

le 28 avril 1948.

5

-HY.

Bemerkungen zur Rekrutierung und Ausbildung und zu den Beförderungen von Akademikern im diplomatischen Dienst.

Die grosse Zahl von Anstellungen, die auf Drängen der beteiligten Posten- und Dienstchefs in den Jahren 1945/46 zu verzeichnen war, ist der Behandlung der Gesamtheit der Akademiker in unserm diplomatischen Dienst wenig förderlich gewesen. Die gegenwärtigen Schwierigkeiten werden es noch für längere Zeit verunmöglichen, für die hier zur Behandlung stehenden Probleme eine durchaus befriedigende Lösung zu finden. Hauptsächliche Pflicht des Personaldienstes während der Jahre 1947 und 1948 wird es sein, den Bestand an Akademikern dem mutmasslichen Umfang der Geschäftslast des Departements und der Aussenvertretungen in den nächsten Jahren - selbstverständlich im Rahmen der zur Verfügung stehenden Kredite - anzupassen: somit Abbau unter gleichzeitigem Verzicht auf Neuanstellungen bis Ende 1948. Ebenso wichtig wird die Rückkehr zu den sorgfältig erprobten Methoden früherer Zeiten auf dem Gebiete der Promotionen sein, die unbedingt wieder feststehenden Grundsätzen unterstellt werden müssen, um dem ungesunden Drängen nach raschster Beförderung Einhalt zu gebieten; es sollten, ohne dem Aufkommen der tüchtigsten Elemente in unserm Dienst Schranken zu setzen, gleichwohl unabänderliche Regeln aufgestellt werden können, ähnlich wie dies beim militärischen Beförderungswesen der Fall ist. Wir laufen sonst Gefahr, schon vom Jahre 1950 an in der Mehrzahl Mitarbeiter höhern diplomatischen Ranges zu beschäftigen. Denn wenn auch weiterhin nicht mit einem Abgang in beachtlichem Masse gerechnet werden kann, darf auf lange Zeit nicht an eine Auffrischung unserer Cadres von unten gedacht werden.

Allerdings wäre es in jeder Hinsicht erwünscht, wenn ein Zugang von jungen Kräften, der sich normalerweise auf drei bis vier Einheiten im Jahr belaufen würde, gesichert werden könnte.

Welche Voraussetzungen haben für die Rekrutierung solcher junger Kräfte massgeblich zu sein ?

Es ist eine Erfahrungstatsache, dass wir mit Kandidaten, die sich nur über eine abgeschlossene Hochschulbildung auszuweisen haben, nicht die besten Resultate verzeichnen konnten. Eine abgeschlossene Hochschulbildung soll zwar an sich weiterhin Voraussetzung zum Eintritt in den diplomatischen Dienst bleiben, wenn wir die Kandidaten nicht eine umfassende wissenschaftliche Prüfung bei der Aufnahme in das Departement absolvieren lassen wollen. Damit soll hingegen dem Aufkommen von Nichtakademikern in die höhern Rangklassen des diplomatischen und konsularischen Dienstes nicht eine unüberwindliche Schranke entgegengesetzt werden. Schon bisher ist es möglich gewesen, einzelne Mitarbeiter ohne Hochschulbildung, die sich namentlich auf kommerziellem Gebiet ausgezeichnet bewährt haben, bis zum Legationsrat und ersten Gesandtschaftssekretär vorrücken zu lassen. Es liegt auch kein Grund vor, dass ausländische Hochschuldiplome denjenigen der inländischen Universitäten nicht gleichgestellt werden, sofern genaue Informationen über den Wert des Bildungsganges an solchen Instituten vorliegen. Eine Hochschulbildung, die sich ausschliesslich auf das Lizenz Examen in politischen, sozialen und ökonomischen Fächern an einer schweizerischen Universität stützt, hat sich erfahrungsgemäss nicht als ausreichend erwiesen. Das Departement wird stets ungefähr zur Hälfte der anzustellenden jungen Kräfte ausgezeichnete und bewährte Juristen benötigen. Daneben sind ihm solche Kandidaten von besonderem Nutzen, die Spezialkurse gemäss einem im allgemeinen

nach internationalen Gesichtspunkten ausgerichteten Studiengang absolviert haben. Deshalb schafft die "Ecole des Hautes Etudes internationales" in Genf eine besonders wünschenswerte Vorbereitung für die Ausbildung der Akademiker in unsern Aussendienst. Es wird gut sein, jeweilen das Urteil der betreffenden Hochschullehrer, namentlich mit Bezug auf die Fähigkeit der Kandidaten zur selbständigen Bearbeitung von Problemen, zu erfahren. Vor einer Ueberschätzung der wirtschaftlichen Ausbildung der Kandidaten muss allgemein gewarnt werden. Das Departement wird ständig eine beschränkte Anzahl ausgezeichnet ausgewiesener Kandidaten dieser Richtung benötigen, doch schafft die ökonomische Schulung noch nicht einen durchgehenden Fähigkeitsausweis.

