

Herr Bundesrat Ignazio Cassis  
Departementsvorsteher EDA

Sehr geehrter Herr Bundesrat

Das Projekt „Berufliche Entwicklung im EDA“ ist das seit Jahrzehnten wichtigste personalpolitische Reformvorhaben. Die unterzeichnenden Personalverbände und Berufsvereinigungen, die insgesamt rund 2000 EDA-Mitarbeitende vertreten, anerkennen einen Reformbedarf in verschiedenen Bereichen. Wir unterstützen namentlich eine verbesserte Gleichbehandlung, Flexibilisierung, Durchlässigkeit, Kompetenzorientierung und Potenzialförderung aller EDA-Mitarbeitenden zur Stärkung der Schweizer Aussenpolitik. Auch nehmen wir die EDA-Departementsspitze beim Wort, wonach das Projekt keine Sparübung sein soll.

Das Projekt ist komplex und wird in einem engen zeitlichen Rahmen umgesetzt. Hinzu kommt das innenpolitische Umfeld, welches der Bundesverwaltung rigide Sparvorgaben macht. Zu den ambitionierten Zielen gehört die Schaffung eines kohärenten und konkurrenzfähigen Funktionslohnsystems, das bessere Entwicklungsmöglichkeiten für alle EDA-Mitarbeitenden sowie eine eigenverantwortliche Berufsgestaltung basierend auf Kompetenzen ermöglichen soll. Diese Zielsetzung kann aber nur erreicht werden, wenn einerseits die einzelnen Bestandteile aufeinander abgestimmt sind und andererseits Begleitmassnahmen und Ressourcen in der geeigneten Form und Menge zur Verfügung gestellt werden. Namentlich bezüglich des Versetzungsprozesses, der im neuen System eine noch wichtigere Rolle einnehmen wird, stellen sich gewichtige Fragen, deren Lösung sich noch nicht konkret abzeichnet.

Gestützt auf die aktuell vorhandenen Informationen befürchten wir das Risiko einer Zielverfehlung, oder *in extremis* einer Zielumkehr des Projekts „Berufliche Entwicklung im EDA“. Verschiedene Verbände haben sich diesbezüglich in mehreren formellen Schreiben an die Direktion für Ressourcen und die Departementsspitze gewandt, von denen jedoch einige unbeantwortet blieben. Auch bestehen noch grosse Vorbehalte und zahlreiche offene Fragen zu den vorgesehenen Übergangsbestimmungen bei der Reform der konsularischen Karriere.

Wir möchten zum jetzigen Zeitpunkt die folgenden fünf kritischen Elemente hervorheben:

- **Komplexität:** Eine Gesamtübersicht der teilweise noch sehr rudimentär ausgearbeiteten Projektkomponenten ist elementar, um eine genügende strategische Steuerung zu gewährleisten. Alle Arbeitspakete des Projekts sind miteinander verknüpft und beeinflussen sich wechselseitig. Der Nachweis, dass diese Gesamtschau in die praktische Umsetzung einfließt, bleibt bisher aus.
- **Interne Abstützung:** Die Verbände begrüßen die regelmässige Kommunikation zum Projekt, monieren jedoch, dass dabei mehrheitlich über Prozesse, aber weniger über wesentliche Inhalte informiert wird. Das Projekt verfügt im Moment weder bei den Verbänden noch bei den Mitarbeitenden über den nötigen Rückhalt.
- **Zeitrahmen:** Uns ist nicht klar, wie der Bundesrat im Februar 2018 über die Finanzierung eines Projekts entscheiden kann, dessen Projektkomponenten inhaltlich noch in einem derart frühen Stadium stehen und deren Auswirkungen noch nicht absehbar sind.
- **Kosten:** Die EDA-Departementsspitze hat den Verbänden bisher immer versichert, dass das Projekt finanziert sei – auch im Falle von Mehrkosten –, aber keinen genauen Nachweis darüber erbracht, wie dies sichergestellt werden kann bzw. wie die kostenbedingten Risiken gesteuert werden sollen.
- **Ziele im Auge behalten:** Die laufende Versetzungsrunde hat erste Erfahrungen gebracht, wie sich der anstehende Systemwechsel auswirken kann. Einzelne Beispiele lassen vermuten, dass die Einschränkungen eines geschlossenen Systems mit Blick auf den Wechsel zu einem funktionalen System eher zu weniger Flexibilität, Durchlässigkeit und Potenzialförderung führen könnten.

Die Umsetzung der Personalreform wird das EDA langfristig und nachhaltig prägen. Entsprechend werden wir uns weiterhin an den Arbeiten beteiligen und bedanken uns für die Möglichkeit der Mitwirkung an diesen äusserst relevanten Diskussionen. Es sollte aber keine Entscheidung getroffen werden, bevor die Aus- und Wechselwirkungen der verschiedenen Aspekte des Projekts bekannt sind. Erst dann kann auch beurteilt werden, ob die gewünschten Ziele mit dieser Reform erreicht werden können. Dies erachten wir als wichtig für das Gelingen des Projekts und die Sicherstellung der Unterstützung des betroffenen Personals.

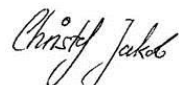
Mit freundlichen Grüssen

**Personalverband des Bundes (PVB)**



Maria Bernasconi, Generalsekretärin

**Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD)**



Christof Jakob, VPOD Bern Bundespersonal



Rita Hämmerli-Weschke, Verbindungsperson EDA

**transfair - Der Personalverband**



Matthias Humbel, Branchenleiter Öffentliche Verwaltung

**Association du Corps Diplomatique Suisse (CDS)**



Salome Meyer, Präsidentin

**Vereinigung zur Förderung des konsularischen Berufs (VEKO)**



Reto Renggli, Präsident

**Verein der Diplomatinen im EDA (DIP)**



Barbara Schedler Fischer, Präsidentin

**DEZA Personalkommission (PEKO)**



Alexander Widmer, Co-Präsident

**Verein der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen des EDA (VWM)**



Natália Archinard, Vorsitzende des Vorstands

**Kopien:**

Frau Staatssekretärin Pascale Baeriswyl

Herr Generalsekretär Markus Seiler

Herr Jacques Pitteloud, Direktor DR

Herr Manuel Sager, Direktor DEZA

Herr Roberto Balzaretto, Direktor DV

Herr Jürg Burri, Direktor KD

Herr Henri Gétaz, Direktor DEA