Büro Führungskräfte zu Internationalen Organisationen (BFIO)

Arbeiten bei Internationalen Organisationen – weltweit im Einsatz

Bundesagentur für Arbeit
Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)

IMPRESSUM

Herausgeber
Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)
der Bundesagentur für Arbeit
www.zav.de
Redaktion: Nadia Fadavi, Ditmar Königsfeld, Hellmut Meinhof;
Elena Droznik, Brigitte Schmieg, Sylvia Zander
Layout: dot.blue
Bildnachweise: Panthermedia
Druck: ditges print + more

Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung bedankt sich bei allen Personen und Institutionen, die Fotos und Texte zur Verfügung gestellt haben.

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Einverständnis des Herausgebers und nur mit Quellenangaben.

Stand: Januar 2015

Download: www.bfio.de

Inhalt

Arbeiten bei Internationalen Organisationen

Weltweit im Einsatz – Das BFIO **10**
Aufgaben des BFIO – Serviceangebot – Beratung

Internationale Organisationen **15**
Vereinte Nationen – Europäische Union –Europarat – OSZE – NATO – OECD – Weitere Fachorganisationen – Europäische und Internationale Finanzinstitutionen

Bewerben bei Internationalen Organisationen **39**
Internationaler Personal- und Stellenpool des Auswärtigen Amtes – Stellenausschreibungen – Concours – Young Professionals Programme

Einstieg bei Internationalen Organisationen **62**
Praktika/Traineeships – Checkliste zur Selbsteinschätzung – Carlo-Schmid-Programm – Mercator Kolleg für Internationale Aufgaben – Nachwuchsprogramme – Postgraduierten-Programm beim DIE – Postgraduiertenstudium am SLE

Friedensmissionen **85**
Zentrum für Internationale Friedenseinsätze (ZIF)

Freiwilligeneinsätze **94**
Weltwärts – United Nations Volunteers

Das JPO-Programm (Junior Professional Officer) / Programm „Beigeordnete Sachverständige“ der Bundesregierung **100**

Organisatorisches **115**
Soziale Sicherung – Arbeit und Privatleben bei den Vereinten Nationen

Liebe Leserinnen und Leser,

immer mehr deutsche Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte arbeiten in Internationalen Organisationen wie beispielsweise der Europäischen Union und den Vereinten Nationen. Sie wirken mit bei der Gestaltung der vielfältigen Programme und Projekte zur Bewältigung der globalen Herausforderungen.

Das Büro Führungskräfte zu Internationalen Organisationen (BFIO) unterstützt dabei mit seinem Service der Information, Beratung und Vermittlung das Ziel der Bundesregierung, sowohl die Zahl deutscher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Internationalen Organisationen zu erhöhen als auch das Netzwerk untereinander zu intensivieren.

Das BFIO ist seit mehr als 40 Jahren Teil der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit. International ausgerichtete Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte können hier auf eine unabhängige Beratung und Orientierungshilfe vertrauen.

Grundlage des BFIO ist die bewährte Kooperation des Auswärtigen Amtes mit der Bundesagentur für Arbeit. Darüber hinaus setzt das BFIO im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) das Programm „Beigeordnete Sachverständige“ (JPO – Junior Professional Officer) um. Das JPO-Programm bietet Nachwuchskräften die Möglichkeit des Einstiegs in das System der Vereinten Nationen.

Die vorliegende Neuauflage des Handbuchs des BFIO möchten wir dafür nutzen, allen Kooperations- und Netzwerkpartnern weltweit für die erfolgreiche und konstruktive Zusammenarbeit zu danken.

Den deutschen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Internationalen Organisationen, die im vorliegenden Handbuch ihre Arbeit, ihr Engagement und ihre Motivation so anschaulich dargestellt haben, möchten wir unseren besonderen Dank aussprechen.

Kea Eilers | Dr. Carsten Klein (Vorsitz) | Dr. Wolfgang Müller

Management Board der ZAV

Weert Börner,
Koordinator für Internationale Personalpolitik im Auswärtigen Amt, Berlin

Liebe Leserinnen und Leser,

wer bislang nicht glauben wollte, dass die Internationalen Organisationen stetig an Bedeutung gewinnen, muss sich nur jüngere Entwicklungen anschauen: Die Ukraine-Krise hat OSZE und NATO vor neue, hochsensible Herausforderungen gestellt. Das Flüchtlingselend von Irak bis Süd-Sudan wäre ohne die humanitäre Arbeit der Vereinten Nationen (von UN-OCHA, UNHCR, IOM und anderen) noch viel größer. Epidemien wie der massive Ebola-Ausbruch in Westafrika 2014 überfordern die Staaten in der Region und führen zur Gründung internationaler Missionen wie UN-MEER (United Nations Mission for Ebola Emergency Response). Auch bei den Anstrengungen zum Gesamtthema der nachhaltigen Entwicklung und bei den inzwischen schon „alten“ globalen Fragen wie Klimawandel, Armutsbekämpfung, Ernährungssicherheit und Menschenrechte sind Internationale Organisationen (IOs) nicht mehr wegzudenken.

Deshalb wachsen die meisten IOs, deshalb wird die Zusammenarbeit nationaler Regierungen mit den verschiedenen IOs immer intensiver, und deshalb wirbt die Bundesregierung dafür, dass sich mehr (nicht nur junge) Deutsche auf Stellen bei IOs bewerben. So wird etwa jedes Jahr im Januar im Auswärtigen Amt in Berlin eine „IO-Karrieremesse“ ausgerichtet, bei der sich ca. 50 verschiedene IOs von klassisch-politischen aus der UN-Familie über wissenschaftlich-technische Organisationen bis hin zu Entwicklungsbanken selbst vorstellen (www.diplo.de/io-karrieremesse).

Der weltweite Wettbewerb um attraktive Stellen bei IOs nimmt zu. Auch aus Schwellen- und Entwicklungsländern bewerben sich immer mehr Hochqualifizierte. Dies sollte deutsche Bewerberinnen und Bewerber aber nicht abschrecken, sondern zusätzlich anspornen. Gerade auch im wissenschaftlich-technischen Bereich und beim Management sind Deutsche gefragt. Frauen haben definitiv erhöhte Chancen. Wichtig zu wissen: Neben fachlicher Kompetenz, allgemeiner Leistungsbereitschaft und Flexibilität ist häufig die (interkulturelle) soziale Kompetenz ausschlaggebend.

Nehmen Sie Schwung und bewerben Sie sich bei einem der in dieser Broschüre vorgestellten Nachwuchsprogramme. Sollten Sie im Berufsleben schon weiter vorgerückt sein, lassen Sie sich vom BFIO beraten. Möchten Sie sofort nach der für Sie passenden Ausschreibung suchen, dann gehen Sie auf www.jobs-io.de. Viel Glück!

Ihr

Hellmut Meinhof,
Leiter des Teams BFIO
in der ZAV

Liebe Leserin, lieber Leser,

wir möchten Ihnen mit diesem Handbuch einen Arbeitsmarkt vorstellen, der sich zunehmender Attraktivität erfreut, bei Studierenden und Nachwuchskräften genauso wie bei erfahrenen Führungskräften und Experten. Der „Arbeitsmarkt Internationale Organisationen“ wird auch zukünftig weiter an Bedeutung gewinnen und wachsen. Denn die zentralen Fragen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft werden immer stärker dort verhandelt, wo Staaten miteinander im Dialog stehen und zusammenarbeiten. Entscheidungen, die z.B. im Kontext der Vereinten Nationen oder der EU getroffen werden, sind auch bedeutsam für unseren Lebensalltag. In Internationalen Organisationen zu arbeiten bedeutet deshalb auch, nah „am Puls der Zeit“ zu sein bei Themen, die das Zusammenleben in einer globalisierten Welt betreffen.

Was das Arbeiten in Internationalen Organisationen darüber hinaus attraktiv macht, ist die multikulturelle Zusammenarbeit. Die Menschen dort arbeiten nicht nur an internationalen Themen, sondern immer auch in interkulturellen und häufig interdisziplinären Teams. Freude an Kommunikation, Offenheit für Neues und die Bereitschaft, die eigenen Sicht- und Handlungsweisen auch einmal zu hinterfragen, sind wichtig. Auch Eigeninitiative und Geduld sind Eigenschaften, die sicherlich in der deutschen Arbeitswelt, aber erst recht im internationalen Arbeitskontext notwendig sind.

Das vorliegende Handbuch soll Ihnen einen Überblick geben über die Vielfältigkeit der Aufgabenfelder. Für fast alle Tätigkeitsbereiche, wie wir sie aus dem öffentlichen Sektor, aus der Verwaltung oder aus der Wirtschafts- und Unternehmenswelt kennen, gibt es eine Entsprechung bei Internationalen Organisationen. Deshalb existiert dort auch ein Bedarf an hochqualifizierten Menschen der unterschiedlichsten Fachrichtungen.

Was Menschen motiviert, in Internationalen Organisationen tätig zu sein, ist sehr unterschiedlich. Was aber allen gemeinsam ist, ist die Motivation, sich zu engagieren für eine sinnstiftende Tätigkeit und mitzuarbeiten an der Gestaltung einer guten Zukunft für alle Menschen in einer immer stärker zusammenwachsenden Welt.

Mögen die hier dargestellten Informationen und anschaulichen Portraits von Menschen, die in Internationalen Organisationen arbeiten, Ihnen hilfreiche Anregungen geben für Ihren beruflichen Weg.

Mit herzlichen Grüßen

Weltweit im Einsatz – Das BFIO

BFIO – vier Buchstaben, mit denen Deutsche, die in Internationalen Organisationen tätig werden möchten, ihrem Berufsziel ein Stück näher kommen können. BFIO steht für Büro Führungskräfte zu Internationalen Organisationen. Seit über 40 Jahren ist das BFIO in vielen Fällen Ausgangspunkt für eine interessante und herausfordernde berufliche Karriere bei Internationalen Organisationen.

Die Bundesrepublik Deutschland ist Mitglied in einer Vielzahl Internationaler Organisationen. Das Spektrum reicht von den Vereinten Nationen mit ihren Unter- und Sonderorganisationen wie UNICEF, ILO, FAO, UNESCO, WHO und Weltbank über die Institutionen der Europäischen Union bis hin zu anderen Fachorganisationen wie OECD oder OSZE.

Die Internationalen Organisationen suchen hervorragend qualifizierte und international ausgerichtete Nachwuchsführungskräfte und Führungskräfte der unterschiedlichsten Fachrichtungen.

Das BFIO bietet Interessentinnen und Interessenten eine individuelle Beratung zu Einstiegs- und Karrieremöglichkeiten bei Internationalen Organisationen. „Gründungsväter“ des BFIO sind das Auswärtige Amt und die Bundesagentur für Arbeit. Dem BFIO wurde die Rolle eines nationalen

Rekrutierungsbüros übertragen, und es wurde in der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) eingerichtet. Die ZAV als besondere Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit agiert seit 60 Jahren auf internationalen und nationalen Arbeitsmärkten.

Das BFIO verfolgt mit seiner personalwirtschaftlichen Arbeit das Ziel, qualifizierte deutsche Nachwuchsführungskräfte und Führungskräfte für den Karriereweg im internationalen Dienst zu gewinnen und sie auf dem Weg in Internationale Organisationen zu begleiten. Es operiert mit seinem Dienstleistungsangebot in einem Arbeitsmarktsegment, das durch starke Konkurrenz im Sinne hervorragend qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber aus anderen Nationen geprägt ist. Dies wird vor allem bei den regelmäßigen Konsultationen des BFIO bei den Personal- und Fachabteilungen der Internationalen Organisationen vor Ort immer wieder deutlich.

Diese Publikation will einen Eindruck davon vermitteln, wie das BFIO arbeitet. Sie bietet einen Überblick darüber, welche Internationalen Organisationen es gibt, und beschreibt, was auf dem Weg zu einer erfolgreichen Bewerbung zu beachten ist. Deutsche Beschäftigte in Internationalen Organisationen berichten über ihre Erfahrungen und veranschaulichen exemplarisch mögliche Karrierewege und Aufgabenstellungen.

AUFGABEN DES BFIO

Das Engagement des BFIO ist darauf gerichtet, qualifizierte Nachwuchsführungskräfte und Führungskräfte in Internationalen Organisationen zu begleiten. Im Vordergrund stehen die Komponenten Information und individuelle Beratung, denn das Beschäftigungsfeld Internationale Organisationen ist nicht nur ein attraktives, sondern auch ein sehr anspruchsvolles Arbeitsmarktsegment.

Kernaufgabe des BFIO ist es, deutsche Interessenten über dieses Beschäftigungsfeld umfassend zu informieren und individuell zu beraten.
Das BFIO ist mit seinen Aufgaben Teil der umfangreichen Aktivitäten zur Erhöhung des deutschen Personalanteils in Internationalen Organisationen. Es konzentriert sich dabei insbesondere auf die Gewinnung von Führungskräften aus dem privatwirtschaftlichen Bereich für Bewerbungen bei Internationalen Organisationen. Unter Einsatz der gängigen Rekrutierungselemente (Person-to-person-Kontakt, individuelle Kandidatensuche, Anzeigen, Nutzung sozialer Netzwerke) erfolgt eine gezielte Beratung. Entscheidend dabei ist die Klärung der Passgenauigkeit zwischen dem individuellen Bewerbungsprofil und der jeweiligen Stellenausschreibung.

Das BFIO weist deutsche Führungskräfte aus Wirtschaft, Öffentlichem Dienst, Wissenschaft, Verbänden und Institutionen auf aussichtsreich erscheinende freie Stellen hin und ist Ansprechpartner für Kandidatinnen und Kandidaten, die sich initiativ für eine von Internationalen Organisationen veröffentlichte Stellenausschreibung interessieren.

Das BFIO begleitet qualifizierte Bewerbungen in Kooperation mit der Koordinierungsstelle des Auswärtigen Amtes und den deutschen diplomatischen Vertretungen bei den Internationalen Organisationen. Selbstverständlich werden dabei alle personenbezogenen Daten streng vertraulich behandelt.

Um deutschen Studierenden sowie Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen möglichst früh einen Einblick in das Beschäftigungsfeld Internationale Organisationen zu vermitteln und Voraussetzungen und Rahmenbedingungen einer Mitarbeit im internationalen Kontext aufzuzeigen, informiert das BFIO mit Vorträgen an deutschen Hochschulen und Förderinstitutionen über Einstiegs- und Karrieremöglichkeiten.

Dies erfolgt in Zusammenarbeit mit den Hochschulteams der Agenturen für Arbeit und in Kooperation mit dem Auswärtigen Amt oder auf Einladung international ausgerichteter Institute.

Ein wesentlicher Aufgabenbereich des BFIO ist die Betreuung des Programms Beigeordnete Sachverständige, international bekannt als Junior Professional Officer (JPO), Associate Expert (AE) oder Associate Professional Officer (APO), im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), aus dessen Mitteln das Programm finanziert wird. Die anderen Bundesressorts und die deutschen diplomatischen Vertretungen bei Internationalen Organisationen sind aktiv beteiligt. Dabei sind Stellenveröffentlichung, Vorauswahlverfahren, Begleitung der Einsätze und Nachbetreuung konkrete Aufgaben des BFIO für das JPO-Programm, ebenso die Bewirtschaftung der Programmmittel.

Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), Sitz des BFIO, in Bonn

SERVICEANGEBOT

Eine qualifizierte Vermittlungstätigkeit ist ohne eine gezielte Informations- und Beratungsleistung nicht zu verwirklichen.

Als erste Anlaufstelle für Interessierte mit deutscher Staatsbürgerschaft, die eine Tätigkeit in Internationalen Organisationen ins Auge fassen, thematisiert das BFIO sowohl die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen der potenziellen Bewerberinnen und Bewerber als auch die mit der Stellenausschreibung einhergehenden Rahmenbedingungen.

BERATUNG

Beim ersten Kontakt werden die formalen Voraussetzungen für die Aufnahme einer Tätigkeit bei einer Internationalen Organisation geklärt. Das BFIO steht mit seinem Dienstleistungsangebot deutschen Staatsangehörigen zur Verfügung, die ein Hochschulstudium erfolgreich absolviert haben und über die notwendigen Sprachkenntnisse verfügen. Ein auf Englisch abgefasster Lebenslauf gibt dem BFIO erste Anhaltspunkte für die Einschätzung der Vermittlungschancen. Interessierte sollten sich vorab durch entsprechende Recherchen im Internet über aktuelle freie Stellen sowie über Ziele, Aufgaben und aktuelle Projekte der jeweiligen Organisationen informieren.
Im Rahmen der Bewerberbetreuung greift das BFIO auf ein Netzwerk von nationalen und internationalen Kontakten zurück. Hierzu zählen insbesondere die Auslandsvertretungen der Bundesrepublik Deutschland. Auch die entsprechenden Gremien des Verbandes der Bediensteten bei Internationalen Organisationen (VDBIO) vor Ort sowie die bereits bei Internationalen Organisationen tätigen Deutschen geben wertvolle Ratschläge. Viele von ihnen halten auch während ihrer Tätigkeit Kontakt zum BFIO.

Nicht für alle Interessierten, die mit dem BFIO in Kontakt treten, erweisen sich die Internationalen Organisationen als die ideale Zielrichtung für die Verwirklichung persönlicher und beruflicher Erwartungen. Die Einbettung des BFIO in den Bereich der internationalen Arbeitsvermittlung der ZAV bietet ihnen darüber hinaus Ansatzpunkte, um in einem anderen Arbeitsmarktsegment den Wunsch nach einer internationalen Ausrichtung ihrer beruflichen Karriere verwirklichen zu können.

Die Internationalen Organisationen

Die zahlreichen Internationalen Organisationen haben verschiedenartige Tätigkeitsschwerpunkte und erfüllen sehr unterschiedliche fachspezifische Aufgaben.

Die Beschäftigungsfelder ergeben sich in erster Linie aus den Aufgabenbeschreibungen der jeweiligen Organisation, die in der Regel in den Gründungsübereinkommen festgeschrieben sind. Hinzu kommen Aufgaben in den Bereichen Personal- und Finanzwesen, Administration, Recht sowie Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Der Personalbedarf hängt nicht nur von der Größe der jeweiligen Organisation ab, sondern auch von besonderen Verteilungsschlüsseln (zum Beispiel der „geographical distribution“) sowie der Personalfluktuation.

In den zahlreichen und sehr unterschiedlichen Internationalen Organisationen, in denen die Bundesrepublik Deutschland Mitglied ist, sind ca. 8.000 Deutsche in Positionen beschäftigt, die nach deutschem Sprachgebrauch mit dem höheren Dienst vergleichbar sind. Insgesamt werden diese Stellen

bei Internationalen Organisationen nach starkem Wachstum in den vergangenen Jahren mit rund 90.000 beziffert.

Diese Zahl beinhaltet auch die Planstellen für Laufbahnbeamte in den Organen der Europäischen Union. In den Einrichtungen der EU gibt es etwa 18.000 Planstellen, die eine akademische Ausbildung voraussetzen. 1.800 Deutsche arbeiten in diesem Bereich. Das System der Vereinten Nationen verzeichnet etwa 24.000 Mitarbeiter des höheren Dienstes, davon über 1.000 Deutsche. Die anderen Stellen des vergleichbaren höheren Dienstes sind bei den sogenannten Koordinierten Organisationen wie Europarat, NATO oder OECD angesiedelt oder in einer der Fachorganisationen und den internationalen Entwicklungsbanken verankert.

Zahlreiche deutsche Mitarbeitende gehören darüber hinaus dem gehobenen Dienst in den Organen und Institutionen der EU an und sind als Kurzzeitexpertinnen und Kurzzeitexperten oder mit besonderen Vertragsverhältnissen tätig.

„Non Violence“, eine Skulptur vor dem Hauptquartier der Vereinten Nationen in New York

Die qualitativen Anforderungen der Internationalen Organisationen an ihre Beschäftigten unterscheiden sich nicht grundsätzlich. Übereinstimmend wird eine hervorragende fachliche und persönliche Eignung erwartet.

DIE VEREINTEN NATIONEN

Die Vereinten Nationen (VN) mit Sitz in New York wurden am 25. Juni 1945 gegründet. Ihre Charta – die VN-Satzung – trat am 24. Oktober desselben Jahres in Kraft. Dieser Tag wird in jedem Jahr als „Geburtstag“ der VN gefeiert. Die Charta enthält als Zielsetzung und Prinzipien: die Erhaltung des Weltfriedens und der internationalen Sicherheit, Entwicklung und Ausbau freundschaftlicher Beziehungen zwischen den Mitgliedsstaaten, internationale Zusammenarbeit zur Lösung wirtschaftlicher, sozialer, kultureller und humanitärer Probleme sowie die Wahrung der Menschenrechte und Grundfreiheiten. Die VN haben 193 Mitgliedsstaaten (Stand 2015).

Bereits seit den 1950er Jahren engagierte sich die Bundesrepublik Deutschland bei den VN, hatte aber zunächst nur einen Beobachterstatus und kein Stimmrecht. Erst 1973 wurden die Bundesrepublik und die damalige DDR Mitglied der VN.

Die Vollmitgliedschaft erfolgte im Zuge der Wiedervereinigung am 3. Oktober 1990. Die Bundesrepublik Deutschland baut seitdem ihre Rolle innerhalb der VN weiter aus. Fünfmal hat Deutschland bisher den Status

erreichen können, für jeweils zwei Jahre nichtständiges Mitglied im Sicherheitsrat der VN zu sein, 1977/78, 1987/88, 1995/96, 2003/04 sowie 2011/12.

TÄTIGKEITSFELDER UND EINRICHTUNGEN DER VEREINTEN NATIONEN

Die VN bestehen aus folgenden Hauptorganen: der Generalversammlung, dem Sicherheitsrat, dem Wirtschafts- und Sozialrat, dem Treuhandrat (allerdings nicht mehr aktiv), dem Internationalen Gerichtshof und dem VN-Sekretariat. Mit Ausnahme des Gerichtshofes, der seinen Sitz in Den Haag hat, befinden sich diese Hauptorgane am Standort New York. Die VN sind eine weitverzweigte Organisation, zu der zahlreiche Untergliederungen, Sonderorganisationen und -programme gehören. Deren Tätigkeiten erstrecken sich auf die unterschiedlichsten Fachgebiete, wie z.B. Gesundheitswesen, Landwirtschaft, Bildung, internationaler Flugverkehr, Ökonomie sowie Ökologie. Die Sonder- und Unterorganisationen verteilen sich weltweit auf rund 60 Dienststellen.

Das Verwaltungsorgan der VN umfasst Aufgaben zur Koordination humanitärer Maßnahmen, die Vorbereitung und Durchführung friedenssichernder Operationen (Peacekeeping und Peacebuilding), wirtschaftliche und soziale Entwicklungs- und Grundsatzpolitik, Rechtsfragen sowie Management und Organisation, Presse und Information. Außerdem gehören die Bereiche interne Revision und strukturelle Reform des VN-Systems dazu. In diesen Bereichen liegen auch die möglichen Beschäftigungsfelder. Informationen zur Organisation und Struktur der Vereinten Nationen finden Sie auf: www.un.org/en/aboutun/structure/

DIE EUROPÄISCHE UNION

Die Europäische Union (EU) setzt im Sinne einer europäischen Föderation ihre Schwerpunkte und politischen Akzente anders als die Vereinten Nationen.

Mit dem Ziel des wirtschaftlichen Wiederaufbaus nach dem Zweiten Weltkrieg wurden Ende der 1950er Jahre drei Europäische Gemeinschaften – später EG genannt – ins Leben gerufen: Die Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS), die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) und die Europäische Atomgemeinschaft (EURATOM oder auch EAG).

Erst 1985 begann die EG damit, aktiv eines ihrer wichtigsten Integrationsziele anzusteuern: die Schaffung eines gemeinsamen Binnenmarktes. Mit

Gebäude der Europäischen Kommission in Brüssel

den wirtschaftlichen Integrationsbemühungen gingen auch stärkere Einigungsbewegungen auf der politischen Ebene einher. Sie fanden einen erfolgreichen Abschluss im „Vertrag über die Europäische Union“ (unterzeichnet am 7. Februar 1992), besser bekannt unter dem Namen „Maastrichter Vertrag“. Im Vertragswerk ist unter anderem festgelegt, dass sich die EU im Wesentlichen auf drei Säulen stützt: die der Wirtschaftsgemeinschaft, der „Gemeinsamen Außen-und Sicherheitspolitik (GASP)“ und der in der Öffentlichkeit wenig bekannten „Zusammenarbeit in der Justiz- und Innenpolitik (ZJIP)“.

Mit dem Vertrag von Lissabon 2009 ist das Amt des „Hohen Vertreters der Union für Außen- und Sicherheitspolitik“ geschaffen worden, ebenso zu dessen Unterstützung der Europäische Auswärtige Dienst (EAD). Ein Drittel der Mitarbeiter des EAD kommen aus den diplomatischen Diensten der Mitgliedsstaaten.

Einrichtungen und Nebenorgane

Einrichtungen der Europäischen Union

- Europäisches Parlament, Straßburg, Brüssel und Luxemburg
- Europäische Kommission, Brüssel und Luxemburg
- Europäischer Rechnungshof, Luxemburg
- Europäischer Gerichtshof, Luxemburg
- Rat der Europäischen Union, Brüssel

Nebenorgane der EU

- Bürgerbeauftragter, Straßburg
- Ausschuss der Regionen, Brüssel
- Wirtschafts- und Sozialausschuss, Brüssel
- Europäische Investitionsbank, Luxemburg
- Europäische Zentralbank, Frankfurt am Main

TÄTIGKEITSFELDER UND EINRICHTUNGEN DER EU

Die Institutionen der Europäischen Union befassen sich mit allen Aspekten staatlicher Aufgaben und allen Politikbereichen. Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben sich für Angehörige aus Mitgliedsstaaten in den fünf Hauptorganen sowie den Nebenorganen und autonomen Einrichtungen der Europäischen Union – aufgrund ihrer unterschiedlichen Größe in verschiedenem Umfang. Die EU-Kommission ist der mit Abstand größte Arbeitgeber der Europäischen Union. Die deutliche Mehrheit der Beschäftigten arbeitet in Brüssel, ein kleinerer Teil in Luxemburg oder in den Außenvertretungen der Europäischen Kommission in vielen Staaten der Welt sowie bei Internationalen Organisationen. Die Aufgaben sind hier im Wesentlichen diplomatischer Natur.

Die Europäische Kommission hat die Aufgabe, Vorschläge für gemeinschaftliche Verordnungen und Richtlinien auszuarbeiten und auf die Einhaltung der gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften zu achten. Sie trägt die Zuständigkeit für den EU-Haushaltsplan sowie für zahlreiche Programme und verfügt in einigen Bereichen über erhebliche Entscheidungsbefugnisse. Sie ist zum Beispiel ermächtigt, im Namen der EU Handels- und Kooperationsabkommen zu vereinbaren. Informationen zu Beschäftigungsangeboten finden sich auf: www.ec.europa.eu

Das Europäische Parlament (EP) mit Sitz in Straßburg hat weitreichende Befugnisse bei der gemeinschaftlichen Gesetzgebung. Zum Beispiel muss der Rat die Zustimmung des Parlamentes bei wichtigen internationalen Abkommen einholen. Es wird in seiner Arbeit – wie auch der Rat der Europäischen Union – von einem Generalsekretariat unterstützt, das neben Über-

setzerinnen und Übersetzern bzw. Dolmetscherinnen und Dolmetschern auch einige Hundert Mitarbeitende anderer Fachrichtungen beschäftigt (www.europarl.europa.eu).

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat seinen Sitz in Luxemburg und ist das Rechtsprechungsorgan der EU. Mehr Informationen finden sich auf: www.curia.europa.eu

Der Europäische Rechnungshof (EuRH) mit Sitz in Luxemburg prüft die Zuverlässigkeit der Rechnungsführung und die Ordnungsmäßigkeit der Ein- und Ausgaben der Einrichtungen der EU sowie die Wirtschaftlichkeit der Haushaltsführung. Er arbeitet mit den Rechnungsprüfungsbehörden der einzelnen EU-Staaten zusammen. Des Weiteren unterstützt er Rat und EP bei der Kontrolle des Haushaltsplans. Mehr auf: www.eca.europa.eu

Die fünf Hauptorgane der EU werden durch Nebenorgane ergänzt. Im Rahmen der gemeinsamen Außen- und Sicherheitspolitik sowie der polizeilichen und justiziellen Zusammenarbeit in Strafsachen nehmen vier eigenständige Einrichtungen spezielle Aufgaben wahr: das Institut der EU für Sicherheitsstudien, das Satellitenzentrum der EU, Europol und das Europäische Organ zur Stärkung der justiziellen Zusammenarbeit. Zusätzlich gibt es eigenständige Gemeinschaftsagenturen der EU. Allerdings sind diese von den Organen der EU-Gemeinschaft getrennt und verfügen über eine eigene Rechtspersönlichkeit. Auf: www.europa.eu/agencies findet sich ein Überblick der über 40 Gemeinschaftsagenturen.

Weitere Informationen zur Europäischen Union finden sich auf: www.europa.eu

DER EUROPARAT

Der Europarat in Straßburg gehört nicht zu den Institutionen der Europäischen Union, arbeitet aber eng mit ihnen zusammen.

Der Europarat hat 47 Mitgliedsstaaten. Seit seiner Gründung verfasste der Europarat über 150 Konventionen und Vertragswerke über Menschenrechte, Umweltschutz, Datenschutz, ethnische Minderheiten und Medienpolitik. Das Engagement des Europarates ist besonders stark in den Bereichen Demokratie, Menschenrechte, kulturelle Fragen und Förderung des wirtschaftlichen und sozialen Fortschritts. Mehr auf: www.coe.int

DIE ORGANISATION FÜR SICHERHEIT UND ZUSAMMENARBEIT IN EUROPA (OSZE) – (ORGANIZATION FOR SECURITY AND CO-OPERATION IN EUROPE – OSCE)

Mit ihren 57 Staaten (neben den europäischen – inklusive der Türkei – auch die Nachfolgestaaten der Sowjetunion, USA, Kanada und die Mongolei) ist auch die Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) zu den größeren Internationalen Organisationen zu rechnen. Sie geht aus der 1975er Konferenz für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (KSZE) hervor und hat ihren Status erst 20 Jahre später in den einer Organisation mit festen Strukturen umgewandelt. Daraus resultierend wurde ein ständiges Sekretariat mit Sitz in Wien eingerichtet.

Die Hauptziele der OSZE sind die Sicherung des Friedens und der Schutz von Menschenrechten sowie demokratischer und rechtsstaatlicher Standards.

Die OSZE verfügt über verschiedene Untergliederungen: das Büro für demokratische Institutionen und Menschenrechte in Warschau, den Hohen Kommissar für Nationale Minderheiten in Den Haag, den Beauftragten für Medienfreiheit in Wien sowie zahlreiche Missionen in Krisenregionen in Südost- und Osteuropa sowie Zentralasien, beispielsweise in Tadschikistan, Georgien, Bosnien-Herzegowina oder im Kosovo. Die Arbeitsgebiete für ziviles Personal sind vor allem Wahlbeobachtung, Beobachtung und Analyse der Menschenrechtssituation und Projektumsetzung zum Auf- und Ausbau demokratischer Institutionen in den Konfliktregionen, aber auch Tätigkeiten in den Bereichen Finanzen, Administration, Informations- und Kommunikationstechnologie sowie Logistik. Mehr auf: www.osce.org

Internationales Zentrum Wien
(sog. UNO-City) mit ca. 5.000
Arbeitsplätzen

DIE NORDATLANTISCHE VERTRAGSORGANISATION (NORTH ATLANTIC TREATY ORGANIZATION – NATO)

Die Aufgaben der NATO, die am 4. April 1949 in Washington gegründet wurde, basieren allesamt auf sicherheitspolitischen Bedürfnissen. Ihr Sitz ist Brüssel.

In der Hauptsache ist die NATO ein Verteidigungsbündnis, doch gibt es auch Aufgaben in Friedenszeiten zu erfüllen. Dazu gehören die Ausarbeitung von Verteidigungsplänen, Rüstungszusammenarbeit, die Errichtung von Infrastruktur und gemeinsame militärische Übungen.

Seit 1991 engagiert sich die NATO auch verstärkt im Bereich der Krisenbewältigung und unterstützt die VN und die OSZE. Mehr auf: www.nato.int

ORGANISATION FÜR WIRTSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT UND ENTWICKLUNG (ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT – OECD)

Die OECD mit Sitz in Paris befasst sich schwerpunktmäßig mit der Koordination der wirtschaftlichen Zusammenarbeit und Entwicklung ihrer Mitgliedsstaaten, der Ausdehnung des Welthandels und mit entwicklungspolitischen Fragen. Die OECD ist beratend tätig. Bekannt ist die OECD für ihre Veröffentlichungen und Statistiken zur Wirtschafts- und Sozialpolitik der Mitgliedsstaaten. Weitere Informationen finden sich auf: www.oecd.org

Weitere ausgewählte Fachorganisationen

- Die Europäische Weltraumorganisation (European Space Agency, ESA), www.esa.int
- Das Europäische Zentrum für mittelfristige Wettervorhersage (European Centre for Medium Range Weather Forecasts – ECMWF), www.ecmwf.int
- Europäische Organisation für Kernforschung (Conseil Européen pour la Recherche Nucléaire – CERN), www.public.web.cern.ch
- Internationale Organisation für Migration (International Organization for Migration – IOM), www.iom.int
- Organisation für das Verbot chemischer Waffen (Organisation for the Prohibition of Chemical Weapons – OPCW), www.opcw.org

Euro-Skulptur als plastische Leuchtreklame vor dem Gebäude der Europäischen Zentralbank (EZB) in Frankfurt am Main

EUROPÄISCHE FINANZINSTITUTIONEN

Die Finanzinstitutionen der Europäischen Union sind in Luxemburg und Frankfurt am Main angesiedelt.

EUROPÄISCHE INVESTITIONSBANK

Die Europäische Investitionsbank (EIB) konzentriert sich auf die Förderung der Ziele der EU. Sie hat vor allem die Aufgabe, mit der Vergabe von

Darlehen das Wirtschaftsgefälle zwischen den Regionen zu verringern. Der Ausbau beispielsweise der Infrastruktur von wirtschaftlich schwächeren Regionen ist für die Erschließung des Binnenmarktes von Bedeutung; aber auch Verbesserungen im Bildungs- und Gesundheitswesen sowie die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit gilt es zu unterstützen. Die EU-Staaten sind Anteilseigner der Bank. An ihrer Spitze steht ein Gouverneursrat, in dem jeder Mitgliedsstaat durch ein Ministerium (meist aus dem Finanzministerium) vertreten ist. Das Exekutivorgan bildet das Direktorium mit dem Präsidenten und Vizepräsidenten bzw. der Präsidentin und Vizepräsidentin. Die Bank vergibt günstige Darlehen, sowohl an den öffentlichen als auch an den privaten Sektor, für Investitionsprojekte in den Bereichen Infrastruktur, Energie, Umweltschutz, Industrie, Dienstleistungen und Landwirtschaft. Die EIB ist jedoch keineswegs nur auf EU-Mitglieder beschränkt, sie vergibt auch Darlehen an Drittstaaten im Rahmen der Kooperations- und Entwicklungspolitik. EIB-Mittel können öffentliche und private Darlehensnehmerinnen und Darlehensnehmer in allen Wirtschaftsbereichen erhalten. Die Laufzeiten sind recht langfristig angelegt. Die Zinssätze orientieren sich an den Refinanzierungskosten der EIB. Der Sitz der EIB ist Luxemburg, Büros gibt es auch in Rom, Athen, Lissabon, London, Madrid und Brüssel. Mehr auf: www.eib.org

EUROPÄISCHER INVESTMENTFONDS

Zur Stärkung des Binnenmarktes wurde 1994 der Europäische Investmentfonds (EIF) gegründet, der vor allem große Infrastrukturvorhaben fördern soll. Darüber hinaus unterstützt er in bestimmten Bereichen kleine und mittlere Unternehmen. Anteilseigner sind die EU, die Kommission sowie private und öffentliche Banken in der EU. Organe sind die Generalversammlung der Aktionärinnen und Aktionäre und der Aufsichtsrat, der vor allem den

Finanzausschuss kontrolliert. Der Sitz des Europäischen Investmentsfonds ist ebenfalls Luxemburg. Mehr auf: www.eif.europa.eu

EUROPÄISCHE ZENTRALBANK

Die Europäische Zentralbank (EZB) bildet mit den jeweiligen Zentralbanken der Mitgliedsstaaten ein System, dessen Kopf die EZB ist. Ihre Aufgaben bestehen primär in der Gewährleistung der Preisstabilität und in der Festlegung der Geldpolitik in den Staaten der Europäischen Währungsunion. Auch die Durchführung von Devisengeschäften, das Verwalten der Währungsreserven und andere Aufgaben gehören dazu. Der Sitz der EZB ist Frankfurt am Main. Mehr auf: www.ecb.int

INTERNATIONALE FINANZINSTITUTIONEN

Unter dem Dach der VN befinden sich mehrere Internationale Finanzorganisationen:

INTERNATIONALER WÄHRUNGSFONDS (IWF) (INTERNATIONAL MONETARY FUND – IMF)

Hauptaufgabe des IWF ist es, die internationale währungspolitische Zusammenarbeit und die Währungsstabilität zu fördern. Der IWF hat einen Gouverneursrat und Delegierte der Mitgliedstaaten, ein Exekutivdirektorium und einen geschäftsführenden Direktor bzw. eine Direktorin. Der IWF erstellt Zahlungs- und Devisenbilanzen sowie Währungs- und Kreditstatistiken und engagiert sich bei der Beratung von Notenbanken und der Erstellung von Wirtschaftsanalysen. Mehr auf: www.imf.org

WELTBANK

Die Weltbank bildet zusammen mit weiteren Finanzeinrichtungen und Organisationen die Weltbankgruppe mit Sitz in Washington D.C.

Die Weltbank ist keine Bank im klassischen Sinne. Sie konstituiert sich aus zwei Finanzeinrichtungen, die von 188 Mitgliedsländern getragen werden: Der International Bank for Reconstruction and Development (IBRD) und der International Development Association (IDA). Deren Arbeit wird durch die International Finance Corporation (IFC), die Multilateral Investment Guarantee Agency (MIGA) und dem International Centre for the Settlement of Investment Disputes (ICSID) unterstützt.

Zu den Aufgaben der Weltbank gehören die Finanzierung von Darlehen zu besonderen Bedingungen und die Vergabe von Projekten, Programmen und Strukturanpassungskrediten an weniger entwickelte Mitgliedsstaaten, und zwar an deren Regierungen oder an Projekträger mit Regierungsgarantie. Die Weltbank wird von einem Gouverneursrat geleitet.

Insbesondere die IBRD soll zu einer Verbesserung der wirtschaftlichen Bedingungen in Entwicklungs- und Transformationsländern beitragen. Schwerpunkte sind Armutsbekämpfung, Produktionssteigerung und Förderung vor allem der privatwirtschaftlichen Entwicklung. Mehr auf: www.worldbank.org

Interview mit Henriette Kolb, Leiterin des Gender Secretariat, International Finance Corporation

Was machst Du als Leiterin der Genderabteilung? Zusammen mit meinem Team arbeite ich für eine bessere Integration von Frauen im Privatsektor. Die Arbeit mit Kunden des IFC zielt darauf ab, den Anteil von Frauen in Unternehmensführungsstrukturen zu erhöhen und Frauen als Kundensegment mit Kaufkraft wahrzunehmen, sowohl als eigenständige Unternehmerinnen als auch als Angestellte. Der World Economic Forum Gender Gap Bericht 2014 hat im Oktober erneut aufgezeigt, wieviel es im Bereich der gezielten wirtschaftlichen Einbindung von Frauen noch zu tun gibt. Immer mehr Unternehmen erkennen, dass sie ohne eine Gender-Strategie zusätzlichen Profit, Branding, Talent und Produktivitätsmöglichkeiten auslassen. Frauen die gleichen Möglichkeiten im Privatsektor zu verschaffen wie Männern, bietet Frauen die Chance auf ein besseres Einkommen, höhere Bildung und bessere Gesundheit ihrer Familien und es bedeutet gleichzeitig, dass Unternehmen und Gesellschaften gestärkt werden.

Für mehr Information zur Arbeit: www.ifc.org/gender

Wie bist du zur Weltbankgruppe gekommen? Zuvor war ich die Leiterin der Cherie Blair Foundation for Women, einer Nichtregierungsorganisation mit Sitz in London, die Frauenunternehmerinnen in Entwicklungsländern unterstützt, vor allem im Bereich des Technologie- und Finanzzugangs (www.cherieblairfoundation.org). Mir hat die Tätigkeit unglaublich viel Spaß gemacht, weil ich die Organisation von Beginn an aufbauen konnte und ein fantastisches Team hatte. Nach fast fünf Jahren wollte ich einige der Ansätze gerne weiterentwickeln und mit dem großen Privatsektorkunden-

netzwerk des IFC gibt es hier gute Möglichkeiten, dies zu tun. Eine neue Organisation zu gründen erschien am Anfang als eine große Herausforderung und ich habe dabei sehr viel gelernt, vor allem in Bezug auf die Mitarbeitermotivation und Aufstiegsmöglichkeiten in einem Start-up. Vor London war ich knapp drei Jahre im Nahen Osten tätig und habe beim UN Special Coordinator Office for the Middle East Peace Process in Jerusalem gearbeitet. Ich war gleichzeitig auch die UN-Vertreterin im Büro des Nahost-Quartetts. Die Zeit in Jerusalem wird für mich auf allen Ebenen eine der prägendsten bleiben. Ich bin sehr dankbar für die Möglichkeit, dass ich dort arbeiten konnte. Leider ist der Blick auf die Region nach wie vor nur sehr bedingt ein hoffnungsvoller. Ich begann meine Tätigkeit in der Entwicklungszusammenarbeit mit der Friedrich-Ebert-Stiftung in Tansania und war dazwischen auch einige Jahre für die GTZ in Eschborn und die Europäische Kommissionsdelegation in Tansania tätig. In meinem kurzen ersten Berufsleben war ich Hauptschullehrerin, was mir während der zwei Jahre im Schuldienst großen Spaß gemacht hat – ich wollte aber gerne noch etwas Anderes ausprobieren.

Wie stärkst du Führungsqualitäten in deinem Team? Ich frage nach, was meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interessiert, wo sie ihren nächsten beruflichen Schritt sehen, und – am wichtigsten – welche Themen sie begeistern. Darauf aufbauend definieren wir für jeden im Team einen bestimmten Bereich, der von ihr oder ihm geleitet wird, unabhängig von der Berufserfahrung. Das bedeutet für den Einzelnen das Erstellen von öffent-

lichen Redebeiträgen, Strategieentwicklung, das Aufbauen und Leiten von Partnerschaften sowie Wissensmanagement. Gemeinsam schauen wir uns an, welche Wissens- oder Kompetenzlücken bestehen und versuchen, diese durch Trainingsmöglichkeiten und anderweitige Unterstützung zu füllen. Auch Entsendungen oder Mentoren können hier sehr hilfreich sein. Ich lade Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch dazu ein mitzudenken, wenn es um Budget, Personalangelegenheiten oder Governance geht.

Ein Wort, das dich beschreibt? Neugier.

Wer ist dein Vorbild und wer hat dich geprägt? Ich hatte großes Glück auf meinem beruflichen Weg und habe meistens mit Leuten gearbeitet, die mich im Alltag inspiriert haben. Wenn ich an Frauenrechte denke und wer mich in diesem Bereich geprägt hat, dann würde ich sagen Hillary Clinton, die seit Beijing 1995 wirklich viel dazu beigetragen hat, dass der Privatsektor und Akteure der Außenpolitik die Beteiligung und Einbindung von Frauen ernster nehmen.

Was macht dir an deinem Job am meisten Spaß? Die direkte Zusammenarbeit mit Firmen in Pakistan, Sri Lanka, Indien oder Brasilien, die Frauen aktiv in ihre Unternehmensstrategie einbinden möchten, weil die von der Wichtigkeit dessen überzeugt sind. Außerdem gefällt es mir, globale Partnerschaften aufzubauen mit einer Vielfalt von Akteuren, wie beispielsweise die She Works Initiative, die Unternehmen und Partnerorganisationen aus der ganzen Welt zusammenbringt, um konkrete Maßnahmen umzusetzen, die Frauen besseren Zugang zu Arbeitsplätzen verschaffen, wie auch für bessere Qualität in bestehenden Arbeitsplätzen sorgen.

Was macht dir am wenigsten Spaß in deiner Rolle? Wenn ich im 21. Jahrhundert immer noch erklären muss, warum Frauen und Männer die

gleichen Rechte und Möglichkeiten haben sollen und warum es ökonomisch wie auch gesellschaftlich keinen Sinn macht, die Entscheidungsräume von Frauen einzuengen.

Was ist dein größter Erfolg? Kann ich diese Frage wirklich selbst beurteilen? Ich war stolz auf unsere Resultate bei der Cherie Blair Foundation, die nachweislich Kapazität und Zugang zu Finanzierung für mehr als 30.000 Frauenunternehmen gestärkt hat. Beim IFC haben wir tolle Produkte, die Frauenunternehmen den Zugang zu Kapital erleichtern und wir haben großartige Möglichkeiten noch viel mehr zu tun, zum Beispiel wenn es um den Zugang von Versicherungen für Frauen geht.

Was war dein Plan B? Ich hatte nie einen Plan A.

Was ist dein wertvollster Besitz? Eine alte Karte des Nahen Ostens.

Was war der beste Rat, den du bekommen hast? Folge deinen Interessen und Passionen, nicht einem Karrierepfad. Fokussiere dich nicht auf einen Titel, denn du kannst fast jede Rolle ausbauen und füllen, wenn du an dem Thema selbst interessiert bist.

Ich könnte nicht leben ohne: Zeitung und BBC4/BBC6 und NPR Radio

Unterstützt du eine Organisation unabhängig von deinem Beruf? Ja, einige: Help Age, Martha's Table und Palestine Children's Relief Fund (PCRF).

Benutzt du soziale Medien? Ja, Twitter und LinkedIn: @WBG_Gender and @henriettekolb

EUROPÄISCHE BANK FÜR WIEDERAUFBAU UND ENTWICKLUNG (EUROPEAN BANK FOR RECONSTRUCTION AND DEVELOPMENT – EBRD)

Die Europäische Bank für Wiederaufbau und Entwicklung mit Sitz in London hat ihre Tätigkeit im April 1991 aufgenommen. Deutschland ist Gründungsmitglied. Die Hauptaufgabe der Bank ist, Reformstaaten in Mittel- und Osteuropa beim Übergang zur Marktwirtschaft sowie bei der Förderung privater und unternehmerischer Initiativen durch finanzielle und technische Hilfe zu unterstützen. Die EBRD ist in 30 Ländern tätig.

Die EBRD stärkt auch die Finanzinstitute und neuen Rechtssysteme in der Region sowie sektorgebundene Wirtschaftsreformen und Infrastrukturentwicklungen. Dies tut sie beispielsweise durch die notwendige Hilfestellung bei der Auflösung von Staatsmonopolen, bei Dezentralisierung und Privatisierung. Mittel erhalten nur Reformstaaten, die sich zu den Grundsätzen der Marktwirtschaft und der Mehrparteiendemokratie verpflichtet haben und sie umsetzen. Gegenwärtig hat die EBRD 64 europäische und außereuropäische Mitglieds- und Partnerländer und wird von zwei zwischenstaatlichen Organisationen finanziert. Mehr auf: www.ebrd.org

AFRIKANISCHE ENTWICKLUNGSBANK (AFRICAN DEVELOPMENT BANK – AFDB)

Die AfDB wurde 1963 von 30 afrikanischen Ländern gegründet und hat ihren Sitz in Abidjan, Republik Elfenbeinküste (temporär verlegt nach Tunis). Inzwischen hat sie 53 regionale und 25 nicht-regionale Mitgliedsländer, Deutschland gehört seit 1983 dazu. Ihre Aufgabe ist die wirtschaftliche und soziale Förderung der regionalen Mitgliedsländer durch Vergabe von Krediten, überwiegend für den öffentlichen Sektor. Die Schwerpunkte liegen in

den Bereichen Landwirtschaft, Infrastruktur und Energieversorgung. Mehr auf: www.afdb.org

ASIATISCHE ENTWICKLUNGSBANK (ASIAN DEVELOPMENT BANK – ADB)

Die Asiatische Entwicklungsbank mit Sitz in Manila auf den Philippinen wurde 1965 gegründet. Sie hat im Prinzip die gleichen Aufgaben und Zielsetzungen in Bezug auf die asiatischen Mitgliedsländer wie die Afrikanische Entwicklungsbank, also die wirtschaftliche und soziale Förderung der regionalen Länder durch Vergabe von Krediten, überwiegend für den öffentlichen Sektor.

Die Förderprojekte konzentrieren sich besonders auf den Bereich Armutsbekämpfung. Derzeit hat die ADB 48 regionale und 19 nicht-regionale Mitgliedsländer, Deutschland war auch hier eines der 31 Gründungsmitglieder. Mehr auf: www.adb.org

KARIBISCHE ENTWICKLUNGSBANK (CARIBBEAN DEVELOPMENT BANK – CDB)

Die CDB ist mit ihren 27 Mitgliedsländern – fünf davon sind nicht regional, Deutschland ist seit 1989 dabei – die kleinste der regionalen Entwicklungsbanken. Ihr Sitz ist Barbados. Die CDB fördert die Entwicklung ihrer derzeit 22 regionalen Mitgliedsländer durch Darlehen und zinsgünstige Kredite aus einem besonderen Entwicklungsfonds. Dadurch soll vor allem eine Verbesserung der Transport- und Kommunikationsinfrastruktur erzielt werden. Indirekt fördert sie auch die Klein- und Mittelindustrie. Mehr auf: www.caribank.org

INTER-AMERIKANISCHE ENTWICKLUNGSBANK (INTER-AMERICAN DEVELOPMENT BANK – IADB)

Für die wirtschaftliche und soziale Förderung der lateinamerikanischen Staaten gibt es die Inter-Amerikanische Entwicklungsbank mit Sitz in Washington. Sie ist der größte multilaterale Geber in der Region. Die IADB hat 48 Mitgliedsländer, Deutschland ist seit 1976 vertreten. Die Bank richtet ihr Augenmerk verstärkt auf die Förderung privater Investitionen und Unternehmen zur Unterstützung von Entwicklungsprojekten und Stärkung des Außenhandels der Region, besonders in den Sektoren Infrastruktur, Wasserversorgung, Landwirtschaft. Außerdem gehören noch spezielle Programme („Good Governance Programme") zur Stärkung von Exekutive, Legislative und Judikative in den kreditnehmenden Mitgliedsländern zum Geschäftsbereich.

Die genannten Entwicklungsbanken sind mit Hilfe der Vereinten Nationen entstanden und arbeiten eng mit ihnen zusammen.
Mehr auf: www.iadb.org

Weiterführende Informationen

Eine Liste Internationaler Organisationen, die jeweiligen Kontaktdaten und ausführliche Informationen zu Beschäftigungsmöglichkeiten bei ausgesuchten Internationalen Organisationen finden sich auf der Website des Auswärtigen Amtes in der Rubrik „Tätigkeit bei Internationalen Organisationen":
www.auswaertiges-amt.de

Bewerben bei Internationalen Organisationen

PERSONALPOOL UND STELLENPOOL DES AUSWÄRTIGEN AMTES

2001 hat das Auswärtige Amt in Berlin den „Internationalen Stellenpool“ eingeführt. Ein Jahr später folgte der „Internationale Personalpool“. Ziel der Pools auf www.jobs-io.de ist es, Interessentinnen und Interessenten bei der Suche nach einer Tätigkeit im Bereich der Internationalen Organisationen zu unterstützen. Dadurch soll das Ziel der Bundesregierung, die deutsche Personalpräsenz in Internationalen Organisationen zu erhöhen, nachhaltig verfolgt werden.

INTERNATIONALER STELLENPOOL

Hier werden Ausschreibungen bei Internationalen Organisationen und Einrichtungen der Europäischen Union eingestellt. Dadurch wird Interessierten eine Stellensuche nach unterschiedlichen Kriterien wie Tätigkeitsbereich, Einsatzort oder Qualifikationsstufe ermöglicht. Die Datenbank enthält laufend bis zu 1.000 aktuelle offene Positionen.

INTERNATIONALER PERSONALPOOL

Potenziell geeignete deutsche Bewerberinnen und Bewerber können sich hier selbst registrieren und ihren Werdegang chronologisch darstellen, um ihr Interesse an einer Tätigkeit im internationalen Bereich zu signalisieren. Laufend erfolgt ein Abgleich der Eckdaten des Kandidatenprofils mit den Positionsausschreibungen, auf zum Lebenslauf passende Ausschreibungen wird hingewiesen.

STELLENAUSSCHREIBUNGEN

Alle Internationalen Organisationen veröffentlichen ihre Vakanzen im Internet. Soweit es sich um hochrangige oder spezifische Positionen handelt, erfolgt oftmals parallel eine Veröffentlichung in der internationalen Presse („The Economist“) oder auf Medienplattformen (z.B. www.devex.com). Die Stellenveröffentlichung ist der originäre Weg der Internationalen Organisationen zur Gewinnung ihres Personals.

Eine Ausnahme hiervon bilden die Organe der Europäischen Union, die vergleichbar dem Laufbahnprinzip der deutschen öffentlichen Verwaltung folgend, ihr Personal überwiegend zu Beginn der beruflichen Karriere als Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit rekrutieren. Dies erfolgt in einem dreistufigen Auswahlverfahren, dem Concours. Ausgeschrieben werden festgelegte Tätigkeitsbereiche sowie nicht konkrete Positionen. In geringerem Umfang gibt es jedoch auch hier Einzelausschreibungen, die in einem Supplement zum Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften und auf den Internetseiten des Europäischen Amtes für Personalauswahl (EPSO) ausgeschrieben sind (www.europa.eu/epso).

Diese Einzelausschreibungen beziehen sich auf Möglichkeiten einer befristeten Mitarbeit von berufserfahrenen Bewerberinnen und Bewerbern im Beamtenverhältnis auf Zeit. Auch die wissenschaftlich-technischen Bediensteten der Kommission werden über konkrete Vakanzen rekrutiert (Internetseite der Generaldirektion Forschung der Europäischen Kommission – www.ec.europa.eu/research).

Einzelausschreibungen der Europäischen Kommission für „Entsandte Nationale Sachverständige“ können im Stellenpool des Auswärtigen Amtes eingesehen werden. Nationale Sachverständige werden für befristete Einsätze von bis zu vier Jahren unter Fortzahlung der Bezüge von ihrem Arbeitgeber entsandt. Diese Möglichkeit steht derzeit aber nur Mitarbeitenden in den öffentlichen Verwaltungen zur Verfügung. Damit sind diese Positionen vor allem für Angehörige des Öffentlichen Dienstes der Bundesrepublik Deutschland interessant. Bei der Europäischen Zentralbank oder der Europäischen Investitionsbank sowie zum Teil bei den Sonderagenturen wird das Personal durch Einzelausschreibungen rekrutiert.

Auch bei den Vereinten Nationen gibt es eine gewisse Einschränkung in Bezug auf Einzelausschreibungen für Nachwuchsführungskräfte. Sie sind zahlenmäßig begrenzt. Dies liegt unter anderem daran, dass Nachwuchspositionen oft über spezielle Auswahlverfahren (z.B. dem YPP, vgl. S. 54) oder Junior Professional Programme der Geberländer besetzt werden (vgl. das Programm Beigeordnete Sachverständige der Bundesregierung) oder aber zunächst dem internen Aufstieg vorbehalten sind.

Initiativbewerbungen bei Internationalen Organisationen haben selten Erfolg, es sei denn, eine Organisation weist ausdrücklich auf diesen Weg hin.

Weiterführende Informationen

- Publikationen auf **www.auswaertiges-amt.de**
- Auf der Website des Auswärtigen Amtes finden sich Informationsbroschüren zum Download unter anderem zu folgenden Themen:
  - Fünf Wege ins VN-System – Berufseinstieg bei den Vereinten Nationen – Informationsführer für Hochschulabsolventen
  - Die internationale Personalpolitik der Bundesregierung – Tätigkeit in Internationalen Organisationen und in der Europäischen Union
  - Finanzierungsmöglichkeiten für Praktika in Internationalen Organisationen

DER CONCOURS: DAS REFORMIERTE AUSWAHLVERFAHREN DER EU

2002 wurde das Europäische Amt für Personalauswahl EPSO als interinstitutionelle Einrichtung zwischen Europäischem Rat, Europäischem Parlament, Europäischer Kommission, Europäischem Gerichtshof, Europäischem Rechnungshof, Wirtschafts- und Sozialausschuss, Ausschuss der Regionen und Europäischem Bürgerbeauftragten gegründet. Aufgabe von EPSO ist die allgemeine Personalauswahl für alle genannten Institutionen.

ZIELGRUPPEN / BEWERBUNGSVORAUSSETZUNGEN

Die Zulassungsvoraussetzungen werden in der jeweiligen Ausschreibung festgelegt, deren verbindliche Fassung im Amtsblatt der EU veröffentlicht wird. Es wird zwischen zwei Laufbahngruppen unterschieden, für die unterschiedliche Grundvoraussetzungen gelten:

Verwaltungsräte (AD-Beamte) formulieren politische Maßnahmen und setzen die EU-Rechtsvorschriften um; sie führen Analysen durch und üben beratende Tätigkeiten aus. Einsatzmöglichkeiten bestehen in den Bereichen Verwaltung, Recht, Finanzen, Wirtschaft, Kommunikation oder Wissenschaft. Eine Bewerbung ist hier mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium von mindestens sechs Semestern Regelstudienzeit (Bachelor) möglich. Seit 2011 können auch Studierende im letzten Studienjahr am Auswahlverfahren teilnehmen.

Verwaltungsinspektoren (AST-Beamte) üben in der Regel unterstützende Tätigkeiten im Sekretariatsbereich, der Verwaltung, im Finanzbereich, in der Kommunikation sowie bei der Entwicklung von politischen Maßnahmen und deren Umsetzung aus. Grundvoraussetzung für den Einstieg sind ein postsekundärer Bildungsabschluss bzw. ein allgemeiner oder beruflicher Sekundarschulabschluss sowie eine anschließende Berufserfahrung von mindestens drei Jahren.

Im Einzelfall (bei Ausschreibungen für Stellen oberhalb des Einstiegsamts der jeweiligen Laufbahn) wird einschlägige Berufserfahrung verlangt.

Alle Bewerberinnen und Bewerber müssen neben der Muttersprache sehr gute Kenntnisse in einer Arbeitssprache (Deutsch, Englisch oder Französisch) vorweisen. Vor der ersten Beförderung müssen Sprachkenntnisse in einer weiteren Amtssprache nachgewiesen werden.

AUFBAU DES AUSWAHLVERFAHRENS

Das Auswahlverfahren ist wie folgt aufgebaut:

1. Onlineanmeldung auf der EPSO-Website mit Ablegung eines online-basierten Selbstbeurteilungstests, also des Durchlaufens einer verkürzten Simulation des Vorauswahlverfahrens zum Abschätzen des eigenen Potenzials.
2. Vorauswahl über computerbasierte Multiple-Choice-Tests in Testzentren in allen 28 Mitgliedsstaaten und außerhalb der EU (z.B. USA, Peking, Sydney etc.).

Hier werden geprüft:

- Fähigkeit des sprachlogischen Denkens
- Fähigkeit des numerischen Verständnisses
- Fähigkeit des abstrakten Denkens
- Fähigkeit des situativen Beurteilungsvermögens
- ggf. Berufsfähigkeitstests (für Assistenten, Übersetzer, Dolmetscherinnen und Dolmetscher)

3. Die besten Teilnehmenden der Vorauswahltests werden schließlich zu einem Assessment Center in Brüssel eingeladen.

Das Assessment Center enthält folgende Komponenten:

- Umfassende Fallstudie (AD)
- Schriftliche Berichterstattung
- Praktische Sprachtests (nur Linguisten)
- Mündlicher Vortrag (nur Referenten)
- Gruppenübung
- Postkorbübung (bislang nur Assistenten)
- Strukturiertes kompetenzbezogenes Interview
- Fachbezogenes Auswahlgespräch

Beide Auswahlrunden werden in der jeweiligen Fremdsprache durchgeführt.

4. Nach Abschluss des Assessment Centers werden die besten Bewerberinnen und Bewerber in einer Reserveliste zusammengefasst. Arbeitseinheiten der Institutionen haben anschließend die Möglichkeit, bei Bedarf Personal von der Reserveliste zu rekrutieren, jedem erfolgreichen Teilnehmenden soll binnen Jahresfrist mindestens ein Angebot unterbreitet werden.

WANN BZW. WIE OFT FINDET DER CONCOURS STATT?

Jedes Jahr werden Auswahlverfahren je nach Personalbedarf für die Funktionsgruppe AD (Administratorinnen und Administratoren mit abgeschlossenem (Fach-) Hochschulstudium von mindestens dreijähriger Dauer), Dolmetscher und Übersetzer/ Dolmetscherinnen und Übersetzerinnen und die Funktionsgruppe AST (Assistentinnen und Assistenten für ausführende bzw. technische Tätigkeiten oder Bürotätigkeit) durchgeführt. Die Erstellung der Reserveliste findet spätestens neun Monate später statt. Der Regelfall ist ein Concours für Einstellungen im Eingangsamt der jeweiligen Laufbahn. Doch es finden auch regelmäßig Ausschreibungen für Spezialistinnen und Spezialisten mit fachbezogener Berufserfahrung statt, die über das Jahr verteilt erfolgen.

WAS IST DIE BESTE VORBEREITUNG?

Ein Berufseinstieg bei der EU sollte langfristig geplant werden. So können – neben der entsprechenden Fachkompetenz für das ausgeschriebene Profil – ein entsprechender Studienschwerpunkt, ein Europa-Aufbaustudium oder ein Master im Ausland von Vorteil sein. In jedem Fall sollten Bewerberinnen und Bewerber über sehr gute Fremdsprachenkenntnisse in einer der Arbeitssprachen (Englisch, Französisch, Deutsch) verfügen, sich also mündlich verhandlungssicher ausdrücken und schriftlich schwierige Texte abfassen können. Eine gute Annäherung an die EU können auch Praktika sein.

MÖGLICHKEITEN DER UNTERSTÜTZUNG

Das Auswärtige Amt und EPSO bieten eine Reihe von Informations- und Unterstützungsmöglichkeiten an. So finden sich auf den Internetseiten von EPSO und dem Auswärtigen Amt („Karriere in Europa“) alle relevanten Informationen zu den Auswahlverfahren.

Im Rahmen von Hochschulvorträgen werden Studierende und Absolventinnen und Absolventen über die Möglichkeiten des Berufseinstiegs informiert. Infos bietet auch der kostenlose elektronische Newsletter „Eine Karriere in Europa“, der auf der Seite des Auswärtigen Amts abonniert werden kann. Schließlich bietet das Auswärtige Amt Seminare und Coachings zur Vorbereitung auf beide Teile des Auswahlverfahrens an. Schulungsunterlagen zum Selbststudium (für das Assessment Center) komplettieren das Angebot.

Nützliche Links

EPSO – Europäisches Personalauswahlamt:
www.europa.eu/epso

Auswärtiges Amt – eine Karriere in Europa:
www.auswaertiges-amt.de

Arbeiten für die EU / Praktika bei der EU:
www.europa.eu/about-eu/working-eu-institutions

Überzeugt vom europäischen Gedanken

Geboren im sozialistischen Teil Deutschlands hatte ich das Glück, aufgrund eines Ausreiseantrages meiner Eltern die DDR schon im Kleinkindalter zu verlassen. Aufgewachsen bin ich bis zur Wende in Niedersachsen und Hessen. Nach Abitur und Zivildienst in Chemnitz zog es mich zum Jurastudium nach Bayern und zum Rechtsreferendariat nach Elbflorenz, also Dresden.

Johannes Hintzen,
Projektmanager,
Generaldirektion
Erweiterung,
Europäische Kommission

Mit Abschluss des zweiten juristischen Staatsexamens begann ich den LL.M. – Aufbaustudiengang zur Europäischen Integration, der zu dieser Zeit im Kontext der EU-Osterweiterung (2004/2007) an der Technischen Universität angeboten wurde. Ich setzte meinen Fokus auf das Wettbewerbsrecht, absolvierte ein Praktikum als „stagiaire atypique“ in der Generaldirektion Wettbewerb in Brüssel und verfasste meine Masterarbeit im Kartellrecht.

Nach dem Ende meiner juristischen Ausbildung stand für mich der Wunsch, als Jurist im Ausland zu arbeiten, fest, und nach einer intensiven Bewerbungszeit trat ich meine erste Stelle als Leiter des Rechtsreferats der Deutsch-Slowenischen Industrie- und Handelskammer an. Nach zwei Jahren führte mich mein Weg zurück nach Deutschland und ich war hier über drei Jahre bei der Vertretung des Landes Rheinland-Pfalz beim Bund und bei der EU in Berlin als Personalreferent beschäftigt. Noch in Slowenien hatte ich ein EU-Auswahlverfahren für Vertragsbedienstete (CAST 28) erfolgreich absolviert. Leider wusste ich damals nicht, dass der Weg von der Reserveliste zu einem Arbeitsplatz bei den Europäischen Institutionen

nur mit einer Portion Eigeninitiative zu bewerkstelligen ist. Durch eine Kollegin erfuhr ich vom EU-Laureatenprogramm einiger Bundesministerien und bewarb mich 2012 auf die Stelle des Nordeuropareferenten beim Auswärtigen Amt. Nachdem ich das Auswahlverfahren für mich entscheiden konnte, begann für mich ein sehr interessantes Jahr in der Europaabteilung des Außenministeriums.

EU-Laureatenstellen werden u. a. auch vom BMF und vom BMWi angeboten. Sie sind auf eine maximal zweijährige Tätigkeit begrenzt und dienen dem Ziel, Absolventen eines EU-Auswahlverfahrens einen praktischen Einblick in die deutsche Europapolitik und Gelegenheit zum Aufbau von Netzwerken zu geben.

Für mich endete meine sehr interessante Zeit mit den „Nordics“ vorzeitig, da sich mir nach einem mündlichen Auswahlverfahren die Gelegenheit bot, als Vertragsbediensteter zur Generaldirektion Erweiterung der Europäischen Kommission nach Brüssel zu wechseln.

MEIN EINSTIEG BEI DER EU:

Als Projektmanager für Justiz und Inneres im Referat für Institutionenaufbau (TAIEX und Twinning) ist es meine Aufgabe, auf Nachfrage EU-Expertise der Verwaltungen der EU-Mitgliedstaaten in die Länder der Europäischen Erweiterungs- und Nachbarschaftspolitik zu vermitteln. Bezogen auf die Erweiterungsländer fokussiert sich die Assistenz v.a. auf Unterstützung bei der Übernahme des EU-Acquis im Rahmen des Beitrittsprozesses. Mein Themenfeld reicht von der Bekämpfung des Menschenhandels,

über den Datenschutz, bis hin zur Katastrophenhilfe und zum Bevölkerungsschutz. Einige der Empfängerländer, die auf unsere Assistenz zurückgreifen, haben in dem einen oder anderen dieser Bereiche noch Entwicklungsbedarf. Mit Hilfe unserer Experten aus den Verwaltungen der Mitgliedstaaten trage ich dazu bei, Wissen, Strukturen und Netzwerke aufzubauen, die die begünstigten Länder in die Lage versetzen, eigenständig bestehende Lücken durch Gesetzesreformen, den Aufbau spezialisierter Behörden bzw. Einheiten oder die Installierung neuer IT- und Verwaltungsverfahren zu schließen.

Für mich besteht der Reiz meiner Tätigkeit darin, dass ich im täglichen persönlichen Kontakt mit Menschen aus unseren näheren und fernen Nachbarländern dazu beitragen kann, die Lebens-, Rechts- und Sicherheitsstandards fortzuentwickeln. Intern schätze ich das sehr kollegiale, multikulturelle Arbeitsumfeld sowie die guten Fortbildungsmöglichkeiten. Nicht unerwähnt lassen möchte ich, dass die Europäische Kommission Neuankömmlingen einen einmaligen Willkommensservice offeriert, der auch die Familienangehörigen (Partner und Kinder) einschließt. Das ermöglicht es den Newcomern, sich von Anfang an auf die neue Aufgabe konzentrieren zu können.

WEGE ZU EINER TÄTIGKEIT BEI DER EU

Für kürzlich graduierte Hochschulabsolventen ist das Bluebook Traineeprogramm der EU eine interessante Möglichkeit, Berufserfahrung im Europakontext zu sammeln, Kontakte mit jungen, gleichgesinnten Menschen zu knüpfen und das eigene Berufsziel zu überprüfen. Bei der Bewerbungserstellung empfiehlt es sich genau zu überlegen, wo man die Europäischen Institutionen am Besten mit dem eigenen Profil unterstützten könnte. Das

Interesse der Bewerber für die Außenbeziehungen und die interinstitutionellen Beziehungen ist sehr groß, aber die Europäische Union hat viele andere wichtige Arbeitsbereiche, die man in Betracht ziehen und bei Interesse konkret als Einsatzbereich benennen sollte. Wichtig zu erwähnen ist außerdem, dass die EU-Administration nicht nur Politik- und Verwaltungswissenschaftler benötigt, sondern bspw. auch Wirtschaftswissenschaftler, Juristen, Naturwissenschaftler, Informatiker und Ingenieure von der europäischen Verwaltung gebraucht werden. Abgesehen vom Praktikantenprogramm bietet das Europäische Amt für Personalauswahl (EPSO) jedes Jahr zahlreiche Auswahlverfahren an, wobei die Chancen in den Spezialistenconcours tendenziell größer erscheinen. Auch lohnt sich ein Blick auf die Webseiten der weniger bekannten EU-Institutionen oder der EU-Agenturen, die ihre Ausschreibungen zum Teil noch selbständig durchführen.

Neben Beamten beschäftigt die EU verstärkt sog. Vertragsbedienstete, deren Stellung man am ehesten mit der der deutschen Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst vergleichen kann. Zum 1. Januar 2014 ist die Reform des EU-Personalstatuts (staff regulations) in Kraft getreten, so dass Vertragsbedienstete künftig bis zu sechs Jahren (zuvor drei) bei der Kommission und den anderen EU-Institutionen beschäftigt sein können. Bei den EU-Agenturen und EU-Delegationen besteht zudem nach wie vor die Möglichkeit, nach einer Vertragsverlängerung in ein unbefristetes Vertragsbedienstetenverhältnis zu wechseln. Bei einigen Agenturen entsteht in Zukunft noch größerer Personalbedarf.

Neben der Überzeugung vom europäischen Gedanken bedarf es aus meiner Sicht für eine erfolgreiche Tätigkeit bei der EU interkulturellen Teamgeistes, Sprachkompetenz, Kreativität gepaart mit beständiger Neugier und der Fähigkeit, sich leicht in Verwaltungsstrukturen zu Recht zu finden.

Fasziniert von den Kulturen und Sprachen

Schon in der Schulzeit haben mich Fakten, Zahlen, aber auch Sprachen stark interessiert. Dies hat sich dann auch im Studium fortgesetzt: ich habe Romanistik und Volkswirtschaftslehre (VWL) an der Universität in Heidelberg parallel studiert und bin dann nach dem Vordiplom in VWL und der Zwischenprüfung in Romanistik ins Ausland gegangen. Damals gab es ein Austauschprogramm zwischen der Universität Heidelberg und der Universität Montpellier, und dadurch habe ich ein Stipendium bekommen.

Damit konnte ich mein Studium „Sciences Economiques“ in Frankreich fortsetzen. Da es mir in Montpellier sehr gut gefiel, das Studium anspruchsvoll war (wenn auch mehr verschult als in Deutschland), bin ich dort zwei Jahre geblieben und habe den Abschluss „Maîtrise en Sciences Economiques“ gemacht. In dieser Zeit ist auch mein Interesse an deutsch-französischen und europäischen Themen stark gewachsen. Die Abschlussarbeit ging um das Thema: „Brauchen wir eine europäische Zentralbank – deutsche und französische Ansichten im Vergleich“. Von dort aus ging es nach Brüssel: Institut des Etudes Européennes, mit dem Abschluss „Master in European Economics“.

Beruflich war es mein Wunsch, für internationale oder europäische Institutionen zu arbeiten, ich hatte mich aber dann erstmal aus privaten Gründen in Deutschland beim BDI (Bundesverband der Deutschen Industrie) beworben. Der BDI nahm mich gerne auf, schickte mich aber direkt in das Brüsseler Büro, wo ich knapp vier Jahre tätig war. Als Berufseinsteiger war das ideal, um mehr

Mechthild Wörsdörfer, Direktorin der Generaldirektion Energiepolitik, Europäische Kommission

über Verbände und Lobbyarbeit zu erfahren und gleichzeitig ins deutsche und europäische Netzwerk einzusteigen. Einmal in Brüssel, wollte ich dann auch gerne dort bleiben und habe mich an einem Concours beteiligt: 60.000 andere auch… 1995 fing ich dann in der Kommission in Brüssel als Beamtin an! Bei der Arbeit in der Kommission faszinierten mich die verschiedenen Kulturen und Sprachen, sehr gut ausgebildete Kollegen, eine offene Arbeitsatmosphäre – dies spüre ich bis heute.

Der Wechsel zwischen verschiedenen Politikbereichen (Generaldirektionen) ist relativ einfach. Mein erster Schwerpunkt war Wettbewerbsfähigkeit, Mittelstandspolitik und Industriepolitik. Ich hatte Glück und bekam interessante Arbeit: Seit heute bin ich vier Jahre im Bereich Energiepolitik tätig.

Erfolgserlebnisse gibt es immer wieder. Da es bei mir meist um politische und strategische Arbeit geht, sind dies für mich z.B. der Energiefahrplan 2050 und ganz aktuell der neue Energie- und Klimaschutzrahmen für 2030. Es gibt natürlich auch Herausforderungen: Mit interessanter Arbeit sind auch viele Arbeitsstunden, manchmal Reisen, Wochenendarbeit etc. verbunden, da bleibt nicht immer viel Zeit für Familie und Privatleben. Trotzdem sind mir Familie und private Hobbies sehr wichtig, und ich nehme mir dann auch die Zeit hierfür.

Wenn man in internationalen und europäischen Institutionen arbeiten will, ist es heutzutage sicherlich wichtig, rechtzeitig Sprachen zu lernen und Netzwerke bereits im Studium aufzubauen, sowie idealerweise Auslandssemester oder Abschlüsse im Ausland zu machen. In meiner jetzigen Arbeit und Funktion als Direktorin für Energiepolitik bekomme ich viele sehr gute Bewerbungen. Da sind Sprach- und Fachkenntnisse, Praktika und „Originalität“ sehr wichtig.

DAS NACHWUCHSPROGRAMM DER VEREINTEN NATIONEN – YOUNG PROFESSIONALS PROGRAMME (YPP)

Seit 2011 können deutsche Bewerberinnen und Bewerber wieder am Auswahlverfahren für das Nachwuchsprogramm der Vereinten Nationen (VN), dem Young Professionals Programme, teilnehmen. Aufgrund der Repräsentanzanteile Deutschlands in den Vereinten Nationen (Grundlage der Berechnung ist der Personalbestand im Zuständigkeitsbereich des VN-Sekretariats) war dies in den vorangegangenen fünf Jahren nicht möglich. Eine Neuberechnung der für die geographische Verteilung maßgeblichen Stellen einschließlich der Friedensmissionen hatte jedoch eine erneute Zulassung deutscher Interessenten auf Stellen des VN-Sekretariats zur Folge.

Im Rahmen des YPP werden jedes Jahr Kandidatinnen und Kandidaten für verschiedene Fachbereiche gesucht, die zuvor im Internet bekannt gegeben werden. Von Jahr zu Jahr können dies unterschiedliche Fachbereiche sein. Innerhalb eines begrenzten Zeitraums - meist im Sommer - können Interessenten ihre Bewerbungsunterlagen elektronisch auf dem Karriereportal der Vereinten Nationen hinterlegen (www.careers.un.org). Es ist besonders wichtig, die Anleitung für das Ausfüllen der Bewerbungsunterlagen zu beachten, da zahlreiche Bewerberinnen und Bewerber bereits wegen nicht ordnungsgemäß ausgefüllter Bewerbungsunterlagen disqualifiziert werden. Auf dem VN-Karriereportal finden Sie auch alle weiteren Informationen zu Fristen und Auswahlterminen sowie Einblicke in Examen der Vorjahre. Auch auf der Internetseite des Auswärtigen Amts (www.auswaertiges-amt.de) werden die Informationen über die ausgeschriebenen Fachbereiche sowie die jeweiligen Bewerbungsfristen veröffentlicht; in den vergangenen Jahren

hat das Auswärtige Amt jeweils ein Vorbereitungsseminar für deutsche Bewerberinnen und Bewerber angeboten, über das ebenfalls auf der Internetseite des Auswärtigen Amts informiert wird.

Die Altersgrenze für Bewerberinnen und Bewerber liegt bei 32 Jahren und darf bis zum Ende des Jahres, in welchem die Bewerbung erfolgt, nicht überschritten werden. Erwartet werden darüber hinaus als Mindestanforderung ein erster Hochschulabschluss in dem entsprechenden Fachbereich und sehr gute Sprachkenntnisse des Englischen und oft auch des Französischen. Es empfiehlt sich, die Bewerbung spätestens zwei Tage vor Bewerbungsschluss abzusenden, um evtl. noch auftretende Übertragungsprobleme abklären zu können.

Die Vereinten Nationen bestimmen, ggf. im Rahmen eines Vorauswahlverfahrens, welche Bewerberinnen und Bewerber zum schriftlichen Test - meist im Dezember - eingeladen werden. Zugelassen sind dafür maximal 40 Personen pro Land und Fachbereich. Bewerben sich mehr als 40 Personen pro Land und Fachbereich, entscheiden zusätzliche Kriterien wie weiterführender Bildungsabschluss, zusätzliche Sprachkenntnisse etc.

Der 4,5 stündige Test setzt sich zusammen aus folgenden Teilen:

GENERAL PAPER:

Hierbei geht es um eine Textzusammenfassung in wahlweise englischer oder französischer Sprache.

SPECIALIZED PAPER:

Im Mittelpunkt steht ein Multiple Choice Fragenteil zum jeweiligen Fachbereich, der in englischer oder französischer Sprache zu beantworten ist. Desweiteren sind Essays zu erstellen und kurze Fragen (sog. „constructed response items“) aus dem jeweiligen Fachbereich in einer beliebigen offiziellen VN-Sprache zu bearbeiten. Die Sprache muss verbindlich angegeben und kann nicht während des Examens gewechselt werden.

Auf den schriftlichen Test folgt ein persönliches Auswahlverfahren mit kompetenzbasiertem Interview und gegebenenfalls einer mündlichen Präsentation. Es vergehen erfahrungsgemäß bis zu fünf Monate, bis die Prüfungsbögen ausgewertet worden sind und die Einladungen zum mündlichen Auswahlverfahren ergehen. Die Kandidatinnen und Kandidaten können sich selbst über das VN-Karriereportal über den Fortgang ihrer Bewerbung sowie über neueste Aktualisierungen im Vorfeld der YPP-Prüfung informieren.

Nähere Informationen finden Sie auf: www.auswaertiges-amt.de

Auswärtiges Amt Berlin

Auf dem „Roster“ nach bestandenem YPP-Auswahlverfahren

Birgit Altmann, Laureatin, Abteilung IWF – Internationale Finanzarchitektur, Bundesministerium der Finanzen

Im Juli 2014 kam die positive Nachricht: Birgit Altmann hatte auch die letzte Stufe des Young Professional Programme (YPP)-Auswahlverfahrens erfolgreich bestanden. Nun steht sie für zwei Jahre auf der sogenannten „Liste“ für eine Anstellung bei den Vereinten Nationen. Da sich der genaue Zeitpunkt für den Arbeitsbeginn allerdings nicht vorhersagen lässt, stellte sich für sie die Frage, wie sie die Wartezeit am besten überbrücken sollte. Vom Auswärtigen Amt erfuhr sie von der Möglichkeit des Laureaten-Programms der Bundesregierung.

Dies erlaubt es erfolgreichen deutschen YPP-Kandidaten sowie Personen, die den Europäischen Concours bestanden haben und nun auf eine Anstellung in einer der beiden Organisation warten, befristet in deutschen Ministerien zu arbeiten. So führte Birgit Altmann einige Gespräche und schon bald stand fest: Ab September würde sie für das Bundesministerium der Finanzen in der Abteilung „IWF/Internationale Finanzarchitektur“ arbeiten. „Dies ist eine großartige Möglichkeit für mich, Einblicke in die Arbeitsweise eines deutschen Ministeriums zu erlangen, wichtige Kontakte zu knüpfen und gleichzeitig mit einem flexiblen Vertrag die Wartezeit bis zu einer Anstellung bei den Vereinten Nationen sinnvoll zu nutzen.“

Dass sie einmal täglich in das geschichtsträchtige Gebäude des Finanzministeriums an der Wilhelmstraße ein- und ausgehen würde, hatte Birgit Altmann ganz und gar nicht erwartet. Nach dem Abitur fiel ihr die Wahl für ein Studium zunächst ziemlich schwer. Nur dass sie gerne einmal international tätig sein würde, war ihr nach einem einjährigen Schüleraustausch sowie einem zehnmonatigen Work & Travel-Aufenthalt in Australien schon recht früh klar. Sie entschied sich schließlich für einen Bachelor in Kulturwirtschaft an der Universität Passau und bald folgten weitere Auslandsaufenthalte: Praktika in Thailand und Nepal, ein längerer Sprachaufenthalt in Guatemala und ein Auslandssemester in Argentinien.

Zudem begann sie einen zweiten Bachelor in Staatswissenschaften mit Schwerpunkt VWL. Durch ihre Praktika im Europäischen Parlament sowie bei der Ständigen Vertretung Deutschlands bei den Vereinten Nationen in New York kam schließlich der Wunsch auf, für eine Internationale Organisation bzw. im Bereich Entwicklungszusammenarbeit tätig zu werden. Sie absolvierte einen Master in Economics an der Stockholm School of Economics und der Sciences Po in Paris und arbeitete danach sechs Monate lang für die Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) in Botswana im Bereich regionale Wirtschaftsintegration.

„Hautnah mitzuerleben wie sich eine Region „auf die Spuren der Europäischen Union macht“ war eine spannende Erfahrung.

Man lernt sehr viel über die praktischen Hindernisse bei der Umsetzung einer verstärkten Wirtschaftsintegration – vor allem vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Entwicklungsstadien der Mitglieder in der Southern African Development Community.“ Direkt im Anschluss folgte – mittlerweile für Freunde und Familie wenig überraschend – der nächste Auslandsaufenthalt: In Erbil im Nordirak beriet sie als Freelance-Consultant für Roland Berger ein halbes Jahr lang die Regionalregierung der Autonomen Region Kurdistan in verschiedenen Ministerien. „Von der enormen Gastfreundschaft und Offenheit, die ich dort erfahren durfte, war ich absolut begeistert. In den Ministerien war ich zunächst über den großen Frauenanteil unter den Angestellten überrascht – und habe bald gemerkt, dass auch ich als weibliche Beraterin absolut anerkannt war. Nur die jüngsten Entwicklungen in der Region stimmen mich nun leider sehr traurig“.

Im Irak war es auch, wo sie schließlich die positive Nachricht der Vereinten Nationen erreichte.

Die Bewerbung für das Young Professionals Programme steht jedes Jahr jungen Bürgern aus etwa 40 Mitgliedsländern (je nach bisheriger Repräsentanz) in fünf bis sechs verschiedenen Job-Kategorien offen. Da erfolgreiche Absolventen des zweijährigen Programms bei einer positiven Bewertung anschließend einen Vertrag auf Lebenszeit bei den VN erhalten, ist der Andrang groß: Jährlich bewerben sich bis zu 40.000 Absolventen und junge Berufstätige. Als Birgit Altmann 2013 ihr Studium abschloss, war allerdings der Bereich Economics gerade keiner der angebotenen Job-Kategorien. Sie entschied sich daher, ihr Glück in der Kategorie Statistik zu versuchen.

