



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

---

## **RUNDBRIEF Nr. 105**

März 2000

---

**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@compuserve.com](mailto:vdbio@compuserve.com)**

---

# INHALT

<u>Titel</u>	<u>Seite</u>
Einleitung .....	3
Reaktion von eines Verbandsmitglieds auf den sogen. "Stuttgarter Appell" .....	4
Neue personalpolitische Strategie in der ILO - 2. Teil .....	5
Besuche bei VDBIO-Arbeitskreisen .....	7
Praktischer Tipp: .....	8
1. Ehe- und Lebenspartner	
2. Anrufung des IAO-Verwaltungsgerichts	
3. DKV-Restkostenabsicherung	
4. Rahmenvertrag des VDBIO mit der ALLIANZ-Lebensversicherungs AG	
 Aus der Presse:	
Neuer deutscher Kandidat für IMF-Chefposten .....	12
Der zweite Mann .....	13
 Anlage 1: Einladung zur Mitgliederversammlung .....	14
Anlage 2: Teilnahmebestätigung/Vollmacht .....	15

## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Vorstand lädt Sie herzlich ein zur

### **24. Ordentlichen Mitgliederversammlung am Montag, den 8. Mai 2000 um 17.30 in Genf.**

Die Sitzung findet wie gewohnt im

**Internationalen Arbeitsamt (BIT/ILO)  
route des Morillons 4, Saal V, R. 3 statt,**

obwohl wir wegen räumlicher Schwierigkeiten diesmal beinahe in die WHO oder den CERN übergesiedelt wären, wobei die Weltgesundheitsorganisation sicher kein ungeeigneter Ort gewesen wäre, um die von unserem Verband immer wieder festgestellte, zu niedrige Präsenz von Deutschen in einigen VN-Organisationen zu demonstrieren.

Ein Verbandsmitglied erläutert in seiner Reaktion auf einen Vortrag von Prof. Dr. Klaus Otto Nass vor der Robert-Bosch-Stiftung mit klaren Worten, warum dies so ist. Sein Votum wird in einem Artikel der schweizerischen NZZ zu den deutschen IMF-Kandidaturen gewissermaßen "aus neutraler Warte" bestätigt. Ich denke, daß wir in diesen Beiträgen für den Rundbrief auch einen guten Ausgangspunkt für die Diskussion auf der Mitgliederversammlung haben. Anregungen zur internationalen Personalpolitik enthält auch ein dem Verwaltungsrat der ILO vorgelegtes Diskussionspapier, das wir in Auszügen übersetzt und abgedruckt haben.

Herr Willmann berichtet über seine Besuche bei den Arbeitskreisen New York, Washington und Rom.

Nach einer kleinen Pause bietet der Rundbrief diesmal gleich vier praktische Tipps zu so unterschiedlichen Fragen wie Beschäftigung von Ehe- und Lebenspartnern, Anrufung des für ca. 30 zwischenstaatliche Organisationen zuständigen IAO-Verwaltungsgerichts bei Konfliktsfällen am Arbeitsplatz, Restkosten in der Krankenversicherung und zur Lebensversicherung.

Ich gehe davon aus, daß alle Mitglieder für das Jahr 2000 genügend gute Vorsätze gefasst haben, so daß ich diesmal auf die üblichen, bisher leider wenig befolgten Hinweise, Ermahnungen und Aufforderungen verzichten kann, was die Bedeutung der Teilnahme an der Mitgliederversammlung, die rechtzeitige Zahlung der Mitgliedsbeiträge, eine aktive Beteiligung an den laufenden Verbandsaktivitäten etc. angeht.

Letzte (Erfolgs-)Meldung: zum ersten Mal in der Geschichte des VDBIO ist es uns gelungen, beim für den 27./28. März angesetzten Besuch des Vorstands in Berlin einen Termin im Bundeskanzleramt zu bekommen, neben Gesprächsterminen im Auswärtigen Amt. Über diese Besuche werden wir selbstverständlich ausführlich berichten.

In der Hoffnung auf eine rege Beteiligung an der 24. Mitgliederversammlung verbleibe ich mit freundlichen Grüßen

Ihr



Von der Robert Bosch Stiftung wurde im vergangenen Jahr ein Symposium zur Frage "Deutschland, ein Global Player?" durchgeführt (siehe auch Rundbrief Nr. 104, S. 4 ff.), in dessen Anschluss die wesentlichen Ergebnisse dieses Treffens als "Stuttgarter Appell" zusammengefasst und veröffentlicht wurden. Nachstehend eine (leicht gekürzte) Reaktion eines kompetenten VDBIO-Mitglieds, das anonym bleiben möchte, auf diesen Appell:

... Nach 20jähriger Präsenz in den Vereinten Nationen glaube ich sagen zu dürfen, dass wir in der Tat während dieser 20 Jahre ohne Unterlass über die mangelnde deutsche Präsenz geklagt haben, aber bis heute einschließlich der Stuttgarter Tagung nicht oder nur unzureichend an die Ursachen herangerückt sind.

Zu den Ursachen zähle ich:

1. Unzureichende Ausbildung und Einstimmung auf die internationalen Organisationen im Verlaufe von Schule und Studium.
2. Absolut fehlende strategische Überlegungen zur deutschen Präsenz in internationalen Organisationen, immer nur kurzatmige taktische Maßnahmen.
3. Unterschätzung des zunehmenden Gewichts multilateraler Diplomatie im Verhältnis zu bilateraler Diplomatie von seiten der deutschen Diplomaten.
4. Enges Ressortdenken unter den Bundesressorts, die sich im übrigen durch das Auswärtige Amt majorisiert fühlen.
5. Neigung, nicht nur des Auswärtigen Amtes, sondern auch der anderen Ressorts, verdiente oder auch weniger verdiente *Oldtimer* in den internationalen Organisationen ehrenvoll unterzubringen, womit das deutsche Prestige dauerhaft geschädigt wird.
6. Völlige Unterschätzung einer systematischen Begleitung deutscher Beamter in internationalen Organisationen im Verlaufe ihrer Karriere.
7. Seit neuestem Einführung eines völlig unsensiblen Instruments: das Spiralmodell.

Zu letzterem Modell möchte ich bemerken, dass dieses typischerweise die egozentrische Betrachtungsweise des Auswärtigen Amtes

darut. In ihm spiegelt sich völlig unausgewogen das ausschließliche deutsche (Ministerial-)Interesse wider. Wie kann man von einer internationalen Organisation eine konstruktive Mitarbeit in der Gestaltung der deutschen Präsenz erwarten, wenn diese sich lediglich als Rekrutierungsbehörde für Beamte mit internationalem *Touch* in der deutschen Verwaltung verstehen muss?

Das Spiralmodell hätte nur dann eine Chance, wenn die auf Zeit zwecks Verbesserung ihrer Qualifikation in internationale Behörden entsandten von der Bundesrepublik bezahlt würden, wie das z.B. bei nationalen Experten in der EU der Fall ist. Unter dem jetzigen Modell wird aber erwartet, dass die entsandten Beamten auf die immer seltener werdenden Stellen der internationalen Organisationen, insbesondere der UNO, gesetzt werden und damit den dort befindlichen Karrierebeamten die kontinuierliche Entwicklung erschweren. Viel richtiger wäre es, genau zu prüfen, wer sich in den internationalen Behörden als deutscher Karrierebeamter bewährt hat und deswegen eine Förderung durch die Bundesregierung verdient. Eine solche Förderung ist aber rein zufälliger Natur. Und sie wird nur in den seltensten Fällen denjenigen Beamten zuteil, die aus der freien Wirtschaft oder von anderswo, jedenfalls nicht aus dem deutschen Beamtenstand, hervorgegangen sind.

Das Reservoir deutscher Beamter, die unmittelbar und ohne Hilfe der Bundesregierung in die Vereinten Nationen eingetreten sind, ist groß und nicht ausgeschöpft. Das "Stuka-System" der deutschen diplomatischen Vertretungen, d.h. die plötzliche Intervention zugunsten eines meist politisch gewünschten Queresteigers ist die wahre Ursache der unzureichenden deutschen Präsenz bei den Ver-

einten Nationen oder, umgekehrt gesehen, das Geheimnis des Erfolgs der Skandinavien, Holländer, Franzosen und Engländer. Von dem überragenden politischen Einfluß der Amerikaner brauchen wir nicht besonders zu reden.

Ich möchte mit diesen Bemerkungen um Gottes willen nicht die Qualität der deutschen Diplomaten unterschätzen, im Gegenteil, ich habe während meines 20jährigen Aufenthalts im Ausland ganz vortreffliche Vertreter des AA kennen gelernt, die Deutschland auf das Beste vertreten haben. Aber es fehlt eben an einer gezielten, visionären Personalpolitik im multilateralen Bereich, und die kann nicht durch das Auswärtige Amt allein sichergestellt werden.

M.E. müßte die Position eines Beauftragten für deutsche Präsenz in internationalen Organisationen geschaffen werden, der beim Bundeskanzler angesiedelt wäre und damit ressortübergreifend tätig werden könnte. Er brauchte nicht einmal aus dem Beamtenstand hervorgegangen zu sein, obwohl dies vielleicht besser wäre, um eine einseitige politi-

sche Ausrichtung zu verhindern. Er sollte mit einem kleinen Stab von Beamten mit einer technischen Begleitung ausgerüstet sein, z.B. sollte ihm das Büro für Führungskräfte zu internationalen Organisationen der Arbeitsvermittlung zugeordnet werden. Er sollte bei der Besetzung von internationalen Stellen ein Vetorecht gegen den Ressortegoismus haben. Selbst, wenn bestimmte Ressorts sog. "Erbhöfe" haben, dürfen diese nicht unkontrolliert die Posten besetzen. Seine vorrangige Aufgabe läge aber nicht in der Besetzung hoher Posten, sondern in der Ausgestaltung langfristige angelegter Karrieren, von denen die internationalen Organisationen selbst profitieren würden, so dass diese den Eindruck hätten, dass Deutschland nur die Besten entsendet und am Erfolg der internationalen Organisation vorrangig interessiert ist.

Ich betone nochmals, dass sich dieser Kommentar nicht gegen die qualitätsvollen Beamten des Auswärtigen Amtes richtet, sondern nur gegen strukturelle Fehler in unserer internationalen Personalpolitik.



## Neue personalpolitische Strategie in der ILO - 2. Teil

*In Rundbrief Nr. 103 berichteten wir über ein dem Verwaltungsrat der ILO vorgelegtes Diskussionspapier zur personalpolitischen Strategie der Organisation, das deutliche Worte der Kritik an der bisherigen Personalpolitik enthielt, die in dieser Form mehr oder weniger auch auf andere Organisationen zutrifft. Inzwischen liegt dem Verwaltungsrat der ILO ein weiteres, konkreteres Papier zur Personalstrategie vor, aus dem wir einige Passagen übersetzt haben. Neben der Einführung von Kollektivverhandlungen (für die sich die ILO weltweit einsetzt, die es aber im Hause bisher in dieser Form nicht gab) setzt das Papier auf eine gezielte Personalförderung. Wir verweisen insbesondere auch auf die gegen Ende des Textes erwähnten Gespräche Frankreichs und Japans mit der ILO über einen "Personalaustausch". Im letzten Rundbrief berichteten wir bereits über ein frankophones "Ausbildungsprogramm für den internationalen öffentlichen Dienst". Beide Programme könnten auch den zuständigen deutschen Stellen Anregungen geben...*

## **Gemeinsamer Personalausschuss**

Im Mittelpunkt des partnerschaftlichen Ansatzes zu personalpolitischen Fragen steht der neue Gemeinsame Personalausschuss (Joint Human Resources Committee), der eine Reihe von bestehenden festen und ad hoc-Einrichtungen in diesem Bereich ersetzt. Der Ausschuss hat eine doppelte Funktion. Er überwacht die Anwendung der neuen personalpolitischen Strategie in Bezug auf Qualität und Fairness des Verfahrens. Gleichzeitig bietet er ein Diskussionsforum für die zukünftige Entwicklungsplanung im Bereich von Fortbildung, Förderung der Mitarbeiter und Personalplanung. Der Ausschuss erstellt jährlich einen Personalbericht, der jedes Jahr vor der März Sitzung des Verwaltungsrates erscheint.

## **Kollektivverhandlungen**

...Die Vereinbarung sieht auch einen neuen Gemeinsamen Verhandlungsausschuss (Joint Negotiating Committee, JNC) vor, der als Diskussions- und Entscheidungsforum über wichtige Fragen im Bereich der Kollektivverhandlungen dient.

## **Personalauswahl**

...Das bisherige Auswahlverfahren... wird durch ein dreistufiges ersetzt:

- Phase 1: Die Leistungsbewertung einzelner Kandidaten für Schlüsselpositionen im Amt beruht auf Beurteilungen von Kollegen und Techniken zur Einzel- und Gruppenbewertung und realistischen Kandidatenprofilen...
- Phase 2: Die Abteilungsleiter bewerten die technischen Qualifikationen der aus dem Pool der "beförderungsfähigen" stammenden Beschäftigten aufgrund der spezifischen Anforderungen einzelner freierwerdender Stellen. Der Abteilungsleiter empfiehlt die Auswahl eines bestimmten Kandidaten und, falls es keinen geeigneten internen Kandidaten gibt, des Beginn eines externen Auswahlverfahrens.

- Phase 3: Nach Abgabe einer spezifischen Empfehlung erfolgt von Fall zu Fall eine

Qualitäts- und Fairnesskontrolle durch Führungskräfte, die Personalabteilung und die Gewerkschaft. Der Generaldirektor trifft die endgültige Entscheidung...

## **Leistungsbewertung**

Das gegenwärtige Leistungsbewertungssystem wird durch ein jährliches System zur Personalentwicklungsplanung ersetzt. Ziel ist eine engere Einbindung von Beschäftigten und ihren Vorgesetzten in die Karriereplanung...

## **Young Professionals Programme**

Mit Beginn des Herbstes dieses Jahres verpflichtet sich die ILO, jährlich ca. zehn junge Fachleute einzustellen, die an einem vorgeplanten Ausbildungs- und Entwicklungsprogramm von fünfjähriger Dauer teilnehmen. Dieses Programm richtet sich in erster Linie an junge Menschen mit sehr guten Qualifikationen, vor allem aus unterrepräsentierten Ländern und junge Frauen. Das Fünfjahresprogramm sieht eine Startphase von 6 Monaten in der Zentrale zur Eingewöhnung vor, drei Verpflichtungen zu operationellen Einsätzen, davon zwei im Feld sowie zehn grundlegende Ausbildungsgänge im (Staff College der VN/ILO) in Turin in Abständen von 6 Monaten.

## **Austausch**

Es wurden Diskussionen über ein auf zwei Jahre begrenztes Pilot-Austauschprogramm zwischen der Organisation und ihren Mitgliedern aufgenommen. Zwischen der ILO und Frankreich wird gegenwärtig ein Austausch auf der Leitungsebene diskutiert, mit der Regierung von Japan wird der Austausch eines jungen Beamten mit Karrierepotential erörtert.

## **Übersetzung: H. von Rohland**

(Quelle: ILO Human Resources Strategy, Verwaltungsrat, 277. Sitzung, März 2000, GB 277/PFA/10)

## Besuche bei VDBIO-Arbeitskreisen

Mit dem Ziel einer intensiveren Zusammenarbeit zwischen dem Gesamtvorstand in Genf und den verschiedenen VDBIO-Arbeitskreisen 'vor Ort' besuchte der stellvertretende Verbandsvorsitzende Hans Willmann innerhalb der letzten 3 Monate die drei Arbeitskreise New York, Washington und Rom.

In Washington standen auf dem von der von AK-Sprecherin Frau Windsperger exzellent organisierten Besuchsprogramm Treffen mit deutschen Vertretern und Mitarbeitern beim IWF und der Weltbank. In einem Gespräch mit Herrn Bernd Esdar, deutscher Exekutivdirektor beim Weltwährungsfonds, wurden von Frau Windsperger die Arbeit und Ziele des VDBIO zusammengefasst, wobei eine weitgehende Übereinstimmung der jeweiligen Anliegen festgestellt wurde und vor allem die Bedeutung der parlamentarischen Schiene (neben bzw. über die Koordinationsfunktion des Auswärtigen Amtes hinaus) bei der Verfolgung der jeweiligen Ziele als wichtig unterstrichen wurde.

Auch mit der Mitarbeiterin des deutschen Exekutivdirektors bei der Weltbank, Frau Ulrike Metzger, wurde das Thema der Notwendigkeit einer effektiveren Koordination deutscher Personalpolitik bei Internationalen Organisationen unterstrichen, die nach wie vor eine kohärente Konzeption vermissen läßt. Das anschließende Arbeitessen im IWF mit VDBIO-Mitgliedern und Interessierten war mit fast 40 Teilnehmern auch in den Diskussionen außerordentlich ergiebig.

Ebenfalls im Rahmen eines gemeinsamen Arbeitessens, dieses mal im „German House“, der neuen Ständigen Vertretung der Bundesrepublik Deutschland in New York, wurde zwischen dem Arbeitskreis New York und den Herren Marquardt und Neuenhausen von der Vertretung die Ausrichtung deutscher Personalpolitik in den Vereinten Nationen erörtert. Während Hans Willmann über die kurz zuvor abgehaltene Jahressitzung des APIO in

Bonn berichtete (siehe auch letzten Rundbrief), unterstrich Herr Marquardt, daß man „völlig am gleichen Strang [mit den entsprechenden Anliegen des VDBIO] ziehe“.

Beim Besuch des AK Rom, der im Zusammenhang mit dem jährlichen Neujahrsempfang des Stellvertretenden Generaldirektors der FAO, Herrn De Haen, stattfand, ging es in erster Linie um ortsspezifische Probleme deutscher Bediensteter in Rom sowie die Schwierigkeiten und Möglichkeiten, eine verbesserte Zusammenarbeit der auf 3 Organisationen (FAO, WFP und IFAD) verteilten Deutschen innerhalb eines VDBIO-Arbeitskreises zu erreichen.

Bei allen drei Arbeitskreisbesuchen ging es zudem um "Verbands-Internas" wie das stets wiederkehrende Thema der Beitragsrückstände, das aufgrund einer Bitte aller drei Arbeitskreise auf der kommenden Mitgliederversammlung behandelt werden soll.

Daneben standen vor allem Fragen der inhaltlichen Kooperation - als auch gegenseitiger 'Erwartungshaltungen' - im Vordergrund.

Übereinstimmend brachten Sprecher und Vertreter aller drei AKs eine gewisse „Enttäuschung“ über mangelhafte Kontakte seitens des Gesamtvorstandes in Genf mit den Verbandsmitgliedern in den jeweiligen Dienstorsten zum Ausdruck („wenn man von Ihnen hört, dann meist nur im Zusammenhang mit Beitragsanmahnungen“...).

Während vor allem aus zeitlichen wie finanziellen Gründen in der Vergangenheit Besuche bei den Arbeitskreisen zwischen Montreal und Manila (vielleicht mit Ausnahme des AK Deutschland/ Bonn) entweder gar nicht oder 'nur alle Jubeljahre einmal' stattfanden, so hatte, *as a particular case in point*, die Gruppe in Washington noch nie seit dem Beitritt zum VDBIO direkten persönlichen Kontakt zu(m) Vorstand(smitgliedern) gehabt, so daß nur wenig Verbundenheit mit der Arbeit des Gesamtverbandes empfunden wird.

Auf der anderen Seite allerdings wurde auch vom Gesamtvorstand in der Vergangenheit immer wieder ein mangelndes Interesse, nur wenig inhaltlicher *input* als auch nur geringes *feedback* von Seiten der AKs als enttäuschend und frustrierend erlebt.

Um als Sprachrohr der (immerhin 70%) 'im System' beschäftigten Deutschen zielgerichteter vorgehen zu können, müsse der VDBIO, wie in den Zusammenkünften mit allen drei Arbeitskreisen festgestellt wurde, einen wechselseitigen, häufigeren und intensiveren Kontakt mit diesen halten. Dies, um einerseits lokalen Aspekten nachgehen zu können (wie vor einigen Jahren beispielsweise den extremen Kaufkraftverlusten in Rom, den Sicherheitsproblemen in Nairobi oder in Wien den Sorgen über die weitere deutsche Mitarbeit Deutschlands in der UNIDO vor 3 Jahren), und andererseits um ein sehr berechtigtes Interesse der Mitglieder in "Übersee" am Stand

der Dinge, und zwar über die großen und oft sehr allgemeinen Sachthemen der Rundbriefe hinaus, zu gewährleisten.

Es bestand Einverständnis darüber, daß der Vorstand dieses aufgrund der schwierigen Finanzsituation (fast jeder Beitragsszahler finanziert inzwischen einen Nichtzahler mit!) nicht unbedingt in dem Maße erbringen kann, wie dieses eigentlich wünschenswert wäre, doch in Zeiten von e-mail (und häufigeren Dienstreisen) müßten durch konsequentere Nutzung kostenneutraler Möglichkeiten wesentliche Verbesserungen in dieser Hinsicht erreichbar sein. (Anm.: Dies gilt selbstverständlich auch andersherum: alle monatlichen Vorstandssitzungen sind öffentlich und der Vorstand bemüht sich, nach und durch Genf reisende AK-Sprecher und Mitglieder durch flexible Terminplanungen nach Möglichkeit mit einzubeziehen).

**Hans Willmann**



## Praktischer Tipp:

### 1. Ehe-/Lebenspartner

Sie werden von Ihrer Organisation in ein Außenbüro oder an den Hauptsitz versetzt; oder Sie treten eine Stelle bei einer internationalen Organisation an. Dann stellt sich die Frage, was mit Ihrem Ehe- oder Lebenspartner arbeitsmäßig oder versicherungsmäßig wird.

Da derzeit hierauf keine umfassende Antwort gegeben werden kann, mögen nachfolgende Hinweise auf einschlägige Literatur behilflich sein.

Eine Broschüre, die vorwiegend die Situation in Genf und im benachbarten Frankreich berücksichtigt, ist *Foreign Spouses: Useful information for spouses of foreign workers, international civil servants and diplomats*

(auch auf Französisch: *Epouses étrangères: Informations utiles pour épouses de travailleurs étrangers, de fonctionnaires internationaux et de diplomates*). Die vier Kapitel behandeln Arbeitssuche und Arbeitserlaubnis; Trennung und Scheidung; Witwenschaft und Erbrecht; Öffentliche Hilfen. Erschienen bei F-Information, c.p. 125, 1211 Genf 3 (3. Auflage, 1993, SFR 10.-; Neuauflage beabsichtigt; Tel. +41 22 740.31.00)

Beschäftigungsbedingungen in zwischenstaatlichen Organisationen werden allgemein abgehandelt in dem Taschenbuch von A. Pellet und D. Ruzie: *Fonctionnaires internationaux* (Presses Universitaires de France, Paris, 1993; 127 S.; *Que sais-je?* No. 2762).

Die folgenden Werke geben Auskunft über Fragen zum Thema der *sozialen Sicherung*:

- Institut international des sciences administratives: *La couverture médicale dans la fonction publique internationale* (IISA, Brüssel, 1998, 224 S.; FB 800.-)

Office of Administrative Commission of the European Communities on Social Security for Migrant Workers: *Your social security rights when moving within the European Union: A practical guide* (Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 1997, 220 S.)

- Association des Rencontres européennes des fonctions publiques: *Protection sociale des agents public en Europe: Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Commission des Communautés européennes, pays d'Europe centrale et orientale* (Documentation Française, Paris, 1993, 564 S.)

- F. Morgenstern: "Social security problems in international organisations", in *International Administration: Law and Management Practices in International Organisations* (Geneva), 1990, S. 1-31

Von Interesse können auch Veröffentlichungen über ähnliche Probleme bei Beschäftigung in multinationalen Unternehmen sein. So bringt der Beitrag von Michael Harvey: "Dual-career couples during international relocation: the trailing spouse", *The International Journal of Human Resource Management* 9(2), Apr. 1998, S. 309-331, eine ausführliche Literaturübersicht und untersucht 258 Doppelverdienerhaushalte hinsichtlich Vernetzungsbereitschaft, Anpassungsproblemen, Stress- und Konfliktsituationen, sowie Unterstützung durch das Unternehmen.

Der Bericht von M. Blair (Consultative Group on International Agricultural Research, Washington DC): *Spouse employment in organizations around the world: A toolkit for developing policies and practices* (1992, 65 S.; CGIAR Gender Program: Working Paper No. 2) untersucht ebenfalls Beschäftigungsbe-

dingungen in multinationalen Unternehmen und gibt Hinweise über Unterstützungsmassnahmen für Partner.

Praxisnahe Informationen über Lebens- und Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Ländern sind zusammengestellt im *Handbuch für die internationale Karriere: Chancen deutscher Fach- und Führungskräfte auf dem Weltmarkt* (von G. Hermani und H. G. Kalt, Frankfurter Allgemeine, Frankfurt; ISBN 3-929368-74-9; DM 48.-).

## 2. Anrufung des IAO-Verwaltungsgerichts

Angenommen, Sie sind an Ihrer Arbeitsstelle unfair behandelt worden und möchten zu Ihrem Recht kommen.

Natürlich sollte man zunächst versuchen, Streitigkeiten gütlich beizulegen: durch Gespräche, Verhandlungen, Schriftwechsel, oder Unterstützung durch die Personalvertretung. Falls dies nicht zum Erfolg führt, ist im allgemeinen die Möglichkeit gegeben, eine organisationsinterne Schlichtungsinstanz anzurufen (*Board of Appeal*). Sollte auch das Schlichtungsverfahren ein unbefriedigendes Ergebnis haben, so kann in letzter Instanz, und wenn Unstimmigkeit mit den Personalstatuten einer Organisation besteht, das Verwaltungsgerichts der Internationalen Arbeitsorganisation angerufen werden. Es ist zuständig für Bedienstete von über 30 zwischenstaatliche Organisationen, z.B. FAO, CERN, IFAD, ILO, IOM, ITU, PAHO, UNESCO, UNIDO, WHO, WIPO, WMO.

Schon bei Einleitung des Schlichtungsverfahrens, spätestens aber bei einer Klage vor dem Verwaltungsgericht, sollte man sich gründlichst informieren. Über <http://www.ilo.org/public/english/290trib/> können eingesehen werden: die Statuten des Verwaltungsgerichts, Hinweise für Kläger, Gerichtsentscheidungen, die Datenbank Triblex mit Präzedenzfällen seit 1947 und dem Thesaurus, eine Suchhilfe englischer und französischer Be-

griffe. Die Fälle können nach Kläger, Organisation, Veröffentlichungsjahr und Deskriptoren des Thesaurus abgerufen werden.

