

Lohnleichheitsdialog wird umgesetzt.» Ich bitte um Klarstellung, weshalb dem Parlament ein solches Geschäft überhaupt zur Beratung und Abstimmung vorgelegt wird, wenn der Entscheid bereits gefällt wurde. Das macht eigentlich die parlamentarische Arbeit hinfällig.

In Bezug auf die Motion, welche ja offensichtlich ohnehin überflüssig anmutet, erlaube ich mir dennoch folgende Bemerkungen: Die Forderung der Motionärin erscheint völlig überholt. Wegen geschlechterspezifischer Löhne bzw. Lohnungleichheiten kann man bereits seit geraumer Zeit auf rechtlichem Wege belangt werden, und zwar gemäss dem dritten Satz von Artikel 8 Absatz 3 der Bundesverfassung, der da heisst: «Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.» Dass seitens der Motionärin gefordert wird, die Gehälter des Bundespersonals seien auf allfällige Geschlechterdiskriminierung hin zu überprüfen, entbehrt deshalb jeder vernünftigen Grundlage.

Der Bund ist als Arbeitgeber ohnehin äusserst attraktiv – unabhängig vom Geschlecht der Arbeitnehmer. Es ist gerade auch der Bund, welcher in seiner Personalstrategie explizit vermerkt, dass der Bund als Arbeitgeber die Vielfalt fördert, die Chancengleichheit sicherstellt und Diskriminierungen verhindert. Also: Einstellungen beim Bund erfolgen unabhängig vom Geschlecht, von der Ethnie, der religiösen Ausrichtung, der Muttersprache und von allfälligen körperlichen Behinderungen. Mit der Entrichtung der Gehälter und der Einteilung in die diversen Lohnklassen verhält es sich ebenso. Ausschlaggebend sind nicht das Geschlecht, sondern die Eignung und der bisherige Leistungsausweis. Es ist vielmehr so, dass bereits in den Stellenausschreibungen darauf hingewiesen wird, dass bei gleicher Qualifikation weibliche Bewerberinnen aufgrund der anvisierten Frauenquote den Vorzug erhalten. Wenn Handlungsbedarf bestünde, dann wohl eher in diese Richtung. Der Bund als Arbeitgeber unterhält für seine Angestellten zudem zahlreiche Anlaufstellen, an die sich diese bereits bei Verdacht auf Ungleichbehandlung, Mobbing oder sexuelle Belästigung wenden können.

Wer also wie die Motionärin in der heutigen Zeit mit einer längst obsoleten Forderung aufwartet, provoziert damit lediglich einen administrativen, bürokratischen und finanziellen Mehraufwand zulasten der Steuerzahler. Der Bundesrat hielt denn in seiner Antwort auf die Motion auch ausdrücklich fest, dass das Lohnsystem der Bundesverwaltung so ausgestaltet wurde, dass es grundsätzlich weder eine direkte noch eine indirekte Diskriminierung zulässt, und verweist dabei sowohl auf das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann wie auch auf das Bundespersonalgesetz, welches Sonderbestimmungen enthält, welche sowohl die Chancengleichheit als auch die Gleichbehandlung von Frau und Mann gebieten.

Aus den erwähnten Gründen beantrage ich die Ablehnung der Motion und verlange eine klärende Stellungnahme in Bezug auf den Stand der Dinge, den Prozessablauf, die Verantwortung und die Entscheidungskompetenz in dieser Angelegenheit bezüglich der Umsetzung des Lohnleichheitsdialogs.

Widmer-Schlumpf Eveline, Bundesrätin: Natürlich ist es so, dass der Dialog über die Lohnleichheit installiert ist. Wir diskutieren, und zwar die Bundesverwaltung mit den Arbeitgebern aus der Privatwirtschaft, wie man hier weitergehen soll. Wir haben das Ziel, bis im Jahr 2014 die Lohnleichheit in der Bundesverwaltung, aber auch in den Unternehmen, und da sind wir ja alle gefordert, überall umzusetzen.

Wissen Sie, Herr Füglistaller, ich habe auch die Meinung vertreten, dass Artikel 8 der Bundesverfassung flächendeckend für alle Bereiche gilt: gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Männer und Frauen gleich behandeln, Knaben und Mädchen in der Schule gleich behandeln. Ich stelle überall in der Gesellschaft fest, dass das zwar auf dem Papier alle wissen, dass es aber in der Praxis hin und wieder schon noch Unterschiede gibt. Vor allem, wenn Sie die Lohnleichheit anschauen – selbst in der Bundesverwaltung, die enorme Fortschritte gemacht hat –, dann sehen Sie, dass es doch

noch Unterschiede gibt. Genau diese wollen wir jetzt bezeichnen und eruieren, sodass wir dann wirklich im Jahr 2014 sagen können: Die Bundesverwaltung ist ein Vorbild für andere öffentliche Verwaltungen, die im Übrigen jetzt auch sehr viel in dieser Hinsicht machen, und auch ein Vorbild für die Wirtschaft insgesamt; sie hat das Anliegen umgesetzt, wie es seit 1999 bzw. 2000 in Artikel 8 unserer Bundesverfassung steht und vorher schon Jahrzehnte in Artikel 4 der Bundesverfassung stand. Wir wissen alle, dass es dort steht und eben auch verlangt wird. Ich hoffe, wir können 2014 sagen: Wir haben die Arbeit gemacht.

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; Beilage – Annexe 09.3332/5131)

Für Annahme der Motion ... 86 Stimmen

Dagegen ... 78 Stimmen

09.3286

**Motion Moser Tiana Angelina.
Whistleblowing.**

**Anlaufstelle
für das Bundespersonal**

**Motion Moser Tiana Angelina.
Whistleblowing.**

**Création d'un service approprié
pour le personnel de la Confédération**

Einreichungsdatum 20.03.09

Date de dépôt 20.03.09

Nationalrat/Conseil national 07.03.11

Moser Tiana Angelina (CEg, ZH): Mit meiner Motion fordere ich, dass für das Bundespersonal eine geeignete Anlaufstelle zur Meldung von Missständen, also für das sogenannte Whistleblowing, geschaffen wird. Heute ist für das gesamte Bundespersonal die Eidgenössische Finanzkontrolle, das oberste Finanzaufsichtsorgan des Bundes, die offizielle Anlaufstelle für Hinweise auf Missstände am Arbeitsplatz. Als allgemeine Anlaufstelle für die Meldung von Missständen in der gesamten Bundesverwaltung ist die EFK aber nicht geeignet. Die Aufgaben der EFK sind primär finanzieller Natur, sie ist deshalb kompetent für die Entgegennahme von Meldungen, die eine finanzielle Komponente aufweisen. Für alle anderen Meldungen ist die EFK nicht geeignet, also z. B. für Meldungen über die Verletzung von Sicherheitsvorkehrungen, welche zur Gefährdung der Öffentlichkeit führen könnten, Meldungen über die Verletzung von Umweltrechtsnormen oder Meldungen über sexuelle Belästigungen. Auch kann kaum davon ausgegangen werden, dass der EFK Fälle wie Mobbing oder Diskriminierung gemeldet werden.

Im Sinne einer Förderung der Eigenverantwortung und einer Effizienzsteigerung am Arbeitsplatz ist es zentral, dass verantwortungsvoll agierende Mitarbeiter über eine geeignete Anlaufstelle für Hinweise auf Missstände verfügen.

Ich anerkenne, dass in letzter Zeit im ganzen Bereich des Whistleblowings auch in der Bundesverwaltung einiges in Bewegung gekommen ist. Das ist selbstverständlich erfreulich. So ist etwa am 1. Januar 2011 eine Meldepflicht für das Bundespersonal eingeführt worden; Verstösse müssen nun also gemeldet werden. Das ist zwar gut, doch müssen Verstösse den Vorgesetzten oder der EFK gemeldet werden. Eine solche Meldung stellt einen relativ grossen Schritt dar und kostet Überwindung. Es ist keineswegs eine niederschwellige Lösung. Die Meldung von Missständen funktioniert nur, wenn eine wirklich niederschwellige Lösung bereitsteht. Ich anerkenne aber, dass auch da einiges im Umbruch ist.

Das Kernanliegen meines Vorstosses ist zwar bis heute nicht erfüllt. Da ich aber überzeugt bin, dass erst einmal die Resultate der laufenden Arbeit abgewartet werden müssen, ziehe ich meinen Vorstoss an dieser Stelle zurück. Ich möchte aber die EFK im Sinne des Vorstosses auffordern, die genauen Zahlen zum Eingang der Meldungen sowie deren Auswertungen zu publizieren. Im letzten Jahresbericht, der publiziert ist, demjenigen von 2009, steht lediglich folgender Satz: «Im Berichtsjahr hat die EFK verschiedene interessante Hinweise erhalten.» Das ist wahrlich etwas wenig Information zu diesem Thema.

Gemäss einer Studie, die 2009 erstellt wurde, gehen im Durchschnitt in der öffentlichen Verwaltung rund 6,3 Meldungen pro 1000 Mitarbeiter und pro Jahr ein. Die Bundesverwaltung hat rund 36 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das heisst, dass bei der EFK rund 220 Hinweise pro Jahr eintreffen müssten. Für ein effektives Benchmarking wäre es deshalb wichtig zu wissen, wie viele Meldungen die EFK pro Jahr erhält, wie viele Meldungen welche Bereiche betreffen sowie was das genaue Resultat der Untersuchung war. Das gäbe Hinweise dazu, ob die EFK als Meldestelle überhaupt funktioniert. Falls in Zukunft diese Zahlen nicht auf ein Funktionieren hinweisen, werde ich mir vorbehalten, wieder nachzuhaken respektive einen neuen Vorstoss einzureichen.

Widmer-Schlumpf Eveline, Bundesrätin: Ich kann Ihnen versichern, dass die Eidgenössische Finanzkontrolle diese Aufnahme machen und zusammenstellen wird, wie viele Meldungen in welchen Bereichen gemacht worden sind und welches die Konsequenzen sind, die daraus gezogen worden sind. Dann haben wir auch einen Überblick, ob die Meldepflicht wirksam ist und wie sie sich auch in Zukunft auswirken wird.

Zurückgezogen – Retiré

09.3386

**Motion Zisyadis Josef.
Rehabilitierung
der während des Kalten Krieges
entlassenen Bundesangestellten**
**Motion Zisyadis Josef.
Réhabilitation
des fonctionnaires licenciés
pendant la guerre froide**

Einreichungsdatum 28.04.09

Date de dépôt 28.04.09

Nationalrat/Conseil national 07.03.11

Zisyadis Josef (G, VD): Je vous lis une lettre qui a été envoyée en 1950 à un commis d'exploitation de la Poste à Lausanne: «Monsieur, le Conseil fédéral a, le 5 septembre 1950, édicté des instructions concernant les congédiements des fonctionnaires, employés et ouvriers de la Confédération indignes de confiance. Etant donné votre activité politique de ces dernières années, il ne peut plus vous être accordé par vos supérieurs la confiance absolue, indispensable pour être réélu fonctionnaire. Cette activité ne donne plus la certitude que vous demeurez indéfectiblement fidèle au pays, que vous ferez tout ce qui est conforme aux intérêts de la Confédération et que vous vous absteniez de tout ce qui leur porte préjudice. Vous n'avez dès lors pas été réélu pour la période administrative commençant le 1er janvier 1951, et vous aurez à cette date cessé définitivement d'appartenir à l'administration des PTT.» Voilà une lettre de licenciement reçue.

Des lettres comme celles-ci, Madame la conseillère fédérale, ont été envoyées à d'honnêtes travailleurs des Postes, Télégraphes et Téléphones – c'est ainsi que cela s'appelait à l'époque –, et il y en a eu des dizaines dans les années 1950, dans cette période que l'on a appelée le maccarthysme en Suisse.

Le Conseil fédéral fait état d'un traitement scientifique des fiches qui laisse apparaître dix licenciements, vingt-quatre résiliations de statut de fonctionnaire, peut-être; nous n'avons en tout cas pas les mêmes sources. Qu'importe, dirai-je. Cette page de l'histoire de notre pays est sombre. Des vies ont été détruites, des vies ont été brisées, des rapports de travail ont été rompus par le seul fait d'appartenir à un parti politique – auquel j'appartiens – qui avait une autre conception de l'organisation de la société.

Ce sont des pages noires de la vie publique et démocratique de notre pays. Le Conseil fédéral répond, ose répondre que l'appartenance à un parti n'a pas été la cause de ces licenciements abusifs. Malheureusement, le recours qu'ont introduit certains de ces fonctionnaires, à l'époque directement auprès du Conseil fédéral, indique une réponse un peu différente. Je me permets de vous citer la réponse du Conseil fédéral de l'époque, Madame la conseillère fédérale: «Le fonctionnaire doit avoir une attitude positive envers les institutions fondamentales de l'Etat et les conceptions politiques communes à ses concitoyens. Monsieur X» – il s'agit d'un fonctionnaire – «ne s'est pas borné à adhérer en 1946 au Parti du travail – dont la grande majorité du peuple suisse désapprouve la politique –, il a en outre déployé une activité intense comme président ad interim ou vice-président du Cercle d'amis des Lettres françaises, il a adhéré au Mouvement des Partisans de la Paix et a fait de la propagande pour l'Appel de Stockholm»; je vous passe la suite. C'est donc bien l'appartenance à un parti politique qui a été sanctionnée à l'époque.

Aujourd'hui, Madame la conseillère fédérale, la plupart de ces hommes sont morts. Il en reste un, deux, peut-être trois. Ce que je demande, c'est d'effectuer le devoir de mémoire, qu'une réhabilitation soit envisagée, comme celle accordée aux combattants de la guerre d'Espagne, tout simplement. Il ne s'agit pas d'argent: il s'agit de la reconnaissance de la dignité humaine. A mon sens, une démocratie doit être capable de se remettre en cause pour les erreurs qui ont été faites.

Widmer-Schlumpf Eveline, Bundesrätin: Ich muss mich auf das verlassen, was ich von meinen Mitarbeitern, die die Geschichte aufgearbeitet haben, mitbekommen habe. Sie sagen mir, und wir haben es in der Antwort auch geschrieben, dass damals die blosse Zugehörigkeit zur Partei der Arbeit, der PdA, keinen ausreichenden Grund für eine Entlassung bildete. Es musste ein besonderes Verhalten der Betroffenen dazukommen, welches das Vertrauen in die Erfüllung der vom Bund aufgetragenen Aufgaben als nicht mehr gegeben erscheinen liess. Das war die Antwort.

Wir haben Ihnen auch zusammengestellt, dass in den frühen Fünfzigerjahren auf diese Weisungen hin bei einem Personalbestand des Bundes von 90 000 Mitarbeitern insgesamt 10 Personen entlassen wurden; 24 Beamte wurden in ein kündbares Dienstverhältnis versetzt, und bis auf eine Ausnahme wurden sie bis 1960 wieder in den Beamtenstatus gewählt.

Der Bundesrat ist der Auffassung – ohne das Gesagte jetzt nicht genügend berücksichtigen zu wollen –, dass dieser Sachverhalt keinen Grund für eine Rehabilitation im rechtlichen Sinn abgibt. Wir haben schon in einem anderen Zusammenhang über Rehabilitation gesprochen, und ich denke, das hier ist kein Anlass zu einer formellen Rehabilitation bestimmter Personen, denen man in der damaligen Zeit etwas vorgeworfen hat.

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; Beilage – Annexe 09.3386/5132)

Für Annahme der Motion ... 59 Stimmen

Dagegen ... 106 Stimmen