

Das Personalwesen der Vereinten Nationen

Ein Überblick über seine Organisation

JOSEF KLEE

Das Personalwesen der Vereinten Nationen ist ein äußerst interessantes und komplexes Thema. Es ist erstaunlich, daß die Personalfragen und Personalpraktiken der Weltorganisation selbst in Fachkreisen kaum diskutiert werden¹. Das UN-Personalwesen umfaßt die üblichen Personal- und Sozialaufgaben, wie sie jede größere Behörde und jedes Unternehmen kennt. Bedingt durch den besonderen Charakter der UNO haben die einzelnen Funktionsbereiche wie Rekrutierung, Besoldung, Beförderung, Schulung oder Personalvertretung jedoch ganz andere Dimensionen, andere Aspekte und Probleme. Verschiedene Faktoren beeinflussen und prägen die Personalfunktionen der Vereinten Nationen. Sie sind eine Weltorganisation, in der Bedienstete aus aller Welt tätig sind, und in der es keine Vorrangstellung oder Privilegien bestimmter Nationen in internen Organisations-, Führungs- und Personalangelegenheiten geben soll. Ferner ist die Aufgabenstellung universell, heterogen und komplex; sie erstreckt sich von Fragen der weltweiten Friedenssicherung über humanitäre Hilfsaktionen bis zu Projekten der technischen Entwicklung. Und schließlich spielen politische Gesichtspunkte und Überlegungen auch in Personalangelegenheiten eine wesentliche Rolle. Die Vereinten Nationen haben, da es außer dem Völkerbund keine Vorbilder gab, auf vielen Gebieten der internen Organisation, der Führung und des Personalbereichs neue Wege beschritten. Organisationssoziologisch gesehen stellen die Vereinten Nationen ein einmaliges Phänomen dar: Mitarbeiter aus mehr als 120 Ländern mit unterschiedlichsten ideologischen Auffassungen tragen gemeinsam und gleichberechtigt die Verantwortung für eine funktionsfähige Weltbehörde. Sie müssen zwangsläufig neue Verhaltensweisen, neue Kommunikations- und Entscheidungstechniken sowie neue Organisationspraktiken entwickeln und einüben.

I. Personalstruktur

Im System der Vereinten Nationen² (ohne Berücksichtigung der Bediensteten der Weltbank sowie deren Tochterorgane und des internationalen Währungsfonds³) sind weltweit über 40 000 Personen beschäftigt. Davon arbeiten ungefähr 12 000 Bedienstete in den Dienststellen des Sekretariats als dem Hauptverwaltungsorgan der Weltorganisation.

Die Struktur und der Status der Bediensteten unterscheiden sich vergleichsweise von denen des deutschen öffentlichen Dienstes. Die UN-Bediensteten sind in die beiden Kategorien des *professionellen Dienstes (Professional Service)* und des *allgemeinen Dienstes (General Service)* eingeteilt. Im Sekretariat beträgt die Zahl der Bediensteten des professionellen Dienstes etwa 5 000 und die des allgemeinen Dienstes mehr als 7 000. Die Dienstposten des professionellen Dienstes erfordern normalerweise vom Stelleninhaber eine Hochschulbildung. Insofern kann man diese Kategorie mit der des höheren Dienstes in der Bundesrepublik Deutschland vergleichen. Der allgemeine Dienst umfaßt alle Arbeitsplätze, an denen Bürotätigkeiten, manuelle Tätigkeiten (z. B. für Instandhaltung und Wartung von Gebäuden und Maschinen) und sonstige Dienstleistungen verrichtet werden.

Ohne Berücksichtigung der Fachleute für Entwicklungsprojekte (ca. 1 500) verteilten sich 1977 die Stellen des professionellen Dienstes (ca. 3 500) folgendermaßen: 884 Verwaltungsfachleute, 852 Dolmetscher und Übersetzer, 733 Wirtschaftler, 220 Fachleute des Informations- und Pressedienstes, 209 Sozialwissenschaftler, 126 Bibliothekare und Druckereifachleute, 124 Politische Experten, 101 Juristen und 264 Fachleute anderer Berufskategorien. Die Rekrutierung des professio-

nellen Dienstes erfolgt nach einem komplizierten Schlüssel, der für jeden Mitgliedstaat eine Quote festlegt. Dieser sogenannten geographischen Verteilung unterliegen jedoch nur etwa 2 700 Stellen. Es handelt sich hierbei um die genannten ca. 3 500 Positionen abzüglich der Stellen des Sprachendienstes. Vereinfacht dargestellt basiert der heutige Quotenschlüssel auf einer statistischen Berechnung aus der Anzahl der Mitgliedstaaten, der Bevölkerungsstärke sowie des Mitgliedsbeitrages der einzelnen Länder, der sich seinerseits nach dem Sozialprodukt bemißt. Um eine gewisse Flexibilität zu wahren, ist die Quote als Bandbreite festgelegt. Die höchste Quote (d. h. Anspruch auf die Besetzung von Positionen) beträgt 386 bis 522 Stellen (Vereinigte Staaten) und die niedrigste Quote, die von einer Vielzahl von Ländern gehalten wird, 2 bis 7 Stellen⁴.

