

Gemeinsame Absichtserklärung

zwischen der Bundesverwaltung und den
Personalverbänden des Bundes für die
Legislatur 2024–2027



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Finanzdepartement EFD
Eidgenössisches Personalamt EPA

Ziele der Personalpolitik

Die Bundesverwaltung ist eine fortschrittliche, soziale und verlässliche Arbeitgeberin. Das Verhältnis zwischen Bundespersonal und Arbeitgeberin ist getragen von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung. Die in der Bundesverwaltung erworbenen Erfahrungen und Kenntnisse sind in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik anerkannt und begehrt.

Um die zukünftigen Herausforderungen bewältigen zu können, muss die Bundesverwaltung kompetentes und motiviertes Personal in genügender Anzahl gewinnen und halten können. Zu diesem Zweck verfügt sie über zeitgemässe und zukunftsgerichtete Arbeitsbedingungen, die sie auf dem Arbeitsmarkt als attraktive und konkurrenzfähige Arbeitgeberin positionieren. Dies setzt voraus, dass die Bundesverwaltung ihr Personal zweckmässig, wirtschaftlich und auf sozial verantwortbare Weise einsetzt. Sie setzt sich dafür ein, dass die Mitarbeitenden gefördert und gut geführt werden und nimmt dabei nach Möglichkeit auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden Rücksicht.

Sozialpartnerschaft

Eine intakte Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe begünstigt das Erreichen der vorgenannten Zielsetzungen. Diese wird durch gegenseitiges Vertrauen und Respekt getragen und setzt gemeinsame und ganzheitliche Verantwortung voraus.

Die Sozialpartner pflegen einen regelmässigen Austausch und stellen so eine gegenseitige, frühzeitige und umfassende Information sicher. Mitsprache und Mitwirkung in personalpolitischen Angelegenheiten sind über alle Organisationseinheiten der Bundesverwaltung garantiert und auf allen Hierarchiestufen aktiv bekannt zu machen. In personalpolitischen Angelegenheiten von zentraler und übergeordneter Bedeutung sind die Sozialpartner zu konsultieren und wenn Bedarf angemeldet wird, ist gemeinsam die Mitwirkung zu klären oder es sind Verhandlungen zu führen. Dabei werden von beiden Seiten getragene Lösungen angestrebt. Der Einbezug erfordert den vertraulichen Umgang mit sensiblen Themen und Daten.

Für die Lohnverhandlungen finden drei ordentliche Verhandlungssitzungen statt (voraussichtlich im Februar, Mai und November). Weitere Sitzungen können, wenn notwendig, angesetzt werden.

Begleitausschuss

Gestützt auf Artikel 108 Bundespersonalverordnung (BPV)¹ setzt der/die Vorsteher/in des EFD für die Bundesverwaltung ein aus den Sozialpartnern zusammengesetztes Gremium als beratendes Organ ein. Der Begleitausschuss sorgt für eine zielführende und kooperative Entscheidungsfindung im Rahmen der Sozialpartnerschaft.

Der Begleitausschuss hat die Möglichkeit für die Vertiefung von Themen, insbesondere für die Begleitung der Praxis nach Artikel 63 Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung (VBPV)², Ausschüsse einzusetzen.

Die Arbeit des Begleitausschusses ersetzt Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern nicht.

Aufgabe des Begleitausschusses

Der Begleitausschuss versteht sich als Ideengeber einer vorausschauenden Personalpolitik. Er achtet darauf, dass der in Artikel 4 Bundespersonalgesetz (BPG)³ aufgeführten Personalpolitik nachgelebt wird.

Der Begleitausschuss setzt sich insbesondere mit dem Wandel in Gesellschaft, Politik und Arbeitswelt auseinander und zieht Rückschlüsse, welchen Anforderungen die Bundesverwaltung als Arbeitgeberin und das Personal zu genügen haben. Er kann zu diesen Themenkreisen konkrete Ideen und Massnahmenvorschläge, welche mithelfen, die definierte Personalpolitik umzusetzen, einbringen.

Die Aufgaben des Begleitausschusses gehen im Einzelnen aus Artikel 108 BPV und Artikel 63 Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung (VBPV)⁴ hervor.

