



Eidgenössisches Personalamt EPA
Personalrecht, Personalaustritt
Frau Dir. B. Schaerer
Eigerstrasse 71
3003 Bern

Bern, 16. September 2010

VGB-Stellungnahme zur Personalstrategie

Sehr geehrte Frau Schaerer
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Verhandlungsgemeinschaft Bundespersonal (VGB) begrüsst, dass sich die Bundesverwaltung eine Personalstrategie geben will. Es ist die Konsequenz aus den kritischen Berichten der GPK des Nationalrats und der Parlamentarischen Verwaltungskontrolle aus dem Jahr 2009, die in konkreten Empfehlungen für eine kohärente Strategie münden. Ihre Überlegungen sollten somit auch die massgebliche Grundlage bei den Strategieüberlegungen sein.

Die VGB kritisiert am bisherigen Entwurf zuallererst und sehr grundsätzlich, dass in der Strategie die Sozialpartnerschaft nicht explizit hervorgehoben wird. Und es fehlt der ausdrückliche Hinweis auf die Erkenntnisse der erwähnten sorgfältig erarbeiteten parlamentarischen Berichte. Dies ist bedauerlich.

Im Entwurf wird unter 2.2 auch auf die Finanzknappheit verwiesen. Sie wird als (gott-)gegeben hingenommen. Dies entspricht weder dem real existierenden Budgetprozess noch der Rolle des Bundesrats, der in der Fiskalpolitik eine zentrale Rolle spielt. Er kann somit die „Finanzknappheit“ auch offensiv angehen, wenn es die Qualität der Arbeit bzw. die Personalpolitik verlangt.

Die Strategie enthält aner kennenswert viele Ansätze zu den Aufgaben eines guten Service Public und der Bedeutung von Arbeitsumfeld, Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit oder Gesundheit am Arbeitsplatz. Wir begrüssen auch die wichtigen Bemerkungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder zur Behindertenintegration. Im Kapitel 3 „Vision Arbeitgeberin Bundesverwaltung“ ist auch die Sozialpartnerschaft angesprochen und von attraktiven Arbeitsplätzen die Rede. Daraus sind konkrete Massnahmen und Absichten abzuleiten.

Verhandlungsgemeinschaft Bundespersonal (VGB)
Communauté de négociation du personnel de la Confédération (CNPC)

VGB, Monbijoustrasse 61, Postfach 1171, 3000 Bern 23
Mail: sekretariat@vgb-bund.ch / Tel. 031 377 01 22 Fax 031 377 01 02

Zu häufig und immer im Interesse des Arbeitgebers weht der Geist der neoliberalen Flexibilisierung durch den Entwurf. Wir erwarten aber, dass das Ziel einer verbesserten Attraktivität des Bundes als Arbeitgeber viel deutlicher ins Zentrum der Strategie gerückt wird. Dafür braucht es konkrete Bekenntnisse und Massnahmen.

Sollen die Personalverbände die Personalstrategie unterstützen, müssen die nachstehenden Korrekturen bei den Prioritäten und Ausrichtungen in die Strategie einfließen:

1. Mehr Ressourcen

Es braucht ein klares Bekenntnis, dass – gerade auch in Anbetracht der demografischen Entwicklung - der Bund die Anstellungsbedingungen materiell verbessern will, um gute Arbeitskräfte zu finden. Trotz finanziellem Druck muss der Bund mehr Ressourcen einsetzen.

Finanzpolitik ist nicht Schicksal, sondern muss Teil der Personalstrategie sein.

Entsprechende Anpassungen und Ergänzungen bei der Ausgangslage sowie unter 4.4 sind vorzunehmen.

2. Keine Verschlechterung beim Kündigungsschutz

Es braucht ein klares Bekenntnis, dass auf eine BPG-Revision im Bereich Kündigungsschutz verzichtet wird.

3. Vorbildlicher und attraktiver Arbeitgeber

Der Bund positioniert sich als vorbildlicher Arbeitgeber indem er sich die Realisierung von besonderen attraktiven Angeboten als Ziel für die Periode 2011-15 setzt (z.B. GA für alle, Anspruch auf Weiterbildungsurlaub u.ä.). In einem zusätzlichen Kapitel (z.B. unter 4.4) definiert der Arbeitgeber, wie er die Attraktivität für die Mitarbeitenden erhöhen will.

4. Flexibilisierung

Die Grundstossrichtung in Richtung Flexibilisierung ist dahingehend zu korrigieren, dass allfällige Flexibilisierungen auch für die Angestellten eine Verbesserung darstellen müssen. Allfällige Projekte zur Flexibilisierung werden im Konsens mit der Personalverbänden erarbeitet (vgl. 5.).

5. Sozialpartnerschaft

Wir fordern, dass mit den Personalverbänden in Personalfragen konsensfähige Lösungen ausgehandelt werden müssen. Eine entsprechende Konkretisierung zum Funktionieren der Sozialpartnerschaft gehört in die Strategie. Der erwähnte GPK-Bericht misst ihr zu Recht grosse Bedeutung zu.

6. Demografie

Die demografische Alterung darf nicht zur Legitimation eines höheren Rentenalters beim Bund missbraucht werden. Der Entwurf weist allzu sehr in diese Richtung. Die erhöhte Rücksichtnahme auf ältere Angestellte heisst vermehrt altersgemässe Anforderungen definieren, aber sicher nicht arbeiten bis zum Umfallen. Also in der Regel wertgeschätzte Arbeit bis zum heutigen Rentenalter und nicht darüber hinaus.

7. Prozess und Leistungsanalyse

Der GPK-Bericht verlangt in der Empfehlung 5 eine „Prozess- und Leistungsanalyse, um die Prozesse im Bereich der Bundespersonalpolitik stufengerecht anzusiedeln. (...)“ und

verweist dabei auf die besondere „Rolle und Stellung des EPA“, die für eine „zentral gesteuerte Personalpolitik“ zu stärken sei. Wir können uns dieser Empfehlung vollumfänglich anschliessen und wünschen diese Stärkung auch bei der Strategie und der Art der Kontakte mit den Bundesämtern sowie die entsprechenden personellen und finanziellen Ressourcen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Vorschläge.

Mit freundlichen Grüßen

VERHANDLUNGSGEMEINSCHAFT BUNDESPERSONAL

Der Präsident:

Für die Geschäftsstelle:

Hans Müller

Rolf Zimmermann