

Forderungen an BAS (Begleitausschuss der Sozialpartner) 2009

1. Antrag

Die VGB (Verhandlungsgemeinschaft Bundespersonal bestehend aus VPOD, PVB, garaNto, PV BKP) stimmt untenstehendem Vorgehen und den Forderungen zu.

2. Ziel

Die VGB sorgt mit regelmässigen Anträgen für die Belebung der Sozialpartnerschaft im BAS. Als Partner werden wir ernst genommen und können uns als konstruktive Kraft positionieren. Die VGB setzt Akzente und gibt Anstösse für einheitliche, attraktive und verlässliche Arbeitsbedingungen beim Bund, die auch umgesetzt werden.

3. Instrumente

- Information in den Verbandsorganen zu unseren Forderungen
- „Portionenweise“ Anträge an BAS/ ev. Merz zu diesen Forderungen
- Medieneklärungen bei aktuellen Anlässen, die Bezug zu den Forderungen haben
- Evtl. Aktionen/Kundgebung im Rahmen VGB, um den Forderungen Nachdruck zu verleihen

4. Zeitplan

13.3. Diskussion und Bereinigung der Forderungsliste an VGB-GL (ist erfolgt).

März bis Mai: Forderungen diskutieren mit PeKos, Vorständen, Mitgliedern („Vernehmlassung“, Sammeln von weiteren Anregungen) Rückmeldungen bereinigen, an GL (bzw. HV) VGB verabschieden und für den BAS 7.5. die ersten Forderungen vorlegen – die weiteren schrittweise an späteren Sitzungen. - Koordination Rolf Zimmermann.

Anfang Juni: Publikation der Ergebnisse der Personalbefragung als Anlass nehmen für eine Stellungnahme

2. Juli: Schlussbericht Evaluation Bundespersonalpolitik in der Sub-Kommission der GPK, ca. August Publikation (auf Veröffentlichung reagieren im Rahmen VGB).

Anträge für eine einheitliche und attraktive Personalpolitik des Bundes

Die VGB unterstützt die Ansicht der EPA-Direktorin Frau Schärer, dass „künftig wieder das EPA die personalrechtlichen Leitlinien vorgibt“ (NZZ vom 15.9. 2008). Andererseits ist auch klar, dass der Bund sich mit diesen einheitlichen Leitlinien auch als attraktiver Arbeitgeber positionieren soll. Auf dieser Grundlage beantragen wir dem BAS die Umsetzung folgender Punkte einer einheitlichen Personalpolitik und erwarten, dass diese vom EPA und den Departementen umgesetzt werden.

Antrag 1: Positionierung als auch im materiellen Bereich attraktiver Arbeitgeber (BAS 7.5. evtl. 22.4.)

Der Bund hat als Arbeitgeber in letzter Zeit vorwiegend für negative Schlagzeilen gesorgt (Verslechterungen Pensionskasse, geplanter Abbau Arbeitsplatzsicherheit) bzw. nur beim Kader für Goodwill gesorgt (Lohnmassnahmen).

Der Bund positioniert sich 2009 mit positiven Verbesserungen der Anstellungsbedingungen als vorbildlicher, sozialer, ökologischer, attraktiver Arbeitgeber

Beispiel: GA und Realloohnerhöhung für alle, eine zusätzliche Ferienwoche, familienergänzende Kinderbetreuung, Vaterschaftsurlaub (20 Tage), Bildungsurlaub

Antrag 2: Initiative für die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frau und Mann in der Bundesverwaltung (BAS 7.5. – evtl. 22.4.)

Ziel der vom Bundesrat am 22. Januar 2003 erlassenen Weisungen zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frau und Mann in der Bundesverwaltung ist es, die Chancengleichheit und die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann am Arbeitsplatz zu verwirklichen. Das weibliche und männliche Human- und Wissenspotenzial soll in allen Bereichen optimal gefördert, eingesetzt und genutzt werden. Dadurch sollen die Konkurrenzfähigkeit und die Attraktivität des Bundes als Arbeitgeber gestärkt werden (vgl. Art. 1 der Weisungen). Leider werden diese Weisungen in vielen Verwaltungseinheiten nicht bzw. nur unzureichend umgesetzt.

Aus dem Ende April 2009 publizierten Bericht zum Stand der Umsetzung der Weisungen in der Bundesverwaltung sollen konkrete Massnahmen abgeleitet und umgesetzt werden.

Das EFD/EPA erarbeitet einen Massnahmenkatalog zur besseren Umsetzung der Weisungen. Der Katalog führt auf, welche konkreten Massnahmen in welchem Zeitraum ergriffen werden, um die Weisungen in den Verwaltungseinheiten besser bekannt zu machen sowie dafür zu sorgen, dass die Vorgesetzten die Weisungen umsetzen.

Beispiel: Weisung 444 „Bei der Personalbeurteilung, insbesondere der Führungskräfte, wird der Beitrag zur Verwirklichung der Chancengleichheit mitberücksichtigt.“ Dies gehört also – zumindest bei Führungskräften - auf jeden MAG-Bogen!

Als weitere Massnahme nimmt das EPA im Jahr 2009 eine umfassende Bestandesaufnahme über die aktuellen Ressourcen und Arbeitsbedingungen der Chancengleichheitsbeauftragten in allen Departementen und Bundesämtern vor. Aus dieser Ist-Analyse werden weitere gezielte Massnahmen abgeleitet.

Antrag 3: Stärkung des EPA und des Personalwesens (BAS 7.5. oder 18.6.)

Durch den Personalabbau im Personalwesen und insbesondere im EPA ist eine einheitliche und vorbildliche Personalpolitik erschwert worden.

Das EPA beantragt mit unserer Unterstützung zusätzliche Mittel, um die Massnahmen für eine einheitliche und attraktive Personalpolitik umsetzen zu können.

Antrag 4: Ergebnisse der Personalbefragung führen zu einem zentralen Massnahmenplan (BAS 16.6.)

Im Juni 2008 hat das EPA ein Massnahmenreporting zur Personalbefragung 2007 in der Bundesverwaltung herausgegeben. Dieses listet über 100 Massnahmen einzelner Verwaltungseinheiten und eine Liste von Good Practice Beispielen auf. Dies bietet zwar interessante Anregungen, kann aber nicht zentrale Massnahmen ersetzen, mit denen auf Probleme, die praktisch in der gesamten Bundesverwaltung bestehen reagiert wird.

Das EFD/EPA erarbeitet einen Massnahmenplan mit welchem auf die Ergebnisse der Umfrage 2009 reagiert wird und sorgt für dessen Umsetzung.

Beispiel: Die Reaktion auf einen hohen Wert bei der Resignation in den meisten Bundesämtern kann nicht einfach diesen überlassen werden. Es braucht zentrale Massnahmen und Support durch das EPA.

Antrag 5: BPG-Revision und Änderung Arbeitszeitmodelle zurückziehen (BAS 19.8., nach Publikation GPK-Bericht zum BPG)

Momentan laufen Projekte, welche die Arbeit beim Bund weniger attraktiv machen werden (BPG-Revision, Reduktion bei der Wahl flexibler Arbeitszeitmodelle). Dies schadet dem Bund als Arbeitgeber. Insbesondere die geplanten Verschlechterung der Arbeitsplatzsicherheit passt nicht in eine Zeit wirtschaftlicher Verunsicherung: Verunsicherte Angestellte sind schlechte KonsumentInnen. Der Stop des Projekts BPG-Revision erhöht das Vertrauen in den Arbeitgeber Bund.

Die Verschlechterungen beim Kündigungsschutz und Projekte für weniger Flexibilität bei den Arbeitszeitmodellen müssen gestoppt oder verändert werden.

Beispiel BPG: Im erläuternden Bericht zur Vernehmlassungsvorlage steht (S. 20/21): „ Die mit dem E-BPG verbundenen grösseren Anforderungen an die Flexibilität der Angestellten und die schwindende Sicherheit des Arbeitsverhältnisses verlangen kompensatorische Elemente.“ Der Bund gibt also selber zu, dass das Projekt eine Verschlechterung der

Anstellungsbedingungen bringt. Auf Basis der „Erfolgsbilanz des BPG“, welche die GPK erstellt, soll das Projekt aufgebessert oder gestoppt werden.

Beispiel Arbeitszeitmodelle: Wir begrüßen zwar die einheitliche Handhabung der Arbeitszeitmodelle in den verschiedenen Verwaltungseinheiten. Dies darf aber nicht auf Kosten bisher wichtiger Modelle gehen, welche für die Vereinheitlichung von Beruf und Familie entscheidend sind (z.B. Modell mit 2 Wochen mehr Ferien, welche das Problem entschärft, das Schulkinder deutlich längere Ferien haben).

Antrag 6: Führung verbessern, personalpolitische Leitsätze umsetzen (BAS 19.8. oder 15.9.)

Der Bundesrat hat am 19.11. 2003 „Personalpolitische Leitsätze für die Bundesverwaltung“ verabschiedet. Das auf der Leitsatzbroschüre abgebildete Segelschiff im Sturm braucht eine koordinierte Steuerung. Die Beratungspraxis bei Personalverbänden und anderen Anlaufstellen zeigt, dass die an sich sinnvollen Leitsätze von einigen Verwaltungseinheiten und Vorgesetzten nicht gelebt werden.

Das EFD/EPA konkretisiert die Leitsätze insbesondere für die Führungskräfte und profiliert sich als Sprachrohr, welches sich für die Einhaltung dieser Leitsätze engagiert.

Beispiel: Dies kann durch eine monatliche Botschaft per e-mail an alle Mitarbeitenden oder via Intranet passieren, indem jeweils ein Leitsatz als Monatsleitsatz ausgewählt und konkretisiert wird. Die Mitarbeitenden erhalten zudem Informationen, wohin sie sich wenden können, wenn der Leitsatz nicht eingehalten wird (Hierarchie, Personaldienst, Beratungsstellen, Personalverbände).

Antrag 7: Einheitliche Funktionseinreihung (BAS 19.8. oder 15.9.)

Die Kompetenz zur Lohneinreihung ist seit 2007 bei den Departementen bzw. Ämtern. Dies führt gemäss unseren Erfahrungen zu grösseren Differenzen bei der Einreihung von gleichen Funktionen.

Das EPA analysiert die Funktionseinreihung verschiedener Verwaltungseinheiten anhand ausgewählter Funktionen (z.B. wiss. Mitarbeitende...) und verkleinert gezielt die Lohndifferenzen.

Am BAS wird über den Stand des Projektes „Referenzfunktionen“ informiert und es werden Massnahmen diskutiert und umgesetzt, mit welchen der Bund Differenzen bei der Lohneinreihung verkleinert.

Weitere von Sektionen und PeKo angeregte Forderungen

Imagekampagne gegen das Bild der verstaubten/faulen Beamten

Systematisch den Arbeitsplatz Bundesverwaltung mit all seinen Variationen vorstellen

Gemeinsam für einen starken Service Public auftreten

Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz

http://www.gesundheitsfoerderung.ch/pages/Betriebliche_Gesundheitsfoerderung/Tipps_Tools/label/unser_anliegen.php

Integration von Behinderten

5. IV-Revision umsetzen, Vorbildfunktion des Bundes

Mediationsfunktion des EPA bei Konflikten

Anlaufstelle, Vermittlung/Angebot von Stellenalternativen, wenn die Zusammenarbeit nicht mehr möglich ist)

Vorgesetztenbeurteilung einführen

Weiterbildung 2010 für alle

Mittleren und unteren Lohnklassen bei der Weiterbildung „zwischen die Maschen fallen“ könnten. Einerseits fehlt evtl. das Angebot, andererseits muss für diese Lohnklassen die Linie die Weiterbildung auch gezielt fördern.

Politique du personnel

Le cadre législatif doit impérativement être simplifié. Un organe de contrôle / consultation devrait exister à ce niveau.

Christof Jakob, 16.3. 2009 / 10.4.2009 / rz