

der Personalbestand seit seinem Höchststand im Jahre 1944 um 6671 Arbeitskräfte vermindert werden konnte. Unter den Angestellten und Arbeitern befanden sich 1945 etwas über 10 000 Aushilfskräfte. Ihre Zahl ist im Vergleich zum Ende des dritten Teils davon abgenommen, wodurch es den öffentlichen Verwaltungen ermöglicht, den kriegswirtschaftlichen Apparat abzubauen. Als besonders wichtig ist die Abnahme der Stellen für Neuangestellungen von

Freitag, 27. Februar 1948.

Herabsetzung der Personalbestände und -ausgaben für die Bundeszentralverwaltung.

Finanz- und Zolldepartement. Antrag vom 14. Februar 1948.

II. Das Finanz- und Zolldepartement teilt folgendes mit:

"In der Öffentlichkeit mehren sich die Stimmen, die ein radikales Durchgreifen gegen die hohen Kosten der Verwaltung fordern. Wird in diesen Dingen zumeist auch über das Ziel hinausgeschossen, so kann der in solchen weitverbreiteten Ansichten steckende Wahrheitskern doch nicht übersehen werden. Die Klagen gegen die Verwaltung sind zwar alt und werden nie ganz aufhören. Eine zu grosse Bureaukratie vermindert eben den Anteil am Sozialprodukt und gefährdet indirekt die Konkurrenzfähigkeit unseres Landes auf dem internationalen Markte. Das macht die öffentliche Einstellung begreiflich und gibt dem Volke auch das Recht, von seiner Obrigkeit stetiges, angestrebtes Bemühen im Verhindern oder Bekämpfen von Missständen zu verlangen.

Wiederholt wurde in der letzten Dezembersession der eidgenössischen Räte kritisiert, der Personalbestand der Bundeszentralverwaltung sei übersetzt. Der Bundesrat erhielt den Auftrag, darüber zu berichten, wie eine weitere Reduktion der Personalausgaben zu erzielen sei. Dies gibt dem Finanz- und Zolldepartement Anlass, den Bundesrat darüber zu unterrichten, was zum Zwecke des Personalabbaues bis jetzt vorgekehrt wurde und noch vorzukehren sein wird.

I. Personalbestände und bisheriger Abbau.

Zur Bundeszentralverwaltung zählen die beiden eidgenössischen Gerichte, die Bundeskanzlei, die Departemente und ihre kriegswirtschaftlichen Dienstzweige. Ihre Personalkosten belasten die eidgenössische Staatsrechnung unmittelbar. Nicht dazu gehören die Dienstzweige mit gesondertem Haushalt, d.h. die Militärwerkstätten, die Alkoholverwaltung sowie die PTT- und SBB-Betriebe.

Im Jahre 1939 beschäftigte die Bundeszentralverwaltung 11 000 Arbeitskräfte. Der Bestand war damals schon infolge von Krise, Kriegsgefahr und Aufrüstung beträchtlich angewachsen. Trotzdem wird im Voranschlag für das Jahr 1948 mit gut der doppelten Zahl, rund 22 700 Personen, gerechnet.

Den Höchststand erreichte die Bundeszentralverwaltung im Jahre 1944 mit durchschnittlich 29 787 Arbeitskräften. Im Durchschnitt des Jahres 1945 waren es immer noch 29 630, 1946 aber bereits 26 131 und 1947 noch 23 803.

Zu Ende des vergangenen Jahres standen 23 116 Personen im Dienste der Bundeszentralverwaltung. Daraus geht hervor, dass

der Personalbestand seit seinem Höhepunkt im Jahre 1944 um 6671 Arbeitskräfte vermindert werden konnte. Unter den Angestellten und Arbeitern befanden sich 1945 etwas über 10 000 Aushilfskräfte. Ihre Zahl ist inzwischen auf rund den dritten Teil davon abgesunken, nachdem es die allgemeinen Verhältnisse ermöglichten, den kriegswirtschaftlichen Apparat abzubauen. Als besonders wirksam erwies sich die erlassene Sperre für Neuanstellungen von verwaltungsfremdem Personal. Grössere Bestände an Aushilfskräften werden heute noch bei der Preiskontrollstelle, dem Kriegsernährungsamt, der Zentraleitung für Heime und Lager, der Kriegsmaterialverwaltung, dem Liquidationsdienst des eidgenössischen Militärdepartementes, dem Strafuntersuchungsdienst und der Steuerverwaltung beschäftigt.

## II. Bisherige Massnahmen.

Unser Departement verfolgt den Abbau des Personalapparates der engern Bundesverwaltung seit Jahren begreiflicherweise mit besonderem Interesse. Wir begrüsstes es lebhaft, dass zu diesem Zwecke beim eidgenössischen Militärdepartement durch den Bundesratsbeschluss vom 28. Dezember 1945 eine Zentrale Arbeitsnachweis- und Beratungsstelle geschaffen wurde. Im Mai 1946 erhielt diese Dienststelle einen besonderen psychologischen Dienst. Er ist vor allem dazu bestimmt, ältere Arbeitskräfte zu beraten und zu betreuen und später auch bei der Auslese des Nachwuchses mitzuwirken. Auf Antrag des Finanz- und Zolldepartementes beschloss der Bundesrat am 6. Mai 1947, die Zentrale Arbeitsnachweis- und Beratungsstelle dem Personalamt unseres Departementes anzugliedern und ihren Aufgabenkreis als Dienst für Stellennachweis und Rationalisierung zu erweitern. Seither wirkt dieser Dienst erfolgreich vermittelnd und beratend mit in Fragen des Personalausgleichs zwischen den Departementen sowie im Planen und Durchführen von Massnahmen zur Reduktion der Personalbestände. Sein Ziel ist es im übrigen, die Verwendung der im Bundesdienst beschäftigten Arbeitskräfte nach den Gesichtspunkten der Wirtschaftlichkeit verbessern zu helfen. Diese dem Personalamt durch das Beamten-gesetz übertragene Aufgabe konnte bis jetzt zu wenig systematisch bearbeitet werden.

Dem Abbau kam es ferner zustatten, dass der Bundesrat am 28. Dezember 1945, als er die Zentrale Arbeitsnachweis- und Beratungsstelle schuf, gleichzeitig sich damit einverstanden erklärte, dem abzubauenen Aushilfspersonal den Weg in die Privatwirtschaft durch finanzielle Beihilfen aus der Bundeskasse zu erleichtern. Diese Massnahme hat sich als recht zweckmässig erwiesen. Bis Ende Dezember 1947 sind im ganzen 652 Gesuche um derartige Ueberbrückungshilfen bei der Zentralen Arbeitsnachweisstelle eingegangen. Die entsprechenden Auszahlungen erreichten

im Jahre 1946	277 000 Franken
im Jahre 1947	<u>169 500 Franken</u>
Im ganzen	<u>446 500 Franken</u>

Zur Hauptsache ist aber der bis heute erzielte Erfolg im Personalabbau - wir möchten dies rückhaltlos anerkennen - das Ergebnis eigener Bemühungen der Departemente und Abteilungen.

Ihnen fällt es zu, die Möglichkeiten des Abbaues rechtzeitig zu erkennen oder sie zu schaffen und die Vorkehren zur Auflösung der Dienstverhältnisse zu treffen. Sie werden auf diesem Gebiet auch in Zukunft die Hauptanstrengungen zu leisten haben. Erleichterungen in Bezug auf die Arbeitsvermittlung und finanzielle Beihilfen, wie sie durch den Stellennachweis- und Rationalisierungsdienst des Personalamtes geboten werden können, fördern allerdings die Abbauwillingkeit sowohl bei den massgebenden Amtsstellen als auch bei den betroffenen Arbeitnehmern bedeutend und sind insofern eine unerlässliche Voraussetzung des Erfolges.

### III. Die Aussichten für den künftigen Abbau.

Es ist unschwer zu erkennen, dass das erzielte Ergebnis als Beitrag an den Ausgleich des Finanzhaushaltes des Bundes nicht genügen kann. Eine vermehrte Anpassungsfähigkeit der Verwaltung an die durch die Hochkonjunktur geschaffene günstige Lage wäre dringend zu wünschen. Wir sind noch zu weit von der Ausgangslage entfernt, die im Interesse eines dauernden Gleichgewichtes im Staatshaushalt und für das Abtragen der Kriegsschuld in Kürze erreicht werden muss.

Dazu ist aber bereits mit wachsenden Schwierigkeiten im Personalabbau zu rechnen. Sie beruhen auf folgenden Umständen:

1. Je mehr sich die Bestände dem von den Departementen und Abteilungen gewünschten Mindestbedarf zu nähern beginnen, desto mehr wächst der Widerstand gegen ein weiteres Zurückbilden des Personalapparates. Um trotzdem noch Erfolge erzielen zu können, muss mit differenzierteren Methoden und verstärkten Druckmitteln zu Werke gegangen werden.

2. Die Aufnahmefähigkeit des privaten Arbeitsmarktes ist im Schwinden begriffen. Besonders für kaufmännische Arbeitskräfte ist die Nachfrage merklich abgeflaut.

3. Das noch vorhandene Aushilfspersonal verursacht auch sonst beim Unterbringen in andere Arbeitsplätze vermehrte Schwierigkeiten. Vor allem eine grosse Zahl älterer Angestellter hat Mühe unterzukommen.

Es ist deshalb nach neuen Wegen zu suchen, damit den verantwortlichen Stellen der nötige Schwung im Planen und Vollziehen weiterer Massnahmen zur Einschränkung der Verwaltungsausgaben erhalten bleibt.

### IV. Die früher angewendeten Vorkehren.

#### 1. Die Personalsperre.

Als vor 25 Jahren der Generalsekretär der Schweizerischen Bundesbahnen, Herr Dr. Oetiker, in der Eigenschaft eines Delegierten für Personalangelegenheiten zum Finanzdepartement berufen wurde, zögerte er nicht, mit starker Hand in den Personalapparat einzugreifen und einschneidende Massnahmen zu treffen. Seiner Intervention ist es zuzuschreiben, dass der Bundesrat am 28. Juli 1922 folgenden Beschluss fasste:

"Der Bundesrat nimmt Kenntnis vom Berichte des Finanzdepartementes betreffend die Statistik über den Personalbestand im ersten Halbjahr 1922. Er teilt die Auffassung des Finanzdepartementes, wonach alle Anstrengungen darauf ge-

richtet werden müssen, den Personalbestand bei den einzelnen Verwaltungen und Betrieben auf das absolut unerlässliche Mass herabzusetzen. Die Departemente und Abteilungen werden deshalb erneut eingeladen, bei der Einstellung von Arbeitskräften, sei es als Ersatz, sei es als Vermehrung, grösste Zurückhaltung zu üben, und Mittel und Wege zu prüfen, wie dieses Ziel erreicht werden könne."

Drei Vierteljahre später, am 2. März 1923, fasste der Bundesrat, nachdem ein Versagen der ersten Massnahme bis dann bereits ersichtlich war, den nachgenannten Beschluss:

"1. Vorgängig der Wiederbesetzung frei werdender Stellen, gleichviel, ob es sich dabei um feste oder vorübergehende Anstellungen handle, ist die Bedürfnisfrage sorgfältig zu prüfen. Die Wiederbesetzung ist nur zulässig, wenn der Nachweis erbracht wird, dass trotz Verwirklichung aller möglichen Vereinfachungen im Dienstbetriebe und zweckmässigerer Gestaltung der Verwaltungsorganisation ohne Ersatz die ordnungsmässige Dienstbesorgung in Frage gestellt und damit wesentliche Interessen des Bundes gefährdet würden.

2. Bevor über die Bedürfnisfrage entschieden ist, darf weder die vakant gewordene Stelle zur Wiederbesetzung ausgeschrieben werden, noch ist die vorläufige Beiziehung einer Aushilfskraft zulässig. Vielmehr soll, wo immer möglich, versucht werden, mit den vorhandenen Arbeitskräften auszukommen.

3. Für die Bejahung der Bedürfnisfrage, sei es als Ersatz, sei es als Vermehrung, ist in jedem einzelnen Falle die Zustimmung des Finanzdepartementes erforderlich. Können sich die beteiligten Departemente nicht einigen, so kann jedes derselben den Entscheid des Bundesrates anrufen.

4. Die Zustimmung des Finanzdepartementes zum Ersatz oder zur Vermehrung von Arbeitskräften ist nicht erforderlich:

- a) allgemein, für die vorübergehende Einstellung von Arbeitskräften, wenn die Beschäftigung voraussichtlich die Dauer eines Monats im einzelnen Falle nicht übersteigt;
- b) für die Anstellung von im Taglohn zu beschäftigenden Arbeitern der Direktion der eidg. Bauten;
- c) für das nicht mit Jahresbesoldung oder Monatslohn anzustellende Personal der Militärwerkstätten, des Kavallerieremontendepots und der Pferderegieanstalt, der landwirtschaftlichen Versuchsanstalten und des Hengsten- und Fohlendepots;
- d) für das Personal der örtlichen Betriebsstellen der Post-, Telegraphen- und Telephonverwaltung;
- e) für das Personal des Grenzwachtkorps der Zollverwaltung.

5. Wird nach Massgabe der Vorschriften dieses Beschlusses die Bedürfnisfrage bejaht und damit die Einstellung von Arbeitskräften, sei es als Vermehrung, sei es als Ersatz, notwendig, so sind zunächst die beim Finanzdepartement, Abteilung Personaldienst, als überzählig oder verfügbar gemeldeten Arbeitskräfte der eigenen oder einer andern Abteilung oder Verwaltung, einschliesslich derjenigen der schweizerischen Bundesbahnen, zu berücksichtigen. Die Anstellung von Arbeitskräften, die nicht bereits im Bundesdienste beschäftigt sind, ist nur zulässig,

wenn es sich um Dienstleistungen handelt, deren richtige Besorgung eine besondere wissenschaftliche, technische oder berufliche Vorbildung, Kenntnisse und Erfahrungen voraussetzt, die den im Dienste stehenden, verfügbaren oder überzähligen Arbeitskräften abgehen und die sie sich innert angemessener Frist auch nicht anzueignen im Stande sind."

Auf lange Sicht betrachtet war diesen Vorschriften eine gewisse beschränkte Wirksamkeit nicht versagt. Mit ihrer Hilfe haben sich das Finanzdepartement und das Personalamt während mehr als 20 Jahren bemüht, den Bestand der Arbeitskräfte möglichst niedrig zu halten. Rasche Erfolge konnten aber damit nicht erzielt werden. Das Personalamt hatte sich seit seinem Bestehen periodisch mit Mahnrufen und Aufträgen zur Einführung rationellerer Betriebsweise in den Verwaltungsbureaux des Bundes zu beschäftigen. Bald geschah es auf Weisung des eigenen Departementes (1921 und 1922), dann im Auftrage der Finanzkommission des Ständerates (1923), dann durch Beschluss des Bundesrates vom 16. Mai 1926 in Form einer verbindlichen Einladung an die Departemente. Unterdessen hatten die SBB- und die PTT-Verwaltung durch eigene Kontrollorgane Betriebsinspektionen durchführen lassen, als deren Ergebnis wesentliche Personal- und Kostenersparnisse herauschauten. Daraufhin reichte die nationalrätliche Finanzkommission am 6. Dezember 1929 folgendes Postulat ein:

"Der Bundesrat wird ersucht zu prüfen, ob nicht gestützt auf die sehr günstigen Erfolge bei den Bundesbahnen und der Post- und Telegraphenverwaltung eine Rationalisierung durchgeführt werden sollte."

## 2. Expertisen.

Im Sinne des soeben erwähnten Postulates hatte der Bundesrat auf Antrag seines Finanz- und Zolldepartementes am 5. September 1933 eine "Expertenkommission zur Begutachtung des Personalbestandes der Bundeszentralverwaltung" eingesetzt. Sie war auf breitester Grundlage angelegt, indem ihr neben politischen Persönlichkeiten auch an führender Stelle der Privatwirtschaft stehende Experten angehörten. Den Vorsitz führte Herr Nationalrat Dr. Emil Keller, Aarau. Die Untersuchungen dieser Kommission zogen sich in die Länge. Es konnten lediglich gewisse Teilerfolge durch Reorganisation einiger Hilfsdienste wie Registraturen, Bibliotheken und dergleichen erreicht werden. In parlamentarischen Kreisen machte sich bereits wieder Ungeduld bemerkbar, die zu einem Postulat Eder vom 31. Januar 1936 und einer Anfrage der Finanzdelegation der eidgenössischen Räte vom 12. März 1936 führte.

In den Antworten des Bundesrates kam auf Grund der mit der Kommission gemachten Erfahrungen zum Ausdruck, dass die Personalbedarfsfrage niemals durch ein ausserhalb der Verwaltung stehendes Organ und auf dem Wege einer einmaligen Untersuchung abgeklärt werden könnte. Es sei nicht möglich, die Bestände in dieser Weise wirksam zurückzubilden. Nur ein ständiges Bundesorgan sei jedenfalls in der Lage, durch fortgesetztes Beraten der Dienststellen den Personalbestand allmählich zu verringern. Der Bundesrat erblicke deshalb den Nutzen der Expertenkommission vorab in ihrer Rolle als Stütze

des Personalamtes und gegebenenfalls anderer Verwaltungsstellen beim Begutachten der Bedarfsfrage vorgängig jeder Anstellung von Arbeitskräften für längere Dauer. Der rasche und zuverlässige Entscheid über Begehren um Neuanstellungen, handle es sich um ein Wiederausfüllen entstandener Lücken oder um Zuwachs im Bestand, sei wichtiger als ein einmaliges Ueberprüfen des Personalbestandes.

Diese Schlussnahme deckt sich vollständig mit unsern Ansichten. Sie wurde noch durch die Erfahrungen mit einer weiteren Expertise erhärtet, die der Bundesrat im Jahre 1937 anordnete und wodurch die Expertenkommission Keller abgelöst worden ist. Die neuen Expertenaufträge erstreckten sich auf alle möglichen Gebiete. Den Beauftragten wurden eingehende Fragen unterbreitet. Die Untersuchungen zeitigten einen grossen Haufen Papier. Natürlich enthielten die 70 eingelaufenen Berichte auch brauchbare Anregungen. Da aber die meisten Vorschläge nicht mit den zuständigen Fachbeamten durchbesprochen und somit zu einseitig angelegt waren, um sofort wirksam werden zu können, verzögerte sich die Angelegenheit bis in die Zeit des zweiten Weltkrieges hinein. Vorübergehend befasste sich dann noch Nationalrat Berthoud als Beauftragter des Bundesrates damit, ihm schwebte vor, in jedem Departement einen höhern Beamten einsetzen zu lassen, der für das betreffende Departement mit dem Beauftragten zusammenarbeiten sollte. Damit wäre neben den bestehenden Kontrolleinrichtungen der Verwaltung - es sind dies die Finanzdelegation, die Finanzkommissionen der eidgenössischen Räte, die Geschäftsprüfungskommissionen, Finanzkontrolle und Personalamt - ein ausserhalb ihres Bereiches stehender Kontrollapparat geschaffen worden, geleitet von Herrn Nationalrat Berthoud und unabhängig vom Finanz- und Zolldepartement und den übrigen Departementen. Ein dahingehender Beschluss unterblieb indessen. Der Aktivdienst bewirkte, dass die Sache auf diesem toten Geleise stehen blieb.

#### V. Die Idee eines Abbaudiktates.

Für die enormen Schwierigkeiten, denen die auf Vereinfachen und Beschränken der Verwaltung hinzielenden Massnahmen begegnen, ist der weitverbreitete Glaube bezeichnend, es könne nur durch ein eigentliches Abbaudiktat wirksame Abhilfe geschaffen werden. Der Verwaltung müsse vorgeschrieben werden, die Zahl ihrer Arbeitskräfte innerhalb eines Jahres beispielsweise um 20 % herabzusetzen. Die Chefbeamten seien gegebenenfalls für das Nichteinhalten dieser Weisung verantwortlich zu machen.

Der Vorschlag ist aber nicht nur politisch, sondern auch sonst praktisch nicht realisierbar. Man ist versucht zu entgegnen, dass es immerhin auch gut durchorganisierte Verwaltungen und tüchtige Chefs gibt, die ihre Aufgabe mit minimalem Aufwand lösen. Diese kann man mit dem vorgeschlagenen Gewaltakt nicht treffen, ohne dass die Verwaltungstätigkeit stockt. Will man jedoch Unterschiede machen, so muss erst wieder festgestellt werden, bei welchen Dienstzweigen mehr oder weniger als die verlangten 20 % abgebaut werden sollen. Abteilungen mit besonders dringenden oder neuen Aufgaben werden vielleicht Zuwachs benötigen, andererseits wird die Kriegswirtschaft einen grössern Beitrag leisten können. Einmal mehr wäre also eine Expertise nötig. Jahr für Jahr mahnt der Bundesrat in den

Richtlinien für das Aufstellen des Voranschlages mit aller Schärfe zur Sparsamkeit. Der Kreditbedarf wird für jeden Dienstzweig, so gut dies möglich ist, geprüft. Wie könnte der so berechnete Personalaufwand eine plötzliche generelle Reduktion überhaupt ertragen! Die Öffentlichkeit muss schliesslich an einer funktionstüchtigen Verwaltung ebenso viel gelegen sein wie an der Verminderung des Personalbestandes.

## VI. Die dauernde Kontrolle des Verwaltungsapparates.

### 1. Allgemeines.

Um eine gute Organisation und rationelle Arbeitsweise der Verwaltung zu sichern, wird von verschiedenen Seiten angeregt, einen besondern Beauftragten oder ein mehrgliedriges Expertenkollegium mit kommissarischen Kompetenzen einzusetzen. Dieses Organ sollte ausserhalb der Verwaltung stehen und von ihr unabhängig sein. Wir sehen aber nicht klar, worin seine Befugnisse bestehen sollen. Freilich wäre seine Unabhängigkeit der Verwaltung gegenüber wünschbar. Sie genügt aber an sich noch nicht. Klarheit muss vor allem mit Bezug auf die Einwirkungsmöglichkeiten auf die Verwaltung bestehen. Der Bundesrat hätte voraussichtlich über den Vollzug der Verfügungen des Kommissärs oder der Experten zu beschliessen. Er könnte natürlich nicht verpflichtet werden, die Anordnungen der Experten ohne Prüfung zu übernehmen. Den Departementen müsste deshalb Gehör verschafft werden. Ihre Unterordnung unter das Kommissariat liesse sich wohl nicht denken. Damit erkennen wir zum vorneherein die begrenzten Möglichkeiten einer solchen Organisation. Es würde sich im Grunde genommen um ein neues Amt handeln, von dem nicht sicher ist, an welchem Platz es in den ohnehin schon zu grossen Apparat der Bundesverwaltung eingegliedert werden sollte. Niemandem unterstellt, aber auch weder den Departementen noch den Abteilungen übergeordnet, wäre seine Rolle recht unklar. Weit ratsamer ist es deshalb, zur Erreichung des gesteckten Zieles auf dem bereits Vorhandenen aufzubauen.

### 2. Die derzeitige Stellung des Personalamtes zu den Betriebsfragen der Verwaltung.

Nach Art. 64 des Beamtengesetzes von 1927 gehört es zum Geschäftskreis des Personalamtes, Erlasse und Massnahmen im Hinblick auf eine bessere wirtschaftliche Verwendung der im Bundesdienst beschäftigten Arbeitskräfte vorzubereiten. Dieser Aufgabe hat es sich bisher aber nicht besonders annehmen können. Einerseits verfügte es nicht über die nötigen personellen Mittel, um sich den sehr weitschichtigen Betriebsfragen widmen zu können, andererseits fehlte und fehlt ihm auch heute noch die Kompetenz, nach seinem Ermessen Betriebsinspektionen vornehmen zu können. So blieb es ihm denn versagt, Mängeln im Verwaltungsbetrieb systematisch nachzugehen und ihnen methodisch entgegenzuwirken. Seine Tätigkeit in dieser Richtung musste sich mehr nur darauf beschränken, die Dienststellen durch fiskalische Kontroll- und Druckmittel zur Sparsamkeit zu veranlassen. Den verantwortlichen Abteilungs- und Sektionsleitern können selbstverständlich auf diesem Wege bloss ungenügende Hilfen geboten werden.

Dass die Betriebsfragen in der über 20 000 Köpfe zählenden Bundeszentralverwaltung auf diese Weise sozusagen ausschliesslich der Initiative der ungezählten Chefbeamten in

über 70 Abteilungen und grössern Dienstzweigen überlassen sind, ist ein offensichtlicher Mangel und stellt im Grunde genommen eine Rückständigkeit dar, die sich ein privates Unternehmen nicht ungestraft zuschulden kommen lassen dürfte. Dieser Missstand lässt sich mit einer verhältnismässig bescheidenen und nicht kostspieligen Organisation beheben.

#### VII. Was verlangt die Lage heute?

Sowohl die Mitglieder des Bundesrates, die alle einem grossen Verwaltungsapparat vorzustehen haben, als auch die ihnen beigeordneten Chefs der Abteilungen und Betriebe setzen sich grossen Verantwortlichkeiten aus, wenn den Betriebsfragen ihrer Verwaltungen zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt wird.

Die Gefahren sind nicht gering. Wo, wie in der Verwaltung, viele Menschen mit ihren eigenen Charakteren, Willensrichtungen und Gefühlsregungen miteinander am Werke sind, haben Vorgesetzte mit allen möglichen und unmöglichen Vorkommnissen zu rechnen. Ihre Sorge müsste es eigentlich sein, sich von allen aus dem Betriebe hervorgehenden Problemen, ob sie das Personal, Material oder die Organisation und Arbeitstechnik betreffen, tunlichst zu entlasten, um ungestört arbeiten zu können. Der Chef kann und soll sich selbstverständlich nie ganz davon befreien. Jede Hilfe, die ihm auf diesem Gebiet geboten werden kann, muss ihm aber willkommen sein. Sie darf ihn natürlich nicht von den gesetzlichen Aufgaben ablenken, sondern soll ihn im Gegenteil unterstützen.

Um allem dahinzielenden Bemühen die einheitliche und gute Richtung zu geben, wird das Personalamt im Mittelpunkt dieser Aufgabe stehen müssen. Sie ist ihm bereits von Gesetzes wegen übertragen. Es stellt das dauernde Organ zur Sicherung einer rationellen Organisation und Arbeitsweise der Verwaltung dar. Den zeitbedingten Erfordernissen entsprechend hat es vorerst auch als Instrument für den Personalabbau zu dienen.

Das Personalamt soll im Benehmen mit den beteiligten Departementen befugt sein, einzelne Dienstzweige in Bezug auf die Zweckmässigkeit ihrer Organisation und Arbeitsweise sowie den Personalbedarf zu überprüfen. Es hätte vorab den für den Abbau in Betracht fallenden Aemtern seine Aufmerksamkeit zuzuwenden. Wo in grössern Betrieben schwierigerer Rationalisierungsfragen zu lösen sind, wird es sich Zurückhaltung auferlegen und solche Aufgaben nur mit Beizug geeigneter Fachleute, die das Vertrauen der beteiligten Amststellen beanspruchen dürfen, in Angriff nehmen. Den Departementen und Abteilungen soll überhaupt auf diesem Gebiete jede nur erdenkliche und auf das gleiche Ziel gerichtete Initiative belassen werden.

Die vorzunehmenden Prüfungen sollen sich insbesondere auf die Frage erstrecken, ob die gesetzlichen Aufgaben nicht zu breit ausgeführt werden, ob Arbeiten eingespart werden können, und ob Vorschläge für die rationellere Ausnützung der vorhandenen Arbeitskraft zu machen sind.

Das Personalamt hat sich auch im ordentlichen Gang der Geschäfte äusserst anzustrengen, um den Personalbestand der Bundeszentralverwaltung weiter zu senken. Es hat in allen Anstellungsfragen und im besondern beim Ueberprüfen der Personalvorschläge die Gesichtspunkte der Rationalität und die Notwendigkeit des Vereinfachens der Staatsverwaltung in den Vorder-

grund zu rücken. Offene Stellen sind nur nach gewissenhaft geprüfter Bedarfslage wiederbesetzen zu lassen.

Ausschüsse für Personalbedarfsfragen, Erfahrungsaustauschgruppen und ein bescheidener Organisationsstab sollen dem Personalamt bei diesen Aufgaben an die Hand gehen. Sie sind in erster Linie aus fachkundigen Leuten der Verwaltung selber zusammenzusetzen. Den im konkreten Fall beteiligten Departementen ist eine Vertretung einzuräumen. Für besondere Fragen sollen ausnahmsweise verwaltungsfremde Fachleute beigezogen werden dürfen.

Soll die Bundeszentralverwaltung mit einem minimalen Personal auskommen, so werden die für den Nachwuchs verantwortlichen Stellen in Zukunft auch mit Massnahmen für eine verbesserte Personalauslese unterstützt werden müssen. Der beruflichen Weiterbildung wird im gleichen Sinne etwas vermehrte Aufmerksamkeit zu schenken sein.

Das Finanz- und Zolldepartement hat sich die Frage gestellt, ob diese Aufgaben ganz oder teilweise der Bundeskanzlei übertragen werden könnten. Das Personalamt bedarf, um sie mit Erfolg zu lösen, auf jeden Fall sachkundiger Hilfe von Persönlichkeiten der verschiedensten Fachgebiete. Es wird insbesondere für kanzleitechnische Organisationsfragen auf die intensive Mitarbeit der Bundeskanzlei und ihrer Drucksachen- und Materialzentrale angewiesen sein. Das Finanz- und Zolldepartement legt jedoch Wert darauf, dass das Personalamt die ihm durch Gesetz übertragenen Aufgaben beibehält. Es will, wie dies in der Verwaltung selbstverständlich ist, auf gute Art mit allen andern Amtsstellen zusammenarbeiten, ohne auseinandergelungene Sonderbestrebungen aufkommen zu lassen. Von seiner Pflicht, die wirtschaftliche Verwendung der in den Departementen vorhandenen Arbeitskräfte zu fördern, kann das Personalamt auch teilweise nicht entbunden werden. Ein Aufspalten der Kompetenzen ist nur geeignet, die Verantwortlichkeiten zu verwischen und würde der Sache zum Schaden gereichen. Dagegen kann sich unser Departement nur glücklich schätzen in den zu bildenden Fachgruppen für Materialfragen, Mechanisierungsprobleme und kanzleitechnische Organisation auf die Mitarbeit der Bundeskanzlei zählen zu dürfen.

#### VIII. Schlussfolgerungen und Anträge.

Die dargelegten Massnahmen werden zusammengenommen eine gute Ausgangsbasis für die auch aus Personalkreisen geforderte Verwaltungsreform darstellen. Ihrem weiteren Ausbau oder vielmehr einer Vervollkommnung dieser Organisation je nach den Erfahrungen wird später nichts im Wege stehen. Haben sich die SBB- und PTT-Betriebe mit ihrem langjährigen und anhaltenden Streben nach verbesserten Betriebsmethoden zur Anerkennung in der Öffentlichkeit durchzusetzen vermocht, so sollte etwas Ähnliches auch im Rahmen der Bundeszentralverwaltung möglich sein. Den Klagen über eine zu kostspielig und unrationell arbeitende Bürokratie würde damit der Nährboden weitgehend entzogen. Freilich sind von vorneherein weit bescheidenere Ergebnisse zu erwarten. Den Verkehrsanstalten bietet die Technik vermehrte Vorteile. Die einheitliche Leitung, das Streben nach guten Betriebsergebnissen und die meistens nach Verkehrsmengen abstimmbaren bessern Messmöglichkeiten schaffen dort günstigere Vorbedingungen, als sie

in der Bundeszentralverwaltung mit ihren vielgestaltigen hierarchischen Verhältnissen bestehen.

Dem anvisierten Fernziel gegenüber steht aber vorerst noch die Dringlichkeit des weitern Personalabbaues im Vordergrund. Das Finanz- und Zolldepartement möchte im Sinne des Dargelegten für die nächste Zeit die folgenden Massnahmen in Aussicht nehmen:

1. Orientierung der Chefbeamten der Bundeszentralverwaltung durch den Direktor der eidgenössischen Finanzverwaltung über die heutige Finanzlage des Bundes und über die im Zusammenhang mit einer Neuordnung der Bundesfinanzen auf personellem Gebiet in Aussicht zu nehmenden Massnahmen. Eine Rundfrage des Personalamtes bei den Departementen über den voraussichtlichen Personalbestand im Jahre 1950 hat gezeigt, dass eine intensive Einflussnahme auf alle leitenden Beamten zu den vordringlichen Aufgaben gehört. Ohne sie besteht wenig Hoffnung, dass wirklich etwas Entscheidendes getan und das geplante Ziel erreicht werden kann. Jeder Chefbeamte muss sich positiv zur Notwendigkeit des Abbaues stellen.

2. Grundsätzliche Sperre jeglichen Ersatzes beim Ausscheiden von Bediensteten infolge von Invalidität, Alter, Tod, freiwilligen oder erzwungenen Austritten. Diese Massnahme zwingt die einzelnen Dienstleiter, intern Mittel zu suchen, um ihre Verwaltungstätigkeit einfacher und rationeller zu gestalten. Glaubt eine Dienststelle, einen freigewordenen Posten unbedingt wieder besetzen zu müssen, so kann sie dies nur tun, wenn das Personalamt die Verhältnisse sorgfältig abgeklärt hat und zustimmt.

3. Einsetzen eines interdepartementalen Ausschusses für Organisationsfragen.

a) Es wird ein interdepartementaler Ausschuss für Organisationsfragen gebildet, in den jedes Departement einen besonderen Beauftragten abordnet. Der Ausschuss ist berechtigt, weitere Mitglieder aus den Bezirken der Verwaltung oder aus Fachkreisen ausserhalb der Verwaltung beizuziehen. Den Vorsitz führt das Personalamt.

b) Der Ausschuss beschäftigt sich mit Fragen, die irgendwie darauf abzielen, den Verwaltungsapparat weniger kostspielig zu gestalten, bessere Arbeitsmethoden einzuführen, Erfahrungen auszutauschen und namentlich auch zu prüfen, wie weit durch ein zweckmässigeres Anordnen von Diensträumen und durch ein sorgfältig abgewogenes Zuteilen von Maschinen und Material Einsparungen erzielt werden können. Er kann zu diesem Zweck besondere Fachgruppen bilden.

c) Der Ausschuss darf in den von ihm gewählten Dienstzweigen prüfen, ob und wie weit Vereinfachungen und ein Abbau des Personalbestandes möglich sind. Die Amtsstellen, in deren Dienste der Ausschuss Einblick zu nehmen wünscht, sind gehalten, den von ihm beauftragten Personen jede erforderliche Auskunft zu erteilen und alle von ihm gewünschten Unterlagen beizubringen.

d) Die Ergebnisse seiner Inspektion legt der Ausschuss abteilungs- oder departementsweise in einem Bericht nieder. Darin formuliert er gegebenenfalls Empfehlungen und bestimmte Anträge. Die eidgenössische Finanzkontrolle erhält von diesen Aeusserungen des Ausschusses je einen Durchschlag; sie überwacht den Vollzug der Anträge.

e) Die weitere Tätigkeit des Ausschusses muss der Entwicklung überlassen bleiben. Wesentlich für das Ganze ist der Geist einer vertrauensvollen Zusammenarbeit. Im Hinblick auf das von allen Seiten geforderte grosse Ziel - Schutz und Förderung des guten Rufes der eidgenössischen Dienstzweige - müssen alle etwa möglichen persönlichen Empfindlichkeiten zurücktreten."

Auf Grund der Beratung wird

b e s c h l o s s e n :

1. Der Bundesrat nimmt zustimmend Kenntnis vom Bericht des eidgenössischen Finanz- und Zolldepartementes über die bisherigen Massnahmen zur Förderung des Personalabbaues und der wirtschaftlicheren Gestaltung der Arbeitsmethoden in den Dienstzweigen des Bundes.

2. Er beauftragt das eidgenössische Finanz- und Zolldepartement, die in Aussicht genommenen neuen Massnahmen durchzuführen.

Protokollauszug an sämtliche Departemente und an die Bundeskanzlei.

Für getreuen Auszug,  
Der Protokollführer:•

*J. Weber*