Der Auswahlprozess begann mit einer Onlinebewerbung nach der etwa 10% zu einem vierstündigen schriftlichen Test für die entsprechende Kategorie eingeladen wurden. Da Birgit Altmann zu der Zeit in Botswana lebte, konnte sie nicht an den vom Auswärtigen Amt angebotenen Seminaren teilnehmen. Sie erhielt allerdings verschiedenes Vorbereitungsmaterial und lernte intensiv anhand der Klausuren der vergangenen Jahre. „Ich hatte mir fest vorgenommen, wirklich nur dann mit meinem 20 Jahre alten Auto von Botswana bis ins 1.000 km entfernte Lesotho – dem nächstmöglichen Testzentrum – zu tuckern, wenn ich zumindest eine kleine Chance sehe, die Prüfung auch tatsächlich zu bestehen“. Die Einstellung zahlte sich aus: Sie bestand den schriftlichen Test und wurde zur mündlichen Prüfung zugelassen – einem einstündigen Skype-Gespräch, in dem verschiedene Soft Skills getestet werden. Auch hier klappte es dank einer guten Vorbereitung und sie schaffte somit den Sprung auf die Liste.

Nun sollte sie innerhalb der nächsten zwei Jahre eine Anstellung als Associate Statistician erhalten. Da nach Vollendung des YPP ausdrücklich ein Jobwechsel vorgesehen ist, würde sie danach gerne „zurück“ in den Bereich Economics wechseln. Dies liegt allerdings noch fern – im Moment genießt Birgit Altmann noch die tollen Erfahrungen, die sie als Laureatin im Bundesministerium der Finanzen machen darf.

Einstieg bei Internationalen Organisationen

PRAKTIKA / TRAINEESHIPS

Einen ersten Einblick in Internationale Organisationen bieten Praktikanten- und Traineeprogramme. Eine ganze Reihe von Internationalen Organisationen bieten eigene Praktikanten- und Traineeprogramme an. Darüber hinaus besteht auch die Möglichkeit, sich dort eigeninitiativ für ein Praktikum zu bewerben.

Nachwuchsförderprogramme richten sich an hochqualifizierte Studierende höherer Semester sowie Absolventen mit internationaler Ausrichtung. Da Praktika bei Internationalen Organisationen in der Regel nicht vergütet werden, bieten die im Folgenden dargestellten Programme eine wertvolle Unterstützung – weit über den finanziellen Aspekt hinaus.

Praktikums- und Traineestellen

- Auf der Website des Auswärtigen Amtes findet sich eine umfangreiche Darstellung zu Praktika im Sekretariat der Vereinten Nationen: **www.auswaertiges-amt.de**
- Auf der Seite des Deutschen Akademischen Austauschdienstes unter der Rubrik „Praktika bei Europäischen/Internationalen Organisationen“ finden sich Informationen zu Praktikumsmöglichkeiten bei diversen Internationalen und Europäischen Organisationen: **www.daad.de**
- Praktika im VN-System: **www.un.org/esa/socdev/unyin/internships.htm**
- Praktika bei der Europäischen Union: **www.europa.eu/about-eu/working-eu-institutions**
- Traineeships beim Europarat: **www.coe.int/en/web/jobs/traineeships**

Passt das Arbeitsfeld zu mir?

EINE CHECKLISTE ZUR SELBSTEINSCHÄTZUNG

Die folgende Checkliste soll Ihnen helfen, sich mit den Berufsrealitäten bei Internationalen Organisationen auseinander zu setzen und zu eruieren, ob dieser Karriereweg zu Ihnen passen könnte. Diese Checkliste stellt kein Bewertungssystem dar, sie soll lediglich zu Ihrer persönlichen Orientierung dienen. Seien Sie möglichst ehrlich zu sich selbst! Wenn Sie den meisten dieser Aussagen zustimmen können, dürfen Sie das als Indikator dafür werten, dass eine Tätigkeit in einer Internationalen Organisation langfristig zu Ihren beruflichen Zielvorstellungen passt.

- Ich beschäftige mich gerne mit Themen der internationalen Zusammenarbeit.
- Mir macht die Arbeit in multikulturell zusammengesetzten Teams Spaß, anderen Teammitgliedern gegenüber bin ich flexibel und tolerant.
- Ich kann mir vorstellen, in einer hierarchisch strukturierten Behörde zu arbeiten, in der manche Prozesse und Arbeitsabläufe auch langwierig und schwerfällig sein können.
- Ich spreche und schreibe auf hohem sprachlichem Niveau auf Englisch und einer weiteren UN-Sprache (Französisch, Spanisch, Russisch, Arabisch, Chinesisch) bzw. einer EU-Sprache.
- Wenn erforderlich bin ich in entsprechenden Situationen dazu bereit, weit über die üblichen Arbeitszeiten hinaus oder auch am Wochenende zu arbeiten (z.B. während eines Einsatzes in einem Krisengebiet).
- Ich kann mir für meine künftige Lebensplanung vorstellen, alle paar Jahre den Wohnort zu wechseln.
- Eine Anstellung mit befristeten Verträgen kann ich akzeptieren.

- Ich kann mir vorstellen, an einem Ort unter erschwerten Bedingungen zu leben und zu arbeiten (z.B. Umweltverschmutzung, Gewaltkriminalität, unzureichende medizinische Versorgung, restriktives Warenangebot).
- Ich kann mir vorstellen, langfristig fernab von Deutschland und meiner Familie bzw. meinen Freunden zu leben.
- Ich würde auch dann meine Motivation nicht verlieren, wenn der Erfolg der Projekte, an denen ich arbeite, ungewiss ist.
- Ich finde mich schnell in neuen Lebens- und Arbeitssituationen zurecht.
- Ich habe bereits im Ausland gelebt und kann mich in unterschiedliche Kulturkreise einfühlen.

CARLO-SCHMID-PROGRAMM FÜR PRAKTIKA IN INTERNATIONALEN ORGANISATIONEN UND EU-INSTITUTIONEN

Das Carlo-Schmid-Programm soll herausragende Studierende und Graduierte im Rahmen eines mehrmonatigen Praktikums bei einer Internationalen Organisation mit den Problemstellungen und Arbeitsweisen im internationalen Verwaltungsbereich bekannt machen. Neben der so erlangten Berufserfahrung sollen Begleitmaßnahmen die Voraussetzungen und Chancen von geeigneten jungen Menschen für eine spätere Tätigkeit im internationalen Bereich verbessern. Die von einer Fachkommission ausgewählten Praktikanten erhalten ein Stipendium, das von Einführungsseminaren, einem Sommerseminar und Aktivitäten des Alumni-Vereins begleitet wird.

Das Programm wird vom Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) und der Studienstiftung des deutschen Volkes gemeinsam durchgeführt. Es wird überwiegend aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert. Darüber hinaus beteiligt sich

die Stiftung Mercator über das Mercator Program Center for International Affairs an der Finanzierung. Die Programmumsetzung erfolgt in Zusammenarbeit mit dem Tönissteiner Kreis (Verein zur Förderung von Führungsnachwuchs für internationale Aufgaben). Das Auswärtige Amt leistet aktive Hilfestellung bei der Betreuung der Stipendiaten vor Ort.

Um den unterschiedlichen Vorstellungen und Ansprüchen der Studierenden und Graduierten wie auch der Internationalen Organisationen Rechnung zu tragen, werden zwei Programmlinien angeboten.

PROGRAMMLINIE A

Die Programmlinie A richtet sich an Interessierte, die sich eigenständig um ein Praktikum bei einer Internationalen Organisation, bei einer Institution der Europäischen Union oder auch bei einer ausgewählten Nichtregierungsorganisation beworben haben. Die Liste der ausgewählten Nichtregierungsorganisationen wird jeweils mit der aktuellen Ausschreibung auf der Internetseite des DAAD veröffentlicht. Praktika in Programmlinie A müssen eine Mindestdauer von drei Monaten haben und können höchstens sechs Monate gefördert werden.

PROGRAMMLINIE B

In Programmlinie B können sich Interessierte auf ein oder zwei im Rahmen des Carlo-Schmid-Programms ausgeschriebene Praktikumsangebote bewerben. Diese Praktikumsstellen werden dem Carlo-Schmid-Programm von den verschiedenen Internationalen Organisationen angeboten und zusammen mit der jeweiligen Ausschreibung auf der Webseite veröffentlicht. Die Bewerbung muss passgenau auf das spezifische Anforderungs- und Aufgabenprofil des ausgeschriebenen Praktikums abzielen. Die Aufgaben und Qualifikationen

sind breit gefächert, so dass nicht nur die unterschiedlichsten Fachbereiche angesprochen werden, sondern auch eine Bewerbung für das Programm in den verschiedenen Abschnitten oder nach Abschluss des Studiums möglich ist. Gefördert werden Praktika zwischen vier und neun Monaten nach Vorgabe der aufnehmenden Organisation. Die Mehrzahl der Stellen wird für einen Zeitraum von sechs Monaten angeboten.

AUSSCHREIBUNGSFRISTEN

Die Ausschreibung des Carlo-Schmid-Programms erfolgt einmal im Jahr. Im Dezember wird die aktuelle Ausschreibung mit allen relevanten Unterlagen und Angeboten auf der Internetseite www.daad.de/csp veröffentlicht. Die Bewerberinnen und Bewerber müssen sich für eine der beiden Programmlinien entscheiden. Für beide Programmlinien gelten dieselben Bewerbungsvoraussetzungen, Fristen und Termine.

Das Carlo-Schmid-Programm spricht Bewerberinnen und Bewerber mit unterschiedlichsten Profilen an. Die Praktika der Programmlinie B werden sowohl in den Bereichen Politikwissenschaft, Internationale Beziehungen, Jura, Wirtschaftswissenschaften und Sozialwissenschaften angeboten als auch für Studierende und Graduierte der Medien- und Kulturwissenschaften, Psychologie, Medizin und natürlich der verschiedenen Naturwissenschaften. Die Bewerber sollten sich während ihres Studiums oder im Rahmen von relevanten Praktika bereits mit internationalen Fragestellungen auseinandergesetzt haben und dies in ihrer Bewerbung zum Ausdruck bringen.

BEWERBUNGSVORAUSSETZUNGEN

Voraussetzung für die Bewerbung sind sehr gutes Englisch und gute Kenntnisse einer weiteren Fremdsprache. Die weiteren formalen Bewerbungskriterien können der Internetseite des Programms entnommen wer-

den. Das Carlo-Schmid-Programm richtet sich ausschließlich an Studierende und Graduierte mit deutscher Staatsangehörigkeit.

In einer Vorauswahl werden diejenigen Interessenten ermittelt, die zu einem eintägigen Auswahlverfahren eingeladen werden. Diese Vorauswahl erfolgt in Programmlinie B unter Einbeziehung der praktikumsgebenden Internationalen Organisationen.

Die persönliche Vorstellung umfasst ein Einzelgespräch und eine Gruppendiskussion. Sie findet jährlich Ende Mai/Anfang Juni in Bonn statt. Eine Nichtteilnahme bedeutet den formalen Ausschluss aus dem Bewerbungsverfahren. Die Praktika werden im Zeitraum zwischen September und Juni des darauf folgenden Jahres absolviert.

BEGLEITUNG IM RAHMEN DES STIPENDIUMS

Für den neu ausgewählten Jahrgang sowie die Stipendiaten des Vorjahres wird im Juli durch die Studienstiftung des deutschen Volkes und das Mercator Program Center ein Sommerseminar veranstaltet, das neben fachlicher Kompetenz auch die Kontaktaufnahme der Stipendiaten untereinander sowie mit Ansprechpartnern in den Internationalen Organisationen fördern soll. Außerdem werden die Stipendiaten vor Ort – soweit möglich – zu einem Einführungsseminar unter Beteiligung der jeweiligen Ständigen Vertretung der Bundesrepublik Deutschland bei den Internationalen Organisationen eingeladen. Weitere Nachkontaktmaßnahmen werden in Zusammenarbeit mit den Programmpartnern und dem Alumni-Verein des Carlo-Schmid-Programms (CSP-Netzwerk für internationale Politik und Zusammenarbeit e.V., www.csp-network.org) durchgeführt.

Alle Informationen zum Programm sowie die aktuellen Termine und Fristen sind auf der Internetseite des Carlo-Schmid-Programms zu finden:
www.daad.de/csp

Leben und arbeiten im Niger

Nach erfolgreichem Abschluss des UN Young Professionals Programme Auswahlverfahrens erhielt Zacharias Ziegelhöfer ein Angebot des Westafrikabüros der Regionalkommission für Afrika der Vereinten Nationen. Seit April 2014 ist er als Volkswirt in Niamey, Niger, tätig. Seine Aufgaben umfassen die Erstellung von Analysen und Publikationen zur wirtschaftlichen Entwicklung der Länder der Region und die Betreuung von Projekten.

Bei der Ankunft in Niamey standen zunächst praktische Herausforderungen im Vordergrund: Das Widerauffinden der von der Fluggesellschaft verlorenen Koffer, die Suche nach einer Unterkunft (und die Beauftragung notwendiger Reparaturen und Sicherheitsmaßnahmen), Autokauf am Straßenrand, aber auch einfachere Erledigungen nehmen an einem solchen Standort deutlich mehr Zeit und Energie in Anspruch als in Europa. Einmal angekommen zeigte sich recht schnell, dass es gerade in einem kleinen Regionalbüro viel zu tun gibt, was viele Chancen und Möglichkeiten eröffnet, aber auch hohen persönlichen Einsatz bedeutet. Spaß macht

Zacharias Ziegelhöfer, Associate Economic Affairs Officer, Subregional Office for West Africa of the United Nations Economic Commission for Africa (UNECA/SRO-WA), Niamey, Niger

dabei besonders die Zusammenarbeit mit Kollegen aus aller Welt. Immer wieder ergeben sich am Rande der Arbeit, insbesondere bei gemeinsamen Dienstreisen, und manchmal auch bei privaten Ereignissen, Gelegenheiten, die Kollegen etwas besser kennenzulernen.

WERDEGANG

Während seines Bachelorstudium der Politik- und Verwaltungswissenschaft in Konstanz und Grenoble, absolvierte Zacharias Ziegelhöfer ein Praktikum im Rahmen des Carlo-Schmid-Programms bei den Vereinten Nationen in

New York. Dem folgte ein Masterstudium in internationaler Volkswirtschaftslehre am Genfer Hochschulinstitut für Internationale Studien und Entwicklung. Es folgte eine Promotion in Entwicklungsökonomie. Von Januar 2011 bis Dezember 2013 arbeitete Zacharias Ziegelhöfer bei der KfW Entwicklungsbank in Frankfurt als Trainee und Junior Projektmanager.

TIPPS ZUR BEWERBUNG

Das Auswahlverfahren des YPP-Programms ist dreistufig und wirkt auf den ersten Blick etwas abschreckend: Viele Bewerber kommen auf wenige Stellen. Dennoch würde ich allen raten, es einfach zu versuchen – auch wenn man nur über einen begrenzten Zeitrahmen zur Vorbereitung verfügt, das ist bei den meisten anderen Bewerbern auch nicht anders!

Zwar wird offiziell beim YPP-Programm keine Arbeitserfahrung gefordert, in der Regel haben die meisten erfolgreichen Bewerber jedoch bereits ein paar Jahre Arbeitserfahrung gesammelt. Praktika bei den Vereinten Nationen (z.B. durch das Carlo-Schmid-Programm) sind sinnvoll, um das Arbeitsumfeld kennenzulernen und mit Beschäftigten bei den Vereinten Nationen ins Gespräch zu kommen.

So kann man einen Eindruck erhalten, ob man gerne in diesem Arbeitsfeld tätig werden will und worauf es im jeweiligen Fachbereich ankommt.

Die erste Auswahlstufe erfolgt auf Grundlage der Bewerbungsunterlagen. Bei der zweiten Stufe, dem schriftlichen Examen, wird am stärksten ausgesiebt. Darauf folgt ein Panelinterview.

Das Examen beinhaltet im ersten Teil Fragen zu internationalem Allgemein-

wissen – z.B. Ziele und Organe der Vereinten Nationen – und ein „General Paper“. Im zweiten Teil, der sich je nach Disziplin unterscheidet, wird fachspezifisches Wissen abgefragt.

Besonders für den ersten Prüfungsteil ist es sinnvoll, sich vorzubereiten. Die Fragen für den fachlichen Teil sind so breit gestreut, dass eine Vorbereitung schwer möglich ist.

DAS MERCATOR KOLLEG FÜR INTERNATIONALE AUFGABEN

Das Mercator Kolleg für internationale Aufgaben ist ein Projekt der Studienstiftung des deutschen Volkes und des Mercator Program Center for International Affairs, gefördert durch die Stiftung Mercator, in Kooperation mit dem Auswärtigen Amt sowie der Schweizerischen Studienstiftung und der Stiftung Mercator Schweiz in Kooperation mit dem Eidgenössischen Departement für Auswärtige Angelegenheiten.

DIE IDEE

Ob Wassermanagement in Zentralasien, Energiesicherheit in Europa oder die Flüchtlingskrise in Syrien: Die Weltgemeinschaft steht vor zahlreichen Herausforderungen, für deren Bewältigung eine enge Zusammenarbeit über Ländergrenzen hinweg notwendig ist. Hierfür braucht es die richtigen Köpfe.

Das Mercator Kolleg für internationale Aufgaben fördert deshalb engagierte deutschsprachige Hochschulabsolventen aller Fachrichtungen aus Deutschland und der Schweiz, die für unsere Welt von morgen Verantwortung übernehmen wollen.

Ziel des Programms ist eine stärkere Präsenz deutschsprachigen Personals in Internationalen Organisationen und global tätigen NGOs sowie die Qualifizierung von international denkenden und handelnden Nachwuchsführungskräften.

DAS PROGRAMM

Jährlich stehen 24 Stipendien zur Verfügung: 20 davon in Deutschland, 4 in der Schweiz. Während des 13-monatigen Programms arbeiten die Kollegiatinnen und Kollegiaten in zwei bis drei Internationalen Organisationen, in global tätigen NGOs, Non-Profit-Organisationen oder Wirtschaftsunternehmen.

Eine von den Kollegiaten selbst entworfene praktische Fragestellung bestimmt als Projektvorhaben die Wahl der Arbeitsstationen (»Stagen«) weltweit. Die Kollegiatinnen und Kollegiaten erhalten während des Projektjahres eine intensive Betreuung durch die Rektoren und Partner des Kollegs. Sie treffen in Vorträgen und Diskussionsrunden auf hochrangige Experten aus der Politik, auf Vertreterinnen und Vertreter Internationaler Organisationen und auf Nichtregierungsorganisationen oder Think Tanks.

Begleitend finden Seminare zur Entwicklung von Führungs- und Schlüsselkompetenzen statt. Die Kollegiatinnen und Kollegiaten erhalten ein monatliches Stipendium. Darüber hinaus stehen Fördermittel für Auslandsaufenthalte, Konferenzteilnahmen und Sprachkurse zur Verfügung.

Exemplarischer Zeitplan eines Jahrgangs

Februar:	Auswahlseminar (zweitägig)
Mai/Juni:	Vorbereitungsseminar des neuen Jahrgangs (dreitägig)
September:	Kollegphase I Internationale Zusammenarbeit (zwei Wochen), Essen und Berlin
Oktober - Dezember:	Arbeitsstation I
Januar:	Kollegphase II Soft-Skills-Seminar (10 Tage), Schweiz; Sicherheitslehrgang der Bundeswehr, Hammelburg (optional)
Januar - August:	Arbeitsstationen II und III
Mai:	Zwischentreffen (eine Woche)
September:	Kollegphase III Abschluss, Berlin

BEWERBUNGSVORAUSSETZUNGEN

- Eigenständig konzipiertes Projektvorhaben mit möglichen Arbeitsstationen
- Exzellenter Studienabschluss einer Universität oder Fachhochschule (M. A., Staatsexamen, Diplom oder vergleichbarer Abschluss)
- Sehr gute Kenntnisse des Englischen und Kenntnisse einer weiteren modernen Fremdsprache
- Mindestens ein Jahr Auslandserfahrung nach Schulabschluss
- Mindestens ein Jahr Berufserfahrung (die auch durch Praktika erworben sein kann)

- Höchstalter 29 Jahre (Möglichkeit der Anrechnung von Wehr- und Freiwilligendienst sowie Kindererziehungszeiten)
- Sehr gute Allgemeinbildung, sehr gute Kenntnisse der internationalen Politik und Wirtschaft, breite persönliche Interessen und gesellschaftliches Engagement
- Interkulturelle Kompetenz, Teamfähigkeit, Organisationsvermögen

DIE STUDIENSTIFTUNG DES DEUTSCHEN VOLKES

Leistung, Initiative, Verantwortung: Unter diesem Motto fördert die Studienstiftung des deutschen Volkes junge Menschen mit hoher wissenschaftlicher oder künstlerischer Begabung, die, geleitet durch Neugier und Freude an der Erkenntnis, erfolgreich studieren und forschen, die aus eigenem Antrieb Ideen entwickeln und umsetzen und die bereit sind, für sich, für andere Menschen und die Welt, in der sie leben, Verantwortung zu übernehmen. Mit rund 12.000 Stipendiatinnen und Stipendiaten ist die Studienstiftung des deutschen Volkes das größte Begabtenförderungswerk in Deutschland und als einziges politisch, konfessionell und weltanschaulich unabhängig. Die Studienstiftung fördert Begabung – für unsere Gesellschaft.
www.studienstiftung.de

DAS MERCATOR PROGRAM CENTER FOR INTERNATIONAL AFFAIRS

Das Mercator Program Center for International Affairs fördert mit seinen Programmen die Kompetenzentwicklung und Vernetzung engagierter, talentierter und verantwortungsvoller Nachwuchskräfte. Es qualifiziert sie für internationale Aufgabenfelder und bietet ihnen Raum zum Austausch

untereinander und mit Entscheidungsträgern aus der ganzen Welt. Zudem unterstützt das MPC junge, global denkende und handelnde Persönlichkeiten durch gezielte Beratung und beim Aufbau eines interdisziplinären Netzwerks. Das MPC ist eine Partnergesellschaft der Stiftung Mercator.
www.mpc-international.org

NACHWUCHSPROGRAMME

Diverse Internationale Organisationen bieten eigene Nachwuchsprogramme zur Förderung hochqualifizierter und internationaler Nachwuchskräfte an. Ziel ist dabei die Gewinnung und Qualifizierung zukünftigen Führungsnachwuchses mit der Eröffnung einer beruflichen Perspektive innerhalb der Organisation. Den Programmen ist gemein, dass sie sich an herausragende, hochqualifizierte Personen weltweit richten, die bereits ihr Engagement im Bereich von multilateraler Entwicklungszusammenarbeit bewiesen haben und gleichermaßen über akademischen Erfolg, relevante Berufserfahrungen und ein Potenzial für Führungsaufgaben verfügen. Je nach Organisation unterscheiden sich die bevorzugten Fachrichtungen. Die Auswahlverfahren sind äußerst wettbewerbsintensiv; vor dem Hintergrund weltweiter Konkurrenz ist die Anzahl der Plätze meist nur sehr gering. Das Höchstbewerbungsalter liegt – organisationsabhängig – zwischen 28 und 35 Jahren. Zur Sicherung einer gleichmäßigen Repräsentanz beschränken manche Organisationen die Bewerbergruppen auf bestimmte Nationalitäten.

Nachwuchsprogramme

Unter anderem bieten folgende Internationale Organisationen Nachwuchsprogramme an:

- **Weltbank, Washington:** Young Professional Programme
- **Internationaler Währungsfonds (IMF), Washington:** Economist Programme (EP)
- **United Nations Development Programme (UNDP), New York:** Leadership Development Programme (LEAD)
- **United Nations International Children's Emergency Fund (UNICEF), New York:** New and Emerging Talent Initiative (NETI)
- **United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), Paris:** The Young Professional Programme (YPP)
- **Inter-American Development Bank (IDB), Washington:** Young Professional Programme
- **Asian Development Bank (ADB), Manila:** Young Professional Programme
- **Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD), Paris:** Young Professionals Programme
- **African Development Bank (AfDB), Abidjan, Elfenbeinküste:** Young Professional Programme (YPP)

EINSTIEG IN DIE MULTILATERALE ENTWICKLUNGSZUSAMMENARBEIT: DAS POSTGRADUIERTENPROGRAMM AM DEUTSCHEN INSTITUT FÜR ENTWICKLUNGSPOLITIK (DIE)

Das Deutsche Institut für Entwicklungspolitik (DIE) gehört zu den weltweit führenden Forschungsinstituten und Think Tanks zu Fragen globaler Entwicklung und internationaler Entwicklungspolitik. Das DIE baut Brücken zwischen Theorie und Praxis und setzt auf die Zusammenarbeit in leistungsstarken Forschungsnetzwerken mit Partnerinstituten in allen Weltregionen. Seit seiner Gründung im Jahr 1964 vertraut das Institut auf das Zusammenspiel von Forschung, Beratung und Ausbildung. Das DIE berät auf der Grundlage unabhängiger Forschung öffentliche Institutionen in Deutschland und weltweit zu aktuellen Fragen der Zusammenarbeit zwischen Industrie- und Entwicklungsländern. Am DIE arbeiten rund 120 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon zwei Drittel im wissenschaftlichen Stab.

Im Rahmen des neunmonatigen Postgraduierten-Programms für Nachwuchskräfte in der deutschen Entwicklungspolitik bereitet das DIE in der Regel 20 deutsche und europäische Hochschulabsolventinnen und -absolventen auf anspruchsvolle Aufgaben in der Entwicklungszusammenarbeit vor und zielt darauf ab, zukünftige Leistungsträgerinnen und -träger zu qualifizieren. Die bisher etwa 930 DIE-Alumni bilden ein globales Netzwerk, das es dem Institut erleichtert, seine Forschungsergebnisse und Beratungsleistungen in den deutschen, europäischen und weltweiten Netzwerken der Entwicklungspolitik zu verankern.

Die Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer des Exzellenzprogramms werden mit Hilfe eines ausgefeilten Verfahrens von einer Auswahlkommission aus einem großen Bewerberpool ausgewählt. Während der gesamten

Ausbildung werden sie eingehend beruflich beraten und bei ihrem Einstieg in den Arbeitsmarkt vom DIE unterstützt.

Inhaltlich besteht das Postgraduierten-Programm aus einer zweimonatigen Plenums- und einer siebenmonatigen Praxisphase. In der Plenumsphase steht die Beschäftigung mit globalen Herausforderungen, Nord-Süd-Beziehungen sowie entwicklungspolitischen Konzepten im Vordergrund. Das Programm wird kontinuierlich an die Bedingungen und Anforderungen der Entwicklungspolitik angepasst. So wurden beispielsweise in den vergangenen Jahren Governance- und Umweltthemen sowie das Zusammenspiel der Entwicklungspolitik mit anderen außenorientierten Politiken stärker als zuvor gewichtet. Die modifizierte Themengewichtung spiegelt die wichtigsten öffentlichen Debatten und Zukunftsfragen internationaler Kooperation wider.

In der Praxisphase befassen sich vier Länderarbeitsgruppen (LAGs) unter Leitung einer Wissenschaftlerin oder eines Wissenschaftlers des DIE mit spezifischen entwicklungspolitischen Fragestellungen. Während eines dreimonatigen Aufenthalts in einem Entwicklungsland wird eine empirische Studie angefertigt, die sowohl Forschungs- als auch Beratungsrelevanz aufweist. Die LAGs kooperieren dabei immer mit Partnerinstitutionen aus dem Gastland wie Ministerien, Universitäten oder Nichtregierungsorganisationen (NRO). Hierauf aufbauend entstehen zum Teil lange währende Partnerschaften, die auch für spätere Forschungskooperationen von Bedeutung sein können.

Seit Bestehen des Kurses feilen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch intensiv an ihren kommunikativen Fähigkeiten. Feste Bestandteile sind Module zur Moderation und Präsentation, zum effektiven und leserfreundlichen Schreiben sowie Seminare zu Teambildung und Konfliktmanagement.

Schließlich gehören zu guten Führungsfähigkeiten neben den oben genannten Eigenschaften auch ein hohes Maß an Verantwortlichkeit, Kreativität und Fähigkeit zur Wissensvermittlung. Das DIE legt großen Wert darauf, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer während der Ausbildung die Inhalte selbst mit gestalten, um diese Kompetenzen zu erlernen.

Hinzu kommt der intensive Austausch mit der Global Governance School (GGS). Hier können die neu erworbenen Fähigkeiten in einen internationalen Kontext gestellt werden.

Die 2007 gegründete GGS ist Teil des Dialog- und Fortbildungsprogramms Managing Global Governance, das im Auftrag des BMZ gemeinsam von DIE und GIZ ausgerichtet wird. In der GGS werden junge Führungskräfte aus Ankerländern wie China, Indien, Brasilien und Südafrika zusammengeführt. Am DIE in Bonn arbeiten die Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft und Praxis gemeinsam an Lösungen für globale Gegenwarts- und Zukunftsfragen.

Weitere Informationen zum Postgraduierten-Programm sowie wichtige Forschungsergebnisse des DIE sind auf der Website des Instituts verfügbar: www.die-gdi.de

Lohnt sich eine Promotion, wenn man eine Karriere in Internationalen Organisationen anstrebt?

Ein Gespräch mit Hellmut Meinhof, Leiter des „Büro Führungskräfte zu Internationalen Organisationen“ (BFIO)

„Diese Frage wird uns in der Tat häufiger gestellt. Bei über 200 Internationalen Organisationen kann es allerdings keine allgemeingültige Antwort geben.

Bei bestimmten Berufsgruppen ist eine Promotion weiter verbreitet als bei anderen. So wird beispielsweise ein Mediziner bei der Weltgesundheitsorganisation (WHO) oder ein wissenschaftlicher Leiter bei der Weltorganisation für Meteorologie (WMO) in den meisten Fällen über einen Doktortitel verfügen.

Von Personalverantwortlichen unterschiedlicher Organisationen bekommen wir öfter die Einschätzung, dass eine Promotion generell wenig Vorteile für die weitere Karriere bringt. Wichtig ist, welche spezifischen Qualifikationen im Rahmen einer Dissertation erworben wurden. Passen diese zu dem jeweiligen Stellenprofil, kann das durchaus vorteilhaft sein. Außerdem wird die Zeit der wissenschaftlichen Tätigkeit in der Regel auch als relevante Berufserfahrung anerkannt. Das ist wichtig, weil in den Ausschreibungen meist eine bestimmte Anzahl von Berufsjahren gefordert wird.

Bei Positionen in Entwicklungsländern kommt es vor allem auf relevante Berufserfahrungen an, wissenschaftliche Abschlüsse sind weniger relevant. Wer z.B. auf einem bestimmten Themengebiet, in der betreffenden Region und unter ähnlichen Bedingungen praktische Erfahrungen gesammelt hat,

ist in klarem Vorteil gegenüber Mitbewerberinnen bzw. Mitbewerbern, die das nur aus entfernterer Perspektive kennen.

Bei internationalen Finanzinstitutionen, wie der Weltbankgruppe oder den Entwicklungsbanken und z.B. der OECD, ist die Bedeutung einer Promotion ungleich größer und karriereförderlicher. In diesem Kontext verfügen relativ viele Beschäftigte über einen Doktortitel bzw. einen PhD. Eine Promotion hat hier nicht nur eine gewisse repräsentative Funktion, sie ist auch gleichbedeutend damit, dass man über entsprechenden wissenschaftlichen Tiefgang verfügt. So findet sich z.B. bei Ausschreibungen von leitenden Positionen in der Forschung oder bei Expertenprofilen bei der Weltbankgruppe oft der Hinweis, dass man zwingend promoviert haben muss. Oder es wird alternativ gefordert, relevante Berufserfahrung oder eine entsprechende Promotion vorzuweisen.

Roberto Amorosino, Senior Recruitment Officer bei der Weltbankgruppe, gibt folgende Empfehlung: „Eine Promotion lohnt sich vor allem für diejenigen, die sich in den Bereichen Forschung, Statistik oder der makroökonomischen Politik verankert sehen und hier eine hohe Expertise aufbauen wollen.“

DAS POSTGRADUIERTENSTUDIUM AM SEMINAR FÜR LÄNDLICHE ENTWICKLUNG (SLE)

Das SLE bietet seit 1962 praxisnahe Aus- und Fortbildung für zukünftige Fach- und Führungskräfte in der internationalen Entwicklungszusammenarbeit an. Das Angebot reicht vom Postgraduiertenstudium über Fortbildungskurse für internationale Fachkräfte bis hin zur anwendungsorientierten Forschung und Beratung von entwicklungspolitischen Organisationen und Universitäten. Mit über 50 Jahren Erfahrung und der Anbindung an die Humboldt-Universität Berlin bietet das SLE akademisch fundierte Konzepte und Methoden, empirisch gesättigte Analysen und praxistaugliche Instrumente und Beratungsprodukte.

Das einjährige Postgraduiertenstudium des SLE unterstützt junge Postgraduierte auf ihrem Weg in das Berufsfeld der internationalen Entwicklungszusammenarbeit. Denn kaum ein anderes Berufsfeld ist so vielseitig und komplex. Expertinnen und Experten, die heute in Organisationen und Programmen der Entwicklungszusammenarbeit tätig sind, müssen neben hoher Fachlichkeit über ausgeprägte analytische, konzeptionelle und kommunikative Stärken verfügen. Sie müssen in Systemen denken, in komplexen Zusammenhängen arbeiten und flexibel sowie lösungsorientiert agieren.

Das zwölfmonatige Postgraduiertenstudium am SLE bietet eine gute Voraussetzung für diesen Berufseinstieg, denn Anwendungsbezug und erfahrungsbasiertes Lernen stehen hier im Vordergrund. Die 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmer erweitern ihre entwicklungspolitischen Kenntnisse und studieren Strategien und Instrumente zur Förderung einer nach-

haltigen Entwicklung. Sie lernen, Kooperationsstrukturen partnerschaftlich zu gestalten, Programme und Projekte zu konzipieren, zu steuern und zu bewerten. Darüber hinaus beschäftigen sie sich intensiv mit spezifischen Managementmethoden, die in der Entwicklungszusammenarbeit Anwendung finden und bauen ihre Kommunikations-, Stressbewältigungs- und Teamkompetenzen aus.

Während der Ausarbeitung einer sechsmonatigen Auftragsstudie inklusive dreimonatigem Auslandsaufenthalt setzen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer unter Leitung eines erfahrenen Teamleiters oder einer Teamleiterin die erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse in die Praxis um.

Der einjährige Postgraduiertenstudiengang beginnt im Januar und endet im Dezember. Es handelt sich um ein Vollzeitstudium mit Präsenzpflicht. Das Studium ist durch ein nur teilweise rückzuzahlendes Darlehen bzw. Stipendium finanziert. Das SLE-Postgraduiertenstudium ist seit über 50 Jahren das Herzstück des SLE und wird laufend optimiert.
www.sle-berlin.de/

Einsätze in Friedensmissionen: Das Zentrum für Internationale Friedenseinsätze (ZIF) stellt sich vor

Das ZIF wurde 2002 von Bundesregierung und Bundestag gegründet, um die zivilen Kapazitäten für internationale Friedenseinsätze zu stärken. Gesellschafter ist die Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch das Auswärtige Amt. Seither wurden mehr als 3.800 Deutsche in internationale Wahlbeobachtungsmissionen sowie mehrere hundert in Friedenseinsätze vermittelt.

DIE AUFGABEN DES ZIF:

- Rekrutierung, Vermittlung, Vorbereitung, Betreuung und Qualifizierung von zivilen Fach- und Führungskräften für Friedens- und Wahlbeobachtungseinsätze der UNO, OSZE, EU und anderer Organisationen.
- Aufbau und Pflege einer Personaldatenbank mit etwa 1.300 Profilen ziviler Expert/innen, die für Friedenseinsätze, Wahlbeobachtung und verwandte Einsätze – teilweise auch sehr kurzfristig – ausgewählt und vermittelt werden können.
- Vorbereitung und Qualifizierung deutschen Zivilpersonals für Friedens- und Wahlbeobachtungseinsätze durch themen- und methodenspezifische Kurse sowie zivil-militärische Übungen und Bewerbungstraining.

Ein zweiwöchiger „Grundkurs Friedenseinsätze“ bereitet mit Modulen, Fallstudien und Szenarien aus folgenden Bereichen praxisnah auf Einsätze vor und ist Teil der Personalauswahl für den Expertenpool: Evolution internationaler Friedenssicherung, Völkerrecht, Missionsaufbau und -ablauf, Arbeitsmethoden und –instrumente, Fahrtraining mit Geländewagen, Erste Hilfe, Sicherheitstraining in Zusammenarbeit mit Bundeswehr und Polizei.

Neben diesem Grundkurs und den Kurz- und Langzeitwahlbeobachtungskursen bietet das ZIF eine Vielzahl von Spezialisierungstrainings zu verschiedenen Themen wie etwa Rule of Law, Mission Management, Mediation, Monitoring, Sicherheit im Feld oder Crisis Information Management.

Außerdem arbeitet das ZIF auch im Bereich Analyse, Forschung und Politikberatung zum Thema Friedenseinsätze und unterstützt damit Planungs- und Entscheidungsprozesse in Parlament und Regierung. Mit Workshops, Seminaren, Konferenzen, aber auch Publikationen und Briefings auf Anfrage fördert das ZIF den Dialog zwischen Politik und Praxis.

Ein wachsendes Arbeitsfeld für das ZIF ist die internationale Beratung zu Professionalisierung und Aufbau ziviler Kapazitäten in Rekrutierung, Analyse und Training, insbesondere in Europa, Afrika und Asien.

Im Auftrag der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) berät und unterstützt das ZIF u.a. die Abteilung Frieden und Sicherheit der Kommission der Afrikanischen Union (AU) und die fünf Regionalorganisationen der African Standby Force (ASF) beim Aufbau der sogenannten African Standby Capacity (ASC), eines kontinentalen Personalpools ziviler afrikanischer Experten für Friedenseinsätze der Afrikanischen Union und ihrer Regionalorganisationen. Diese Unterstützung beinhaltet Bera-

tung zu Personalmanagement in Friedenseinsätzen, Aufbau einer Personaldatenbank, diverse Trainingsmaßnahmen und Strategieentwicklung zur Bekanntmachung des Personalpools.

BEWERBUNGSVORAUSSETZUNGEN FÜR DEN ZIF-EXPERTENPOOL

Mindestvoraussetzungen: Abgeschlossene Berufs- und/oder Hochschulausbildung; mehrjährige Berufserfahrung; Auslandserfahrung; sehr gute mündliche und schriftliche Kenntnisse der englischen Sprache; Fähigkeit und Bereitschaft, in einem international gemischten Team zu arbeiten; gefestigte Persönlichkeit; überdurchschnittliche soziale, kommunikative und interkulturelle Kompetenz; Selbständigkeit und Selbstorganisation; körperliche sowie psychische Belastbarkeit; Führerschein Klasse 3; gute Computerkenntnisse.

Darüber hinaus sind folgende Qualifikationen wünschenswert: Arbeitserfahrung in Konfliktregionen; gute Kenntnisse weiterer einsatzrelevanter Sprachen (zum Beispiel Russisch, Arabisch, Spanisch, Französisch); relevante Methodenkompetenz in Bereichen wie beispielsweise Projektmanagement, Beratung und Coaching.

Ein entscheidendes Kriterium ist die Vermittelbarkeit in internationale Friedenseinsätze; das ZIF orientiert sich hierbei an Personalbedarf und aktuellen Anforderungsprofilen von EU, OSZE, UNO und anderen.

Einsatzbereiche des ZIF

Tätigkeitsdauer

- Friedenseinsätze: In der Regel Verträge über 6-12 Monate, Einsatzdauer bis zu mehreren Jahren. Häufig auch Einsätze in verschiedenen Missionen.
- Wahlbeobachtung: 7-14 Tage Kurzzeiteinsätze; 1-2 Monate Langzeiteinsätze.

Missionsmandate

- Rechtsstaatlichkeit und Menschenrechte
- Wahlen
- Verwaltungs- und Regierungsaufbau
- Aufbau unabhängiger Medien
- Politische Analyse und Beratung
- Versöhnung und Vermittlung
- Humanitäre Hilfe und Flüchtlingsarbeit
- Demobilisierung und Reintegration
- Beobachtung und Verifikation
- Infrastruktur und Wirtschaft

Missionsverwaltung

- Haushalt und Finanzen
- Kommunikation und Presse
- Rechtsangelegenheiten
- Personal
- Informationstechnologie
- Medizinische Unterstützung
- Sicherheit
- Logistik und Versorgung

BEWERBUNGSVERFAHREN

Bewerbungen können ausschließlich online zu zwei Stichtagen im Jahr erfolgen und beziehen sich immer auf eine Teilnahme an einem zeitlich festgelegten Grundkurs Friedenseinsätze (Core Course Peace Operations) und die damit verbundene Aufnahme in den ZIF-Expertenpool. Für jeden Bewerbungsstichtag werden Schwerpunkte gesetzt (Fachexpertise, Sprachkenntnisse) und Bewerberinnen und Bewerber mit entsprechenden Profilen prioritär berücksichtigt. Die Schwerpunkte werden sechs Wochen vor Ablauf der jeweiligen Bewerbungsfrist auf der ZIF-Webseite veröffentlicht. Nach Erstellung und Freischaltung des individuellen Profils sendet das ZIF eine Eingangsbestätigung; bei positiver Auswahl findet ein kompetenzbasiertes Telefoninterview statt. Danach erfolgt ggf. die Einladung zum Grundkurs. Weitere Informationen finden Sie auf: www.zif-berlin.org.

„Stressresistenz ist sehr wichtig“ – als Referentin in friedenssichernden Missionen

Lisa Reefke, Politische Referentin, Mission der Vereinten Nationen im Südsudan (UNMISS)

„Andere Länder und Kulturkreise haben mich schon seit der Kindheit fasziniert. Meine Großeltern hatten mir damals einen Globus geschenkt, und mir von ihren Reisen erzählt“ erinnert sich Lisa Reefke. Mit 16 Jahren entschied sie sich für ein Austauschjahr an einer amerikanischen High School. In dem Jahr lernte sie nicht nur fließend Englisch, sondern auch, auf Menschen aus anderen Kulturen offener zuzugehen.

Nach dem Abitur studierte Lisa Reefke Regional- und Politikwissenschaften sowie Öffentliches Recht mit Schwerpunkt Europa- und Völkerrecht an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität in Bonn, sowie am Ripon College (Wisconsin, USA) und am Institut d’Etudes Politiques (Grenoble, Frankreich). „Das Studium im Ausland und meine Tätigkeit als Wissenschaftliche Hilfskraft am Akademischen Auslandsamt der Uni Bonn haben mein Interesse an einer Karriere in internationalen Organisationen bestärkt“, sagt sie.

Einen ersten Eindruck in die Arbeit der Vereinten Nationen fand Lisa Reefke dann durch das Carlo-Schmid-Programm, das vom Deutschen Akade-

mischen Austauschdienst und der Studienstiftung des deutschen Volkes zum ersten Mal im Jahre 2001 angeboten wurde. „Mein siebenmonatiges Praktikum habe ich am Ausbildungs- und Forschungsinstitut der Vereinten Nationen (United Nations Institute for Training and Research – UNITAR) in Genf absolviert," reflektiert die 37-Jährige. „Während meines Praktikums wusste ich allerdings schon, dass es mich bald ins Feld ziehen würde. Ich wollte den Menschen vor Ort im Staatsaufbau und in der Landesentwicklung beiseite stehen."

Im Jahre 2003 flog Lisa Reefke auf eigene Initiative nach Timor-Leste, ein gerade unabhängig gewordenes Land in Südostasien. „Ich wollte mir dort einen Job zu suchen. Ich hatte keinen Rückflug gebucht", sagt sie. Sie kam bei Freunden unter, und schaute sich vor Ort aktiv nach einer Arbeit um. Zuerst bot man ihr beim Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (United Nations Development Programme – UNDP) ein Praktikum an, bis dann nach ungefähr einem Monat tatsächlich eine Stelle frei wurde, worauf sie sich bewarb; das war der Einstieg. „Meine Projektarbeit mit ehemaligen Freiheitskämpfern und die Unterstützung beim Aufbau effektiver Staatsstrukturen war wirklich spannend. Die Willenskraft der Timoresen, ihr Land aufzubauen und zu entwickeln, hat mich sehr beeindruckt und in meiner Arbeit bestärkt", kommentiert sie.

Es folgten mehrere Stationen in verschiedenen friedenssichernden Missionen der Vereinten Nationen, u. a. in Timor-Leste (United Nations Office in Timor-Leste – UNOTIL; und United Nations Integrated Mission in Timor-Leste – UNMIT), und im Libanon (United Nations Interim Force in Lebanon – UNIFIL), sowie in der Hauptabteilung für Friedenssicherungseinsätze (Department for Peacekeeping Operations – DPKO) in New York.

„Die Arbeit in Hauptquartier der Vereinten Nationen in New York ist ganz anders als im Feld, aber ebenso wichtig“, sagt Lisa Reefke. Als Politische Referentin am Hauptsitz steht die enge Zusammenarbeit mit den Friedensmissionen und den Vertretungen der Mitgliederstaaten in New York im Vordergrund. „Hauptaufgabenfelder der VN-Mitarbeiter in New York sind sowohl die tägliche Unterstützung der Friedensmissionen, in Kollaboration mit Kollegen aus anderen Abteilungen, als auch die maßgerechte Berichterstattung der Entwicklungen vor Ort, einschliesslich an den Sicherheitsrat der Vereinten Nationen, so dass dieser die relevanten Entscheidungen bezüglich des Mandates der Missionen treffen kann“, beschreibt sie ihre Tätigkeit am Hauptsitz.

Die Umstellung zwischen Feld und UNHQ ist für Lisa Reefke dabei kein Problem. „Ich liebe die Arbeit sowohl im Feld als auch in New York und passe mich an die verschiedenen Aufgabenbereiche und Lebensweisen recht schnell an. Vielleicht liegt das daran, dass ich bereits früh in meiner Karriere beide Seiten kennen- und schätzen gelernt habe.“ Um die Erlebnisse mit dem Familien- und Bekanntenkreis zu teilen, ist regelmäßiger Kontakt und Besuche für die gebürtige Kölnerin sehr wichtig. „Ich bringe allen immer irgend etwas von meinen diversen Dienstorten mit, sei es timoresische handgewebte Tücher, libanesische Süßigkeiten oder afrikanischer Kaffee“, berichtet sie.

Seit Oktober 2013 arbeitet Lisa Reefke nun als Politische Referentin im Rahmen der Mission der Vereinten Nationen im Südsudan (United Nations Mission in South Sudan – UNMISS). Der Einsatz in dem erst 2011 gegründeten Staat ist eine besonders harte Herausforderung für die VN-Mitarbeiterin. Seit im Dezember 2013 blutige Unruhen ausbrachen, sind mehr als eine Millionen Menschen aus ihren Dörfern geflohen, und mehrere Millionen sind auf humanitäre Hilfe angewiesen. Der Schutz der Zivilbevölkerung, die Beobachtung der Menschenrechtslage und humanitäre Hilfsleistungen stehen nun im Vordergrund, bis dass die Friedensgespräche zwischen den Konfliktparteien zu einer nachhaltigen Lösung führen. „In solchen Situationen gilt es, einen kühlen Kopf zu bewahren – egal, ob die Klimaanlage läuft oder gerade mal wieder streikt“, betont Lisa Reefke, „Stressresistenz ist sehr wichtig.“

Seit zehn Jahren tätig im Bereich Friedenssicherung wurde Lisa Reefke, zusammen mit Kollegen aus anderen Missionen, im Juni 2014 von der Bundesregierung am „Tag des Peacekeepers“ stellvertretend für alle anderen Deutschen in internationalen Friedenseinsätzen geehrt. „Nicht nur die Arbeit ist anspruchsvoll, sondern auch das ganze Lebensumfeld. Wir sind Sicherheitsgefahren und Krankheiten ausgesetzt, dazu kommt die Trennung von Familie und Freunden“, kommentiert sie. „Die Arbeit in den verschiedenen Konfliktländern ist bei allen Strapazen allerdings zugleich faszinierend und sowohl beruflich als auch persönlich sehr bereichernd“, beschreibt sie ihre Motivation. „Die enge Zusammenarbeit mit Kollegen aus aller Welt, gemeinsam den Menschen zu helfen, die Hilfe am nötigsten brauchen – das motiviert mich jeden Tag.“

Freiwilligeneinsätze

WELTWÄRTS

Seit der entwicklungspolitische Freiwilligendienst weltwärts 2008 durch das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) ins Leben gerufen wurde, sind rund 20.000 Freiwillige ausgereist. Durch die Förderung des BMZ haben alle interessierten jungen Menschen zwischen 18 und 28 Jahren die Chance, einen Freiwilligendienst in einem Entwicklungs- oder Schwellenland zu leisten. Jährlich gehen rund 3.500 junge Menschen weltwärts. Sie engagieren sich zwischen sechs und 24 Monaten bei einer lokalen Partnerorganisation für Bildung, Gesundheit, Umwelt, Landwirtschaft, Kultur oder Menschenrechte.

Seit 2012 ist weltwärts gemeinsam unter dem Dach der Engagement Global gGmbH vereint. Die Engagement Global leitet die Fördermittel an die rund 180 aktiven Entsendeorganisationen und zahlreichen Partnerorganisationen weiter und berät diese bei der Umsetzung des Programms.
Mehr zu weltwärts: www.weltwaerts.de

DAS FREIWILLIGENPROGRAMM DER VEREINTEN NATIONEN (UNV)

United Nations Volunteers ist eine Organisation der Vereinten Nationen zur Förderung von weltweiter Freiwilligenarbeit für Frieden und Entwicklung. Das Programm wurde 1970 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen gegründet. Es wird vom Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) verwaltet. Seit 1996 befindet sich der UNV-Hauptsitz in Bonn.

Seit 1971 hat UNV zehntausende qualifizierte Fachleute mobilisiert. Jährlich sind knapp 7.000 Freiwillige aus ca. 160 Nationen in etwa 130 Ländern im Einsatz. Sie setzen sich in unterschiedlichen UN-Organisationen wie z.B. UNDP (2.000 Freiwillige im „Feld“) ein, viele unterstützen auch die Arbeit von UN-Friedensmissionen. Im Durchschnitt sind UN-Freiwillige 38 Jahre alt und haben etwa fünf bis zehn Jahre Berufserfahrung.

Mit dem Online Volunteering Service (www.onlinevolunteering.org) vernetzt UNV tausende Online-Freiwillige und Entwicklungsorganisationen. Über 11.000 Freiwillige bearbeiten jährlich mehr als 16.000 Projektaufgaben über das Internet.

UNV verfügt über einen Personalpool mit mehr als 25.000 gesichteten und beurteilten Kandidatenprofilen. Weitere Informationen zur Freiwilligenarbeit mit UNV finden sich hier:
www.unv.org/how-to-volunteer

„Die wahrscheinlich schwierigsten und eindruckvollsten zwei Jahre meines Lebens“

Bettina Schulte,
Associate Reporting Officer, N’Djamena, Tschad

Den Tag im Januar 2006, als ich als eine von 170 Praktikanten aus der ganzen Welt von Kofi Annan in New York begrüßt wurde, sollte ich nicht so schnell vergessen. Es war damals ganz klar für mich, ich wollte zu Kofi Annan, ich wollte mit Menschen aus der ganzen Welt zusammen arbeiten, an komplexen Themen mitgestalten und mich in der Welt zu Hause fühlen. UN – das war das Ziel. Es war jedoch nicht so einfach dahin zu kommen. Einen Praktikumsplatz zu erhalten war schon schwierig genug und die Möglichkeiten, den Einstieg zu finden, waren zwar vorhanden, aber es wirkte wie ein großes Labyrinth. Ich hatte im Ausland studiert und war viel gereist, aber das Ziel war größer, es war die Arbeit in der Weltorganisation, das Multilaterale, das Einsetzen für die Welt.

Es klang alles rosig, aber der Weg dahin war nicht einfach. Ich habe viel versucht, viele unbezahlte Praktika gemacht, mich viel beworben, und auch viele Gespräche mit Kollegen geführt. Viele meiner Mitpraktikanten haben sich nach dem Praktikum für das UN Volunteers Programm beworben und sind so ins System gerutscht. Ich hatte sehr viel Glück und konnte meine ersten richtigen Berufserfahrungen im Büro des UN Sonderberaters für Sport im Dienste von Entwicklung und Frieden (UNOSDP) in Genf gewin-

nen. Wir waren ein kleines Team, welches die Arbeit und die Reisen des Sonderbeauftragten vorbereitet und betreut hat. Dadurch, dass ich in Genf stationiert war, habe ich den Kontakt zur deutschen Vertretung und auch zu deutschen JPOs gefunden und hatte selber Glück, dass ich zwei Jahre später für eine JPO Stelle ausgewählt wurde.

Es folgten die wahrscheinlich schwierigsten und eindrucksvollsten zwei Jahre meines Lebens – in Dadaab, dem größten Flüchtlingslager der Welt im Nordosten von Kenia, mit damals an die 500.000 Flüchtlingen aus Somalia. Ich war als JPO beim UNHCR für die Zusammenarbeit mit Geldgebern und Medien zuständig. Die Hungerkatastrophe im Jahre 2011 brachte nicht nur bis zu 1.500 Flüchtlinge am Tag nach Dadaab, sondern auch fast jede Medienstation, jeden Botschafter aus Nairobi, Minister aus der Welt, Prinzessinnen, und VIPs jeder Art. Es war eine unglaublich anstrengende

und bunte, fast chaotische und auch sehr ergreifende Zeit mit kaum Schlaf. In Gesprächen mit den Flüchtlingen erfuhren wir täglich von den Strapazen, Schicksalsschlägen, Lebenskämpfen und von ihrem unglaublichen Mut, alles hinter sich zu lassen und den langen Weg der Flucht aufzunehmen.

Jeder, der die UN ein wenig kennt, weiß, wie UN-Agenturen für ihr jeweiliges Mandat und Budget kämpfen. Während der Hungerkatastrophe in Dadaab herrschte ein reinster Image- und Fundraisingkampf zwischen den Organisationen. Meine Hauptaufgabe lag auf einmal nicht mehr in der klassischen Pressearbeit, sondern in der Liaison und dem Zusammenführen von verschiedenen UN-Organisationen und den zahlreichen Nichtregierungsorganisationen in Dadaab und Nairobi, um sicher zu stellen, dass unsere Fundraising- und Medienaktivitäten gut koordiniert und wenn möglich sogar gemeinsam durchgeführt wurden. Hier brauchte man vor allem Geduld, viel positive Energie, ein unermüdliches Lächeln und auch das Talent, über den eigenen organisatorischen Tellerrand hinauszuschauen und Menschen miteinander in Kontakt zu bringen. Meinem Studium der Betriebswirtschaftslehre und der Entwicklungszusammenarbeit verdanke ich natürlich ein allgemeines Wissen und die Möglichkeit, in Internationalen Organisationen arbeiten zu können, aber die eigentliche Kompetenz, die ich benötigt habe, ist das Zusammenbringen von verschiedenen Akteuren und die Zusammenarbeit mit Kollegen aus der ganzen Welt. Es klingt relativ simpel, ist aber wesentlich schwieriger als ich je gedacht hätte.

Nach zwei Jahren Dadaab war ich ein drittes JPO-Jahr im UNHCR Regionalbüro in Nairobi. Seit Dezember 2013 bin ich als Mitarbeiterin des UNHCR in N’Djamena im Tschad für den Bereich Fundraising zuständig. Der Tschad hat ebenfalls seine Herausforderungen mit 350.000 Flüchtlingen aus Darfur, über 100.000 Flüchtlingen aus der Zentralafrikanischen Re-

publik und 2.000 Flüchtlingen aus Nigeria. Mit Sitz in N'Djamena reise ich in die 18 Flüchtlingslager, die im ganzen Land verstreut sind und versuche, zusammen mit Kollegen in Genf Gelder für unsere Aktivitäten zu akquirieren.

Es gibt oft Momente, in denen man den ganzen Tag in den Camps verbringt und eigentlich nur das machen möchte: den Austausch mit den Menschen, mit Kindern, mit Ladenbesitzern, mit Berufsschülern, mit Frauen oder mit den Repräsentanten in den Camps. Dann gibt es wieder Momente, in denen man müde und erschöpft ist und eigentlich viel lieber in N'Djamena sein möchte, wo es nette Restaurants und Klimaanlagen gibt. Man muss wissen, auf was man sich einlässt, wenn man im humanitären Bereich arbeiten möchte. Stellen in Genf sind rar und in New York fast unmöglich zu ergattern. Es ist eine Arbeit, die zu 80 % im „Feld", also an Grenzgebieten oder in der Hauptstadt mit regelmäßigen Reisen, stattfindet – fast immer in Krisengebieten und oft in Ländern, wo man seine Familie nicht mitbringen darf. Und dennoch ist es eine sehr bereichernde und spannende Aufgabe.

Ich kann Studenten nur raten, viele Praktika zu machen und sich für UNV-Stellen oder für das JPO-Programm zu bewerben. Es gibt nicht den einen Weg ins UN-System, man muss sein Glück auf verschiedenen Wegen versuchen. Jede Art von Netzwerken, also Stammtische, Facebook und Linked-In Gruppen etc. nutzen, um sich auszutauschen. Es ist ebenfalls ratsam, mit den Vorgesetzten aus den Zeiten der Praktika in Kontakt zu bleiben und sich Mentoren zu suchen, die einem ein wenig den Weg weisen können.

Das JPO-Programm (Junior Professional Officer) / Programm „Beigeordnete Sachverständige“ der deutschen Bundesregierung

Nicht zufällig liegt seit 1976 die Federführung für das deutsche JPO-Programm beim Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). Die Aufgaben der Internationalen Organisationen sind in sehr vielen Fällen gleichzeitig Aufgaben der Entwicklungspolitik und Zusammenarbeit. Daher arbeitet ein großer Teil der entsandten Junior Professional Officers (JPO) in Themenbereichen, die direkten entwicklungspolitischen Bezug haben.

Ein wichtiges Ziel des JPO-Programms ist es, den Anteil des deutschen Personals in Internationalen Organisationen zu verstetigen bzw. zu erhöhen. Das BMZ entscheidet jährlich zusammen mit den anderen Ressorts der Bundesregierung, welche Stellen bei Internationalen Organisationen im künftigen Haushaltsjahr für die Besetzung mit JPOs ausgewählt werden.

Wesentliches Kriterium für die Auswahl der Stellen ist, dass diese gutes Potenzial für eine erfolgreiche berufliche Laufbahn in Internationalen Organisationen bieten. Die hohe Übernahmequote der deutschen JPOs in den letzten Jahren (über 80 %) bestätigen den Erfolg dieses Programms.

Damit wird das JPO-Programm auch weiterhin ein wichtiges Instrument der deutschen internationalen Personalpolitik sein und die Arbeit der Internationalen Organisationen unterstützen.

Das JPO-Programm hat in seinem bisher über 40-jährigen Bestehen eine Reihe erfolgreicher Karrieren von Deutschen in Internationalen Organisationen ermöglicht und gefördert.

JUNIOR PROFESSIONAL OFFICERS (JPO)

Junior Professional Officers sind international auch bekannt als Associate Experts (AE) oder Associate Professional Officers (APO) und innerhalb Deutschlands als Beigeordnete Sachverständige.

Die Bundesregierung hat mit über 40 Internationalen Organisationen Abkommen zur Förderung von deutschen Nachwuchskräften als JPO geschlossen. Die Federführung des JPO-Programms liegt beim Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ); das BFIO ist verantwortlich für die operative Umsetzung und Durchführung.

Eine Vielzahl anderer Länder haben ebenfalls eigene Programme – u.a. Australien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Italien, Japan, Kanada, Kuweit, Luxemburg, Niederlande, Nigeria, Norwegen, Österreich, Schweden, Schweiz, Spanien und Südkorea.

ZIELSETZUNGEN

Das JPO-Programm bietet deutschen Nachwuchskräften die Möglichkeit, Berufserfahrung in Internationalen Organisationen zu sammeln und Karrierechancen zu erhöhen.

Pro Jahr werden etwa 80 deutsche Nachwuchskräfte als JPO neu eingesetzt; laufend sind ca. 180 deutsche JPO bei Internationalen Organisationen tätig.

BESCHÄFTIGUNGSFELDER

JPO finden ihren Einsatz bei den Vereinten Nationen mit ihren verschiedenen Unter- und Sonderorganisationen. Entweder handelt es sich um Tätigkeiten am Sitz der jeweiligen Organisation oder in den Regional- und Feldbüros in Afrika, Asien, Lateinamerika und Europa. Auch bei den Entwicklungsbanken wie der World Bank Group, der Inter-American Development Bank (ABD) und bei der European Bank for Reconstruction and Development (EBRD) finden deutsche Nachwuchskräfte interessante und herausfordernde Aufgabenstellungen.

JPO arbeiten in allen wesentlichen Bereichen der Entwicklungszusammenarbeit wie Armutsbekämpfung, Demokratie und Menschenrechte, Flüchtlingshilfe und Krisenprävention, Umweltschutz, Gesundheitsversorgung, Arbeitsschutz, Beschäftigungs- und Wirtschaftsförderung, Bildung sowie ländliche Entwicklung und Ernährungssicherung.

BEWERBUNGSVORAUSSETZUNGEN

Angesprochen sind Kandidatinnen und Kandidaten mit deutscher Staatsangehörigkeit, abgeschlossenem Hochschulstudium und etwa zwei- bis vierjähriger Berufserfahrung.

Ein guter Masterabschluss und die Auseinandersetzung mit internationalen oder entwicklungspolitischen Fragestellungen in der Masterarbeit sind für eine Bewerbung ebenso wichtig wie im Ausland erworbene relevante berufliche Erfahrungen und absolvierte Praktika.

Nachgefragt werden von den Organisationen unter anderem Absolventinnen und Absolventen der Rechtswissenschaften, Sozial- und Politikwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Volkswirtschaft, Agraringenieurwe-

sen, Ernährungswissenschaft, Geographie, Verwaltungswissenschaft und Umweltingenieurwesen. Erfahrungen im internationalen Bereich bzw. in der Entwicklungszusammenarbeit sind fast ausnahmslos Voraussetzung für eine Bewerbung.

Verhandlungssichere Kenntnisse in Englisch und meistens einer weiteren VN-Amtssprache sind ebenfalls Voraussetzung.

STELLENAUSSCHREIBUNGEN

Die Auswahl der Internationalen Organisationen, in denen deutsche Nachwuchsführungskräfte als JPO eingesetzt werden, ebenso wie die Festlegung der konkreten Positionen, erfolgt im Herbst des vorangegangenen Jahres. Im Anschluss werden die Stellen im Internet veröffentlicht, direkt ab Januar eines Programmjahres, eine weitere Ausschreibung erfolgt im Juli/August (www.bfio.de).

BEWERBUNGS- UND AUSWAHLVERFAHREN

Interessierte können sich auf bis zu zwei der ausgeschriebenen Vakanzen bewerben. Alle Bewerbungen – Ausnahme FAO, vgl. www.ble.de – sind an das BFIO zu richten, das die Auswahl steuert.

Anhand der schriftlichen Bewerbung entscheidet das BFIO gemeinsam mit dem BMZ und anderen Ministerien, welche Bewerberinnen und Bewerber zum Auswahlverfahren nach Bonn eingeladen werden. Dieses Auswahlverfahren besteht aus einem schriftlichen Test und einem persönlichen Interview.

Die Auswahlkommission setzt sich in der Regel zusammen aus Vertreterinnen und Vertretern des BMZ, des BFIO, dem für die Organisation verantwortlichen Ministerium sowie einer deutschen Institution aus dem Bereich der Entwicklungspolitik.

