



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

RUNDBRIEF Nr. 104

Februar 2000

Postanschrift: VDBIO, Postfach 254, CH-1211 Genf 19
Tel./Fax: +41/22/788.64.77 - Di + Do 10-15 Uhr
Bankkonto: 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@compuserve.com

INHALT

<u>Titel</u>	<u>Seite</u>
Einleitung	3
Deutschland ein Global Player?	4
Folgebeitrag:	
Ausbildungsprogramm für den internationalen öffentlichen Dienst	15
Treffen in Berlin mit dortigen Verbandsmitgliedern	16
39. APIO-Sitzung im November in Bonn	17
Ehrung für langjähriges VDBIO-Mitglied: Alexander G. Friedrich	18
<u>Aus der Presse:</u>	
Kampagne mit Handicap	20
Der Diplomat des Geldes	22
Unesco setzt auf Wirtschaftspartner	24
Mitgliedsbeiträge	25
Anzeige Robert Bosch Stiftung/Studienstiftung des Deutschen Volkes	26

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in diesem Rundbrief finden Sie einen interessanten Beitrag über die deutsche Personalpolitik, der auf einem Vortrag bei einer Veranstaltung der Robert Bosch Stiftung beruht und wichtige Anliegen des VDBIO aufgreift. Er enthält wertvolle Anregungen, die der Vorstand bei seinem für März geplanten Besuch in Berlin in die Gespräche mit Vertretern von Regierung und Parlament einfließen lassen wird. Ein kleiner Folgebeitrag zeigt, auf welchen Wegen unser Nachbarland Frankreich seine personalpolitischen Interessen verfolgt. In diesem Zusammenhang verweise ich auf die Anzeige der Robert Bosch Stiftung und der Studienstiftung des deutschen Volkes auf der vorletzten Seite des Rundbriefes: „Stiftungskolleg für internationale Aufgaben“.

Wie Sie diesem Rundbrief auch entnehmen können, haben sich in Berlin inzwischen eine Reihe aktiver Verbandsmitglieder zusammengefunden, die ich kürzlich besucht habe, um den Berlin-Besuch des Vorstandes vorzubereiten. Anschließend berichtet Herr Willmann über die 39. Sitzung des interministeriellen Ausschusses für das deutsche Personal bei internationalen Organisationen (APIO), die im November 1999 in Bonn stattgefunden hat.

In einem weiteren Beitrag geht es um eine kurze Darstellung der bemerkenswerten VN-Karriere unseres Mitglieds, Herrn Friedrich, der zuletzt als *Executive Secretary* der ICP bei den VN war.

Wie immer schließt eine Reihe von Zeitungsausschnitten diesen Rundbrief ab. Natur- und mediengemäß beschäftigen sich diese in erster Linie mit dem, was an der Spitze der Organisationen personalpolitisch geschieht. Ich möchte Sie, liebe Mitglieder, bei dieser Gelegenheit noch einmal auffordern, uns Beiträge zur Personalpolitik in Ihrer Organisation zu schicken - vergleichbar demjenigen, den wir im letzten Rundbrief über die ILO abgedruckt haben.

Im März wird bereits der nächste Rundbrief mit der Einladung für die Mitgliederversammlung im Mai versandt. Bis dahin verbleibe ich

mit herzlichen Grüßen

Ihr



Deutschland ein Global Player?

Betrachtungen zur europäischen und internationalen Rolle der Deutschen von Uni bis UNO

von Staatssekretär a.D. Prof. Dr. Klaus Otto Nass

Der vorliegende Beitrag diente als Einführung in das zweite Symposium der Robert Bosch Stiftung "Ausbildung und Qualifizierung von Nachwuchskräften für internationale Aufgaben in der Bundesrepublik Deutschland", an dem unser Vorstandsmitglied, Dr. Hans Willmann teilnahm. Wir haben diesen langen, aber für uns hochinteressanten Beitrag nur an einer Stelle gekürzt (Kap.3: Auf dem Weg zu weltoffenem Geist an deutschen Hochschulen) - und auch dies mit Bedauern.

Bei allem Lob für die Prägnanz der Ausführungen, die der Vorstand des VDBIO in der Ursachenanalyse voll unterstützt, bedürfen zwei Punkte einer gewissen Relativierung. Die deutsche personelle Repräsentanz in den Vereinten Nationen, wird immer noch etwas zu positiv dargestellt, wenn man die Ausführungen des Autors dem Beitrag über die Beschäftigungsentwicklung in den VN im letzten Rundbrief (Nr.103) gegenüberstellt. Danach ging der deutsche Anteil im Gesamtbereich der Vereinten Nationen (ohne Sonderorganisationen) zwischen 1990 und 1997 von 3,8 auf 3,5% zurück - bei UNICEF lag er 1997 sogar nur bei 1,9%. 1997 waren nur 2,6% der Mitarbeiter bei der WHO Deutsche und der deutsche Personalanteil in einer so wichtigen Organisation wie der WTO betrug 1998 nur 3%.

Der zweite Punkt: Die Idee einer "Bundespersonalreserve" begrüßt der VDBIO im Prinzip auch, aber nur dann, wenn darin auch deutsche Mitarbeiter in internationalen Organisationen berücksichtigt werden, die ihre Laufbahn ausschließlich oder großenteils in diesen verbracht haben (und damit kein "Standbein" in Deutschland haben) - es handelt sich übrigens um die große Mehrheit der Beschäftigten im VN-System - und nicht nur deutsche Beamte. Was die deutsche Privatwirtschaft angeht, so dürfte es schwierig sein, hochqualifizierte Kandidaten für die VN zu gewinnen, da der finanzielle Anreiz hier nach einer seit über zwei Jahrzehnten ausbleibenden Reallohnanpassung völlig fehlt (bei der Weltbankgruppe, der EU, OECD etc. sieht es in dieser Beziehung schon besser aus - wobei Prof. Nass in seinem Beitrag klarstellt, daß die Gehälter der EG-Beamten nicht höher sind als die des deutschen Auswärtigen Dienstes).

1 . Einleitung: Sprachverwirrung - Internationalität als biblisches Gebot

Den Menschen, die sich aus der Sintflut hatten retten können, befahl der Gott des Alten Testaments, sich zu mehren und die Erde zu erfüllen (1 . Mose 9,1). Auf nachhaltigen zustimmendem Widerhall stieß dieses göttliche Gebot nicht; denn eines Tages bauten die Menschen einen Turm, in dem sie alle unterzukommen hofften "denn wir werden sonst zerstreut in alle Länder" (1. Mose 11,4), das wußten sie und das wollten sie verhindern.

Genau das geschah dann doch, weil Gott nicht duldete, daß die Menschen seinem Gebot zuwider handelten. Er wollte nicht, daß die Menschen unbeweglich Zuhause blieben, und machte daher kurzen Prozeß: "Wohlauf" sagte er, "lasset uns herniederfahren und ihre Sprache daselbst verwirren, daß keiner des anderen Sprache verstehe". "Also zerstreute sie der Herr von dort in alle Länder, daß sie mußten aufhören, die Stadt zu bauen". (1. Mose 11, 7 und 8). Gott zerstreute die Menschen, weil er Einheit ohne Differenzierungen nicht wollte, und hinderte Noahs Enkel daran, sich auf sich selbst zu konzentrieren

und in Geborgenheit und Gemütsruhe in einem gemeinsamen Haus zu wohnen.

Vor dem Hintergrund dieses biblischen Urgeschehens, das - wie Sie sicher bemerkt haben - anders als bisher üblich interpretiert werden kann, möchte ich mich in meinen Betrachtungen mit dem Bedarf an international vorgebildeten deutschen Akademikern befassen, der angesichts der beschleunigt fortschreitenden Globalisierung der Wirtschaft - also der Unternehmen und der Märkte - und der Internationalisierung von Politik und Recht kaum zu hoch geschätzt werden kann.

Da die großen Weltprobleme wie Frieden, Armut, Klima, Umwelt, Bevölkerung, Ressourcen u.a. in nationalen Alleingängen nicht zu lösen sind, erfordert eine angemessene deutsche Mitwirkung an der Bewältigung dieser Probleme nicht nur bildungspolitische Neuorientierungen, sondern auch verstärkte außenpolitische Initiativen und personalpolitische Anstrengungen.

2. Deutsche Präsenz in den Organen der EG und im UN-System

Ist Deutschland in internationalen Organisationen eigentlich unterrepräsentiert?

A) Nehmen wir zunächst die Europäische Union als Beispiel - sie ist immer noch in permanenter Entwicklung begriffen, auf dem Wege, "die Grundlagen für einen immer engeren Zusammenschluß der europäischen Völker zu schaffen" (Präambel EG Vertrag), seit dem 1. Januar dieses Jahres mit dem EURO die zweite Weltwährungsmacht nach den USA, voller Anziehungskraft auf die Außenwelt und mit einem potentiellen außenpolitischen Gewicht, mit dem sie noch nicht umzugehen versteht:

Wie alle internationalen Behörden brauchen die Organe der Gemeinschaft auf Lebenszeit eingestellte Berufsbeamte, deren Loyalität dank eigenen Aufstiegsmöglichkeiten in den Gemeinschaftsorganen sich nicht an ihrem

Heimatland, sondern an der Behörde orientiert, für die allein sie tätig sind. Diese Beamten auf Lebenszeit werden fast ausschließlich durch europaweite Ausschreibungen gewonnen, die freilich höchst problematisch sind; denn:

a) Kein junger Akademiker, überhaupt niemand weiß, ob in absehbarer Zeit und, wenn ja, wann ein solcher Concours überhaupt stattfindet. Manchmal liegen vier oder mehr Jahre zwischen zwei allgemeinen Wettbewerben...

b) Niemand weiß, über eine wie lange Zeitspanne sich die Prüfung der in die Zehntausende gehenden Bewerber hinzieht.

c) Die Chancen, den Concours zu bestehen, waren beim letzten Wettbewerb der EG-Kommission etwas mehr als 0,5 % (55.000 Bewerber bei 300 Listenplätzen).

d) Auch sehr gute Kandidaten können daher nicht mit einem Erfolg ihrer Bewerbung rechnen und ein Versagen im Wettbewerbsverfahren ist kein Indiz für mangelnde Eignung zu internationaler Arbeit.

e) Selbst ein erfolgreicher Abschluß der diversen schriftlichen und mündlichen Prüfungen garantiert keine Einstellung, sondern nur einen Platz auf einer Reserveliste, auf die die Dienststellen der Kommission bei Besetzung von Eingangsstellen zurückgreifen können.

f) Zwischen Ausschreibung und Einstellung vergehen also 2 bis 5 Jahre. Manchmal treten erfolgreiche Bewerber überhaupt nicht in die Dienste der EG.

Auf solche vage Perspektive läßt sich ein Leben nicht bauen. EG-Beamter ist kein taugliches berufliches Lebensziel. Unter diesen Umständen verwundert es nicht, daß relativ wenig Deutsche sich am letzten Auswahlwettbewerb 1994 beteiligten. Aber: Der Anteil der Deutschen unter den erfolgreichen Bewerbern lag doppelt so hoch wie der Anteil der Deutschen an der Gesamtzahl der Bewerber. Die Deutschen waren zwar weniger interessiert, aber erfolgreicher als die

meisten anderen Nationalitäten. Das heißt nicht, daß die besten Deutschen nach Brüssel gingen. Wenn sich ein kochqualifizierter Jurist, Volks- oder Betriebswirt, Politologe oder Sozialwissenschaftler überhaupt bewirbt, dann hat er während der 2 bis 5 Jahre zwischen Bewerbung und dem Angebot einer Stelle in einem Organ der EG eine Position in Deutschland erreicht, in der er vergleichbar gut verdient, und ein Alter, in dem er seinen in Deutschland gerade gegründeten Hausstand nicht aufgeben und in Brüssel auch beruflich nicht wieder von vorne anfangen will.

Diese Schwächen des bisherigen Einstellungssystems müssen im Zusammenwirken der Brüsseler Organe und der Mitgliedsstaaten behoben werden. Eine von der Kommission eingesetzte "Reflexionsgruppe" unter dem früheren Generalsekretär der Kommission David Williamson hat dazu einen Bericht mit erheblichen Verbesserungsvorschlägen vorgelegt.¹

Revisionsbedürftig ist z.B. die Bestimmung des europäischen Beamtenstatuts, daß Bewerber neben ihrer Muttersprache nur **eine** weitere Gemeinschaftssprache "ausreichend" beherrschen müssen. Das führt dazu, daß Deutsche ohne französische Sprachkenntnisse und Engländer und Franzosen, ohne daß sie Deutsch verstehen, eingestellt werden.

Aber auch Deutschland ist nicht unschuldig daran, daß Brüsseler und Luxemburger Arbeitsplätze an Glanz verloren haben. Seit Jahrzehnten bringen deutsche Bürokratien in Bund und Ländern immer wieder eine gewisse allgemeine Geringschätzung der EG-Kommission und deren Dienststellen zum Ausdruck und beeinträchtigen damit das Mindestmaß an wechselseitigem Vertrauen, das auch bei widerstreitenden Interessen oder politischen Positionen zwischen der deutschen Regierung und den europäischen Organen herrschen sollte.

So wurden die Gehälter der EG-Beamten, die

nicht höher sind als die des deutschen auswärtigen Dienstes, von zwei Bundesministerien sogar zum Thema der Regierungskonferenz gemacht, die den Amsterdamer Vertrag ausarbeitete, was natürlich ohne Erfolg blieb, aber dem deutschen Ansehen bei den EG-Bediensteten aller Nationalitäten nicht gut getan hat. Warum sollte sich ein deutscher Spitzenakademiker auf Positionen bewerben, die einen hohen beruflichen und persönlichen Einsatz erfordern, die aber über die allgemeine Beamtenchelte hinaus fortwährend für Beschlüsse kritisiert werden, die ganz andere, nämlich die Regierungen der Mitgliedstaaten im Ministerrat, zu vertreten haben?

Dennoch stellt Deutschland 12 % der Beamten des höheren Dienstes der Kommission aus 15 Mitgliedsstaaten, England nur 11 % - Frankreich allerdings 15 %. Das sieht doch recht ordentlich aus. Das Bild ist aber unvollständig: Zeitbeamte und nationale Experten, die im Heimatland ihr Gehalt weiterbeziehen, aber vorübergehend mit einem Auslandszuschlag, den die EG/EU bezahlt, in Brüssel arbeiten, stellt Frankreich doppelt so viele wie Deutschland. Demgegenüber blockiert die Bundesregierung im Ministerrat die Annahme eines Kommissionsvorschlages, den Auslandszuschlag für entsandte Experten zum ersten Mal seit 1991 zu erhöhen. Niemand sollte sich wundern, wenn unter solchen Umständen deutsche entsandte Experten nicht mit ganz so weit geöffneten Armen empfangen werden. Eine innerhalb der Bundesregierung oder gar zwischen Bund und Ländern abgestimmte deutsche Politik der Entsendung nationaler Experten gibt es nicht.

Deutschland würde daher mit zwei Zungen reden, wenn es sich amtlich beklagte, in den Dienststellen der Kommission nicht angemessen vertreten zu sein. Die Bundesregierung würde aber die deutsche Position verbessern können, wenn sie drei organisatorische Voraussetzungen schafft bzw. systematisch nutzt:

¹ Kommissionsdokument, Rapport du Groupe de Reflexion sur la Politique du Personnel, 6 novembre 1998 (ohne Dokumenten-Nr.).

Erstens: Die deutsche Ständige Vertretung bei der Europäischen Union, die pro Generaldirektion die verfügbaren Stellen aller Kategorien, deren Besetzung nach Nationalität sowie die offenen Posten sammelt und auf dem neuesten Stand hält, sorgt für fristgerechte Verbreitung der Vakanzen in den Bundes- und Landesbehörden und macht sie auch der Wirtschaft zugänglich.

Zweitens müßte die Bundesregierung eine zentrale deutsche Personalpolitik jedenfalls für die EU entwerfen, ausbauen und Fall für Fall durchzusetzen versuchen, was sehr mühsam und bisher nicht gelungen ist; erfolgreiche Personalpolitik erfordert Entscheidungsbefugnisse und Ausdauer über die Jahre.

Drittens, die deutschen Vorschläge für die Besetzung oberer Brüsseler Ränge durch Quereinsteiger von außen müßten dem Rang der in Brüssel zu besetzenden Position gerecht werden. Die Kandidatur deutscher Ministerialräte oder -dirigenten etwa als Generaldirektoren einer EG-Institution können nur am Widerstand der Institution scheitern. Als die Bundesregierung aber einen anerkannten Staatssekretär des Auswärtigen Amtes für den Posten des Generalsekretärs des Rates vorschlug, hatte sie problemlos Erfolg.

Die Liste personalpolitischer Mängel deutschen **Umgangs mit internationalen** Institutionen ist lang: Sachlich oft ungerechtfertigte Kritik an der internationalen Arbeit, Kritik an der Vergütung für europäische Beamte, Verkennung der hierarchischen Strukturen, fehlende Bereitschaft zur vorübergehenden Abordnung deutscher Spitzenkräfte, oft unangemessene Behandlung von Rückkehrern in ihrer deutschen Ursprungsbehörde, mangelnde permanente personalpolitische Kontakte auf allen Ebenen mit den Dienststellen der Kommission oder des Rates zählen dazu.

Der Rückstand, der personalpolitisch aufzuholen ist, wird vielleicht deutlich durch die Tatsache, daß z.B. niedersächsische Referen-

dare - anders als ihre Hamburger Kollegen - auch 40 Jahre nach Gründung der EWG ihre Verwaltungsstation nicht als Praktikant bei der Europäischen Kommission ableisten dürfen. Immerhin dürfen sie die Wahlstation als Praktikanten in Europäischen Organen ableisten.

Eine erste Antwort auf die Frage „Ist Deutschland in Brüssel unterrepräsentiert?“ lautet daher: Bei den Lebenszeit- und den politischen Beamten (Direktoren und Generaldirektoren): nein. Dagegen nutzen deutsche Regierungen (außer Bayern, das ständig bis zu 20 Landesbeamte in Kurzzeitverträgen in Brüssel hat) nicht alle Möglichkeiten befristeter Abordnung deutscher Experten aus Wirtschaft und Verwaltung in die Dienststellen der Kommission.

Positiv anzumerken sind Maßnahmen der Bundesregierung zur Stärkung der deutschen personellen Präsenz in Internationalen Organisationen, für die das Auswärtige Amt federführend ist. Sie werden aber nicht von allen Ministerien praktiziert, denn in Bonn hat auch in Fragen internationaler Personalpolitik jedes Haus seine eigene Personalhoheit und das Auswärtige Amt muß sich mit der schwierigen Rolle des koordinierenden *primus inter pares* begnügen.

Positiv zu erwähnen sind auch die Leerstellen, auf denen erfolgreiche deutsche Bewerber auf Brüsseler Reservelisten in der deutschen Ministerialbürokratie untergebracht werden, besser gesagt: parken - leider nämlich nur befristet. Ist die Frist abgelaufen und sind die Bewerber dann nicht in Brüssel eingestellt, müssen sie sich etwas anderes suchen, obwohl sie ihre Qualifikation durch das anspruchsvolle Prüfungsverfahren und ihre zwischenzeitliche Arbeit in der deutschen Regierung bewiesen haben.

Vorbild für eine Perfektionierung dieses erfreulichen deutschen Ansatzes könnte das britische European Fast Stream - Programm liefern. Das britische Cabinet Office stellt

jährlich etwa 15 erstklassige Hochschulabsolventen (Alter 22-24 Jahre) ein, die in der britischen Regierung, der britischen ständigen Vertretung in Brüssel, zeitweise auch in den Dienststellen der Kommission mit europäischen Aufgaben betraut werden. Die jungen Akademiker gehen so bestens vorbereitet und mit guten Chancen in die Auswahlverfahren der EG-Organe und werden, wenn ihre Bewerbungen erfolglos bleiben, endgültig in den britischen Staatsdienst übernommen.

B) Werfen wir noch einen Blick auf die Vereinten Nationen - sie bestehen seit 50 Jahren, Deutschland ist Mitglied seit 25 Jahren. Verbreitet ist die Auffassung, gemessen am hohen Anteil der deutschen Beitragszahlungen (9,6 % des regulären UN-Haushalts) seien zu wenig deutsche Beamte des höheren Dienstes („professional service“) bei den UN tätig. Nun sind die deutschen Zahlungen an die UN als alleiniger Maßstab für „deutsche“ Stellen im Professional Service sicher ungeeignet. Es geht nicht an, daß die reichen Staaten, die am meisten zahlen, alle Führungspositionen einer Organisation mit 185 Mitgliedstaaten besetzen.

Immerhin stellt Deutschland im Sekretariat der Vereinten Nationen 131 Beamte (16 %), Japan nur 104 (13 %), Frankreich 96 (12 %), UK 79 (10%) der Bediensteten.² So ganz schlecht sieht das also nicht aus. Allerdings schöpfen 131 Bedienstete die deutsche Quote nicht aus, die bis zu 164 Stellen reicht. Deutschland stellte 1997 einen stellvertretenden Generalsekretär, zwei Beigeordnete Generalsekretäre, zwei Sonderbeauftragte im gleichen Rang. Seit Anfang 1998 bekleidet mit Bundesminister a.D. Professor Klaus Töpfer als Exekutivdirektor des UN-Umweltprogramms (UNEP) erstmalig ein Deutscher eine Leiterposition im UN-System.

Freilich bieten die 18 Sonderorganisationen (einschließlich der Weltbankgruppe und des Internationalen Währungsfonds - IWF) und 21 Spezialorgane der UN jeweils ein ande-

res personalpolitisches Bild. Ein deutscher Anteil von 3,9 % am höheren Dienst des IWF und von 2,7 % in der Weltbankgruppe ist allenfalls dann befriedigend, wenn darunter mehrere wirklich hochrangige Posten sind. Anteile von 10 % wie im Internationalen NATO-Stab in Brüssel sind allerdings bei diesen UN-Organisationen auch wegen der größeren Mitgliederzahl illusorisch. Dennoch: Angelika Volle hat in ihrem grundlegenden Buch „Aus- und Fortbildung für internationale Tätigkeiten in der Bundesrepublik Deutschland“³ 18 Gründe dafür angeführt, daß die deutsche „Quote“ nicht ausgefüllt ist. Ihre Erhebungen liegen 20 Jahre zurück. Die Gründe sind überwiegend noch zutreffend.

Das stimmt bedenklich. Einfach ist es sicher nicht, fachlich und sprachlich qualifizierte deutsche Kandidaten mit der vom UN-System geforderten Mobilität zu finden, die auch bereit sind, eventuell finanzielle Einbußen hinzunehmen. Aber das kann ja wohl nicht der alleinige Grund sein. Die Vermutung liegt jedenfalls nahe, daß eine personalpolitische beharrliche Kärnerarbeit, in die die gleiche Energie gesteckt würde, wie etwa in die Bemühung um einen deutschen Sitz im Weltsicherheitsrat, die Personallücke bei den UN, ihren Haupt- und Spezialorganen sowie Sonderorganisationen Schritt für Schritt geschlossen hätte bzw. schließen würde. Dazu ist es noch nicht zu spät. Zu früh wäre es freilich nie gewesen.

Denn das Ansehen deutscher UN-Mitarbeiter ist nach meinem Eindruck gut. Dazu tragen Persönlichkeiten wie Hans Graf von Sponeck bei, der nach 30 Dienstjahren als UN-Diplomat nunmehr UN-Koordinator der humanitären Hilfen für den Irak ist und auch vor amerikanischen Marschflugkörpern im Dezember 1998 Bagdad nicht verlassen hat.

Wie zu vermuten ist, bestehen mit Horst Köhler, früherer Staatssekretär des Bundesfinanzministeriums und zuletzt Präsident des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes,

² Vgl. zu alledem: Auswärtiges Amt, 25 Jahre Mitgliedschaft Deutschlands in den Vereinten Nationen, Bonn 1998.

³ Angelika Volle, Aus- und Fortbildung für internationale Tätigkeiten in der Bundesrepublik Deutschland - Eine Bestandsaufnahme im internationalen Vergleich, Schriften des Forschungsinstituts der Deutschen Gesellschaft für Auswärtige Politik, Europa Union Verlag, Bonn, 1980 S. 133ff.

jetzt neuer Präsident der EBRD - der europäischen Entwicklungsbank für Mittel- und Osteuropa mit Sitz in London - systematische Kontakte über die ausgewogene Präsenz der Geberländer in dieser gerade für Deutschland besonders wichtigen Institution.

Ein vorläufiges Ergebnis zeigt: Deutschlands Position in internationalen Organisationen ist nicht schlecht, aber auch nicht gut. Die bisher aufgezählten Gründe dafür haben mit der Ausbildung deutscher Akademiker für internationale Aufgaben eigentlich kaum etwas zu tun. Zu tun hat diese Schwäche mit teilweise wenig transparenten Einstellungsverfahren und mit der Tatsache, daß es eine einheitliche bzw. kohärente deutsche Personalpolitik für internationale Organisationen nicht gibt. Das hängt nicht nur, aber auch damit zusammen, daß Deutschland nach außen ohnehin in vielerlei Gestalt auftritt. Bundes- und Landesministerien, Parlamente und deren Ausschüsse, politische Parteien, Stiftungen, Wirtschaftsverbände, der Deutsche Industrie- und Handelstag (DIHT) mit bilateralen Handelskammern in aller Welt sowie Nichtregierungsorganisationen (NGO) spielen auf mehreren Ebenen mit oder gar die erste Geige. Das Auswärtige Amt hat Mühe, über alle die außenpolitischen Akteure auch nur einen gewissen Überblick zu behalten, eine Koordinierung dürfte jenseits des Möglichen liegen.

Wenn ein Global Player eine Organisation ist, deren Zentrale global orientierte Entscheidungen trifft, dann ist Deutschland kein Global Player, sondern ein Konglomerat von Organisationen, die sich ihrerseits als international wichtige Elemente begreifen und gerne jeder für sich Global Player wären.

3. Auf dem Weg zu weltoffenem Geist an deutschen Hochschulen

Längst hat das Auswärtige Amt das Monopol für Außenpolitik verloren. Daß es unübersehbar viele internationale Aufgaben in Staat, Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur gibt,

führt zu einem fast unbegrenzten Bedarf international orientierter Ausbildung in fast allen Fächern. Nur so können alle diese manchmal ungebetenen, aber oft unentbehrlichen globalen Mitspieler über international, interkulturell und europapolitisch vorgebildetes Personal verfügen. Aus diesem Grund hat das Auswärtige Amt einen Maßnahmenkatalog entwickelt, der die Qualifikation von deutschem Personal wenigstens in EU-Angelegenheiten verbessern soll.⁴ Dazu zählen u.a.:

- Die Intensivierung eines vermehrten Beamtenaustausches mit den Außenministerien der EU-Mitgliedstaaten und den Institutionen der EU.
- Eine AA - Kontaktbörse zur schnellen Weitergabe von Informationen über international freie Stellen und Bewerber.
- Hochschulpolitische Anregungen, in deren Verwirklichung sich das Auswärtige Amt, z. B. dadurch einschaltet, daß es die wichtigsten internationalen Organisationen bittet, Praktika für Studenten zur Verfügung zu stellen, die von der Studienstiftung des Deutschen Volkes dafür ausgewählt wurden.
- Ein einjähriger Aufbaustudiengang „Europawissenschaften“, der vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft gefördert wird und als Modellversuch zur Zeit am „Zentrum für Europäische Integrationsforschung“ (ZEI) der Universität Bonn, sowie an den Universitäten Berlin, Hamburg und Saarbrücken angelaufen ist.

In Deutschland gibt es eine Vielzahl von Aufbau- und Zusatzstudiengängen mit europäisch, internationalem Bezug unterschiedlicher Art...

4. Wichtiger als Fachwissen: Charakter, Motivation, Kreativität, Sprachkenntnisse und technische Fertigkeiten

Viele bemängeln, daß die zahlreichen international orientierten Bildungsmöglichkeiten

⁴Vgl. Werner Hoyer, Nationale Entscheidungsstrukturen deutscher Europapolitik, in: Wolf-Dieter Eberwein, Karl Kaiser (Hrsg.), Deutschlands neue Außenpolitik, Band 4, Institutionen und Ressourcen, Forschungsinstitut der Deutschen Gesellschaft für Auswärtige Politik, Oldenbourg Verlag, München, 1998, Seite 75ff (85f).

und Förderangebote nicht transparent sind. Das stimmt nur, wenn man verlangt, daß alles, was auf dem Markt ist, in **einem** Kompendium vereint ausgewiesen wird. Aber wer sich wirklich informieren und sich eine eigene Meinung bilden will, stößt auf umfangreiches, insgesamt auch vollständiges Material.

Als Beispiele zu nennen sind der Societätsverlag, der Verlag Staufenbiel und der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD). Natürlich kostet es etwas Zeit und Mühe, die Bücher durchzuarbeiten. Was fehlt - soweit ich sehe -, ist eine Neubearbeitung des Buches von Angelika Volle⁵, das Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten und die Anforderungen der Arbeitgeber für internationale Verwendung in einem Band gegenüberstellt.

Allen Orientierungsangeboten zum Trotz ist man vor Überraschungen nie sicher, wie sie z.B. die junge Französin erlebte, die nach dem ersten juristischen Staatsexamen in Deutschland lebt und hier über die rechtliche Anerkennung französischer Regionalsprachen promoviert. Ihr Stipendienantrag wurde von einer renommierten deutschen, für solche internationalen Fälle zuständigen Stipendienorganisation, mit der Begründung abgelehnt, Franzosen, die in Deutschland über ein französisches Thema promovierten, kämen für ein Stipendium von vornherein nicht in Betracht, zumal wenn sie dazu Quellen in Frankreich auswerteten; eine Bewerbung sei zwecklos.

Von Einstein soll das Wort stammen „*Imagination is more important than knowledge*“. Die erforderlichen fachlichen Kenntnisse wechseln von Aufgabe zu Aufgabe, von Jahr zu Jahr. Phantasie und Kreativität, Motivation braucht jeder ein Leben lang.

Nehmen wir einmal einen jungen deutschen Akademiker, Volks- oder Betriebswirt, Geograph oder Jurist, Sozialwissenschaftler oder Physiker, der eine postgraduierte Ausbildung in internationalen Angelegenheiten durchlau-

fen hat und nun im Alter von 30 Jahren eine internationale Anfänger-Stelle sucht.

Wo steht geschrieben, daß er damit auf Anhieb Glück hat? Anders als in Frankreich für Absolventen der ENA und anderer hoher Schulen liefert keine deutsche Ausbildungsstätte, es sei denn sie sei - wie die Attaché-Ausbildung - hausintern, eine Einstellungs-garantie (wofür auch gute Gründe sprechen). Auch das Deutsche Institut für Entwicklungspolitik (DIE) Berlin, garantiert keinen Arbeitsplatz, wenngleich dessen Absolventen gute Chancen haben, vom BMZ, der GTZ, anderen Entwicklungshilfe-Organisationen oder freien Consultants genommen zu werden. Aber warum? Weil sie zu Spezialisten auf einem bestimmten Feld internationaler Zusammenarbeit geworden sind, das sie offenbar lebenslang beackern möchten. Sonst aber stellen die Bonner Ministerien tüchtige, vielseitig verwendbare Generalisten, und zwar nicht speziell für internationale Aufgaben, ein, die dann evtl. im Laufe ihrer Karriere auch mit internationalen Aufgaben befaßt werden können.⁶

Entsprechendes gilt für Unternehmen. Auch sie stellen für internationale Aufgaben nur Mitarbeiter ab, die sich auch sonst in der Firma auskennen und auch im Inland einsetzbar sind. Die internationale Ausbildung sollte daher möglichst nicht in einem eigenen grundständigen Studium „Internationale Beziehungen“, sondern in einem Fachstudium mit internationalem Zusatzunterricht sowie dem Erlernen zweier-, möglichst dreier und mehr Fremdsprachen, bestehen.

Also, was macht unser 30jähriger Akademiker? Er nimmt, was ihm geboten wird, auch wenn er zunächst nicht international arbeiten kann. Denn entweder gibt es da, wo er arbeitet, auch internationale Aufgaben, die er später zu übernehmen hofft, oder er nimmt sich vor, bei nächster Gelegenheit den Arbeitgeber zu wechseln.

Wer international arbeiten will, der wird auf

⁵Vgl. Angelika Volle (s. Anm. 3)

⁶Vgl. Bernhard May, Rekrutierungs- und Ausbildungspraktiken ausgewählter Bundesministerien, vervielfältigtes Manuskript, Januar 1999, Seite 6.

Dauer international arbeiten, unabhängig davon, wo sein Berufsweg beginnt. In Gesellschaft-, Wirtschaft, Staat und Kultur - internationale Bezüge tun sich überall auf und werden immer zahlreicher, so daß es fast einfacher ist, Berufe aufzuzählen, die keinen internationalen Bezug haben - Zahnärzte, Friseure, Tischlermeister - aber sonst?

International arbeiten

- sämtliche Bundesorgane, Regierung, Bundestag, Bundesrat, Bundesverfassungsgericht, Bundespräsidialamt,
- alle Landesregierungen, alle Kommunen (Partnerschaften!),
- alle Unternehmen der Industrie und des Dienstleistungsgewerbes auf nicht rein lokalen Märkten,
- die meisten Freiberufler, Rechtsanwälte,
- Wirtschaftsverbände,
- Universitäten und Wissenschaftliche Institute, jeder Lehrstuhl kann sich international orientieren,
- Kirchen, Museen, Gerichte,
- politische Parteien, Stiftungen.

Die wachsende Bedeutung der Nichtregierungsorganisationen wie Deutsche Welthungerhilfe, Deutsche Stiftung Weltbevölkerung, das Rote Kreuz, Greenpeace oder Amnesty International ist noch längst nicht voll erfaßt. Keine der großen internationalen Konferenzen (von Rio bis Kairo und Peking) verlief ohne Mitwirkung dieses privaten internationalen Engagements, das auch einen Großteil internationaler UN-Beschlüsse und Aktionen - von Kurdistan bis Ostslawonien - durchführt und dem es leichter als Vertretern von Regierungen und Staatenorganisationen gelingt, mit lokalen Kräften im Einsatzgebiet zusammenzuarbeiten.

Es ist sogar sinnvoll, in Deutschland beruflich gearbeitet zu haben, bevor man ins Ausland geht. Internationale Organisationen haben zwar ein Interesse an Lebenszeitbedien-

steten, die jung in ihre Dienste treten und theoretisch die Chance haben, wie Kofi Annan, innerhalb der Organisation bis an die Spitze aufzusteigen. Vielleicht machen sich aber nicht alle jungen Bewerber auf internationale Auslandsposten klar, was das heißt: irgendwann, nach 10, 20 Dienstjahren merken sie, daß sie auf dem besten Wege sind, zu emigrieren, obwohl sie das eigentlich nie beschlossen hatten. Das Zurück ist dann nicht mehr leicht. Man muß nicht Parteigänger des General De Gaulle sein, der in der Kommission der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft „vaterlandslose Gesellen“, einen „Aréopage des apatrides“ sah. Aber wer alle Bindungen an seinen eigenen Kulturkreis verloren hat, ist nicht unbedingt besser als andere zur Bewältigung internationaler Aufgaben berufen.⁷ Im Gegenteil, ein interkultureller Dialog setzt gleichberechtigte Partner voraus, die ebenso selbstbewußt wie kompromißbereit sind.

Das heißt nichts anderes als: Nicht die internationale Vorbildung allein garantiert die internationale Ausrichtung des späteren Berufs, sondern mindestens hinzukommen müßten die Motivation des Einzelnen, sich dort, wo er ist, international einzusetzen, und seine Konsequenz, ein Leben lang sich immer wieder auf diese Selbstverpflichtung zu besinnen.

5. Das Stiftungskolleg für internationale Aufgaben der Robert Bosch Stiftung

Von diesen Gegebenheiten geht das dreizehmonatige Stiftungskolleg für internationale Aufgaben der Robert Bosch Stiftung aus, das nicht in erster Linie die fachlichen Kenntnisse der Kollegiaten vermehren, sondern ihre persönliche Eignung und Motivation zu internationaler Tätigkeit fördern soll:

- Eine weitere, meist dritte oder vierte Fremdsprache wie Tschechisch oder Polnisch aber auch Russisch oder Arabisch wird gelernt und benutzt.

⁷Vgl. Bassam Bibi, Europa ohne Identität? Die Krise der multikulturellen Gesellschaft, Bertelsmann Verlag, München, 1998, Seite 56ff.

- Protokollfragen und Umgangsformen werden behandelt. Rhetorik, Präsentationstechniken, Verhandlungskunst und Bewerbungsformalitäten sowie Projektmanagement werden gelehrt und geübt.
- Vor allem aber haben die Teilnehmer ein selbst gewähltes Projekt, das sie mit wissenschaftlichen Methoden praktisch bearbeiten und eine mehrmonatige Arbeitsstation im Nahen Osten, Mittel- oder Osteuropa oder Zentralasien unter meist extrem schwierigen Lebens- und Arbeitsbedingungen selbst zu organisieren und durchzuführen.
- Dank ihrer Qualifikation wächst ihnen in ihren Arbeitsstationen relativ oft eine eigene Verantwortung zu, z.B. für Teile der palästinensischen Landesplanung für die Westbank oder für die Normalisierung der Lage in Ostslawonien.
- Die ca. 20 Kollegiaten eines Jahrgangs verbringen ca. 8 Wochen gemeinsam und davon jeweils je 2 Wochen mit dem vorausgegangenen und dem nachfolgenden Jahrgang.

Die multidisziplinäre Zusammensetzung der Jahrgänge (Physiker, Politologen, Maschinenbauer, Volks- und Betriebswirte, Hydrologen, Juristen, Islamwissenschaftler und andere mehr) beeinträchtigt erstaunlicherweise nicht, daß die gemeinsame internationale Aufgeschlossenheit binnen weniger Tage, fast Stunden, eine Gruppe entstehen läßt, die dann durch vielfache Freundschaftsbande zusammengehalten wird. "Wenn sich die Gleichgesinnten nicht anfassen, was soll aus der Gesellschaft und der Geselligkeit werden?" schreibt Goethe an Schiller. Diese Devise gilt auf allen geistigen Ebenen.

Für einen langjährigen Einsatz für internationale Aufgaben kann ein solches Netzwerk entscheidend sein, weil der Erfahrungsaustausch die - hoffentlich lebenslange - individuelle Motivation stärkt, nicht locker zu lassen und nicht dauerhaft zurückzufallen in

eine häusliche Idylle, wie sie der Gott des Alten Testaments nicht duldete.

Im vierten Jahr des Kollegs läßt sich sagen, daß viele Kollegiaten durch Bildung und Lernen im Kolleg, durch eigene Tätigkeit und Verantwortung im Ausland, durch Freiheit und Engagement sich selbst und der Stiftung gegenüber, während des 13monatigen Stipendiums zu sich selbst gefunden haben. Diese persönlichkeitsbildende Komponente hebt das Stiftungskolleg von den meisten postgraduierten Lehrveranstaltungen und Praktika ab in einer Zeit, in der Bildung und Erziehung an Bedeutung gewonnen, aber an tatsächlichem Einfluß auf die Entwicklung junger Leute verloren haben.

6. Ausblick: Bildung und Erziehung - Immobiler oder weltoffene Gesellschaft

Die Bereitschaft junger Leute, internationale Verantwortung für Deutschland, für ein Unternehmen oder in einer internationalen Organisation zu übernehmen, überhaupt der berufliche Werdegang hängt auch zusammen mit unserem Schulsystem und der allgemeinen Verfassung, in der sich unsere Gesellschaft befindet. Zwei Phänomene spielen eine hemmende Rolle: der Rückgang des Erziehungs- und Bildungsauftrages von Elternhaus, Kirche, Schule und Hochschule und die Überregulierung des Berufslebens und unserer Gesellschaft überhaupt.

a) Von vielen erfreulichen Ausnahmen abgesehen, besteht zur Zeit die Gefahr, daß Elternhaus, Kirche, Schulen und Hochschulen ihren Erziehungs- und Bildungsauftrag mehr und mehr an das Fernsehen abtreten, das jungen Fernsehkonsumenten filmische, im persönlichen Leben unbrauchbare Verhaltensmuster vorspielt und eine Entwicklung zu einer rezeptiven, passiv konsumierenden Lebensführung begünstigt.

Während persönliche Erziehung und Bildung der Kinder und Jugendlichen tendenziell zurückgeht, gewinnen Charakter und soziale Kompetenz, wie Umfragen ergeben,⁸ für die

⁸Vgl. Ralph Kühn, Auswahlkriterien für international orientierten Führungsnachwuchs, Manuskript, Seite 13, 17.

Einstellung junger Führungskräfte in der Privatwirtschaft gegenüber fachlicher Qualifikation eine wachsende Bedeutung. Vielleicht hängt beides miteinander zusammen. Der Satz eines Personalchefs „Wir suchen keine Ausbildung, wir suchen Persönlichkeiten“ ist insofern überzeugend, als fachliche Fähigkeiten und Kenntnisse ebenso lange verbessert und neu erworben werden können, wie Erziehungsfehler in Kindheit und Jugend den Menschen belasten werden: ein Leben lang. Lehrer, die sich nur als neutrale Mittler von Wissen und Methoden verstehen, nehmen ihren Erziehungs- und Bildungsauftrag nicht ernst, der ja keineswegs aus allen Schulgesetzen getilgt wurde. Das Niedersächsische Schulgesetz zählt auch heute noch zum Bildungsauftrag der Schule: „Schule soll ... die Persönlichkeit der Schülerinnen und Schüler auf der Grundlage des Christentums, des europäischen Humanismus und der Ideen der liberalen, demokratischen und sozialen Freiheitsbewegungen weiterentwickeln.“⁹

Es kommt daher gerade auch für die Berufsaussichten der jungen Leute darauf an, wie viele Lehrer auch weiterhin oder wieder bereit sein werden - Bundespräsident Roman Herzog hat darauf hingewiesen -, „die Unterscheidung von Gut und Böse, von Recht und Unrecht, Tugend und Untugend wieder zum Kern ihrer Verantwortlichkeit zu machen“¹⁰. Wenn es nicht genügend davon gibt, ist das auch ein Problem der Lehrerausbildung. Erfreulicherweise gibt es auch weiterhin Lehrer, die etwa dem Jugendleitbild „cool“ etwas entgegensetzen: Neugier, Interesse, Staunen und Bereitschaft zu Initiative und Engagement.

Die Ausbildung unserer Akademiker dauert - immer von Ausnahmen abgesehen - so lange, daß ein Großteil unserer Studenten die kreativsten Jahre des Lebens rezeptiv und fast ohne Verantwortung für etwas Anderes als sich selbst verbringt. Natürlich sprechen viele Gründe für 13 Schuljahre, aber mit denselben Argumenten läßt sich auch ein 14. Schul-

jahr begründen. 12 Schuljahre sind genug. Fremdsprachen kommen in den Schulen immer noch zu kurz; nur **eine**, vereinzelt überhaupt keine Fremdsprache in der Abiturprüfung - das fördert nicht Lernen und Vielsprachigkeit, sondern ist einer weltoffenen internationalen Einstellung der Abiturienten abträglich.

Erfreulicherweise wird ein Teil dieses Mangels ausgeglichen durch internationalen Schüleraustausch. Schulen, Lehrern und Eltern die das fördern, gebührt der Dank der Gesellschaft. Aber die meisten der beschriebenen Mängel in vielen unserer Schulen stehen in Zusammenhang mit pädagogischer Ermüdung bzw. resignativem Selbstverzicht mancher Lehrer - entmutigt von einer Fülle von Verwaltungsanweisungen und aus nicht unbegründeter Sorge, ihre pädagogischen Ermessens-Entscheidungen in Verwaltungsprozessen rechtfertigen zu müssen.

b) Vom Ausbildungssystem nicht unbedingt zur Mobilität und Internationalität erzogen, trifft der junge deutsche Akademiker im In- und Ausland auf ausländische Mitbewerber, die vier oder fünf, teilweise zehn Jahre jünger sind als er bzw. auf gleichaltrige Kollegen, die ihm eine jahrelange Berufserfahrung voraushaben.

In Deutschland erwartet ihn im Gegensatz zum offiziell gepflegten Deutschlandbild nicht nur Markt- und Leistungswettbewerb, sondern auch eine Gesellschaft, die an viele durch einengende ständestaatliche Vorschriften aller Kategorien abgegrenzte Schutzzräume gewöhnt ist. Aber der soziale Fortschritt, dem viele Vorschriften dienen sollen, wird durch kontraproduktive Rückkoppelungseffekte weitgehend zunichte gemacht: Tariflöhne auf Schiffen unter deutscher Flagge schützen deutsche Seeleute nicht, sondern führen zum Aussterben dieses Berufes. Kündigungsschutz verhindert Neueinstellungen, Mieterschutz hemmt den Wohnungsbau. Die Überregulierung unseres Gemeinwesens führt nicht nur zur Anwendung baurechtlicher

⁹ § 2 Niedersächsisches Schulgesetz in der Fassung vom 27. September 1993, (NdsGVBL S. 383), zuletzt geändert am 5. Juni 1997 (NdsGVBl. S. 244).

¹⁰ Vgl. Roman Herzog, Zukunft bauen - Erziehung und Bildung für das 21. Jahrhundert, Deutsche Verlagsanstalt, Stuttgart, 1998, Seite 39.

Frostschutzrichtlinien auf den Bau deutscher Botschafterresidenzen in Afrika, sondern ist auch geeignet, manchen jungen Facharzt ins Ausland zu treiben, der z.B. die Kapitalausstattung, die für die Eröffnung einer Praxis in Deutschland vorgeschrieben ist, nicht aufbringen kann bzw. sich nicht so hoch verschulden möchte.

Überregulierung mauert ganze Berufsgruppen ein: Handwerker vor allem. Aber auch sonst hindern unsichtbare Zäune die berufliche Mobilität in Deutschland: Zwischen Wirtschaft und Politik, zwischen Bundes- und Landesregierungen, ja von einem Ressort in ein anderes fehlt jede Fluktuation. Inzwischen ist so viel staatlich geregelt, daß vielen Menschen die Lust vergeht und der Mut verläßt, ein noch so geringes Risiko in ihrem beruflichen oder persönlichen Leben einzugehen. Eigene Entscheidungen oder persönliches Engagement sind unbeliebt. So gesehen ist es erfreulich, daß junger Führungsnachwuchs in der Wirtschaft heute bedenkenlos die Firma wechselt.

Jede berufliche Entscheidung, erst recht die, international tätig zu werden, ist ein Risiko. Eine immobile Gesellschaft, in der eine ganze Beamtenschaft nur mit größten Hemmungen und Unwillen sich darein schickt, in die Hauptstadt ihres Staates umziehen zu müssen, produziert keine Weltoffenheit. Man kann in Deutschland tagelange, ernsthafte wissenschaftliche oder politische Debatten über Europapolitik und -recht erleben, denen ein uninformierter Beobachter nicht entnehmen könnte, daß die Europäische Union außer aus Deutschland (Bund und 16 Länder), noch aus 14 weiteren europäischen Mitgliedstaaten besteht. Die kommen in solchen Diskussionen oft überhaupt nicht vor.

Die allgemeine Entwicklung unserer Gesellschaft und unsere Fähigkeit zu internationalem Engagement beeinflussen sich gegenseitig. Die internationale Rolle der Deutschen von der Schule und Universität bis zur UNO können wir nicht einfach sich selbst überlas-

sen. Im deutschen Interesse läge es, über die verdienstvolle allgemeine administrative Vermittlungsarbeit des Büros für Führungskräfte zu internationalen Organisationen (BFIO) ¹¹ in der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) hinaus, eine staatlich anerkannte, d.h. streng ausgewählte "Bundesreserve" aller Ränge und Altersgruppen aufzubauen und zu unterhalten, aus der heraus vakante Positionen in internationalen Organisationen mit herausragenden deutschen Kandidaten aus Wirtschaft, Rechtsprechung, Verwaltung und Regierung, Wissenschaft und Kultur besetzt werden könnten.

Es wäre eine Aufgabe deutscher Außenpolitik über alle bereits laufenden bemerkenswerten Aktionen des Auswärtigen Amtes hinaus, in Zusammenarbeit mit Verbänden und Unternehmen der Wirtschaft eine Bundespersonalreserve zu bilden, einen deutschen internationalen Personalpool aus herausragenden Persönlichkeiten, die in Deutschland in der Staatsverwaltung oder Privatwirtschaft tätig, aber bereit zur Übernahme internationaler Aufgaben sind. Dafür kämen auch ausgewählte Hochschulabsolventen in Betracht, die zunächst in Deutschland eingestellt und bei erster Gelegenheit unbefristet an eine europäische oder internationale Organisation beurlaubt würden, so daß ihre deutsche Stelle ohne zusätzliche Kosten neu besetzt werden könnte. Dann würde die Bundesrepublik Deutschland, wie es ihrem Gewicht entspricht, ein personalpolitischer *Global Player*.

Denken wir zum Schluß noch einmal an den 3000 Jahre alten göttlichen Auftrag, hinauszugehen und die Erde zu erfüllen. Alle Menschen sind gleich, aber in ihren Sprachen und Kulturen unterscheiden sie sich. Ein kultureller Unterschied ist gottgewollt. Eine Welt-sprache, sei sie nun hebräisch oder englisch oder eine Computersprache, ist nicht vorgesehen.

Daher sollte, wer heute hinausgeht, fremde Sprachen sprechen. Es ist unwahrscheinlich,

¹¹ Vgl. z.B. Büro Führungskräfte zu Internationalen Organisationen (BFIO), Die Mitarbeit von Deutschen in internationalen Organisationen, Frankfurt, Feuerbachstr. 42-46

daß es ihm ergeht wie jenem Reisenden, der an der ostfriesischen Küste zwei Ostfriesen traf, die auf einer Bank saßen und aufs Meer blickten und die er fragte: "Wo ist denn hier der Strand?" Die Ostfriesen schwiegen. Der Reisende stellte dieselbe Frage in Englisch, Französisch und Niederländisch, ohne eine Antwort zu bekommen. Dann gab er es auf und kehrte um. Sagt der eine Ostfrieser zum

anderen: "Toll - vier Sprachen!" sagte der andere. "Na und, was hat er davon gehabt?"

Solche Situationen umstellen den Weg in eine weltoffene Gesellschaft, die sich eigener und fremder Werte bewußt ist. Je länger und je zielstrebig wir diesen Weg gehen ohne umzukehren, desto seltener werden wir die Frage beantworten müssen: "Was hat er davon gehabt?"



FOLGEBEITRAG

Wie man zu einem "Global player" wird bzw. diese Rolle ausbaut, zeigt das französische Beispiel, mit einer Initiative, die eindeutig auf die Bildung einer frankophonen Personalreserve für die internationalen Organisationen gerichtet ist, und die wir in einem kurzen Folgebeitrag in diesem Rundbrief darstellen. Teil der Ausbildung ist auch ein Praktikum in einer internationalen Organisation.

Ausbildungsprogramm für den internationalen öffentlichen Dienst Yaoundé, Paris, Genf, 6. Dezember 1999 bis 30. Juni 2000

Hintergrund

Dieses Ausbildungsprogramm wurde von den Einrichtungen der Frankophonie im Rahmen des Dringlichkeitsprogramms zur Förderung der französischen Sprache in den internationalen Organisationen ausgewählt... Es richtet sich an Fachleute im privaten und öffentlichen Sektor unterschiedlicher Fachrichtungen und soll ihnen gute Kenntnisse der Funktion internationaler Organisationen, der Mechanismen der multilateralen Diplomatie und der notwendigen Voraussetzungen für einen eventuellen Einsatz in diesem Bereich vermitteln. Das Programm stützt sich auf spezialisierte Institutionen in den französischsprachigen Mitgliedsländern der Frankophonie und wird in Partnerschaft vom Institut für Internationale Beziehungen von Kamerun (IRIC, Yaoundé), dem Internationalen Institut für öffentliche Verwaltung (IIAP, Paris) und dem Institut der Vereinten Nationen für Ausbildung und Forschung (UNITAR) ge-

tragen und steht unter deren wissenschaftlicher und technischer Aufsicht.

Ziel

Bildung einer Einstellungsreserve von frankophonen Kandidaten für offene Stellen in internationalen Organisationen, um die Präsenz der Französischsprachigen zu erhöhen.

Ausbildungsziele

...

Ausbildungsinhalte

...

Adressaten

- alle Staatsangehörigen süd-, mittel- und osteuropäischer Länder, Mitglieder der Frankophonie;
- Alter: 25-35 Jahre
-

(Übersetzung: H. v. Rohland)

Treffen in Berlin mit dortigen Verbandsmitgliedern

Der Dialog mit Vertretern der Bundesregierung und des Parlaments ist eine der wichtigsten Aufgaben für den Verband, denn nur so können wir unsere Forderungen und Anregungen zur Stärkung des deutschen Einflusses auf die VN-Organisationen in allen Bereichen einbringen.

Mit dem Umzug der Bundesregierung nach Berlin sind viele Ansprechpartner des VDBIO ebenfalls nach Berlin umgezogen. Dieser Umzug macht es nötig, daß der Verband seine Präsenz in Berlin ebenfalls verstärkt, damit der Dialog intensiv weitergeführt werden kann.

Auch der Arbeitskreis Deutschland mit seinem Sitz in Bonn, der diese Aufgabe mit dem Vorstand des Gesamtverbandes bisher erfüllt hat, hat diese Notwendigkeit bei seiner Mitgliederversammlung vom 14.9.99 zur Sprache gebracht.

Der Verband hat z .Zt. in Berlin und Umgebung neun Mitglieder, die z.T. noch aktiv und meist als ehemalige VN-Bedienstete in deutschen Behörden tätig sind, oder als Pensionäre weiterhin den Verband unterstützen.

Anläßlich einer Privatreise von Herrn Haftdorn und Herrn Bartels nach Berlin hat der Vorstand die Berliner Mitglieder zu einem Treffen gebeten, bei dem Herr Siegfried Krause die Rolle des Gastgebers übernommen hat. Der Vorstand spricht ihm dafür seinen besonderen Dank aus.

Die weiteren Teilnehmer waren die Herren Dr. H. Leonhardt, H.A. Molineus, H.Scholz, B. Wagner, R. von Arnim und M. Vogt.

Die Gesprächsrunde war sich einig, daß die deutsche Regierung bisher eine wenig kohärente VN-Politik betrieben hat und die deutschen Interessen bzw. die Interessen der Deutschen in den Organisationen unzureichend vertreten hat. Es sei unbedingt notwendig, daß die neue Regierung verstärkt über die Probleme der Deutschen informiert wird. Dazu solle eine verstärkte Präsenz des Verbandes in Berlin beitragen.

Herr Vogt hat sich einstweilen dazu bereit erklärt, diese Aufgabe zu koordinieren, wobei die anderen anwesenden Mitglieder ihn hierbei unterstützen wollten.

Die erste konkrete Aufgabe, die in Angriff zu nehmen ist, ist die Vorbereitung des Besuches des VDBIO-Vorstandes bei den für den Verband wichtigen Regierungs- und Parlamentsmitgliedern. Dieser Besuch soll im März in Berlin stattfinden.

Auf der Mitgliederversammlung des VDBIO im Mai dieses Jahres in Genf soll darüber diskutiert werden, wie die neu gebildete Arbeitsgruppe Berlin in die Verbandsorganisation integriert werden soll.

Klaus Haftdorn

39. Sitzung des APIO *(Interministerieller Ausschuss für das deutsche Personal bei Internationalen Organisationen)* *am 30. November 1999 in Bonn*

Am 30. November fand unter der Leitung des Auswärtigen Amtes (Herr Heimo Richter, Leiter der Zentralabteilung) die 39. jährliche Sitzung des Ausschusses für die deutsche personelle Beteiligung an Internationalen Organisationen (APIO) statt, zu der - wie auch schon in den vergangenen Jahren - der VDBIO eingeladen und durch die Herren Dr. Kulessa (Vorstandssprecher AK Deutschland) und Willmann (Gesamtvorstand, Genf) vertreten war. Neben sämtlichen Bundesministerien waren auch das Büro Führungskräfte zu Internationalen Organisationen (BFIO, Leiter Herr Westkamp), der Deutsche Industrie- und Handelstag (DIHT) sowie der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) und die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung eingeladen.

Im Mittelpunkt des Gedankenaustausches zwischen den Vertretern der genannten Ressorts und Interessenverbände stand die "jüngste Entwicklung in der deutschen Personalpolitik". Das Auswärtige Amt gab einen umfassenden Überblick über die deutsche Personalpräsenz in internationalen Organisationen, die nach Informationen des AA im Berichtszeitraum 1998 "in absoluten Zahlen einen leichten Anstieg" verzeichnen konnte (bei einem Gesamtpersonalanteil von 8.6%) - diese Zahlen ergeben sich allerdings nur unter Einbeziehung auch der EG und NATO, wobei eine genauere Aufschlüsselung für die Einzelorganisationen eine sehr unterschiedliche Verteilung aufwies: von 12% jeweils bei NATO und EG bis zu 2.6% bei der Weltbank und 2.1% beispielsweise bei der UNESCO (zu näheren Statistiken der deutschen Personalpräsenz bei VN-Organisationen siehe auch den letzten Rundbrief Nr. 103).

Was die VN und ihre Sonderorganisationen anbetrifft, so hat sich also die Gesamtzahl deutscher Bediensteter im vergangenen Jahr nur unwesentlich verändert. In einer anschließenden Diskussion stand vor allem die Frage im Mittelpunkt, wie die konkrete "Umsetzung des Maßnahmenkataloges" erfolgt sei und wo es Verbesserungsmöglichkeiten gäbe. Im Rahmen eines Kurzbeitrages verwies der VDBIO in diesem Zusammenhang auf die nach wie vor unbefriedigenden Arbeitsbedingungen in direkter und indirekter Hinsicht (seit mehr als einem Jahrzehnt eingefrorene Gehälter, kein nennenswerter Fortschritt bei wesentlichen Fragen der sozialen Absicherung u.a.), die die Anwerbung qualifizierter deutscher Kräfte gerade im mittleren Bereich der Karriere sehr schwer macht, und äußerte völliges Unverständnis zur drastischen *Mittelkürzung* bei den BS- und JPO-Programmen, also den zentralen Nachwuchsförderungsprogrammen im kommenden Jahr ("wir werden gerade Zeuge bei der Schaffung einer neuen 'deutschen Delle' in der deutschen Personalvertretung, über deren Gründe andere in 10 Jahren sicher wieder rätseln werden"). Auch andere Ressortvertreter, vor allem vom BMZ, sowie vom BFIO teilten die Sorge über diese Kürzungen in diesem - nach Darstellung des BFIO - sehr erfolgreichen Programm, und gaben ihrer Hoffnung Ausdruck, "daß es sich hier nur um eine einmalige Kürzungsmaßnahme handelt".

Im weiteren Verlauf der Sitzung wurden unter anderem die "Entsendepolitik des öffentlichen Dienstes" angesprochen, wobei das AA darauf verwies, daß fortlaufende Stellenkürzungen (in der öffentlichen Verwaltung in Deutschland) "das Spiralmodell (zwar

gefährden, hieran dennoch festgehalten werden sollte“. In diesem Zusammenhang hatte der VDBIO schon des öfteren (siehe auch Rundbriefe 95 und 99) seine generellen Vorbehalte an diesem Modell zum Ausdruck gebracht, das - in wenigen Worten zusammengefasst - auf eine Erhöhung des deutschen Personalanteils in internationalen Organisationen, vor allem durch eine zeitlich befristete Entsendung deutscher Beamter in einer Art Rotationsverfahren, abzielt, wobei dieses Modell (zumindest was die VN angeht), wie eine ‚Rechnung ohne den Wirt‘ erscheint, vor allem deshalb, weil die Organisationen in der Regel über keine Planstellen verfügen, auf denen entsandte Beamte (darüber hinaus noch nach einem festen Länderschlüssel) untergebracht werden könnten. Außerdem läuft eine konsequente Umsetzung dieses „Spiralmodells“ den Interessen der schon in den VN tätigen Deutschen direkt entgegen, da auf diese Weise oftmals hochqualifizierten internen deutschen Bewerbern die Aufstiegschancen durch solch einen temporären ‚Quereinstieg‘ verbaut werden.

Schließlich stand auf der Tagesordnung die Anpassung der bestehenden „Richtlinie für das Vorgehen der Bundesregierung bei der

Benennung und Unterstützung deutscher Bewerber für Laufbahnämter bei internationalen Organisationen“, bei der es in erster Linie um eine Verbesserung der Effektivität und des Verfahrens „bei der Benennung und Unterstützung deutscher Kandidaturen“ ging, in der das AA „unter Einbeziehung des federführenden Ressorts“ die Koordinierung dieser Unterstützung (auch über die jeweiligen Vertretungen vor Ort) vornehmen soll. Interessanterweise äußerten einige Ressortvertreter genau hiergegen Bedenken, da dies ihrer Ansicht nach einen „Eingriff in die Entscheidungsbefugnis“ des Fachministeriums darstelle. Eine Entscheidung über diesen Tagesordnungspunkt wurde vertagt.

Der VDBIO unterstrich zum Abschluß die gute Zusammenarbeit nicht nur zwischen dem Verband und dem AA generell, sondern auch ‚vor Ort‘ zwischen deutschen VN-Bediensteten und den jeweiligen Auslandsvertretungen, und bedankte sich für die Einladung zu dieser Sitzung, vor allem auch für die Möglichkeit, im Rahmen dieses wichtigen Gremiums den Standpunkt des Verbandes einbringen zu können.

Hans Willmann



Ehrung für langjähriges VDBIO-Mitglied: Alexander Gunther Friedrich

Auch heute ist Deutschland in den internationalen Organisationen noch deutlich unterrepräsentiert. Umso mehr beeindruckten Persönlichkeiten wie Dr. Alexander Gunther Friedrich, die ihren Weg schon früh mit Erfolg bei den Vereinten Nationen begonnen haben. Wegen seines „außergewöhnlichen Beitrages zur internationalen Zusammenarbeit und Entwicklungs-Diplomatie“, wie es

*in der entsprechenden Urkunde heißt, wurde Friedrich jetzt vom **International Biographical Center Cambridge** (Großbritannien) in den Kreis der „außergewöhnlichen Persönlichkeiten des 20. Jahrhunderts“ aufgenommen. Das American Biographical Institute, das der Library of Congress nahe steht, zeichnete ihn zeitgleich als eine von „500 führenden Persönlichkeiten von Einfluss“ aus.*

Friedrichs Wurzeln liegen in Alt Lietzegörice an der Oder, wo er 1923 geboren wurde, und in Berlin. Seine Familie war in der ostdeutschen Holzindustrie zu Hause, er selbst diente wie einst sein Großvater und Vater in der Küstriner Garnison. Mit der 3. Panzergrenadier-Division nahm Friedrich von 1942 bis 1945 am Zweiten Weltkrieg teil. Dreimal wurde er verwundet, vor Stalingrad, südlich von Rom und in den Ardennen. Als Oberleutnant zum Generalstab Nord versetzt, konnte der 21jährige unmittelbar nach Kriegsende in Hamburg sein Studium der Wirtschafts- und Naturwissenschaften aufnehmen, das er 1950 mit der Promotion zum Dr. rer. nat. abschloss. Anschließend arbeitete Alexander Gunther Friedrich in Forschung und Lehre an den Universitäten Hamburg, Oxford und Monrovia (Liberia). Diese wissenschaftliche Laufbahn bildete den professionellen Hintergrund für seine entwicklungspolitische und wirtschaftsdiplomatische Arbeit bei den Vereinten Nationen.

Als Friedrich hier 15 Jahre nach dem Zweiten Weltkrieg seinen Dienst antrat, tat er dies als Angehöriger einer Kriegsgeneration, die sich wirtschaftliche und soziale Ziele setzte, um endlich weltweit Frieden zu schaffen. Die Tatsache, dass er der deutschen Wehrmacht angehört hatte, wurde seinen amerikanischen, britischen, indischen und kanadischen Kollegen fair aufgenommen. Nach der Devise "Schwerter zu Pflugscharen" wollten die jungen UN-Beamten gemeinsam zur Völkerverständigung und zur Entwicklung der Menschheit beitragen. Die daraus erwachsende Verantwortung spürte Alexander Gunther Friedrich, der Durchsetzungsvermögen und Eleganz des Diplomaten mit Scharfsinn und Weitblick des Wissenschaftlers verbindet, als Deutscher freilich in besonderem Maße.

Als *Executive Secretary of The Industry Cooperative Programme (ICP)* schuf er von Rom, Genf und New York aus jenen Rahmen innerhalb des Systems der Vereinten Nationen, dem er seine heutigen Ehrungen ver-

dankt: die internationale Zusammenarbeit zwischen nationalen Regierungen und Firmen in Lateinamerika, Asien und Afrika einerseits und multinationalen Unternehmen andererseits, die man seitdem als "*Joint Venture*" bezeichnet. Wie es in *D+C Development and Cooperation* Nr. 6/1999, S. 33 heißt, gehört er damit zu den Pionieren der Globalisierung: "*Friedrich's strategic approach in ICP has become a model for global economic cooperation.*"

Hintergrund war die Erkenntnis, dass der private Sektor mit seinem Management- und Technologie-Know-how, kombiniert mit Direktinvestitionen und Vermarktungsstrategien, sehr viel wichtiger für die weltweite Entwicklung ist als jede staatliche Alimentation, weil Wirtschaftsunternehmen nachhaltigere Chancen für gesicherte Einkommen durch produktive Arbeit bieten. Indem Alexander Gunther Friedrich durch Rat und Tat sowie durch seine Fähigkeit, auch ungleiche Partner zu beiderseitigem Nutzen zusammenzuführen, unermüdlich an diesem Paradigmenwechsel mitwirkte, machte er sich bei den Vereinten Nationen von 1966 bis 1977 um den wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Aufbau der Entwicklungsländer verdient.

Danach wollte er nach Deutschland zurückkehren. Gern nahm er deshalb die Einladung des Kuratoriums der Deutschen Stiftung für internationale Entwicklung (DSE) in die Berliner "Villa Borsig" an, um Entwicklungspolitik auf hoher internationaler Ebene informell zu diskutieren und konzeptionell für die Umsetzung vorzubereiten. Die Berufung zum Gründungsvorsitzenden des DSE-Forum lag in der Logik seines globalen Engagements. Einer der Höhepunkte jener Zeit, an die sich bis 1994 Beratungsaufgaben für die Europäische Kommission anschlossen, war die gemeinsame Jahrestagung des Internationalen Währungsfonds und der Weltbank-Gruppe, die 1988 im damals noch geteilten Berlin und damit erstmals in einer deutschen Stadt zusammentraten.

Der Abschied vom Beruf fiel dem kontaktfreudigen Mann, der sich sein jungendliches Flair u.a. durch motorsportliche Aktivitäten erhalten hat, überraschend leicht. Doch wäre Alexander Gunther Friedrich nicht er selbst, wenn er sein Lebensmotto "Sicht geht vor Deckung" nicht auch im fortgeschrittenen Alter verwirklichen würde. Nach wie vor hält

er Kontakt zur Weltbank und zur internationalen Industrie. Er gehört namhaften Vereinigungen wie der Deutschen Gesellschaft für Auswärtige Politik an, und er bereichert viele hochrangige Ereignisse in Politik und Wirtschaft durch seine Präsenz.

Autor: Dirk Bavendamm



Aus der Presse:

Kampagne mit Handicap

Ein Deutscher soll an die Spitze des Internationalen Währungsfonds - so will es der Kanzler. Doch die Nominierung von Caio Koch-Weser für einen der einflussreichsten Posten der globalisierten Welt stößt auf immer mehr Widerstand.

Wenn Finanzstaatssekretär Caio Koch-Weser, 55, auf seine Kandidatur für den Chefposten des Internationalen Währungsfonds (IWF) angesprochen wird, dann wirkt er noch schmallippiger als sonst. Dazu könne und wolle er nichts sagen, antwortet er stets knapp.

Vor Vertrauten gibt sich der Spitzenbeamte aus dem Haus von Finanzminister Hans Eichel weniger zugeknöpft. Die ständigen Attacken auf seine Person, mal offen, mal verschlüsselt vorgetragen zehren an den Nerven des gebürtigen Brasilianers. "Es ist fürchterlich", stöhnt Koch-Weser.

Der Mann fürs Internationale im Berliner Finanzministerium steht im Mittelpunkt eines globalen Personalgeschachers, bei dem jeder schmutzige Trick, von der Intrige bis hin zur persönlichen Diffamierung, zum Einsatz kommt. Da streuen anonyme Quellen in

internationalen Finanzzeitschriften Zweifel an der Qualifikation des Deutschen. Da beschreibt einer der mächtigsten Geldgurus der Welt allwöchentlich das Anforderungsprofil des künftigen IWF-Chefs - und macht unverblümt klar: Koch-Weser kommt nicht in Frage. Da signalisieren europäische Staaten vornehmlich Zustimmung für den Deutschen - und bringen hinten her, oftmals nur als Gerücht, andere Leute in Position.

Es geht um einen der einflussreichsten Posten der Weltwirtschaft. Spätestens seit der Finanzkrise, die vor zweieinhalb Jahren in Asien begann und schließlich die Börsen in Europa und USA erzittern ließ, gilt der IWF als Feuerwehr des globalen Dorfs. Wann immer es brannte, ob in Thailand oder Brasilien - der Währungsfonds eilte mit seinem Löschwasser, mit milliardenschweren Krediten, zu Hilfe, um einen Flächenbrand zu verhindern.

Für die Regierung von Gerhard Schröder steht in der Sache Koch-Weser viel auf dem Spiel. Dem Kanzler geht es nämlich auch darum, ein Signal der außenpolitischen Emanzipation zu setzen. Bislang überließen die Deutschen, mit Rücksicht auf ihre Vergangenheit, solche Spitzenjobs gern anderen Ländern. So offensiv wie noch nie reklamieren sie nun einen internationalen Top-Job für sich.

Und anfangs sah es ja auch wie ein glatter Durchmarsch aus. Erst als das Störfeuer aus den USA und Frankreich die Deutschen überraschend traf, erklärte Schröder den Casus Caio zur absoluten Chefsache. So schickte er am vorletzten Wochenende eine eineinhalbseitige Depesche an die Staats- und Regierungschefs der Länder, die der Europäischen Union, den G-8-Staaten oder dem IWF-Exekutivdirektorium angehören.

Koch-Weser sei, warb der Kanzler, "ein hervorragend qualifizierter Kandidat", und ein "durchsetzungsfähiger Verhandlungspartner"; man möge den Bewerber "aktiv unterstützen". Am Montag vergangener Woche, um 11 Uhr, bestellte Schröders außenpolitischer Berater Michael Steiner zudem die Botschafter der Länder, alles in allem 40 Gesandte, ins Kanzleramt ein, um die Position zu erläutern.

Eine Reihe positiver Reaktionen gab es, etwa aus den Niederlanden, Spanien, Österreich und Indien, doch auch Ernüchterndes. So kabelte der deutsche Botschafter in Moskau nach Hause, die Russen seien plötzlich für einen Japaner, und der deutsche Statthalter in Belgien erfuhr, Brüssel wünsche sich einen Franzosen. Ein Beamter im Kanzleramt flüchtete sich in Galgenhumor: "Die Kampagne läuft gut, das einzige Handicap ist der Kandidat."

Am Dienstag höhnte dann auch noch der wichtigste Spieler in diesem erdumspannenden Personalpoker, der amerikanische Fi-

nanzminister Lawrence Summers, 45, aus dem fernen Indien, er habe von einer offiziellen Initiative der Deutschen bislang nichts vernommen. Ausgerechnet Larry macht mal wieder Ärger.

Schon seit Wochen hintertreibt Summers die Kandidatur von Koch-Weser. Offiziell nimmt er dessen Namen zwar nie in den Mund, statt dessen verpackt er seine Abneigung diplomatischer: "Der richtige Kandidat soll eine geeignete Kombination sein aus Format, Fachkenntnis und der Fähigkeit, weltumspannende Unterstützung und Verantwortung einzufordern."

Dem US-Minister, stets um das Wohl der Wall Street bemüht, ist der Deutsche eine Nummer zu klein. Ein Schwergewicht soll her: einer, der bereit ist, einem Staatschef wie Boris Jelzin oder Herrscher wie Indonesiens Suharto Vorschriften zu machen. Einer auch, der Summers, dem Kind einer Ökonomen-Dynastie und Neffen von gleich zwei Nobelpreisträgern, von Paul Samuelson und Kenneth Arrow, gewachsen ist. Summers sei "ebenso bescheiden, wie Madonna keusch ist", stänkerete mal das "Wall Street Journal".

Kein Wunder, dass manche in Berlin den trickreichen Larry auch hinter einer "Kampagne" vermuten, die das Pflichtblatt der globalen Finanzgemeinde, die "*Financial Times*" ("*FT*"), angeblich gegen Koch-Weser fährt. Diskret wird darauf hingewiesen, dass die Schärfe der "FT"-Berichterstattung just in dem Augenblick zunahm, als auch Schröder mit seinem Brief nachlegte. Es sei schon bemerkenswert, heißt es, dass ehemalige "FT"-Mitarbeiter nun im amerikanischen Finanzministerium tätig sind.

So schrieb das Blatt am Montag vergangener Woche über Zweifel an Koch-Wesers "intellektuellen Fähigkeiten". Am Dienstag listete die "FT" in einem Kommentar Gründe auf, die gegen Koch-Weser sprächen, etwa "fehlende Schlagkraft". Er bringe weder Erfahrung als Finanzminister noch als Noten-

bankchef mit. Genau das erwarten die Amerikaner als Mindestqualifikation.

Diese massive Kritik, so heißt es in Berlin, tue dem eigenen Kandidaten mehr weh als Summers' Spitzen. Intern erwog der Deutsche sogar bereits, seine Kandidatur zurückzuziehen, hielt die Bewerbung aber schließlich doch aufrecht. Auch Koch-Weser gilt nicht gerade als uneitel. Sein vierseitiger Lebenslauf, den er als "Managing Director" der Weltbank verteilen ließ, gibt darüber beredt Auskunft: sechs Sprachen; Enkel eines liberalen Ministers und Vizekanzlers der Weimarer Republik; Aufstieg vom Praktikanten bei Siemens zum Mitarchitekten der Weltbankreform.

In der Tat erwarb Koch-Weser sich während seiner 25 Jahre bei der Weltbank einen Ruf als sanfter Reformier, als Mann des Konsenses - eine Fähigkeit, die dem IWF-Chef in spe gerade bei der diffizilen Integration von Russland, China und Afrika in die Weltwirtschaft hilfreich sein könnte. Umso mehr, berichten Vertraute, sei der deutsche Staatssekretär über die Widerborstigkeit von Summers irritiert. Man sei doch eigentlich aus den gemeinsamen Zeiten bei der Weltbank befreundet.

Noch rätselt die deutsche Regierung, was Summers wirklich umtreibt. Hat er generell etwas gegen einen Kandidaten aus "Germany"? Und wenn ja, warum?

In Washington wird jedenfalls kolportiert, der Nobelpreis-Neffe hätte den IWF-Posten gern selber, falls er nach der Präsidentschaftswahl im November das Kabinett verlassen muss. Dazu müsste Summers aber die über 50 Jahre alte Regel brechen, dass die IWF-Spitze immer durch einen Europäer besetzt wird, die Weltbank dagegen durch einen Amerikaner. Man könne dies ja auch tauschen, verlautete es dazu unlängst aus dem US-Ministerium. Aus dem Weißen Haus will die deutsche Regierung dagegen positivere Signale vernommen haben: Schröders Depesche habe

man dort wohlwollend zur Kenntnis genommen. US-Präsident Bill Clinton hatte schließlich schon im November, am Rande des Modernisierer-Gipfels in Florenz, Schröder versichert, er werde auf Summers einwirken. Vergebens: Sein Finanzminister lässt sich offenbar nur schwer steuern.

Die diplomatischen Spielchen fallen Summers und Co. auch deswegen so leicht, weil Koch-Weser nicht einmal in Europa volle Unterstützung genießt. So scheiterte im Dezember auf dem EU-Gipfel in Helsinki der Versuch, Schröders Mann zum alleinigen Kandidaten der Europäer zu proklamieren - auch wenn die deutsche Regierung flugs das Gegenteil behauptete.

Briten-Premier Tony Blair etwa lieferte brav ein Lippenbekenntnis ab, während Schatzkanzler Gordon Brown Zweifel an der Qualifikation des Deutschen streuen ließ. Die Kandidatur sei amateurhaft vorbereitet worden, bemängeln europäische Regierungschefs.

Das nutzen seither vor allem die Franzosen aus, die sich ganz grundsätzlich gegen einen Deutschen an der IWF-Spitze sträuben. Schon vor Wochen ließ Staatspräsident Jacques Chirac bei Luxemburgs Premier Jean-Claude Juncker anfragen, ob der nicht das Amt übernehmen wolle. Juncker, der Koch-Weser für einen Top-Kandidaten hält ("sachbezogen, nicht klugscheißerig"), lehnte ab und warnte Schröders Berater Steiner vor.

Die Quertreiberei der Franzosen ist in Berlin seither ein offenes Geheimnis. Die Pariser Tageszeitung "Le Monde" verballhornte gar den Vornamen des deutschen Bewerbers: Aus Caio wird "Ciao", italienisch für tschüs. Zudem begannen die Franzosen vorletzte Woche, den Namen eines eigenen Aspiranten zu streuen: Laurent Fabius, derzeit Parlamentspräsident und von 1984 bis 1986 Premierminister. Dezent weisen deutsche Beamte darauf hin, dass Fabius wegen seiner Verstrickung in den Blutspendenskandal, bei dem

Hunderte von Blutern durch HIV-verseuchtes Plasma starben, nicht mehrheitsfähig sei. Oder wolle er mit dem Spruch werben: "Frisches Blut für den IWF"?

Fabius hat sich, ohne dies zunächst zu bemerken, in ein Ränkespiel der besonderen Art begeben. In einem Gespräch Ende Dezember hatte er Regierungschef Lionel Jospin gesagt, dass ihn der Job in Washington reize. Der überraschte Jospin sprach Anfang Januar mit Chirac darüber. Beide mögen Fabius nicht, und dennoch nahmen sie den Sozialisten dankbar als Figur in ihre Spielchen auf. Denn er taugt als perfektes Bauernopfer. So können die Franzosen sich endlich an den Deutschen rächen. Denn Paris ist sauer, weil Berlin ein vermeintliches Versprechen von Helmut Kohl gebrochen habe - dass nämlich der Niederländer Wim Duisenberg als Chef der Europäischen Zentralbank im Jahr 2002 freiwillig abtritt und vom Franzosen Jean-Claude Trichet beerbt wird. "Die Deutschen müssen lernen, dass die Besetzung hoher internationaler Posten ein Prozess des Gebens und Nehmens ist", doziert ein französischer Diplomat.

Dennoch wollen die Deutschen sich auf einen Deal mit den Franzosen - Motto: Gebt

uns den IWF-Chef, dann geben wir euch die Europäische Zentralbank - nicht einlassen. Um zu retten, was noch zu retten ist, hat sich nun auch die portugiesische Regierung, die die Präsidentschaft der Europäischen Union innehat, in die Angelegenheit eingeschaltet. In einem Brief an alle EU-Mitgliedstaaten fragt der portugiesische Regierungschef Antonio Guterres offiziell an, ob der Kandidat Koch-Weser genehm sei.

Doch die Chancen, dass es Schröders Mann noch schafft, stehen schlecht. "Eins zu zehn", tippt der amerikanische Ökonom Rudi Dornbusch. Der Gelehrte von der Elite-Universität MIT in Boston sähe lieber einen knallharten Briten an der IWF-Spitze, am besten Andrew Crockett, den derzeitigen Chef der Bank für Internationalen Zahlungsausgleich in Basel: "Man darf diesen Job nicht an einen Amateur vergeben".

Wenn Schröder trotzdem "einen internationalen Posten für Deutschland haben will", stänkert Dornbusch, "dann sollte er Koch-Weser besser als Chef der Internationalen Postvereinigung¹² nominieren".

Der Spiegel, 4/2000



Letzte Meldung in Sachen IWF:

Der Diplomat des Geldes

Es war eine harte Kampagne, aber Caio Koch-Weser hat sie durchgestanden. Der Finanzstaatssekretär wird Chef des IWF. Der Kanzler hat seinen Mann durchgesetzt, jetzt muss sich Koch-Weser behaupten. Kann ein leiser Mann wie er den Währungsfonds reformieren?

Der Mann ist ein Diplomat vom grau durchwirkten Scheitel bis zu den blank polierten Schuhen. Er ist verbindlich, weltmännisch,

spricht sechs Sprachen, und auch wenn er, wie die meisten Mächtigen, eine spürbare Bugwelle der Eitelkeit vor sich her schiebt, wirkt er so umgänglich, dass er keinen abschreckt. Genau das hat man ihm zum Vorwurf gemacht. Caio Koch-Weser, so hieß es vor allem in angelsächsischen Medien, sei einfach nicht hart genug, um den Internationalen Währungsfonds (IWF) die dringend nötige Reformpackung zu verpassen. Jetzt hat

¹² (damit dürfte der "Weltpostverein" in Bern gemeint sein)

ihn ein anderer, der auch nett lächeln kann, aber noch besser die Zähne zeigen, durchgesetzt. Bundeskanzler Gerhard Schröder ist es, auch wenn die offizielle französische Zustimmung noch aussteht, erstmals gelungen, einen Deutschen auf eine Spitzenposition im internationalen Währungsgeschäft zu hieven (Handelsblatt vom 1.2.2000).

Der Coup konnte nur gelingen, weil die vermutliche Schwäche des künftigen IWF-Chefs, seine diplomatische Art, tatsächlich seine Stärke darstellt. Ein kantiger Mann wie der ehemalige Bundesbankchef Hans Tietmeyer wäre vermutlich nie durchzusetzen

gewesen. Koch-Weser ist beinahe Everybody's Darling. Die Gewerkschaften mögen ihn, weil er kein Neoliberaler ist. Die SPD hat ihn zum Staatssekretär im Bundesfinanzministerium gemacht. Theo Waigel (CSU) und der heutige Bundesbankpräsident Jürgen Stark wollten ihn 1997 als Chef der Osteuropabank. Unternehmer halten große Stücke auf den Ökonomen, mit Siemens-Chef Heinrich von Pierer ist er befreundet. Und auch im Ausland, etwa in Russland oder in Nahost, schätzen viele den 55-Jährigen aus seiner Zeit als Vize der Weltbank. (...)

Handelsblatt, 3.2.2000



Unesco setzt auf Wirtschaftspartner *Organisation will 10 Millionen Dollar einsparen/ "Wasserkopf abbauen"*

Die Kulturorganisation der Vereinten Nationen (UN) entdeckt die Wirtschaft als Kooperationspartner und Geldgeber. In einer Zeit großen Sparzwangs will die Sonderorganisation für Erziehung, Wissenschaft und Kultur der Vereinten Nationen (Unesco) verstärkt mit privaten Unternehmen zusammenarbeiten. Bislang steuern Wirtschaftsbetriebe gerade 2 bis 3 Millionen Dollar zum mehr als 500 Millionen Dollar umfassenden Budget der Organisation bei. "Wir suchen weitere Partner", sagte der Generalsekretär der deutschen Unesco-Kommission, Traugott Schöfthaler in Paris. Als ersten Schritt unterzeichneten die Unesco-Vertreter am Wochenende eine Kooperationsvereinbarung mit der "Aktion Saubere Landschaft" (ASL), einem Verbund von 14 deutschen Unternehmen zum Schutz der Umwelt. An der Initiative sind unter anderen die Öl-Konzerne

Deutsche Shell, ESSO und Aral, die deutsche Coca-Cola und vier Verpackungshersteller beteiligt. Die Unesco müsse in den kommenden zwei Jahren einen drastischen Sparkurs verfolgen, kündigte ein Delegierter am Montag, einen Tag vor der Verabschiedung des Unesco-Haushalts an. Rund 10 Millionen Dollar müsse der neue Generalsekretär Koichiro Matsuura, der am Freitag vom Exekutivrat der Unesco nominiert worden war, einsparen. Dabei wolle der Japaner vor allem in den Managementetagen der Unesco ansetzen und jede zweite Auslandsniederlassung schließen. Matsuuras Vorgänger Federico Mayor habe in seiner zwölf Jahre langen Amtszeit einen Stab von 70 Sonderberatern aufgebaut, die im Personalhaushalt nicht vorgesehen seien. Zudem habe die Zahl der Direktoren die Anzahl der Planstellen deutlich übertroffen. "Es wurden 60 Prozent mehr

Leitungsstellen besetzt als vorhanden“, hieß es. Insgesamt beschäftigen die Unesco 20 stellvertretende Generaldirektoren, die jeweils Kosten von rund 350.000 Dollar im Jahr verursachen. Vorgegeben seien jedoch nur elf Direktoren. „Diesen Wasserkopf müssen wir jetzt abbauen“, so ein Unesco-Mitarbeiter. Von den rund 2300 Unesco-Stellen dürften rund 300 gestrichen werden.

Insgesamt verfügt die Kulturorganisation der UN im Jahr 2000 und 2001 über 544 Millionen Dollar und damit über die gleiche Summe wie in den beiden vergangenen Jahren. „Wir haben ein nominales Nullwachstum“, sagte ein Unesco-Delegierter. „Und das ist aus unserer Sicht eine Vorzugsbehandlung“.

Die jüngste Kooperation mit der „Aktion Saubere Landschaft“ wird der Weltgemeinschaft von 186 Mitgliedsstaaten in den kommenden beiden Jahren zunächst 2,3 Millionen DM zusätzlicher Mittel beschere. Sie sollen in Umwelterziehungs-Programme in

der ganzen Welt fließen. Allein 400 000 DM sind beispielsweise für ein Projekt in Kairo vorgesehen. Dort sollen Kinder, die bislang auf den Müllhalden der Millionenmetropole leben, Wertstoffe sammeln und weiterverarbeiten, um dann mit dem recycelten Abfall Geld zu verdienen. „Das Müllproblem ist dort eines der Kernprobleme. Wenn das nicht gelöst wird, wird eine nachhaltige Entwicklung des Landes nicht stattfinden“, sagte Schöfthaler. Zudem plant die Unesco gemeinsam mit ASL einen Projekttag, an mehr als 5000 Schulen, eine internationale Sommerschule zur Umwelterziehung sowie Veranstaltungen auf der Expo-Ausstellung 2000 in Hannover.

Die Mittel der ASL deckten die Kosten des gesamten Programms voraussichtlich nur zur Hälfte, sagte Schöfthaler. „Wir hätten gerne mehr gehabt. Aber wir werden aus dem, was wir haben, das Beste machen“.

**Frankfurter Allgemeine Zeitung,
15. November 1999**



Mitgliedsbeiträge

Der Vorstand möchte an dieser Stelle allen Mitgliedern herzlich danken, die im letzten Jahr ihren Beitrag pünktlich entrichtet haben. Gleichzeitig möchte er Sie daran erinnern, daß jetzt der Mitgliedsbeitrag für das Jahr 2000 fällig wird. Zu Ihrer Information geben wir hier noch einmal die z. Zt. gültigen Sätze in Schweizer Franken bekannt:

Sfr. 85.- ab P3 (CERN: für Grad 10 u. höher)

Sfr. 55.- General Service und P1/2 (CERN: bis Grad 9)

Sfr. 48.- Pensionäre und ehemalige Bedienstete

Die Kontonummern des Verbandes entnehmen Sie bitte den Angaben auf der Titelseite

des Rundbriefes - Sie können aber auch einen Eurocheck in Schweizer Franken an das Sekretariat senden! Mitglieder des Arbeitskreises Genf finden in diesem Rundbrief eine Zahlkarte.

Mitglieder der auswärtigen Arbeitskreise werden gebeten, sich bezüglich der Sätze in anderen Währungen als Schweizer Franken sowie wegen Sammelüberweisungen an die SprecherInnen der Arbeitskreise zu wenden.

Der Vorstand bittet außerdem diejenigen Mitglieder, die frühere Beiträge trotz Mahnung(en) noch nicht bezahlt haben, dies sobald wie möglich nachzuholen.

Der Vorstand

Die Robert Bosch Stiftung und die Studienstiftung des deutschen Volkes geben mit ihrem

Stiftungskolleg für internationale Aufgaben

20 Hochschulabsolventen aller Fachrichtungen die Chance, sich auf internationale Führungsaufgaben, insbesondere im öffentlichen Bereich, vorzubereiten. Das Kollegjahr umfaßt Arbeitsaufenthalte in einer nationalen und in einer internationalen Einrichtung; ergänzend finden gemeinsame Kollegphasen zur internationalen Politik und interkulturellen Kommunikation in Berlin statt. Es bildet sich eine intensive Arbeits- und Erfahrungsgemeinschaft, die sich in einer Alumni-Organisation fortsetzt und bestrebt ist, dauerhafte Verbindungen zu pflegen.

Teilnahmevoraussetzungen:

- herausragender Abschluß an einer Universität oder Fachhochschule
- sehr gute Kenntnisse des Englischen und einer weiteren modernen Fremdsprache
- insgesamt ein Jahr Auslandserfahrung nach Schulabschluß
- berufsähnliche Erfahrungen (z.B. Praktika während des Studiums)
- Höchstalter 28, für Bewerber mit Wehr- oder Zivildienst 29 Jahre
- breite persönliche Interessen und gesellschaftliches Engagement

Programmablauf:

Phase I:

- Kollegphase *Internationale Politik* (September)
- Arbeitsvorhaben, im Regelfall im Inland (Oktober-Dezember)
- Kollegphase *Training der Soft Skills* (Januar)

Phase II:

- Arbeitsvorhaben im Ausland (Februar-Juli)
- Kollegphase *Erfahrungsaustausch* (August/September)

Bewerbung:

Die Bewerbungsfrist endet am **15. März 2000**. Bewerbungsformulare und weitere Informationen zum Bewerbungsverfahren können bei beiden Institutionen im Internet abgerufen oder mit einem frankierten DIN B5-Rückumschlag bei der unten genannten Adresse angefordert werden.

Aussichtsreiche Bewerber werden zu einem Auswahlseminar im Mai eingeladen. Die Entscheidung fällt bis Ende Mai.

Finanzierung:

- monatliches Stipendium von DM 2.500,- zgl. Ehepartner- und Kinderzuschläge
- Reisekosten
- Kosten für Sprachkurse

ROBERT BOSCH STIFTUNG STUDIENSTIFTUNG DES DEUTSCHEN VOLKES

Studienstiftung des deutschen Volkes
Stiftungskolleg für internationale Aufgaben
Mirbachstr. 7
53173 Bonn
www.studienstiftung.de/offen.html

Robert Bosch Stiftung GmbH
www.bosch-stiftung.de/kolleg

ANZEIGE

