

EIDGENÖSSISCHE FINANZKONTROLLE
CONTRÔLE FÉDÉRAL DES FINANCES
CONTROLLO FEDERALE DELLE FINANZE
SWISS FEDERAL AUDIT OFFICE



Nachprüfung der Umsetzung wesentlicher Empfehlungen

Direktion für Ressourcen / Direktion für Entwicklung
und Zusammenarbeit

Bestelladresse	Eidgenössische Finanzkontrolle (EFK)
Adresse de commande	Monbijoustrasse 45
Indirizzo di ordinazione	3003 Bern
Ordering address	Schweiz
Bestellnummer	202.23244
Numéro de commande	
Numero di ordinazione	
Ordering number	
Zusätzliche Informationen	www.efk.admin.ch
Complément d'informations	info@efk.admin.ch
Informazioni complementari	+ 41 58 463 11 11
Additional information	
Abdruck	Gestattet (mit Quellenvermerk)
Reproduction	Autorisée (merci de mentionner la source)
Riproduzione	Autorizzata (indicare la fonte)
Reprint	Authorized (please mention source)

Inhaltsverzeichnis

Das Wesentliche in Kürze	4
L'essentiel en bref	6
L'essenziale in breve	8
Key facts	10
1 Auftrag und Vorgehen	13
1.1 Ausgangslage	13
1.2 Prüfungsziel und -fragen.....	13
1.3 Prüfungsumfang und -grundsätze	14
1.4 Unterlagen und Auskunftserteilung	14
1.5 Schlussbesprechung	14
2 Die Empfehlungen wurden umgesetzt	15
2.1 Die Stellen wurden analysiert.....	15
2.2 Funktionsbezeichnungen und Einstufungen harmonisiert.....	16
Anhang 1: Rechtsgrundlagen	18
Anhang 2: Abkürzungen	19

Nachprüfung der Umsetzung wesentlicher Empfehlungen

Direktion für Ressourcen / Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit

Das Wesentliche in Kürze

Das Eidgenössische Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA) hat rund 5600 Mitarbeitende. 2022 betragen die Personalausgaben 647 Millionen Franken. Die Mitarbeitenden des EDA sind in die Kategorien «versetzbares Personal» (1200 Mitarbeitende), «Lokalpersonal» (3000 Mitarbeitende) und «nicht versetzbares Personal» (1400 Mitarbeitende) aufgeteilt.

Die Eidgenössische Finanzkontrolle (EFK) prüfte 2016 die Prozesse, die bei der Rotation des versetzbaren Personals angewandt werden.¹ Die Rotation findet in der Regel alle vier Jahre statt. Aus der Prüfung resultierten sechs Empfehlungen. Daneben wurde 2017 die Reorganisation der zentralen Dienste im EDA geprüft.² Auch hier wurden sechs Empfehlungen ausgesprochen. Aus beiden Prüfungen wurde jeweils eine Empfehlung nachgeprüft, alle anderen wurden bereits 2019 von der EFK als umgesetzt beurteilt.

Das EDA hat zwischenzeitlich auch die beiden letzten Empfehlungen umgesetzt.

Die Stellenbeschreibungen des versetzbaren Personals wurden umfassend analysiert

Die EFK empfahl, sämtliche Stellen im Hinblick auf die notwendigen Fachkenntnisse und die optimale Einsatzdauer zu analysieren.

Das EDA löste am 1. Januar 2019 das bisherige Lohnsystem mit Bandbreiten durch ein funktionales Lohnsystem ab. Voraussetzung dafür war die korrekte und sowohl innerhalb des Departements als auch mit der übrigen Bundesverwaltung kohärente Bestimmung der Lohnklassen. Diese wurden auf Basis der aktualisierten Stellenbeschreibungen festgelegt. Die von der EFK empfohlene Analyse wurde somit im Rahmen der Einführung des funktionalen Lohnsystems gemacht.

Die Beurteilung, ob die Stellen als «versetzbar» oder «nicht versetzbar» (und somit unbefristet zu besetzen) einzuordnen sind, erfolgte in einem zweiten Schritt. Diese Zuteilung ist heute flexibler möglich; die Linienvorgesetzten können nach Bedarf eine Änderung beantragen.

Die Funktionsbezeichnungen und die Einstufungen sind harmonisiert

Die EFK empfahl, die Bezeichnungen und Einstufungen der Funktionen zwischen der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA) und dem restlichen EDA zu harmonisieren.

¹ «Prozesse des versetzbaren Personals im EDA» (PA 16410), verfügbar auf der Website der EFK.

² «Governanceprüfung nach dem Transfer der zentralen Dienste» (PA 17417), verfügbar auf der Website der EFK.

Die DEZA hatte eine andere Organisationsstruktur als die übrigen Direktionen des EDA. So wurde die zweite Hierarchiestufe beispielsweise als «Direktionsbereiche» bezeichnet, während dies im übrigen Departement Abteilungen waren. Diese Ungleichheit schlug sich auch in den Funktionsbezeichnungen und in den Einstufungen nieder.

Die DEZA führte ein Projekt durch, mit welchem ihre organisatorische Aufstellung angesichts der bestehenden Herausforderungen überprüft und angepasst wurde. Im Rahmen dieses Projekts wurde die Organisationsstruktur so verändert, dass diese mit derjenigen im übrigen Departement übereinstimmt. Mit sogenannten Kohärenzchecks wurden die einzelnen Stellen der DEZA mit vergleichbaren Stellen im Departement, aber auch in der übrigen Bundesverwaltung, überprüft und angepasst. Infolgedessen wurden die Bezeichnungen und Einstufungen harmonisiert.

Audit de suivi de la mise en œuvre des recommandations essentielles

Direction des ressources / Direction du développement et de la coopération

L'essentiel en bref

Le Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) emploie quelque 5600 collaboratrices et collaborateurs. En 2022, les dépenses de personnel s'élevaient à 647 millions de francs. Les collaboratrices et collaborateurs du DFAE sont répartis dans les catégories « personnel transférable » (1200 collaboratrices et collaborateurs), « personnel local » (3000 collaboratrices et collaborateurs) et « personnel non transférable » (1400 collaboratrices et collaborateurs).

En 2016, le Contrôle fédéral des finances (CDF) a examiné les processus appliqués à la rotation du personnel transférable, qui a lieu généralement tous les quatre ans.¹ Six recommandations ont été formulées à l'issue de cet audit. Par ailleurs, la réorganisation des services centraux du DFAE a été examinée en 2017.² Là aussi, six recommandations ont été émises. Le suivi a porté sur une recommandation de chacun des deux audits, toutes les autres ayant déjà été considérées comme mises en œuvre par le CDF en 2019.

Depuis, le DFAE a aussi mis en œuvre les deux dernières recommandations.

Les descriptions de poste du personnel transférable ont été analysées de manière approfondie

Le CDF a recommandé d'analyser tous les postes en fonction des connaissances spécifiques requises et de la durée optimale d'affectation.

Le 1^{er} janvier 2019, le DFAE a remplacé l'ancien système salarial dit « des menus » par un système salarial fonctionnel. Pour ce faire, il convenait de déterminer les classes de salaire de manière correcte et cohérente, tant au sein du département qu'avec le reste de l'administration fédérale. Ces classes de salaire ont été établies sur la base des descriptions de poste actualisées. L'analyse recommandée par le CDF a donc été réalisée dans le cadre de l'introduction du système salarial fonctionnel.

L'évaluation visant à déterminer si les postes devaient être considérés comme « transférables » ou « non transférables » (et donc à pourvoir pour une durée indéterminée) a été effectuée dans un deuxième temps. Cette attribution a gagné en souplesse ; les supérieurs hiérarchiques peuvent demander une modification si nécessaire.

¹ « Audit des procédures de transfert de personnel au sein du DFAE » (n° d'audit 16410), disponible sur le site Internet du CDF.

² « Audit de gouvernance suite au transfert des services centraux » (n° d'audit 17417), disponible sur le site Internet du CDF.

Les désignations et des classifications de fonctions sont harmonisées

Le CDF a recommandé d'harmoniser les désignations et les classifications de fonctions de la Direction du développement et de la coopération (DDC) avec celles du reste du DFAE.

La DDC avait une structure organisationnelle distincte de celle des autres directions du DFAE. Ainsi, le deuxième niveau hiérarchique était appelé « domaines de direction », alors qu'il s'agissait de divisions dans le reste du département. Cette inégalité s'est également reflétée dans les désignations de fonctions et dans les classifications.

La DDC a mis en œuvre un projet visant à passer en revue et à adapter sa structure organisationnelle aux défis existants. Dans ce cadre, la structure organisationnelle a été modifiée de manière à correspondre à celle du reste du département. Des contrôles dits de cohérence ont permis de comparer et d'adapter les différents postes de la DDC à des postes similaires au sein du département, mais aussi dans le reste de l'administration fédérale. En conséquence, les désignations et les classifications ont été harmonisées.

Texte original en allemand

Verifica successiva concernente l'attuazione di raccomandazioni importanti

Direzione delle risorse / Direzione dello sviluppo e della cooperazione

L'essenziale in breve

Il Dipartimento federale degli affari esteri (DFAE) conta circa 5600 collaboratori. Nel 2022 le uscite per il personale ammontavano a 647 milioni di franchi. I collaboratori del DFAE sono suddivisi nelle categorie «personale trasferibile» (1200 collaboratori), «personale locale» (3000 collaboratori) e «personale non trasferibile» (1400 collaboratori).

Nel 2016, il Controllo federale delle finanze (CDF) ha verificato i processi applicati nella rotazione del personale trasferibile, che avviene di regola ogni quattro anni.¹ A seguito della verifica sono state formulate sei raccomandazioni. Nel 2017 è stata esaminata anche la riorganizzazione dei servizi centrali del DFAE.² Anche in questo caso sono state formulate sei raccomandazioni. Per ciascuna delle due verifiche è stata riesaminata una sola raccomandazione, perché nel 2019 il CDF aveva già ritenuto attuate tutte le altre raccomandazioni.

Nel frattempo, il DFAE ha attuato anche le ultime due raccomandazioni.

Le descrizioni dei posti del personale trasferibile sono state analizzate approfonditamente

Il CDF ha raccomandato di analizzare tutti i posti di lavoro in relazione alle conoscenze specialistiche necessarie e alla durata ottimale dell'impiego.

Il 1° gennaio 2019 il DFAE ha sostituito il precedente sistema salariale che prevedeva fasce di oscillazione con un sistema salariale funzionale. La sostituzione del sistema presupponeva una determinazione corretta e coerente delle classi di stipendio all'interno del DFAE che fosse conforme alla prassi adottata negli altri servizi dell'Amministrazione federale. Queste classi di stipendio sono state determinate sulla base delle descrizioni dei posti aggiornate. L'analisi raccomandata dal CDF è stata quindi effettuata nell'ambito dell'introduzione del sistema salariale funzionale.

In un secondo tempo si è valutato se i posti di lavoro rientrassero nelle categorie di personale «trasferibile» o «non trasferibile» (e quindi da occupare per una durata indeterminata). Questa ripartizione è attualmente più flessibile, perché i superiori gerarchici possono richiedere una modifica in caso di bisogno.

Le denominazioni delle funzioni e le classificazioni sono armonizzate

Il CDF ha raccomandato di armonizzare le denominazioni e le classificazioni delle funzioni tra la Direzione dello sviluppo e della cooperazione (DSC) e gli altri servizi del DFAE.

¹ «Processi relativi al personale trasferibile del DFAE» (n. della verifica 16410), disponibile sul sito Internet del CDF.

² «Governance in seguito al trasferimento dei servizi centrali» (n. della verifica 17417), disponibile sul sito Internet del CDF.

La DSC aveva una struttura organizzativa diversa rispetto alle altre direzioni del DFAE. Ad esempio, il secondo livello gerarchico è stato denominato «settore di direzione», mentre gli altri dipartimenti utilizzavano il termine «divisione». Questa discordanza si rifletteva anche nelle denominazioni delle funzioni e nelle classificazioni.

La DSC ha realizzato un progetto di revisione e adattamento della propria struttura organizzativa in base alle sfide esistenti. Nel quadro di questo progetto, la struttura organizzativa è stata modificata in modo tale da corrispondere a quella del resto del Dipartimento. I cosiddetti controlli di coerenza sono stati utilizzati per esaminare e adeguare i singoli posti della DSC, confrontandoli con posti di lavoro analoghi all'interno del Dipartimento, ma anche negli altri servizi dell'Amministrazione federale. Tale revisione ha consentito di armonizzare le denominazioni e le classificazioni.

Testo originale in tedesco

Follow-up audit on the implementation of main recommendations

Directorate for Resources/Swiss Agency for Development and Cooperation

Key facts

The Federal Department of Foreign Affairs (FDFA) has around 5,600 employees. In 2022, personnel expenditure totalled CHF 647 million. The FDFA's employees are divided into the categories "transferable staff" (1,200 employees), "local staff" (3,000 employees) and "non-transferable staff" (1,400 employees).

In 2016, the Swiss Federal Audit Office (SFAO) audited the processes used for the rotation of transferable staff.¹ Rotation generally takes place every four years. The audit resulted in six recommendations. The reorganisation of the FDFA's central services was also audited in 2017.² Six recommendations were made here as well. The SFAO followed up on one recommendation from each of the two audits. It assessed all other recommendations as implemented in 2019.

Since then, the FDFA has also implemented the last two recommendations.

The job descriptions of the transferable staff were analysed in detail

The SFAO recommended that all positions be analysed in terms of necessary specialist knowledge and ideal duration of deployment.

On 1 January 2019, the FDFA replaced the previous range-based salary system with a functional salary system. The prerequisite for this was the correct and consistent determination of salary classes both within the department and with the rest of the Federal Administration. These were defined based on the updated job descriptions. The analysis recommended by the SFAO was therefore carried out as part of the introduction of the functional salary system.

The assessment of whether the job positions should be categorised as "transferable" or "non-transferable" (and therefore permanent) was conducted in a second step. This classification is now more flexible and line managers can request a change if necessary.

The job titles and classifications are harmonised

The SFAO recommended harmonising the job titles and classifications across the Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC) and the rest of the FDFA.

¹ "Audit of relocatable staff processes in the FDFA" (audit mandate 16410), available on the SFAO website.

² "Governance audit after the transfer of central services" (audit mandate 17417), available on the SFAO website.

The SDC had a different organisational structure to the other FDFA directorates. For example, the second hierarchical level was referred to as "directorates", whereas in the rest of the department these were divisions. This inequality was also reflected in the job titles and classifications.

The SDC launched a project to review and adapt its organisational set-up in light of the existing challenges. As part of this project, the organisational structure was modified to bring it into line with that of the rest of the department. Coherence checks were carried out to compare and harmonise the individual SDC positions with equivalent positions in the department and in the rest of the Federal Administration. As a result, the job titles and classifications were harmonised.

Original text in German

Generelle Stellungnahme der Geprüften

Gemeinsame Generelle Stellungnahme DR und DEZA

Die Direktion für Ressourcen (DR) und die Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA) des Eidgenössischen Departements für auswärtige Angelegenheiten danken der EFK für den vorliegenden Bericht. Mit den darin enthaltenen Aussagen und Beurteilungen sind die DR und die DEZA einverstanden.

Die DR und die DEZA stellen erfreut fest, dass die EFK die beiden Empfehlungen aufgrund der getroffenen Massnahmen als umgesetzt erachtet. Die DR wird die Kategorisierung der Stellen in «versetzbar» und «nicht versetzbar» weiterhin, wie im Rahmen der Nachprüfung dargelegt, bei nachgewiesenem Bedarf auf Antrag der Linienvorgesetzten flexibel handhaben.

1 Auftrag und Vorgehen

1.1 Ausgangslage

Das Eidgenössische Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA) hat gemäss einer von der Eidgenössischen Finanzkontrolle (EFK) durchgeführten Auswertung rund 5600 Mitarbeitende (Stand Juli 2023). Diese sind in drei Kategorien aufgeteilt:

- Versetzbares Personal (rund 1200 Mitarbeitende), das in der Regel alle vier Jahre auf eine andere Stelle versetzt wird.
- Lokalpersonal (etwa 3000 Mitarbeitende), also Personal, welches am Standort der schweizerischen Vertretung rekrutiert wird.
- Nicht versetzbares Personal (rund 1400 Mitarbeitende).

Gemäss Staatsrechnung 2022³ der Eidgenössischen Finanzverwaltung betragen die Personalausgaben des EDA 2022 rund 647 Millionen Franken.

Im EDA sind in der Vergangenheit einige Reorganisationen durchgeführt worden. Für die vorliegende Prüfung sind die Etablierung der Direktion für Ressourcen (DR) als Dienstleistungszentrum des Departements und insbesondere die Zusammenlegung der zentralen Dienste von DR und der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA) im Jahr 2010 sowie der Wechsel des Lohnsystems per 1. Januar 2019 vom Bandbreitenmodell zum funktionalen Lohnsystem der übrigen Bundesverwaltung relevant.

2016 prüfte die EFK die Prozesse der Versetzung des (versetzbaren) Personals des EDA.⁴ Aus dieser Prüfung resultierten sechs Empfehlungen. 2017 prüfte die EFK die Reorganisation der zentralen Dienste des EDA auf ihre Effizienzgewinne und Wirksamkeit hin.⁵ Sie sprach wiederum sechs Empfehlungen aus. Die Nachprüfung von wesentlichen Empfehlungen im Jahr 2019⁶ ergab, dass die Empfehlung 16410.005 (Analyse der Stellen hinsichtlich Fachkenntnisse und optimaler Einsatzdauer) in der DR und in der DEZA noch nicht umgesetzt war. Die Umsetzung der Empfehlung 17417.006 (Harmonisierung von Funktionsbezeichnungen und Einstufungen in der DEZA) war ebenfalls noch offen.

1.2 Prüfungsziel und -fragen

Mit der vorliegenden Prüfung ist die Umsetzung von zwei wesentlichen Empfehlungen zu beurteilen.

Die zu beantwortenden Prüffragen lauten:

1. Wurde die Empfehlung 5 der höchsten Wichtigkeitsstufe (sog. Prio A) aus dem Bericht 16410 umgesetzt?
2. Wurde die Empfehlung 6 aus dem Bericht 17417 umgesetzt?

³ www.efv.admin.ch, Finanzberichte.

⁴ «Prozesse des versetzbaren Personals im EDA» (PA 16410), verfügbar auf der Website der EFK.

⁵ «Governanceprüfung nach dem Transfer der zentralen Dienste» (PA 17417), verfügbar auf der Website der EFK.

⁶ «Umsetzung wesentlicher Empfehlungen» (PA 19215), verfügbar auf der Website der EFK.

1.3 Prüfungsumfang und -grundsätze

Die Prüfung wurde von Peter König (Revisionsleiter) und Jean-Philippe Ammann vom 14. bis 25. August 2023 durchgeführt. Sie erfolgte unter der Federführung von Regula Durrer. Der vorliegende Bericht berücksichtigt nicht die weitere Entwicklung nach der Prüfungsdurchführung.

1.4 Unterlagen und Auskunftserteilung

Die notwendigen Auskünfte wurden der EFK vom EDA umfassend und zuvorkommend erteilt. Die gewünschten Unterlagen standen dem Prüfteam vollumfänglich zur Verfügung.

1.5 Schlussbesprechung

Die Schlussbesprechung fand am 27. November 2023 statt. Teilgenommen haben:

DR: Der stellvertretende Direktor, die Chefin HR-Beratung, die Chefin Rechnungswesen, Business Intelligence, Systeme

EFK: Die Prüfungsverantwortliche und der Revisionsleiter.

Die EFK dankt allen an der Prüfung Beteiligten für die gewährte Unterstützung und die gute Zusammenarbeit.

