

Sehr oft hat man vor solchen Analysen Angst und glaubt, das heisse, es käme da irgendein Auswärtiger, schlage sich in der Verwaltung herum und plädiere dann für Masseneinstellungen. Dieser Eindruck ist leider entstanden durch nicht sehr seriöse Büros, die solche Analysen machen und sich relativ gerne profilieren. Bei guten Büros ist Diskretion oberstes Gebot. Wir brauchen dazu nicht «supergescheite» Leute, sondern solche, die Erfahrung darin haben, mit den Mitarbeitern zusammen den besten und den einfachsten Weg zu finden, um ein Ziel zu erreichen. Das ist nämlich der Zweck. Wo es richtig gemacht worden ist, haben die Mitarbeiter selbst mit einer begleitenden Fachperson von aussen die neuen Wege gefunden.

Die Resultate sind, dass wir weniger Arbeit bzw. weniger Aufwand brauchen, um das gleiche Ziel zu erreichen. Wir haben die Leistungsfähigkeit gefördert. Wir haben weniger Leerläufe und damit auch zufriedener Mitarbeiter. Es gibt in der Verwaltung zuviel Sand im Getriebe; der muss und kann beseitigt werden. Im wesentlichen konnten übrigens diese Übungen zur Effizienzsteigerung ohne Entlassungen durchgeführt werden. Fünf bis sieben Prozent weniger Personal ist ein Ziel, das unter Berücksichtigung der jährlichen Fluktuation problemlos zu erreichen ist.

Beim EMD geht es auch darum, zu schauen, ob sämtliche Funktionen, die das EMD hat, überhaupt vom EMD ausgeführt werden müssen. Unser Ziel sollte wieder sein: Eine schlagkräftige Armee, um das Land zu verteidigen, und ein EMD, um der Armee die notwendigen Dienstleistungen zu bieten – und nicht umgekehrt. Wir brauchen wieder mehr Armee und weniger EMD, um unser eigentliches Ziel mit wenig Kosten und möglichst wenig übertriebenem Aufwand zu erreichen. Das Geld, das wir einsparen, brauchen wir, um unser Land zu verteidigen und nicht für die Bürokratie. Mitarbeiter wollen die Bürokratie auch nicht. Keiner ist glücklich, wenn er in diesem bürokratischen Gebilde arbeiten muss, ohne ein richtiges Ziel zu sehen bzw. zu erreichen. Darum sollten wir diesem Versuch zustimmen, eine Analyse durchführen und in aller Stille, mit aller Diskretion die Aufgaben besser verteilen. Das nützt uns allen.

Wir bitten Sie, dieser Motion zuzustimmen.

Bundesrat Stich: Ich kann Herrn Ogi versichern, dass wir seine Motion gründlich studiert haben. Wenn wir trotzdem dazu gekommen sind, Ihnen zu empfehlen, sie in ein Postulat umzuwandeln, so deshalb, weil wir die Übung EFFI eingeleitet hatten, bevor Herr Ogi seine Motion einreichte. Zwei Dinge gleichzeitig zu tun, ist denkbar schlecht. Eine Übung, die man bereits vorbereitet hat und die vor der Einführung steht, einfach auf die Seite zu schieben, ist nicht sehr sinnvoll, besonders wenn es darum geht, die Mitarbeiter in der Bundesverwaltung zu motivieren, effizienter zu sein.

Ich will hier nicht das eine System gegen das andere ausspielen. Auch wenn man externe Experten beizieht, sind diese darauf angewiesen, dass ihnen interne Leute sagen, welches die Aufgaben, die Abläufe sind, damit sie dann aus dieser Kenntnis heraus ihre Vorschläge unterbreiten können.

Wir sind davon ausgegangen, dass unsere Beamten die Verwaltung sehr gut kennen, dass sie auch sehr gut sehen, wo es allenfalls Leerläufe gibt, wo man etwas verbessern könnte, und deshalb scheint es dem Bundesrat richtig, wenn man zuerst einmal unseren Beamten die Möglichkeit gibt, die Arbeit selber bestmöglichst zu organisieren. Ich glaube, dieses Vertrauen dürfen wir haben.

Sie kennen die Zielsetzungen, sie sind verschiedentlich erwähnt worden: Sie wissen, dass wir die Arbeitszeitverkürzung in der Zentralverwaltung ohne zusätzliches Personal durchführen wollen. Das kommt einer Einsparung von rund 5 Prozent gleich. Hinzu kommt die Zielsetzung, dass man 3 Prozent der Stellen einsparen möchte. Wenn Sie diese Zielsetzungen sehen, dann müssen Sie vermutlich doch auch sagen, dass sie nicht weit von privatwirtschaftlichen Zielsetzungen entfernt sind. Aber in einem öffentlichen Betrieb, in der Verwaltung, hat man auch nicht die gleichen Möglich-

keiten. Ich möchte hier jetzt nicht speziell an das Beamten-gesetz erinnern, sondern daran, dass man in der Verwaltung nicht einfach sagen kann: «Das ist überflüssig, darauf verzichten wir jetzt!» Das ist nicht denkbar, weil Gesetze und Verordnungen befolgt werden müssen. Deshalb hat man diese Möglichkeit nicht.

Der Bundesrat ist der Auffassung, dass man nun zuerst einmal abwarten soll, was diese Übung EFFI bringt, ob man die Ziele tatsächlich erreicht.

Ich möchte Sie daran erinnern – Herr Spälti hat zwar gesagt, es sei nichts oder nicht viel zu erreichen; ich bin kein Hellseher, ich weiss es nicht –, dass aus der Rechnung des letzten Jahres, aus den Zahlen, die wir an die Presse gegeben haben, immerhin hervorgeht, dass die Verwaltungsausgaben (Aufwendungen für Verwaltung und Behörden) 30 Millionen tiefer sind als budgetiert. Ich will damit nicht sagen, das sei auf EFFI zurückzuführen. Aber immerhin hört man heute in der Verwaltung ab und zu doch die Frage: Wie verhält sich das mit EFFI? Das heisst, man stellt sich die Frage, ob eine Arbeit sinnvoll ist oder nicht.

Sollte sich zeigen, dass wir im Verlaufe dieser EFFI-Übung zusätzliche Experten benötigen, so ist der Bundesrat grundsätzlich bereit, solche beizuziehen. Ich kann Ihnen auch versichern, dass – wenn wir mit dieser Übung keinen Erfolg haben oder wenn er in einzelnen Bereichen nicht genügend ist – der Weg durchaus offen ist für das, was die Motion Ogi verlangt. Aber zuerst sollte man feststellen, welchen Erfolg die Übung EFFI bringt.

Nachher kann man immer noch die Konsequenzen ziehen. Sie selber leisten einen Beitrag zur Effizienzsteigerung der Verwaltung, wenn Sie hier nun dem Antrag des Bundesrates Folge leisten und diese Motion in ein Postulat umwandeln. Damit sparen Sie in der Verwaltung Geld, und zudem sparen Sie auch Sitzungsgelder.

Ich bitte Sie also, in bezug auf die Effizienzsteigerung mit gutem Beispiel voranzugehen und die Motion in ein Postulat umzuwandeln.

Präsident: Herr Ogi möchte an der Form der Motion festhalten. Der Bundesrat beantragt Ihnen Umwandlung der Motion in ein Postulat.

Abstimmung – Vote

Für die Überweisung als Motion	111 Stimmen
Für die Überweisung als Postulat	44 Stimmen

An den Ständerat – Au Conseil des Etats

84.422

Motion Bonny

**Allgemeine Bundesverwaltung. Kaderschulung
Administration générale de la Confédération.
Formation des cadres**

Wortlaut der Motion vom 4. Mai 1984

Die Anforderungen an die Kader in Wirtschaft und Verwaltung sind in unserer Zeit raschen technologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels stark gestiegen. Ein weiterer Grund hierfür liegt in der zunehmenden Komplexität der Verhältnisse und in den zahlreichen Zielkonflikten. Der Beamtenstopp bringt zweifellos für die Kader der Verwaltung eine zusätzliche Belastung.

Um diesen Anforderungen gewachsen zu sein, ist eine gründliche und zeitgemässe Aus- und Fortbildung der Kader in der Führungstechnik (z. B. rasche und saubere Entscheidungsabläufe, Rationalisierungsmethoden, Personalauswahl, moderne technische Hilfsmittel), aber auch in anderen Bereichen, die für das richtige Führungsverhalten und die

Persönlichkeitsbildung der Chefs wichtig sind, absolut unerlässlich.

Diese Grundsätze sind heute in unserem Land allgemein anerkannt. In der Privatwirtschaft werden in dieser Beziehung sehr grosse Anstrengungen unternommen. Auch die PTT und SBB leisten Erfreuliches auf diesem Gebiete.