Für den allgemeinen Dienst bestehen keine besonderen Rekrutierungsaufgaben hinsichtlich der Nationalität der Bediensteten. Der Mitarbeiterstab dieser Kategorie ist ebenfalls sehr stark multinational. In der Regel setzt sich ein großer Teil des allgemeinen Dienstes jedoch aus Einheimischen des Landes zusammen, in dem sich die betreffende Dienststelle befindet.

Das Anstellungsverhältnis der Bediensteten der Vereinten Nationen unterscheidet sich ebenfalls vom Dienstverhältnis der Beamten oder Angestellten des deutschen öffentlichen Dienstes; so kennt die UNO beispielsweise nicht das Konzept des Beamten auf Lebenszeit. Sie hat vielmehr verschiedene Anstellungsverträge, nämlich Anstellungsverträge auf Zeit, die sich in Probeverträge und befristete Verträge unterteilen, sowie langfristige Anstellungsverträge, die nach Dauerverträgen⁵ und sogenannten regulären Verträgen unterschieden werden. Es ist im einzelnen genau definiert, welche Voraussetzungen und Kriterien für die verschiedenen Vertragsverhältnisse gelten. Wie in jeder Bürokratie sind auch hier die Dienststränge, die der Besoldungsordnung entsprechen, genau geregelt. In den ersten Jahren nach der Gründung der UNO wurde das amerikanische Dienstrangsystem praktiziert, das sich aus achtzehn Diensträngen für alle Bediensteten zusammensetzt. Dieses System wurde später durch ein UN-spezifisches System ersetzt.

Grundsätzlich wird zwischen den Diensträngen des allgemeinen Dienstes und denen des professionellen Dienstes unterschieden. Die Dienstränge des allgemeinen Dienstes sind nicht einheitlich; sie variieren von Land zu Land, um den Gepflogenheiten des Ortes, an dem sich die jeweilige Dienststelle befindet, Rechnung zu tragen. So werden in New York nur fünf Dienstränge, in Genf sieben Dienstränge und in Nairobi neun Dienstränge unterschieden. Die Dienstränge des professionellen Dienstes sind jedoch weltweit einheitlich; ihre Zahl beträgt neun.

II. Grundlagen der Personalpolitik

Es bedarf wohl keiner Erörterung, daß die Personalpolitik der Vereinten Nationen durch feste Grundsätze und eindeutige Regelungen abgesichert sein muß, um Konflikte oder gar Krisen zu vermeiden. Sowohl die UNO als Organisation als auch die einzelnen Mitgliedstaaten haben seit der Gründung der Weltorganisation der Ausgestaltung der Personalpolitik einen hohen Stellenwert eingeräumt. Von Zeit zu Zeit haben Sonderausschüsse oder externe bzw. interne Experten bestimmte Fragenkomplexe der Personalpolitik untersucht und entsprechende Reformvorschläge gemacht. Außerdem werden jährlich während der Generalversammlung im Ausschuß für Verwaltungs- und Haushaltsfragen ausführliche Debatten

über personalpolitische Probleme geführt. Die Prinzipien bzw. Regelungen der UN-Personalpolitik sind in verschiedenen offiziellen Dokumenten niedergelegt, insbesondere in der Charta, dem Personalstatut, einer Vielzahl von Resolutionen der Generalversammlung und dem Statut für die Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst (International Civil Service Commission, ICSC). In der Charta sind in den Artikeln 100 und 101 grundlegende Prinzipien der UN-Personalpolitik aufgestellt. In Artikel 100 sind die Prinzipien der Unabhängigkeit und des internationalen Charakters der Funktionen der Bediensteten verankert;

Abs. 1 besagt unter anderem: »Der Generalsekretär und die sonstigen Bediensteten dürfen bei der Wahrnehmung ihrer Pflichten von einer Regierung oder von einer Autorität außerhalb der Organisation Weisungen weder erbitten noch entgegennehmen« und Abs. 2 desselben Artikels lautet: »Jedes Mitglied der Vereinten Nationen verpflichtet sich, den ausschließlichen internationalen Charakter der Verantwortung des Generalsekretärs und der sonstigen Bediensteten zu achten und nicht zu versuchen, sie bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu beeinflussen«.

Es sei hier am Rande angedeutet, daß eine strikte Anwendung dieser Prinzipien in der Vergangenheit mitunter problematisch war.

Weitere grundsätzliche Regelungen für die Personalpolitik enthält der Artikel 101 der Charta.

Abs. 1 dieses Artikels lautet: »Die Bediensteten werden vom Generalsekretär in Einklang mit Regelungen ernannt, welche die Generalversammlung erläßt«. In Artikel 101 Abs. 2 ist die Zuordnung der Bediensteten zu den verschiedenen Organen wie Wirtschafts- und Sozialrat, Treuhandrat etc. geregelt. Abs. 3 desselben Artikels enthält einige sehr bedeutsame Grundsätze. Dort heißt es: »Bei der Einstellung der Bediensteten und der Regelung ihres Dienstverhältnisses gilt als ausschlaggebend der Gesichtspunkt, daß es notwendig ist, ein Höchstmaß an Leistungsfähigkeit, fachlicher Eignung und Ehrenhaftigkeit zu gewährleisten. Der Umstand, daß es wichtig ist, die Auswahl der Bediensteten auf möglichst breiter geographischer Grundlage vorzunehmen, ist gebührend zu berücksichtigen«.

Artikel 101 bildet außerdem das Fundament für eine Reihe personalpolitischer Regelungen, insbesondere für die Festlegung der allgemeinen Beschäftigungsbedingungen (Besoldung, Sozialleistungen etc.), der Anforderungskriterien an die Bediensteten (z. B. bei Rekrutierung und Beförderung) sowie der Kriterien für die Rekrutierung nach geographischen Gesichtspunkten (d. h. für die Aufstellung des Quotenschlüssels).

Das bedeutendste Dokument für die tägliche Personalarbeit ist das Personalstatut. Es wurde von der Generalversammlung unter Bezugnahme auf Artikel 101 der Charta durch die Resolution 590 (VI) vom 2. Februar 1952 erlassen und ist später mehrmals ergänzt bzw. geändert worden. Umfang und Zweck des Personalstatuts sind wie folgt definiert:

»Das Personalstatut umfaßt die grundlegenden Dienstbedingungen sowie die Grundrechte, Aufgaben und Pflichten des Sekretariats der Vereinten Nationen. Es verkörpert die umfassenden Prinzipien der Personalpolitik für das Personalwesen und die Verwaltung des Sekretariats.«

Das Personalstatut enthält die üblichen dienstrechtlichen Regelungen wie beispielsweise zu den Pflichten und Rechten der Bediensteten, der Besoldung, der Einstellung und Beförderung, der Personalvertretung, den Disziplinarmaßnahmen. Seit Gründung der Weltorganisation sind in personalpolitischen Fragen eine Vielzahl von Resolutionen von der Generalversammlung verabschiedet worden. In diesen Resolutionen wurden zum einen Grundsätze aufgestellt, die nicht eindeutig im Personalstatut niedergelegt sind, und zum anderen personalpolitisch aktuelle Probleme geregelt, die einer grundsätzlichen Klärung seitens der Generalversammlung bedurften. Derartige Resolutionen erstrecken sich beispielsweise auf folgende Fragenkomplexe:

> Rekrutierung von Bediensteten aus nicht- und unterrepräsentierten Ländern und insbesondere aus Entwicklungsländern, Resolution 3417 B (XXX) vom 8. Dezember 1975;

- > Rekrutierung und Beförderung von weiblichen Bediensteten sowie deren Status und Beschäftigungsbedingungen, Resolution 3416 (XXX) vom 8. Dezember 1975;
- > Ermittlung des Quotenschlüssels für die geographische Verteilung der Bediensteten, Resolution 1852 (XVII) vom 19. Dezember 1962;
- > Erforderliche Sprachkenntnisse der Bediensteten für die Einstellung und Beförderung, Resolution 2480 B (XXIII) vom 21. Dezember 1968.

Eine besondere Funktion für die Personalpolitik der Weltorganisation hat die bereits erwähnte Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst (ICSC). Ihre Errichtung wurde erst von der 29. Generalversammlung im Jahre 1974 beschlossen, obwohl sie bereits seit 1945 gefordert worden war. Das Konzept für diese Kommission stammt aus der angelsächsischen Bürokratie, wo eine von einer Verwaltungsbehörde unabhängige Institution die Grundsätze und Methoden der Personalpolitik erläßt und regelt. Die Kommission setzt sich aus 15 Mitgliedern zusammen, die von der Generalversammlung ernannt werden, und verfügt über ein Sekretariat mit festangestellten Personalfachleuten.

Zielsetzung der ICSC ist die Vereinheitlichung der Personalpolitik im System der Vereinten Nationen. Gemäß Art.1 des Statuts für diese Kommission besteht die Aufgabenstellung der ICSC in der Regelung und Koordination der Beschäftigungsbedingungen im UN-System. In Art.9 dieses Statuts ist die Aufgabenstellung wie folgt spezifiziert: »Entwicklung eines einzigen einheitlichen internationalen Verwaltungsdienstes durch die Anwendung allgemein gültiger Personalmaßstäbe, -methoden und -einrichtungen«. Weiterhin ist im Statut der ICSC eine Reihe von spezifischen Aufgaben aufgeführt. Eine der wesentlichen Aufgaben der ICSC ist die Erarbeitung von Vorschlägen für die Generalversammlung zu Besoldung, Beihilfen, Personalabgabe usw. des professionellen Dienstes. Weitere Funktionen der ICSC sind insbesondere die Einstufung der Dienstorte zwecks Anwendung des Kaufkraftausgleichs, die Aufstellung von Grundsätzen für die Stellenbewertung, die Einstellungsrichtlinien, die Erschließung von Rekrutierungsressourcen und die Durchführung von Auswahlbewerben.