¹ SR 172.220.111.3

² SR 172.220.111.31

³ SR 172.220.1

⁴ SR 172.220.111.31

Organisation und Zusammensetzung

Der Begleitausschuss setzt sich paritätisch aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen zusammen. Er wird vom EPA präsiert und konstituiert sich im Übrigen selbst. Der Begleitausschuss kann verwaltungs- bzw. verbandsinterne Fachpersonen beiziehen. Die Departemente und die Bundeskanzlei sind durch Mitglieder der Human Resources Konferenz Bund (HRK) angemessen vertreten.

Die Verantwortlichkeiten des Begleitausschusses sind in einer Geschäfts- und Zuständigkeitsordnung geregelt.

Verbindlichkeit der «Gemeinsamen Absichtserklärung»

Die im Anhang aufgeführten personalpolitischen Themen sind integrierter Bestandteil der «Gemeinsamen Absichtserklärung». Sie enthalten Eckwerte, auf die sich die Sozialpartner in der Legislatur 2024–2027 im Sinne einer personalpolitischen Absichtserklärung einvernehmlich festgelegt haben. Die Zuständigkeiten des Gesetzgebers bleiben vorbehalten. Aufgrund der vorliegenden «Gemeinsamen Absichtserklärung» können keine individuellen Rechtsansprüche geltend gemacht werden.

Die vorliegende «Gemeinsame Absichtserklärung» wird den Finanzkommissionen und den Geschäftsprüfungskommissionen der Eidgenössischen Räte zur Kenntnis gebracht.

3003 Bern, 13.02.2024

Für den Bundesrat:

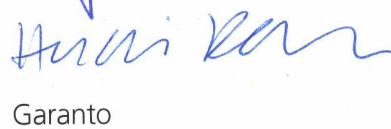


Die Vorsteherin des
Eidg. Finanzdepartements

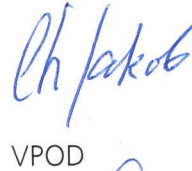
Für die Personalverbände:



Personalverband des Bundes (PVB)



Garanto



VPOD



transfair



swissPersona



Vereinigung der Kader des Bundes

Anhänge:

- Personalpolitische Grundsätze
- Lohnpolitik
- Vorsorgepolitik
- Personalrecht
- Personalentwicklung

Personalpolitische Grundsätze

Aktuelle personalpolitische Entwicklungen wie der demografische Wandel, der verstärkte Wettbewerb um Arbeitskräfte (Fachkräftemangel), der gesamtgesellschaftliche Wertewandel oder die knappen finanziellen Ressourcen stellen die Bundesverwaltung vor grosse Herausforderungen. Hinzu kommt der digitale Wandel, welcher grossen Einfluss auf die Arbeitswelt hat. Aufgabenfelder und Berufsprofile wandeln sich und stellen neue Anforderungen an das Personal.

Es muss der Bundesverwaltung gelingen, kompetente Mitarbeitende zu gewinnen und mit guten Perspektiven halten zu können. Gleichzeitig wird das bestehende Personal so gefördert, dass es die zukünftigen Herausforderungen, insbesondere im Zusammenhang mit dem digitalen Wandel, erfolgreich bestehen kann. Daher widmet sich die Personalstrategie 2024-2027 den oben genannten Themen.

Bei der Umsetzung von Personalpolitik und Personalstrategie gelten insbesondere die folgenden Eckwerte:

- Das Verhältnis zwischen Bundespersonal und Arbeitgeberin ist getragen durch gegenseitigen Respekt und Wertschätzung.
- Die Führungskräfte schaffen durch gute Führung der Mitarbeitenden ein gutes Arbeitsklima und fördern damit eine hohe Leistungsbereitschaft ihrer Mitarbeitenden.
- Der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird grosses Gewicht beigemessen. Alternative Karriere- und Arbeitsmodelle, welche sowohl die individuellen Arbeits- und Lebensplanungen als auch die Bedürfnisse der Arbeitgeberin berücksichtigen, werden gefördert. Mobile, flexible Arbeitsformen werden ermöglicht und unterstützt. Ergänzend dazu werden Möglichkeiten der familienergänzenden Kinderbetreuung weiterentwickelt und Massnahmen zur Unterstützung von Angestellten, welche Angehörige betreuen erarbeitet.
- Der interne Arbeitsmarkt soll gestärkt und eine namhafte Anzahl von Stellen mit internen Nachwuchskräften besetzt werden. Die Weiterentwicklung von eigenen Kräften beinhaltet unter anderem auch die Förderung der internen Mobilität, die Anstellung von Lernenden nach Abschluss ihrer Berufsausbildung oder von Praktikantinnen/Praktikanten nach Beendigung der Praktika.
- Die Arbeitgeberin muss am Arbeitsplatz Massnahmen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz treffen. Mit dem steigenden Druck auf die einzelnen Mitarbeitenden, hat sich die Arbeitgeberin vermehrt um die physische und psychische Gesundheit und das soziale Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden zu kümmern. Es erfolgt ein respektvoller Umgang mit erkrankten und verunfallten Mitarbeitenden. Die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden im Bereich der Gesundheit soll unterstützt werden.
- Die Leistungen in der Personal- und Sozialberatung sollen im bisherigen Umfang angeboten werden.
- Die Chancengleichheit und die Diversität (Heterogenität des Personals betreffend Geschlecht, Sprache, Altersgruppen, kultureller Hintergrund, Menschen mit Behinderung etc.) werden gefördert.
- Von den Mitarbeitenden wird eine hohe Leistungsbereitschaft und Flexibilität verlangt. Im Gegenzug ist die Bundesverwaltung bestrebt, eine vorbildliche und verlässliche Arbeitgeberin zu sein. Bei Spar- und Abbaumassnahmen sichert sie eine sozialverträgliche Umsetzung nach Sozialplan und BPV/VBPV zu.

- Die Anstellungsbedingungen werden so weiterentwickelt, dass sie den Bedürfnissen der Mitarbeitenden in den unterschiedlichen Lebensphasen gerecht werden. Dabei soll das Potential älterer Mitarbeitender besser gefördert und genutzt werden.

Lohnpolitik

Das Lohnsystem des Bundes basiert auf den Grundsätzen von Willkürverbot sowie gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit. Es berücksichtigt die persönliche Leistung, die Erfahrung und den Arbeitsmarkt. Für die Legislatur 2024–2027 gelten folgende Eckwerte:

- Einreihungskorrekturen bei Schlüssel- oder Referenzfunktionen erfolgen nicht willkürlich, sondern stützen sich auf repräsentative Lohnvergleiche.
- Es wird angestrebt, Teuerungsrestanzen mittelfristig auszugleichen.
- Lohnmassnahmen (Erhaltung der Kaufkraft, Reallohnmassnahmen) werden jährlich verhandelt. Dabei werden die Situation am Arbeitsmarkt, die wirtschaftlichen Gegebenheiten wie z.B. Konjunktur- und Teuerungsentwicklung sowie die Haushaltslage des Bundes angemessen berücksichtigt. Wenn die Haushaltslage es zulässt, wird im Budgetentwurf jeweils vorsorglich ein prozentualer Anteil für Lohnmassnahmen definiert, damit Spielraum für die Verhandlungen der Sozialpartner besteht.
- Die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann wird gewährleistet und regelmässig überprüft. Es wird eine paritätische Begleitgruppe eingesetzt.
- Grundlegende Änderungen und Revisionen im Lohnsystem werden gemeinsam mit den Personalverbänden ausgehandelt.
- Allfällige Anpassungen des Lohnsystems sollen nicht zu individuellen Lohnkürzungen bei den Mitarbeitenden führen. Die Arbeitgeberin ist bestrebt, für die allfällige Anpassung des Lohnsystems zusätzliche Mittel bereitzustellen.

Vorsorgepolitik

Die berufliche Vorsorge ist und bleibt im Wandel, dennoch soll sie für die Versicherten einen möglichst hohen Grad an Verlässlichkeit bieten. Es gilt jedoch auch, die berufliche Vorsorge an die demografischen Gegebenheiten anzupassen. Dies beinhaltet insbesondere:

- Werden die reglementarischen Grundlagen angepasst (z. B. Grundlagenwechsel), wird eine angemessene Lastenverteilung zwischen den Mitarbeitenden und der Arbeitgeberin angestrebt. Die Rentenhöhe soll erhalten bleiben.
- Die bestehenden Möglichkeiten für einen flexiblen Übergang in den Ruhestand sollen noch besser genutzt werden. Dies erfordert eine gezielte Sensibilisierung und Schulung der Führungskräfte.
- Bei einem «Teuerungsschub» ist ein ausserordentlicher Teuerungsausgleich auf den Renten zu prüfen.
- Eckwerte der Vorsorgepolitik werden gemeinsam mit den Personalverbänden ausgehandelt.

Personalrecht

Das Personalrecht des Bundes orientiert sich an den Grundprinzipien des öffentlichen Rechts (Legalitätsprinzip, Rechtsgleichheit, Willkürverbot, Verhältnismässigkeit).

Das Bundespersonalrecht (BPG/BPV) wird weiterentwickelt, um dem Personal zeitgemässe und zukunftsträchtige Arbeitsbedingungen bieten zu können. Trotzdem soll das Bundespersonalrecht für die Mitarbeitenden verlässlich bleiben und eine möglichst hohe Stabilität bieten. Gleichzeitig bleibt die Bundesverwaltung eine vorbildliche, verantwortungsbewusste und soziale Arbeitgeberin. Allfällige direkte oder indirekte Diskriminierungen werden überprüft und wenn angebracht behoben.

Anpassungen von Kernthemen in den Ausführungsbestimmungen werden gemeinsam mit den Personalverbänden ausgehandelt.

Personalentwicklung

Der Aus- und Weiterbildung aller Mitarbeitenden der Bundesverwaltung wird seitens der Arbeitgeberin grosse Bedeutung beigemessen. Sie schafft daher die nötigen Rahmenbedingungen, damit sich die Mitarbeitenden kontinuierlich weiterbilden können. Denn nur mit gut ausgebildetem Personal kann heute und in Zukunft ein qualitativ hochstehender Service Public gewährleistet werden. Angesichts der sich rasch verändernden Arbeitswelt soll weiterhin stark in die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitenden in allen Funktionen investiert werden. Der Zugang zu Aus- und Weiterbildungen steht allen Mitarbeitenden offen.

Ziel der Personalentwicklung ist, die Arbeitsmarktfähigkeit aller Mitarbeitenden zu sichern bzw. zu erhöhen. Dabei geht es insbesondere darum, zukünftig erforderliche Kompetenzen zu identifizieren und zu entwickeln. Die künftigen Anforderungen sind nur dann erfolgreich zu meistern, wenn kontinuierliche Personalentwicklung als Investition in die persönliche Zukunft verstanden wird. Zentrale Faktoren der Personalentwicklung sind:

- Der Aus- und Weiterbildung sowie der Sensibilisierung der Führungskräfte wird grosses Gewicht beigemessen, da diese bei der Umsetzung von konkreten Themen (z. B. digitale Transformation, Diversity Management, Gesundheit, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben) eine zentrale Rolle spielen.
- Die Arbeitgeberin verpflichtet sich, die fachlichen und sozialen Kompetenzen sowie die vielseitige Einsetzbarkeit ihrer Mitarbeitenden angemessen zu fördern und sie bei der beruflichen Weiterentwicklung zu unterstützen. Aus- und Weiterbildung liegt indes auch in der Verantwortung jedes/ jeder Einzelnen. Alle Mitarbeitenden haben Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.
- Chancengleichheit, Mehrsprachigkeit und Integration von Menschen mit Behinderung sind gewährleistet. Die Bundesverwaltung ermöglicht allen Mitarbeitenden den Erwerb der Landessprachen.
- Die berufliche Grundbildung und die Durchführung von Praktika bilden eine wichtige personalpolitische Ressource und leisten einen zentralen Beitrag zum positiven Image der Arbeitgeberin Bundesverwaltung; ihnen wird eine hohe Bedeutung beigemessen. Die Arbeitgeberin unterstützt, wo dies sinnvoll ist, Mitarbeitende ohne anerkannte berufliche Grundbildung, diese in ihrem ausgeübten Berufsbereich nachzuholen und einen Berufsabschluss zu erwerben. Bei Praktika steht der Ausbildungsaspekt im Zentrum.
- Die individuelle Personalentwicklung (inkl. Laufbahnplanung) ist Teil des Mitarbeitendengesprächs und wird periodisch gemeinsam beurteilt.
- Alle Mitarbeitenden haben periodisch Anspruch auf eine Standortbestimmung.
- Die obligatorische Führungsausbildung soll genutzt werden, um eine gemeinsame Kultur und ein bundesweites Führungsverständnis zu etablieren.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Finanzdepartement EFD
Eidgenössisches Personalamt EPA