Die praktische Ausbildung des Kandidaten bildet eine weitere unerlässliche Voraussetzung, wenn derselbe sofort nach seinem Eintritt in den Dienst des Departements zu erspriesslicher Mitarbeit soll herangezogen werden können. Die Aneignung praktischer Kenntnisse in einem andern Verwaltungszweig ist für uns weniger vorteilhaft, als Kenntnisse und Fähigkeiten, die in der Privatwirtschaft, bei Gerichten oder in der Advokatur erworben worden sind. Wir müssen, auch wenn sich je wieder eine ähnliche Konstellation wie im Jahre 1945 ergeben sollte, davor warnen, Kandidaten aus dem Dienst für die Wahrung fremder Interessen zu übernehmen, die sich nicht schon über eine andere Tätigkeit ausgewiesen haben oder wenigstens von ihrem Vorgesetzten bei der Abteilung für fremde Interessen als besonders geeignete Agenten bezeichnet werden.

Eine Prüfung vor der endgültigen Aufnahme in den Bundesdienst wäre erwünscht. Es stellt sich die Frage, ob sie vor oder nach Absolvierung des Stage anzusetzen sei. Wird die Prüfung vorgängig abgehalten, wird noch immer auf die Erfahrungen mit dem Kandidaten bei der praktischen Auswertung seiner Kenntnisse und in charakterlicher Hinsicht abgestellt werden müssen. Gerade

weil auf die Eigenschaften des Charakters das grösste Gewicht zu legen ist, wird man noch während 1 bis 2 Jahren Stage die Kandidaten genau beobachten müssen. Daraus liesse sich schliessen, dass nur solche Kandidaten zu einem Examen zuzulassen wären, die im Verlaufe des Stage die erforderliche Eignung zum diplomatischen Dienst an den Tag gelegt haben. Dem Kandidaten wird allerdings schwerlich zugemutet werden können, nach mehr als einjähriger Mitarbeit sich von der Zulassung zur Prüfung ausgeschlossen zu sehen oder riskieren zu müssen, dass er dieselbe nicht bestehe. Somit wird aus praktischen Gründen der Ablegung einer Prüfung vor Antritt des Stage der Vortritt zu geben sein.

Worin soll das Examen bestehen ?

Es soll daraus nicht eine umfassende Hochschulprüfung werden, sondern es soll sich vielmehr auf die Beantwortung von Fragen staats- und völkerrechtlicher sowie historischer Tragweite sowie auf wirtschaftlichem Gebiete beschränken, woran eine Prüfung in mindestens zwei Landessprachen und einer weiteren Fremdsprache (englisch, spanisch oder slawische Sprachen) anzuschliessen wäre. Des weitern hätten die Kandidaten die Bearbeitung eines schwierigen Themas oder eines Problems diplomatischer Natur in schriftlicher Klausur sowie die Abhaltung eines Kolloquiums, bei dem sie sich über rasche Auffassungsgabe, Geistesgegenwart und klare sichere Formulierung ihrer Gedanken auszuweisen hätten, zu absolvieren.

Von wem sollen die Prüfungen abgenommen werden ?

Es könnte hiefür ein Dreierkollegium, bestehend aus einem Chefbeamten der Bundesverwaltung (vorzugsweise einem andern Departement, wie dem Finanz-, Volkswirtschafts- oder Justiz- und Polizeidepartement entnommen),

einem Universitätsprofessor und einem ehemaligen Schweizerischen Gesandten (Minister W. Stucki, Minister Frölicher, Minister Martin, Minister Dinichert,) vorgesehen werden. Für die sprachliche Prüfung wären selbstverständlich Sprachexperten beizuziehen.

