

Referat von Herrn Botschafter A. Janner,
Chef der Abteilung für Verwaltungsangelegenheiten
(gehalten anlässlich der Botschafterkonferenz 1971 in Bern)

1. Allgemeine Bemerkungen

Alles, was ich Ihnen vortragen werde - bis auf einen oder zwei Punkte -, richtet sich nicht nur an Sie persönlich sondern auch an Sie als Chef einer mehr oder weniger grossen Mission. Denken Sie also auch stets an Ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Ich wage die Behauptung, dass - auf jeden Fall von Bern aus gesehen - die Beziehungen zwischen Zentrale und Aussenposten erfreulich sind. Ausnahmen bestätigen wie immer die Regel. Ich würde es auf alle Fälle schon als einen Erfolg betrachten, wenn es gelänge, die "silent majority" einigermaßen zufrieden zu stellen. Immerhin gibt es noch alte Vorurteile wie z.B.: nur wer meckert bekommt etwas, oder das gerade Gegenteil: nur nicht meckern, wenn man weiter kommen will. Das war vielleicht einmal, denn heute bestimmt in allen für die Karriere wesentlichen Fragen nicht die Verwaltungsabteilung im Alleingang. Die Beförderungskommissionen wie auch die Versetzungskommission in den Fällen des Art.10, Abs.7 BO III bieten eine hohe Gewähr gegen Willkür. Die Kommission I, die aus den Abteilungschefs und Stellvertretern gebildet ist, bespricht überdies periodisch grundsätzliche Fragen des Managements. Die Diskussionen sind von einer erfrischenden Offenheit und Objektivität.

Wichtig ist es, dass die leitenden Beamten der Verwaltungsabteilung einen persönlichen Eindruck möglichst vieler Mitarbeiter bekommen. Wir freuen uns deshalb über jeden, der sich bei uns meldet, wobei wir keine Kartei führen über die, die es nicht tun. Es ist verständlich, dass jemand, der weit oder lang von Bern weg ist, die Zentrale als anonym, unfassbar und damit vielleicht sogar als das Böse an sich empfinden mag. Je grösser ein Betrieb ist, desto undurchschaubarer wird er. Aber auch in Bern sind wir Menschen geblieben. Ich habe dabei das Glück, Mitarbeiter zu haben, die ihre

./.

- 2 -

relative Macht nicht etwa geniessen, sondern die wohlwollend vernünftige Lösungen suchen. Nicht alles gerät gut oder zu aller Zufriedenheit. Der Standort des einzelnen Beamten oder der Mission ist einer von Tausenden, und das Departement muss versuchen, ein Gleichgewicht herzustellen, das die Mehrzahl trägt und erträgt. Gute Erfahrungen haben wir damit gemacht, insbesondere bei Nichtbeförderungen und vor allem bei Versetzungen, den Betroffenen offen und direkt die Gründe darzulegen. Leider reicht manchmal einfach die Zeit dazu nicht. Auf die Probleme einer langfristigen Planung um den richtigen Mann am richtigen Ort einzusetzen, komme ich noch zurück.

An dieser Stelle liegt mir daran, unser gutes Verhältnis zum Personalamt hervorzuheben. Wir bemühen uns, das Schwarzpeterspiel abzuschaffen, das darin bestand, jeweils dem andern die Schuld für unangenehme Entscheidungen zuzuschieben. Seit diesem Jahr stellt übrigens die Verwaltungsabteilung Beamte und Angestellte bis und mit 17. Klasse in eigener Kompetenz an, wohlverstanden innerhalb des Personalplafonds und des Budgets. Weitere Vereinfachungen und Vermeidung von Doppelspurigkeiten hoffen wir noch zu erreichen.

Auch unsere Beziehungen zur Eidgenössischen Finanzkontrolle sind verständnisvoll. Sie anerkennt, dass wir selbst im Rahmen unserer Kompetenzen darauf sehen, dass die Bundesfinanzen nicht über Gebühr strapaziert werden. Schliesslich pflegen wir ausgezeichnete Beziehungen zum Sekretariat der Finanzkommissionen der Räte bzw. der Finanzdelegation. Dank dem engen Kontakt habe ich immer wieder Gelegenheit, unseren Parlamentariern gewisse Dinge und Zusammenhänge zu erläutern. Es ist durchaus zu begrüessen, dass das Parlament gewisse Kontrollen, aber auch Augenscheine vornimmt. Die Erfahrung hat gezeigt, dass wir solche Inspektionen nicht zu fürchten brauchen.

./.

2. Zum Budget

Es ist vielleicht nicht überflüssig, um Ihnen einen Begriff vom heutigen Umfang des Departements zu geben, einige wenige Budgetzahlen zu nennen. Wenn ich übrigens im Verlaufe meines Exposés relativ viel Zahlen nenne, so nicht weil ich daran glaube - und schon gar nicht an die Statistik - sondern weil Zahlen im vorliegenden Fall kürzer ausdrücken, wo wir heute stehen, als lange Worte.

Die Gesamtausgaben des Departements für das Jahr 1972 sollen sich auf 335 Mio. Franken belaufen, denen 9,8 Mio. Einnahmen gegenüber stehen. Auf der Ausgabenseite finden wir 92 Mio. Franken, d.h. rund 10 % mehr als 1971, für Personalbezüge. 81 Mio. werden als Darlehen der FIPOI in Genf gewährt, 70 Mio. betragen die Beiträge an internationale Hilfswerke, 57 Mio. verausgabt die Technische Zusammenarbeit.

Für Repräsentationszwecke der 69 Missionschefs sind für nächstes Jahr 3,7 Mio. budgetiert, für 77 Postenchefs und Chargés d'affaires weitere 1,4 Mio. Es leuchtet ein, dass die Finanzkontrolle gerade diese Beträge unter die Lupe zu nehmen wünscht.

Für Dienstreisen im Ausland stehen 850.000 Franken zur Verfügung, für Versetzungen 5,3 Mio. Franken zuzüglich 2,3 Mio. für Wohnungszulagen und Hotelentschädigungen. 1970 mussten 500 Versetzungen (hauptsächlich Sekretärinnen) vorgenommen werden.

Dazu noch ein vielleicht überraschender Hinweis: von den versetzbaren Beamten des Departements (also exklusive Allgemeine Dienste und Angestellte) wurden seit zehn oder mehr Jahren nicht mehr versetzt: vom diplomatischen und konsularischen Dienst (Ueberklasse hinunter bis und mit 7. Klasse) 10, vom Kanzleidienst (also 9. bis 15. Klasse, exklusive Chefsekretärinnen) nur 4 und vom Sekretariatsdienst (13. bis 22. Klasse) ganze 11!

./.

3. Unser Kernproblem und unsere Hauptsorge bilden der Personalmangel und die Personalstruktur des Departementes.

Lassen Sie mich von einer Studie ausgehen, die der Bundesrat von einer Arbeitsgruppe, unter der Leitung von Prof. Kneschaurek von der Handelshochschule St. Gallen, hat ausarbeiten lassen, nämlich die "Entwicklungsperspektiven der schweizerischen Volkswirtschaft bis zum Jahre 2000" (dannzumal wird die Generation unserer derzeitigen 2. Botschaftssekretäre pensioniert werden). Nach dem Ergebnis dieser Studie wird die Zuwachsrate der schweizerischen Arbeitskräfte in den nächsten 20 - 30 Jahren eher etwas niedriger ausfallen als in der Periode 1950 - 1967. Nimmt man dazu das zu erwartende Absinken der Zuwachsrate der ausländischen Arbeitskräfte auf Null, so dürften sich die Schwierigkeiten, geeignete Arbeitskräfte zu finden, in den nächsten Jahrzehnten verglichen mit den bereits schon prekären Verhältnissen während der letzten Jahre vervier- bis verfünffachen. Mutatis mutandis wird auch das Politische Departement diesen Trend zu spüren bekommen und es gilt, diese langfristige Prognose als wahrscheinlichste Hypothese stets im Auge zu behalten.

Auf der andern Seite wird sich unsere Aussenpolitik in einem an Intensität zunehmenden politischen und wirtschaftlichen Spannungsfeld abspielen. Dafür spricht die zunehmende Internationalisierung gesellschaftspolitischer Vorgänge; dafür spricht aber auch die wachsende Kluft zwischen reichen und armen Staaten, womit nicht nur der Wohlstandskontrast zwischen den industrialisierten Ländern und der Entwicklungswelt gemeint ist, sondern ebenso sehr der technisch militärische Gegensatz der nuklearen und der nicht nuklearen Mächte, schliesslich die Tendenz zur Desintegration der bestehenden Alliansysteme und zur Verstärkung der politischen Zentrifugalkräfte. Als Folge all dieser Tendenzen eine steigende Empfindlichkeit und Labilität in der Weltpolitik verbunden mit einer Vermehrung der Krisenherde. Diese Entwicklungen werden die Schweiz immer mehr berühren und sie werden auch das Politische Departement vor zwar hochinteressante, aber nicht leicht zu bewältigende Probleme stellen.

- 5 -

"Gouverner c'est prévoir", von meiner Warte aus etwas bescheidener:
"administrer c'est prévoir".

Kehren wir nach diesem kurzen Höhenflug zu unserem heutigen Standort zurück. Wie Sie wissen, wird seit einigen Jahren im Zeichen der konjunkturellen Ueberhitzung und der Austrocknung des Arbeitsmarktes auf ausdrücklichen Wunsch des Parlaments - ein Wunsch, dem der Bundesrat nachzukommen gedenkt - der Personalbestand der Bundesverwaltung plafoniert. So beschäftigte unser Departement 1970 insgesamt 1604 Beamte und Angestellte, 1971 dürfen es nach Voranschlag 1658 sein, wogegen wir für das Budget des nächsten Jahres 96 neue Stellen anbegehrt haben. [Davon entfallen 21 auf unaufschiebbare neue Aufgaben, 36 auf zunehmende Pflichten (21 für Zentrale, 15 für Ausland), 17 für Chiffre und Radio, 7 Sekretärinnen-Reserve.] Seit einem Jahr stehen wir aber vor der Situation, dass es uns nicht einmal mehr gelingt, die bewilligten Kontingente zu rekrutieren: Per 31. August 1971 haben wir ^{einen} Unterbestand von 31! Nicht zuletzt deshalb hat der Bundesrat kürzlich beschlossen, für 1972 von den insgesamt 1300 neu beantragten Stellen (wovon fast 1000 auf die technischen Hochschulen und das Militärdepartement entfallen) nur 750 zu bewilligen. Unserem Departement wurden von den 96 beantragten Stellen 70 zugestanden. Sollten sich im übrigen die erwähnten Perspektiven als falsch erweisen, hätten wir sicher nichts dagegen. Im Falle einer Rezession, die allerdings längere Zeit dauern müsste, würden sich möglicherweise mehr Kandidaten melden; ganz bestimmt, wenn es zu einer eigentlichen Wirtschaftskrise kommen sollte. Aber dann wäre erst recht auf Bundesebene mit Anstellungsrestriktionen zu rechnen, wenn nicht mit einem Personalstop.

Wir haben also im gesamten nicht genügend Personal, um unter normalen Verhältnissen einen einigermaßen befriedigenden Betrieb sicherzustellen, geschweige denn in Krisenfällen, auf die ich noch später zurückkomme. Sie werden zugeben, dass bei dieser Sachlage eine an sich sehr erwünschte langfristige Personalplanung insbesondere hinsichtlich Versetzungen kaum mehr möglich ist. Eine in

./.

- 6 -

der Bundesrepublik eingesetzte repräsentative Kommission für die Reform des Auswärtigen Amtes stellte kürzlich fest, dass eine echte langfristige Planung eine mindestens 6%ige Personalreserve voraussetze, d.h. für uns ca. 100 Leute! Nun haben wir nicht nur keine Reserve, sondern wie Sie alle aus eigener Erfahrung wissen, kochen wir überall auf Sparflamme. Dies bedingt kurzfristiges Löcherstopfen, temporäre Versetzungen, Belassen von Vakanzen, Ferienstauungen, überstürzte Versetzungen, erhöhte Kosten, und es macht schliesslich unser Bestreben, den rechten Mann am rechten Ort einzusetzen, zu einem nur selten lösbaren Puzzle. Um unseren Personalbestand möglichst sinnvoll, effektiv und einigermaßen gerecht zuzuteilen, haben wir, d.h. die Abteilungschefs und deren Stellvertreter (also diejenigen, die es wissen sollten) anfangs dieses Jahres in einer ausführlichen Sitzung nicht nur die Bedürfnisse der Zentrale, sondern auch diejenigen sämtlicher Missionen im Ausland diskutiert und überprüft. Eine Verstärkung der Zentrale, nicht zuletzt auf Grund der Krisenerfahrungen, aber auch im Hinblick auf die Schaffung einer Denkerequipe, neuerdings politisches Sekretariat genannt, war nicht zu umgehen. Verdauen muss die Zentrale und nur sie weiss, wieviel und welchen Stoff sie bewältigen kann. Ich habe auch Wert darauf gelegt, dass die Betreuung und Ausbildung unseres Diplomatenwachstums einem Mitarbeiter der jüngeren Garde hauptamtlich übertragen wird.

Diese dringenden zusätzlichen Bedürfnisse der Zentrale konnten wir nur durch Rückversetzungen aus dem Ausland decken. So haben wir in Buenos Aires, Bangkok und Beirut (nach der Eröffnung einer Botschaft in Amman) je einen diplomatischen Mitarbeiter abgezogen. Andererseits wurde bei unserer Vertretung beim Europarat in Strassburg eine durch unsere intensivere Mitgliedschaft bedingte Erhöhung des Mitarbeiterstabes nötig. Wenn wir also Begehren unserer Missionen um zusätzliche Zuteilung ablehnen, so entspricht dies nicht einem einsamen Entschluss der Verwaltungsabteilung, sondern ergibt sich aus der von allen Abteilungen erarbeiteten Gesamtschau.

