

Sektion EDA des PVB: Bericht des Vorstands

April 2023

Liebe Mitglieder

Zur diesjährigen Hauptversammlung möchte ich Ihnen gerne zu einigen aktuellen personalpolitischen Entwicklungen Bericht erstatten.

Auch dieses Jahr hat sich die Sektion EDA des PVB wieder für diverse Anliegen der Mitarbeitenden des EDA eingesetzt und dabei sowohl einzelne Personen wie auch gesamte Gruppen von Personen unterstützt. Nachdem die Reorganisation der DEZA nun zumindest auf dem Papier vollzogen ist, legte der PVB dieses Jahr wiederum ein besonderes Augenmerk auf die Situation der **Assistentinnen und Assistenten** im Departement.

Die Problematik der systematisch tieferen Einstufung von neu rekrutiertem Personal besteht fort und schafft weiterhin eine Ungleichbehandlung zwischen verschiedenen Personen, welche das Prinzip «gleiche(r) Lohn(klasse) für gleiche Arbeit» verletzen. Ausserdem wird dieses Berufsbild gegenüber anderen Berufsbildern gleicher Qualifikationsstufe konsequent schlechter bewertet. Während in den letzten 15 Jahren der steigenden Komplexität dieses Berufsbilds einigermaßen Rechnung getragen wurde, zeichnet sich nun klar ein Rückwärtstrend ab. Schliesslich gilt es auch die Gender-Perspektive im Auge zu behalten, werden diese Stellen doch fast ausschliesslich von Frauen besetzt.

Die Zeiten haben sich aber geändert, das Arbeitsumfeld im administrativen Bereich wird immer komplexer und stellt heutzutage gar ein eigenes Fachgebiet dar. Für diese breitgefächerte, qualifizierte und anspruchsvolle Arbeit der Assistenzen im EDA muss endlich ein Berufsbild her, das diesem Wandel Rechnung trägt ! Der PVB thematisierte diese Problematik konsequent mit dem Arbeitgeber, sowohl in den regelmässigen halbjährlichen Besprechungen mit der DR-Direktorin wie auch in einem separaten Treffen im Juli 2022 mit nachfolgendem schriftlichen Austausch. Das EDA bekundigte seine Absicht im Sommer 2023 diese Frage erneut zu behandeln. und. Der PVB wird sich weiterhin dafür einsetzen, dass dieses wichtige Anliegen gebührend priorisiert wird. Dank dem Plaidoyer des PVB vertritt nun ein Vorstandsmitglied auch im Sounding Board, das von der Beauftragten für Chancengleichheit ins Leben gerufen wurde, die Interessen der AssistentInnen.

Das EDA beschäftigt zahlreiche **Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten** (HSP), von denen rund 50 im Aussennetz arbeiten. Sie leisten sowohl an der Zentrale wie auch im Aussennetz einen wichtigen Beitrag und sind nicht selten mit Aufgaben betraut, welche ohne diese zusätzliche Unterstützung nicht geleistet werden könnten. Gleichzeitig müssen HSP im Ausland für ihren Einsatz auch gewisse finanzielle Eigenleistungen erbringen (bspw. den Flug hin und zurück) und erhalten einen Lohn, der auch grundlegende Ausgaben wie Miete, Krankenkasse, Lebensmittel und Transport nicht deckt.

Wie Lokalangestellte, können auch die HSP nicht Mitglieder des PVB werden. Es erscheint uns aber wichtig, dass sich der PVB trotzdem für diese Personalkategorien einsetzt, zumal sie zu denjenigen gehören, für die es am schwierigsten ist, für ihre Anliegen Gehör zu finden. Auch ist es auch aus Gründen der Chancengleichheit problematisch, wenn ein Hochschulpraktikum im Ausland nur für diejenigen zugänglich ist, die es sich auch leisten können. Der PVB hat sich deshalb des Anliegens der HSP für bessere Entlohnung im Ausland angenommen und das EDA auf die bestehende Problematik hingewiesen. Die Direktion für Ressourcen bestätigte, dass der Praktikumslohn zwingend die Lebenshaltungskosten decken muss und hat den PVB ausführlich über die laufenden Bemühungen informiert, die Situation zu verbessern. So werden die Richtlinien zur Entlohnung mit den Vertretungen vermehrt thematisiert. Wir begrüssen, dass sich das EDA dieser Frage angenommen hat und sein Engagement noch intensiviert hat, um auch in den Einzelfällen konkrete Lösungen zu suchen.

Ausserdem hat sich der PVB auch in einer Vielzahl weiterer Angelegenheiten und relevanten Themen für die MitarbeiterInnen des EDA eingesetzt, u.a. auch die Wiedereingliederung von Personen, die **Arbeitserfahrung ausserhalb des Departements** sammeln. Der PVB ist der

Anischt, dass Einsätze ausserhalb des Departements attraktiver werden sollten, um die Durchlässigkeit zu fördern. Der PVB hat regelmässig auch verschiedene Fragen im Zusammenhang mit der **Chancengleichheit** thematisiert. Der PVB bedauert in diesem Zusammenhang, dass der Departementchef entschieden hat, die Beauftragte für Chancengleichheit von den Zulassungskommissionen auszuschliessen.

Zu den weiteren Themen, die der der PVB in nächster Zeit weiterzuverfolgen gedenkt, gehören u.a. die aktuell laufende **Teilrevision der VBPV-EDA**, welche eine neue Regelung des Ferienanspruchs im Ausland vorsieht und zum Ziel hat die Feriensaldi zu senken. Der PVB teilt die Bedenken des Arbeitgebers mit Blick auf die anhaltend hohen Feriensaldi, lehnt aber die vorgeschlagene Lösung, die ausschliesslich zu Lasten der Arbeitnehmer geht, ab. Wir haben dies in Zusammenarbeit mit den anderen Verbänden mit der Direktion für Ressourcen mehrfach thematisiert und bleiben am Ball. **Das betriebliche Gesundheitsmanagement** ist ebenfalls eine langjährige Baustelle, die für den PVB von hoher Relevanz ist und soll demnächst neu aufgegleist werden. Schliesslich gewinnt auch die Frage der **Durchlässigkeit** wieder an Aktualität und wurde im Rahmen des Postulats «Personalstrategie im Aussendepartement. Durchlässigkeit und Flexibilität stärken» (eingereicht von Nationalrätin Corina Gredig) neu gestellt. Der PVB fordert zusammen mit den anderen Verbänden eine aktive Mitarbeit in der Beantwortung dieses Postulats.

Für den Vorstand:
Lukas Probst Lopez
Sektions-Präsident

Kontakt: lukas.probstlopez@eda.admin.ch