III. Organisation des Personalbereichs

Die Personalaufgaben des Sekretariats der Vereinten Nationen verteilen sich zum einen auf den zentralen Bereich Personalwesen in New York und zum anderen auf die lokalen Personalabteilungen in den verschiedenen Dienstorten. Der zentrale Bereich Personalwesen entwickelt und koordiniert die Personalpolitik für alle Bediensteten des Sekretariats und bearbeitet alle Personalangelegenheiten der in New York Beschäftigten. Die dezentralen Personalabteilungen befassen sich mit den üblichen Personalaufgaben wie Rekrutierung, Personalverwaltung und Personalbetreuung für die Bediensteten der jeweiligen Dienststellen.

In der Organisation sowie in den Kommunikations- und Entscheidungsprozessen des Personalwesens sehen sich die Vereinten Nationen mit ähnlichen Problemen konfrontiert wie andere internationale Organisationen und Unternehmen. Es handelt sich um die Lösung der Frage, welche Personalaufgaben und insbesondere welche Personalentscheidungen zweckmäßigerweise zentral wahrgenommen und welche den örtlichen Stellen übertragen werden müssen bzw. sollten. Da es keine allgemein gültige Lösung gibt, muß jede Organisation die ihr gemäße Regelung finden. Die Vereinten Nationen haben im letzten Jahr auf diesem Gebiet Reformmaßnahmen eingeleitet. Bisher waren die Personalentscheidungsprozesse etwa in der Rekrutierung und Beförderung im professionellen Dienst sehr stark zentralisiert. Jetzt sind eine Reihe dieser Personalentscheidungen dezentralisiert worden.

Beim ersten Blick auf das Organogramm des zentralen Personalbereichs wird man kaum wesentliche Unterschiede zu Personalabteilungen anderer Organisationen feststellen. Eine Analyse der Tätigkeitsbereiche der Abteilungen und Sektionen des zentralen Personalbereichs zeigt jedoch eine Reihe von UN-spezifischen Aspekten. Hier seien nur einige stichwortartig genannt.

Der Beigeordnete Generalsekretär (Assistant Secretary-General, ASG) und die ihm direkt zugeordneten Stabsstellen müssen eine Vielzahl von Koordinierungsaufgaben wahrnehmen, etwa mit den Vertretungen der Mitgliedstaaten, den Sonderorganisationen, der ICSC sowie der Personalvertretung.

Die Abteilung Personalpolitik muß jährlich für die Generalversammlung bzw. für den Verwaltungs- und Haushaltsausschuß umfangreiche Statistiken und Berichte über die Situation und Entwicklung im UN-Personalwesen vorbereiten. Die Abteilung Rekrutierung führt beispielsweise gezielte Rekrutierungsprogramme (Auswahlwettbewerbe) durch, um unter anderem die Zahl der Bediensteten unterrepräsentierter Länder oder den Anteil der weiblichen Bediensteten zu erhöhen. Ein beachtliches Aufgabengebiet ist auch die Rekrutierung von Experten, die zeitlich begrenzt (von wenigen Wochen bis zu mehreren Jahren) an Entwicklungsprojekten in vielen Ländern mitarbeiten. In der Abteilung Personalverwaltung sind die Personalverwaltungs- und -betreuungsaufgaben, bedingt durch die Internationalität der Mitarbeiter, außergewöhnlich umfangreich und aufwendig (Beispiele sind Visa-, Vertrags-, Umzugs- und Wohnungsfragen und Beihilfen). Besonderen Charakter hat auch die UN-Schulungsarbeit. Neben den üblichen fachbezogenen Schulungen und Führungs-

kursen betreibt die UN eine äußerst umfangreiche und intensive Sprachenschulung. Es werden ständig Sprachkurse in den sechs Sprachen der Vereinten Nationen abgehalten, die von den UN-Bediensteten und den Mitarbeitern der Vertretungen der Mitgliedstaaten besucht werden⁶. Pro Semester sind etwa 2 000 Teilnehmer registriert.

