



**Verband
deutscher Bediensteter
bei internationalen Organisationen
der Vereinten Nationen**

**RUNDBRIEF Nr. 119
März 2004**

www.vdbio.ch

INHALT

Titel	Seite
Einleitung	2
Einladung zur Mitgliederversammlung 2004	3
Jahresbericht des Exekutivdirektors der Weltbank (Auszug)	4
Fünfter Bericht der Bundesrepublik Deutschland	7
zum Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (Auszug)	
Mehr Amerikaner in der ILO	9
Presseschau	10
Teilnahmebestätigung/Vollmacht zur Mitgliederversammlung 2004	12



**Bitte beachten Sie die VDBIO-Homepage unter:
www.vdbio.ch
mit neuesten Nachrichten, Hinweisen auf kommende Veranstaltungen, usw.**



Postanschrift: VDBIO, Postfach 254, CH-1211 Genf 19
Tel./Fax: +41/22/788.64.77 - Di + Do 10-15 Uhr
Bankkonto: 240-475.742.29.T UBS Genf - Postgirokonto: Genf 12-17909-7
Postscheckkonto: Postbank Frankfurt, Konto-Nr. 628175.601 BLZ 500 100 60
E-mail: vdbio@vdbio.ch - www.vdbio.ch

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Mitgliederversammlung im Mai wirft schon ihre Schatten voraus. Der Vorstand wird von seiner Arbeit des vergangenen Jahres berichten und die Mitglieder haben die Gelegenheit, ihre Anliegen einzubringen und die Verbandsarbeit mit zu beeinflussen sowie deren zukünftige Schwerpunkte festzulegen. In Hinblick auf die Versammlung möchte ich alle Mitglieder auffordern, und insbesondere diejenigen, die nicht dabei sein können, dem Gesamtvorstand in Genf oder den Arbeitskreissprechern ihre Anliegen und Anregungen zu Schwerpunkten der Verbandsarbeit mitzuteilen.

Die Arbeitsgruppe des Vorstandes "Rechte" wird eine Broschüre vorlegen, in der ausführlich zu verschiedenen Problemen im Zusammenhang mit Bürgerrechten von aktiven und ausscheidenden bzw. rückkehrenden deutschen VN-Mitarbeitern Stellung genommen wird; dabei sollen auch die Rechtsgrundlagen aufgezeigt werden.

Die Arbeitsgruppe "Soziales" hat weiterhin das Thema 'Rentenübertragungsabkommen' im Auge, das sich in einer aktiven Verhandlungsphase zwischen dem Bundesministerium für Gesundheit und Soziales (BMGS) - mit Unterstützung des Auswärtigen Amtes - und dem VN-Pensionsfond befindet.

Weiterhin lässt der Vorstand eine Steuerexpertise zu dem neuen Gesetz zur Besteuerung von Alterseinkünften ausarbeiten, um die sich daraus ergebende steuerliche Benachteiligung von derzeitigen und zukünftigen VN-Rentnern mit Wohnsitz in Deutschland abzuwenden.

Diese Themen sind alle von grossem Interesse für die Mitarbeiter, die bereits aktiv im VN System tätig sind oder waren.

Der Verband ist aber genauso attraktiv für die Nachwuchskollegen, die in den VN-Dienst eintreten wollen oder als Beigeordnete Sachverständige, JPO oder Quereinsteiger schon tätig sind. Das Netzwerk des Verbandes leistet hier über seine Kontaktpersonen wertvolle Unterstützung.

Wie auch in diesem Rundbrief wieder zu lesen ist, ist diese Unterstützung um so wichtiger, als Deutschland in den meisten Organisationen noch weit von einer angemessenen personellen Vertretung entfernt ist.

Ich freue mich schon jetzt auf die Mitgliederversammlung und verbleibe mit den besten Grüßen aus Genf

Ihr



EINLADUNG

Hiermit möchte der Vorstand Sie herzlich einladen zur

28. Ordentlichen Mitgliederversammlung.

Die Sitzung findet statt am **Montag, den 17. Mai 2004, um 17.30 Uhr**, im Internationalen Arbeitsamt (Bureau International du Travail), Route des Morillons 4, **Saal V, R.3 - Süd**, in Genf.