Im Anschluss übermittelt das BFIO den Internationalen Organisationen Vorschläge für die Besetzung der Positionen. Die endgültigen Entscheidungen treffen die Organisationen selbst in einem eigenen Auswahlprozess.

VERTRAGSBEDINGUNGEN UND SOZIALE SICHERUNG

Die Internationalen Organisationen schließen für jeweils ein Jahr mit den JPO einen Arbeitsvertrag ab, der in der Regel um ein weiteres Jahr verlängert wird. Der Einsatzzeitraum für JPO beträgt zwei Jahre mit der Option einer Verlängerung um ein weiteres Jahr.

Grundsätzlich gelten für die JPO die Personalstatuten (Staff Rules und Staff Regulations) der jeweiligen Organisation, einschließlich etwaiger Ergänzungen beziehungsweise Sonderregelungen. Die Einstufung der JPO im VN-Bereich erfolgt in die Einstiegsvergütungsgruppe des vergleichbaren höheren Dienstes (P2).

Während der Einsatzdauer sind JPO im Rahmen der privaten Gruppenversicherungen der Internationalen Organisationen Kranken- und Unfallversichert. In der Regel werden sie in den VN-Pension Fund aufgenommen.

VORBEREITUNG UND PROGRAMMBETREUUNG

Die JPO sind während der Dauer ihres Einsatzes Bedienstete der Internationalen Organisationen. Gleichwohl ist es Ziel auf deutscher Seite, die JPO vor Ausreise auf ihren Einsatz vorzubereiten und natürlich auch während der Dauer ihrer Tätigkeit zu begleiten.

Vor der Ausreise ist eine generelle Einführung und eine ein- bis mehrwöchige Hospitation in den für die jeweilige Organisation zuständigen Ministerien und den für den Einsatz relevanten Institutionen vorgesehen.

NACHBETREUUNG

Der JPO-Einsatz beträgt in der Regel 24 Monate. Es ist nicht möglich, dass alle JPOs nach Beendigung der geförderten Einsatzzeit – unmittelbar oder mittelbar – einen Anschlussvertrag von der Internationalen Organisation erhalten. Sowohl die Stellenanzahl, die Einstellungspolitik als auch die Personalbewegungen bei den Internationalen Organisationen setzen hier Grenzen. Bei der Rückorientierung nach Deutschland ist das BFIO behilflich. Ein „debriefing“ nach Beendigung der Einsatzzeit ist vorgesehen. Die ehemaligen JPOs sind untereinander vernetzt.

Weitere Informationen zum JPO-Programm finden sich auf: www.bfio.de

Personaler bei den Vereinten Nationen

Vor knapp fünf Jahren hatte ich keine Ahnung von Personalarbeit. Natürlich war ich schon als Bewerber in Kontakt mit Personalabteilungen, aber der Fachbereich Human Resources war mir fremd. Das wusste auch die Verwaltungsleiterin meines damaligen Arbeitgebers. Nichtsdestotrotz bat sie mich um ein Gespräch und konfrontierte mich mit der einfachen Frage: „Georg, kannst du dir vorstellen, an Human Resources Interesse zu finden?“

Nach einigen Tagen Bedenkzeit und Reflektion, sowie weiteren Gesprächen, hatte sich mein Bauchgefühl bestätigt und ich bewarb mich für die Stelle als HR Manager an der MIS. Heute trage ich meinen Teil dazu bei, dass die Nachfolge für Führungsposten in den Länderbüros (Country Offices) des United Nations Development Programmes (UNDP) gewährleistet ist.

Die Arbeit bei den Vereinten Nationen ist ein unaufhaltsames, intensives Erlebnis, gefüllt mit zahllosen, lehrreichen Erfahrungen und Eindrücken, sowie bewegenden beruflichen und persönlichen Momenten. Zuerst lernt man die UN-Sprache kennen – und damit meine ich nicht eine der sechs offiziellen UN-Sprachen – sondern die Milliarden Abkürzungen. Das geht schon mit meinem Job-Titel los: Ich arbeite als TM Analyst im SSS Team, in der ITM Einheit im OHR im BoM bei UNDP. Verstanden? Ich anfangs auch nicht.

Als Talent Management Analyst im Strategic Sourcing & Succession Team in der Integrated Talent Management Einheit im Office of Human Resources im Bureau

Georg Peitchev, Talent Management Analyst, Strategic Sourcing & Succession Team, Integrated Talent Management, Office of Human Resources, Bureau of Management

of Management, unterstütze ich nicht nur die Nachfolgeregelung der Country Offices, sondern befasse mich auch mit Talent Sourcing, Outreach, und Employer Branding. Trotz vier Jahren HR-Erfahrung waren mir diese spezifischen Themen relativ neu. Was mir tagtäglich dabei hilft, diese und andere neue Herausforderungen zu meistern, ist vor allem Offenheit, Flexibilität und die nötige Geduld. Und ein wenig Humor schadet auch nicht.

Während meines Politologie-Studiums in Sheffield, England, reifte der Wunsch, eines Tages für eine Internationale Organisation zu arbeiten. Jedoch führte mein Weg erstmal zu meiner alten Schule, der MIS, zurück. Nach zwei Jahren im Admissions Office begann meine Karriere im HR-Bereich. Zu Beginn als HR-Manager und nach zwei Jahren als Director of HR. Meine Arbeitstage waren mit spannenden, strategischen Entscheidungen, intensiven Verhandlungen, vertraulichen Gesprächen und vielem mehr gefüllt. Langeweile kam nie auf. Ich dachte gar nicht daran, mir einen neuen Job zu suchen.

Doch dann saß ich an einem Sonntagabend im Juli 2012 im Flieger von Birmingham zurück nach München und blätterte durch die Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung. Als ich bei den Stellenausschreibungen ankam, fielen meine Augen langsam zu und ich legte das Blatt zur Seite. Der innere Antrieb zur ständigen Weiterentwicklung gab mir Sekunden später jedoch den Anstoß wieder zu zugreifen und somit las ich jede einzelne Annonce Wort für Wort, zweimal. Bis auf die Anzeige auf der letzten Seite, ganz unten rechts: BFIO – Programm für Beigeordnete Sachverständige. Ein kurzer Blick auf die ausgeschriebenen Stellen führte zu der Frage: „Kann ich mir vorstellen für die Vereinten Nationen in New York zu arbeiten?“

„Being a JPO is the best entry door“

Jean-Luc Marcelin, Programme Specialist, External Relations and Partnerships, JPO Service Centre, United Nations Development Programme

Jean-Luc Marcelin graduated from the Institut d‘Études Politiques de Paris, followed by a postgraduate diploma in Cultural Management. He has worked at the French Embassy in Cambodia and in a NGO specializing in drug addiction and HIV. As JPO with UNDP, he returned to Cambodia, then was reassigned to Copenhagen to the JPO Service Centre. As a Program Specialist, he is in charge of partnerships with other agencies or donor countries on the JPO Programme and other programmes.

Jean-Luc, you have a special insight into the JPO Programme. Can you describe the duties of the JPO Service Centre? The JPO Service Centre itself can be described as a one stop shop, in the sense that UNDP has a large JPO Programme and we also service other UN agencies within the JPO Programme framework.

The duties of the JPO Service Centre are actually twofold. We are responsible for the UNDP JPO Programme from A to Z. Ranging from discussions with donors, financial reports, recruitment, and follow-up of the careers of former JPOs. It differs from most agencies set-ups which have many units involved in the administration of their JPO Programme. Within this first role, there are about 150 UNDP JPOs at any given time.

Our second role deals with the administration of the benefits and entitlements of JPOs from other UN agencies. Basically the agencies delegate their activities to UNDP and the JPO Service Centre due to our expertise in this field. Within this head of the JPO Service Centre we are talking about 150 people.

All in all, we administer around 300 JPOs. On top of that we have a couple of other programs which are within the framework of the JPO Programme but for people with slightly different skills or experience.

From your perspective, what are the expectations and aims of the donor nations regarding the JPO Programme? I think there are different expectations. Some are openly mentioned, some are less openly mentioned, and sometimes the expectations may be conflicting, even within the same donor country.

Initially the idea of the JPO Programme was to provide extra technical assistance. Basically, it was a way for the donors to support UN agencies and, of course, a recipient country. By placing a JPO on a specific project, you know for sure you are going to support a specific activity. This is the main idea.

The second objective is the learning one, whereby you provide young talent with an upcoming career with the chance to gain international experience they may be lacking, or the multilateral cooperation experience they usually lack. This learning aspect is strengthened by the fact that JPOs benefits

from a training budget. The idea is to select some potentially high-level talent for an international cooperation and give her/him the chance to get two or three years of experience within International Organizations.

The third aspect, which is sometimes openly mentioned, sometimes less openly mentioned, is the fact that by placing JPOs, a nation strengthens the presence of its nationals within an organization, not only during their JPO assignment, but also after. The years of experience at a professional level, the chance to network and a better understanding of how things work allow JPOs to better position themselves afterwards.

However, donors' interests do sometimes conflict with each other because they also tend to take their JPOs back into the Ministry of Foreign Affairs, into their bilateral cooperation agency, into the Ministry of Health or elsewhere. In a nutshell, they would like their JPOs to stay in the UN System, yet at the same time, they tap into the JPO expertise for their own internal, national systems. Sometimes we would have kept a JPO in the UN System, but the person was "head-hunted" back home.

What are the International Organizations' expectations of the JPO Programme? For International Organizations, it is a bit more straightforward. For us, it is a wonderful opportunity to get further support in our activities. Furthermore, there is the idea of nurturing the JPOs and potentially using them as our future staff members on a more long term basis, of course. I think for this second part, some agencies are more prone to using JPOs as a talent pool than others. When it comes to UNDP, we pay special attention to JPOs in the sense that a lot of the activities of the JPO Service Centre consist of promoting JPOs within and outside UNDP. We support their career success and try to strengthen their chances if they want to stay with the UN System.

What are the expectations of the JPOs? These can sometimes be problematic due to a new generation who wants to find a meaning at any time in what they are doing, rather than having a straightforward career. It is sometimes difficult to keep a JPO even if we want to because the person finds something else. It is also increasingly important for JPOs to find the right work-life balance. Although I think this is a general issue these days, we still have to face and deal with it. Typically, JPOs or other international staff are restricted because they are sometimes assigned to duty stations where they cannot be with their family, where there is a lot of stress and so on. We sometimes have a lot of problems retaining JPOs because they want to be in a more stable environment. Especially if you consider that two thirds of the JPOs are female nowadays, between the age of 28 and 34 which is precisely the time when women, quite logically, have to take decisions regarding a future family life. Whilst this is totally normal, for us it means our main target group is slightly more fragile when it comes to whether they will stay or not. Many will opt for other options. We have to be aware of it and also have to make sure we probe the candidates very well on what their medium term objectives are.

What qualifications are generally expected of JPOs? The initial qualifications are also those required throughout the UN System. Namely, you have to have a Master's degree, you need to have two or three years of relevant experience in the job you are applying for, and you need to be able to work in at least two, sometimes three, UN languages. English, French and Spanish are the main working languages used. These are the requirements for all international staff. In accordance with the UNDP mandate, we use a lot of economists, people who studied law or human rights. But of course, an agency like UNAIDS would use very different profiles.

And then, of course, the whole set of what is called soft skills are extremely important for pursuing a career within International Organizations. Skills such as team work, intercultural understanding, stress management and leadership abilities are even more complex in an international set-up because the work is with international colleagues and in a foreign country. These aspects are usually things which can be spotted in interviews but generally they develop on the job, and can often make a big difference, especially for the networking part.

Do the qualifications expected of a JPO differ depending on the expectations of the donor nations, the International Organizations or of the recruitment agency such as the JPO Service Centre? This is a very sensitive question. Expectations can be different. One of the issues we may face is that sometimes donors would like to propose some candidates who are less experienced than we would like but donors feel the potential in that person. This is in relation to the complexity of the JPO Programme which is both a professional and learning programme. A balance has to be found between someone who is not experienced enough to directly work and someone so experienced that she or he doesn't really need the program. For us as recruiters, it is not always easy to find the perfect candidate because the shortlist is done by the donor country and the final selection is usually done by us. Sometimes donor countries only present us with a few CVs. If you only receive two CVs which are not very good, there is a risk that if you say "no" to the donor that – for various reasons – we will not get any more CVs, thus losing a position which is needed. But in the case of Germany this is not an issue, in the sense that whatever profile we are looking for, the German employment market is usually large enough to allow us receiving suitable applications.

After a rather general perspective on the JPO Programme, we would like to take a closer look at German JPOs. You already illustrated the expectations placed on JPOs. To what extent do German JPOs meet the expectations of International Organizations and the expectations of a recruitment agency such as the JPO Service Centre? I can only talk for UNDP and a little bit for UNESCO here. We are usually extremely impressed by the quality of the candidates submitted by Germany. German JPOs are extremely well prepared: excellent language skills, very sound curricula in whatever area they want to work in, very well prepared during the interviews and very serious, yet pleasant. Many of these candidates have gone through the Carlo Schmid Programme, which is an excellent internship programme. They usually come with a lot of experience and all the skills we need.

In which ways are they unique in comparison to other nationalities? What is most impressive about German JPOs is the fact that they usually master perfect English of course, but also perfect French. I am always amazed by the quality of their French. Not all JPOs from other countries can speak two official UN working languages (English, French and Spanish for UNDP). I think that would be one of the assets Germans have.

In which areas of work can you see a special demand for German JPOs? We do not think in terms of nationality rather of UN activity, therefore I cannot name a field of work where there is a special demand distinctively for German JPOs. Whoever has the right set-up is fine, irrespective of nationality. UNDP has some demands right now which we call operations activities. These are not directly programme-related but a bit more on the logistical side, like procurement, human resources, finance in difficult countries. In such difficult countries, which we call post-crisis countries, French is often an official language, e.g. it is difficult to find people to go to Chad, Congo,

Haiti, Ivory Coast. So there are definitely niches German JPOs can try to tap on. But these opportunities go hand in hand with a price, namely working far away from your family – because these places are no family duty stations – in often difficult conditions.

Do German JPOs have a good chance of being able to stay within International Organizations after their JPO-assignment? Being a JPO is one of the best entry doors, if not the best entry door, to the UN System. For UNDP, we try to build a talent pool where we can tap on. Between 45 and 50% of all JPOs do stay with UNDP or with the UN System for some time after their JPO assignment. We estimate that at least one third stay for at least one or two years. And sometimes they stay much longer. We think that at least 15%, probably 20%, of the UNDP international work force are former JPOs. Over the last 10 years we have been monitoring the retention of the JPOs within UNDP and within the UN System and Germany ranks number one.

What do you think our readers have to keep in mind when considering a JPO application? First of all, they have to bear in mind that there are very few positions and many, many applicants. I am not saying it is impossible, but they should keep their head cool and consider that it is not easy. Furthermore, they have to remember that they are going to work in a multicultural set-up and things that they think work well because it is a German approach, may require a different approach with us. When preparing for interviews, applicants need of course to know exactly what they are applying for. Often we are surprised by the fact that people are not even able to tell us what UNDP is doing. They also have to be prepared to think a bit outside the German „box“. Germans are very structured but there are also other ways of working. One has to be flexible enough to adapt to that.

Organisatorisches

SOZIALE SICHERUNG

Während einer Tätigkeit für inter- oder supranationale Organisationen zahlen Beschäftigte bei Internationalen Organisationen keine Beiträge zur deutschen Sozialversicherung. Die Zeit nach der Rückkehr muss eigeninitiativ organisiert werden.

Zwar hat jede Organisation ihre eigene Regelung zur sozialen Sicherung, dennoch kann eine grundsätzliche Einteilung in drei Systeme vorgenommen werden:

- Common System der Vereinten Nationen
  www.un.org/Depts/OHRM/salaries_allowances/common.htm
- Einrichtungen und Organe der Europäischen Union
- Koordinierte Organisationen (ESA, Europäisches Zentrum für mittelfristige Wettervorhersage, Europarat, NATO, OECD)

Folgende Hinweise sind allgemeiner Natur. In jedem Fall sollten individuelle Fragen mit den zuständigen Einrichtungen geklärt werden.

ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

Nach dem Ausscheiden aus der Internationalen Organisation erhalten Beschäftigte je nach Organisation Abfindungen, Rückeingliederungsgelder oder andere Zahlungen.

Deutsche Bedienstete bei Internationalen Organisationen, die ihren Sitz außerhalb der Europäischen Union, der Schweiz, Liechtenstein und Norwe-

gen haben, können sich freiwillig in der Arbeitslosenversicherung versichern und damit einen bereits bestehenden Versicherungsschutz aufrechterhalten.

Der Antrag auf Aufnahme in die freiwillige Arbeitslosenversicherung muss innerhalb von einem Monat nach Aufnahme der internationalen Beschäftigung gestellt werden. Um nach der Rückkehr nach Deutschland Arbeitslosengeld erhalten zu können, müssen Beschäftigte in den vergangenen zwei Jahren vor der Arbeitslosmeldung und der eingetretenen Arbeitslosigkeit mindestens zwölf Monate in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung gestanden haben.

Den Antrag und ausführliche Informationen erhält man bei der am deutschen Wohnort zuständigen Arbeitsagentur.

Wenn die Rahmenfrist nicht erfüllt wird, kann ein Übergangsgeld vom Bundesverwaltungsamt in Berlin aus Mitteln des Auswärtigen Amtes gezahlt werden. Hierzu muss ein Antrag spätestens innerhalb von drei Monaten nach Ausscheiden aus der Internationalen Organisation gestellt werden. Dieses wird jedoch nur gewährt, wenn die individuelle Vorsorge gegen Arbeitslosigkeit durch eine freiwillige Weiterversicherung in der Arbeitslosenversicherung nicht möglich war.

KRANKENVERSICHERUNG / PFLEGEVERSICHERUNG

Im Rahmen einer Tätigkeit bei einer Internationalen Organisation richtet sich die Krankenversicherung nach den Bestimmungen der jeweiligen Organisation.

In Deutschland besteht für freiwillige Mitglieder von privaten Krankenkassen die Möglichkeit, durch eine Anwartschaftsversicherung die Mitgliedschaft aufrechtzuerhalten.
Ehemalige Beschäftigte einer Internationalen Organisation können sich in Deutschland kraft Gesetzes in der gesetzlichen Krankenversicherung versichern lassen.

Auf Antrag kann eine Weiterversicherung in der Pflegeversicherung erfolgen.

RENTENVERSICHERUNG

Nach fünf Jahren einer Tätigkeit im VN-System und nach zehn Jahren bei der EU und den Koordinierten Organisationen werden Renten- bzw. Pensionsansprüche erworben.

Wird kein Anspruch auf Versorgung durch die Organisation erworben, besteht die Möglichkeit, während der Tätigkeit bei der Internationalen Organisation freiwillige Beiträge innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der internationalen Verwendung nachzuzahlen, um sich eine Altersversorgung zu sichern.

Die Handhabung der Altersversorgung bei der EU erleichtert ein Übergangsabkommen. Ansprüche aus der deutschen Rentenversicherung können auf das Versorgungssystem der EU übertragen werden und vice versa. Auch mit der Europäischen Patentorganisation und mit Eurocontrol bestehen Übertragungsabkommen.

STEUERBEFREIUNG

Die Arbeitseinkünfte Bediensteter Internationaler Organisationen sind in der Bundesrepublik Deutschland einkommenssteuerfrei (Bundesgesetzblatt 1985 II S. 1215 und 1987 II S. 290). Informationen zu Steuerfragen können auf der Website des Auswärtigen Amts eingesehen werden: www.auswaertiges-amt.de

ELTERNGELD / BETREUUNGSGELD

Als Faustregel für die Gewährung von Elterngeld für Antragsteller mit Auslandsbezug gilt: Sofern diese Steuern und Sozialabgaben nach den gesetzlichen Bestimmungen Deutschlands entrichten, also ins deutsche Sozialsystem uneingeschränkt eingegliedert sind und somit Beiträge zu allen Zweigen der Sozialversicherung entrichten (§4 SGB IV), können diese Elterngeld beziehen.

Da die Rahmenverträge zwischen der Bundesrepublik Deutschland und den einzelnen Internationalen Organisationen sehr unterschiedlich sind, kann letztlich nur die zuständige Elterngeldstelle (Wohnsitzprinzip) im Rahmen der Antragsbearbeitung verbindlich feststellen, ob und in welcher Höhe ein Anspruch auf Elterngeld besteht.

Aktuelles zum Elterngeld findet sich auf der Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ); Informationen zum Betreuungsgeld auf: www.betreuungsgeld-aktuell.de

ARBEIT UND PRIVATLEBEN BEI DEN VEREINTEN NATIONEN

Nicht selten begleiten Lebens- oder Ehepartner Beschäftigte Internationaler Organisationen an ihre Tätigkeitsorte, ohne jedoch selbst eine Tätigkeit innerhalb Internationaler Organisationen aufzunehmen. Im System der VN hat sich das UN Dual Career and Staff Mobility Programme etabliert, welches Unterstützung bei der Eingliederung in lokale Arbeits- und Lebensbedingungen leistet.

Herausgeber
Bundesagentur für Arbeit
Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)

www.bfio.de

Januar 2015

Bundesagentur für Arbeit
Zentrale Auslands-
und Fachvermittlung (ZAV)