./.

- 7 -

Wie können wir dieser unerfreulichen Mangellage begegnen? Es dürfte heute schon klar sein, dass eine an sich selbstverständliche Intensivierung in Aufklärung und Werbung nicht genügen wird. Es bedarf ausserdem einer attraktiveren Gestaltung der Karriere (ich komme darauf noch zurück im Zusammenhang mit den Bestrebungen um Verbesserungen in den Vollzugsreglementen zur BO III). Wir werden überdies vermehrt geeignetes Personal aus der Konsularkarriere ab 7. d.h. Vizekonsulklasse in den diplomatischen Dienst herübernehmen. Wir haben bereits mit ausgewählten Fällen sehr gute Erfahrungen gemacht.

Und schliesslich wird es immer mehr darum gehen, die Prioritäten in Ihrem und unserem Arbeitspensum der prekären Situation anzupassen, sich auf das Wesentlichere zu konzentrieren; dies gilt ebenso für Ihre Tätigkeit im Residenzland als für Aufträge, die Sie aus der Schweiz oder von Dritten erhalten. Ich weiss, dieser Ratschlag ist nicht einfach in die Praxis umzusetzen. Ich appelliere an Ihren gesunden Menschenverstand und etwas Phantasie. Es hat aber nicht die Meinung, dass neue Aufträge oder Aufgaben unter Berufung auf die bereits ausgelastete Arbeitskapazität einfach refüsiert werden. Wir werden eben traditionelle Aufgaben abbauen oder vereinfachen müssen. Falls Sie Ihrer Meinung nach überflüssige oder wenig sinnvolle und überdies zeitraubende Aufträge erhalten, können Sie Ihre Bedenken ruhig melden. Sollten solche zusätzliche Belastungen von ausserhalb der Departemente kommen, die ermächtigt sind, Ihnen solche zu erteilen, werden wir gerne mit dem Auftraggeber prüfen, ob nicht des Guten zu viel verlangt wurde.

Wie wirken sich die Rekrutierungsschwierigkeiten nach Personalkategorien aus?

Sekretariatsdienst: Dank dem mustergültigen Einsatz von Fräulein Bachofner decken wir einigermaßen den quantitativen Bedarf, aber die Rotation wird immer rascher, wodurch die Qualität leidet. Wenn eine junge Sekretärin nicht die Arbeit, den Chef oder die Verhältnisse im Ausland findet, die sie sich vorstellte, läuft sie

./.

- 8 -

ohne Hemmungen wieder weg. Diese Tatsache soll aber niemanden hindern, täglich dafür zu sorgen, dass uns gute Kräfte erhalten bleiben.

Beim Kanzleipersonal würde ich sagen, ist die Situation gespannt aber tragbar, wobei die seit 1956 Geprüften und Ernannten qualitätsmässig gut bis sehr gut sind. Im Durchschnitt der letzten 15 Jahre konnten wir pro Jahr 19 Kanzlisten einstellen. Wenn wir für die nächsten Jahre jeweils 20 Neueintritte annehmen, mit einer jährlichen Zuwachsrate von 5 Beamten (entsprechend dem Durchschnitt an neuen Stellen der letzten 10 Jahre), so haben wir in den nächsten 4 Jahren ein Manko zwischen 9 und 3 jährlich, von 1976 - 1980 Ueberschüsse zwischen 5 und 12 und ab 1981 wieder zunehmend rote Zahlen zu erwarten.

Wie schaut es dann bei den Diplomaten aus? Im Durchschnitt der letzten 15 Jahre bestanden die Schlussprüfungen bzw. wurden als Beamte gewählt 8 Kandidaten pro Jahr. Wenn wir ab 1973 mit etwas Optimismus jährlich 10 Neueintritte annehmen, so ergibt sich folgende Tabelle:

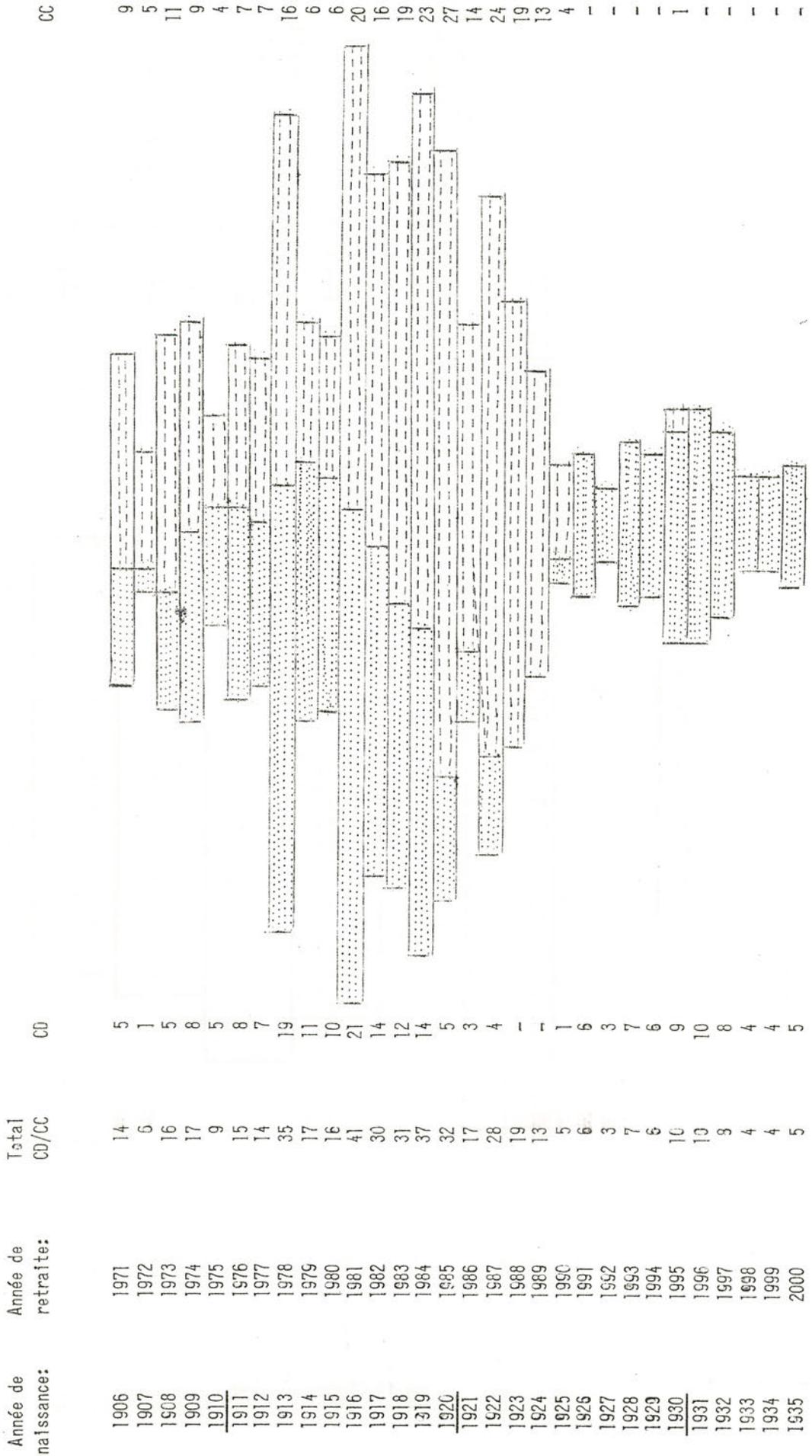
Aufstellung über die vor auszusehende Anstellung
von Diplomaten-Anwärtern

Jahr:	Austritte per l.l.:	Eintritte 5. Kl.:	Ist- Bestand:	Soll-Bestand (+4/Jahr)	Differenz
1969			250		
1970	2+2 = 4	13	259	259	
1971	7+2 = 9	8	258	263	- 5
1972	6+2 = 8	12	262	267	- 5
1973	1+2 = 3	10	269	271	- 2
1974	5+2 = 7	10	272	275	- 3
1975	8+2 = 10	10	272	279	- 7
1976	6+2 = 8	10	274	283	- 9
1977	8+2 = 10	10	274	287	- 13
1978	8+2 = 10	10	274	291	- 17
1979	20+2 = 22	10	262	295	- 33
1980	10+2 = 12	10	260	299	- 39
1981	9+2 = 11	10	259	303	- 44
1982	18+2 = 20	10	249	307	- 58
1983	14+2 = 16	10	243	311	- 68
1984	11+2 = 13	10	240	315	- 75
1985	13+2 = 15	10	235	319	- 84
1986	5+2 = 7	10	238	323	- 85
1987	2+2 = 4	10	244	327	- 83
1988	4+2 = 6	10	248	331	- 83
1989	0+2 = 2	10	256	335	- 79
1990	0+2 = 2	10	264	339	- 75

- 10 -

Damit kommen wir auf die Struktur des Departementes zu sprechen, die uns noch zusätzlich, hauptsächlich menschliche Sorgen bereitet (Sorgen die junge Staaten, zu denen ich in diesem Zusammenhang z.B. auch die Bundesrepublik rechne, nicht haben). Wohl haben wir insgesamt zu wenig Personal, insbesondere in den gehobenen Klassen. Wir haben aber noch Staulagen, die uns mehr als nur Kopfzerbrechen verursachen. Es betrifft dies einerseits die Ränge der Botschaftsräte und andererseits die Karriereaussichten der Vizekonsuln. Einzelheiten ergeben sich aus den drei folgenden Tabellen:

STRUCTURE D'ÂGE DU PERSONNEL DU SERVICE DIPLOMATIQUE ET CONSULAIRE



CC

9

5

11

9

4

7

7

16

6

6

20

16

19

23

27

14

24

19

13

4

-

-

-

1

-

-

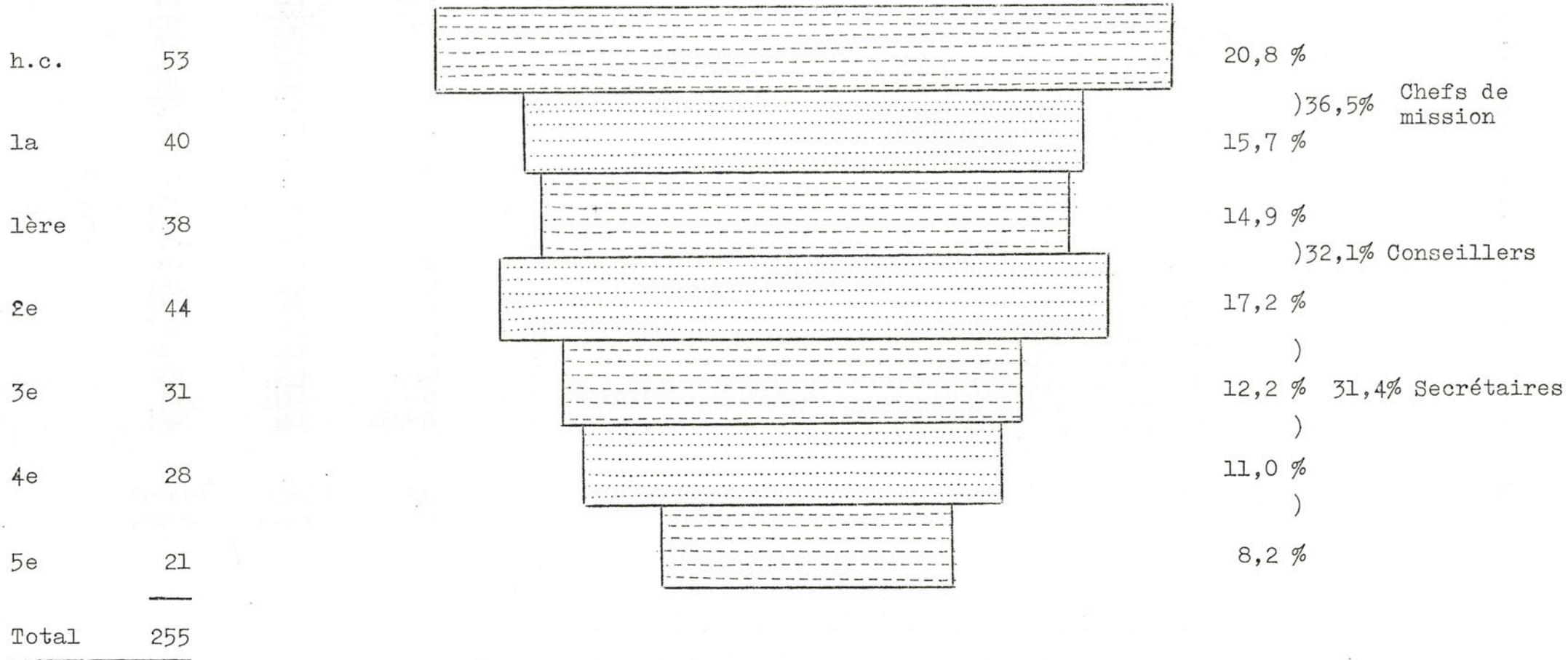
-

-

-

SERVICE DIPLOMATIQUE ET CONSULAIRE

Carrière diplomatique



SERVICE DIPLOMATIQUE ET CONSULAIRE

Carrière consulaire

classe de
traitement:

1a	2		0,8 %
1ère	4		1,6 %
2e	15		5,8 %
3e	42		16,1 %
4e	49		18,8 %
5e	76		29,2 %
7e	72		27,7 %
Total	260		100 %

- 13 -

- 14 -

Ich glaube, die graphischen Darstellungen und die Zahlen sprechen für sich selbst.

