

chung von Entsendungen Leerstellen in der bisherigen Besoldungsgruppe des Beamten auszubringen, auf denen die entsandten Beamten während ihrer Beurlaubung geführt werden. Kehrt der Beamte zu seiner Heimatbehörde zurück, wird er in eine freie oder die nächste freiwerdende Planstelle seiner Besoldungsgruppe eingewiesen. Die Leerstelle fällt dann weg.

Angestellte und Arbeiter des Bundes erhalten bei Entsendung Urlaub ohne Vergütung oder Lohn bis zur Dauer von höchstens 5 Jahren. Wollen sie auch nach Ablauf dieser Zeit bei der internationalen Organisation verbleiben, so ist ihr Arbeitsverhältnis im Bundesdienst aufzulösen. Angestellte und Arbeiter, die aus *persönlichen Gründen* (z. B. wegen besseren Fortkommens) in den Dienst einer Organisation treten wollen, werden nicht entsandt. Sie müssen ihr Arbeitsverhältnis im Bundesdienst auflösen, wobei auf die Einhaltung von Kündigungsfristen verzichtet werden kann. Die Zeit der Entsendung zu einer Organisation gilt als Dienst- und Beschäftigungszeit im Sinne des Tarifrechts.

Die Entsendungsrichtlinien werden auch für die öffentlichen Bediensteten im Landesdienst angewandt.

Für Bewerber aus der freien Wirtschaft bestehen zur Zeit

keine Regelungen, die ihnen nach Art der Entsendungsrichtlinien den Arbeitsplatz in ihrer Heimat erhalten. Vielmehr ist es Sache des Einzelnen, Vereinbarungen mit seinem Arbeitgeber über eine etwaige Rückkehr zu treffen.

Anmerkungen:

- 1 Nach den Angaben im *Annuaire des Organisations Internationales* (Brüssel 13. Auflage 1970/71) bestehen zur Zeit 242 ständige amtliche internationale Organisationen und Behörden und etwa das Zehnfache an privaten internationalen Zusammenschlüssen aller Art.
- 2 Im Sinne des Art. 1 des Abkommens über die Vorrechte und Befreiungen der Sonderorganisationen der UN: sind dies:
 - a) die Internationale Arbeitsorganisation (ILO)
 - b) die Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen (FAO)
 - c) die Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO)
 - d) die Internationale Finanzkorporation (IFC)
 - e) der Weltwährungsfonds (FUND)
 - f) die Weltbank (BANK)
 - g) die Weltgesundheitsorganisation (WHO)
 - h) der Weltpostverein (UPU)
 - i) der Internationale Fernmeldeverein (ITU)
 - j) jede andere Organisation, die durch Verträge den Vereinten Nationen gemäß Art. 57 und 63 der Charta angeschlossen ist, z. B. die Weltorganisation für Meteorologie (WMO) die Zwischenstaatliche Beratende Seeschiffahrtorganisation (IMCO), das Allgemeine Abkommen über Zölle und Handel (GATT).

Deutsche Kandidaten für die Vereinten Nationen

DR. LORENZ WALG

Der Beitritt der Bundesrepublik Deutschland zu den Vereinten Nationen wirft zugleich die Frage der personellen Mitarbeit von Deutschen in dieser Organisation auf. Aber auch in den mit den Vereinten Nationen verbundenen Sonderorganisationen und Sonderkörperschaften, die sich mit Entwicklungshilfe und anderen Aufgaben befassen, gewinnt das Problem einer deutschen Mitarbeit zunehmend an Bedeutung. Dies geht daraus hervor, daß der Bundesminister für wirtschaftliche Zusammenarbeit in einer vor kurzem vorgelegten Zwischenbilanz erläutert hat, daß die Beiträge an internationale Entwicklungsorganisationen innerhalb der letzten beiden Jahre von rund 500 auf rund 700 Millionen DM erhöht worden sind.

Wie wird man Mitarbeiter in diesen Organisationen? Die notwendigen Voraussetzungen und beruflichen Kenntnisse eines Kandidaten, die mit einer Beschäftigung zusammenhängenden Probleme sowie das Bewerbungsverfahren werden nachfolgend dargestellt.

