

H. 311 Nepal 1
ea
- 1 -

Rudolf Weiersmüller
Normannenstrasse 5
3018 Bern

BERICHT UEBER MEINE MISSION
IN INDIEN UND NEPAL VOM
22.12.70 - 23.2.71

1. ZIELE

Die Mission zerfiel in die zwei Aufgabenbereiche Indien und Nepal. Zweck des Aufenthaltes in Indien war es, den Stand der Vorbereitungen zur Uebergabe der Teppichzentren Bylakuppe und Chandragiri zu beurteilen und wenn nötig diesbezügliche Massnahmen zu treffen. In Nepal ging es darum, die Möglichkeiten einer Erweiterung der Teppichprojekte zu untersuchen und dem Delegierten für technische Zusammenarbeit Grundlagen für einen Entscheid hierüber zu beschaffen.

2. INDIEN

Die Situation des Teppichzentrums Bylakuppe ist dadurch gekennzeichnet, dass die Mehrheit der angesiedelten Tibeter heute über ein so hohes Einkommen aus der Landwirtschaft verfügt, dass sie auf den Zusatzverdienst aus der Teppichknüpferei nicht mehr angewiesen ist. Eine Illustration hiezu gibt die Tatsache, dass sich einzelne Bauern unabhängig von der Multipurpose Cooperative zusammenschliessen, um eigene Traktoren zu kaufen. Ein Escort-Traktor mit Geschirr kostet ca. Rs. 30.000.-. Eine Minderheit, die es nicht so weit gebracht hat, ist nach wie vor sehr an den Arbeitsplätzen in den Zentren interessiert. Es handelt sich zumeist um ärmere Familien oder alleinstehende Frauen. Diese Minderheit hat in den gegenwärtigen tibetischen Führungsgremien in den Camps wenig zu sagen.

- 2 -

Es ist nicht gelungen, bis zur Uebergabe einen Manager heranzubilden, welchem man das Zentrum vorbehaltlos anvertrauen könnte. Der gegenwärtige Inhaber dieses Postens, Mr. Yusuf Naik ist, da er verschiedene indische Schulen durchlaufen hat, an sich nicht schlecht qualifiziert. Das Problem bei ihm ist, dass seine Persönlichkeit noch sehr schwach entwickelt ist. Er zählt auch nur 23 Jahre. Herr Kern wird sich ihm in der Zeit, die ihm zur Verfügung steht, sehr stark widmen müssen.

In Chandragiri ist das Einkommen aus den Zentren sehr erwünscht, und es wird noch längere Zeit dauern, bis das Einkommen aus der Landwirtschaft die Nachfrage nach Arbeitsplätzen im Zentrum mindert. Aber auch dann wird eine Minderheit sehr daran interessiert sein, durch Teppichknüpfen etwas Bargeld zu verdienen.

Chandragiri verfügt über einen guten Manager in Mr. Champa Chojor. Seine Frau erledigt die Büroarbeiten einschliesslich der laufenden Buchführung tadellos. Sie muss noch im Abschliessen der Buchhaltung instruiert werden. Das Zentrum steht und fällt mit diesem Ehepaar.

Es stellte sich die Aufgabe, die institutionellen und personellen Voraussetzungen in beiden Zentren zu schaffen, um nach der Uebergabe (24. März 1971) und vor allem nach der Beendigung der vollamtlicher Tätigkeit von Herrn Kern am 31.7.71 die gute Weiterführung der Zentren zu ermöglichen.

Eine Beurteilung der bestehenden Multipurpose-Genossenschaften, die im wesentlichen Landwirtschafts-genossenschaften sind, er-

- 3 -

gab, dass die Verwaltungsräte, Managing Committees und Manager (Secretaries) durch die normal anfallenden Aufgaben und Geschäfte ausgelastet sind. Die Eingliederung der Handicraft Zentren in diese landwirtschaftlichen Genossenschaften wäre nicht nur sinnwidrig. Man würde beiden ökonomischen Einheiten einen schlechten Dienst erweisen.

Alle Beteiligten stimmten mit dieser Ansicht überein. Widerstand ergab sich kurz vor meiner Abreise beim Vertreter des Dalai Lama in Delhi (dessen Stellvertreter ursprünglich zugestimmt hatte). Mr. Ningee, bzw. der Representative des Dalai Lama in Bylakuppe ist zur Ansicht gekommen, dass eine separate Center-Genossenschaft einen Präzedenzfall für die Schaffung anderer neuer Genossenschaften darstellen würde, was vom Dharamsala aus stark bekämpft wird. Wir schlugen deshalb einen Genossenschaftsverband pro Camp vor, um doch noch eine zentrale Führung in ihrem Sinne zu gewährleisten.

Zudem haben wir schon zu Beginn dem Vertreter des Dalai Lama den Vorsitz im Verwaltungsrat (Managing Committee) angeboten, was auch angenommen wurde.

Wir haben das Gefühl, dass die Vertreter des Dalai Lama gegen Windmühlen kämpfen, wenn sie jede sich bildende zusätzliche ökonomische Gruppierung von Tibetern in die Multipurpose-Genossenschaften zwingen wollen. Werden die bestehenden Genossenschaften leistungsfähiger, löst sich das Problem von selbst. In Zukunft ist bei ähnlichen Situationen darauf zu achten, dass kleine, aber überschaubare Einheiten gebildet werden, die auf die Möglichkeiten des Managements Rücksicht nehmen.