Gleiches lässt sich leider von der allgemeinen Bundesverwaltung nicht sagen. In der Fachausbildung (Sprachkurse, Korrespondenz usw.) wird zwar gute Arbeit geleistet. Dagegen geschieht hinsichtlich einer systematischen, konsequenten und langfristigen Kaderschulung in der allgemeinen Bundesverwaltung sehr wenig. Es fehlt zwar nicht an Verordnungen, Richtlinien und punktuellen Ansätzen. Was mangelt, ist das Umsetzen der Theorie in die Praxis. Dazu bedarf es eines eindeutigen richtungsweisenden Entscheides des Bundesrates als verantwortliche Behörde für die allgemeine Bundesverwaltung. Es darf erwartet werden, dass der Bund dort, wo er als Arbeitgeber auftritt, hinsichtlich Kaderschulung und Weiterbildung das realisiert, was er der Privatwirtschaft bei anderer Gelegenheit empfiehlt.

Der Bundesrat wird eingeladen, ohne Verzug Massnahmen zu treffen, die eine systematische, konsequente und den modernen Anforderungen angemessene Ausbildung der Kader hinsichtlich Führungstechnik und weiteren Bereichen, die für das richtige Führungsverhalten und die Persönlichkeitsbildung der Chefs unerlässlich sind, gewährleisten.

Texte de la motion du 4 mai 1984

A notre époque, où l'évolution technologique, économique et sociale est rapide, les cadres travaillant dans l'économie et dans l'administration doivent répondre à des exigences fortement accrues, d'autant plus que les situations sont toujours plus complexes et les objectifs souvent contradictoires. Du fait du blocage de l'effectif des fonctionnaires, les cadres de l'administration doivent incontestablement faire face à une charge de travail supplémentaire.

Pour pouvoir répondre à ces nouvelles exigences, il est absolument nécessaire que les cadres bénéficient d'une formation et d'un perfectionnement professionnel approfondis et adaptés aux besoins actuels, non seulement en matière de technique de conduite (par exemple processus de décision rapides et précis, méthodes de rationalisation, sélection du personnel, moyens techniques modernes), mais aussi dans d'autres domaines importants pour la conduite adéquate du personnel et pour la formation de la personnalité des cadres.

Aujourd'hui, ces principes sont généralement admis dans notre pays. Dans l'économie privée, un très grand effort est fait dans ce sens. Les PTT et les CFF parviennent eux aussi à des résultats satisfaisants sur ce plan.

On ne peut malheureusement pas en dire autant de l'administration générale de la Confédération. Certes, on fait du bon travail en matière de formation dans des domaines particuliers (cours de langues, correspondance, etc.). Par contre, on n'entreprend pas grand-chose, dans l'administration générale de la Confédération, pour ce qui est d'une formation des cadres systématique, suivie et conçue à long terme. Il est vrai que ce ne sont pas les ordonnances, directives et essais ponctuels qui manquent; ce qu'il faut maintenant, c'est passer de la théorie à la pratique. A cette fin, il est nécessaire que le Conseil fédéral, en tant qu'autorité responsable de l'administration générale de la Confédération, prenne une décision claire et nette qui indique la voie à suivre. On ose espérer que la Confédération, en tant qu'employeur, réalisera en matière de formation des cadres et de perfectionnement professionnel ce qu'elle recommande de faire, dans d'autres occasions, à l'économie privée.

Le Conseil fédéral est chargé de prendre sans délai des mesures qui garantissent une formation des cadres systématique, suivie et adaptée aux exigences modernes, tant en matière de technique de conduite que dans d'autres domaines qui sont indispensables à une conduite adéquate du personnel et à la formation de la personnalité des cadres.

Mitunterzeichner – Cosignataires: Aliesch, Allenspach, Ammann-Bern, Aregger, Aubry, Candaux, Cevey, Cincera, Eppenberger-Nesslau, Etique, Frey-Neuenburg, Giger, Giudici, Houmard, Hunziker, Kohler Raoul, Lüchinger, Mühlemann, Nef, Pfund, Revaclier, Salvioni, Savary-Waadt, Schüle, Spälti, Villiger, Wanner, Wyss (28)

Schriftliche Stellungnahme des Bundesrates vom 17. September 1984

Rapport écrit du Conseil fédéral du 17 septembre 1984

Der Bundesrat kennt die Notwendigkeit einer gezielten und systematischen Kaderausbildung und Kaderpolitik und betrachtet sie als Daueraufgabe von hoher Priorität. Deshalb hat er auch das Eidgenössische Personalamt am 3. Februar 1982 beauftragt, ein Konzept zur Kaderausbildung zu erarbeiten. Indessen ist der Bundesrat der Auffassung, es werde im Bereiche der Ausbildung im allgemeinen und der Kaderausbildung im speziellen bereits vieles geleistet. Diese Anstrengungen seien konsequent weiterzuführen und im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten auszubauen.