Neben der Absolvierung des Examens hat als unerlässliche Voraussetzung ein Stage von mindestens  $1\frac{1}{2}$  Jahren am Politischen Departement zu treten. Die Absolvierung dieses Stage in verschiedenen Abteilungen wäre gewiss eine wünschenswerte Lösung; hingegen sind noch stets praktische Erwägungen einem zu häufigen Wechsel des Dienstzweiges des Kandidaten entgegengehalten worden. Die Chefs dieser Dienste wollen den Mitarbeiter möglichst lange behalten, da meist mit einer wenig produktiven Anlaufzeit von 3 bis 6 Monaten zu rechnen ist. Für den Stage wären vorzugsweise folgende Dienste zu berücksichtigen: die Rechts- und Finanzabteilung und der Presse- und Informationsdienst. Bei spezieller Vorbildung der Kandidaten auch die Internationalen Organisationen und die Sektion der Verwaltungsabteilung, die sich mit der Einrichtung der Gesandtschaften und Konsulate befasst. Hingegen sollten der Personaldienst der Verwaltungsangelegenheiten und die Politische Abteilung Beamten, die aus dem Ausland zurückkommen, vorbehalten bleiben. Ein Stage bei andern Dienststellen des Bundes, bei der Schweizerischen Zentrale für Handelsförderung oder gar in der Privatwirtschaft kann nicht in Aussicht genommen werden, weil hiez zu ganz einfach die nötigen Kredite nicht zur Verfügung stehen. Uebrigens ist eine Tätigkeit in der Wirtschaft bereits als Voraussetzung für die Zulassung zum Stage aufgestellt worden. Es muss auch davon Umgang genommen werden, den vollen Stage an einer unserer Vertretungen im Ausland absolvieren zu lassen. Mitarbeiter, die bis zu ihrer Titularisierung ausschliesslich im Ausland beschäftigt worden sind, entgleiten durchaus der Aufsicht durch die Zentrale. Ihre Ausbildung wird auch zu einseitig vom

Ort ihrer Tätigkeit beeinflusst und ihre Qualifikation wird zu ausschliesslich vom persönlichen Urteil ihres Postenchefs abhängig bleiben. Wünschenswert wäre wohl eine Ausbildung je zur Hälfte bei der Zentrale und bei einer Aussenvertretung; eine solche Regelung wird aber wegen des zu grossen Kostenaufwands nicht empfohlen werden können.

Alle jungen Mitarbeiter sollten nach spätestens 5 Jahren an eine Aussenvertretung versetzt werden, wobei die Tätigkeit an einem Konsulat oder im kommerziellen Dienst einer Gesandtschaft mindestens für gewisse Zeit von jedem angehenden Diplomaten sollte ausgeübt werden. Es soll vermieden werden, dass Diplomaten ihre ganze Tätigkeit in Bern absolvieren, ganz abgesehen von ihrer individuellen Tüchtigkeit; sie sollten nicht ohne je im Ausland gewesen zu sein, höhere Stellen an der Zentrale bekleiden oder gleich in die einem höhern Rang vorbehaltenen Funktionen (nämlich solche eines Legationsrates) an eine Gesandtschaft berufen werden. Aus demselben Grunde muss auch die weitere Herannahme von Outsidern in unsern Dienst abgelehnt werden. Nichts wird den Eifer und die Arbeitslust unserer Mitarbeiter so sehr beeinträchtigen, als wenn sie unvermittelt einen Chef vorgesetzt erhalten, der die ganze Ausbildung, der sie unterworfen worden sind, und die ihnen auferlegten Wartefristen nicht hat durchgehen müssen. Man wird sich auch dagegen auflehnen müssen, dass diplomatische Mitarbeiter durch eine Gesandtschaft an Ort und Stelle in den Dienst übernommen werden, wie dies wenigstens in der Kriegszeit von einigen unserer Gesandten wiederholt getan worden ist.

Ob ein junger Diplomat an einer grossen oder kleinen Gesandtschaft "debutiere", ist eine Frage, die nach seinen Fähigkeiten und seiner Veranlagung sowie nach den jeweils vorliegenden Verhältnissen zu beurteilen ist, und wofür Richtlinien grundsätzlicher Art kaum aufgestellt werden können.

Umgekehrt sind Diplomaten nach einer Tätigkeit von 6 bis 8 Jahren, die sie an 2, höchstens 3 Posten ausgeübt haben, nach Bern zurückzuberufen. Es sollte vermieden werden, dass ein Mitarbeiter, dessen Bildungsgang noch nicht abgeschlossen ist, mehr als 4 Jahre am gleichen Posten belassen bleibe. Es hat sich als äusserst fruchtbringend und nützlich erwiesen, dass Leute, die nicht schon den grössern Teil ihrer Karriere in Bern absolviert hatten, mit dem Grade eines ersten Legationssekretärs oder jüngern Legationsrats an die Zentrale bzw. die Handelsabteilung zurückgenommen werden, um sich erneut mit den Verhältnissen der Heimat und der Bundesverwaltung vertraut zu machen. Es wird auch gut sein, dass sie die Lebensbedingungen in der Schweiz wieder gründlich kennen zu lernen haben. Die Erfahrung hat gezeigt, dass selbst solche Agenten, die eine Tätigkeit in Bern als eine Zurücksetzung oder mindestens als schwer erträglich erachtet hatten, nach gewisser Zeit sich über die ihnen gebotene Chance durchaus anerkennend und befriedigt ausgesprochen haben.

Soll für die individuelle Ausbildung der jüngern Diplomaten ausserhalb ihrer strikten beruflichen Tätigkeit etwas vorgesehen werden ?

Die Ungewissheit, die hinsichtlich der Möglichkeit des dauernden Verbleibens der gegenwärtig angestellten Stagiaires besteht, liess uns die Prüfung dieser Frage bis anhin zurückstellen. Es ist klar, dass unsere jüngern Mitarbeiter angehalten werden sollen, keine Gelegenheit unausgenützt zu lassen, um sich weiter theoretisch, sei es auf juristischem, wirtschaftlichem, historischem oder sprachlichem Gebiet, auszubilden.

Ein geeignetes Mittel zur Fortbildung bildet allein schon die Benützung der Bibliothek des Politischen Departements und der andern Zweige der Bundesverwaltung; unsere Bibliothek soll in zweckentsprechender Weise ausgebaut werden; zu deren Gebrauch wird eine Anleitung durch

ältere Kollegen zuhanden der jüngern Benutzer ausgearbeitet. Unsern Mitarbeitern soll ferner der Besuch von Hochschulen und andern Bildungskursen nicht nur ermöglicht, sondern auch mehr als bisher erleichtert werden, gegebenenfalls durch die Einräumung von besondern Urlaubsfristen, falls auf diesem Wege ihr Bildungsstreben gefördert werden kann.

Soll aber auch das Departement von sich aus Bildungskurse veranstalten ?

Bis anhin hatten stets praktische Gründe, d.h. die unsern Mitarbeitern obliegende Geschäftslast uns davon abgehalten, im Anschluss an die täglich vollbrachte berufliche Arbeit auch noch die Durchführung von Kursen in Aussicht zu nehmen. Während der Arbeitszeit halten wir die Abhaltung solcher Veranstaltungen für ausgeschlossen. Grundsätzlich wird die individuelle Ausbildung der jungen Mitarbeiter als deren private Angelegenheit angesehen werden müssen, die im wesentlichen nach persönlichen Gesichtspunkten durchgeführt und deshalb ihnen selbst überlassen werden muss. Indessen wäre es sehr zu begrüßen, wenn die zuständigen Dienstchefs und ältern Kollegen mit den jungen Mitarbeitern einen möglichst engen menschlichen Kontakt behalten und ihnen beratend an die Hand gehen, was ihnen auch gestatten wird, sich von deren Charaktereigenschaften Rechenschaft abzulegen. Allenfalls wäre die Veranstaltung von sprachlichen und innerhalb der oder zwischen den einzelnen Abteilungen auch fachlichen Bildungskursen zu erwägen, ebenso die Abhaltung von Einzelvorträgen oder kurzfristigen Kursen durch amtierende oder zurückgetretene Gesandte, Hochschullehrer, Politiker. Die Frage wäre zu prüfen, ob nicht eine Zusammenarbeit mit dem Institut des Hautes Etudes internationales in Genf oder dem ehemaligen Institut für Auslandsforschung in Zürich eingeleitet werden könnte.



