

Zentralvorstand 2013/2014

Geschäftsleitung:

Zentralpräsident	Peter Büttiker, Fürspr., VBS
Vizepräsident	Martin Bolliger, dipl. Ing. ETH
Generalsekretär	Christian Furrer, Dr. iur.
Stellvertretende Generalsekretärin	Margrith Bachmann
Zentralkassier	Richard Zollinger, VBS
Redaktor	Christian Furrer, Dr. iur.
Delegierter «Senioren»	Erwin Steuri
Beigezogenes Mitglied	Albert Fritschi, lic. oec. publ.

Beisitzer:

Reto Dürler, Dr. iur., EDA
Angelo Rabiolo, lic. HEC, EDI
Christian Bachofner, EJPD
Heinz Wandfluh, Ing. FH comem, EFD
Markus Huber, Dr. iur., Pensionierte
Hugo Bretscher, lic. phil., ETH-Z
Consuelo Antille, Administratrice, EPFL
Waldemar Eymann, Div.a.D
Rose Eveline Maradan El Bana, VBS
Vogel Hans Rudolf, Hptm., EFD

Verbindung zur Sektion:

Zürich / Ostschweiz
EPFL / ETH Lausanne
Militärische Berufskader
VIBABS *)
Grenzwachtoffiziere

*) VIBABS: Vereinigung der InstruktorInnen des BA für Bevölkerungsschutz

Mitgliedschaft VKB

Aktive und pensionierte Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes oder vergleichbarem Niveau) der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereichs (ab Funktionsstufe 8), der SBB, der Post und der Swisscom.

Verbindungen zur VKB

Postadresse

▣▣▣▣➔ VKB, Postfach, 3000 Bern 7

Internet

▣▣▣▣➔ – www.vkb-acc.ch
– office@vkb-acc.ch

Mutationen

▣▣▣▣➔ *Eintritt, Adressänderung, Pensionierung, Austritt:*

Meldung an

– office@vkb-acc.ch oder
– VKB, Postfach, 3000 Bern 7

Austritt aus der VKB:

Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB auch den Wegfall von Dienstleistungen und den damit verbundenen Vergünstigungen / Rabatten (zB KPT, Zurich Connect) zur Folge hat.

Auskünfte

▣▣▣▣➔ Geschäftsstelle VKB
– Tel. 079 128 63 44
– office@vkb-acc.ch

Mitglieder des Zentralvorstands (Seite 3):

vorname.name@vkb-acc.ch

In dieser Nummer

Seite

Berufsverbote für Angehörige des obersten Kadern der Bundesverwaltung?	6
Lohngleichheit in der Bundesverwaltung	7
Seilziehen um das Sparprogramm 2014	8
Vorzeitige Pensionierungen könnten weniger attraktiv werden	9
Teuerungsausgleich auf den Renten PUBLICA: Warum dauert das Warten darauf so lange?	12
Vertrauensstelle für das Bundespersonal	16
Vertrauensarbeitszeit in der Bundesverwaltung: mittlere Kader haben keinen Anspruch darauf	17
Reformen in der Bundesverwaltung: Risiko für die Angestellten	19
Sozialpartnerschaft beim Bund	22
Personalien	27
Parlamentarische Vorstösse	28
– Bundesamt für Bevölkerungsschutz: Umzug des Geschäftsbereiches Ausbildung und der Nationalen Alarmzentrale	28
– Private Ferien mit Kostenbeteiligung des Bundes	31
Die VKB in Stichworten	33
money-net onlinebank: Hypotheken zu ausgezeichneten Zinskonditionen	35
Zurich Connect: 20% Eco-Bonus: Sprit sparen und profitieren mit Zurich Connect	35
Beilage: Senioren VKB und angeschlossene Organisationen: Einladung zum Besuch der Stiftsbibliothek St. Gallen	

Berufsverbote für Angehörige des obersten Kadern der Bundesverwaltung?

Berufliche Wechsel sorgen für Ärger

Ende Oktober 2010 trat Bundesrat Moritz Leuenberger von seinem Amt zurück. Drei Wochen später wurde bekannt, dass er in den Verwaltungsrat einer grossen Bauunternehmung gewählt werden sollte. Später wechselten zwei Vizedirektoren des Bundesamtes für Gesundheit zu einer Krankenkasse.

Diese Ereignisse sorgten im Parlament für Unmut und Unverständnis. Es wurde geltend gemacht, dass solche berufliche Wechsel das Ansehen und die Unabhängigkeit des Bundesrates und der Bundesverwaltung gefährden. Interessenkonflikte während der Ausübung des Amtes und nach dem Rücktritt müssten vermieden werden.

Die Staatspolitische Kommission des Nationalrates beschloss, mit einem Gesetz die berufliche Tätigkeit von ehemaligen Mitgliedern des Bundesrates (Wartefrist von zwei Jahren) und ehemaligen obersten Kadern der Bundesverwaltung einzuschränken.

Entwurf zu einem Bundesgesetz über die Karenzfrist für ehemalige Bundesratsmitglieder und oberste Kader der Bundesverwaltung

In diesem Bundesgesetz wurde unter anderem auch eine *Ergänzung des Bundespersonalgesetzes* vorgeschlagen.

