



SCHWEIZERISCHER BUNDESRAT
 CONSEIL FÉDÉRAL SUISSE
 CONSIGLIO FEDERALE SVIZZERO

Beschluss
 Décision 21. Februar 1990
 Decisione 308

DÉPARTEMENT FÉDÉRAL DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES
 DIPARTIMENTO FEDERALE DEGLI AFFARI ESTERI

Personalplanung DEH 1991-1994: Erhöhung der privatrechtlichen Anstellungen

Aufgrund des Antrages der EDA vom 2. Februar 1990

Aufgrund der Ergebnisse des Mitberichtsverfahrens wird

beschlossen:

Der Bundesrat ermächtigt das EDA im Rahmen des vorliegenden Antrags den Bestand von privatrechtlich bei der DEH angestellten Mitarbeitern an der Zentrale in der Zeit von 1991-1994 von bisher 20 auf 50 resp. von 35 auf 65 zu erhöhen (unter Einschluss der bisherigen 15 A-4-Mitarbeiter), unter Vorbehalt der Genehmigung des Rahmenkredites zur Weiterführung der technischen Zusammenarbeit und Finanzhilfe durch die Eidgenössischen Räte.

Für getreuen Auszug:
 Der Protokollführer:

Protokollauszug an:
 ohne / mit Beilage

z.V.	z.K.	Dep.	Anz.	Akten
X		EDA	10	-
		EDI		
		EJPD		
		EMD		
	X	EFD	7	-
		EVD		
		EVED		
		BK		
	X	EFK	2	-
	X	Fin.Del.	2	-





EIDGENÖSSISCHES DEPARTEMENT
FÜR AUSWÄRTIGE ANGELEGENHEITEN
DÉPARTEMENT FÉDÉRAL DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES
DIPARTIMENTO FEDERALE DEGLI AFFARI ESTERI

Bern, den 2. Februar 1990

An den Bundesrat

Personalplanung DEH 1991 - 94: Erhöhung der privatrechtlichen Anstellungen bei der DEH

1. Allgemeine Situation

Bei der Realisierung ihrer Aufgaben sieht sich die DEH seit Jahren in einer zunehmend schwierigeren Situation, die gekennzeichnet ist durch:

- die Stellenplafonierung in der Bundesverwaltung, welche der DEH nur eine beschränkte Personalerhöhung in den letzten 15 Jahren ermöglichte
- ein wachsendes finanzielles Volumen, das in ein angepasstes und den Zielsetzungen der schweizerischen Entwicklungszusammenarbeit entsprechendes Programm umgesetzt werden muss
- die zunehmenden Probleme in der Dritten Welt, die seit einem Jahrzehnt rasch anwachsen, sowie die steigende Komplexität dieser Probleme
- die Weiterentwicklung unserer Unterstützungsmassnahmen vom Projektansatz zu grösseren sektoriellen oder regionalen und nationalen Programmen bis hin zum Dialog und der Beratung über die in einzelnen Bereichen notwendige Politik und über Strukturanpassungsmassnahmen auf makroökonomischer Ebene
- die ständige Erweiterung des Aufgabenbereichs der schweizerischen Entwicklungszusammenarbeit in neuen Bereichen wie z.B. der zunehmenden Bedeutung oekologischer Massnahmen, der Armutsbekämpfung, der Verstärkung mit dem damit verbundenen Wachstum der Elendsquartiere, der Zunahme der Wüstengebiete, der Migrationsbewegungen etc. etc.
- die Verschuldungskrise, welche zu einer zunehmenden Verarmung unserer Partner in der Dritten Welt führt und neue und innovative Ansätze in der Projekt- und Programmfinanzierung notwendig macht

Dies sind nur einige Gründe, warum die Entwicklungszusammenarbeit in den letzten Jahren anspruchsvoller und schwieriger geworden ist. Diese Tendenzen werden sich auch in Zukunft weiter verstärken.

Wie kann die DEH diese gesteigerten Anforderungen bewältigen? Als grober, allerdings rein quantitativer Indikator für den Leistungsausweis der DEH können z.B. die Ausgaben für die Entwicklungszusammenarbeit mit dem Personalbestand an der Zentrale verglichen werden, die von 1970 bis 1988 von 1,0 Mio. Fr. pro Jahr/Mitarbeiter auf 4,2 Mio. Fr. resp. auf 3,9 Mio. Fr. angestiegen sind (vgl. dazu Beilage 1).

Diese Zahlen und die darin zum Ausdruck kommende Entwicklung geben die reale Situation aber nur unvollständig wieder, denn wie bereits erwähnt, haben vor allem ab 1980 auch die Aufgaben der DEH zugenommen. Vor allem der Aufgabenbereich ausserhalb des eigentlichen Projekt- und Programmbereichs hat sich stark ausgeweitet. Die reale Steigerung im Arbeitsvolumen liegt deshalb bedeutend höher als dies in den genannten Zahlen zum Ausdruck kommt. Diese Leistungssteigerung war nur möglich durch konsequente Rationalisierungsanstrengungen sowohl im Bereich der Feldprogramme als auch in der internen Organisation der DEH sowie durch einen überdurchschnittlichen Arbeits-einsatz der Mitarbeiter. Mit einer Reihe von Anpassungsmassnahmen ist es der DEH in den letzten Jahren immer wieder gelungen, neue Lösungen zu finden und die ihr gestellten Aufgaben zu bewältigen. Heute ist ein im internationalen Vergleich ausserordentlich hohes Ausgabenvolumen pro Mitarbeiter an der DEH-Zentrale erreicht, das nicht mehr weiter wachsen kann, ohne direkte Auswirkungen auf die Art unserer Hilfeleistungen und auf die Qualität unserer Unterstützungs-massnahmen an die Dritte Welt zu haben.

Im folgenden wird ein Konzept entwickelt, das einerseits das Personalproblem in der DEH längerfristig lösen, andererseits aber auch eine Reihe von andern Problemen in der Personalpolitik der DEH angehen soll, wie z.B. die Reduktion der verschiedenen Anstellungsbedingungen, die Erhöhung der Flexibilität der DEH im Personalmanagement, die Verbesserung der Nachwuchsförderung, die Sicherstellung der Rotation Zentrale - Feld - Zentrale und die längerfristige Verbesserung der ungünstigen Altersstruktur des DEH-Personals. In der Botschaft des Bundesrates zum Rahmenkredit über technische Zusammenarbeit und Finanzhilfe wird das neue Konzept im Personalbereich ausführlich dargelegt.

2. Die verschiedenen Personalstati und die Notwendigkeit von mehr Flexibilität im DEH-Personalkörper

Das Personal der DEH setzt sich zusammen aus unter öffentlich-rechtlichem Anstellungsverhältnis stehenden Mitarbeitern der Zentrale (gegenwärtig 159,5 Personaleinheiten exkl. eine Reihe von Hilfskräften) und aus privatrechtlich angestellten und über den Rahmenkredit für technische Zusammenarbeit und Finanzhilfe angestellten Feldmitarbeitern (235), die in Projekten und Programmen sowie in Koordinationsbüros Entwicklungsaufgaben wahrnehmen. Allerdings wird diese Trennung in Zentrale- und Feldmitarbeiter bereits heute nicht mehr konsequent eingehalten. So sind 15 Mitarbeiter unter öffentlich-rechtlichem Statut in Koordinationsbüros tätig, während andererseits 20 Feldmitarbeiter temporär an der Zentrale

arbeiten (für maximal 1 Jahr). Die vor allem an der DEH-Zentrale bestehenden und erwähnten Personalengpässe haben ihrerseits zu neuen Problemen geführt. Auf Grund der angespannten Situation hat die DEH in den letzten Jahren immer wieder neue Personallösungen suchen müssen und hat dabei mit Erfolg auch neue Wege beschritten und bestehende Möglichkeiten ausgeschöpft. Diese pragmatische und auf kurz- und mittelfristige Lösungen ausgerichtete Politik hat zu einer Vielfalt von verschiedenen Personalverordnungen geführt, die administrativ nur noch mit einem ausserordentlich hohen Arbeitsaufwand bewältigt werden können, die zu ungleichen administrativen Behandlungen führen und für den einzelnen Mitarbeiter intransparent sind. Eine Vereinfachung dieser Situation und eine Reduktion der verschiedenen Personalstati ist deshalb sowohl aus administrativen und arbeitsrechtlichen Gründen, als auch vom Arbeitsaufwand und der Personalplanung her ein dringendes Erfordernis.

Ein Dilemma stellt sich der DEH auch im Personalbereich in Bezug auf die notwendige Flexibilität im Personalmanagement. An sich erfordern die sich rasch verändernden Verhältnisse und Bedürfnisse in der Dritten Welt ein Personalkader, das kontinuierlich diesen sich ändernden Bedürfnissen angepasst werden kann. Dem steht die Tatsache gegenüber, dass die DEH als Teil der Verwaltung in eine administrative Struktur eingegliedert ist, die personell nur eine bedingte Flexibilität für die gestellten Aufgaben aufweist.

Im weitem stellen sich der DEH gegenwärtig Probleme in der Altersstruktur des Personals der Zentrale (starke Konzentration auf 40 - 50-jährige Mitarbeiter), die in 10-15 Jahren zu schwerwiegenden Problemen führen werden, wenn nicht in den nächsten Jahren entsprechende Massnahmen ergriffen werden für eine konsequente Nachwuchsförderung. Diese Nachwuchsförderung setzt einen flexiblen Einsatz dieser Mitarbeiter im Feld und an der Zentrale voraus.

3. Bisherige Ansätze zur Lösung der Personalprobleme in der DEH und neues Konzept

Ansätze zur Lösung der geschilderten Personalprobleme hat die DEH zusammen mit dem Personalamt bereits in der Vergangenheit gesucht und zwar durch folgende Massnahmen:

- 3.1. Die auf ein Jahr befristete Anstellung von privatrechtlich angestellten Auslandsmitarbeitern der DEH an der Zentrale für EZA-Projektdurchführungsfunktionen (A-20) durch Entscheid des Vorstehers des Departements für Auswärtige Angelegenheiten vom 1.6.1979 (im Einvernehmen mit dem Eidg. Personalamt).
- 3.2. Die Anstellung von Mitarbeitern (A-4) während maximal 4 Jahren auf Hilfskräftestellen, als Ersatz für Beamte der DEH, die im Feld eingesetzt sind (Bundesratsbeschluss vom 30. April 1986)
- 3.3. Anstellung von Mitarbeitern auf gewöhnlichen Hilfskräftestellen

Wie erwähnt, liegt der Engpass in der DEH beim Personal der Zentrale, das auf Grund der Personalbewirtschaftung nicht genügend erhöht werden kann. Bisher konnte durch die Auslagerung von operationellen Aufgaben an andere Organisationen (private Entwicklungsorganisationen, private Unternehmen, Hochschulinstitute etc.) sowie durch den personellen Ausbau der Koordinationsbüros (Feldpersonal) ein Teil des ständig zunehmenden Arbeitsvolumens noch aufgefangen werden. Auch hier stösst die DEH jedoch an Grenzen und weitere Möglichkeiten sind nur noch begrenzt realisierbar. Wenn die Zentrale weiterhin ihre wichtige Steuerungsfunktion des gesamten Programms wahrnehmen soll, so ist dies nur mit einem gezielten quantitativen und qualitativen Ausbau des Personalbestandes möglich. Eine Lösung würde darin bestehen, den Personaletat an öffentlich-rechtlichen Stellen an der Zentrale hinaufzusetzen. Eine eingehende Analyse der gegenwärtigen Personalsituation in der DEH sowie der zukünftigen Anforderungen zeigt aber, dass dies unter verschiedenen Aspekten nicht den längerfristigen Bedürfnissen der DEH optimal entspricht. Es ist vielmehr notwendig, die bisherige Trennung in Personal der Zentrale und des Feldes etwas abzubauen und die beiden Laufbahnen gegenseitig durchlässiger zu machen. Damit können der Personaleinsatz in beiden Kategorien optimiert und die vorhandenen personellen Ressourcen besser genutzt werden. Insbesondere ist die Möglichkeit zu schaffen, erfahrene Feldmitarbeiter unter ihrem privatrechtlichen Arbeitsvertrag temporär für einige Jahre auch an der Zentrale einzusetzen. Damit kann auch für diese Feldmitarbeiter die Laufbahnplanung verbessert und ihr Erfahrungspotential vermehrt an der Zentrale genutzt werden. Im Personalbereich stellt sich der DEH noch ein weiteres grundsätzliches Problem. Die sich rasch ändernden Verhältnisse und Anforderungen in Entwicklungsländern erfordern ein anpassungsfähiges Personalkader. Die DEH als Teil der Bundesverwaltung ist jedoch in administrative Strukturen eingegliedert, die diesem Bedürfnis nach Flexibilität im Personalbereich nicht immer entgegenkommen. Auch hier bietet die Verstärkung des professionellen Kadern der DEH durch die vermehrte privatrechtliche Anstellung von qualifizierten Mitarbeitern an der Zentrale einen Ausweg aus der gegenwärtigen kritischen Situation. Das Modell, das wir auf Grund der vorangegangenen Überlegungen vorsehen, sieht folgendermassen aus:

Die privatrechtlich angestellten Mitarbeiter werden normalerweise nach einem ersten Auslandseinsatz für eine Periode von rund 4 Jahren an der Zentrale eingesetzt, bevor sie erneut in einen Auslandseinsatz ausreisen. Nach diesem zweiten Einsatz wird entschieden, ob ein Mitarbeiter auf Grund seiner Leistungen, des beruflichen und persönlichen Profils und der weiteren Einsatzmöglichkeiten im Feld und an der Zentrale in das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis übertritt und damit zum permanenten Personalkader der DEH gehört. Damit können sowohl die DEH als auch der Mitarbeiter auf Grund mehrjähriger Erfahrung im Feld und an der Zentrale einen definitiven Laufbahnentscheid treffen. Diese Lösung erlaubt es, die Personalbedürfnisse kontinuierlich an die sich verändernden Erfordernisse der Entwicklungszusammenarbeit anzupassen, die Rotation zwischen Zentrale und Feld sicherzustellen und ein

qualifiziertes Personalkader aufzubauen. Sie bedingt aber, dass die Personalkategorie der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter entsprechend ausgebaut werden kann.

Dieses Personalkonzept ermöglicht es der DEH gleichzeitig, die gegenwärtige Vielfalt und Verschiedenartigkeit in den Personalstati an der Zentrale auf drei Personalkategorien zu limitieren:

- Mitarbeiter der allgemeinen Dienste des EDA (ständige Angestellte und Beamte)
- privatrechtlich angestellte Mitarbeiter (vor allem für Rotation Zentrale-Feld)
- Mitarbeiter der diplomatischen und konsularischen Karriere sowie der Sekretariatsdienste (der DEH von der DVA für 3-5 Jahre zur Verfügung gestellt)

Mit dieser Lösung können vier Grundanliegen der DEH erfüllt werden:

- die Möglichkeit einer verstärkten Rotation zwischen Feld und Zentrale
- eine erhöhte Flexibilität im Personalkörper und eine entsprechende Anpassungsmöglichkeit an neue Anforderungen
- die Förderung eines Nachwuchsprogrammes für professionelle Kader für die Entwicklungszusammenarbeit
- eine optimale Nutzung der personellen Ressourcen

Im folgenden zeigen wir die gegenwärtige Personalsituation der DEH sowie die weitere Entwicklung in den kommenden Jahren auf Grund des neuen Konzepts.

4. Die Personalbedürfnisse der DEH unter dem neuen Rahmenkredit für technische Hilfe und Finanzhilfe 1991-1994

4.1. Der gegenwärtige Personalbestand der DEH (1990) an der Zentrale beträgt 159,5 Etat-Stellen (wovon 15 im Ausland in Koordinationsbüros), 26 Hilfskräftestellen und 20 privatrechtlich angestellte Mitarbeiter, d.h. 205,5 Stellen (vgl. dazu Beilage 2). Damit können die gegenwärtigen Aufgaben der DEH nicht zufriedenstellend gelöst werden.

Die Personalbedürfnisplanung der DEH 1991-1994 geht vom finanziellen Volumen des neuen Rahmenkredits aus, von den möglichen weiteren Rationalisierungsmassnahmen, sowie von den minimal notwendigen Personalbedürfnissen der DEH zur Bewältigung ihrer Aufgaben.

4.2. Der zukünftige Rahmenkredit für technische Hilfe und Finanzhilfe wird von 2,1 Mia. Fr. für mindestens 3 Jahre (0,7 Mia. Fr. pro Jahr) auf 3,6 Mia. Fr. für mindestens 4 Jahre ansteigen (0,9 Mia. Fr. pro Jahr), d.h. eine Steigerung von rund 28% während dieser Zeitperiode oder von 7% pro Jahr.

Unter Berücksichtigung dieser voraussichtlichen Ausgabensteigerung von rund 7% pro Jahr, der weiterhin überproportional zum Ausgabenwachstum zunehmenden Aufgaben der DEH und der bestehenden Ueberbelastung, erachten wir eine Personalerhöhung von rund der Hälfte dieses Wachstums als notwendig (unter Berücksichtigung aller internen möglichen Rationalisierungsmassnahmen) um die gegenwärtigen und zukünftigen zunehmenden Aufgaben der DEH durchführen zu können; d.h. von rund 7 - 8 Personaleinheiten pro Jahr von 1991 bis 1994 oder von 30 Personaleinheiten für die gesamte Periode von 4 Jahren.

4.3. Gehen wir nicht von dieser globalen Berechnung, sondern von den konkret sich stellenden und dringenden Personalbedürfnissen der DEH für 1991-1994 aus, so ergibt diese auf den effektiven Bedürfnissen der einzelnen Dienststellen beruhende Schätzung eine höhere Zahl von 40 zusätzlichen Personaleinheiten (vgl. dazu Beilage 3).

Wir gehen in unseren Ueberlegungen und der Planung jedoch vom tieferen Bestand von 30 Einheiten aus und legen diese Zahl unserer Planung zu Grunde, da wir durch weitere Rationalisierungsmassnahmen die Differenz von 10 Stellen (ca. 2 1/2 pro Jahr) einsparen wollen.

5. Zusammenfassung von 65 Stellen unter privatrechtlichem Status

Um die verschiedenen bereits erwähnten Zielsetzungen zu erreichen (Personalrotation, Flexibilität, optimaler Personaleinsatz, administrative Vereinfachung), sollen die bereits bisher privatrechtlich angestellten Mitarbeiter (20 Stellen), die auf 4 Jahre an der Zentrale befristeten A-4 Mitarbeiter (15 Stellen) und die von 1991-1994 neu notwendigen Personaleinheiten (30 Stellen) einheitlich unter privatrechtlichem Statut zusammengefasst und angestellt werden (65 Stellen) im Rahmen des bereits bestehenden Personalreglements für Auslandsmitarbeiter. Die effektive Personalerhöhung wird somit für 1991 und 1992 je 7 Personen und 1993 und 1994 je 8 Personen pro Jahr betragen.

Diese Lösung wird es gleichzeitig erlauben, den gegenwärtigen Personalbestand an öffentlich-rechtlich angestellten Personaleinheiten für die nächsten 4 Jahre auf dem gegenwärtigen Niveau (1990) zu stabilisieren.

Diese Zusammenlegung verschiedener Personalstati in der DEH ist dringend notwendig, um eine Vereinfachung der Personaladministration zu erreichen, gleichzeitig aber auch um die Transparenz des Personalsystems für die Mitarbeiter zu erhöhen, gegenwärtig bestehende Ungleichheiten zu reduzieren und die Personalplanung zu erleichtern.

6. Andere Massnahmen

Neben diesen Personalmassnahmen sind eine Reihe von andern Massnahmen notwendig, um die an die DEH in den kommenden Jahren gestellten Anforderungen lösen zu können. Die hier vorgesehenen Massnahmen bilden Teil eines Gesamtkonzepts, das die Erarbeitung eines Leitbildes für die DEH (gegenwärtig im Gange) zum Ziel hat. Daraus werden sich u.a. folgende weitere Massnahmen ergeben:

- eine stärkere Priorisierung der Aufgaben der DEH
- ein vermehrter Einbezug aller in der Schweiz und in der Dritten Welt vorhandenen personellen, institutionellen und fachlichen Ressourcen; insbesondere die Uebertragung von EZA-Aufgaben im Auftragsverhältnis an solche Instanzen
- eine weitere Dezentralisierung unserer Tätigkeit in die Koordinationsbüros
- eine Ueberprüfung und Rationalisierung der internen Strukturen und organisatorischen Abläufe
- eine gezielte Förderung der Aus- und Weiterbildung des Personals

Dieses Gesamtkonzept ist in den nächsten Jahren weiter zu entwickeln und in der Organisation zu realisieren. Eine zentrale Rolle in diesen Anstrengungen wird dabei dem erwähnten und sich gegenwärtig in Ausarbeitung befindenden Leitbild der DEH für die 90er Jahre zukommen.

7. Kontrolle der Anzahl privatrechtlichen Anstellungen in der DEH

Für die privatrechtlichen Anstellungen bei der DEH wird eine Personalplanung wie bei den öffentlich-rechtlichen Etat-Stellen eingeführt und diese Stellen werden gemäss unserem Antrag wie folgt plafoniert:

1990	35	(gegenwärtiger Stand)
1991	42	
1992	49	
1993	57	
1994	65	

Da diesem Vorschlag auch Pilot-Charakter zukommt, ist eine enge Zusammenarbeit mit dem Eidgenössischen Personalamt vorgesehen, das sich aktiv an der Ausgestaltung, Steuerung und der Kontrolle des Modells beteiligen wird. Der regelmässigen Auswertung der damit gemachten Erfahrungen kommt eine entsprechend hohe Bedeutung zu. Vor Ablauf der nächsten Rahmenkreditperiode werden wir über die Erfahrungen mit diesem Modell und die Situation im Personalbereich der DEH erneut informieren. In der Zwischenzeit wird die konsequente Einhaltung des Plafonds an privatrechtlich Angestellten in der DEH regelmässig durch das eidgenössische Personalamt überprüft werden.

Diese Lösung wird es gleichzeitig erlauben, den gegenseitigen Personalbestand an öffentlich-rechtlich angestellten Personaleinheiten für die nächsten 4 Jahre auf dem gegenwärtigen Niveau (1990) zu stabilisieren.

8. Gesamtbeurteilung

Diese Personalentwicklung wird es der DEH ermöglichen:

- die ihr vom Gesetz vorgegebenen Zielsetzungen zu erfüllen und die neuen auf sie zukommenden Aufgaben zu bewältigen.
- die für die Tätigkeit der DEH wichtige Rotationspolitik Zentrale - Feld - Zentrale auch ohne Versetzungszwang zu realisieren.
- einen Personalkörper aufzubauen, der sich aus öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Anstellungsverhältnissen zusammensetzt, und der eine Anpassung an neue Bedürfnisse ermöglichen resp. der DEH auch mittel- und längerfristig die für ihre Aufgaben notwendige Flexibilität geben kann.
- eine Politik der Nachwuchsförderung zu betreiben, welche die gegenwärtig ungünstige Altersstruktur der DEH mittel- und längerfristig verbessern kann.

Längerfristig kann zur Erreichung eines Gleichgewichts zwischen öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Anstellungen von rund einem Drittel aller Stellen bei der DEH unter privatrechtlichem Statut ausgegangen werden, um einerseits die notwendige Konstanz im Personalkörper sicherzustellen und andererseits eine genügende Anpassung an die sich stellenden und vor allem auch sich verändernden Bedürfnisse zu erreichen.

9. Kosten

Die Kosten für die Aufstockung der privatrechtlichen Anstellungen werden einschliesslich der Aufwendungen für die Büroinfrastruktur, dem neuen, mit dieser Botschaft beantragten Rahmenkredit belastet. Sie belaufen sich auf rund 25 Mio. Fr. für die gesamte Rahmenkreditperiode oder auf rund 0,7% der gesamten vorgesehenen finanziellen Aufwendungen.

10. Konsultationen

Das Eidgenössische Personalamt sowie die Eidgenössische Finanzverwaltung sind zu diesem Antrag konsultiert worden und haben ihm zugestimmt.

11. Alternativen zur privatlichen Anstellung

Eine Alternative zum privatrechtlichen Statut bildet die Bewilligung zusätzlicher öffentlichrechtlicher Etat-Stellen. Wir haben im vorliegenden Antrag dargelegt, warum wir das

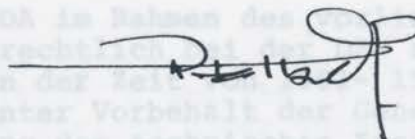
- 9 -

privatrechtliche Statut für den zusätzlichen Personalbedarf der DEH als angepasste und zweckmässige Lösung erachten und einen entsprechenden Beschlussentwurf beigelegt (Beschlussentwurf 1). Ebenso ist der Text von Kapitel 5 der Botschaft über die Weiterführung der technischen Zusammenarbeit und der Finanzhilfe zugunsten von Entwicklungsländern auf diese Lösung ausgerichtet. Sollte der Bundesrat der Auffassung sein, dass eine Erhöhung der Etat-Stellen dem privatrechtlichen Statut vorzuziehen ist, so haben wir einen alternativen Beschlussentwurf ausgearbeitet (Beschlussentwurf 2), der diese Lösung vorsieht. Der Text von Kapitel 5 der Botschaft müsste in diesem Fall an diese Lösung angepasst werden.

Gestützt auf diese Ausführungen beantragen wir Ihnen, dem beiliegenden Beschlussentwurf 1 oder gegebenenfalls dem Beschlussentwurf 2 zuzustimmen.

Beschluss
 DEPARTEMENT FUER
 AUSWAERTIGE ANGELEGENHEITEN

Der Bundesrat ermächtigt das EDA im Rahmen des ...
 Antrags den Bestand von privatrechtlich angestellten
 Mitarbeitern an der Zentrale in der ... von
 bisher 20 auf 50 zu erhöhen, unter Vorbehalt der ...
 Lebenskrediten zur Weiterführung der ...
 und Finanzhilfe durch die Eidgenössischen ...



René Felber

Für getreuen Auszug,
 Der Protokollführer:

Beilagen: Beschlussentwurf 1
 Beschlussentwurf 2
 Beilagen 1 - 4

Zum Mitbericht an: EFD

Protokollauszug an: EDA 10 Ex.
 EFD 3 Ex.

Beschlussentwurf 1Personalplanung DEH 1991-1994: Erhöhung der privatrechtlichen Anstellungen

Aufgrund des Antrages des EDA vom 2. Februar 1990

Aufgrund der Ergebnisse des Mitberichtsverfahrens wird

beschlossen:

Der Bundesrat ermächtigt das EDA im Rahmen des vorliegenden Antrags den Bestand von privatrechtlich bei der DEH angestellten Mitarbeitern an der Zentrale in der Zeit von 1991- 1994 von bisher 20 auf 50 zu erhöhen, unter Vorbehalt der Genehmigung des Rahmenkredites zur Weiterführung der technischen Zusammenarbeit und Finanzhilfe durch die Eidgenössischen Räte.

Für getreuen Auszug,
Der Protokollführer:

Der Protokollführer:

Seite 1

Beschlussentwurf 2Entwicklung des Personalbestandes und des Ausgabenvolumens in der DEH 1970 - 1988

Der Personalbestand und das Ausgabenvolumen an der DEH-Zentrale

Personalplanung DEH 1991 - 1994: Erhöhung der Etat-Stellen

	1970	1975	1980	1985	1988
Ausgaben (in Mio. Fr.)			291	413	531
Aufgrund des Antrages des EDA vom 2. Februar 1990					
Aufgrund der Ergebnisse des Mitberichtsverfahrens wird				149	171
Total Ausgaben (in Mio. Fr.)	127	260	384	568	763

beschlossen:

Personalbestand (Personaleinheiten)	1970	1975	1980	1985	1988
DEH (ohne zusätzliche Hilfe)	77	98	104,5	114	126,5
Zusätzliche Hilfe (inkl. SKN ab 1975)	0	16	23	24,5	27
Total	77	114	127,5	138,5	153,5
mit zusätzlicher Hilfe)	1,5	2,3	2,7	4,1	4,6

Der Bundesrat erhöht den Bestand an Etat-Stellen bei der DEH um 27 Stellen (1991), 7 Stellen (1992), 8 Stellen (1993) und 8 Stellen (1994) d.h. total um 50 Stellen unter Vorbehalt der Genehmigung des Rahmenkredits zur Weiterführung der technischen Zusammenarbeit und Finanzhilfe sowie der zusätzlichen Etat-Stellen durch die Eidgenössischen Räte.

1) Die zusätzliche Hilfe und das SKN waren bis 1977 getrennt von der DEH

2) Effektiv 153,5 Stellen auf denen 161,4 Personen angestellt sind. Durch die Stellenbewirtschaftung (Überstunden etc.) sind aber nur 131,5 Stellen voll und für die 153,5 Personen in Vergleich mit früheren Jahren auf die 153,5 Stellen "Personen" ist nicht möglich, da die entsprechenden detaillierten Angaben fehlen.

Für getreuen Auszug,
Der Protokollführer:

3) Unter Berücksichtigung der 1988 noch zusätzlich eingestellten Auslandsmitarbeiter an der Zentrale (durchschnittlich 10) ergibt sich ein Ausgabenvolumen von 3,9 Mio. Fr. pro Mitarbeiter. Die 15 3/4 Stellen wurden bei diesem Vergleich nicht berücksichtigt, da für sie 15 Stellen auf Aussenposten dem Personal-Etat belastet sind.

Beilage 1

Entwicklung des Personalbestandes und des Ausgabenvolumens in der DEH 1970 - 1988

Der Personalbestand und das Ausgabenvolumen an der DEH-Zentrale haben sich von 1970 - 1988 wie folgt entwickelt (1):

	1970	1975	1980	1985	1988
1. Ausgaben (in Mio. Fr.)					
EZA-Ausgaben DEH (ohne humanitäre Hilfe)	75	197	291	419	531
Ausgaben humanitäre Hilfe (inkl. SKH ab 1975)	52	63	93	149	171
Total Ausgaben (in Mio. Fr.)	127	260	384	568	763
2. Personalbestand (Personaleinheiten)					
DEH (ohne humanitäre Hilfe)	77	98	104,5	114	126,5
Humanitäre Hilfe (inkl. SKH ab 1975)	9	16	23	24,5	27
Total Personalbestand (2)	86	114	127,5	138,5	153,5
Ausgaben in Mio. Fr. pro Mitarbeiter (ohne humanitäre Hilfe) (3)	1,0	2,0	2,8	3,7	4,2
Ausgaben in Mio. Fr. pro Mitarbeiter (mit humanitärer Hilfe)	1,5	2,3	2,7	4,1	4,6

- 1) Die Humanitäre Hilfe und das SKH waren bis 1977 getrennt von der DEH
- 2) Effektiv 153,5 Stellen auf denen 161,4 Personen angestellt sind. Durch die Stellenbewirtschaftung (Vakanzen etc.) sind aber nur 153,5 Stellen voll und ganzjährig besetzt. Ein Vergleich mit früheren Jahren auf der Basis "Anzahl Personen" ist nicht möglich, da die entsprechenden detaillierten Angaben fehlen.
- 3) Unter Berücksichtigung der 1988 noch zusätzlich eingestellten Auslandsmitarbeiter an der Zentrale (durchschnittlich 10) ergibt sich ein Ausgabenvolumen von 3,9 Mio. Fr. pro Mitarbeiter. Die 15 A-4 Stellen werden bei diesem Vergleich nicht berücksichtigt, da für sie 15 Stellen auf Aussenposten dem Personal-Etat belastet sind.

Beilage 2

Der gegenwärtige Personalbestand der DEH an der Zentrale (1990)

	Etat-Stellen	Stellen ausserhalb des Personal-Etat	Gesamttotal
I. Etat-Stellen inkl. 15 Stellen in Koordinationsbüros (1)	159,5		159,5
II. Hilfskräfte und andere Stellen ausserhalb des Etat:			
- kurzfristige Hilfskräfte (2)		3	3
- Erwerbsbehinderte (3)		3	3
- Lehrlinge (4)		2	2
- Längerfristige (A-4) Hilfskräfte (1)		15	15
- Stellen für privatrechtlich ange- stellte Mitarbeiter (Auslandsmit- arbeiter A-20 an der Zentrale (5)		20	20
- Detachiert zu andern Stellen des Bundes (6)		3	3
Total II		46	46
Total I und II (1990)	159,5	46	205,5

Anmerkungen

- (1) Den 15 Stellen in Koordinationsbüros entsprechen 15 Stellen A-4 an der Zentrale. Diese A-4 Stellen an der Zentrale sind auf 4 Jahre limitiert.
- (2) Vom Personalamt zur Verfügung gestellt (kurzfristige, meist administrative Aushilfen)
- (3) Erwerbsbehinderte auf separatem Personaletat und Kredit des Personalamtes
- (4) Lehrlinge: Ausbildungsprogramm des Personalamtes ausserhalb der Etat-Stellen
- (5) A-20 Auslandsmitarbeiter an der Zentrale für maximal 1 Jahr (mit der Möglichkeit der Verlängerung auf Grund spezieller Anträge).
- (6) Kompensation von Dienstleistungen von Spezialisten anderer Bundesstellen, welche für die DEH vor allem im Feld geleistet werden (Abklärungen, Evaluationen etc.)

Beilage 3

Personalbedürfnisse DEH 1991 - 1994 auf Grund der bestehenden und absehbaren konkreten Erfordernisse1. Operationelle geographische Sektionen

Die teilweise durch zu grosse geographische Gebiete, durch das Arbeitsvolumen, durch die Zahl der Mitarbeiter und der Koordinationsbüros überforderten Sektionen müssen zwischen 1991 und 1994 um 2 Sektionen vermehrt werden, damit wieder operationell leistungsfähige Einheiten entstehen:

- operationelle Programmbeauftragte inkl.
Leiter und Stv. Leiter und weiters Personal + 16

2. Operationelle Fachbereiche

Die operationellen Fachbereiche sind noch nicht gemäss den ursprünglichen Vorstellungen ausgebaut; insbesondere aber entsprechen sie in keiner Weise den bestehenden Anforderungen. Die notwendige Verstärkung beträgt 9 Personaleinheiten für die verschiedenen Fachbereiche.

3. Evaluationdienst

- Verstärkung Evaluationsdienst + 2

4. Personalsektion und Organisationsentwicklung

- 1 Stelle für Organisationsentwicklung sowie für Aus- und Weiterbildung + 2

5. Informatik

- 3 Stellen für Büromatik (Uebernahme dieser bereits bestehenden Stellen in den Personaletat) + 3

6. Katastrophenhilfe und humanitäre Hilfe

- 4 zusätzliche Stellen für humanitären Hilfe und SKH + 4

7. Forschung und Politik

- 1 zusätzliche Stelle für Forschung und Politik im speziellen für Orientierung der Forschung in Bezug auf relevante Fragestellungen für die Dritte Welt + 1

8. Multilaterale Fragen

- 1 zusätzlicher Mitarbeiter für multilaterale Fragen der internationalen Koordination + 1

9. Rechnungswesen/Revisorat

- 1 zusätzliche Stelle im Rechnungswesen und 1 zusätzliche Stelle im Revisorat + 2

Total 1991 - 1994 + 40

Posten	1991	1994	Veränderung
8. Multilaterale Fragen			
- 1 zusätzlicher Mitarbeiter für multilaterale Fragen der internationalen Koordination	1	1	0
9. Rechnungswesen/Revisorat			
- 1 zusätzliche Stelle im Rechnungswesen und 1 zusätzliche Stelle im Revisorat	2	2	0
Total 1991 - 1994			+ 40

1. ...
 2. ...
 3. ...
 T ...
 Z ...
 T ...
 S ...
 U ...
 A ...
 T ...
 S ...

Geplante Personalentwicklung der DEH von 1990 - 1994

	1989	1990	1991	1992	1993	1994
<u>1. Etat-Stellen</u>	154,5	159,5	159,5	159,5	159,5	159,5
Davon in Koordinationsbüros im Ausland	15	15	15	15	15	15
Etat-Stellen DEH-Zentrale	139,5	144,5	144,5	144,5	144,5	144,5
<u>2. Hilfskräfte und andere Stellen ausserhalb des Etat</u>						
Verschiedene Hilfskräfte	11	11	11	11	11	11
Langfristige Hilfskräfte (A-4)	15	15	15	15	15	15
<u>3. Privatrechtliche Anstellung (A-20)</u>	20	20	27	34	42	50
Total Personalbestand Zentrale	185,5	190,5	197,5	204,5	212,5	220,5
Total Personalbestand inkl. Stellen im Ausland (15 Stellen in Koordinations- büros)	200,5	205,5	212,5	219,5	227,5	235,5
<u>Davon:</u>						
<u>Unter privatrechtlichem Statut</u> A-20 Stellen (bereits bisher)	20	20	27	34	42	50
A-4 Stellen (neu privatrechtlich)	15	15	15	15	15	15
Total privatrechtliches Statut	35	35	42	49	57	65

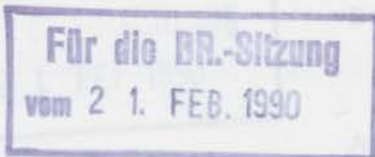


EIDGENÖSSISCHES FINANZDEPARTEMENT
 DÉPARTEMENT FÉDÉRAL DES FINANCES
 DIPARTIMENTO FEDERALE DELLE FINANZE

656

(824.0)

3003 Bern, 16. Februar 1990

An den Bundesrat

Personalplanung DEH 1991-94: Erhöhung der privatrechtlichen Anstellungen bei der DEH

M i t b e r i c h t

zum Antrag des EDA vom 2.2.1990.

Wir beantragen, die Erhöhung der Etat-Stellen dem privatrechtlichen Statut vorzuziehen und dem Beschlussesentwurf 2 zuzustimmen. Das EDA ist zu beauftragen, den Text von Kapitel 5 der Botschaft über die Weiterführung der technischen Zusammenarbeit und der Finanzhilfe zugunsten von Entwicklungsländern an diese Lösung anzupassen.

Begründung

Es ist nach unserer Meinung mit dem Gesetz über die Stellenplafonierung nicht vereinbar, wenn bei der DEH-Zentrale in Bern 50 Personen mit einer privatrechtlichen Anstellung beschäftigt werden, für welche das Parlament die nötigen Etatstellen nicht bewilligt hat. Die Tatsache, dass für die Mitarbeiter an der DEH-Zentrale Etatstellen bewilligt werden müssen, schliesst nicht aus, dass in begründeten Fällen eine privatrechtliche Anstellung ins Auge gefasst werden kann.

EIDGENOESSISCHES FINANZDEPARTEMENT

SKL

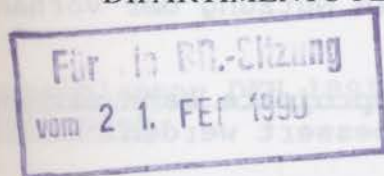
Stich



EIDGENÖSSISCHES DEPARTEMENT
FÜR AUSWÄRTIGE ANGELEGENHEITEN

DÉPARTEMENT FÉDÉRAL DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES

DIPARTIMENTO FEDERALE DEGLI AFFARI ESTERI



Bern, 20. Februar 1990

An den B u n d e s r a t

Personalplanung DEH 1991-1994: Erhöhung der privatrechtlichen Anstellungen bei der DEH

S t e l l u n g n a h m e

zum Mitbericht des EFD vom 16.2.90

1. Wir sind mit dem Mitbericht des EFD nicht einverstanden und halten aus folgenden Gründen an unserem Antrag (Beschlussesentwurf 1) fest:

Begründung:

- Die DEH erfüllt eine Aufgabe, die nicht mit der Tätigkeit anderer Verwaltungsstellen verglichen werden kann. Das Schwergewicht ihrer Tätigkeit liegt in der Dritten Welt. Um ihre Aufgabe gerecht zu werden, muss sie sich immer wieder rasch an sich ändernde Situationen anpassen können. Die besonderen Aufgaben verlangen eine darauf ausgerichtete Personalpolitik, die unseres Erachtens mit dem von uns beantragten Konzept mit privatrechtlichen Anstellungen am effizientesten realisiert werden kann.
- Das vorgesehene Konzept bringt folgende Vorteile:
 - a) Es erhöht die notwendige Flexibilität im Personaleinsatz an der Zentrale und im Feld durch die Förderung einer verstärkten Rotation des Personals und reduziert den administrativen (und seinerseits personalintensiven) Aufwand beim häufigen Wechsel zwischen dem öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Personalstatut ganz erheblich.
 - b) Es gewährleistet eine zuverlässige Selektion des Personals, welches insbesondere für die Leute im Feldeinsatz notwendig ist.

- c) Es erleichtert über ein Nachwuchsprogramm die Heranbildung eines professionellen Kadern für die Entwicklungs-
zusammenarbeit.
- d) Es gewährleistet eine optimale Nutzung der vorhandenen
personellen Ressourcen der DEH.
- e) Die Qualität der Entwicklungsprojekte kann mit unserem
Konzept schrittweise weiter verbessert werden.

2. Das Beschlussesdispositiv 1 enthält einen Fehler. Gemäss dem
Antrag Personalplanung in der DEH und der Botschaft zum
Rahmenkredit beabsichtigen wir, auch die bereits bestehenden
15 A-4-Stellen in privatrechtliche Stellen umzuwandeln. Das
Beschlussesdispositiv muss im Sinne einer entsprechenden
Ergänzung neu formuliert werden (vgl. dazu beiliegendes neues
Beschlussesdispositiv 1).

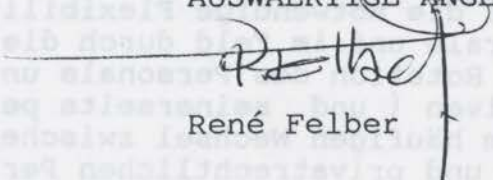
An der Anzahl der Personaleinheiten in der DEH ändert sich
durch diese Massnahme nichts; sie trägt aber ebenfalls zu
einer administrativen Vereinfachung bei.

3. Sollte der Bundesrat entgegen unserem Antrag dem
Beschlussesentwurf 2 zustimmen und damit auch der Erhöhung der
Zahl der Etatstellen, beantragen wir, dass ein entsprechender
zusätzlicher Artikel in den Bundesbeschluss über die
Weiterführung der technischen Zusammenarbeit und der
Finanzhilfe zugunsten von Entwicklungsländern aufgenommen
wird, der wie folgt lautet:

" Der Bestand an Etat-Stellen bei der DEH wird wie folgt
erhöht: 27 Stellen (1991), 7 Stellen (1992), 8 Stellen
(1993) und 8 Stellen (1994); d.h. total um 50 Stellen."

EIDG. DEPARTEMENT FUER

AUSWAERTIGE ANGELEGENHEITEN


René Felber

Beilagen: neue Beschlussesdispositive

Beschlussentwurf 1

(neue Version)

(neue Version)

Personalplanung DEH 1991-1994: Erhöhung der privatrechtlichen AnstellungenPersonalplanung DEH 1991-1994: Erhöhung der Stat-Stellen

Aufgrund des Antrages der EDA vom 2. Februar 1990

Aufgrund des Antrages der EDA vom 2. Februar 1990

Aufgrund der Ergebnisse des Mitberichtsverfahrens wird

Aufgrund der Ergebnisse des Mitberichtsverfahrens wirdbeschlossen:beschlossen:

Der Bundesrat ermächtigt das EDA im Rahmen des vorliegenden Antrags den Bestand von privatrechtlich bei der DEH angestellten Mitarbeitern an der Zentrale in der Zeit von 1991-1994 von bisher 20 auf 50 resp. von 35 auf 65 zu erhöhen (unter Einschluss der bisherigen 15 A-4-Mitarbeiter), unter Vorbehalt der Genehmigung des Rahmenkredites zur Weiterführung der technischen Zusammenarbeit und Finanzhilfe durch die Eidgenössischen Räte.

2. Der Entwurf des Bundesbeschlusses über die Weiterführung der technischen Zusammenarbeit und der Einschlüsse zugunsten von Entwicklungsändern wird wie folgt:

Für getreuen Auszug:
Der Protokollführer:

"Der Bestand an Stat-Stellen bei der DEH wird wie folgt erhöht: 27 Stellen (1991), 7 Stellen (1992), 8 Stellen (1993) und 8 Stellen (1994); d.h. total um 50 Stellen."

Für getreuen Auszug:
Der Protokollführer:

Bundesrat
Datum 21. FEB. 1990
Dezision 307

Beschlussentwurf 2

(neue Version)

Personalplanung DEH 1991-1994: Erhöhung der Etat-Stellen

Aufgrund des Antrages der EDA vom 2. Februar 1990

Aufgrund der Ergebnisse des Mitberichtsverfahrens wird

beschlossen:

1. Der Bundesrat erhöht den Bestand an Etat-Stellen bei der DEH um 27 Stellen (1991), 7 Stellen (1992), 8 Stellen (1993) und 8 Stellen (1994) d.h. total um 50 Stellen unter Vorbehalt der Genehmigung des Rahmenkredites zur Weiterführung der technischen Zusammenarbeit und Finanzhilfe sowie der zusätzlichen Etat-Stellen durch die Eidgenössischen Räte.
2. Der Entwurf des Bundesbeschlusses über die Weiterführung der technischen Zusammenarbeit und der Finanzhilfe zugunsten von Entwicklungsländern wird wie folgt ergänzt:

"Der Bestand an Etat-Stellen bei der DEH wird wie folgt erhöht: 27 Stellen (1991), 7 Stellen (1992), 8 Stellen (1993) und 8 Stellen (1994); d.h. total um 50 Stellen."

Für getreuen Auszug:
Der Protokollführer:

Pour extrait conforme,

Le secrétaire:



Abteilung	Beauftragter	Art.	Aktion
EDA	JE	-	
ED			
EDC	4		
EDD			
EDF			
EDG			
EDH			
EDI			
EDJ			
EDK			
EDL			
EDM			
EDN			
EDO			
EDP			
EDQ			
EDR			
EDS			
EDT			
EDU			
EDV			
EDW			
EDX			
EDY			
EDZ			