Wir würden uns über Ihre Teilnahme sehr freuen. Ein zahlreiches Erscheinen bekundet Ihr Interesse an der Arbeit des Verbandes und gibt Ihnen auch die Möglichkeit, die Verbandstätigkeit zu beeinflussen. Darüber hinaus zeigt Ihre Teilnahme unseren Gästen von der Ständigen Vertretung und dem Auswärtigen Amt, welchen Rückhalt der Vorstand bei den Mitgliedern hat. Nachstehend finden Sie die vorläufige Tagesordnung und als Anlage eine Teilnahmebestätigung bzw. Vollmacht. Wir bitten Sie, uns den entsprechenden Teil ausgefüllt zurückzusenden.

Vorläufige Tagesordnung

- | | |
|--|--|
| 1. Begrüßung durch den Vorsitzenden | 6. Haushalt: |
| 2. Wahl des Versammlungsleiters | a) Bilanz 2003 und Bericht der Rechnungsprüfer |
| 3. Annahme der Tagesordnung | b) Entlastung des Vorstands |
| 4. Grußadresse des Botschafters | c) Haushaltsplan 2004 |
| 5. Die Arbeit des VDBIO: | 8. Neuwahl des Vorstands |
| a) Jahresbericht des Vorstands | 9. Benennung der Rechnungsprüfer |
| b) Aussprache über den Bericht und das weitere Aktionsprogramm | 10. Verschiedenes |

Wichtig: Nach Artikel 7 der VDBIO-Satzung haben verhinderte Mitglieder die Möglichkeit, ihr Stimmrecht durch schriftliche Bevollmächtigung eines bei der Mitgliederversammlung anwesenden Mitgliedes auszuüben. **Machen Sie bitte in jedem Fall von Ihrem Stimmrecht Gebrauch!**

Jahresbericht des Exekutivdirektors der Weltbank

(Auszug)

5. Deutsche Mitarbeiter in der Weltbank-Gruppe

Zum Ende des Geschäftsjahres 2003 wurden in der **Weltbankgruppe 10.624 Mitarbeiter**¹ (Zentrale 7.809 und vor Ort 2.815) gezählt. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich damit die Gesamtzahl der Mitarbeiter in der Weltbankgruppe von 10.745 um 121 leicht verringert (- 1,1%). Die Zahl der Short-Term-Consultants hat sich auf hohem Niveau stabilisiert: 2001: 6.426; 2002: 7452, 2003:6688.

Seit der Personalreform 1999 unterscheidet die Weltbank (WB) **zwischen internationalen² und nationalen³ Mitarbeitern**. In der Zentrale wurden zum Ende des Geschäftsjahrs 2003 4.260 internationale Mitarbeiter gezählt. Die Daten bestätigen erstmals seit dem Geschäftsjahr 2001 wieder einen leichten **Personalanstieg** bei den internationalen Mitarbeitern, nach dem einschneidenden Stellenabbau im Rahmen der Budgetkonsolidierung im Jahre 2001.

Wenn man sich die internationalen Mitarbeiter unter dem Aspekt des Nationalitätenmixes ansieht, dominieren die US-Amerikaner weiterhin in der WB mit 26,7% im Geschäftsjahr 2003 (27,2% 2002), obwohl die USA nur einen IBRD-Kapitalanteil von 16,86% haben, der meist als Orientierungsgröße für den jeweiligen nationalen Personalanteil herangezogen wird. Im Rahmen der Reform-

diskussion zum Personalbereich hat die deutsche Seite, im Einklang mit einigen anderen Exekutivdirektoren im Board und im Personalausschuss immer wieder eine größere Diversifizierung der Weltbankgruppe gefordert. Unter Diversifizierung ist dabei nicht nur der ausgeglichene Nationalitätenmix gemeint. Es umfasst u.a. auch die Rekrutierung von Mitarbeitern aus allen Hochschulsystemen (bislang Bevorzugung angelsächsischer Hochschulen) und den Einsatz vielfältiger Berufsprofile, um den steigenden Anforderungen gewachsen zu sein; es beinhaltet aber auch Geschlecht, Hautfarbe und Religion. Die Umsetzung der verstärkten Diversifizierung wird vom Exekutivdirektorium eng überwacht, zeigt bisher aber nur mäßige Erfolge. Dies liegt auch an der völligen Zentralisierung der Einstellungsverfahren, die es der Personalabteilung schwer machen, übergreifende Anforderungsprofile durchzusetzen. Mit der Einrichtung einer Direkto-renstelle für „Diversity“ sowie von der Personalabteilung vergebener Überbrückungsfinanzierungen (und damit erzielter Mitspracherechte über Bewerberauswahl) soll dem entgegen gewirkt werden.

Was den **Frauenanteil** an den Mitarbeitern angeht, so stagniert dieser: gerechnet am Gesamtpersonal lag die Anzahl der weiblichen Mitarbeiter im Geschäftsjahr 2003 bei 33,7%; auch beim deutschen Frauenanteil gab es unwesentliche Veränderungen; er stabilisierte sich bei 2,2%.

¹ Hierzu zählen reguläre Mitarbeiter mit unbefristeten und befristeten Arbeitsverträgen. Nicht eingerechnet werden Angestellte mit einem Arbeitsvertrag von bis zu 190 Tagen im Jahr (Short-Term-Consultant).

² Internationale Mitarbeiter werden weltweit rekrutiert, sie erhalten zusätzliche finanzielle Leistungen für bspw. Umzug und Neuan-siedlung.

³ Nationale Mitarbeiter sind in der Zentrale i.d.R. „support staff“ bis Grad D/E; vor Ort stellen sie gut 80% der Mitarbeiter

Tabelle: Internationale Mitarbeiter in der Weltbankgruppe nach Nationalitäten

	Anzahl	Higher Level	Staff	Personalanteil	in Prozent	
	2002	2003	Veränderung gegenüber Vorjahr	2002	2003	IBRD-Kapitalanteil
Gesamt	4143	4260	+ 2,8%	100,0	100,0	100,0
USA	1127	1138	+ 1%	27,2	26,7	16,40
Japan	96	91	- 5%	2,3	2,1	7,87
Deutschland	113	117	+ 5%	2,7	2,7	4,49
UK	248	250	+0,8%	6	5,9	4,31
Frankreich	202	213	+5,4%	4,9	5	4,31
Kanada	176	171	-2,8%	4,2	4	2,79
Italien	82	92	+12%	2	2,2	2,79

Im Geschäftsjahr 2003 haben 233 internationale Mitarbeiter die WB verlassen, darunter sechs Deutsche.

Die Zahl der **Deutschen**, die als internationale Mitarbeiter eingestellt sind, hat sich im Geschäftsjahr 2003 von 113 auf 117 Mitarbeiter geringfügig erhöht und liegt – bezogen auf die revidierten Zahlen aus dem Geschäftsjahr 2002 – bei 2,7%. Den Zahlen der internationalen Mitarbeiter müssen 30 nationale Mitarbeiter hinzugezählt werden, davon 13 in der Stufe E (ehemals unterste Stufe für 'professional') und vier in den Stufen GF-GK. Somit arbeiten insgesamt 147 Deutsche in der Weltbankgruppe.

Der Anteil der Deutschen in der WB ist weiterhin unbefriedigend. Unser Ziel für die nächsten Jahre wird es bleiben, zum einen mit Hilfe der deutschen Personalprogramme (vgl. unten), aber auch mit gezielten Informationsveranstaltungen, veranstaltet durch die Bundesregierung, den deutschen Personalanteil in der WB prozentual wie auch in absoluten Zahlen zu steigern.

Erstmals fand in diesem Geschäftsjahr unter der Leitung des Auswärtigen Amtes ein „Worldbank Recruitment Workshop“ in Deutschland statt, der interessierten deutschen Nachwuchskräften über Einstellungsverfahren und -voraussetzungen sowie die Karrieremöglichkeiten in der Weltbank in-

formierte. Weitere Veranstaltungen dieser Art sind geplant. Darüber hinaus lädt das Deutsche ED-Büro in regelmäßigen Abständen deutsche Mitarbeiter der WB-Gruppe zu Veranstaltungen ein, die u.a. ein Forum zum „Networking“ bieten. In diesem Jahr wurde vom Deutschen ED-Büro das erste Treffen von Beigeordneten Sachverständigen (JPO), die in WB und VN Organisationen in N.Y.C. tätig sind, organisiert. Zielsetzung war neben dem besseren Kennenlernen der Teilnehmer am deutschen Programm das Bilden von Kontakten über die Institutionen hinweg. Das ganztägige Treffen soll halbjährig, abwechselnd in D.C. und N.Y.C. stattfinden und ein Diskussionsforum zu bestimmten Themenkomplexen bieten.

Peter Woicke ist als Managing Director der IFC und als einer der fünf Geschäftsführenden Direktoren (Managing Directors) weiterhin der ranghöchste Deutsche im Management der WB. Während der langjährigen Vizepräsident für Mittel- und Osteuropa sowie die Staaten der früheren Sowjetunion, Johannes Linn, in den Ruhestand ging, wurde Michael Klein zum Vizepräsident und Chefvolkswirt in der IFC befördert. Somit ist weiterhin ein Deutscher in einer wichtigen Spitzenposition des WB Managements. Im mittleren und höheren Management (Grad H und höher) ist Deutschland unverändert zum Vorjahr mit 45 Mitarbeitern oder 2,9% vertreten.

Kaum von Bedeutung ist der Anteil deutscher Short-Term Consultants (Geschäftsjahr 2003: 145 von 6688, entspricht knapp über 2%) in der Zentrale, also der temporär, meist als 'professionals' Beschäftigten. Die Überrepräsentanz der USA ist hier auch aufgrund des 'Heimvorteils' noch größer als bei den regulären Bediensteten.

Wichtige Instrumente für die mittel- und langfristige Erhöhung des deutschen Personalanteils in der Weltbankgruppe sind – neben einer guten Informationspolitik „zu Hause“ – die Nachwuchs- und Personalprogramme. Die Teilnahme am höchst kompetitiven Young Professional Program (YP) der WB ist eine vielgesuchte Eintrittspforte in die Bank.

Für das Programm 2003 haben fünf Deutsche – das entspricht 15,2% – die letzte Hürde der Bank genommen und sind angenommen worden. Das ist ein äußerst beachtliches Ergebnis.

Die mit der WB vereinbarten Programme zur mittel- und langfristigen Erhöhung des deutschen Personalanteils erfreuen sich weiterhin großer Nachfrage:

- Beigeordnete Sachverständige oder 'Junior Professional Program' (JPO): Das vom Bundesministerium für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) finanzierte Nachwuchsprogramm ist im Juli 1997 auf die WB ausgedehnt worden.

Junge Berufstätige bis zu 32 Jahren werden für normalerweise zwei Jahre in entwicklungspolitisch relevanten Arbeitsbereichen der WB eingesetzt. Das 'Büro Führungskräfte zu Internationalen Organisationen (BFIO) in Bonn ist auf der deutschen Seite für eine erste Kandidatenauswahl und die technische Betreuung des Programms zuständig. Im Jahre 2001 wurde im Auftrag des BMZ erstmals eine Evaluierung des gesamten Programms Beigeordneter Sachverständige durch einen Gutachter des DIE durchgeführt. Grundsätzlich bewerten die Ressorts und die Teilneh-

mer das Programm positiv, allerdings wird Raum für Verbesserungen benannt, insbesondere in der politisch-strategischen Auswahl der Positionen und der Schwerpunktbildung bei der Platzierung der JPO sowie der Verbesserung in der Betreuungsstruktur vor, während und nach des Einsatzes. Um diese Empfehlungen umzusetzen, wurde beispielsweise der Prozess der Stellenauswahl modifiziert: Die WB identifiziert zwar weiterhin die für sie potentiell zu besetzenden Stellen, allerdings werden diese dann unter strategischen Gesichtspunkten des BMZ ausgewertet und ausgewählt. Die endgültige Kandidatenauswahl liegt ebenso weiterhin bei der Weltbank, allerdings findet ein Vorauswahl der Kandidaten unter Beteiligung des BMZ, des BFIO sowie des DIE statt. Darüber hinaus wird von den angenommenen Bewerbern erwartet, einen Kurzeinsatz in der jeweils relevanten Abteilung/ Einheit des BMZ sowie GTZ und KfW zu machen, um so die Kontakte in die deutsche EZ Struktur sicherzustellen.

