

Mme. Pometta est de l'avis qu'il faut donner suite à cette excellente initiative.

t.110.0(2) - DH/hu

t.420.-

t.810.-

t.400.-

an	Mi GR Pt	via	✓
Matr.Nr.	CH	15.2.	3003
Visa	de GR Pt		+
E.D.	17 JAN. 1977		
Ref.	2.106.0		

noté

Notiz an Herrn Botschafter F. de Ziegler,
 Frau Minister F. Pometta,
 Herrn Sektionschef F. Muheim und die
 Herren Botschafter M. Heimo,
 Vizedirektor Th. Raeber und
 Sektionschef B.A. Jenny

~~Pom~~ / ~~avis~~
 Pour avis *avis aus*
 2/11/77

Copie envoyée
 à Amel Kocemur
 le 17.1.77 - PO/ut

Vorschlag zu einer aktiveren Personalpolitik gegenüber internationalen Organisationen

Vor meiner Versetzung nach Athen möchte ich Ihnen aufgrund meiner beim Beobachterbüro in New York und in der multilateralen Sektion des DftZ gemachten Erfahrungen, einen Vorschlag unterbreiten, durch den eine aktivere Personalpolitik gegenüber den internationalen Organisationen angestrebt werden soll:

1. Gegenwärtiger Zustand

Die Schweiz war zeitweilig in den internationalen Organisationen übervertreten (z.T. Nachwirkungen der Völkerbundszeit). Bereits in den 60er-Jahren war jedoch festzustellen, dass sich andere Staaten einer aktiven Personalpolitik befleißigen; d.h. sie erheben, namentlich bezüglich der Posten, die der "répartition géographique équitable" unterstehen (ca. P3 und höher) Anspruch darauf, die ihnen proportional zur Beitragsquote zustehenden Posten im Sekretariat effektiv besetzen zu können. Durch den Umstand, dass die Entwicklungsländer ihrerseits Ansprüche auf vermehrte Berücksichtigung ihrer Staatsangehörigen stellen, entbrennt oft ein heisser Sesselkampf. Die Schweizer, die sich häufig auf eigene Initiative bewerben, erhalten seitens der Verwaltung relativ wenig Unterstützung; jedenfalls besteht keine aktive Personalpolitik gegenüber internationalen Organisationen. Unter einer aktiven Personalpolitik verstehe ich die gezielte Plazierung von Schweizern im Sekretariat, seien es junge P2 oder P3 oder - was bedeutend schwerer zu erreichen ist - bewährte, profilierte ältere Landsleute für Direktionspositionen, egal ob sie aus der Verwaltung kommen oder nicht. Dabei genügt es nicht, Kandidaten, die sich aus eigener Initiative direkt bewerben, nachträglich zu unterstützen, sondern es sollten bevorstehende Personalveränderungen in den Sekretariaten prospektiert werden, Rekrutierungskampagnen gestartet und geeignete schweizerische Kandidaten mehr oder weniger offiziell vorgeschlagen werden. Sonst gerät unser Land bei der Besetzung von Sekretariatsposten mit der Zeit ins Hintertreffen.



2. Vorschlag

Mein Vorschlag geht nun dahin, dass vor allem auf dem Sektor der multilateralen Entwicklungszusammenarbeit eine richtige Rekrutierungs- und Plazierungspolitik betrieben wird. Die Federführung dafür liegt bei der DIO, fachtechnisch ist der DftZ (Personalsektion und multilaterale Sektion) zuständig. Es sollte daher zwischen diesen beiden Teilen des EPD bezüglich Personalpolitik gegenüber internationalen Organisationen eine enge Zusammenarbeit aufgebaut werden, die es z.B. erlauben würde, Mitarbeiter des DftZ, aber auch bewährte Experten dauernd oder für einige Jahre an internationale Organisationen abzugeben. Ich schlage vor, dass diesbezüglich zwischen der DIO und dem DftZ Gespräche geführt werden.



M. Dahinden