

90.031

Beamtengesetz. Aenderung Statut des fonctionnaires. Modification

Botschaft, Beschluss- und Gesetzentwürfe vom 2. Mai 1990
(BBl II, 1425)

Message, projets d'arrêté et de loi du 2 mai 1990 (FF II, 1349)

Kategorie III, Art. 68 GRN – Catégorie III, art. 68 RCN

Antrag der Kommission

Eintreten

Proposition de la commission

Entrer en matière

Spälti, Berichterstatter: Was ist Inhalt und Ziel der Vorlage gemäss Bundesrat? Ihr Rat hat im Jahre 1988 die letzten Besoldungsmassnahmen für das Bundespersonal beraten. Die damaligen Beschlüsse des Parlamentes führten dazu, dass die gesetzlichen Bezüge des Bundespersonals per 1. Januar 1989 real und linear um 2 Prozent erhöht wurden. Gleichzeitig wurden mit der Revision der Aemterklassifikation die Aufstiegsmöglichkeiten verbessert, was die Bezüge des Personals in den Jahren 1989 und 1990 in zwei Phasen zusammen um durchschnittlich 3 Prozent erhöht hat. Die Besoldungsskala wurde parallel dazu mit sechs zusätzlichen Besoldungsklassen ergänzt. Der Bundesrat erhielt 1988 auch die Kompetenz, an Dienstorten mit ausserordentlichen Schwierigkeiten bei der Rekrutierung oder Erhaltung des Personals einen Sonderzuschlag zum bereits damals eingeführten Ortszuschlag zu entrichten. Und schliesslich wurde für den Herbst 1988 die umstrittene einmalige ausserordentliche Zulage von 600 Franken beschlossen.

Weil die Massnahmen offenbar nicht genügten, die Personalschwierigkeiten zu beruhigen, beschloss der Bundesrat im Herbst 1988 im Rahmen der ihm zustehenden Kompetenz, den Sonderzuschlag in verschiedenen Städten und ihren Vororten einzuführen und die vorgesehene dritte Phase der Revision der Aemterklassifizierung auf den 1. Januar 1990 vorzuziehen. Die getroffenen Massnahmen sind auf Seite 15ff. der Botschaft unter Ziffer 116 im Detail beschrieben. Die Forderungen der Personalverbände und die in der Folge vom Bundesrat geführten Verhandlungen mit diesen führten zu den in der Botschaft dem Parlament nun vorgelegten Anträgen, die sich wie folgt kurz zusammenfassen lassen:

1. Erhöhung der Höchstbeträge der Besoldungen um real 3 Prozent, mindestens aber um 1800 Franken;
2. Delegation der Kompetenz an den Bundesrat, die Besoldungen bei Bedarf zusätzlich über eine gewisse Zeit hinweg um bis zu 5 Prozent erhöhen zu können;
3. Erhöhung des Orts- und Sonderzuschlages auf zusammen höchstens 6600 Franken;
4. Herauslösung der zivilstandsunabhängigen Sozialkomponente aus dem Ortszuschlag und Schaffung einer gleichwertigen eigenständigen Sozialzulage;
5. Erhöhung der Kinderzulagen um 10 Prozent;
6. Gesetzliche Verankerung des Altersrücktrittes bei 65 Jahren und der Kompetenz des Bundesrates, entsprechend der bisher schon gehandhabten Praxis, für einzelne Berufskategorien und neu für das Grenzwachtkorps ein tieferes Rücktrittsalter festzusetzen;
7. Im Sinne einer gewünschten Entlastung des Bundesgerichtes Ausschluss des Rechtsweges an dieses Gericht bei Streitigkeiten über die geplante Belohnung für hervorragende persönliche Leistungen.

Es ist nicht überraschend, wenn in den Kommissionsdiskussionen grundsätzliche Fragen aufgeworfen wurden, die schon anlässlich der Beratungen der letzten Aenderung des Beamtengesetzes im Jahre 1988 zu reden gaben. Da ist einmal die Vergleichbarkeit der Löhne zwischen der Privatwirtschaft und der Bundesverwaltung zu erwähnen. Sie spielt unter anderem

deshalb eine bedeutende Rolle, weil der in der Botschaft dargestellte und dort mit Zahlen belegte Lohnrückstand der Bundeslöhne gegenüber jenen der Privatwirtschaft umstritten ist und die Löhne der Beamten in der Öffentlichkeit doch sehr genau beachtet werden.

Es ist deshalb im Hinblick auf künftige Massnahmen im Salärbereich dringend notwendig, dass Informationen auf tauglicher Basis vorliegen, die von den beteiligten Kreisen (Bund, Arbeitgeberorganisationen, Personalverbände usw.) auch als Grundlage akzeptiert werden. Die hier bereits begonnenen Abklärungen sollten unbedingt beförderlich zu Ende geführt werden.

Ein anderer, immer wieder diskutierter Punkt ist die Berücksichtigung der Leistungskomponente in den Besoldungen des Bundespersonals. Von vielen Seiten – übrigens auch aus vielen Kreisen der Bundesverwaltung selbst, der PTT und der SBB – wird verlangt, dass der Leistung in der Salärzumessung grössere Beachtung geschenkt werden müsse, nicht zuletzt auch, um dem Bund die guten Mitarbeiter zu erhalten – zu denken ist hier z. B. an die Spezialisten, an die unteren und mittleren Kader, die heute besonderen Belastungen unterliegen.

Eine solche stärkere Wertung der Leistung kann natürlich nur sukzessive Eingang finden in ein über Jahrzehnte gewachsenes, relativ starres Lohnsystem und macht als Voraussetzung auch eine faire, offene Mitarbeiterbeurteilung nötig, die sich ebenfalls nicht von einem Tag auf den anderen realisieren lässt. Ein offenes System der Mitarbeiterbeurteilung aber trägt auch zur Verbesserung des Arbeitsklimas bei. Auch ist die Anwendung der Leistungsbewertung nicht bei allen Funktionen der Bundesverwaltung, bei PTT und SBB in gleichem Ausmass möglich. Dessen ungeachtet sollte der Frage der stärkeren Bewertung der Leistung konsequenter Beachtung geschenkt werden.

Dass dies auch möglich ist, zeigen neueste Arbeiten auf der Stufe der Personalämter des Bundes, welche die Zeichen der Zeit offenbar erkannt haben und welche von den zuständigen Stellen ernst genommen werden sollten.

Die entscheidenden Punkte dieser Vorlage sind wohl die Reallohnerhöhung von 3 Prozent, das heisst also die Anhebung der Höchstbeträge der Besoldungen und das Datum, auf welches diese Erhöhung Platz greifen soll. Der Bundesrat schreibt in seiner Botschaft zu Recht, dass Lohnmassnahmen allein die Personalknappheit nicht beheben können, sondern zeitgemässe Arbeitsbedingungen – Stichworte: Personalschulung und Entwicklung, effizientere, qualifizierte Führung, offenes Arbeitsklima – ebenfalls von grosser Bedeutung seien. Ohne Frage – das wissen wir alle – ist der Lohn eine entscheidende Komponente der beruflichen Tätigkeit, vor allem bei tieferen Lohnklassen. Wir müssen bedenken, dass mehr als drei Viertel der Beschäftigten sich in der unteren Hälfte der 31 Lohnklassen des Bundes befinden. Die vorgesehene Erhöhung fällt deshalb materiell ins Gewicht. Bedenken wir eines: Fast ebenso wichtig wie die materielle Seite der Vorlage ist die psychologische. Im heutigen Umfeld, welches auch für die Privatwirtschaft im übrigen grösste Probleme mit sich bringt, das sich aber in einzelnen Bereichen des Bundes, zum Beispiel bei den PTT, nahezu katastrophal darstellt, ist der Entscheid des Parlamentes auch ein Zeichen für die Wertschätzung für Arbeit und Funktion des Bundespersonals im Rahmen der gesamten Volkswirtschaft und eine Motivation für die wohl weiterhin schwierige Zukunft. Gerade in diesem Zusammenhang sollte auch von Klischeevorstellungen und vorgefassten Meinungen gegenüber dem Bundespersonal, wie sie leider noch oft bestehen, abgesehen werden. Die Kommission hat denn auch mit 23 Stimmen ohne Gegenstimme Eintreten auf die Vorlage beschlossen. Ein Antrag auf Rückweisung an den Bundesrat wurde mit 10 zu 4 Stimmen bei 8 Enthaltungen abgelehnt.

Weil zur Frage des Inkrafttretens der Gesetzesänderung jetzt kein anderer Antrag als jener aus der ursprünglichen Vorlage des Bundesrates im Raume steht, nehme ich hier kurz zu diesem Punkt Stellung: Der Zeitpunkt des Inkrafttretens hat ja einige verständliche Emotionen geweckt. Der Zeitpunkt 1. Juli 1991 war das Ergebnis der Verhandlungen zwischen dem Bundesrat und den Personalverbänden. Alle beteiligten

Kreise konnten von diesem Datum der Inkraftsetzung ausgehen. Der Bundesrat ist dann bei den Beratungen des Budgets 1991 auf den Termin zurückgekommen und hat beantragt, das Paket erst auf den 1. Januar 1992 in Kraft zu setzen. Wir erkennen die finanzpolitisch schwierige Lage des Bundes keineswegs, und wir nehmen die Sorge des Bundesrates um die Ausgaben des Bundes und deren Wachstum sehr ernst. Auf der anderen Seite steht letztlich die Glaubwürdigkeit auf dem Spiel. Beim Datum handelt es sich um ein Verhandlungsergebnis zwischen den Sozialpartnern, und das Bundespersonal durfte während Monaten davon ausgehen, dass der Termin des 1. Juli 1991 verbindlich sei, vorbehalten selbstverständlich die Genehmigung durch das Parlament. Dass eine überraschende Verschiebung dieses Termins vom Bundespersonal als Schlag ins Gesicht empfunden wurde, ist verständlich. Nicht etwa nur aus materiellen Gründen, sondern auch als Ausdruck des berechtigten Gefühls, unschuldige Opfer einer von ihm nicht verschuldeten Budgetdiskussion zu werden.

In diesem Sinne hat die Kommission der Glaubwürdigkeit unter Verhandlungspartnern im ganzen schwierigen Umfeld grösseres Gewicht beigemessen als der finanzpolitischen Situation. Sie ist aber auch zum Schluss gekommen, das Datum des 1. Juli 1991 sei unter rein sachlichen, also aus materiellen Gründen, aus Lohnüberlegungen heraus, gerechtfertigt. Mit 16 zu 3 Stimmen hat sie der Inkraftsetzung auf den 1. Juli 1991 zugestimmt. Die Gesamtabstimmung passierte das Gesetz mit 17 zu 1 Stimmen bei 1 Enthaltung.

Gestatten Sie mir noch, eine – wie mir scheint – nicht unwesentliche Feststellung zu machen: Es ist gut, dass es uns nach Ueberwindung einiger Hindernisse gelungen ist, die Aenderung des Beamtengesetzes auf das Programm der Wintersession zu setzen. Damit hat der Nationalrat auf alle Fälle die Voraussetzungen geschaffen, dass das Gesetz, wenn er ihm jetzt zustimmt, fristgerecht auf den 1. Juli 1991 in Kraft treten kann.

M. Darbellay, rapporteur: Il peut paraître bizarre qu'après deux ans seulement on revienne avec une modification du statut des fonctionnaires. Effectivement, au 1er janvier 1989, le salaire a été augmenté d'une manière générale de 2 pour cent et le Conseil fédéral a reçu la compétence de modifier les structures de classification, ce qui entraînait une autre augmentation de 3 pour cent. Il a en outre reçu la compétence d'accorder des allocations de résidence supplémentaires dans les endroits où le recrutement du personnel posait de sérieux problèmes. Si après cela on fait la comparaison des salaires avec l'industrie ou le domaine privé, on constate qu'en partant d'un point de départ 1973 et en admettant qu'à ce moment-là les salaires étaient équilibrés, jusqu'en 1983 la comparaison entre le secteur privé et le secteur public tient très bien. Par contre, à partir de ce moment-là elle se péjore gravement. C'est ainsi qu'aujourd'hui à cause de la haute conjoncture que nous avons connue, il faut bien le dire, mais aussi de la pénurie de personnel, le personnel de la Confédération marque un retard de l'ordre de 5 pour cent sur le personnel privé. Ceci a des conséquences immédiates, c'est-à-dire que depuis longtemps on n'avait plus eu autant de départs dans les administrations fédérales et dans le personnel de la Confédération. On peut bien entendu ergoter sur les causes de ces départs, mais il faut savoir qu'elles ne sont point gratuites, ni pour les employés ni pour nous. Les employés de nos régies doivent souvent changer complètement de profession; ils ne le font pas si les conditions de travail y sont convenables. Pour nous, les inconvénients n'ont pas besoin d'être soulevés longuement: au moment où quelqu'un avec une formation très spécifique nous quitte, il faut redonner cette formation à quelqu'un d'autre, ce qui ne se fait pas en une journée.

Il y a donc lieu de remédier à cet état de choses, c'est-à-dire faire une bonne politique du personnel. Cette politique comporte divers aspects et l'un d'eux auquel le Conseil fédéral attache une importance particulière, c'est la formation continue du personnel. Il faut reconnaître cependant que les côtés matériels ont aussi leur importance et ils font l'objet des principales propositions qui nous sont faites.

Je reprends ces propositions. D'abord une augmentation gé-

nérale des salaires de 3 pour cent, avec un plancher de 1800 francs pour favoriser quelque peu les classes les plus basses. On l'a déjà dit, de nombreux employés se trouvent dans ces classes-là. Ensuite, comme on a vu qu'après deux ans déjà on devait remettre l'ouvrage sur le métier et qu'on connaît toutes les complications que cela comporte du point de vue législatif, le Conseil fédéral propose, d'entente avec les partenaires sociaux, qu'une compétence d'augmentation réelle des salaires de 5 pour cent soit conférée au Conseil fédéral. Cette compétence passerait bien entendu, comme les autres dépenses, par la voie du budget mais il n'y aurait pas besoin de mettre sur pied des commissions pour légiférer.

Ensuite, on relève certaines indemnités, par exemple les indemnités de résidence, l'allocation de résidence complémentaire, les allocations pour enfants, et on nous dit qu'on supprime le critère d'état civil en ce qui concerne l'allocation supplémentaire de résidence, mais en fait on ne le supprime pas vraiment puisqu'on considère chaque personne mariée comme ayant un devoir d'entretien vis-à-vis de son conjoint. Cela signifie que si l'on expédie par la porte l'allocation liée à l'état civil on la laisse rentrer par la fenêtre. On inscrit dans la loi la limite d'âge normalement fixée pour la retraite à 65 ans et on permet aux membres du corps des gardes-frontière de prendre leur retraite dès l'âge de 58 ans, comme le groupe des instructeurs. Ensuite, on exclut la possibilité de recourir au Tribunal fédéral pour les litiges relatifs aux récompenses pour prestations extraordinaires qui peuvent être accordées dès la dernière révision de notre statut.

Les délibérations de la commission ont eu lieu les 4 et 13 septembre et le 1er novembre. Autant dire qu'elles ont été longues et difficiles. Les deux premiers problèmes qui se sont posés sont l'augmentation générale ou linéaire des salaires. Une des idées émises c'est qu'il vaut beaucoup mieux tenir compte des prestations de chaque employé, et l'autre c'est la délégation de compétence au Conseil fédéral. Il y a eu aussi une proposition de renvoi à cause de ces modifications que l'on voulait apporter, qui a été refusée par 4 voix contre 10, avec 8 abstentions, et les deux votes sur les problèmes soulevés précédemment se sont faits à 10 voix contre 10 et chaque fois c'est la voix prépondérante du président qui a dû intervenir dans un sens ou dans l'autre. Je n'en dirai pas plus puisqu'il y a des propositions de minorité et que nous aurons l'occasion d'y revenir.

Les débats ont été par la suite un peu plus rapides et vous remarquerez que les propositions de minorité ne sont pas trop nombreuses. En effet, en cours de discussion, l'idée s'est fait jour qu'il fallait mieux tenir compte que cela n'a été le cas en début de débat du résultat obtenu par les partenaires sociaux. Si, pendant des mois, des partenaires sociaux discutent pour mettre au point un statut du personnel convenable, si des deux côtés on fait les concessions nécessaires, nous devons, nous, honorer ce travail et essayer de nous en écarter aussi peu que possible.

Cela a prévalu dans le cadre de la commission. Il y aura cependant encore quelques problèmes sur lesquels il vaudra la peine de s'arrêter, le problème de l'allocation de résidence qui serait transformée en une allocation sociale pour les personnes ayant des charges sociales, le problème de l'augmentation des allocations pour enfants.

Je dirai simplement qu'un des problèmes qui nous a préoccupés est la date de l'entrée en vigueur. Le projet discuté entre partenaires sociaux prévoit, comme vous le remarquez, le 1er juillet 1991. Ensuite, au vu des difficultés budgétaires, le Conseil fédéral a décidé, unilatéralement, de reporter cette date au 1er janvier 1992. La commission a estimé qu'on ne pouvait pas, après la fin des pourparlers, changer son fusil d'épaule et, à cause de difficultés budgétaires particulières, faire porter le fardeau à l'ensemble de notre personnel, ceci d'autant moins que dans les documents que nous avons eus en main, nous pouvions relever l'augmentation importante de productivité qui s'est manifestée durant ces dernières années. L'augmentation des membres du personnel est loin d'être équivalente à l'augmentation des tâches qui leur ont été confiées.

Dans ces conditions, la commission a décidé de maintenir l'entrée en vigueur au 1er juillet 1991 et cette proposition n'est

aujourd'hui pas combattue. Je vous prie donc de suivre la commission qui est entrée en matière par 23 voix contre zéro et a refusé le renvoi par 4 voix contre 10 et 8 abstentions et qui, au vote final, a accepté le projet par 17 voix contre 1, avec une abstention.

M. Leuba: La fixation des salaires et des traitements convenables et équitables est toujours une opération délicate. Le fonctionnaire estime très normalement qu'il n'est pas assez payé. L'employeur – en l'espèce le Conseil fédéral – le Parlement, le citoyen contribuable, trouvent que les fonctionnaires sont trop payés. Où est la vérité? Je ne suis pas monté à cette tribune pour vous dire ces banalités, mais pour rappeler comment est planté le décor de cette discussion.

Le groupe libéral est favorable aux améliorations salariales proposées. Il l'est d'ailleurs, je tiens à le souligner, moins à cause des menaces de manifestations de mécontentement des fonctionnaires qui, dans notre pays, auraient plutôt tendance à faire effet contraire – les représentants des syndicats devraient aussi réfléchir à l'état d'esprit de la population et aux réactions de celle-ci à l'égard de manifestations intempestives – mais parce qu'il estime que les fonctionnaires fédéraux n'ont probablement pas bénéficié entièrement jusqu'ici des améliorations de la situation économique. En outre, ces augmentations sont justes, j'insiste sur ce terme, et c'est pour cela que nous approuvons le projet d'accorder aux fonctionnaires un montant correspondant à 3 pour cent de la masse salariale.

Néanmoins, nous faisons les remarques suivantes: premièrement, par la force des choses, les augmentations salariales dans la fonction publique surviennent après celles consenties dans le secteur privé. C'est pourquoi nous considérons ces 3 pour cent comme un rattrapage. En l'espèce, cela ne joue pas forcément contre les fonctionnaires. Manifestement, les négociations ont été conduites dans la phase euphorique du printemps et avant la morosité de cet automne. Si l'on devait reprendre la négociation aujourd'hui, il n'est pas du tout certain que le Conseil fédéral ne se montrerait pas plus restrictif. Car à part les métiers de la construction – et là nous pouvons dire bonjour aux augmentations des loyers des logements neufs – aucune profession n'atteindra, l'année prochaine, 3 pour cent d'amélioration réelle en plus de la compensation intégrale du renchérissement. Si la situation économique évolue dans le mauvais sens, l'augmentation de 3 pour cent apparaîtra comme très large. Elle restera justifiée à nos yeux si l'on admet que c'est un rattrapage et non une base de départ pour de nouvelles revendications.

Deuxièmement, on compare volontiers les traitements du secteur public aux salaires du secteur privé. En principe, cette comparaison est juste, car il y a finalement un seul marché du travail, au moins à l'intérieur. Mais il faut comparer l'ensemble du statut du travailleur de la fonction publique avec celui du travailleur du secteur privé. Des éléments comme la retraite et la protection sociale dans son ensemble, la solvabilité de l'employeur, la sécurité de l'emploi entrent aussi en ligne de compte dans la comparaison. On a évoqué les difficultés de recrutement, certes, mais elles existent aussi dans le secteur privé.

Aujourd'hui, il est vrai, les avantages non directement salariaux pèsent de peu de poids, surtout chez les jeunes générations, compte tenu de l'assèchement du marché du travail. Mais il serait temps de se demander si l'on n'est pas allé trop loin dans la fonction publique avec les avantages non directement salariaux et non patrimoniaux, notamment avec le salaire différé que représente la retraite. Pour un même coût, la Confédération se trouve ainsi pénalisée.

Loin de nous l'idée de démanteler, comme on nous en accusera facilement, les acquis sociaux. Mais il y a entre les avantages sociaux de manière générale et le salaire proprement dit un certain rapport qu'il convient de respecter. A cet égard, la Confédération ne nous paraît pas avoir choisi exactement la bonne solution. Le groupe libéral tient à rappeler que l'on ne peut pas avoir le beurre et l'argent du beurre et que l'on ne peut pas comparer seulement le salaire net immédiat.

Troisièmement, si les libéraux soutiennent, après l'avoir longuement discuté, le projet en faveur de nos fonctionnaires –

nous devons d'ailleurs constater que, d'une manière générale, ils exécutent correctement leur travail – nous affirmons aux syndicats que leurs nouvelles revendications, énoncées avant même que ce projet soit passé devant les Chambres fédérales, sont tout simplement irresponsables. Demander aujourd'hui la réduction de la durée du travail, compte tenu de la situation et du marché du travail ainsi que des finances fédérales, est, je le répète, irresponsable, à moins que l'on admette que cette réduction de la durée du travail entraîne une réduction correspondante des traitements. Mais je serais fort étonné que tel soit l'objectif recherché.

Les libéraux soutiendront les propositions de la majorité de la commission, sauf sur la question de la délégation de compétence au Conseil fédéral, point sur lequel j'aurai l'occasion de revenir. Toutefois, je signale d'ores et déjà que le groupe libéral soutiendra la proposition de la majorité de la commission, qui est aussi la position initiale du Conseil fédéral, en ce qui concerne la date d'entrée en vigueur de la loi. Pour nous, ce n'est pas une question de fond, mais de respect de la parole donnée. En effet, si le Conseil fédéral avait d'emblée fait savoir que l'entrée en vigueur aurait lieu le 1er janvier 1992, nous l'aurions sans doute soutenu. Mais si il a admis, dans les discussions entre partenaires sociaux, que cette entrée en vigueur devrait intervenir le 1er juillet 1991, il n'est pas convenable que celui qui a mené les négociations modifie de son propre chef cet accord. Le Conseil fédéral devait faire ses comptes avant de dire oui. Pour les libéraux qui ont toujours estimé que la paix du travail reposait sur l'accord des partenaires sociaux, le respect de la parole donnée vaut davantage que les millions que nous coûtera l'augmentation au deuxième semestre 1991.

Quant à la proposition que nous nous permettrons de qualifier de saugrenue du Conseil fédéral, tendant à compenser le retard dans l'entrée en vigueur de la loi – proposition évoquée en séance de commission – par une prise en charge partielle du rachat de la caisse de pension, nous pensons que c'est exactement le type de proposition qui mécontente tout le monde. Il est dès lors heureux que la majorité de la commission n'y ait donné aucune suite et qu'elle se soit prononcée pour l'entrée en vigueur au 1er juillet 1991.

Le groupe libéral vous recommande donc d'entrer en matière sur le projet présenté.

M. Frey Claude: Le groupe radical entre en matière. Il se plaît à relever que l'Administration fédérale fonctionne généralement bien. Pour que cette situation puisse perdurer, il appartient à l'employeur d'éviter que ne se créent des disparités importantes de traitements entre le secteur public et le secteur privé. C'est pourquoi nous approuverons le principe d'une amélioration réelle des salaires. Nous nous distancerons cependant du Conseil fédéral sur deux points: d'une part, la date d'entrée en vigueur et, d'autre part, les modalités d'application de ces hausses salariales.

Dès lors, nous ferons deux observations qui nous paraissent essentielles. La première a trait au respect de la parole donnée lors des négociations entre partenaires sociaux. Le Conseil fédéral et les associations d'employés se sont mis d'accord pour rendre effectives ces améliorations salariales au 1er juillet 1991. Depuis lors, le Conseil fédéral est revenu en arrière et nous a proposé en commission de retarder pour des raisons budgétaires l'entrée en vigueur de ces hausses au 1er janvier 1992. Les radicaux ne suivront pas notre gouvernement sur ce point. Ils estiment en effet qu'il en va de la crédibilité du Conseil fédéral. Un engagement pris, sauf fait nouveau important, doit être tenu. Or, en l'occurrence, le projet de budget, s'il n'est pas bon, ne justifie pas cependant le reniement d'une promesse. C'est pourquoi les radicaux voteront l'entrée en vigueur prévue initialement au 1er juillet 1991.

Notre deuxième observation concerne la manière de calculer les augmentations de salaire. Une fois de plus, le Conseil fédéral nous propose une adaptation linéaire. Une fois de plus, les radicaux tiennent à souligner que ce mode de faire ne tient pas compte de la réalité. Il relève trop de l'esprit de géométrie et pas assez de l'esprit de finesse. La situation de l'emploi, dans la fonction publique comme dans le secteur privé, est trop

complexe pour se laisser enfermer dans une solution linéaire. Il devient urgent de mieux tenir compte de la diversité des situations au sein de l'administration. Ainsi, pour ne prendre que quelques exemples, on constate que les jeunes sortant d'un apprentissage sont souvent mieux payés au sein de la Confédération que dans le secteur privé. Mais ces différences ne sont pas dues qu'à l'âge. Des disparités importantes existent aussi en fonction des responsabilités assumées. Il est notoire que les entreprises privées paient souvent beaucoup mieux leurs cadres dirigeants que le secteur public. Des professions au sein de l'administration devraient aussi bénéficier de hausses plus substantielles que les trois pour cent prévus. Aux PTT, nous pouvons citer l'exemple des facteurs pour ne prendre que ce cas-là.

Que l'on nous comprenne bien: les radicaux ne remettent pas en cause la masse salariale supplémentaire à distribuer, mais ils constatent que la répartition linéaire n'est pas un mode de faire équitable. M. Allenspach développera tout à l'heure trois principes pour une gestion moderne du personnel fédéral. Nous ne reviendrons donc pas sur ce point.

C'est dans ces sentiments et avec les deux importantes réserves que nous avons formulées que le groupe radical approuvera les propositions du Conseil fédéral. Il votera aussi la motion de la commission demandant notamment la création d'un système salarial tenant mieux compte de la prestation personnelle, des différences de salaire régionales ainsi que de la situation sur le marché de l'emploi.

Allenspach: Die vom Bundesrat vorgeschlagenen Aenderungen des Beamtengesetzes summieren sich zu sehr substantiellen Einkommensverbesserungen für die Bundesbeamten. Die realen Lohnerhöhungen übertreffen jene der Privatwirtschaft und sind ein Präjudiz; von einem generellen Lohnrückstand kann nicht die Rede sein. Dennoch stimmt die FDP-Fraktion, wie Kollege Frey dargetan hat, diesem Besoldungspaket zu. Sie verbindet aber diese Zustimmung mit der Forderung, dass endlich ein modernes, zeit- und sachgerechtes Personal- und Lohnsystem geschaffen und bei der gegenwärtigen Revision des Beamtengesetzes wenigstens Schritte in die richtige Richtung getan werden.

Ein modernes Personalrecht setzt drei wesentliche Aenderungen voraus:

1. Die personalpolitischen Kompetenzen müssen delegiert und dezentralisiert werden. Es ist angesichts der Vielfältigkeit der Verhältnisse nicht möglich, alle 140 000 Bundesbediensteten in ein einheitliches, überreglementiertes Personalrecht hineinzuzwingen. Die Zeiten der personalrechtlichen Schematisierung sind vorbei. Wenn wir den SBB Leistungsaufträge geben und von den PTT marktwirtschaftlich konkurrenzfähige Dienstleistungen verlangen, benötigen diese Betriebe auch entsprechende personalpolitische Kompetenzen. Die Arbeitswelt ist in Bewegung; die Anforderungen an die verschiedenen Arbeitsplätze verändern sich laufend. Ein einheitliches Lohn- und Aemterklassifikationssystem, das die Bundesbeamten jeder Stufe, von der Zentralverwaltung über die SBB, PTT bis zu den Eidgenössischen Technischen Hochschulen, über einen Leisten schlägt, vermag den Veränderungen nicht Rechnung zu tragen, selbst wenn es permanent revidiert würde. Wer, wie die FDP, ein modernes Personalrecht für den Bundesdienst will, muss für Delegation, Dezentralisation und Flexibilität eintreten.

2. Wir verlangen, dass die Komponente «Arbeitsmarkt» besser berücksichtigt wird. Der Arbeitsmarkt ist nicht für alle Berufe gleich angespannt. Wenn der Bund schematisiert und die Arbeitsmarktunterschiede nicht berücksichtigt, wird er immer irgendwo – wahrscheinlich gerade in den technologisch wichtigsten Zukunftsberufen – nicht konkurrenzfähig sein. Es gehört zur Führungsverantwortung, dies endlich zu erkennen und die entsprechenden Konsequenzen zu ziehen.

Es gibt keinen einheitlichen Arbeitsmarkt Schweiz. Die regionalen Unterschiede sind gross; die Ortszulage entspricht den arbeitsmarktlichen Unterschieden nicht. Der Bund, als der weitaus grösste Arbeitgeber unseres Landes, kann nicht gegen den Arbeitsmarkt agieren. Lineare und uniforme Reallohnerhöhungen sind am einen Ort zuviel und am andern Ort zu-

wenig. Die FDP-Fraktion ist bereit, dem Bundesrat bestimmte Lohnkompetenzen abzutreten, wenn er diese arbeitsmarkt- und leistungsbezogen wahrnimmt und die bisherige schematisierende Politik der linearen Erhöhungen nicht weiterverfolgt. 3. Motivation ist ein Schlüsselwort moderner Personalpolitik. Auch der Bund, Herr Bundesrat, muss seine Mitarbeiter motivieren, und er müsste gute Leistungen finanziell anerkennen; andernfalls sind binnen kurzem nicht mehr genügend hervorragende und leistungsstarke Beamte auf allen Stufen vorhanden. Die Personalverantwortlichen aller Bundesdienste räumen ein, dass eine vermehrte Leistungsorientierung kommen muss. PTT-Generaldirektor Rey, ein Sozialdemokrat, forderte letzte Woche ausdrücklich, dass in der Lohnpolitik die Leistungskomponente besser ausgebaut werden müsse, um gute Arbeit honorieren zu können.

Herr Bundesrat Stich und die Gewerkschaftsfunktionäre wehren sich gegen diese Leistungskomponenten mit dem Argument, im Bundesdienst sei eine Leistungsbemessung nicht möglich. Dieses Argument ist so falsch wie alt. Wenn der Bundesrat allen Ernstes behauptet, es sei im Bundesdienst nicht möglich festzustellen, ob ein Beamter hervorragende Arbeit oder gute Arbeit leistet oder seine Arbeit gerade nur genügend verrichtet, und wenn der Bundesrat dies nicht zu erkennen vermag, dann kommt dies einer Ohrfeige für alle guten und leistungsfähigen Beamten gleich. Dann braucht sich der Bundesrat auch nicht zu wundern, wenn die guten und leistungsfähigen Mitarbeiter davonlaufen.

Immer mehr Kantone bauen Leistungskomponenten in ihr Lohnsystem ein. Oeffentliche und halböffentliche Betriebe tun das gleiche. Wir fordern, dass auch der Bund die erbrachte Leistung vermehrt echt und substantiell honoriert und im Beamten nicht länger den blossen Funktionär sieht.

