrer statistischen Systeme zu helfen, und sie fertigt die statistischen Veröffentlichungen des IWF an. Außerdem ist sie für die Entwicklung und Aufrechterhaltung der Standards für die Datenveröffentlichung der Mitgliedsländer verantwortlich.

Die *Abteilung Finanzen* formuliert die Politik des IWF hinsichtlich seiner finanziellen Operationen und

Geschäftspraktiken, wickelt die finanziellen Operationen und Transaktionen in der Allgemeinen Abteilung, der SZR-Abteilung und den treuhänderisch verwalteten Konten (einschließlich des ESAF-Treuhandfonds und der damit zusammenhängenden Konten) ab und überprüft diese. Sie kontrolliert die Ausgaben im Rahmen des Verwaltungs- und Kapitalhaushalts und führt die IWF-Konten sowie das Rechnungswesen. Zu den Aufgaben der Abteilung gehören weiterhin die Quotenüberprüfungen, die Finanzierung und die Liquidität des IWF, Kreditaufnahmen, Mittelanlagen, das IWF-Einkommen und die operationellen Aktivitäten im Zusammenhang mit den SZR.

Information und Liaison

Die *Abteilung Öffentlichkeitsarbeit* gibt die nichtstatischen Publikationen des IWF heraus, erstellt sie und verteilt sie. Sie versorgt die Presse und Öffentlichkeit mit Informationsdienstleistungen, unterhält Kontakte mit Nichtregierungsorganisationen und parlamentarischen Gremien und betreut die Webseite des IWF (siehe auch Anhang V).

Die IWF-Büros in Asien und im pazifischen Raum, in Europa, in Genf und bei den Vereinten Nationen unterhalten enge Kontakte zu anderen internationalen und regionalen Institutionen (siehe Anhang IV).

Unterstützende Dienstleistungen

Die *Abteilung Verwaltung* nimmt Einstellungen vor und ist für die Ausbildung sowie die Personalentwicklungsprogramme verantwortlich. Sie beaufsichtigt den Betrieb des IWF-Hauptgebäudes und der gemieteten Räume, stellt der Organisation Verwaltungsdienstleistungen zur Verfügung und verwaltet die Gemeinsame Bibliothek von Fonds und Bank.

Die *Abteilung Sekretariat* unterstützt die Geschäftsleitung bei der Vorbereitung und Koordination des Arbeitsprogramms des Exekutivdirektoriums und anderer offizieller Gremien. Dazu zählt auch die Termingestaltung und die Unterstützung bei der Durchführung der Direktoriumssitzungen. In Zusammenarbeit mit der Weltbank organisiert die Abteilung zudem die Jahrestagungen, und sie ist für das IWF-Archiv, die Nachrichtenübermittlung und das Sicherheitsprogramm zuständig.

Die *IWF-Büros* und *Sekretariate* sind für die Computerdienstleistungen; den Übersetzungsdienst; die interne Revision und Inspektion, Arbeitsverfahren; Budgetangelegenheiten; technische Hilfe und die Anlagen der Mittel des Pensionsfonds verantwortlich.

Nach Abschluß einer internen Bewertung der unterstützenden Dienstleistungen (siehe Kasten 19) kündigte die Geschäftsleitung des IWF eine Reorganisation der Dienstleistungen innerhalb des IWF an. Dadurch sollen sowohl weitere Effizienzverbesserungen erzielt werden als auch Budgetmittel im Geschäftsjahr 1999/

2000 sowie in der darauffolgenden Periode eingespart werden. Entsprechend der zum 1. Juli 1999 in Kraft tretenden Änderung werden die Dienstleistungsaufgaben des IWF auf zwei neue Abteilungen verteilt:

- eine Abteilung Technologie und Allgemeine Dienste, die sich aus dem Büro Computerdienstleistungen, dem Büro Sprachendienst, dem Referat Verwaltungsdienste, der Gemeinsamen Bibliothek und verschiedenen Dienstleistungsaufgaben der Abteilung Sekretariat zusammensetzt, und
- eine Abteilung Humanressourcen, welche die gegenwärtig noch in der Abteilung Verwaltung angesiedelten Personalaufgaben übernimmt.
- Die Aufgliederung des Mitarbeiterstabes nach Abteilungen zum 30. April 1999 kann Schaubild 8 entnommen werden.

Mitarbeiterstab

Der Geschäftsführende Direktor ernennt einen Mitarbeiterstab, der ausschließlich dem IWF verantwortlich ist und dessen Leistungsfähigkeit und technische Kompetenz den „höchsten Ansprüchen“ genügen müssen. Entsprechend der vielfältigen Zusammensetzung seiner Mitgliedschaft muß hinsichtlich der Vielfalt des Stabes „besonderes Augenmerk auf die Notwendigkeit gerichtet werden, Personal aus einem möglichst breiten geographischen Hintergrund zu rekrutieren“. Aus diesem Grund und um über die Kontinuität und das institutionelle Gedächtnis zu verfügen, die zur Aufrechterhaltung einer guten und engen Arbeitsbeziehung zu den Mitgliedsländern erforderlich sind, sieht die Beschäftigungspolitik des IWF vor, ein Korps internationaler Beamter zu rekrutieren und an sich zu binden, die daran interessiert sind, ihre berufliche Laufbahn oder einen wesentlichen Teil davon im IWF zu verbringen. Gleichzeitig betonen einige Direktoren, daß der IWF angesichts des sich ändernden Arbeitsmarktes und des Nutzens, der durch das Hinzukommen neuer Sichtweisen entsteht, den Vorteil von kürzerfristigen Beschäftigungsverhältnissen und von Einstellungen von Fachkräften mit mehrjähriger Berufserfahrung immer mehr zu schätzen lernt. Zudem wurde es bei einer Reihe von Fertigkeiten und Tätigkeiten, die hauptsächlich mit Technologie, bestimmten Dienstleistungen und hochspezialisierten volkswirtschaftlichen Kenntnissen zusammenhängen, aus geschäftspolitischen Gründen als sinnvoll angesehen, kürzerfristige Einstellungen vorzunehmen oder Stellen außerhalb des IWF mit den Arbeiten zu betrauen.

