

Querschnittsprüfung der Personalmassnahmen im Hinblick auf den demografischen Wandel

Eidgenössisches Personalamt

DAS WESENTLICHE IN KÜRZE

In den nächsten zehn Jahren erreicht rund ein Drittel der Angestellten der Bundesverwaltung das Pensionsalter. Im Vergleich dazu ist dieser Anteil bei allen Erwerbstätigen in der Schweiz tiefer, er liegt bei knapp 20 Prozent. Gleichzeitig stellen die Digitalisierung und weitere Entwicklungen wie die Flexibilisierung der Arbeitswelt den Bund vor zusätzliche Herausforderungen. Vor diesem Hintergrund hat der Bundesrat in der Personalstrategie Bundesverwaltung 2024–2027 den Fokus auf den demografischen Wandel im digitalen Arbeitsumfeld gerichtet. Das Eidgenössische Personalamt (EPA) ist für die Definition von Massnahmen zuständig, die für die gesamte Bundesverwaltung umgesetzt werden sollen. Massnahmen sollen bspw. die Arbeitgeberattraktivität verbessern, die interne Mobilität fördern oder Personalprozesse stärker standardisieren. Die Strategieumsetzung erfolgt im Rahmen der bestehenden Ressourcen. Die Departemente und Ämter sind gefordert, die Auswirkungen des demografischen Wandels auf ihrer Stufe zu analysieren und geeignete Massnahmen zu ergreifen.

Die Eidgenössische Finanzkontrolle (EFK) hat geprüft, ob die Bundesverwaltung den Herausforderungen des demografischen Wandels begegnen kann. Die Prüfung zeigt, dass die Bundesverwaltung das Thema mit einer Vielzahl an Massnahmen auf Departements- bzw. Amtsstufe angeht. Die sehr dezentrale Umsetzung der Massnahmen und die Heterogenität zwischen den Departementen stellen Herausforderungen dar. Die EFK sieht Handlungsbedarf bei verschiedenen Schnittstellen zwischen den Akteuren, um Synergiepotentiale auszuschöpfen.

Zu wenig Austausch über die Departemente und Ämter hinweg

Die Ämter verfügen über unterschiedliche Ausgangslagen, weil die Quote der bevorstehenden Pensionierungen in den nächsten zehn Jahren je nach Amt schwankt. Auch unterscheiden sich die Ämter bezüglich ihrer Grösse und den Stellenprofilen bzw. den gesuchten Fachkräften. Daher legen sie bei den Massnahmen, die sie umsetzen, spezifische Schwerpunkte. Die EFK hat wenig Austausch zwischen den Ämtern über die Departemente hinweg festgestellt. Erfolgreiche Beispiele («good practice») werden zu wenig ausgetauscht und manche Verwaltungseinheiten beschäftigen sich mit den gleichen Themen, ohne dass sie voneinander wissen. Das EPA sollte deshalb zusammen mit den Departementen Voraussetzungen schaffen, dass diese Synergiepotentiale bei Massnahmen im Bereich des demografischen Wandels genutzt werden.

Mit der Personalstrategie sind verschiedene Massnahmen zur Förderung der internen Mobilität vorgesehen. Dazu zählt etwa eine Stellenbörse für Lernende sowie Praktikantinnen und Praktikanten. Das EPA sollte die Effizienzvorteile von Stellenbörsen konsequent ausschöpfen und von Beginn an eine mögliche Ausweitung auf Festangestellte in Betracht ziehen.