IV. Aspekte der Personalpraxis

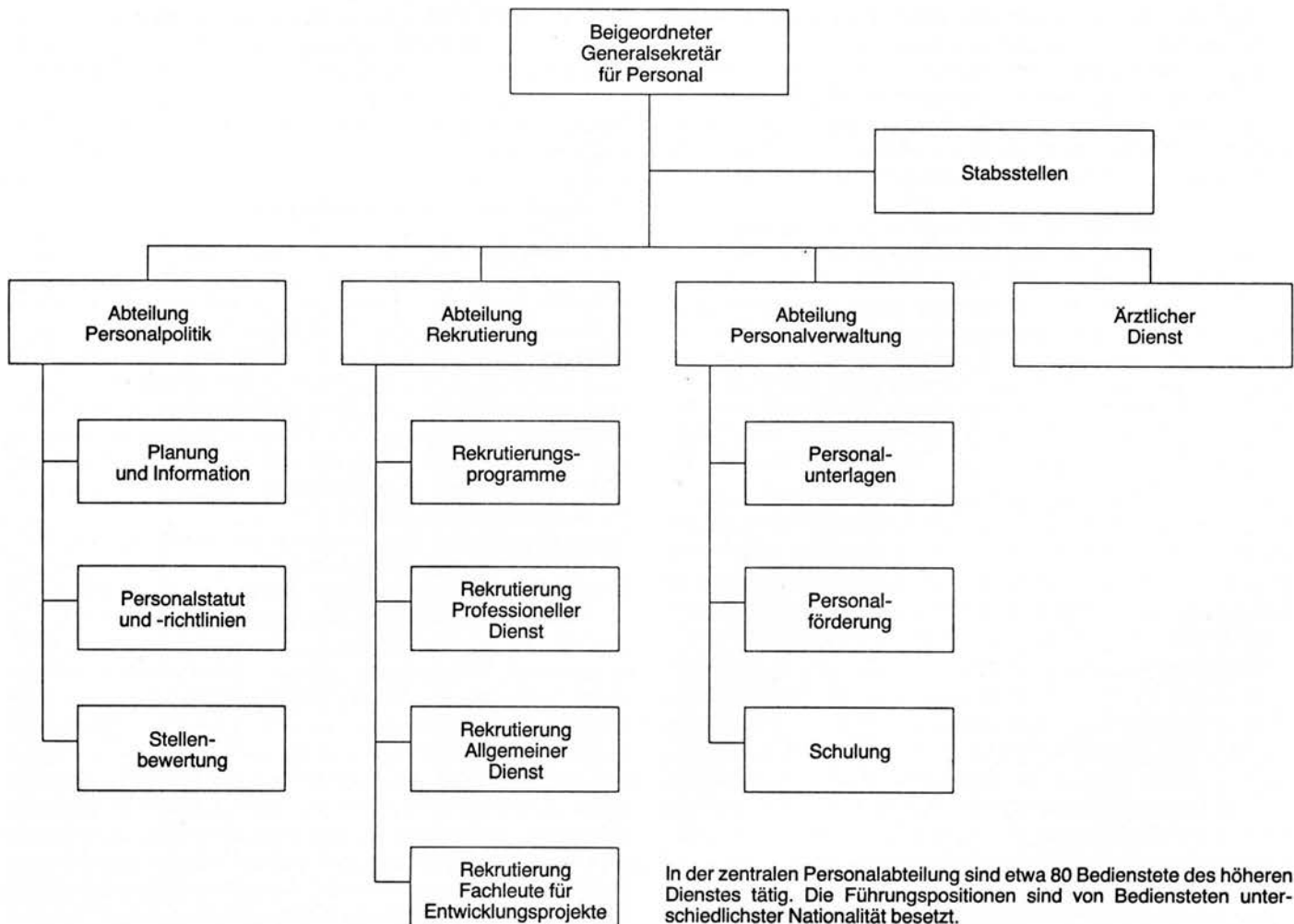
Hier sollen kurz einige Verfahren und Praktiken aufgezeigt werden, die für das UN-Personalwesen typisch sind. Die Auswahl ist willkürlich, und die Reihenfolge hat keine Prioritätsbedeutung.

Rekrutierungsverfahren für den professionellen Dienst

Vereinfacht dargestellt umfaßt die Rekrutierung des professionellen Dienstes folgende Aufgabenkomplexe. Zunächst wird durch ein separates Verfahren festgestellt, ob für eine freiwerdende oder neue Position interne Kandidaten vorhanden sind. Ist dies nicht der Fall, muß die jeweilige Fachabteilung eine Stellenbeschreibung erstellen und den Personalbereich ersuchen, ein Rekrutierungsverfahren einzuleiten. Die Personalabteilung fertigt aufgrund der Stellenbeschreibung eine Stellenausschreibung an, die den Vertretungen der Mitgliedstaaten oder an die von diesen benannten Institutionen geleitet wird.

Anhand der eingegangenen Bewerbungsunterlagen trifft der Personalbereich eine Vorauswahl der Kandidaten und erstellt eine Vorauswahlliste für die betreffende Fachabteilung. In Konsultationsgesprächen einigen sich Fachabteilung und Personalbereich auf eine Rangliste der Kandidaten der engeren Auswahl. Sofern möglich, werden diese Kandidaten von der

Organisation des UNO-Personalbereichs



Fachabteilung und vom Personalbereich interviewt. Der Personalbereich erstellt eine Dokumentation über die Kandidaten der engeren Auswahl für den zuständigen Einstellungs- und Beförderungsausschuß. Die Dokumentation enthält neben dem beruflichen Werdegang u. a. eine Begründung für die Empfehlung der Kandidaten und den Nachweis darüber, daß die besonderen Rekrutierungsauflagen (z. B. Bevorzugung von Kandidaten aus unterrepräsentierten Ländern oder von weiblichen Kandidaten) berücksichtigt worden sind. In dem jeweiligen Einstellungs- und Beförderungsausschuß findet eine ausführliche Beratung über die vorgeschlagenen Kandidaten statt, die mit der Empfehlung der Einstellung eines bestimmten Bewerbers endet. Die von den Einstellungs- und Beförderungsausschüssen ausgesprochene Empfehlung wird an den Generalsekretär bzw. den Beigeordneten Generalsekretär für Personal weitergeleitet, der den Vorschlag prüft und in der Regel mit seiner Entscheidung dem Vorschlag des Ausschusses folgt. Der Personalbereich vollzieht die Rekrutierung des Kandidaten.