Schriftliche Erklärung des Bundesrates

Déclaration écrite du Conseil fédéral

Der Bundesrat beantragt, die Motion in ein Postulat umzuwandeln.

Bonny: Mit meiner Motion habe ich den Bundesrat eingeladen, Massnahmen zu treffen, die eine systematische, konsequente und den modernen Anforderungen angemessene Ausbildung der Kader in der Bundesverwaltung hinsichtlich Führungstechnik und weiteren Bereichen gewährleisten, die für das richtige Führungsverhalten und die Persönlichkeitsbildung der Chefs unerlässlich sind.

Ich habe eigentlich etwas Selbstverständliches, etwas Einfaches und etwas Unspektakuläres verlangt, und trotzdem komme ich heute, nachdem ich die Antwort des Bundesrates gelesen habe, nicht um die harte Feststellung herum, dass dieses Selbstverständliche – nämlich die Kaderausbildung – in der allgemeinen Bundesverwaltung stark im argen liegt.

Wenn man die enormen Anstrengungen der Privatwirtschaft in Sachen Kaderschulung verfolgt und auch Kenntnis davon nimmt, dass in Ihrem früheren Betrieb, Herr Bundesrat Stich, in der Coop Schweiz, wo Sie während Jahren als Personalchef gewirkt haben, ausgezeichnete Arbeit in diesem Bereich geleistet wird, und es mit den Leistungen vergleicht, die in der Bundesverwaltung für die Kaderschulung erbracht werden, dann ist das ein Unterschied wie Tag und Nacht! Entsprechend enttäuschend, ich muss es offen gestehen, ist die Antwort des Bundesrates ausgefallen: Nach einer schönen verbalen Erklärung, es handle sich um eine Daueraufgabe und sie sei von hoher Priorität, vernimmt man dann – ich weiss nicht, Herr Bundesrat Stich, ob das als Bestätigung für die gute Absicht gemeint ist –, dass der Bundesrat (man höre und staune) am 3. Februar 1982, also vor gut drei Jahren, das Eidgenössische Personalamt beauftragt hat, ein Konzept zur Kaderausbildung zu erarbeiten. Von diesem Konzept hat man bis jetzt noch nichts gehört. Wenn man weiter weiss, wie lange es beim Bund geht, bis ein Konzept in die Tat umgesetzt wird, kann man ermesen, was der Bundesrat in diesem Fall offenbar unter «hoher Priorität» versteht.

Wenn der Bundesrat dann weiter in seiner kurzen Antwort ausführt, es werde im Bereiche der Ausbildung im allgemeinen und der Kaderausbildung im speziellen bereits viel geleistet, dann gestatte ich mir die Bemerkung, dass das für die Ausbildung des Personals zutrifft (da geschieht vieles), dass es aber nicht den Tatsachen entspricht, soweit sich diese Behauptung auf die Kaderschulung bezieht: Diese ist nach wie vor sehr dürftig.

Ich habe mich bei zuständiger Stelle erkundigt: Was vor allem fehlt – das ist offensichtlich –, ist eine Kaderschulung auf interdepartementaler Ebene. Diese ist unbedingt nötig, weil ja Kaderschulung, die gekonnt und qualitativ gut ist,

eben eine sehr schwierige Aufgabe darstellt. Ich anerkenne, dass im Rahmen der Abteilungen und Ämter schon seit 1976 etwas geschieht, aber das ist für mich eben ungenügend; es kann dieses hohe Anforderungsprofil in keiner Weise erfüllen. Um ganz konkret zu werden: Man hat letztes Jahr mit zwei Führungskursen für die Klassen 1 bis 3 angefangen (zu 15 Mann, das macht total 30 für die Klassen 1 bis 3, in denen schätzungsweise weit über 1000 Beamte angesiedelt sind). Es besteht ferner die Absicht, Kurse für die Klassen 4 bis 7 durchzuführen, aber die sind erst in Vorbereitung; hier ist also effektiv noch nichts geschehen.