Als oberste Kader gelten die Mitglieder der Direktion: Direktor oder Direktorin, stellvertretender Direktor oder Direktorin, Vizedirektor oder Vizedirektorin. Mit diesen Personen soll im Arbeitsvertrag ein Konkurrenzverbot von zwei Jahren Dauer vereinbart werden. Durch das Verbot wird diesen Angestellten untersagt, für ein Unternehmen tätig zu sein, das in den zwei Jahren vor Dienstaustritt von Entscheiden des Amtes betroffen war. Dabei geht es um Aufsichtsentscheide, Veranlagungsentscheide, Vergabeentscheide oder um Entscheide von vergleichbarer Tragweite. Für den Fall der Verletzung des Konkurrenzverbots sollte eine Konventionalstrafe vereinbart werden.

Ablehnung des Vorschlages durch die VKB

Im Frühjahr hatte die VKB Gelegenheit, zum Entwurf Stellung zu nehmen. Wir bezeichneten die vorgeschlagenen Einschränkungen der beruflichen Mobilität als wenig begründet und als unverhältnismässig. Ferner haben wir darauf hingewiesen, dass Konkurrenzverbote finanziell abgegolten werden müssen.

Ähnlich argumentierte auch der Bundesrat in seiner ablehnenden Stellungnahme.

Die Kommission des Nationalrates hielt an der Vorlage fest und verabschiedete sie am 3. Mai.

Beratung im Nationalrat am 18. September 2013

Mit 96:76 Stimmen beschloss der Nationalrat, ehemaligen Mitgliedern des Bundesrates eine bezahlte berufliche Tätigkeit während zwei Jahren nach dem Ausscheiden aus dem Amt weitgehend zu verbieten («Lex Leuenberger»).

Namens einer Minderheit beantragte Nationalrätin Isabelle Moret (RLVD), die Ergänzung des Bundespersonalgesetzes zu streichen. Die Ergänzung sei ein Ausdruck des Misstrauens gegenüber dem obersten Kader des Bundes. Sie berief sich dabei auch auf die Stellungnahme der Vereinigung der Kader des Bundes.

Mit 127:61 Stimmen beschloss der Nationalrat, auf eine Ergänzung des Bundespersonalgesetzes zu verzichten.

Lohngleichheit in der Bundesverwaltung

Keine geschlechterbedingte Lohndiskriminierung in der Bundesverwaltung

Am 19. November 2010 unterzeichneten Bundesrätin Widmer-Schlumpf und die Sozialpartner – unter ihnen die Vereinigung der Kader des Bundes – eine Vereinbarung zur Durchführung des Lohngleichheitsdialogs. Der Bund hatte den Dialog im März 2009 schweizweit lanciert, um Arbeitgeber bei der Umsetzung des Verfassungsprinzips «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» zu unterstützen.

Die Vereinbarung sah vor, die Löhne der Mitarbeitenden der gesamten Bundesverwaltung auf Ungleichheiten zu überprüfen und allfällige Diskriminierungen bis spätestens Ende 2014 zu beseitigen. Mit LOGIB stellte der Bund ein entsprechendes Analyse-Instrument zur Verfügung. Der Begleitausschuss der Sozialpartner begleitete das Projekt und überprüfte den Stand der Umsetzung.

Zwischen 2010 und 2013 wurde die Lohngleichheit in allen Verwaltungseinheiten des Bundes mit dem Instrument LOGIB überprüft. Am 5. September informierte das Eidg. Personalamt die Verbände über das Gesamtergebnis.

Die Bilanz ist sehr erfreulich: *die Ergebnisse zeigen keine geschlechterbedingten Lohndiskriminierungen auf. Die Bestimmungen über die Gleichstellung von Mann und Frau zur Lohngleichheit in der Bundesverwaltung werden eingehalten.*

Seilziehen um das Sparprogramm 2014

Der Bundesrat hat am 19. Dezember 2012 die Botschaft zum *Konsolidierungs- und Aufgabenüberprüfungspaket 2014 (KAP 2014)* verabschiedet. Die darin enthaltenen Sparmassnahmen entlasten den Bundeshaushalt jährlich um rund 700 Millionen Franken.

Mit der Botschaft zum KAP 2014 erfüllte der Bundesrat einen Auftrag des Parlaments. Mit einer im Frühling 2012 überwiesenen Motion hatte dieses den Bundesrat aufgefordert, die Aufgabenüberprüfung fortzusetzen und damit erzielte Überschüsse für den Schuldenabbau zu verwenden.

Die Vorlage enthält 16 Sparaufträge an den Bundesrat, die im Bundesgesetz über Massnahmen zur Verbesserung des Bundeshaushalts festgeschrieben werden sollen. Alle Departemente tragen zu den kurzfristig realisierbaren Massnahmen des KAP 2014 im Umfang von rund 700 Millionen bei.

Zu den Massnahmen gehören auch solche im *Eigenbereich der Verwaltung*. Sie belaufen sich auf rund 105 Millionen pro Jahr; das sind rund 15 Prozent des gesamten Volumens des KAP 2014. Darin nicht eingerechnet sind die Massnahmen bei der Armee.

Nationalrat: Eintreten und Rückweisung an den Bundesrat

Am 13. Juni beschloss der Nationalrat mit 105:72 Stimmen, zwar auf die Vorlage einzutreten, sie aber an den Bundesrat zurückzuweisen. Der Bundesrat wurde beauftragt, neue Varianten zur Erreichung finanzieller Ziele auszuarbeiten.