1. Berufskundliche und sonstige Voraussetzungen für eine Kandidatur

Spezialisten kontra Generalisten

Die von den Organisationen zu besetzenden Positionen sind entweder Dienstposten in den Zentralverwaltungen der Organisationen (Headquarter-Positionen) oder Expertenposten im Außendienst (Field-Positionen). Die Mehrzahl der unbesetzten Stellen sind Expertenposten, besonders in jenen Organisationen, die sich mit Entwicklungshilfe befassen. Hierfür werden in der Regel hochqualifizierte Fachleute mit vorwiegend akademischer Ausbildung und mit ausgezeichneten Sprachkenntnissen (im allgemeinen Englisch, Französisch oder Spanisch) eingestellt.

Da die Aufgaben der Organisationen in die verschiedensten Sachgebiete hineinreichen, sind Berufsausbildungen der verschiedensten Art für einen Dienst in diesen Institutionen geeignet. Fast immer jedoch werden Spezialisten mit acht- bis zehnjähriger Berufserfahrung für eine ganz bestimmte Aufgabe gesucht. Generalisten ohne besondere Spezialkenntnisse sind kaum gefragt.

In den wirtschaftlich orientierten Organisationen können Diplom-Volkswirte und Diplom-Kaufleute Einsatzmöglich-

keiten finden. Es wird jedoch nicht etwa ein Diplom-Volkswirt gesucht, sondern, um ein Beispiel zu nennen, ein Makro-Ökonomiker für einen bestimmten Wirtschaftssektor mit mindestens dreijähriger Erfahrung in Statistik. Nur dieser Spezialist und nicht irgendein anderer Wirtschaftler, mag er noch so gut qualifiziert sein, bekommt eine Chance.

Auf dem technisch-naturwissenschaftlichen Sektor werden Diplom-Ingenieure mit besonderen Erfahrungen in Energie- und Wasserversorgung, im Nachrichtenwesen und in Verkehrsplanung angefordert. In landwirtschaftlichen Projekten bestehen Möglichkeiten für Spezialisten der Land- und Forstwirtschaft und der Hydrologie.

Im Bereich Erziehung, Wissenschaft und Kultur werden Fachleute für Wissenschaftsplanung, Erziehungswesen, Unterrichtsplanung und Bildungsökonomie eingesetzt. Hierfür kommen in erster Linie Hochschulprofessoren oder Dozenten und Fachleute mit langjährigen Erfahrungen in der Erwachsenenbildung in Frage.

Für Berufe ohne akademische Ausbildung besteht so gut wie keine Nachfrage. Die Vereinten Nationen rekrutieren handwerkliche Berufe, Büro- und Schreibkräfte, Botendienste und ähnliche Berufe, die als 'General Services' bezeichnet werden, am Ort der jeweiligen Dienststelle.

Die zu den Vereinten Nationen gehörenden oder mit ihnen verbundenen internationalen Dienststellen haben eine Zusammenstellung ihrer Arbeitsgebiete erstellt¹. Der im Anhang dieser Abhandlung wiedergegebene 'Überblick über die hauptsächlichsten Tätigkeitsgebiete der UN-Organisationen' gibt einen Hinweis, welche beruflichen und fachlichen Kenntnisse in den einzelnen Organisationen am besten zu verwerten sind. Da das Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) in praktisch jedem der genannten Tätigkeitsgebiete Projekte finanziert, ist diese Organisation nicht noch einmal besonders aufgeführt.

Young Professionals und Associate Experts

Die zumeist geforderten langjährigen Berufserfahrungen sollten nicht zu dem Schluß verleiten, daß für Nachwuchskräfte überhaupt keine Chancen bestehen. Einige UN-Organisationen, wie z. B. die Weltbank und der Internationale Währungsfonds, führen sogenannte Young-Professionals-Programme durch. Jedoch stehen hierfür nur sehr wenige Plätze zur Ver-

fügung. In Frage kommen Kandidaten, die im allgemeinen jünger als 28 Jahre sind, eine abgeschlossene wissenschaftliche Ausbildung mit sehr guten Examensnoten haben und über gute Sprachkenntnisse verfügen.

