

## **Informationsveranstaltung vpod vom 15.2.2007, Hotel Kreuz, Bern André Eicher, Vizepräsident vpod**

Sperrfrist: 15.2.2007, 19.00 Uhr

Herr Bundesrat Merz  
Meine Damen und Herren

Tausende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mit ihrer Arbeitssituation und der Personalpolitik des Bundesrates nicht zufrieden. Hinzu kommt eine ausserordentlich hohe Anzahl Beschäftigter, die resigniert hat. Das Ausmass ist inzwischen so gross, dass man es nicht länger ignorieren oder gar schön reden kann. Die Fakten und Indizien sind eindeutig:

1. 31 % der Beschäftigten haben resigniert, dies ergab die Mitarbeiterbefragung 2005. Mit diesem Wert steht der Bund im Branchenvergleich schlecht da.
2. Die Personalpolitik des Bundes ist in vielen Büros und Cafeterias der Ämter Tagesgespräch.
3. Die Gewerkschaften ihrerseits werden an den Mitgliederversammlungen mit dem steigenden Frust der Bundesangestellten konfrontiert, aber auch die individuelle Beratung ist in den vergangenen Jahren sprunghaft angestiegen.

Die Gründe für die weit verbreitete Unzufriedenheit sind vielfältig:

1. Die Arbeitsbelastung vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat markant zugenommen, dies als Folge des einschneidenden Personalabbaus. Allein 2006 hat der Bund erneut 914 Stellen gestrichen.
2. Kritik hervorgerufen hat ferner die Neuausrichtung des Personalmanagements. Der Abbau von 200 Stellen in diesem Bereich hat unter anderem zur Folge, dass in den Ämtern künftig wichtige Ansprechpartner fehlen, sei es für berufliche oder für soziale Beratungen. Ausserdem bewirkt die Fokussierung des Eidgenössischen Personalamtes auf die Topkaderausbildung, dass überdepartementale Ausbildungsangebote, wie zum Beispiel der Lehrgang für Verwaltungswirtschaftlerinnen und Verwaltungswirtschaftler, nicht mehr zentral finanziert sind. Die Trägerschaft wird sich als Bittstellerin an die 7 Departemente sowie an die Bundeskanzlei wenden müssen, um die Finanzierung zu sichern. Ob dies gelingt, ist zurzeit ungewiss. Wenn Kompetenzen des Finanzdepartements an die Fachdepartemente delegiert werden, das zeigt dieses Beispiel exemplarisch, dann entsteht zusätzlicher Koordinationsbedarf, aber auch unterschiedliche Praktiken unter den Departementen.
3. Die Arbeit des Personals wird nicht geschätzt. In der erwähnten Mitarbeiterbefragung sprachen viele Betroffene von fehlender Wertschätzung durch Bundesrat und Parlament. Hier ist der Bundesrat ganz klar gefordert, er kann jetzt nicht einfach zur Tagesordnung übergehen.
4. Die Löhne beim Bund stagnieren. Trotz guter Konjunktur und Budgetüberschüssen bewegt sich der Bund nicht. Dafür haben die Mitarbeitenden kein Verständnis. Ich erinnere daran, dass das Bundespersonal seit 1991 keine Realloohnerhöhung mehr erhalten hat - trotz steigender Arbeitsbelastung.
5. Die Verabschiedung des Publica-Gesetzes durch die Eidgenössischen Räte am 20. Dezember 2006 stellt einen der schwärzesten Tage in der Geschichte des Bundespersonals und der Bundesverwaltung dar. Höhere Prämien, drei

Jahre länger arbeiten und zum Schluss dennoch eine tiefere Rente: Das ist die bittere Bilanz dieser Revision. Was Bundesrat und Parlament angerichtet haben, muss das Personal jetzt ausbaden.

6. Die neuen Projekte zur Revision des Bundespersonalgesetzes und zum Neuen Lohnsystem verunsichern das Personal zusätzlich. Christof Jakob wird darauf noch zu sprechen kommen.

Ungeachtet des vorhandenen Frustrationspotentials, ungeachtet der Verunsicherung Tausender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch ungeachtet des gewerkschaftlichen Einspruchs, treibt der Bundesrat seine Personalpolitik unbeeindruckt weiter voran, eine Personalpolitik natabene, die primär auf Deregulierungs- und Abbaumassnahmen setzt.

Herr Bundesrat Merz, meine Damen und Herren, wenn die Nebenwirkungen der Personalpolitik stärker sind, als die beabsichtigte Wirkung, dann muss man den Mut haben daraus die richtigen Schlussfolgerungen zu ziehen, das heisst der Bundesrat muss die Eckwerte seiner Personalpolitik kritisch hinterfragen.

Deshalb fordern wir eine andere Personalpolitik, eine Personalpolitik, die das Personal bei der Erfüllung der Aufgaben optimal unterstützt und ihnen auch berufliche Perspektiven bietet. In der Mitarbeiterbefragung haben sich die Mitarbeitenden klar in diesem Sinne geäußert.