- Nationales Expertenprogramm: Das BMZ sah sich lange Zeit aus Haushaltsgründen nicht in der Lage, Mittel für eine Nationale Experten-Stelle bereitzustellen. Dies hatte sich im Nachgang des 11. September mit den zur Verfügung gestellten Finanzmitteln im Rahmen des Antiterrorpaketes geändert: Derzeit wird über die Entsendung eines Mitarbeiters verhandelt. Das ursprünglich allein auf die Bundesministerien beschränkte Programm wurde auf die Landesministerien, die nachgeordneten Behörden, die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), die Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ), die Deutsche Bundesbank sowie Universitäten und Forschungsinstitute erweitert. Nach der Angebots- und Bedarfsformulierung legt die Weltbankgruppe Stellenbeschreibungen vor; danach werden geeignete deutsche Kandidaten identifiziert. Bei der Entsendung von bis zu drei Jahren wird das deutsche Inlandsgehalt von der entsendenden Institution weiter bezahlt; die WB übernimmt die Differenz

zum regulären Weltbankgehalt und andere Kosten (insgesamt ca. die Hälfte der Gesamtkosten). Bis Ende des GJ 2003 waren sieben Mitarbeiter der GTZ, ein Mitarbeiter der KfW, sowie ein Mitarbeiter des DED zur Weltbank entsandt.

- Austauschprogramm mit der Wirtschaft und Internationalen Institutionen: Es beteiligten sich vier deutsche Unternehmen bzw. Institutionen (Siemens, Deutsche Bank, Bayerisches Wirtschaftsministerium) an dem von Präsident Wolfensohn initiierten Austauschprogramm. Im GJ 2003 waren insgesamt zwei Mitarbeiter von diesen Unternehmen in die WB sowie vier Weltbankmitarbeiter in

deutsche Firmen entsandt (Siemens, SAP, München RE).

- Das Junior Professional Associates Program (JPA) der WB ist ein Ende des Geschäftsjahres 2001 initiiertes neues Förderungsprogramm der Bank. Es wendet sich an Studienabgänger, die nicht älter als 28 Jahre sind und mindestens das Äquivalent eines „bachelor degrees“ besitzen bei gleichzeitigem Nachweis relevanter praktischer Erfahrungen. Die Anstellung ist auf zwei Jahre befristet mit der Möglichkeit eines späteren Wiedereinstiegs in die Weltbankgruppe. Im Geschäftsjahr 2003 wurden von 82 JPAs zwei Deutsche eingestellt.



Fünfter Bericht der Bundesrepublik Deutschland zum Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)

Bundesministerium für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend, August 2002

(Auszug)

8. Mitarbeit von Frauen auf internationaler Ebene

Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Frauen unter den gleichen Bedingungen wie Männer und ohne Diskriminierung die Möglichkeit haben, ihre Regierung auf internationaler Ebene zu vertreten und an der Arbeit internationaler Organisationen mitzuwirken.

Die Bundesregierung legt großen Wert darauf, Frauen gezielt – z.B. durch Einbeziehung des Deutschen Frauenrates bei allge-

meinen Werbemaßnahmen für internationale Stellenbesetzungen - über Laufbahnmöglichkeiten bei internationalen Organisationen zu informieren. Auf diesem Wege, aber auch durch Medienkontakte und Interviews, werden potenzielle Interessentinnen z.B. auf die vom Auswärtigen Amt durchgeführten Vorbereitungsseminare zu den Auswahlwettbewerben zu Laufbahnen bei der Kommission der Europäischen Union hingewiesen.

Auch auf den sog. Internationalen Stellenpool, eine Zusammenstellung aller verfügbaren aktuellen Stellenausschreibungen der

internationalen Organisationen, wird auf diesem Wege hingewiesen.

Die Bemühungen der Bundesregierung um eine Erhöhung des Anteils von Frauen deutscher Nationalität auf internationaler Ebene haben im Berichtszeitraum Wirkung gezeigt. Weitere Anstrengungen werden jedoch erforderlich bleiben, um bei der Mitarbeit deutscher Staatsangehöriger auf internationaler Ebene Gender-Parität zu erreichen.

8.1 Bereich der Vereinten Nationen

Gemäß dem „recruitment update“ des VN-Generalsekretariats vom 24.09.2001 waren von insgesamt 129 deutschen Bediensteten im VN-Sekretariat im vergleichbaren höheren Dienst 46 Frauen. Dies entspricht einer Quote von 35,66%. 1996 belief sich der entsprechende Anteil auf 30,7%, 1994 auf 29,7%.