Bei der Weltbank finden in erster Linie Wirtschaftswissenschaftler und vereinzelt auch Diplom-Ingenieure Berücksichtigung, soweit ihre Ausbildung im Bereich der Aktivitäten der Weltbank liegt. Vereinzelt wurden auch Juristen als Young Professionals bei der Weltbank aufgenommen. Der Internationale Währungsfonds berücksichtigt praktisch nur Wirtschaftswissenschaftler, die sich während ihres Studiums und danach vorwiegend mit währungspolitischen Fragen befaßt haben. Dabei werden Kandidaten berücksichtigt, die wissenschaftlich tätig sind, möglichst mit Promotion. Die Young-Professionals-Programme bieten nach einer Ausbildung in Form einer praktischen Mitarbeit in den verschiedenen Abteilungen der Organisation die Möglichkeit der späteren Übernahme in ein unbefristetes Vertragsverhältnis.

Die Chancen für jüngere Kandidaten sind in einem zweiten Programm, den sogenannten Associate-Experts-Programme, etwas größer. Die Associate Experts (Beigeordnete Sachverständige) sind Fachkräfte, die über eine entsprechende Ausbildung verfügen, jedoch wegen der noch nicht vorhandenen langjährigen Berufspraxis nicht als Vollexperten eingesetzt werden können. Den Programmen für die Einstellung von Beigeordneten Sachverständigen liegen jeweils besondere Abkommen zugrunde, die zwischen der Bundesregierung und der betreffenden Organisation abgeschlossen werden.

Die Gestellung dieser Sachverständigen erfolgt aufgrund besonderer Einzelanträge der Organisation. Da die Kosten für den Einsatz Beigeordneter Sachverständiger durch die Bundesregierung getragen werden, hat diese ein direktes Vorschlagsrecht, jedoch trifft auch hier die Organisation die letzte Entscheidung. Die Anzahl der Positionen, die von deutschen Associate Experts besetzt werden kann, hängt von den im jeweiligen Haushaltsjahr bereitgestellten Mitteln ab. Zur Zeit können zwischen 40 und 60 Positionen im Jahr bei den UN, der FAO, der UNESCO und der ILO besetzt werden. Mit einigen weiteren Organisationen sind Abkommen über Associate Experts in Vorbereitung.

Für Beigeordnete Sachverständige gelten während ihres Einsatzes als internationale Bedienstete das Personalstatut der jeweiligen Organisation und die sonstigen Personalvorschriften mit einigen Änderungen. Sie werden zunächst für höchstens 12 Monate eingesetzt. Die Vertragsdauer kann jedoch, in der Regel um ein Jahr, verlängert werden.

Sonstige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Kandidatur

Die Arbeit in einer internationalen Organisation bietet die Möglichkeit, an der Lösung weltweiter und aktueller Probleme wirtschaftlicher, kultureller und technischer Art mitzuarbeiten. Hierfür sind gute berufliche Sachkenntnisse Voraussetzung. Die Einzelheiten über geforderte Kenntnisse und Erfahrungen gehen in der Regel aus einer Arbeitsplatzbeschreibung (job description) hervor, die für jeden zu besetzenden Posten erstellt wird. Im Ausland gewonnene berufliche Erfahrungen sind für einen Bewerber ein entscheidender Vorteil.

Über die Notwendigkeit ausgezeichneter Sprachkenntnisse wurde bereits gesprochen. Mindestens eine der Amtssprachen muß fließend beherrscht werden. Kenntnisse einer zweiten Amtssprache, die für eine praktische Arbeit ausreichen, werden häufig ebenfalls verlangt.

Der Einstellung in einer internationalen Behörde geht eine eingehende ärztliche Untersuchung voraus, zu welcher der Bewerber von der Organisation aufgefordert wird, die an seiner Einstellung interessiert ist. Für die Tätigkeit in Entwicklungsländern ist Tropentauglichkeit für den Bewerber und unter Umständen auch für die ihn begleitenden Familienangehörigen erforderlich.

Nahezu gleichwertig zur beruflichen Sachkenntnis ist die Bereitschaft zu werten, in einer Gruppe von Kollegen aus anderen Nationen eng zusammenzuarbeiten. Im allgemeinen neigt man in Deutschland dazu, spezielle Kenntnisse verhältnismäßig hoch einzuschätzen. Im internationalen Dienst zählen Takt, diplomatisches Geschick und eine gewisse Liebeshüflichkeit im Wesen und Auftreten mindestens genau so viel. Ebenso wichtig ist eine vorurteilsfreie Einstellung zu Menschen anderer Länder, Traditionen und Kulturen sowie die Fähigkeit zu wohlwollender, helfender und aufbauender Kritik.

2. Das Prinzip der Ausschreibung vakanter Positionen

Die internationalen Organisationen sind bei Stellenbesetzungen im allgemeinen an das Prinzip der öffentlichen Ausschreibung gebunden. Der deutsche Bewerber trifft also auf Konkurrenten aus anderen Mitgliedstaaten der Organisation. Die Konkurrenz ist hart, weil die internationalen Positionen sehr begehrt sind.

Bei der Auswahl der Kandidaten durch die Organisation können ferner politische Faktoren eine Rolle spielen, zum Beispiel, wenn ein Experte für ein Entwicklungsland gesucht wird, dessen diplomatische und wirtschaftliche Beziehungen zur Bundesrepublik gestört sind. Ablehnungen von Bewerbern sind daher häufig, und — was schlimmer ist — sie brauchen nicht immer mit der Qualität des Kandidaten in Zusammenhang zu stehen. Dies trifft hochqualifizierte Bewerber, um die es sich im Regelfalle handelt, psychologisch besonders hart. Ein Universitätsprofessor oder eine qualifizierte Persönlichkeit aus der Wirtschaft ist nicht bereit — und hat es in den meisten Fällen auch nicht nötig —, laufend detaillierte Fragebogen auszufüllen, sich anzubieten und Einstellungsinterviews über sich ergehen zu lassen.

Die Ausschreibungen, deren Form bei den einzelnen Organisationen unterschiedlich ist, enthalten die Einzelheiten über die zu besetzenden Positionen. Neben Dienort, Bezeichnung, Einstufung und Besoldung der Position, Vertragsort- und Dauer sowie Bewerbungsfrist wird die Aufgabenstellung des Postens in Form einer »job description« genannt. Ferner werden die vom Bewerber geforderten Qualifikationen wie Studienrichtung, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse und Alter bezeichnet. Manche Ausschreibungen enthalten zusätzliche Angaben über den Organisationsrahmen, in den die Position eingebettet ist oder andere als »background information« bezeichnete Einzelheiten.

Das Prinzip der Ausschreibung, mit dem eine möglichst gleichmäßige und den Finanzleistungen der Mitgliedstaaten entsprechende Besetzung von Positionen erreicht werden soll, setzt außerdem der initiativen Bewerbung enge Grenzen oder verbietet sie ganz. Allgemeine Bewerbungen, die (wie es in der internationalen Terminologie heißt) »for general consideration« eingereicht werden und sich nicht auf eine bestimmte Ausschreibung beziehen, sind so gut wie zwecklos. Hinzu kommt, daß es Ausschreibungen gibt, die »unecht« sind, weil innerhalb der Organisation schon eine bestimmte Person für den Posten vorgesehen ist.

Bisweilen liegen spezialisierte Ausschreibungen vor, für die oft nicht der richtige Bewerber gefunden werden kann. Andererseits gibt es eine Reihe hochqualifizierter Bewerber, für die keine passende Ausschreibung vorhanden ist.

In allen internationalen Organisationen, wovon die UN-Organisationen nur ein Teil sind, werden im vergleichbaren Höheren Dienst zur Zeit etwa 2200 Deutsche beschäftigt. Wie hoch die Zahl der von Deutschen jährlich neu zu besetzenden Positionen ist, läßt sich nicht genau ermitteln. Sie beträgt sicherlich nur einen Bruchteil der Beschäftigtenzahl, ist also nicht sehr bedeutend.

3. Das Risiko der befristeten Laufzeit von Verträgen

Die meisten Arbeitsverträge, die von internationalen Organisationen angeboten werden, sind zeitlich befristet. Zwar ist

in den Generalsekretariaten die Form der Dauerverträge (permanent appointment) vorherrschend, jedoch besteht auch hier die Tendenz, einem neuen Mitarbeiter zunächst einen zeitlich befristeten Vertrag (fixed term appointment) zu geben.

Für die Experten in den ›field positions‹ ist dies die Regel. Dies hängt mit der Notwendigkeit zusammen, Entwicklungshilfemaßnahmen innerhalb eines bestimmten Zeitraumes abzuschließen. Die Vertragsdauer beläuft sich von wenigen Wochen (z. B. bei Gutachten) über einige Monate bis zu zwei oder drei Jahren, je nach Art der durchzuführenden Aufgabe.

Diese Zeitverträge beinhalten für den Kandidaten ein erhebliches Risiko insofern, als nicht im voraus gesagt werden kann, ob ein Vertrag verlängert wird (z. B. durch eine Verlängerung des Projekts) oder ob nach Beendigung des Projekts die Übernahme eines Experten in einem anderen Projekt möglich ist. Damit ergibt sich zwangsläufig die Frage der Anschlußtätigkeit, in der Regel wieder im Heimatland.

Die Problematik liegt im Wesen der Expertentätigkeit. Es dürften deshalb für derartige Expertenposten vorwiegend solche Personen in Betracht kommen, die aus ihrer festen Position im Heimatland für die Dauer der Tätigkeit beurlaubt werden können, oder die aus sonstigen Gründen das Risiko einer kurzfristigen Tätigkeit im Ausland nicht scheuen. Am günstigsten liegt der Fall für Angehörige des Öffentlichen Dienstes, da diese von ihren Heimatbehörden zum Dienst in internationalen Organisationen auf Grund der Entsendungsrichtlinien des Bundesministers des Innern beurlaubt werden können.

Im Falle eines Experteneinsatzes erfolgt zwar die Einstellung durch die betreffende Organisation, jedoch ist die Einstellung eines Kandidaten nur mit Zustimmung der Regierung möglich, in deren Land der Einsatz erfolgen soll. Normalerweise werden der betreffenden Regierung durch die Organisation einige Kandidaten, meist verschiedener Nationalität, vorgeschlagen. Dieses Verfahren bedingt oft lange Laufzeiten für eine Bewerbung.

4. Verfahren bei der Bewerbung

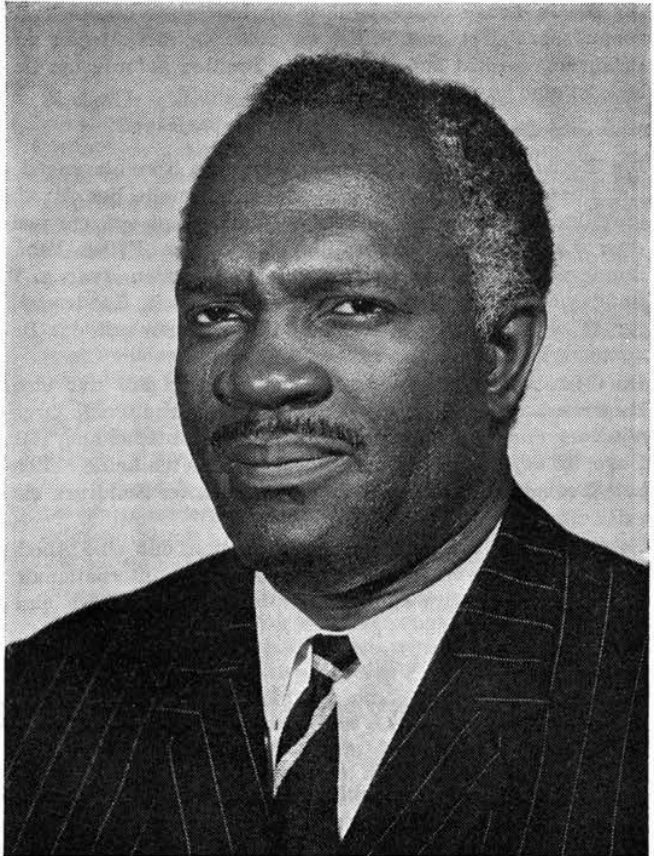
Das Büro für Führungskräfte zu Internationalen Organisationen — BFIO

