



Bericht zum Schweizer Arbeitsmarkt der IZA 2013/2014



Herausgeber und Urheberrecht
cinfo, Biel, Juni 2015

Erstellt in Zusammenarbeit mit dem
Büro für arbeits- und sozialpolitische
Studien BASS AG, Bern

AutorInnen
Peter Stettler, Melania Rudin,
Livia Bannwart, Lea Portmann, Büro BASS
Katrin Schönfisch, cinfo
Jean-Pierre Kapp, freischaffender
Journalist

Redaktion und Layout
Katrin Schönfisch, Noëmi Wertenschlag,
Anita Langenegger, cinfo

Fotos und Grafiken
Umschlag: cinfo/Marcel Kaufmann,
cinfo/Anita Langenegger
Seite 35 und 41: cinfo/Anita Langenegger
Seite 38: cinfo/Katrin Schönfisch
Alle Grafiken: Büro BASS und cinfo

cinfo 

**Zentrum für Information,
Beratung und Bildung für
Berufe in der internationalen
Zusammenarbeit**

Zentralstrasse 115 | Postfach
2500 Biel 7, Schweiz
+41 32 365 80 02
info@cinfo.ch | www.cinfo.ch

Inhalt

-
- 04 Management Summary**
 - 06 Marktdefinition: der Schweizer Arbeitsmarkt der internationalen Zusammenarbeit**
 - Die Datenquellen
 - 07 Die Stellensuchenden**
 - Das Stellenportal cinfoPoste
 - Die gesuchten Stellen
 - Die Profile der Stellensuchenden
 - Die Ausbildungsabschlüsse der Stellensuchenden
 - 11 Die Aus- und Weiterbildung von IZA-Fachpersonen**
 - Die Entwicklung der Studierendenzahlen
 - Die Herkunft der Studierenden
 - Das Geschlecht der Studierenden
 - 16 Die IZA-Arbeitgebenden**
 - 18 Die offenen Stellen**
 - Die offenen Stellen 2010–2014
 - Die Merkmale der offenen Stellen
 - Die Nachfrage nach Qualifikationen
 - 24 Vergleich von Angebot und Nachfrage**
 - 27 Marktvolumen, Beschäftigte und Löhne**
 - Das Marktvolumen
 - Die Art der Stellen und die Zusammensetzung des Personals
 - Die Löhne und die Lohnentwicklung
 - 33 Teilnehmende Arbeitgebende**
 - 34 Fokusthema**
 - Genf – Hauptstadt der humanitären Hilfe und Plattform für die IZA
 - «La Genève internationale» in Zahlen
 - Interview: «Genf bleibt wichtigste Plattform für humanitären Bereich»
 - 42 Neue Aus- und Weiterbildungen in der IZA**
-

Management Summary

Seit 2010 veröffentlicht cinfo in Zusammenarbeit mit dem Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS den Bericht zum Schweizer Arbeitsmarkt der internationalen Zusammenarbeit (IZA). Ziel dieser alle zwei Jahre erscheinenden Publikation ist es, einen Überblick über die relevanten Dimensionen dieses Teilarbeitsmarkts zu geben und deren Entwicklungen über die Zeit zu beobachten. Ausgerichtet auf IZA-Arbeitgebende sowie Aus- und Weiterbildungsinstitutionen mit Angeboten für diese Branche, liefert der Bericht zudem Informationen für Angestellte und Brancheninteressierte. Die Resultate der vorliegenden dritten Ausgabe basieren auf quantitativen Erhebungen und qualitativen Analysen zu den Jahren 2013 und 2014. Wo möglich und sinnvoll, werden Entwicklungen aufgezeigt und Prognosen abgegeben.

Die wichtigsten Erkenntnisse

Was bestätigt sich?

Die Eigenheiten der beiden Teilmärkte Humanitäre Hilfe (HH) und Entwicklungszusammenarbeit (EZA) sowie ihre Bedeutung für die IZA bleiben unverändert:

- In der HH überwiegt der Anteil der Männer (59 Prozent). Teilzeitstellen (2 Prozent) sowie Junior- resp. Praktikumsstellen (3 Prozent) sind sehr selten. Mit 56 Prozent aller Vollzeitäquivalente deckt dieser Teilmarkt den grösseren Anteil der IZA-Stellen ab.
- Der kleinere Teilmarkt der EZA umfasst 44 Prozent aller Vollzeitäquivalente. Männer und Frauen sind etwa gleich verteilt (49 zu 51 Prozent). Sowohl Stellen für Teilzeitpensen (28 Prozent) als auch jene für Nachwuchskräfte (24 Prozent) sind deutlich häufiger zu finden als in der HH.

Ebenfalls unverändert stellt sich der Schweizer Arbeitsmarkt der IZA auch 2013 und 2014 als «Nachfragermarkt» dar: Die Arbeitsnachfrage (offene Stellen) steht einem vergleichsweise grossen Arbeitsangebot (Stellensuchende) gegenüber. Die Nachfrager (IZA-Arbeitgebende) können zahlenmässig aus einem breiten Angebot gut ausgebildeter und zunehmend fachlich spezialisierter KandidatInnen auswählen, da unverändert 95 Prozent der Stellensuchenden über einen Abschluss auf Tertiärniveau verfügen. Qualitativ betrachtet, zeigt sich jedoch das bekannte Phänomen, dass anspruchsvolle Stellen in fragilen Kontexten und Positionen, die ganz spezifische Kompetenzkombinationen verlangen, schwierig zu besetzen sind.

Was ist neu?

Stellensuchende scheinen dem vergleichsweise kleineren Angebot an offenen Stellen mit einem breiteren Suchverhalten zu begegnen. So erfolgt die Stellensuche seltener beschränkt auf einen Teilmarkt der IZA. Erstmals überwiegt 2014 der Anteil jener, welche sich unter anderem für eine Stelle im EZA-Bereich Menschenrechte und Friedensförderung interessieren (46 Prozent) denjenigen Anteil Stellensuchender, welche unter anderem in der HH tätig sein wollen (45 Prozent).

Aber auch die Arbeitgebenden scheinen ihre Suche nach neuen Mitarbeitenden geöffnet zu haben. So sinkt der Anteil der ausgeschriebenen Stellen, welche Berufserfahrung in der IZA voraussetzen, über den Beobachtungszeitraum kontinuierlich (2010: 63 Prozent; 2014: 46 Prozent). Die Auswertungen der Stelleninsetrate der Jobbörse cinfoPoste deuten darauf hin, dass bei der Suche nach neuen Mitarbeitenden anstelle von Berufserfahrung in der IZA vermehrt auf einen IZA-relevanten Ausbildungshintergrund abgestellt wird. Inwiefern dies tatsächlich einer geänderten Rekrutierungspraxis entspricht, kann mit dieser Studie nicht beantwortet werden.

Die für diesen Bericht erhobenen Angaben zur Nationalität der beschäftigten Fachpersonen zeigen, dass mit 45 Prozent fast die Hälfte SchweizerInnen sind, 39 Prozent einen EU-Pass und 16 Prozent eine andere Nationalität inne haben. Im Teilmarkt der HH ist die «Internationalität» mit 76 Prozent besonders ausgeprägt, was wesentlich auf das IKRK zurückzuführen ist, bei dem der Anteil von NichtschweizerInnen bei 80 Prozent liegt. In der EZA liegt der Anteil ausländischer Beschäftigter bei 27 Prozent wesentlich tiefer. Grund dafür ist unter anderem die Tatsache, dass bei einer grossen Anzahl der Stellen der Bundesverwaltung ausschliesslich SchweizerInnen berücksichtigt werden. Die Non-Profit-Organisationen in der EZA sind mit 39 Prozent ausländischen Beschäftigten jedoch relativ «international».

In der HH hat der Anteil an Supportstellen wie Fundraising, Human Resources oder Finanzcontrolling deutlich von 30 auf 22 Prozent abgenommen. Eine Erklärung dafür sind sogenannte Residenzialisierungsprozesse, das heisst die Auslagerung von Tätigkeiten im Supportbereich an lokale Angestellte ohne Schweizer Arbeitsvertrag.

In der vorliegenden Ausgabe des Berichts werden erstmals die auf der Jobbörse cinfoPoste inserierten Stellen nach Themenbereichen ausgewertet, in denen die Stellen angesiedelt sind, und nach der beruflichen Stellung, welche der oder die zukünftige StelleninhaberIn einnehmen wird. Die Analysen dazu auf Seiten 22 und 23 sind Ausgangspunkt einer Beobachtung der Entwicklung dieser Dimensionen über die kommenden Jahre.



In IZA-nahen Bildungsgängen sind weibliche Studierende in der Überzahl.

Was zu beobachten bleibt

Seit 2005 haben die Aus- und Weiterbildungsinstitutionen das Angebot an IZA-nahen Studiengängen (vgl. S. 14) kontinuierlich ausgebaut – von 8 im 2005 auf 23 im 2011. Seither ist eine leichte Sättigung zu beobachten, da bis 2014 nur ein einziger Studiengang hinzugekommen ist. Als ungebrochen zeigt sich dagegen der Zuwachs bei den IZA-spezifischen Nachdiplomstudien (NDS, 2005: 8; 2014: 21 Studiengänge). Analog dazu nimmt die Anzahl der StudienabgängerInnen im untersuchten Zeitraum zu. Der beobachtete Anstieg des Anteils Stellensuchender auf cinfoPoste mit Fachhintergrund in «Internationale Beziehungen/EZA» ist mit hoher Wahrscheinlichkeit eine Folge davon. Vor diesem Hintergrund bleibt abzuwarten, ob Arbeitgebende zukünftig vermehrt auf AbgängerInnen von IZA-Ausbildungsgängen zurückgreifen und ob sich die Zahl der Bildungsangebote sowie die Anzahl Studieneintritte in den kommenden Jahren an die Nachfrage anpassen wird.

Sowohl in den IZA-nahen Studiengängen als auch bei den IZA-spezifischen NDS überwiegt der Anteil weiblicher Studierender jenen der männlichen (60 zu 40 Prozent; 58 zu 42 Prozent). Werden diesen Anteilen die Vergleichszahlen der auf dem Schweizer Arbeitsmarkt der IZA tätigen Fachpersonen gegenübergestellt, zeigt sich hier ein Überhang an Männern (55 zu 45 Prozent). Dieser Gegensatz wird noch augenscheinlicher, wird nur die HH berücksichtigt: Während Arbeitgebende aus diesem Teilmarkt besonders häufig nach Fachkräften mit IZA-spezifischem Bildungshintergrund suchen, über welchen Frauen deutlich häufiger verfügen, beschäftigen

sie aktuell nur 41 Prozent Frauen und 59 Prozent Männer. Zukünftige Erhebungen werden zeigen, ob sich der Überhang an weiblichen Absolventinnen von IZA-spezifischen Aus- und Weiterbildungen in der IZA-Arbeitswelt wiederfinden wird oder ob auch hier Fachkräfte ausgebildet werden, die ihr Potential letztlich nicht in ihrem Fachgebiet für den Schweizer IZA-Arbeitsmarkt einbringen können.

cinfo und Büro BASS, Juni 2015

«In der humanitären Hilfe haben die Supportstellen von 30% auf 22% abgenommen.»

Marktdefinition: der Schweizer Arbeitsmarkt der internationalen Zusammenarbeit

Dem vorliegenden Arbeitsmarktbericht liegt folgende Definition des Arbeitsmarkts zugrunde:

Zum Schweizer Arbeitsmarkt der internationalen Zusammenarbeit (IZA) gehören alle offenen und besetzten Stellen von IZA-Organisationen, die ihren Hauptsitz oder eine Niederlassung in der Schweiz haben und die zur Besetzung offener Stellen u.a. auch Arbeitnehmende in der Schweiz rekrutieren.

Die Definition schliesst folgende Arten von IZA-Organisationen aus:

- Internationale Organisationen
Darunter fallen Organisationen wie beispielsweise das United Nations Development Programme (UNDP), der United Nations Population Fund (UNFPA), die Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD). Dieser Ausschluss musste aus marktforschungstechnischen Gründen vorgenommen werden. Das Internationale Komitee vom Roten Kreuz (IKRK) wurde aufgrund seiner herausragenden Bedeutung für den Schweizer Arbeitsmarkt der IZA allerdings berücksichtigt – obwohl es eine internationale Organisation darstellt. Zudem wurden Nachwuchsstellen bei internationalen Organisationen berücksichtigt, wenn sie direkt mit Geldern der schweizerischen Bundesverwaltung finanziert und ausschliesslich Schweizer Staatsangehörige rekrutiert wurden (JPO, UN Youth Volunteers¹, Associate Expert Positions).
- IZA-Organisationen ohne Niederlassung in der Schweiz
Ebenfalls aus marktforschungstechnischen Gründen musste darauf verzichtet werden, IZA-Organisationen zu berücksichtigen, die in der Schweiz keine Niederlassung haben.

Folgende empirische Fakten erlauben eine grobe Einschätzung der Bedeutung der nicht berücksichtigten IZA-Organisationen für den Schweizer Arbeitsmarkt der IZA:

Im Jahr 2013 wurden im Online-Stellenportal von cinfo «cinfoPoste» insgesamt 1'915 Stellen inseriert. Davon waren 543 von internationalen Organisationen und 387 von IZA-Organisationen ohne Niederlassung in der Schweiz. Von den insgesamt 1'824 Stellen, die im Jahr 2014 in cinfoPoste ausgeschrieben wurden, stammen 287 von internationalen Organisationen und 437 von IZA-Organisationen ohne Niederlassung in der Schweiz. In Bezug auf die in cinfoPoste inserierten offenen Stellen haben die beiden nicht berücksichtigten Kategorien von IZA-Organisationen also einen (Markt-)Anteil von 44 Prozent im Jahr 2013 und 2014.²

¹ früher: UNV Internships

² cinfo publiziert Stellenangebote von internationalen Organisationen auf cinfoPoste, um deren Sichtbarkeit im Schweizer Arbeitsmarkt der IZA zu erhöhen. Seit Mai 2014 liegt dabei der Schwerpunkt auf Stellenangeboten von UN Women, UNFPA, UNDP und UNICEF, in welchen spezifische Profile (z.B. Gender, Reproductive Health, usw.) gesucht werden.

Die in diesem Bericht präsentierten Daten beziehen sich, sofern nichts anderes vermerkt ist, nur auf Fachfunktionen, das heisst auf Stellen, deren Aufgabenschwerpunkt in der internationalen Zusammenarbeit liegt und deren InhaberInnen über eine IZA-relevante Ausbildung oder gleichwertige Erfahrung verfügen (müssen). Zu den Fachfunktionen werden auch Stellen für EinsteigerInnen auf dem Weg zur Fachperson gezählt. Nicht eingeschlossen sind dagegen Stellen mit reinen Supportfunktionen (wie z.B. Fundraising, HR, Finanzen), unbezahlte Freiwilligenarbeit (ehrenamtliche Tätigkeiten) sowie lokales Personal.

Die Datenquellen

Die Daten, die dem vorliegenden Bericht zugrunde liegen, stammen grösstenteils aus dem Arbeitsmarktmonitoring, das cinfo in Zusammenarbeit mit dem Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG bei Arbeitgebenden, Ausbildungsinstitutionen und Stellensuchenden auf dem Schweizer Arbeitsmarkt der IZA durchführt. Die Daten für die Jahre 2013 und 2014 wurden zum Teil simultan (Beispiel: Statistik cinfoPoste), zum Teil retrospektiv in den Monaten Januar bis Mai 2015 (Beispiel: Arbeitgebendenbefragung) erhoben. Das Arbeitsmarktmonitoring soll in Zukunft weiterhin periodisch durchgeführt werden, so dass längerfristige Entwicklungen auf dem Schweizer IZA-Arbeitsmarkt identifiziert und zeitnah analysiert werden können.

Die Stellensuchenden

Das Stellenportal cinfoPoste

Für Fachpersonen und EinsteigerInnen, die sich über Arbeitsmöglichkeiten im Schweizer Arbeitsmarkt der IZA informieren möchten, ist das Stellenportal cinfoPoste eine wichtige Informationsquelle. Auf der Internetseite des Stellenportals sind die Stellensuchenden eingeladen worden, an der Online-Befragung teilzunehmen, welche die Art der gesuchten Stellen und die Profile der Stellensuchende thematisierte. Darüber hinaus wurden alle AbonnentInnen des cinfoPoste-Jobletters per E-Mail eingeladen, an dieser Befragung teilzunehmen. Zwischen dem 29. September und dem 24. Oktober 2014 haben 778 Personen den Fragebogen ausgefüllt. 76 Prozent der Befragten benutzen cinfoPoste hauptsächlich für die Stellensuche, 23 Prozent geben an, das Portal zu nutzen, um generell über Arbeitsmöglichkeiten in der IZA informiert zu sein. Die meisten BenutzerInnen des Stellenportals, 75 Prozent, wohnen in der Schweiz, 11 Prozent in Europa, 14 Prozent anderswo.

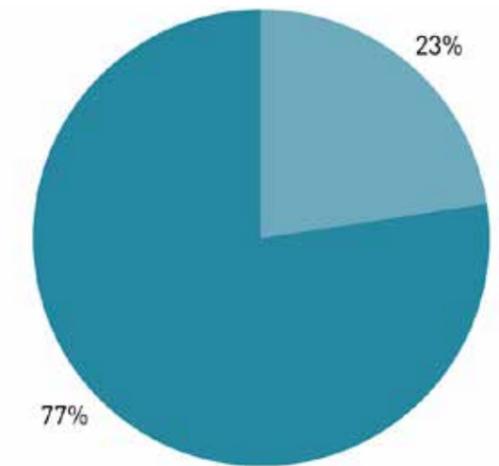
EinsteigerInnen

Unter EinsteigerInnen sind im Rahmen dieses Berichts Personen zu verstehen, die neu in den Arbeitsmarkt der IZA einsteigen wollen und nicht nur solche, die grundsätzlich erst ins Berufsleben eintreten. Die Erfahrung von cinfo zeigt, dass ein wesentlicher Teil der IZA-EinsteigerInnen bereits über Berufserfahrung ausserhalb der IZA verfügt.

Die gesuchten Stellen

Rund ein Viertel der Stellensuchenden halten hauptsächlich Ausschau nach einer Praktikums- oder Einsteigerstelle. Die übrigen rund 75 Prozent suchen mehrheitlich nach einer festen Anstellung oder einer Projektstelle (vgl. **Grafik 1**). Seit 2010 sind diese Anteile nur sehr geringen Schwankungen unterworfen.

Grafik 1
Art der gesuchten Stellen 2014



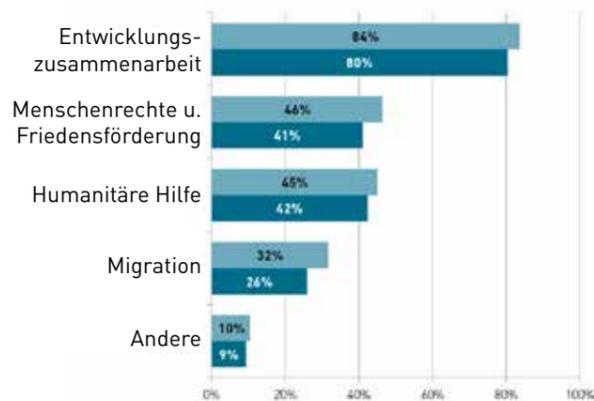
■ Einsteigerstelle/Praktikumsstelle
■ feste Anstellung oder Projektstelle

Quelle: BenutzerInnenbefragung cinfoPoste 2014 (n=770)

42 Prozent der Befragten berücksichtigen bei der Stellensuche sowohl den Teilmarkt der Entwicklungszusammenarbeit (EZA, inkl. Menschenrechte, zivile Friedensförderung, Migration) als auch den der humanitären Hilfe (HH). Ein grosser Teil der Stellensuchenden (55 Prozent) beschränkt sich auf den Bereich der EZA. Lediglich 3 Prozent der hier Befragten suchen auf cinfoPoste ausschliesslich nach Stellen in der HH.

Grafik 2 zeigt, in welchen Teilbereichen der IZA die Befragten eine Stelle suchen. 84 Prozent der Befragten interessieren sich 2014 für eine Stelle im Bereich der EZA und 46 Prozent für eine im Bereich der Menschenrechte und der Friedensförderung. Für Stellen unter anderem auch in der HH interessieren sich 45 Prozent, für solche im Bereich Migration 32 Prozent der Befragten. Besonders das Interesse an Stellen im Bereich der Menschenrechte und der Friedensförderung nimmt zu und ist bereits höher als das an Stellen im Bereich der HH. Generell scheinen die Teilmärkte von den Stellensuchenden weniger abgegrenzt wahrgenommen zu werden, was sich in einer immer breiter abgestützten Stellensuche zeigt. Diese Beobachtung deckt sich mit den Erfahrungen von cinfo, dass die einzelnen Teilmärkte stärker ineinander übergehen.

Grafik 2
Interesse der Stellensuchenden an Stellen in den Teilmärkten der IZA 2012 / 2014



■ 2014
 ■ 2012

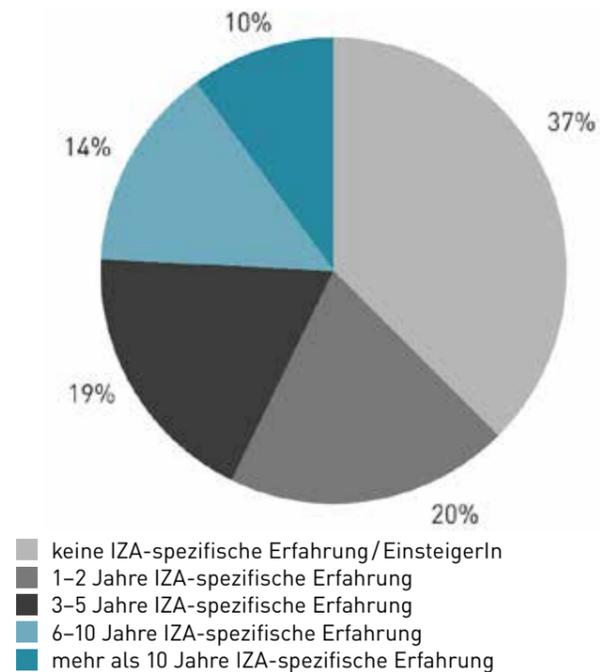
Lesebeispiel: 32 Prozent der Stellensuchenden interessieren sich 2014 (unter anderem) für eine Stelle im Bereich der Migration.

Quelle: BenutzerInnenbefragung cinfoPoste 2012/2014 (n=771)

Die Profile der Stellensuchenden

Gut ein Drittel der befragten Stellensuchenden (37 Prozent) verfügt über keine Arbeitserfahrung in der IZA (vgl. **Grafik 3**). Diese sind also auf Stellen für EinsteigerInnen angewiesen. Einige Befragte merken an, dass dies eine besondere Schwierigkeit darstelle. Ein Fünftel der Befragten verfügt nur über wenig Berufserfahrung (1 bis 2 Jahre) in der IZA. Der Anteil an erfahrenen Personen (ab 3 Jahre IZA-Erfahrung) bleibt mit 43 Prozent gegenüber 44 Prozent im Jahr 2012 stabil. cinfo beobachtet bei der Gruppe der Berufserfahrenen, dass diese zudem über ihre Netzwerke Stellen suchen und finden. Einerseits ist bemerkenswert, dass Personen mit 1 bis 2 Jahren Berufserfahrung häufig nach einer Praktikums- oder Einsteigerstelle suchen. Es ist für den Schweizer Arbeitsmarkt der IZA kennzeichnend, dass EinsteigerInnen am Anfang ihrer Karriere oft zwei bis drei Praktika absolvieren. Andererseits halten jedoch rund 60 Prozent der Personen ohne Berufserfahrung nach festen Stellen oder Projektstellen Ausschau.

Grafik 3
IZA-spezifische Berufserfahrung der Stellensuchenden 2014

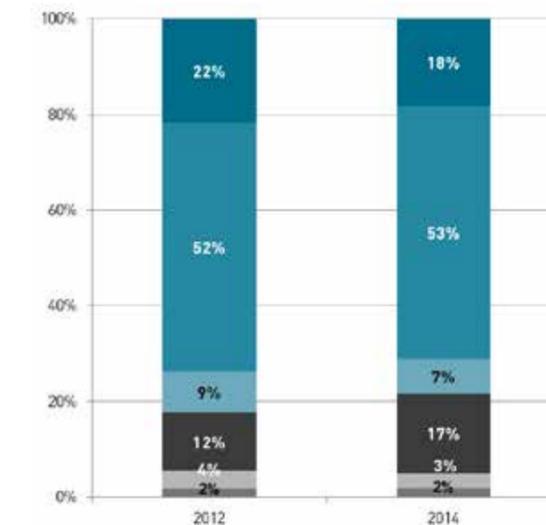


Quelle: BenutzerInnenbefragung cinfoPoste 2014 (n=776)

Die Ausbildungsabschlüsse der Stellensuchenden

Die Stellensuchenden, die sich für eine Arbeitsmöglichkeit in der IZA interessieren, weisen grösstenteils Bildungsabschlüsse auf Tertiärstufe aus (vgl. **Grafik 4**). 2014 verfügen 53 Prozent aller Befragten über einen Master- oder Lizentiats-Abschluss an einer Universität. 7 Prozent haben einen Bachelor an einer Universität und 17 Prozent einen Abschluss an einer Fachhochschule oder höheren Fachschule erworben. Auch dem Absolvieren eines Nachdiploms, Doktorats oder eines Postgraduates geht in der Regel ein Abschluss auf Tertiärniveau voraus. Insgesamt kommt man somit auf eine Tertiärquote von 95 Prozent. Im Vergleich zu 2012 nimmt der Anteil an Stellensuchenden mit einem Abschluss an einer Fachhochschule oder höheren Fachschule um 5 Prozentpunkte zu, wohingegen der Anteil der Personen mit einem Nachdiplom- oder Doktoratsstudium um etwa 4 Prozentpunkte abnimmt.

Grafik 4
Höchste Bildungsabschlüsse der Stellensuchenden 2012 / 2014

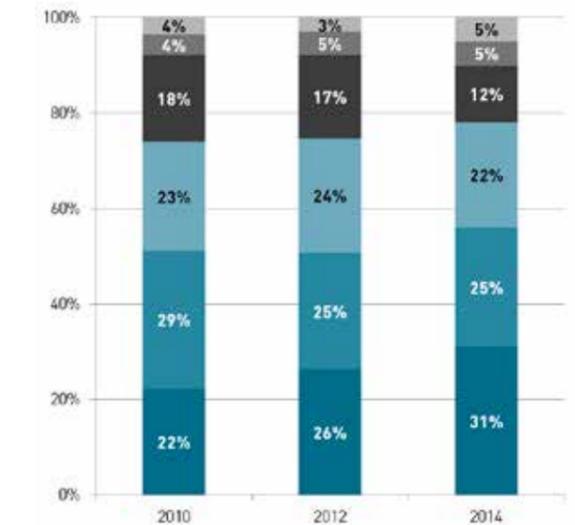


■ Nachdiplom/Postgraduate/Doktorat
 ■ Universitäre Hochschule: Master/Lizentiat
 ■ Universitäre Hochschule: Bachelor
 ■ Fachhochschule/Höhere Fachschule
 ■ Berufslehre/Berufsausbildung
 ■ Schulabschluss/Matura

Quelle: BenutzerInnenbefragung cinfoPoste 2012/2014 (n=772)

Beinahe ein Drittel der Stellensuchenden 2014 hat seine höchste Ausbildung in den Fachbereichen «Internationale Beziehungen/Entwicklungszusammenarbeit» (31 Prozent) abgeschlossen; Stellensuchende mit Abschlüssen in «Sozial- und Geisteswissenschaften» (25 Prozent) und «Wirtschaft, Recht, Kaufmännisches» (22 Prozent) machen je etwa ein Viertel aus. Etwas geringer ist der Anteil der Stellensuchenden, die einen Abschluss naturwissenschaftlicher Richtung haben (12 Prozent). Lediglich jede/r zwanzigste Stellensuchende im Bereich der IZA verfügt über eine Ausbildung in einem medizinischen Beruf. Denselben Anteil machen die Stellensuchenden mit pädagogischer Ausbildung aus (vgl. **Grafik 5**, rechte Säule).

Grafik 5
Stellensuchende je Fachbereich 2010 / 2012 / 2014



■ Erziehung, Pädagogik, Bildung
 ■ Medizin, Medizinalberufe, Gesundheit
 ■ Naturwissenschaften, Ingenieurberufe, Landwirtschaft, Technik, Handwerk
 ■ Wirtschaft, Recht, Kaufmännisches, allg. Dienstleistungen
 ■ Sozial- und Geisteswissenschaften, soziale Arbeit
 ■ Internationale Beziehungen, Entwicklungszusammenarbeit

Quelle: BenutzerInnenbefragung cinfoPoste 2010/2012/2014 (2010: n=368, 2012: n=518, 2014: n=724)

Die Aus- und Weiterbildung von IZA-Fachpersonen

Seit 2010 nimmt der Anteil an Stellensuchenden aus den Fachbereichen «Internationale Beziehungen/Entwicklungszusammenarbeit» von 22 auf 31 Prozent zu. Dieser Anstieg deckt sich mit der zunehmenden Bedeutung von IZA-spezifischen Aus- und Weiterbildungen, die im folgenden Kapitel beleuchtet wird. Der Trend weg von weniger speziell auf die IZA fokussierten Ausbildungen hin zu spezifischen IZA-Ausbildungsgängen weist vermutlich auf einen Prozess der Herausbildung eines eigenständigen Berufsfeldes der IZA hin.

Der Anteil an Stellensuchenden der Fachbereiche «Naturwissenschaften, Ingenieurberufe, Landwirtschaft, Technik und Handwerk» sinkt von 2012 auf 2014 um 5 Prozentpunkte. Hier spiegelt sich vermutlich der in der Schweiz andauernde Fachkräftemangel in den sogenannten MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) wider.

Befragung der BenutzerInnen von cinfoPoste

Zeitraum: 29.9. – 24.10.2014

Methode: Online-Befragung

Teilnehmende: 778

Beim Monitoring der Aus- und Weiterbildung von IZA-Fachpersonen wurden die folgenden Aus- und Weiterbildungsgänge berücksichtigt:

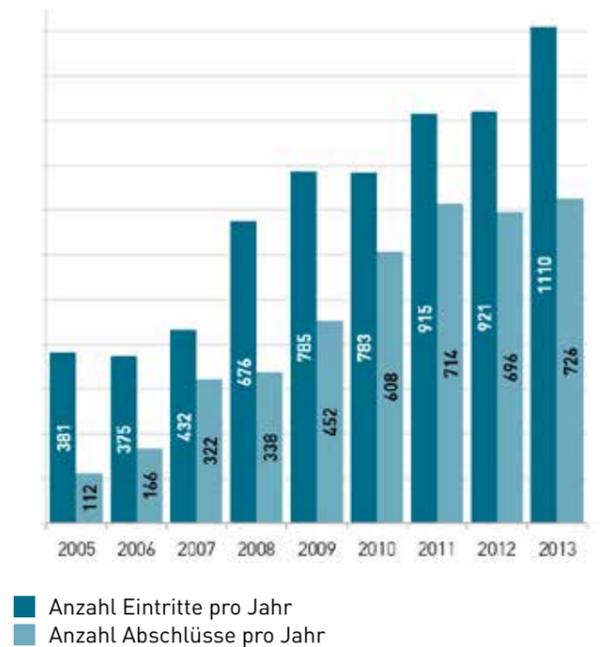
1. **IZA-nahe Studiengänge:** Studiengänge der Tertiärstufe im Bereich «Internationale Beziehungen» oder mit inhaltlichem Bezug zu IZA-relevanten Themen an Schweizer Hochschulen
2. **IZA-spezifische NDS:** Nachdiplomstudiengänge NDS auf Quartärstufe in der Schweiz, die spezifisch für die Arbeit in der IZA qualifizieren und zu einem Diploma of Advanced Studies (DAS) oder einem Master of Advanced Studies (MAS) führen

Die Entwicklung der Studierendenzahlen¹

Grafik 6 zeigt die Entwicklung der Anzahl Eintritte in **IZA-nahe Studiengänge** und erfolgter Abschlüsse. Die Zahl der Studieneintritte steigt im Zeitraum zwischen 2005 und 2013 kontinuierlich von 381 auf 1'110 an, was fast eine Verdreifachung bedeutet. Entsprechend der steigenden Studieneintrittszahlen nimmt auch die Anzahl der Studienabschlüsse von Jahr zu Jahr zu. Sie erhöht sich zwischen 2008 (338) und 2013 (726) ebenfalls auf mehr als das Doppelte.

Das seit 2005 anhaltende Wachstum der Studierendenzahlen ist zum einen auf eine tendenziell steigende Anzahl an Studierenden je Studiengang, andererseits auf eine starke Ausweitung des Angebots seitens der Ausbildungsinstitutionen zurückzuführen: Während 2005 noch 8 IZA-nahe Studiengänge angeboten worden waren, erweiterte sich das Angebot 2008 auf 12 und 2011 auf 23 Studiengänge. Seither ist eine leichte Sättigung zu beobachten: Bis 2014 ist nur noch ein weiterer Studiengang hinzugekommen.

Grafik 6
Studierende IZA-nahe Studiengänge 2005–2013



Quelle: Befragung der Ausbildungsinstitutionen 2005-2013
(2005: n=8, 2006: n=8, 2007: n=10, 2008: n=12, 2009: n=15, 2010: n=16, 2011: n=23, 2012: n=23, 2013: n=24)

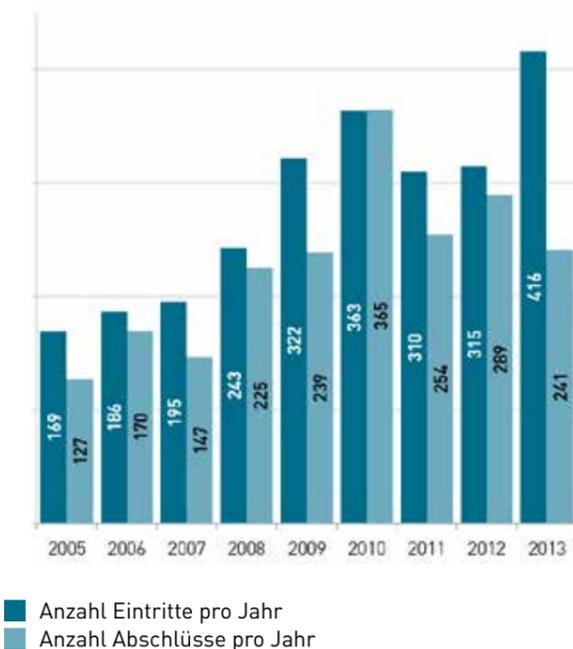
Anmerkung: Die Angaben zum Jahr 2014 werden in der Grafik nicht ausgewiesen, da von einem Teil der Studiengänge noch keine abschliessenden Daten verfügbar waren.

«Die zunehmende Bedeutung IZA-spezifischer Bildungsgänge weist vermutlich auf die Herausbildung eines eigenständigen Berufsfeldes hin.»

¹ Die in diesem Bericht zur Entwicklung der Studierendenzahlen vorgestellten Daten weisen Abweichungen zu denjenigen im letzten Bericht (2011/2012) auf. Das liegt daran, dass mit der aktuellen Erhebung die Datenlage verbessert werden konnte. Beispielsweise stehen von zusätzlichen Studiengängen rückwirkende Angaben zur Verfügung oder frühere Angaben konnten korrigiert werden. Die Schlüsse, die im letzten Bericht aus den Daten gezogen wurden, werden durch die verbesserte Datenlage nicht in Frage gestellt.

Ein Wachstum der Studieneintritte und -abschlüsse ist ebenfalls bei den **IZA-spezifischen NDS** festzustellen (vgl. **Grafik 7**). Die Zahl der Studieneintritte steigt zwischen 2005 (169) und 2013 (416) auf fast das Zweieinhalbfache an. Der Anstieg der Studieneintrittszahlen erfolgt kontinuierlich, mit Ausnahme der Jahre 2011 und 2012. Hier liegt die Zahl der Studieneintritte mit 310 und 315 etwas tiefer als im Jahr 2010 (363), was jedoch nicht eine Abnahme des Interesses an den NDS bedeuten muss. Gewisse Schwankungen können mit den unregelmässigen Angebotsrhythmen verschiedener Ausbildungsinstitutionen erklärt werden. 2013 steigt die Anzahl der Studieneintritte wieder über diejenige von 2010 auf 416 an. Auch bei den IZA-spezifischen NDS erhöhen sich die Studienabschlusszahlen: von 127 im Jahr 2005 auf 241 im Jahr 2013, was fast eine Verdoppelung bedeutet. Diese Entwicklung unterliegt etwas grösseren Schwankungen, was teilweise mit dem unregelmässigen Angebotsrhythmus, aber auch mit der unterschiedlichen Studiendauer je Angebot zu erklären ist. Auch im Bereich der NDS ist das Wachstum der Studierendenzahlen sowohl auf eine stetige Zunahme an Studierenden je Studiengang als auch darauf zurückzuführen, dass von Jahr zu Jahr mehr Studiengänge angeboten werden. Wurden 2005 noch 8 IZA-spezifische NDS angeboten, so waren es 2010 bereits 16 und 2014 gar 21 Studiengänge. Im Gegensatz zu den IZA-nahen Studiengängen scheint die Zunahme an neuen Angeboten im NDS-Bereich ungebrochen.

Grafik 7
Studierende IZA-spezifischer NDS 2005–2013



Quelle: Befragung der Ausbildungsinstitutionen 2005-2013
(2005: n=6, 2006: n=7, 2007: n=7, 2008: n=10, 2009: n=13, 2010: n=14, 2011: n=15, 2012: n=16, 2013: n=19)

Anmerkung: Die Angaben zum Jahr 2014 werden in der Grafik nicht ausgewiesen, da von einem Teil der Studiengänge noch keine abschliessenden Daten verfügbar waren.

Die Herkunft der Studierenden

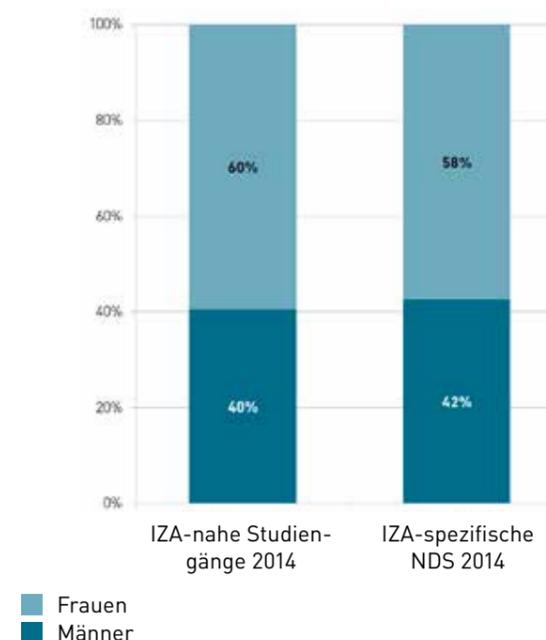
Die Herkunft der Studierenden der Aus- und Weiterbildungs-gänge für IZA-Fachpersonen ist ausgesprochen international. Im Jahr 2014 ist auf Tertiärstufe die Hälfte derjenigen, die in ein IZA-nahes Studium einsteigen, ausländischer Nationalität.² Bei den NDS sind es sogar nahezu 80 Prozent. Während bei den Studieneintritten aller Studiengänge auf Tertiärstufe die StudienbeginnerInnen europäischer Herkunft überwiegen (71 Prozent, inkl. Schweiz), sind bei den NDS mehr als die Hälfte (58 Prozent) aussereuropäischer Herkunft. Abgesehen von leichten Schwankungen ist diese Verteilung seit 2012 stabil geblieben.

² Der Anteil Ausländer an allen Studieneintritten an universitären Hochschulen der Schweiz liegt im Vergleich dazu mit 26 Prozent deutlich tiefer (Bundesamt für Statistik BFS, SHIS – Studierende und Abschlüsse der Schweizer Hochschulen 2014/2015).

Das Geschlecht der Studierenden

Sowohl in IZA-nahen Studiengängen, als auch in IZA-spezifischen NDS studieren deutlich mehr Frauen als Männer (vgl. **Grafik 8**). 2014, wie auch in den beiden Jahren zuvor, liegt der Frauenanteil bei den Studieneintritten bei rund 60 Prozent. Diese Geschlechterverteilung deckt sich mit Erfahrungen von info hinsichtlich der Anteile von Bewerberinnen und Bewerbern bei Nachwuchsprogrammen im IZA-Bereich.

Grafik 8
Studierende nach Geschlecht 2014



Quelle: Befragung der Ausbildungsinstitutionen 2015 (IZA-nahe Studiengänge n=749 Studierende, IZA-spezifische NDS n=377 Studierende)

Die studierenden IZA-Fachpersonen insgesamt stellen einen grossen Teil der rekrutierbaren Personen für den Schweizer Arbeitsmarkt der IZA dar. Ein wesentlicher Teil davon kommt für die Aus- bzw. Weiterbildung in die Schweiz und wird nach Studienabschluss voraussichtlich international mobil sein. Trotzdem stellen die AbgängerInnen der Schweizer IZA-Studiengänge für Arbeitgebende auf dem Schweizer Arbeitsmarkt ein grosses Potential dar. Pro Jahr können sie potentiell auf rund 1'000 AbsolventInnen zurückgreifen, die SchweizerInnen sind oder hier einen IZA-Studiengang absolviert haben.

Befragungen der Ausbildungsinstitutionen 2014/2015

Zeitraum: 2014: 16.4.2014 – 5.8.2014
2015: 13.1.2015 – 18.3.2015
Methode: Befragung per E-Mail
Anzahl identifizierter Ausbildungsgänge: 2013: 45, 2014: 49
Antwortende: 2013: 36 (80 Prozent)
2014: 47 (96 Prozent)

Tabelle 1

Die berücksichtigten Studiengänge

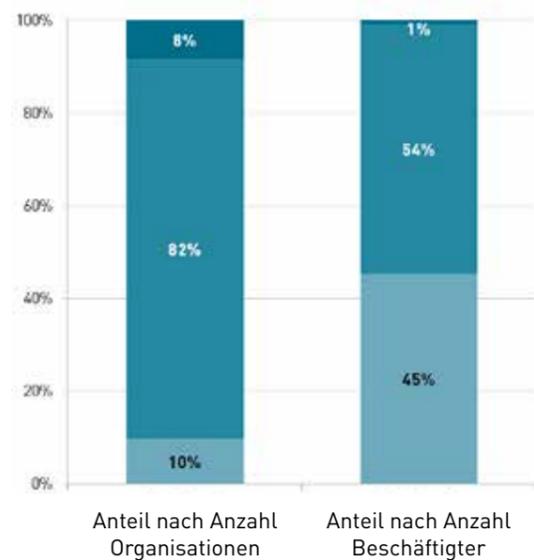
IZA-nahe Studiengänge auf Tertiärstufe		IZA-spezifische Nachdiplomstudiengänge (NDS)	
Institut Universitaire Kurt Bösch IUKB, Sion (ab 2015 Université de Genève, Centre interfacultaire en droits de l'enfant CIDE)	Master of Arts interdisciplinaire en Droits de l'enfant (MIDE)	Geneva Academy of International Humanitarian Law and Human Rights, Genève	<ul style="list-style-type: none"> LL.M. (MAS) in International Humanitarian Law and Human Rights Executive Master in International Law in Armed Conflict
Hochschule für Agrar-, Forst- und Lebensmittelwissenschaften HAFL, Zollikofen	<ul style="list-style-type: none"> Bachelor in Agronomie, Vertiefung in internationaler Landwirtschaft Master of Science in Life Science, Vertiefung in angewandter Agrar- und Forstwissenschaft 	Graduate Institute of International and Development Studies (IHEID), Genève	<ul style="list-style-type: none"> Executive Master in International Negotiation and Policy-Making (INP; Abschluss: DAS) Executive Master en politiques et pratiques du développement (DPP); bis 2011: Executive Master en études du développement (IMAS) LL.M. (MAS) International Law
Universität St.Gallen	<ul style="list-style-type: none"> Bachelor-Programm International Affairs (BIA) Master-Programm International Affairs and Governance (MIA) Master International Law (MIL) 	Université de Genève	<ul style="list-style-type: none"> International Organizations MBA (IOMBA) DAS in Corporate Social Responsibility (Geneva School of Economics and Management)
Université de Neuchâtel, Institut de l'entreprise	Maîtrise universitaire en développement international des affaires (MIA)	Centre for Education and Research in Humanitarian Action (CERAH), Genève	DAS und MAS in Humanitarian Action
World Trade Institute, Bern	Master of International Law and Economics (MILE)	Università della Svizzera Italiana, Lugano	<ul style="list-style-type: none"> MAS in Humanitarian Logistics and Management (MASHLM) MAS in Humanitarian Operations and Supply Chain Management (MASHOM) MAS in Intercultural Communication (MIC)
Universität Luzern, Politikwissenschaftliches Seminar	Master of Arts (MA) in Weltgesellschaft und Weltpolitik	Institut für Kommunikation & Führung IKF, Luzern	Master of Advanced Studies Transkulturelle Kommunikation, Vertiefung in Mediation, Übersetzung oder Management
Graduate Institute of International and Development Studies (IHEID), Genève	<ul style="list-style-type: none"> MA Anthropology and Sociology of Development MA Études du développement MA International Affairs MA International Relations / Political Science MA International Economics MA International Law MA International History 	Institut Universitaire Kurt Bösch IUKB, Sion (ab 2015 Université de Genève, Centre interfacultaire en droits de l'enfant CIDE)	Master of Advanced Studies in Children's Rights (MCR)
Université de Genève	<ul style="list-style-type: none"> Baccalauréat universitaire en relations internationales (BARI) MA Spécialisé Pluridisciplinaire en Études Asiatiques (MASPEA) MA in Standardization, Social Regulation and Sustainable Development 	ETH Zürich, NADEL	MAS Entwicklung und Zusammenarbeit
Université de Lausanne	MSc Géographie Orientation « Etudes du développement »	ETH Zürich Institute of Environmental Engineering	MAS in Sustainable Water Resources
Université de Fribourg	<ul style="list-style-type: none"> MA spécialisé Éthique, responsabilité et développement LLM Cross-cultural business practice 	Schweizerisches Tropen- und Public Health-Institut, Basel	<ul style="list-style-type: none"> MAS in International Health MBA in International Health Management DAS Health Care and Management in Tropical Countries
Universität Basel, Zentrum für Afrikastudien	MA African Studies	Swisspeace Academy (ehemals World Peace Academy), Basel	MAS in Peace and Conflict Transformation
ETH/Universität Zürich	MA Comparative and International Studies	Haute École de Gestion Genève	DAS in Management durable

«Bei den IZA-nahen Studiengängen scheint sich eine leichte Sättigung abzuzeichnen.»

Die IZA-Arbeitgebenden

Bei den befragten Arbeitgebenden auf dem Schweizer Arbeitsmarkt der IZA handelt es sich grösstenteils (82 Prozent) um Non-Profit-Organisationen (NPO) (vgl. **Grafik 9**, linke Säule). 8 Prozent entfallen auf privatwirtschaftliche Unternehmen, 10 Prozent auf staatliche Stellen oder supranationale Organisationen. Die staatlichen Stellen sind für den Schweizer Arbeitsmarkt der IZA allerdings wichtiger, als ihr tiefer Anteil an der Zahl der IZA-Arbeitgebenden vermuten lässt. Sie beschäftigen 2014 nämlich 45 Prozent der IZA-Fachleute¹, die NPO im Vergleich 54 Prozent. Für privatwirtschaftliche Unternehmen der IZA arbeitet demgegenüber nur etwa ein Prozent der IZA-Fachleute (vgl. **Grafik 9**, rechte Säule). Im Vergleich zu 2012 nimmt der Anteil der IZA-Fachleute, die in den NPO beschäftigt sind, leicht zu (von 48 auf 54 Prozent). Diese anteilmässige Zunahme ist teilweise auf einen absoluten Rückgang der Beschäftigten in der Kategorie der staatlichen Stellen und supranationalen Organisationen zurückzuführen.

Grafik 9
Staatliche, non-profit-orientierte und privatwirtschaftliche Arbeitgebende 2014

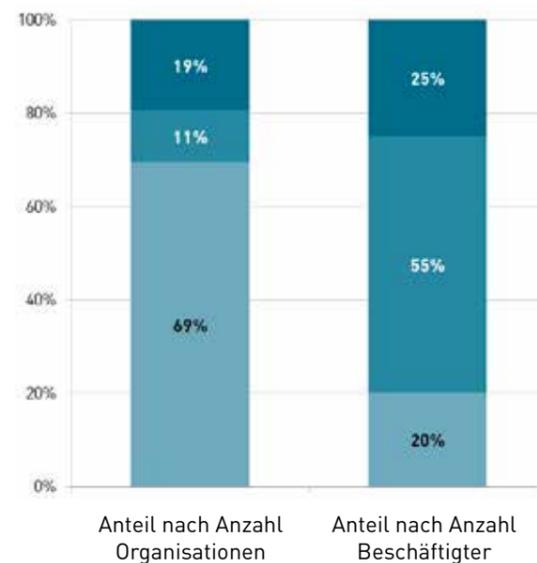


■ privatwirtschaftliche Unternehmen
■ Non-Profit-Organisationen
■ staatliche Stellen/supranationale Organisationen

Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2015 (n=72)

Rund zwei Drittel (69 Prozent) der Arbeitgebenden sind 2014 nur im Teilmarkt der Entwicklungszusammenarbeit (EZA) tätig. Zu diesem Teilmarkt gehören auch die Bereiche der zivilen Friedensförderung und der Förderung der Menschenrechte. Nur 11 Prozent der Arbeitgebenden sind ausschliesslich in der humanitären Hilfe (HH) tätig. Die restlichen 19 Prozent der Arbeitgebenden geben an, sowohl in der HH als auch in der EZA engagiert zu sein (vgl. **Grafik 10**, linke Säule). Der Teilmarkt der HH ist für den Schweizer Arbeitsmarkt der IZA allerdings relevanter, als die geringe Zahl der Arbeitgebenden den Anschein macht: Die 11 Prozent der nur in der HH tätigen Arbeitgebenden beschäftigen nämlich 55 Prozent aller Arbeitnehmenden im Schweizer Arbeitsmarkt der IZA (vgl. **Grafik 10**, rechte Säule).

Grafik 10
Arbeitgebende je Teilmarkt 2014



■ in beiden Teilmärkten tätig
■ nur in der HH tätig
■ nur in der EZA tätig

Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2015 (n=72)

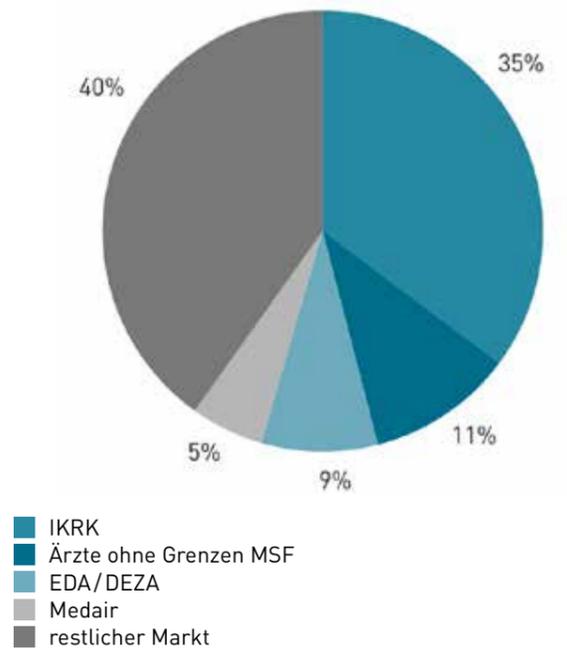
Der Schweizer Arbeitsmarkt der IZA umfasst einige wenige grosse und sehr grosse Organisationen sowie eine Vielzahl an kleineren und kleinsten Arbeitgebenden. Gemessen in Vollzeitäquivalenten² decken 2014 die vier grössten Organisationen rund 60 Prozent des gesamten Marktes ab (vgl. **Grafik 11**).

² Vollzeitäquivalente: Die Summe der von Vollzeit- und Teilzeitmitarbeitenden geleisteten Jahresarbeitszeit gemessen in Vollzeitzpensen (Beschäftigungsgrad 100%).

Von herausragender Bedeutung ist das Internationale Komitee vom Roten Kreuz (IKRK), das 35 Prozent der beschäftigten IZA-Fachpersonen der gesamten IZA und 63 Prozent derjenigen der HH anstellt, was mehr als 1'500 Vollzeitstellen entspricht. Bei der kleinsten Organisation auf dem Schweizer Arbeitsmarkt der IZA handelt es sich um eine kleine internationale NGO im Bereich der EZA, die im 2014 insgesamt «nur» 200 Stellenprozent für IZA-Fachfunktionen aufwies. Typischerweise handelt es sich bei den in der HH aktiven Organisationen um grössere Organisationen, während in der EZA eher kleinere Organisationen engagiert sind. Die mittlere Grösse (Median) einer Organisation im Teilmarkt der EZA liegt auch 2014 bei 6 Vollzeitstellen für IZA-Fachfunktionen.

Wie im Bericht zum Schweizer Arbeitsmarkt der IZA 2011/2012 (S. 14) werden auch in der vorliegenden Ausgabe Kennzahlen von vier Organisationen berücksichtigt, deren Bedeutung für den Schweizer IZA-Arbeitsmarkt gross ist. Nebst Angaben zum Personalbestand enthält die **Tabelle 2** auch Informationen dazu, wie viele Stellen diese Organisationen im 2014 anboten.

Grafik 11
Die vier grössten Organisationen 2014
(Basis Vollzeitäquivalente)



Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2015 (n=91)

Tabelle 2
Kennzahlen zu vier grösseren Arbeitgebenden 2014

	Total	HELVETAS Swiss Intercooperation		SECO		EDA/DEZA ³		Stiftung Terre des hommes	
		absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Anzahl Beschäftigter¹ (per 31.12.2014, Vollzeitäquivalente)	Total	110	100	77	100	364	100	107	100
	davon EZA	110	100	77	100	298	82	79	74
	davon HH	0	0	0	0	66	18	28	26
		in % des Schweizer IZA-Arbeitsmarkts		3		2		9	
Stellenangebot 2014²	Total	48		5		41		58	

¹ Nur IZA-Fachfunktionen, ohne Supportfunktionen

² Das Stellenangebot 2014 ergibt sich aus der Summe der im 2014 neu besetzten Stellen und den offenen Stellen per 31.12.2014.

³ Unter EDA/DEZA fallen die IZA-Fachpersonen des Eidgenössischen Departements für auswärtige Angelegenheiten EDA sowie der Direktion für Entwicklungszusammenarbeit DEZA. Nicht enthalten sind die IZA-Fachpersonen der Abteilung für Menschliche Sicherheit AMS und des Schweizerischen Korps für Humanitäre Hilfe SKH.

Die offenen Stellen

Die offenen Stellen 2010 – 2014

Im Jahr 2014 wurden insgesamt 1'824 Stellen im Stellenportal cinfoPoste ausgeschrieben (vgl. **Tabelle 3**). Ein Teil der ausgeschrieben Stellen entspricht nicht der Marktdefinition (vgl. S. 6), die diesem Bericht zugrunde liegt. Berücksichtigt werden Stellen mit IZA-spezifischen Funktionen von Arbeitgebern, die ihren Hauptsitz oder eine Niederlassung in der Schweiz haben sowie Nachwuchsstellen bei internationalen Organisationen, die von der schweizerischen Bundesverwaltung finanziert werden. Unter Berücksichtigung dieser Definition verbleiben 760 Stellen mit IZA-spezifischen Fachfunktionen für das Jahr 2014 und 677 für das Jahr 2013. Die Anzahl publizierter IZA-Stellen ist in den Jahren 2013 und 2014 ähnlich hoch wie in den vorhergehenden Jahren. Einzig für 2012 ist die Zahl etwas tiefer.

Die Merkmale der offenen Stellen

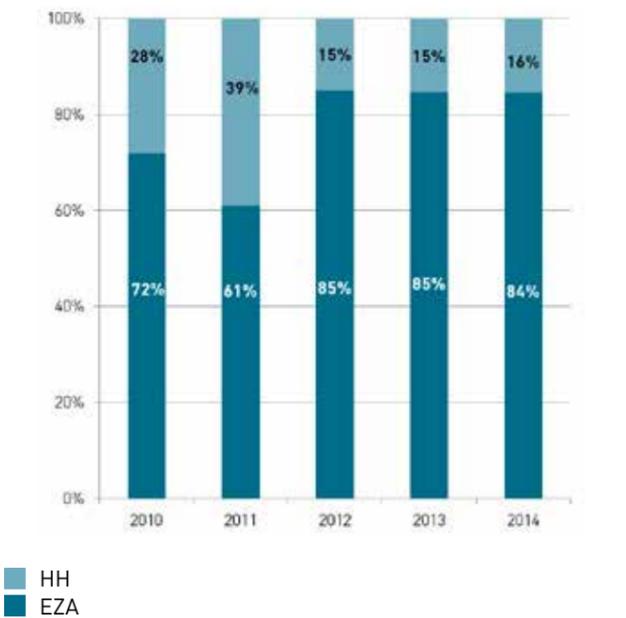
Wie **Grafik 12** zeigt, handelt es sich im 2014 bei 16 Prozent der Fachstellen um solche im Bereich der humanitären Hilfe (HH). Die grosse Mehrheit der Inserate (84 Prozent) betrifft jedoch – wie in den beiden vorhergehenden Jahren – den Bereich der Entwicklungszusammenarbeit (EZA). In den Jahren 2010 und 2011 machen die HH-Stellen einen grösseren Anteil aus. Dies ist einerseits darauf zurückzuführen, dass die Organisationen International Rescue Committee und Medair, die viele Stellen im HH-Bereich zu besetzen haben, in den letzten Jahren weniger Stellen auf cinfoPoste aufschalteten. Andererseits begann 2012 der humanitäre Grosseinsatz in Haiti abzuklingen, was sich ebenfalls auf die Anzahl ausgeschrieben HH-Stellen ausgewirkt hat. Anzumerken ist weiter, dass über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg die Stellen des IKRK und anderer HH-Organisationen, wie beispielsweise Ärzte ohne Grenzen MSF, nur vereinzelt auf cinfoPoste ausgeschrieben werden und somit in diesen Auswertungen nur zu einem kleinen Anteil enthalten sind.

Tabelle 3
Anzahl ausgeschrieben Stellen 2010 – 2014

	2010	2011	2012	2013	2014
Total ausgeschrieben Stellen	1'854	1'987	1'654	1'915	1'824
Internationale Organisationen	-250	-319	-491	-543	-287
Organisationen ohne Niederlassung/Sitz in der Schweiz	-325	-383	-284	-387	-437
Schweizer Arbeitsmarkt der IZA, inkl. Supportstellen	1'279	1'285	879	985	1'100
Supportstellen	-412	-262	-296	-301	-319
nicht verwertbare Inserate	-95	-32	-44	-7	-21
Schweizer Arbeitsmarkt der IZA, nur Fachstellen	772	991	539	677	760

Quelle: Stelleninserate cinfoPoste 2010–2014

Grafik 12
EZA- und HH-Stellen 2010 – 2014

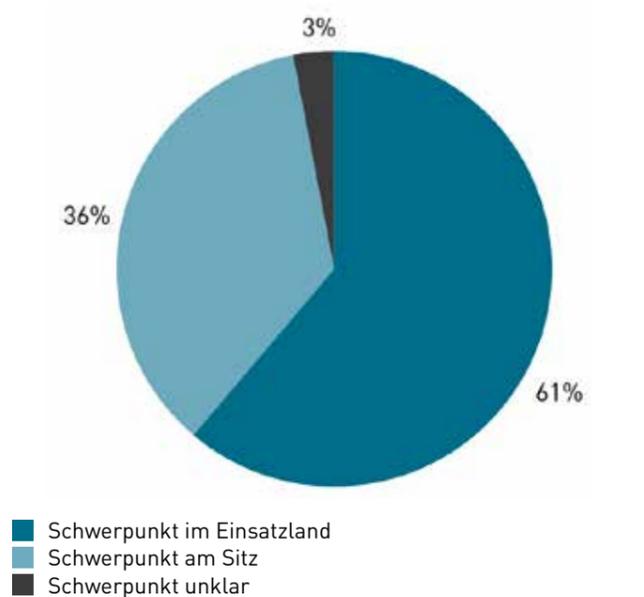


Quelle: Stelleninserate cinfoPoste 2010–2014 (2010: n=772, 2011: n=991, 2012: n=539, 2013: n=677, 2014: n=760)

Bei knapp zwei Dritteln der offenen IZA-Stellen des Jahres 2014 liegt der Schwerpunkt der Arbeit im Einsatzland¹, bei gut einem Drittel liegt er am Sitz der Organisation (vgl. **Grafik 13**). Ähnlich ist das Verhältnis in der Unterkategorie der EZA-Stellen (58 Prozent Stellen mit Schwerpunkt im Einsatzland). Bei den HH-Stellen liegt der Schwerpunkt der Arbeit häufiger, nämlich bei 76 Prozent der inserierten Stellen, im Einsatzland.

¹ Der Schwerpunkt der Arbeit liegt im Einsatzland, wenn mehr als die Hälfte der Arbeitszeit dort geleistet wird.

Grafik 13
Stellen nach Schwerpunkt des Einsatzorts 2014



Quelle: Stelleninserate cinfoPoste 2014 (n=760)

Aus der **Grafik 14** sind die Einsatzregionen der Stellen mit Schwerpunkt im Einsatzland für die Jahre 2010 bis 2014 ersichtlich. Der grösste Anteil der Stellen betrifft nach wie vor Einsätze in Afrika. Mit knapp 40 Prozent liegt dieser Anteil jedoch in den Jahren 2013 und 2014 etwas tiefer als in den vorhergehenden Jahren. Eine Zunahme ist für die letzten beiden Jahre bei der Region Asien (ohne Zentralasien) zu beobachten.² Dies betrifft insbesondere Einsätze im Bereich der HH auf den Philippinen, in Afghanistan sowie in Jordanien und im Libanon, wo 2013 und 2014 ein markanter Anstieg der ausgeschrieben Stellen zu verzeichnen ist.

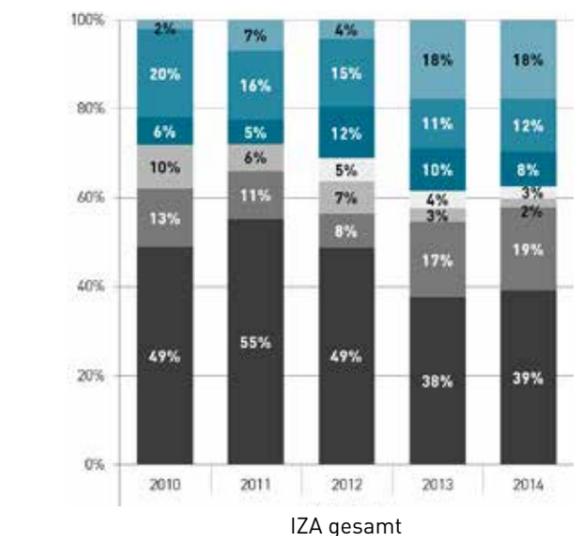
Gemäss der Grafik haben Stellen mit Einsatzort Europa zwischen 2012 und 2013 markant zugenommen (von 4 auf 18 Prozent). Ein Teil dieser Zunahme gibt eine reale Veränderung wieder: Es wurden u.a. zunehmend Stellen bei Projekten im

² Der Anstieg ist zu einem kleinen Teil auch einem statistischen Artefakt geschuldet. Afghanistan wurde bis und mit 2012 unter der Region Zentralasien codiert. Ab 2013 erfolgte die Codierung nach Region jedoch gemäss der offiziellen Länderliste des Bundesamts für Statistik. Dies bedeutet, dass Afghanistan neu zu Asien gezählt wird.

Kosovo (vor allem Stellen im Rahmen der EU-Rechtsmission EULEX) ausgeschrieben. Dass die Zahl zwischen 2012 und 2013 sprunghaft ansteigt, ist unter anderem einer Anpassung der Stellencodierung geschuldet.³

Die Tatsache, dass die Stellen des IKRK kaum auf cinfoPoste ausgeschrieben sind, dürfte sich auch auf die Verteilung der Einsatzregionen auswirken. Allerdings lassen sich keine Hochrechnungen anstellen, wie die Verteilung unter Berücksichtigung der andernorts ausgeschrieben IKRK-Stellen aussehen würde. Bekannt ist lediglich, wie die Verteilung der Ersteinsatz-Stellen des IKRK im Jahr 2014 war. Von diesen liegen 27 Prozent in Afrika und 33 Prozent im Nahen Osten.

Grafik 14
Stellen je Einsatzregion 2010 – 2014



Europa (ohne Schweiz)
Zentralamerika und Karibik
Südamerika
Nordafrika und Naher Osten
Zentralasien
Asien (ohne Zentralasien)
Afrika

Quelle: Stelleninserate cinfoPoste 2010–2014 (2010: n=649, 2011: n=789, 2012: n=353, 2013: n=409, 2014: n=465)

³ Seit 2013 werden in einem Bulletin zusammen ausgeschrieben Stellen (bspw. die EULEX-Stellen des EDA) jeweils separat codiert. Bis anhin wurde in solchen Fällen nur die erstgenannte Stelle für die Codierung berücksichtigt.

Bezüglich der nachgefragten Funktionen ist der Unterschied zwischen dem EZA- und dem HH-Bereich deutlich, wie **Grafik 15** zeigt. In der HH gibt es kaum Juniorstellen⁴ während in der EZA knapp ein Viertel der Stellen für JuniorInnen zugänglich ist.

Grafik 15
Juniorstellen 2013/2014

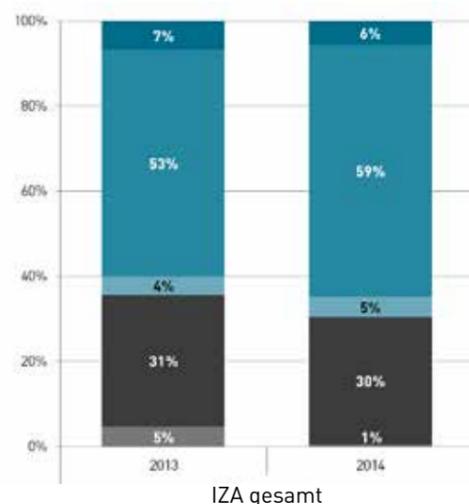


Quelle: Stelleninserate cinfoPoste 2013/2014 (2013: n=677, 2014: n=760)

Die Nachfrage nach Qualifikationen

Für die grosse Mehrheit der offenen Fachstellen in der IZA wird ein Tertiärabschluss verlangt (vgl. **Grafik 16**). Mehr als die Hälfte aller IZA-Inserate mit Angaben zu den Anforderungen zum Bildungsabschluss aus dem Jahr 2014 richten sich an Personen mit einem Master- oder Lizentiatsabschluss einer Universität (59 Prozent), weitere 30 Prozent an Personen mit einem Abschluss einer Fachhochschule oder einer höheren Fachschule (wobei hier Fachhochschulabschlüsse dominant sind). 5 Prozent der Inserate sind für Personen mit einem universitären Bachelor, 6 Prozent für solche mit einem Nachdiplom auf Tertiärstufe offen. Lediglich bei einem Prozent der 2014 inserierten Stellen reicht ein Abschluss auf Sekundärniveau – also ein Berufslehre oder ein Maturitätsabschluss – aus. Im Jahr 2013 liegt dieser Anteil mit 5 Prozent etwas höher, denn insbesondere das EDA und INTERTEAM inserierten damals einige Stellen, für die ein Abschluss auf Sekundärniveau verlangt wurde. Insgesamt zeigen sich aber sowohl zwischen den beiden Jahren als auch zwischen den beiden Teilmärkten nur minimale Unterschiede.

Grafik 16
Stellen je nachgefragtem Bildungsabschluss 2013/2014

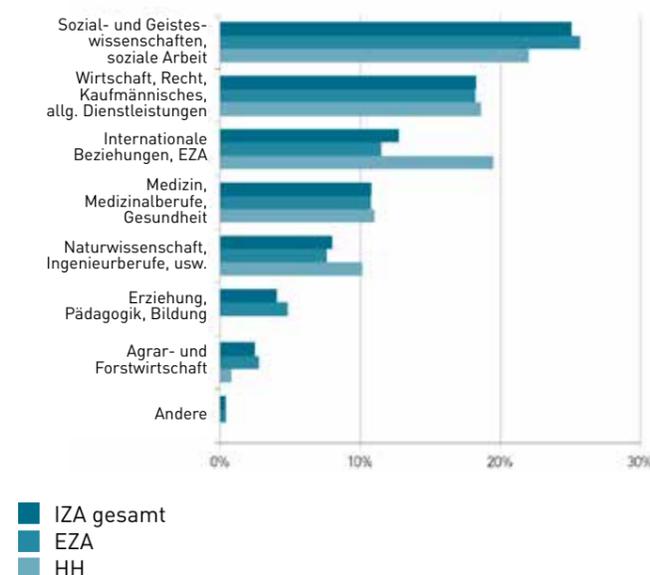


- Nachdiplom/Postgraduate/Doktorat
- Universitäre Hochschule: Master/Lizentiat
- Universitäre Hochschule: Bachelor
- Fachhochschule/Höhere Fachschule
- Berufsbildung/Matura

Quelle: Stelleninserate cinfoPoste 2013/2014 (2013: n=541, 2014: n=572)

Bei der Mehrheit der ausgeschriebenen Stellen werden nicht nur bestimmte Bildungsniveaus verlangt, sondern auch eine oder mehrere spezifische Fachrichtungen.⁵ **Grafik 17** zeigt, zu welchem Anteil der Inserate im Jahr 2014 bestimmte Fachbereiche gefragt sind. Am häufigsten wurde im Jahr 2014 ein Abschluss in «Sozial- und Geisteswissenschaften» verlangt (25 Prozent), gefolgt vom Bereich «Wirtschaft und Recht» (18 Prozent). Ein Abschluss in «Internationale Beziehungen» ist im 2014 insbesondere für die hier untersuchten Stellen in der HH eine oft geforderte Voraussetzung (19 Prozent der HH-Stellen). Eine Interpretation der Gründe für diesen auffallend hohen Anteilswert muss berücksichtigen, dass es sich absolut nur um wenige Stellen, nämlich 23, handelt. Rund die Hälfte dieser Stellen wurde von der Stiftung Terre des hommes und Medair inseriert. Auch Kenntnisse in den «Naturwissenschaften» werden im HH-Bereich häufiger verlangt, wobei hingegen Abschlüsse in der «Agrar- und Forstwirtschaft» eher in den EZA-Inseraten genannt werden.

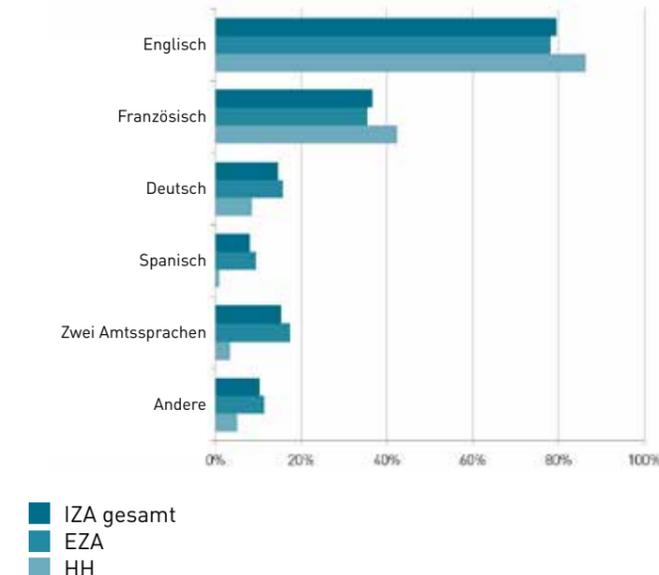
Grafik 17
Stellen je nachgefragtem Fachbereich 2014



Quelle: Stelleninserate cinfoPoste 2014 (n=760)

Für Stellen in der IZA sind Sprachkenntnisse eine zentrale Kompetenz. Englischkenntnisse werden 2014 bei 79 Prozent der Stelleninserate explizit verlangt, Französischkenntnisse bei 37 Prozent (vgl. **Grafik 18**). Diese beiden Sprachen sind für HH-Stellen etwas häufiger eine Voraussetzung als für EZA-Stellen. Bei 15 Prozent der Inserate wird die Beherrschung von (mindestens) zwei Schweizer Amtssprachen erwartet, ohne dass eine Priorisierung vorgenommen wird. Wenn andere Sprachen verlangt sind, dann besteht die Angabe in der Mehrheit der Inserate darin, dass eine zusätzliche UN-Sprache⁶ vorausgesetzt wird. Eine grosse Vielfalt zeigt sich bei den Sprachen, die zwar nicht als Qualifikation für die Stelle verlangt, jedoch zusätzlich erwünscht sind. Oft wird die lokale Sprache des Einsatzlandes, eine afrikanische Sprache wie Kiswahili, (haitianisches) Kreolisch, eine der offiziellen UN-Sprachen oder im Jahr 2014 auch Albanisch oder Serbisch als Vorteil aufgeführt.

Grafik 18
Stellen je nachgefragter Sprache 2014



Quelle: Stelleninserate cinfoPoste 2014 (n=760)

⁴ Als Junior- und Praktikantenstellen werden jene Inserate codiert, die entsprechend bezeichnet sind. Zudem zählen Stellenausschreibungen für Zivildienstleistende im Bereich der IZA dazu, sowie auch alle Stellen, die als «Associate Expert» ausgeschrieben sind.

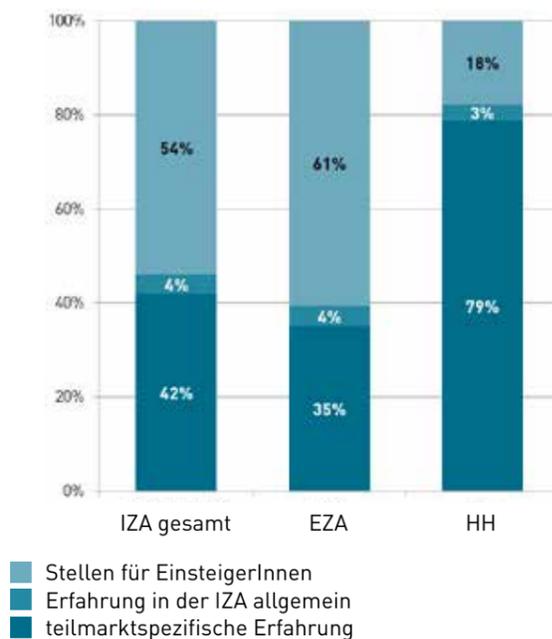
⁵ Bei 60 Prozent der Inserate im Jahr 2014 werden eine oder mehrere spezifische Fachrichtungen verlangt. Codiert wurden jeweils die erste und die zweite Priorität.

⁶ Die offiziellen UN-Sprachen sind Arabisch, Chinesisch, Englisch, Französisch, Russisch und Spanisch.

Aus **Grafik 19** ist ersichtlich, welche IZA-Erfahrung in den im 2014 auf cinfoPoste ausgeschriebenen Inseraten vorausgesetzt wird. In der HH wird bei vier Fünfteln der Stellen teilmarkt-spezifische Erfahrung gefordert. Bei den EZA-Stellen ist hingegen nur für knapp zwei Fünftel der Stellen Erfahrung spezifisch in der EZA verlangt. Allein allgemeine Erfahrung in der IZA wird nur in 4 Prozent der Stellenausschreibungen als ausreichend angegeben. Im EZA-Bereich ist ein beachtlicher Anteil der Stellen auch für EinsteigerInnen zugänglich (61 Prozent), wohingegen nur knapp ein Fünftel der offenen Stellen in der HH für EinsteigerInnen offen ist (18 Prozent). In weniger als 10 Prozent der Inserate wird regions- oder landes-spezifische Erfahrung vorausgesetzt.

Der Stellenanteil für EinsteigerInnen in cinfoPoste hat seit 2010 kontinuierlich zugenommen (vgl. **Grafik 23**, S. 25). Grund dafür ist weder eine Zunahme von Praktikumsstellen, noch von Stellen in der personellen Entwicklungszusammenarbeit (PEZA), die immer schon für EinsteigerInnen offen war. Ursache dieser Änderung ist eine Abnahme der Nennung von IZA-Berufserfahrung in den übrigen Stelleninseraten. Es ist anzunehmen, dass die IZA-Organisationen ihre Ausschreibungs-praxis dahingehend geändert haben, dass sie die Auswahl-prozesse insgesamt offener gestalten. Eine weitere mögliche Erklärung wäre, dass bei der Rekrutierung anstelle von Berufserfahrung in der IZA vermehrt auf die Abschlüsse der IZA-nahen oder IZA-spezifischen Ausbildungsgänge abgestellt wird. cinfo plant, diese Interpretationen mit den HR-Verant-wortlichen von IZA-Organisationen zu überprüfen.

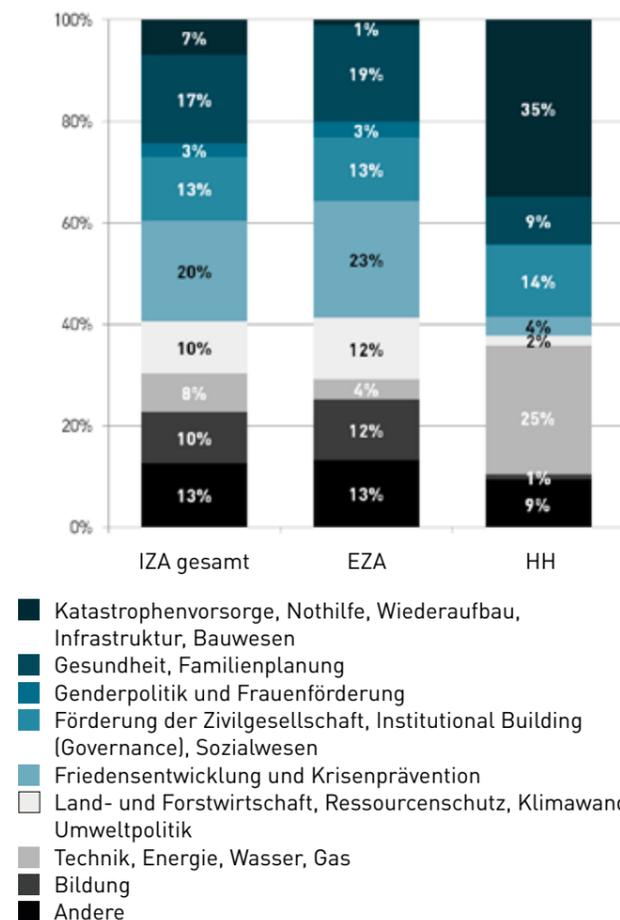
Grafik 19
Stellen je nachgefragter Erfahrung 2014



Quelle: Stelleninserate cinfoPoste 2014 (n=760)

Für die Jahre 2013 und 2014 wurden neu auch die Themen-bereiche untersucht, in denen die ausgeschriebenen Stellen angesiedelt sind. **Grafik 20** zeigt, dass in der HH insbesondere drei Themenbereiche wichtig sind: «Katastrophenvorsorge, Nothilfe, Wiederaufbau, Infrastruktur und Bauwesen» (35 Prozent), «Technik, Energie, Wasser und Gas» (25 Prozent) und «Förderung der Zivilgesellschaft» (14 Prozent). Diese drei Themenbereiche decken drei Viertel aller in cinfoPoste publizierten HH-Stellen ab. In der EZA sind die Bereiche breiter gestreut. Hier haben auch «Friedensentwicklung und Krisen-prävention» (23 Prozent), «Gesundheit- und Familienplanung» (19 Prozent), «Bildung» (12 Prozent), sowie «Land- und Forst-wirtschaft, Ressourcenschutz, Klimawandel und Umweltpolitik» (12 Prozent) gewichtige Anteile.

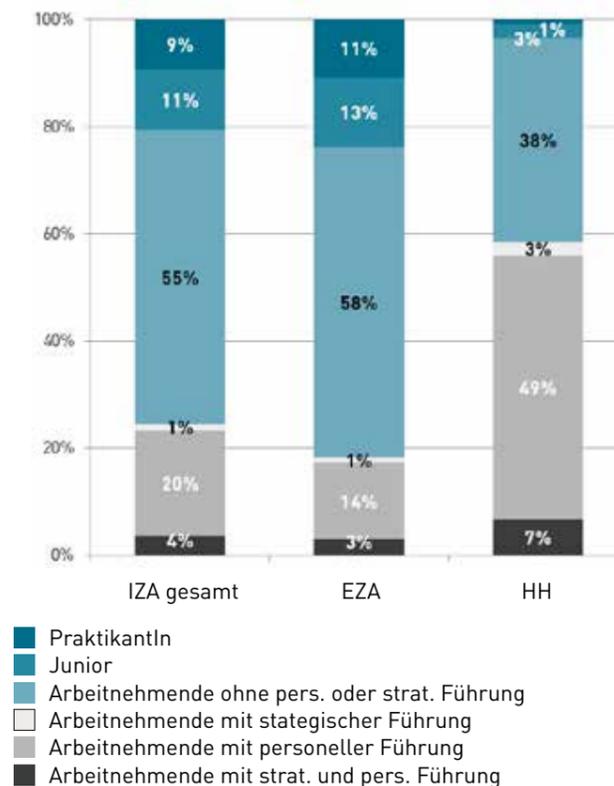
Grafik 20
Stellen je Themenbereich 2014



Quelle: Stelleninserate cinfoPoste 2014 (n=760)

Einen weiteren Eindruck der gesuchten IZA-Profile erlauben die Angaben zur beruflichen Stellung in **Grafik 21**. Insgesamt beinhalten 55 Prozent der im 2014 ausgeschriebenen IZA-Stellen keine personellen oder strategischen Führungsaufgaben, wobei dies bei EZA-Stellen (58 Prozent) weitaus häufiger zutrifft als bei HH-Stellen (38 Prozent). Mitarbeiterführung gehört bei 20 Prozent der IZA-Inserate zum Stellenprofil, findet sich als Aufgabe allerdings viel häufiger in den HH-Stellen (49 Prozent) als in den EZA-Stellen (14 Prozent). Auch die Kombination von personeller und strategischer Führung ist bei den offenen Stellen im Bereich der HH (7 Prozent) öfter vertreten als bei den EZA-Stellen (3 Prozent). Posten für JuniorInnen und für PraktikantInnen (11 Prozent bzw. 9 Prozent der IZA-Stellen) kommen – wie bereits erwähnt – fast nur im EZA-Bereich vor.

Grafik 21
Stellen nach beruflicher Stellung 2014



Quelle: Stelleninserate cinfoPoste 2014 (n=760)

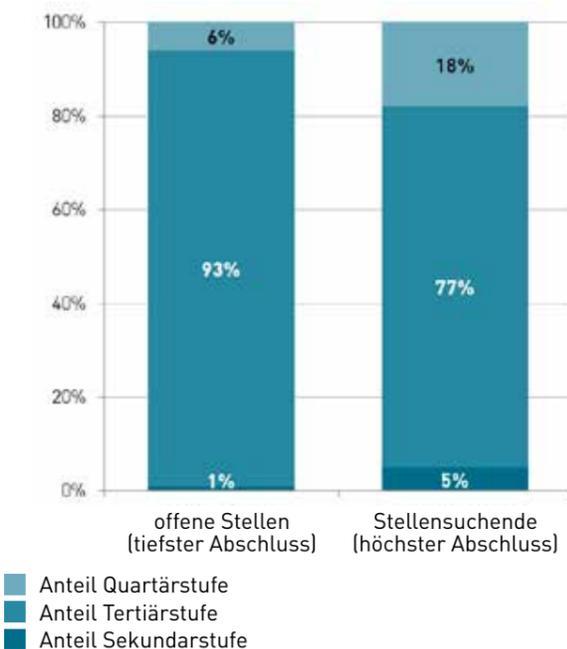
Statistik cinfoPoste
Methode: Kodierung der Inserate des Stellenportals cinfoPoste
Anzahl analysierte Inserate 2013: 677
Anzahl analysierte Inserate 2014: 760

Vergleich von Angebot und Nachfrage

Der Vergleich zwischen der Struktur der Arbeitsnachfrage (offene Stellen in cinfoPoste) und der Struktur des Arbeitsangebots (Stellensuchende, bzw. BenutzerInnen von cinfoPoste) gibt Hinweise darauf, welche Profile im Schweizer Arbeitsmarkt der IZA knapp, beziehungsweise schwierig zu rekrutieren sind. Zudem kann anhand dieses Vergleichs analysiert werden, inwiefern das Online-Stellenportal von cinfo in der Lage ist, Angebot und Nachfrage im Schweizer Arbeitsmarkt der IZA zusammenzuführen.

Grafik 22 zeigt, dass 93 Prozent der offenen Fachstellen, die im Jahr 2014 in cinfoPoste inseriert wurden, einen Bildungsabschluss auf der Tertiärstufe voraussetzen. 95 Prozent der BenutzerInnen von cinfoPoste werden dieser Voraussetzung gerecht: 77 Prozent der Stellensuchenden verfügen über einen tertiären Abschluss, 18 Prozent sogar über einen Bildungsabschluss auf der Quartärstufe. Einen Bildungsabschluss auf der Quartärstufe setzt demgegenüber mit 6 Prozent ein vergleichsweise tiefer Anteil der offenen Stellen voraus, die im Jahr 2014 in cinfoPoste inseriert wurden. Die Stellensuchenden mit einem Abschluss auf Sekundarstufe machen einen Anteil von 5 Prozent an allen Stellensuchenden aus, wohingegen 2014 der Anteil der Stellen, für die ein solcher Abschluss als ausreichend erachtet wird, nur noch 1 Prozent der angebotenen Stellen ausmacht. Insgesamt stimmt aber die Struktur des Stellenangebots hinsichtlich des Niveaus der Bildungsabschlüsse gut mit der Qualifikationsstruktur überein, welche die Gesamtheit der Stellensuchenden aufweist.

Grafik 22
Abschlüsse nach Bildungsstufen 2014

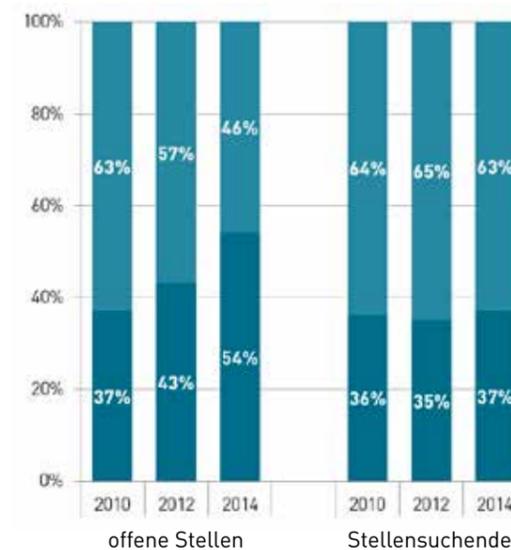


Lesebeispiel: 1 Prozent der 2014 ausgeschriebenen Fachstellen verlangen mindestens einen Ausbildungsabschluss auf Sekundarstufe, während 5 Prozent der Stellensuchenden ihren höchsten Abschluss auf ebendieser gemacht haben.

Quelle: Stelleninserate cinfoPoste 2014 (n = 572) und BenutzerInnenbefragung cinfoPoste 2014 (n = 772)

Die Struktur der Arbeitsnachfrage hinsichtlich der erforderlichen IZA-spezifischen Berufserfahrung hat sich von 2010 bis 2014 verändert (**Grafik 23**): Während noch 2010 63 Prozent der inserierten Stellen explizit Erfahrung in der IZA voraussetzten, liegt dieser Anteil 2014 bei 46 Prozent. Wahrscheinlich liegt dies an einer geänderten Ausschreibungspraxis der IZA-Organisationen (vgl. Die Nachfrage nach Qualifikationen, S. 20–21). Dem steht ein Arbeitsangebot gegenüber, bei dem über den Zeitraum 2010 bis 2014 durchgängig nahezu zwei Drittel der Stellensuchenden über Erfahrung in der IZA verfügen.

Grafik 23
Nachgefragte und vorhandene IZA-Berufserfahrung 2010 / 2012 / 2014



■ Stellen, die Berufserfahrung in der IZA voraussetzen, bzw. Stellensuchenden, die Berufserfahrung in der IZA haben
■ Stellen, die keine Berufserfahrung in der IZA voraussetzen, bzw. Stellensuchenden, die keine Berufserfahrung in der IZA haben

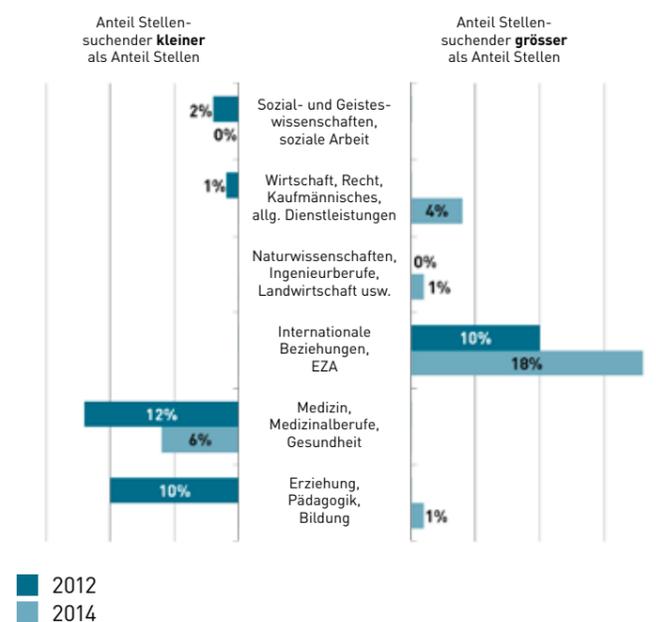
Lesebeispiel: Bei 46 Prozent der ausgeschriebenen Fachstellen 2014 wird Berufserfahrung in der IZA verlangt.

Quelle: Stelleninserate cinfoPoste 2010/2012/2014 (2010: n=772, 2012: n=539, 2014: n=760) und BenutzerInnenbefragung cinfoPoste 2010/2012/2014 (2010: n=348, 2012: n=529, 2014: n=770)

Die Tatsache, dass die Stellensuchenden sehr gut ausgebildet sind und auch über branchenspezifische Berufserfahrung verfügen, weist darauf hin, dass es sich im Schweizer Arbeitsmarkt der IZA tendenziell um einen «Nachfragermarkt» handelt: Die Arbeitsnachfrage (offene Stellen) steht einem vergleichsweise grossen Arbeitsangebot (Stellensuchende) gegenüber. Die Nachfrager (IZA-Arbeitgebende) können, quantitativ betrachtet, auswählen aus einem breiten Angebot, das heisst aus einer Vielzahl an KandidatInnen. In qualitativer Hinsicht kann dies jedoch, je nach gesuchtem Profil, anders aussehen. Die Erfahrung von cinfo zeigt, dass es für IZA-Organisationen oft schwierig ist, Personen zu finden mit genau der Kombination von Kompetenzen, die für eine bestimmte Stelle nötig ist. Weiter reduzieren Voraussetzungen wie Bereitschaft zu Einsätzen in fragilen Kontexten und spezielle Sprachkenntnisse die Anzahl passender KandidatInnen.

Der Vergleich der Struktur der offenen Stellen mit derjenigen der Stellensuchenden in Bezug auf den Fachbereich der Ausbildung (vgl. **Grafik 24**, hellblaue Balken) lässt den Schluss zu, dass im Jahr 2014 IZA-Stellen im Gesundheitsbereich auf ein vergleichsweise kleines Angebot an Stellensuchenden trafen. Weiter stehen den 31 Prozent an Stellensuchenden mit einer Qualifikation im Bereich «Internationale Beziehungen/EZA» nur 13 Prozent an Stellen gegenüber, die explizit auch eine solche Qualifikation verlangen (18%). Auch im Bereich «Wirtschaft, Recht, Kaufmännisches, allg. Dienstleistungen» übersteigt der Anteil der Stellensuchenden denjenigen der inserierten Stellen (4 Prozent). Bei den anderen Fachbereichen stimmen die Angebots- und die Nachfragestruktur ziemlich gut überein.

Grafik 24
Stellenangebote und -suchende je Fachbereich 2012 / 2014



Lesebeispiel: Im Jahr 2014 liegt der Anteil der Stellensuchenden mit einem Abschluss im Bereich «Internationale Beziehungen, EZA» um 18 Prozentpunkte höher als der Anteil der Stelleninserate, die eine Qualifikation in diesem Bereich verlangen.

Quelle: Stelleninserate cinfoPoste 2012/2014 (2012: n=228, 2014: n=760) und BenutzerInnenbefragung cinfoPoste 2012/2014 (2012: n=518, 2014: n=724)

Marktvolumen, Beschäftigte und Löhne

Im Vergleich zum Jahr 2012 haben sich einige Veränderungen ergeben. Die Übersicht (**Grafik 24**) zeigt, wie gross die Differenzen sind zwischen den Anteilen an Stellenangeboten und Stellensuchenden je Fachbereich in den Jahren 2012 und 2014.

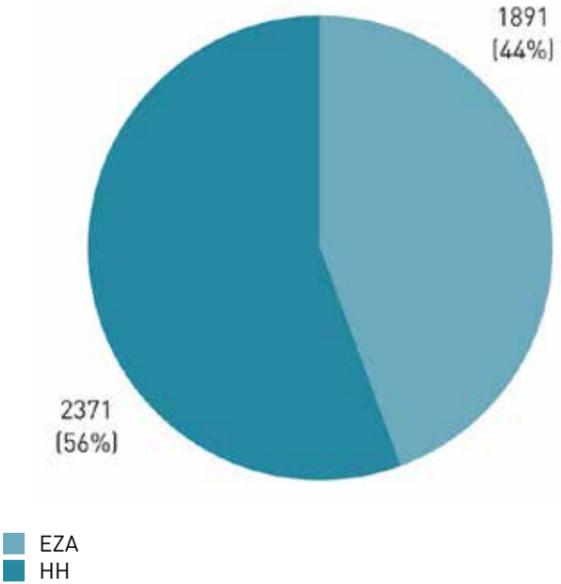
Ist für 2012 noch festzustellen, dass der Anteil von BenutzerInnen von cinfoPoste mit Ausbildung in den Bereichen «Erziehung, Pädagogik, Bildung» und «Medizin, Medizinalberufe, Gesundheit» geringer ist als der Anteil der offenen Stellen in cinfoPoste, die eine Ausbildung in diesen Fachbereichen voraussetzen, trifft dies 2014 nur noch für den Bereich «Medizin, Medizinalberufe, Gesundheit» zu. Letzteres ist auf einen anteilmässigen Rückgang der inserierten Stellen im Gesundheitsbereich zurückzuführen, wohingegen der Anteil derjenigen, die im Gesundheitsbereich eine Stelle suchen, stabil geblieben ist. Verändert hat sich auch die Situation im Bereich «Wirtschaft, Recht, Kaufmännisches, allg. Dienstleistungen»: Neu zeigt sich im 2014 der bereits erwähnte Überhang des Anteils der Stellensuchenden um 4 Prozentpunkte.

«Für Profile aus Medizin und Gesundheit gibt es mehr offene Stellen als Stellensuchende auf cinfoPoste.»

Das Marktvolumen

Werden ausschliesslich die IZA-Fachstellen betrachtet, zeigt sich gemäss den Angaben aus der ArbeitgeberInnenbefragung in den Jahren 2011 bis 2012 ein Wachstum des Schweizer Arbeitsmarkts der IZA im einstelligen Prozentbereich. Von 2013 bis 2014 ergibt die Hochrechnung ein Nullwachstum. Der Schweizer Arbeitsmarkt der IZA umfasst im Jahr 2014 – gemäss der hier angewandten Definition¹ – 4'262 Vollzeitäquivalente, die sich auf 4'984 Beschäftigte verteilen (**Grafik 25**). Das Volumen des Teilmarkts der humanitären Hilfe (HH) hat sich in den Jahren 2013 bis 2014 um rund 6 Prozent verringert, während der Teilmarkt der Entwicklungszusammenarbeit (EZA) um rund 6 Prozent gewachsen ist. Für den Teilmarkt der EZA hat sich somit die Einschätzung der ArbeitgeberInnen im letzten Bericht bestätigt, dass mit einem Wachstum der Anzahl Stellen zu rechnen sei. Die Anteile der Teilmärkte am Schweizer Arbeitsmarkt der IZA betragen neu 56 Prozent (HH) beziehungsweise 44 Prozent (EZA). Die grösste Arbeitgeberin ist weiterhin das Internationale Komitee vom Roten Kreuz (IKRK) mit einem Marktanteil von 35 Prozent.

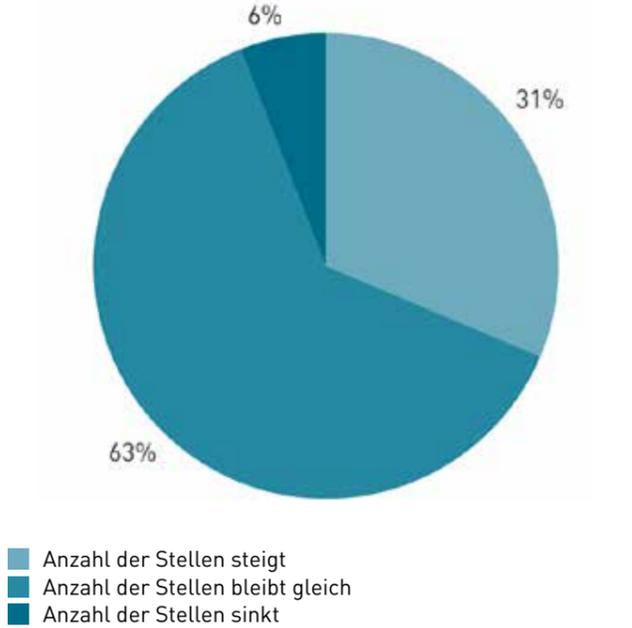
Grafik 25
Marktvolumen 2014: Vollzeitäquivalente



Quelle: ArbeitgeberInnenbefragung 2015 (n=91)

Grafik 26 zeigt, wie sich das Marktvolumen voraussichtlich weiterentwickeln wird: 31 Prozent der ArbeitgeberInnen geben an, dass im 2015 die Anzahl der Fachstellen zunehmen wird, während nur 6 Prozent von einem Stellenabbau in ihrer Organisation ausgehen. Bei den restlichen 63 Prozent der ArbeitgeberInnen wird die Stellensituation etwa gleich bleiben wie im 2014. Demnach wäre für 2015 allenfalls mit einem leichten Wachstum des Arbeitsmarkts zu rechnen. Es muss aber bedacht werden, dass die Stellensituation bei mehreren IZA-Organisationen, darunter das IKRK, sehr eng mit der geopolitischen Lage verknüpft ist und deshalb kaum im Voraus geplant werden kann.

Grafik 26
Marktvolumen 2015: Einschätzung der Entwicklung



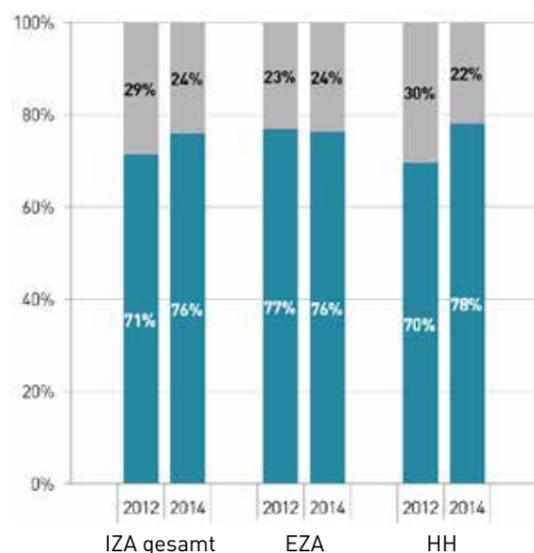
Quelle: ArbeitgeberInnenbefragung 2015 (n=67)

Die Angaben in diesem Bericht betreffen gemäss der getroffenen Arbeitsmarktdefinition (vgl. S. 6) nur Stellen für IZA-Fachpersonen. Supportfunktionen wie z.B. Fundraising, HR oder Finanzcontrolling werden nicht zum IZA-Arbeitsmarkt gerechnet. Trotzdem sollen diese Stellen nicht unerwähnt bleiben. Sie machen rund ein Viertel der 6'829 Stellen bei IZA-ArbeitgeberInnen aus. **Grafik 27** zeigt, wie sich der Anteil der Supportfunktionen von 2012 bis 2014 insgesamt und je Teilmarkt entwickelt. In der EZA liegt der Anteil bezogen auf die Vollzeitäquivalente fast stabil bei 23, respektive 24 Prozent. In der HH zeigt sich ein deutlicher Rückgang von 30 auf 22

¹ Vgl. die Definition des Schweizer Arbeitsmarkts der IZA, S. 6

Prozent. Für die IZA insgesamt resultiert damit ein Rückgang der Supportfunktionen von 29 auf 24 Prozent. Ein wichtiger Grund für den Rückgang in der HH sind nach Auskunft des IKRK sogenannte Residenzialisierungsprozesse, d.h. dass Arbeiten, die zuvor internationale Mitarbeitende mit Schweizer Arbeitsvertrag erledigten, zunehmend an lokale Angestellte vor Ort übergeben werden. Diese Stellen sind somit nicht mehr Teil des Schweizer Arbeitsmarktes der IZA.

Grafik 27
Fach- und Supportstellen an den Vollzeitäquivalenten 2012/2014



■ Supportstellen
 ■ IZA-Fachstellen (HH und EZA)

Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2013/2015 (n=53)

Die Art der Stellen und die Zusammensetzung des Personals

Bei den Fachstellen in der IZA handelt es sich nur bei 13 Prozent um Teilzeitstellen (vgl. **Grafik 28**). Betrachtet man die Angaben für die beiden Teilmärkte, so zeigt sich, dass der tiefe Anteil an Teilzeitstellen hauptsächlich auf die Situation in der HH zurückzuführen ist: In der HH wurden im 2014 nur 2 Prozent der Stellen in Teilzeit besetzt. Es ist nachvollziehbar, dass ein Einsatz in einem kriegs- oder katastrophenversehrten Gebiet kaum in Teilzeit geleistet werden kann. Im Bereich der EZA hingegen liegt der Anteil an Teilzeitstellen mit 28 Prozent näher beim schweizerischen Mittel (35 Prozent). Nach der Erfahrung von info betreffen Teilzeitstellen vor allem Anstellungen in der

Schweiz. Bei Auslandseinsätzen in beiden Teilmärkten handelt es sich in der Regel um Vollzeitstellen. Der Anteil Teilzeitstellen bei den EZA-Stellen in der Schweiz ist deshalb vermutlich gleich hoch oder höher als im schweizerischen Mittel.

Ein Vergleich der aktuellen Werte mit jenen der Jahre 2010 und 2012 zeigt, dass der Anteil an Teilzeitstellen in der EZA zwischen 2010 und 2012 um 4 Prozentpunkte zunimmt. Konkret bedeutet das, dass im 2012 rund 40 EZA-Teilzeitstellen mehr angeboten wurden als im 2010. Seit 2012 ist der Anteil an Teilzeitstellen in der EZA stabil. Im Bereich der HH hat sich die Tendenz akzentuiert, keine Teilzeitstellen anzubieten. Von 4 Prozent im 2010 sank deren Anteil in der HH auf 2 Prozent im 2014.

Grafik 28
Voll- und Teilzeitstellen an den IZA-Fachstellen 2014

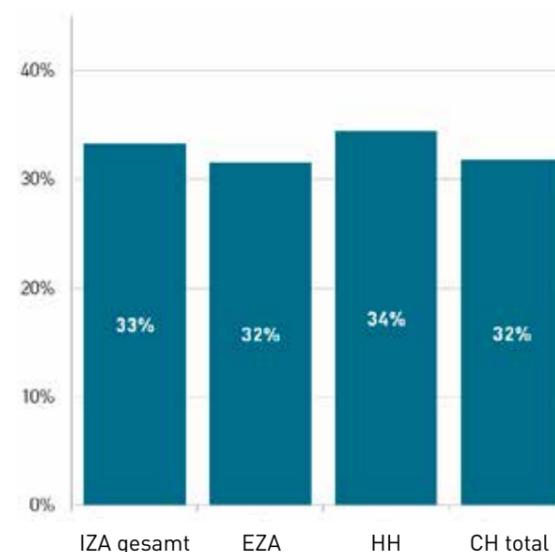


■ Teilzeit (bis 89%)
 ■ Vollzeit (ab 90%)

Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2015 (n=48) und Bundesamt für Statistik BFS, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2014

Der Anteil der Beschäftigten mit Führungsaufgaben an allen Fachpersonen in der IZA ist in **Grafik 29** dargestellt. In der IZA bekleiden 33 Prozent der Beschäftigten eine Führungsposition. In der Schweizer Erwerbsbevölkerung liegt dieser Anteil mit 32 Prozent auf gleicher Höhe.

Grafik 29
IZA-Fachstellen mit Führungsfunktion 2014

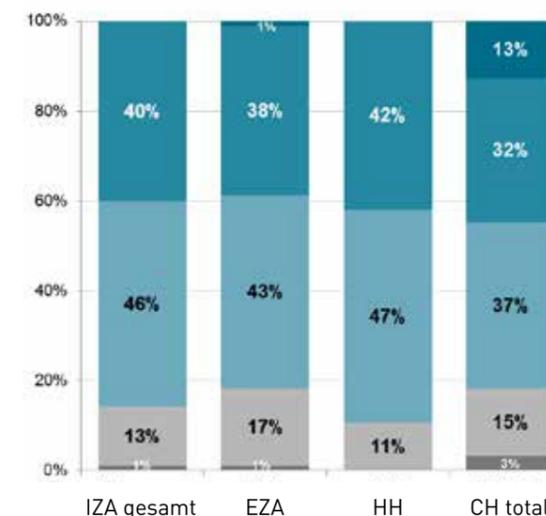


Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2015 (n=60) und Bundesamt für Statistik BFS, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2014

Die Altersstruktur der Beschäftigten in der IZA unterscheidet sich insofern markant von der Gesamtheit der Erwerbstätigen in der Schweiz, als in der IZA kaum Personen unter 25 Jahren beschäftigt sind. In der gesamten Erwerbsbevölkerung hingegen liegt der Anteil der unter 25-Jährigen bei 13 Prozent (**Grafik 30**). Das liegt daran, dass die meisten IZA-Stellen einen Hochschulabschluss voraussetzen – eine Anforderung, der die 15 bis 24-Jährigen in der Regel noch nicht genügen (können). Ohne Berücksichtigung der unter 25-Jährigen sind die Beschäftigten in der IZA leicht jünger als diejenigen in der gesamten Erwerbsbevölkerung, wie eine vertiefte Analyse der Daten zeigt. Ein Vergleich der Teilmärkte EZA und HH ergibt, dass einerseits der Anteil über 55-jähriger Personen in der EZA um 7 Prozentpunkte höher liegt als in der HH, während in der HH der Anteil der Beschäftigten unter 40 Jahren um 3 Prozentpunkte höher ist.

In der letzten Ausgabe dieses Berichts wurden die Daten zur Altersstruktur dahingehend interpretiert, dass sich die Altersstruktur der IZA der demografischen Alterung in der Schweiz insgesamt angenähert hat. Dieser Schluss lässt sich für das Jahr 2014 aufgrund der Datenlage nicht mehr ziehen. Eine Datenanalyse der Veränderungen über die drei Erhebungsjahre 2010, 2012 und 2014 muss auf die Angaben derjenigen Befragten abstellen, die für alle drei Jahre Angaben gemacht haben. Leider ist jedoch der Anteil an Organisationen, welche Angaben zu allen drei Jahren geliefert haben, nicht ausreichend gross, um zuverlässige Aussagen zu treffen.

Grafik 30
Altersstruktur der Beschäftigten 2014



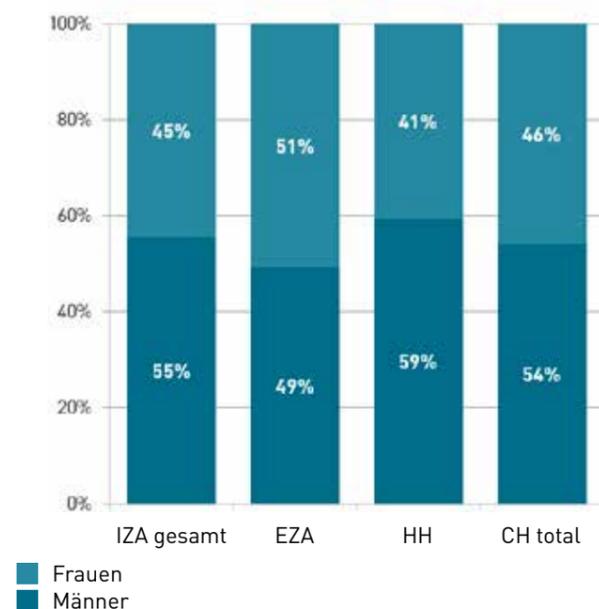
■ 15-24 Jahre
 ■ 25-39 Jahre
 ■ 40-54 Jahre
 ■ 55-64 Jahre
 ■ älter als 64 Jahre

Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2015 (n=50) und Bundesamt für Statistik BFS, Erwerbstätigenstatistik 2014

Gesamthaft sind in der IZA 55 Prozent der Beschäftigten männlich und 45 Prozent weiblich. Diese Verteilung entspricht fast genau derjenigen der gesamten Erwerbsbevölkerung der Schweiz («CH total» in **Grafik 31**). Wird nur der Teilmarkt EZA betrachtet, ist der Anteil der Männer mit 49 Prozent etwas tiefer als derjenige der Frauen. Im Bereich der HH überwiegt der Anteil der Männer mit 59 Prozent (vgl. **Grafik 31**). Die Anteile Beschäftigter nach Geschlecht sind über die beobachteten Jahre 2010 bis 2014 nahezu stabil geblieben. Nur im Bereich der EZA lassen die Daten die Interpretation zu, dass allenfalls der Anteil der Frauen um wenige Prozentpunkte gestiegen ist.

Diese Stabilität der Anteile Beschäftigter nach Geschlecht steht in markantem Gegensatz zur Beobachtung von info, dass sich für die Nachwuchsstellen, welche die schweizerische Bundesverwaltung finanziert, deutlich mehr Frauen als Männer bewerben und dass ein deutlich höherer Anteil Frauen als Männer (rund 60 zu 40 Prozent) Aus- und Weiterbildungen absolviert, die für die Arbeit in der IZA qualifiziert (vgl. **Grafik 8**, S. 13).

Grafik 31
Beschäftigte nach Geschlecht 2014



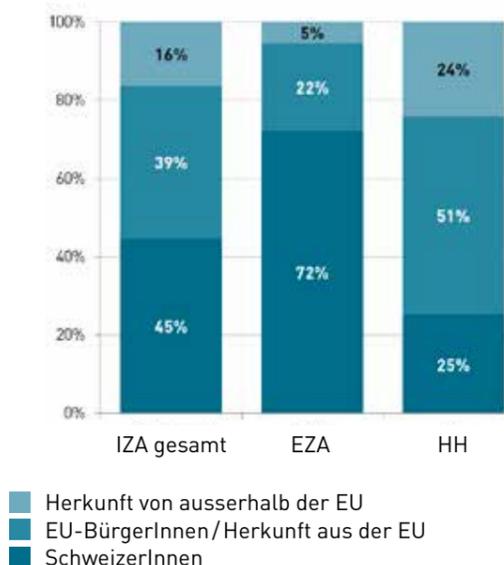
Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2015 (n=63) und Bundesamt für Statistik BFS, Erwerbstätigenstatistik 2014

In der Befragung zum Jahr 2014 wurde auch die Nationalität der in der IZA beschäftigten Fachpersonen² erhoben (**Grafik 32**). Insgesamt sind mit 45 Prozent fast die Hälfte der in der IZA Beschäftigten SchweizerInnen, Beschäftigte mit einem EU-Pass machen 39 Prozent aus und 16 Prozent stammen ursprünglich aus Ländern ausserhalb der EU.

Im Teilmarkt der EZA liegt der Anteil der ausländischen Beschäftigten bei 27 Prozent. Bei den Angestellten der Bundesverwaltung im Bereich der EZA kommt nur ein minimaler Anteil von 3 Prozent von ausserhalb der Schweiz. Dies bildet die Tatsache ab, dass zu einer diplomatischen und konsularischen Karriere, wie auch zu den EZA-Nachwuchsprogrammen des Bundes nur SchweizerInnen zugelassen werden. Die NPO im Bereich der EZA sind jedoch relativ «international». Dort liegt der Ausländeranteil der Beschäftigten bei 39 Prozent.

Im Teilmarkt der HH überwiegen die ausländischen Beschäftigten markant. Ihr Anteil liegt bei 76 Prozent. Diese «Internationalität» der HH ist überwiegend ein Abbild der Herkunftsstruktur der Fachpersonen des IKRK, bei welcher der Anteil von NichtschweizerInnen bei 80 Prozent liegt. Ohne Berücksichtigung des IKRK läge der Anteil ausländischer Beschäftigter in der HH noch bei 54 Prozent.

Grafik 32
Nationalität der Beschäftigten 2014



Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2015 (n=63) und Bundesamt für Statistik BFS, Erwerbstätigenstatistik 2014

Die Löhne und die Lohnentwicklung

Die Löhne in der IZA sind seit 2012 weitgehend stabil (vgl. **Grafik 33**). Die IZA-Fachpersonen erhalten im Jahr 2014 durchschnittlich einen Jahreslohn von rund 130'000 CHF, bezogen auf ein Jahressoll von 1920 Stunden (exklusive Ferien und Feiertage). Dies bedeutet einen minimalen Anstieg von 1 Prozent gegenüber 2012. Im staatlichen und supranationalen Bereich sowie bei den privatwirtschaftlichen Unternehmen zeigt sich ein Anstieg der Löhne um 4 beziehungsweise 2 Prozent. Bei den NPO ist ein minimaler Rückgang von rund 1 Prozent sichtbar.

Mit einem Durchschnitt von rund 141'000 CHF erhalten die IZA-Fachpersonen der Kategorie «staatliche Stellen/supranationale Organisationen» die höchsten Löhne. Der Lohn der bei NPO angestellten IZA-Fachpersonen ist im Durchschnitt rund 40'000 CHF tiefer. Dabei muss beachtet werden, dass Personen, die Einsätze im Ausland leisten (sogenannte internationale Mitarbeitende), bei einigen NPO einen der Kaufkraft vor Ort angepassten, tieferen Lohn erhalten. Ohne solche kaufkraftbereinigten Löhne würde der Durchschnittslohn bei den NPO pro Jahr rund 7'000 CHF höher liegen, also bei durchschnittlich rund 109'000 CHF. Der Durchschnittslohn bei privatwirtschaftlichen Unternehmen liegt mit rund

116'000 CHF zwischen den beiden anderen Kategorien. Allerdings haben diese Unternehmen nur eine marginale quantitative Bedeutung für den Schweizer Arbeitsmarkt der IZA, denn sie beschäftigen nur knapp 1 Prozent aller IZA-Fachpersonen.

Grafik 33
Durchschnittslöhne nach Art der Organisation 2012/2014



Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2013/2015 (n=38)

Anmerkung: Es handelt sich um Bruttojahreslöhne (gem. CH-Lohnausweis Pt. 8). Die Löhne wurden entsprechend der zu leistenden Arbeitsstunden pro Jahr standardisiert auf 1920 Arbeitsstunden³ (analog zur Praxis des Bundesamts für Statistik BFS).

³ Die absolute Höhe der standardisierten Löhne im vorliegendem Bericht kann nicht mit derjenigen in den letzten zwei Ausgaben verglichen werden, da die Löhne dort noch auf 2'080 Arbeitsstunden pro Jahr standardisiert wurden. Die für diesen Bericht durchgeführte Standardisierung auf 1'920 Arbeitsstunden pro Jahr bildet die realen Verhältnisse besser ab.

Teilnehmende Arbeitgebende

Wie sich die Löhne 2015 voraussichtlich entwickeln, zeigt **Grafik 34**: Bei fast der Hälfte der befragten IZA-Organisationen (47 Prozent) bleiben die Löhne nominal gleich wie im Vorjahr. 14 Prozent der befragten IZA-Organisationen gewährten per 2015 einen Teuerungsausgleich, teilweise mit zusätzlichen generellen oder individuellen Erhöhungen.⁴ Bei weiteren 12 Prozent der Arbeitgebenden erfolgte eine generelle Lohnerhöhung. Bei den restlichen 27 Prozent der Organisationen werden individuelle Lohnanpassungen vorgenommen, meist als individuelle Lohnerhöhungen, in einzelnen Fällen als Neuberechnung, beziehungsweise -bewertung aller Löhne und/oder Arbeitsplätze und daraus folgenden Lohnanpassungen.

Arbeitgebendenbefragung

Zeitraum: 11.3. – 30.3.2015

Methode: Online- und E-Mail-Befragung

Anzahl Angeschriebene: 139

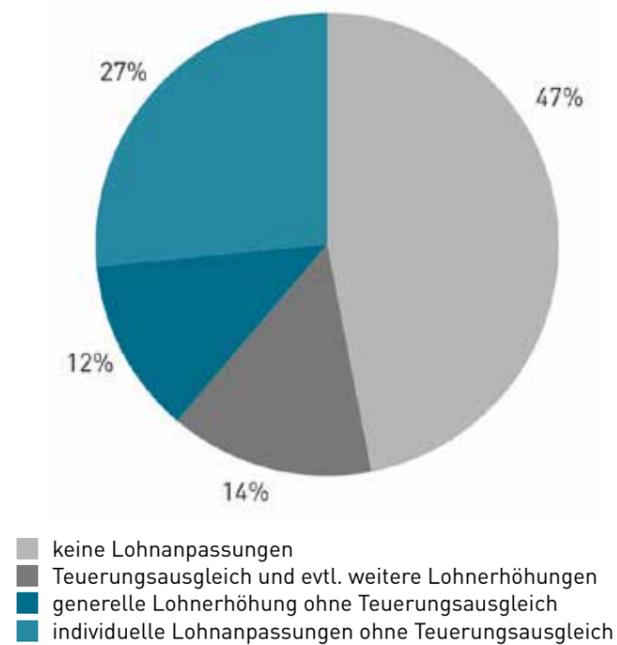
Antwortende/Rücklauf: 98 (71 Prozent)

davon:

a) ganzer Fragebogen: 73 (53 Prozent)

b) Kurzfragebogen: 25 (18 Prozent)

Grafik 34
Voraussichtliche Lohnentwicklung 2015



Quelle: Arbeitgebendenbefragung 2015 (n=49)

«Bei fast der Hälfte der IZA-Organisationen bleiben die Löhne 2015 auf gleichem Niveau wie 2014.»

ACT Alliance
 ADES Association pour le Développement de l'Energie Solaire
 ADRA Schweiz. Adventistische Entwicklungs- und Katastrophenhilfe
 Amnesty International Schweiz
 Ärzte ohne Grenzen MSF
 bioRe – Remei AG
 Biovision – Stiftung für ökologische Entwicklung
 Brücke-Le Pont
 Caritas Schweiz
 CEAS Centre Écologique Albert Schweitzer
 Center for Humanitarian Dialogue
 Centre for Development and Environment CDE
 cfd – Christlicher Friedensdienst
 Christoffel Blindenmission CBM (Schweiz)
 COMUNDO / Bethlehem Mission Immensee
 CO-OPERAID
 DM-échange et mission
 Eidg. Departement für auswärtige Angelegenheiten EDA /DEZA
 EIRENE Suisse
 Enfants du Monde
 EvB – Erklärung von Bern
 FAIRMED
 Fastenopfer Katholisches Hilfswerk Schweiz
 FIDES – Financial Systems Development
 Fondation CARE International
 Fondation Hirondelle
 Fondation Suisse du Service Social International
 foraus – Forum Aussenpolitik
 Geneva Call – Appel de Genève
 Geneva Centre for Security Policy
 Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces
 DCAF
 Gerster Consulting GmbH
 Gesellschaft für bedrohte Völker-Schweiz GfbV
 GICHD – Geneva International Centre for Humanitarian Demining
 Green Cross International
 Handicap International Section suisse
 HEKS – Hilfswerk der Evangelischen Kirchen Schweiz
 HELVETAS Swiss Intercooperation
 Humanitarian Accountability Partnership International
 IAMANEH Schweiz

IDMC – Internal Displacement Monitoring Centre
 INFRAS
 INTERACTION
 International AIDS Society IAS
 International Rescue Committee
 Internationales Komitee vom Roten Kreuz IKRK
 Interpeace
 INTERTEAM
 KEK-CDC Consultants
 Max Havelaar Stiftung Schweiz
 Medair
 Médecins du Monde-Suisse
 Medicus Mundi Schweiz
 mission 21
 Miva Schweiz
 Oikocredit Deutsche Schweiz
 PBI-Schweiz
 Peace Watch Switzerland
 Save the Children Schweiz
 Schluter SA
 Schweizerisches Rotes Kreuz SRK
 Sentinelles
 skat foundation / skat Consulting AG
 Solidar Suisse
 SolidarMed
 Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
 Stiftung Brot für alle
 Stiftung Kinderdorf Pestalozzi
 Stiftung Terre des hommes
 Stiftung Usthi
 Stiftung Vivamos Mejor
 Swiss Academy for Development
 Swiss Foundation for Mine Action
 SWISSAID
 Swisscontact
 swisspeace, Schweizerische Friedensstiftung
 Syngenta Foundation for Sustainable Agriculture
 terre des hommes schweiz
 Transparency International Schweiz
 Ueberseeische Missions-Gemeinschaft
 Vétérinaires Sans Frontières Suisse
 wise-philanthropy advisors
 World Vision Schweiz

⁴ Bei den zusätzlichen generellen Erhöhungen handelt es sich um Realloohnerhöhungen. Mit den zusätzlichen individuellen Erhöhungen sind leistungsbezogene Anstiege, automatische Lohnerhöhungen gemäss Dienstalter und Kombinationen von beidem gemeint.

Genf – Hauptstadt der humanitären Hilfe und Plattform für die IZA

Genf hat sich in den vergangenen Jahrzehnten zum weltweit bedeutendsten Zentrum der humanitären Hilfe und der internationalen Zusammenarbeit (IZA) im Bereich der Menschenrechte entwickelt. Genf spielt auch bei der internationalen wirtschaftlichen Kooperation eine wichtige Rolle. Die Calvin-Stadt ist damit auch zum wichtigsten Standort des Schweizer Arbeitsmarktes im Bereich der IZA geworden.

Während Bern, die Hauptstadt der Schweiz, in Entwicklungs- und Schwellenländern nur wenigen Personen ein Begriff ist, haben dagegen schon fast alle von Genève oder Geneva gehört. Mit dem europäischen UNO-Sitz, dem Sitz des Internationalen Komitees vom Roten Kreuz (IKRK), dem Sitz des UNO-Flüchtlingshilfswerkes (UNHCR) und als ehemaliger Standort des Völkerbundes ist Genf in Südamerika, Afrika und Asien fast jedermann ein Begriff. Genf hatte sich nach dem zweiten Weltkrieg auch als neutraler Ort für politische Verhandlungen einen Namen gemacht. Hier trafen sich während des Kalten Krieges die Präsidenten der USA und der Sowjetunion, in Genf wurde versucht, den Angriff der alliierten Streitkräfte auf den Irak im letzten Moment noch abzuwenden und am Genfer See fanden die Verhandlungen zur Beendigung des Balkan-Krieges statt.

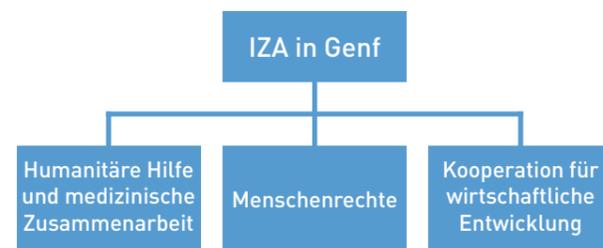
Als Ort für internationale politische Verhandlungen spielt Genf auch heute noch eine wichtige Rolle, wie die Begegnungen zwischen den Aussenministern der USA und dem Iran, John Kerry und Javad Zarif, zur Beilegung des Atomstreits zeigen, und das Gleiche gilt für Genf als IZA-Standort. Seit dem Fall der Berliner Mauer hat dieser mit der Schaffung des UNO-Hochkommissariats für Menschenrechte (OHCHR) und der Gründung der Welthandelsorganisation (WTO) sogar noch an Bedeutung gewonnen, und die humanitären Organisationen sind weiter stark gewachsen. Der Schweizer Bundesrat und die Genfer Regierung fördern den internationalen Standort Genf – la Genève internationale – zudem tatkräftig mit finanzieller Hilfe und politischem Sukkurs. Zurzeit laufen mehrere Projekte für den Ausbau oder die Renovation von Sitzen internationaler Organisationen. So hat die Schweiz die ersten Etappen zur Renovation des UNO-Sitzes finanziert und unterstützt die Weltgesundheitsorganisation (WHO) bei der Errichtung eines neuen Sitzgebäudes.

Drei Cluster von globaler Bedeutung

Im Bereich der IZA haben sich in Genf während der vergangenen Jahrzehnte drei thematische Cluster entwickelt, die von globaler Bedeutung sind. Das grösste Cluster betrifft den Sektor der humanitären Hilfe und der medizinischen Zusammenarbeit, das zweite den Bereich Menschenrechte

und das dritte die Kooperation für wirtschaftliche Entwicklung. In allen drei Clustern spielen neben internationalen Organisationen auch nationale und zahlreiche Nichtregierungsorganisationen (NGO) eine wichtige Rolle. Im humanitären Bereich sind die Schweizer Organisationen IKRK und Ärzte ohne Grenzen MSF führend, sowie das UNHCR und die Internationale Organisation für Migration (IOM). Im Bereich der medizinischen Kooperation fällt die Führungsrolle der WHO zu. Eine wichtige Rolle spielen zudem das UNO-Programm zur Bekämpfung von HIV/Aids (UNAIDS) und die Vaccine Alliance (GAVI).

Die Genfer IZA in thematischen Clustern



cinfo

Im Cluster für Menschenrechte spielen das UNO-Hochkommissariat für Menschenrechte (OHCHR) und der Hochkommissar für Menschenrechte die wichtigste Rolle. Daneben sind in Genf fast 250 NGOs tätig, die hauptsächlich im Zusammenhang mit den Tagungen des UNO-Menschenrechtsrates und der verschiedenen UNO-Komitees zur Überprüfung der Umsetzung und Respektierung der Menschenrechtskonventionen aktiv sind.

Zu den wichtigsten Akteuren im Bereich der wirtschaftlichen Kooperation gehören die UNO-Organisation für Handel und Entwicklung (UNCTAD), die WTO, die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) und die Organisation für den Schutz von geistigem Eigentum (WIPO), die alle ihren Sitz in Genf haben. Bis 1990 hatten die ILO und die UNCTAD die Führungsrolle im Cluster für wirtschaftliche Kooperation inne. In den vergangenen Jahren wurde diese allerdings von der WTO übernommen, die zur zentralen Instanz für die Entwicklung des multilateralen Handels avancierte, während UNCTAD und ILO nicht zuletzt auch wegen der Globalisierung eher etwas an Bedeutung verloren. Auch die meisten Entwicklungsländer erachten die Tätigkeit der WTO inzwischen als wichtiger als diejenige der UNCTAD. Wegen der sich seit Jahren hinschleppenden Verhandlungen zum Abschluss der Doha-

Beim IKRK als grossem Arbeitgeber in Genf sind 27 % der Angestellten SchweizerInnen.



Runde¹ hat in jüngster Zeit allerdings auch die WTO etwas an Gewicht verloren. Immer mehr Staaten setzen wegen der nur schwer überbrückbaren Differenzen zwischen Industrie- und Entwicklungsländern statt auf multilaterale auf bilaterale oder regionale Verhandlungen, um den Waren- und Dienstleistungshandel weiter zu erleichtern.

Anhaltendes Wachstum bei humanitären Organisationen

Diese Entwicklung hat dazu geführt, dass die Organisationen für wirtschaftliche Kooperation in den vergangenen Jahren kaum mehr gewachsen sind. Für die Akteure im humanitären und medizinischen Bereich trifft das Gegenteil zu. Angesichts der Tatsache, dass das menschliche Leid und die Zahl der Konflikte nicht ab, sondern weiter zugenommen hat, sind die Organisationen in diesem Bereich weiter gewachsen. Und dies obwohl verschiedene wichtige Akteure, wie beispielsweise das UNHCR, die WHO und das IKRK, aus Kostengründen damit begonnen haben, einzelne Abteilungen im administrativen und logistischen Bereich in andere Länder mit tieferen Lohnkosten auszulagern (vgl. Interview, S. 39).

¹ Bei der Doha-Runde handelt es sich um die derzeit laufende Verhandlungsrunde zwischen den Mitgliedstaaten der WTO zur weiteren Reformierung des internationalen Handelssystems. Dadurch sollen Handelshemmnisse beseitigt oder zumindest teilweise weiter abgebaut werden. Inoffiziell wird die Runde als Doha Development Agenda bezeichnet, da bei den Verhandlungen speziell auf die Interessen der Entwicklungsländer Rücksicht genommen werden soll.

Diese Entwicklung spiegelt sich auch in den statistischen Angaben zu «la Genève internationale» wider. Gemäss Erhebungen der Genfer Behörden stieg die Zahl der bei internationalen Organisationen beschäftigten Personen zwischen 2006 und 2014 von etwa 19'000 auf fast 23'000 an. Bei den zahlreichen NGOs in Genf arbeiten inzwischen über 2'200 Personen.

Es ist deshalb klar, dass dem Standort Genf für den Arbeitsmarkt der IZA in der Schweiz eine wichtige Rolle zufällt. Das IKRK ist für Schweizer Arbeitnehmende im humanitären Bereich trotz der Internationalisierung der Organisation in den vergangenen Jahrzehnten immer noch der wichtigste Arbeitgeber. Von den insgesamt 3'510 Angestellten sind immer noch 27%² oder etwa 950 Personen SchweizerInnen. Auch MSF Schweiz hat an seinem Sitz in Genf und in den verschiedenen Delegationen in Krisengebieten einen hohen Anteil an Schweizer Mitarbeitenden. Bei den internationalen Organisationen in Genf ist der Anteil an Schweizer Angestellten allerdings bedeutend tiefer, auch wenn diese Organisationen ihren Sitz ebenfalls in der Rhone-Stadt haben.

² Der Anteil SchweizerInnen von 27% umfasst Fach- und Supportstellen.

Interview: «Genf bleibt wichtigste Plattform für humanitären Bereich»

Genf gilt als wichtigste Plattform für die internationale Zusammenarbeit (IZA) in der Schweiz. Im Bereich der humanitären Hilfe ist die Rhone-Stadt gar bedeutendster Standort weltweit. In Genf oder für eine Genfer Organisation zu arbeiten ist interessant aber nicht einfach. Genf ist ein teures Pflaster und der Kontakt zu Einheimischen muss hart erarbeitet werden. Im Gespräch mit cinfo diskutieren

Erika Laubacher-Kubat, stellvertretende Stabschefin der Internationalen Organisation für Migration (IOM), Simone Aeschlimann, stellvertretende Leiterin der Personalabteilung des Internationalen Komitees vom Roten Kreuz (IKRK), und Tony Burgener, Direktor der Glückskette, über die Stärken und Schwächen des Genfer Arbeitsmarktes der IZA.¹



Name Simone Aeschlimann
Jahrgang 1978
Funktion Stellvertretende Leiterin der Personalabteilung
Organisation Internationales Komitee vom Roten Kreuz IKRK
Ausbildung BSc International Hospitality Management, Ecole hôtelière de Lausanne EHL; Master International Negotiations and Policy Making, Graduate Institute Geneva IHEID
Bezug zu Genf Lebt und arbeitet in Genf



Name Erika Laubacher-Kubat
Jahrgang 1968
Funktion Stellvertretende Stabschefin in der Generaldirektion an der Zentrale in Genf (zum Zeitpunkt des Interviews)
 Seit 1. April 2015 Projektkoordinatorin bei der Bundeskanzlei in Bern
Organisation Internationale Organisation für Migration IOM
Ausbildung Dr. Phil. Hist., Universität Bern
Bezug zu Genf Lebte und arbeitete während 5 Jahren in Genf (inkl. Zeitpunkt des Interviews), ab Sommer 2015 in Bern



Name Tony Burgener
Jahrgang 1958
Funktion Direktor
Organisation Glückskette
Ausbildung / Beruf Dipl. Lehrer für die Sekundarstufe, Freiburg; Journalist
Bezug zu Genf Lebt und arbeitet in Genf

cinfo: Genf, oder «la Genève internationale», wird immer wieder als bedeutender Standort für die IZA und für die humanitäre Hilfe bezeichnet. Trifft das auch heute noch zu?

Tony Burgener, Glückskette: Im Bereich der humanitären Hilfe ist Genf sicher der wichtigste Standort weltweit. Alle grossen und bedeutenden Organisationen sind in Genf vertreten, die meisten davon haben sogar ihren Hauptsitz hier. Wer im Bereich der humanitären Hilfe eine wichtige Rolle spielen will, muss in Genf sein. Daran wird sich nichts ändern, so lange die UNO ihren europäischen Sitz in der Schweiz belässt.

Simone Aeschlimann, IKRK: Genf ist auch aus Sicht des IKRK ein sehr wichtiger Standort. Auch das IKRK hat seinen Sitz hier und wird hier bleiben. Für den operationellen Bereich gibt es aber auch noch andere wichtige Standorte, wie zum Beispiel Nairobi.

In den letzten Jahren haben die Geberländer immer wieder über die steigenden Ausgaben der humanitären Organisationen geklagt und Sparmassnahmen gefordert. Heisst das nicht, dass der teure Standort Genf früher oder später an Bedeutung verlieren wird?

Erika Laubacher-Kubat, IOM: Das glaube ich nicht. Genf wird wichtig bleiben. Aber die Arbeit an den Hauptsitzen wird sich immer mehr auf zentrale Aufgaben, wie die Entwicklung der strategischen Ausrichtung und die Führung der Gesamtorganisation, konzentrieren. Die IOM hat bereits vor mehreren Jahren Teile der Administration an kostengünstigere Standorte ausgelagert. Ende Dezember 2014 beschäftigte die IOM über 9'000 Mitarbeiter weltweit, 238 davon arbeiteten am Hauptsitz in Genf. Die IOM ist eine «Field based» Agentur mit Mitarbeitern an über 480 Standorten auf der ganzen Welt, die zum Ziel hat, bei den Menschen vor Ort zu sein und diese zu unterstützen. Der proportionale Anteil der Mitarbeiter in Genf ist allerdings trotz der Auslagerung gewisser Stellen in den vergangenen Jahren noch leicht angestiegen.

Aeschlimann: Das trifft auch auf das IKRK zu. Auch das IKRK hat bereits seit Jahren Teile der Administration ausgelagert und plant die Verlegung weiterer Stellen in Drittländer. Eine der wichtigsten Aufgaben des Sitzes ist es, dafür zu sorgen, dass die Regionalbüros und die Feldebüros gut arbeiten können, über die richtigen Mitarbeiter verfügen und sicher sind, dass wir ihnen den politischen und strategischen Rückhalt garantieren, den sie benötigen, um den Bedürftigen beistehen zu können. Den wichtigsten Teil unserer Arbeit leisten die Mitarbeiter im Feld.

Dann benötigen Sie vor allem Mitarbeitende für Feldeinsätze?

Aeschlimann: Das ist richtig. Die meisten neuen Mitarbeiter, die wir in Genf rekrutieren, schicken wir ins Feld. Die Mitarbeiter, die wir für eine Tätigkeit am Sitz rekrutieren, bleiben eine Minderheit. Von den neuen Mitarbeitern, die wir für Feldeinsätze anstellen, verlangen wir zudem, dass sie bereits über Feldeinfahrung verfügen. Es ist auch nicht mehr so, dass ein Delegierter nach drei oder vier Jahren im Feld automatisch mit einem Arbeitsplatz in der Zentrale in Genf rechnen kann. Das hängt stark von den Bedürfnissen der Organisation ab. Und, auch wer am Sitz einen Arbeitsplatz hat, muss damit rechnen, nach drei bis vier Jahren wieder ins Feld geschickt zu werden.

Laubacher-Kubat: Mitarbeiter bei der IOM mit einem internationalen Vertrag sind dem Rotationsprinzip unterworfen. Das heisst, dass Mitarbeiter mit einem solchen Vertrag auch am Sitz nur während einer beschränkten Zeit tätig sind. In der Regel handelt es sich dabei um fünf bis sechs Jahre. Viele, vor allem auch junge Kollegen, unterschätzen diesen Aspekt der Tätigkeit im Bereich der internationalen Zusammenarbeit. Wer langfristig eine Karriere im Bereich der IZA anstrebt, muss flexibel sein. Man entscheidet sich dabei nicht nur für einen Arbeitsplatz, sondern auch für einen Lebensstil mit allen Vor- und Nachteilen. Im Feld ist die Arbeit sehr konkret, man kann viel bewirken. Am Hauptsitz ist die Arbeit dagegen abstrakt und man fühlt sich oft als kleines Rädchen im grossen System.

Ist es für junge Personen mit wenig Berufserfahrung überhaupt noch möglich in Genf in der IZA eine Anstellung zu finden?

Burgener: Für Neueinsteiger ist es sicherlich schwieriger als früher eine erste Stelle zu finden. Die humanitären Organisationen stellen an ihre künftigen Mitarbeiter viel höhere Anforderungen als noch vor zehn oder zwanzig Jahren. Aber die Schweiz verfügt mit dem Graduate Institute in Genf oder mit dem Nachdiplomstudium der ETH in Zürich im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit über Studiengänge, deren Absolventen für die humanitären Organisationen interessant sind.

Aeschlimann: Das stimmt. Viele unserer Mitarbeiter haben solche Studienabgänge absolviert. Das IKRK bietet zudem die Möglichkeit von Stages in einzelnen Bereichen an, wie übrigens die meisten anderen internationalen Organisationen auch. Für eine festere Zusammenarbeit fordern wir wie gesagt zusätzlich auch eine erste Feldeinfahrung. Eine Ausnahme gilt für Spezialisten in Bereichen wie IT oder Human Resources. Solche Personen können, auch wenn sie noch relativ jung sind, direkt für eine Tätigkeit in Genf angestellt werden.

¹ Die im Gespräch gemachten Äusserungen geben die persönlichen Ansichten der InterviewpartnerInnen wieder und stimmen nicht notwendigerweise mit den Positionen ihrer Organisationen überein.

Wie Sie betont haben, liegt der Schwerpunkt der Tätigkeit der in Genf ansässigen Organisationen in den Einsatzländern. Aber ein wichtiger Teil der Arbeit wird auch am Sitz in der Schweiz geleistet. Das heisst, dass Ihre Mitarbeitenden früher oder später auch in Genf arbeiten. Verlaufen diese Wechsel problemlos?

Laubacher-Kubat: Nein, das ist nicht einfach. Sich in Genf niederzulassen, erfordert viel Energie. Die Stadt ist ein hartes Pflaster. Genf ist teuer, eine Wohnung oder ein Haus zu finden ist schwierig, und die Stadt ist in verschiedene gesellschaftliche Segmente aufgeteilt, die alle relativ abgeschlossen sind. Es braucht viel Zeit und Willen, um hier anzukommen.

Aeschlimann: Dem stimme ich voll und ganz zu. Ich habe meine Wohnungsnachbarin erst nach neun Monaten kennengelernt. Die Genfer sind sehr zurückhaltend. Ein Teil des Problems liegt allerdings sicherlich auch darin, dass Genf für die meisten Angestellten von internationalen Organisationen nur eine Durchgangsstation ist und sie sich deshalb vor allem auf Beziehungen zu ihresgleichen einlassen.

Burgener: Auch ich habe diese Erfahrungen gemacht. Allerdings gestaltet sich das Einleben in Genf etwas einfacher, wenn man Familie und Kinder hat. Kinder erleichtern den Kontakt zu anderen Familien. Es ist auch einfacher Kontakte zu Einheimischen zu knüpfen, wenn man nicht direkt in der Stadt wohnt.

Arbeiten IZA-Mitarbeitende eher am Anfang oder am Ende Ihrer Laufbahn in Genf?

Aeschlimann: Diese Frage kann nicht pauschal beantwortet werden. Angesichts der Rolle der Sitze der Organisationen suchen diese natürlich in Genf vor allem Leute mit viel Erfahrung und einem hohen Kompetenzniveau. Andererseits bieten wir und andere Organisationen auch Stages an, und wer seine Arbeit gut macht, kann mit der Verlängerung der Anstellungszeit in Genf rechnen. Allerdings ist die Zeit in Genf, ausser für einige Spezialisten, immer beschränkt.

Laubacher-Kubat: Auch wir bieten Stages an. Aber in der Regel arbeiten für uns in Genf in der Tat vor allem Personen, die bereits über Berufserfahrung verfügen. Als internationale, zwischenstaatliche Organisation beschäftigen wir auch Personen, die zuvor verantwortungsvolle Aufgaben für ihre Regierungen wahrgenommen hatten. Aber generell würde ich sagen, wenn man eine Karriere im Bereich der IZA machen will, dann ist es sehr lehrreich und wichtig, früher oder später ein paar Jahre in Genf verbracht zu haben, um das Wirken der multilateralen Diplomatie einmal erlebt zu haben.

Falls Sie Ihre Laufbahn nochmals beginnen könnten, würden Sie dann etwas anders machen?

Laubacher-Kubat: Ich würde den gleichen Weg gehen. Doch nun habe ich mich entschlossen, einen Berufswechsel zu vollziehen, «nach Hause» zu gehen. Wenn man sich für eine Karriere im Bereich der IZA entscheidet, dann muss man sich bewusst sein, was man macht. Die Arbeit ist äusserst interessant, packend und birgt einzigartige Chancen, erfordert aber sehr viel Flexibilität, hohe Leistungsbereitschaft und stellt das Familienleben vor grosse Herausforderungen.

Aeschlimann: Wer sich für diese Karriere entscheidet, muss sich bewusst sein, dass er einen Job macht. Als Neueinsteiger treiben einen auch der Idealismus und die Hoffnung, etwas Wichtiges zu tun. Das ist zwar richtig und wichtig, aber die Tätigkeit im Bereich der IZA entspricht nüchtern gesehen eben doch auch einfach einem Arbeitsverhältnis, und das Rotationsprinzip fordert vom persönlichen Leben einen Tribut. Die Verantwortung, wie mit diesem Aspekt umgegangen wird, nimmt einem der Arbeitgeber nicht ab.

Burgener: Auch ich würde wieder den gleichen Weg gehen. Allerdings würde ich mein Studium in Genf absolvieren. Die Universitäten sind hier sehr auf den Bereich der humanitären Zusammenarbeit fokussiert und bieten viel wichtiges Grundwissen an.

cinfo bedankt sich für das Interview. Dieses wurde auf Deutsch geführt.

Jean-Pierre Kapp, freischaffender Journalist,
30. Januar 2015



«Der proportionale Anteil der Mitarbeiter in Genf ist trotz Auslagerung von Stellen leicht angestiegen.»

Erika Laubacher-Kubat, IOM

«Der Aufenthalt in Genf ist immer beschränkt, ausser für einige Spezialisten.»

Simone Aeschlimann, IKRK

Neue Aus- und Weiterbildungen in der IZA

2014

Université de Genève

Diploma of Advanced Studies Advocacy, Communication & External Relations
advocacy.unige.ch

Centre d'enseignement et de recherche en action humanitaire de Genève CERAH

Distance Learning Certificate of Advanced Studies:
CAS Designing Strategies and Projects for Humanitarian Action
CAS Communication, Advocacy and Negotiation
CAS Sexual violence in conflict and emergencies
www.cerahgeneve.ch → TRAINING → CAS: Certificates →
2) HDL – Designing Strategies and Projects for Humanitarian
[Action](#)

2015

Université de Genève, Global Studies Institute

Master in Moyen-Orient
Master in Global Health
www.unige.ch → Global Studies → [MASTERS](#)

swisspeace Academy

CAS Civilian Peacebuilding I, annual program
CAS Civilian Peacebuilding II, modular program
CAS Peacebuilding Methodologies
DAS Civilian Peacebuilding, modular program
MAS Civilian Peacebuilding
academy.swisspeace.ch

Servizio Formazione Continua – SUPSI

CAS Cooperazione e sviluppo
www.supsi.ch → Offerta formativa → Advanced Studies → CAS
→ [Elenco siti CAS](#) → [CAS Cooperazione e sviluppo](#)

Zürcher Fachhochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW und cinfo – Zentrum für Information, Beratung und Bildung für Berufe der internationalen Zusammenarbeit

CAS Internationale Zusammenarbeit – Führen über Grenzen
www.weiterbildung.zhaw.ch → [Weiterbildung](#)
und www.cinfo.ch

2016

Geneva Academy of International Humanitarian Law and Human Rights

Master en Justice Transitionnelle
www.geneva-academy.ch

Diese Liste erfasst die cinfo bekannten, neuen Bildungsgänge
in der IZA. Alle weiteren Angebote finden sich in der Online-
Datenbank der Aus- und Weiterbildungsangebote auf
www.cinfo.ch.



cinfo – das Zentrum für Information, Beratung und Bildung für Berufe in der internationalen Zusammenarbeit (IZA) – ist ein spezialisierter Dienstleister und die Netzwerkplattform für die Akteure und Fachleute des Arbeitsmarkts IZA sowie für Personen, die darin tätig sein wollen.



**Zentrum für Information,
Beratung und Bildung für
Berufe in der internationalen
Zusammenarbeit**

Zentralstrasse 115 | Postfach
2500 Biel 7, Schweiz
+41 32 365 80 02
info@cinfo.ch | www.cinfo.ch