

Dokumentation

**Internationaler Strafgerichtshof
2. Bewerber-Informationseminar**

Auswärtiges Amt Berlin

14./15. Februar 2004

Inhalt

3 Einleitung

4 Möglichkeiten und Grenzen der Unterstützung deutscher IStGH-Bewerber

Hans-Werner Bussmann

Beauftragter für den IStGH, Auswärtiges Amt, Berlin

9 Internationaler Strafgerichtshof: Wo stehen wir heute?

Hans-Peter Kaul

Richter am IStGH, Den Haag

15 Personalplanung, Personalbild und Personalstatut des IStGH

Guido Hildner

Chief Human Resources Section, IStGH-Kanzlei, Den Haag

20 Die Anklagebehörde: Aufbau und Arbeit

Klaus Rackwitz

Chief Service Section, IStGH-Anklagebehörde, Den Haag

30 Erfolgreiche Bewerbung beim IStGH: Ein Erfahrungsbericht

Christel Schraut

Language Coordinator, IStGH-Anklagebehörde, Den Haag

37 Deutsche Personalpolitik für Internationale Organisationen und konkrete Bewerbungstipps

Dr. Peter Woeste

*Amtierender Koordinator für Internationale Personalpolitik,
Auswärtiges Amt*

44 Berichte aus den Arbeitsgruppen

48 Unverbindliche Hinweise für Telefon-Interviews

50 Musterbewerbungen

62 Korrigiertes Bewerbungsschreiben

64 Impressum

Einleitung

Liebe Leserin, lieber Leser,

das Auswärtige Amt hat am 14. und 15. Februar 2004 das zweite „IStGH Bewerber-Informationseminar“ durchführen können. Die Veranstaltung ermöglichte es den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, Informationen aus erster Hand abzurufen. Diese Dokumentation soll es auch anderen Interessenten an einer Tätigkeit am Internationalen Strafgerichtshof (IStGH) für eine Bewerbung ermöglichen, wichtige Hinweise abzurufen. Hierdurch möchten wir dazu beitragen, die Erfolgsaussichten ihrer Bewerbung beim IStGH zu erhöhen. Diese Dokumentation soll einen Eindruck von einer Tätigkeit beim IStGH vermitteln und es Ihnen erlauben, fundierter abschätzen zu können, wie Ihre individuelle Qualifikation auf eine Stelle beim IStGH passt.

Das Seminar und diese Dokumentation können nur Hilfestellung zu einer erfolgreichen Bewerbung leisten. Den wichtigsten Beitrag liefern Sie selbst durch Ihre berufliche Qualifikation und persönliche Eignung für eine anspruchsvolle Tätigkeit in einer herausfordernden Institution. Das Auswärtige Amt versucht, Sie hierbei im Rahmen des Möglichen zu unterstützen und es wünscht Ihnen für Ihre Bewerbung beim IStGH viel Erfolg.

Das Auswärtige Amt wertet das große Interesse am Seminar als Zeichen der Beachtung, die das Gericht in Deutschland findet. Vor dem Hintergrund des anhaltenden Personalbedarfs im Zuge des weiteren Aufbaus des Gerichts ist beabsichtigt, Ende 2004 oder Anfang 2005 ein weiteres Seminar durchzuführen.

Wir danken den Referentinnen und Referenten, die der Veranstaltung erst zum Erfolg verholfen haben.

*Der Arbeitsstab Internationaler Strafgerichtshof
Auswärtiges Amt*

Möglichkeiten und Grenzen der Unterstützung deutscher IStGH-Bewerber

Vortrag von Hans-Werner Bussmann

Beauftragter für den IStGH, Auswärtiges Amt, Berlin



Erfolgsgeschichte IStGH

Der Internationale Strafgerichtshof ist, ich glaube, das kann man ohne jede Einschränkung sagen, eine einmalige Erfolgsgeschichte in der internationalen Zusammenarbeit. Lassen Sie mich dazu kurz einige Daten in Erinnerung rufen. Im Juli 1998 wurde das Römische Statut zu Ende verhandelt. Es wurde danach von 139 Staaten gezeichnet, 92 haben seither ratifiziert und sind damit Vertragsstaaten. Nach dem Erreichen der notwendigen 60 Ratifikationen im April 2002 trat das Statut am 1. Juli 2002 in Kraft. Zum Vergleich der Internationale Seegerichtshof: das Abkommen wurde 1982 zu Ende verhandelt, aber erst im Jahre 1994 wurden – wie beim IStGH – die notwendigen 60 Ratifikationen erreicht, und das auch nur, nachdem noch eine Zusatzvereinbarung über den Meeres-Bergbau abgeschlossen wurde. Heute sind 144 Länder an diesem Vorhaben beteiligt und es hat seit 1994 zwölf Verfahren gegeben.

Kreis der Vertragsstaaten

Allerdings müssen wir im Zusammenhang mit dem Internationalen Strafgerichtshof mit Bedauern feststellen, dass im Kreis der Vertragsstaaten noch wichtige Staaten fehlen, wie z.B. die USA, Russland, China, Japan, Indien. Die Anwesenheit des russischen Kollegen und eine jüngste Konferenz in Moskau haben gezeigt, dass in diesem Land ebenso wie in China und in Japan, ein starkes Interesse daran besteht, die Voraussetzungen für einen Beitritt zu prüfen. Wir gehen davon aus, dass dies mittelfristig, das heißt in mehreren Jahren, der Fall sein wird.

Im arabischen Raum gibt es bisher nur zwei Mitglieder, nämlich Jordanien und Dschibuti. Mitte Januar 2004 hat im Jemen eine Konferenz stattgefunden, an der alle islamischen und arabischen Staaten durchweg auf sehr hohem Niveau (Präsidenten, Ministerpräsidenten, Parlamentspräsidenten, Außenminister) vertreten waren. Dabei war ein deutliches Interesse dieser Staaten am Römischen Statut zu erkennen. Das gilt vor allem für den Jemen und einzelne der Golfstaaten. Zugrunde liegt die Einsicht, dass nur möglichst frühe Mitarbeit am Gerichtshof ermöglicht, auf seine weitere Ausgestaltung Einfluss zu nehmen.

Das Ziel der Vertragsstaaten und Unterzeichnerstaaten ist es, weltweit die Strafflosigkeit für schwerste Völkerrechtsverbrechen zu verhindern. Deutschland war immer, vor allem in der Person meines verehrten Vorgängers Kaul, eine treibende Kraft in diesem Prozess. Im Rahmen der *like-minded* Länder, das waren vor allem die EU, Kanada, Australien, wurden wichtige Initiativen ergriffen. Auch die USA haben bis zum letzten Tag der Römischen Konferenz an dem Projekt eines ständigen internationalen Strafgerichtshofes konstruktiv mitgewirkt und das Statut am 31. Dezember 2000 gezeichnet, dem letzten Tag der Zeichnungsfrist. Dennoch haben die USA, und das passiert sehr selten in den internationalen Beziehungen, am 6. Mai 2002 ihre Unterschrift zurückgezogen und betreiben inzwischen so etwas wie eine aktive Verhinderungspolitik im Rahmen der VN und durch bilaterale Abkommen.

Errichtung des ISTGH

Nichtsdestotrotz: seit dem Juni 2002 wird der Gerichtshof errichtet. Im März 2003 fanden die Wahlen der 18 Richter statt. Im Juni letzten Jahres wurde der Chefankläger Luis Moreno Ocampo gewählt und im September sein erster Stellvertreter, der frühere belgische Generalstaatsanwalt Brammertz. Deutschland hat weiterhin ein besonderes Interesse an einem dauerhaften Erfolg dieses Gerichts, nicht nur, weil es derzeit der größte Beitragszahler ist. Wir tragen 20 Prozent zum Haushalt des Gerichtshofes bei, der sich in diesem Jahr auf 53 Millionen Euro beläuft. Wir sind überzeugt, dass eine effektive juristische Ahndung der Völkerrechtsverbrechen Voraussetzung für die gründliche Aufarbeitung der häufig brutalen und lang andauernden Konflikte in Teilen der sogenannten Dritten Welt ist. Auch wenn sie im Einzelfall in eine Amnestie münden mag, ist sie die Grundlage für die nachhaltige Überwindung solcher Konflikte. Sie trägt damit zum Wiederaufbau und einer nachhaltigen Entwicklung in diesen Ländern bei. Insofern hat Deutschland ein besonderes Interesse, am Personalbestand des Gerichtshofes angemessen vertreten zu sein.

Komplementarität

Erlauben Sie mir in diesem Zusammenhang einen kleinen Exkurs. Eines der wichtigsten Prinzipien des Römischen Statuts ist das sogenannte Komplementaritätsprinzip. Damit ist der Wille und die Fähigkeit der Nationen gemeint, die Strafverfolgung gegenüber Völkerrechtsverbrechen selbst in die Hand zu nehmen, vor allem wenn es um die zweite und dritte Ebene der Täter geht. Das setzt eine ausreichend funktionierende materielle und verfahrensrechtliche Basis voraus. Einzelheiten können Sie im Art. 17 des Römischen Statuts nachlesen. Nun ist es typisch für Bürgerkriege, dass das Staatswesen zerfällt und es damit auch keine funktionierende Justiz mehr gibt. Ein Beispiel dafür

ist die DR Kongo, die, wie Sie wissen, ja vom Ankläger als eines der möglichen Felder seiner Untersuchungen benannt wurde. Dort wird es nur mit erheblicher personeller, logistisch materieller und finanzieller Hilfe der internationalen Gemeinschaft möglich sein, dass die kongolesische Justiz die Strafverfahren selbst in die Hand nimmt. Dazu bedarf es wahrscheinlich des Beistandes erfahrener ausländischer Juristen, Richter, Staatsanwälte, aber auch von Ermittlern. Ein konkretes Beispiel, wie so etwas funktioniert, ist das sogenannte Hybridgericht in Sierra Leone, das auf der nationalen Justiz aufbaut und durch ausländische Experten verstärkt wurde, die weitgehend aus Mitteln der Völkergemeinschaft bezahlt werden. Ich erwähne das nur deshalb, weil es in diesem Zusammenhang für Sie möglicherweise noch interessante Alternativen gibt zu einer Bewerbung beim IstGH oder weil Sie über diesen Weg Erfahrungen sammeln können, die Ihnen bei einer späteren Bewerbung nützlich sein können.

Deutsches Personal beim IstGH

Doch kommen wir zurück zum IstGH und dem deutschen Interesse, mit einer angemessenen Zahl von Personal dort vertreten zu sein. Bis heute stehen im Gerichtshof insgesamt 375 Stellen zur Verfügung, davon etwa 120 für den Bereich der sogenannten *Professionals*. Das ist also nach deutschen Maßstäben der vergleichbare höhere Dienst. Von den 375 Stellen sind insgesamt 156 besetzt, davon 10 mit Deutschen. Unser Anteil beträgt also gegenwärtig etwa 6,4 Prozent. Bei den *Professionals* sind, wenn die letzten Zahlen, die uns erreicht haben, stimmen, 58 Stellen besetzt, davon 7 durch Deutsche oder 12 Prozent. Angesichts der Tatsache, dass Deutschland 20 Prozent zum Haushalt des Internationalen Strafgerichtshofs beiträgt, würde uns nach einem komplizierten, von den VN übernommenen Schlüssel eine Marge am Personalbestand von etwa 9,5 bis 13,5 Prozent zustehen. Wir liegen also, wie Sie den Zahlen, die ich vorhin genannt habe, entnehmen können, gegenwärtig gut im Rennen.

Nichtsdestotrotz darf nicht übersehen werden, dass die englischsprachigen Bewerber mit ihrer Ausbildung und ersten beruflichen Erfahrungen im *Common Law-System* einen Startvorteil haben. Dies ist nicht nur eine Frage des Wettbewerbs zwischen Vertretern von *Common Law* und *Civil Law* oder des Respekts vor der „Resolution 10“, die von der ersten Vertragsstaaten-Konferenz verabschiedet wurde, und die eine ausgewogene Vertretung der verschiedenen Weltregionen und Rechtssysteme fordert. Dieser Hintergrund wirkt sich auf die Arbeit des Gerichtes und die Kosten der Verfahren aus. Die Erfahrung beim Jugoslawien-Gerichtshof hat nämlich gelehrt, dass das dortige vom *Common Law* dominierte Verfahren, das im Wesentlichen von den Parteien und ihren Interessen betrieben wird, auch sehr kostenträchtig ist. Wie Sie vielleicht wissen,

wurde dieser Gerichtshof nicht durch eine Staatenkonferenz ins Leben gerufen, sondern durch einen Beschluss des Sicherheitsrates. Seine Verfahrensordnung, seine Gerichtsordnung wurde von Mitarbeitern des Generalsekretariats und anderen, vom *Common Law* geprägten Experten ausgearbeitet. Heute entstehen dort jährlich Kosten in Höhe von 220 Mio. US-\$, was ca. 10 Prozent des VN-Haushalts ausmacht. Deshalb gilt es, diesen Tendenzen frühzeitig entgegenzuwirken und deshalb das dringende Bedürfnis von deutscher Seite, auch im Wege der angemessenen Personalvertretung zu einer Balance zwischen den beiden Systemen zu kommen.

Das Ziel unserer Veranstaltung heute ist, Sie möglichst gut zu informieren über das Angebot, die Arbeitsbedingungen im Bereich des IStGH und vor allem beim Ankläger und damit im operativen Bereich des Gerichtes. Denn im Bereich der Verwaltung sind wir momentan recht gut vertreten.

Beitrag des Auswärtigen Amts

Wir wollen außerdem aufzeigen, was Sie selbst einbringen müssen und was das Auswärtige Amt für Sie tun kann, damit Sie die Ausschreibungen besser einordnen können, Ihre eigenen Qualifikationen dazu in Beziehung setzen und dann Ihre Bewerbung selbst erfolgreich gestalten können. Denn das Auswärtige Amt ist sich bewusst, dass es gerade für deutsche Juristen oder Kriminalbeamte oder andere Experten nicht einfach ist, über die verschiedenen Schwellen des Bewerbungsverfahrens zu gelangen und dass auch mehrjährige Berufserfahrung, die man in (möglichst großen) Strafprozessen erworben hat oder Kenntnisse, die man aus dem nationalen Strafrecht oder dem Völkerrecht oder gar dem Völkerstrafrecht mitbringt, dass diese alleine nicht ausreichen, um eine Bewerbung erfolgreich zu gestalten.

Für viele Bewerber ist es auch nicht einfach, ihr bestehendes Arbeitsverhältnis in einem gesicherten Umfeld zu verlassen. Deshalb nutzt das Auswärtige Amt direkte Kontakte zu den Personalreferenten an den Landesjustizministerien, um sie von der Nützlichkeit einer Beurlaubung von Richtern und Staatsanwälten zu überzeugen. Das Gleiche gilt auch für das Bundeskriminalamt und die Landeskriminalämter. Trotz gemischter Resonanz besteht doch Verständnis für unser Anliegen, aktiv am Personalkörper des IStGH beteiligt zu sein. Das kann langfristig auch ein Zugewinn für die deutsche Justiz sein, z.B. wenn ein beurlaubter Richter oder Staatsanwalt nach einigen Jahren wieder in den Landesdienst zurückkehrt und seine Kollegen beraten kann, z.B. im Zusammenhang mit der Pflicht der Mitgliedstaaten, aktiv mit dem Gerichtshof zusammenzuarbeiten.

Was kann das Auswärtige Amt im Einzelnen für Sie tun? Wir weisen über den Stellenpool bei der Stabsstelle Personal bei Internationalen Organisationen,

auf die Ausschreibungen des IStGH hin. Sie können sie aber auch selber abrufen auf der Website des IStGH. Wir geben Ihnen Hinweise zur Optimierung Ihrer schriftlichen Bewerbungen. Wir versuchen im Rahmen des Möglichen, Bewerbungsverfahren durch Telefonate oder in persönlichen Gesprächen zu fördern. Deshalb ist es auch wichtig, dass Sie uns davon in Kenntnis setzen, dass Sie sich beworben haben, und auch zurückmelden, ob Ihre Bewerbung Erfolg hatte oder in welchem Verfahrensstadium sie sich befindet. Wir können solches Wissen zu Bewerbungen in unsere laufenden Kontakte mit dem Strafgerichtshof und vor allem dessen Verwaltung einfließen lassen. Deren Personalpolitik und deren Anpassung auf aktuelle Bedürfnisse und Erkenntnisse beobachten wir sorgfältig. In Einzelfällen und im Rahmen des Möglichen versuchen wir, Bewerbungen zu unterstützen, wenn es sich um einen Posten handelt, der aus Sicht der Bundesregierung von besonderer Bedeutung ist und der Kandidat oder die Kandidatin hervorragend qualifiziert ist. Im weiteren Verlauf kommt es aber ausschließlich auf die eigenständige Durchsetzung im internationalen Wettbewerb an. Den dürfen wir als Mitgliedstaaten nicht verzerren. Das Gericht muss in der Lage sein, sein Personal unabhängig auszuwählen und muss selbst entscheiden, welcher Kandidat oder welche Kandidatin für eine zu besetzende Position besonders qualifiziert ist und zugleich von seinen/ihren sonstigen Anlagen als besonders geeignet erscheint.

Eine Tätigkeit beim IStGH gehört sicher zu den interessantesten Herausforderungen, die von internationalen Organisationen derzeit angeboten werden können. Dies gilt ganz besonders in der Aufbauphase, auf die Richter Kaul in seinem Referat eingehen wird. Vielleicht besteht für den einen oder anderen an einer Schaltstelle sogar die Möglichkeit, auf die weitere Ausgestaltung des Gerichtes Einfluss zu nehmen. Es lohnt sich also, den beschwerlichen Weg einer Bewerbung zu nehmen. Mit dieser Veranstaltung wollen wir Sie heute und morgen in die Lage versetzen, Ihre persönlichen Chancen zu erkennen und sie optimal zu nutzen. Ich wünsche Ihnen interessante und nutzbringende Stunden und vor allem viel Erfolg bei Ihrer Bewerbung im Haag.

Vielen Dank.

Internationaler Strafgerichtshof: Wo stehen wir heute?

Hans-Peter Kaul

Richter am IStGH, Den Haag



Sehr geehrte Damen und Herren,
Liebe Kolleginnen und Kollegen, auch vom Arbeits-
stab Internationaler Strafgerichtshof,

Zuerst – und das liegt mir am Herzen – möchte
ich Ihnen allen im Namen des Strafgerichtshofs und
seiner Mitarbeiter für Ihr Interesse an unserer jun-
gen Institution danken, welches Sie heute zu diesem
Seminar gebracht hat. Ich bin mir bewusst, dass die
Bereitschaft, für ein solches Seminar die eigene Frei-
zeit und ein Wochenende zu opfern, nicht selbstver-
ständlich ist.

Ich freue mich daher umso mehr, heute vor Ih-
nen im Rahmen des zweiten deutschen Bewer-
berseminars für den IStGH über die derzeitige Lage
des Gerichtshofes sprechen zu dürfen. Ich möchte
voranstellen, dass ich, um Wiederholungen zu ver-
meiden, weder auf Fragen der Anklagebehörde noch der konkreten Personalsi-
tuation und des Bewerbungsverfahrens am Gericht eingehen werde. Hierauf
werden meine geschätzten Kollegen Herr Rackwitz für die Anklagebehörde
und Herr Hildner von der Personalabteilung in ihren Referaten eingehen.

Perspektiven des IStGH

Stattdessen möchte ich versuchen, Ihnen einen realistischen Einblick in die
momentane Lage am Gerichtshof zu geben.

Die Fragen, die ich beantworten möchte, sind:

Wie ist die derzeitige Situation des neuen Weltgerichts, wie sind die Per-
spektiven?

Und welche Probleme und Aufgaben müssen noch gelöst werden, damit
der IStGH tatsächlich seine Funktion erfüllen und im Kampf gegen die
Straflosigkeit schwerster Verbrechen zu mehr Gerechtigkeit beitragen kann?

Zunächst also:

Wo stehen wir tatsächlich am heutigen Tag?

Das Gericht ist nun etabliert und die Richter arbeiten mehr und mehr auf einer Vollzeit-Basis. Bis Ende März diesen Jahres sollen alle Richter der Vorverfahrenskammer, d.h. der *Pre-Trial Chamber*, der auch ich angehöre, und die Richter der Berufungskammer, also der *Appeals Chamber*, vor Ort sein. Die Hauptverfahrensabteilung, d.h. die *Trial Division*, wird erst wirklich aufgebaut werden, wenn der erste Fall in einer etwas fortgeschritteneren Lage ist. Gleichzeitig macht der Aufbau der Kanzlei und der Anklagebehörde große Fortschritte.

Mit der Wahl des belgischen Generalstaatsanwalts Serge Brammertz zum stellvertretenden Ankläger für Ermittlungen wurde eine weitere kompetente und erfahrene Persönlichkeit für die Gerichtsarbeit gewonnen. Er ist derzeit bereits mit Erfolg dabei, nach einem wohlüberlegten Konzept die so wichtige Ermittlungsabteilung der Anklagebehörde und schlagkräftige Untersuchungsteams aufzubauen.

Die im September 2003 zu Ende gegangene zweite Versammlung der Vertragsstaaten des Römischen Statuts hat die Grundlagen dafür gelegt, dass der IstGH in absehbarer Zeit, spätestens 2005, voll funktionsfähig sein wird. Ihr Schwerpunkt lag auf der Regelung administrativer Fragen, die insgesamt weit hin zufriedenstellend gelöst werden konnten. Mit der Verabschiedung des nur geringfügig gekürzten Haushalts für 2004 konnte ein zügiger weiterer Ausbau des Gerichtshofs gesichert werden.

Die letzte Vollversammlung der 18 Richter fand im November letzten Jahres statt. Hierbei wurden, auf der Grundlage des Römischen Statuts und der Verfahrens- und Beweisordnung, die ersten vier Kapitel der Geschäftsordnung des Gerichts erarbeitet. Der zweite, übrige Teil der Geschäftsordnung wird in der nächsten, der dritten Vollversammlung, die vom 8. bis 26. März diesen Jahres stattfinden wird, erarbeitet werden. Es handelt es sich hierbei um ein absolut entscheidendes Dokument, welches die Basis der künftigen gerichtlichen Arbeit bilden wird. Um Effizienz wie Transparenz dieser Arbeiten zu fördern, wurden auf der Website des IstGH durch sorgfältig formulierte Fragen zur Arbeit der Vorverfahrenskammer, zur Rolle der Verteidigung sowie auch zur Rolle von Opfern und Zeugen Stellungnahmen der interessierten Öffentlichkeit erbeten, die in diese Arbeiten einfließen.

Der Gerichtshof steht sozusagen in den Startlöchern für den ersten Fall, der wie Sie vermutlich bereits der Presse entnommen haben, voraussichtlich Uganda sein wird, denn Präsident Museveni hat die Situation in seinem Land an den Ankläger verwiesen.

Bei aller Befriedigung über das bisher Erreichte darf jedoch eines nicht außer Acht gelassen werden: Erfolgreicher Aufbau und erfolgreiche Arbeit des

Gerichtshofs sind noch nicht endgültig gesichert. Gleich zu Beginn muss daher an dieser Stelle eine Mahnung ausgesprochen werden: Wer überzeugt ist, dass der IStGH zu mehr internationaler Gerechtigkeit beitragen kann, der muss dieses Vorhaben auch in den nächsten Jahren unterstützen, konsequent und mit langem Atem. Jeder Einzelne ist dabei aufgerufen, den Aufbau und die Arbeit des neuen Weltgerichts mit Wort und Tat nach Kräften zu unterstützen und voranzutreiben.

Generell und ganz nüchtern: Die Errichtung des IStGH ist zweifellos ein großer Fortschritt; sie ist Teil einer größeren Bewegung in Richtung Wiederbelebung und Weiterentwicklung der internationalen Strafgerichtsbarkeit. Sie ist erstens Ausdruck der Entschlossenheit der internationalen Gemeinschaft, dem deprimierenden Phänomen der Straflosigkeit schwerster Verbrechen künftig wirksamer zu begegnen. Zweitens werden die Staaten an ihre Verpflichtung erinnert, diese Verbrechen in ihrem eigenen Land wirksam zu verfolgen. Der IStGH ist drittens, und nicht zuletzt, der Versuch, ein Forum und eine „Klagemauer“ für die Opfer und Unterdrückten dieser Erde zu bieten. Der IStGH ist insgesamt die bei weitem ehrgeizigste und weitreichendste Institution internationaler Gerichtsbarkeit.

Warum?

Weil sein Mandat universell und umfassend ist. Weil der IStGH nicht an bestimmte vergangene Ereignisse in bestimmten geographischen Gegenden gebunden ist, wie z. B. die ad hoc Tribunale für das ehemalige Jugoslawien und Ruanda, die vom Sicherheitsrat eingerichtet worden sind, und die daher von vielen als selektive Gerichtsbarkeit angesehen werden.

Zu hohe Erwartungen

Daraus erwächst jedoch das erste Problem, das ich heute ansprechen möchte, nämlich der Umgang mit den hohen Erwartungen der Öffentlichkeit an den Gerichtshof. Wir nennen das *Managing of Expectations*.

Lassen Sie mich dazu etwas bekräftigen, was ich schon viele Male vorge tragen habe.

Man sollte zunächst sehr nüchtern, realistisch, ja bescheiden in der Einschätzung der Tätigkeit des IStGH sein. Übertriebene Erwartungen, die enttäuscht werden, werden sich als kontraproduktiv erweisen.

Es ist oft genug gesagt worden, dass der Strafgerichtshof kein Allheilmittel für die Probleme dieser Erde sein kann. In seiner ersten Phase wird er ein vergleichsweise kleines Gericht sein, um ein Vielfaches kleiner als das Kriminallandgericht in Berlin, Moabit. Mit entsprechend begrenzten Kapazitäten – eher ein Symbol. Natürlich wird der Strafgerichtshof nicht in der Lage sein, die

Begehung schwerster Verbrechen irgendwo in der Welt zu verhindern. Der Abschreckungseffekt wird eher gering sein. Es werden auch bei weitem nicht alle Kernverbrechen, die auf dieser Welt geschehen, verfolgt werden können.

Zudem wird der IStGH als internationale Institution vermutlich schwerfälliger und auch teurer sein als nationale Gerichte. Weiter geschwächt wird der IStGH durch die mangelnde Zusammenarbeit und Zusammenarbeitsbereitschaft seitens mancher Staaten, wobei natürlich die fehlende Zusammenarbeitsbereitschaft der gegenwärtigen US-Administration besonders ins Gewicht fällt.

Politisches Umfeld

Und hier sind wir schon bei dem zweiten Problem, das sich dem Strafgerichtshof heute stellt: das schwierige politische Umfeld, welches in besonderem Maße durch die bekannte aktive Ablehnungspolitik der derzeitigen US-Administration gekennzeichnet ist.

Zugleich sollte niemand übersehen, dass es auch in den USA breite Unterstützung für den IStGH gibt: Nicht nur Nicht-Regierungs-Organisationen und eine kleine Gruppe ehemaliger Nürnberger Ankläger, sondern auch Senatoren, Abgeordnete, führende Politiker wie John Kerry und Wesley Clark, wichtige US-Medien wie die „New York Times“, der riesige amerikanische Anwaltsverein mit seinen fast 400 000 Mitgliedern sowie viele Universitäten und Professoren nehmen immer wieder eine offene, wohlwollende Haltung zum IStGH ein oder unterstützen den Strafgerichtshof aktiv. Bei der feierlichen Eröffnung des IStGH am 11. März 2003 in Den Haag waren verschiedene prominente US-Experten anwesend, darunter auch die früheren Nürnberg – Ankläger Prof. Ferencz und Prof. King. Viele fanden es auch ermutigend, dass der frühere Präsident Carter mir anlässlich dieses Anlasses ein persönliches Glückwunschs schreiben, indem er sich offen zum Strafgerichtshof bekannte, übermittelte. Die Hoffnung, dass auch die amerikanischen Partner den Strafgerichtshof eines Tages doch unterstützen werden, ist insoweit durchaus berechtigt. Dass es sich dabei um eine enorme und willkommene Stärkung für den IStGH handeln wird, liegt auf der Hand.

Universalität

Die dritte dringliche Herausforderung ist das Streben nach Universalität. Denn der Gerichtshof ist dringend auf die Zusammenarbeit und die Unterstützung der Mitgliedsländer angewiesen. Momentan gibt es 139 Zeichnerstaaten und 92 Nationen, die das Statut auch ratifiziert haben. Um die internationale Legitimität des Strafgerichtshofs, weltweite strafrechtliche Zusammenarbeit und damit die Effizienz des neuen Weltgerichtshofs zu sichern, sind jedoch mehr Vertragsstaaten notwendig. Der Gerichtshof selbst kann nur so

stark sein, wie ihn eine möglichst große Zahl von Vertragsstaaten machen. Daher geht es darum, die Zahl der Staaten, die das Römische Statut für sich als verbindlich achten, Schritt für Schritt zu steigern, um allmählich Universalität zu erreichen. Zu den Lichtblicken in diesem Zusammenhang gehört, dass sich derzeit z.B. auch Japan und China spürbar auf den Strafgerichtshof zu bewegen. Eine Unterstützung des IStGH etwa durch China und Japan würde sicherlich die Anerkennung auch durch weitere Staaten nach sich ziehen.

Ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Universalität ist der Aufbau der Glaubwürdigkeit des Gerichts durch faire und effektive Verfahren. Fairness heißt hier, dass der Gerichtshof den höchsten rechtlichen Anforderungen gerecht wird und die Rechte des Angeklagten, der Zeugen und Opfer gleichermaßen berücksichtigen muss.

Dazu muss das Gericht transparent arbeiten. Das heißt, es muss nicht nur fair und effektiv arbeiten, sondern die Öffentlichkeit muss das auch sehen können.

Auch daher ist eine enge Zusammenarbeit des IStGH mit den Medien und den Menschenrechtsorganisationen so bedeutsam.

Organisation des IStGH

Eine weitere große Aufgabe und Herausforderung, mit der der IStGH derzeit beschäftigt ist, ist sein eigener Aufbau zu einer effizienten Organisation, zu einem wirklich funktionsfähigen internationalen Gericht. Der Aufbau einer neuen internationalen Organisation, noch dazu einer so komplizierten Einrichtung wie des IStGH, ist ein fast unvorstellbar schwieriger Vorgang. Fünf Monate nach meinem Amtsantritt muss ich bekennen: so schwierig habe ich mir das selbst nicht vorgestellt. Um Funktionsfähigkeit und Effizienz des IStGH zu gewährleisten, muss jedes Rädchen ineinander greifen: Die Strafkammern, die Kanzlei, die Behörde des Chefanklägers, die Abteilung der Opfer und Zeugen, die der Verteidigung und so fort. Darüber hinaus müssen in allen Bereichen differenzierte Systeme und Regelwerke für die Gerichtsorganisation, für das Personal- und Beschaffungswesen und die allgemeine Verwaltung entwickelt und eingeführt werden. Zudem geht es um eine auf die besonderen Bedürfnisse des IStGH zugeschnittene Informationstechnologie, die sicherstellen soll, dass der Strafgerichtshof gegebenenfalls mit zehntausenden von unterschiedlichen Dokumenten und Beweisstücken fertig wird. Bewältigt werden müssen diese komplexen Aufgaben von einem derzeit ständig wachsenden Personal aus ca. 60 Staaten, aus unterschiedlichen Kulturen, Sprachbereichen und mit unterschiedlichen Erfahrungen.

Bei der Bewältigung dieser, für einen Außenstehenden kaum vorstellbaren, Aufgaben und Probleme bewahrheitet sich erneut, was schon in den vorange-

gangenen sieben Jahren der Vorbereitung immer wieder zu Tage getreten ist: Nur, wenn alle Kräfte, die in- und außerhalb des Gerichtshofs die Idee eines wirksamen Weltstraferichts unterstützen, zusammenarbeiten, werden die großen Schwierigkeiten und Herausforderungen bewältigt werden können.

Dazu kommt, dass die Bewältigung all dieser Probleme gleichzeitig geschehen muss, um eine schnellstmögliche Funktionsfähigkeit des Gerichts sicherzustellen.

Die Aufgaben und Probleme, mit denen der IStGH derzeit konfrontiert ist, sind insoweit immens. Sie sind aber nicht unlösbar. Es bleibt dabei: Der Tag wird kommen, an dem der Internationale Strafgerichtshof durch rechtsstaatliche Verfahren und durch überzeugende Entscheidungen rechtliche und moralische Standards setzt und bekräftigt, die große internationale Ausstrahlung haben und zu mehr internationaler Gerechtigkeit beitragen werden.

Das ist auch die Erwartung, die viele Menschen in vielen Staaten dieser Erde an den IStGH stellen. Wir sind uns bewusst, dass die erfolgreiche Bearbeitung der ersten Fälle, auf die in der Öffentlichkeit mit Spannung gewartet wird, von größter Bedeutung ist.

Ich komme zum Schluss und ich hoffe, dass durch meinen Bericht deutlich geworden ist:

Erfolgreicher Aufbau, dauerhaft erfolgreiche Arbeit des IStGH sind noch nicht gesichert.

Wer ein etabliertes, vielleicht sogar komfortables und bequemes Arbeitsumfeld, mit bereits eingespielten und bewährten Arbeitsabläufen, sucht, der sollte vielleicht besser von einer Bewerbung Abstand nehmen. Eine Beschäftigung am IStGH ist nicht nur eitel Sonnenschein. Die Bereitschaft, auch mit Frustrationen darüber fertig zu werden, das manches vielleicht noch nicht so richtig klappt, ist notwendig. Flexibilität und großes persönliches Engagement sind unerlässlich.

Wer jedoch die Herausforderung sucht, einen Beitrag zur universellen Herrschaft des Rechts zu leisten, der Straflosigkeit schlimmster Verbrechen auf der Welt entgegenzuwirken und dabei in einem internationalen Team zu arbeiten – für den ist die Arbeit am Gerichtshof eine lohnende und faszinierende Aufgabe.

Ich wünsche Ihnen allen Glück und Erfolg bei Ihrer weiteren Berufsplanung. Für den IStGH wünsche ich mir, dass Sie ihn auch dann weiterhin nach Kräften unterstützen, falls Sie von einer Bewerbung letztlich Abstand nehmen sollten.

Personalplanung, Personalbild und Personalstatut des IStGH

Guido Hildner

Chief Human Resources Section, IStGH-Kanzlei, Den Haag



Sehr geehrte Damen und Herren,
ich freue mich, heute bei Ihnen zu sein. Im August letzten Jahres habe ich meine Tätigkeit beim Internationalen Strafgerichtshof aufgenommen. Damit ist meine Erfahrung relativ kurz und frisch, und ich kann mich noch sehr gut an meine eigene Bewerbung erinnern. Ich weiß also, wie Ihnen zumute ist.

Der Arbeitsstab Internationaler Strafgerichtshof hat mich gebeten, über die Personalpolitik des Gerichtshofs zu sprechen. Ich denke, für Sie sind zwei Aspekte besonders interessant, und auf diese zwei Aspekte möchte ich mich in meinem Vortrag konzentrieren. Das eine sind die Beschäftigungsbedingungen und das andere ist das Bewerbungsverfahren.

Beschäftigungsbedingungen

Zunächst also die Beschäftigungsbedingungen: Der Internationale Strafgerichtshof ist eine internationale Organisation. Die Vertragsstaaten haben beschlossen, dass sich die Beschäftigungsbedingungen nach dem sogenannten gemeinsamen System der Gehälter, Zulagen und Vergünstigungen der Vereinten Nationen richten. Das ist ein einheitliches System, das dem Zweck dient, die Arbeitsbedingungen in internationalen Organisationen weltweit zu vereinheitlichen, und das im Wesentlichen von der internationalen Dienstrechtskommission, die von der VN-Generalversammlung eingesetzt wurde, erarbeitet wird. Das gemeinsame System regelt die Gehälter und finanziellen Zulagen sowie die Stellenbewertung.

Auf welche Weise kann man für den Internationalen Strafgerichtshof arbeiten? Die wichtigste Gruppe sind die Bediensteten mit regulärer Beschäftigung beim Internationalen Strafgerichtshof. Das ist der *Staff*. Hier gibt es zwei Arten der Verträge. Das eine sind die *Fixed-term Appointments*. Das sind befristete Verträge für einen bestimmten Zeitraum. Das andere sind *Short-term Appointments*. Dabei handelt es sich um kurzfristige Verträge von weniger als sechs Monaten. Daneben gibt es die Möglichkeit, für den Gerichtshof als Berater (*Consultant*) oder als eine Art freier Mitarbeiter (*Individual Contractor*) tätig zu sein. Der Gerichtshof hat auch ein Programm für Praktikanten, und

zwar sowohl für Studenten als auch für Berufstätige, die für einen begrenzten Zeitraum von ein bis drei Monaten von ihrem Arbeitgeber freigestellt werden und dann Berufserfahrung beim Internationalen Strafgerichtshof sammeln können. Das sind die verschiedenen Rechtsformen, die wir benutzen. Wir werden uns im Folgenden auf die *Fixed-term Appointments* konzentrieren.

Hier gibt es wiederum zwei verschiedene Gruppen, je nach der Finanzierung. Die rechtliche Einordnung ist dieselbe, aber die Finanzierung kann zum einen erfolgen durch das reguläre Budget, durch eine Stelle im Haushaltsplan, oder sie kann erfolgen durch Mittel für allgemeine vorübergehende Unterstützung (*General Temporary Assistance*). Die Verwendung dieser Aushilfsmittel unterliegt nicht denselben Beschränkungen wie die regulären Haushaltsstellen.

Ein ganz wichtiger Punkt ist die Frage der Dauer der Verträge. Der Strafgerichtshof gibt keine Lebenszeit-Verträge. Bewerber können also nicht in die Dienste des Strafgerichtshofs eintreten mit der Vorstellung, dort auch in den Ruhestand zu gehen. Zur Zeit vergibt der Gerichtshof nur Einjahres-Verträge. Sofern diese auf regulären Haushaltsstellen beruhen, können sie problemlos verlängert werden; aber es besteht keinerlei Rechtsanspruch auf Verlängerung. Es gibt Überlegungen, dieses Vertragssystem zu erweitern, etwa auf Dreijahres-Zeiträume auszudehnen. Aber dazu gibt es noch keine Entscheidung.