Der Rückweisungsbeschluss des Nationalrates kam mit den Stimmen der SVP, der SP und der Grünen zustande. Die SVP verlangt vom Bundesrat massive Beschränkungen bei den Ausgaben. So würde die geforderte Beschränkung bei den Personalbezügen einen *Abbau von mindestens 1600 bis zu 2000 Stellen* in der Bundesverwaltung nach sich ziehen. Die Sozialdemokraten und die Grünen setzen auf Mehreinnahmen.

Ständerat gegen Rückweisung

Am 11. September beschloss der Ständerat einstimmig, die Vorlage nicht an den Bundesrat zurückzuweisen: der widersprüchliche Beschluss des Nationalrates wurde von niemandem unterstützt. Nun wird sich der Nationalrat entscheiden müssen, ob er an seinem Rückweisungsbeschluss festhalten will oder nicht.

Ungünstige Voraussetzungen für ein Sparprogramm des Bundes

In zahlreichen Kantonen und Gemeinden zeichnen sich finanzielle Engpässe ab: sie planen für das Jahr 2014 Sparpakete. Im Gegensatz dazu stehen die Aussichten beim Bund. So geht der Bund für 2013 von einem Überschuss von 600 Millionen Franken aus, anstelle eines budgetierten Fehlbetrages von 600 Millionen Franken. Diese Entwicklung ist nicht geeignet, den Sparwillen der Parlamentarier zu stärken.

Vorzeitige Pensionierungen könnten weniger attraktiv werden

In den Leitlinien für die Altersvorsorge 2020 hat der Bundesrat den Arbeitgebern und den Pensionskassen empfohlen, vorzeitige Altersrücktritte weniger attraktiv zu machen. So leistet der Arbeitgeber Bund heute Beiträge an die Überbrückungsrente von Angestellten der Bundesverwaltung, was vorzeitige Altersrücktritte fördert. Der Bundesrat hat die Sozialpartner des Bundes aufgefordert, sich eine Anpassung dieser Leistungen zu überlegen.

Flexibilisierung des Altersrücktritts beim Bund

Das Bundespersonalrecht ist flexibel ausgestaltet: es sieht sowohl einen vorzeitigen Altersrücktritt ab Alter 60 als auch eine Weiterbeschäftigung bis zum 70. Altersjahr vor. Grundlagen für einen flexiblen Übergang in den Ruhestand – Reduktion des Beschäftigungsgrades ab Alter 60 – sind ebenfalls geschaffen.

Das Bundespersonalgesetz bestimmt, dass das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung beim Erreichen der Altersgrenze nach AHV-Gesetz endet. Die Ausführungsbestimmungen können die *Beschäftigung über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus* vorsehen. So legt die Bundespersonalverordnung in Artikel 35 fest, dass die zuständige Stelle – im Einvernehmen mit der betroffenen Person – das Arbeitsverhältnis längstens bis zum 70. Altersjahr verlängern kann. Die Person kann verlangen, dass die

Altersvorsorge bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses weitergeführt wird, d.h. dass der Lohn auch nach dem vollendeten 65. Altersjahr versichert wird.

Gemäss dem Vorsorgereglement für die Angestellten der Bundesverwaltung besteht ein Anspruch auf eine Altersleistung (vorzeitige Pensionierung) *frühestens nach Vollendung des 60. Altersjahres*) und spätestens nach vollendetem 70. Altersjahr.

Beim Entscheid über eine freiwillige vorzeitige Pensionierung spielt die Möglichkeit, bis zum Erreichen des gesetzlichen Rücktrittsalters eine Übergangsrente verlangen zu können, eine wichtige Rolle.

Was ist eine Überbrückungsrente (rente transitoire)?

Die Überbrückungsrente, auch Übergangsrente genannt, ist eine finanzielle Leistung für Angestellte, die sich vorzeitig pensionieren lassen (Alter 60–64). Sie wird nur bis zum Erreichen des AHV-Rentenalters ausbezahlt.

Die Überbrückungsrente für *Angestellte der Bundesverwaltung* ist im Vorsorgereglement für die Angestellten der Bundesverwaltung (VRAB), und in der Bundespersonalverordnung geregelt.

Wichtigste Merkmale der Überbrückungsrente sind:

- Bezüger einer Altersrente (Alter 60–64) haben Anspruch auf eine Überbrückungsrente.
- Man kann eine ganze oder eine halbe Überbrückungsrente verlangen, oder auf einen Bezug verzichten.
- Wer eine Überbrückungsrente bezieht, muss sie später an PUBLICA zurückzahlen.
- Die Überbrückungsrente entspricht in der Höhe entweder der vollen (Fr. 2'340 im Monat; 28'080 im Jahr) oder der halben maximalen AHV-Rente.

Leistungen des Arbeitgebers Bund an die Überbrückungsrente

Der Arbeitgeber Bund übernimmt – seit 2009 – einen Teil der Kosten zur Finanzierung der effektiv bezogenen Überbrückungsrente. *Dieser Teil muss später nicht zurückbezahlt werden.*

(Bei Angehörigen besonderer Personalkategorien übernimmt der Arbeitgeber Bund die vollen Kosten der Überbrückungsrente. Dasselbe gilt für Pensionierungen nach Sozialplan. Von diesen ist im folgenden nicht die Rede.)

Die *Höhe der Leistung des Arbeitgebers Bund an die Überbrückungsrente* ist im Anhang 1 zur Bundespersonalverordnung tabellarisch festgelegt.

Die Tabelle knüpft zunächst an das Rücktrittsalter an: Alter 60, 61, 62, 63, 64. Beim Rücktrittsalter 60 ist die Leistung in der Regel tiefer als im Alter 64.

Die Tabelle knüpft sodann an die Lohnklassen an und bildet fünf Gruppen:

Lohnklasse 1 bis 11 (80–100%)

Lohnklasse 12 bis 17 (55–80%)

Lohnklasse 18 bis 23 (50–60%)

Lohnklasse 24 bis 29 (50%)

Lohnklasse 30 bis 38 (50%).

Diese Abstufungen zeigen: *je tiefer die Lohnklasse, desto höher die Leistung des Arbeitgebers.*

Kosten der Leistungen des Arbeitgebers

Die Kosten für die Beteiligung des Arbeitgebers werden im Voranschlag 2013 auf 27 Millionen Franken geschätzt.

Von der Beteiligung des Bundes zur Finanzierung der Überbrückungsrente profitiert eine Minderheit von Angestellten: jene, die aus freiem Willen vorzeitig in Pension gehen und eine Überbrückungsrente verlangen.

Warum sind die Leistungen an Überbrückungsrenten unter Druck?

Leistungen des Arbeitgebers an Überbrückungsrenten fördern den freiwilligen vorzeitigen Altersrücktritt, machen ihn attraktiver.

In den Leitlinien für die Altersvorsorge 2020 hat der Bundesrat den Arbeitgebern und den Pensionskassen generell empfohlen, vorzeitige Altersrücktritte weniger attraktiv zu machen. Vielmehr sollen sie Anreize zur Weiterführung der Erwerbstätigkeit bis zum Referenzalter und darüber hinaus schaffen.

Der Arbeitgeber Bund verfolgt gemäss Personalstrategie des Bundes 2011-2015 das Ziel, die Mitarbeitenden zu einem längeren und flexiblen Verbleib im Arbeitsleben zu motivieren. Grund dafür ist der demographische Wandel: geburtenstarke Jahrgänge treten in den nächsten Jahren ab und geburtenschwache Jahrgänge rücken nach.

Teuerungsausgleich auf den Renten PUBLICA: Warum dauert das Warten darauf so lange?

Das AHV-Gesetz sieht vor, dass die AHV-Renten (erste Säule) in der Regel alle zwei Jahre der Lohn- und Preisentwicklung angepasst werden. Die letzte Anpassung durch den Bundesrat erfolgte auf den 1. Januar 2013.

Bei den Altersrenten der Pensionskassen (zweite Säule) gibt es keinen Anspruch auf Anpassung an die Preisentwicklung. Das Gesetz überlässt es den Pensionskassen, zu entscheiden, ob und in welchem Ausmass die Altersrenten angepasst werden. Die Rentenbeziehenden der PUBLICA erhielten letztmals im Jahre 2004 eine Teuerungszulage.

Anpassung der Renten an die Teuerung aus Vermögenserträgen der Pensionskasse

Ab dem 1. Januar 2005 war es – aufgrund einer Gesetzesänderung – Sache der Pensionskasse des Bundes, für die Erhaltung der Kaufkraft der Renten zu sorgen. Die Anpassung der Renten an die Teuerung hatte von nun an aus Vermögenserträgen der Pensionskasse zu erfolgen.

Schwelle von 115 Prozent Deckungsgrad der Pensionskasse

Wann sind bei der Pensionskasse PUBLICA genügend Vermögenserträge vorhanden, um über einen Teuerungsausgleich bei den Renten zu diskutieren?

Gemäss Bundespersonalgesetz verfügen die Vorsorgewerke erst dann über freie Mittel, wenn sie eine Schwankungsreserve von mindestens 15 Prozent aufgebaut haben. Beträgt der *Deckungsgrad des Vorsorgewerks also 115 Prozent*, so werden die Rentenbeziehenden eine Anpassung der Renten an die Teuerung aus Vermögenserträgen von PUBLICA verlangen können (Art. 32I BPG).

Neun magere Jahre für die Rentenbeziehenden ab 2005

In den Jahren 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 und 2013 gingen die Rentner bezüglich Teuerungszulage leer aus. Die Pensionskasse PUBLICA war seit dem 1. Januar 2005 aus ihren Mitteln nie in der Lage, die Altersrenten der Preisentwicklung anzupassen.

Warum ist ein Ende der mageren Jahre noch nicht abzusehen?

Volatile Entwicklung an den Finanzmärkten

Die Entwicklung an den Finanzmärkten seit dem Jahre 2000 bis heute erwies sich von Jahr zu Jahr als sehr stark schwankend – ein ständiges auf und ab. Ab dem Jahr 2000 waren die Pensionskassen in der Schweiz mit schwerwiegenden Finanzierungsproblemen konfrontiert. Denn im März 2000 führte das Platzen der Internetblase (sogenannte «Dotcom-Blase») an den Börsen zu einem Absturz und zu riesigen Vermögensverlusten.

Auch die Pensionskasse des Bundes war davon stark betroffen. Im Jahre 2003 musste der Bund – bei der Ausfinanzierung von PUBLICA – sich verpflichten, für Vermögensverluste 4,9 Milliarden in die Pensionskasse einzuzahlen!

Die Jahre danach waren eher schwache Börsenjahre. Dann folgte im Jahre 2008 der nächste Absturz (Bank Lehmann Brothers): PUBLICA erlitt einen Verlust – negative Rendite von 6,9 Prozent auf dem Anlagevermögen – und es entstand eine Unterdeckung (Deckungsgrad 2008: 95,8%) in der Höhe von 1,3 Milliarden.

So konnte der Deckungsgrad der PUBLICA nie richtig abheben und blieb immer unter der Schwelle von 110 Prozent. Per Ende 2012 schloss die Pensionskasse PUBLICA mit einem Deckungsgrad von 105,2 Prozent ab. Dieses Ergebnis ist noch weit entfernt vom Ziel von über 115 Prozent.

Strukturelles Problem der PUBLICA

Die Pensionskasse des Bundes zahlt laufend mehr Renten aus als sie Beiträge erhält.

So wurden im Jahre 2012 an reglementarischen Beiträgen (Arbeitgeber/Arbeitnehmer) 1'176 Millionen Franken eingenommen. Reglementarische Leistungen wurden in der Höhe von 1'781 Millionen Franken erbracht. Dies ergibt eine Finanzierungslücke (negativer Cashflow) von 605 Millionen Franken.

Sie wurde durch Erträge aus der Vermögensanlage gedeckt, was den Deckungsgrad belastet.

Ursache dafür ist ein ungünstiges Verhältnis zwischen den aktiven Versicherten und den Rentenbeziehenden. Ende 2012 standen 59'019 aktiv Versicherten 45'010 Rentenbeziehende gegenüber.

Tiefe Zinsen, schwache Renditen und die Altersentwicklung erfordern Korrekturen

Während langen Jahren konnte man im Vorsorgebereich mit Renditen in der Höhe von 4 Prozent oder mehr rechnen. Die ständig sinkenden Zinsen ab 2003 führten zu schwachen Renditen und zwangen die Pensionskassen, ihre langfristig ausgerichteten Berechnungen anzupassen.

Als Beispiel für diese Abwärtsentwicklung sei der BVG-Mindestzinssatz erwähnt, der Zinssatz, mit dem die Altersguthaben nach BVG im Minimum zu verzinsen sind: im Jahre 2002 lag er bei 4 Prozent, 2008 bei 2,75 Prozent und 2012 bei 1,5 Prozent.

Zudem werden die Rentenbeziehenden von Jahr zu Jahr immer älter. Die in frühere Jahren angestellten Berechnungen betreffend die Deckungskapitalien der Rentenbeziehenden waren zu wenig auf die zunehmende Alterung ausgerichtet. Sie erwiesen sich als überholt und mussten angepasst werden.

Die aufgrund dieser Entwicklungen notwendigen Anpassungen – Senkungen des technischen Zinssatzes, Senkungen des Umwandlungssatzes – ziehen hohe Kosten nach sich und belasten den Deckungsgrad. Ein Ende dieser Entwicklungen ist vor derhand nicht abzusehen.

Ungewissheit bei Erreichen der Schwelle von 115 Prozent Deckungsgrad

Ist die Schwelle von 115 Prozent Deckungsgrad erreicht, so würden die Vorsorgewerke von PUBLICA über freie Mittel verfügen. Über freie Mittel entscheiden die paritätischen Organe, d.h. Vertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Rentenbeziehenden sind in diesen Organen nicht vertreten!

Die aktiven Angestellten mussten seit 2008 (Primatwechsel) mancherlei Opfer bringen und Leistungseinbussen erdulden. So ging z.B. die Botschaft zum PUBLICA-Gesetz von der Annahme aus, dass die Altersguthaben der Angestellten jährlich zu 3,5 Prozent verzinst werden können. Tatsächlich wurde dieses Niveau seit 2008 in keinem Jahr erreicht.

Werden die paritätischen Organe allfällige freie Mittel zwischen den Angestellten und den Rentenbeziehenden gleichmässig verteilen? Oder werden sie die aktive Generation bevorzugen, indem sie zunächst den Altersguthaben der Angestellten einen höheren Zins gutschreiben?

Wenig Hoffnung auf einen ausserordentlichen Teuerungsausgleich durch den Arbeitgeber: Budgetvorbehalt

Ein ausserordentlicher Teuerungsausgleich ist ein solcher, der durch den (ehemaligen) Arbeitgeber finanziert wird. Die Anpassung könnte in Prozenten der Rente oder in Form einer Einmalzahlung erfolgen.

Beim Entscheid über eine ausserordentliche Teuerungsanpassung hat der Bundesrat die allgemeine wirtschaftliche Lage, d.h. die Höhe der Teuerung, und die finanziellen Verhältnisse des Bundeshaushalts, zu berücksichtigen.

Mit Blick auf die drohende Verschlechterung der Haushaltslage und die derzeit sehr niedrigen Teuerungsprognosen geht der Bundesrat heute davon aus, dass eine solche Massnahme in der Legislaturfinanzplanperiode 2013-2015 nicht ergriffen wird.

Die finanziellen Mittel für eine ausserordentliche Teuerungsanpassung müsste der Bundesrat – auf dem Budgetweg – beim Parlament beantragen: eine hohe Hürde.

Rolle der VKB beim Teuerungsausgleich auf den Renten

Nach ihren Statuten ist die VKB verpflichtet, die wirtschaftlichen Interessen sowohl der Angestellten als auch der Rentenbeziehenden zu vertreten.

Auch wenn ein Teuerungsausgleich auf den Renten zur Zeit kein Gehör findet, ist es ihre Aufgabe, die Arbeitgeber immer wieder auf dieses Anliegen hinzuweisen. Von Jahr zu Jahr muss geprüft werden, ob den Rentnern die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise ermöglicht wird. Dazu gehören auch Massnahmen zur Erhaltung der Kaufkraft der Renten des Bundes. Auch der Arbeitgeber Bund ist mitverantwortlich für die Erfüllung dieses Auftrages der Bundesverfassung (Art. 113 Abs. 2 BV).

Vertrauensstelle für das Bundespersonal

Was ist die Vertrauensstelle für das Bundespersonal?

Die Vertrauensstelle für das Bundespersonal (ohne VBS) besteht seit Ende 2002 und ist eine unabhängige, neutrale Ombudsstelle. Sie unterstützt Mitarbeitende bei der Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz, insbesondere dann, wenn diese aufgrund eines gestörten Verhältnisses zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten oder anderer Umstände intern nicht gelöst werden können.

Das Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport verfügt seit längerem über eine eigene Vertrauensstelle mit gleichen Aufgaben.

Bei Bedarf arbeitet die Vertrauensstelle mit anderen Stellen wie den Personaldiensten oder den Personalverbänden zusammen oder vermittelt die Personal- und Sozialberatung der Bundesverwaltung (PSB).

Die Dienste der Vertrauensstelle sind unentgeltlich. Alle Gespräche bleiben streng vertraulich. Die Vertrauensstelle hat gegenüber den Amtsstellen des Bundes keine Weisungsbefugnisse.

Was ist die Personal- und Sozialberatung der Bundesverwaltung?

Die Personal- und Sozialberatung der Bundesverwaltung (PSB) ist eine spezialisierte Beratungsstelle des Eidgenössischen Personalamtes. Die Dienstleistungen der PSB sind kostenlos und stehen allen aktiven und pensionierten Mitarbeitenden der Bundesverwaltung sowie deren Familienangehörigen zur Verfügung. Die Beratungsstelle unterstützt das Personal bei Fragen und Problemen um folgende Themen: Arbeit, Partnerschaft und Familie, Gesundheit, Pensionierung, Finanzen. Sie steht unter Schweigepflicht und hat keine Weisungsbefugnis.

Rechtliche Grundlage für die Vertrauensstelle

Mit einer Änderung der Bundespersonalverordnung (BPV) hat der Bundesrat am 13. September die Vertrauensstelle für das Bundespersonal im Bundespersonalrecht verankert. Gleichzeitig wurden die Aufgaben der Stelle gegenüber der Personal- und Sozialberatung der Bundesverwaltung (PSB) abgegrenzt.

Die Vertrauensstelle steht den Mitarbeitenden weiterhin als Ansprechstelle für Arbeitskonflikte zur Verfügung. Sie ist ausserhalb der Verwaltungshierarchie angesiedelt.

Die Personal und Sozialberatung ist die soziale Anlaufstelle der Arbeitgeberin Bundesverwaltung für alle Arbeitnehmenden und ihre Familienmitglieder wie auch für die Rentenbeziehenden der Bundesverwaltung.

Fälle, die weniger Arbeitsplatzkonflikte und stärker soziale Probleme betreffen, werden von der Personal- und Sozialberatung betreut.

Vertrauensarbeitszeit in der Bundesverwaltung: mittlere Kader haben keinen Anspruch darauf

Das Bundesverwaltungsgericht hat in einem Urteil vom 22. August 2013 zur Vertrauensarbeitszeit für das mittlere Kader (Lohnklassen 24-29) Stellung genommen.

Vertrauensarbeitszeit beim Bund (Art. 64a der Bundespersonalverordnung)

Vertrauensarbeitszeit bedeutet, dass Angestellte von der Erfassung der Arbeitszeit befreit sind. Sie können keine Mehrarbeit, Überzeit und Gleitzeit kompensieren. Für Angestellte der Lohnklassen 30-38 ist Vertrauensarbeitszeit obligatorisch.

Angestellte der Lohnklassen 24-29 können Vertrauensarbeitszeit mit ihren Vorgesetzten vereinbaren (Art. 64a, Abs.3 BPV).

Anstelle der Kompensation für Mehrarbeit, Überzeit und Gleitzeit erhalten Angestellte mit Vertrauensarbeitszeit eine jährliche Entschädigung in Form einer Barvergütung von 5 Prozent des Jahreslohnes. Die Angestellten können sich im Einvernehmen mit den Vorgesetzten anstelle der Barvergütung ausnahmsweise zehn Ausgleichstage oder 100 Stunden auf ein Sabbaticalkonto gutschreiben lassen.

Das Arbeitszeitmodell der Vertrauensarbeitszeit (VAZ) soll den Angestellten im höheren und teilweise im mittleren Kader die Freiheit einräumen, ihre Arbeitszeit selber einzuteilen. Ein grosser und von den Angestellten sehr geschätzter Vorteil ist insbesondere der Verzicht auf die Stempelpflicht. Diese Massnahme gibt den Angestellten die Möglichkeit, ohne Rücksicht auf Aufzeichnungspflichten und Rechtfertigungsgründe für Teilabsenzen ihre Arbeits- und Freizeit frei einteilen zu können.

Zur Zeit arbeiten über 2600 Angestellte des Bundes ohne ihre Arbeitszeit zu erfassen. Das sind etwas mehr als sieben Prozent aller Angestellten.

Angestellte können Vertrauensarbeitszeit mit ihren Vorgesetzten vereinbaren (Art. 64a, Abs. 3 BPV)

Wie ist diese Bestimmung zu verstehen?

Ein Angestellter (LK 25) stellte bei seinem Bundesamt das Gesuch, ihm ab dem Jahre 2013 Vertrauensarbeitszeit zu gewähren, mit einem Lohnzuschlag von 5 Prozent. Aufgrund der Bestimmung müsse grundsätzlich allen Angestellten ohne weitere Bedingungen Vertrauensarbeitszeit gewährt werden. Eine Beschränkung sei nur möglich, wenn Missbrauch zu befürchten sei.

Bundesamt und Departement lehnten das Gesuch ab. Die vom Angestellten erwartete Leistung könne innerhalb einer ordentlichen 42-Stunden-Woche erbracht werden. Vertrauensarbeitszeit komme nur für Angestellte in Frage, die regelmässig Überzeitarbeit in grösserem Umfang leisten müssten.

Das Bundesverwaltungsgericht stellte fest, dass die gesetzliche Bestimmung eine Kann-Vorschrift sei, die den Behörden ein Ermessen einräumt. *Von einem Anspruch auf Gewährung von Vertrauensarbeitszeit für mittlere Kader könne nicht ausgegangen werden.*

Vertrauensarbeitszeit als Heilmittel zum Abbau von Zeitguthaben

Das Gericht stützte sich bei seiner Auslegung vor allem auf die Entstehungsgeschichte. Der Beschluss des Bundesrates vom 5. Dezember 2008 zur Einführung der Vertrauensarbeitszeit (ab 2009) wurde mit dem Abbau der hohen Ferien- und Überzeitguthaben begründet. Neu stand die monetäre Abgeltung statt Zeitkompensation im Vordergrund. Mit der Einführung der Vertrauensarbeitszeit wollte man vor allem die Anhäufung von Überzeitguthaben verhindern.

Im konkreten Fall folgte das Gericht der Begründung des Departementes und wies die Beschwerde ab. Es bestätigte damit die seit 2009 geübte Praxis der Departemente und Ämter.

Reformen in der Bundesverwaltung: Risiko für die Angestellten

Verwaltungsreform als Daueraufgabe

Seit Mitte der Neunzigerjahre haben sich Umstrukturierungen und Reformen auch in Verwaltung und Armee gehäuft. Ein Indiz dafür ist der erste Sozialplan für die Bundesverwaltung, den Bundesrat Villiger am 1. Juli 1998 mit den Personalverbänden vereinbarte.

Die Bundesverwaltung, früher ein Hort der Stabilität, ist seither zu einer dauernden Baustelle geworden. Insbesondere bei einem Wechsel an der Spitze eines Bundesamtes besteht in der Regel die Erwartung, dass die neue Leitung eine Überprüfung der Organisation einleitet.

Ob diese oft wiederkehrenden Aktivitäten, die immer als Erfolge dargestellt werden, stets sinnvoll und ertragreich sind? Eine Überprüfung der Reformtätigkeiten auf Effektivität und Effizienz findet kaum statt. Wenn Einsparungen ausgewiesen werden, wird nicht dargelegt, wie sich diese auf die Qualität und die Leistungen ausgewirkt haben.

Reformieren als Führungsaufgabe

Verwaltungsreformen zielen fast immer darauf ab, Einsparungen zu erzielen. Es werden konkrete finanzielle Ziele vorgegeben. Um diese zu erreichen, sollen Prozesse vereinfacht, Abläufe besser strukturiert und Strukturen gestrafft werden.

Veränderungen umzusetzen – Change Management genannt – ist eine Aufgabe der Führung. Sie ist von der Leitung des Bundesamtes wahrzunehmen, die dabei über einen *grossen Gestaltungsspielraum* verfügt. Meistens werden externe Experten beigezogen, um – oft unter strikter Geheimhaltung – Lösungsvorschläge zu erarbeiten. Die Mitarbeitenden werden, wenn überhaupt, vielfach nur zeitweise in den Prozess der Veränderung einbezogen.

Die von der Leitung des Amtes genehmigten Ergebnisse des Projekts werden als «Fait accompli» den Mitarbeitenden vorgestellt und dann von oben herab («Top-down») durchgesetzt. Dieses mit Überraschung verbundene Vorgehen wird als «Bombenwurf-Strategie» bezeichnet.

Eher selten sind Projekte, bei denen Mitarbeitende intensiv an der Veränderung ihrer Organisation mitwirken können («Bottom-up»): *Konzept Organisationsentwicklung*. Ein aktuelles Beispiel ist die Reorganisation des Bundesamtes für Migration, die per 1. September 2013 abgeschlossen wurde. Es war die dritte Reorganisation dieses Amtes seit 2005. Auch die Personalverbände waren eng in das Projekt eingebunden.

Veränderungen sind immer mit Unsicherheit über die Zukunft verbunden. Sie werden meistens als Gefahren und Risiken wahrgenommen. Die Ankündigung von Reformen löst Ängste aus. Während der Dauer eines Projektes herrschen oft Ungewissheit und Unsicherheit. Wird von oben herab über die Köpfe entschieden und wenig kommuniziert, machen sich Ohnmacht und Resignation breit.