Auf folgenden Punkt lege ich ein ganz besonderes Gewicht: Ein Chef, der den modernen Anforderungen gewachsen sein und richtig führen will, muss auch etwas von Büroautomatisierung verstehen. Hier muss ich nun ein Geständnis ablegen: Ich war zwölf Jahre im Bundesdienst tätig, aber erst nach meinem Ausscheiden aus dem Bundesdienst – ungefähr vor Jahresfrist – habe ich endlich gelernt, was Büroautomatisierung ist. Das ist natürlich ein unhaltbarer Zustand . . .

Ich bin der Meinung, dass gerade auf diesem Gebiet einmal in der Bundesverwaltung gehandelt werden muss und dass es nicht damit getan ist, dass nur Konzepte erarbeitet werden. Hier liegt auch ein grosses Rationalisierungspotential. Es ist daher gute Regie unseres Präsidenten, dass er meine Motion unmittelbar nach der Motion von Kollege Ogi über die Reorganisation der Bundesverwaltung zur Sprache kommen lässt. Die Frage der Rationalisierung steht in einem sehr engen Zusammenhang mit der Frage der Kaderschulung. Hier möchte ich kurz zitieren, was Herr Hayek in einer Expertise über die Verwaltung der Stadt Zürich (Seite 29) zutreffend ausführt: «Im Vordergrund steht die heute praktisch fehlende Funktion der Personalentwicklung im Sinne einer abteilungsübergreifenden zentralen Kaderplanung und Personalschulung. Damit fehlt der Stadtverwaltung die wesentlichste Voraussetzung zur nachhaltigen Sicherung der Mitarbeiterqualität, des Führungsnachwuchses und der konstanten Verbesserung des Führungspotentials bzw. des bestehenden Kaders.» Ich glaube, besser kann man es nicht sagen.

Was ich als besonders erfreulich empfinde, ist, dass die Bereitschaft, hier mitzuwirken, bei den höheren Bundesbeamten absolut vorhanden ist. Ich weiss; dass die Vereinigung der höheren Bundesbeamten – sie hat das in ihrem Blatt publiziert – eine entsprechende Eingabe im April letzten Jahres an das Eidgenössische Finanzdepartement gerichtet hat.

Mit anderen Worten: Ich bin der Meinung, dass der Bundesrat auf diesem Gebiet jetzt endlich einmal Zeichen setzen muss. Wir erwarten von ihm ein konsequentes Handeln im Sinne einer konsequenten Schulung. Das klingt fast wie ein Satz aus einer Bundesratsrede und könnte es auch effektiv sein. Aber es ist eben, Herr Bundesrat Stich, nicht nur mit schönen Reden getan, sondern da halte ich mich an die «facts». Es gibt ein schönes schottisches Sprichwort, das sagt: «The proof of the pudding is the eating»; frei übersetzt: die Qualität eines Puddings kann man erst beim Essen erkennen und nicht, wenn man das Rezept dazu studiert. Ich weiss, Herr Bundesrat Stich, dass Sie dem Anliegen der Kaderschulung an sich sehr gewogen sind. Ich weiss auch, dass Ihr zuständiger Sektionschef bereit ist, sein Bestes auf diesem Gebiet zu tun. Warum um Himmels Willen – so muss ich Sie aber fragen – will dann der Bundesrat eine Motion ablehnen, die nichts anderes anstrebt, als dass man mit der Kaderschulung endlich ernst macht? Warum will man eine Motion mit der unzutreffenden Begründung ablehnen, es geschehe ja schon vieles auf diesem Gebiet?

Wir haben heute eine Chance, ein Signal zugunsten der Kaderschulung in der Bundesverwaltung zu setzen; einer Kaderschulung, die wirklich diesen Namen verdient.

In diesem Sinne bitte ich Sie, meiner gemässigten, aber klaren Forderung nach einer genügenden Kaderschulung und damit auch der Motion zuzustimmen.

Stappung: Als langjähriges Mitglied der Ausbildungskommission weiss ich aus Erfahrung, dass es bei der Kaderausbildung des Bundes hapert. Am Willen und an Projekten der verantwortlichen Organe fehlt es jedoch nicht. In diesem Zusammenhang verweise ich auf das Postulat Renschler, mit dem seinerzeit eine Kaderschulung für die öffentliche Verwaltung mit Diplomabschluss für Verwaltungsbeamte verlangt wurde. Kürzlich ist am Hochschulinstitut für öffentliche Verwaltung in Lausanne der erste Kurs mit Diplomabschluss für höhere Verwaltungsbeamte angelauten. Dieses Angebot genügt aber aus einer ganzen Reihe von Gründen nicht.

In der Privatwirtschaft, insbesondere im industriellen Bereich, bei Banken, Versicherungen usw., wird der beruflichen Aus- und Weiterbildung grösste Aufmerksamkeit geschenkt. Eigene Bildungsinstitute sind für grössere Unternehmen heute eine Selbstverständlichkeit. Als Pendant zu Gemeinkosten-Wertanalysen, zu Effizienz- und Optimierungsstudien steht die Ausbildung. Sparaufträge sind Ausbildungsaufträge. Sparaufträge, Personalstopp, neue Bürotechnologien verpflichten den Bund zu vermehrter Ausbildung. Es genügt nicht, wenn brauchbare Instrumente geschaffen werden, aber nicht oder in zeitlichem Verzug zum Tragen kommen. Ich denke an die spezifisch auf die Führungsausbildung ausgerichteten Richtlinien über die Verwaltungsführung beim Bund. Dieser Erlass wurde 1974 in Kraft gesetzt. Es dauert mehr als 15 Jahre, bis alle Führungskräfte diese Richtlinien in der Praxis richtig handhaben und einsetzen können. Der Kadernachwuchs muss durch interne Schulung auf die Führungsaufgabe vorbereitet werden. Die Entwicklung geht sehr rasant vorwärts. Es braucht Erfolgskontrollen und laufend Ergänzungs- und Wiederholungskurse. Unsere Beamten sind oft mit Situationen konfrontiert, bei denen sie gut geschulten Managern aus der Privatwirtschaft gegenüberstehen. Als Beispiel verweise ich auf die Beschaffung von Rüstungsmaterial, wie kürzlich des Leo 2.

Bildung und Wissen ist Kapital für den Arbeitgeber. Investitionen im Aus- und Weiterbildungssektor sind Investitionen, die sich mehr als bezahlt machen. Bei der Ausbildung ist der Bund in Rückstand geraten. Nach Artikel 64 des Beamtengesetzes gehört die Vorbereitung oder Begutachtung von Erlassen und Massnahmen zur Erzielung einer besseren wirtschaftlichen Verwendung der im Bundesdienst beschäftigten Arbeitskräfte unter anderem zum Aufgabenbereich des Personalamtes. Für die Personalschulung standen 1973 1 053 000 Franken zur Verfügung. Zehn Jahre später, also 1983, waren es 1 300 000 Franken. In dieser Zeit betrug jedoch die Teuerung 60,8 Prozent. Es ist also in den letzten Jahren bei den Ausbildungskrediten eine reale Einbusse von 400 000 Franken oder mehr als 20 Prozent zu verzeichnen. Hier wurde offensichtlich am falschen Ort gespart. Jetzt gilt es, diese Scharte mindestens teilweise auszuwetzen. Bereits 1965 wies Prof. Imboden in seiner Publikation «Helvetisches Malaise» darauf hin, dass es für den Staat nichts Teureres gibt als Beamte, die nicht auf der Höhe ihrer Aufgabe stehen.

Diese Verwaltung wird ja mehrheitlich bürgerlich regiert. Damit es nicht mehr zu solchen Selbstanklagen kommt, wie ich sie heute gehört habe, beantrage ich Ihnen, der Motion Bonny zuzustimmen.

Bundesrat Stich: Die Bedeutung der Kaderschulung ist für mich unbestritten, das ist auch bekannt. Wir im Departement sind auch daran, die Kaderausbildung zu verstärken, für das mittlere Kader durch eine Zusammenarbeit mit der Kaufmännischen Berufsschule Bern, für die höheren Verwaltungs-Kader unterstützen wir den Besuch eines Hochschulinstituts. Sie sehen, dass wir tatsächlich die Absicht haben, etwas zu tun. Wir erachten es als nötig.

Umgekehrt ist natürlich auch zu sagen, dass die Abteilung, die diese Arbeit leisten muss, nicht sehr gross ist; es ist ein Einmannbetrieb. Von einem Einmannbetrieb kann man nicht erwarten, dass Konzepte für 30 000 Beamte einfach von einem Tag zum andern gemacht werden. Man muss sich

gelegentlich wieder bewusst werden, dass der Personalstopp nicht ganz spurlos vorübergeht und dass halt entsprechende Prioritäten gesetzt werden.

Es ist wichtig, dass man nicht nur an die eigentliche Schulung, sondern auch daran denkt, dass die Leute innerhalb der Verwaltung auf verschiedene Posten kommen. Es hängt heute im wesentlichen von den Mitarbeitern selber ab, ob sie sich um eine andere Stelle bewerben, um einen breiteren Horizont zu gewinnen, damit sie später für eine grössere Aufgabe vorbereitet sind. Das setzt natürlich wieder voraus, dass man in den entsprechenden Ämtern bereit ist, solche Schritte zu unterstützen; es setzt aber auch voraus, dass die Chefs von Abteilungen und Ämtern bereit sind, ihre Mitarbeiter Kurse besuchen zu lassen. Sie dürfen nicht die Einschränkung machen: «Das, was er bei mir tun muss, das kann er, und etwas anderes braucht er nicht zu wissen, sonst geht er allenfalls noch weg.» Diese Einstellung ist der Kadenschulung nicht förderlich. Deshalb ist es natürlich notwendig, dass man eben auch das Kader selber dazu drängt, Verständnis für diese Schulung zu haben und sie auch zu fördern, und somit seine Mobilität verstärkt.

Auch wenn wir also beantragen, die Motion in ein Postulat umzuwandeln, dann nicht, weil wir die Probleme nicht sehen oder sie verkennen, sondern weil wir finden, wir hätten die Zielsetzung erkannt und wir würden das Nötige tun. Deshalb erachten wir es als überflüssig, den Vorstoss als Motion zu überweisen, denn das hat eben auch wieder gewisse Konsequenzen in der weiteren Bearbeitung. Ich bitte Sie also, die Motion in ein Postulat umzuwandeln.

Präsident: Herr Bonny hält an der Motion fest.

Abstimmung – Vote

Für die Überweisung als Motion	108 Stimmen
Für die Überweisung als Postulat	3 Stimmen

An den Ständerat – Au Conseil des Etats

84.475

Postulat Ammann-Bern Bundespersonal. Vorsorgeeinrichtungen Personnel de la Confédération. Institutions de prévoyance

Wortlaut des Postulates vom 21. Juni 1984

Der Bundesrat wird eingeladen, im Zusammenhang mit der Einführung des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) die Eidgenössische Versicherungskasse (EVK) und die Pensions- und Hilfskasse der SBB (PHK) neu so zu konzipieren, dass

- die Verpflichtungen des Bundes und seiner Betriebe (PTT, SBB) zugunsten der vorerwähnten Vorsorgeeinrichtungen nur noch proportional zur ausgeglichenen Teuerung und zu allfällig gewährten Reallohnerhöhungen ansteigen. Die Anpassung der laufenden Altersrenten an die Teuerung soll in diesen Verpflichtungen mitberücksichtigt werden;
- die Altersrenten nach Massgabe der Bestimmungen des BVG nach dem Kapitaldeckungsverfahren finanziert werden;
- die Freizügigkeitsleistungen sowohl für den einzelnen Versicherten als auch für die beiden Kassen insgesamt ausgewiesen sind;
- aus den Rechnungen der EVK und der PHK die tatsächliche Belastung des Bundes und seiner Betriebe klar hervorgeht;
- der versicherte Verdienst jeweils unmittelbar nach Inkrafttreten einer Lohnerhöhung entsprechend angepasst wird.

Texte du postulat du 21 juin 1984

Le Conseil fédéral est invité à revoir la conception de la Caisse fédérale d'assurance (CFA) et de la Caisse de pensions et de secours des CFF (CPS), en relation avec la nouvelle loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP), de sorte que:

- les engagements de la Confédération et de ses entreprises (PTT, CFF) en faveur des institutions de prévoyance précitées ne croissent plus que proportionnellement aux allocations de renchérissement et aux augmentations du salaire réel éventuellement accordées. Dans ces engagements, il faudra tenir compte de l'adaptation des rentes de vieillesse en cours;
- les rentes-vieillesse soient financées selon le principe de la capitalisation conformément aux dispositions de la LPP;
- le total des prestations de libre passage soit indiqué dans la comptabilité, aussi bien pour chaque assuré individuellement que pour les deux caisses;
- les comptes de la CFA et de la CPS fassent apparaître clairement les charges effectives de la Confédération et de ses entreprises;
- le gain assuré soit adapté en conséquence immédiatement après l'entrée en vigueur de toute augmentation de salaire.