Damit fordern wir eine Personalpolitik, die ansetzt

1. bei der Gewinnung und dem Erhalt von Know-how,
2. bei der Aus- und Weiterbildung des Personals, und zwar auf allen hierarchischen Stufen,
3. bei der Verbesserung der persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten,
4. bei klaren, transparenten Führungsstrukturen und schliesslich
5. bei der Wertschätzung der Mitarbeitenden und der Anerkennung ihrer Arbeit.

Es sind diese konkreten Massnahmen, die entscheidend sind für den Erfolg eines Unternehmens. Das ist auch in der Privatwirtschaft so. Auf der Basis einer so verstandenen Personalpolitik lässt sich die Arbeitsplatzzufriedenheit kurz- bis mittelfristig erhöhen! Und wenn der Bund dazu noch vorbildliche Anstellungsbedingungen bietet, dann hat er beste Chancen, gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten und zu gewinnen.

Mit Deregulierungs- und Abbaumassnahmen ist dieses Ziel nicht zu erreichen, deshalb warnen die Gewerkschaften eindringlich davor, diesen Weg weiter zu verfolgen. Im Rahmen der Mitwirkung und Sozialpartnerschaft, welche in Artikel 33 Bundespersonalgesetz geregelt ist, fordern sie das Mitwirkungsrecht mit Nachdruck ein. Was im Gesetz klar geregelt ist, erweist sich im Alltag als veritabler Hindernislauf. Dazu drei Beispiele:

1. In der Absichtserklärung vom Dezember 2003, welche zwischen Finanzdepartement und Personalverbänden abgeschlossen wurde, ist unter anderem vereinbart worden, das bisherige Leistungsniveau bei der Revision des Pensionskassengesetzes zu halten. Resultat: Das genaue Gegenteil ist eingetreten.
2. Das Finanzdepartement startet neue Projekte, wie das bereits erwähnte Neue Lohnsystem oder die Revision des Bundespersonalgesetzes; beide Projekte sind jedoch nicht Gegenstand der Absichtserklärung der Sozialpartner – vorgängig gab es auch keine gemeinsame Auslegeordnung.
3. Ohne die Gewerkschaften zu konsultieren, hat der Bundesrat die Kompetenz für die Funktionsbewertungen bis zur Besoldungsklasse 31 vom Finanzdepartement zu den Fachdepartementen verschoben, obwohl bei Änderungen der Bundespersonalverordnung die Sozialpartner zu konsultieren sind. Gerade die Wahrung einer gewissen Einheitlichkeit beim Lohngefüge ist eine zentrale Aufgabe der Sozialpartner. Das ist in der entsprechenden Verordnung so verankert.

Wenn die Gewerkschaften diesem Umstand mit verstärkter Information begegnen, also Sachverhalte unter einem anderen Blickwinkel kommentieren, kommt das in der Bundesverwaltung offenbar nicht überall gut an. Das hat der vpod vor einigen Wochen erfahren, als er im Rahmen einer Mitgliederwerbeaktion vor einem Amt Flugblätter zum Neuen Lohnsystem mit kritischem Inhalt verteilte. Die Human-Resources-Konferenz HRK taxierte diese Aktion als „politische Aktivität“ und „Stimmungsmache“ und verbietet derartige Aktionen in Amtsgebäuden und auf dem Areal der Dienststellen. Damit versucht die HRK, die in der Verfassung garantierten Gewerkschaftsrechte einzuschränken und Kritik an der Personalpolitik des Bundes zu verbieten. Herr Bundesrat Merz, das Personal über unsere Standpunkte zu wichtigen Fragen der Personalpolitik zu informieren, gehört zu den gewerkschaftlichen Kernaufgaben, genauso wie die Beratung und weitere Dienstleistungen. Wir fordern Sie auf, in dieser Sache ein Machtwort zu sprechen und keine Meinungszensur zuzulassen.

Die Kritik der Personalverbände am Finanzdepartement in Bezug auf die Sozialpartnerschaft ist nicht unbegründet, wie die erwähnten Beispiele zeigen. Wir stellen fest, dass das Finanzdepartement die Rolle der Gewerkschaften als Sozialpartner marginalisiert, indem es deren Mitwirkungsrechte auf die Umsetzungsebene beschränken will. Wir sind dezidiert anderer Auffassung: Die Mitwirkungsrechte beziehen sich ganz klar auch auf die normative Ebene. Artikel 33 des Bundespersonalgesetzes ist da eindeutig. Eine „à la Carte Sozialpartnerschaft“ lehnen wir entschieden ab.

Ich komme zum Schluss: Der vpod und die übrigen Gewerkschaften sind offen für eine intakte Sozialpartnerschaft. Daran gibt es keinen Zweifel. Sie liegt im Interesse aller. Umso mehr erwarten wir, dass das Finanzdepartement für eine offene Sozialpartnerschaft ohne Wenn und Aber einsteht. Wir sind also gespannt, ob sich die Sozialpartner auf eine neue Absichtserklärung für die nächste Legislaturperiode einigen können. Und falls dies gelingt, wird es darum gehen, alle Sozialpartner darauf zu verpflichten, also auch den Arbeitgeber Bund.

Herr Bundesrat Merz, meine Damen und Herren, ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit