

a 131.-

a. 132.-

Bern, den 12. 2. 1988

Notiz für Herrn Dr. E. Iten

Chef der Verwaltungsabteilung, der Direktion für Verwaltungsangelegenheiten
und Aussendienst, EDA

Einige Gedanken über den Registraturplan und das Kanzleiwesen

Nach dem Motto "C'est fou, de croire d'être sage tout seul" habe ich mich, nachdem ich alle Vorakten über dieses Problem konsultiert habe, noch bei den Herren Max Scheurer und Roland Kaufmann, unverbindlich über das Problem unterhalten. Beide, alte Kenner der Materie, haben eine über 40-jährige Karriere beim Departement hinter sich und haben bei der Einführung des neuen Registraturplanes für die Aussenposten federführend mitgewirkt.

Nachdem ich den vorhandenen Registraturplan angeschaut habe, fragte ich mich: Ist ein neuer Registraturplan überhaupt nötig? Ich kam zum Schluss, dass das nicht zwingend der Fall ist - siehe auch Auszug Schr. Djakarta 22.5.86, Seite 4, in der Beilage. Die Aussenposten bekommen das Basisgerippe des Planes. Die ersten 3 Zahlen des Planes dürfen von den Aussenposten nicht geändert werden. Dies gewährleistet eine Einheitlichkeit Materie/Referenznummer. Auf diesem Gerippe, kann Bern und jeder Aussenposten den Detailplan (unter Meldung nach Bern) selber aufbauen, denn die Bedürfnisse (wie das auch im Schr. Djakarta erwähnt wird) der Botschaft in Washington sind anders gelagert als diejenigen des Konsulates in Bregenz - Siehe 7 Referenzenmeldungen der Zentrale an die Aussenposten in der Beilage.

Wieso ist dann die Situation "verfahren" wenn ich richtig verstanden habe? Sie ist es, meiner Meinung nach, weil von der Zentrale aus nicht mehr geführt wird. Es ist praktisch niemand mehr "zuständig" niemand mehr hat die Situation kompetent und straff in den Händen und überwacht das Tun der Kanzleien. Ich gebe zu, Führen ist oft eine undankbare Aufgabe, man kann es nur in der Praxis lernen. Ein Kurs von 3 Tagen in Interlaken, oder die Lektüre eines Fachbuches genügt nicht, denn die Realität sieht meistens anders aus als die Theorie. Nicht umsonst bestand bis 1964 im Departement der Posten "Chef des Kanzleiwesens", der aus der Praxis gewachsen war. Bis 1955 hatte ihn Herr Brügger inne, von 1955 bis 1958 Herr Walter Alder und von 1959 bis 1964 Herr Theodor Meyer, der nicht umsonst in den Kanzleien den Uebernamen "Napoléon" trug. Diese Organisation, die ich miterlebt habe, ist in der von Herrn Max Scheurer verfassten kostbaren Departementschronik 1848 - 1970 nachzulesen. Nebenbei sei erwähnt, dass diese Chronik, die unschätzbare Daten enthält, nicht mehr nachgeführt wurde, dass (hie und da etwas früher hie und da etwas später) verschiedenes nicht mehr nachgeführt wurde, so z.B. auch die Referenzenmeldungen wo man es auf 7 Zirkulare gebracht hat.

Es kam dann die Area von Herrn Fritz Adams, der sich in Organisationsfragen profilieren wollte. Der "Dienst für Kanzleiwesen" wurde (leider wie man jetzt sieht) aufgehoben und durch den "Dienst für Organisation und Arbeitsmittel" ersetzt. Für die Kanzleien war von nun an in der Praxis niemand mehr richtig und kompetent zuständig.

So schlecht ist m.E. der jetztige Registraturplan auch nicht sofern er richtig angewendet wird. Ich gebe zu, er ist momentan sicher "verfahren", denn jeder machte was er wollte. Es ist mehr ein Führungs- und Personalproblem. Die Auslandsbeamten sind sorgfältig ausgewählt, sie haben alle einen guten Horizont und eine gute Allgemeinbildung, sie bestehen ein Eintrittsexamen, machen einen Auslandstage und ein Schlussexamen. Wenn sie aber - sei es an der Botschaft oder Konsulat und von Bern aus - nicht geführt und "überwacht" werden, so gehen sie im Registraturwesen den Weg des geringsten Widerstandes, umso mehr auch weil man sich in der Registratur keine Lorbeeren holen kann.

