

Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen in internationalen Organisationen

A 4218
E 941
E 942

Beispiele und Kontakte

Hinweise:

(Beamter bei internationalen Organisationen) **B 7621**
(Befristete Arbeitsverhältnisse) **A 2344**

Inhalt

1. Arbeit in internationalen Organisationen
2. Europäische Kommission
3. Deutschlands personelle Präsenz bei der UNO
4. International Atomic Energy Agency (IAEA)
5. International Labour Organization (ILO)
6. International Telecommunication Union (ITU)
7. World Health Organization (WHO)
8. Internationale Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS)
9. United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR)
10. World Trade Organization (WTO)

1. Arbeit in internationalen Organisationen

Ähnlich vielen anderen lässt es auch sie einfach nicht mehr los. Xenia Scheil-Adlung, Peter J. Gowin, Sabine Kopp-Kubel, Steffen Weigert, Hans Willmann, Manfred Gröning und Helmut Buss stehen auf den Gehaltslisten der **UNO**, Jochen Brodersen und Willi Schulz-Greve arbeiten bei der **Europäischen Union**. Das Flair der Arbeit auf internationalem Parkett, so scheint es, wirkt auf sie alle wie eine Droge, macht sie süchtig nach immer noch mehr und noch mehr Internationalität. Frühmorgens mit dem persönlichen Referenten eines Ministers in Mexico City zu telefonieren, zum Mittagessen einem hochrangigen indischen Regierungsbeamten gegenüber zu sitzen und abends dem finnischen Vorgesetzten das nächste Projekt zur Entscheidung präsentieren zu können, der Faszination, die von einem solchen Umfeld ausgeht,

vermag sich kaum einer zu entziehen. Wie Hochleistungssportler suchen die jungen „Internationalen“ täglich die Herausforderung, immer aufs Neue die Grenzerfahrung mit der eigenen Leistungsfähigkeit. Und wo schon gibt es einen Arbeitgeber wie die **UNO, deren 67 000 fest angestellte Mitarbeiter aus 170 Staaten kommen, in 185 Ländern, 500 Dienstorten und über 200 verschiedenen Berufen arbeiten**, oder die **EU** mit einem engeren, eben europäischen Rahmen, aber immerhin doch auch noch **knapp 30 000 Beschäftigten aus allen Mitgliedstaaten**. Deshalb können sich die meisten „Internationalen“ zwar ein Zurück nach Deutschland durchaus vorstellen, einen Abschied von der internationalen Bühne dagegen niemals!

Neben vielen Gemeinsamkeiten gibt es **zwischen UNO und EU** als den größten internationalen Organisationen freilich **zwei wesentliche Unterschiede**. Und um die sollten Interessenten wissen, die sich zu einer Bewerbung entschließen. **Der erste:** im Gegensatz zur EU-Verwaltung besitzt die **UNO keine administrative Entscheidungs Gewalt**. Sie arbeitet intergovernmental, ist Diskussionsplattform und Politikberatung, sie kann Empfehlungen geben, mehr aber auch nicht. Die Umsetzung liegt allein in den Händen ihrer Mitgliedstaaten. Ganz anders die EU-Verwaltung. Sie verfügt teilweise immerhin über Kompetenzen, die der einer nationalen Regierung sehr nahe kommen. Sie hat damit wirkliche Gestaltungsmacht, mehr sogar noch die Instrumente, diese auch durchzusetzen.

Der zweite Unterschied ist ein beschäftigungspolitischer und kaum weniger gravierend. Die **Mitarbeiter der Europäischen Union sind Beamte**, auf Lebenszeit angestellt, mit einer attraktiven Besoldungsstruktur, bei entsprechender Leistung planbaren und guten Karriereperspektiven. Die Entscheidung für die EU ist mithin in der Regel eine Verbindung auf Dauer. Die Frage der späteren



Verwertbarkeit dort erworbener Qualifikationen stellt sich nur für wenige. Genau das aber will beim Einstieg in die **UNO** oder einer ihrer Unterorganisationen sehr wohl bedacht sein. Denn da dominieren **befristete Verträge** mit für eine berufliche Profilierung vielfach viel zu kurzen Laufzeiten und gilt das Lebenszeitprinzip mit immer weniger werdenden Ausnahmen schon lange nicht mehr. Die seit elf Jahren eingefrorenen Gehälter sind eher dürftig, die soziale Absicherung nicht selten katastrophal, die Maschinen des sozialen Netzes bei der Rückkehr nach Deutschland unerwartet groß. Projektmittelkürzungen und Stellenstreichungen, weil die Mitglieder ihre Beiträge verspätet oder überhaupt nicht überweisen, sind an der Tagesordnung. Abweichend hiervon vermelden die eigentlichen Vereinten Nationen für die nächsten fünf Jahre einen signifikanten Personalbedarf, der freilich überwiegend durch die nationalen Auswahlwettbewerbe gedeckt werden wird.

Und während die **EU Bewerber wesentlich nach deren Entwicklungspotenzial** auswählt, suchen die Personalleute der **UNO das jetzt und sofort passende Qualifikationsprofil**, das heißt „fertige“ Leute. So reicht es beispielsweise nicht, Berufserfahrung als Bankkaufmann vorweisen zu können. Erwartet wird ein Landwirtschafts-Bankfachmann mit Spezialkenntnissen im Kreditwesen für Kleinbauern in Entwicklungsländern. Um auf dem neuesten Stand der technischen Entwicklung zu bleiben, bedürfen schließlich vor allem die Sonderorganisationen eines ständigen Zustroms frischen Blutes. „Eine Karriereplanung ist unter diesen Umständen so gut wie unmöglich“, ist Peter J. Gowins nüchternes Fazit. Der bei der Internationalen Atom Energie Agentur (IAEA) in Wien tätige Physiker bemängelt dabei besonders, dass in der Folge lukrative Stellen meist mit Bewerbern von außen besetzt werden, ein Aufstieg innerhalb der Organisation nahezu unmöglich wird.

Im ungünstigsten Fall kann es aber noch viel schlimmer kommen. „Lässt die Organisation den Vertrag auslaufen“, erklärt der Personalchef der IAEA Dieter Göthel, „steht dem Mitarbeiter nicht einmal eine Abfindung oder Kündigungsentschädigung zu.“ Bei der permanenten Finanznot der UNO, auch bei Krankheit des Beschäftigten, wird das oft genug bittere Realität.

Unter solchen Bedingungen gut qualifizierte Fachkräfte, besonders aus den Industrieländern, an sich binden zu können, fällt Personalchefs wie Dieter Göthel zunehmend schwerer. Die Arbeitsbelastung, die die Newcomer erwartet, ist immerhin hoch. Denn trotz des häufigen Personalwechsels,

oft genug ohne Übergänge, müssen die Programme weiterlaufen. Damit haben die Mitarbeiter leben zu lernen. Viele empfinden das als wenig angenehm.

Für Leute wie Peter J. Gowin am Anfang ihrer Karriere vermag die Beschäftigung in einer Organisation wie der IAEA dennoch ein profitabler Karrierebaustein zu sein. „Ich habe hier viele Kontakte mit Entscheidungsträgern aus der Energie- und Wasserwirtschaft“, erzählt Gowin. Diese weltweiten Kontakte kann er überall mit hin nehmen. Auch die Erfahrungen im internationalen Projektmanagement, die Einblicke in Zukunftsregionen und -märkte sind schließlich ein wichtiger Kompetenzzugewinn. Freilich weiß er, nicht zu lange in Wien bleiben zu dürfen, will er seine Rückkehrchancen nach Deutschland nicht schmälern. Vor allem in der Industrie wird eine zu lange Verweildauer im Non-Profit-Sektor häufig ungünstig bewertet.

Was, außer einer **soliden Fachkompetenz** und in UNO-Organisationen zur Auflösung des Reformstaus auch **gediegene Managementkenntnisse**, braucht also jemand noch, der seine berufliche Zukunft in einer internationalen Organisation sieht, um dort erfolgreich sein zu können? **Natürlich Fremdsprachenkenntnisse**, und davon möglichst viel! „Ich muss täglich in fremden Sprachen denken und darin komplexe Sachverhalte exakt und diplomatisch gewandt formulieren“, sagt Xenia Scheil-Adlung. Peter J. Gowin, er spricht Englisch, Französisch, Spanisch und Ungarisch, geht es nicht anders. Freilich ist das nur Handwerkszeug für den Zentralpunkt einer Berufstätigkeit in internationalen Organisationen, gleich ob UNO oder EU. Und der heißt Kommunikation.

Es gilt, so Gowins Erfahrung, sich sowohl in der Programmplanung wie im Projektmanagement als auch in der Präsentation der Arbeitsergebnisse permanent mit den Beteiligten abzustimmen. Dazu bedarf es viel Einfühlungsvermögen, Toleranz, auch Verständnis für fremde Kulturen, unterschiedliche Denkansätze und individuelle Arbeitsweisen, bedeutet Scheil-Adlung. Weniger mit den unmittelbaren Kollegen innerhalb des Headquarters, ergänzt Gowin sie, als vielmehr bei den Außenkontakten, in denen man durchaus auch schon einmal hochrangigen örtlichen Regierungsvertretern gegenüber steht. Diese Außenkontakte erfordern darüber hinaus viele Dienstreisen, nicht selten bis in die entlegensten Winkel der Welt. Oft beginnen sie deswegen schon am Samstag und enden erst sonntags eine Woche später. Freizeitausgleich gibt es dafür nicht. Schon am Montag ruft der Alltag im Büro.



Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen in internationalen Organisationen (Fortsetzung)

Da gilt es dann wieder, Post zu sichten, Meetings und Konferenzen vorbereiten, Delegationen betreuen, Literatur auswerten, wissenschaftliche Publikationen erstellen zu müssen. Das alles steht vielfach unter erheblichem Termindruck und bedarf überdurchschnittlicher politischer Sensibilität. Schließlich erwartet jedes Land die angemessene Berücksichtigung seiner Interessen, weist Xenia Scheil-Adlung auf eine der wichtigsten Anforderungen ihrer Tätigkeit als Programmleiterin hin. Die ähnelt somit sehr der in einem Ministerium. Mit einem allerdings gravierenden Unterschied. Scheil-Adlung: „Die Entscheidungsprozesse sind vielschichtiger und daher auf den ersten Blick weniger geradlinig.“

Gowin hat gegenüber seiner Berufstätigkeit in der Wirtschaft noch eine andere Erfahrung gemacht: „Etwas gegen Widerstände durchzuboxen, führt hier eher selten zum Ziel. Erwartet wird stattdessen Konsensfähigkeit.“ Folglich ist der Abstimmungsaufwand enorm, der Prozess nicht selten langwierig und auch der Physiker Gowin vor allem Organisator.

„Bei aller Flexibilität“, analysiert Personalmann Göthel, „sind somit fachliche Souveränität, Stehvermögen, emotionale Stabilität sowie das Vermögen zur Selbstmotivation unverzichtbare Persönlichkeitsmerkmale.“ Seit vielen Jahren im Personalgeschäft der UNO tätig, weiß Göthel, wovon er spricht. Immerhin zeichnen sich die **UNO-Organisationen durch flache Hierarchien aus, sind die Aufgaben fast immer interdisziplinärer Natur.** Ein Mittelbau fehlt vollständig. „Wir haben hier keine Fachhochschulabsolventen für die Sachbearbeitung“, erklärt der Officer der IAEA, Gowin. Außer der Fachebene (Professional category) gibt es sonst nur noch die Führungsebene (Higher category) sowie die Ebene der Bürofachtechnik (General Service category). Wichtig dabei ebenso: „Ich muss die Themen Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung in ihren spezifischen nationalen Rahmenbedingungen als neutraler Außenstehender unvoreingenommen, pragmatisch und ohne Besserwisserei erfassen“, schildert die Programmleiterin der IVSS ihren Auftrag. Was die Organisationsstruktur anlangt, bietet **die EU-Verwaltung** indes ein völlig anderes Bild, denn sie besitzt mit den Laufbahngruppen A, B, C und D **eine deutschen Behörden vergleichbare Gliederung.**

An einem **Praktikum** in internationalen Organisationen können sich interessierte Studenten entweder direkt an diese wenden, denn die meisten bieten **Internships-Programme** an. Auf Antrag gewährt der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) dann Reisekosten und Zuschüsse zum Lebensunterhalt. Demnächst will der DAAD sogar selbst ein Kontingent an entsprechenden Plätzen requirieren und anbieten. Zuletzt konnte das Büro Führungskräfte zu Internationalen Organisationen (BFIO) knapp vierzig Absolventen mit erster, dabei möglichst entwicklungspolitischer Berufserfahrung (mindestens ein bis drei Jahre) als so genannte Beigeordnete Sachverständige, für die das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung die Lohnkosten übernimmt, in internationale Organisationen vermitteln. Höchstalter: 32 Jahre für die UNO, 30 Jahre für die EU, Vertragslaufdauer in beiden Fällen: 2 Jahre. Viele verstehen es als Sprungbrett für eine Festanstellung und jedem zweiten gelang das zuletzt auch. Eine Ausweitung dieses Kontingentes ist leider nicht beabsichtigt, stattdessen sind Kürzungen zu befürchten.

2. Europäische Kommission

Im Einsatz für Europa

Ein Job hier scheint für viele noch immer faszinierend. Und das, obwohl das Symbol der zwölf Sterne auf blauem Untergrund noch lange nicht Wirklichkeit ist. Tatsächlich bemühten sich letztes Jahr nicht weniger als 30 000 Bewerber aus allen Mitgliedstaaten, eine der gerade mal 475 Stellen zu ergattern. Das ist überdurchschnittlich. Da können selbst Daimler-Chrysler, die Deutsche Bank und auch McKinsey oder Roland Berger kaum mithalten.

Die Europäische Kommission scheint als Arbeitgeber für deutsche Hochschulabsolventen eine Top-Adresse. Und das, wo ihr Image hier zu Lande, weil Nettozahler, doch eher schlecht ist. Da macht es kaum einen Unterschied, ob der Stammtisch in Berlin, München oder Düsseldorf steht. Gefürchtet gar sind die Brüsseler Bürokraten unterschiedslos in allen nationalen Ministerien. Denn ihre Vorschläge haben inzwischen Auswirkungen tatsächlich bis in die letzten Winkel der Algarve oder Lapplands. Das betrifft die Aufhebung der Importverbote für britisches Rindfleisch ebenso wie die kritische Prü-



fung der deutschen Buchpreisbindung, die Einfuhrkontingente für Bananen oder die Drosselung des Aufkommens deutscher Trucker auf der Brennroute. Schließlich laden sie, wie in der letzten Legislaturperiode der legendäre Karel van Miert, auch die mächtigen Konzernbosse zum Rapport.

So verwundert es nicht, dass **die Größe der Europäischen Kommission regelmäßig kräftig überschätzt wird. Mit 21 000 Beamten** verfügt sie über nicht annähernd so viele Beschäftigte wie die Verwaltung einer modernen europäischen Großstadt. **Die rund 2 000 Dolmetscher und Übersetzer nicht mitgerechnet, gehört davon fast jeder Dritte (6 848) zum A-Level, was dem deutschen höheren Dienst entspricht und ein erfolgreich abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium voraussetzt.** Aber doch ist die Europäische Kommission weltweit etwas Einzigartiges. „Wir sind eine internationale Verwaltung, wie es sie noch nie zuvor gegeben hat“, erklärt Fritz Brüchert von der Generaldirektion Personal und Verwaltung, „weil wir nicht nur intergouvernemental handeln, sondern selbst eigene Entscheidungskompetenzen haben.“ Und davon gar nicht wenige. In den Politikbereichen Wettbewerb, Landwirtschaft und Handel etwa besitzt sie sogar die entscheidende administrative Gewalt. So ist die Kommission Initiatorin der Gemeinschaftspolitik – sie allein hat das Recht, Gesetzentwürfe einzubringen – wie sie zugleich darüber wacht, dass die Mitgliedstaaten die vereinbarte Politik auch korrekt anwenden.

Für Willi Schulz-Greve, diplomierter Agrarwissenschaftler und nach seinem Studium zunächst wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Göttingen, besaß Brüssel deshalb von Anbeginn an eine besondere Anziehungskraft. Denn, begründet er: „Achtzig Prozent der Agrarpolitik werden hier gemacht!“ Was lag deshalb näher, als sich bei der Kommission zu bewerben. 1996 stieg er im Direktorat „Ländliche Entwicklung“ ein, wurde dann Redenschreiber für den mächtigen Agrarkommissar Franz Fischler und arbeitet jetzt in der Grundsatzabteilung. Seine Tätigkeit dort beschreibt er als Mischung aus Analyse und Politikgestaltung. Die Verantwortung dabei ist hoch. „Die Generaldirektion Landwirtschaft verwaltet schließlich eine Menge Geld.“

Wie Jochen Brodersen, er allerdings erst seit verganginem Jahr dabei und seitdem in der Finanzkontrolle, mag er nicht ausschließen, dass die unmittelbaren Effekte der Arbeit manchmal eher gering ausfallen. Der Diplom-Kaufmann Brodersen, mit einer vorherigen Tätigkeit im Coordination Center des Henkel-Konzerns verfügte er immerhin bereits über Ortserfahrung, spricht nüchtern von

„administrativer Schwergängigkeit“. Gleichwohl identifizieren sich beide mit ihrem Arbeitgeber, wie andernorts kaum mehr üblich. Schulz-Greve: „Ich habe ein sehr kooperatives Umfeld vorgefunden und es kommt am Ende immer noch etwas Sinnvolles heraus.“ Innenrevisor Brodersen: „Wir erfüllen hier einen auch moralisch bestimmten Auftrag und kümmern uns nicht bloß um den Shareholder Value.“ Im Übrigen ist es für ihn als überzeugten Europäer eine große Genugtuung, wenn es ihm auf seinen zahlreichen Dienstreisen gelingt, Europa für die Bürger vor Ort erlebbar werden zu lassen.

Neben Schulz-Greves und Brodersens Generaldirektionen gibt es, koordiniert vom Generalsekretariat, weitere, zusammen mit den Sonderdiensten knapp vierzig. Gemeinsam decken sie alle Tätigkeiten einer Regierung ab. **Eine Generaldirektion umfasst im Durchschnitt 300 Beamte**, liegen die Generaldirektion Personal und Verwaltung mit 2 130 Beamten als größte, die Betrugsbekämpfungseinheit sowie das Amt für humanitäre Hilfe mit 108 Beamten als kleinste freilich weit darüber beziehungsweise darunter. Sie werden geführt von einem Generaldirektor und sind in mehrere Direktionen, die wiederum in verschiedene Referate untergliedert. Die Funktion eines Referatsleiters, bewertet mit den Besoldungsgruppen A5 bis A3, kann nach etwa zehn Jahren erreicht sein.

Das Gehaltsniveau der EU-Verwaltung ist auf allen Ebenen lukrativ. „Wir werden sehr gut bezahlt“, sagt Direktor Brüchert. „Dennoch“, deutet Willi Schulz-Greve mit dem Dienstgrad A7 – der berufliche Anfang erfolgt für Hochschulabsolventen ohne Berufserfahrung in der Besoldungsgruppe A8 – auf einen anderen Aspekt, „hat sich meine finanzielle Situation durch den Wechsel zur Kommission bisher nicht verbessert.“ Warum? Seine Frau kann ihren Beruf als Lehrerin in Belgien nicht mehr ausüben, im Übrigen ist das Leben in der Großstadt Brüssel teuer. Das Personalentwicklungsmodell der Kommission freilich ist in die Jahre gekommen. Zwar sind die horizontalen Mobilitätsmöglichkeiten groß, werden auch aktiv gefördert, doch in der Vertikalen ist es nach wie vor überwiegend an formalen Kriterien orientiert. „Meine Promotion spielte für die Gehaltseinstufung zu Anfang überhaupt keine Rolle“, bilanziert Schulz-Greve.

Den **Einstellungsbedarf** an Beamten der Laufbahngruppe A beziffert die für das Auswahlverfahren zuständige Referentin Irene Wittmann-Stahl auf derzeit rund 120 pro Jahr. **„Direktbewerbungen sind nicht möglich“**, weist sie für Interessenten auf eine wichtige Besonderheit in der Personalrekrutierung der Kommission. **„Bewerbungen werden nur**



Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen in internationalen Organisationen (Fortsetzung)

im Rahmen eines öffentlichen Auswahlverfahrens, eines Concours, entgegengenommen.“ Der findet in unregelmäßigen Abständen, meist alle fünf Jahre, statt, zuletzt 1998/99, und umfasst in der Regel je nach angestrebtem Einsatzbereich unterschiedliche Verfahren. Im vergangenen Jahr waren das Wirtschaft, Statistik, Außenbeziehungen, Management der Hilfe für Drittländer, Recht sowie Europäische öffentliche Verwaltung mit jeweils festen Quoten für Hochschulabsolventen einerseits und Bewerber mit erster Berufserfahrung andererseits. **Der Concours besteht aus drei Teilen:** einer **Vorauswahlprüfung** im Multiple-Choice-Verfahren, **einer schriftlichen Prüfung** mit Dossiers und Fallstudien, schließlich dann einer **mündlichen Prüfung**. Die Anforderungen werden ausführlich im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft veröffentlicht. Der Erfolg in den Teilprüfungen entscheidet über die Teilnahme an den weiteren Prüfungseinheiten. Ein Concours zieht sich nicht selten bis zu zwölf Monaten hin.

Das ist freilich noch immer nicht das Ende allen Wartens. Der Grund: das Prädikat „geeignet“ verheißt bei der Kommission nicht schon, wie bei anderen Arbeitgebern üblich, automatisch das sofortige Angebot eines Arbeitsvertrages. Es bedeutet zunächst lediglich, in die so genannte „**Reserveliste**“ aufgenommen zu werden. Sind Stellen zur Besetzung frei geworden, bedienen sich die Generaldirektionen aus diesem Pool, laden zu Gesprächen ein, schauen, ob man bezüglich der konkreten Aufgabe zueinander passt. Kaum ein Kandidat, der diese Intransparenz nicht bemängelt. Und wenn es ganz schlimm kommt, geht der eine oder andere Bewerber am Ende auch schon mal völlig leer aus. Das ist freilich kein Werturteil, allenfalls Ausdruck mangelnder Nachfrage nach einer ganz bestimmten, vom Bewerber präsentierten Qualifikation. Viele junge Nachwuchsbeamte mögen dennoch nicht gerne über die Länge ihrer „Wartezeit“ sprechen. Sie empfinden es als Makel, auch wenn es nur bei wenigen tatsächlich einer ist.

Damit die Top-Scorer zu binden, wird indes zunehmend schwerer. Die Personalgewaltigen in Brüssel wissen das. „Und überhaupt müssen wir darüber nachdenken“, sinniert der Personalmann Brüchert, „ob wir uns in einer erweiterten Gemeinschaft ein solch aufwendiges Verfahren zukünftig noch leisten können.“ Brüchert weiß, wovon er spricht. Immerhin kennt er inzwischen Bewerber, die es mit dem Argument, die Prüfungskommission habe

nicht alle hundert Vorstellungsgespräche in gleicher Besetzung geführt, schafften, deren Entscheidung von Gerichten annullieren zu lassen. Brüchert: „Unsere Generaldirektion unterliegt nicht umsonst den höchsten Geheimhaltungs- und Sicherungsvorschriften.“ Während eines Concours darf schließlich nicht ein Sterbenswort in unbefugte Ohren dringen. Die nächste Klage wegen Ungleichbehandlung wäre vorprogrammiert. Aber noch etwas drückt die Kommission. Es ist die Unterrepräsentanz der Frauen. Der letzte Concours freilich lässt Hoffnung aufkommen, dass sich das bald bessern könnte.

Die Mehrheit der Kommissionsbeamten haben ihren **Dienstort in Brüssel**. 2 000 arbeiten in Luxemburg, 600 sind in den Vertretungen der Kommission weltweit mit diplomatischen Aufgaben betraut, zählt das Forschungszentrum Ispra in Oberitalien 1 200 Mitarbeiter. **Weitere „europäische“ Beschäftigungsmöglichkeiten** bieten sich beim Rat der Europäischen Union (2 600 Mitarbeiter/ca. 300 A-Beamte), dem Europäischen Parlament (4 100 Mitarbeiter/ca. 450 A-Beamte), dem Europäischen Gerichtshof (1 000 Mitarbeiter/ca. 160 A-Beamte) und dem Europäischen Rechnungshof (550 Mitarbeiter/ca. 250 A-Beamte), bei Parlament, Rechnungs- und Gerichtshof ein Teil davon nur auf Zeitstellen.

Im Übrigen stellt die Europäische Kommission neben den Beamten auf Lebenszeit auch Bedienstete auf Zeit – Voraussetzung hier: zwölf Jahre Berufspraxis – sowie Wissenschaftlich-technische Bedienstete ein. Sie werden mittels eigener Rekrutierungsverfahren angeworben. Um möglichen Bewerbern für die Laufbahn A einen Vorgeschmack auf die Arbeit in der EU zu geben, **bietet die Kommission Hochschulabsolventen (!) zwei Mal im Jahr ein fünfmonatiges Praktikum an**. Praktikumsmöglichkeiten **für Studenten** gibt es indes **nicht**.

Weitere Informationen unter:

www.europa.eu.int

für Auswahlverfahren:

www.europa.eu.int/en/comm/dg09/dg9home.htm

für Forschungstätigkeiten: www.cordis.lu

Büro „Info-recruitment“ Brüssel: Tel. 00 32-2-2 99 31 31

für Praktikanten: www.europa.eu.int/sg/stages

3. Deutschlands personelle Präsenz bei der UNO

Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich auf das Sekretariat der Vereinten Nationen sowie dem UN-System unmittelbar zugehörigen Organisationen wie das United Nations Development Programme (UNDP), den United Nations Population Fund (UNFPA), das UNO-Flüchtlingshilfswerk (UNHCR), das UNO-Kinderhilfswerk (UNICEF), das United Nations Institute for Training and Research (UNITAR), das United Nations Office for Projekt Services (UNOPS), das United Nations Relief and Works Agency for Palestine Refugees in the Near East (UNRWA), das International Trade Centre UNCTAD/GATT (ITC), das Secretariat of the International Civil Service Commission (ICSC), das Registry of the International Court of Justice (ICJ) sowie die United Nations University (UNU). UNO-Unterorganisationen werden hier nicht erfasst. Als Datenquellen dienen ausschließlich offizielle Mitteilungen der UNO.

Weiterhin konzentrieren sich die Ausführungen auf die Laufbahnen der Professional Staffs (P-1 bis P-5), der Direktoren (D-1 und D-2) sowie die Ebenen Assistant-Secretaries-General (ASG) und Under-Secretaries-General (USG), das heißt also der vierten, dritten und zweiten Verantwortungsebene. Das Personal der Ebenen ASG und USG wird ausschließlich nach politisch-geografischen Kriterien und unmittelbar durch den Generalsekretär ausgewählt und beauftragt. Directors- (D-2) und Principal Directors-Stellen (D-1) werden intern wie extern zur Besetzung ausgeschrieben. Chancen besitzen hier durchaus auch Bewerber aus den Reihen der Professional Staffs, aber ebenso kommen externe Bewerber zum Zuge. Das Recruitment der Professional Staffs, dem höheren Dienst hierzulande vergleichbar, erfolgt sowohl über die National Recruitment Examinations als auch über Direktbewerbungen. Eingestellt wird gegenwärtig ausschließlich auf der Ebene P-2. Einstellungen in P-3, in früheren Jahren durchaus üblich, erfolgen gegenwärtig nur noch in Ausnahmefällen. Das Auswahlverfahren über National Recruitment Examinations gilt freilich nur für das Stellensegment, das der sogenannten „geographischen Verteilung“ unterliegt. Das sind von der Professional und Higher Category mit 2 410 Stellen (Stand: 30. Juni 1999) nur 85 Prozent aller der Stellen, die aus dem regulären UN-Haushalt finanziert werden. Daneben wird ein nicht geringer Teil der Stellen über extrabudgetäre Mittel finanziert. Sie werden über direkte externe und interne Ausschreibungen besetzt.

Die Zahlen im Einzelnen:

Personal gesamt (sämtliche Funktionsstellen; Haushalts- und extrabudgetäre Stellen; einschließlich Projektpersonal)		
Bereich	Personal	
	gesamt	Professional und Higher Category (davon extrabudgetäre Stellen)
UN-Sekretariat	14 319	4 304 (1 443)
UNICEF	6 508	1 793 (1 793)
UNDP	4 808	618 (618)
UNHCR	4 165	493 (451)
Übrige	3 056	510 (424)

Der Frauenanteil beträgt in allen, der geographischen Verteilung unterliegenden Stellen insgesamt 38,1 Prozent (1989: 26,9 Prozent). Allerdings ist der Anteil auf den einzelnen Levels sehr unterschiedlich. Im einzelnen beträgt der Frauenanteil:

Anteil weiblicher Beschäftigter	
Funktionsebene/ Besoldungsstufe	Frauenanteil
P-1	keine Mitarbeiter mehr ausgewiesen
P-2	47,5 %
P-3	44,3 %
P-4	36,6 %
P-5	31,6 %
D-1	34,3 %
D-2	23,2 %
ASG	17,6 %
USG	8,7 %

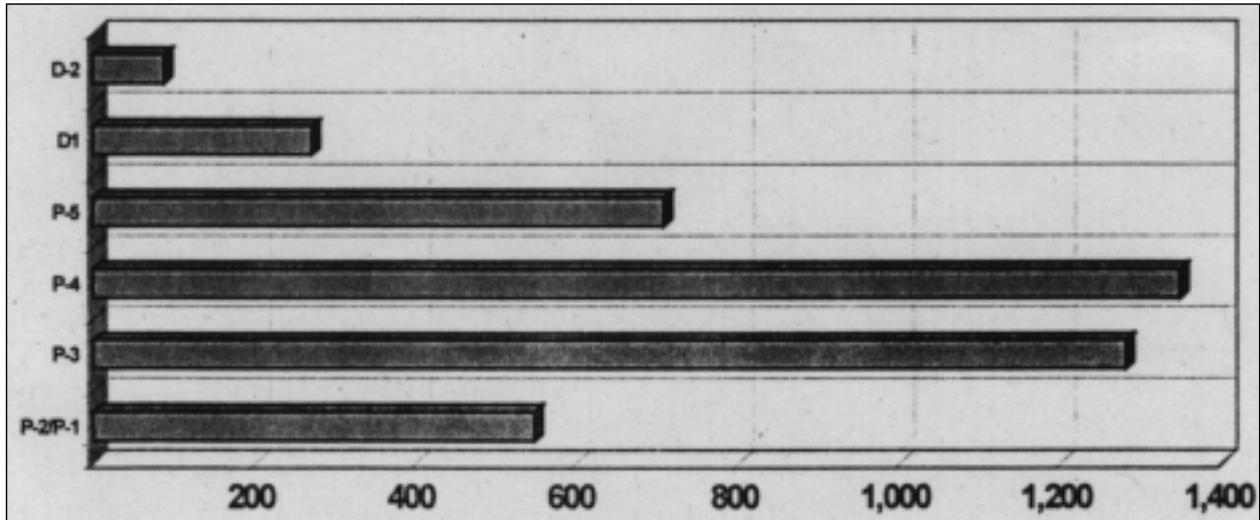
Es fällt also auf, dass bis auf das UN-Sekretariat fast alle zur Professional und Higher Category gehörenden Stellen extrabudgetär finanziert werden, damit für die Beschäftigten ein erhöhtes Arbeitsplatzrisiko bergen. Der Frauenanteil indes nimmt mit steigender Verantwortungsebene ab.

Die Personalstruktur nach Verantwortungsebenen sieht insgesamt wie folgt aus:

- USG/ASG: 1 %
- Directors: 3 %
- Professionals: 35 %
- General Service and related: 61 %.

Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen in internationalen Organisationen (Fortsetzung)

Die Verteilung auf die einzelnen Besoldungsgruppen zeigt die nachfolgende Grafik.

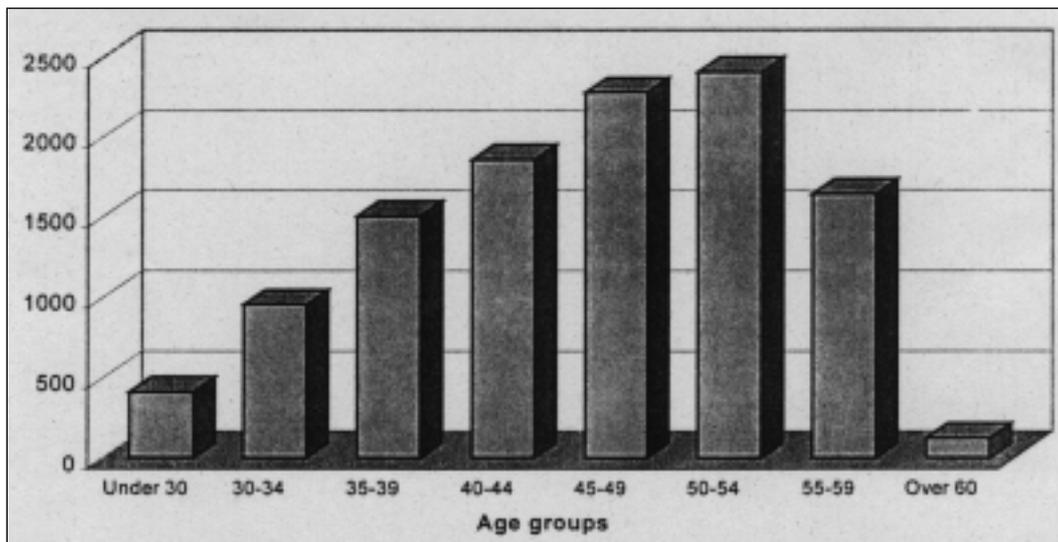


Der Anteil der mit befristeten Verträgen Beschäftigten hat von 1998 auf 1999 um 2 Prozent auf nunmehr 42,4 Prozent aller Arbeitsverträge zugenommen. Gleichwohl ergibt sich auch hier ein überaus differenziertes Bild. Während auf der Ebene D-2/D-1 immerhin 60 Prozent der Beschäftigten unbefristete Verträge besitzen, beträgt der Anteil dieser Arbeitsverhältnisse bei den Professionals nur 57 Prozent. Daneben ist der Anteil der befristet beschäftigten Mitarbeiter von Organisation zu Organisation (Department) sehr unterschiedlich. Mit über 70 Prozent unbefristet Beschäftigter verfügt

beispielsweise die UNCTAD über die höchste Rate von Westverträgen, während UNEP und UNCC die meisten zeitlich befristeten Verträge aufweisen.

Interessant, weil, den Erhalt des gegenwärtigen Stellenkegels vorausgesetzt, mit großer Auswirkung auf den künftigen Personalbedarf verbunden, ist ein Blick auf die Altersstruktur der Beschäftigten. Wie die folgende Grafik erkennen lässt, wird es innerhalb der nächsten fünf bis zehn Jahre einen erheblichen, altersbedingten Personalabgang geben.

Age groups in the Secretariat, 30 June 1999



Neben den Ebenen USG/ASG weist die Direktorenebene mit 53,8 Jahren das höchste Durchschnittsalter auf. Die Professional Category liegt mit insgesamt 46 Jahren zwar deutlich darunter, Anlass zur Sorge bereitet freilich das hohe Durchschnittsalter auf der Einstiegsebene P-2. Es beträgt immerhin 38,1 Jahre. Als Begründung ist auf die äußerst geringe Pensionsrate in der Vergangenheit hinzuweisen, die, verbunden mit dem hohen Anteil an unbefristeten Arbeitsverträgen und der daraus resultierenden langen Verbleibsdauer, nur geringe Einstellungskontingente und gleichzeitig unterdurchschnittliche Aufstiegsmöglichkeiten im Gefolge hatte. Die durchschnittliche bisherige Beschäftigungsdauer – 23 Jahre bei den Direktoren, 16,2 Jahre bei den Professionals – recht hoch. Über alle Ebenen hinweg wurden 1998/99 nur sieben von einhundert Mitarbeitern befördert. 1997/98 sah es indes noch schlimmer aus. Da waren es sogar nur drei von einhundert.

Eine Befragung bezüglich der prioritären Aufgaben und abgeleitet davon der wichtigsten fachlichen Qualifikationen ergibt sich folgendes Bild (Hinweis:

Bei der Befragung konnten bis zu fünf Kompetenzfelder angegeben werden!). Angaben in Prozent (siehe unten)

In den nächsten fünf Jahren werden 1357 Beschäftigte wegen des Erreichens der Altersgrenze aus dem Dienst der UNO ausscheiden. Dabei steigt die Zahl der Abgänge mit dem Jahresfortschritt. Waren es 1999 erst 147, so werden es 2003 bereits 349 sein. Das dürfte im Gegenzug und sukzessive die Einstellungschancen von Bewerbern im Vergleich zum gegenwärtigen Zeitpunkt deutlich erhöhen. Nicht nur, dass unter den altershalber Auscheidenden 529, also immerhin 40 Prozent, Mitarbeiter der Professional Category sind, sondern auch 139 Direktoren werden die UNO verlassen und damit das Karrierekarussell in Schwung bringen, das, wie oben beschrieben, sich in der Vergangenheit kaum noch drehte. Zu bemerken bleibt, dass drei von vier altershalber Ausscheidenden auf der Higher und Professional-Ebene Männer sein werden. Mit Blick auf die bereits jetzt recht gute Frauenquote verheißt das deshalb auch durchaus gute Einstellungschancen für männliche Bewerber.

	Directors and higher categories (%)	Professionals (%)
Information technology	5.1	11.7
Writers, translators, interpreters	8.2	26.5
Finance	14.3	11.7
Human resources	21.4	9.7
Public information, representation and protocol	13.3	12.1
Architecture, engineering, physical sciences, statistics, math	11.2	10.9
Social sciences, political and humanitarian affairs	31.6	17.6
Economics	15.3	10.8
Law	13.3	7.0
Education	4.1	3.0
Environment	6.1	3.9
Others	17.3	12.6



Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen in internationalen Organisationen (Fortsetzung)

So ergibt die Zeitreihe für die so wichtige Higher Category (von 1995 bis 1999) einen mehrheitlich negativen Saldo:

Kategorie		Länder									
		Deutschland	Großbritannien	Frankreich	Japan	Italien	Spanien	USA	Russland	China	Schweden
USG	95	1	1	2	0	1	0	2	1	1	1
	96	1	1	2	1	1	0	1	1	1	1
	97	1	1	2	1	1	0	1	1	1	1
	98	2	1	2	1	1	0	1	1	1	1
	99	2	1	2	1	1	0	1	1	1	1
ASG	95	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
	96	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0
	97	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0
	98	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
	99	0	1	0	1	1	0	2	0	0	0
D-2	95	3	4	7	1	3	1	13	1	1	1
	96	3	3	5	3	4	1	13	1	1	1
	97	3	5	4	1	4	1	10	1	2	1
	98	3	4	4	2	3	1	8	1	2	2
	99	3	5	4	1	5	1	5	3	1	2
D-1	95	9	14	10	3	5	2	32	9	7	1
	96	10	13	10	2	6	1	34	9	6	2
	97	11	11	10	3	5	1	37	8	4	2
	98	9	11	9	4	5	2	38	8	5	3
	99	7	10	10	4	3	3	40	6	5	2
Gesamt	95	13	19	19	5	9	3	48	11	9	3
	96	15	17	17	7	11	2	49	11	8	4
	97	16	17	16	5	10	2	50	10	7	4
	98	14	17	15	8	10	3	48	10	8	6
	99	12	17	16	7	10	4	48	10	7	5



Aktuell aber macht die Bundesrepublik als immerhin drittgrößter Beitragszahler und personell unterrepräsentiertes Land bei der Personalrekrutierung der UNO keine sehr glückliche Figur, weder quantitativ noch qualitativ. Dabei ergibt sich für den Zeitraum 1998/99 folgendes Bild:

Kategorie	Länder									
	Deutschland	Großbritannien	Frankreich	Japan	Italien	Spanien	USA	Russland	China	Schweden
USG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ASG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D-2	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
D-1	0	2	0	0	0	0	1	1	0	0
P-5	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
P-4	0	2	3	2	0	1	2	0	0	0
P-3	2	2	2	2	1	2	4	0	0	0
P-2	4	0	5	4	2	2	0	0	2	0
P-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	6	8	10	8	4	5	8	1	2	0

Deutschland ist Mitglied in gut 200 UN- und UN-Unterorganisationen. Mit einem Haushaltsbeitrag von rund 9 Prozent ist die Bundesrepublik drittgrößter Beitragszahler. Der durchschnittliche deutsche Personalanteil liegt bei ca. 4 Prozent und entspricht damit nicht der Deutschland zustehenden „Personalquote“. Nach Einschätzung des Vorsitzenden des Verbandes Deutscher Beamter in Internationalen Organisationen (VDBIO), Klaus Haftendorn, sind Deutsche im Exekutivbereich der UNO und ihrer Unterorganisationen noch immer

Mangelware. Noch schlimmer sei, dass sie auch in mittleren Managementfunktionen weiterhin fehlten und in Nachwuchspositionen ebenfalls unzureichend vertreten seien. Besonders krass sei die personelle deutsche Schieflage bei der Weltbank, dem Internationalen Währungsfonds sowie der Welthandels- und Weltgesundheitsorganisation.

Der Stand der personellen Vertretung der Bundesrepublik Deutschland in der Professional und Higher Category sah im Juni 1999 im Vergleich zu ausgewählten Ländern wie folgt aus:

Besoldungsstufen	Länder									
	Deutschland	Großbritannien	Frankreich	Japan	Italien	Spanien	USA	Russland	China	Schweden
P-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
P-2	16	7	10	28	11	12	26	3	6	1
P-3	33	24	31	34	24	17	80	40	8	2
P-4	37	20	27	30	7	10	103	45	10	6
P-5	26	17	21	7	12	1	88	24	8	5
D-1	7	10	10	4	3	3	40	6	5	2
D-2	3	5	4	1	5	1	6	3	1	2
ASG	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
USG	2	1	2	1	1	0	1	1	1	1
Gesamt (Frauen)	124 (43)	85 (31)	105 (45)	106 (61)	64 (22)	44 (20)	345 (187)	122 (15)	39 (19)	19 (8)

Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen in internationalen Organisationen (Fortsetzung)

Die einem Land „zustehende“ Personalquote (bezieht sich nur auf die Haushaltsstellen und Stellen der geografischen Verteilung) wird insbesondere nach folgenden Kriterien berechnet:

- ▷ *Beitragsquote* (55 Prozent)
- ▷ *Bevölkerungszahl* (5 Prozent)
- ▷ *Mitgliedschaftsfaktor* wie u.a. Dauer der Mitgliedschaft (45 Prozent).

Aus diesen Faktoren wird eine sogenannte „wünschenswerte Bandbreite“ errechnet. Die beträgt für die Bundesrepublik (Stand: 30. Juni 1999) 126 bis 170 Stellen. Tatsächlich besetzt Deutschland aber zurzeit nur 124 Stellen (Professional und Higher category). Es gehört damit zu den 13 unterrepräsentierten Ländern. Daneben sind 24 Länder überhaupt nicht repräsentiert, 135 liegen in der errechneten „wünschenswerten Bandbreite“, 13 Länder darüber.

Unterrepräsentierte Länder werden regelmäßig in die Durchführung der National Recruitment Examinations einbezogen, so auch Deutschland. Gleichwohl kommt es daneben auch zu Einstellung von Bewerbern, die sich diesen National Recruitment Examinations nicht gestellt, sondern direkt bei der UNO beworben haben. In der Zeit vom 1. Juli 1998 bis zum 30. Juni 1999 wurden im Sektor der der geografischen Verteilung zugeordneten Stellen 123 Einstellungen vorgenommen. 47 dieser eingestellten Personen (38,2 %) waren Bewerber, die in den National Recruitment Examinations erfolgreich waren. Insgesamt wurden 1999 in 24 Ländern solche Examinations abgehalten. Nach Auskunft des BFIO bewarben sich in den letzten zehn Jahren rund 1 500 Deutsche um die Teilnahme für die in Deutschland durchgeführten National Recruitment Examinations. Davon nahmen tatsächlich jedoch nur 500 teil. Erfolgreich waren 63 Bewerber. Davon sind bisher 37 eingestellt worden, 5 befinden sich aktuell im Einstellungsverfahren, 10 stehen noch auf dem Roster (Warteliste), während 11 der erfolgreichen Bewerber Einstellungsangebote nicht angenommen haben.

Kontakte und Informationen

UNO (Beschäftigtenstruktur, Gehälter, Sozialleistungen etc.):
[http://srch.un.org/Depts/icsc\(index.html](http://srch.un.org/Depts/icsc(index.html)
 Europäische Union: www.europa.eu.int
 Praktikanten: www.daad.de

Beigeordnete Sachverständige:

www.arbeitsamt.de (Link: Vermittlung) oder
 Fax: 02 28-7 13 10 36

Ausgeschriebene Vakanzen bei der UNO:
www.un.org/Depts/icsc/index.htm

Verband deutscher Bediensteter bei internationalen Organisationen der Vereinten Nationen (VDBIO):

www.vdbio.ch,
 Tel./Fax: 00 41-22-7 88 67 77 oder
 eMail: vdbio@compuserve.com

National Recruitment Examination:
www.un.org/Depts/OHRM/examin/germany.htm

4. International Atomic Energy Agency (IAEA)

Weltweit einzigartiges Kompetenzzentrum für zivile Nutzung der Nukleartechnik

Manfred Gröning, achtunddreißigjähriger promovierter **Physiker**, lebt und arbeitet in Wien. Er leitet dort ein Labor für Isotopenhydrologie. Sein Aufgabenbereich ist die weltweite Wasserwirtschaft. Es geht vor allem um die Erforschung und bestmögliche Nutzung vorhandener Trinkwasservorkommen. Trinkwasser in ausreichender Menge verfügbar machen zu können, hat für viele Länder inzwischen immerhin größere Bedeutung, als sie der Modernisierung ihrer Landesverteidigung zumesen.

Manfred Grönings Arbeitgeber ist die Internationale Atom Energie Agentur (IAEA), eine UNO-Unterorganisation mit Sitz in der Donaumetropole, dazu weiteren Labors in Niederösterreich und Monaco sowie zwei Regionalbüros in Toronto und Tokio. Mit der IAEA verbinden die meisten – unzulässigerweise – ausschließlich schlimme Schlagzeilen: Störfälle in irgendwelchen AKW's (Atomkraftwerken) oder den illegalen Handel der russischen Mafia mit hoch radioaktivem spaltbaren Material.

Als Kompetenzzentrum für die zivile Nutzung der Nukleartechnologie in der Medizin, Landwirtschaft und Forschung ist sie nur den Fachleuten ein Begriff. Aber das weltweit. „Ich werde häufig mit Anfragen aus den entferntesten Ländern überschwemmt“, sagt Gröning, „weil dieses ganz spe-



zielle Know-how nur in unserem Referenzlabor vorhanden ist.“ Seinen Kollegen aus den anderen Abteilungen der IAEA, das sind Nuklearenergie und -sicherheit, Safeguards und Technische Kooperation, ergeht es kaum anders.

Gleiches gilt im Übrigen auch für das hohe Dienstreiseaufkommen. Die Safeguards beispielsweise sind durchschnittlich die Hälfte des Jahres auf Achse. Wer freilich eine Wissenschaftskarriere anstrebt, sollte wissen, die **IAEA betreibt keine Grundlagenforschung, sondern koordiniert internationale Forschungsvorhaben und führt weltweit anwendungsorientierte technische Projekte in enger Zusammenarbeit mit nationalen Regierungen aus.** „In den deutschen Universitätsbetrieb gibt es nach einer Tätigkeit hier deshalb kaum ein Zurück“, weiß der deutsche Laborleiter. Das freilich auch, weil er nur noch selten Zeit für wissenschaftliche Publikationen findet. Stattdessen dominieren administrative Tätigkeiten seinen Job.

Gleichwohl ist Manfred Gröning fest davon überzeugt, mit der Station bei der IAEA einen wichtigen Karriereschritt getan zu haben. Nicht nur, hat er sich in der Präsentation vervollkommnet, ein Multikulti-Team ergebnisorientiert führen gelernt und sein Englisch optimiert. Genau so wichtig: „Ich besitze hier immerhin Budgetverantwortung für 2,5 Millionen Mark und habe schon eine Vielzahl von Projekten erfolgreich abgeschlossen. Das sind beste Voraussetzungen für eine verantwortliche Tätigkeit im Wissenschaftsmanagement oder für die Leitung eines Labors in der Industrie“, gibt er sich optimistisch. Indessen erweist sich für ältere Beschäftigte, die ähnlich Gröning nicht von einer Regierungsbehörde zur IAEA „entsandt“ und anschließend dort wieder eingegliedert werden, die Suche nach einer attraktiven Stelle gar nicht selten als schwierig.

Diese Überlegungen könnten für den Wahlwiener schon bald relevant werden. Zwar ist er erst seit 1995 bei der IAEA, doch länger als sieben Jahre hier zu bleiben, gelingt nur in Ausnahmefällen. „Eine Karriere in der IAEA“, erklärt Personalchef Dieter Göthel, „ist in der Regel nicht vorgesehen. Wir wenden das so genannte Rotationsprinzip an. **Unsere Mitarbeiter mit akademischer Vorbildung werden maximal fünf bis sieben Jahre beschäftigt. Danach gehen sie in ihre Länder zurück.**“

Lediglich einige wenige Führungskräfte sowie die mit der internationalen Überwachung von Nuklearmaterial und den entsprechenden Anlagen betrau-

ten Safeguards Inspektoren erhalten Verträge über einen längeren Zeitraum. Die einen, um die Kontinuität zu wahren, die anderen, weil der Abfluss ihres sicherheitssensiblen Know-hows unerwünscht. Ist. „Bei den Wissenschaftlern ist die IAEA jedoch bestrebt“, ergänzt Gröning Göthels Aussage um einen wichtigen Aspekt, **„immer das aktuellste Wissen im Hause zu haben. Deshalb der schnelle Personalumschlag.“**

Gemessen an der Zahl von **950 Akademikern**, davon 55 mit deutschem Pass, erklärt diese Praxis auch den **hohen Einstellungsbedarf** an Bewerbern mit Hochschulausbildung. Personalchef Göthel gibt ihn **mit 100 bis 120 Neuverpflichtungen pro Jahr** an. **Gesucht sind vor allem Naturwissenschaftler und Ingenieure mit ausgewiesenen Spezialkenntnissen auf nuklearem Gebiet.** „Darüber hinaus benötigen wir natürlich auch Fachleute in allen Zweigen der Administration, Informatiker und Projektmanager“, fügt Göthel hinzu. Neben einem universitären beziehungsweise Masterabschluss, guten Sozialkompetenzen wie Team- und Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität und Weltoffenheit werden schließlich Qualifikationen für das Projektmanagement sowie einschlägige Berufserfahrung vorausgesetzt.