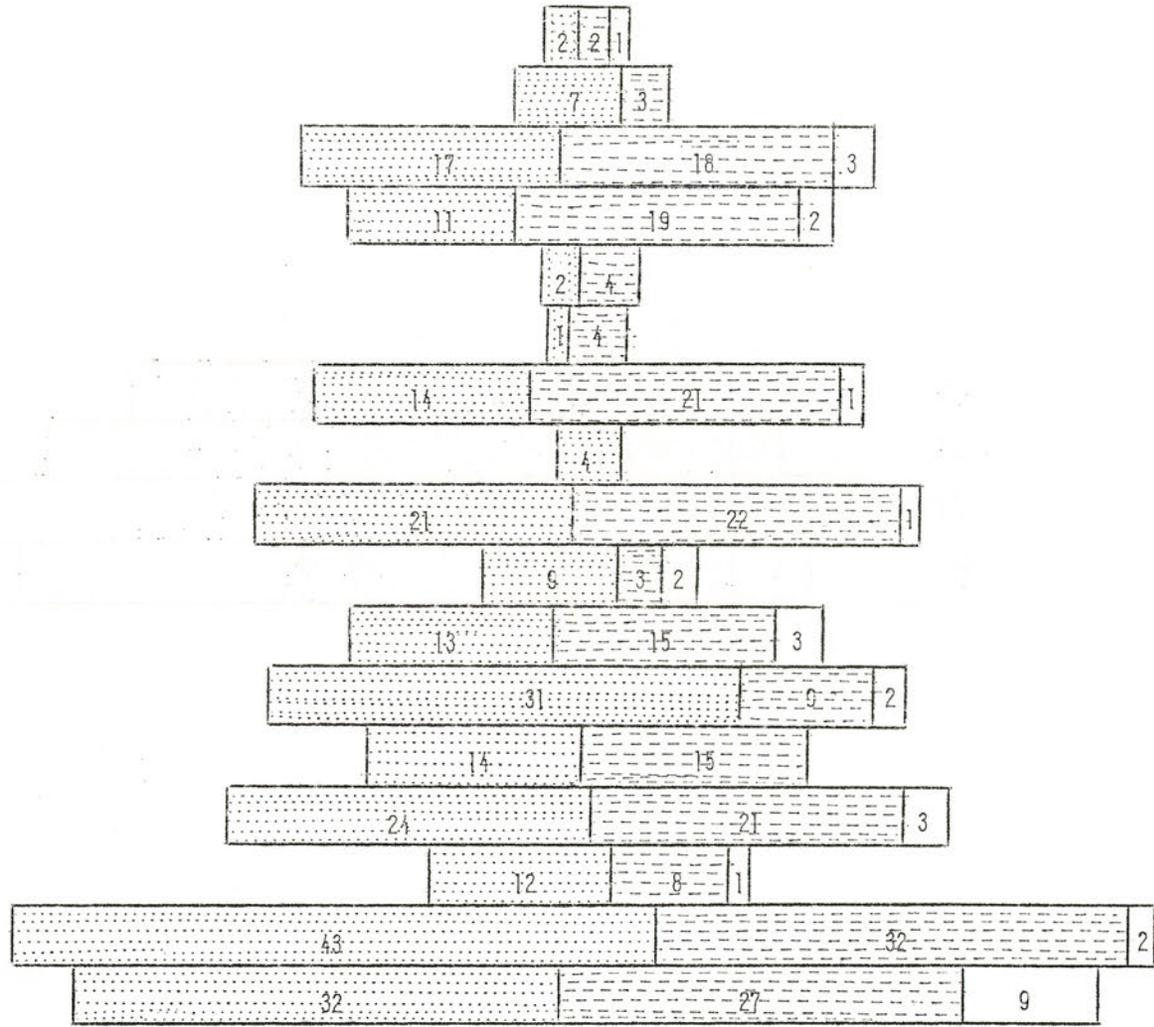
Schliesslich noch zwei erfreulichere Tabellen, aus denen die sprachliche Verteilung im Departement hervorgeht; sie zeigen, dass auf allen Stufen die Minderheiten, besonders die welsche, keinen Grund zur Klage haben:

Répartition du Service diplomatique et consulaire selon LANGUE MATERNELLE

de langue allemande :	257 fonctionnaires	=	50,4 %
de langue française :	223 fonctionnaires	=	43,7 %
de langue italienne :	30 fonctionnaires	=	5,9 %
	<u>510</u>		<u>100 %</u>

- 15 -

5	CHEFS DE DIVISION	h.c.
10	JURISCONSULTE / SUPPLEANTS DE CHEF DE DIVISION	h.c.
38	CHEFS DE MISSION I	h.c.
32	CHEFS DE MISSION II	1 a
6	CONSEILLERS SCIENTIFIQUES	1 a
	CONSEILLERS D'AMBASSADE EXTRAORDINAIRES	
5	CONSULS GENEVAUX EXTRAORDINAIRES	1 a
35	CHEFS DE SECTION DIPL.Ia / ADJOINTS DIPL.Ia	1ère
	CONSEILLERS D'AMBASSADE I.	
4	CONSULS GENEVAUX I	1ère
44	CHEFS DE SECTION DIPL.I / ADJOINTS DIPL.I	2e
14	CONSULS GENEVAUX II	2e
31	COLL.DIPL.I / SECRETAIRES D'AMBASSADE I	3e
42	COLL.CONS.I / CONSULS I	3e
29	COLL.DIPL.II / SECRETAIRES D'AMBASSADE II	4e
48	COLL.CONS.II / CONSULS II	4e
21	COLL.DIPL.III / SECRETAIRES D'AMBASSADE III	5e
77	COLL.CONS.III / VICE-CONSULS I	5e
68	ASSISTANS CONS. / VICE-CONSULS II	7e



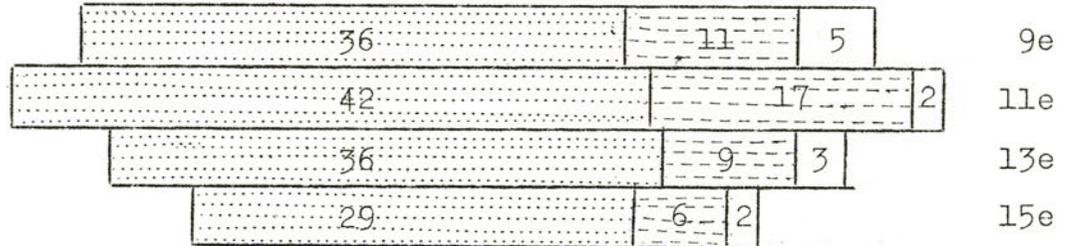
510

Répartition selon LANGUE MATERNELLE

=====

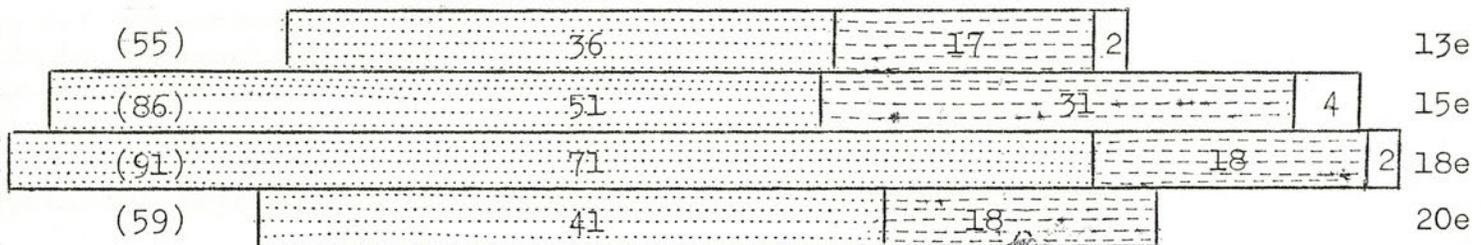
SERVICE DE CHANCELLERIE

de langue allemande:	143 = 72,2 %	(52)
de langue française:	43 = 21,7 %	(61)
de langue italienne:	12 = 6,1 %	(48)
<u>Total</u>	<u>198 100 %</u>	<u>(37)</u>



SERVICE DE SECRETARIAT

de langue allemande:	199 = 68,4 %	(55)
de langue française:	84 = 28,9 %	(86)
de langue italienne:	8 = 2,7 %	(91)
<u>Total</u>	<u>291 = 100 %</u>	<u>(59)</u>



4. Revision der BO III bzw. der Vollzugsreglemente

Ich sprach davon, es gelte, die Karriere attraktiver zu gestalten, wobei es nicht nur um finanzielle Verbesserungen gehen kann. Es ist klar, dass die Diplomatenentführungen und übrigen Gewalttätigkeiten nur ausnahmsweise einen zusätzlichen Anreiz für den Eintritt in die Karriere bilden. Zweifellos wurde mit der BO III ein grundlegender Fortschritt erzielt, der viel zur Verbesserung des Arbeitsklimas und zur - auch im Interesse der Verbreiterung der Rekrutierungsbasis erforderlichen - Demokratisierung der Laufbahnen des Politischen Departements beigetragen hat. Die Erfahrung lehrt uns aber, und die prekären Rekrutierungsverhältnisse zwingen uns dazu, noch konsequenter den besonderen Anforderungen des Aussendienstes Rechnung zu tragen.

Die in den Vollzugsreglementen II und III (Zulassung und Beförderungen) wünschbaren Aenderungen sind bereits am 1. Januar 1971 in Kraft getreten. Die Verkürzung der Beförderungsfristen hatte insgesamt - Beförderungen und Reklassierungen zusammengerechnet - die Besserstellung von 849 Beamten und Angestellten beiderlei Geschlechts zur Folge; die daraus sich ergebenden Lohnfolgen machten 1,5 Mio. Franken aus! (1970 : 340.000 Franken, Budget 1972 : 685.000 Franken).

Unter den beabsichtigten gezielten Korrekturen der Vollzugsreglemente - die Beamtenordnung selbst, die sich wie gesagt bewährt hat, bedarf keiner wesentlichen Aenderung - möchte ich folgende hervorheben:

An erster Stelle Massnahmen, die im Zusammenhang mit der Schulung der Kinder sowie der Trennung der Kinder von den Eltern stehen. Es sind die Fragen, die meiner Meinung nach die heikelsten unserer Karriere sind und die unser aller Gewissen am meisten belasten. Es wird darum gehen, einerseits die Zeitabstände für bezahlte Besuchsreisen zu verkürzen und elastischer zu gestalten, andererseits die Kontinuität der Schulausbildung zu verbessern.

Es wird auch darum gehen, die Unterrichtskosten in der Schweiz, die durch den dienstlich bedingten Auslandsaufenthalt der Eltern entstehen, möglichst vollständig zu übernehmen. Weitere Punkte betreffen generell die Anpassung der auf Schweizerpreise berechneten Zulagen und Vergütungen an die Teuerung; die Neuüberprüfung der Einreihung der Dienstorte in die Grundzulagenzonen unter Berücksichtigung der seit 1965 eingetretenen Aenderungen und des in gewissen Ländern neuerdings besonders ausgeprägten Gefahrenmoments; die Erhöhung der Ausrüstungsvergütung bei Versetzung an die Zentrale unter Berücksichtigung der mit der Rückkehr aus dem Ausland verbundenen Mehrauslagen (Mietenproblem); die Herabsetzung der Periodizität des Anspruchs auf bezahlten Heimaturlaub nach höchstens 24 Monaten; der Verzicht auf das Erfordernis, mindestens die Hälfte des Ferienanspruchs in der Schweiz zu verbringen; und schliesslich die Pauschalierung von gewissen Vergütungen insbesondere der Umzugsspesen. Ueber alle diese Petita müssen wir noch mit dem Finanzdepartement und den Personalverbänden verhandeln. Es sind also noch keine baren Münzen!

Ein andersgeartetes Paket von Aenderungsvorschlägen, das in diesen Tagen an das Personalamt ging, sieht für die BO III bzw. die Vollzugsreglemente eine Reihe von Kompetenzdelegationen vor, die den Departementschef und den Generalsekretär entlasten sollen.

Wir prüfen auch, ob und was von der Zentrale an die Aussenposten an Zuständigkeiten abgetreten werden könnte. Ich weiss, die meisten von Ihnen sind der Meinung, wir sollten das in vermehrtem Masse tun. Auf den ersten Blick mag das einleuchten, aber in der Praxis ist es auch bei gutem Willen nicht so einfach. Bei einem Grossbetrieb, wie ihn der heutige auswärtige Dienst nun einmal darstellt, kommen wir um eine gewisse Zentralisierung, Systematisierung und Rationalisierung nicht herum; auch das EPD lebt mit dem Computer.

Es wurde schon angeregt, die Kompetenz für die Anstellung von Ortspersonal dem Missions- oder Postenchef zu überlassen; wir haben aber die Erfahrung gemacht, dass nicht immer mit der nötigen

- 19 -

Sorgfalt und zeitgemässen Einstellung vorgegangen wird. Wir müssen auch die Gewissheit haben, dass rechtlich alles in Ordnung ist und dass vor allem besoldungsmässig einheitliche Massstäbe angewandt werden. Die Anträge der Aussenposten lassen oft erkennen, dass manchmal zu viel oder dann zu wenig geboten wird.

Oder es wurde angeregt, Kompetenzen für Dienstreisen im Residenzland abzutreten. Dies würde eine Kontingentierung nach Ländern des Budgetbetrages voraussetzen, auch wäre eine Beschränkung auf X Abwesenheitstage oder auf Y km Entfernung nicht zu umgehen. Ich meine, das gegenwärtige System ist weniger starr und erlaubt uns zu wissen, wie fleissig und interessiert Sie und Ihre Mitarbeiter sind, auch kennen wir den jeweiligen Stand des Budgetpostens.

Eine andere Möglichkeit, die wir geprüft haben, sind Kreditlimiten für gewisse Anschaffungen. Die Praxis zeitigte aber auf diesem Gebiet auch unerfreuliche Erfahrungen, da, um es nett zu sagen, der Phantasie manchmal zu viel Lauf gelassen wird. Und was, wenn die Jahreslimite schon nach 6 Monaten ausgeschöpft ist? Nicht nur müssten zusätzliche Kredite begründet werden, es müsste doch wohl auch über die Verwendung der Globallimite Rechenschaft abgelegt werden. Wie ja überhaupt die Finanzkontrolle mit Recht sämtliche Anschaffungen und Ausgaben periodisch unter die Lupe nimmt. Dagegen gebe ich gerne zu, dass die Zentrale in Kreditgutsprachen nicht immer berechtigten Erwartungen entspricht. Ich komme darauf noch zurück. Wenigstens in einem Punkt haben wir für nächstes Jahr administrativ ins Gewicht fallende Vereinfachungen vorgesehen: im Ferienmeldewesen für das Kanzlei- und Sekretariatspersonal sowie in der Delegation an die Vertretungen der Ferienkontrolle des dem Ortsrecht unterstellten Personals. Ich bin schliesslich stets bereit, praktikable Vereinfachungen zu prüfen und wenn irgend möglich einzuführen.

./.

5. Aemterklassifikation insbesondere der Missionschefs

Bereits 1963 anlässlich der damaligen Revision der Aemterklassifikation hatte das Departement vorgeschlagen, die Missionschefs II von der Besoldungsklasse 1 Stufe a in die Ueberklasse b 3 zu heben, die Missionschefs I zwar in Ueberklasse b 1 zu belassen, aber eine weitere Stufe in der Ueberklasse a 3 vorzusehen. Diese Vorschläge wurden von den andern sechs Departementen ziemlich barsch zurückgewiesen. Seither hat das Departement bei jeder passenden Gelegenheit dieses Programm wieder vorgeschlagen, aber immer erfolglos. Inzwischen sind aber in den übrigen Departementen verschiedene Chefpositionen verbessert worden. Ueberdies sind 1969 die in den Ueberklassen eingereichten Beamten, um gegenüber der Privatwirtschaft konkurrenzfähig zu bleiben, allgemein besser gestellt worden. Für 1973 ist wieder eine Revision der Aemterklassifikation in Vorbereitung. Allerdings soll es sich nach Auffassung des Finanzdepartements um eine Minirevision handeln. Bezüglich unseres Departements wird sich für das in den Klassen 1 bis 25 eingestufte Personal praktisch nichts ändern. Dies geht in Ordnung, nachdem dank der verkürzten Beförderungsfristen die Bedürfnisse des Departements befriedigt werden können. Ueberdies werden Sekretärinnen heute direkt in der 20. oder gar 18. Klasse angestellt; die Kanzleianwärter beginnen, ausgenommen die jüngsten Jahrgänge, ihren Stage in der 15. Klasse und die jungen Diplomaten werden bereits während des Stage in der 5. Klasse besoldet.

Bezüglich der Missionschefs konnte die vorläufige Zustimmung des Personalamtes für folgende Verbesserungen anlässlich der Revision der Aemterklassifikation erreicht werden, vorbehaltlich der endgültigen Ausmarchung bei Vorliegen des gesamten Revisionsentwurfes: Die Einreihung der Missionschefs in der Besoldungsklasse 1 Stufe a (mit der Möglichkeit, direkt im Maximum anzufangen) bleibt bestehen; neu wird eine Stufe in der untersten Ueberklasse VII (früher b 3) eingeführt mit der Möglichkeit, in Ausnahmefällen die Missionschefs Karriere direkt dort beginnen zu lassen und der weiteren

- 21 -

Möglichkeit, relativ rasch von der Klasse I Stufe a in Stufe VII aufzusteigen; und schliesslich auch der Möglichkeit, direkt von der Klasse I Stufe a zum Missionschef I zu avancieren. Dieser ist und bleibt in der Ueberklasse V, früher b 1, eingereiht. Darüber hinaus soll aber die Ueberklasse IV (früher a 3) geöffnet werden für die Botschafter der bedeutendsten Missionen. Da dies jedoch noch Zukunftsmusik ist, mit anderen Worten frühestens ab 1. Januar 1973 gelten soll, hat sich der Departementschef bereit erklärt, allernächstens mit Herrn Bundesrat Celio zu prüfen, ob nicht im Sinne eines Provisoriums wenigstens gewisse Verbesserungen vorweg genommen werden können.

6. Ein weiteres Thema, das Sie speziell interessiert, heisst Gebäudedienst.

Wie Sie wissen, sind die Kompetenzen seit zweieinhalb Jahren so geregelt, dass das Politische Departement Bauherr bzw. Bedarfsstelle ist (also wesentlich mehr als Briefkasten) und auf der andern Seite die Bauinspektion VII und die Sektion für Innenarchitektur der Eidgenössischen Baudirektion als Fachorgane fungieren. Ich bin der Meinung, dass diese Arbeitsteilung grundsätzlich richtig und vernünftig ist und sich bewährt. Dank sehr guter personeller Kontakte gibt es keine leidigen Kompetenzkonflikte, ja es findet sogar eine sehr enge und daher erspriessliche Zusammenarbeit statt. Gewiss gab es mit dem neuen System Anlaufschwierigkeiten; gewiss gibt es heute noch Dinge, die nicht klappen, wie sie sollten. Kürzlich hat Herr Tschirren die zum Teil beträchtlichen Rückstände an kleineren Kostengutsprachen aufarbeiten lassen. Solche Dinge sind lästig und aus der Ferne schwer zu verstehen. Ich werde persönlich darüber wachen, dass hier Remedur geschaffen wird, aber vergessen Sie nicht: Wir haben in der Schweiz die grösste Mühe, geeignete Leute zu finden, geschweige denn qualifizierte. Und in diesen Sparten zahlt der Bund bestimmt nicht höhere Löhne als die Privatwirtschaft. Häufiger Wechsel der Mitarbeiter machen die Sache nicht besser. Dazu kommen monatelange Lieferfristen. Soweit möglich und verantwortbar sollen inskünftig auch Anschaffungen direkt im Ausland erfolgen.

./.

- 22 -

Halten Sie sich auch - neben der weniger von der Sache als von den Personen her schier unlösbaren Geschmacksfrage - das Volumen der Käufe, Bauten und Renovationen einmal vor Augen. Seit meinem Amtsantritt wurden u.a. eine Residenz in Strassburg, in Brüssel und Djakarta gekauft, Grundstücke für Residenz und Kanzlei in Bonn-Godesberg erworben und die erste Bauetappe in Brasilia vollendet.

Die nächsten grossen Projekte (abgesehen von den Neubauten in London, die noch dieses Jahr bezugsbereit sein werden, und Canberra, für dessen Ausführung die parlamentarische Zustimmung bevorsteht) heissen: Peking, Brasilia, Kairo, Bonn und Tokio.

Und all diese Bauten und Erwerbungen wollen gediegen und geschmackvoll eingerichtet sein. Die Sektion Innenarchitektur hat allein in der Zeit vom 11. Juni 1970 bis 31. Juli 1971 38 Teil- und Vollmöblierungen geplant bzw. vorgenommen oder in Ausnahmefällen ausführen lassen. Darunter die Residenzen in Strassburg, bei der OECD, in Luxemburg, das Provisorium in Brasilia, ferner in Madrid, Asunción und Amman. Die wichtigste Aufgabe ist zurzeit die Einrichtung der neuen Residenz in London. Für 1971 stehen Herrn Tschirren für Mobiliaranschaffungen 3 Mio. Franken zur Verfügung. Ich bitte Sie zu überlegen, was dies an Zeit, Arbeit und Können bedeutet.

7. Krankenkasse KPT *

Zwei Worte der Anerkennung für unsere Krankenkasse: einige wenige Zahlen ersparen mir einen langen Kommentar. Die Jahresrechnung 1970 weist Mitgliederbeiträge für die Krankenpflege, die Spitalkosten und die Spitalbehandlungskosten im Betrage von 1.700.000 Franken aus. Darin sind etwas über 500.000 Franken Bundesgelder für die Differenz zwischen dem Kaufkraftausgleich und dem medizinischen Index enthalten. An Versicherungsleistungen in den drei genannten Sparten hat die Kasse 1.650.000 Franken ausbezahlt. Die gesamten Verwaltungskosten betragen lediglich 115.000 Franken. Ich betrachte die KPT Sektion Politisches als das Prunkstück der BO III. Sie hat wesentlich zur Beruhigung mancher Sorgen unseres Personals im Ausland beigetragen, auch im Sinne einer echten Solidaritätsaktion. Wenn ich richtig unterrichtet bin, hat sich nun der Betrieb so eingespielt, dass die Abrechnungen und Kostenerstattungen flüssig und kulant erfolgen.

Was nicht mehr vorkommen sollte, ist, dass Beamte und Beamtinnen sich ungenügend versichern. Ich bitte Sie, diesem Punkt Beachtung zu schenken, in der Meinung, dass die Auslandsbesoldungen derart sind, dass entsprechende Krankenkassenbeiträge ohne weiteres geleistet werden können.

8. Krisenorganisation

Es dürfte Sie interessieren, welche Lehren wir administrativ aus den letztjährigen Krisen (Zerqa, Entführung Botschafter Bucher) gezogen haben. Mit Datum 31. August 1971 wurde eine Weisung betreffend Krisenstab EPD erlassen. Dieses ausserordentliche Organ wird sich - in der Regel unter der Leitung des Generalsekretärs - zusammensetzen aus einer Arbeitsgruppe, die jeweils ad hoc zusammengestellt wird, und den Orange- und Lila-Diensten mit verschiedenen

* NB. Dieser Punkt wurde aus Zeitmangel nicht vorgetragen.

Ablösungsequipen. Die in letzter Zeit erfolgte Personalverstärkung der Zentrale dient auch diesem Zweck. Ueberdies werden die Botschaften in Köln, London und Paris, die relativ gut dotiert sind, verpflichtet, kurzfristig je nach Bedarf einen diplomatischen Mitarbeiter abzugeben. Materiell wird im 3. Stock des Westbaus ein modernes Krisenzentrum mit allen nötigen technischen Hilfsmitteln für Tag- und Nachtbetrieb eingerichtet.

In diesem Zusammenhang noch ein Wort zum Ausbau unseres Verbindungsnetzes. Wir haben letztes Jahr praktisch alle Missionen mit Telex ausgerüstet (ob sich dies auf die Länge lohnt, werden wir nach einjähriger Erfahrung prüfen müssen). Der Orangedienst wird systematisch ausgeweitet und fortlaufend modernisiert, desgleichen der Chiffredienst. Dies setzt den Neubau zweier Radiozentralen (eine für Empfang und eine für Senden) voraus. Mit dem Bau der Sendezentrale wird noch in diesem Herbst begonnen. Die Inbetriebnahme ist für anfangs 1973 vorgesehen. Die Empfangsstation wird 1973 gebaut, wobei wenn möglich in provisorischen Unterkünften gleichzeitig der Betrieb aufgenommen werden soll. Auch für den Kriegsfall wird vorgesorgt, wobei zufolge der Schwierigkeiten auf dem Bausektor mit langen, wir wollen hoffen, nicht allzu langen Fristen gerechnet werden muss. Die Lieferung der neuen automatischen Radio- und Chiffregeräte erstreckt sich auf die nächsten zehn Jahre. Die Auswirkungen dieser technischen Neuproduktionen bedingen neben hohen Kosten einen namhaften Mehrbedarf an Personal für Orange: in den nächsten Jahren jährlich 18 zusätzliche Spezialisten; ab 1977 steigt dann der Bedarf an zusätzlich benötigtem Personal jährlich sukzessive von 28 auf 55! Diese Hinweise mögen genügen, um Ihnen eine Ahnung von dieser technisch-administrativen Tätigkeit zu geben, die jedoch im Krisen- oder Ernstfall den nervus rerum darstellt.

Zu diesem Kapitel noch eine abschliessende Bitte: Wachen Sie darüber, dass die Ihnen zugeteilten Operateure, Chiffreure und Telexisten ihre Apparate und Hilfsmittel ständig beherrschen. Mangels Übung ging in Rio letztes Jahr zu lange zu viel Zeit verloren.

9.* Als letzten Punkt möchte ich Ihnen von unserer Absicht Kenntnis geben, von sämtlichen Beamten und Angestellten im In- und Ausland einen Fragebogen ausfüllen zu lassen. Wir möchten damit gewisse Probleme testen, den Puls unserer Mitarbeiter fühlen, die Temperatur der EPD Familie messen, um zu ermitteln, ob unsere Eindrücke und Beurteilungen, die wir unseren Entscheidungen zugrunde legen, der Realität entsprechen. Die Enquete soll anonym durchgeführt werden, damit jeder Beamte offen seine Meinung sagen kann. Die Teilnahme ist fakultativ, aber je vollständiger die Antworten, desto brauchbarer die Auswertung. Die hauptsächlichsten Ziffern werden betreffen: die Zugehörigkeit zum Departement, zu seinen Diensten, das Arbeitsklima, die hierarchischen Beziehungen, das Beförderungs- und Versetzungswesen, die Auswirkungen der Karriere auf das Familienleben insbesondere die Kinder, und ein weiterer bunter Strauss von Fragen. Der eine oder andere von Ihnen wird vielleicht bei der einen oder andern Fragestellung die Stirne runzeln. Die Zeiten ändern sich und wir wollen dem Rechnung tragen. Sie können aber beruhigt sein, dass aus den Formularen in keiner Weise hervorgehen wird, wen sie betreffen und dass es sich auch nicht darum handelt, das Personal zur Kontestation aufzufordern. Aber es gibt Dinge, über die man früher nicht sprach, die heute diskutiert werden. Alles weitere werden Sie zu gegebener Zeit erfahren.

* NB. Dieser Punkt wurde aus Zeitmangel nicht vorgetragen.