In den Spitzenpositionen des VN-Sekretariats, d.h. auf der Ebene D2 und höher, ist von 4 Deutschen eine Frau (D2-Position bei DPA) zu finden. Bei Betrachtung aller Laufbahnen sind im VN-Generalsekretariat 296 Deutsche beschäftigt, davon 124 Frauen. Dies entspricht einer Quote von 41,89%.

Beim „Büro Führungskräfte zu Internationalen Organisationen“ in Bonn (BFIO), einer Fachvermittlungsstelle der Bundesanstalt für Arbeit für Bewerber und Bewerberinnen zu internationalen Organisationen, sind für den VN-Bereich insgesamt, das heißt Generalsekretariat plus Hilfswerke, Spezialorgane, Sonderorganisationen und autonome Organisationen, insgesamt 870 deutsche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (einschließlich beigeordnete Sachverständige, Consultancies und nicht permanente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) des vergleichbaren höheren Dienstes registriert. Davon sind 295, dies entspricht einer Quote von 33,91%, weiblich. Ähnlich ist der Frauenanteil im Bereich der Weltbankgruppe: Beim BFIO sind 181 deutsche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter er-

fasst, davon 64 Frauen. Die Quote beträgt somit 35,36%.

8.2 Bereich der Europäischen Union

Bei der Information und Werbung deutscher Kandidatinnen und Kandidaten für die in diesem Jahr stattfindenden EU-Auswahlverfahren hat das Auswärtige Amt insbesondere auf die aktive Frauenförderpolitik der Europäischen Kommission hingewiesen und vor allem Frauen ermutigt, sich dem anspruchsvollen Auswahlverfahren zu stellen. Bei den vom Auswärtigen Amt durchgeführten EU-Vorbereitungsseminaren ist die Frauenquote erfreulich hoch: An bisher acht Seminaren haben insgesamt 958 Personen teilgenommen, davon 41% Frauen. Für die noch ausstehenden Seminare in Hamburg sind 131 Teilnehmerinnen und Teilnehmer gemeldet, davon 41,2% Frauen, für Brüssel 81 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, davon sogar 61,8% Frauen.

Für die EU-Kommission ist die Verteilung der deutschen Bediensteten (Stand Oktober 2001) wie folgt: In den Besoldungsgruppen A 1 – A 8 (vergleichbarer höherer Dienst) sind 568 Männer und 108 Frauen beschäftigt, das entspricht einer Frauenquote von 15,98%. Hierbei ist keine Frau in den Spitzenpositionen A 1 und A 2 beschäftigt. Drei weibliche Bedienstete haben die Position A 3 erreicht. Zum Vergleich die Zahlen bei den Männern: neun mal wurde die Position A 1 erreicht, 23 mal die Position A 2 und 61 mal die Position A 3.

In den Besoldungsgruppen B (etwa vergleichbarer gehobener Dienst) entspricht die Frauenquote bei den deutschen Bediensteten 52,94% (117 Frauen, 104 Männer) und C (etwa vergleichbarer mittlerer Dienst) 53,72% (375 Frauen, 323 Männer).

Bei der Zusammenstellung der neuen Kommission 1999 wurden auch die Kabinette der Kommissare neu besetzt. Von den damals benannten 18 deutschen Kabinettsmitgliedern sind 10 Frauen.

Folgende weitere hochrangige Benennungen der Bundesregierung im EU-Bereich sind zu erwähnen:

- Kommissarin Schreyer (1999)
- deutsche Richterin am Europäischen Gerichtshof, Colneric (2000)
- deutsches Mitglied im Europäischen Rechnungshof, von Wedel (ab 1.1.2002)

8.3 Auswärtiger Dienst der Bundesrepublik Deutschland

Im gesamten Auswärtigen Dienst der Bundesrepublik betrug der Frauenanteil (Stich-

tag 09.11.2001) 41%; im höheren Dienst 19%. In Leitungsfunktionen im Ausland belief er sich auf 9,2% (Vergleichswert für 1997 7,6%; für 1995 5,2%). Leitungsfunktionen im Inland waren am 09.11.2001 zu 6,5% mit Frauen besetzt (keine Vergleichswerte). Unter den Neueinstellungen für den höheren Auswärtigen Dienst im Jahr 2001 waren 42,5% Frauen (1999 25%, 1997 27%).