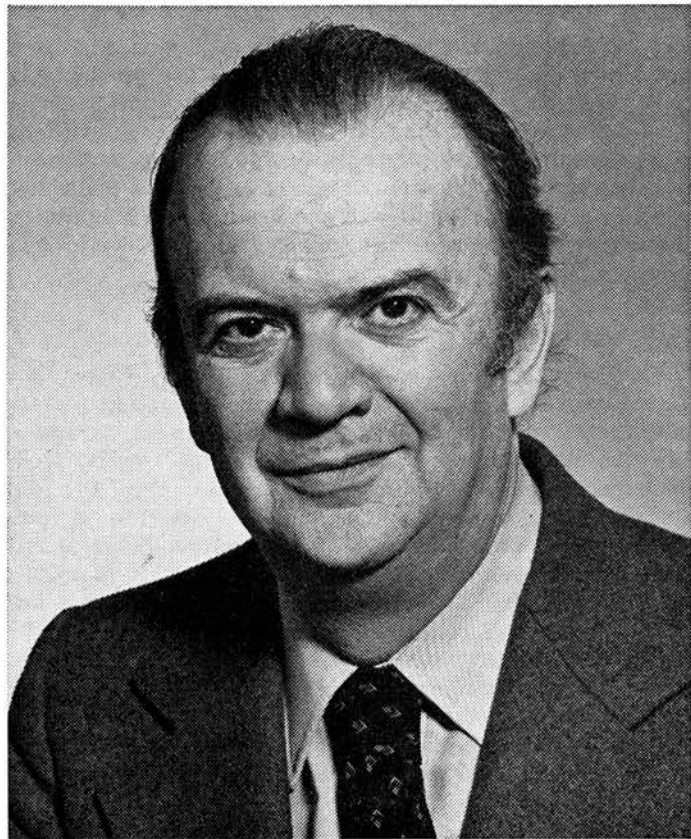
Besoldung

Die UN-Besoldung ist ein äußerst komplexes Thema, so daß hier nur einige wenige Aspekte aufgezeigt werden können. Die Besoldung des professionellen und des allgemeinen Dienstes erfolgt nach unterschiedlichen Methoden. Das Entgelt, das ein Bediensteter der Laufbahngruppe professioneller Dienst bezieht, setzt sich zusammen aus dem Basis- bzw. Bruttogehalt, das weltweit einheitlich in US-Dollar geregelt ist, abzüglich der UN-Personalabgabe, die mit einer inländischen Einkommensteuer vergleichbar ist. Bei der Personalabgabe handelt es sich um einen Pauschalsatz, der nach der Einkommenshöhe gestaffelt ist. Das so errechnete Nettogehalt wird durch eine(n) Kaufkraftausgleichszulage oder -abzug bzw. korrigiert. Alle Dienstorte sind nach der Höhe ihrer Lebenshaltungskosten eingestuft, die systematisch revidiert werden. Hiernach wird ein entsprechender Kaufkraftausgleich festgelegt. Außerdem werden verschiedene Sonderzulagen gezahlt, die sich nach der individuellen Situation der Bediensteten richten (z. B. Schulgeld für Kinder). Neben dem Gehalt zahlen die Vereinten Nationen einen Zuschuß für die Altersversorgung und Krankenversicherung, der hier nicht weiter behandelt werden soll.

Die Gehaltstabelle des professionellen Dienstes gliedert sich, wie bereits erwähnt, in neun Besoldungsgruppen. Die Besoldungsgruppen unterteilen sich wiederum in Stufen. Jährlich erfolgt eine Gehaltshöherstufung, sofern die Leistung der einzelnen Bediensteten zufriedenstellend ist. Die Zahl der Stufen in den Besoldungsgruppen ist unterschiedlich (bis zu 13 Stufen).

Die Festsetzung des Gehalts der Bediensteten erfolgte bisher nach dem Ermessen des Personalbereichs unter Berücksichtigung der Qualifikation des Stelleninhabers sowie der Arbeitsschwierigkeit der Stelle. Zur Zeit wird an der Einführung eines Stellenbewertungssystems gearbeitet, das eindeutig aufgabenbezogen ist⁸. Das Grundprinzip der Besoldung für den professionellen Dienst geht bereits auf die Praxis des Völkerbundes zurück. 1920 hat ein Expertenausschuß das nach dem Ausschußvorsitzenden benannte Noblemaire-Prinzip aufgestellt. Es besagt, daß sich die Gehälter der UN-Bediensteten an den Gehältern der Beamten des Landes, das die höchsten Gehälter zahlt, orientieren sollen. Die Vereinigten Staaten galten bislang als das Land, das die höchsten Beamtengehälter zahlt. In der Vergangenheit sind im Abstand von mehreren Jahren detaillierte Gehaltsvergleiche mit den USA durchgeführt worden. Heute ist, wie an anderer Stelle erwähnt, die Kommission für den internationalen öffentlichen Dienst für die Durchführung von derartigen Gehaltsstudien verantwortlich.