Klagen müssen auf einem Formular, das beim Kanzler des Verwaltungsgerichts angefordert werden kann, eingereicht werden. Die Frist ist 90 Kalendertage ab dem Zeitpunkt, an dem alle organisationsinternen Möglichkeiten, einschließlich einer Schlichtung, zur Lösung ausgeschöpft wurden und eine endgültige Entscheidung in schriftlicher Form vorliegt, welche im Widerspruch mit den Personalstatuten der betreffenden Organisation steht.

Das Formular enthält Fragen zu Person, Organisation, Fakten, Ansprüche usw. Es ist auf Englisch oder Französisch auszufüllen. Beweisstücke müssen ebenfalls in einer dieser Sprachen vorliegen. Der Prozessführende muß die Ansprüche zur Wiederherstellung einer Situation, geldliche Forderungen, "moral damages" sowie etwaige Kostenforderungen mitteilen. In vielen Fällen ist es empfehlenswert, spätestens bei Einreichung einer Klage einen geeigneten Rechtsbeistand seitens der Personalvertretung oder privat, z. B. über eine Rechtsschutzversicherung (siehe diesbezüglichen Praktischen Tipp) einzuschalten.

Innerhalb von festgelegten Fristen nach Eingang des Formulars schickt der Kanzler dem Klagenden oder seinem Rechtsbeistand eine Antwort der betreffenden Organisation. Diese muss innerhalb von 30 Tagen vom Kläger erwidert werden (Replik), die wiederum zu einer Stellungnahme der Organisation führt (Triplik).

Eine mündliche Verhandlung findet äußerst selten statt. Das Verwaltungsgericht erhebt keine Gebühren für die Abwicklung einer Klage. Die Dauer eines Verfahrens liegt bei 1-2 Jahren. Entscheidungen des IAO-Verwaltungsgerichtes sind im allgemeinen endgültig.

Eine gründliche Lektüre relevanter Gerichtsentscheidungen kann einen ersten Eindruck über zu erwartende Ergebnisse vermitteln.

### 3. DKV-Restkostenabsicherung

(zusätzlich zu den Krankenversicherungen der Organisationen)

Im Rundbrief Nr. 42 wurden Mitglieder von Gesprächen des Vorstands mit der Deutschen Krankenversicherung AG (DKV) über die Möglichkeit einer Restkostenabsicherung zusätzlich zu den Krankenversicherungen der Organisationen informiert.

Aufgrund der Gespräche hat die DKV mit Schreiben vom Juni 1987 zunächst den in Genf stationierten deutschen VN-Bediensteten ein Angebot zu Vorzugsbedingungen unterbreitet.

Die den Mitgliedern des VDBIO seitens der DKV zugestanden Sonderkonditionen beinhalten folgende Leistungen und Vorteile:

- |             |  |
|-------------|--|
| Tarif:      | Versicherung nach dem im Vergleich zum Normaltarif günstigeren Spezialtarif für deutsche beihilfeberechtigte Beamte.   |
| Leistungen: | Ambulante Behandlung<br>20 %<br><br>Zahnärztliche Behandlung und Ersatz<br>20 %<br><br>Ein- oder Zweibettzimmer<br>20 %  |
| Vorteile:   | Erstattung grundsätzlich vom Rechnungsbetrag.<br>Keine Aussteuerung.<br>Der Tarif hat Weltgeltung, unabhängig vom Wohnsitz des Versicherungsnehmers.<br>Erstattung aufgrund von Rechnungskopien (die Krankenkassen verlangen die Vorlage der Rechnungsoriginale).<br>Bei Nichtinanspruchnahme Beitragsrückerstattung zwischen zwei und fünf Monatsprämien. |

Sollte sich der bestehende Versicherungsschutz bei der Krankenkasse einer Organisation ändern oder wegfallen (z.B. beim Ausscheiden aus der Organisation), kann der Versicherungsschutz bei der DKV innerhalb einer Frist von zwei Monaten auf 100% aufgestockt werden, selbst dann, wenn eine Krankheit vorliegen sollte.

#### 4. Rahmenvertrag des VDBIO mit der ALLIANZ Lebensversicherungs-AG

Die Sicherung der Alterseinkünfte gewinnt aufgrund steigender Lebenserwartung, sinkender Renten und steigender Kosten in den verschiedenen Alterssicherungssystemen erheblich an Bedeutung. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung hat der Vorstand des VDBIO im März 1995 mit der ALLIANZ Lebensversicherungs-AG einen Rahmenvertrag abgeschlossen, über den die Mitglieder und ihre Familienangehörigen, einschließlich der in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebenspartner, die Möglichkeit haben, zu verbesserten Konditionen Lebens- und Rentenversicherungen abzuschließen.

Die Wichtigkeit einer solchen zusätzlichen Vorsorgemaßnahme läßt sich am Beispiel eines VN-Bediensteten mit 20 Jahren Dienstzeit verdeutlichen. Während ein solcher Bediensteter Mitte der 80er Jahre noch 55% seiner letzten Nettobezüge als Pension erhielt, standen ihm 10 Jahre später nur noch ca. 41% in D-Mark oder Schweizer Franken zur Verfügung. Unabhängig von der unterschiedlichen Höhe der Besteuerung in den einzelnen

Ländern bleibt grundsätzlich festzuhalten, dass sich das Versorgungsniveau der VN-Bediensteten in den letzten Jahren bedeutend reduziert hat.

Innerhalb des Gruppenvertrages bietet die ALLIANZ Lebensversicherungs-AG auch sehr rentable, steuerfreie Kapitalanlageprodukte an, die die Rentabilität von Vorsorgemaßnahmen noch deutlich erhöhen. Das nachstehende Beispiel (bei Abschluss des Versicherungsvertrages im Jahre 1995) verdeutlicht dies und stellt zusätzlich den Vorteil des Gruppenvertrages dar:

*Eintrittsalter Tarif RG2M (R2M)  
48 Jahre, (Gruppentarif) (Einzeltarif)  
männlich*

Einzahlung: 5 x 12.000 im ersten Jahr  
Weitere beitragsfreie Anlagedauer: 7 Jahre

Garantierte Kapitalzahlung 81.617 DM (77.435 DM)

Garantierte Kapitalzahlung mit Gewinnbeteiligung 115.357 DM (109.372 DM)

Wertsteigerung (steuerfrei) 7,03% (6,44%)

Vorteil Gruppenvertrag: 0,59%

Für diese Berechnung wurden bereits die neuen Rechnungsgrundlagen (neue Sterbetafeln), die eine deutlich gestiegene Lebenserwartung berücksichtigen, zugrunde gelegt.



## Aus der Presse:

### Neuer deutscher Kandidat für IMF-Chefposten *Horst Köhler anstelle von Caio Koch-Weser*

Der Chef der Europäischen Bank für Wiederaufbau und Entwicklung (EBRD), Horst Köhler, soll nach dem Willen der deutschen Regierung neuer Generaldirektor des Internationalen Währungsfonds (IMF) werden. Köhler bestätigte eine entsprechende Anfrage von Bundeskanzler Schröder, nachdem der deutsche Finanzstaatssekretär und nominierte EU-Kandidat Caio Koch-Weser seine Kandidatur zurückgezogen hatte.

In die verfahrenere Lage um die Nachfolge des Franzosen Michel Camdessus als Generaldirektor des Internationalen Währungsfonds (IMF) vier Wochen nach dessen Rücktritt vom Amt ist am Dienstag wieder Bewegung gekommen. Der vom Bundeskanzler Gerhard Schröder gegen viel internationalen Widerstand portierte deutsche Kandidat, der gegenwärtige Staatssekretär im Bundesministerium für Finanzen, Caio K. Koch-Weser, ist aus dem Rennen ausgestiegen. Seinen Rückzug teilte Koch-Weser dem Bundeskanzler in einem Schreiben, welches das Datum vom 4. März trägt, mit. Da kaum jemand Deutschland die Anwartschaft auf das IMF-Spitzenamt bei einem allseitig akzeptablen persönlichen Vorschlag streitig macht, hat in hiesigen Ländern sofort die Suche nach einem neuen Bewerber begonnen. Noch am Wochenende bat Schröder den ehemaligen Staatssekretär im deutschen Finanzministerium und heutigen Präsidenten der in London ansässigen Europäischen Bank für Wiederaufbau und Entwicklung (EBRD), Horst Köhler, sich für diesen Chefposten zur Verfügung zu stellen. Am Dienstag erklärte sich Köhler in London zu einer Kandidatur bereit, "falls eine breite Mehrheit der IMF-Anteilseigner der Ansicht ist, dass ich an der Spitze des Fonds benötigt werde."

#### *Schlappe für die deutsche Regierung*

Der Brief von Koch-Weser an den deutschen Bundeskanzler kann eine gewisse Bitterkeit über den unerfreulichen Gang der Dinge bei der Nominierung des Camdessus-Nachfolgers nicht verbergen. Tatsächlich hat die deutsche Regierung mit dem Festhalten an Koch-Weser bzw. mit dem Erzwingen von dessen Kandidatur jegliches diplomatisches Geschick vermissen lassen. Dass es besonders viel Feingefühl, ein vorsichtiges, rechtzeitiges Sondieren und gegenseitiges informelles Abstimmen in den wichtigen Hauptstädten, eine besonders vielfältige Taktik sowie schliesslich auch viel und anhaltenden politischen Einsatz auf breiter - und nicht nur einige Interventionen eines Regierungschefs - zur Durchsetzung eines Kandidaten für ein Spitzenamt in einer multilateralen Organisation braucht, haben die jüngsten, würdelosen Beispiele, z.B. bei der Besetzung der Chefposten bei der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) oder der Welthandelsorganisation (WTO), gezeigt.

Wie potentielle Kandidaten für internationale Spitzenämter langfristig aufgebaut und lanciert werden, demonstriert Frankreich bereits seit Jahrzehnten. Die deutsche Politik hat in dieser Beziehung vom Nachbarland kaum etwas gelernt. Wenn es mit Köhler - oder eventuell mit einem anderen, noch nicht in den Vordergrund getretenen Namen - doch noch gelingen sollte, den IMF-Chefposten mit einem Deutschen zu besetzen, ist dies jedenfalls nicht als Erfolg für deutsche Personalpolitik zu werten: Das Argument, dass Deutschland wirklich wieder einmal in einer multilateralen Spitzenposition präsent sein sollte, besitzt inzwischen ein geradezu erdrückendes Gewicht.

### *Das Nein Washingtons als Hypothek*

Koch-Weser schreibt zur Begründung seines Rückzugs, dass es angesichts der ausdrücklichen Ablehnung seiner Kandidatur durch die Regierung der USA schwer sein würde, den tragenden Konsens zu entwickeln, den die IMF-Führung als zentrale Schaltstelle des internationalen Finanzsystem unbedingt braucht. "Darüber hinaus wäre es meines Erachtens überaus schwierig, den IMF ohne die

aktive Unterstützung des grössten Anteilseigners zu reformieren und durch eventuelle Krisen zu führen." Grundsätzlich und rückblickend habe sich einmal die Dringlichkeit eines Überdenkens der Auswahlverfahren für internationale Führungspositionen offenbart. Das übliche Verfahren sei häufig entwürdigend für die Kandidaten und schade letztlich den multilateralen Institutionen.

**Neue Zürcher Zeitung, 8. 3. 2000**



## **Der zweite Mann**

### *Horst Köhler setzt sich als IWF-Kandidat durch*

Er hatte sich vornehm zurückgehalten, wollte nur mit starkem Rückenwind ins Rennen um den Chefposten des Internationalen Währungsfonds (IWF) einsteigen, jetzt steht die Tür für Horst Köhler weit offen. Nachdem die Europäer ihn am Montag einmütig zu ihrem Kandidaten gekürt hatten, stimmte Stunden später auch Präsident Bill Clinton zu. Und wenn sich Köhler dieser Tage dem IWF-Direktorium präsentiert, ist die Sache bereits gelaufen: Erstmals gelangt ein Deutscher an die Spitze der wichtigsten internationalen Währungsinstitution.

Mit Köhler wird ein Banker mit internationaler Erfahrung nach Washington gehen, er ist schließlich seit 19 Monaten Präsident der Europäischen Bank für Wiederaufbau und Entwicklung in London. Sie finanziert die Transformation der ehemals sozialistischen Volkswirtschaften, arbeitet dabei aber wie eine Geschäftsbank rentabel. Der zuvor abgelehnte deutsche Kandidat Caio Koch-Weser hatte seine Karriere in der Weltbank gemacht, die sich hauptsächlich in den Ländern der Dritten Welt engagiert - mit Steuergeldern, wie es in Washington missbilligend heißt. Ein Mann aus diesem Stall passte nicht zur amerikanischen Absicht, den IWF konzentriert im Kampf gegen Währungskrisen und akute Zah-

lungsbilanzprobleme zu nutzen und nicht langfristige Kredite in marode Volkswirtschaften zu pumpen.

Der 57 Jahre alte Köhler war lange ein Mann im Hintergrund. Er arbeitete Gerhard Stoltenberg zu, als der Ministerpräsident in Kiel war. Nach der Wende 1982 ging er mit nach Bonn, wurde Abteilungsleiter im Finanzministerium und schließlich Staatssekretär unter Theo Waigel. Köhler - nicht Minister Waigel - war (zusammen mit Bundesbankpräsident Hans Tietmeyer) die entscheidende Kraft bei der Vorbereitung der Europäischen Währungsunion. Auch den europäischen Stabilitätspakt formulierte er entscheidend mit.

Nach außen von unerschütterlicher Freundlichkeit, zurückhaltend in der Selbstdarstellung, in der Sache stets hart - so haben Verhandlungspartner und Kollegen den promovierten Ökonomen kennen gelernt. Gewiss, deutsches Personal für internationale Führungsaufgaben ist dünn gesät. Aber dass ein SPD-Kanzler einen CDU-Mann aus der abgetretenen Kohl-Mannschaft präsentiert, deutet darauf hin, dass der Auserwählte beachtliche Qualitäten hat.

**Die Zeit, 16. 3. 2000**

**VERBAND DEUTSCHER BEDIENSTETER  
BEI INTERNATIONALEN ORGANISATIONEN  
DER VEREINTEN NATIONEN  
(VDBIO)**

**EINLADUNG**

Hiermit möchte der Vorstand Sie herzlich einladen zur

***24. Ordentlichen Mitgliederversammlung.***

Die Sitzung findet statt am **Montag, den 8. Mai 2000, um 17.30 Uhr**, im Internationalen Arbeitsamt (Bureau International du Travail), Route des Morillons 4, **Saal V, R.3**, 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 2 eine Teilnahmebestätigung bzw. Vollmacht. Wir bitten Sie, uns den entsprechenden Teil ausgefüllt zurückzusenden.

**Vorläufige Tagesordnung**

1. Begrüßung durch den Vorsitzenden
2. Wahl des Versammlungsleiters
3. Annahme der Tagesordnung
4. Grußadresse des Botschafters
5. Diskussion über die deutsche internationale Personalpolitik:  
Beiträge der geladenen Gäste mit anschließender Diskussion
6. Die Arbeit des VDBIO:
  - a) Jahresbericht des Vorstands
  - b) Aussprache über den Bericht und das weitere Aktionsprogramm
7. Haushalt:
  - a) Bilanz 1999 und Bericht der Rechnungsprüfer
  - b) Entlastung des Vorstands
  - c) Haushaltsplan 2000
  - d) Festsetzung der Mitgliedsbeiträge in EURO ab 2001
8. Neuwahl des Vorstands
9. Benennung der Rechnungsprüfer
10. Verschiedenes

*Die Berichte der örtlichen Arbeitskreise werden um 15.30 Uhr besprochen.*

**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!**

Bitte bis zum 4. Mai 2000 zurücksenden an:  
VDBIO, Postfach 254, CH-1211 Genf 19

Anlage 2 - RB 105

## TEILNAHMEBESTÄTIGUNG

a) An der **24. Ordentlichen Mitgliederversammlung** am Montag, den 8. Mai 2000, **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): .....

Unterschrift/Datum: .....

---

## VOLLMACHT

b) An der **24. Ordentlichen Mitgliederversammlung** am Montag, den 8. Mai 2000, 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)

Unterschrift/Datum: .....