Für eine Einstellung auf P3-Level mindestens sechs, auf P4-Level mindestens zehn Jahre. Wenngleich abhängig von der konkreten Aufgabe, kommt der Praxiserfahrung bei der Besetzung temporärer Stellen (sechs Monate bis zwei Jahre), im Einzelfall auch mit Berufsanfängern, sowie bei der Gewinnung von Mitarbeitern per Dienst- und Werkvertrag, so genannten Special oder Contractual Service Agreements, eine deutlich geringere Bedeutung zu.

Keine Kompromisse geht die IAEA allerdings, und das verbindet sie mit allen übrigen internationalen Organisationen, bei der Bewertung der Hochschulabschlüsse ein, einem für die Anrechnung der geforderten Berufspraxis wichtigen Sachverhalt. Auch Gröning machte damit seine Erfahrungen. **„Während bei Bewerbern aus England oder den USA etwa der Bachelor Degree als berufsqualifizierender akademischer Abschluss akzeptiert wird, ist es bei mir erst das Unidiplom gewesen“, weist er auf ein strukturelles Handicap deutscher Bewerber.**

Das bedeutet immerhin einen „Verlust“ von mindestens drei Jahren Berufspraxis und für Manfred Gröning handfeste finanzielle Einbußen. Auf einer P4-Stelle eingestellt, erhielt er wegen dieses Berechnungsmodus zunächst nur das niedrigere



Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen in internationalen Organisationen (Fortsetzung)

P3-Gehalt. „Die Dauer der akademischen Ausbildung in Deutschland“, so der Laborchef weiter, „sollte wirklich bedacht werden.“ Dennoch sieht er sich in einer sehr guten Lage. Die Leitung dieses internationalen Referenzlabors hat viele Kontakte geschaffen, auch so manche Tür geöffnet. Und sein mittlerweile gewonnenes Renommee innerhalb wie außerhalb der IAEA sieht Gröning als Bestätigung seiner Kompetenz und erbrachten Leistung.

Weitere Informationen und Kontakte

www.iaea.org

Stellenangebote: www.iaea.org/worldatom/Jobs/

5. International Labour Organization (ILO):

Anwälte für die Globalisierung einer „menschwürdigen Arbeit“

Die International Labour Organization (ILO) sieht sich plötzlich, wenn auch nicht unerwartet, im grellen Rampenlicht der Öffentlichkeit. Mit zunehmendem Tempo der Globalisierung nämlich wächst das Interesse der Politik wie der Unternehmen an den Ergebnissen ihrer Arbeit sprunghaft. Immerhin ist die ILO an einer der derzeit wichtigsten Nahtstellen tätig. Ihr Generalsekretär, Juan Somavia, formuliert die Ziele der ILO politisch und spricht von „menschwürdiger Arbeit“, die es überall zu Gewähr leisten gelte. „Wir **denken über Formen und Standards von Arbeit in unterschiedlichsten Ländern nach**“, übersetzt Werner Sengenberger, im ILO-Headquarter Genf Abteilungsleiter Beschäftigungspolitik, dies in die Diktion des Tagesgeschäftes.

Die aus der Sicht eines Hochlohnlandes wie der Bundesrepublik zunächst bedrohlich klingende Perspektive mag er dabei nicht bestätigen, auch wenn er natürlich um die politische Brisanz des Problems weiß. Die Regelungsdichte entwickelter Industriestaaten unbesehen in Entwicklungsländer exportieren zu wollen, wird dort schließlich schnell als moderner Protektionismus empfunden. Sengenberger weiß das ebenso wie er die Angst der Global Players vor dem Verlust ihrer Kostenvorteile in Niedriglohnasien kennt. „Doch“, sagt er, „die Einsicht in die Notwendigkeit eines gewissen Ordnungsrahmens wächst, denn nachhaltige Gewinne gibt es

nur, wenn die Globalisierung allen etwas bringt. Und auch die Länder der Dritten Welt erkennen, dass der Wettbewerbsvorteil nur niedriger Löhne immer mehr an Bedeutung verliert.“ Viel wichtiger sind inzwischen die Lohnstückkosten und Innovationen, weshalb Sengenbergers Botschaft so einfach wie einleuchtend ist: Innovationsfähigkeit bedarf politischer Stabilität und sozialen Friedens.

Was die **ILO mit ihren knapp 2 500 Mitarbeitern aus 110 Ländern**, verteilt auf die Zentrale in Genf und rund vierzig Länder- beziehungsweise Regionalbüros, von mancher anderen UNO-Organisation unterscheidet? Sie **verfolgt zwar generelle Prinzipien, verzichtet jedoch auf fertige Rezepte und orientiert ihre konkreten Empfehlungen stattdessen an den Möglichkeiten vor Ort**. „Menschenwürdige Arbeit“ wird in Bangladesch schließlich anders definiert als in Schweden. Werner Sengenberger bevorzugt aus diesem Grund auch **Nachwuchskräfte mit bereits erster internationaler Berufserfahrung**. Sollte jemand seine Karriere gleichwohl sofort bei der ILO beginnen wollen, rät er zu einem **Einstieg über die Feldarbeit, in der tatsächlich immerhin mehr als ein Drittel aller Mitarbeiter tätig** sind. „Ich muss zuerst und möglichst nah an der Realität sehen und lernen. Allein so kann ich das für die Arbeit hier dringend erforderliche Gerüst zur Interpretation der vielfältigen Daten und Informationen gewinnen.“

Der Hintergrund: die ILO verfügt lediglich über begrenzte finanzielle Ressourcen und lebt vor allem von den **innovativen Ideen und Problemlösungen** ihrer Mitarbeiter. Die zu entwickeln gelingt aber nur, wenn man Kenntnisse von Land und Leuten sowie den Institutionen dort hat. Ein Praktikum schon während des Studiums kann den Blick dafür schärfen helfen.

Besonders interessiert ist die ILO an Sozialwissenschaftlern, Volks- und Betriebswirten, Juristen, Politologen und Statistikern. Ein gutes Examen allein reicht freilich nicht. Bloß funktional handeln können, ist zu wenig. „Bewerber müssen über eine breite Orientierung insbesondere in der politischen Ökonomie verfügen“, weist Werner Sengenberger auf die **fachlichen Anforderungen** der ILO, zu denen unbedingt **sehr gute Fremdsprachenkenntnisse** – Englisch, Französisch, Spanisch – kommen sollten.

Als **wichtige Persönlichkeitsmerkmale** nennt er: Offenheit, unvoreingenommene Neugier, Abstraktionsvermögen, analytisches Geschick, politisches



Gespür, Geduld, interkulturelle Sensibilität, präzise Ausdrucksweise, auch die Fähigkeit für den Umgang mit großen Verwaltungsapparaten. Denn in den meisten Projekten gilt es, für die jeweilige nationale Administration praktische Empfehlungen auf ungelöste Fragen nach Arbeitsrechtsstandards, beruflicher Bildung, Schaffung von Arbeitsplätzen, sozialer Sicherheit und den Spielregeln des sozialen Dialogs darüber zu erarbeiten.

Wie kompliziert das mitunter ist, weiß Sengenberger aus eigener Erfahrung. Mitte der neunziger Jahre, während der heißen Phase der gesellschaftlichen Konversion dort, leitete er das Regionalbüro für Mittel- und Osteuropa in Budapest. Und nicht nur da laufen Projekte selten ohne Komplikationen. Sie zu bewältigen ist eine solide Vertrauensbasis zu den örtlichen Entscheidungsträgern unabdingbar. Dazu freilich braucht es Zeit, noch viel mehr Einfühlungsvermögen, auch einen langen Atem. Und eine hohe Frustrationstoleranz. Denn die ILO ist in vielen Ländern tätig, deren Systeme politisch noch äußerst instabil sind. Eine deshalb jederzeit mögliche Neuorientierung kann nicht selten die Arbeit mehrerer Jahre in Frage stellen. Im Übrigen machen den ILO-Experten die häufigen Personalwechsel auf Seiten ihrer Gesprächspartner sowie deren sehr unterschiedliche Qualifikationsniveaus oft schwer zu schaffen. Sengenberger: „In Rußland verdient beispielsweise ein hoher Ministerialbeamter nur den Bruchteil des Gehaltes eines mittelmäßigen Bankers.“ Aber doch sind die meisten mit hoher Motivation bei der ILO. Wie etwa Hans von Rohland. „Unsere Organisation ist die einzige, die auf universeller Ebene versucht, der Globalisierung eine soziale Dimension zu geben“, seine Begründung.

Ihren **Nachwuchs rekrutiert die ILO über ein Traineeprogramm.** Das ist für eine UNO-Organisation, wo in der Regel on the Job eingestellt wird, höchst ungewöhnlich. Der Name: **Young Professionals Career Entrance Programme (YPCEP)**, Zeitdauer: fünf Jahre. Es beginnt mit einer halbjährigen Einarbeitung im ILO-Headquarter, gefolgt von zwei achtzehnmonatigen Einsätzen in verschiedenen Länderbüros, zum Schluss noch einmal eineinhalb Jahre Genf.

Die **Voraussetzungen:** zwischen 25 und 32 Jahre alt, Universitätsstudium, bevorzugter Abschluss Master, besser noch Promotion, Praxiserfahrung im Bereich ILO-relevanter Arbeitsfelder, fachliche und räumliche Flexibilität. **Die dreißig besten Bewerber** erhalten eine Einladung zum regelmäßig im Juni/Juli stattfindenden **Assessment Center.** Anforderungen und **Bewerbungstermine veröffentlicht die ILO auf ihrer Website.** Der Pro-

grammablauf wird für jeden der zehn pro Jahr neu eingestellten Nachwuchskräfte individuell geplant. Alle erhalten einen Mentor als Coach. Das Ganze wird durch Trainingskurse im **International Training Centre der ILO** im italienischen Turin unterstützt. Zwei Mal jährlich werden dort in Seminaren Managementqualifikationen und Personalführungskompetenzen vermittelt.

Weitere Informationen/Kontaktmöglichkeiten

Internet: www.ilo.org

Young Professional Programme und andere

Vakanzen: Fax: 00 41-22-7 99 65 82,

eMail: recruit@ilo.org

Praktika: Fax 00 41-22-7 99 85 76,

eMail: internship@ilo.org

6. International Telecommunication Union (ITU)

Damit das Handy auch noch von Sydney aus funktioniert

Spätestens dann, wenn das Handy in Australien nicht mehr funktioniert, lernt auch der technisch uninteressierte deutsche Austauschstudent die Arbeit der International Telecommunication Union (ITU) und deren Bemühungen um einen weltweit einheitlichen Standard für die nächste Generation multimediefähiger Mobiltelefone (UMTS) schätzen. „Freilich ist die Standardisierung des Telekommunikationsbereiches nur ein Teil unserer Aufgaben“, erklärt Steffen Weigert, Abteilungsleiter Entwicklung von Datenbankapplikationen. Die weltweit gerechte Verteilung von Sendefrequenzen für Radio- und Fernsehsender sowie Satellitenbetreiber ist eine weitere, den Entwicklungsländern beim Aufbau einer leistungsfähigen Telekommunikationsinfrastruktur zu helfen, die dritte. Einmalig im System der UNO-Organisationen deshalb, neben 189 Staaten sind 626 Unternehmen Mitglied bei der ITU, darunter auch 28 deutsche.

Die Tätigkeit der **knapp 280 ITU-Experten auf Professionallevel**, die meisten davon Ingenieure der Kommunikationstechnik und Informatiker, ist deshalb in hohem Maße anwendungsorientiert. Für Ingenieure mit Entwicklerambitionen ist die ITU deswegen die falsche Adresse. Das betrifft auch das wichtige Feld der Standardisierung. **Die Funktion der ITU ist hier die einer Plattform, die Rolle der ITU-Mitarbeiter die von Moderatoren. Sie führen die Fachleute aus der Privatwirtschaft**



Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen in internationalen Organisationen (Fortsetzung)

und den staatlichen Regulierungsbehörden in zahlreichen Arbeitsgruppen zusammen, modernisieren den Prozess deren Entscheidungsfindung zielorientiert. für Steffen Weigert und seine Kollegen bedeutet dies Internationalität pur. Schon jeden Tag im Büro erlebt er sie hautnah. Die fünfzehn Mitarbeiter der Abteilung des promovierten Volkswirtes, der sein Studium an der Uni Heidelberg im Übrigen über eine Tätigkeit als Programmierer im Deutschen Krebsforschungszentrum finanzierte und bei der ITU als Datenbank-Spezialist einstieg, kommen immerhin aus zwölf verschiedenen Ländern. Das bot wohl nicht einmal die (Turm-)Baustelle in Babel. Für Steffen Weigert hat das noch immer nichts von seinem Reiz eingebüßt. Und wer schon bekommt, wie er bei den TELECOM-Konferenzen, Gelegenheit, so prominenten Leuten wie Nelson Mandela (World TELECOM 1995) oder Bill Gates (World TELECOM 1999) face to face gegenüberzustehen.

Zur ITU zu gelangen, ist indes schwierig genug geworden. Neben Steffen Weigert stehen **nur zehn weitere deutsche P-Staffs** auf deren Gehaltsliste. Auch bei der ITU beginnt es meist mit einem **Praktikum**. Und tatsächlich haben die Elektrotechnik- oder Informatikstudenten, denen das gelingt, ihr Durchsetzungsvermögen schon einmal eindrucksvoll unter Beweis gestellt. Denn weder gibt es standardisierte Internship-Programme noch eine Vergütung. Beides muss selbst organisiert werden. „Ortsansässige oder Interessenten aus der Region um Genf haben eindeutig Vorteile“, so Weigerts Erfahrung. Anders, wenngleich kaum weniger problematisch, gestalten sich die Dinge für die **Absolventen. Ohne Berufspraxis besitzen nur die wenigsten Einstellungschancen**. „Mehr als drei bis vier Berufsanfänger“, berichtet Pressesprecher Thomas Frankl, „stellen wir nicht ein.“

Umso größer ist das **Interesse an Bewerbern, die die ITU bereits** durch Kontakte von ihrem vorherigen Arbeitgeber, vorrangig den Administrationen sowie international führenden Telekommunikations- oder IT-Unternehmen, **kennen** und nach den ersten Berufsjahren eine neue Herausforderung suchen. Gleichwohl besitzt auch ihr Einstieg Ähnlichkeit mit einem Hindernislauf. Das erste Angebot ist in der Regel ein **Kurzzeitvertrag über sechs Monate**. Geht alles gut, schließt sich **meist erst noch ein zweiter Kurzzeitvertrag an**. Vor-

ausgesetzt, eine Planstelle ist inzwischen frei geworden, kann man nun endlich auf das **Angebot eines Dauervertrages** und damit eine Karrierestelle hoffen. Zwar erfolgt immer eine offizielle Ausschreibung und gibt es ein offizielles Auswahlverfahren, doch haben **Bewerber mit Erfahrungen aus Kurzzeitverträgen die besten Chancen**. Im letzten Jahr gab es immerhin vierzig solcher Stellenausschreibungen und -besetzungen.

Die Glücklichen müssen dann schnell über ihre beruflichen Ziele und das Pferd entscheiden, auf das sie setzen wollen. Die, die in der Beschäftigung bei der ITU lediglich einen begehrten Baustein für ihre weitere Karriere in der Industrie sehen, sollten nicht zu lange am Genfer Place des Nations verweilen. Zu groß ist einfach die Gefahr, das Stigma des drögen Beamten nicht mehr los werden zu können. Die indes kaum anderswo zu gewinnenden Benefits aus Weigerts Sicht: „Zuwachs an interkultureller Kompetenz, Erfahrungen im internationalen Projektmanagement, Kontakte zu weltweit wichtigen Entscheidungsträgern.“

Wer indes auf eine Karriere bei der ITU setzt, braucht neben Können zugleich Geduld und Zeit. So viel, dass der Punkt, von dem es bekanntlich keine Rückkehr mehr gibt, regelmäßig überschritten wird. Steffen Weigert ist das damit verbundene Wagnis eingegangen und hat es geschafft. Er ist inzwischen Abteilungsleiter und hat die letzte Stufe in der Professionalcategory erreicht. In der für die Professional Staffs höchster Gehaltsstufe P5 reicht das Monatsgehalt, abhängig von Beschäftigungsdauer und Familienstand von netto 10 000 bis rund 13 000 Schweizer Franken und schließt darüber hinaus den Diplomatenstatus mit ein. Eine Karriereplanung aber wird wegen der **mittlerweile gängigen Praxis von Zeitverträgen auf allen Ebenen** immer schwieriger. Und im Übrigen: „Auf der Direktorenebene (D1, D2) entscheiden oft politische Kriterien und nicht allein fachliche Qualifikation über eine Beförderung.“ So ist das nun mal bei einer UNO-Organisation. Das gilt es zu akzeptieren.

Weitere Informationen und Kontaktmöglichkeiten

www.itu.int

7. World Health Organization (WHO)

Wo Ärzte und Pharmazeuten Dienst für die UNO tun

Eine harsche Auseinandersetzung mit den amerikanischen Tabakkonzernen brachte sie jüngst in die Schlagzeilen. Das passiert sonst eher selten. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) mit der ehemaligen norwegischen Ministerpräsidentin Gro Harlem Brundtland an der Spitze ist eine UNO-Organisation, genau so wie man sie sich vorstellt: **mit 191 Mitgliedstaaten**; mit einer, die Richtlinien demokratisch festlegenden und jährlich zusammentretenden Vollversammlung; mit einem auf drei Jahre gewählten Exekutivkomitee, das deren Richtlinien in konkrete Programme umsetzt; mit einem Headquarter in Genf, in dem alle Fäden zusammenlaufen; mit sechs Regionalbüros in Harare, Washington, Alexandria, Kopenhagen, Neu Delhi und Manila angemessen dezentralisiert; schließlich mit Repräsentanten in vielen weiteren Ländern, dort die Regierungen zu unterstützen sowie vor Ort nationale Gesundheitsprogramme zu planen und zu organisieren.

Der Weg der promovierten Pharmazeutin Sabine Kopp-Kubel zur WHO ist ungewöhnlich und typisch zugleich. Die „pragmatische Idealistin“ (Selbstporträt), heute eine von **3 800 WHO-Mitarbeitern**, träumte seit dem Abitur schon von einem Job hier. Nirgendwo besser als da glaubte die gerade Zwanzigjährige, das naturwissenschaftliche Interesse mit ihrem moralischen Impetus verbinden zu können. Doch bis in die Promotionsphase blieb die WHO begehrt zwar aber fern, orientierte sie sich fachlich ausschließlich an ihren ganz persönlichen Vorlieben, das allerdings sehr erfolgreich. Erst dann fasste sie sich ein Herz, fuhr nach Genf, fragte sich zielbewusst durch und landete am Ende bei einem Abteilungsleiter, dem gefiel, was die junge Tübinger Doktorandin mit besten Kenntnissen in pharmazeutischer Technologie zu bieten hatte, nicht minder ihr unkonventionelles Vorgehen, die WHO-Fachleute auf sich aufmerksam zu machen.

Das Ergebnis war **zunächst ein Praktikum**. Nach dem Erwerb des Doktorhutes folgte eine sich über drei Jahre erstreckende **Beschäftigung als so genannte Beigeordnete Sachverständige**, finanziert von der Bundesregierung, dann die erste Festanstellung mit einem verlängerbaren Zweijahresvertrag. Inzwischen ist Sabine Kopp-Kubel bis zur höchsten Gehaltsstufe, die die **Professional Staffs** erreichen können, vorgedrungen.

Geblichen sind indes die **zeitlich befristeten Arbeitsverträge** – seit neuestem **generell nur noch mit einer zweijährigen Laufzeit** – und ihre beiden Arbeitsgebiete. Das Projekt einer international identischen und herstellerunabhängigen Kennzeichnung pharmazeutischer Substanzen und ihrer generischen Namen begleitet sie nun schon seit den Praktikumstagen von vor sechzehn Jahren, ebenso Fragen des Qualitätsmanagements bei Produktion, Lagerung, Vertrieb und Abgabe von Arzneimitteln. „Das ist hier so üblich“, beschreibt Kopp-Kubel die Personalpraxis der WHO unpretentiös am eigenen Beispiel. Freilich verlieren **Programme** nicht selten an gesundheitspolitischer Bedeutung, werden **vom medizinischen Fortschritt überholt**, eingestellt und erhalten die **darin tätigen Mitarbeiter keine neuen Verträge**.

Gleichwohl bremst diese Gefahr den Enthusiasmus der jungen Deutschen ebenso wenig wie die administrativen Zwänge, „die schon einmal lästig werden können.“ Dafür genießt die sympathische Deutsche die Faszination einer international zusammengesetzten Abteilung. Und eines, bedeutet Kopp-Kubel, baut immer wieder auf. „Wenn ich bei meinen zahlreichen Dienstreisen sehe“, erklärt sie, „dass meine Arbeit den Menschen in Afrika genau so hilft wie in Peru oder auf Tonga, dann empfinde ich eine tiefe Bestätigung.“ Damit gelingt ihr zugleich die Korrektur eines weit verbreiteten Missverständnisses. Nicht etwa abgehoben auf Wolke sieben arbeiten sie und ihre Kollegen, sondern die meisten unmittelbar on the grassroots. Immerhin ist **nahezu jeder zweite WHO-Mann/Frau in der Feldarbeit vor Ort eingesetzt, jeder vierte in einem der Regionalbüros tätig, finden sich in der Genfer Zentrale noch nicht einmal dreißig Prozent des Personals**. Eine der wesentlichen Erfahrungen Sabine Kopp-Kubels: „An der Basis zählen nur Fachkenntnis und gute Argumente.“ Wichtig dabei jedoch: „Zwar gibt es nur eine wissenschaftliche Wahrheit, aber in den einzelnen Ländern sehr unterschiedliche Kapazitäten, ihr zu folgen.“ Darauf Rücksicht zu nehmen, muss ihr und den anderen WHO-Repräsentanten auch ohne diplomatische Ausbildung gelingen.

Neben **Pharmazeuten**, wie Sabine Kopp-Kubel eine ist, **Biologen** und **Chemikern** hat die WHO Bedarf vor allem an **Medizinern**. Sie stellen die Mehrheit aller Beschäftigten. **Gesucht sind vor allem Public Health-Spezialisten, Epidemiologen, Gesundheitsökonomien, Umweltmediziner sowie Fachärzte** zur Bekämpfung der großen Gei-



Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen in internationalen Organisationen (Fortsetzung)

Bei der Menschheit wie etwa Malaria, Tuberkulose oder Polio. Für den Einstieg in der **Professional Category** wird **Berufspraxis von ca. fünf Jahren** gewünscht. Dazu immer wieder **Sprachkenntnisse**: Englisch, Französisch, Spanisch, Arabisch, Chinesisch und Russisch sind die offiziellen Arbeitssprachen der WHO, andere Sprachen gerne gesehen. Sich in der Programmstruktur der WHO ein wenig auszukennen, schadet nicht.

Das gilt auch für die, die, finanziert durch die UNO- oder die Rockefeller Foundation, in das **Global Health Leadership Fellows Programme** aufgenommen werden wollen. Für höchstens ein Jahr können sie bei der WHO mitarbeiten. Fellows mit weniger als fünf Jahren Berufspraxis erhalten dafür ein Jahresstipendium von 36 000 US-Dollar, Mid Career Fellows 59 000 US-Dollar. Dafür müssen sie promoviert sein oder alternativ über entsprechend gleichwertige Praxiserfahrung verfügen. Studentische Praktikanten erhalten demgegenüber keinerlei finanzielle Unterstützung. Das **Internship-Programm** bietet Möglichkeiten zwischen sechs Wochen und drei Monaten. Bewerber sollten unbedingt die Abteilung angeben, wofür sie bereits Fachkenntnisse mitbringen und wo sie mitarbeiten möchten. Ob es der Anfang einer so erfolgreichen Karriere wie der von Sabine Kopp-Kubel wird, muss anschließend jeder selbst in die eigenen Hände nehmen.

Weitere Informationen und Kontaktmöglichkeiten

www.who.int

Stellenausschreibungen:
www.who.int/per/vacancies

Praktika:
www.who.int/employment/interns/index.html

Personalabteilung:
www.who.int/employment/contacts

8. Internationale Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS)

Soziale Sicherungssysteme weltweit zukunftsfähig machen

Dalmer D. Hoskins ist Generalsekretär und Xenia Scheil-Adlung Programmleiterin einer der **mit knapp fünfzig Mitarbeitern** wohl kleinsten inter-

nationalen Organisation. Aber doch blicken viele Politikeraugen weltweit mit großen Erwartungen auf die Experten der der UNO assoziierten Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS). Schließlich erhoffen sie sich von deren **Arbeitsergebnissen** wichtige Aufschlüsse für die **Lösung immer drängenderer Probleme in der Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung**. Tatsächlich sind die in Burkina Faso genau so aktuell wie in Argentinien, Deutschland oder der Mongolei, wenn auch geprägt von jeweils sehr unterschiedlichen Bestimmungsfaktoren.

Mit ihrem **Fachwissen über die vielfältigen Systeme der sozialen Sicherheit und deren praktischer Funktionsweisen** versteht sich die IVSS als internationale Kompetenzplattform und praktiziert klassische UN-Arbeit auf höchstem Niveau. Insbesondere **erhebt, analysiert und dokumentiert sie alle einschlägigen Informationen, Entwicklungen und Ergebnisse, führt darüber hinaus die Fachleute staatlicher und nicht-staatlicher Institutionen in Kongressen und Spezialtagungen zum Dialog zusammen**. Wissenschaftliche Publikationen erstellen und Konferenzen thematisch organisieren, sind deshalb Xenia Scheil-Adlungs wichtigste Aufgaben. Administrative Entscheidungsmacht haben sie und die IVSS indes nicht. „Darauf“, sagt sie, „können sich zukünftige Bewerber bereits während des Studiums durch die intensive Beschäftigung mit vergleichenden Studien gezielt vorbereiten.“ Durch **drei- bis sechsmonatige Praktika**, die die IVSS qualifizierten Studenten anbietet im Übrigen auch. „Wir brauchen eine neue Personalgeneration fachlich kompetenter und interkulturell handlungsfähiger Manager“, liefert Dalmer D. Hoskins die Erklärung: „Die Zeit der diplomatischen gewandten, aber visionslosen Technokraten läuft ab.“

Neben **ausgezeichneten Sprachkenntnissen** – je mehr, desto besser, und Spanisch ist ein echtes Mangelfach – **gewinnen deshalb wirtschaftswissenschaftliche Kenntnisse zunehmend an Gewicht**. Denn die IVSS sieht sich in immer stärkerem Maße der Diskussion gegenüber, in der es nicht mehr nur um die Frage der gerechten Verteilung gesellschaftlicher Ressourcen geht, sondern **der Ökonomisierung der sozialen Sicherung das Wort geredet wird**. „Natürlich ist ein effizienter Umgang mit den geringeren finanziellen Mitteln wichtig“, bestätigt Scheil-Adlung die gewandelten



beruflichen Anforderungen bei der IVSS, macht jedoch zugleich auch deutlich, dass es beim Thema der sozialen Sicherheit ebenso immer um immaterielle Werte geht.“ Dafür müssen potenzielle Bewerber unbedingt sensibel sein, gleichzeitig frei von jeglicher Attitüde westlicher Besserwisserei.

Das freilich ist nicht der einzige Wandel, dem sich die Mitarbeiter der IVSS stellen und die etwa zwei bis drei jedes Jahr neu eingestellten Nachwuchskräfte gerecht werden müssen. Es sind die regionalen Gewichte, die sich verschieben. Und das hat Folgen. In dem Maße, wie die Probleme der armen Länder immer stärker die internationale Tagesordnung bestimmen, steigt der Umfang der **Reisetätigkeit** Xenia Scheil-Adlungs und ihrer Kollegen. Generalsekretär Hoskins weist in diesem Zusammenhang auf den neuralgischen Punkt: „Das Know-how dort kann mit dem geradezu explosionsartigen Wachstum der Probleme nicht Schritt halten.“ Gleichwohl ist die **Organisation des erforderlichen Wissenstransfers** eine hochkomplizierte Angelegenheit. Sie setzt viel politisches Geschick voraus und könnte vielleicht sogar den bislang nur mit wenigen Mitarbeitern besetzten IVSS-Regionalbüros in Abidjan, Buenos Aires, Manila und Paris bald mehr Gewicht geben.

Welche Soft Skills dafür vor allem notwendig sind: analytische Fähigkeiten zur vorurteilsfreien Erschließung fremder Systeme, interdisziplinäre Handlungskompetenz, auch kommunikative Flexibilität, Kontakte zu lokalen Experten herstellen und Netzwerke knüpfen zu können. „In gar nicht wenigen Ländern fange ich da oft bei weniger noch als Null an“, weist die Programmleiterin der IVSS auf die ganz praktischen Schwierigkeiten ihres Jobs. Kaum weniger einfach, weil überaus komplex und selten geradlinig, die Prozesse der Entscheidungsfindung. Xenia Scheil-Adlung personifiziert das, was in allen internationalen Organisationen und nicht bloß im Genfer Generalsekretariat der IVSS gefragt ist: **die Kombination von Toleranz und Durchsetzungskraft.**

Kann sie sich ein Berufsleben nach der IVSS vorstellen? Die Antwort kommt prompt. Gewiss. Denn: „Auch für die Arbeit anderer internationaler Organisationen könnten meine hier erworbenen Qualifikationen durchaus nützlich sein“, erklärt Scheil-Adlung selbstbewusst. Über eine Rückkehr nach Deutschland aber, etwa in ein Ministerium, von dem sie im Übrigen kam, oder zu einem der Dachverbände von Renten- und Krankenversicherern, eventuell in eine wissenschaftliche Laufbahn,

obgleich fachlich ebenfalls eine interessante Perspektive, denkt sie derzeit hingegen nicht nach.

Weitere Informationen und Kontaktmöglichkeiten:

www.issa.int

9. United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR)

Anwalt sein für die Heimatlosen

Zwei Deutsche, zwei für das UNO-Flüchtlingshilfswerk UNHCR typische Berufslebensläufe. War Helmut Buss, der Jurist, in seiner Jugend aktiver Pfadfinder, zuletzt sogar mit internationaler Verantwortung, tauschte Hans Willmann, der Psychologe, die Schulbank eines College auf den Philippinen mit dem Job in einem Flüchtlingslager für vietnamesische Boat-People. Verbrachte der Hamburger Buss einen Teil seines Studiums in Genf, verweist der Osnabrücker Willmann auf Auslandssemester in Zürich und Shanghai. Lag die erste Station des einen im westafrikanischen Dakar und führte ihn das **Rotationsprinzip** von UNHCR über ein schweizer Länderbüro nach Bischkek in Kirgistan und von dort zurück ins Genfer Headquarter, begann der andere auf einer malayischen Insel, führte ihn sein Weg über Kuala Lumpur in den Nordosten Thailands, später über Bangkok in die Genfer Zentrale. Und auch das teilen beide: an welchem Ort der Erde sie als Nächstes eingesetzt werden, wissen sie nicht. Denn UNHCR ist überall dort tätig, wo es gerade gebraucht wird. „Hier muss man lernen, **auf Dauer mit der Unplanbarkeit zu leben**“, analysiert Willmann nüchtern.

Vier von fünf UNHCR-Beschäftigten immerhin arbeiten in einem der auf 120 Länder verstreuten 238 Regional- und Länderbüros. Alle zwei bis vier Jahre müssen sie die Koffer packen. Der Wechsel scheint so das einzig Beständige für die 5 000 UNHCR-Mitarbeiter, davon 53 Deutsche. Freilich teilen sie damit nur das Los ihres Arbeitgebers. Auch der ist nämlich eine Institution auf Abruf. Schließlich wurde **UNHCR 1951 lediglich auf fünf Jahre befristet gegründet.** Flüchtlinge, so hoffte man damals, werde es dann nicht mehr geben. Doch weit gefehlt. Heute zählt die offizielle Statistik 21,5 Millionen Flüchtlinge weltweit. Und wie hoch die Dunkelziffer sowie die Zahl der so genannten Binnenflüchtlinge liegen, weiß niemand



Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen in internationalen Organisationen (Fortsetzung)

so ganz genau. Seitdem lebt UNHCR per Mandat der UN-Vollversammlung von einem Fünfjahreszeitraum auf den anderen. Der jetzige endet 2003. Dass dann die Grundlagen für eine erneute Verlängerung weggefallen sein könnten, glauben nicht einmal die hartgesottensten Optimisten.

Typisch für eine **Task Force wie UNHCR** ist der zu anderen internationalen Organisationen **vergleichsweise niedrige Anteil an Akademikern**. So wie Helmut Buss, der in Dakar als Protection Officer, damit als juristischer Berater begann, verfügen viele der **1 250 Professional Staffs** über einen rechtswissenschaftlichen Hintergrund. Das widerspiegelt einen bedeutenden Aspekt der Arbeit des UNO-Flüchtlingshilfswerkes. Immerhin steht die Klärung, wer überhaupt Flüchtling gemäß UNO-Konvention ist und wer nicht, noch vor den großen Hilfsaktionen. In denen dominieren dann allerdings organisatorische, logistische und technische Fragen. Hans Willmann trug als Lagerleiter in Thailand Verantwortung für nicht weniger als 15 000 Menschen. Die brauchten dichte Dächer ebenso wie Nahrung und eine ausreichende medizinische Versorgung. „**In der Feldarbeit mit anderen internationalen Organisationen kooperieren zu müssen, ist Alltag**“, resümiert Buss und Willmann übereinstimmend. Inzwischen treten bei zunehmend mehr Jobs juristische Kompetenzen in den Hintergrund, ohne dass sie jedoch bedeutungslos würden. Was Buss innehalten lässt, ihn aber bislang nicht entmutigt: „Wo ich vor zehn Jahren in Westafrika für lediglich 15 000 Flüchtlinge zuständig war, werden heute über eine Million betreut.“ Am Ende also doch ein Kampf gegen Windmühlenflügel? Die Leute von UNHCR brauchen, das ist gewiss, eine hohe Frustrationschwelle. Die Belohnung für Willmann: „Wir sehen den Impact unserer Arbeit unmittelbar.“

Die Aufgabe der bei UNHCR tätigen Männer und Frauen – unter der zum Jahresende ausscheidenden Hohen Flüchtlingskommissarin Sadako Ogata stieg der **Frauenanteil bei den Professional Staffs auf nun 39 Prozent** – erschöpft sich aber keineswegs darin, den Zeltaufbau, die Lebensmittelverteilung und eine medizinische Grundversorgung zu organisieren. Das Schwierigste kommt regelmäßig erst danach. Die Flüchtlinge können nicht auf ewig in Lagern bleiben. **Rückführungs- oder Integrationsaktionen** bedürfen großer Fantasie, davor der Fähigkeit, auf allen Seiten geduldig zuhören und vermitteln zu können. Hans Willmann erinnert sich

der Zeit in Malaysia: „In sein vietnamesisches Dorf mit dem Stigma des Gescheiterten zurückzukehren, hätte bedeutet, das Gesicht zu verlieren, in Asien die schlimmste Demütigung.“ Die Lösung, so einfach wie gescheit: „Das aufnehmende Dorf erhielt für jeden Rückkehrer Infrastrukturhilfe.“

Oft genug sind die Projektmanager in Sachen Flüchtlinge jedoch auch als Nothelfer in eigener Sache gefordert. UNHCR stellt direkt on the Job ein. Da fällt der Aufbau eines Netzwerkes schwer. Um eine Anschlussverwendung sowie seinen nächsten Einsatz muss sich jeder selbst kümmern. In einer Duty Station nicht selten weit weg von den Annehmlichkeiten der modernen Kommunikationstechnik braucht es dafür oft großer Anstrengungen. „Da bleibt einem als Newcomer manchmal nur, dorthin zu gehen, wofür sich kein anderer findet“, weiß Willmann aus eigener Erfahrung. Schlimmer allerdings, **viele Einsatzorte und noch mehr Arbeitsplätze sind der Kategorie E (Non Family) zugeordnet**, wie etwa die größte afrikanische Station in Kigoma in Tansania mit mehr als 100 Mitarbeitern.

Für Familienväter wie Buss und Willmann heißt das dann Trennung, aber zum Ausgleich für erlittene Mühsal noch lange keine Vorfreude auf schnellere Beförderung. Auch wenn niemand gerne darüber spricht, viele Familien zerbrechen daran, sind es Ehefrauen leid, nach der eigenen Karriere nun auch noch auf die Partnerschaft verzichten zu müssen. Mancher Flüchtlingshelfer wird so am Ende selbst heimatlos. Kaum weniger schwierig gestaltet sich häufig der Anschluss am neuen Ort. „Ich besaß in Kirgistan Diplomatenstatus und verhandelte mit dem Außenminister persönlich“, erzählt Buss. Ins Genfer Headquarter zurückgekehrt, hieß es, sich ins Glied einzureihen und wieder den anonymen europäischen Alltag zu meistern. Abenteurer sollten sich deshalb besser einen anderen Arbeitgeber als UNHCR suchen, aber **stressresistent** müssen die Bewerber schon sein. Im letzten Jahr wurden gut sechzig neue Mitarbeiter unter Vertrag genommen. Doch **das Einstellungskontingent schwankt je nach Flüchtlingsaufkommen stark**.

Inzwischen sind bei UNHCR neben **Juristen auch alle anderen akademischen Disziplinen** willkommen. Überhaupt ist der jetzt in der Personalabteilung tätige Willmann überzeugt: „**Wichtiger als Fachkenntnisse sind soziale Kompetenzen. Und natürlich Sprachkenntnisse.**“ **„Die Kombina-**



tion Russisch/Jura hat gegenwärtig bei uns beste Chancen.“ Freilich nur dann, wenn daneben interkulturelle Vorerfahrungen erkennbar werden, die Gewähr leisten, dass der Kulturschock nicht zur Vertragsauflösung führt. „Man sollte sich getestet haben“, empfiehlt Helmut Buss. Er selbst tat das nach dem Abitur in einem dreimonatigen Praktikum auf Sri Lanka, Willmann in einem ebensolchen während des Studiums in Singapur. „Da merkte ich, dass das etwas anderes ist, als ein Land nur zu bereisen“, so Buss. Seit diesem Jahr bietet UNHCR Studenten der Rechtswissenschaften, Politologie, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Öffentlichkeitsarbeit und Verwaltungswissenschaften endlich auch selbst ein **Internship-Programm** an. Dauer: drei bis sechs Monate. Eine Vergütung gibt es allerdings nicht. Erfahrungen aus ehrenamtlicher Tätigkeit sollten schließlich nicht fehlen. „Etwas für die Gemeinschaft zu tun, muss einem wichtig sein“, betonen Buss und Willmann. Wichtiger jedenfalls als das große Geld und die steile Karriere.

Weitere Informationen und Kontaktmöglichkeiten

www.unhcr.de oder www.unhcr.ch
Praktikum: interns@unhcr.ch

10. World Trade Organization (WTO)

Tummelplatz für Handelsfreaks

Spätestens seit der 1999 in Seattle ergebnislos beendeten Welthandelskonferenz ist die World Trade Organization (WTO) überall bekannt. Freilich steht sie nicht erst seit dieser Konferenz in der Diskussion. Und klar ist auch, der Schock von Seattle sitzt tief, ist ihrem Image keineswegs förderlich gewesen. „Ich muss mich in meinen zahlreichen Außenkontakten oft rechtfertigen“, beschreibt die seit eineinhalb Jahren in der Landwirtschaftsabteilung tätige Christiane Wolff ihre derzeitige Situation. Dabei sind die Entscheidungsabläufe in der WTO so demokratisch wie in jedem frei gewählten Parlament. Mehr sogar noch, denn die WTO kennt keine Mehrheits-, sondern nur qualifizierte Konsensbeschlüsse. Nicht alle Mitgliedsländer müssen die Entscheidung für die beste halten, aber keines darf sie als absolut untauglich verwerfen. In der Abstimmungspraxis heißt das, Vereinbarungen gelten dann als angenommen, wenn keiner dagegen stimmt. Und das, so der Grundgedanke der WTO-Gründer, wird nur eintreten, wenn alle etwas davon haben.

Das garantiert auch dem kleinsten der **139 Mitgliedstaaten, davon zwei Drittel Entwicklungsländer**, immerhin gleiches Gewicht. Freilich ist davon auszugehen, dass so mancher Deal bereits hinter den Kulissen entschieden ist, bevor er offiziell verhandelt wird. Doch spätestens seit der Steuerreform weiß man, das gibt es auch im deutschen Bundesrat, gehört schlicht zum politischen Alltagsgeschäft. Wofür die noch junge und 1995 aus dem **General Agreement on Tariff and Trade (GATT) hervorgegangene WTO** steht, ist eine einfache Botschaft und von allen akzeptiert. Was die Mitglieder freilich nicht daran hindert, sie je nach zeitweiliger Interessenlage unterschiedlich zu interpretieren. Über Vereinbarungen, die Agreements, will die WTO nicht mehr, als dem Welthandel einen Rahmen geben, ihn damit für alle Beteiligten verlässlich und planbar machen.

Das stellt die **im Genfer WTO-Sekretariat beschäftigten 530 Mitarbeiter**, die Hälfte von ihnen Akademiker – Wirtschaftswissenschaftler und Juristen im Verhältnis von 60 : 40, darunter bislang nur ganze sieben Deutsche – in ein hochsensibles Politikfeld. Dessen besonderen Anforderungen gerecht zu werden, will gelernt sein. „Es braucht einige Zeit, bis man den hier gebräuchlichen, wenngleich niemals schriftlich niedergelegten Sprachkodex beherrscht“, formuliert es der in der Abteilung Market Access angesetzte Jurist Markus Jelitto diplomatisch. Andere werden deutlicher: „Von den Länderdelegierten, immerhin allesamt ausgebuffte Politprofis, sagt keiner, was er wirklich will.“ Umgekehrt ist genau das für viele Nachwuchskräfte die Herausforderung, die der WTO als Arbeitgeber ihre Faszination gibt. „Dass hier wichtige internationale Verhandlungen stattfinden, macht die Arbeit spannend und war für mich ein wesentliches Motiv, zur WTO zu gehen“, erklärt Christiane Wolff. Die deutsche Agrarökonomin, aufgewachsen in Südamerika, mit dem Master einer US-amerikanischen Universität und fließend dreisprachig, verkörpert im Übrigen so etwas wie einen neuen Arbeitertyp in internationalen Organisationen. Weltläufigkeit muss sie nicht erst erwerben, sie wurde ihr schon in die Wiege gelegt.

Die Arbeit im WTO-Sekretariat ist überaus vielfältig. „Eine wichtige Aufgabe ist“, erklärt Markus Jelitto, „ähnlich etwa einer Parlamentsverwaltung, Sitzungen anzuberaumen und auf Anfrage der Mitgliedstaaten Hintergrundforschung zu den verschiedensten Handelsthemen zu betreiben.“ Weiter gilt es, der Generaldirektion in der Entscheidungs- und Kompromissfindung von Handelskonflikten zuzuarbeiten, gegebenenfalls auch die



Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen in internationalen Organisationen (Fortsetzung)

Streitschlichtungsausschüsse zu beraten. Jelitto, Jurist ohne zweites Staatsexamen, dafür aber mit einem zusätzlichen Master in International Relations, ist Spezialist für Trade Facilitation. Die **bürokratischen Hürden im grenzüberschreitenden Handel vereinfachen, mindestens aber transparent machen** zu wollen, ist komplex und schwierig. Da müssen viele, nicht selten gegenläufige Interessen berücksichtigt werden.

Aktenstudium, Hintergrundgespräche und die Teilnahme an vielen Sitzungen nehmen deshalb breiten Raum in seiner täglichen Arbeit ein. „Wer einen Job mit monatlichen Resultaten braucht, sollte sich lieber einen anderen Arbeitgeber suchen“, beschreibt Jelitto treffend eine Besonderheit des Arbeitens bei internationalen Organisationen. **Geduld und Einfühlungsvermögen** sind schließlich auch für die Beratung der Entwicklungsländer **bei der Implementierung der WTO-Agreemete erforderlich**. Das hat für die Mitarbeiter in vielen Funktionsbereichen ausgedehnte **Dienstreisen** zur Folge. Christiane Wolff beispielsweise ist gerade von einem Seminar in Jordanien zurückgekommen und war davor auf den Philippinen. **In seltenen Fällen werden für diese Tätigkeit auch freie Mitarbeiter unter Vertrag genommen.**

Zwar unterscheidet sich die WTO von den UNO-Organisationen durch ihre geringfügig modifizierte **Gehaltsstruktur** – Hochschulabsolventen steigen als Berufsanfänger bei Level 7 ein und können in der Professional Category bis Level 11 aufsteigen; gezahlt wird statt in Dollar in Schweizer Franken – hat aber sonst **vieles aus dem System der Vereinten Nationen übernommen**. Das Wichtigste: auch die **WTO stellt on the Job ein und kennt keine Traineeprogramme. Ebenso gibt es keine systematische Karriereplanung.** „Selbst die abteilungsübergreifende Mobilität wird nur in Ausnahmefällen praktiziert“, weiß Markus Jelitto. **Was die WTO sucht, sind sofort einsatzfähige Spezialisten mit dem Blick fürs Generelle, etwa zehn pro Jahr. Mindestvoraussetzungen sind ein Universitätsdiplom oder der Mastergrad**, in beiden Fällen mit einer erkennbaren Ausrichtung auf Fragen des internationalen Handels. In einigen Abteilungen wie Economic Research & Analysis oder Trade Policy Review Mechanism geht nichts ohne Promotion oder PhD.

Für Junior Positionen sollten wenigstens ein, besser noch zwei Jahre **Berufserfahrung** hinzukommen. Entsprechend mehr – nicht unter zehn Jahren

– muss es bei einem Direkteinstieg auf Level 9 oder 10 sein, gewonnen möglichst in einem nationalen Ministerium, einer Nationalbank, Universität, einem Beratungsunternehmen oder anderen internationalen Organisationen. „Dahin sowie zu Wirtschaftsverbänden und großen Anwaltskanzleien“, sagt Markus Jelitto, „könnte man auch wieder zurückgehen, denn dort ist das hier gewonnene Know-how durchaus gefragt.“ Aber vorgesehen ist es im Grunde nicht.

Im Gegensatz zu ihren Kollegen bei UNO-Organisationen erhalten die WTO-Mitarbeiter nämlich **nach spätestens fünf Jahren einen unbefristeten Dauerarbeitsvertrag**. Das Einstellungskontingent allerdings dürfte mittelfristig eher bescheiden ausfallen. Die Begründung dieser düsteren Prognose ist so einfach wie einleuchtend: in der Konsolidierungsphase ist kaum mit Stellenzuwachsen zu rechnen, ebenso wie die überaus „jugendliche“ Altersstruktur der Beschäftigten kaum große Ersatznachfrage erwarten lässt.

Wer als Hochschulabsolvent zur WTO will, sollte seine ausführlichen Bewerbungsunterlagen mit äußerster Sorgfalt zusammenstellen. Denn im ersten Auswahlschritt, der hier weit mehr ist als nur eine simple Vorauswahl, wird allein anhand deren Aussagekraft entschieden. Die Soft Skills kommen erst später ins Spiel. Erfolgreiche Bewerber werden zunächst einmal auf eine **Namensliste (Roster)** übernommen. Wenn dann die Fachabteilungen **Einstellungsbedarf** haben, erfolgt die Auslese und Einladung zum **Vorstellungsgespräch** unmittelbar von diesen, ergänzt durch eine mehrstündige **schriftliche Prüfung**.

Einzelheiten darüber enthält die Home-Page. Ganz ähnlich ist das Procedere bei der Vergabe der **Praktikantenstellen**. Interessenten hierfür müssen das Grundstudium (Wirtschaft, Recht, Politikwissenschaften oder Internationale Beziehungen) abgeschlossen haben und dürfen nicht jünger als 21, jedoch nicht älter als 30 Jahre sein. Wo die WTO sich im Vergleich zum Rest der internationalen Organisationswelt sehr großzügig zeigt, ist die Praktikantenvergütung. Sie beträgt immerhin 1 500 Schweizer Franken – monatlich.

Informationen und Kontaktmöglichkeiten

www.wto.org



Suchworte: UNO, Europäische Union, EU-Verwaltung, Internships-Programm, Europäische Kommission, Agrarwissenschaftler, Diplom-Kaufmann, Beamte der Laufbahngruppe A, Dienstort in Brüssel, International Atomic Energy Agency (IAEA), Physiker, International Labour Organization (ILO), Sozialwissenschaftler, Volks- und Betriebswirte, Juristen, Politologen, Statistiker, Traineeprogramm, Young Professionals Career Entrance Programme (YPCEP), International Training Centre der ILO, International Telecommunication Union (ITU), Ingenieure der Kommunikationstechnik, Informatiker, Elektrotechnikstudenten, Informatikstudenten, World Health Organization (WHO), Ärzte, Pharmazeuten, Biologen, Chemiker, Mediziner, Public Health-Spezialisten, Epidemiologen, Gesundheitsökonom, Umweltmediziner, Fachärzte, Global Health Leadership Fellows Programme, Internationale Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS), United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR), UNO-Flüchtlingshilfswerk, Jurist, Psychologe, Projektmanager, Flüchtlingshelfer, Rechtswissenschaften, Politikologie, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Öffentlichkeitsarbeit, Verwaltungswissenschaften, World Trade Organization (WTO), Master in International Relations, Spezialist für Trade Facilitation

