

# «Bundespersonalgesetz: Steuerung der Personalpolitik und Zielerreichung» – Bericht der GPK-N vom 23. Oktober 2009

## Stellungnahme des Bundesrates

vom 21. April 2010

---

Sehr geehrte Frau Präsidentin  
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Bundesrat hat den Bericht der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates (GPK-N) vom 23. Oktober 2009 zur Kenntnis genommen. Er nimmt zu den sechs Empfehlungen der GPK-N wie folgt Stellung:

### **1 Vorbemerkungen zu den Schlussfolgerungen der GPK-N**

Der Bundesrat stellt mit Befriedigung fest, dass die GPK-N das Bundespersonalgesetz (BPG) in seinen Grundzügen und seinen Zielsetzungen nach wie vor als zeitgemäss erachtet. Das am 1. Januar 2002 in Kraft getretene Gesetz erlaube es dem Bundesrat, eine attraktive Personalpolitik zu betreiben. Das BPG stelle einen guten Rahmen dar, der den Departementen und der Bundeskanzlei den erforderlichen Handlungsspielraum belässt. Die Vereinfachung der gesetzlichen Grundlagen – ein Hauptziel des BPG – sei erreicht worden. Die GPK-N hält als Ergebnis ihrer Inspektion und Evaluation der Bundespersonalpolitik fest, dass die Mehrzahl der untersuchten Ziele gut bis sehr gut erreicht worden sind und die Untersuchung somit ein weitgehend zufriedenstellendes Resultat ergeben hat.

Die GPK-N sieht allerdings Handlungsbedarf bezüglich der Strategie und der Steuerung. Der Bundesrat ist bereit, dieses Anliegen aufzunehmen, und hat bereits erste Schritte eingeleitet.

### **2 Stellungnahme zu den einzelnen Empfehlungen**

*Empfehlung 1:* Die GPK-N lädt den Bundesrat ein, eine umfassende Strategie zur Umsetzung des Bundespersonalgesetzes zu definieren. Darin sind insbesondere für alle Ziele des Artikels 4 BPG Soll-Werte und Indikatoren quantitativer und/oder qualitativer Art festzulegen.

Der Bundesrat hat den Handlungsbedarf im Strategiebereich erkannt und die Erarbeitung einer Personalstrategie 2011–2015 für die Bundesverwaltung in seine Ziele 2010 aufgenommen. Die Strategie soll dem Bundesrat als Steuerungsinstrument und

Grundlage für die weitere Ausgestaltung der Bundespersonalpolitik in den nächsten Jahren dienen. Mit der Personalstrategie wird der Bundesrat nicht nur Schwerpunkte für die nächsten Jahre festlegen, sondern auch Sollwerte und Indikatoren zur Messung der Zielerreichung vorgeben.

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 12. März 2010 beschlossen, die Revision des BPG bis zur Verabschiedung einer umfassenden Personalstrategie zurückzustellen. Damit kommt der Bundesrat einem Anliegen der GPK nach. Gleichzeitig beauftragte der Bundesrat das EFD/EPA mit der Ausarbeitung einer Personalstrategie für die Bundesverwaltung. Diese Strategie leitet sich aus Artikel 4 BPG ab. Folgende Themenfelder stehen dabei im Vordergrund: Planung und Steuerung der personellen Ressourcen, Anstellungsbedingungen, Mitarbeitenden- und Kaderentwicklung, Führung des Personals, Diversitymanagement, internes und externes Personalmarketing sowie ein zeitgemässes Personalmanagement unter Einsatz moderner Technologien.

*Empfehlung 2:* Die GPK-N lädt den Bundesrat ein, die Strategie zur Bundespersonalpolitik in die Gesamtstrategie des Bundesrates zur Aufgabenerfüllung einzubetten.

Bei der Erarbeitung der Personalstrategie wird einerseits darauf geachtet, diese in die übergeordneten Strategien (Legislatur-, Finanz- und Jahresplanung) einzubetten. Andererseits werden die in der Personalstrategie gesetzten Schwerpunkte Eingang in die politische Planung des Bundesrates finden.

*Empfehlung 3:* Die GPK-N lädt den Bundesrat ein, die Sozialpartner bei der Erarbeitung einer umfassenden Strategie zur Bundespersonalpolitik gemäss Artikel 33 BPG einzubeziehen.

Eine intakte Sozialpartnerschaft ist dem Bundesrat ein zentrales Anliegen. Aus diesem Grund findet auch ein regelmässiger und institutionalisierter Austausch zwischen den Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite statt. In diesem Zusammenhang sind die monatlichen Sitzungen des Begleitausschusses der Sozialpartner BAS, die jährlichen Lohnverhandlungen oder die periodischen Treffen mit dem Vorsteher des EFD zu nennen. Ausserdem finden bei Bedarf auch Gespräche zwischen den Sozialpartnern auf der Ebene der Verwaltungseinheiten statt. Ein früher Einbezug der Sozialpartner bei der Erarbeitung der Personalstrategie ist vorgesehen.

*Empfehlung 4:* Die GPK-N lädt den Bundesrat ein, in seinem jährlichen Reporting an die Bundesversammlung zur Bundespersonalpolitik über alle vom Bundesrat aufgrund der jährlichen Personalkennzahlen ergriffenen Massnahmen Auskunft zu geben.

Dieser Empfehlung ist der Bundesrat bei der Erneuerung der Vereinbarung über das Reporting im Personalmanagement zwischen den Geschäftsprüfungs- und Finanzkommissionen der eidgenössischen Räte und dem Bundesrat vom 27. Januar 2010 bereits nachgekommen. So sieht Ziffer 4.2, Buchstabe b) vor, dass der Bundesrat in seinem Reporting eine personalpolitische Gesamtbeurteilung mit Rückblick und Ausblick vornimmt. Ausserdem soll das Reporting auch über die wichtigsten Änderungen im Personalrecht informieren. Der Bundesrat erachtet deshalb diese Empfehlung als erfüllt.

*Empfehlung 5:* Die GPK-N lädt den Bundesrat ein, bei der Erarbeitung seiner Strategie zur Umsetzung des Bundespersonalgesetzes eine Prozess- und Leistungsanalyse erstellen zu lassen, um die Prozesse im Bereich der Bundespersonalpolitik stufengerecht anzusiedeln. Die Prozessverantwortungen sind aufgrund dieser Analyse durch den Bundesrat vorzugeben. Dabei ist insbesondere die Rolle und Stellung des EPA im Hinblick auf eine zentral gesteuerte Personalpolitik zu stärken. Dieses muss für die einheitliche Umsetzung der Strategie des Bundesrates mit Kompetenzen und entsprechenden Ressourcen versehen werden, namentlich bei Bedarf auch direkte Kontakte zu den Bundesämtern pflegen können.

Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten im Personalbereich sind im Rahmen der Bundesverwaltungsreform 05/07 überprüft und neu zugewiesen worden. Sie werden heute wahrgenommen, was eine im Herbst 2009 durchgeführte Evaluation bestätigt hat. Es ist eine permanente Aufgabe der Departemente, zusammen mit dem EPA die Aufgaben und Prozesse im Bundespersonalwesen zu überprüfen und nötigenfalls zu optimieren. Dies wird auch im Rahmen der Erarbeitung und Umsetzung der Personalstrategie der Fall sein.

Die GPK-N weist darauf hin, dass der Rolle und Stellung des EPA hinsichtlich einer zentral gesteuerten Personalpolitik eine entscheidende Bedeutung zukommt. Der Bundesrat unterstützt dieses Anliegen. Als gutes Beispiel kann das Ausbildungszentrum der Bundesverwaltung AZB angeführt werden. Das EPA hat in enger Zusammenarbeit mit den Departementen und der Bundeskanzlei eine zentralisierte Aus- und Weiterbildung für die gesamte Bundesverwaltung aufgebaut.

*Empfehlung 6:* Die GPK-N lädt den Bundesrat ein, die Stellung der Human-Resources-Konferenz (HRK) zu überprüfen und so zu stärken, dass Erkenntnisse der HRK optimal für die Umsetzung der Bundespersonalpolitik genutzt werden.

Die Mitglieder der HRK stellen im Personalbereich des Bundes die Verbindung zwischen den Departementen, der Bundeskanzlei und dem EPA (Stufe Bund) sicher. Das EPA erarbeitet in Zusammenarbeit mit der HRK die personalpolitischen Grundlagen für den Arbeitgeber Bund. Die Mitglieder der HRK sind zudem die Ansprechpartnerinnen und -partner für sämtliche Fragen der Umsetzung der Personalpolitik in den Departementen. Der Bundesrat unterstützt die Feststellung der GPK-N, dass die Erkenntnisse der HRK optimal für die Umsetzung der Bundespersonalpolitik genutzt werden sollen.

21. April 2010

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Doris Leuthard

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova