

Die öffentliche Verwaltung steht permanent unter Druck. Laufend werden neue Reorganisations angesetzt und Sparprogramme durchgedrückt. Aktuell führt die bundesweite Reduktion aller Personalbudgets um 1% zu massiven Problemen, das BIT oder die EZV dienen hier als prominente Beispiele. Der Bundesrat hat für die kommenden Jahre bereits weitere Abbau- und Sparmassnahmen verabschiedet. transfair fordert ein Ende dieser unsäglichen Sparprogramme, welche bei den Angestellten zu grosser Verunsicherung führen. Der Bund muss auch aus Eigeninteresse dafür sorgen, dass er seine Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt nicht verliert.

Zukünftigen Stellenabbau sozialverträglich gestalten

Die Arbeitnehmenden in der öffentlichen Verwaltung haben in den vergangenen Jahren bereits grosse Opfer gebracht. So wurden in den Jahren 2003 bis 2007 rund 2'500 Vollzeitstellen abgebaut. Gemäss Konsolidierungsprogramm 2011-13 ist auch für die Zukunft keine Verbesserung in Sicht. Für transfair kann es so nicht weitergehen. Allfällige weitere Stellenreduktionen müssen sozialverträglich und über natürliche Fluktuationen gelöst werden. Auch muss klar sein, dass nicht laufend neue Aufgaben - ohne gleichzeitige Aufstockung des Personalbestandes - geschaffen oder bestehende Leistungsaufträge mit immer weniger Mitarbeitenden erledigt werden können. Die qualitativ hochwertigen Leistungen des Service Public können nur erbracht werden, wenn die dafür erforderlichen personellen Ressourcen vorhanden sind.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherstellen

transfair fordert vom Bund eine Vorbildfunktion als Arbeitgeber, besonders wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Darunter fallen Massnahmen zur Sicherstellung der Lohn- und Chancengleichheit von Mann und Frau. Von grosser Bedeutung sind dabei auch Programme welche die externe Kinderbetreuung unterstützen und attraktive Arbeitsmodelle wie etwa Job Sharing oder Top Sharing, die Schaffung von Teilzeitstellen in Kaderpositionen, fördern.

Attraktive Arbeitsbedingungen schaffen

Die regelmässigen Sparübungen schaden dem Image des Bundes als Arbeitgeber. Um seine Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten, muss der Bund seinen Mitarbeitenden ein attraktives Angebot aus Lohn und Nebenleistungen bieten. Zu erwähnen sind hier Realloohnerhöhungen oder eine Verbesserung bei den Beiträgen für Abonnements des öffentlichen Verkehrs. Der Bund als Arbeitgeber muss seinen Mitarbeitenden zudem berufliche Perspektiven ermöglichen und deren Weiterbildungen fördern. Das Fehlen dieser Perspektiven wird von den Angestellten stark bemängelt. Der Bund muss darum seine Attraktivität als Arbeitgeber steigern, nur so kann er die Herausforderungen der Zukunft erfolgreich meistern. Auch muss er dafür besorgt sein, dass die Mitarbeitenden in denjenigen Arbeitszeitmodellen beschäftigt sind, die ihren Aufgaben und Funktionen entsprechen. Die Vertrauensarbeitszeit für Funktionsstufen 1 bis 23 gehört hier sicher nicht dazu.