Auf einer Sitzung im Juni 1998, die die Personalpolitik des IWF zum Thema hatte, stimmten die Exekutivdirektoren darin überein, daß die Geschäftspolitik des IWF der Institution bislang gute Dienste geleistet hat, nun jedoch vor schwierigen Herausforderungen steht. Dies gilt vor allem angesichts der zunehmenden Arbeitsbelastung, der veränderten Anforderungen in bezug auf die Zusammensetzung der Fähigkeiten, der

Notwendigkeit, die Personalentwicklung stärker in den Vordergrund zu stellen, sowie eines externen Arbeitsumfeldes, das sich durch zunehmend flexible Arbeitskräfte auszeichnet. Wenngleich keine drastischen Änderungen in der Gesamtstrategie notwendig erscheinen, erfordern diese Punkte doch entsprechende Aufmerksamkeit.

Die Direktoren betonten die Bedeutung einer vielfältigen Zusammensetzung des Mitarbeiterstabes innerhalb des IWF. Wenngleich sich die Vielfalt in Hinblick auf Geschlecht und Nationalität in den letzten Jahren verbessert hat, sind sowohl beim Anteil der Frauen – vor allem in den Führungspositionen – als auch bei denjenigen Mitgliedsländern und Regionen, die nach wie vor als unterrepräsentiert gelten – dies betrifft vor allem den Nahen Osten – weitere Fortschritte erforderlich.

Für die Volkswirte, die die Mehrzahl der Fachkräfte beim IWF ausmachen, sind eine erstklassige Ausbildung in Makroökonomie und quantitativen Methoden sowie wirtschaftspolitische Erfahrung entscheidende Voraussetzungen. Die Direktoren waren der Ansicht, daß dem veränderten Anforderungsprofil an Fertigkeiten, das beim IWF festzustellen ist – beispielsweise die starke Nachfrage nach Fachkenntnissen im Bereich des Banken- und Finanzsektors – weitestgehend mit Hilfe der bereits bestehenden Ausbildungs- und Einstellungsstrategien beizukommen ist. Einige Direktoren sahen eine stärkere Fluktuation des Stabes innerhalb und außerhalb des IWF als notwendig an, um die Erneuerung von Fähigkeiten zu fördern und der Institution frisches Blut zuzuführen.

Die Direktoren spielten auf die Tatsache an, daß in jüngster Zeit etliche der leistungsfähigsten Volkswirte den IWF verlassen haben, um zu Unternehmen des privaten Finanzsektors überzuwechseln. Der zunehmende Bedarf an ausgewiesener Fachkompetenz der Volkswirte des IWF sollte bei der Überarbeitung einiger Aspekte der Personalstrategie des IWF berücksichtigt werden. Dies betrifft auch das Vergütungssystem, obwohl der IWF mit dem Vergütungsniveau im privaten Sektor zweifellos mithalten kann und auch nicht sollte. Einige Direktoren drückten generell ihre Beunruhigung darüber aus, daß die Wettbewerbsfähigkeit

Kasten 19

Interne Bewertung des IWF

Anfang 1999 schloß das IWF-Büro Interne Revision und Inspektion eine zusammen mit einer Gruppe externer Experten vorgenommene, zweijährige Überprüfung hinsichtlich der Wirksamkeit und Effizienz der unterstützenden Dienstleistungen des IWF ab. Die Überprüfung bewertete 13 verschiedene Dienste, die von mehr als 900 Mitarbeitern des IWF – neben Festangestellten auch Mitarbeiter mit Zeitverträgen und Fremdarbeitskräfte – bereitgestellt werden:

- Informationsdienstleistungen (Dienstleistungen in den Bereichen Technologie, Telekommunikation, Sprachen, Dokumentenverwaltung und Bibliothek);
- Betriebsanlagen und damit verbundene Dienstleistungen (Dienstleistungen in den Bereichen Verwaltung der Betriebsanlagen, Bauplanung, Reisedienstleistungen und Beschaffung); und
- Haushaltsmittel und Kontrolldienste (Rechnungswesen und Bilanzabschluß, Verwaltungsausgaben und Controlling, Budgetplanung sowie Interne Revision).

Die Überprüfung kam zu dem Schluß, daß die internen Dienstleistungen des IWF die eigentlichen Kernaktivitäten der Organisation sehr gut

unterstützen. Die hohe Qualität der Dienstleistungen wurde beibehalten, obwohl die Arbeitsbelastung in den letzten Jahren weit stärker angestiegen ist als die Haushaltsmittel für unterstützende Dienstleistungen. Die Kosten bewegen sich innerhalb des Rahmens der Vergleichskosten einer Reihe von Dienstleistungsbereichen und liegen bei anderen darüber.

Die Überprüfung hat gezeigt, daß sowohl auf institutioneller als auch auf Abteilungsebene eine Reihe von Verbesserungsmöglichkeiten bestehen. Hierzu zählen, strategische Richtungsangaben zu fördern, organisatorische Aufgaben anzupassen, die Organisationsstrukturen abzuflachen, Verfahrensabläufe zu rationalisieren, die Effizienz durch stärkeren Einsatz neuer Technologien zu steigern und die Überwachung der Ergebnisse zu verbessern. Die interne Überprüfung veranlaßte zudem die Geschäftsleitung des IWF, eine Reorganisation der Dienstleistungs- und Personalaufgaben des IWF anzukündigen, die zum 1. Juli 1999 wirksam wird.

Im Verlauf des Geschäftsjahres regte das Exekutivdirektorium außerdem an, im Geschäftsjahr 1999/2000 eine interne Überprüfung der technischen Hilfe des IWF zu erwägen (siehe Kapitel 9).

der Gehälter auf mittlerer und oberer Führungsebene im Vergleich zum US-Markt in den letzten Jahren bedenklich zurückgegangen ist. Sie erinnerten daran, daß während der Diskussion über die Vergütung für das Jahr 1998 vereinbart worden war, die Gehaltsstruktur beim IWF und die Vergleichsgehälter für entsprechende Tätigkeiten mit entsprechender Bedeutung am Markt zu überprüfen. Dies gilt vor allem angesichts der Möglichkeit, bei Weltbank und IWF zukünftig verschiedene Vergütungsstrukturen einzuführen. (Im Dezember 1998 führte die Weltbank ein neues Vergütungssystem ein und löste sich damit von dem gemeinsam bei IWF und Weltbank bestehenden Vergütungssystem, das seit 1989 angewendet wurde.)

Was die Einstellungspolitik betrifft, äußerten zahlreiche Direktoren Bedenken, daß die Ad-hoc-Anwendung der Beschäftigungspolitik in Hinblick auf befristete Beschäftigungsverhältnisse und Vereinbarungen über Fremdarbeitskräfte möglicherweise zu einer un-

Tabelle 16

Verteilung der Nationalitäten des Fachpersonals nach Gebieten

(Prozent)

Gebiet ¹	1980	1990	1998
Afrika	3,8	5,8	5,5
Asien	12,3	12,7	15,1
Japan	1,4	1,9	1,6
Sonstige	10,9	10,8	13,5
Europa	39,5	35,1	33,2
Frankreich	6,9	5,5	4,6
Deutschland	3,7	4,3	4,2
Italien	1,7	1,4	2,7
Vereinigtes Königreich	8,2	8,0	6,6
BRS-Länder ²	1,3
Sonstige	19,0	15,9	13,8
Naher Osten	5,4	5,5	5,7
Westliche Hemisphäre	39,1	41,0	40,3
Kanada	2,6	2,8	4,1
Vereinigte Staaten	25,9	25,9	25,3
Sonstige	10,6	12,3	10,9
Insgesamt	100,0	100,0	100,0

¹Die Gebiete werden entsprechend der Verteilung der Länder auf die einzelnen Länderabteilungen des IWF definiert. Die Region Europa enthält Länder aus den beiden Europa-Abteilungen des IWF (Europa I und II). Das Gebiet Naher Osten enthält Länder in Nordafrika.

²Die Baltischen Staaten, Rußland und „Sonstige Länder der ehemaligen Sowjetunion“.

fairen Behandlung geführt hat. Während einer nachfolgenden Überprüfung der Beschäftigungspolitik und -praxis im Januar 1999 betonte das Direktorium, daß die Beschäftigungspolitik auf den Prinzipien fairer und transparenter Arbeitsbedingungen beruhen muß. Es billigte die Annahme eines überarbeiteten Rahmens für die Beschäftigungspolitik, um Inkonsistenzen in der Beschäftigungspolitik in den Griff zu bekommen.

Während ihrer Sitzung im Juni 1998 zeigten sich die Direktoren besorgt über die starke Arbeitsbelastung im IWF, die durch die Krise in Asien noch verstärkt wurde. Sie stimmten darin überein, den Arbeitsdruck zu vermindern, was vor allem eine Frage der richtigen Prioritätensetzung, der Rationalisierung von Arbeitsabläufen und einer angemessenen Bereitstellung von Personal und Haushaltsmitteln sei. Die Direktoren sprachen sich für die Erkundung von Möglichkeiten flexiblerer Arbeitsvereinbarungen aus, um den Mitarbeitern dabei zu helfen, ein Arbeitsumfeld zu bewältigen, das voraussichtlich weiterhin hohe Anforderungen an sie stellt und sie einem starken Zeitdruck aussetzt. Sie betonten außerdem die Notwendigkeit, einen Folgebericht über die Gesundheit der Arbeitnehmer im IWF anzufertigen. Außerdem stimmte das Direktorium dar-

in überein, daß es für eine auf Wissen gestützte Institution entscheidend ist, den Mitarbeitern ausreichend Zeit zur Erholung zur Verfügung zu stellen und ihnen Möglichkeiten für eine intellektuelle Erneuerung zu gewähren, wie beispielsweise durch Forschungsurlaub oder Abordnungen. Die Direktoren befürworteten zudem, die Mitarbeiter aktiv zu ermutigen, einen Teil ihrer beruflichen Laufbahn außerhalb des IWF zum Erwerb zusätzlicher Fähigkeiten und nützlicher Erfahrungen zu verbringen. Sie traten für verschiedene Initiativen ein, die Fähigkeit zur Übernahme von Führungs- und Aufsichtsaufgaben innerhalb des IWF zu verbessern und die Personalentwicklungsprogramme zu stärken. Zudem begrüßten sie das verbesserte offizielle Schulungsprogramm für Volkswirtschaftslehre.

Am 31. Dezember 1998 beschäftigte der IWF 671 Stabsangehörige in Zuarbeitungsfunktionen und 1 525 Fachkräfte (etwa zwei Drittel davon waren Volkswirte). Etwa 428 weitere Stellen entfielen auf die Kategorie „sonstige genehmigte Stellen“ (Experten, Berater, Teilnehmer am Einstiegsprogramm für Volkswirte und sonstige außerordentliche Ressourcen). Von den 182 Mitgliedsländern waren 123 im Mitarbeiterstab vertreten. (Siehe Tabelle 16 zur Entwicklung der Nationalitätenverteilung beim Fachpersonal des IWF seit 1980.)

Im Geschäftsjahr 1998/1999 betrug das Volumen der geleisteten Dienste insgesamt 3 006 Personenjahre, verglichen mit 2 946 im Vorjahr. Die Zahl für 1998/99 enthielt 1 990 reguläre Personenjahre (1997/98 waren es 1 988); diese erhöhten sich auf 2 641 Personenjahre (1997/98 2 592) durch andere Ressourcen, darunter die Stabsangehörigen im Einstiegsprogramm für Volkswirte, Überstunden, nicht fest angestelltes und sonstiges zeitweiliges Personal. Des weiteren entfielen 233 Personenjahre auf die Büros der Exekutivdirektoren (1997/98 230) sowie 132 Personenjahre auf extern finanzierte Ressourcen im Bereich der technischen Hilfe (1997/98 123).

Einstellungen und Zugehörigkeit

Im Verlauf des Jahres 1998 nahmen 170 neue Stabsangehörige ein Beschäftigungsverhältnis bei der Organisation auf (104 Volkswirte, 28 Mitarbeiter mit Spezialkenntnissen und 38 Mitarbeiter in Zuarbeitungsfunktionen); verglichen mit 149 Stabsangehörigen, die 1997 neu eingestellt worden sind, bedeutet dies eine Zunahme um 21. Von den Neueinstellungen des Jahres 1998 hatten 63 Volkswirte berufliche Erfahrung und 41 begannen das Einstiegsprogramm für Volkswirte. Dabei handelt es sich um ein zweijähriges Programm, dessen Zweck darin besteht, die „Neueinsteiger“ unter den Volkswirten mit der Arbeit des IWF vertraut zu machen, indem sie zwei verschiedenen IWF-Abteilungen für einen jeweils zwölfmonatigen Zeitraum zugeordnet werden. Die Kandidaten für das Einstiegsprogramm für Volkswirte arbeiten in der Re-

gel noch an ihrer Dissertation im Bereich Makroökonomie oder einem verwandten Gebiet, oder sie haben ihr Studium bereits abgeschlossen und haben ein oder zwei Jahre Berufserfahrung. Teilnehmern des Einstiegsprogrammes für Volkswirte, die während der zwei Jahre gute Leistungen erbringen, werden reguläre Stabspositionen angeboten.

Im Jahresverlauf 1998 haben 162 Stabsangehörige die Organisation verlassen. Die Abgangsrate bei den Fachkräften stieg von 7 % (104 Stabsangehörige) im Jahre 1997 auf 8 % (122 Stabsangehörige) im Jahre 1998 und liegt über dem langfristigen Durchschnitt von etwa 5 %. Die erhöhte Abgangsrate war hauptsächlich auf einen plötzlichen kräftigen Anstieg der Kündigungen von Volkswirten zurückzuführen, die ein neues Beschäftigungsverhältnis bei Firmen des privaten Finanzsektors aufnahmen, sowie darauf, daß eine Reihe von Volkswirten in den Ruhestand getreten sind bzw. von Anreizen zur Pensionierung Gebrauch gemacht haben.

Gehaltsstruktur

Um den benötigten Mitarbeiterstab zu rekrutieren und zu halten, hat der IWF ein Entlohnungs- und Sozialleistungssystem entwickelt, das wettbewerbsfähig sein soll, gute Leistungen belohnt und die besonderen Bedürfnisse eines multinationalen und überwiegend aus dem Ausland stammenden Mitarbeiterstabes berücksichtigt. Die Gehaltsstruktur des IWF wird jährlich überprüft und erforderlichenfalls angepasst, und zwar auf der Basis eines Vergleichs der Gehälter ausgewählter privater Finanz- und Wirtschaftsunternehmen sowie Organisationen des öffentlichen Sektors in den Vereinigten Staaten, Frankreich und Deutschland. Auf der Basis aktualisierter Untersuchungen zu den Gehältern an den Vergleichsmärkten wurde die Gehaltsstruktur im Geschäftsjahr 1998/99 um 4,3 % angehoben, und das Direktorium hat für 1999/2000 eine Erhöhung um 4,1 % gebilligt.

Vielfalt

Wie bereits oben erwähnt, betont das Exekutivdirektorium weiterhin, daß die Vielfalt bei der Zusammensetzung seines Mitarbeiterstabes ein wichtiges Element

Tabelle 17

Verteilung des Personals nach Geschlecht und Rang

Rang des Personals	1980		1990		1998	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Gesamtes Personal						
Insgesamt (alle Ränge)	1 444	100,0	1 774	100,0	2 196 ¹	100,0
Frauen	676	46,8	827	46,6	1 017	46,3
Männer	768	53,2	947	53,4	1 179	53,7
Personal in Unterstützungsfunktionen						
Insgesamt	613	100,0	642	100,0	671	100,0
Frauen	492	80,3	540	84,1	577	86,0
Männer	121	19,7	102	15,9	94	14,0
Fachpersonal						
Insgesamt	646	100,0	897	100,0	1 238	100,0
Frauen	173	26,8	274	30,5	397	32,0
Männer	473	73,2	623	69,5	841	68,0
Volkswirte						
Insgesamt	362	100,0	529	100,0	788	100,0
Frauen	42	11,6	70	13,2	153	19,4
Männer	320	88,4	459	86,8	635	80,6
Spezialisierte Laufbahnen						
Insgesamt	284	100,0	368	100,0	450	100,0
Frauen	131	46,1	204	55,4	244	54,2
Männer	153	53,9	164	44,6	206	45,8
Führungskräfte						
Insgesamt	185	100,0	235	100,0	287	100,0
Frauen	11	5,9	13	5,5	43	15,0
Männer	174	94,1	222	94,5	244	85,0
Volkswirte						
Insgesamt	99	100,0	184	100,0	245	100,0
Frauen	4	4,0	9	4,9	27	11,0
Männer	95	96,0	175	95,1	218	89,0
Spezialisierte Laufbahnen						
Insgesamt	86	100,0	51	100,0	42	100,0
Frauen	7	8,1	4	7,8	16	38,1
Männer	79	91,9	47	92,2	26	61,9

¹Etwa 428 weitere Stellen entfallen auf die Kategorie „sonstige genehmigte Stellen“ (Experten, Berater, Teilnehmer am Einstiegsprogramm für Volkswirte und sonstige außerordentliche Ressourcen).

zur Erhöhung seiner Wirksamkeit als internationale Institution ist. Der Sonderberater des IWF für Fragen bezüglich der Vielfalt des Mitarbeiterstabes hat mit Unterstützung des Geschäftsführenden Direktors eine Reihe von Initiativen und Indikatoren entwickelt, um sowohl die Nationalitäten- und Geschlechterzusammensetzung (siehe Tabelle 16 und 17) als auch die Durchsetzung der Vielfalt innerhalb der Organisation zu stärken und zu überprüfen. Bei der Identifizierung der Probleme und der Möglichkeiten, die Vielfalt zu stärken, und bei der Entwicklung von Aktionsplänen zur Erhöhung der Vielfalt auf Abteilungsebene arbeitet der Sonderberater eng mit den Abteilungen zusammen. Im Geschäftsjahr 1998/99 führen die Abteilungen mit der Umsetzung dieser Pläne fort. Die Pläne

Tabelle 18

Geschätzte Kosten der wichtigsten Aktivitäten des IWF in den Geschäftsjahren 1998–2000¹*(Millionen US-Dollar)*

Aktivität	Geschäfts- jahr 1998	Prozen- tualer Anteil	Geschäfts- jahr 1999	Prozen- tualer Anteil	Haushalt: Geschäfts- jahr 2000	Prozen- tualer Anteil
Personal und Geschäfts- führung						
Überwachungstätigkeit	141,1	28,5	147,4	28,3	172,7	30,0
Verwendung von IWF- Mitteln	104,3	21,1	114,3	22,0	131,4	22,8
Technische Hilfe	81,6	16,5	88,4	17,0	96,3	16,7
Öffentlichkeitsarbeit	23,2	4,7	26,2	5,0	29,6	5,1
Verwaltungsmäßige Unterstützung	90,1	18,2	86,8	16,7	94,6	16,4
Zwischensumme	440,3	88,9	463,1	89,0	524,6	91,1
Exekutivdirektorium ²	35,4	7,1	37,4	7,2	37,1	6,4
Gouverneursrat ³	19,6	4,0	20,1	3,9	14,1	2,4
Zwischensumme	55,0	11,1	57,5	11,0	51,2	8,9
Insgesamt	495,3	100,0	520,6	100,0	575,8	100,0

Hinweis: Differenzen in den Summen durch Runden der Zahlen.

¹Kostenschätzungen für die Geschäftsjahre 1998 und 1999 beruhen auf Angaben zum Periodenende.²Die Kosten für das Exekutivdirektorium enthalten Gehälter und Vergütungen der Exekutivdirektoren, ihrer Stellvertreter und Assistenten; Geschäfts- und sonstige Reisen; Kommunikation; Belegung von Gebäuden; Bücher und Druckerei; Bürobedarf und -einrichtungen; Datenverarbeitung; sonstige in den Büros der Exekutivdirektoren anfallende Kosten und die Kosten der unterstützenden Dienstleistungen für diese Büros.³Die Kosten für den Gouverneursrat enthalten in erster Linie Reise- und Unterhaltszuschüsse für Gouverneure, die Kosten der ihnen bereitgestellten unterstützenden Dienstleistungen, inklusive der Kosten für die Jahrestagungen, und sonstige verschiedene verwaltungsmäßige Dienstleistungen.

umfassen in der Regel Initiativen, um die vielfältige Zusammensetzung durch Einstellungen zu stärken, berücksichtigen die Anforderungen zur Aufrechterhaltung der Vielfalt bei der Förderung der Mitarbeiter und ihrer beruflichen Laufbahn und enthalten Maßnahmen, um die Gleichbehandlung im Hinblick auf den Dienstgrad und die Gehaltsstruktur zu gewährleisten. Darüber hinaus werden Orientierungs- und Mentorenprogramme für Neueinsteiger bereitgestellt, Maßnahmen ergriffen, welche die Kommunikation verbessern und die Transparenz von Informationen steigern sollen, sowie familiengerechte Arbeitsvereinbarungen gefördert. Zudem mißt der IWF Personalführungsqualitäten von Vorgesetzten bei der Beurteilung von Leistungen sowie bei Entscheidungen über Beförderungen ein größeres Gewicht zu. Dies sind Fähigkeiten, die gerade für eine Institution mit einem heterogenen Mitarbeiterstab von besonderer Bedeutung sind.

Die Berichte zu den Fortschritten auf Abteilungsebene, die 1998/99 an den Geschäftsführenden Direktor übergeben wurden, zeigten deutliche Verbesserungen hinsichtlich der Anerkennung der Bedeutung einer

vielfältigen Zusammensetzung des Mitarbeiterstabes und des entsprechenden Führungsverhaltens. Zudem wurden Fortschritte erzielt im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und den Anteil unterrepräsentierter Mitarbeitergruppen an der Gesamtheit bzw. bei denjenigen Mitarbeitergruppen, bei denen zuvor ungleiche Aufstiegsmöglichkeiten festgestellt worden waren. Diese günstigen Entwicklungen zeigten sich vor allem bei den unteren Dienstgraden. Wenn sich dieser Trend fortsetzt, dürfte er mit der Zeit auch auf den Führungsebenen zu erkennen sein. Einen ausreichend diversifizierten Mitarbeiterstab in einer Institution zu realisieren, die Beschäftigungsverhältnisse über die gesamte berufliche Laufbahn anstrebt, ist ein Ziel, dessen Erreichen notwendigerweise einige Zeit in Anspruch nimmt.

Verwaltungs- und Kapitalhaushalt

Der Verwaltungs- und der Kapitalhaushalt des IWF werden jeweils im Zusammenhang mit der jährlich stattfindenden Überprüfung der gleitenden drei- und fünfjährigen mittelfristigen Budgetperspektiven durch das Exekutivdirektorium er-

örtert. Als das Direktorium im Januar 1999 die Budgetperspektiven erörterte, stimmten die Direktoren darin überein, daß das vergangene Jahr durch ein ungewöhnliches Ausmaß an weltwirtschaftlicher Unsicherheit gekennzeichnet war. Demzufolge wurde die Aufstellung der mittelfristigen Budgetperspektiven als vorläufig angesehen, wobei sich der Blick vor allem auf den unmittelbar bevorstehenden Zeitraum und die dann anstehende Arbeit richtete.

Die fünfjährige Perspektive für den Kapitalhaushalt stand weiterhin in Einklang mit der Strategie, bereits genehmigte größere Bauprojekte fortzusetzen und abzuschließen und andere Anlageinvestitionen fortzuführen, die zu Kosteneinsparungen führen oder erforderlich sind, um städtebauliche Bestimmungen einzuhalten oder vorhandene Gebäude und deren Einrichtungen zu erhalten. Das Direktorium billigte einen Vorschlag der Geschäftsleitung, im Rahmen des fünfjährigen Strategieplans des IWF zur Informationstechnologie die größeren, mehrjährigen Software-Entwicklungsprojekte vom Verwaltungshaushalt auf den Kapitalhaushalt zu übertragen.

Tabelle 19

Verwaltungs- und Kapitalhaushalt für die Geschäftsjahre 1997–2000¹

(Tausend US-Dollar)

	Am 30. April 1997 abgelaufenes Geschäftsjahr: Tatsächliche Ausgaben	Am 30. April 1998 abgelaufenes Geschäftsjahr: Tatsächliche Ausgaben	Am 30. April 1999 abgelaufenes Geschäftsjahr: Tatsächliche Ausgaben	Am 30. April 2000 ablaufendes Geschäftsjahr: Haushalt
Verwaltungshaushalt				
I. Personalausgaben				
Gehälter	216 350	229 150	249 171	270 060
Sonstige Personalausgaben	129 550	117 213	122 039	147 925
Zwischensumme	345 901	346 363	371 210	417 985
II. Sonstige Ausgaben				
Geschäftsreisen	39 302	46 831	47 128	46 940
Sonstige Reisen	26 960	28 010	28 072	33 025
Kommunikation	10 693	10 506	10 963	11 274
Gebäudebezug	41 899	42 877	44 927	47 450
Bücher und Druckerei	8 579	9 669	9 704	12 192
Büromaschinen und -bedarf	7 941	8 164	9 542	7 609
Datenverarbeitung	19 735	25 765	26 018	24 600
Verschiedenes	9 924	12 930	13 560	16 276
Zwischensumme	165 033	184 752	189 914	199 365
III. Rückvergütungen	-39 368	-35 836	-40 506	-41 566
Gesamter Verwaltungshaushalt	471 564	495 279	520 619	575 784
<i>Abzüglich:</i> Rückvergütung der Verwaltungskosten der SZR-Abteilung	-5 914	-6 000	-4 767	
Rückvergütung der Verwaltungskosten der SAF/ESAF	-43 788	.. ²	.. ³	
Nettoausgaben des Verwaltungshaushaltes ⁴	421 862	489 279	515 852	
Kapitalhaushalt				
Haushalte für Investitionsprojekte ⁵	20 123	27 240	14 440	47 330
Auszahlungen für Investitionsprojekte	150 512	56 150	43 903	

¹Verwaltungshaushalt, wie vom Direktorium für das am 30. April 2000 ablaufende Geschäftsjahr gebilligt, gegenüber tatsächlich entstandenen Ausgaben für die jeweils am 30. April abgelaufenen Geschäftsjahre 1997, 1998 und 1999; und Kapitalhaushalt, wie vom Direktorium für Investitionsprojekte in den Geschäftsjahren 1997, 1998, 1999 und 2000 gebilligt. Differenzen in den Summen durch Runden der Zahlen.

²Gemäß Beschluß des Exekutivdirektoriums wurde die Rückvergütung von 55 500 \$ im Verwaltungshaushalt nicht berücksichtigt.

³Gemäß Beschluß des Exekutivdirektoriums wurde die Rückvergütung von 56 180 \$ im Verwaltungshaushalt nicht berücksichtigt.

⁴Die Nettoausgaben des Verwaltungshaushaltes berücksichtigen keinen Wertgewinn bzw. -verlust bei verwaltungsmäßigen Währungsbeständen.

⁵Mehrfachjährige Haushalte für Investitionsprojekte für jeweils in einem Geschäftsjahr anlaufende Projekte.

Die Budgetperspektive

Während der Erörterung der Budgetperspektiven im Januar 1999 erkannte das Direktorium an, daß angesichts der weiterhin bestehenden Risiken in der Weltwirtschaft und der noch ausstehenden Entscheidung über die genaue Ausgestaltung der neuen Architektur des internationalen Währungs- und Finanzsystems sowie der damit zusammenhängenden Verteilung der Zuständigkeiten zwischen den internationalen Institutionen und dem privaten Sektor, genaue Einschätzungen über die zukünftige Arbeitsbelastung des IWF erschwert werden. Vor diesem Hintergrund sieht die Haushaltsstrategie für 1999/2000 vor:

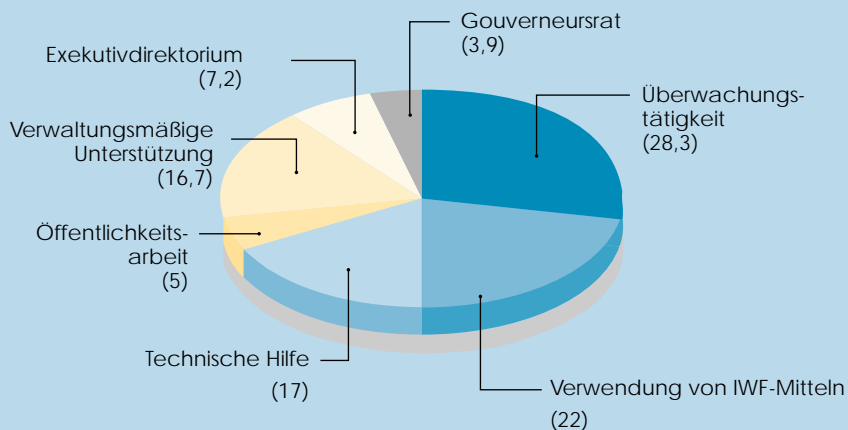
- Mittel bereitzustellen, um das Leistungsvermögen des IWF zu stärken, damit dieser den innerhalb der letzten beiden Jahre entstandenen neuen und erweiterten Aufgaben besser gerecht wird;

- der Qualität und Aktualität der Arbeit des IWF sowie der Notwendigkeit, jederzeit zur Übernahme unerwarteter Aufgaben bereit zu sein, weiterhin höchste Priorität zukommen zu lassen;
- die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen, vor allem mit der Weltbank, zu verstärken, um nach komparativen Vorteilen bei der Aufteilung von Zuständigkeiten und der Auswahl von Arbeitsprogrammen zu streben;
- sich der dringenden Notwendigkeit anzunehmen, die Arbeitsbelastung der Mitarbeiter auf ein erträglicheres Maß zurückzuführen;
- in den Bemühungen fortzufahren, Einsparungen zu erzielen durch effizientere interne Verfahrensabläufe und Organisation, Versetzung von Mitarbeitern und Verlagerung anderer Ressourcen zur Anpassung an sich verändernde Prioritäten, Investitionen in die

Schaubild 9

Geschätzte Kosten der wichtigsten Aktivitäten, Geschäftsjahr 1999

(Prozent der Gesamtkosten)



Hinweis: Die Daten beruhen auf den im Geschäftsjahr 1999 tatsächlich entstandenen Ausgaben. Die Kosten der allgemeinen Aufsicht, der Fortbildungsmaßnahmen, der Berufsförderung und der Fehltag wurden proportional auf alle anderen Kategorien verteilt. Differenzen in den Summen durch Runden der Zahlen.

Informationstechnologie, Aufstellung von Arbeitsregelungen und Umsetzung der Ergebnisse von Effizienzprüfungen; und

- die budgetären Implikationen jeder neuen Entwicklung einzuschätzen, die die zukünftigen Aufgabengebiete und das Arbeitspensum des IWF betreffen könnten.

Die Direktoren erkannten generell an, daß nach etlichen Jahren der Haushaltskonsolidierung die zusätzlichen Aufgaben zu einer ausufernden Arbeitsbelastung und einem untragbaren Niveau an unbezahlten Überstunden geführt haben. Demzufolge erachteten es die Direktoren für erforderlich, die Arbeitsbelastung auf ein erträglicheres Maß zurückzuführen und das Leistungsvermögen des IWF zu stärken, um mit den in den letzten beiden Jahren entstandenen neuen und erweiterten Aufgaben fertig zu werden. Die meisten Direktoren stimmten dem Vorschlag der Geschäftsleitung zu, im Geschäftsjahr 1999/2000 die Anzahl der genehmigten Stabsstellen zu erhöhen (siehe unten), wiewohl die Ansichten über das Ausmaß der Aufstockung auseinandergingen. Die Direktoren sahen es als unbedingt notwendig an, daß im Zusammenhang mit der Durchführung der Aufgaben, die aus den Diskussionen über eine neue globale Finanzarchitektur resultieren, eine effiziente Arbeitsverteilung mit anderen Institutionen erreicht wird. Zudem gelte es, den Umfang an Ressourcen, die für technische Unterstützung

bereitgestellt werden, beizubehalten, und künftig in den Bemühungen fortzuführen, durch Überprüfungen von Arbeitspraktiken und den Einsatz neuer Technologien Einsparmöglichkeiten zu identifizieren.