### Leitsätze für Promotionen:

Das Bedürfnis nach einem planmässigen Vorgehen macht sich ganz besonders auf dem Gebiete der Promotionen und Mutationen von Diplomaten geltend. Infolge des Ausbleibens von Beförderungen während der Kriegsjahre und dem nach Kriegsende eingetretenen Nachholungsbedarf, infolge der Uebernahme mehrerer Mitarbeiter aus Stellungen ausserhalb unserer Verwaltung oder aus der Abteilung für fremde Interessen oder der Kriegswirtschaft, schliesslich infolge des starken Drucks, der sich durch die Vermehrung des Personals der höhern Kategorien geltend (und in mehreren Dienstabteilungen eine Gruppierung erforderlich) gemacht hat, haben bis vor kurzem auf dem Gebiete der Promotionen noch sehr ungeordnete Zustände vorgeherrscht, die mit den früher angewandten vorsichtigen Methoden und den in andern Departementen verfolgten Grundsätzen in deutlichem Widerspruch stehen und dringlich eine Abhilfe erforderlich machen. Voraussetzung jeder Beförderung müssen selbstverständlich die Tüchtigkeit, der Arbeitseifer, die besondern Talente, wie die Fähigkeit zur Führung von Verhandlungen und die Charaktereigenschaften der Anwärter bilden. Man wird sich hingegen fragen dürfen, ob nicht auch in Anlehnung an das System der Beförderungen in der Armee äussere, d.h. zeitliche Masstäbe eingeführt werden müssen, selbst auf die Gefahr hin, dass den Einzelfällen nicht immer genügende Rücksicht getragen werden kann; nur ganz ausnahmsweise und in Ansehung des von einem Kandidaten innegehaltenen Amtes sollte eine Abweichung von solchen Regeln in Betracht gezogen werden.

Es liessen sich folgende Grundsätze festlegen:

1) Alle Kandidaten sollen genötigt sein, einen Stage von  $1\frac{1}{2}$  bis 2 Jahren am Departement zu absolvieren. Eine vorherige Tätigkeit bei der Bundesverwaltung soll im Verhältnis von 2:1 angerechnet werden.

2) Die Anwärter haben während 3 Jahren auf der Stufe eines II. Juristen, Redaktors, Attachés oder Vizekonsuls II. Klasse (somit in der 8. Besoldungsklasse) zu verbleiben. Es ist nicht zu übersehen, dass sich heute noch mehrere Angehörige dieser Besoldungsklasse in unsern Diensten befinden, die bereits schon längere Zeit im Bundesdienst tätig sind; um solche Situationen endlich zu regeln, und im Bestreben, Härten zu vermeiden, könnte eine Abkürzung der Frist zur Beförderung dann in Betracht gezogen werden, wenn gut ausgewiesene Anwärter mindestens schon 6 Jahre der Bundesverwaltung oder den ihr angegliederten Betrieben angehört und das 30. Altersjahr zurückgelegt haben. Die Beförderung von der 8. in die 5. Besoldungsklasse soll hingegen stets zum Ausdruck bringen, dass der Anwärter auch fähig ist, entweder eine Dienstgruppe innerhalb des Departements zu leiten oder eine qualifizierte Spezialarbeit auszuüben, bzw. eine entsprechende Tätigkeit an einem Aussenposten zu versehen.

3) Für die Stufe eines Juristen, bzw. Redaktors I. Klasse oder eines Legationssekretärs II. Klasse (5. Besoldungsklasse) wird gleichfalls eine Wartefrist von 3 Jahren bis zur Wahl zum Sektionschef II. Klasse oder zum Legationssekretär I. Klasse oder Konsul vorgesehen werden müssen. Ein ebenfalls zu berücksichtigender Sonderfall wäre es, wenn ein Anwärter im Alter von mindestens 33 Jahren sich zur dauernden Bekleidung eines Amtes fähig erwiesen hat, das in der Leitung einer Sektion des Departements besteht oder ihr gleichkommt. An Aussenposten ist darauf zu achten, dass die Beförderung zum Legationssekretär I. Klasse nicht automatisch erfolge, sondern dass ihr die Einräumung eines verantwortungsvollen Postens, sei es die Leitung einer Dienstgruppe, die Stellvertretung eines Postenchefs oder eines Spezialpostens entspreche.

4) Die Beförderung von der 4. in die 3. Besoldungsklasse soll gleichfalls die Einhaltung einer Warte-  
frist von mindestens 3 Jahren bedingen und nur dann erfol-  
gen, wenn die Beförderung zum Sektionschef I. Klasse, bzw.  
Legationsrat, bzw. Generalkonsul die Uebertragung eines  
entsprechenden Amtes impliziert und der Anwärter unbedingt  
dafür die nötige Eignung aufweist. Somit sollen die Beför-  
derungen, die lediglich mit Rücksicht auf das Dienstal-  
ter erfolgt sind, möglichst ausgemerzt werden, und es wäre zu  
prüfen, inwieweit wir auch das im amerikanischen Aussen-  
dienst geltende System übernehmen könnten, welches vorsieht,  
dass Agenten, die längere Zeit über die ordentliche Warte-  
frist hinaus nicht befördert worden sind, das Ausscheiden  
aus dem Dienst nahegelegt wird.

Auf Grund der hier dargelegten Grundsätze  
könnte bei einem Eintritt in unsern Dienst im Alter von 25  
bis 28 Jahren mit der Ernennung zum Legationsrat bzw. ei-  
nem entsprechenden Rang bereits im Alter von 36 bis 39 Jah-  
ren gerechnet werden, eine Laufbahn, die auch für die Tüch-  
tigsten als durchaus angemessen und jeder Härte entbehrend  
angesehen werden darf.

5) Die weitere Beförderung von der 3. Besol-  
dungsklasse zu der Stellung eines Postenchefs oder Abtei-  
lungschefs soll hier ausser Betracht gelassen werden, da  
sie allein im Ermessen der verantwortlichen Regierungsbe-  
hörde liegt. Hingegen wird die voraussichtlich starke Zu-  
nahme von Legationsräten, die innert der nächsten 5 bis  
10 Jahre zu erwarten sein wird, die Schaffung einer Super-  
klasse innerhalb der Kategorie der Legationsräte wünschbar  
machen; in Ermangelung eines andern Ausdrucks könnten die-  
selben als Legationsräte I. Klasse bezeichnet werden. Diese  
Klasse wäre vorzusehen für die in Bern einen selbständigen  
Dienst leitenden Legationsräte (somit nicht die Leiter der  
grossen Abteilungen, denen inskünftig ohnehin die Stellung

eines Ministers oder Abteilungschefs vorbehalten werden soll), ferner die stellvertretenden Chefs ganzer Abteilungen am Departement, Geschäftsträger (en pied) an Aussenposten und eventuell die stellvertretenden Postenchefs, d.h. die leitenden Legationsräte an einer der drei grossen Gesandtschaften (Paris, London, Washington), nicht hingegen die Generalkonsuln. Die Schaffung einer solchen Mittelklasse zwischen derjenigen der Legationsräte und den Gesandten wird angesichts der zu erwartenden Verschärfung des Missverhältnisses zwischen der Zahl der Legationsräte und der ihnen anzubietenden selbständigen oder leitenden Posten einem immer deutlicher sich geltendmachenden Bedürfnis entsprechen. Durch das Dazwischentreten dieser Sonderklasse liesse sich endlich auch die heute schon geübte Praxis der Beförderung von Legationsräten von der 3. in die 2. Besoldungsklasse sinnvoll gestalten. Diese Praxis wird heute beinahe prinzipienlos angewandt. Denn sie dient lediglich dazu, verdienten Agenten im Ausland eine besondere Anerkennung zu erweisen und gegebenenfalls die Bedingungen ihrer künftigen Pensionierung zu verbessern.

Die vollständige Gleichstellung des akademisch gebildeten konsularischen und diplomatischen Personals soll grundsätzlich beibehalten werden. Damit sei nicht ausgeschlossen, dass einzelne Agenten entsprechend ihrer besonderen Eignung dauernd dem Dienst am Departement oder dem Konsulardienst vorbehalten bleiben. Wir haben Interesse, ein departementseigenes Personal zu schaffen (denn nicht alle tüchtigen Mitarbeiter eignen sich für Gesandtschaften) und ebenso ein geschultes Personal für den höhern Konsulardienst auszubilden. Auch an dieser Stelle sei hervorgehoben, wie sehr unsere Erfahrungen uns darauf hinweisen, dass die leitenden Stellen an unsern Berufskonsularposten in der Regel durch Akademiker versehen werden.

Die konsularische Laufbahn des akademisch vorgebildeten Personals baut sich grundsätzlich auf denselben Stufen auf, wie diejenige der diplomatischen und der Departementskarriere:

1) Vizekonsul II. Klasse (leider erlaubt es die international angewandte Nomenklatur nicht mehr, zum frühern viel passenderen Titel eines Konsularattachés zurückzukehren).

2) Vizekonsul I. Klasse (7. Besoldungsklasse), eine unerlässliche Zwischenstufe zum Rang des Konsuls. Es sei denn, dass man sich entschliesse, diese Zwischenstufe auch beim Konsulardienst in der 5. Besoldungsklasse zu schaffen, indem eine neue Rangklasse allenfalls mit dem Titel eines "Consul adjoint" gegründet würde.

3) Konsul (4. und 5. Besoldungsklasse),

4) Generalkonsul (3. Besoldungsklasse), als absoluter Abschluss der Konsularkarriere.

Welche Richtlinien gelten für Versetzungen ?

Was die Versetzungen betrifft, wird den oben dargelegten Grundsätzen nicht viel beizufügen und an der bisher geübten Praxis auch nicht viel zu ändern sein. Nicht starre Grundsätze, sondern allein das Verständnis für und die Rücksichtnahme auf Fähigkeiten und Eignung der Kandidaten sollen hier wegleitend sein. Wenn wir somit individuellen Anordnungen vor den generellen auf dem Gebiete der Mutationen den Vorzug geben, soll damit nicht ausgeschlossen sein, dass jeder einzelne Kandidat planmässig und systematisch versetzt werde, um seine Talente und bereits erworbenen Kenntnisse in möglichst weitgehendem Masse zu entfalten. In der Regel muss die Entscheidung über Versetzungen rasch getroffen werden, und nur selten steht der richtige

Mann für einen freiwerdenden Posten zur Verfügung. Umsomehr erweist sich eine Vorplanung mit alternativen Lösungen für jeden Kandidaten als opportun. Voraussetzung für die Versetzungen soll stets eine Arbeit an der Zentrale von 3 bis 5 Jahren bilden; nach Abschluss dieser Frist soll indessen der Anwärter auf den diplomatischen Dienst den Anspruch geltendmachen können, nach dem Ausland versetzt zu werden. Es sollte als Regel gelten, dass alle jungen Diplomaten je an einer grössern und an einer kleinern Gesandtschaft Dienst zu tun haben. Es soll vermieden werden, dass sie ausschliesslich in einer bestimmten Weltgegend ihre Tätigkeit ausüben. Somit sollen sie zwar grundsätzlich frei zwischen Ost und West verschoben werden können; aber es ist doch stets darauf Bedacht zu nehmen, dass ein Agent, der sich für eine bestimmte Weltgegend in beachtenswertem Masse gut geeignet hat, später in einer höhern Stellung dorthin wieder versetzt werde; es wird auch besser sein, unsere Mitarbeiter beherrschen eine Weltsprache, wie das Englische oder Spanische oder ein slawisches Idiom wirklich vollkommen, als dass sie möglichst viele Sprachen schlecht und ungenügend erlernen.

Es soll vermieden werden, dass junge Diplomaten von Anfang an einem Posten zugeteilt werden, wo sie innert kurzer Zeit Geschäftsträgerpflichten zu übernehmen haben. Dagegen sind temporäre Zuteilungen an Konsularposten möglichst zu fördern, da ihnen dort Gelegenheit zu selbständiger Tätigkeit in bescheidenerem und auch finanziell tragbarem Rahmen geboten wird. Möglichst vielen jungen Diplomaten ist eine wirtschaftliche Schulung zu ermöglichen, aber nicht mit allen soll der Versuch gemacht werden, sie zu Spezialisten der Handelspolitik und der Wirtschaft auszubilden; denn neben dem kommerziellen Dienst haben auch der juristische und der kulturelle heute eine unzweifelhaft

gerechtfertigte und erprobte Position bei unsern diplomatischen Aussenvertretungen. Es sei auch davor gewarnt, die Spezialisierung durch Schaffung der Posten von Sonderattachés weiterzutreiben, als es bis dahin geschehen ist.

Unsere Diplomaten sollen nie den Kontakt mit der Heimat verlieren. Deshalb ist neben einer liberaleren Ordnung der Ferienurlaube dafür Sorge zu tragen, dass sie mindestens einmal im Laufe ihrer Karriere nach einem Aufenthalt von höchstens 8 Jahren an 2 bis 3 Aussenposten an die Zentrale zurückgenommen werden, eine Verpflichtung, die auch zum Zwecke ihrer Ausbildung als unerlässlich betrachtet wird. Schliesslich soll auch keiner unserer Agenten sich auf demselben Posten "verewigen", auch nicht die leitenden diplomatischen Postenchefs.