

Sektion EDA des PVB: Bericht des Präsidenten

Liebe Mitglieder

Zur diesjährigen Hauptversammlung möchte ich Ihnen gerne zu einigen aktuellen personalpolitischen Entwicklungen Bericht erstatten. Mit Blick auf die besonderen Herausforderungen, die sich durch die COVID-Pandemie ergeben haben, werde ich einen besonderen Fokus auf diese Thematik legen. In einem zweiten Teil werde ich auf einige weitere personalpolitischen Geschäfte eingehen, welche die PVB Sektion EDA seit meinem letzten [Bericht vom März 2020](#) beschäftigt haben.

I. COVID

Die nach wie vor andauernde Pandemie hat fürs Personal zu grossen Herausforderungen an vielen Fronten geführt. Insbesondere das Aussennetz war stark unter Druck. In besonders fragilen Kontexten mit mangelhafter Gesundheitsversorgung wurden Vertretungen sogar temporär geschlossen und das Personal evakuiert. Insgesamt war es dem EDA aber möglich, die grosse Mehrheit der Aussenstellen offen zu halten. Der PVB sieht dies als Zeichen der sehr hohen Loyalität und ausgeprägten Leistungsbereitschaft der EDA-Mitarbeitenden. Der PVB stellte jedoch zu seinem Bedauern auch fest, dass dies vom Arbeitgeber nicht immer gebührend honoriert wurde. Zu den gesundheitlichen Herausforderungen gesellten sich auch Schwierigkeiten in Bezug auf die Arbeitsorganisation – Lock-Downs und Schulschliessungen, die in gewissen Ländern über ein Jahr dauerten, verlangten den MitarbeiterInnen enorme Flexibilität und Widerstandsfähigkeit ab. Zudem war auch die IT-Infrastruktur in gewissen Ländern kaum dazu geeignet flächendeckend (insbesondere auch für die lokalen Mitarbeitenden) Home Office zu ermöglichen.

Dies führte zu einer hohen Anzahl von Anfragen an den PVB, die wir nach bestem Wissen und Gewissen beantworteten, bzw. weiterbearbeiteten – im Wissen darum, dass sowohl die Arbeitnehmenden wie auch die Arbeitgeberin zum ersten Mal mit dieser aussergewöhnlichen Situation konfrontiert sind. Viele Fragen drehten sich um Zuständigkeiten/Anrecht auf medizinische Versorgung und Repatriierung, Arbeitnehmerrechte und –Pflichten beim mobilen Arbeiten, die physische und psychische Dauerbelastung aufgrund von Lockdowns und Schulschliessungen oder auch finanzielle Abgeltungen und Zulagen, die aufgrund der COVID-Situation eingeschränkt wurden.

Vor diesem Hintergrund priorisierte die Sektion EDA neben den einzelnen Anfragen insbesondere zwei Themenkreise, die sie auch regelmässig mit der Direktion für Ressourcen thematisierte. Erstens setzte sich die Sektion dafür ein, dass die **gesundheitlichen Aspekte und Risiken**, denen die Arbeitnehmenden ausgesetzt waren vom Arbeitgeber die gebührende Aufmerksamkeit erhielten. Dies thematisierte die Sektion mit der Direktion für Ressourcen regelmässig mündlich wie auch schriftlich – u.a. in einem Brief, der das EDA auf seine Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitenden hinwies und dazu aufrief, die Anstrengungen, Impfstoffe fürs Aussennetz bereitzustellen, zu verstärken. Der PVB begrüsst die Anstrengungen des Departements unter schwierigen Umständen, die Vertretungen (inkl. der Angehörigen), die vor Ort keinen Zugang, mit Impfstoff aus der Schweiz zu versorgen. Zweitens engagierte sich die Sektion dafür, dass die **Chancen und Möglichkeiten mobiler Arbeitsformen** verstärkt genutzt und vom Arbeitgeber unterstützt werden. Eine Umfrage des PVB-Generalsekretariats, welche das gesamte Bundespersonal zu Chancen und Risiken des Home Office befragte wurde von der Sektion angeregt. Sie bestätigte, dass im EDA, wie auch in der weiteren Bundesverwaltung, ein hohes Interesse an mobilen Arbeitsformen besteht. Es ist aus Sicht des PVB erfreulich, dass – zumindest an der Zentrale – die Mitarbeitenden des EDA in der Zwischenzeit die Möglichkeit haben, bis zu 40% ihres Pensums (bei 100% Beschäftigungsgrad) mobil zu arbeiten. Obwohl das EDA in dieser Beziehung eine fortschrittliche Politik eingeführt hat, erreichen uns immer noch regelmässig Anfragen, in denen Vorgesetzte aufgrund – bisweilen nicht nachvollziehbarer – betrieblicher Bedürfnisse ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit mobil zu arbeiten verweigern. Ausserdem gibt es eine Vielzahl nach wie vor ungeklärter Fragen, die sich in Zukunft wohl noch vermehrt stellen werden (u.a. in Bezug auf Unfallversicherung, Erreichbarkeit, Zurverfügungstellung von

Arbeitsmaterial etc) und die einer kontinuierlichen Begleitung durch die Sozialpartner bedürfen. In Bezug auf mobile Arbeitsformen im Ausland bleiben viele Fragen offen. Aufgrund der gesammelten Erfahrungswerte sollten diese weiter thematisiert werden.

II. Weitere Themen für die sich der PVB eingesetzt hat:

Neben den mit der Pandemie verbundenen Fragestellungen, hat sich der PVB auch für zahlreiche weitere Anliegen eingesetzt. Die Sektion hat schriftliche Stellungnahmen zu den beiden **Teilrevisionen der VBPV-EDA** verfasst, bzw. im Falle der Revision vom Juli 2020 auch die Koordination mit den anderen Sozialpartnern und Personalverbänden übernommen. Diese hat insbesondere zu Verbesserungen der Entschädigungen für Springereinsätze geführt, andererseits aber auch zu Reduktionen für die Übernahme von Schulkosten von Kindern im Primarschulalter, die in der Schweiz Privatschulen besuchen. Obwohl der PVB grundsätzlich Verständnis für die Position des EDA zeigte, hat er für eine flexible Handhabung dieser Regelung im Sinne des Kindeswohls plädiert. Im Zusammenhang mit der **Übernahme von Schulkosten im Ausland** begrüsst der PVB, dass das EDA die seit 2002 unveränderten Schulpauschalen seit Juli 2021 erhöht hat. Der PVB hat in Fragen der Übernahme von Schulkosten ein Mitglied auch rechtlich unterstützt, was zu einer gütlichen Einigung mit dem EDA führte, das sich bereit erklärte zusätzliche Kosten zu übernehmen.

Wie im letztjährigen Bericht erwähnt hat sich der PVB seit längerer Zeit für die angemessene **Anerkennung der Arbeitserfahrung zwischen Bachelor und Master** bei der Berechnung des Eintrittslohns eingesetzt. Der PVB begrüsst in diesem Zusammenhang, dass das EDA im Juli 2021 neue Lohngrundlagen beschlossen hat, die diesem Anliegen Rechnung tragen. Auch in dieser Frage hat der PVB ein Mitglied rechtlich unterstützt.

Im Zuge der Umstellung auf das funktionale Lohnsystem überprüfte das EDA 2021 auch die Einstufungen der Assistenzstellen. Dies führte dazu, dass zahlreiche Assistenzstellen bis zu fünf Lohnklassen tiefer eingestuft wurden mit potentiell erheblichen Lohneinbussen und Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit. Zudem hätte diese Reform fast nur Frauen betroffen. Der PVB hat die AssistentInnen des EDA in diesem Prozess verschiedentlich beraten und unterstützt. Der PVB begrüsst, dass das EDA beschlossen hat, diesen Entscheid rückgängig zu machen, bzw. die neue Praxis nur bei Neueintritten anzuwenden. Der PVB bedauert jedoch, dass dies zunehmend neue Ungleichheiten zwischen Neurekrutierungen, die in tieferen Lohnklassen eingestellt werden und bestehenden MitarbeiterInnen. Eine neue Regelung, welche die vielfältigen und anspruchsvollen Aufgaben von Assistenzstellen adäquat berücksichtigt, tut not.

Im Zusammenhang mit der Besitzstandswahrung und unverschuldeten finanziellen Einbussen für diverse Mitarbeiter (u.a. in Bezug auf die Rente), die durch den Wechsel ins funktionale Lohnsystem entstanden sind, übernahm der PVB bereits im 2019 die Anwaltskosten für ein Mitglied, das durch die Umstellung aus dem Kaderplan gefallen ist (Rückstufung unter LK 24). Das entsprechende Verfahren wurde bis vors Bundesgericht gezogen, das in letzter Instanz die Ablehnung des Rekurses bestätigte, was der PVB sehr bedauert.

Das EDA wurde in den letzten beiden Jahren von mehreren Reorganisationen betroffen wie auch von einem «Rebalancing», das Stellen von der Zentrale ins Aussennetz verlagert. Der PVB ist grundsätzlich mit dieser Stossrichtung einverstanden, bedauert jedoch, dass die Sozialpartner über diese Prozesse kaum, bzw. erst auf Nachfrage informiert wurden. Der PVB begrüsst jedoch, dass eine Informationsveranstaltung zur laufenden Reorganisation in der DEZA im Dezember 2021 stattfindet.

Die Chancengleichheitspolitik des EDA ist ein wichtiges Instrument zur Förderung vieler der Kerninteressen des PVB (Diversität, Nichtdiskriminierung, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Geschlechterparität etc.). Der PVB begrüsst, dass das EDA einen neuen Aktionsplan 2021-2028 erarbeitet hat, in dem zahlreiche Anregungen des PVB aufgenommen wurden.

Schliesslich begrüsst der PVB, dass das EDA eine Whistleblowing Plattform aufgebaut hat, die ihren Betrieb im November 2021 aufgenommen hat. Diese dient nicht nur der Meldung von finanziellen Unregelmässigkeiten, sondern kann auch zur Meldung von Fällen von Machtmissbrauch oder sexueller Belästigung benutzt werden. Der PVB hat diesen Prozess als Mitglied des Projektausschusses begleitet.

Für den Vorstand:
Lukas Probst Lopez
Sektions-Präsident

Kontakt: lukas.probstlopez@eda.admin.ch