Wir wissen, dass diese Elemente einer modernen Personalpolitik bei der vorliegenden Revision noch nicht berücksichtigt worden sind. Die vorliegende Revision, insbesondere die Anträge der Kommissionsmehrheit zu Artikel 36 Absatz 1 bis, bieten aber wenigstens die Chance, die Türe wenigstens einen kleinen Spalt breit zu öffnen und das heute bescheiden zu beginnen, was wir übermorgen, dann vom Markte erzwungen, in aller Härte doch tun müssen.

Sorgen Sie, Herr Bundesrat, für ein modernes leistungs- und arbeitsmarktbezogenes Lohnsystem. Das wäre eine Weichenstellung für die Zukunft.

Vollmer: Die SP-Fraktion unterstützt die Besoldungsmassnahmen, weil sie vorbehaltlos von deren Wichtigkeit überzeugt ist. Die Vorlage entspricht unseres Erachtens keineswegs nur dem Wunschenken interessierter Kreise – das kennen wir hier drinnen von andern Vorlagen –, nein, sie ist absolut berechtigt und Ausdruck einer personal- und arbeitsmarktpolitisch angespannten Situation. Der Bundesrat hat dies in seiner Botschaft im einzelnen überzeugend dargestellt und begründet; dafür möchten wir ihm uneingeschränkt danken. Es war uns deshalb um so unverständlicher, dass von seiner Seite dann plötzlich neue Töne in Sachen «Inkrafttreten» zu vernehmen waren. Die uns seither vom Personal zugegangenen vielfältigen Informationen über die effektive Situation in den verschiedenen Bundeszweigen haben ihre Wirkung nicht verfehlt, sie waren sehr nützlich und hilfreich, denn das hier zur Debatte stehende Besoldungspaket ist mehr als dringend. Wir sind darum auch erleichtert, dass die Frage einer möglichen Herausögerung des Inkrafttretens jetzt definitiv vom Tisch ist. Gerade wir hier sind tagtäglich direkte Zeugen der grossen Arbeit, die von allen Kategorien der Bundesbediensteten tagtäglich geleistet wird. Viele von Ihnen sind heute mit dem Zug hierher gefahren; die Post liegt für alle auf dem Tisch bereit; draussen stehen die Aschenbecher gereinigt bereit; alles ist wieder einwandfrei vorbereitet. Wir sehen jeden Tag, dass auf allen Ebenen des Bundes gute Arbeit geleistet wird. Wir machen uns auch keine Illusionen darüber, dass mit den hier vom Bundesrat vorbereiteten und unterbreiteten Vorschlägen für die Besoldungsanpassungen schlagartig alle Rekrutierungs- und Personalprobleme gelöst würden. Diese sind zu schwierig und zu prekär, und sie verschlimmerten sich in jüngster Zeit noch drastisch.

Nehmen wir nur die Personalfuktuation. Die in der Botschaft angegebene Rekordhöhe vom Jahre 1989 wurde im ersten Halbjahr 1990 nochmals massiv überschritten. Vor allem die Situation bei den PTT-Betrieben und bei den SBB ist alarmierend. Bei den SBB herrscht gegenwärtig ein Unterbestand von rund 1000 Personen. Mehr als 170 000 Ruhetage sind als ausstehend aufgelaufen. Das führt beim vorhandenen Personal zu immer grösseren Belastungen. Gerade denjenigen, der an einer gut funktionierenden Verwaltung und an modernen Betrieben interessiert ist, kann dies nicht gleichgültig lassen. Wir sind drauf und dran, die mittel- und längerfristig notwendigen Flexibilitäten unseres Gemeinwesens aufs Spiel zu setzen.

Es geht bei den Besoldungsmassnahmen unseres Erachtens schlicht auch um die Frage der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes in einer Zeit, in der dies unseres Erachtens mehr als risikobeladen ist.

Eines ist sicher: Böten wir jetzt Hand, die vorgeschlagenen Besoldungsmassnahmen noch zu verschlechtern oder zu verzögern, hätte es gravierende negative Auswirkungen. Die Lohnpolitik ist zweifellos nicht alles. Sie ist jedoch nicht zu vernachlässigen. Wenn wir sie vernachlässigen, stellen wir auch alle anderen wichtigen personalpolitischen Massnahmen in Frage.

Wir wollen ganz klar festhalten, dass das, was uns mit der Vorlage unterbreitet wird, nur ein Minimum von dem ist, was wir als richtig und gerecht erachten. Es ist aufgrund der Kommissionsberatungen und aufgrund der ersten Fraktionsstellungnahme der Freisinnigen abzusehen, dass in der Detailberatung offenbar weiter an den Abstrichbegehren festgehalten werden soll. Es wird einmal mehr – Herr Allenspach hat schon das Beispiel geliefert – mit dem Zauberbegriff «Flexibilität» gefochten. Man argumentiert mit Forderungen nach einer strukturellen Neuordnung und nach einer modernen, flexiblen Besoldungspolitik.

Erlauben Sie mir dazu eine grundsätzliche Bemerkung. Man erhält bei dieser Diskussion den Eindruck, dass es Leute gibt, welche uns am liebsten in zwei Lager teilen, einen Graben ziehen möchten: Auf der einen Seite die Befürworter der Bundesratsvorlage, die offenbar noch an den alten schematischen Lohnerhöhungen hängen; auf der anderen Seite die aufgeschlossenen Anhänger einer neuen, modernen und flexiblen Besoldungspolitik. So einfach geht es nicht. Wir meinen auch, dass eine strukturelle Neuordnung dringend notwendig ist, dass wir eine modernere Personalpolitik brauchen als in der Vergangenheit, welche den jeweiligen Gegebenheiten besser und rascher Rechnung tragen kann.

Wir wehren uns aber aufgrund der konkreten Erfahrungen vehement gegen diejenigen Positionen, welche Flexibilität in der Besoldungspolitik mit Willkür verwechseln. Wir wollen keine liebbedienenden Beamtinnen und Beamte, die nur noch bei den Vorgesetzten um Anerkennung und Prämien buhlen. Das bringt niemandem etwas, im Gegenteil. Wir haben null Verständnis dafür, dass all diese modernen Schlagwörter einer flexiblen, leistungsorientierten Lohnpolitik einmal mehr nur als Abwehrpositionen gebraucht werden, um eindeutig ausgewiesene und fällige Besoldungsanpassungen abzublocken. Damit werten Sie gerade die Forderung nach einer modernen Personalpolitik ab.

Es geht bei dieser Vorlage auch um die Glaubwürdigkeit der Politik. Nicht zuletzt angesichts der finanzpolitisch nicht schlechten Situation wäre es nicht zu verstehen, wenn wir ausgerechnet jetzt die Bundesbediensteten mit Kürzungsaktionen bestrafen würden.

Wir waren uns gegenüber hier im Rat in der letzten Session ja auch nicht kleinlich. Zu Recht haben wir den Beschluss zur Erhöhung unserer Entschädigungen gefasst. Jetzt sollen aber die Aufräumerinnen, die Briefträger, die Streckenwärter, all die Heerscharen in den unteren und mittleren Besoldungsklassen, riskieren, leer auszugehen. Nein, so geht das nicht, so können wir nicht politisieren.

Die SP-Fraktion unterstützt deshalb die Vorlage des Bundesrates ohne Abstriche und ohne Verzögerung. Wir bitten insbesondere auch, bei der Frage der generellen Besoldungserhöhung mit einem Mindestbeitrag, bei der Kompetenzerteilung an den Bundesrat für eine allenfalls notwendige nächste

Runde, aber auch bei der Ausweitung der Anspruchskategorien für einen früheren Altersrücktritt der Fassung des Bundesrates zuzustimmen.

Für die Lösung der in der Vorlage immer noch enthaltenen Zivilstandsabhängigkeit der Sozialzulagen liegt unseres Erachtens jetzt ein guter und unterstützenswerter Einzelantrag Halter vor, welcher ihren bisherigen Minderheitsantrag modifiziert und teilweise ersetzt.

Bei den Kinderzulagen werden wir einen Erhöhungsantrag noch besonders begründen.

Die Anträge Hafner Rudolf bei den Uebergangsbestimmungen sind unseres Erachtens zwar gut gemeint, aber total unbrauchbar. Ich glaube, darüber können wir uns weitere Diskussionen ersparen.

Wenn der Rat bei seinen Beratungen die effektive Situation bei den Beschäftigten als Leitlinie berücksichtigt, muss das Resultat gut herauskommen. Wenn wir jetzt über Besoldungsmassnahmen zugunsten des aktiven Personals debattieren, erlaube ich mir noch eine Bemerkung zu den heutigen Rentenbezüglern. Sie, die während Jahrzehnten unter oft noch schwierigen Verhältnissen den Ruf unseres Bundesdienstes aufgebaut haben, dürften eigentlich ebensowenig vergessen werden. Es wäre ein Akt der Gerechtigkeit, sie ebenfalls in den Genuss von realen Verbesserungen kommen zu lassen. Ich weiss, dass dies rein formal nicht Gegenstand dieser Vorlage sein kann. Ich möchte aber den Bundesrat mit aller Deutlichkeit aufrufen, dieses Anliegen ebenso positiv aufzunehmen.

Die SP-Fraktion bittet Sie um Eintreten und Zustimmung zu den Anträgen, wie ich sie Ihnen dargelegt habe.

M. Meizoz: Le groupe socialiste votera la modification du statut des fonctionnaires, telle que proposée par le Conseil fédéral. Il la juge nécessaire parce que la revalorisation des traitements du personnel fédéral, intervenue au 1er janvier 1989, n'a pas donné les résultats attendus. Comme on le sait, celle-ci n'a pas permis de combler le retard accumulé par la Confédération et ses entreprises en matière de salaire réel sur le niveau des rétributions correspondantes dans l'économie privée, ni de rétablir leur compétitivité sur le marché de l'emploi. La situation ayant été jugée alarmante dans certains secteurs d'activité de la Confédération et de ses entreprises ou encore dans certaines régions du pays, le Conseil fédéral a compris que le temps était venu de remettre l'ouvrage sur le métier. Il nous livre aujourd'hui sa copie, une copie qui, d'une manière générale, répond à l'attente des intéressés. Le groupe socialiste approuve le principe et les modalités de cette démarche.

Une autre raison majeure d'entrer en matière sur les propositions du Conseil fédéral, puis d'y adhérer, est qu'elles sont l'aboutissement d'une longue négociation entre partenaires sociaux. Elles constituent un compromis acceptable, à la conclusion duquel chacun y a mis du sien. Dans ces conditions, la voie est tracée qui, tout naturellement, nous conduit à ratifier un contrat dont chacune des clauses a sa justification et son importance. Celle qui fixe la date d'entrée en vigueur des décisions que nous sommes appelés à prendre a un prix tout particulier. Nous espérons que le Conseil fédéral aura la sagesse de ne pas s'obstiner à vouloir en reporter l'application au 1er janvier 1992. Il doit comprendre que, faute de respecter les engagements pris avec les organisations syndicales, c'est sa crédibilité qui est en jeu, c'est sa capacité à nourrir des rapports de confiance avec les partenaires sociaux qui est mise en question. Quoi qu'il en soit, le groupe socialiste demande avec force que l'entrée en vigueur du nouveau régime salarial soit maintenue à la date initialement prévue, c'est-à-dire au 1er juillet 1991.

Le groupe socialiste s'oppose au nouvel article 36bis, au terme duquel, selon la majorité de la commission, le Conseil fédéral est autorisé à relever des traitements maximaux en fonction de la prestation du fonctionnaire. Une telle disposition est en effet superflète dès l'instant où l'article 45, alinéa 2bis du statut des fonctionnaires stipule déjà que «lors du relèvement réel des montants fixés à l'article 36, il sera dûment tenu compte des prestations du fonctionnaire». Cette précision étant apportée, il faut savoir que la Confédération dispose

déjà d'un très large éventail de moyens légaux et réglementaires qui l'autorisent à conduire une politique du personnel fondée à la fois sur la qualité des prestations et la productivité du travail. L'exercice a cependant ses limites: à le pousser trop loin, on le rend impraticable. Des difficultés résident en effet bien plus dans les possibilités pratiques d'appliquer cette règle que dans le système juridique qui a présidé à sa mise en place.

L'innovation que constitue le transfert de compétences au Conseil fédéral en matière de traitements est bienvenue. Ce faisant, on introduit un élément de flexibilité dans un domaine où, pour l'instant, la marge de manœuvre du Conseil fédéral est très mince, paralysante en quelque sorte. Cette nouvelle disposition du statut des fonctionnaires ouvre la voie à une gestion moderne, dynamique de la politique salariale de la Confédération, à l'instar de ce qui se fait déjà dans le secteur privé. Il sera ainsi désormais possible de répondre en temps utile à des situations qui commandent des décisions rapides. Enfin, s'agissant de l'indemnité de résidence et des allocations complémentaires et sociales qui l'accompagnent, les propositions du Conseil fédéral marquent un certain progrès par rapport à ce qui existe actuellement; un progrès insuffisant cependant, la nouvelle réglementation ne permettant pas de prendre suffisamment en compte les différences locales du coût de la vie, ni de résoudre de manière convenable les problèmes liés aux difficultés à recruter ou à garder du personnel. Qu'on en juge: un agent marié travaillant à Genève ou à Zurich touchera demain 1345 francs de plus qu'aujourd'hui au titre de l'indemnité de résidence, de l'allocation complémentaire, de l'allocation sociale. Ce chiffre donne l'exacte mesure de l'effort supplémentaire que la Confédération veut bien faire à l'avenir dans ce domaine. C'est un pas dans la bonne direction, certes, mais un pas trop court. Nous regrettons que le Conseil fédéral n'ait pas jugé utile ou possible de faire plus en matière d'indemnités de résidence et d'allocations complémentaires, de façon à rendre plus attractive la rémunération du personnel occupé dans les grandes villes et agglomérations ou encore dans les régions périphériques du pays où la pénurie de personnel est aiguë. La nouvelle réglementation risque fort, dans ces conditions, de se révéler rapidement inappropriée à la situation.

La présente revalorisation des traitements du personnel fédéral constitue un minimum absolu. Le groupe socialiste y souscrit dans l'idée qu'elle contribuera à détendre l'atmosphère dans l'Administration fédérale et ses entreprises, et surtout qu'elle les mettra en situation d'assumer avec succès les tâches d'intérêt public qu'elles doivent remplir au service de la population et de l'économie en général.

Dünki: Schon in der Bibel steht geschrieben, dass jeder Arbeiter seines Lohnes wert ist. Das gilt auch für das Bundespersonal. Die Voraussetzungen für einen gut funktionierenden Staat sind:

1. Ein qualifiziertes Parlament, das weitsichtige Beschlüsse fasst und verantwortungsbewusst handelt. Bereits an dieser Stelle darf erwähnt werden, dass unsere Parlamentarier auch nicht nach dem Leistungsprinzip entlohnt werden. Die tüchtigen und die weniger tüchtigen, die fleissigen und die weniger fleissigen, die supergescheit und die Durchschnittsbürger erhalten alle die gleichen Ansätze.

2. In unserem Staat braucht es eine fähige Exekutive, die führt und leitet, die vorausdenkt, die wirklich regiert und die Verwaltung im Griff hat.

Parlament und Bundesrat sind wichtige Pfeiler unserer staatlichen Institutionen. Sie sind aber wenig wirksam, wenn nicht ebenso qualifizierte Beamte und Angestellte vorhanden sind, welche die beschlossenen Aufgaben getreu ausführen. Nur motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in der Lage, den richtigen Vollzug der Gesetze, Verordnungen und der Anordnungen zu gewährleisten.

Es dürfte unbestritten sein, dass der Bund auf dem Werkplatz Schweiz lohnmassig nicht mehr konkurrenzfähig ist. Früher waren Bundesstellen wegen der relativ guten sozialen Sicherheit gefragt. Dieser Trumpf hat heute ausgespielt, weil die Privatindustrie in dieser Beziehung nachgezogen hat. Heute

zählt beim Entscheid, ob jemand in den Bundesdienst eintreten will oder ob man einen Stellenwechsel vollzieht, in erster Linie der Lohnfaktor.

Die Austritte infolge Stellenwechsel nehmen beim Bund derart rapid zu, dass jetzt gehandelt werden muss. Wenn der Trend weitergeht, funktionieren einzelne staatliche Betriebe nicht mehr richtig. Das können wir uns beim besten Willen nicht leisten. In dieser Frage sind wir uns sicher einig.

Heute werden wir uns nicht gross darüber unterhalten, ob wir dem Bundespersonal eine Realloohnerhöhung gewähren wollen oder nicht. Heute geht es vor allem um das Wie und das Wann. Darum will ich mich zuerst zu diesen Punkten äussern. Ich fange hinten an und erkläre Ihnen, dass die LdU/EVP-Fraktion vehement dafür eintreten wird, dass die Realloohnerhöhung auf Mitte 1991 zur Ausrichtung gelangt. Es geht nicht an, dass man dem Personal Versprechungen macht, die nachher nicht gehalten werden. Die Haltung des Bundesrates trägt nicht zu einer guten Motivation der Mitarbeiter bei. Schlechter könnte man es psychologisch nicht machen. Auch für den Bundesrat sollte das Sprichwort gelten: Ein Mann, ein Wort.

Ungefähr zum gleichen Zeitpunkt, als der Bundesrat bekanntgab, er wolle mit der Lohnerhöhung zuwarten, wurde bekannt, dass die Bundesrechnung 1990 mit einem beträchtlichen Einnahmenüberschuss abschliessen wird. Da kann der Bedienstete beim besten Willen nur noch Bahnhof verstehen. Er hat doch auch seinen Teil zu diesem guten Ergebnis beigetragen. Das Parlament hat kürzlich seine Tag- und Sitzungsgelder der Teuerung entsprechend erhöht. Die neuen Ansätze sind bereits in Kraft. Sie sind auch ausgewiesen. Wenn wir aber ehrlich mit uns sind, können wir den Beamten und Angestellten eine Realloohnerhöhung auf den 1. Juli 1991 nicht vorenthalten.

Bei Artikel 36 sind die Meinungen in unserer Fraktion geteilt. Einige werden der Kommissionsminderheit und andere der Kommissionsmehrheit folgen. Grundsätzlich sind wir uns einig, dass lineare Realloohnerhöhungen und generelle Lohnklassen problematisch sind. Gefragt wäre ein System, nach dem jeder nach objektiven, allgemein gültigen Massstäben eingestuft werden könnte, und zwar bezüglich Leistung und Verantwortung. Das Ziel muss ein Systemwechsel für den gesamten öffentlichen Bereich sein. Wir treten also für einen Leistungslohn ein.

Was mich heute davon abhält, dem Mehrheitsantrag zuzustimmen, ist einzig und allein die Zeitnot. Zuerst müssen gerechte Beurteilungskriterien geschaffen und erprobt werden. Die Vorgesetzten, die zu beurteilen haben, sind zu schulen. Mit einer Schnellbleiche ist es nicht getan. Wer selbst in einem ähnlichen Bereich tätig ist, weiss, wie schwer es ist, ein gutes Leistungslohnsystem zu schaffen. Es ist schlicht und einfach nicht möglich, bereits auf den 1. Juli 1991 eine Umstellung vorzunehmen. Ich unterstütze aber die Kommissionsmotion, die den Bundesrat verbindlich beauftragt, das Beamtengesetz einer Totalrevision zu unterziehen, mit der verbindlichen Auflage, das Leistungslohnprinzip einzuführen.

In unserer Fraktion wurde auch erwogen, einen Weg zu suchen, um den unteren Lohnkategorien besser entgegenzukommen. Die Leidtragenden am Teuerungsschub sind bekanntlich die kleinen Lohnempfänger. Kollege Günter wird zu dieser Frage noch separat sprechen.

Bei der Bemessung der Kinderzulage in Artikel 43 Absatz 1 unterstützt die LdU/EVP-Fraktion die Kommissionsminderheit, d. h. wir sind der Meinung, dass die Sozialzulage höher sein muss, als sie der Bundesrat beantragt. Kinder kosten Geld, und es ist gerechtfertigt, wenn bei der Entlohnung die Sozialkomponente stärker gewichtet wird. Kindererziehung ist eine Aufgabe, die vom Staat grosszügig unterstützt werden muss. Wir finden es auch richtig, dass für das Grenzschutzkorps ein tieferes Rücktrittsalter festzusetzen ist, als dies für das Personal der allgemeinen Bundesverwaltung vorgesehen ist. Die Gleichstellung EMD-Instruktionskorps und Grenzschutzkorps ist materiell gerechtfertigt.

Den Antrag von Frau Haller, die ein anderes System bei den Kinderzulagen will, und den Antrag von Herrn Hafner betreffend Frauenanteil lehnen wir ab. Heute geht es um die Gewährung einer Realloohnerhöhung. Andere Postulate, die von

grundsätzlicher Bedeutung sind, können nicht in diese Vorlage eingepackt werden. Wir empfehlen den Antragstellern, ihre Forderungen in Motions- oder Postulatsform umzugestalten, damit sie separat geprüft werden können.

Wir bitten Sie, unsere Ueberlegungen in Ihre Beurteilungen miteinzubeziehen. Wichtig ist, dass für das gesamte Bundespersonal auf den 1. Juli 1991 die Realloohnerhöhung gewährt wird. Es verdient nämlich diese Aufbesserungen. Geben Sie auch dem Bundesrat die Kompetenz, eine spätere Realloohnerhöhung nach Massgabe der Lohnentwicklung und der Wirtschaftslage selbst zu bestimmen. Der entsprechende Artikel enthält die Garantie, dass ein Teil der späteren Aufbesserung für gute Leistungen verwendet wird: Der Bundesrat soll auch in der Personalpolitik führen können. Dazu gehören eben auch Kompetenzen.

Dietrich: Ich beginne nicht mit einem Bibelzitat, sondern mit einem Zitat, das einst der Finanzminister der Eidgenossenschaft, Bundesrat Streuli, bei der Behandlung der Löhne von sich gegeben hat: «Es geht mir wie vielen unter Ihnen auch: Wenn man über Lohn spricht, fehlen mir eigentlich immer etwa 15 Prozent.»

Trotz Abkühlung der Hochkonjunktur ist der Arbeitsmarkt nach wie vor sehr angespannt. In verschiedenen Branchen findet man heute trotz leichter Lockerung die Mitarbeiter nicht; es ist keine spürbare Entlastung festzustellen.

Wir haben in den letzten Wochen und Monaten von Lohnerhöhungen, Teuerungsanpassungen, Verbesserungen in der Wirtschaft gehört. Wir sind froh und dankbar, dass die meisten Branchen Anpassungen machen können.

Die Situation beim Bundespersonal ist wirklich unerfreulich. Wir haben gesehen, welch hohes Mass an Ueberzeit geleistet werden muss, wie viele Ferien- und Ruhetage nicht genossen werden können, mit wie vielen Aushilfen gearbeitet werden muss. Und besonders die Situation, immer wieder mit neuen Aushilfen arbeiten zu müssen, ist vor allem für die Kader belastend. Es müssen neue Leute eingeführt, angelernt werden, und es besteht die Unsicherheit, ob die Arbeit zufriedenstellend geleistet wird. Beispielsweise sind im Bahnpostamt Verteilzentrum Schanzenpost Bern zurzeit 300 Mitarbeiter im Etat, davon sind 150 Aushilfen.

Wir alle sehen, besonders wenn wir aus dem Ausland zurückkommen, wie gut unsere öffentlichen Dienste sind, wie gut unsere Verwaltung funktioniert. Wir diskutieren über die wenigen Minuten Verspätung bei den Intercity-Zügen; wir diskutieren über A- und B-Post, d. h. Aufgabe heute, Zustellung morgen. Wir sind stolz darauf, dass dem so ist. Wir danken dem Bundespersonal, dass es auch jetzt zu dieser besonderen Anstrengung bereit ist.

Wenn der Bundesrat nun ein Paket vorlegt, dann hat er an all dies gedacht, und die Fraktion der Christlichdemokraten ist der Meinung, dass wir, wenn wir die künftigen Aufgaben der öffentlichen Hand lösen wollen – «Bahn 2000», Neat, Telematic, aber auch die immer komplexer werdenden Aufgaben der allgemeinen Bundesverwaltung; wenn wir denken, wie gerade in diesen Monaten unsere Spitzenbeamten des EDA an allen Fronten gefordert sind –, darauf angewiesen sind, auf allen Stufen der Hierarchie gute Mitarbeiter zu haben. Wir sind der Meinung, dass der Bund ein vorbildlicher Arbeitgeber sein muss und als Vorbild auch die Sozialpartnerschaft zu pflegen und zu fördern hat. Das vorliegende Massnahmenpaket erachtet unsere Fraktion als Verständigungslösung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, zwischen Bundesrat und Personalverbänden.

Die CVP-Fraktion stimmt der Vorlage zu. Es wird Gelegenheit geben, die einzelnen Anträge, diejenigen, bei denen die Meinungen auseinandergehen – besonders was lineare Lohnerhöhungen, was die Kompetenz anbelangt –, eingehend zu diskutieren. Ich klammere das aus, weil ich in diesen beiden Punkten die Minderheitsanträge vertreten werde. Es handelt sich übrigens um Minderheitsanträge, die nach Abschluss der Verhandlungen in der Kommission unterzeichnet worden sind; daher hat eine Mehrheit der Kommission unterschrieben. Ich weiss deshalb nicht, ob man noch von Minderheit reden soll.

Wir unterstützen auch den heute neu formulierten Antrag von Frau Haller zu Artikel 43b. Wir stimmen Artikel 57 zu, der neu die Angehörigen des Grenzwachtkorps ebenfalls in die Möglichkeit der früheren Pensionierung miteinbezieht.

Wir lehnen hingegen die beiden Anträge von Herrn Hafner ab, der den Frauenanteil in der Ueberklasse mit einer Quotenregelung verbessern und den Parteienproporz für Chefbeamte der Ueberklasse einführen will.

Die Inkraftsetzung gemäss Botschaft findet ebenfalls unsere Zustimmung. Wie das auch aus den Voten der Vorredner hervorgegangen ist, sind wir der Meinung, dass die Glaubwürdigkeit der Sozialpartnerschaft massgebend sein muss. Der Bundesrat hat in guten Treuen aus Budgetgründen eine Verschiebung ins Auge gefasst. Wir räumen der Glaubwürdigkeit der Sozialpartnerschaft Priorität ein, also Inkraftsetzung auf Mitte des kommenden Jahres.

Die CVP-Fraktion legt Wert darauf, dass Sie auch die Motion der Kommission überweisen. Ich denke, sie geht in jene Richtung, die mehr Flexibilität bringen kann. Die Motion verlangt eine Totalrevision des Beamtengesetzes, eines guten Gesetzes, das aber mit so vielen Verordnungen umgeben ist, dass nur noch Insider sich damit zurechtfinden. Wir sind der Meinung, dass weniger Vorschriften mehr wären, dass mehr Gestaltungsfreiraum gegeben sein sollte, besonders auch für unsere Regiebetriebe, dass also PTT, SBB und Hochschulen Personalpolitiken nach Mass erhalten könnten. Darin ist ein Ueberdenken der Lohnsysteme, aber auch eine Kompetenzaufteilung zwischen Parlament und Bundesrat inbegriffen. Man könnte sich vorstellen, dass das Parlament im Rahmen einer formulierten Personalpolitik mit den Zielen und Grundsätzen im Rahmen der Budgetkompetenz arbeiten würde und dass der Bundesrat ganz klar die Rolle des Arbeitgebers zu übernehmen hätte. Dies soll im Zusammenhang mit der Gesamtrevision studiert werden.

Ich bitte Sie, einzutreten und den Anträgen, die ich geschildert habe und die ich noch als Minderheitsanträge vertreten darf, zuzustimmen.

Nebiker: Der Bundesrat will mit seiner Revision des Beamtengesetzes erstens einmal den Reallohnrückstand des Bundespersonals, der gegenüber der Privatwirtschaft 3 Prozent ausmachen soll, kompensieren. Er will sich zweitens die Kompetenz geben lassen, weitere Realloohnerhöhungen vornehmen zu können, falls das nötig ist, und drittens schlägt er Verbesserungen bzw. Erhöhungen bei den Orts-, Sozial-, Kinderzulagen usw. vor.

Die Stossrichtung der bundesrätlichen Vorlage ist durchaus richtig. Die SVP-Fraktion ist deshalb für Eintreten. Im Rahmen der fast allgemein zu erwartenden Realloohnerhöhungen steht es auch dem Bundespersonal zu, seine Bezüge real verbessern zu können. Auch wir sind der Meinung, dass das Staatswesen nur mit guten Beamten befriedigend funktionieren kann und dass diese auch entsprechend besoldet werden müssen. Das ist unbestritten.

Trotzdem gestatten wir uns einige kritische Bemerkungen:

1. Der vom Bundesrat behauptete Reallohnrückstand von 5 Prozent – auf 1991 bezogen – mag zutreffen. Bei diesen statistischen Zahlenvergleichen sind jedoch auch die Vorteile des Bundespersonals zu berücksichtigen. Da ist einmal der sichere Arbeitsplatz, das muss man immer wieder sagen, vielleicht gerade in Zukunft, wenn es auf dem Arbeitsmarkt wieder etwas schwieriger werden sollte. Beim Bundespersonal ist auch der volle Teuerungsausgleich unbestritten. Das ist in der Privatwirtschaft keine Selbstverständlichkeit. Es ist ebenfalls die Möglichkeit des flexiblen Altersrücktrittes zu erwähnen. Auch das ist nicht Allgemeingut. Und letztlich muss man die sehr guten Bedingungen bei den Pensionskassen erwähnen und auch hier wieder den Teuerungsausgleich, der nicht selbstverständlich ist.

Es ist wichtig, dass man dies alles in Zusammenhang bringt und nicht einfach nur von Franken und Rappen spricht, sondern dass man das umfassend beurteilt. Und wenn man es umfassend beurteilt, muss man sagen, dass unsere Bundesbeamten vernünftig besoldet sind, dass es aber richtig ist, die Reallohne anzupassen.

2. Die Rekrutierungsschwierigkeiten bei einzelnen Berufen sind keine Besonderheit des Bundes. Personalmangel besteht überall in der Wirtschaft, und gerade besondere Personalkategorien sind überall sehr knapp, beispielsweise EDV-Personal usw. Ich bin mir durchaus bewusst, dass Engpässe bestehen bei Postdienstbeamten, bei Lokomotivführern usw. Viele Berufe haben echte Mangelsituationen, und es bestehen unabgegoltene Ueberstunden. Das ist auch unbestritten. Aber mit linearen Realloohnerhöhungen können Sie genau diese Probleme nicht lösen. Wegen einer Realloohnerhöhung für den Generaldirektor der PTT – die macht immerhin einige tausend Franken aus, die ihm zu gönnen sind – kommt doch kein neuer Briefträger zur Post, weil bei ihm die Realloohnerhöhung entsprechend kleiner ist, vielleicht 1000 oder 1500 Franken ausmacht. Das ist das Problem. Das Problem ist nicht ein Reallohnrückstand, den man generell mit der Giesskanne ausgleicht, sondern die Ursache ist die fehlende Flexibilität bei den Löhnen für die Bundesbeamten, die man je nach Bedarf, je nach Leistung, je nachdem wo Leute fehlen, anpassen muss. Das ist bei der Privatwirtschaft der Fall, in der man Personal, das man unbedingt haben muss, entsprechend bezahlen kann. Das ist ein Prinzip der Marktwirtschaft. Aber im Zusammenhang damit muss man vielleicht auch den Mut haben, andere Regelungen im Rahmen des Beamtengesetzes anzugehen.

Wir meinen also – und deshalb stimmen wir mit der Kommissionsmehrheit –, es sei nötig, mindestens eine gewisse Differenzierung nach Leistung und Verantwortung im Rahmen der heute möglichen 3 bis 5 Prozent vorzunehmen. Wir sind uns auch bewusst, dass eine Differenzierung von Beamtenlöhnen ein Kunststück ist. Das kann zu Problemen führen, das kann zu Reibereien und zu Eifersüchteleien führen, das ist ganz unbestritten. Das ist in der Privatwirtschaft gar nicht anders, auch dort ist das so. Jeder meint, er müsse eigentlich mehr verdienen als der andere. Das ist keine Besonderheit, das ist ein Problem der Personalführung, der Delegation, der Besoldungskompetenz auf unteren Stufen, wo man sieht, was Beamte eigentlich leisten. Aber einfach ist die Frage nicht. Es ist einfacher, hier zu entscheiden – wir sind uns dessen bewusst – und zu sagen, man soll flexibilisieren. An der Front ist das natürlich schwieriger; wir machen uns darüber keine Illusionen.

3. Es gibt gerade heute in unserer Parteibasis Stimmbürger, die wenig Verständnis für Realloohnerhöhungen der Beamten haben – neben dem vollen Teuerungsausgleich, der unbestritten und selbstverständlich ist. Diese Leute sind unsere Bauern, die bekanntlich in einer sehr schwierigen Situation stehen. Bei ihnen nimmt man es fast als selbstverständlich an, dass die Einkommen abgebaut und die Preise gesenkt werden. Bei ihnen macht man immer mehr Vorschriften, welche meistens durch Beamte kontrolliert werden, die jetzt eine Lohnerhöhung verlangen. Ich schildere Ihnen nur die Wirklichkeit, wie sie draussen ist. Ich unterstütze diese Mentalität nicht, aber ich muss darauf hinweisen. Diese Leute – denen auch von einzelnen Bundesräten die Existenzberechtigung abgesprochen wird – finden natürlich für generelle Realloohnerhöhungen sehr wenig Verständnis. Dazu werden diese Beamtenlöhne im gleichen Budget wirksam, in dem Beiträge an die Landwirtschaft – der man Einkommensreduktionen zumutet – gekürzt werden sollen. Hoffentlich bleibt es nicht dabei. Aber ich musste dieser Mentalität, oder dieser Stimmung, auch Ausdruck geben. Das will nicht heissen, dass wir deshalb diese Vorlage ablehnen, aber man muss manchmal auch auf das Volk hören, das schliesslich die Zeche zu bezahlen hat. Ich beantrage im Namen der SVP-Fraktion trotzdem Eintreten auf die Vorlage und Zustimmung zur Kommissionsmehrheit. Ich bin auch damit einverstanden, dass die Vorlage am 1. Juli 1991 in Kraft treten soll.

Bei Absatz 4 von Artikel 36, der dem Bundesrat die Kompetenz für weitere Realloohnerhöhungen im Rahmen von 5 Prozent erteilen will, bevorzugen wir den Minderheitsantrag von Walter Frey und schlagen Ihnen vor, diese Kompetenz zu streichen. Wir nehmen damit uns, dem Parlament, eine sehr wichtige Entscheidungsgrundlage, geben sie dem Bundesrat – der Bundesrat ist schon gut, ich kritisiere ihn nicht –, aber die Sozialpartner wissen natürlich ganz genau, dass der Bundes-

rat in der «Gesässtasche» noch 5 Prozent hat; sie müssen nur lange genug mit ihm diskutieren, dann macht er die Tasche vielleicht auch noch auf. Das ist die Situation.

Ich schlage Ihnen deshalb vor, bei Absatz 4 von Artikel 36 der Minderheit zuzustimmen.

Hafner Rudolf: Die Aenderung des Beamtengesetzes betrifft vor allem die Besoldungsfragen und insbesondere eine Realloohnerhöhung und die Anpassung an die Teuerung. Seitens der grünen Fraktion sind wir der Auffassung, dass die Bedürfnisse der Beamten im grossen und ganzen ausgewiesen sind. Wir folgen dem Bundesrat in seiner Vorlage. Herr Bundesrat Stich wird damit zufrieden sein.

Allerdings würden wir nicht soweit gehen, wie Kollege Vollmer das gemacht hat. Er hat gesagt, die Beamten würden generell beste Arbeit leisten und ihre Funktionen in reiner Perfektion ausüben. Er hat als Beispiel erwähnt, dass Aschenbecher geleert werden. Wir sind der Auffassung, dass eine kritischere Haltung am Platz wäre. Man denke nur an die Berichte der Puk 2, die wir in dieser Session noch behandeln werden. Daraus ist zu ersehen, dass Beamte nicht nur «unterfunktionierte» haben, sondern zum Teil sogar «überfunktionierte», und dass sich hier die Frage stellt, wie Beamte ihre Aufgabe wahrnehmen.

Ich möchte auch Herrn Vollmer empfehlen, einmal in der Bevölkerung zu fragen, wie das Image der Beamten eingeschätzt wird. Es würde nicht einfach gesagt, dass die Beamten zuviel verdienen; dass aber in bezug auf die Aufgabenerfüllung eine kritischere Haltung am Platz wäre. Ich glaube, wenn Herr Vollmer sich die Zeit nimmt, einmal im Volk zu fragen, wird er das auch so hören. Uns stört jedoch die krasse Diskrepanz zwischen der tiefsten Lohnklasse mit rund 38 000 Franken und der höchsten Besoldungsklasse mit rund 265 000 Franken. Wir halten es für höchst fraglich, ob in der Realität diese bestbesoldeten Chefbeamten siebenmal bessere Arbeit leisten als die Beamten in der tiefsten Lohnklasse.

Der Bund müsste generell ein Vorbild als sozialer Arbeitgeber geben. Unseres Erachtens gehört auch dazu, dass im Sinne einer Existenzgrundlage den Menschen ein guter Lohn bezahlt wird, aber dass nicht eine derartige Diskrepanz zwischen den tiefsten und den höchsten Lohnklassen zutage tritt. Wir haben auch Mühe mit der Ausgestaltung dieser Lohnklassen. Es sind doch tatsächlich insgesamt 31 Normalklassen und darüber aufgetürmt, nebst diesen 31 Lohnklassen, noch weitere Ueberklassen. Man kann da von einem Klassensystem sprechen.

Sie erinnern sich, dass in anderen Ländern von einem Kastensystem gesprochen wird, zum Beispiel im Fernen Osten. Wir haben immer den Eindruck, dass man diese Kastensysteme etwas belächeln könne, aber wenn man das mit der gut eidgenössischen Grundlage der Lohnklassen vergleicht, muss man feststellen, dass diese fernöstlichen Länder mit bedeutend weniger Kasten auskommen.

Hier müsste man sich einmal grundsätzlich Gedanken machen. Wir befürworten die Kommissionsmotion für eine Totalrevision des Beamtengesetzes in dem Sinne, dass man dieses absurde Klassensystem einmal überdenkt und hier nach neuen Wegen sucht. Auch Herr Allenspach befürwortet die Revision des Gesetzes, doch versteht er darunter wohl etwas anderes als unsere Fraktion. Wir wären eher der Auffassung, dass der Bund Vorbild werden sollte, und zwar nicht nur bezogen auf die soziale Gestaltung des Lohnklassensystems. Wir sind der Auffassung, dass er auch bei Anliegen wie der Frauenförderung, insbesondere was die Besetzung von Chefbeamtenposten betrifft, eine fortschrittlichere Haltung einnehmen sollte und dass das System der Chefbeamten hinsichtlich Besetzung generell überdacht werden sollte. Wir haben hierzu einen konkreten Vorschlag und werden bei der Detailberatung darauf zurückkommen.

Wir sind generell für den Vorschlag des Bundesrates, werden uns aber vorbehalten – je nachdem wie die Minderheitsanträge behandelt werden –, gegebenenfalls der Vorlage nicht zuzustimmen.

M. Spielmann: J'approuve le paquet tel que présenté, d'autant plus qu'il émane de longues et difficiles négociations et que je considère que c'est le minimum de ce que l'on peut allouer aujourd'hui aux fonctionnaires fédéraux.

Je voudrais prendre comme exemple les débats que nous aurons sur les PTT – puisque c'est dans cette régie que se trouve le plus grand nombre de fonctionnaires qui seront touchés par ces mesures – débats où seront évoquées les modifications successives dans la façon de travailler, dans le volume de travail et la croissance des prestations. Si l'on considère le budget que nous voterons au cours de cette session, on constate une croissance de 5,6 pour cent des prestations, 7,7 pour les télécommunications et 2,7 pour la poste. Si l'on met en parallèle l'augmentation de ces prestations avec ce qui est alloué au personnel, on s'aperçoit que la croissance est de 1,9. On parle alors de pénurie du personnel, le rapporteur de la commission l'a évoqué en introduction. En effet, celle-ci est bien sûr aussi le fruit de la croissance beaucoup plus grande des prestations que des dotations en personnel, comme cela s'est fait au cours de toutes ces dernières années. A cela s'est ajoutée la politique de blocage du personnel qui a aussi déployé ses effets négatifs.

Les propositions soumises résoudreont donc partiellement le problème du salaire, mais ne correspondront pas à ce que j'appellerai un service public de qualité et à une amélioration de l'ensemble des conditions de travail. Il s'agit là d'entrer en matière sur un problème beaucoup plus important. Nombre d'orateurs ont abordé cette question. Je voudrais simplement souligner qu'il est vrai qu'en ce qui concerne le budget de fonctionnement de la Confédération il s'agira d'élaborer des mesures d'économies, de procéder à des restructurations, mais elles ne pourront pas être réalisées contre les fonctionnaires. Pour introduire et trouver une issue positive à une meilleure efficacité du service public, il faudra travailler avec eux et non pas contre eux. Donc, toutes les propositions présentées doivent être reprises, on doit en discuter avec les fonctionnaires et avec leurs organisations. D'ailleurs, certains ont dit que c'était pour le bien des fonctionnaires. Je pense donc qu'il n'y aura pas de problème pour entrer en matière et débattre avec eux de ces propositions.

Il a aussi été constaté que, dans la comparaison entre service public et service privé, on avait vu une coupure dès 1983 et qu'à ce moment-là la situation avait commencé à s'aggraver. Il n'est pas inutile de faire une relation entre ces proportions-là et le fait que dès 1984 on a changé le système de l'indexation du rattrapage du personnel de la Confédération qui a pénalisé et qui, contrairement à ce qui a été dit, n'a pas permis une indexation complète du personnel de la Confédération au cours de ces dernières années. La situation d'aujourd'hui, si l'on parle d'augmentation réelle des salaires en plus de l'indexation, procède donc du fait que, depuis 1984, le coût de la vie n'a pas été totalement compensé pour le personnel de la Confédération. Raison précisément des modifications. La reprise de l'inflation, les problèmes posés aujourd'hui aux plus basses classes des fonctionnaires fédéraux exigent que ce Parlement prenne des mesures rapides et les propositions en la matière sont bien le minimum à réaliser.

Je vous rends attentifs aux conditions et au climat dans lesquels se trouve la fonction publique de ce pays, qu'il s'agisse des PTT, des CFF et des autres administrations. Ils attendent de ce Parlement qu'il fasse un geste et le rapporteur a parlé aussi d'une situation psychologique. Je crois que ce serait une très grave erreur que de ne pas répondre à leur attente pour les deux raisons que j'ai expliquées, à savoir d'abord pour rendre justice et répondre à un besoin évident, et aussi pour pouvoir aller de l'avant en ce qui concerne les mesures que vous voulez prendre. En l'occurrence, ces mesures ne pourront se faire qu'avec les fonctionnaires et non contre eux.

Bundesrat Stich: Ich danke den beiden Herren Kommissionsreferenten und auch den Fraktionssprechern für die gute Aufnahme dieses Besoldungspaketes. Das ist an sich nicht selbstverständlich, wenn man weiss, dass die letzte reale Erhöhung auf den 1. Januar 1989 beschlossen worden ist und auf den 1. Januar 1990 auch noch gewisse Erhöhungen durch

die Korrektur der Aemterklassifikation eingetreten sind. Ich bin auch froh, dass die Berechtigung im grossen und ganzen nicht bestritten worden ist. Einzig Herr Allenspach hat gefunden, man gehe hier der Privatwirtschaft voraus. Wir teilen aufgrund unserer Unterlagen diese Meinung gar nicht. Es ist vielleicht so, dass zu diesem Zeitpunkt, nämlich am 1. Juli 1991, in der Privatwirtschaft niemand mehr eine Reallohnerhöhung bekommt. Aber der Bund hinkt in der Regel ja hintennach. Und das ist auch der Grund, weshalb der Bundesrat Ihnen vorschlägt, ihm für die Zukunft eine gewisse Kompetenz einzuräumen – im Umfang von 5 Prozent, damit er in Zukunft dann handeln kann, wenn auch die Privatwirtschaft handelt, und nicht zuerst ein Rückstand eintreten muss.

Herr Allenspach hat gewünscht, dass man eine moderne Personalpolitik schaffe. Diese Meinung teilen wir mit Ihnen. Wir sind auch der Meinung, dass im Beamtenrecht einiges vereinfacht werden könnte. Hingegen teile ich Ihre Meinung nicht so absolut, dass Delegation, Dezentralisation und Flexibilität wesentlich erhöht werden sollten. Es ist immer eine Frage des Umfangs, und gerade in der Personalpolitik muss man in jedem Betrieb darauf achten, dass es bei aller Delegation, Dezentralisation und Flexibilität nicht zu Ungerechtigkeiten kommt. Wenn es nämlich zu diesen kommt, kann man zwar höhere Löhne bezahlen, aber das Klima wird trotzdem nicht besser, sondern nur schlechter. Und wenn wir all das, was Sie wünschen, durchführen würden, dann setzt es meines Erachtens immer noch voraus, dass man gewisse Limiten setzt. Ich kann mir gut vorstellen, was es bedeuten würde, wenn wir auf einzelne unserer Vorschriften verzichteten und es dann zu gewissen Ausnahmerecheinungen käme. Dann würde natürlich ganz selbstverständlich nicht das Parlament kritisiert, sondern der Bundesrat – aber wir haben in der Schweiz ja auch einen Bundesrat, damit man ihn kritisieren kann.

Wenn Sie jetzt den Leistungsauftrag der SBB mit solchen Begehren verknüpfen, dann sind diese doch ganz offensichtlich fehl am Platze. Wenn der Leistungsauftrag heute nicht oder nur sehr schwer erfüllt werden kann, dann ganz sicher nicht wegen der Personalausgaben, sondern weil die SBB – das müssen wir heute ganz klar erkennen – in verschiedener Hinsicht Rückstände in den Investitionen aufzuweisen haben, und zwar in bezug auf die Sicherheit, aber auch auf die Gestaltung der Bahnhöfe. Hier muss Geld aufgewendet werden, das nachher nicht in einen Mehrertrag umzusetzen ist. Aber das hat mit Personalpolitik sehr wenig zu tun. Es hängt damit zusammen, dass man in den letzten zwanzig, dreissig Jahren vor allem Autobahnen gebaut hat und bei den Bahnen recht zurückhaltend gewesen ist, weil man gesehen hat, wie stark der Verkehr auf die Strasse abwandert. Das heutige Umdenken ist wünschenswert, aber es setzt voraus, dass man der Bahn jetzt die nötigen Mittel gibt. Und die Mittel, die für diese Investition nötig sind – ganz abgesehen von weiteren Aufwendungen für die «Bahn 2000» und was alles noch kommt –, kann man nicht einfach dadurch hereinbringen, dass man bei der Bahn mehr Flexibilität hat.

Mehr Flexibilität kann ja nicht nur negativ aufgefasst werden, dass man also einzelne Leute möglichst rasch hinauswirft, sondern Flexibilität, wie wir sie verstehen, ist auch die Anpassung an Gegebenheiten, an Entwicklungen. Deshalb schlagen wir Ihnen auch vor, dem Bundesrat eine gewisse Flexibilität einzuräumen, damit er in Zukunft früher reagieren kann.

Wir sind auch der Auffassung, dass man in bezug auf die Leistungsentlohnung etwas tun muss. Aber es ist auch ganz selbstverständlich, dass die Chefbeamten dafür geschult werden müssen, damit nicht das Gegenteil bewirkt wird und man nachher nur viele frustrierte Leute hat. Aber es ist sicher nicht so, dass das heutige System – wie Sie gesagt haben – eine Ohrfeige für leistungsfähige Beamte bedeutet. Das ist sicher nicht so, sondern heute finden diese vielleicht, sie würden etwas mehr verdienen. Das begreife ich durchaus. Aber auf der anderen Seite wird es nachher nicht ganz einfach sein – ich habe ja das letzte Mal schon Gelegenheit gehabt, dazu ein Wort zu sagen –, Gerechtigkeit durchzusetzen. Es gibt viele Leute, die einen Auftrag erfüllen müssen, die die Arbeit verrichten müssen, die anfällt. Sie können nicht mehr leisten, sie sollen auch nicht weniger leisten.

Wir selber – das möchte ich vor allem Herrn Hafner sagen – sind überzeugt, dass die überwältigende Mehrheit der Beamten beim Bund, in den Regiebetrieben PTT, SBB und Alkoholverwaltung ihre Aufgaben sorgfältig, gut erfüllt. Dass man dort dann nicht einfach nichts geben kann, ist für uns auch selbstverständlich. Man kann also unter der Leistungsentlohnung nicht verstehen, dass man einigen wenigen Leuten, die einmal gut sind, dann immer mehr Lohn gibt, während andere immer hintenanstehen müssen. Das ist nicht denkbar, sondern man muss auch dafür sorgen, dass vergleichbare Leistung vergleichbar honoriert wird. Das gehört auch zur Leistungsbesoldung.

In bezug auf die Dezentralisierung: Ich weiss, Sie werfen uns vor, wir gäben sehr viel Geld unnütz in verschiedenen Randregionen aus. Sie sagen mit Recht: Dort sind die Arbeitskräfte nicht so rar. Wir haben dort vielleicht weniger Mutationen. Aber schauen Sie dann einmal die Reaktionen an! Erstens beim Personal, wenn wir in einer Region erklären, dass es keine Sonderzulage gibt. Die Reaktion wird dann auch von Ihnen kommen, und wir müssen wieder Stellung dazu nehmen, warum keine Sonderzulage ausbezahlt wird. Zweitens überlegen Sie sich auch, wie hier die regionalpolitischen Anliegen behandelt werden. Ich glaube nicht, dass es denkbar wäre, den Unterschied zwischen den Regionen noch wesentlich mehr zu verstärken, als wir das jetzt mit der Revision des Ortszuschlages vorgeschlagen haben, mit dem Sonderzuschlag. Auch hier sind gewisse Grenzen gesetzt. Ich bitte Sie, das zu bedenken.

Abschliessend möchte ich noch ein Wort zum Termin der Inkraftsetzung sagen. Ich habe Ihnen dargelegt, wann die letzte Realloohnerhöhung erfolgte. Der Bundesrat hat das Paket akzeptiert. Er ist immer dazu gestanden. Er ist aber im Verlaufe der Budgetbehandlung dazu gekommen, zu beantragen, die Erhöhung auf den 1. Januar 1992 zu verschieben. Er tat das weiss Gott nicht aus budgetkosmetischen Gründen; denn wenn wir das hätten tun wollen, dann hätten wir diese Verschiebung nicht vorschlagen sollen. Mit dem Einbezug dieser Realloohnerhöhung auf den 1. Juli 1991 sieht das Budget wegen des neuen Rechnungssystems um 93 Millionen Franken besser aus, indem die Arbeitgeberbeiträge eben auch aufgeführt werden, und die PTT und die angeschlossenen Organisationen müssen natürlich den Einkauf bezahlen. Deshalb sieht das Budget besser aus.

Der Grund für den Bundesrat lag woanders. Wir haben bei der Budgetbehandlung ein ungeheures Wachstum von 12 Prozent festgestellt. Der Bundesrat war der Ueberzeugung, dass es zwingend sei, im Hinblick auf die Bekämpfung der Teuerung das Ausgabenwachstum generell zu reduzieren. Aus diesem Grund hat der Bundesrat die Vorgaben um 1,3 Milliarden Franken gekürzt.

Da spielt dann natürlich auch ganz selbstverständlich die berühmt-berüchtigte Opfersymmetrie eine gewisse Rolle. Wir haben gewusst, dass es überall, wo wir streichen würden, Widerstände geben würde. Aber wir waren uns ebenso bewusst und haben das den Personalorganisationen auch erklärt, dass der Bundesrat dort, wo es zwingend sei, alles tun würde, um der Personalsituation Rechnung zu tragen. Ich kann ruhig sagen: Das Bundespersonal wäre bei dieser Lösung sicher nicht schlechter gefahren. Es hätte eine andere Lösung gegeben. Aber für uns ist die Sache in Ordnung, wenn Sie heute dem Bundesrat auf den 1. Juli 1991 zustimmen.

Im übrigen bitte ich Sie, dem Bundesrat zuzustimmen, wobei sich der Bundesrat der neuen Fassung der Kommissionsmehrheit angeschlossen hat, die in Artikel 36 Absatz 4 und in Artikel 60 zwei Aenderungen vorgenommen hat. Ich bitte Sie aber, keine anderen Aenderungen vorzusehen. Das ist dann auch konsequent. Man kann dem Bundesrat nicht vorwerfen, er habe das Wort gebrochen, wenn man selber Aenderungen vornimmt.

Eintreten wird ohne Gegenantrag beschlossen
Le conseil décide sans opposition d'entrer en matière

A. Beamtengesetz

A. Statut des fonctionnaires

Detailberatung – Discussion par articles

Titel und Ingress, Ziff. I Ingress

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Titre et préambule, ch. I préambule

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté

Art. 36

Antrag der Kommission

Abs. 1

Mehrheit

Die Besoldungen der Beamten werden im Rahmen folgender Besoldungsklassen festgesetzt:

Besoldungs- klasse	Mindestbetrag im Jahr Fr.	Höchstbetrag im Jahr Fr.
31	107 420	127 880
30	101 960	122 310
29	96 530	116 770
28	91 100	111 240
27	86 360	106 400
26	81 630	101 580
25	76 900	96 750
24	72 180	91 940
23	68 170	87 850
22	64 160	83 760
21	61 010	80 540
20	57 860	77 330
19	54 710	74 120
18	51 560	70 910
17	48 410	67 690
16	45 750	64 980
15	43 280	62 460
14	40 840	59 970
13	38 790	57 880
12	37 370	55 850
11	36 750	53 820
10	36 320	51 810
9	36 050	49 780
8	35 780	47 740
7	35 520	45 750
6	35 270	43 740
5	35 020	41 720
4	34 780	40 500
3	34 540	39 630
2	34 300	38 760
1	33 820	37 900

Minderheit

(Dietrich, Aubry, Darbellay, Dünki, Eggenberger Georges, Fäh, Hafner Rudolf, Haller, Meizoz, Reimann Fritz, Seiler Rolf, Vollmer)

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Abs. 3

Mehrheit

.... Diese betragen höchstens 235 780 Franken.

Minderheit

(Dietrich, Aubry, Darbellay, Dünki, Eggenberger Georges, Fäh, Hafner Rudolf, Haller, Meizoz, Reimann Fritz, Seiler Rolf, Vollmer)

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Abs. 4**Mehrheit**

Der Bundesrat kann die Besoldungen gemäss Absatz 1 und 3 nach Massgabe der Lohnentwicklung und der Wirtschaftslage real um höchstens 5 Prozent erhöhen. Teile dieser Erhöhung werden unter angemessener Berücksichtigung der Leistung ausgerichtet.

Minderheit

(Frey Walter, Allenspach, Aubry, Fäh, Nebiker, Reimann Maximilian, Rüttimann, Stucky)
Streichen

Art. 36**Proposition de la commission****Al. 1****Majorité**

Les traitements des fonctionnaires sont fixés d'après l'échelle suivante:

Classe de traitement	Montant annuel minimum fr.	Montant annuel minimum fr.
31	107 420	127 880
30	101 960	122 310
29	96 530	116 770
28	91 100	111 240
27	86 360	106 400
26	81 630	101 580
25	76 900	96 750
24	72 180	91 940
23	68 170	87 850
22	64 160	83 760
21	61 010	80 540
20	57 860	77 330
19	54 710	74 120
18	51 560	70 910
17	48 410	67 690
16	45 750	64 980
15	43 280	62 460
14	40 840	59 970
13	38 790	57 880
12	37 370	55 850
11	36 750	53 820
10	36 320	51 810
9	36 050	49 780
8	35 780	47 740
7	35 520	45 750
6	35 270	43 740
5	35 020	41 720
4	34 780	40 500
3	34 540	39 630
2	34 300	38 760
1	33 820	37 900

Minorité

(Dietrich, Aubry, Darbellay, Dünki, Eggenberger Georges, Fäh, Hafner Rudolf, Haller, Meizoz, Reimann Fritz, Seiler Rolf, Vollmer)

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Al. 3**Majorité**

.... Ce traitement s'élève au maximum à 235 780 francs.

Minorité

(Dietrich, Aubry, Darbellay, Dünki, Eggenberger Georges, Fäh, Hafner Rudolf, Haller, Meizoz, Reimann Fritz, Seiler Rolf, Vollmer)

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Al. 4**Majorité**

.... aux 1er à 3e alinéas. Une fraction de l'augmentation est octroyée en fonction d'une évaluation équitable des prestations individuelles.

Minorité

(Frey Walter, Allenspach, Aubry, Fäh, Nebiker, Reimann Maximilian, Rüttimann, Stucky)
Biffer

Art. 36bis (neu)**Antrag der Kommission****Mehrheit****Abs. 1**

Der Bundesrat wird ermächtigt, auf Datum des Inkrafttretens die Höchstsätze der Besoldungen gemäss Artikel 36 Absatz 1 und 3 nach Massgabe der Leistung des Beamten und der relevanten Arbeitsmarktsituation real um bis zu 6 Prozent zu erhöhen, wobei die daraus entstehenden Mehrausgaben insgesamt 3 Prozent der Gesamtgehaltssumme nicht übersteigen dürfen.

Abs. 2

Der Bundesrat setzt die näheren Bedingungen fest. Er kann die Befugnisse gemäss Absatz 1 für ihre Bereiche an den Schulrat, die Oberzolldirektion und die GD SBB und PTT delegieren.

Minderheit

(Dietrich, Aubry, Darbellay, Dünki, Eggenberger Georges, Fäh, Hafner Rudolf, Haller, Meizoz, Reimann Fritz, Seiler Rolf, Vollmer)

Ablehnung des Antrages der Mehrheit

Art. 36bis (nouveau)**Proposition de la commission****Majorité****Al. 1**

Le Conseil fédéral est autorisé, à la date de l'entrée en vigueur, à relever jusqu'au taux de 6 pour cent en termes réels les traitements maximaux prévus à l'article 36, 1er et 3 alinéas, en fonction de la prestation du fonctionnaire et de la situation du marché de l'emploi; les dépenses supplémentaires qui en résultent ne doivent pas dépasser en tout 3 pour cent de la somme globale des traitements.

Al. 2

Le Conseil fédéral détermine les conditions. Il est compétent, selon le premier alinéa, pour déléguer ce qui est de son ressort au Conseil des écoles, à la Direction des douanes ainsi qu'aux directions générales des CFF et des PTT.

Minorité

(Dietrich, Aubry, Darbellay, Dünki, Eggenberger Georges, Fäh, Hafner Rudolf, Haller, Meizoz, Reimann Fritz, Seiler Rolf, Vollmer)

Rejeter la proposition de la majorité

Spälti, Berichterstatter: Artikel 36bis, den wir zuerst betrachten müssen, steht in engem Zusammenhang mit Artikel 36 Absatz 1 und 3 auf der Fahne. Die Aufnahme des neuen Artikels 36bis – darüber haben Sie zu entscheiden – ins Beamtengesetz hätte zur Folge, dass im Gesetz wieder die bisherige Besoldungsskala aufgeführt werden müsste. Allerdings muss man sie, wenn man sie mit der neuen, mit jener des Bundesrates, vergleichen will, auf den Indexstand von 119,0 bringen. Das ist die Konsequenz, und darüber beschliessen Sie mit Ihrem Entscheid über Artikel 36bis.

Schon anlässlich der Beratungen der letzten Salärvorlage 1988 wurde der Ruf nach einer stärkeren Berücksichtigung der Leistung bei der Salärzumessung laut. Dies führte denn auch zum Einbau des damals neuen Artikels 45 Absatz 2bis ins Beamtengesetz, der bestimmt, dass bei Lohnerhöhungen die Leistungen des Beamten angemessen zu berücksichtigen seien. Wenn Sie mein Votum zum Eintreten gehört haben, haben Sie mitbekommen, dass ich mich zur Frage der Leistungskomponente in den Salären sehr differenziert ausgedrückt habe und auch auf die Zusammenhänge und auf die Problematik von Aenderungen im Rahmen eines über Jahre gewachsenen, relativ starren Lohnsystems hingewiesen habe.

Am jetzt vorliegenden Antrag des Bundesrates wurde in der Kommission – das ist nicht erstaunlich – kritisiert, die Real-

lohnerhöhung, das heisst die Anhebung der Höchstbeträge der Besoldungen um 3 Prozent, sei zu schematisch und trage dieser Leistungskomponente zuwenig Rechnung. Es sei die Gelegenheit wahrzunehmen – wurde gesagt –, bei dieser realen Saláranpassung, die übrigens – und das muss ich unterstreichen – in der Kommission in keiner Weise vom Grundsatz her in Frage gestellt wurde, die Kriterien Arbeitsmarktlage und Leistung massgeblich zu berücksichtigen. Dabei sei aber dem Bundesrat bei Ausführung und Anwendung der Kriterien ein Spielraum offenzulassen, so dass er seine personalpolitische Führungsrolle wahrnehmen könne.

Der in der Kommission von einer knappen Mehrheit – 11 zu 10 Stimmen mit Stichentscheid – vertretene und übernommene Artikel 36bis trägt diesen Überlegungen im Sinne der Mehrheit Rechnung: Er lässt dem Bundesrat, weil als Ermächtigung formuliert, die Freiheit zu entscheiden, wo und wie weit er zum Beispiel die Leistung stärker berücksichtigen will und wie weit er linear, unter Berücksichtigung eines Sockelbetrages erhöhen will. Der Handlungsspielraum des Bundesrates im Rahmen der vorgesehenen Reallohnerhöhung wird somit mit der Fassung der Mehrheit erhöht. An der für die Reallohnerhöhung zur Verfügung stehenden Lohnsumme – Mehrkosten von rund 290 Millionen Franken – ändert sich mit dem neuen Artikel 36bis nichts. Man will also mit diesem Artikel vom Gesamtpaket her gesehen dem Personal nichts vorenthalten. Ich bitte Sie, der Fassung der Kommissionsmehrheit zuzustimmen.

M. Darbellay, rapporteur: M. le président de la commission vient de parler de majorité dans la commission car nous avons effectivement ici un cas particulier. La majorité de la commission s'est exprimée avec la voix prépondérante du président à 11 contre 10 pour la proposition que vous voyez figurer sous majorité. Ensuite, lorsqu'on a recueilli les signatures pour la proposition de minorité, il s'en est trouvé 12. Par conséquent, cette proposition de minorité représente une autre majorité, en quelque sorte.

La problématique que nous traitons maintenant concerne effectivement l'article 36, alinéas 1 et 3, et l'article 36bis. Il y a un point sur lequel majorité et minorité sont d'accord, à savoir que, dans la manière d'honorer le personnel, on doit tenir compte des prestations que celui-ci fournit. Il est normal qu'une personne qui donne entièrement satisfaction soit mieux traitée qu'une personne qu'il faut sans cesse pousser. Par contre, les moyens proposés divergent. La proposition de la majorité de la commission, par exemple, estime qu'une augmentation générale de 3 pour cent n'est guère adéquate. Il y aurait lieu ici de donner au Conseil fédéral la possibilité de choisir entre 0 et 6 pour cent. Le Conseil fédéral aurait ainsi à disposition une somme de 300 millions de francs dont il pourrait se servir en fonction des prestations des personnes considérées.

M. Allenspach a parlé tout à l'heure des avantages de cette manière de faire: la décentralisation, la flexibilité, la possibilité de déléguer aussi aux administrations des PTT et des CFF certaines compétences.

La minorité de la commission, avec ses 12 signatures, estime elle qu'il faut une différenciation mais qu'il y a déjà un certain nombre d'instruments à disposition dont il faudrait commencer par faire usage. La première de ces dispositions est positive. L'article 44, alinéa 2, permet de récompenser les performances particulières. Le Conseil fédéral était habilité à mettre en vigueur cette disposition, il l'a fait, avec effet au 1er juillet 1991, et à partir de ce moment-là le Conseil fédéral disposera de 0,5 pour cent des salaires, soit d'environ 45 millions de francs – ce qui n'est pas négligeable – pour tenir compte des prestations particulières. Puis s'est ajoutée, lors de nos derniers débats, une disposition négative, celle de l'article 45, alinéa 2bis, qui donne au Conseil fédéral la possibilité de supprimer l'augmentation annuelle aux personnes qui ne donneraient pas complète satisfaction. Il y a encore une troisième possibilité que la majorité de la commission propose d'ajouter et qui figure à l'alinéa 4 de l'article 36: «Dans la compétence qui est donnée au Conseil fédéral, une fraction de l'augmentation est octroyée en fonction d'une évaluation équitable des pres-

tations individuelles». Dans les arguments de la minorité, on cite également le fait qu'il est difficile de mettre en place un système cohérent d'ici au 1er juillet 1991.

Je ne me permettrai pas de vous donner ici de recommandations puisque les deux majorités sont opposées, je vous le rappelle. Je dirai qu'il y a quand même une différence matérielle sur le montant mis à disposition. La proposition de la majorité dit que «les dépenses supplémentaires ne doivent pas dépasser en tout 3 pour cent de la somme globale des traitements», alors que le Conseil fédéral propose 3 pour cent d'une manière générale, mais avec un minimum garanti de 1800 francs pour les basses classes, ce qui représente plus que les 3 pour cent inscrits ici.

Je vous laisse donc le choix des moyens.

Dietrich, Sprecher der Minderheit: Ich nehme den ganzen Artikel zusammen, d. h. alle zur Diskussion stehenden Absätze, um die Begründung des Minderheitsantrages zu geben, den immerhin 12 Mitglieder der Kommission am Schluss der Verhandlungen unterzeichnet haben.

Bei den Befragungen der Arbeitnehmer über ihre Bedürfnisse am Arbeitsplatz steht der Lohn nie an erster Stelle: An erster Stelle stehen die Zufriedenheit – eine Arbeit soll befriedigend sein –, die Anerkennung, die Erfüllung in der Arbeit. An zweiter Stelle stehen das Umfeld, das Klima, der Teamgeist. Lohn, Titel, Pensionskasse, Nebenleistungen usw. sind dazu da – und das ist sehr wichtig –, Unzufriedenheit zu verringern oder zu verhindern. Sie sind aber nicht da, um das Klima, um die Motivation zu schaffen und zu erhalten. Der Lohn wird immer subjektiv empfunden. Ich glaube, jeder Arbeitgeber bemüht sich um möglichst hohe Lohngerechtigkeit: Wenn einer seinen Lohn als ungerecht empfindet, dann schlägt das auf die Motivation und auf seinen Einsatzwillen. Motivation, Arbeitseinsatz, Arbeitsklima werden also in erster Linie durch die Führung bestimmt. Der Leistungslohn setzt Führung voraus; der Leistungslohn setzt voraus, dass die Führungsmittel und Führungsinstrumente richtig und gut eingesetzt werden; mit anderen Worten: Schaffung von Autonomiebereichen, Karriereplanung, permanente Aus- und Weiterbildung. Wir haben letztes Jahr darüber diskutiert. Ich bin nach wie vor der Meinung, dass der Bund, die Verwaltung, auch die Regiebetriebe in der Führungsschulung noch mehr tun müssen. Ein Leistungslohnsystem kann nicht über Nacht eingeführt werden. Ich möchte Ihnen das Beispiel des Sulzer-Konzerns nennen, der jetzt daran ist, das Leistungslohnsystem einzuführen: Man hat sehr lange auf sozialpartnerschaftlicher Ebene diskutiert, hat 1980 mit den Direktoren und den Prokuristen begonnen, hat damit Erfahrungen gesammelt; 1988 hat man das System verabschiedet, hat 1990 6000 Mitarbeiter erfasst und 1991 die restlichen 10 000. Es war also eine Geburt von acht Jahren, bis man hier angelangt ist.

Wenn man so ein Lohnsystem analysiert, kommt man zum Schluss, dass die Leistungskomponente einen relativ kleinen Anteil im gesamten Gefüge darstellt. Bei Sulzer schwankt er, je nachdem in welcher Hierarchie ein Mitarbeiter beschäftigt ist, zwischen 8 und 25 Prozent. Die Basis bildet nach wie vor der Funktionswert, darauf aufgebaut sind die Leistungskomponente, dann die Betriebstreue, der Erfahrungswert und letztlich die Sozialzulagen. Was immer wieder hineinfunkt und stört – das sagen uns Personalchefs aller Betriebe –, ist der Arbeitsmarkt. Die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt zwingen dazu, die Systeme zum Teil wieder zu verwässern, und damit hat man Probleme. Es braucht also eine äusserst sorgfältige Einführung, und diese ist nach Erachten der Minderheit der Kommission innert weniger Monate nicht durchführbar.

Wir brauchen quantifizierbare Elemente bei einer Leistungslohnbestimmung. Auch hier liegen gute Studien vor. Als beispielsweise die Firma Wander in Bern das Leistungslohnsystem auf Basis einer Qualifikation einführt, hat man untersucht, wo die Ursachen einer Minderleistung liegen. Es wurde in einer Dissertation nachgewiesen, dass bei 75 Prozent aller Fälle nicht der «böse Mitarbeiter» daran schuld war, sondern seine Umgebung oder ein Chef, der nicht genügte, fehlende Information, fehlende Einführung, dass der falsche Mann am

falschen Platz war oder dass der Mitarbeiter von seiner Familie oder von seiner Umwelt irgendwie belastet war.

Es kommt dazu, dass wir im Bundespersonal recht viele Monopolberufe haben, auch viele Einzelkämpfer. Ich glaube, wir haben nirgends so viele Mitarbeiter, die allein – auf sich selbst angewiesen, nicht in einem Team – etwas produzieren oder Dienste leisten, wie gerade beim Bundespersonal, angefangen beim Zustellpersonal über die Kondukteure in den Zügen zu den Lokomotivführern usw.

Heute bestehen im Beamtengesetz einige Möglichkeiten, der Leistungskomponente Rechnung zu tragen: Artikel 45 Absatz 2bis sieht vor, dass bei der Gewährung von Erhöhungen die Leistung berücksichtigt werden soll. In Artikel 36 Absatz 2 hat der Bundesrat die Möglichkeit, für besondere Leistungen bis zu einem Höchstbetrag von 20 Prozent etwas mehr zu geben. Auch die Motion, von der ich vorhin gesprochen habe, geht in diese Richtung, dass man das Lohnsystem ändern soll, dass die Leistungskomponente eingeführt werden soll. Aber wo um Himmels Willen nehmen 6000 oder 7000 Chefs die Kraft her, innert sechs Monaten herauszufinden, wie das Geld verteilt werden soll? Ich habe mich erkundigt, wie die Übung, die die PTT in Zürich angesetzt haben, läuft. Im allgemeinen – nicht überall – sagt der Chef, so viel Geld haben wir zur Verfügung, geteilt durch so viele Köpfe, gibt für jeden so viel. Das ist falsch, das ist kein Leistungslohnsystem. Aber es ist auch kein System vorhanden, deshalb diese Praxis.

Ich bitte Sie also, das gesamtheitlich zu sehen und der linearen Erhöhung um 3 Prozent zuzustimmen. Gleichzeitig bitte ich Sie auch, die Höchstbesoldung ebenfalls anzupassen und sie nicht bei 235 000 Franken zu plafonieren. Der Bundesrat beschliesst ja über diese Ueberklassen. Bei anderer Gelegenheit haben wir in diesem Haus diskutiert, dass man flexibler sein sollte, dass der Bundesrat mehr Möglichkeiten haben sollte, um besonders Spitzenfunktionäre, Spitzenbeamte ungefähr analog zur Privatwirtschaft honorieren zu können. Ich bitte Sie, hier der Minderheit und dem Bundesrat zuzustimmen.

In Artikel 36 Absatz 4 schlägt die Mehrheit vor, dass der Bundesrat die Kompetenz erhalten soll, bis zu 5 Prozent in Reserve zu haben. Ich glaube, man muss diese Reserve richtig sehen. Es sind 5 Prozent Reserve, um allenfalls bei Entwicklungen Anpassungen vornehmen zu können, ohne den ganzen parlamentarischen Apparat in Bewegung zu setzen. Dieses Geld unterliegt aber der Budgetkompetenz des Parlamentes. Es wäre also Aufgabe des Bundesrates, allfällige Erhöhungen in ein Budget einzubauen und ganz klar bei allen Verhandlungen diesen Vorbehalt machen zu müssen.

Ich bitte Sie im Namen der Minderheit, Artikel 36 Absätze 1 und 3 gemäss Minderheit und Bundesrat und Artikel 36 Absatz 4 gemäss Mehrheit zu beschliessen, Artikel 36bis (neu) jedoch abzulehnen.

Eggenberger Georges: Im Namen der sozialdemokratischen Fraktion bitte ich Sie, dem Antrag des Bundesrates und der formalen Minderheit zuzustimmen und den Antrag der Mehrheit abzulehnen. Wir lehnen den Antrag der Kommissionsmehrheit ab, weil er unsozial, unpraktikabel und unnötig ist. Der Antrag der Mehrheit will mit Artikel 36bis das Kernstück dieser Gesetzesrevision, nämlich die generelle Realloohnerhöhung von 3 Prozent, mindestens 1800 Franken, ausschliesslich durch individualisierte, leistungs- und arbeitsmarktorientierte Lohnerhöhungen ersetzen. Wir betrachten das als unsozial.

1. Ich habe in der Kommission nachgewiesen, dass Tausende von Beamtinnen und Beamten heute weniger Kaufkraft haben als 1982. Zehntausende haben trotz einer Beförderung nicht mehr Kaufkraft als vor acht Jahren. Der Abbau beim Teuerungsausgleich und der ab 1985 neu zu leistende Einkauf für die Teuerungszulage sind die Gründe dafür. Wir dürfen diesem Personal mit dem Antrag der Mehrheit nicht die Realloohnerhöhung ganz oder teilweise wegnehmen.

2. Der Antrag der Mehrheit ist unsozial, weil er die soziale Sockelkomponente von 1800 Franken für die untersten Lohnempfänger streicht.

3. Der Antrag ist unsozial, weil die Realloohnerhöhung ungleich verteilt würde. Erhält ein Generaldirektor 6 Prozent, konsumiert er die 3prozentige Realloohnerhöhung von neun Briefträgern oder Rangierarbeitern. Dieser Trend zeigt sich übrigens bei den jetzt von den PTT in Zürich ausgerichteten Belohnungen für ausserordentliche Leistungen. Von 36 Poststellenleitern, das heisst von 36 Chefs, erhielten 24 – oder rund 67 Prozent – eine Belohnung, von 800 Briefträgern ganze 20 oder nur 2,5 Prozent. Die Praxis sieht eben ganz anders aus, als sie Herr Claude Frey vorschwebt, der besonders dem Briefträger oder den «Unteren» mehr Lohn zuhalten möchte.

4. Wir finden den Antrag unsozial, weil das Bundespersonal, besonders jenes von SBB und PTT, seit Jahren unter schwierigsten Verhältnissen grösste Leistungen erbringt. Soll es nun nach dem Willen der Mehrheit dafür noch bestraft werden und keine allgemeine Realloohnerhöhung bekommen?

Der Antrag der Mehrheit ist unpraktikabel. Das sagen nicht nur der Bundesrat und wir, sondern auch die Personaldirektoren von PTT und SBB. Herr Allenspach, auch Herr Generaldirektor Rey ist nicht für Ihren neuen Antrag, sondern für eine behutsamere Einführung der Leistungskomponente. Niemand weiss, wie die Leistungen der rund 130 000 Beamtinnen und Beamten gemessen, wie die Lohnerhöhung verteilt werden müsste. Die Instrumente zur Leistungsbemessung fehlen, die Kriterien fehlen und werden für grosse Personalgruppen nie geschaffen werden können. Wie misst man die Leistung bei einem Lokführer oder bei einem Briefträger? Eine Realloohnerhöhung im Sinne der Mehrheit müsste der Willkür Tür und Tor öffnen und brächte nur Unruhe und Unzufriedenheit.

Wir betrachten den Antrag der Mehrheit als unnötig. Der Antrag will die Arbeitsmarktlage berücksichtigen; das passiert nach dem geltenden Beamtengesetz bereits über den Sonderzuschlag. Die Leistung kann bereits nach heutigem Recht honoriert werden. In Zukunft wird das verstärkt geschehen. Der bei der letzten Revision des Beamtengesetzes eingefügte Artikel 45 Absatz 2bis verlangt die angemessene Berücksichtigung der Leistung bei jeder realen Erhöhung, also auch jetzt. Der Bundesrat will ab 1992 Belohnungen für hervorragende persönliche Leistungen ausrichten und dafür im Jahr immerhin rund 50 Millionen Franken ausgeben. Weiter wird der Bundesrat verpflichtet, beim Ausschöpfen der neuen Kompetenz gemäss Absatz 4 dieses Artikels die Leistungen ebenfalls angemessen zu berücksichtigen. Diese etappenweise bessere Berücksichtigung der Leistung wird auch von uns mitgetragen. Nicht aber die Hauruck-Methode von Herrn Allenspach. Schliesslich bitten wir Sie, auch in diesem wichtigen Punkt das Verhandlungsergebnis zwischen Bundesrat und Verbänden zu respektieren. Mit einer generellen Realloohnerhöhung für alle, mit Sockelbetrag gemäss Antrag des Bundesrates und der Minderheit, kann der Reallohnrückstand zur Privatwirtschaft aufgeholt, kann die katastrophale Situation bekämpft und den niedrigsten Lohnempfängern gezielt geholfen werden.

Die einstimmige sozialdemokratische Fraktion bittet Sie, den Antrag der Mehrheit abzulehnen und Bundesrat und Minderheit zuzustimmen.

Seiler Rolf: Im Namen der CVP-Fraktion darf ich Ihnen beantragen, der Minderheit zuzustimmen, und zwar aus folgenden Gründen:

Die CVP-Fraktion ist der Meinung, dass man nicht ohne Not von sozialpartnerschaftlichen Abmachungen abweichen sollte. Wir stellen fest, dass wir hier keine Notlage haben, die es rechtfertigen würde, dass das Parlament in der Art – wie das von der Mehrheit vorgeschlagen wird – von diesem ausgehandelten Paket abweichen sollte.

Wenn Sie der Mehrheit zustimmen, dann müssen Sie sich bewusst sein, dass Sie damit die Grundbesoldungen einfrieren. Und ich frage Sie, wie Sie das rechtfertigen wollen. Das ist in der heutigen Zeit in keiner Art und Weise angebracht, es ist sachlich und auch psychologisch falsch.

Die CVP ist aber der Meinung, dass das Besoldungssystem des Bundes starr, zu starr sei. Auch wir wünschen ein moderneres System für die Bundesbesoldungen. Die Einführungen von neuen Gehaltssystemen sind sehr heikle Projekte, Pro-

jekte, die einer besonders sorgfältigen Vorbereitung bedürfen. Sie müssen erarbeitet, sie müssen akzeptiert werden; sie dürfen nicht einfach durch obrigkeitlichen Beschluss verfügt werden. Herr Dietrich hat hier Beispiele aufgezeigt.

Dass solche Änderungen heikle Projekte sind, wissen die Unternehmer, das weiss auch die Betriebswissenschaft – man kann hier verschiedenes nachlesen –; wer es allerdings nicht weiss, das ist der Funktionär der Arbeitgeberorganisationen. Aber auch er kann's noch lernen!

Leistungsmotivation nur über Geld zu betreiben, ist ausgesprochen fraglich. Der Grad der Arbeitszufriedenheit wird nicht allein durch den Lohn bestimmt, massgebend sind ebenfalls die Arbeitsinhalte, das Arbeitsklima, die Anerkennung, die Verantwortung, die übertragen wird usw. Der Lohn ist meistens nicht Motivator, sondern er ist Hygienefaktor, wie das Heinz Kappel vom BWI gesagt hat. Im weiteren kommt der interne Lohngerechtigkeit vorrangige Bedeutung zu. Diese interne Lohngerechtigkeit ist durch den Antrag der Mehrheit der Kommission gefährdet. Gefährdet ist dadurch natürlich auch die Arbeitszufriedenheit und die Leistungsmotivation. Herrn Allenspach hat ja gesagt, Motivation sei ein Schlüsselwort. Das, was er hier aber laufend erzählt über das Bundespersonal, ist eben für dieses Personal alles andere als Motivation, sondern reine Demotivation.

Zusammenfassend: Die CVP ist für ein modernes neues Lohnsystem. Das muss aber erarbeitet werden und darf nicht verfügt werden. Die CVP wird daher die Motion der Kommission unterstützen.

Zum Schluss: Überlegen Sie bei der folgenden Abstimmung, ob es zu verantworten ist, 300 Millionen Franken durch Leute verteilen zu lassen, die hierzu heute noch zuwenig geschult sind. 300 Millionen Franken in den Händen solcher Leute ist für meine Begriffe nicht zu verantworten. Der Bundesrat geht hier den richtigen Weg. Er will das ratenweise machen, nebst der Schulung, die unbedingt notwendig ist, in dem Sinne, dass er ab 1992 rund 0,5 Prozent für Leistungsentschädigung zur Verfügung stellt. Das sind dann nicht 300 Millionen Franken, das sind nur 40 Millionen Franken.

Ich bitte Sie also, der Minderheit zuzustimmen und den Antrag der Mehrheit abzulehnen.

M. Leuba: Le groupe libéral votera la proposition de la majorité qui s'est exprimée dans la commission pour les articles 36 et 36bis. Bien sûr, nous n'attendons pas de miracle de cette disposition et nous connaissons les difficultés d'application qu'elle rencontrera nécessairement. Il y a sans aucun doute des fonctions dans l'administration fédérale où l'on ne peut pas bien ou mal accomplir son travail, on ne peut que l'accomplir ou ne pas l'accomplir. Evidemment, si l'on n'accomplit pas son travail ce n'est pas la non-augmentation du traitement qui sera la sanction. En revanche, il y a d'autres fonctions où il est parfaitement possible de distinguer entre ceux qui remplissent bien leur tâche, au-delà du simple accomplissement machinal de leur travail et ceux qui trouvent toutes les occasions pour ne pas exécuter ou pour effectuer avec difficulté le travail qu'on leur confie. Nous ne comprenons pas l'obstination de certains ne pas vouloir admettre ce système, dès le moment où il est évident que dans l'économie privée il y a longtemps que l'on applique des augmentations différenciées, en fonction des responsabilités et de la manière dont le travail est exécuté. Ces distinctions sont courantes et il est habituel de dire que tel collaborateur mérite une pleine augmentation, tel autre une augmentation un peu moins forte et tel autre enfin, à la limite, aucune augmentation. Nous ne touchons ici ni les traitements antérieurs ni l'indexation, nous touchons simplement l'augmentation supplémentaire, l'augmentation réelle des traitements.

Compte tenu des difficultés évidentes d'application, notre approbation du système proposé par la majorité signifie que là où il n'est pas possible d'opérer des distinctions – c'est toujours cet argument qu'on nous oppose – le Conseil fédéral appliquera la norme moyenne de 3 pour cent. Il serait quand même extraordinaire qu'on augmente les traitements réels des fonctionnaires dont on n'est pas satisfait et qu'on ne peut pas licencier, compte tenu de l'étroitesse du marché du travail,

mais qui accomplissent leur travail en rechignant, en y mettant de la mauvaise volonté. Il y en a sans aucun doute dans l'administration fédérale comme partout. Dans ces conditions, il ne serait pas normal que ces derniers bénéficient de la même augmentation que les autres. Nous pensons que ce système est mauvais car, finalement, on décourage les bons éléments qui ne voient pas de raison de se donner de la peine par rapport à ceux qui, au contraire, en font le moins possible et se tiennent devant la machine à timbrer dix minutes avant l'heure de sortie pour être sûr de ne pas travailler une minute de trop. Nous sommes d'avis qu'il est nécessaire, à l'égard des bons collaborateurs de l'administration fédérale, d'introduire ce système différencié. Je le répète, ce système serait inacceptable s'il menait à une diminution des traitements. Ce n'est pas le cas, il introduit simplement une augmentation différenciée suivant les mérites.

J'aimerais ajouter que le risque d'arbitraire qu'on invoque toujours me paraît un mauvais argument. En effet, ce système est pratiqué dans l'économie privée et je ne vois pas pourquoi il y aurait plus de risques d'arbitraire dans la fonction publique que dans l'économie privée. Il y a en effet des moyens de se prémunir contre ce risque, le plus simple étant d'ailleurs que la proposition d'augmentation ou la proposition de classification soit faite par le supérieur direct, mais qu'elle nécessite l'approbation du supérieur suivant qui, lui, peut voir si son collaborateur est justement taxé ou non.

C'est la raison pour laquelle il nous paraît que, dès cette augmentation et non pas selon le principe gratis, nous devons donner au Conseil fédéral la possibilité de distinguer en fonction des prestations les augmentations, tout en étant conscients que, pour la grande majorité des fonctionnaires, on sera dans la moyenne, donc 3 pour cent.

M. Frey Claude: Le groupe radical, dans sa très grande majorité, votera l'article 36bis. M. Leuba, conseiller national, vient de démontrer le caractère praticable de cette mesure. Je voudrais insister sur le caractère équitable de l'article 36bis. On a parlé tout à l'heure d'arbitraire, mais c'est l'inverse qui est vrai. Lors du débat d'entrée en matière, de nombreux orateurs ont souligné la diversité des situations d'emploi au sein de la Confédération. Cette dernière, le plus grand employeur, a bien sûr, comme dans une entreprise privée, des situations très différentes les unes des autres. Et on ose parler d'équité lorsqu'on traite des situations très différentes de la même manière, avec une augmentation linéaire! Encore une fois, c'est le contraire qui est vrai. Ce qui est arbitraire, c'est de traiter de manière semblable des situations totalement différentes. C'est ce qui se passe ici avec l'application linéaire que l'on veut nous faire approuver.

L'article 36bis se veut équitable et il l'est. Les représentants des associations d'employés l'admettront sans aucun doute, il y a en effet de nombreux emplois au sein de la Confédération qui mériteraient des augmentations plus élevées que 3 pour cent, car dans leur cas la différence par rapport au secteur privé est supérieure à 3 pour cent. Je suis surpris, pour ma part, de la guerre de religion qui semble s'instaurer ici. L'article 36bis stipule que le Conseil fédéral «est autorisé», c'est-à-dire qu'on lui donne la possibilité de traiter de manière différenciée des situations différentes. La flexibilité portera d'une part sur les prestations, mais elle sera aussi fonction du marché de l'emploi, car la situation est également différente d'une région à l'autre – M. Eggenberger le sait d'ailleurs bien en ce qui concerne les postiers, la situation n'est pas la même à Genève ou à Zurich qu'en Suisse centrale. D'autre part, cet article 36bis permettra une délégation de compétence aux CFF et aux PTT. On a suffisamment dit, Monsieur Eggenberger, qu'il y avait – pour prendre ce cas particulier – au sein des PTT une profession qui nécessiterait des revalorisations plus substantielles, à savoir celle des facteurs. Or, l'article 36bis permet d'aller vers plus de justice distributive, pour reprendre des termes que vous aimez bien, en donnant plus à ceux qui le méritent, par leurs prestations personnelles d'abord, mais aussi parce qu'ils se trouvent dans une région où le coût de la vie et la concurrence avec le secteur privé sont les plus élevés. Encore une fois, cet article vise simplement à plus d'équité car

il est tout à fait inéquitable de traiter de manière semblable des situations différentes.

C'est pourquoi nous vous demandons d'accepter l'article 36bis qui constitue un premier pas, bien modeste, mais dans la bonne direction.

Günter: Die LdU/EVP-Fraktion unterstützt den Antrag Bundesrat bzw. Dietrich. Langfristig kann der günstigste Lohn durchaus ein Lohn sein, der sozial gerecht und grosszügig ist, der den Familien, aber auch den Frauen – vor allem den alleinerziehenden Frauen – ein menschenwürdiges Leben gestattet, der aber andererseits auch der erbrachten Arbeits- und Willensleistung gerecht wird.

Fast mit konstanter Boshaftigkeit vergrössert sich heute die Kluft – beim Bund, bei den Kantonen, aber auch bei grossen Firmen – zwischen den höchsten und den tiefsten Löhnen, statt dass sie sich vermindert. Dies obwohl vordergründig immer die Annäherung der Lohnmaxima und -minima als Ziel angegeben wird. Ich nehme an, dass dieses Phänomen damit zusammenhängt, dass Spitzenkräfte in Verwaltung und Regierung, aber auch bei Verbänden, wenn sie miteinander um Löhne ringen, halt immer auch noch ein wenig die eigene Situation im Auge behalten. Dem Erfindergeist sind insbesondere bei dynamischen und intelligenten Spitzenkräften, gerade in bezug auf die eigenen Interessen und den eigenen Lohn, kaum Schranken gesetzt.

Es ist deshalb wichtig, mit zusätzlichen Sockelbeträgen immer wieder alle Löhne gleich zu heben. Es ist in dieser Hinsicht bezeichnend, dass auch in der vorliegenden Runde niemand den Vorschlag gemacht hat – jedenfalls meines Wissens –, unten mehr anzuheben als oben. Man spricht zwar schon davon, dass es wichtig sei, bei den niedrigen Löhnen ein Mehreres zu tun. Aber es bezieht sich meistens darauf, dass prozentual mehr angehoben wird. In Franken ist es dann im besten Fall für alle gleich viel – das gilt dann schon als sozialer Fortschritt. Aber einkaufen und Miete zahlen tun wir mit Franken und nicht mit Prozenten. Und diejenigen, die das besonders gut merken, sind die unteren Lohnklassen, insbesondere die Frauen; vor allem, wenn alles so rasch teurer wird, wie das jetzt wieder der Fall ist.

Mir scheint – ich vertrete in dieser Frage die Meinung der Mehrheit der Fraktion –, dass darum insbesondere bei Teuerungszulagen ein erheblicher Teil der auszugleichenden Teuerung als Sockelbeitrag ausgeglichen werden sollte. Ja, man könnte sich auf den Standpunkt stellen, dass überhaupt für alle der gleiche Beitrag auszurichten sei. Wählt man diesen Einheits-Teuerungsausgleich, tritt unbestrittenermassen ein relativer Kaufkraftverlust für die oberen Gehaltsklassen ein. Aber eben, der Verlust ist nur relativ. Ich meine daher, ein solcher Beschluss müsste durch eine Massnahme ergänzt werden, welche die allenfalls erwünschte Erhaltung der Kaufkraft in den oberen Klassen durch individuelle Erhöhung nach Massgabe der Leistung vorsieht. Gerade in den oberen Chargen wäre diese Differenzierung dringend.

Ich habe in den elf Jahren als Nationalrat im Parlament eine unglaublich grosse Spanne an Arbeitsleistung durch hohe Beamte erlebt. Da gibt es vom Stachanow helvetischen Durchschnitts bis zum Ruhegehalt-Bezüger wirklich alles. Und gerade in diesen Lohnklassen – und nicht beim Pöstler, von dem alles spricht – wäre die Leistungsbemessung dringend.

Konkret zur Vorlage: Unsere Fraktion ist entschlossen, weiteren Realloohnerhöhungen nur noch bei Einbezug des Leistungssystems zuzustimmen. Wir kommen dann – private Unternehmen praktizieren das bereits mit grossem Erfolg – zu folgendem System: Man macht beim Teuerungsausgleich einen hohen Sockelbetrag, gibt den Rest als prozentualen Zuschlag dem mittleren Kader mit oberer, frankenmässiger Begrenzung und nimmt dazu individuell nach Leistung eine zusätzliche Aufstockung beim mittleren und oberen Kader vor.

Bei den Realloohnerhöhungen sollte daher prinzipiell ein Teil als Sockelbeitrag erfolgen und ein etwas grösserer Teil als Leistungszuschlag.

Wir bedauern, dass die Leistungskomponente heute erst über Artikel 40 und zum kleineren Teil über Artikel 36 Absatz 2, in quantitativ und qualitativ ungenügender Weise und daher

ohne genügende Wirkung, einbezogen wird. Die Probleme bei der Rekrutierung geeigneter Leute für den Bundesdienst kommen wohl nicht zuletzt vom heutigen starren System her, das eher statische als dynamische Männer und Frauen anzieht.

Die LdU/EVP-Fraktion wird in der heutigen Situation noch einmal mit der Minderheit und für die Bundesratslösung stimmen. Wir werden aus dieser Haltung heraus am Schluss die Motion unterstützen, in der Hoffnung, dass wir das nächste Mal dann tatsächlich die individuelle Leistungsbemessung in der Vorlage haben werden.

Jetzt unterstützen wir also die Minderheit Dietrich und die Lösung des Bundesrates.

Persönliche Erklärung – Déclaration personnelle

Allenspach: Die Tücken des Reglementes wollen es, dass ich mich zum Antrag, den ich in der Kommission eingebracht habe, nicht äussern kann, obwohl sich die Gewerkschafter auf der anderen Seite unter voller Zitierung meines Namens dazu äussern konnten. Deshalb glaube ich, das Recht auf eine Replik auf zwei Vorwürfe zu haben. Nämlich erstens auf den Vorwurf von Herrn Eggenberger, der Antrag der Kommissionsmehrheit sei unsozial. Dieser Vorwurf muss zurückgewiesen werden. Wir geben mit diesem Antrag dem Bundesrat Kompetenzen, die Löhne nach Leistung zu gestalten, kollektiv und individuell. Wir geben dem Bundesrat die Kompetenzen, gruppenweise Lohnerhöhungen vorzunehmen. Wir geben dem Bundesrat die Kompetenzen, auch Sockelbeiträge einzuführen. All dies ist möglich. Wenn Sie, Herr Eggenberger, behaupten, dieser Antrag sei unsozial, werfen Sie dem Bundesrat vor, dass er diese Kompetenzen unsozial ausnützen werde. Ich bin überzeugt, dass der Bundesrat dies nicht tun wird.

Zum zweiten Vorwurf, der Antrag sei verfrüht und führe zu einem überstürzten Vorgehen: Veränderungen werden immer mit dem Argument abgelehnt, das habe man noch nie so gemacht, das müsse langsamer erwogen werden, das müsse erdauert werden, und dafür seien die Vorgesetzten noch nicht ausgebildet. Wenn Sie heute kein Zeichen setzen, wird bei der nächsten Revision des Beamtengesetzes in einigen Jahren genau dasselbe gesagt: Das haben wir noch nie gemacht, das muss noch erdauert werden, und dafür müssen die Vorgesetzten noch ausgebildet werden.

Dann, Herr Günter, fehlen die Grundlagen für das, was auch Sie das nächste Mal haben möchten. Dann stehen Sie vor der gleichen Situation wie heute, dann haben Sie kein modernes System der Besoldung und auch keine Arbeitszufriedenheit im Bundesdienst.

*Hier wird die Beratung dieses Geschäftes unterbrochen
Le débat sur cet objet est interrompu*

*Schluss der Sitzung um 19.30 Uhr
La séance est levée à 19 h 30*

Beamtengesetz. Aenderung

Statut des fonctionnaires. Modification

In	Amtliches Bulletin der Bundesversammlung
Dans	Bulletin officiel de l'Assemblée fédérale
In	Bollettino ufficiale dell'Assemblea federale
Jahr	1990
Année	
Anno	
Band	V
Volume	
Volume	
Session	Wintersession
Session	Session d'hiver
Sessione	Sessione invernale
Rat	Nationalrat
Conseil	Conseil national
Consiglio	Consiglio nazionale
Sitzung	01
Séance	
Seduta	
Geschäftsnummer	90.031
Numéro d'objet	
Numero dell'oggetto	
Datum	26.11.1990 - 14:30
Date	
Data	
Seite	2013-2027
Page	
Pagina	
Ref. No	20 019 272

Dieses Dokument wurde digitalisiert durch den Dienst für das Amtliche Bulletin der Bundesversammlung.
Ce document a été numérisé par le Service du Bulletin officiel de l'Assemblée fédérale.
Questo documento è stato digitalizzato dal Servizio del Bollettino ufficiale dell'Assemblea federale.