Haushalt und Ausgaben im Geschäftsjahr 1998/99

Der Verwaltungshaushalt des IWF für das am 30. April 1999 endende Geschäftsjahr (1998/99) betrug 519,5 Mio \$. Im Rahmen des Kapitalhaushalts wurden 14,4 Mio \$ für Projekte, mit denen im Geschäftsjahr 1999 begonnen wird, genehmigt (6,5 Mio \$ für Gebäudeeinrichtungen und 7,9 Mio \$ für EDV-Systeme). Die für die wichtigsten IWF-Aktivitäten geschätzten Kosten sind in Tabelle 18 ausgewiesen. Die während des Jahres tatsächlich entstandenen Verwaltungskosten beliefen sich auf 520,6 Mio \$, und die Auszahlungen für Investitionsprojekte betrugen insgesamt 43,9 Mio \$, einschließlich 25,3 Mio \$ für größere Bauvorhaben (siehe Tabelle 19).

Im Geschäftsjahr 1998/99 wurden die Mittel des Verwaltungshaushalts zur Unterstützung der Arbeit des IWF folgendermaßen aufgeteilt: Überwachungstätigkeit und Verwendung von IWF-Mitteln bei mehr als 121 Ländern, die als programm-intensiv eingestuft werden, schätzungsweise 302 Personenjahre technischer Hilfe (67,3 % der Ausgaben); Öffentlichkeitsarbeit, um die IWF-Politik und seine Geschäfte künftig noch transparenter zu machen (5 %); verwaltungsmäßige Unterstützung, wobei Investitionen in Technologie und zusätzliche Verbesserungen bei den Arbeitsverfahren weiterhin zu Einsparungen führen (16,7 %); Gouverneursrat (3,9 %) und Exekutivdirektorium (7,2 %). Eine Aufgliederung der geschätzten Verwaltungsausgaben für die wichtigsten IWF-Aufgaben enthält Schaubild 9.

Haushalt und Ausgaben im Geschäftsjahr 1999/2000

Zur Unterstützung der Budgetstrategie hat das Exekutivdirektorium im April 1999 einen Verwaltungshaushalt für das Geschäftsjahr 1999/2000 über 575,8 Mio \$ bewilligt. Dies stellt einen Anstieg von 10,8 % gegenüber dem für das Vorjahr genehmigten Budget dar bzw. entspricht einem Zuwachs von 11,8 %, wenn man die Übertragung größerer Software-Entwicklungsprojekte auf den Kapitalhaushalt berücksichtigt. Außerdem wurde ein Kapitalhaushalt von 47,3 Mio \$ gebil-

ligt, um die Gebäudeausstattung zu verbessern, Datenverarbeitungsanlagen anzuschaffen und größere Softwareentwicklungen zu finanzieren. Der Verwaltungshaushalt für das Geschäftsjahr 1999/2000 sieht eine Ausweitung der genehmigten Stabspositionen um 98,5 Stellen vor, um die Überwachungstätigkeit des IWF auszubauen. Dies gilt vor allem für den Finanzsektor und damit zusammenhängende Gebiete, einschließlich der Entwicklung von Kodexen und Standards; für Aufgaben, die mit der Verwendung von IWF-Mitteln verbunden sind, einschließlich der zunehmenden Tätigkeiten infolge von ESAF-Überprüfungen und Programmumsetzungen, der HIPC-Initiative und der Zusammenarbeit mit anderen internationalen Finanzinstitutionen; für Aufgaben im Bereich der technischen Hilfe, wobei der Umfang sowohl auf traditionellem als auch auf nichttraditionellem Gebiet ausgebaut wird – einschließlich der Aufgaben im Zusammenhang mit fiskalischer Transparenz sowie für das Fortbildungsprogramm des IWF infolge der Gründung des Gemeinsamen Afrika-Instituts und des Regionalen Nah-Ost-Ausbildungsprogramms sowie für andere Gebiete, wobei die Stellen auf das Programm für Öffentlichkeitsarbeit, die Personalentwicklungsstrategie, eine höhere Teilnehmerzahl im IWF-Einstiegsprogramm für Volkswirte und auf andere Bereiche aufgeteilt werden. Zudem wird die Ausweitung der genehmigten Stabspositionen es dem IWF ermöglichen, das hohe Niveau an unbe-

zahlten Überstunden zu verringern und die angesammelten Urlaubsansprüche abzubauen.

Der Kapitalhaushalt stellt eine Fortführung der Pläne zum Abschluß der größeren Bauvorhaben, für die Ersatzbeschaffung älterer Einrichtungen und EDV-Anlagen und, wie bereits oben erwähnt, die Übertragung größerer, mehrjähriger Software-Entwicklungsprojekte vom Verwaltungshaushalt auf den Kapitalhaushalt dar. Diese Übertragung unterstützt den auf fünf Jahre angesetzten Strategieplan zur Informationstechnologie, mit dessen Hilfe die Sammlung, Aufbewahrung, Analyse, Nutzung und Verteilung von wirtschaftlichen, finanzmarktbezogenen und administrativen Dokumenten und Daten verbessert werden soll.

Die Erweiterung der IWF-Zentrale (Phase III) ist jetzt abgeschlossen, und der Mitarbeiterstab belegt bereits das neue Gebäude. Angesichts der derzeitigen Erfordernisse werden Alternativen zu dem neben der Zentrale stehenden PEPCO-Gebäude (Phase IV) in Betracht gezogen, und dem Exekutivdirektorium wird ein entsprechender Vorschlag zur Begutachtung und Billigung unterbreitet. Sobald das Phase IV-Projekt abgeschlossen ist, wird der Mitarbeiterstab in zwei unmittelbar aneinander angrenzenden Gebäuden, die im Besitz des IWF stehen, untergebracht sein. Die Belegungskosten werden damit insgesamt sinken, und die langfristige Strategie des IWF für die Unterbringung seiner Mitarbeiter wird erfüllt sein.

