

10.3640

Motion FK-NR.
Zuständigkeiten im Bereich
der Informatik
und Telekommunikation
der Bundesverwaltung

Motion CdF-CN.
Compétences dans le domaine
de l'informatique
et des télécommunications
de l'administration fédérale

Einreichungsdatum 07.09.10Date de dépôt 07.09.10

Nationalrat/Conseil national 01.12.10

Bericht FK-SR 02.05.11

Rapport CdF-CE 02.05.11

Ständerat/Conseil des Etats 16.06.11

Möglichkeit einer zentralen Führung der administrativen Informatiklösung SAP soll geprüft werden.

Der Bundesrat beantragt Annahme der Motion. Der Nationalrat hat sie auch ohne Diskussion angenommen, und auch Ihre Kommission beantragt hier einstimmig Annahme der Motion.

Da ich noch etwa zehn Sekunden Redezeit habe, erlauben Sie mir noch eine zusätzliche Bemerkung zum Formellen, welches in unserer Kommission Kritik ausgelöst hat: Inhaltlich ist diese Motion gewissermassen ein Spezialfall der vorhergehenden Motion und zudem ganz klar ein Prüfungsauftrag und damit eigentlich gar keine Motion. Wir von der Finanzkommission des Ständerates finden das Instrument einer Kommissionsmotion hier unpassend. Ein Brief an die GPK hätte eigentlich genügt. Diesem leisen Ärger habe ich hiermit auch noch Ausdruck gegeben.

Präsident (Lombardi Filippo, zweiter Vizepräsident): Sie haben einen schriftlichen Bericht der Kommission erhalten. Die Kommission und der Bundesrat beantragen einstimmig die Annahme der Motion.

Angenommen – Adopté

09.3315

Motion Wyss Brigit.
Topsharing.
Förderung der gemeinsamen
Führungsverantwortung

Motion Wyss Brigit.
Topsharing.
Encouragement du partage
des responsabilités
de direction

Einreichungsdatum 20.03.09Date de dépôt 20.03.09

Nationalrat/Conseil national 12.06.09

Nationalrat/Conseil national 07.03.11

Bericht SPK-SR 09.05.11

Rapport CIP-CE 09.05.11

Ständerat/Conseil des Etats 16.06.11

10.3641

Motion FK-NR.
Überprüfung der Steuerung
der Informatiklösung SAP
in der Bundesverwaltung

Motion CdF-CN.
Examen de la gestion
du progiciel SAP
au sein de l'administration

Einreichungsdatum 07.09.10Date de dépôt 07.09.10

Nationalrat/Conseil national 01.12.10

Bericht FK-SR 02.05.11

Rapport CdF-CE 02.05.11

Ständerat/Conseil des Etats 16.06.11

Büttiker Rolf (RL, SO), für die Kommission: Dieses Geschäft war ursprünglich am letzten Dienstag traktandiert. Zum letzten Dienstag hätte diese solothurnische Motion an sich etwas besser gepasst.

Artikel 4 des Bundespersonalgesetzes regelt die Personalpolitik des Bundes. Dort steht beispielsweise, dass geeignete Massnahmen zu treffen seien zur persönlichen und beruflichen Entwicklung, zur Kaderförderung, zur Erreichung der Chancengleichheit von Mann und Frau und zu deren Gleichstellung sowie zur Schaffung von Arbeitsbedingungen, die es dem Personal erlauben, seine Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen. Flexible Arbeitsbedingungen und vor allem die bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben sollen durch Telearbeit, Jobsharing oder etwa das Teilen einer Stelle in einer Führungsposition, das sogenannte Topsharing, gefördert werden. Der Bundesrat hat im Bericht zur Umsetzung der Personalpolitik im März 2010 feststellen können, dass die Umsetzung der Personalpolitik in die vom Bundesrat vorgegebene Richtung geht und dass der Anteil der Frauen und der Lernenden gestiegen ist. In den Lohnklassen 1 bis 11 liegt der Anteil der Frauen mit 39,6 Prozent über dem Sollwert, in den Lohnklassen 24 bis 29 liegt er mit 23,4 Prozent deutlich darunter.

Das Seco hat im März 2011 einen Appell zur Erhöhung des Frauenanteils in Unternehmen lanciert. Auch in der Wirtschaft sind die Frauen in den Führungspositionen immer

Freitag Pankraz (RL, GL), für die Kommission: Auch diese Motion unserer Schwesternkommission haben wir in der Finanzkommission am 2. Mai 2011 behandelt. Die Motion beauftragt den Bundesrat, die gegenwärtige Steuerung von SAP durch zwei Stellen zu überprüfen. SAP wird ja jetzt einerseits durch das Kompetenzzentrum, das dem Eidgenössischen Finanzdepartement unterstellt ist, und andererseits durch das VBS – für sein eigenes SAP – gesteuert. Die



noch untervertreten; die Situation hat sich in den letzten zehn Jahren nicht wesentlich verbessert. Das Seco hat deshalb eine Sammlung von «good practices» für Wirtschaftskreise veröffentlicht, Jobsharing gehört ebenfalls dazu. Es sei nicht nur möglich, sondern auch im Interesse der Unternehmen, mehr Frauen in Führungspositionen zu haben, schreibt das Seco dazu. Die Initiative wird vom Schweizerischen Arbeitgeberverband und vom Schweizerischen Gewerbeverband ausdrücklich unterstützt. Das Modell der gemeinsamen Führungsverantwortung ermöglicht es Frauen und Männern, berufliche Karriere und familiäre sowie persönliche Aufgaben und Interessen zu vereinbaren. Topsharing fördert somit eine geteilte Verantwortung in Beruf, Partnerschaft und Familie und leistet damit einen nachhaltigen Beitrag zur Erhöhung der Chancengleichheit bei Frauen und Männern im Erwerbs- und Privatleben.

Frau Bundesrätin Widmer-Schlumpf hat in der Kommission die Bedenken über die geteilte Verantwortung ausgeräumt. Sie hat uns versprochen, in der Bundesverwaltung nur dort geteilte Verantwortung einzuführen, wo es geht und Sinn macht. Auf dieses Versprechen hin hat die SPK-SR mit 8 zu 2 Stimmen bei 1 Enthaltung beschlossen, dieser Motion zuzustimmen.

Reimann Maximilian (V, AG): Sie ersehen aus dem Abstimmungsergebnis in der Kommission, dass diese Motion nicht schlank durchgewinkt wurde. Sie ist auf Widerstand gestoßen. Kollege Büttiker hat nicht viel darüber gesagt, deshalb habe ich mich jetzt noch zu Wort gemeldet. Wir von der Kommissionsminderheit haben dann letztlich aber auf einen entsprechenden Antrag auf Ablehnung verzichtet, weil uns die Mehrheit in ihren Erwägungen doch ein gutes Stück entgegengekommen ist – das möchte ich hier doch betont haben.

Topsharing, geteilte Führungsverantwortung also, kann und darf auch in der Bundesverwaltung nicht zur allgemeinverbindlichen Regel werden. Es kann und wird Situationen geben – das ist klar, und das sieht auch die Minderheit so –, wo Topsharing insbesondere auch aus Sicht des Arbeitgebers sinnvoll ist und allen Beteiligten einen Gewinn bringen kann. Ebenso sehr gibt es aber auch Situationen, wo Führungsverantwortung nicht geteilt werden kann und wo dann private, familiäre oder andere persönliche Anliegen hinter die beruflichen gestellt werden müssen.

Deshalb ist dem Bundesrat zu empfehlen, wenn er künftig in der Bundesverwaltung geteilte Führungsverantwortung zulässt, in jedem Einzelfall genau zu prüfen, wie die Vor- und die Nachteile aus Sicht sowohl des Arbeitgebers wie natürlich auch der Arbeitnehmer zu gewichten sind. Einen Freibrief für Topsharing darf es jedenfalls in dieser Art auch in der Bundesverwaltung nicht geben.

Jenny This (V, GL): Ich staune darüber, was für Probleme wir hier wälzen. Das ist doch eine Selbstverständlichkeit. Selbstverständlich beantragt der Bundesrat die Annahme der Motion. Bei uns in der Privatwirtschaft ist dieses Vorgehen absolut Normalität. Ich gehe davon aus, dass es in der Bundesverwaltung gleich gehandhabt wird.

Das Votum von Kollege Reimann geht aber natürlich in die richtige Richtung: Jetzt Signale zu senden, dass solche Teilzeitarbeit auf Teufel komm raus eingeführt werden soll, dass sie auf jeden Fall und immer möglich sein soll, dass jemand von zwei Uhr früh bis fünf Uhr früh arbeiten kann, weil er sonst die Kinder betreuen muss, das kann es ja nicht sein. Es sollte administrativ und logistisch zu bewältigen sein, da sind hoffentlich alle mit mir einig – Sie, Frau Bundesrätin, sind es sowieso.

Widmer-Schlumpf Eveline, Bundesrätin: Es wurde gesagt: Wir haben verschiedene Möglichkeiten, die Chancengleichheit auch in einer Verwaltung zu fördern, und zwar mit Jobsharing zum einen und mit Arbeitszeitmodellen zum andern. Dann stellt sich auch die Frage des Topsharing. Ich stimme Herrn Ständerat Jenny zu: Es ist eigentlich selbstverständlich, wie im Übrigen auch gleicher Lohn für gleiche Arbeit in

einer öffentlichen Verwaltung etwas Selbstverständliches sein sollte. Aber wir stellen fest, dass Selbstverständlichkeiten nicht selbstverständlich sind. Darum müssen wir etwas nachhelfen, wenn auch nur noch in gewissen Bereichen. Im Allgemeinen ist es gut umgesetzt, aber in gewissen Bereichen müssen wir nachhelfen, damit es selbstverständlich wird. Ich teile Ihre Auffassung, dass nicht jede Topkaderfunktion aufgeteilt werden kann. Man kann Verantwortung in bestimmten Bereichen teilen, aber nicht überall. Es muss, das ist von Ihnen zu Recht gefordert worden, jede Funktion daraufhin überprüfen, ob sie sich aufteilen lässt, ob eine geteilte Verantwortung möglich ist. Im Grundsatz muss das dort, wo es nicht zu Konflikten kommt, wie in der Privatwirtschaft möglich gemacht werden. Das ist unser Ziel.

Wir werden mit der neuen Bundespersonalgesetzgebung, die wir Ihnen noch in diesem Jahr unterbreiten werden, und der Verordnung den dazu nötigen Rahmen schaffen und das Anliegen in dem Sinn, wie ich es gesagt habe, umzusetzen versuchen.

Präsident (Lombardi Filippo, zweiter Vizepräsident): Sie haben einen schriftlichen Bericht der Kommission erhalten. Die Kommission beantragt mit 8 zu 2 Stimmen, die Motion anzunehmen. Der Bundesrat beantragt ebenfalls Annahme der Motion.

Angenommen – Adopté

09.3332

Motion Teuscher Franziska. Lohngleichheitsdialog in der Bundesverwaltung

Motion Teuscher Franziska. Dialogue sur l'égalité des salaires dans l'administration fédérale

Einreichungsdatum 20.03.09

Date de dépôt 20.03.09

Nationalrat/Conseil national 12.06.09

Nationalrat/Conseil national 07.03.11

Bericht SPK-SR 09.05.11

Rapport CIP-CE 09.05.11

Ständerat/Conseil des Etats 16.06.11

Berset Alain (S, FR), pour la commission: La commission vous propose, par 9 voix contre 0 et 2 abstentions, d'adopter la motion Teuscher. Cette motion est également acceptée par le Conseil fédéral.

Que prévoit la motion? Elle prévoit que l'administration fédérale – la Confédération – s'engage à adhérer au «Dialogue sur l'égalité des salaires». Ce dialogue a été mis en place en 2009, à l'initiative de l'ancien conseiller fédéral Pascal Couchevin, et il donne la possibilité aux entreprises de s'engager à avancer, à passer au crible la situation sur le plan salarial dans l'entreprise en termes d'égalité. Cela ne tombe pas si mal: nous sommes aujourd'hui 30 ans après l'adoption de l'article sur l'égalité dans la Constitution fédérale, 15 ou 16 ans après l'adoption de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes. A partir de là, nous voyons bien qu'il existe encore, dans toute une série de domaines, des différences salariales injustifiées et sur lesquelles il faut agir continuellement pour essayer de les réduire et abolir l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes.

L'administration fédérale fait déjà beaucoup de choses, et le Conseil fédéral est très engagé dans ce sens. En même temps, c'est un travail de longue haleine, que l'on ne résout pas d'un jour à l'autre. La commission a été très intéressée d'entendre de la part de la conseillère fédérale responsable du Département fédéral des finances tout ce qui était déjà