Die Bundesregierung hat durch Kabinettsbeschluß einen Ausschuß für die deutsche personelle Beteiligung an Internationalen Organisationen gegründet, der unter dem Vorsitz des Auswärtigen Amtes arbeitet. Im Rahmen dieses Ausschusses ist das ›Büro für Führungskräfte zu Internationalen Organisationen (BFIO)‹ in der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) in Frankfurt am Main, Feuerbachstraße 42, mit der Gewinnung und Erfassung deutscher Staatsangehöriger für den internationalen Dienst beauftragt.

Im einzelnen sind die Funktionen des BFIO in einer Vereinbarung zwischen dem Auswärtigen Amt und der Bundesanstalt für Arbeit wie folgt definiert²:

1. Erfassung aller bei Internationalen Organisationen tätigen deutschen Staatsbürger;
2. Zentrale Sammlung und Auswertung der Vakanzen Internationaler Organisationen;
3. Bekanntmachung der Stellenausschreibungen an geeignete Bewerber, Dienststellen, Berufsverbände, Universitäten und sonstige Stellen;
4. Zentrale Erfassung von Bewerbern für den internationalen Dienst;
5. Vorauswahl und Benennung von Bewerbern an die zuständigen Bundesministerien.

Bewerber können sich beim BFIO für eine Verwendung im internationalen Dienst registrieren lassen. Sie werden dann über für sie geeignete Vakanzen unterrichtet. Die derzeit bestehende Bewerber-Kartei umfaßt rund 3500 Personen. Die



Zum Leitenden Direktor von UNITAR wurde Davidson Nicol aus Sierra Leone mit Wirkung vom 1. September 1972 von Generalsekretär Kurt Waldheim berufen. UNITAR ist das Institut der Vereinten Nationen für Ausbildung und Forschung. Seine Aufgabe ist es, die Wirksamkeit der Vereinten Nationen zu stärken. — D. Nicol war zuletzt Hochkommissar seines Landes in London und zugleich Botschafter zu den skandinavischen Ländern. Von 1969 bis 1971 leitete er die UN-Botschaft von Sierra Leone in New York.

Übernahme der Personaldaten in EDV ist in Vorbereitung, um eine möglichst schnelle Auswahl und Unterrichtung der Interessenten zu gewährleisten.

Bewerbungsfristen und Personalfragebogen

Wenn ein Interessent sich für einen vakanten Posten bewerben will, so übernimmt das BFIO die Abwicklung der mit einer Bewerbung zusammenhängenden Verwaltungsarbeit. Es übersendet dem Kandidaten den Personalfragebogen der betreffenden Organisation, der ausgefüllt schnellstmöglich zurückgesandt werden sollte, damit die Nominierung innerhalb der gesetzten Frist erfolgen kann. Die Bewerbungsfristen sind häufig kurz bemessen. Sie betragen im Regelfalle 4 bis 6 Wochen, in selteneren Fällen 3 Monate vom Datum der Ausschreibung an gerechnet. Normalerweise müssen Bewerbungen bis zu einem bestimmten Einsendetermin (closing date) vorliegen. Es ist deshalb ratsam, den Schriftwechsel mit dem BFIO möglichst zügig zu führen.

Der Ausfüllung der Personalfragebogen sollte besonderes Augenmerk gewidmet werden. Die Fragebogen stellen für die Organisation zunächst die einzige Beurteilungsmöglichkeit eines Kandidaten dar. Die hauptsächlichsten Studienrichtungen sind im einzelnen anzugeben und die Übersetzung besonderer deutscher Bezeichnungen darf nicht zu Mißverständnissen Anlaß geben (z. B. ist Technische Hochschule nicht mit ›Technical High-School‹ zu übersetzen).