Mitunterzeichner – Cosignataires: Aliesch, Allenspach, Aregger, Aubry, Auer, Basler, Blocher, Bonnard, Bonny, Bremi, Bühler-Tschappina, Candaux, Cavadini, Cevey, Cincera, Coutau, Eng, Etique, Feigenwinter, Fischer-Hägglingen, Fischer-Sursee, Flubacher, Frei-Romanshorn, Frey-Hunzberg, Früh, Gautier, Geissbühler, Graf, Hess, Höfli, Hunziker, Jeanneret, Jung, Kopp, Kühne, Künzi, Landolt, Loretan, Lüchinger, Massy, Meier-Zürich, Mühlemann, Nef, Oehen, Pfund, Pidoux, Pini, Reich, Reichling, Rime, Risi-Schwyz, Ruf-Bern, Rutishauser, Sager, Schärli, Schnyder-Bern, Schüle, Schwarz, Soldini, Spälti, Spoerry, Steingger, Stucky, Thévoz, Tschuppert, Villiger, Wanner, Weber-Schwyz, Wellauer, Wyss, Zwingli (71)

Ammann-Bern: Besten Dank für die Gelegenheit, mein Postulat, welches von über 70 Kollegen des Nationalrates mitunterzeichnet ist und übrigens mit gleichem Wortlaut als Postulat Kündig im Ständerat vorliegt, hier begründen zu dürfen.

Seit Jahren kritisiere ich mit Nachdruck das heutige Konzept der Vorsorgeeinrichtungen des Bundes, ohne bisher widerlegt worden zu sein. Der verunsicherte Bundesrat hat eine Expertise durch Prof. Bühlmann erstellen lassen. Leider haben die wenigsten Kollegen diesen Bericht gesehen. Dieser Bericht hat die von mir auf unzulänglichen Unterlagen basierenden Behauptungen direkt und indirekt in sehr hohem Ausmass bestätigt. Der Bericht analysiert die Verhältnisse heute und morgen. Allerdings wurde seine Prospektivrechnung bereits durch die effektiven Zahlen von 1983 im ungünstigen Sinn nicht unwesentlich überholt.

Prof. Bühlmann hat richtigerweise darauf verzichtet, politische Entscheide für die Verbesserung der Verhältnisse vorzuschlagen. Leider hat er es auch unterlassen, darauf hinzuweisen, in welchen Fragen politische Entscheide getroffen werden sollten. Nachdem das Parlament zu diesen hochpolitischen Entscheiden des Bundesrates nicht direkt mitzureden hat, über Budget und Rechnung höchstens im nachhinein dazu Stellung nehmen kann, liegt die ganze Verantwortung beim Bundesrat, und das Postulat hat schon deshalb seine volle Berechtigung.

Erfreulicherweise hat der Bundesrat für die EVK einen ersten Schritt in dieser verfahrenen Situation gemacht. Seit dem 1. Januar dieses Jahres haben die Versicherten auch bei teuerungsbefindlichen Lohnerhöhungen einen Anteil von etwa 40 Prozent im Durchschnitt an die notwendige Erhöhung des Deckungskapitals zu bezahlen. Das Parlament hat darüber offiziell bis vor kurzem überhaupt keine Kenntnis erhalten. Wir wissen auch nicht, ob die SBB diesbezüglich gleichgezogen haben.

Motion Bonny Allgemeine Bundesverwaltung. Kaderschulung

Motion Bonny Administration générale de la Confédération. Formation des cadres

In	Amtliches Bulletin der Bundesversammlung
Dans	Bulletin officiel de l'Assemblée fédérale
In	Bollettino ufficiale dell'Assemblea federale
Jahr	1985
Année	
Anno	
Band	II
Volume	
Volume	
Session	Frühjahrssession
Session	Session de printemps
Sessione	Sessione primaverile
Rat	Nationalrat
Conseil	Conseil national
Consiglio	Consiglio nazionale
Sitzung	06
Séance	
Seduta	
Geschäftsnummer	84.422
Numéro d'objet	
Numero dell'oggetto	
Datum	11.03.1985 - 14:30
Date	
Data	
Seite	399-402
Page	
Pagina	
Ref. No	20 013 189