Gruppen von Beschäftigten

Welche Gruppen von Bediensteten gibt es? Auch hier folgen wir wieder dem gemeinsamen System der Vereinten Nationen. Es wird zwischen zwei Gruppen unterschieden: dem allgemeinen Dienst (*General Service*) und dem höheren Dienst (*Professional and Higher Categories*). Der Unterschied besteht im Wesentlichen in der Rekrutierung, daneben auch in der Bezahlung. Der *General Service* wird örtlich rekrutiert, das heißt für uns in Den Haag, die *Professional and Higher Categories* werden international rekrutiert, weltweit. Die Folge ist, dass wir bei *Professional and Higher Categories* Zuschüsse zu den Umzugskosten zahlen, bei der *General Service Category* nicht. Das Prinzip der geographischen Verteilung gilt deshalb auch nur für die *Professional and Higher Categories*. *Professional and Higher Categories* entsprechen etwa dem höheren Dienst nach deutschem Beamtenrecht. Das heißt, Voraussetzung ist ein akademisches Studium. Der *General Service* umfasst die anderen Berufsgruppen, die keine akademische Vorbildung erfordern. Wegen der internationalen Einstellung will ich mich im Folgenden auf die *Professional Category* konzentrieren.

Dort gibt es die Stufen P 1 bis P 5, dann D 1, D 2, *Assistant Secretary General* und *Under-Secretary General*. Im Internationalen Strafgerichtshof ist auf der Ebene des *Under-Secretary General* die Position des Chef-Anklägers angesiedelt, auf der Ebene des *Assistant Secretary General* befinden sich die beiden

stellvertretenden Ankläger und der Kanzler. Die Richter fallen nicht in diese Gruppierung. Für die 18 Richter gibt es ein personalrechtliches Sonderstatut.

Damit komme ich zu den materiellen Bedingungen der Beschäftigung für die *Professional Category*. Gezahlt wird ein Gehalt sowie eine Stellenzulage, ein *Post Adjustment*. Diese Stellenzulage variiert von Dienort zu Dienort und hat die Aufgabe, Währungskursschwankungen und Kaufkraftunterschiede auszugleichen. Zusätzlich zahlt der Gerichtshof unter bestimmten Voraussetzungen einen Mietzuschuss. Weiter gibt es Familien-Förderung für nicht-berufstätige Ehepartner und Kinder. Ein wichtiges Element davon ist die Schulbeihilfe. Die Stellenausschreibung gibt das Minimum des Gehaltes an, nämlich das Gehalt, das ein Alleinstehender in der untersten Stufe netto bekommen würde. Der Gerichtshof zahlt kein 13. Monatsgehalt. Die Gehälter unterliegen nicht der Steuerpflicht. Es gibt zwei Abzüge, zum einen der Beitrag zum Pensionsfonds, zum anderen die Krankenversicherung. Beides subventioniert der Gerichtshof zusätzlich.

Weitere wichtige Punkte zu den Arbeitsbedingungen sind folgende: Der Gerichtshof gewährt 30 Arbeitstage Urlaub im Jahr. Alle zwei Jahre wird ein Heimaturlaub bezahlt. Der Gerichtshof beachtet zehn Feiertage im Jahr. Die Gesamt-Wochenarbeitszeit beträgt 37 Stunden. Im Krankheitsfall gibt es eine Weiterbezahlung des vollen Gehaltes für bis zu drei Monaten und der Hälfte des Gehalts für weitere drei Monate.

Dies beendet meinen Überblick über die Beschäftigungsbedingungen. Jetzt möchte ich Ihnen das Bewerbungsverfahren vorstellen.

Bewerbungsverfahren

Grundlage für unsere Einstellungspolitik ist natürlich das Römische Statut. Art. 44 Abs. 1 Römisches Statut stellt fest, dass Einstellungen vom Ankläger und vom Kanzler vorgenommen werden. Zum Ankläger erläutert Art. 42 Abs. 2 Römisches Statut, dass der Ankläger hinsichtlich der Verwaltung seiner Behörde einschließlich des Personals autonom ist. Und zum Kanzler stellt Art. 43, Abs. 2 Römisches Statut klar, dass der Kanzler sein Amt unter der Autorität des Präsidenten wahrnimmt. Sie sehen, wir haben also hier schon drei Personen, die beteiligt sind: den Präsidenten, den Ankläger und den Kanzler. Und das macht Ihnen die Besonderheit des Internationalen Strafgerichtshofs deutlich. Während die klassischen internationalen Organisationen monokratisch strukturiert sind, nur einen Leiter der Verwaltung haben, sind im Gerichtshof verschiedene Leiter beteiligt, die zum Teil unabhängig voneinander sind, zum Teil in verschiedener Weise voneinander abhängen. Das macht die praktische Arbeit kompliziert, und das ist auch eine besondere Herausforderung für das Einstellungsverfahren.

Das Verfahren wird im Detail durch eine Resolution geregelt, die die Vertragsstaaten-Versammlung auf ihrer ersten Sitzung verabschiedet hat. Das ist

die Resolution 10. Sie verlangt, dass alle freien Stellen öffentlich bekannt gemacht werden, und zwar sowohl auf der Website des Gerichtshofs als auch durch Notifizierung an die Staaten. Das betrifft aber nur die Haushaltsstellen. Resolution 10 schreibt auch vor, dass die Auswahl grundsätzlich im Wege eines Wettbewerbs stattfinden muss.

Das konkrete Verfahren hat verschiedene Stufen. Die erste Stufe ist eine Vorprüfung aufgrund der Bewerbungsunterlagen. Diese erfolgt in zwei Teilen. Zuerst werden alle Bewerbungsunterlagen daraufhin durchgesehen, ob die Bewerber die Mindestanforderungen, die sich aus der Stellenausschreibung ergeben, erfüllen. Danach werden die Kandidaten inhaltlich bewertet. Diese inhaltliche Bewertung führt zur Erstellung einer *Short List* von drei bis zu zehn Kandidaten, die mündlich interviewt werden. Dieses Interview wird von einem Auswahlausschuss durchgeführt, der speziell für die Besetzung der konkreten Position zusammengestellt wird. Er hat in der Regel drei bis fünf Mitglieder und wird von dem zuständigen Referatsleiter für die zu besetzende Position geleitet. Das mündliche Interview wird zunächst telefonisch durchgeführt, weil die Höhe der Reisekosten uns hier Grenzen setzt. Unter Umständen kann aufgrund dieses telefonischen Interviews bereits eine Empfehlung gegeben werden. Wenn dies noch nicht möglich ist, folgt häufig eine persönliche Vorstellung in Den Haag. Am Ende dieses Interviewprozesses steht dann eine Empfehlung dieses Auswahlausschusses zur Einstellung. Dieser Empfehlung können noch weitere Prüfungen vorangehen, z. B. Referenzen werden überprüft, oder es kann auch ein schriftlicher Test verlangt werden. Hat sich der Auswahlausschuss auf eine Empfehlung geeinigt, wird sie einem Überprüfungskomitee zugeleitet, das noch einmal formal die Einhaltung der Verfahrensregeln und der inhaltlichen Anforderungen kontrolliert. Anschließend wird die Empfehlung zusammen mit dieser Stellungnahme des Überprüfungskomitees dem Kanzler oder dem Chef-Ankläger zur endgültigen Entscheidung vorgelegt.

Was sind die Kriterien für die Auswahl? Auch hier gibt uns wieder das Römische Statut die entsprechenden Vorgaben: *Highest standards of efficiency, competency and integrity*. Bewerber für den Internationalen Strafgerichtshof müssen noch zusätzliche Kriterien erfüllen. Das sind zum einen die sprachlichen Voraussetzungen. Der Gerichtshof hat zwei Arbeitssprachen, Englisch und Französisch. Darüber hinaus gibt es vier weitere Amtssprachen: Spanisch, Russisch, Arabisch und Chinesisch.

Zum anderen verlangt das Römische Statut die Beachtung folgender drei Kriterien: Geographische Verteilung, gleichmäßige Berücksichtigung von Frauen und Männern, Vertretung der wesentlichen Rechtsordnungen der Welt. Das letzte Kriterium betrifft natürlich nur juristische Positionen. Klassischerweise unterscheidet man hier zwischen den *Common Law* und den *Civil Law*

Systemen. Aber hier gibt es keine strikten Quoten. Anders ist es bei der geographischen Verteilung. Sie gilt nur für die *Professional Category*, weil nur diese Kategorie international rekrutiert wird. Wie wird sie gemessen? Auch dies haben uns die Vertragsstaaten vorgegeben in der Resolution 10. Sie haben uns verwiesen auf das System der UNO in diesem Bereich. Dies bringt drei Faktoren in einen Gleichklang. Der erste ist der Mitgliedschaftsfaktor, der zweite der Beitragsfaktor und der dritte der Bevölkerungsfaktor. Diese drei Faktoren werden in unterschiedlicher Weise gewichtet. Der Mitgliedschaftsfaktor gibt jedem Staat für die Tatsache seiner Mitgliedschaft in der Organisation ein Vertretungsrecht im Personal. Dieser Mitgliedschaftsfaktor wird mit 40 Prozent gewichtet. Der Beitragsfaktor bezieht sich auf den Beitrag des Staates zum Haushalt und besagt, dass sich der Anteil am Personal nach dem prozentualen Anteil am Haushalt richten soll. Dieser Beitragsfaktor wird mit 55 Prozent eingebracht. Der letzte Faktor, der Bevölkerungsfaktor, setzt die Bevölkerungszahl der Mitgliedstaaten zueinander in Relation. Dieser Faktor hat ein Gewicht von fünf Prozent. Verändert sich einer dieser Faktoren, erhöht sich etwa die Zahl der Vertragsstaaten oder wird die Beitragsquote modifiziert, muss auch die geographische Verteilung neu berechnet werden.

Nach der derzeitigen Berechnung für die 92 Vertragsstaaten hat Deutschland den größten prozentualen Anteil, weil Deutschland den höchsten Haushaltsbeitrag leistet. Danach müssen 11,34 Prozent des Personals deutsche Staatsangehörige sein. Nun ist es natürlich sehr schwierig, diese Prozentzahl genau zu treffen. Deshalb sieht das UN-System Bandbreiten (*Desirable Ranges*) vor, innerhalb derer die personelle Vertretung liegen muss. Die liegen jeweils 15 Prozent unter sowie 15 Prozent über dem ermittelten Punkt. Im Falle Deutschlands bedeutet dies, dass bei dem Mittelwert von 11,34 Prozent die Obergrenze bei 13,04 Prozent und die Untergrenze bei 9,64 Prozent liegt. Innerhalb dieses Rahmens muss sich die personelle Vertretung bewegen.

Das bringt mich zum letzten Teil meines Vortrags. Wie sieht die Situation zurzeit aus? Die Vertragsstaaten haben dem Gerichtshof 375 Stellen für das Haushaltsjahr 2004 bewilligt. Davon gehören 206 Stellen den *Professional and Higher Categories* und 169 Stellen der *General Service Category* an. Nur die 206 Stellen der *Professional and Higher Categories* unterliegen der geographischen Verteilung. Von diesen werden noch einmal solche Stellen abgezogen, die von der geographischen Verteilung ausgenommen sind. Das sind im Wesentlichen die Sprachmittler, also Übersetzer und Dolmetscher, einfach deshalb, weil für diese Positionen ausschließlich Muttersprachler in Betracht kommen.

Damit komme ich zum Schluss.

Gerne stehe ich Ihnen für Fragen zur Verfügung.

Die Anklagebehörde: Aufbau und Arbeit

Klaus Rackwitz

Chief Services Section, IStGH-Anklagebehörde, Den Haag



Vielen Dank für die freundliche Begrüßung. Ich komme mit einem kleinen Vortrag, den ich zeitlich etwas straffen möchte, um Raum für Fragen zu lassen, zur Anklagebehörde, ihrem Aufbau und ihrer Arbeit. Es gibt etwas zu den rechtlichen Hintergründen, aber auch etwas zum Praktischen.

Mandat der Anklagebehörde

Was hat die Anklagebehörde für ein Mandat? Es ist kurz erwähnt worden, die Anklagebehörde ist eine unabhängige Einrichtung innerhalb des Gerichts. Unabhängig heißt nicht freischwebend, das heißt der Chefankläger ist unabhängig in den Entscheidungen auf den Gebieten der Verwaltung und der operativen Arbeit. Versuchen wir zu teilen, was zu teilen geht. Es gibt nur eine Personalabteilung, die der Kollege Hildner repräsentiert. Die arbeitet mit einer kleinen Einheit in der Anklagebehörde zusammen. Es gibt nur eine EDV-Abteilung, eine Finanzabteilung, d.h. wir haben nicht alles doppelt. Das was wir im Eigentlichen machen, ist die alleinige Zuständigkeit, um sämtliche *Referrals*, also Strafanzeigen und andere Kommunikationen, zu erhalten. Die Anklagebehörde untersucht, sie ermittelt und sie klagt an. Das ist das Kernmandat. Der Ankläger hat wie gesagt *Full Authority*. Das ist insoweit auch ein Ergebnis langer Diskussionen über den Römischen Vertrag um die Frage, ob der Ankläger unter Aufsicht gestellt werden soll, wenn ja, vielleicht unter de facto Aufsicht auf der Haushaltsseite. Man hat sich dafür entschieden, das ins Römische Statut hineinzuschreiben, und damit kommt man im Prinzip einer unabhängigen Anklagebehörde, wie wir sie in Deutschland auch haben, relativ nahe.

Die Anklagebehörde war im ersten Entwurf im Jahre 2002 relativ zersplittert. Es gab zwei Einheiten, *Prosecution* und *Investigation Division* mit zahlreichen Untereinheiten. Sehen wir uns an, wie die Anklagebehörde heute aussieht.

Struktur der Anklagebehörde

Das *Immediate Office* besteht aus relativ wenigen Stellen. Zum Teil sind sie noch unbesetzt, zum Teil sind sie gerade in der Ausschreibung. Es gibt *Special Assistants* für den *Prosecutor*, das sind Stellen für Berufsanfänger. Es gibt eine

Controller-Position. Das ist das unmittelbare Büro, dort fallen auch zum Teil Arbeiten im protokollarischen Bereich an. Der Chefankläger hat viele Kontakte zu Botschaften, zu Regierungen, und wer also in diesem Bereich etwas Erfahrung sammeln möchte, sei aufgefordert, sich dort zu bewerben.

Es gibt drei operative Einheiten. Das eine ist die *Jurisdiction Complementarity and Cooperation Division*, zu der ich gleich noch komme. Und die anderen beiden sind die klassischen, die Sie unvermeidbar haben, die *Investigation Division*, wo die Kriminalexperten genauso wie die Juristen arbeiten und die *Prosecution Division*, die sich später im Wesentlichen mit der Arbeit im Gerichtssaal befassen soll.

Das Ganze wird ergänzt durch relativ kleine, aber so hoffen wir doch, halbwegs schlagkräftige Einheiten. Eine kleine *Legal Advisory Section*, sie besteht aus zwei Personen, beide Volljuristen, weil der Chefankläger der Meinung ist, dass eine große Rechtsabteilung vielleicht nicht gerade opportun sei. Ein sehr kleines Büro, zwei Personen, die sich mit Organisation und Personalentwicklung beschäftigen. Der Bereich *Public Information* und das von mir geleitete *Administrative Center*. Darin finden Sie Verwaltungsbereiche, wie beispielsweise die Haushaltsabteilung der Anklagebehörde, die Finanzabteilung, soweit es die Anklagebehörde betrifft. Natürlich machen wir unser eigenes Controlling. Wir haben eine Personalverwaltung im administrativen Sinne. Auch bei uns werden Leute krank, nehmen Urlaub und haben administrative Anliegen. Wir haben, ganz wichtig, den Sprachendienst der Anklagebehörde. Die Kollegin Schraut koordiniert den Bereich „Übersetzungen“. Mit einem weltweiten Mandat wird man mit zwei Arbeitssprachen nicht weit kommen. Und der normale Bewerber aus dem europäischen Raum spricht leider kein Luo, das findet man aber beispielsweise im Kongo. Es besteht insoweit durchaus Raum für jemanden, der solche Sachen koordiniert und der nicht Jurist ist.

Auslösen von Ermittlungen

Was löst bei uns Ermittlungen aus? Es gibt drei *Trigger*, drei Auslöser. Das eine ist die Unterbreitung einer Situation durch einen Vertragsstaat, jüngstens passiert. Die Regierung des Staates Uganda hat uns eine Situation unterbreitet, und dieser Situation gehen wir jetzt nach, indem wir das Material analysieren und danach entscheiden, ob es für ein Ermittlungsverfahren reicht oder nicht. Nummer zwei ist die Unterbreitung einer Situation durch den Sicherheitsrat der Vereinten Nationen. Das ist bis jetzt nicht passiert und wäre eigentlich eine sehr spannende Sache. Aber dann müssten sich die im Sicherheitsrat vertretenen ständigen Mitglieder, die zum Teil nicht Vertragsstaaten sind, jedenfalls der Stimme enthalten. Das wäre sehr spannend. Das Wahrscheinlichste ist aber die Ermittlung des Anklägers aus eigenem Antrieb nach Art. 15 des Römischen Statuts.

Kommunikationen

Wir erhalten täglich Zuschriften, täglich Strafanzeigen, bis zum heutigen Tage knapp tausend Stück. Die meisten davon kommen aus Deutschland, bedauerlicherweise sind das auch die, die am wenigsten substantiiert sind. Tatsache ist, dass wir in vielen Fällen Strafanzeigen bekommen, die sich mit Sachverhalten außerhalb des Römischen Statuts beschäftigen. Sehr viele Revisionsanträge gegen nationale Verurteilungen. Am Ende des Rechtswegs stand der BGH, jetzt hofft man auf einen Super-BGH. Auch dies ist natürlich ein juristisches Feld, das bearbeitet werden muss. Zum Teil erhalten wir auch Kommunikationen, die sich auf weit zurückliegende Sachverhalte beziehen. Alles geht jedenfalls erst einmal durch die Anklagebehörde und wird dort analysiert.

Was kann der Ankläger machen? Die Informationen sind zum Teil recht dünn. Er kann beispielsweise weitere Informationen einholen: Bei den Vereinten Nationen, bei Staaten, bei Nichtregierungsorganisationen oder auch, wie es im Statut so schön heißt, bei anderen verlässlichen Quellen, welcher Art auch immer. Man sieht also, der Informationsfluss zum Ankläger ist durchaus erheblich. Außerdem kann der Ankläger am Sitz des Gerichts, leider nur dort, mündlichen oder schriftlichen Zeugenbeweis erheben. Er kann also dort beispielsweise auch Zeugenaussagen auswerten. Anschließend muss der Ankläger das Material prüfen. Dann geht das Dilemma los, denn genauso wie wir das im deutschen Recht haben, haben wir auch hier jede Menge unbestimmte Rechtsbegriffe. Eine *Reasonable Basis* ist genauso scharf definiert wie ein hinreichender Tatverdacht. Und das ist eine der Stellen, wo es wirklich auf die unterschiedlichen Rechtssysteme ankommt. Hier kommt es nicht darauf an, ich sage das ganz offen und ehrlich, dass jemand, der in Deutschland studiert, internationales Völkerstrafrecht besonders gut kann. Hier brauchen wir jemanden, der beispielsweise die Grundsätze des hinreichenden Tatverdachts nach deutscher Rechtsprechung und Lehre transportieren kann in eine internationale Organisation, damit ein solcher Begriff eben nicht nur nach *Common Law* Gesichtspunkten oder *Common Law* Erfahrung ausgewertet wird. Also auch diejenigen, die sich noch nicht so sehr im internationalen Recht getummelt haben, sollen das bitte nicht als Hinderungsgrund verstehen. Wir suchen eben nicht den deutschen Bewerber, der englisches Recht kennt, sondern wir suchen den deutschen Bewerber, der deutsches Recht kennt.

Ganz wichtig an dieser Stelle: es hat noch kein Ermittlungsverfahren begonnen, es können sich aber bereits die Opfer vor Gericht vertreten lassen. Und sie werden davon Gebrauch machen. Das heißt, an dieser Stelle schon muss man Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorhalten, die sich damit beschäftigen, Opfer zu betreuen, Opfer auch zu Aussagen zu motivieren und diese Aussagen dann so zu formulieren, dass eine vernünftige Vertretung dieser Opfer in dem

Verfahren möglich ist. Der Ankläger muss, bevor er loslegt, sich auch bei diesen Artikel 15-Ermittlungen das Ermittlungsverfahren vorher von der Vorverfahrenskammer, Herr Kaul hat das erwähnt, genehmigen lassen.

Komplementarität

Auch schon erwähnt worden ist, aber einen weiteren Blick wert ist das Subsidiaritätsprinzip, das in Art. 17 des Römischen Statuts statuiert ist. Dieses Gericht war nie gedacht als das Gericht des ersten Rechtszuges mit einer universellen Zuständigkeit. Das Gericht war gedacht als der letzte Rettungsanker, wenn andere Systeme versagen. Natürlich soll Strafverfolgung zunächst einmal in nationalen Systemen stattfinden. Das ist völlig klar. Und erst wenn das nicht funktioniert, dann soll das Gericht dafür sorgen, dass nicht Strafflosigkeit am Ende der Straftaten steht. Art. 17 des Römischen Statuts sagt ganz klar, der Fall ist nur dann zulässig, wenn der betroffene Staat entweder unwillig oder unfähig ist, die Untersuchung oder die Anklage aus eigener Kraft durchzuführen. Das sind natürlich schon wieder unbestimmte Rechtsbegriffe, was heißt unwillig, was heißt unfähig? Auch hier besteht erheblicher Raum für die Auslegung. Natürlich kann das Gericht nicht jeden Fall annehmen. Deswegen sieht Art. 17 in seinem Abs. 1 d) auch eindeutig vor, dass der Fall eine gewisse Schwere haben muss. Auch da ist eine Ermessensentscheidung zu treffen, die die Zahl der Verfahren reduzieren soll. Das Gericht kann und wird nicht alle Tätergruppen vom Täter, der wirklich das Gewehr bedient, bis hin zum obersten Anstifter in einem Durchgang verurteilen können. Das würde die Ressourcen des Gerichts bei weitem überfordern. Art. 17 Abs. 2 Römisches Statut versucht, diesen Prozess, diese Begriffe ein wenig zu definieren. Auch Art. 17 Abs. 2 Römisches Statut gibt nicht viel mehr Anhaltspunkte. Das Problem ist, dass auch Art. 17 Abs. 3 Römisches Statut nicht mehr als ganz generelle Schlagworte an dieser Stelle gewährt, beispielsweise ein *Substantial Collapse*. Nehmen Sie ein Land wie den Kongo beispielsweise. Wahrscheinlich gibt es in Kinshasa noch eine Art von Justiz, aber ob es die in Ituri noch gibt, das wissen wir nicht. Das herauszufinden, ist ausgesprochen schwierig und manchmal auch eine ganz unjuristische Frage, wo sich durchaus auch mal Ethnologen oder andere Wissenschaftler bemühen müssen, um die Frage beantworten zu können, ob der Fall zulässig ist oder nicht. Denn da braucht man kein Prophet zu sein, die Verteidigung wird das als Erstes rügen, ihr seid gar nicht zuständig.

Zuständigkeitsfragen in der Praxis

Was heißt das für die Praxis? Diese schwierige Frage, sind wir überhaupt zuständig oder ist ein nationales Gericht berufen, den Fall zu bearbeiten, muss ganz am Anfang der Untersuchung stehen. Deswegen brauchen wir auch eine

operative Einheit, die ursprünglich im ersten Haushalt nicht vorgesehen war, von der wir aber schnell gemerkt haben, dass sie dringend notwendig ist, eben die *Jurisdiction Complementarity and Cooperation Division*. Diese ist unmittelbar dem Chefankläger unterstellt, berichtet ihm direkt. Sie bietet nicht nur den Service der Analyse und der Tatsachenfindung bei der Frage, ob es nationale Rechtssysteme gibt, ob beispielsweise Rechtssysteme entsprechende Strafvorschriften im nationalen Recht haben. Auch eine funktionierende Justiz wäre eine unfähige Justiz, wenn beispielsweise nach nationalem Recht Regierungsverantwortung ausgeschlossen wäre, denn nach dem Römischen Statut gibt es einen derartigen Ausschluss nicht. Es ist dann die nächste Frage, wie man die Aburteilung aller Tätergruppen erreichen und dem nationalen System beim Aufbau eigener Gerichtsbarkeiten helfen kann.

Das *Impunity Gap* ist angesprochen worden heute, es wird morgen auf der Tagesordnung stehen. Eine der Möglichkeiten neben der Einrichtung von Hybrid-Gerichten ist beispielsweise, dafür zu sorgen, dass während der Ermittlung einer Situation nationale Justizsysteme in die Lage versetzt werden, Tätergruppen zum Teil dann auch selbst abzuurteilen. Nur damit wird sich auf Dauer die Strafvorschriftenlücke schließen lassen. In diesem Fall brauchen Sie natürlich auch permanente Kontakte zu den entsprechenden Einrichtungen und Systemen. Sie müssen den Informationsaustausch pflegen und Sie müssen natürlich in schwierigen Fällen notfalls Experten hinzuziehen, Völkerrechtler und andere Spezialisten, die die Frage, gibt es ein nationales System, ja oder nein? dann mit beantworten können.

Ganz praktisch schauen wir uns einmal an, was mit einem solchen Fall verbunden ist. Es gibt eine Einheit, die sich mit der Asservierung und der Auswertung von Beweismitteln und Informationen beschäftigt, die das physische Material verwaltet, aber natürlich auch dieses Material aufarbeiten muss. Und wir wissen aus dem Jugoslawien-Tribunal und auch aus dem Ruanda-Tribunal, dass die Materialflut geradezu erdrückend sein kann. Das Jugoslawien-Tribunal bearbeitet im Prinzip eine einzige Situation, wenn auch eine große, und hat ca. sechs Millionen Dokumente im Bestand. Das sind handschriftliche Notizen, Video-Aufnahmen, mitgeschnittene Funkgespräche, Telefongespräche, alles mögliche, nur leider nichts in Englisch oder Französisch, und das muss ausgewertet werden. Und dann muss natürlich dieses Material klassifiziert werden, analysiert werden, die Ergebnisse müssen die Ermittler bekommen, um damit arbeiten zu können. Das sind zum großen Teil sprachliche Herausforderungen, das sind zum Teil aber auch Herausforderungen auf Gebieten, die mit Juristerei zunächst nichts zu tun haben. Man muss Bescheid wissen über die Verwaltungsstrukturen eines Landes, über seine Wirtschaftsstrukturen, wenn man beispielsweise die Finanzierungsströme aufklären will. Diese Auswertungshil-

fen für die Ermittler werden dann in elektronischer Form bereit gestellt und ermöglichen so, dass die Ermittler ihre Arbeit am Fall durchführen können. Ich habe es erwähnt, das sind die Probleme, die wir haben. Es gibt natürlich auch keinen Tatort vor der Haustür. Nach Afrika, in die potentiellen Zielgebiete, die Sie aus der Presse kennen, fliegt man ungefähr elf Stunden, große räumliche Entfernungen, massive Sprachprobleme, enge Zeitvorgaben, und dazu kommt natürlich auch ein wachsendes Interesse der Öffentlichkeit. Die fragt sich, was macht ihr mit dem Fall, wie geht es voran?

Hier gibt es eine Reihe von Fragen, wie die elektronischen Systeme zusammenarbeiten. Es gibt Systeme, die alle Gerichtszweige überdecken, des Weiteren ein *Court-Management-System* für Ressourcenverwaltung oder Terminverwaltung. Es gibt auch ein Dokumenten-Management-System. Und dann sehen Sie für jede Phase eigentlich spezielle Software. Natürlich brauchen Sie in der Ermittlungsphase Analyse-Tools. Sie müssen sich dann entscheiden, was Sie dem Gericht vorlegen und der Verteidigung vorlegen und was nicht. Je geringer diese Mengen, je besser diese Mengen ausgewählt sind, desto besser sind die Ergebnisse, um so straffer können Sie die Verhandlungen führen.

Sie haben dann die Prozessphase, in der umfangreiche Transkripte anfallen. Auch im IStGH werden Wortprotokolle geführt werden, wie wir sie aus den Tribunalen kennen, wie sie im anglo-amerikanischen Rechtssystem, im *Common Law* üblich sind. Das ist eine Besonderheit gegenüber dem deutschen System. Ich glaube, wir stehen im Milosevic-Verfahren momentan bei Seite 24.000. Das muss natürlich ausgewertet werden. Wenn Sie da später mal Namen oder ein Datum recherchieren, das erfordert ganz erhebliche Suchlogik, und bei dieser Suchlogik ist manchmal ein Linguist viel hilfreicher als ein Jurist. Es besteht also insoweit durchaus genügend Raum für nichtjuristische Berufe, aber auch genügend Raum für Juristen, die sich beispielsweise auf Rechtsinformatik gestürzt haben. Diese Untersuchung muss eben dann auch konsistent sein mit den vorher gemachten Daten. Das Beispiel zeigt ja eigentlich sehr schön, wie komplex es ist, bei einem solchen Gericht eine EDV-Abteilung aufzubauen. Da können Sie eben nicht einfach nur Outlook installieren und noch ein Dokumenten-Management-System, sondern man muss sich da mit sehr vielen Produkten auseinandersetzen, die man vielleicht noch gar nicht gesehen hat und auch noch gar nicht kennt. Aber da ist natürlich auch Gelegenheit für Spezialisten, und gerade für die Anklagebehörde gibt es jetzt aktuell auch eine Stellenausschreibung auf dem Internet für einen technischen Mitarbeiter in diesem Bereich.

Ermittlungsarbeit

Das Ganze geht dann natürlich auch in der materiellen Arbeit weiter. Das ist eine normale Täter-Opfer-Beziehung, die jeder kennt, die ganz normal ist. Sachverhalte, wie man sie in der Alltagskriminalität zu Tausenden und Hunderttausenden hat, wo ein, zwei Mitarbeiter einen Fall ermitteln können. Wenn Sie eine Wirtschaftsstraftat nehmen, wird das Ganze schon ein bisschen komplexer. Hier sind Firmen beteiligt, es wird Geld hin und her geschoben. Es gibt Geschädigtengruppen, die manchmal auch Zeugen sind oder vielleicht sogar in einer Beziehung Mittäter sind.

Ganz komplex wird es dann, wenn Sie in den Bereich Regierungskriminalität einsteigen. Beziehungen zum Täter, die Sie dann auf der untersten Ebene finden. Und natürlich besteht der Trick darin, nachzuweisen, dass der Mensch da oben immer gewusst und auch gewollt hat, was der Mensch da unten tut. Solche Beziehungsanalysen sind ausgesprochen schwierig. Das wissen wir auch aus der Verfolgung der Regierungskriminalität der ehemaligen DDR, dass es selbst vor der eigenen Haustür ausgesprochen schwierig war, nachzuweisen, dass die in der Regierungsverantwortung Befindlichen auch immer gewusst haben und auch gewollt haben, dass an der Mauer geschossen wird. Und in Deutschland hatten wir keine Sprachprobleme, eine perfekte Registratur, wunderbare Archive, alles ist dokumentiert. Stellen Sie sich vor, Sie versuchen so etwas nach einem afrikanischen Bürgerkrieg aufzuklären, dass die Fürsten, die oben die ganze Sache bezahlt haben, auch wirklich wussten, dass unten Morde, Vergewaltigungen, Plünderungen und Brandstiftungen begangen wurden.

Solche Beziehungsmodelle werden die Hauptarbeit der Ermittler sein. Es wird eben weniger Experten für Daktyloskopie geben. Es wird keine Ballistiker geben. Es wird keine klassische Tatortarbeit geleistet werden können, weil die Taten möglicherweise jahrelang zurückliegen. Die Arbeit am Fall wird im Wesentlichen eine komplexe Arbeit sein, bei der Dokumente ausgewertet werden. Diejenigen, die bei der Kripo so etwas schon gemacht haben, die beispielsweise Finanzermittler waren, die organisierte Kriminalität ermittelt haben, die es gewohnt sind, dass hunderttausend Einzelakte möglicherweise eine Gesamttat ergeben, die sind prädestiniert für einen solchen Fall, aber auch ganz schlicht jemand aus dem gehobenen Dienst der Steuerverwaltung, der Konzernprüfung gemacht hat. Der oder die kann auch mit 5 bis 10.000 Belegen umgehen, ohne den Überblick zu verlieren. Was man an dieser Stelle weniger braucht, sind wirklich juristische Spezialkenntnisse, hier geht es um Organisation und um Zusammenhänge. Und deswegen werden die Ermittler-Teams in jedem Falle immer auch Spezialisten für diese Arbeit beinhalten.

Kontrollmechanismen

Es ist ganz kurz erwähnt worden und ich streife es auch nur, der Ankläger ist nicht kontrolllos. Es ist vorhin gefragt worden, was ist eigentlich, wenn der Ankläger ermittelt und damit einen Friedensprozess stört oder das behauptet wird? Art. 53 Römisches Statut sagt klipp und klar, wenn die Ermittlung nicht im Interesse der Gerechtigkeit ist, dann kann der Ankläger aus diesem Grund den Fall einstellen. Das ist eigentlich auch der Bereich, wo dem Ankläger am ehesten politische Motivation unterstellt werden kann. Das Gleiche ist auch nach der Ermittlung für die Frage, ob er anklagen soll, noch mal von Bedeutung. Nur wenn der Ankläger sich auf diese reine Ausprägung des Opportunitätsprinzips stützt, dann muss er die Vorverfahrenskammer informieren, und die Vorverfahrenskammer hat die Möglichkeit, den Ankläger zu korrigieren und zu sagen, das sehen wir anders. Auch der Sicherheitsrat, wenn er eine Situation unterbreitet hat, oder ein Vertragsstaat kann dies tun. Also von schrankenloser Selbständigkeit des Anklägers kann keine Rede sein. Im Gegenteil, in dem Moment, wo es wirklich kritisch wird, ist der Ankläger darauf angewiesen, dass die Vorverfahrenskammer seiner Meinung zustimmt, und damit ist durchaus ein Kontrollsystem etabliert.

Flexible Organisation

Wir wollen keine statische Organisation sein, nur weil das Gericht eine Dauereinrichtung ist. Wir können ein Team natürlich nicht heute zusammenstellen mit dem Blick auf eine Situation in Afrika, dann dort eine Weile arbeiten und mit dem gleichen Team in gleicher Zusammensetzung dann nach Südamerika gehen. Das wird aus Gründen des Fachwissens für den regionalen Bereich nicht gehen. Was wir gerne möchten, ist eine Teambildung während der Fallbearbeitung. Das beginnt im Prinzip mit einem Team, das die Zulässigkeit prüft, und dieses Team soll dann im Wesentlichen das Wissen durch Übernahme einzelner Mitarbeiter zum nächsten Schritt in die Untersuchung hinein begleiten. Es folgt die Hürde der Vorverfahrenskammer, die die Untersuchung zu autorisieren hat. Das Team geht im Prinzip dann weiter, denn die *Prosecution Division* am Ende soll auch noch von dem Wissen profitieren, das das Team gesammelt hat. Am Ende des Falles, das muss man klar und deutlich sagen, wird dieses Team weitgehend wieder aufgelöst werden. Es kann also niemand, der beispielsweise mit relativ speziellen Kenntnissen zu einer Situation in Afrika eine erfolgreiche Bewerbung unternommen hat, davon ausgehen, dass er damit für alle Zeiten im Gericht ist. Insoweit ist das mit den Zeitverträgen nicht nur eine Sache der Unsicherheit am Anfang, sondern eben auch eine Sache der benötigten Kapazitäten bei Gericht. Ansonsten würde dieses Gericht ständig wachsen. Stellen Sie sich vor, Sie holen für jeden neuen Fall neue Spezialisten,

und irgendwann haben wir dann 3000 Mitarbeiter. Das würde den deutschen Beitragszahler ungeheuer freuen und die Haushaltsverhandlungen sehr einfach machen. Außerdem wird das Gericht unregierbar, ein einziger schwerer Koloss. Man muss klipp und klar sagen, diejenigen, die sich für Situationen entscheiden, die, die ermitteln, und das ist im Bereich der operativen Arbeit vor allen Dingen auf der Ebene P 2 und P 3, die müssen auch damit rechnen, nach einer gewissen Zeit wieder zurückzugehen.

Was können wir tun, um Ihnen das leichter zu machen?

In jedem Fall werden wir versuchen, bereits zu Anfang der Ermittlung, zu Anfang der Teambildung mit dem Mitarbeiter, mit der Mitarbeiterin ins Gespräch zu kommen, um ein *Outplacement*, ein *Outphasing* am Ende der Dienstzeit auch zu ermöglichen. Sie werden keinen vernünftigen Bewerber bekommen, wenn Sie sagen, wir können Ihnen zwei Jahre eine interessante Beschäftigung bieten und danach kommt ein schwarzes Loch. Wir konkurrieren natürlich auch mit anderen Einrichtungen um gute Bewerber. Sie haben, so Sie gute Noten haben und motiviert sind, auch bei anderen Organisationen Chancen, der IstGH sucht nicht alleine. Deswegen ist das für uns ein ganz wichtiges Element, dass diese Teambildung nicht dazu führt, dass Mitarbeiter sich an das Gericht klammern. Wir wollen, dass Leute kommen, motiviert mitarbeiten und dann nach zwei Jahren auch mit einem geschärften Profil, das sie für andere Arbeitgeber interessant macht, oder auch vielleicht nach drei Jahren, dann mit unserer Unterstützung, vielleicht eine andere Organisation finden oder eben auf dem Arbeitsmarkt anderswo erfolgreich sind.

Netzwerk-Bildung

Was wollen wir noch machen? Wir wollen in Netzwerken arbeiten. Der Ankläger ist in Den Haag, aber die Welt ist weit. Wir benötigen ein Extranet der Kooperationen, beispielsweise zu Universitäten, zu den Staaten, zu Nichtregierungsorganisationen und auch zu anderen Einrichtungen sowie zum privaten Sektor. Der Bankensektor ist fast weltweit ein privater Sektor. Und über die Finanzflüsse werden alle Konflikte dieser Welt irgendwo gesteuert. Einer muss die Waffen kaufen, die im Kongo verwendet werden oder in Uganda, einer muss sie bezahlen.

Vor-Ort-Ermittlungen

Es ist vielfach die Frage gestellt worden: Warum stellt ihr keine Ermittler ein? Weil wir zur Zeit nicht wüssten, was wir mit ihnen machen sollen. Ganz anders als beim Jugoslawien-Tribunal ist das Mandat des Anklägers, was Ermittlungen vor Ort angeht, ungeheuer eingeschränkt. Es geht nämlich entweder nach dem 9. Buch der Römischen Verträge oder in ganz speziellen Fällen

mit der Autorisierung der Vorverfahrenskammer, und das heißt im Klartext, dass man bei internationalen Verflechtungen dann möglicherweise jede Menge Rechtshilfersuchen in die verschiedenen Länder starten muss.

Im Fall Ituri hatten wir festgestellte, gesicherte Erkenntnisse über wirtschaftliche Verflechtungen der Demokratischen Republik Kongo im Zusammenhang mit den Tötungen in der Ituri-Provinz. Wir wissen, dass es eine Vielzahl von Kontakten gibt. Dort werden Rohstoffe ausgebeutet und verkauft. Es fließt Geld zurück. Wir wissen, dass Waffen aus der Ukraine kommen. Wir wissen, dass Gelder von Amerika, Europa durch den Kongo fließen. Das sind gesicherte Erkenntnisse. Wenn Sie sich jetzt vorstellen, dass der Chefankläger in jedes einzelne Land Ermittler schickt, dann ist relativ schnell klar, wann die Ermittlungskapazität zu Ende ist. Das gleiche gilt übrigens auch noch für gesicherte Transporterkenntnisse. Da sind Länder, von denen wir wissen, dass Material und Personal geschleust werden. All das steht fest aufgrund zahlreicher Untersuchungen, die die Vereinten Nationen, der Sicherheitsrat im Zusammenhang mit dem Kongo in den letzten Jahren unternommen haben. Sie sehen an diesem einen Fall, welche Ausmaße die Ermittlungen nehmen können.

Der Ankläger kann nach Kap. IX ein Rechtshilfersuchen an den betroffenen Staat richten, und dieses Rechtshilfersuchen wird dann nach dem Recht des betroffenen Staates erledigt. Im Prinzip sind wir damit nicht besser dran als jeder nationale Staatsanwalt oder Staatsanwältin, der oder die die Fälle ermittelt und bei grenzüberschreitenden Dingen einfach ein Rechtshilfersuchen an das Land richtet. Das Jugoslawien-Tribunal hat im Artikel 29 ein ganz anderes Mandat des Anklägers. Es kann alles machen. Der Ankläger kann sofort dahin fahren, er muss kein Rechtshilfersuchen losschicken. Er muss keine Vorverfahrenskammer fragen. Er kann sofort bestimmen, ich gründe ein *Field Office*. Ich sende 20 Mann da runter, die da unten Ermittlungen vornehmen. Wir können das nicht. Und das prägt natürlich auch die Arbeitsweise. Das prägt auch das Bewerberfeld, das wir haben, und das Kandidatenfeld, das wir suchen. Wir suchen nicht so sehr den Vor-Ort-Ermittler, wir suchen im Wesentlichen denjenigen mit analytischen Fähigkeiten, der auch in der Lage ist, am Gerichtsort in Den Haag Material, das von dritter Seite gekommen ist, aufzuarbeiten, auszuwerten und zur Beweismittelqualität zu durchforsten.

Wenn Sie Fragen haben, haben Sie keine Scheu.

Die Anklagebehörde braucht Sie.

Wir sind eine Dauereinrichtung, und ich denke, dass wir in den nächsten Jahren leider in die Verlegenheit kommen, noch weiter zu ermitteln. Dazu brauchen wir Mitarbeiter. Das ist unser größtes Kapital. Dazu brauchen wir Sie.

Vielen Dank!

Erfolgreiche Bewerbung beim IStGH: Ein Erfahrungsbericht

Christel Schraut, Language Coordinator, IStGH-Anklagebehörde, Den Haag



Guten Morgen,
sehr geehrte Damen und Herren.

Ich begrüße Sie auch meinerseits ganz herzlich heute morgen zum zweiten Teil dieses Seminars. Ich bin gebeten worden, Ihnen von den Erfahrungen zu berichten, die ich persönlich gemacht habe mit meiner Bewerbung, angefangen von der Einreichung der Bewerbung bis hin zum Vorstellungsgespräch und der erfolgten Einstellung.

Einleitung

Ich kann Ihnen bei der Gelegenheit auch von ein paar Erfahrungen berichten, die ich jetzt umgekehrt schon aus anderer Sicht gemacht habe. Ich habe vor Ort selbst inzwischen Personal ausgewählt und ausgesucht, und ich kann Ihnen an der einen oder anderen Stelle auch noch einen Tipp geben als Sprachlerin, denn wie gesagt, die Fremdsprache ist sowohl bei der Tätigkeit als auch beim Vorstellungsgespräch von entscheidender Bedeutung. Wir haben eine Dreiviertelstunde Zeit. Ich werde nur einen Teil der Zeit in Anspruch nehmen, und anschließend haben Sie Gelegenheit, Fragen zu stellen.

Die eigene Bewertung

Nun kurz zu mir, Herr Woeste hat mich ja schon vorgestellt, aber zunächst noch ein paar Erläuterungen, damit Sie verstehen, wie ich zu meiner Aufgabe kam. Von der Ausbildung her bin ich Übersetzerin. Ich habe auch als Übersetzerin gearbeitet, zunächst freiberuflich, dann später im Bundesinnenministerium. Ab 1995 hatte ich die Leitung im Sprachendienst des Bundesumweltministeriums inne. Die Arbeit dort hat mir gut gefallen. Sie war abwechslungsreich, sie war interessant, aber sie hat mir keine weiteren Möglichkeiten mehr geboten, mich beruflich oder persönlich weiter zu entwickeln. Ich kannte alles, ich konnte es gut, aber ich habe noch nach einer weiteren Herausforderung gesucht.

Ich habe dann angefangen, über den nationalen Tellerrand hinaus zu schauen und zu erkunden, was es im internationalen Bereich gibt. Dabei stieß ich hilfreicherweise auf den Stellenpool des Auswärtigen Amtes. Diesen habe ich konsultiert und eines Tages stand dort auch die Stelle des *Language Coordinators*

beim IstGH aufgeführt. Über den IstGH hatte ich schon relativ viel gelesen, weil zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Römischen Statuts in den deutschen Medien relativ gut darüber berichtet wurde. Ich habe mir dann die Website angesehen und anschließend auch noch einen Telefonanruf hier zum Auswärtigen Amt getätigt. Hier musste ich mich damals noch durchfragen. Herr Bussmann war noch nicht an seinem Platze. Ich stieß auf einen Kollegen, der zumindest in dieser Funktion heute nicht mehr hier tätig ist. Er konnte mir auch noch ein paar Zusatzinformationen liefern. Ich kam dann zu dem Schluss, dass es sich hier wahrscheinlich um eine einzigartige Gelegenheit handelt: Am Aufbau einer neuen Behörde von Anfang an beteiligt zu sein. Interessant, herausfordernd, sicherlich auch anstrengend – aber ich beschloss, mich zu bewerben. Bewerbungsschluss war Mitte März. Ich reichte meine Unterlagen rechtzeitig ein, erhielt dann eine Bestätigung, dass die Unterlagen da seien, dass man sich aber gedulden müsse, ob der Vielzahl der Bewerbungen und dass nur die Kandidaten wieder kontaktiert würden, die auf der sogenannten *Short List* stünden, also in den engeren Bewerberkreis kämen. Das verstehe ich aus der Sicht des IstGH, weil es tatsächlich ungeheuer viele Bewerbungen gibt, aber für den Kandidaten heißt das natürlich, dass er nicht weiß, ob er bereits irgendwo durch einen Rost gefallen oder noch im Spiel ist. Ich bekam dann Ende Juni einen Anruf – einen Anruf, ob ich zu einem Telefon-Interview bereit sei. Das fand ich ein bisschen ungewöhnlich. Ich hatte bis dato noch kein Telefon-Interview hinter mich gebracht. Aber natürlich war ich dazu bereit, denn wenn man sich auf was Neues einlassen möchte, muss man auch bereit sein, neue Dinge auszuprobieren. Das Telefon-Interview wurde für so drei, vier Tage später angesetzt. Es dauerte eine halbe bis dreiviertel Stunde. Am Ende hatte ich Gelegenheit, Fragen zu stellen, und dann war diese Etappe vorüber.

Ich hatte einen relativ guten Eindruck, aber ansonsten keine weiteren Indizien, wie es abgelaufen war. Dann hörte ich nichts. Drei Wochen später bekam ich wieder einen Anruf und mir wurde mitgeteilt, dass ich die erfolgreiche Kandidatin gewesen sei! Also relativ kurz und schmerzlos, d.h. vielleicht nicht ganz so kurz, dafür aber schmerzlos. Ich bekam daraufhin einen sogenannten *Offer Letter* zugesandt. Im *Offer Letter* sind die wichtigsten Angaben enthalten wie Zeitrahmen, Gehalt usw. Man bekommt aber zusätzlich noch ein sehr gutes und umfangreiches Informationspaket, in dem dann die anderen Details wie Abzüge für Pensionszahlungen, Krankenversicherung usw. erklärt sind. Nach dem *Offer Letter* habe ich nochmals hier im Auswärtigen Amt angerufen und bin zu dem Zeitpunkt auf Herrn Bussmann getroffen, der mir noch sehr interessante Informationen lieferte und auch alles Weitere beantworten konnte, was ich an Zusatzfragen hatte. Mit diesem *Offer Letter* ging ich dann zu meinem Arbeitgeber, d.h. in meinem Fall das Bundesumweltministerium. Zunächst rich-

tete ich mich an meine direkten Vorgesetzten, die nicht ganz so glücklich waren, dass ich sie verlassen wollte. Aber ich erhielt dann doch ihre Unterstützung und ihre Glückwünsche. Und auch seitens der Personalstelle legte man mir keine Steine in den Weg.

Nach Den Haag

Nachdem ich das hinter mir hatte, bekam ich trotzdem das Gefühl, es fehlte noch etwas. Ich kannte niemanden im Gericht. Ich hatte tatsächlich nur meine Bewerbungsunterlagen eingereicht und wurde dann ausgesucht. Es war bisher immer noch relativ anonym. Ich konnte kein Gesicht mit jemandem verbinden. Ich wusste nicht, wo das Gericht untergebracht war, wie die Räumlichkeiten aussehen würden. Ich habe dann kurzerhand meinen Urlaub vollkommen umstrukturiert. Das musste ich sowieso, weil ich ja Urlaub brauchte für den Umzug, und nahm mir drei, vier Tage frei und fuhr nach Den Haag. Ich rief im IStGH an und wurde von netten Kollegen, auf die ich dort traf – Herrn Rackwitz habe ich verpasst, Herr Hildner war da – herumgeführt, bekam was erklärt und konnte mir dann ein konkreteres Bild machen. Ein konkretes Bild von den Menschen, von der Atmosphäre, von dem, wo man dann jeden Tag hingehen würde. Ich war sehr froh, dass ich das gemacht hatte. Drei Monate später habe ich mit meiner Arbeit begonnen: November 2003.

Bewerbungsunterlagen

Jetzt noch ein paar Details zur Bewerbung. Ich habe tatsächlich von meiner Seite aus nur zwei Entscheidungsgrundlagen geliefert: die Bewerbungsunterlagen und das Vorstellungsgespräch per Telefon. Ich habe keine Zeugnisse beigelegt. Wie Herr Hildner, glaube ich, auch schon erwähnte, soll man sich ja elektronisch bewerben. Man kann gar keine Zeugnisse beilegen. Ich habe auch kein Empfehlungsschreiben mitgesandt, sondern tatsächlich nur das, was gefordert war. Und ich habe auch nur das Telefon-Interview geführt. Eine zweite Runde gab es in meiner Angelegenheit nicht. Mag sein, dass Referenzen befragt worden sind, das weiß ich nicht. Referenzen gibt man an im *Personal History*-Bogen, der gefordert wird.

Die Bewerbungsunterlagen: Gefordert sind, wie gesagt ein *Personal History*-Bogen. Dieser ist im Internet zu finden und ist relativ detailliert. Man braucht schon einige Zeit, um ihn auszufüllen, und ein Anschreiben, einen *Cover Letter*. Den *Cover Letter* habe ich formuliert, wie ich auch ein deutsches Anschreiben formulieren würde. Also kurze Vorstellung meiner Person, warum ich mich bewerbe, was ich gemacht habe. Was ich noch beigelegt habe allerdings, und das würde ich auch wirklich empfehlen, weil ich umgekehrt jetzt aus rekrutierender Sicht sehe, wie hilfreich es ist, ist ein etwa halbseitiger Überblick,

in dem ich ganz kurz in Stichpunkten, d.h. in Anstrichen, die wichtigsten Stationen meiner Laufbahn wiedergegeben habe. Das ist insofern sehr hilfreich für das Rekrutierungspanel, weil man, wenn man unter Umständen schon den zehnten Kandidaten befragt, noch mal schnell etwas nachblättern möchte, und der *Personal History*-Bogen viel zu detailliert ist, um schnell etwas wiederzufinden. Ich finde dies, wie gesagt, aus umgekehrter Sicht sehr hilfreich. Ich würde es Ihnen empfehlen. Ich weiß nicht, was Herr Woeste später noch sagt zu den Bewerbungstipps, aber ich vermute, es ist international relativ geläufig, denn die Bewerbungen, die ich bekomme, haben zu 75 Prozent einen kleinen Überblick dabei.

Telefon-Interview

Dann noch ein paar Details zum Telefon-Interview: Wie gesagt, das Interview dauerte eine halbe bis Dreiviertelstunde, wurde auf Englisch durchgeführt, aber ich wurde auch zu meinen französischen und spanischen Sprachkenntnissen befragt. Das ist in meinem Fall natürlich besonders wichtig, aber ich denke auch, wenn Sie weitere Sprachkenntnisse angeben – gefordert sind ja Englisch und Französisch, die anderen vier UNO-Sprachen sind aber auch Amtssprachen – müssen Sie damit rechnen, dazu befragt zu werden. Ich hatte dann am Ende Gelegenheit, auch noch eigene Fragen zu stellen. Das habe ich gemacht, zur Struktur, zur Planung und zum Aufbau des Sprachendienstes usw. Und dann war das Telefon-Interview zu Ende.

Ich fand es insgesamt weniger unangenehm als gedacht. Es ist aber, das muss man sagen, eine ganz neue Erfahrung, wahrscheinlich für die meisten. Für mich war es das erste Telefon-Interview. Es ist schon klar, es fehlen einem ein paar Informationen, die man in einem persönlichen Gespräch bekommt. Die Rückkopplung mit dem Gegenüber ist nur über die Sprache und die Stimme möglich. Man bekommt keine Information vom Gegenüber mittels Gestik oder Mimik. Man kann Reaktionen nicht richtig abschätzen, was man sonst in einem persönlichen Gespräch sehr viel schneller könnte. Was mir auch aus meiner Tätigkeit als Sprachmittlerin, als ich oft fremdsprachliche Telefongespräche führen musste, bewusst war, war, dass am Telefon Akzente aller Art viel stärker zum tragen kommen als in einem persönlichen Gespräch. Und: man hat ein technisches Medium dazwischen – das Telefon. Unter Umständen ist die Tonqualität nicht ganz, wie man sie sich wünschen würde. Beim IStGH besteht das *Panel* ja aus mehreren Personen, das heißt, man schaltet den Lautsprecher ein. Das führt manchmal dazu, dass man den Kandidaten nicht so gut versteht und umgekehrt, der einen selber auch nicht so gut hört. Das mindert alles ein bisschen die ganze Qualität. Ich hatte mir deshalb vorgenommen, langsam zu sprechen und ganz deutlich zu sprechen. Langsam sprechen, deutlich sprechen hilft auch,

dass man sich stärker fokussieren muss. Es erleichtert dem *Panel* das Verständnis, denn auch das *Panel* besteht unter Umständen aus Personen, die nicht englische Muttersprachler sind. Die müssen sich auch an den Akzent des Kandidaten gewöhnen.

Es hilft außerdem, auf die konkreten Fragen besser einzugehen. Am Telefon wird, das finde ich immer, alles Vage und Wischi-Waschi sehr viel stärker wahrgenommen. Wenn man langsam spricht, wenn man sich fokussiert, hilft es einem stärker die Fragen abzuhandeln, die einem wirklich gestellt werden. Als Tipp würde ich Ihnen empfehlen, das zu tun, was ich gemacht habe: ich habe mir vorher überlegt, welche Fragen würde ich denn stellen? Fragen zu meiner eigenen Person, zu dem was ich gemacht habe, wie ich es gemacht habe ...

Auch Fragen in dem Tenor „Was tun Sie, wenn die und die Situation entsteht?“, finde ich als Rekrutierende sehr hilfreich. Man bekommt auf die Art und Weise schon ein relativ gutes Bild vom Kandidaten. Wichtig ist natürlich auch, dass man sich über den IstGH ordentlich informiert. Das habe ich auch getan und wurde auch dazu befragt. Letztendlich hatte ich mir aber auch vorgenommen, das muss ich dazu ergänzen, doch immer ich selber zu bleiben. Ich wollte schon als die Person wahrgenommen werden, die ich bin, denn ich finde immer, man hat nichts davon, wenn man irgendwo arbeitet, wo man gar nicht hinpasst. Ich hatte schon das Bestreben, mich so zu zeigen, wie ich bin. Ich denke, das ist mir dann auch gelungen.

Ein Tipp noch zum Telefon-Interview. Das weiß ich auch aus meiner Erfahrung von früher als Sprachlehrerin: Entscheidend ist bei einer Fremdsprache immer, dass man andere Lautfolgen spricht. Das gilt insbesondere dann, wenn man sich im deutschen Umfeld aufhält. Wenn man sowieso im internationalen oder englischsprachigen Umfeld ist, ist das nicht ganz so wichtig. Da hat man sich schon dran gewöhnt. Aber wenn man im deutschen Umfeld ist und von da heraus englisch spricht, ist es wichtig zu wissen, dass man andere Lautfolgen spricht. Und als Tipp wurde uns auch schon im Studium immer mitgegeben, Lippenübungen zu machen. Das finde ich auch heute noch ganz hilfreich. Zum Teil sind das ganz banale Übungen: „lalala“ – ich mach es Ihnen jetzt nicht im Einzelnen vor, oder Zungenbrecher wie unsere bekannten deutschen Zungenbrecher – „in Ulm, um Ulm und um Ulm herum, Fischer Fritz fischt frische Fische“. Wenn Sie das zehn Mal gesagt haben, haben Sie ihren Mund geölt. Dies ist ganz hilfreich für die Aussprache, auch wenn sie mit steifem deutschen Akzent vorgetragen wird. So ist sie aber sehr viel verständlicher.

Arbeit im IstGH

Noch ein paar Worte zum IstGH. Ich wurde gestern auch gefragt: Arbeitet man denn da eigentlich schon? Wird da überhaupt schon richtig Arbeit

wahrgenommen? Ja, wird. In meinem Fall, ich bin ja im Service-Bereich, natürlich. Ich habe schon laufenden Übersetzungsbetrieb. Vielleicht noch nicht so stark, sicherlich noch nicht so stark wie später, aber alle Dokumente müssen in den beiden Arbeitssprachen vorgelegt werden, also Englisch und Französisch. Das heißt, hier ist immer eine Wechselübersetzung notwendig. Das bedeutet, man hat schon einen laufenden Betrieb und zusätzlich muss man aber auch Strukturen aufbauen. Zusätzlich baue ich das Personal auf, kümmere mich um die Software, die Übersetzungs-Management-Software, die dann wieder in die größere Software im Haus eingepasst werden muss. Außerdem kümmere ich mich jetzt um afrikanische Sprachen, mit denen ich bisher nie was zu tun hatte und von denen es Hunderte gibt. Und das läuft, denke ich, auch in anderen Einheiten des Hauses ab. Man hat bereits den laufenden Betrieb, und man kümmert sich gleichzeitig aber noch um den Aufbau und die Strukturen. Das ist schon herausfordernd, ist sehr interessant und ist auch wirklich eine Bestätigung. Es ist aber auch anstrengend. Ich selber habe mich sehr schnell eingewöhnt. Das kommt wahrscheinlich auch daher, dass man anfängt, und es geht sofort weiter. Nach einer Woche gehört man zum alten Personalbestand. Es kommen täglich neue Leute, und es geht einfach vorwärts.

Die Organisation ist, wie gesagt, jung im Sinne von neu, aber auch jung im Sinne des Altersdurchschnitts der Mitarbeiter. Es gibt sehr viele junge Kräfte. Ich würde sagen, ich gehöre eindeutig zu den älteren Kollegen. Die Arbeitsatmosphäre ist dynamisch und motivierend. Es geht voran, wie gesagt. Man hat dabei natürlich die Möglichkeit, sein eigenes Wissen und die eigenen Erfahrungen einzubringen, das Positive anzuwenden und neue Dinge einzuführen – dies ist herausfordernd und interessant. Interessant ist auch, das muss ich sagen, mit Menschen aus vielen verschiedenen Teilen der Welt zusammenzukommen. Ich stelle im Nachhinein fest, dass man, wenn man längere Zeit an einem Ort und in einer Behörde arbeitet, an eine gewisse Umgangsform gewöhnt ist. Jede Behörde hat so ihre *Corporate Identity*, wie man miteinander umgeht. Die muss im IStGH erst noch gefunden werden. Es ist ein dynamischer Prozess und ist besonders interessant, weil Menschen aus ganz unterschiedlichen Bereichen, aus anderen Teilen der Welt, mit ganz unterschiedlichen Erfahrungen kommen. Gesprochen wird in der Regel Englisch, in manchen Einheiten stelle ich fest, auch verstärkt Französisch. Aber die Sprache, die man benutzt, wenn man auf jemanden zugeht, von dem man jetzt nicht weiß, welcher Muttersprache er ist, ist Englisch.

Die Strukturen sind noch nicht ganz gefestigt. Es passiert einem, dass man denkt, ich rufe die Kollegin Soundso an und dann stellt man fest, dass diese gar nicht mehr in der Einheit arbeitet. Die Einheit wurde vielleicht auch umbenannt. Es wird noch umstrukturiert, mit allen Vor- und Nachteilen. Nachteile heißt,

dass man sich stark durchfragen muss. Aber das ist auch das Interessante – man bekommt auf die Art und Weise die persönlichen Kontakte. An einigen Stellen fehlt auch noch Personal. Einige Dinge werden von Kollegen mit übernommen, die dann sehr viel Arbeit haben. Man muss sich auch, wie gesagt, durchfragen und schauen, wer was macht. Da ist ja noch Aufbauarbeit im Gange. Ja, es fehlt noch das Personal.

Das bringt mich zum Ende. Ich würde mich freuen, wenn ich den einen oder anderen von Ihnen in Zukunft als Kollege oder Kollegin dort wiedersehen würde. Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit. Stellen Sie jetzt gerne Fragen, soweit Sie sie haben.

Deutsche Personalpolitik für internationale Organisationen und konkrete Bewerbungstipps

Dr. Peter Woeste

*Stellvertretender Koordinator für Internationale Personalpolitik,
Auswärtiges Amt*



Seit dem Jahr 2000 hat das Auswärtige Amt die Personalfragen, die internationale Organisationen betreffen, in der Stabsstelle „Koordinator für Internationale Personalpolitik“ gebündelt. Wir möchten, dass die Bürgerinnen und Bürger, aber auch die Ministerien und nachgeordneten Behörden, einen Ansprechpartner haben. Unser Service sollte einfacher und direkter werden. Hierzu gehört, dass wir im vergangenen Jahr die Verzahnung der Einrichtungen der Bundesverwaltung weiter voran getrieben haben. Viele werden das Büro „Führungskräfte zu internationalen Organisationen“ (BFIO) der „Zentralstelle für Arbeitsvermittlung“ mit Sitz in Bonn kennen. Jetzt ist eine Kollegin des BFIO ständig in unserer Arbeitseinheit in Berlin präsent. Die Mög-

lichkeiten individueller Beratung wurden damit mit dem Wissen um Struktur der Organisationen verknüpft.

Soweit zur organisatorischen Struktur. Kommen wir zum Inhaltlichen. Ich weiß, dass es da viel Kritik aus den Medien, aus dem Bundestag, aus der Wirtschaft und von Bürgerinnen und Bürgern an der deutschen internationalen Personalpolitik gab. Doch wir machen deutliche Fortschritte.

Bewerberzahlen erhöhen

Die Frage ist, woran scheitern wir? Wir scheitern nicht an akademischer Qualifikation. Wir scheitern auch nicht an den fremdsprachlichen Fähigkeiten. Gerade bei den Fremdsprachen fällt mir auf, dass es da eine Dreigliederung gibt. Da gibt es die jüngste Gruppe, 35 und jünger. Die sind nach meiner Erfahrung häufig ausgezeichnet, bringen ausländische Abschlüsse mit und sprechen häufig auch weitgehend akzentfrei. Dann gibt es die mittlere Generation, unter 45, meine Generation. Wir haben im Ausland studiert, aber meistens keine ausländischen Abschlüsse mitgebracht. Und dann gibt es die Älteren, d.h. diejenigen unter 55. Hier gibt es deutliche Mängel und nur eine sehr dünne Decke Qualifizierter.

Wir konzentrieren uns in erster Linie auf die junge und auf die mittlere Ebene, weil es sehr, sehr schwierig ist, jemanden, der keine entsprechende Vorerfahrung hat im Alter jenseits 45 in eine internationale Organisation zu bringen.

Wir scheitern in erster Linie an einer zu geringen Zahl von Bewerbern. Auf jede Ausschreibung gibt es 50 Franzosen und 50 Briten und fünf Deutsche, beschrieb es mir ein Personalchef einer großen Organisation. Deshalb versuchen wir, die Zahl der Bewerber zu erhöhen. Das andere Manko ist, dass wir zwar das akademische Wissen haben, es aber nicht an den Mann bringen können. Es geht um die bessere Präsentation. Es geht um die bessere Präsentation im Lebenslauf, im Interview, in jedem Schritt eines Auswahlverfahrens. Ich kann Ihnen das anhand unserer Erfahrungen bei dem *EU-Concours* belegen. Ein paar Beispiele: Seit 2001 bieten wir Vorbereitungsseminare an. Weil der *EU-Concours* ein ganz zentral gesteuerter Auswahlwettbewerb mit einem festen Frageschema ist, vermitteln wir Prüfungstechnik: „Wie bestehe ich diese Prüfung?“. Seitdem haben wir unseren Anteil an allen Unionsbürgern, die mitmachen, verdoppelt. Und früher bestand nur jeder zwanzigste deutsche Teilnehmer, heute ist es jeder zehnte. Mich hat das sehr verblüfft. Mit einem Seminar von anderthalb Tagen erreichen wir, uns entsprechend besser durchzusetzen.

Überraschend ist, dass nach Deutschland die Belgier die zweitgrößte Gruppe von künftigen EU-Beamten stellen. Das bedeutet für uns, dass man sich dort in ganz anderem Maße der Möglichkeiten einer Tätigkeit in Brüssel bewusst ist. Das bestärkt mich in meinem Argument: Wir müssen mehr dafür interessieren, sich überhaupt in Richtung einer internationalen Organisation zu orientieren. Dann werden sich auch entsprechend mehr erfolgreich durchsetzen.

Soweit zur Analyse.

Das sind eigentlich die Eckpunkte, von denen wir ausgehen.

Was tun wir? Die meisten werden unsere Website kennen: www.diplo.de/jobs-io. Das ist der Eingang zu einem breit gefächerten Programm, das wir auf dem Internet anbieten. Thema Nummer eins: die Bewerberzahlen erhöhen. Dazu haben wir die eine Datenbank, den Internationalen Stellenpool mit den Vakanzen geschaffen. Dazu gibt es ein Korrelat, den Internationalen Personalpool, wo jeder seinen Lebenslauf einstellen kann und eine Auswahl von Positionen erhält, die vielleicht für ihn interessant sein könnten. Die Seminare hatte ich schon erwähnt. Wir bieten sie für den *EU-Concours* und für NCRE, den zentralen Auswahlverfahren der Vereinten Nationen, an. Wir machen es im Mai wieder für die Weltbank, und wir weiten das immer weiter aus. Hochschulvorträge sind für uns sehr wichtig. Wir teilen uns das mit dem BFIO, ganz am Anfang, ganz vorne werben für diesen Arbeitsplatz internationaler Organisationen.

Uns besser präsentieren

Präsentation verbessern ist die zweite Aufgabe. Seminare hatte ich erwähnt, auch die Hinweise im Internet. Insgesamt gilt es, die Beratung zu verbessern. Doch wir müssen unsere Kräfte zielgerichtet einsetzen. Deshalb legen jedem Bewerber nahe, er möge sich erst einmal die Anzeigen anschauen, die Ausschreibungen genau lesen. Und wenn er da etwas entdeckt hat, wo er glaubt, der ideale Kandidat zu sein, dann soll er mit dieser Ausschreibung zu uns oder zum BFIO zu kommen und dann nach einer konkreten Analyse und Beratung zu fragen. Wir wollen weg davon, das betrifft auch diesen Teil der Arbeitsverwaltung, weg von der Versorgung des Bürgers, sondern es geht umgekehrt: Sie müssen das erste Engagement mitbringen. Heute spreche ich natürlich zu denen, die schon katholisch sind, die ja hier sitzen. Aber wir wollen in der Bevölkerung bei den vielen, die bei uns mitmachen, erst mal das Engagement sehen, erst mal auch auf die Selbsterkenntnis setzen. Der erste Impuls muss vom Interessenten kommen. Anschließend steigen wir gerne in die Beratung ein.

Die Unterstützung geht zum Teil bis zu einem Coaching von Interviews, das wir für die EU-Bewerber anbieten und wo es darum geht, wie beim zuvor diskutierten Telefon-Interview, bestimmte Schwellenängste zu nehmen. Auch muss man einmal geprobt haben, wie geht man mit einem Interview um, das gleichzeitig gedolmetscht wird. Wie muss man den eigenen Sprachrhythmus dabei verändern? Wir wollen die ganze Begleitung intensivieren, indem unsere Vertretungen vor Ort noch aktiver werden. Wir weisen selbstbewusst auf unsere guten Leute hin. Auf die endgültige Entscheidung haben wir aber nur einen geringen Einfluss.

Noch ein Hinweis: Informieren Sie uns, wenn Sie sich beworben haben, möglichst sogar bevor Sie sich bewerben. Schicken Sie uns ein Doppel Ihrer Bewerbung, damit wir unsere Auslandsvertretung informieren können.

Zahlen

Kurz ein paar Zahlen: In unserer Vakanzen-Liste (Internationaler Stellenpool) haben wir bis heute über 270.000 Besucher registriert. Insgesamt freut uns, dass wir von Anfang an bis heute eine monatliche Nutzerzahl von knapp 9.500 Personen haben, die je nachdem, wieviel Anzeigen wir im Pool stehen, zwischen sechs und acht *Hits* ausüben, also sich sechs bis acht Anzeigen anschauen. Die Zahl der Anzeigen, die wir führen, beläuft sich über das Jahr auf etwa 650 pro Monat. Wir stellen alles ein, vom Gärtner bis zum Generaldirektor. Das heißt, ich habe nichts in der Schublade, wo es sich lohnt anzurufen und zu fragen, ob wir nicht etwas Besonderes zurückhalten.

Das Korrelat hatte ich erwähnt, den Internationalen Personalpool. Jeder kann seinen Lebenslauf eintragen und er erhält praktisch eine *Shortlist* even-

tuell interessanter Vakanzen. Auch hier geht es uns darum, Transparenz für Sie zu erreichen. Die Nutzung soll einfacher werden, der Überblick soll Ihnen schneller zur Verfügung stehen. Aber wir setzen auf Ihre Mitwirkung. Hier haben wir im Augenblick 7.500 Personen registriert.

Das politische Interesse

Haben wir besonders interessante Ausschreibungen, die uns politisch interessieren, dann suchen wir von uns aus und versuchen, jemanden anzusprechen und zu motivieren, ob er sich nicht bewerben möchte. Das bringt mich zu einem mir wichtigen Punkt: Wir haben ein politisches Interesse. Mir geht es gar nicht so sehr darum, dass Herr Meier oder Herr Schulze in eine Position kommt und glücklich wird. Mir geht es darum, dass jemand, der ein guter Netzwerker sein wird, der aus Deutschland kommt, dort verankert wird. Das ist kein Nationalchauvinismus, sondern es geht uns schon darum, dass in diesen internationalen Organisationen möglichst viele Personen arbeiten, die entsprechend unserer Werte sozialisiert worden sind, die hier aufgewachsen sind und die dann dort wahrscheinlich auch im täglichen Leben unsere Gesellschaftsordnung präsentieren, ja leben. Es geht nicht um das U-Boot dort, das man dort haben möchte, sondern wir sind von unseren eigenen Werten, wie sie im Grundgesetz stehen, überzeugt und wollen, dass diese sich möglichst weit verbreiten. Und dafür brauchen wir mehr Deutsche in internationalen Organisationen. Wir wollen aber auch, dass diese Deutschen Kontakt zu uns halten. Wir müssen uns untereinander vernetzen, wir möchten auch diejenigen, die später in einer Organisation sind, enger an uns binden. Damit werden wir gemeinsam besser. Wir produzieren keine Nägel, sondern wir verkaufen Information. In diesem Geschäft ist derjenige am besten, der Informationen am schnellsten neu zusammenstellen, analysieren und an seine Vorgesetzten weiterreichen kann. Dafür brauchen Sie auch ein Netzwerk. Dafür ist es sehr hilfreich, wenn Sie Ansprechpartner auch in Deutschland haben, an die man sich wenden kann.

Bessere Bewerbungsunterlagen

Der letzte Schritt ist die bessere Präsentation der Bewerbungsunterlagen. Es geht darum, sich selbst darzustellen. Bewerbung heißt „Werbung“, also darzustellen, warum Sie besser sind als Ihr Nachbar und schon am Anfang einen so guten Eindruck zu hinterlassen, dass Sie nachhaltig in das Gedächtnis des Lesers rutschen. Sie wollen ihn beeinflussen. Es soll Ihre Bewerbung besonders gut finden. Dafür muss es eine gute Visitenkarte sein, die Sie abliefern, eine überzeugende erste Arbeitsprobe, die, und dafür bietet sich der *Cover Letter* an, zumindest einen Hauch davon gibt, was Ihre Mission ist, was Sie auf diesem neuen Arbeitsplatz wollen. Es lohnt, in diese Passagen Arbeit hineinzustecken und

sich beraten zu lassen, einmal einen Freund den Text gegenlesen zu lassen. Wenn Ihnen das ein bisschen peinlich ist, dann müssen Sie sich überlegen, vielleicht ist dann die Bewerbung auch peinlich für den Personalchef, der sie lesen muss. Sie müssen schon davon selbst überzeugt sein, dass das, was Sie da abliefern, gut ist.

Vergessen Sie die alte, klassische deutsche Bewerbung. Sie ist noch nicht tot, ich muss sie jeden Tag lesen, und je älter die Bewerber sind, desto öfter taucht sie auf. Das ist kein Vorwurf an die Älteren, sondern es ist eine andere Erfahrung, aus der sie schöpfen. Doch wir müssen davon weg. Solche Bewerbungsunterlagen führen, das versichern mir meine Gesprächspartner, zu einer enormen Weglequote.

Meine Vorrednerin hat erwähnt, dass sie den auch CV nutzt, um sich nach dem Vorstellungsgespräch an Leute zu erinnern. Aber es muss übersichtlich sein. Sie will da nicht in fünf Blättern wälzen. Wir haben reichlich Bewerber. Kürzlich gab einer 16 Seiten CV ab, davon acht Seiten Veröffentlichungen. Auf die dringende Bitte, das zu kürzen, schrumpfte das dann auf zwölf. Das kann es nicht sein, das liest kein Mensch. So wertvoll der Inhalt sein mag, er muss einprägsam sein. Das Einzige, was sich bei den 16 Seiten einprägt, ist dass der Bewerber sich scheinbar nicht kurz fassen kann. Man muss einfach die unglaubliche Menge an Bewerbungen sehen. Es gilt diese 300 bis 700 Bewerbungen pro Ausschreibung zu sichten.

Zum Foto: Die Vereinten Nationen verlangen es nicht, zum Teil raten sie sogar davon ab. Das hat zum großen Teil mit amerikanischer Rechtsprechung zu tun. Niemand soll diskriminiert werden und ein Foto erlaubt Rückschlüsse auf Geschlecht und Hautfarbe. Ich bin beim Foto, zumindest wenn es sich um europäische Organisationen handelt, gespalten. Man sollte sehr kritisch in den Spiegel schauen, um zu sagen, ich werde mit einem Foto gewinnen. Ich glaube, dass viele eher eine Chance haben, wenn sie den visuellen Eindruck für etwas später aufheben. Zumindest gilt das, wenn das Foto in der klassischen Passbild-Form geliefert wird.

Doch ich habe auch schöne Fotos gesehen, schwarz/weiß, quer, das fiel auf. Das hat mir gefallen. Ich habe zwar gewusst, dass ich da im Grunde manipuliert werden sollte, aber ich war trotzdem neugierig und habe weiter gelesen. Es hat also im Sinne der Werbung funktioniert.

Der Bereich „Sonstiges“ im Lebenslauf. Ich gehe davon aus, dass die meisten, die zumindest in die engere Wahl kommen, ein passables akademisches Wissen mitbringen. Also muss ich nach zusätzliche Kriterien suchen. Bei mir selber stelle ich fest, dass ich gerne nach dem Bereich „Sonstiges“ suche. Was macht dieser Mensch neben seinem Beruf? Was interessiert den? Wo hat er sich engagiert? Hat er als Student eine politische Gruppe geleitet? War er Vorsitzen-

der seines Briefmarken-Vereins oder etwas ähnliches? Ist er vielseitig? Andere mögen andere Kriterien haben.

Den Lebenslauf bitte chronologisch rückwärts abfassen. Das Aktuelle interessiert, und es sollen keine Lücken auftauchen. Wichtig ist mir der rote Faden, der sich durchziehen muss, der am Ende dahin führen muss, warum Sie genau diese Stelle haben wollen. Nicht nutzbar sind deshalb die Massenwurfsachen. Obwohl man sich häufig bewerben muss, so sollte doch jedes Mal der CV speziell auf die ausgeschriebene Stelle zugeschrieben werden. Kompetenz, Leistungsmotivation, Persönlichkeit. Das sollte in dem Lebenslauf Ausdruck finden, und insbesondere das, was Personalberater ihre dritte Seite nennen. Dazu gehört z. B. die Sozialkompetenz, die Sie mit anderen Aktivitäten unterstrichen haben und die entweder im Anschreiben Platz findet oder, was ich bisweilen auch ganz charmant finde, im CV als kleiner Block am Anfang. Ganz wichtig bei der Beschreibung Ihrer Tätigkeiten: Es muss Fleisch an die Knochen. Der deutsche Lebenslauf besteht sehr häufig darin, dass Sie schreiben, Referent beim BKA Wiesbaden, und vielleicht dann noch ein Adjektiv dazu, was Sie gemacht haben. Werden Sie ein bisschen barocker. Ohne Unterfütterung bringt die reine Stellenbeschreibung nichts.

Nach einer ersten Durchsicht gehen in der Regel zumindest zwei Drittel in den Papierkorb. Hier richte ich einen Vorwurf an die internationalen Organisationen. Die Bewerber hören nie von dieser Entscheidung, Sie bekommen kein Feedback, nicht einmal eine kurze eMail mit einer Absage. Daher bei dieser Gelegenheit mein Petitum und Plädoyer an den Internationalen Strafgerichtshof: Geben Sie den Bewerbern einen Eindruck, was aus ihrer Bewerbung geworden ist, das ist eine Frage der Höflichkeit.

Was Sie weglassen: Das ist der dicke Packen notariell beglaubigter Grundschulzeugnisse, die in Deutschland so gerne beigelegt werden. Nach Zeugnissen werden Sie erst viel später, wenn es um Ihre Einstellung geht, gefragt.

Keine Zeugnisse, kein Hinweis auf die Religion, kein Hinweis auf die Eltern. Es kann andererseits sein, dass Sie aber vielleicht aus einer bestimmten Vorprägung kommen. Schon Vater und Großvater waren Staatsanwälte. Das ist dann durchaus etwas, was in Ihre dritte Seite hineinpasst, wo man sagen kann, der weiß, worauf er sich einlässt. Das gilt auch, wenn jemand im internationalen Bereich vielleicht als Kind schon mit den Eltern umgezogen ist. Auch das ist sicherlich eine wichtige Aussage, die man in irgendeiner Weise unterbringen soll.

Der Muttersprachler ist nicht zu ersetzen. Wir vermitteln Übersetzer, wenn Sie nicht selbst einen entsprechenden Freund haben. Das kostet ein paar Euro, aber es ist gut investiertes Geld. Sehr gerne verweise ich hier auf die von unserem Sprachendienst für die heutige Veranstaltung vorbereiteten Briefe mit Korrekturanmerkungen klassischer Fehler.

Es gibt kein Patentrezept, wie Ihr Lebenslauf formatiert werden sollte. Es ist Ihr eigener Stil, der in Ihrem Lebenslauf Ausdruck finden muss. Wir haben viel diskutiert, wieviel Muster-Lebensläufe wir auf das Internet stellen, und wir kriegen auch Anfragen, die bis ins Detail gehen, ob man dieses links oder rechts einrücken soll. Das kann, das will ich Ihnen nicht beantworten. Es ist Ihr Stil.

Doch Sie sollten ein klein wenig darüber klar sein, wie Schriftbilder funktionieren. Da gibt es Serifenfonts, das sind die Schriften, die überall kleine Häkchen haben. Am bekanntesten ist Times Roman. Dann gibt es diese serifenlosen Schriften, die bekannteste ist Arial. Und dann gibt es die Schreibschriften. Berücksichtigen Sie gewöhnliche Lesegewohnheiten. Berücksichtigen Sie, dass schnell entschieden werden muss, dass die erste Sichtung kaum länger als ein, zwei Minuten dauert. Das heißt, Ihre Unterlagen müssen einfach zu lesen sein. Sie wollen zwar auffallen, aber andererseits muss der Text auch schnell lesbar sein. Das Gewohnte funktioniert deshalb besser. Kursive und fette Schriften sind schlecht lesbar, halbfette Schriften in der Regel recht gut, die ganz zarten, dünnen schlechter.

Der Wortabstand sollte kleiner als der Zeilenabstand sein. Flattersatz oder Blocksatz? Da gibt es keine eindeutigen Hinweise. Das Schriftbild im Blocksatz ist ruhiger, aber es kann auch eine Bleiwüste sein, wenn die Zeilen zu viele Anschläge haben, die die ganze Seite ausfüllen. Lassen Sie die ganze Seite als Bild auf sich wirken. Ihr Stil muss in der Bewerbung seinen Ausdruck finden.

Berichte aus den Arbeitsgruppen

Sabine Scholz,

Ermittlerin, IStGH für das ehemalige Jugoslawien, Anklagebehörde, Den Haag

Klaus Rackwitz,

„Chief Services Section“, IStGH-Anklagebehörde, Den Haag

LR I Stefan Delfs,

Länderreferent DR Kongo, AA, Berlin

Anne Rübesame,

Mitglied der deutschen IStGH-Delegation, Berlin

Arbeitsgruppe:

Impunity Gap

Ausgangspunkt ist die Problemstellung, dass der IStGH in erster Linie Verantwortliche in höchsten Positionen verfolgen soll. Täter in „niedrigeren“ Positionen sollen dagegen vor nationalen Gerichten angeklagt werden. Der Vorteil ist hierbei die Nähe zu Tätern und Opfern, die Stärkung des Aufbaus des jeweiligen nationalen Justizsystems. Wenn die Verfolgung vor nationalen Gerichten aber nicht gewährleistet wird, entsteht eine Strafbarkeitslücke (*Impunity Gap*). Wie kann eine solche Strafbarkeitslücke geschlossen werden? In erster Linie bedarf das jeweilige nationale Justizsystem hier der Kooperation und der Unterstützung in finanzieller und personeller Hinsicht. Insbesondere die Ausbildung juristischer und forensischer Experten ist wichtig; positive Erfahrungen wurden hier in Sierra Leone und in Afghanistan gemacht. Eine Unterstützung durch den IStGH selber ist problematisch hinsichtlich der Unabhängigkeit der Richter bzw. des Chefanklägers. Eher könnten die Vertragsstaaten hier einen Beitrag leisten durch Entsendung eines vom IStGH unabhängigen, gegebenenfalls multilateralen Teams. Dies würde aber über die in Teil IX des Römischen Statuts geregelten Zusammenarbeitspflichten hinausgehen. Problematisch ist auch, wer entscheidet, welches Team aus welchem Vertragsstaat in das jeweilige Land entsandt wird. Insbesondere für die Bundesrepublik Deutschland stellt sich das Problem, ob man ein nationales Team bilden sollte, Teil eines europäischen Teams bildet oder die Aufgabe nationalen NGOs überlässt. Auch die Finanzierung ist noch unklar: Werden die Teams finanziert durch den IStGH oder gegebenenfalls durch die EU oder die Vertragsstaatenversammlung? Wer übernimmt die Koordinierung und die Federführung? Ist ein nationales Team effizienter als ein international zusammengesetztes Team? Zurzeit werden diese Ideen und Probleme diskutiert. Eine „Spruchreife“ besteht insoweit noch nicht.

Arbeitsgruppe:

Polizeiliche Ermittlungsarbeit bei Internationalen Strafgerichten

Die Arbeitsgruppe: Polizeiliche Ermittlungsarbeit bei Internationalen Strafgerichten wurde von Kriminaloberkommissarin am ICTY Sabine Scholz geleitet. Zunächst schilderte sie der überwiegend von Polizeibeamten besuchten Gruppe Eindrücke aus ihrer Tätigkeit als Ermittlerin bei der Anklage gegen Slobodan Milosevic und bei der Vorbereitung der Anklage gegen Vojislav Seselj. Im Anschluss berichtete Frau Sabine Scholz über ihre persönlichen Erfahrungen mit einer Bewerbung beim Jugoslawien-Strafgerichtshof. Sehr anschaulich stellte sie die verschiedenen Tätigkeitsbereiche und Positionen in einem *Investigative Team (Team Attorney, Witness-Project Team and Field Mission)* dar. Das Aufgabenfeld einer Ermittlerin in einem solchen Team ist insbesondere die Unterstützung der Juristen in Den Haag. Diese Aufgaben umfassen die Vernehmung und Betreuung von Zeugen sowie Ermittlungen vor Ort, z.B. bei der Untersuchung von Massengräbern in Ex-Jugoslawien. In diesen Team ergeben sich auch für Politologen oder Psychologen Möglichkeiten der Arbeit. Viele Fragen wurden speziell von Polizeibeamten bezüglich der Art der Bewerbung und der Einstufung in Gehaltsstufen sowie den Prozeduren der Freistellung vom Polizeidienst in Deutschland gestellt, und es entwickelte sich ein lebhafter Dialog auch unter den Teilnehmern. Die Referentin gab sehr nützliche und praxisrelevante Tipps für eine Bewerbung am Gericht und erklärte sich bereit, interessierten Teilnehmern dabei behilflich sein, Kontakte zum ICTY zu knüpfen.

Arbeitsgruppe:

IStGH – Verwaltung einer neuen internationalen Organisation

Die Arbeitsgruppe „IStGH – Verwaltung einer neuen internationalen Organisation“ unter Leitung von Klaus Rackwitz war sehr gut besucht. Die Teilnehmergruppe setzte sich unter anderem aus Juristen, Publizisten und Politologen zusammen. Nach einer kurzen humorvollen Einleitung über das Haus des IStGH und dessen bauliche Probleme widmete sich Herr Rackwitz mit einer strukturierten PowerPoint Präsentation dem Aufbau der Verwaltung der Staatsanwaltschaft und der Kanzlei. Ausgehend von Art. 43 des Römischen Statutes, der Grundlage für die gemeinsame Kanzlei des Gerichtshofs, begann er mit der *Division of Common Administrative Service*, die unterschiedlichste Bereiche wie Finanzen, Personalfragen, IT und das Beschaffungswesen beherbergt. Dabei machte er deutlich, dass die Richter und Staatsanwälte zwar im selben Haus sitzen, die Verwaltung aber in vielen Bereichen begriffsnotwendig getrennt und unabhängig von einander aufgebaut werden müsse. Vertieft ging er auf die aktuellen IT-Projekte und ihre Wichtigkeit für eine gut funktionierende Organisation ein. Aufgrund des immensen Ausmaßes von dokumentarischen Beweis-

mitteln sei es von herausragender Bedeutung, eine dichte Vernetzung der einzelnen Arbeitsbereiche zu entwickeln. Insbesondere Nichtjuristen seien in dieser Division sehr gefragt. Im Bereich der *Court Services* wies er auf die Probleme des Gerichtsmanagements im internationalen Bereich, z.B. der notwendigen Simultanübersetzung, hin. Auch die aufzubauende Betreuung der Untersuchungshaftzellen in Den Haag und des Strafvollzugs, der letztlich in den Vertragsstaaten organisiert werden wird, wurde angerissen. Als nächstes widmete sich die Arbeitsgruppe den nichtadministrativen Bereichen unter Kanzleiverantwortung, wie der Zeugen- und Opferbetreuung sowie der Verteidigung. Am Schluss der Präsentation und wieder besonders für Nichtjuristen von Interesse rückte die Kommunikation (*Internal, External Relations*) in den Blickpunkt. Herr Rackwitz stellte die verschiedensten Beziehungen des Gerichtshofs, z.B. zu anderen internationalen Gerichtshöfen, zu den Vertragsstaaten, der Zivilgesellschaft, den Medien aber auch zwischen Gericht, Kanzlei, Verteidigung und Staatsanwaltschaft als sensiblen Arbeitsbereich vor. Die einzelnen Bereiche des Gerichtshofs bauen auch hier selbständige Informationseinheiten auf. Herr Rackwitz beantwortete alle Fragen der Arbeitsgruppenteilnehmer sehr genau und gab auch hilfreiche weiterführende Hinweise für eine zukünftige Bewerbung. Er erklärte nochmals, dass eine berufliche Karriere am Gerichtshof nicht als langjährig und zum Ruhestand führend verstanden werden sollte. Wichtiger sei der intensive Austausch zwischen hochqualifizierten Professionellen und auch Berufsanfängern aus den Vertrags- und zukünftigen Vertragsstaaten am Gerichtshof und später wieder im Heimatstaat oder an anderen internationalen Organisationen.

Arbeitsgruppe Kongo:

Hintergründe zum ersten Fall.

Der Chef-Ankläger hat erklärt, er werde die illegale Nutzung natürlicher Ressourcen in der DRC besonders beobachten, um Informationen über die möglichen Auftraggeber der dort begangenen Verbrechen zu erhalten. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt soll es allein um Informationsbeschaffung gehen. Der Chef-Ankläger hat insoweit bereits bei seiner Rede vor der Vertragsstaatenversammlung (VVS) in New York am 8. September 2003 angekündigt, dass er Briefe an alle Vertragsstaaten und andere betroffene Drittstaaten richten und diese um Zusammenarbeit bitten werde. Die Informationen würden dann auf ihre strafrechtliche Relevanz gemäß dem Römischen Status geprüft. Der Chef-Ankläger hatte bei der genannten Rede vor der VVS bereits darauf hingewiesen, dass es nach den ihm vorliegenden Informationen eine direkte Verbindung zwischen den in der DRC begangenen Verbrechen und der Kontrolle über Rohstoffquellen gebe.

Die humanitären und ökologischen Folgen des Konflikts, von dem rund 16 Millionen Kongolesen, d.h. ein Drittel der Bevölkerung, unmittelbar betroffen sind, sind beispiellos. Insbesondere die humanitäre Lage der etwa 2,4 Millionen Binnenvertriebenen, der kongolesischen Flüchtlinge in benachbarten Ländern (etwa 310.000) und der ausländischen Flüchtlinge in der DRC (etwa 370.000) ist katastrophal. Die Menschenrechtslage ist desolat, z.B. wird von allen Konfliktparteien Folter praktiziert. Besonders bedrückend stellt sich Situation der Zivilbevölkerung in den nord- und ost-kongolesischen, von Milizen kontrollierten Gebieten dar. Dort finden immer wieder Massaker an Zivilisten, Vertreibungen, Vergewaltigungen und Plünderungen statt. Am 16. April verkündete Präsident Kabila eine Teilamnestie für Rebellen. Kriegsverbrechen und Verbrechen gegen die Menschlichkeit können weiter verfolgt werden.



Arbeitsgruppe Kongo

Unverbindliche Hinweise für Telefon-Interviews beim Internationalen Strafgerichtshof

- ▶ Telefonische Interviews dauern meistens zwischen 40 und 60 Minuten.
- ▶ Sie werden vom gesamten Auswahlausschuss durchgeführt, der die Empfehlung zur Einstellung abgibt.
- ▶ Dem Ausschuss gehören üblicherweise drei bis fünf Mitglieder an. Die/der Vorsitzende des Ausschusses ist meistens die/der zukünftige unmittelbare Vorgesetzte der zu besetzenden Position. Alle Ausschussmitglieder stellen Fragen.
- ▶ Das Interview wird in der Regel auf Englisch durchgeführt. Sofern Sie in Ihrer Bewerbung die Beherrschung anderer Amtssprachen des Internationalen Strafgerichtshofs angegeben haben, müssen Sie damit rechnen, dass zumindest ein Teil des Interviews auch in diesen Sprachen durchgeführt wird. Dies gilt insbesondere für Französisch. Bei gleichermaßen qualifizierten Kandidaten sind es häufig die Französisch-Kenntnisse, die den Ausschlag für die Entscheidung geben.
- ▶ Inhaltlicher Schwerpunkt des Interviews ist die konkreten Anforderungen der zu besetzenden Position. Sie sollten sich daher zur Vorbereitung des Interviews sehr gründlich und präzise überlegen,
 - welche Aufgaben im Einzelnen in der Position zu bewältigen sind, wie die Arbeit am besten zu organisieren ist, wie sich die Position in die Struktur des Gerichtshofs einbettet, welche Qualifikation dafür erforderlich ist, und was Sie persönlich für diese Position mitbringen, insbesondere an spezifischer beruflicher Erfahrung oder auch an Ausbildung.
- ▶ Entscheidend ist, ob es Ihnen gelingt, eine überzeugende Verbindung zwischen Ihrer persönlichen Kompetenz (insbesondere beruflicher Erfahrung) und den spezifischen Anforderungen der zu besetzenden Stelle herzustellen.
- ▶ Es gibt keine Liste von Standard-Fragen. Folgende Fragen werden jedoch immer wieder gestellt: Weshalb interessieren Sie sich für eine Tätigkeit beim Internationalen Strafgerichtshof? Wieso soll der Gerichtshof Sie einstellen; was spricht für Sie? Welche Erfahrungen haben Sie auf dem Aufgabengebiet der zu besetzenden Position gesammelt? Benennen Sie Beispiele für Ihre Erfahrungen in diesem Bereich? Wann könnten Sie beim Internationalen Strafgerichtshof anfangen, wenn Sie ausgewählt würden?

- ▶ Sie sollten bei Ihren Antworten möglichst präzise und konkret sein. Vermeiden Sie Allgemeinplätze. Seien Sie natürlich und authentisch. Veranschaulichen Sie Ihre Antworten mit konkreten Beispielen aus Ihrer Berufserfahrung. Fassen Sie sich kurz (sehr wichtig!). Wenn Sie nicht sicher sind, ob Sie eine Frage richtig verstanden oder ausreichend beantwortet haben, fragen Sie nach.
- ▶ Überlegen Sie sich im Vorfeld des Interviews einige mögliche Fragen und Ihre entsprechenden Antworten. Wichtig ist, dass Sie dies auf Englisch (und ggfs. Französisch) tun. Spielen Sie die Interview-Situation mit sprachkundigen Freunden durch.
- ▶ Verfolgen Sie in den Medien die neuen Entwicklungen bezüglich des Internationalen Strafgerichtshofs. Lesen Sie sorgfältig die Informationen, die der Gerichtshof auf seiner Website zugänglich macht. Alle Bewerber sollten über grundlegende Kenntnisse über den Gerichtshof verfügen (z.B. Struktur, Organe, Namen der wichtigsten Amtsträger, Vertragsstaaten, aktuelle Fälle, politischer Rahmen, wesentliche Prinzipien des Römischen Statuts wie etwa der Komplementaritäts-Grundsatz usw.) Weitergehende Kenntnisse sind je nach Position erforderlich. So müssen etwa Juristen, die sich für Positionen in den Kammern oder in der Anklagebehörde bewerben, mit den einschlägigen Regelungen des Römischen Statuts vertraut sein.
- ▶ Es ist möglich, dass man Sie vor oder nach dem Interview um eine schriftliche Leistungsprobe bittet. Dies kann z. B. ein kurzer Aufsatz zu einem bestimmten Thema oder die Beantwortung konkreter Fragen – beides in einem engen Zeitrahmen – oder aber ein Vorschlag über Organisation und inhaltliche Ausrichtung des zu besetzenden Aufgabengebiets sein. Die Übermittlung dieser schriftlichen Probe erfolgt zumeist über E-Mail oder per Fax.
Stellen Sie sicher, dass Sie während des Interviews ungestört sind und dass Sie sich in einer Umgebung befinden, in der Sie sich wohl fühlen, allein sind und sich auf das Gespräch konzentrieren können.

**Englische Musterbewerbung um eine P-2 Stelle
(Anschreiben und Lebenslauf)**

Christian Daniel Weber
Kastanienallee 15
10345 Berlin
Christian.weber@web.de

International Criminal Court (ICC)
The Hague, Netherlands

Via Email: applications@icc-cpi.int

7 December 2003

Application for the post of Associate Legal Officer (P-2) /
Vacancy Announcement N° 03-LEG-086-RE

Dear Sir or Madam,

I herewith apply for the position of Associate Legal Officer in the Presidency and Chambers Unit of the International Criminal Court. I was particularly attracted by the description of duties and responsibilities as posted on your website. Please find attached the completed personal history form and my CV for your consideration.

I currently work as a public prosecutor in the Organised Crime Division in the Department of Public Prosecution of the City of Berlin, Germany. My responsibilities include the prosecution of offences relating to trafficking in human beings and drugs. Such cases often involve the nearby German-Polish border and thus my work includes intense cooperation with the Polish authorities.

In my present position, I have been able to build on the knowledge and experience gained in my academic career. During my studies at the University of Leipzig, I focused on public international law and criminal law, undertaking relevant internships and participating in summer schools. I then completed an LL.M. in international law with distinction from the University of Nottingham, England. Working as a Junior Lawyer for the State Government of Berlin, I continued my specialisation in criminal law and procedure.

My current work has shown me once more the need for international cooperation when prosecuting serious criminal offences, in particular with regard to impunity at the higher level of command. I would therefore very much like to rise to this challenge and take the opportunity to contribute to the immensely important work of the International Criminal Court in this field.

I look forward to hearing from you.

Yours faithfully,
Christian Daniel Weber

Application for the post of Associate Legal Officer (P-2) 03-LEG-086-RE

PERSONAL INFORMATION

Name **Weber, Christian Daniel**
Address Kastanienallee 15, D- 10435, Berlin, Germany
Telephone +49-30-2267896
Fax +49-30-2267898
E-Mail christian.weber@web.de
Nationality German
Date of Birth 15 March 1972

WORK EXPERIENCE

- 2000–Present** *Department of Public Prosecution, Berlin, Germany*
Organised Crime Division
Public prosecutor
Prosecution of offences relating to trafficking in human beings and drugs,
cross-border crime between Germany and Poland
- 1998–2000** *State Government of Berlin, Germany (Practical legal training)*
District Court Berlin, Assistant to a judge, Assistant to a prosecutor
Junior Lawyer, Law firm, Schmidt Meier & Schulze, Berlin, Paris, New York
Drafting documents such as decisions, sentences and reports in the fields of civil
law and civil procedure, criminal law and procedure, public law
Statebar examination (qualifying exam) (grade 9.8)
- 1995–1997** *University of Kiel, Germany, Institute for International
and European Law*
Research assistant to Prof. Müller
Research, drafting of research studies, assessment and grading of students' work
- 1991–1992** *Jugenddorf Borna (National Service)*
Home for mentally and psychically handicapped people
Non-military national service
Nursing and caring services

EDUCATION AND TRAINING

- 1997–1998** *School of Legal Studies, University of Nottingham, England*
scholarship from the German Academic Exchange Service
Public international law and international criminal law
LL.M. in international law, degree with distinction

1992–1997 *School of Law at the University of Leipzig and the University of Kiel, Germany*
 1994 summer course at the London School of Economics and Political Science (LSE)
 1995 intern; UN Office of the High Commissioner for Human Rights, Geneva (OHCHR)
 Specialization in public international law, human rights, criminal law
 First state law examination, placed 5th out of 236 students, (grade 10.62)
 (Prädikat Vollbefriedigend 10,62 Punkte)

1982–1991 *Grammar School (Gymnasium) Dresden*
 1990 School exchange to Pembroke School, Reading, England
 1991 Abitur (A-Level)

PERSONAL SKILLS AND COMPETENCES

Mother Tongue **German**

English
Reading skills excellent
Writing skills excellent
Verbal skill excellent

French
Reading skills good
Writing skills good
Verbal skills excellent

Organisational Skills and Competences

International students' organisation AIESEC: National Project Director, Conception and organisation of student traineeship projects incl. seminar series on "Sustainable Development", Conception of international conferences for more than 500 participants, Coordination with the partner team in Columbia

Technical Skills and Competences

Proficient with Windows 2000, MS Office (Word, Excel, PowerPoint), Word Perfect 9, MS Works, various internet and e-mail software, Juris (judicial information system)

Artistic Skills and Competences

Baritone, "Kreuzchor" international working choir, City of Dresden, 1980–1989, Bach and Handel operas

**Englische Musterbewerbung um eine P-5 Stelle
(Anschreiben und Lebenslauf)**

Gabriele Schönhausen
Argelanderstr. 50
53111 Bonn
7 December 2003

International Criminal Court (ICC)
The Hague, Netherlands

Via Email: applications@icc-cpi.int

Application for the post of Senior Manager (P-5) /
Vacancy Announcement N° 03-ADM-111-PO

Dear Sir or Madam,

The description posted on your website of the duties and responsibilities attached to the position of Senior Manager in the Services Section of the Office of the Prosecutor caught my attention. I therefore enclose/attach my personal history form and curriculum vitae.

I presently work as the Executive Co-ordinator of the United Nations Volunteers (UNV) in Bonn, Germany. I am responsible for the overall management of this United Nations body, including collaboration with governments, civil society and other international and UN organisations. Prior to this, I acted as the Secretary-General of the German United Nations Association (DGVN) for six years.

During these two assignments, I have gained valuable experience both in responsible organisational management and in the work of the UN family. In previous posts in politics at German and European level, I have participated in parliamentary and international negotiations, including those on the unification of Germany. In 1998, during my last year at the DGVN, I coordinated the public awareness campaign in Germany for the signature of the Rome Statute.

Ever since, I have been fascinated by the idea of achieving international justice and in particular the institutionalisation of this idea, the International Criminal Court. I would very much like to contribute to the Court's success by ensuring the smooth and predictable provision of services to the Office of the Prosecutor.

I look forward to hearing from you.

Yours faithfully,

Gabriele Schönhausen

Application for the post of Senior Manager (P-5) (Vacancy Announcement N° 03-ADM-111-P0)

Gabriele Schönhausen

Argelanderstr. 50
D-53111 Bonn
Phone: (+49) 228 228 228
Fax: (+49) 228 228 229
g.schoenhausen@t-online.de

Born May 8, 1955 in Bad Krozingen/Germany
Married with two children
German citizen

SKILLS

International work experience
Specialization in European politics and UN affairs
Twelve years of responsible management experience
Mother tongue: German
Fluent in English, French & Spanish

Professional Experience

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1998–today
Bonn, Germany | <i>United Nations Volunteers (UNV)</i>
Executive Co-ordinator
Responsibility for the mobilisation and deployment of more than 5,000 skilled professionals from 160 different countries to engage as UN volunteers; collaboration with governments, civil society and other United Nations Organisations, Funds and Programmes; management of a global volunteer portal, World VolunteerWeb.org; coordination of activities during the UN-designated International Year of Volunteers 2001 |
| 1992–1998
Bonn, Germany | <i>German United Nations Association (DGVN)</i>
Secretary-General
Overall management responsibility for seven-staff national office and 1 million euro annual budget; coordination with regional branches of the Association; fund-raising activities and cooperation with high-level Board of Advisors |
| 1988–1992
Bonn, Germany | <i>Deutscher Bundestag (German Parliament)</i>
Bonn, Germany Chief of Cabinet, Office of the Chairman of the Foreign Affairs Committee
Research on current international affairs, participation in negotiations on German unification and various official trips, preparation of Committee meetings, office management |

1985–1988 *European Commission*
Brussels, Belgium Political Officer (part-time), Directorate-General for External Relations (Relex)
Coordination of relations with the United Nations and African, Caribbean and Pacific (ACP) countries; International Aid Programmes (EuropeAid)

1983–1985 *Maternity Leave*
Birth of two children

1982–1983 *European Parliament*
Strasbourg, France Research Assistant, Parliamentary Committee for External Relations, Human Rights, and International Security
Research on current European affairs, drafting of documents, Committee meeting preparation

Education

1982 M.A. in Political Science and Modern History,
Albert-Ludwigs University, Freiburg im Breisgau, Germany

1980–1981 Université d'Aix-en-Provence (France):
History, Arts, French Culture

1975–1982 Albert-Ludwigs University, Freiburg i.B.:
Studies of Political Science, History, Philosophy

1966–1975 Nikolaus-Kopernikus-Gymnasium (Grammar School),
Freiburg i.B.

1961–1966 Primary School (Grundschule), Bad Krozingen

Other Activities

1988–today Voluntary work in a local environmental NGO
Campaigning, teaching at schools

Hobbies Sports (Volleyball regional league team)
Arts and culture
International travelling

**Französische Musterbewerbung
(Anschreiben und Lebenslauf)**

DANIEL DUBOIS
36 bis, rue du Carrefour
75011 Paris
France
Tél.: +33-1-43 89 76 54
Fax: +33-1-43 89 76 55
dubois.daniel@aol.fr

CPI
B.P. 19519
2500 CM La Haye
Pays-Bas

Paris, le 4 décembre 2003

OBJET: CANDIDATURE A UN POSTE DE JURISTE ASSOCIE
REF.: 03-LEG-146-RE

Madame, Monsieur,

L'offre d'emploi de juriste associé publiée sur le site Internet de la Cour pénale internationale a retenu toute mon attention. Je me permets donc de vous adresser ma candidature à ce poste.

Je suis actuellement assistant de recherche juridique au sein de la Division de lutte contre la corruption de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), où je suis responsable de la recherche sur la mise en œuvre de la «Convention sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales» dans les pays signataires.

Auparavant, j'ai travaillé pendant plus de deux ans en tant qu'allocataire de recherche et assistant d'enseignement au Centre de recherche de droit international (C.R.D.I.) à l'Université Panthéon-Assas Paris II. Ma tâche consistait en la préparation des cours du Professeur Bernard Audit et la correction des travaux des étudiants dans des matières telles que le droit international pénal, les contrats internationaux et le développement du droit international conventionnel.

Dès cette époque, j'ai suivi avec grand intérêt les négociations de Rome puis la mise en place de la Cour pénale internationale. Titulaire d'un diplôme d'État en droit allemand ainsi que d'un diplôme d'études supérieures spécialisées (D.E.S.S.) en «droits de l'homme et droit humanitaire», je suis spécialisé dans les domaines du droit international pénal et des droits de l'homme. Je serais donc très heureux de pouvoir apporter ma contribution à la grande cause mondiale que défend la CPI : la justice internationale.

Je vous remercie de l'intérêt que vous porterez à ma candidature et reste à votre disposition pour toute information complémentaire. Je serais heureux de pouvoir vous donner plus de détails au cours d'un entretien personnel.

Dans cette attente, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de mes salutations distinguées.

Daniel Dubois

CANDIDATURE JURISTE ASSOCIÉ
03-LEG-146-RE

INFORMATIONS PERSONNELLES

Nome **Daniel Dubois**
Adresse 36 bis, rue du Carrefour
75011 Paris, France
Téléphone +33-1-43 89 76 54
Télécopie +33-1-43 89 76 55
Courrier électronique dubois.daniel@aol.fr
Nationalité Allemand
Date de naissance 27 janvier 1970

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

2000 – aujourd’hui *Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)*
Division de lutte contre la corruption, Direction des Affaires financières,
fiscales et des entreprises
Assistant de recherche juridique
Recherche sur la mise en œuvre de la « Convention sur la lutte contre la
corruption d’agents publics étrangers dans les transactions commerciales
internationales » dans les pays signataires

1998 – 2000 *Université Panthéon-Assas Paris II*
Centre de recherche de droit international (C.R.D.I.)
Allocataire de recherche et assistant d’enseignement
Préparation des cours du Professeur Bernard Audit et correction des travaux
des étudiants sur les mouvements internationaux de personnes, les contrats
internationaux, le développement du droit international conventionnel, etc.

ÉDUCATION ET FORMATION

1997 – 1998 *Université Panthéon-Assas Paris II*
3e cycle juridique spécialisé dans les enjeux internationaux à travers l’étude du
droit international, des droits de l’homme, du droit humanitaire et du droit
international pénal
Diplôme d’études supérieures spécialisées (D.E.S.S.) en « droits de l’homme et
droit humanitaire », mention bien

1992 – 1997 *Université de la Sarre / Universität des Saarlandes*
Études de droit allemand (option : droit international et européen) et de science
politiques (option : relations internationales)
Diplôme d’État (1. Staatsexamen), mention bien
(Prädikat vollbefriedigend)

1991 – 1992 *Maison de retraite « St. Stephanus », Sarrebruck*

Service civil
Soin et traitement des personnes âgées

1991 *Lycée franco-allemand, Sarrebruck*

Baccalauréat franco-allemand (Abitur), mention très bien (13/15)
Cursus éducatif biculturel dans une classe à intégration renforcée

APTITUDES ET COMPETENCES PERSONNELLES

Langue Maternelle **Allemand, Français**

Autres Langues

Espagnol

Lecture Excellent

Écriture Excellent

Expression orale Excellent

Anglais

Lecture Bon

Écriture Bon

Expression orale Excellent

Aptitudes et Compétences Sociales

Enseignement à des étudiants, expérience acquise durant plus de deux ans à l'Université

Paris II Panthéon-Assas

Soins aux personnes âgées, expérience acquise dans une maison de retraite pendant le service civil

Aptitudes et Compétences Techniques

Pratique courante des logiciels Windows (Word, Excel et Power Point), des bases de données juridiques (Juris) et d'Internet

Autres Aptitudes et Compétences

Photographie ; cinéma français ; littérature allemande et française

Annexes

Lettre de recommandation de Madame Josephine Dobrowski, Directrice aux Affaires financières, fiscales et des entreprises de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)

Korrigiertes Bewerbungsanschreiben, englisch

- 1** Die Angabe einer E-Mail Adresse ist zu empfehlen. Sie sollte jedoch keine Abkürzungen des Namens oder Spitznamen enthalten; vielmehr ist es vorteilhaft, wenn sich nochmals aus der e-mail Adresse der korrekte Name des Bewerbers ergibt. Hier also zum Beispiel: Sandra.Mustermann@freenet.de oder s.mustermann@freenet.de.
- 2** Diese Datumsangabe ist falsch. Richtige Datumsangaben sind: 7 December 2003, 7th December 2003. Das Format December 7, 2003 ist nur in den USA gebräuchlich (s. auch Fußnote 5).
- 3** Sofern man den Namen des Personalberaters kennt oder herausfinden kann, ist es sehr zu empfehlen, diesen in der Anrede zu verwenden. Wenn die Anrede unpersönlich erfolgt, wären richtige Formen: „Dear Sir or Madam“ oder (eigentlich falsch aber klassisch) „Dear Sir“.
- 4** Dies ist eine überflüssige Tätigkeitsangabe: Dass Sie die Bewerbung geschrieben haben, ist evident. Besser: „I herewith apply ...“ oder: „The description of the position has caught my attention.“ Die letzte Möglichkeit hat den Vorteil, dass der auf die Anzeigennummer Bezug nehmende Einleitungssatz ganz gespart wird.
- 5** Dies ist die englische Schreibweise. Die amerikanische Schreibweise ist: „organized“. Man sollte sich für eine Variante entscheiden und diese durchhalten. Das Problem tritt beispielsweise auch bei Wörtern wie: „specialisation“ oder „internationalisation“ auf.
- 6** Hier besser: „my responsibilities include“ oder eine andere Formulierung, die deutlich macht, dass Sie eigenverantwortlich und selbständig in Ihrem Bereich arbeiten und nicht nur „mit etwas zu tun“ haben.
- 7** Eine stärkere Formulierung würde an dieser Stelle Ihr spezielles Wissen besser hervorheben. Zum Beispiel: „profound, needed, special“ etc.
- 8** Dies klingt sehr passiv und so als wären Sie durch einen glücklichen Zufall für das Praktikum „ausgelost“ worden. Aktivere Formulierungen sind z.B.: „I worked“, „seized the opportunity“.
- 9** Auch hier wäre eine aktivere Formulierung wie: „I participated“ schöner.
- 10** Die Note eines Examens oder LL.M sollten Sie im Anschreiben nur angeben, wenn sie wirklich außergewöhnlich gut ist. Verwenden Sie jedoch in diesem Fall nur international eindeutige Angaben und nur jene, die sich auch im Lebenslauf wiederfinden.
- 11** Im Englischen ist dies eine sehr schwache Formulierung. Man kann ruhig auf: „fascinated“, „attracted“ oder „appealed by“ zurückgreifen.
- 12** Ein Satz mit dem Inhalt, dass Sie sich auf das internationale Arbeitsklima am Gerichtshof freuen, schadet nicht. Er sollte jedoch nicht so formuliert sein, als würden Sie dort zum ersten Mal Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit internationalen Kollegen sammeln. Besser: „I’ve always worked in an international environment and I’m therefore confident that...“.
- 13** Dieser Satz ist überflüssig. Sein Inhalt sollte durch die vorstehenden Ausführungen deutlich geworden sein, so dass dieser ausdrückliche Hinweis nicht nötig ist.
- 14** Ein oft vorkommender Fehler. Richtig ist: „I look forward to hearing from you.“
- 15** Diese Grußformel wird nur mit der Namensanrede, z.B. „Dear Mr Smith“ verwendet; hier („Dear sir or madam“) sollte besser „Yours faithfully“ stehen.

Sandra Mustermann
Breite Strasse 20
D-30567 Hannover
Tel.: +49-511-265478
sandy@freenet.de ¹

International Criminal Court
E-mail: applications@icc-cpi.int
7. December 2003²

Re: Application for the post of Associate Legal Officer (P-2),
Vacancy announcement number 03-LEG-086-RE

Dear Sirs, Dear Madams,³

I am writing⁴ in reference to the vacancy announcement for the post of Associate Legal Officer.

I currently work as a Public Prosecutor in the Organised⁵ Crime Division at the Berlin Department of Public Prosecution, Germany. I deal with all kinds⁶ of offences with relation to trafficking in human beings and cross-border crime. Here I gained sufficient⁷ experience in the fight against international organised crime (with an international dimension).

In my present position, I am also building on the knowledge and experience gained in my academic career. During my studies at the University of Leipzig, I had the chance⁸ to work as an intern at the United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights in Geneva. Furthermore I took part⁹ in a summer course at the London School of Economics. I then completed an LL.M from the University of Oxford with a thesis on „International Criminal Law“ graded with 82 %¹⁰ to continue my specialisation in criminal law and procedure.

Ever since, I have been interested¹¹ in the idea of achieving international justice. The establishment of International Criminal Court represents a major success for the international community. I would therefore very much like to contribute to its important work. Doing so would also give me the opportunity to enlarge my understanding¹² of different cultures in an international environment.

Let me again reiterate my enthusiasm¹³ for this position.

I am looking¹⁴ forward to hearing from you.

Yours sincerely¹⁵,

Sandra Mustermann