Die beste Lösung wäre gewesen, wenn man für jedes der 5 Dörfer in Bylakuppe eine eigene Genossenschaft gegründet hätte.

- 4 -

Die CTC hat eingewilligt, dem Zentrum in Chandragiri von Zeit zu Zeit Exportaufträge zur selbständigen Erledigung zu geben. Die CTC wird hierfür von Chandragiri eine Kommission erhalten.

Die indische Regierung (Ministry of Labour and Rehabilitation, Mr. A. Dhar) ist der Ansicht, dass die Zentren noch für einige Zeit einer gewissen Aufsicht unterstellt sein sollten. Es wurde deshalb vereinbart, die Verwaltungsräte wohl rein tibetisch zu formieren, den Special Officers jedoch für eine Dauer von zwei Jahren das Recht zu geben, in die Bücher Einblick zu nehmen und verbindliche Ratschläge zu erteilen.

Ebenso wurde abgemacht, dass Herr Kern nach dem 31.7.71 von Zeit zu Zeit den Zentren seine Dienste zur Verfügung stellen kann. Die Zentren stellen hierfür Antrag an die Botschaft, welche als Vertreter des DftZ amtiert.

Das Kapital der Zentren wird wie folgt überschrieben:

- ein relativ kleines Aktienkapital (ca. Rs. 1.000.-); jeder Arbeiter erhält eine Aktie

- der Rest als "Working Capital provided by Swiss Technical Cooperation".

Für die Uebergabe dieses Kapitals wird ein Uebergabevertrag zwischen den Zentren und der STC abgeschlossen, dessen Hauptpunkte mit den Herren Giovannini und Kern besprochen worden sind.

- 5 -

3. NEPAL

Bezüglich der möglichen Erweiterung des Teppichprojektes verweise ich auf den "Vorschlag für ein Teppichprojekt in Tamsete, Solu, Nepal".

Die zahlreichen Gespräche, die ich im Zuge der Projekt-
abklärung mit dem Projektkoordinator und den Experten aus ver-
schiedenen Projekten führen konnte, haben mir gezeigt, dass wir
ein Problem bis anhin unterschätzt haben, das verdient, in andern
Dimensionen gesehen zu werden: Die Ausbildung von einheimischen
Führungskräften.

Sei es in den Teppichprojekten, in der BYS oder in andern
Projekten: wir stehen praktisch überall vor dem Problem, dass
z.T. Experten nur noch deshalb nötig sind, weil keine einheimi-
sche Führungskraft zur Verfügung steht. Unser Akzent lag oft
auf dem Erstellen von Bauten und technischen Einrichtungen,
allenfalls auf der Ausbildung der untern Chargen. Wir vernach-
lässigten aber die Schulung der Leute, die später das Projekt zu
führen haben. Wohl haben wir den ausreisenden Experten den Auf-
trag gegeben "auszubilden", aber es hat sich gezeigt, dass
in vielen Fällen ein Experte durch seine exekutive Aufgabe im
Projekt so ausgelastet ist, dass die seriöse Ausbildung der
Kader kaum stattfindet.

Wir haben uns auch zu oft damit begnügt, für eine höhere
Stelle nur einen Kandidaten auszubilden, statt deren mehrere.
So ist man oft auf Gedeih und Verderb einem Mann ausgeliefert,
der zwar nicht befriedigt, der aber um alles bei der Stange
gehalten werden muss, da sonst das Projekt um Jahre zurückge-
worfen wird.

Um sich über den Umfang des Problems einigermaßen Rechen-
schaft zu geben, sei der von den verantwortlichen Schweizerex-

- 6 -

perten geschätzte Bedarf an Kadern aller Stufen in der CTC und in der BYS genannt:

CTC	13 Mann	(Bedarf in ca. 4 Jahren; alle Stufen zusammen)
BYS	59 Mann	(Supervisor Level: 32) (Middle Level: 20) (Top Level: 7)

Ein Teil dieser Leute hat schon die betreffende Stellung inne, verfügt aber nicht über das nötige Können. Der Rest kann z.T. aus untern Chargen rekrutiert werden, z.T. müssen neue Leute rekrutiert und ausgebildet werden. Das Problem der Ausbildung besteht aber in allen diesen Fällen.

In andern Projekten sind die Zahlen weniger hoch, aber die Aufgabe besteht auch dort.

Ich schlage deshalb vor, dass ein Team von 1 - 2 Fachleuten nach Nepal gesandt wird, welches das Problem der Ausbildung von Führungskräften für die Projekte der schweizerischen Entwicklungshilfe studiert und einen Vorschlag ausarbeitet. Es wäre dies eine ähnliche Mission wie diejenige von Prof. Dr. Dubs für Trafipro.

Im Eintretensantrag sind für die Erweiterung der Teppichprojekte Fr.450.000.- reserviert worden. Der Vorschlag für das Teppichprojekt Tamsete beläuft sich auf Fr. 340.000.- (3 Jahre). Ich schlage vor, dass die verbleibenden Fr. 110.000.- für die Zwecke der Ausbildung von Führungskräften für die schweizerischen Entwicklungsprojekte in Nepal vorgesehen werden.

R. Weiersmüller
R. WEIERSMUELLER

Kathmandu/Delhi/Bern
19./24. Februar 1971