Die Besoldung des allgemeinen Dienstes ist dadurch gekenn-



Jean Ripert wurde Anfang Januar 1978 zum Untergeneralsekretär für Wirtschaft und Soziales ernannt. Er trat die Nachfolge Gabriel van Laethems an, der dieses Amt drei Jahre innehatte. Jean Ripert wurde am 23. Februar 1922 in Neuilly-sur-Seine, Frankreich, geboren. Vor seinem Amtsantritt war er der französische Kommissar für Wirtschaftsplanung; von 1966 bis 1977 gehörte er dem Ausschuß für Entwicklungsplanung der Vereinten Nationen an.

zeichnet, daß die Bediensteten in den jeweiligen Dienstorten rekrutiert werden und nicht weltweit wie im professionellen Dienst. Deshalb erfolgt die Entlohnung des allgemeinen Dienstes entsprechend den ortsüblichen Verhältnissen. Das Entgelt, das ein Bediensteter des allgemeinen Dienstes bezieht, setzt sich zusammen aus dem Grundgehalt bzw. -lohn abzüglich der Personalabgabe und zuzüglich individueller Zulagen (unter anderem für erforderliche Fremdsprachenkenntnisse). Als Grundprinzip für die Besoldung des allgemeinen Dienstes ist festgelegt, daß die Gehälter und Löhne dem vorwiegend höheren (>best prevailing<) Niveau des jeweiligen Ortes entsprechen sollen (was nicht heißt, daß die UNO die absolut höchsten Gehälter und Löhne zahlt). Wiederum werden von Zeit zu Zeit an den einzelnen Dienstorten sehr detaillierte Besoldungsstudien durchgeführt, um die Gehalts- und Lohn Tabellen sowie die Sozialleistungen neu zu regeln und anzupassen.

Beförderung

Das Beförderungssystem ist — vereinfacht dargestellt — wie folgt geregelt. Jährlich im Oktober werden alle Abteilungen aufgefordert, dem Personalbereich Beförderungsvorschläge zu machen. Die Vorschläge müssen detailliert begründet sein und eine Stellenbeschreibung muß erstellt werden. Wesentliche Voraussetzungen für eine Beförderung sind unter anderem eine bestimmte Anzahl von Dienstjahren im bisherigen Dienststrang, ausgezeichnete fachliche und persönliche Beurteilungen, die Fähigkeit, die Aufgaben einer höheren Position zu erfüllen und die notwendigen Sprachkenntnisse.

Die eingereichten Beförderungsvorschläge werden in den bereits erwähnten Einstellungs- und Beförderungsausschüssen eingehend geprüft und erörtert. Unter anderem werden die Vorgesetzten der vorgeschlagenen Kandidaten in den Ausschüssen gehört, um zusätzliche Informationen und Begrün-

dungen zu erhalten. Die Ausschüsse leiten ihre Stellungnahmen und Empfehlungen zu den Beförderungsvorschlägen dem Generalsekretär zur Entscheidung zu. Die genehmigten Beförderungen werden veröffentlicht. Die effektive Beförderung der einzelnen Kandidaten erfolgt entweder sofort, falls eine Stelle mit dem entsprechenden Dienstrang vorhanden ist, oder zu einem späteren Zeitpunkt, wenn eine Stelle frei wird. Es sei noch erwähnt, daß grundsätzlich die Möglichkeit einer Beförderung aus dem allgemeinen Dienst in den professionellen Dienst besteht.

Personalvertretung

Die Personalvertretung ist eine wesentliche Komponente im Personalsystem der Vereinten Nationen. Organisation, Aufgaben und Funktionsweise sind im Personalstatut verankert. Die rechtliche Einziehung ist zum Beispiel im Vergleich zum deutschen Personalvertretungsgesetz relativ knapp. Dennoch sind die Aufgaben recht umfangreich, und die Zusammenarbeit mit der Administration ist sehr intensiv. Es existieren zwei Einrichtungen, die sich mit den Personalvertretungsfragen befassen, und zwar der Personalrat und der Gemeinsame Beratungsausschuß von Administration und Personalrat. Der Personalrat setzt sich aus 41 von den Bediensteten gewählten Vertretern zusammen; ein siebenköpfiger Vorstand nimmt die notwendigen Koordinationsaufgaben wahr. Der Personalrat hat eine Vielzahl von Ausschüssen, die sich mit spezifischen Personalaspekten der Bediensteten befassen. Der Personalrat befaßt sich mit allen für die Bediensteten relevanten Personalfragen und ist berechtigt, Verbesserungsvorschläge hinsichtlich der Arbeits- und Lebensbedingungen der Bediensteten zu machen. Die Verwaltung ist verpflichtet, dem Personalrat vor allen administrativen Erlassen, die die Arbeitsbedingungen betreffen, zu konsultieren. Der Gemeinsame Beratungsausschuß setzt sich zusammen aus einem/einer Vorsitzenden, der/die von dem Generalsekretär aus einer Vorschlagsliste des Personalrats bestimmt wird, sowie jeweils vier Mitgliedern aus dem Personalrat und der Administration. Die Aufgaben des Beratungsausschusses erstrecken sich in erster Linie auf die Beratung des Generalsekretärs in personalpolitischen Fragen sowie in allgemeinen Sozialangelegenheiten der Bediensteten und in der Erarbeitung von Vorschlägen zur Verbesserung des Personalstatuts. Der Gemeinsame Beratungsausschuß bildet wiederum Unterausschüsse, die sich mit Spezialfragen befassen.