Es ist mir ferner zu Ohren gekommen, dass man sich mit dem Gedanken befasst, den Registraturplan der Aussenposten mit demjenigen von Bern zu verschmelzen, einen sogenannten "Einheitsplan" zu kreieren - Siehe Notiz vom 8.2.63, denn der Gedanke ist nicht neu, wurde aber nie realisiert. Da muss ich entschieden abraten. Der Plan würde zu umfangreich, zu schwerfällig.

Man vergisst oft, dass ein Registraturplan nur so gut ist wie die Registratoren, die ihn anwenden. Es sei mir daher gestattet (ad usum Delphini!) kurz etwas über die Situation betreffend das Kanzleipersonal Bern zu bemerken. Der Chef der Kanzlei DEH war Schreiner. Der Chef der grossen und wichtigen Kanzlei der Politischen Direktion war Mechaniker, derjenige der Kanzlei DIO Festungswächter. Alle Kanzleibeamten die ihnen unterstellt sind sind ebenfalls "berufsfremd" und sind - wenn überhaupt - mehr oder weniger gut, angelernt. Weder Chef noch Mitarbeiter haben die minimste praktische kaufmännische Erfahrung oder Praxis oder bei den Chefs, eine Führungserfahrung als Vorgesetzter. Bei ihrer Ernennung auf den Chefposten wurden sie von ihren Untergebenen abgelehnt. Man ist aber über die "Vox populi" hinweggegangen und hat sich nicht die Mühe genommen zu ergründen wiso sie abgelehnt werden. Trotz der Ablehnung wurden sie als Chef ernannt und Lohnklassenmässig direkt (ohne dass sie hätten beweisen müssen, dass sie überhaupt fähig sind den Posten fachlich, führungsmässig und menschlich zu versehen) in die Endposition befördert. Die Zwischenklassen wurden übersprungen. Der Chef der Kanzlei der Politischen Direktion wurde von der 11. direkt in die 7. Lohnklasse (!) und der Chef der Kanzlei von der 9. direkt in die 7. Gehaltsklasse befördert. Diese Beförderungen wurden in den Verwaltungsmitteilungen nie publiziert. Diese raschen, direkten Beförderungen in die Endposition, und die Nichtpublikation in den Verwaltungsmitteilungen haben kaum zu einem guten Arbeitsklima beigetragen, wenn man bedenkt was ein Untergebener dieser Chefs alles unternehmen muss, wie kleinlich man tut, wer immer auch, um von der 17. in die 16. (!) Lohnklasse zu gelangen. Der einzige Kanzleichef mit kaufmännischer Ausbildung und Praxis ist Herr R. Incerti, Kanzlei DVA. Ihm ist auch eine gewisse Führungserfahrung nicht abzuspochen. Er ist Furier in einer Einheit. Das ist, wie ich aus langjähriger Erfahrung weiss keine leichte Aufgabe. Der Posten erfordert Ueberblick über die Situation, ein gewisses Flair für das Machbare, sachbezogene Durchsetzungskraft gegen unten und oft auch gegen oben. Trotzdem wurde er im Gegensatz zu den anderen Kanzleichefs, die berufsfremd sind und die über keine Führungserfahrung verfügen, bei der Uebernahme der etwas vernachlässigten Kanzlei der DVA, nicht in die Endposition befördert. Eine solche Ungerechtigkeit oder ungleiche Behandlung wirkt sich negativ auf die Arbeitsmoral aus.

- 3 -

Zum Schluss noch ein kleines Beispiel der "Hilflosigkeit" ich möchte fast sagen der Inkompetenz eines Chefs, die sich letztthin zugetragen hat. Wie ich aus meiner 26-jährigen Tätigkeit als Kanzleichef der DEH weiss, tendiert mancher Sachbearbeiter darauf den Referenzenkatalog seines Gebietes nach seinem "Geschmack" abzuändern und präsentiert dann dem Kanzleichef "seinen Plan" oder seine "Wünsche". Ein Sachbearbeiter meinte nun auch, er müsse den Registraturplan "verbessern" und unterbreitete dem zuständigen Kanzleichef sein "Elaborat". Dieser wusste nicht was machen und wo "Hilfe" holen. Zuletzt wandte er sich an Herrn Erich Schärer, Chef des Zwischenarchivs im Bundesarchiv. Dieser war natürlich über den "Hilferuf" etwas erstaunt. Nachdem er in der Kanzlei vorgesprochen hatte, erklärte er sich - wie zu erwarten war - mit einem vielsagenden Lächeln, für nicht zuständig. Besser kann man die Hilflosigkeit und in einem gewissen Sinn Inkompetenz seinen eigenen Kanzleimitarbeiter nicht demonstrieren.

W. Weibel

Beilagen