Die Organisation stellt aus dem Fragebogen ferner fest, ob die vom Bewerber bisher ausgeübten Tätigkeiten und Einzelheiten der ›job description‹ entsprechen. Es ist deshalb zu empfehlen, daß der Bewerber seinen beruflichen Werdegang und seine Fachkenntnisse sowie sonstige Einzelheiten, die ihn

für die in Frage stehende Position besonders qualifizieren, genau spezifiziert, angibt. Liegen seine Qualifikationen und Erfahrungen nicht auf dem für die Position geforderten Gebiet, ist eine Bewerbung zwecklos.

Benennung der Kandidaten

Die Weiterleitung der Fragebogen und die Nominierung der Kandidaten erfolgen über die Benennungsstelle des für die jeweilige Organisation zuständigen Bundesministeriums, welches die Bewerbung unterstützt. In einigen Fällen haben Bundesministerien nachgeordnete Dienststellen (wie z. B. Bundesamt für Ernährung und Forstwirtschaft, Bundesstelle für Entwicklungshilfe, Deutscher Wetterdienst) mit der Benennung beauftragt.

Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, daß mit einer längeren Laufzeit bei Bewerbungen für internationale Organisationen gerechnet werden muß, bis eine Entscheidung fällt. Dabei ist ein Zeitraum von mehr als 6 Monaten keine Seltenheit. Deshalb sollten Bewerbungen nicht unter Zeitdruck eingeleitet werden.

Es muß ferner darauf hingewiesen werden, daß eine Ablehnung eines Bewerbers infolge der großen internationalen Konkurrenz von Bewerbern aus allen Mitgliedstaaten einer

Organisation verhältnismäßig häufig vorkommen kann. Die Einleitung mehrerer Bewerbungen ist deswegen möglich und ratsam.

Sobald seitens einer Organisation Interesse an der Einstellung eines Kandidaten besteht, setzt sie sich in der Regel mit dem betreffenden Bewerber direkt in Verbindung und vereinbart ein Interview, um einen Eindruck der Persönlichkeit des Kandidaten zu gewinnen. Ein Interview oder generell geäußertes Interesse einer Organisation beinhalten jedoch noch keine positive Aussicht auf Einstellung. Deshalb sollten auch noch keine Schritte zur Lösung des bestehenden Arbeitsverhältnisses eingeleitet werden. Erst wenn ein konkretes Angebot vorliegt und die bei allen Organisationen vor der Einstellung erforderliche ärztliche Untersuchung positiv verlaufen ist, können endgültige Maßnahmen ins Auge gefaßt werden.

Anmerkungen:

* Siehe Tabelle: Überblick über die hauptsächlichsten Tätigkeitsbereiche der UN-Organisationen, S. 197 f.

1 Assistance for Economic and Social Development available from the United Nations System. — United Nations Publication No. E/AC.51/GR/21, New York, 1969.

2 Vereinbarung vom 1. Oktober/4. November 1971 über die Übertragung von Aufgaben der Personalvermittlung zu internationalen Organisationen auf die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung. Bundesanzeiger Nr. 228 vom 8. 12. 1971.

Nationalitätenverteilung in den Vereinten Nationen

HEINRICH JÜTTNER

Der Beitritt der Volksrepublik China zu den Vereinten Nationen hat dort ein Problem wieder aufgeworfen, dessen Lösung man sich schon nahe geglaubt hatte: das Problem einer ausgewogenen Nationalitätenverteilung im UN-Personal. Es scheint daher interessant, einmal zu untersuchen, welche Fragen diese spezifische Eigenart der internationalen Organisationen aufwirft, welche Grundsätze dabei gelten, welche Lösungsversuche unternommen werden und wie die tatsächliche Situation aussieht. Dabei sollen die Vereinten Nationen, ihre Sonderkörperschaften wie UNIDO, UNCTAD, UNDP und UNICEF sowie ihre Sonderorganisationen (FAO, ILO, UNESCO, WHO, Weltbank u. a.) betrachtet werden.