V. Schlußbemerkung

In diesem Beitrag konnte das Personalwesen der Vereinten Nationen nicht vollständig und umfassend, sondern nur selektiv dargestellt werden. Es wurde außerdem bewußt auf eine kritische Würdigung verzichtet. Es versteht sich, daß das Personalwesen einer Weltbehörde naturgemäß mit gewissen Unzulänglichkeiten behaftet ist. Seit der Gründung der Vereinten Nationen sind jedoch spezifische Verfahren entwickelt und wertvolle Erfahrungen gesammelt worden, die für andere internationale Organisationen und auch Unternehmen von Interesse sein dürften.

Anmerkungen

- 1 Das Auswärtige Amt (Referat 104) hat eine Studie von Dr. Herbert Schwörbel unter dem Titel »Der internationale Beamte im Dienst der Vereinten Nationen. Fachgebiete, Aufgaben und Arbeitsbedingungen« veröffentlicht. In dieser Arbeit sind von einem ehemaligen UN-Bediensteten die Aufgaben und Arbeitsbereiche der Vereinten Nationen und insbesondere die Detailregelungen des Dienstrechts ausführlich und sehr sachkundig dargestellt.
- 2 Das System der Vereinten Nationen besteht aus folgenden Komponenten:
 1. Hauptorgane: Generalversammlung, Sicherheitsrat, Wirtschafts- und Sozialrat, Treuhandrat, Internationaler Gerichtshof und Sekretariat.
 2. 15 Sonderorganisationen wie die Weltgesundheitsorganisation oder die Internationale Arbeitsorganisation.
 3. Sonderkörperschaften (wie z. B. Hilfswerke); es handelt sich hierbei um UN-Organen, die relativ selbständig sind, jedoch nicht den rechtlichen Status einer Sonderorganisation haben. Hierzu zählen z. B. das Kinderhilfswerk (UNICEF), das Entwicklungsprogramm (UNDP) und die Handels- und Entwicklungskonferenz (UNCTAD).
- 3 Für diese Bediensteten gelten andere Beschäftigungs- und Besoldungsregelungen.
- 4 Die Quote der Bundesrepublik Deutschland beträgt derzeit 122 bis 165 Stellen; besetzt sind jedoch nur ca. 70 Positionen.
- 5 Auch diese Verträge werden alle fünf Jahre überprüft; es handelt sich also nicht um ein grundsätzlich unkündbares Beamtenverhältnis.
- 6 Voraussichtlich wird noch in diesem Jahr für nach Wien zu verlegende Dienststellen des Sekretariats auch Deutschunterricht erteilt.
- 7 Es gibt zwei unterschiedliche Einstellungs- und Beförderungsausschüsse, deren Kompetenzen nach hierarchischen Gesichtspunkten geregelt sind. Die Ausschüsse setzen sich sowohl aus Vertretern der Administration als auch der Personalvertretung zusammen. Die Ausschüsse haben keine Entscheidungsbefugnisse, sondern eine Konsultationsfunktion und besitzen ein Vorschlagsrecht.
- 8 Unter der Leitung des Verfassers ist ein System entwickelt worden, das weltweit für alle Stellen des professionellen Dienstes Anwendung finden soll. Das System basiert auf fünf Bewertungsfaktoren und einem Katalog von Richtstellenbeschreibungen. Die fünf Faktoren, die sich in elf Analysekriterien untergliedern, umfassen Komplexität der Aufgaben, Bedeutung der Aufgaben, Verantwortung für Außen- und Innenkontakte, Führungsverantwortung, Fachausbildung sowie Berufserfahrungen. Der Katalog von Richtstellen enthält über 300 Stellenbeschreibungen aus allen Bereichen und Diensträngen der Vereinten Nationen.



Die Gelegenheit, sich vor Ort über den Verlauf der Sondergeneralversammlung zu Abrüstungsfragen zu informieren, nahm Anfang Juni eine Delegation des Unterausschusses für Rüstungskontrolle und Abrüstung des Deutschen Bundestages wahr. Im Bild v.l.n.r.: Botschafter Rüdiger Freiherr von Wechmar; Dr. Alois Mertes (CDU), Stellvertretender Vorsitzender des Unterausschusses und Delegationsleiter; Carl Damm (CDU); Lazar Mojsov, Präsident der 10. Sondergeneralversammlung; Alfred Biehle (CSU); Manfred Schulte (SPD), Vortragender Legationsrat Dr. Heinz Schnepfen, Auswärtiges Amt; Conrad Ahlers (SPD).