Mehr Amerikaner in der ILO

Ob wir das auch bald von den Deutschen sagen können? Die neuesten, dem Verwaltungsrat der ILO im März vorgelegten Personalstatistiken bestätigen leider den andauernden Rückgang des deutschen Personalanteils in einer Organisation, die früher eine deutsche „Hochburg“ darstellte. So ging der deutsche Personalanteil in der ILO von 39 P-Stellen Ende 1999 auf 34 P-Stellen Ende 2003 zurück (ohne die „linguistischen“ Positionen, ihr Einbezug würde das Bild – noch mehr zuungunsten des deutschen Anteils – verzerren; Quelle: ILO Verwaltungsrat-Dokument GB 289/PFA/16).

Dagegen holen nicht nur die zuvor unterrepräsentierten Amerikaner in der ILO auf. Obwohl bereits überrepräsentiert, baut Frankreich seinen Anteil langsam, aber beharrlich aus: von 40 Ende 1999 auf 42 Ende 2003 (ohne die „linguistischen“ Stellen).

Liegt es am „bad faith“ der Entscheidungsträger in der ILO? Daran, dass der deutsche Kanzler den vorgesehenen Termin mit dem Generaldirektor der ILO, Juan Somavia, bei seinem Antrittsbesuch in Deutschland 1999 schließlich nicht wahrnahm? Chirac aber schon zweimal auf der Internationalen Ar-

beitskonferenz sprach und den ILO-Generaldirektor im letzten Jahr auch in Paris willkommen hieß?

Mit der Mobilität ihrer Kandidaten und der Bereitschaft, ins Ausland zu gehen, haben jedenfalls auch die Amerikaner ihre Probleme, wie der folgende Artikel zeigt.

Hier ist der Originaltext zum amerikanischen Personalanteil von der Webseite des Washingtoner Büros der ILO:

More Americans at ILO

State Department Says ILO Has Made ‘Good Faith Efforts’

A State Department report finds that „based on hiring done during the past three years, the ILO has clearly made good faith efforts to hire more Americans.“

U.S. Representation in United Nations Agencies and Efforts Made to Employ U.S. Citizens notes that the ILO has made „a concerted effort“ to address U.S. under-representation in its ranks. Of the 184 professional posts subject to geographic distribution filled externally during the last three years, 36 (or 19.6 percent) have gone to Americans. The

report points out that during this period, the ILO has sustained the highest rates of hiring of Americans of all the UN specialized agencies.

The share of professional jobs that a country is entitled to at UN organizations, including the ILO, is based on a formula that takes into account the number of member countries and the percentage of total assessments that a member pays, which is based in turn on the member's gross domestic product.

Overseas Postings Complicate Recruitment

The ILO's success in recruiting Americans in recent years is particularly welcome news given the added difficulty in luring people to overseas postings.

The ILO, like most of the other UN agencies reviewed by the State Department—including the Food and Agriculture Organization and the World Health Organization —has its headquarters in Europe, bringing issues of working spouses, language skills, and overseas relocation into the decision — making mix of potential candidates.

In addition, U.S. citizens are less likely to seek jobs in international organizations than their counterparts in other countries, and they stay for shorter periods than people of other nationalities, many of whom pursue a lifetime career in international agencies.



Presseschau

Die Welt als Praktikum

Einmal mit Kofi Annan zu Mittag essen oder mit Romano Prodi im Aufzug stehen: Wie man bei den Vereinten Nationen oder der Europäischen Union hineinschnuppert und wo sich eine Bewerbung lohnt.

Von Fritz Niemann, Süddeutsche Zeitung, 04.02.2004

Ob die Motivation nun darin liegt, sich mit Diplomaten und anderen Würdenträgern auf dem internationalem Parkett zu tummeln, oder darin, die Welt zu verbessern: Der Run auf Jobs in den internationalen Organisationen ist ungebrochen. Auch angesichts der verzweifelten Lage auf dem hiesigen Arbeitsmarkt kommen immer mehr junge Deutsche auf die Idee, ihr Glück in der Ferne zu suchen. Bei der Bewerbung konkurrieren sie jedoch nicht nur miteinander, sondern auch noch mit Interessenten aus den rund 200 anderen Staaten dieser Erde. Sie alle hoffen,

dass ein Praktikum im internationalen Dienst ein guter Türöffner ist - auch wenn die Tätigkeiten, die während der üblicherweise arbeitsintensiven Praktikumszeit ausgeübt werden müssen, selten wirklich befriedigend sind.

Monatliches Stipendium

Erste Anlaufstelle für alle, die nicht älter als 28 Jahre sind, sollte der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) mit seinem Carlo-Schmid-Programm sein.

Hier werden qualifizierte Bewerber zu Institutionen der Europäischen Union und anderen internationalen Organisationen vermittelt. Sie erhalten während ihres Praktikums sogar ein monatliches Stipendium, das zwischen 600 Euro für Studenten und 900 Euro für Graduierte liegt.

Das erklärt auch die Beliebtheit des Programms, denn in vielen Organisationen gibt

es sonst gar nichts fürs Praktikum. Waren es im letzten Jahr 580 Bewerber, die um 60 bis 70 Plätze gerungen haben, so rechnet Ruth Schulze vom DAAD in diesem Jahr „mit mindestens 800 Interessenten. Und mehr Plätze können wir nicht bieten, da unsere Mittel nicht erhöht wurden.“

Mit den Bewerberzahlen steigen auch die Anforderungen. Nur wer von sich behaupten kann, sein Studium schnell und mit überdurchschnittlichen Leistungen durchgezogen zu haben, mindestens zwei, besser noch drei oder vier Fremdsprachen perfekt zu beherrschen, teamfähig zu sein, eine überzeugende Persönlichkeit zu besitzen, sich sozial engagiert zu haben und am besten auch noch über Praxis- und Auslandserfahrung verfügt, hat eine reelle Chance.

»Wir haben auch schon Metereologen genommen.«

Ruth Schulze, DAAD

Dennoch reizt die Aussicht, vielleicht Kofi Annan im Aufzug zu treffen, so viele Men-

schen weltweit, dass es auch hier nicht leicht ist, einen der begehrten Plätze zu bekommen.

Einfacher ist es, sich bei einer der unzähligen Nichtregierungsorganisationen (NGO) zu engagieren. NGO wie Amnesty International oder Human Rights Watch sind heute von der internationalen Bühne nicht mehr wegzudenken, ihr Stellenwert nimmt sogar zu. In Zukunft werden sich hier deshalb mehr Beschäftigungsmöglichkeiten bieten. Allerdings sollte niemand damit rechnen, eine angemessene Bezahlung fürs Praktikum zu erhalten.

Ob UN oder NGO, für alle Bewerbungen gilt: Wer über Vitamin B verfügt, hat es leichter, denn gerade in den großen Organisation wird gemauschelt, was das Zeug hält.

Und wer es nicht hat, dem könnte es weiterhelfen, sich bei der Organisation, an die er seine Bewerbung geschickt hat, persönlich vorzustellen. Andernfalls besteht das Risiko, in der Masse unterzugehen.

Anlage - RB 119

Bitte bis zum 10. Mai 2004 zurücksenden an:

VDBIO, Postfach 254, CH-1211 Genf 19

TEILNAHMEBESTÄTIGUNG

- An der 28. Ordentlichen Mitgliederversammlung
am Montag, den 17. Mai 2004, nehme ich teil.

Zu den Punkten 6b (Aussprache über den Bericht und das weitere Aktionsprogramm)
und 10 (Verschiedenes) der Tagesordnung schlage ich folgende Themen vor:

Name (Blockschrift): _____

Organisation:
(Tel. Büro/Privat) _____

Datum: _____ Unterschrift: _____

VOLLMACHT

- An der 28. Ordentlichen Mitgliederversammlung
am Montag, den 17. Mai 2004, nehme ich **nicht** teil.

Das VDBIO-Mitglied _____ ist bevollmächtigt, mich zu vertreten.

Zu den Punkten 6b (Aussprache über den Bericht und das weitere Aktionsprogramm) und
10 (Verschiedenes) der Tagesordnung schlage ich folgende Themen vor:

Name (Blockschrift): _____

Organisation:
(Tel. Büro/Privat) _____

Datum: _____ Unterschrift: _____