

~~RX - KON - WTT~~ ~~WE~~ → ~~SE~~ 9/9
(Klebenschaft -
Vitz)

t.911 Rwanda 39 - GQ/ea

3003 Bern, den 19. Oktober 1977

cela m'étonnerait que cette
reponse satisfasse les gens
du terrain!

Herrn Jean LAURENT
Projet Pilote Forestier
c/o Ambassade de Suisse

K i g a l i

Die Post! Die Anregungen
von LT werden besser konkret
behandelt.

Sehr geehrter Herr Laurent,

Resultat: A Weisung

Wir danken Ihnen bestens für die Zustellung einer Kopie Ihrer
an Herrn Botschafter M. Heimo gerichteten Notiz vom 16. September
1977, von deren Inhalt wir mit Interesse Kenntnis genommen haben.

Zu Ihrem in Ziff. 1.1. und 1.2. enthaltenen Vorschlag ist zu
sagen, dass auch wir schon längst festgestellt haben, dass der Emp-
fang unserer Auslandmitarbeiter an der Zentrale zu wünschen übrig
lässt. Im Bestreben, ihn zu verbessern, die Besuche zu koordinieren
und die gesammelten Informationen zu verwerten, erliessen wir am 7.
August 1975 die Weisung Nr. 63, wovon wir Ihnen hierbei orientierungs-
halber eine Kopie samt Beilagen zustellen.

In der Praxis hat es sich gezeigt, dass diese Weisung nur in
Ausnahmefällen angewandt werden kann, nämlich dann, wenn der in der
Schweiz weilende Auslandmitarbeiter sich rechtzeitig bei der Perso-
nalsektion meldet und nicht nur - wie das meistens der Fall ist - bei
der für ihn zuständigen operationellen Sektion. Wir hoffen, dass die
im neuen Personalreglement in Ziff. 801.07. verankerte Meldepflicht
inskünftig zur besseren Koordination der Besuche beitragen wird. Da-
bei sind wir allerdings auch auf die Mitarbeit der verantwortlichen
Projektchefs angewiesen, die dafür sorgen, dass uns die Ferienmeldun-
gen ihrer Mitarbeiter rechtzeitig zugestellt werden.

Ihr unter Ziff. 1.3. erwähnter Vorschlag, die Personalverwal-
tung zu dezentralisieren, ist schon wiederholt zur Diskussion ge-
stellt worden. Bis auf weiteres wird nicht beabsichtigt, diesen Vor-
schlag zu verwirklichen, unter anderem deshalb nicht, weil im Ueber-
gangstadium vom alten zum neuen Personalstatut heikle personalrecht-
liche Probleme entstehen, die von einer zentralen Stelle, nämlich
von der Personalsektion, gelöst werden müssen.

kein Problem - die darüber mehr ja trotzdem sehen

Stimmt nicht! Die Pers. z.H.
wird diese immer weniger gewar.
informiert

X₁ und damit ist das Problem ja meistens gelöst, wenn? wir wieder
einmal ein Problem administrativ gelöst hätten. Bravo!

X₂ weist das, dass die Frage der Integration daer. gelöst
ist - wenigstens für GQ!



warum wird dann auf 1.12.77 ein neuer Mitarbeiter angestellt.

Ihre Ansicht, wonach eine Erhöhung der Mitarbeiterzahl in der Gruppe "Rekrutierung, Selektion, Ausbildung" (RSA) sozusagen automatisch zur Beschleunigung der Rekrutierung und damit des Einsatzes von neuen Mitarbeitern im Feld beitragen würde, teilen wir nicht ganz. Es darf nicht vergessen werden, dass die wenigsten Bewerber bereit sind, ihre Stelle aufzugeben, bevor das Agrément des Einsatzlandes vorliegt und bevor sie von uns die schriftliche Zusicherung haben, dass wir sie anstellen werden. Mit anderen Worten heisst das, dass nach dem Eintreffen des Agréments in der Regel mindestens vier, meistens aber fünf und mehr Monate verstreichen, bis der Experte zum Einsatz gelangt. Diese Termine lassen sich nicht einfach durch eine Personalvermehrung in der Gruppe RSA abkürzen, ganz abgesehen davon, dass schon seit längerer Zeit alle zusätzlich bewilligten Stellen an der Zentrale für Mitarbeiter im operationellen Bereich reserviert werden mussten. Ihre Zahl ist seit Anfang 1976 von 36 auf 42 erhöht worden, und bis Ende des laufenden Jahres werden noch drei weitere hinzukommen.

Wir gehen mit Ihnen einig, dass eine periodische Analyse unserer Lohnskala unerlässlich ist, und dass diese wenn nötig angepasst werden muss. Hingegen teilen wir Ihre Auffassung nicht, wonach unsere Auslandmitarbeiter durchwegs zu schlecht bezahlt sind. Vergleiche, die kürzlich von PNUD vorgenommen wurden, haben nämlich gezeigt, dass unsere Globalleistungen im Vergleich mit jenen anderer Länder durchaus nicht aus dem Rahmen fallen.

und trotzdem ergeben die Gehaltsvergleiche ein Verhältnis von 1:2!

Ihre Bemerkung, das Lohngefälle zwischen Akademikern und Nichtakademikern sei zu gross, haben wir zur Kenntnis genommen. Sie erwähnen nicht, ob eine Anpassung nach oben oder nach unten erfolgen sollte, und gerade darin liegt das Problem. Ein gewisses Lohngefälle ist nach unserem Dafürhalten nötig, denn bei einer allzu starken Nivellierung der Löhne würden neue Unzufriedenheiten geschaffen. Wenn das bestehende Lohngefälle allgemeine (nicht nur für einzelne Fälle) Probleme schafft, sind diese im Rahmen der periodischen Analyse der bestehenden Lohnstrukturen zu prüfen.

Der vorliegende Brief ist unsere Antwort auf Seite 1 Ihrer Notiz an Herrn Botschafter Heimo. Die auf Seite 2 aufgeworfenen Probleme werden separat beantwortet.

Wir sind überzeugt, mit dem neuen Personalstatut ein Instrument geschaffen zu haben, das sich in der Praxis als tauglich erweisen wird, aber wir sind uns auch bewusst, dass es noch verbesserungsfähig ist. Deshalb sind wir für konstruktive Vorschläge aus dem Feld stets dankbar, da wir sie ja dann relativ einfach - wie Beispiel zeigt - ad acta legen können.

Mit freundlichen Grüssen
ENTWICKLUNGSZUSAMMENARBEIT
UND HUMANITÄRE HILFE
Personalsektion

Kopien an: -RR
-DC

Beilage erwähnt

(H. Graber)

ist für die RSA nicht eine neue Einheit vorgesehen? Die wäre dann immer nötig.
Kann man die Kopie nicht?
lächerlich! Wäre nicht möglich, um zu tiefen Löhnen

am besten noch weniger als gegenständig bezaltete!