

Förderung der Zusammenarbeit deutscher Institutionen mit der OECD unter besonderer Berücksichtigung der Personalpolitik

Bestandsaufnahme – Probleme – Empfehlungen

Dr. Peter Walkenhorst

Berliner Initiative

Berliner Initiative für mehr
Internationalität in Bildung, Ausbildung
und Personalpolitik

Mai 2002

Dieses Papier ist ein Beitrag zur „Berliner Initiative für mehr Internationalität in Bildung, Ausbildung und Personalpolitik“, die von der Robert Bosch Stiftung, der Stiftung Wissenschaft und Politik, der Deutschen Gesellschaft für Auswärtige Politik und dem Tönissteiner Kreis getragen wird. An dem Papier haben schwerpunktmäßig Mitglieder und Freunde des Tönissteiner Kreises mitgearbeitet.

Kontakt:

TÖNISSTEINER KREIS e. V.

Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29
D-10178 Berlin

Tel.: +49 (030) 203 08 4090
Fax: +49 (030) 203 08 4092
Email: info@toenissteiner-kreis.de

Inhalt

Zusammenfassung	Seite 4
1. Hintergrund	Seite 6
2. Personalsituation Deutschlands bei der OECD	Seite 7
3. Ursachen der teilweise unbefriedigenden Personalpräsenz und -verflechtung	Seite 14
4. Einstiegsmöglichkeiten in die OECD	Seite 18
5. Mögliche Ansätze zur Förderung der deutschen Personalpräsenz und -verflechtung	Seite 20
5.1 Erhöhung des Bekanntheitsgrades der Karrieremöglichkeiten bei der OECD	Seite 21
5.2 Verbesserung des Bewerberprofils	Seite 22
5.3 Intensivierung des Informationsaustausches	Seite 25
Anhang: Die Promotions- und Rekrutierungsreisen der OECD im April/Juli 2002	Seite 26

Zusammenfassung

Die von der Robert Bosch Stiftung, der Stiftung Wissenschaft und Politik, der Deutschen Gesellschaft für Auswärtige Politik und dem Tönissteiner Kreis getragene „Berliner Initiative für mehr Internationalität in Bildung, Ausbildung und Personalpolitik“ soll bei der Vorbereitung Deutschlands auf die zunehmende internationale Verflechtung von Wissenschaft, Wirtschaft, und Politik Hilfestellung leisten. Im Rahmen des Gesprächskreises „Internationales Führungspersonal“ sollen Empfehlungen zur Verbesserung der Bildungsvoraussetzungen und Startchancen für international orientierte Nachwuchskräfte sowie zur langfristigen Stärkung der deutschen Personalpräsenz bei europäischen und internationalen Einrichtungen erarbeitet werden. Dieser Bericht leistet in diesem Zusammenhang einen Diskussionsbeitrag in Bezug auf Möglichkeiten zur Förderung der Präsenz und Verflechtung Deutscher bei der Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD).

Der Anteil Deutschlands am Fach- und Führungspersonal der OECD lag im Jahre 2000 mit 5.7 Prozent deutlich unter dem deutschen Finanzierungsanteil von knapp 11%, und ist seit Mitte der 1990er Jahre kontinuierlich gefallen (allerdings besserte sich die Lage im Jahre 2001 etwas). Unter den G7-Staaten ist im Vergleich zu seinem Haushaltsbeitrag nur Japan schlechter vertreten als Deutschland. Die Präsenz Deutscher in der OECD variiert stark nach Hierarchiestufen. Auf der Leitungsebene (OECD-Führung, Direktorsleitung, Abteilungsleitung) ist Deutschland seinem Finanzierungsanteil entsprechend recht gut vertreten. Hingegen sind Deutsche auf der operativ-analytischen Ebene (Jung-Analyst bis Senior-Analyst) deutlich unterrepräsentiert. So haben etwa lediglich gut 3 Prozent aller A3-Analysten, der zahlenmäßig stärksten Gruppe des analytischen Fachpersonals innerhalb der OECD, die deutsche Staatsangehörigkeit. Diese schwache Präsenz kann mitunter nachteilig sein. So kann ein fehlender Zugang zu deutschsprachiger Literatur, eine mangelnde Vertrautheit mit den wirtschaftlichen und sozialen Institutionen in Deutschland und eine fehlende Kenntnis der politischen Situation zu verzerrten Studienergebnissen oder fehlerhaften Entscheidungsvorbereitungen führen. Zudem können sich langfristig Probleme daraus ergeben, daß nur eine relativ kleine Gruppe von Fachkräften mit OECD-Erfahrung für even-

tuell später zu besetzende Führungspositionen bei der OECD oder in anderen internationalen Organisationen zur Verfügung steht.

Insgesamt scheint sich die geringe und im Zeitraum 1996 – 2000 fallende Präsenz Deutscher bei der OECD aus einer Kombination von Faktoren wie relativ geringer Bewerberzahlen, mäßiger Bewerbungserfolge und relativ hoher Rotationsraten zu ergeben. Offenbar ist die OECD als Arbeitgeber bei hinreichend qualifizierten und berufserfahrenen Deutschen nicht genügend bekannt oder nicht ausreichend attraktiv. Eine Stärkung der deutschen Personalpräsenz dürfte vornehmlich durch vermehrten Einstieg zu gewährleisten sein. Die Beeinflussung der häufig aus persönlichen Gründen erfolgenden Abwanderungen scheint demgegenüber schwieriger zu sein. Die wichtigsten Einstiegsmöglichkeiten bestehen durch Praktika, spezielle Programme für Hochschulabsolventen, Kurzfristtätigkeiten als Consultant, von Mitgliedsländern direkt finanzierte Projektstätigkeiten und Bewerbungen auf allgemeine Stellenausschreibungen.

Ansätze zur Verbesserung der deutschen Präsenz könnten auf verstärkter Bekanntmachung der OECD in Deutschland und verbessertem Informationsaustausch zwischen Fachinstitutionen in Deutschland und den Deutschen bei der OECD, finanzieller Unterstützung im Rahmen von Praktikantenprogrammen und Fachkräfteentsendungsmodellen, und zusätzlicher, vorbereitender Hilfestellung bei Bewerbungen, etwa durch die Ständige Vertretung Deutschlands bei der OECD, beruhen. Darüber hinaus wäre eine Anpassung der deutschen Laufbahnrichtlinien in Bezug auf die stärkere Berücksichtigung der zunehmenden internationalen Wirtschaftsverflechtung und die Honorierung entsprechender Auslandsaufenthalte von Mitarbeitern aus Ministerien, Forschungsinstituten oder anderen öffentlichen Organisationen wünschenswert, um diese für befristete Tätigkeiten bei der OECD zu gewinnen.

1. Hintergrund

Die von der Robert Bosch Stiftung, der Stiftung Wissenschaft und Politik, der Deutschen Gesellschaft für Auswärtige Politik und dem Tönissteiner Kreis getragene „Berliner Initiative für mehr Internationalität in Bildung, Ausbildung und Personalpolitik“ soll bei der Vorbereitung Deutschlands auf die zunehmende internationale Verflechtung von Wissenschaft, Wirtschaft und Politik Hilfestellung leisten. Im Rahmen des Gesprächskreises „Internationales Führungspersonal“ sollen Empfehlungen zur Verbesserung der Bildungsvoraussetzungen und Startchancen für international orientierte Nachwuchskräfte sowie zur langfristigen Stärkung der deutschen Personalpräsenz bei europäischen und internationalen Einrichtungen erarbeitet werden. Dieser Bericht leistet in diesem Zusammenhang einen Diskussionsbeitrag in Bezug auf Möglichkeiten zur Förderung der Präsenz und Verflechtung Deutscher bei der Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Die Ausführungen beruhen auf Anregungen und Beiträgen von Mitgliedern und Freunden des Tönissteiner Kreises bei der OECD und relevanten Bundesministerien¹.

Die Arbeiten der OECD erstrecken sich über ein breites Tätigkeitsspektrum. Sie reichen von der Erstellung von Studien zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung, über die Organisation und Betreuung von Expertengruppen, bis zur Verabschiedung von Empfehlungen und Entscheidungen. Der Schwerpunkt der Aktivitäten konzentriert sich auf die 30 Mitgliedsländer², bezieht aber zunehmend auch Nichtmitglieder ein. Die 2180 Mitarbeiter am Sitz der Organisation in Paris sind auf 22 Direktorate verteilt, deren Aufgabenbereiche das

- 1 An dieser Studie haben Dagmar Balve-Hauff, Knut Brünjes, Emil Conrad, Christian Langheld, Andreas Lindner, Thomas Notheis, Sebastian Schich, Heidrun Siegesmund, und Heiner Thofern mitgewirkt. Die Koordinierung und Abfassung der Arbeit erfolgte durch Peter Walkenhorst.
- 2 Alle Mitglieder der OECD sind marktwirtschaftlich organisierte Demokratien. Neben den 15 Staaten der Europäischen Union (Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden, Spanien), gehören der Organisation noch acht weitere europäische Länder (Island, Norwegen, Polen, Schweiz, Slowakei, Tschechien, Türkei, Ungarn), drei nordamerikanische Länder (Kanada, Mexiko, und USA), und vier Länder aus Asien und der Pazifikregion an (Australien, Japan, Neuseeland, Südkorea).

gesamte Spektrum nationaler Ministerien mit Ausnahme der Verteidigungs- und Kulturpolitik abdecken.

Die folgende Ausarbeitung ist wie folgt gegliedert. Im Kapitel 2 wird die Personalpräsenz Deutschlands bei der OECD kurz vorgestellt und mit der Situation anderer Länder verglichen. Kapitel 3 ist der Ursachenanalyse in Bezug auf die teilweise unbefriedigende Präsenz Deutscher gewidmet, und im folgenden Kapitel 4 werden die verschiedenen Einstiegsmöglichkeiten in die OECD vorgestellt. Das abschließende Kapitel 5 präsentiert einige mögliche Ansätze zur Förderung der deutschen Personalpräsenz und -verflechtung mit nationalen Institutionen.

2. Personalsituation Deutschlands bei der OECD

Das Personal ist für eine „Denkfabrik“ wie die OECD von grundlegender Bedeutung, und für die Entlohnung seines „Humankapitals“ wendet die Organisation etwa 80 Prozent ihrer Finanzmittel auf. Der Gesamthaushalt des OECD-Sekretariats, der nahezu ausschließlich durch Beiträge der Mitgliedsländer finanziert wird, belief sich im Jahre 2000 auf etwa 180 Millionen. Der deutsche Finanzierungsanteil betrug knapp 11 Prozent, womit Deutschland nach den USA und Japan der drittgrößte Beitragszahler war (Graphik 1). Der Haushaltsanteil übersteigt dabei Deutschlands Anteil am Bruttosozialprodukt und der Bevölkerung der OECD (jeweils etwas mehr als 7 Prozent).

Von den OECD Mitarbeitern im Jahre 2000 übten 805 eine leitende oder analytische Tätigkeit aus (A-Niveau), 857 eine administrative oder analytische Hilfstätigkeit (B-Niveau), 118 eine handwerkliche oder technische Aufgabe (C-Niveau), und 85 eine Übersetzer- oder Dolmetschertätigkeit (L-Niveau). Zudem waren 315 Consultants, Praktikanten und Hilfskräfte mit Kurzfristverträgen bei der Organisation beschäftigt. Unter den Mitarbeitern waren 75 Deutsche, davon 46 in A-Positionen.

Der Anteil Deutschlands am A-Personal lag mit 5.7 Prozent deutlich unter dem deutschen Finanzierungsanteil, und ist seit Mitte der 1990er Jahre (1996: 7.1 Prozent) kontinuierlich gefallen. Unter den G7-Staaten ist im Vergleich zu seinem

Haushaltsbeitrag nur Japan weniger präsent als Deutschland (Graphik 2). Demgegenüber ist der Personalanteil Frankreichs und Kanadas mehr als zweieinhalbmals und Großbritanniens fast zweimal höher als deren Finanzierungsanteil. Obwohl Deutschlands Anteil am OECD-Haushalt viermal so hoch ist wie der Kanadas, arbeiten mehr Kanadier als Deutsche auf A-Positionen. Die starke Präsenz der Franzosen, Kanadier und Briten liegt sicherlich teilweise an dem Vorteil dieser Staatsangehörigen, eine der beiden offiziellen Arbeitssprachen der OECD (Englisch und Französisch) als Muttersprache zu beherrschen. Doch sind auch die Italiener relativ gesehen deutlich besser vertreten als die Deutschen.

Die Präsenz Deutscher in der OECD variiert stark nach Hierarchiestufen. Auf der Leitungsebene (OECD-Führung, Direktorsleitung, Abteilungsleitung) ist Deutschland seinem Finanzierungsanteil entsprechend recht gut vertreten (Graphik 3). Bei der Besetzung dieser Positionen spielt die Nationalität der Bewerber generell eine wichtige Rolle, da die Stelleninhaber an der grundlegenden Ausrichtung der OECD-Arbeiten mitwirken und sich die Mitgliedsländer von Staatsangehörigen an einflussreicher Stelle politische Einwirkungsmöglichkeiten versprechen. Entsprechend wird durch die Ständigen Vertretungen der Mitgliedsländer bei der OECD und die zuständigen Fachministerien versucht, auf die Kandidatenwahl einzuwirken. Hierbei scheint Deutschland recht erfolgreich zu sein.

Hingegen sind Deutsche auf der operativ-analytischen Ebene (Niveau A1 bis A4) relativ schwach vertreten. So haben etwa lediglich gut 3 Prozent aller A3-Analysten, der zahlenmäßig stärksten Gruppe des A-Personals innerhalb der OECD, die deutsche Staatsangehörigkeit. Diese schwache Präsenz kann mitunter nachteilig sein. So kann ein fehlender Zugang zu deutschsprachiger Literatur, eine mangelnde Vertrautheit mit den wirtschaftlichen und sozialen Institutionen in Deutschland und eine fehlende Kenntnis der politischen Situation zu verzerrten Studienergebnissen oder fehlerhaften Entscheidungsvorbereitungen führen. Diese Probleme lassen sich später häufig nur schwer korrigieren. Gerade in politisch sensiblen Angelegenheiten kann es mitunter schwierig sein, bei der Studienbesprechung in offiziellen Arbeitsgruppen Sachverhalte richtig zu stellen, ohne die Aufmerksamkeit und eventuell Kritik anderer Delegationen auf sich zu ziehen. Ein deutscher Ansprechpartner im operativ-analytischen Bereich kann daher in manchen Situationen sehr hilfreich sein um

Missverständnisse zu vermeiden und nationale Positionen klarzustellen. In diesem Zusammenhang ist die geringe Präsenz Deutscher auf A1 bis A4-Stellen potentiell nachteilig.

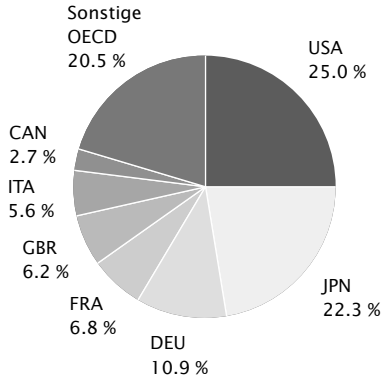
Auch langfristig kann eine schwache deutsche Präsenz im operativ-analytischen Bereich Nachteile mit sich bringen. Letztere können sich insbesondere daraus ergeben, daß nur eine relativ kleine Gruppe von Fachkräften mit OECD-Erfahrung für eventuell später zu besetzende Führungspositionen bei der OECD oder in anderen internationalen Organisationen zur Verfügung steht. Da ähnliche Defizite im Hinblick auf Fachkräfte im „Mittelbau“ auch bei anderen Organisationen, wie etwa der EU-Kommission, zu bestehen scheinen, könnte sich mittel- bis langfristig ein genereller Mangel an fachlich, sprachlich und diplomatisch hinreichend erfahrenem Personal für die Besetzung von internationalen Leitungsaufgaben ergeben.

Neben der ungleichen Präsenz Deutscher auf verschiedenen Hierarchiestufen innerhalb der OECD, besteht auch ein gewisses Ungleichgewicht in Bezug auf die Fachbereiche in denen Deutsche arbeiten. Ein Blick auf den Anteil deutscher A-Positionsinhaber in den Sachdirektoraten mit mehr als 15 A-Stellen (Graphik 4) zeigt, daß Deutsche in sozial-ökonomischen (ELS, PUM) und naturwissenschaftlich orientierten Bereichen (IEA, STI, NEA) noch relativ präsent sind. In der Makroökonomik (DAF, ECO) ist Deutschland bereits schwächer, und in den Spezialgebieten der Agrar-, Regional-, Umwelt- und Entwicklungspolitik nur noch schwach oder gar nicht vertreten. Dieser Vergleich sollte jedoch nicht überbewertet werden, da bei einer Durchschnittsgröße der Direktorate von etwa 50 A-Positionen der Zu- oder Weggang bereits eines einzelnen Deutschen den nationalen Stellenanteil um durchschnittlich zwei Prozentpunkte verschieben kann.

Die Arbeit der OECD ist so strukturiert, daß die einzelnen Fachdirektorate die Ausschuß- und Arbeitsgruppensitzungen von Delegierten aus den Mitgliedsländern vorbereiten. Bei den Landesvertretern handelt es sich dabei entweder um aus den verschiedenen Staaten angereiste Fachbeamte, oder um Mitarbeiter der Ständigen Vertretungen. Im Falle Deutschlands kommen vielfach Ministerialbeamte aus Berlin oder Bonn zu OECD-Sitzungen, aber häufig werden die deutschen Standpunkte auch von Mitarbeitern der Ständigen Vertretung vorgetragen. Da letztere in ihrer Arbeit ein breites

Graphik 1

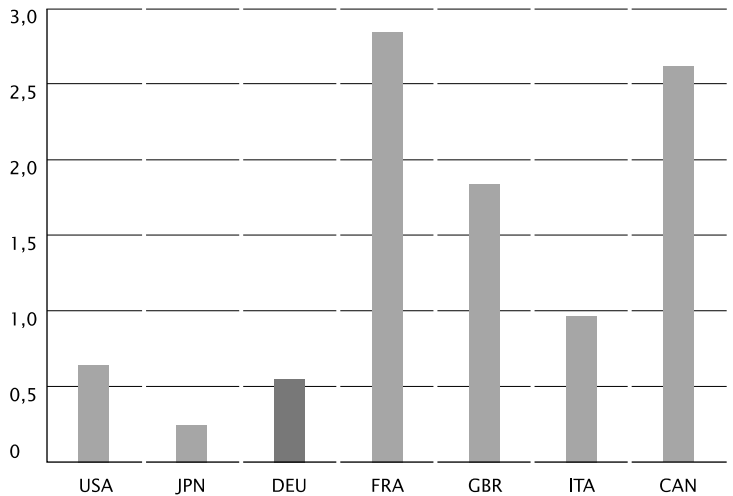
Nationale Finanzierungsanteile am OECD-Haushalt, 2000
(Allgemeine Ausgaben)



Quelle: OECD Sekretariat

Graphik 2

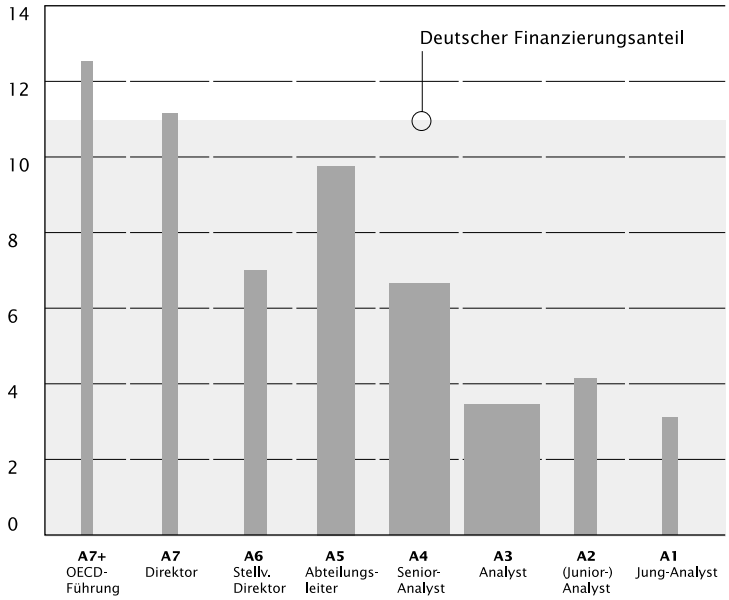
Nationale Personalpräsenz im Verhältnis zum Finanzierungsbeitrag, 2000
(Verhältnis des Anteils am A-Personal zum Anteil an der Haushaltsfinanzierung)



Quelle: OECD Sekretariat

Graphik 3

Anteil Deutscher auf verschiedenen Hierarchiestufen innerhalb der OECD, 2000 (in %)

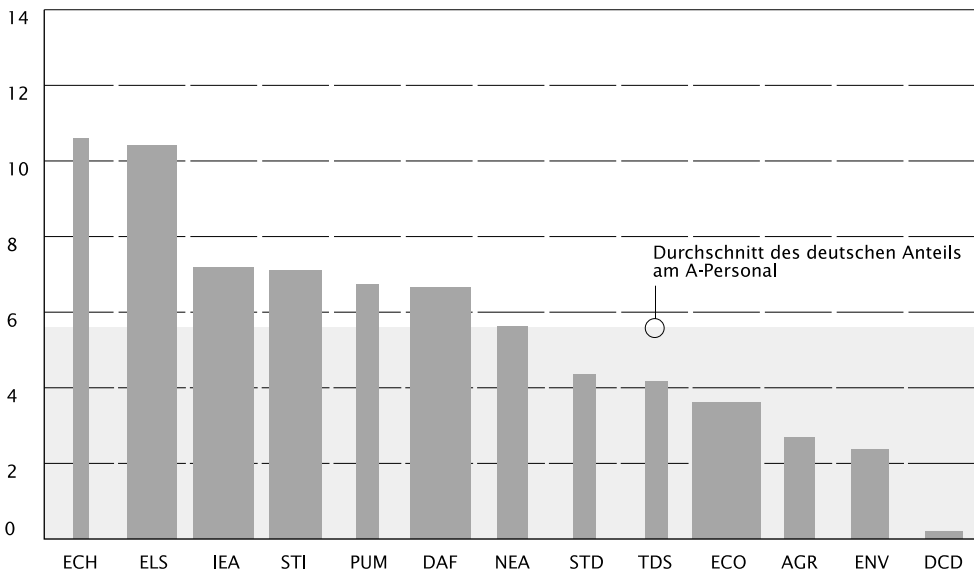


Anmerkung:
Die Balkenfläche fungiert als Indiz für die Anzahl der Deutschen in der jeweiligen Hierarchiestufe.

Quelle: OECD Sekretariat

Graphik 4

Anteil Deutscher in verschiedenen OECD-Direktoraten, 2000 (in % des A-Personals)



Anmerkung:
Die Balkenfläche fungiert als Indiz für die Anzahl der Deutschen in dem jeweiligen Direktorat.

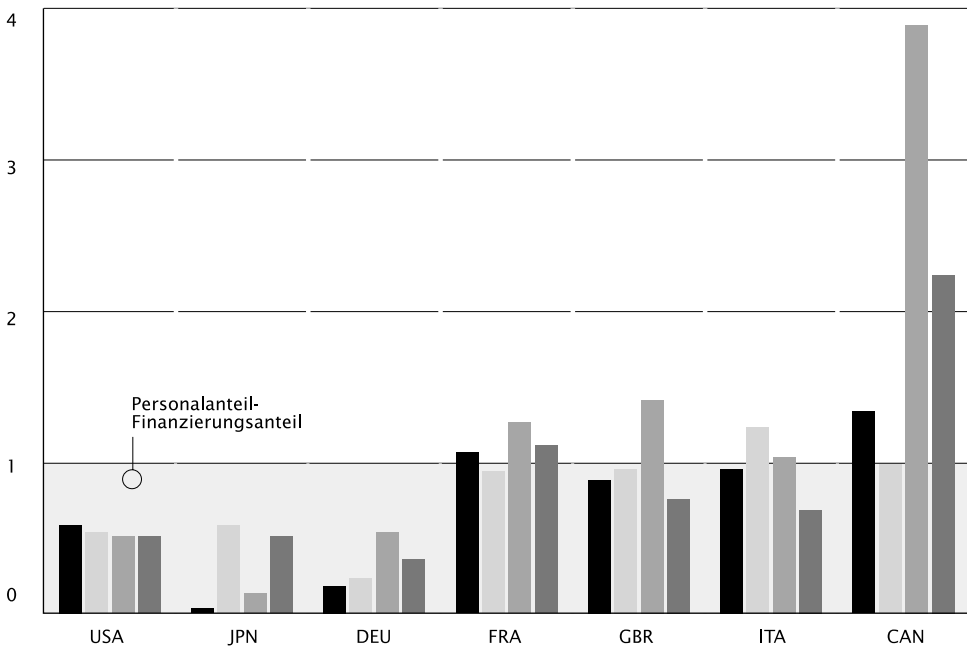
Quelle: OECD Sekretariat

- ECH** Trade
- ELS** Employment, Labour, Social Affairs
- IEA** International Energy Agency
- STI** Science, Technology, and Industry
- PUM** Public Management
- DAF** Fiscal and Financial Affairs
- NEA** Nuclear Energy Agency
- STD** Statistics
- TDS** Territorial Development
- ECO** Economics
- AGR** Agriculture
- ENV** Environment
- DCD** Development Co-operation

Graphik 5

Präsenz Deutschlands beim Ausschußvorsitz im Verhältnis zum Finanzierungsbeitrag

(Verhältnis des Anteils an der Gesamtzahl der Vorsitze zum Anteil an der Haushaltsfinanzierung)



- Komiteevorsitz
- Stellvertretender Komiteevorsitz
- Arbeitsgruppenvorsitz
- Stellvertretender Arbeitsgruppenvorsitz

Quelle: Ständige Vertretung Deutschlands bei der OECD

Anmerkung:
Zahlreiche Ausschüsse und Arbeitsgruppen haben mehr als einen Stellvertretenden Vorsitzenden.

Aufgabenspektrum abdecken müssen, können sie naturgemäß vielfach nicht so effektiv an den Fachdiskussionen teilnehmen wie etwa ein Experte aus dem zuständigen Ministerium. Eine Nicht-Anreise deutscher Fachbeamter kann mithin zu einer Schwächung der deutschen Position führen. Statistische Angaben zur Zahl der von Mitarbeitern der Ständigen Vertretung wahrgenommenen Sitzungen liegen allerdings nicht vor.

Hingegen gibt es Informationen in Bezug auf den Vorsitz in den 55 Ausschüssen und 103 Arbeitsgruppen bei der OECD. Die Mitgliedschaft im Sitzungsvorstand ermöglicht es Einfluß auf den Sitzungsablauf sowie die Organisation und Schwerpunkte der Ausschuß- oder Arbeitsgruppentätigkeit zu nehmen. Gemäß einer Aufstellung der Ständigen Vertretung aus dem Jahre 2001 üben Delegierte aus deutschen Ministerien oder Organisationen nur in einem Ausschuß und in sechs Arbeitsgruppen die Rolle des Vorsitzenden aus (zudem gibt es fünf deutsche Ausschußvorsitzstellvertreter und acht Arbeitsgruppenvorsitzstellvertreter). Damit ist Deutschland in der Leitung der fachlichen Gremien der OECD unter den G7-Ländern im Vergleich zu seinem Finanzierungsanteil zusammen mit Japan am schlechtesten vertreten (Graphik 5).

3. Ursachen der teilweise unbefriedigenden Personalpräsenz und -verflechtung

Die geringe Präsenz Deutscher im operativ-analytischen Bereich der OECD kann auf mehreren Ursachen beruhen: i) eine Tätigkeit bei der OECD mag für potentielle Bewerber nicht hinreichend attraktiv sein, so daß sich nur wenige Deutsche auf ausgeschriebene Stellen bewerben; ii) die Bewerber sind eventuell nicht hinreichend für die Tätigkeiten qualifiziert, so daß sie sich nicht gegen die Konkurrenz aus anderen Ländern durchsetzen können; oder iii) die bei der OECD tätigen Deutschen sind mit ihrer Situation unzufrieden und verlassen die Organisation bereits wieder nach kurzer Zeit. Diese drei Aspekte werden im folgenden kurz diskutiert.

Im Jahre 2000 bewarben sich 224 Deutsche auf Stellenausschreibungen der OECD. Dies entspricht einem Anteil von 4,7% an der Gesamtbewerberzahl. Als Motivation für die Bewerbungen mögen unter anderem die Möglichkeit der

Arbeit im Schnittstellenbereich zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Politik, der Arbeits- und Lebensort Paris und die Gehaltsaussichten eine Rolle gespielt haben. Darüber hinaus mögen einige Bewerber die OECD als mögliches Sprungbrett für Tätigkeiten in anderen internationalen Organisationen oder international orientierten Arbeitsbereichen ansehen.

Obwohl die Gehälter aus Haushaltsgründen seit Mitte der 1990er Jahre nur geringfügig angestiegen sind, liegt das Niveau der Entlohnung der OECD-Mitarbeiter nach wie vor deutlich über den Gehältern im öffentlichen Dienst in Deutschland (Graphik 6). Ein Vergleich mit Einkommen in der Privatwirtschaft ist aufgrund der größeren Schwankungsbreite dort schwieriger. Bei Gehaltsvergleichen sollte in jedem Fall berücksichtigt werden, daß festangestelltes OECD-Personal ein Drittel der Krankenkassen- und Rentenbeiträge aus seinem Bruttolgehalt bestreitet (die restlichen zwei-Drittel der Sozialbeiträge werden von der OECD getragen), aber von der Einkommenssteuer befreit ist. Der Jahresurlaub beträgt ähnlich wie in Deutschland 30 Tage.

Jedoch sollte bei den Gehaltsvergleichen auch berücksichtigt werden, daß die Lebenshaltungskosten in Paris etwa 20% höher liegen als beispielsweise in Berlin.³ Zudem bietet eine Anstellung bei der OECD nicht die gleiche Beschäftigungssicherheit wie im öffentlichen Dienst oder in vielen Bereichen der Privatwirtschaft in Deutschland.⁴ So hatten im Jahre 2000 etwa die Hälfte der A4-Mitarbeiter und mehr als 60% des A3-Personals nur Zeitverträge für 2 – 3 Jahre und mithin keine langfristige Beschäftigungsgarantie. Nahezu alle A1 und A2-Mitarbeiter sowie Neueinstellungen auf anderen Hierarchiestufen sind in zeitlich begrenzten Beschäftigungsverhältnissen angestellt.

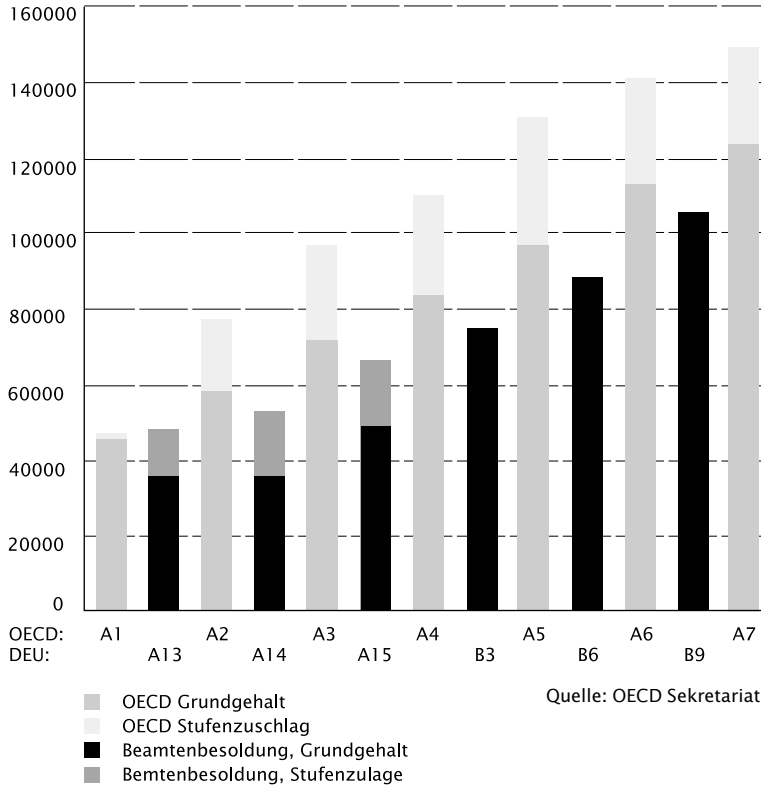
Die OECD-Gehälter erweisen sich auch in manchen Fällen in denen sie als einziges Familieneinkommen dienen als wenig attraktiv. Wenn etwa die Annahme einer Stelle bei der OECD und die Umsiedlung nach Paris den Lebenspartner dazu veranlassen seine Berufstätigkeit aufzugeben, vermag das OECD-

3 Siehe „cost of living“ in The Economist vom 26. Januar 2002.

4 Die Beschäftigungssicherheit der von nationalen Institutionen entsandten Mitarbeiter wird durch die befristeten Beschäftigungsverhältnisse bei der OECD naturgemäß nicht beeinflusst.

Graphik 6

Bruttogehälter bei der OECD und im deutschen öffentlichen Dienst, 2000 (in Euro)



Anmerkung:
Gehaltsangaben beinhalten die OECD-Auslandszulage,
jedoch keine Familien- oder sonstige Zulagen.

Einkommen oft nicht das bisher gemeinsam erzielte Familieneinkommen zu ersetzen. Gleichzeitig ist es nicht immer leicht, in Paris eine adäquate Arbeitsstelle für den Lebenspartner zu finden⁵.

Den gut 220 Bewerbungen Deutscher auf Stellenausschreibungen der OECD standen im Jahre 2000 sechs Einstellungen, davon drei auf A-Positionen, gegenüber. Die „Erfolgsquote“ deutscher Bewerber war dabei die schwächste aller G-7 Länder. Allerdings deutet der geringe Anteil erfolgreicher Bewerber aus Deutschland nicht notwendigerweise auf grundsätzliche Probleme der Qualifikation oder Vorbereitung der Kandidaten hin, denn die deutsche Erfolgsquote weist im Zeitverlauf erhebliche Schwankungen auf. So wurden, bei jeweils etwa gleichen Bewerberzahlen wie in 2000, im Jahre 1998 neun A-Stellenbewerber aus Deutschland eingestellt, im Laufe von 1999 lediglich zwei, im Jahre 2000 – wie oben angeführt – drei, aber im Laufe des Jahres 2001 dann wieder zwölf.

Der Anteil der deutschen Mitarbeiter, die im Laufe eines Jahres die OECD verlassen, lag seit 1997 über dem OECD-Durchschnitt. Im Jahre 2000 belief sich die deutsche „Rotationsrate“ auf 11,4% und lag damit um etwa zwei Prozentpunkte über dem entsprechenden Wert für die Organisation insgesamt. Über die Gründe des Ausscheidens liegen lediglich OECD-weite Angaben vor. Demnach kündigen etwa die Hälfte der Ausscheidenden von sich aus das Arbeitsverhältnis, für ungefähr ein Drittel wurde die befristete Anstellung nicht verlängert, und die übrigen Mitarbeiter schieden aus verschiedenen Gründen, wie Wegfall des Arbeitsbereichs, Übergang in den Ruhestand oder aufgrund gesundheitlicher Probleme, aus.

5 Für Familien mit Kindern können sich zudem Probleme aus möglicherweise notwendigen Schulwechseln ergeben. Andererseits hat das französische Schulsystem, einschließlich der deutschsprachigen Schulen, einen guten Ruf, und die Angebote zur Kleinkindbetreuung sind generell besser als in Deutschland.

4. Einstiegsmöglichkeiten in die OECD

Insgesamt scheint sich die geringe und im Zeitraum 1996-2000 fallende Präsenz Deutscher bei der OECD aus einer Kombination von Faktoren wie relativ geringer Bewerberzahlen, mäßiger Bewerbungserfolge und relativ hoher Rotationsraten zu ergeben. Offenbar ist die OECD als Arbeitgeber bei hinreichend qualifizierten und berufserfahrenen Deutschen nicht genügend bekannt oder nicht ausreichend attraktiv. Eine Stärkung der deutschen Personalpräsenz dürfte vornehmlich durch vermehrtem Einstieg zu gewährleisten sein, da die häufig aus persönlichen Gründen erfolgenden Abwanderungen schwieriger zu beeinflussen scheinen. Die wichtigsten Einstiegsmöglichkeiten in die OECD werden im folgenden vorgestellt.

In der OECD (und der Ständigen Vertretung) gibt es bisweilen die Möglichkeit, bezahlte oder unbezahlte Praktika zu machen, insbesondere wenn sich Interessierte mit speziellen Kenntnissen oder Projektvorstellungen engagieren. Solche Praktika ermöglichen es Studenten oder Jungakademikern während einiger Monate die OECD kennenzulernen und Kontakte zu Mitarbeitern zu entwickeln, in einer anderen als der Muttersprache zu arbeiten, und generell einen Eindruck von der Arbeitsweise in internationalen Organisationen zu gewinnen. Allerdings ist die Dauer der Praktika oft zu kurz, um sich nachhaltig zu profilieren, so daß es nur gelegentlich zu Anschlußverträgen, etwa als Consultant, kommt. Der Wert derartiger Praktika besteht daher wohl – neben dem Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung und dem Nachweis internationaler Aktivität – vornehmlich darin das Interesse an einer Tätigkeit bei der OECD (oder einer anderen internationalen Organisation) zu stärken, so daß sich ehemalige Praktikanten nach Ausbildungsabschluß und einigen Jahren Berufserfahrung vielleicht zielgerichteter auf offene Stellen bei internationalen Organisationen bewerben. Zur Vorbereitung solcher Bewerbungen können dann während der Praktikantenzeit etablierte Kontakte mitunter hilfreich sein.

Eine Einstiegsmöglichkeit für Hochschulabsolventen besteht über das OECD-eigene „Young Professionals Programme (YPP)“ oder das vom Büro Führungskräfte zu Internationalen Organisationen (BFIO) betreute und vom Bundesministerium für Wirtschaftliche Zusammenarbeit finanzierte Programm für Beigeordnete Sachverständige (BS). Während zweier Jahre

arbeiten die Programmteilnehmer an verschiedenen Projekten mit, sammeln dabei Berufserfahrung, können innerhalb der Organisation Kompetenz nachweisen und Kontakte knüpfen, und sich somit für „reguläre“ OECD-Stellen qualifizieren. Jedoch erfordert der erfolgreiche Übergang aus dem YPP oder dem BS-Programm auf eine längerfristige A-Stelle häufig auch ein wenig Glück in Bezug auf die Disponibilität einer adäquaten Vakanz zum passenden Zeitpunkt. In jedem Fall ist der Effekt der Programme aufgrund der geringen Zahl der Teilnehmer begrenzt. So stellt die OECD pro Jahr lediglich insgesamt 3–6 Stellen für Jung-Analysten, die prinzipiell für Bewerber aus allen 30 Mitgliedsländern offen sind, in ihrem YPP bereit, und die BFIO hat seit 1999 keine ihrer mehr als 30 Planstellen für BS an die OECD vergeben.

Eine weitere Einstiegsmöglichkeit in die OECD besteht über kurz- oder mittelfristige Consulting-Verträge. Obwohl verschiedene Kategorien von Consultants existieren, handelt es sich bei diesen Mitarbeitern häufig um Hochschulabsolventen mit begrenzter Berufserfahrung, die für einen projektspezifischen Zeitraum in einem speziellen Themenbereich arbeiten. Consultingpositionen werden generell nicht über die Personalabteilung ausgeschrieben und gefüllt, sondern direkt und oft kurzfristig von den Sachdirektoraten besetzt. Die Zahl und Bedeutung derartiger Positionen in einzelnen Direktoraten schwankt stark. Der Einstellungsprozeß ist wenig strukturiert und beruht häufig auf informellen Kontakten, etwa im Rahmen von Fachkonferenzen, oder auf der persönlichen Initiative der Bewerber. Falls sich ein Consultant in seiner Arbeit bewährt, besteht mitunter die Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung in sachverwandten Themenbereichen, wodurch die Person allmählich zum „Insider“ wird und aufgrund der gewonnenen Erfahrungen und Projektergebnisse seine Bewerbungschancen in Bezug auf längerfristige A-Stellen verbessern kann.

Neben den aus dem allgemeinen OECD Haushalt bezahlten Mitarbeitern gibt es noch eine Reihe von Stellen, die von einzelnen Mitgliedsländern finanziert werden. Dabei handelt es sich um befristete Projekte, an denen einzelne oder eine Gruppe von Mitgliedsländern ein besonderes Interesse haben, und die dann häufig durch Mitarbeiter aus diesen Ländern betreut werden. Diese „Project Post“-Inhaber haben einen mit A-Stellenmitarbeitern vergleichbaren Status. Einige OECD-Länder, wie etwa Japan, nutzen solche Projektpositionen ge-

zielt, um ihre Personalpräsenz im OECD-Sekretariat zu verbessern. Allerdings ist der damit verbundene Finanzaufwand für die jeweiligen Mitgliedsländer nicht unerheblich.

Der „reguläre“ Einstieg in die OECD erfolgt aufgrund von Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellenangebote. Für Stellen im operativ-analytischen Bereich wird dabei generell Berufserfahrung erwartet (3-5 Jahre für A2/A3-Stellen, 10 Jahre für A4-Stellen). Die Stellenangebote werden im allgemeinen nicht in der Tagespresse veröffentlicht, sondern auf der OECD Internetseite publiziert und zu den Ständigen Vertretungen der Mitgliedsländern geschickt, die die Informationen dann an nationale Institutionen weiterleiten. So sendet die Ständige Vertretung Deutschlands die Stellenangebote unter anderem beispielsweise an das Auswärtige Amt, das die Vakanzen in seinen „Internet-Stellenpool“ aufnimmt.

Auf Grundlage der Gesamtheit der Bewerbungen erstellt die OECD Personalabteilung eine „Long-list“ der Bewerber, die die grundsätzlichen fachlichen und persönlichen Anforderungen an die Kandidaten erfüllen. In Zusammenarbeit mit dem Fachdirektorat wird dann der Kreis der Kandidaten weiter auf eine „Short-list“ reduziert. Diese maximal 8-10 Bewerber werden dann zu Vorstellungsgesprächen nach Paris eingeladen. Die Bewerbungsinterviews finden unter Leitung des Fachdirektorats, aber im Beisein von Vertretern eines anderen Fachdirektorats sowie der Personalabteilung, statt. Bei Stellen im operativ-analytischen Bereich werden gelegentlich zusätzlich zu den Bewerbungsgesprächen auch noch kurze schriftliche Tests durchgeführt, um die Schreibfähigkeit der Kandidaten in Englisch oder Französisch zu überprüfen. Bei gleichwertigen Kandidaten geben mitunter nicht-fachliche „Diversitätskriterien“, wie Geschlecht, Alter und Nationalität, den Ausschlag über die Anstellung.

5. Mögliche Ansätze zur Förderung der deutschen Personalpräsenz und -verflechtung

Den verschiedenen Einstiegsmöglichkeiten entsprechend gibt es eine Reihe von potentiellen Ansätzen um die deutsche Präsenz bei der OECD zu verbessern. Neben der zahlenmäßigen Repräsentanz stellt dabei die Verbesserung der Kontakte mit Institutionen in Deutschland einen weiteren wichtigen

Aspekt dar. Einige Möglichkeiten zur Stärkung der deutschen Personalpräsenz und zur Verbesserung der Verflechtung mit nationalen Stellen werden im folgenden diskutiert. Dabei dürften positive Auswirkungen der Maßnahmen jedoch erst mittel- bis langfristig zu erwarten sein.

5.1 Erhöhung des Bekanntheitsgrades der Karrieremöglichkeiten bei der OECD

Um die OECD stärker bekannt zu machen und etwaige Hemschwelen zu überbrücken organisiert die Personalabteilung der OECD Informations- und Rekrutierungsreisen in „unterrepräsentierte“ Länder. Solche Veranstaltungen hat das OECD-Sekretariat in jüngerer Zeit in Finnland, Japan, den Niederlanden, der Türkei und Südkorea durchgeführt. Ende April 2002 wurde erstmals eine Informationsreise („Promotionsreise“) nach Deutschland (Frankfurt/Main, Leipzig und Berlin) durchgeführt, bei der OECD-Vertreter Aufbau, Arbeitsweise und Karrierechancen innerhalb der Organisation vorstellten. Interessenten konnten sich daraufhin beim Bundesfinanzministerium melden, und werden nach einer Vorauswahl durch die OECD zu Bewerbungsgesprächen während einer für Anfang Juli 2002 geplanten Rekrutierungsreise eingeladen. Auf Grundlage der Ergebnisse der Kandidatengespräche werden dann Wartelisten erstellt, die im folgenden bei der Rekrutierung für offene OECD-Stellen berücksichtigt werden (weitere Einzelheiten zu den Promotions- und Rekrutierungsreisen finden sich im Anhang).

Die Erfahrung mit Rekrutierungsreisen in andere OECD Länder zeigt, daß derartige Aktivitäten kurz- und mittelfristig durchaus zu höheren Bewerberzahlen führen, was einige zusätzliche Einstellungen zur Folge haben kann. Zur dauerhaften Verbesserung der Präsenzsituation scheinen allerdings weitere, komplementäre Maßnahmen erforderlich. So könnten die Deutschlandbüros der OECD in Berlin und Bonn eventuell ihre Aktivitäten in den Bereichen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit intensivieren und um Rekrutierungsveranstaltungen erweitern. Deutschland ist eines der nur vier OECD-Länder, in denen Außenstellen der Organisation angesiedelt sind. Diese Deutschlandzentren könnten möglicherweise verstärkt als Vermittlungsstellen und Kontaktpunkte zwischen dem Hauptsitz der OECD in Paris und nationalen Stellen sowie deutschen Stellenbewerbern fungieren.

Einen weiteren Ansatzpunkt für die Stärkung der deutschen Personalpräsenz könnte auch die weitergehende Bekanntmachung der Stellenangebote der OECD darstellen. Eine Initiative könnte etwa darin bestehen Nachrichten über offene Stellen per Email aktiv und gezielt an eine Reihe von in dem jeweiligen Fachbereich tätige Organisationen in Deutschland zu schicken. So würde etwa eine Vakanz im Agrardirektorat an Institutionen in der deutschen Agrarwirtschaft, -verwaltung, und -forschung gesandt, und eine offene Stelle im Steuerwesen würde gezielt den Personalabteilungen von Finanzorganisationen angezeigt. Teilweise erfolgt eine solch gezielte Verteilung der Stellenangebote bereits durch die Ständige Vertretung, doch ließe sich diese Tätigkeit eventuell noch intensiver und systematischer durchführen, so daß möglichst alle wichtigen Hochschulen, Spitzenverbände der Wirtschaft, und Wirtschaftsforschungsinstitute einbezogen würden.

Der vom Auswärtigen Amt eingerichtete Internet-Stellenpool ist zweifellos eine hilfreiche Einrichtung um rasch einen Überblick über offene Stellen bei internationalen Organisationen zu gewinnen. Allerdings erreichen diese Informationen nur diejenigen potentiellen Kandidaten, die von der Existenz des Stellenpools wissen und sich aktiv um eine berufliche Veränderung bemühen. Um die Breitenwirkung der Einrichtung zu erhöhen, könnten eventuell von Zeit zu Zeit Anzeigen in der überregionalen Wochenendpresse geschaltet werden, die einige der momentan verfügbaren Stellen kurz benennen und auf die Verfügbarkeit weiterer Stellenangebote und Detailinformationen im Internet-Stellenpool hinweisen.

5.2 Verbesserung des Bewerberprofils

Neben der Erhöhung des Bekanntheitsgrades der Karriere-möglichkeiten bei der OECD könnte ein weiterer Ansatzpunkt zur Stärkung der deutschen Personalsituation in der Verbesserung des Bewerberprofils bestehen. Dies schließt die Präsentation der Kandidaten ein, wozu die Darstellung der beruflichen Erfahrung und der akademischen Ausbildung, als auch die Ausdrucksfähigkeit in englischer Sprache gerechnet werden können (französische Sprachkenntnisse werden bei der OECD gern gesehen, stellen aber im allgemeinen keine Einstellungsvoraussetzung dar). Langfristig könnten etwa die Sprachvoraussetzungen verbessert werden, indem grösserer

Wert auf eine zumindest zweisprachige Hochschulausbildung gelegt wird, so daß schon während des Studiums der Erwerb passiver und aktiver Englischsprachkenntnisse, beispielsweise durch das Erstellen englischsprachiger Ausarbeitungen, gefördert wird. Des weiteren wäre zu erwägen, ob nach dem Modell der vom Auswärtigen Amt organisierten Vorbereitungsseminare für EU-Kommissionsbewerber nicht auch entsprechende Veranstaltungen in Bezug auf die OECD oder generell internationale Organisationen angeboten werden könnten.

Darüber hinaus scheint wichtig, daß Kandidaten ihr Interesse an der Arbeit einer internationalen Organisation dadurch verdeutlichen können, daß sie bereits auf Erfahrungen auf internationalem Gebiet verweisen können. Denn internationale Ausrichtung und die Fähigkeit zur Arbeit in einem multikulturellen Umfeld stellen wichtige Kriterien bei der Kandidatenauswahl dar. In diesem Zusammenhang können Stipendien- und Praktikantenprogramme einen Beitrag zur Nachwuchsförderung leisten, indem sie Studenten oder Hochschulabsolventen Arbeitsaufenthalte bei der OECD ermöglichen. Ein Beispiel für solch ein Programm ist das im Jahre 2001 vom DAAD und der Studienstiftung des Deutschen Volkes gemeinsam mit der Robert Bosch Stiftung und dem Tönissteiner Kreis initiierte Carlo Schmid Programm. Finanziell gefördert werden können hierbei Praktika mit einer Dauer von drei bis sechs Monaten, einschließlich solcher, die der Interessent selber organisiert hat.

Finanzielle Unterstützung könnte auch im Rahmen eines Entsendemodells helfen, Personalkapazitäten zu entwickeln und die deutsche Präsenz bei der OECD zu erhöhen. Befristet entsandte Fachkräfte aus Ministerien, Forschungsinstituten oder anderen öffentlichen Organisationen könnten dazu beitragen das deutsche Personaldefizit zu vermindern und gleichzeitig Erfahrungspotential für zukünftige A-Stellenbesetzungen zu schaffen. Dabei bräuchte das entsandte Personal nicht notwendigerweise voll aus deutschen Steuermitteln finanziert werden. Ein potentielles Modell hierfür könnte darin bestehen, den Mitarbeitern ihr deutsches Gehalt weiterzuzahlen, während die OECD die Auslandszulage und die verbleibende Gehaltsdifferenz übernimmt. Eine Teilfinanzierung würde im Vergleich zu einer Vollfinanzierung zudem das Risiko eindämmen, daß die aus Deutschland entsandten Mitarbeiter intern eventuell als kostenlose, ohnehin

verfügbare Ressourcen angesehen würden.⁶ Der Sprung auf freiwerdende „reguläre“ OECD-Stellen würde dadurch möglicherweise erleichtert.

Generell wären Bewerber mit Berufserfahrung in Ministerien, Forschungsinstituten, oder anderen öffentlichen Organisationen aufgrund ihrer Kenntnis der wirtschaftlich-sozialen Situation in Deutschland und ihren Personalkontakten am „wertvollsten“ als potentielle Mitarbeiter und Ansprechpartner bei der OECD. Doch scheint es nicht immer einfach zu sein, diese Personengruppe für befristete Tätigkeiten im Rahmen einer Entsendung oder einer regulären A-Stelle zu gewinnen. Eine Ursache besteht in der angespannten Personalsituation in vielen öffentlichen Organisationen in Deutschland, so daß eine zeitweise Abwanderung einzelner Mitarbeiter oft nur schwer zu verkraften ist und von der Organisationsleitung daher ungern gesehen wird. Zudem ist der Anreiz ins Ausland zu wechseln dann gering, wenn die gewonnene Auslandserfahrung für den weiteren Karriereweg in Deutschland nicht honoriert wird und eine mehrjährige Abwesenheit sich mitunter sogar negativ auf die Karrierechancen in der Heimatorganisation auswirkt. Vielfach werden etwa „Rückkehrer“ in Ministerien auf momentan gerade offene Stellen gesetzt, ungeachtet ihrer Qualifikation und der gewonnenen Auslandserfahrung.

Ein formeller Schritt um der zunehmenden internationalen Wirtschaftsverflechtung und EU-Orientierung der deutschen Politik Rechnung zu tragen, ist mit der Änderung der Entsenderichtlinien durch das Bundesjustizministerium im Herbst 2000 in Bezug auf die stärkere Berücksichtigung von Auslandsaufenthalten bei Beförderungen bereits unternommen worden. Doch bedarf es auch der konkreten Umsetzung der allgemein formulierten Richtlinien um nationale Institutionen in Deutschland besser mit der OECD und anderen internationalen Organisationen zu vernetzen. So könnte beispielsweise das Erreichen höherer Hierarchiestufen in einem Ministerium von einer mehrjährigen Auslandstätigkeit abhängig gemacht werden.

6 Eine ähnliche Problematik besteht beim YPP. Diese Stellen werden aus dem Budget der OECD-Personalabteilung bezahlt, so daß die Jung-Analysten aus Sicht der Fachdirektorate zusätzliche Personalressourcen darstellen, die man durch eine Übernahme auf reguläre Fachdirektoratsstellen vor Ablauf des Zweijahresprogramms verlieren würde.

In ähnlicher Weise sollte erwogen werden die Anreize für eine aktive Teilnahme von deutschen Fachbeamten an OECD Sitzungen zu verbessern und eventuell auch jüngeren Referenten die Chance zu geben, die Arbeit und Atmosphäre in Fachausschüssen oder Arbeitsgruppen kennenzulernen. Grundsätzlich erscheint es wünschenswert, daß Delegierte aus den zuständigen Bundesressorts an allen Ausschuß- und Arbeitsgruppensitzungen teilnehmen und die Vertretung deutscher Standpunkte durch Mitarbeiter der Ständigen Vertretung die Ausnahme sein sollte. Zudem sollte sichergestellt werden, daß die Mehrarbeit und Zusatzverantwortung die mit der Übernahme eines Ausschuß- oder Arbeitsgruppenvorsitzes verbunden sind in den Heimatorganisationen auch hinreichend honoriert werden.

5.3 Intensivierung des Informationsaustausches

Die lokale Koordinierung einer OECD-spezifische Personalförderung wäre aus praktischen Erwägungen heraus wohl am besten durch die Ständige Vertretung Deutschlands zu leisten. Letztere wird bereits teilweise von Stellenbewerbern kontaktiert und leistet Hilfestellung etwa durch Bereitstellung von allgemeinen Informationen. Um eine aktivere Rolle zu spielen, müssten allerdings eventuell in der Vertretung zusätzliche Kapazitäten geschaffen werden.

Eine Aufgabe für die Vertretung könnte darin bestehen, den informellen Informationsaustausch mit Fachinstitutionen in Deutschland und zwischen den Deutschen bei der OECD zu verbessern, etwa um frühzeitig über offene Praktikantenplätze, Consultingpositionen oder zur Neubesetzung anstehende A-Stellen informiert zu sein. Seit Mitte 2000 organisiert die Ständige Vertretung bereits ein allmonatliches Treffen der deutschen OECD-Mitarbeiter während der Mittagspause, das als Möglichkeit zum Kennenlernen und Austausch der je nach Fachbereich auf verschiedene Verwaltungsgebäude verstreuten Deutschen gedacht ist und generell sehr gut aufgenommen wird. Diese Zusammenkünfte könnten auch genutzt werden, um Informationen über die momentanen Tätigkeiten, beruflichen Hintergründe und Erfahrungen der derzeitigen deutschen OECD-Mitarbeiter, etwa im Rahmen einer Fragebogenaktion, zu erfassen, die auch als Grundlage für die Ausarbeitung einer systematischen Personalpolitik hilfreich sein könnten.

Des weiteren könnte versucht werden die Erfolgsquote bei Bewerbungen zu erhöhen, indem eventuell eine Datei mit „typischen“ Bewerbungsfragen in verschiedenen Fachbereichen angelegt und Bewerbern auf der „Short-list“ zur Verfügung gestellt wird. Zudem wäre vielleicht die Vermittlung einer deutschen Kontaktperson in dem jeweiligen Direktorat für zu Bewerbungsgesprächen eingeladene Kandidaten hilfreich, um im Vorfeld der Interviews Zugang zu „Insiderwissen“ zu erlangen. Im Erfolgsfall könnte die Kontaktperson später die Rolle eines Mentors übernehmen und den Neuankömmling bei seinem Start in Paris und bei der OECD helfen, sowie sie oder ihn in das „deutsche Netzwerk“ einführen.

Allerdings wünschen nicht alle Bewerber einen direkten Kontakt mit der Ständigen Vertretung im Vorfeld der Bewerbungsgespräche, da sie die bei einem eventuellen Bekanntwerden ihrer Wechselabsichten in der Heimatorganisation Nachteile befürchten. In diesem Fall könnte möglicherweise eine unabhängige Mitarbeiterorganisation, wie der Verband Deutscher Bediensteter bei Internationalen Organisationen (VDBIO), als Kontaktpunkt und informelle Informationsquelle eine hilfreiche Rolle übernehmen. Eine stärkere Involvierung des VDBIO könnte darüber hinaus generell dazu beitragen den Informationsfluß zwischen den deutschen OECD-Mitarbeitern und Angestellten anderer internationaler Organisationen sowie nationaler Stellen zu verbessern.

Anhang

Die Promotions- und Rekrutierungsreisen der OECD im April/Juli 2002

Im Frühjahr/Sommer 2002 führte die OECD zwei Rekrutierungsaktionen in Deutschland durch. Ziel der ersten Reise („Promotionsreise“) war es, deutsche Hochschulabsolventen (mit Berufserfahrung und vorzugsweise mit wirtschaftswissenschaftlichem Abschluss) über Aufbau und Arbeitsweisen der OECD sowie über die Arbeits- und Gehaltsbedingungen für Mitarbeiter bei der Organisation zu informieren und sie für eine Bewerbung bei der OECD zu interessieren. Das OECD-Sekretariat wurde auf dieser Reise durch Herrn Oscar Villarreal, Special Adviser in der Personalabteilung der OECD, und Herrn Sebastian Schich, Senior Economist im Directorate

for Financial, Fiscal and Enterprise Affairs, vertreten. Diese Mitarbeiter referierten und diskutierten über Personalangelegenheiten und Vertragsbedingungen sowie Aufgaben und Tätigkeitsschwerpunkte der OECD. Darüberhinaus stellte Herr Ministerialrat Markus Maurer die Arbeit der Ständigen Vertretung Deutschlands bei der OECD vor.

Die organisatorische Vorbereitung wurde vom Bundesfinanzministerium mit Unterstützung der Ständigen Vertretung, des Berliner OECD-Büros und des Büros Führungskräfte zu Internationalen Organisationen (BFIO) durchgeführt. Geworben wurde für diese Veranstaltungen in den Internetportalen des Bundesfinanzministeriums, des Auswärtigen Amtes, des Bundeswirtschaftsministeriums und der OECD, sowie mit einer Anzeige in der Leipziger Volkszeitung. Im Durchschnitt wurden die Veranstaltungen von 45 bis 60 Teilnehmern, die sich im vorhinein anmelden mussten, besucht. Wegen der Vielzahl der Veranstaltungen in Deutschland (sechs an fünf Tagen) wurde beschlossen den Rekrutierungsteil der Reise (Führen von Vorstellungsgesprächen mit ausgewählten deutschen Bewerbern) gesondert vom 1. bis 5. Juli 2002 durchzuführen.

Das Sekretariat der OECD hatte begleitend zu der Promotionsreise auf ihrer Internetseite eine Ausschreibung veröffentlicht. Deutsche konnten sich auf diese Ausschreibung bis zum 10. Mai bei der OECD bewerben. Diese Möglichkeit haben etwa 700 Bewerber wahrgenommen. Aus diesen Bewerbern wird die OECD etwa 30 Personen aussuchen, mit denen während der Rekrutierungsreise vom 1. bis 5. Juli 2002 in Berlin Vorstellungsgespräche geführt werden. Ziel ist es etwa 15 Kandidaten für eine Warteliste auszuwählen. Letztere wird dann für die Dauer von 12 Monaten automatisch bei passenden Stellenangeboten in der OECD berücksichtigt.