EIDGENÖSSISCHE FINANZKONTROLLE

2 Die Empfehlungen wurden umgesetzt

2.1 Die Stellen wurden analysiert

Empfehlung 16410.005 (Priorität 1 / A)

Die EFK empfiehlt der Direktion für Ressourcen, sämtliche Stellen vor ihrer nächsten Ausschreibung im Hinblick auf die dafür notwendigen Fachkenntnisse und die optimale Einsatzdauer zu analysieren. Je nach Beurteilung sind gewisse Stellen nicht mehr im Ausschreibungsverfahren bzw. mit spezifizierten Anforderungen und/oder individueller Einsatzdauer zu besetzen.

Das EDA führte am 1. Januar 2019 ein funktionales Lohnsystem ein und löste das bisherige Lohnbandbreitenmodell ab. Voraussetzung für die Einführung war eine korrekte, im ganzen Departement kohärente Bestimmung der Lohnklasse jeder Stelle. Dies wiederum bedingte vorhandene und aktuelle Stellenbeschreibungen. Initiiert durch den Personaldienst EDA, wurden die Stellenbeschreibungen durch die Linienvorgesetzten erstellt. Dabei wurden unter anderem auch die für die Stelle notwendigen Kompetenzen anhand des Kompetenzmodells Bund überprüft und bei Bedarf angepasst. Die Einreihung der Stelle wurde mit zwei sogenannten Kohärenzchecks verifiziert. Diese hatten das Ziel, eine kohärente Einreihung gleichartiger Stellen innerhalb des EDA, aber auch gegenüber der restlichen Bundesverwaltung zu erzielen.

Gemäss Auskunft des EDA wird heute bei einer Neubesetzung jede Stellenbeschreibung auf ihre Aktualität hin überprüft.

Die Einsatzdauer bei versetzbaren Stellen beträgt vier Jahre. Die Versetzungsgrundsätze des EDA lassen in klar umschriebenen Fällen eine kürzere oder längere Einsatzdauer zu. Die grundsätzliche Frage, ob eine Stelle der Kategorie «versetzbar» oder «nicht versetzbar» (somit ohne Befristung besetzt) zuzuordnen ist, wurde in einem weiteren Prozess geklärt. Dazu hatten die Linienvorgesetzten im Auftrag des Personaldienstes einen Fragebogen zu jeder Stelle auszufüllen. Auch die so festgelegte Kategorisierung der Stellen ist nicht unveränderbar. Grundsätzlich kann bei nachgewiesenem Bedarf auf Antrag der Linienvorgesetzten jede Stelle einer anderen Kategorie zugeteilt werden.

Eine Übersicht, wie viele Stellen aufgrund des Prozesses «Stellenumwandlung» in die andere Kategorie verschoben wurden, existiert nicht.

Der Übergang vom Lohnband zum funktionalen Lohnsystem führt zeitweilig zu höheren Personalausgaben. Einerseits wurde eine Höherbewertung einer Stelle umgehend wirksam, andererseits bestand bei einer Tieferbewertung in gewissen Fällen ein Anspruch auf Besitzstandswahrung gemäss Bundespersonalverordnung (BPV) bzw. für das versetzbare Personal gemäss der Verordnung des EDA zur Bundespersonalverordnung (VBPV-EDA).⁷ Diese Kosten wurden sowohl der Finanzdelegation der eidgenössischen Räte (für die Topkader des EDA) als auch gegenüber dem Bundesrat (für den gesamten Personalkörper des EDA) transparent ausgewiesen.

⁷ Artikel 52a BPV und Artikel 35 VBPV-EDA. In Artikel 161d VBPV-EDA sind zudem auf das versetzbare Personal anwendbare Übergangsbestimmungen aufgeführt. Das EDA hat ein Merkblatt mit Fallbeispielen erstellt, das für alle Mitarbeitenden zugänglich ist.

Beurteilung

Mit der Einführung des funktionalen Lohnsystems wurden alle Stellenbeschreibungen in ausreichender Tiefe analysiert und aktualisiert. Die Frage, ob eine Stelle als «versetzbar» oder «nicht versetzbar» einzuordnen ist, wurde mit dem Prozess «Stellenumwandlung» ebenfalls in genügendem Umfang geklärt.

Positiv zu werten ist, dass das Ergebnis dieser umfangreichen Arbeiten nicht als definitiv betrachtet wird. Vielmehr orientiert sich das System nun am Bedarf der Linie, die Änderungsanträge einreichen kann bzw. bei jeder Neubesetzung die Stellenbeschreibung überprüft.

Die Empfehlung ist umgesetzt.

2.2 Funktionsbezeichnungen und Einstufungen harmonisiert

Empfehlung 17417.006 (Priorität 2)

Die EFK empfiehlt der DR in Zusammenarbeit mit der DEZA, im Rahmen des laufenden Projekts «Prüfung des Systems der beruflichen Entwicklung im EDA» sicherzustellen, dass auch die Bezeichnungen und Einstufungen der Funktionen zwischen der DEZA und dem restlichen EDA harmonisiert werden.

Die DEZA hatte eine andere Organisationsstruktur als die übrigen Direktionen des EDA. Mit dem Transfer der zentralen Dienste der DEZA in die DR 2010 wurde eine erste Anpassung vorgenommen. Trotzdem bestanden noch störende Ungleichheiten, die unter anderem im Organigramm des EDA deutlich wurden. So wurde die zweite Hierarchieebene der DEZA als Direktionsbereiche bezeichnet, während dies in anderen Direktionen Abteilungen waren. Diese Differenz zwischen der DEZA und den übrigen Direktionen zeigte sich in der Folge auch in den Stellenbeschreibungen.

Im Rahmen des Projekts «fit for purpose», mit welchem die organisatorische Aufstellung der DEZA angesichts der aktuellen Herausforderungen zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen war, wurden diese Ungleichheiten bereinigt. Die Stellenbeschreibungen der DEZA wurden wiederum mit Kohärenzchecks überprüft. Eine im April 2022 im Auftrag der Direktorin DR vorgenommene Auswertung zeigt folgendes Ergebnis:

- 226 unveränderte Lohnklassen
- 50 höhere Lohnklassen
- 52 tiefere Lohnklassen (wovon 41 eine Besitzstandswahrung erhalten haben).

Das Projekt «fit for purpose» ist abgeschlossen, es liegt ein Abschlussbericht vor. Bei der Überprüfung der Stellenbeschreibungen und dem Wechsel der Stelle in «versetzbar» oder «nicht versetzbar» gelten auch für die DEZA die Feststellungen im Kapitel 2.1.

Beurteilung

Die in den anderen Direktionen des EDA bewährte Methodik der Kohärenzchecks wurde im Rahmen des Projekts «fit for purpose» auch in der DEZA angewandt. Dies stellt sicher, dass nun vergleichbare Stellen im ganzen EDA, wo sinnvoll, einheitliche Bezeichnungen und Lohnklassen haben.

Mit der Anpassung der Hierarchieebenen bzw. deren Bezeichnungen wurde eine Harmonisierung gegenüber den übrigen Direktionen erreicht.

Die Empfehlung ist umgesetzt.

Anhang 1: Rechtsgrundlagen

Rechtstexte

Bundespersongesetz (BPG) vom 24. März 2000, Stand am 23. Januar 2023,
SR 172.220.1

Bundespersonalverordnung (BPV) vom 3. Juli 2001, Stand am 1. Januar 2023,
SR 172.220.111.3

Verordnung des EDA zur Bundespersonalverordnung (VBPV-EDA) vom 20. September
2002, Stand am 1. März 2022, SR 172.220.111.343.3

Anhang 2: Abkürzungen

DEZA	Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit
DR	Direktion für Ressourcen
EDA	Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten
EFK	Eidgenössische Finanzkontrolle

Priorisierung der Empfehlungen

Die Eidg. Finanzkontrolle priorisiert die Empfehlungen nach den zugrunde liegenden Risiken (1 = hoch, 2 = mittel, 3 = klein). Als Risiken gelten beispielsweise unwirtschaftliche Vorhaben, Verstösse gegen die Recht- oder Ordnungsmässigkeit, Haftungsfälle oder Reputationsschäden. Dabei werden die Auswirkungen und die Eintrittswahrscheinlichkeit beurteilt. Diese Bewertung bezieht sich auf den konkreten Prüfgegenstand (relativ) und nicht auf die Relevanz für die Bundesverwaltung insgesamt (absolut).