Der internationale bzw. überstaatliche Charakter dieser Organisationen ist in der Satzung festgelegt, so z. B. in Artikel 100 der UN-Charta. An anderer Stelle wird dann ausgeführt, daß die Bediensteten auf einer möglichst breiten geographischen Basis auszuwählen sind (z. B. Art. 101 Abs. 3 der UN-Charta). Diese Formulierung ist vage und erklärt, daß in der Diskussion über die Nationalitätenverteilung unterschiedliche Ansichten vertreten wurden und werden.

Geltungsbereich der Nationalitätenverteilung

Die Forderung nach einer breiten Nationalitätenverteilung wirft vor allem drei Probleme auf:

1. Wie läßt sich dieses Prinzip mit der Forderung nach Mitarbeitern höchster Befähigung, Leistung und Integrität verbinden?
2. Welche Gruppen der internationalen Bediensteten werden in die Nationalitätenverteilung einbezogen und welche Kriterien gelten dabei?
3. Welche Daten können herangezogen werden, um die Angemessenheit der Nationalitätenverteilung festzustellen und zu beurteilen?

Nationalitätenverteilung und Eignungsprinzip stehen in einem Spannungsverhältnis zueinander, schließen sich aber nicht grundsätzlich aus. Die Lösung dieses Problems wird in erster Linie durch die bei der UNO geübte Flexibilität bei der Nationalitätenverteilung erleichtert. Außerdem mag die »richtige« Nationalität eines Bewerbers, der nach Leistungskriterien vielleicht erst im zweiten oder dritten Rang steht, aus politi-

schen Gründen für die Organisation von größerem Wert sein, da sie allen Mitgliedsstaaten das Gefühl auch der personellen Mitarbeit vermitteln muß und will. Eine breite Nationalitätenverteilung ist nicht nur ein politisches Erfordernis, sondern unterstützt auch die Tätigkeit der internationalen Organisation.

Die bei der Bemessung und Beurteilung der Nationalitätenverteilung gültige Flexibilität zeigt sich besonders deutlich an dem einbezogenen Personenkreis. So werden grundsätzlich nur die dem deutschen Höheren Dienst entsprechenden Bediensteten (die Besoldungsstufen von P-1 an aufwärts), also die »Professionals«, betrachtet. Die Nationalitätenverteilung wird also nicht auf die Mitarbeiter des »General Service« und auf die »Manual Workers« angewandt. Dies beruht vor allem auf den unzureichenden technischen Möglichkeiten, auch für diese Posten genügend Bewerber aus den verschiedenen Mitgliedsstaaten zu finden. Außerdem spielen finanzielle Fragen — so der von der Organisation zu zahlende Heimaturlaub — und die Befürchtung sozialer Probleme eine Rolle. Überwiegend sind daher in diesen Funktionen Angehörige des gastgebenden Staates tätig.

Unter den »Professionals« gilt die Nationalitätenverteilung wiederum nur für die in den Hauptsitzen und in den Regionalbüros beschäftigten Mitarbeiter, nicht jedoch für die der Lokalbüros — z. B. bei der ILO — und für die im Rahmen von Entwicklungsprojekten eingesetzten Sachverständigen, die sogenannten »field experts«. Letztere sind aus verschiedenen Gründen ausgenommen: Bei bestimmten Vorhaben können qualifizierte Fachleute oft nur in wenigen Staaten gefunden werden. Auch sind manche Positionen nur schwer zu besetzen, ein Problem, das durch eine strenge Nationalitätenverteilung als zusätzliches Auswahlkriterium noch verstärkt würde. Weiterhin erhalten die Sachverständigen in der Regel Kurzzeitverträge; ihr häufiger Wechsel würde eine ausgewogene Nationalitätenverteilung sehr erschweren. Und schließlich hängt der Einsatz der Sachverständigen von der Zustimmung bzw. Auswahl des Entwicklungslandes ab, liegt also nicht allein in der Entscheidungsbefugnis der internationalen Organisation.

Mitarbeiter mit kurzfristigen Anstellungsverträgen — bis zu