Verwaltungen erwarten heute viel von ihren Mitarbeitenden: Bereitschaft zur Flexibilität, Arbeit in wechselnden Rollen, Unterstützung von Veränderungen. Von der Bundesverwaltung als einer geschützten Werkstatt kann da keine Rede mehr sein.

Auswirkungen von Umstrukturierungen

Mit einer Neustrukturierung wird die bisherige Organisation abgelöst. Bestehende Direktionsbereiche, Abteilungen und Sektionen werden aufgelöst und in neuen, oft grösseren Einheiten zusammengefasst. Die neuen Führungsfunktionen werden neu bewertet und eingestuft. Insgesamt wird die Anzahl der Führungsfunktionen verringert.

Personelle Auswirkungen

Durch eine Neustrukturierung werden bestehende Stellenbeschreibungen hinfällig: die bisherigen Stellen und ihre organisatorische Einordnung verschwinden auf das Datum des Inkrafttretens eines neuen Organigramms. Mit neuen Stellenbeschreibungen verändern sich die Anforderungen an die Kader und die Angestellten.

Personal-Karussell

Die von der Reorganisation Betroffenen haben zwar alle einen ungekündigten Arbeitsvertrag, aber in naher Zukunft keine Stelle mehr. Meistens werden alle Kaderstellen ausgeschrieben und neu besetzt. Bisherige Kaderpersonen, manchmal sogar alle Angestellten, müssen sich neu bewerben. Dieses Prozedere bietet der Führung die Möglichkeit, personelle Umbesetzungen vorzunehmen.

Eine Reihe von bisherigen Kaderpersonen kann – wegen der Straffung der Strukturen – bei der Besetzung der neuen Stellen nicht berücksichtigt werden. Diese Personen haben ihre bisherige Stelle verloren – es gibt sie nicht mehr – und keine gleichwertige neue erhalten. Das kann auch Angestellte treffen, deren Leistungen und Verhalten tadellos waren. Alle Arbeitsverträge werden geändert.

Risiko der Rückversetzung

Angestellte, die von Umstrukturierungen betroffen sind, müssen bereit sein, eine zumutbare andere Arbeit anzunehmen, sonst riskieren sie die Kündigung.

Stellen innerhalb der Bundesverwaltung sind zumutbar, wenn die neue Stelle höchstens drei Lohnklassen tiefer eingereicht ist. Auch bezüglich des Arbeitsortes wird Flexibilität erwartet: der Arbeitsweg zwischen Wohn- und Arbeitsort darf höchstens zwei Stunden für den Hinweg und zwei Stunden für den Rückweg pro Tag betragen.

Gewinner und Verlierer

Bei Umstrukturierungen gibt es auch Gewinner. Zahlreicher sind, wegen des erwarteten Spareffektes, die Verlierer. Zu diesen gehören Kaderpersonen, die keine Führungsaufgabe mehr erhalten. Und alle Angestellten, deren Stelle tiefer eingereicht wird: Rückstufungen sind häufig und führen zu Lohneinbussen. Die Verlierer melden sich bei den Personalverbänden.

Stellung der Personalverbände

Das Bundespersonalgesetz sieht in Artikel 33 Absatz 2 vor, dass die Personalverbände zu konsultieren sind, wenn Teile der Verwaltung oder eines Betriebes auf einen Dritten übertragen werden sollen (Outsourcing). Die Personalverbände können eine Stellungnahme abgeben.

Im übrigen werden die Personalverbände bei Umstrukturierungen frühzeitig und umfassend informiert; gegebenenfalls werden mit ihnen Verhandlungen geführt. Verhandlungen werden aber nicht über die Projekte als solche geführt, sondern einzig über die personellen Folgen von Umstrukturierungen (z.B. Stellenabbau).

Geltende Erlasse betreffend Reorganisationen in der Bundesverwaltung

Besonders auf Umstrukturierungen ausgerichtet sind drei Erlasse: die sogenannte *Umbauverordnung – Verordnung über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen –, der Sozialplan 2005 für die Bundesverwaltung, und die Bundespersonalverordnung* (Art. 52a: Tieferbewertung einer Funktion).

Diese Erlasse bezwecken, den Stellenabbau in der Bundesverwaltung möglichst ohne Entlassungen sozialverträglich und ökonomisch umzusetzen. Aufgabe der Personalverbände ist es, im konkreten Fall bei betroffenen Mitgliedern (VKB: Führungs- und Fachkader) zu prüfen, ob die Erlasse eingehalten wurden.

Gegen organisatorische Entscheide kann keine Beschwerde geführt werden. Justiziabel sind einzig Verfügungen, die einen Angestellten individuell betreffen. Das Bundesverwaltungsgericht überprüft Stelleneinreichungen im Zusammenhang mit Reorganisationen mit grosser Zurückhaltung.

Sozialpartnerschaft beim Bund

Sozialpartnerschaft statt Streikkultur

Den Angestellten des Bundes steht zwar das Recht auf Streik zu...

Artikel 28 der Bundesverfassung gewährleistet nicht nur die Koalitionsfreiheit, sondern auch das Streikrecht: die Arbeitnehmer, die Arbeitgeber sowie ihre Organisationen haben das Recht, sich zum Schutz ihrer Interessen zusammenzuschliessen, Vereinigungen zu bilden und solchen beizutreten oder ihnen fernzubleiben.

Streitigkeiten sind nach Möglichkeit durch Verhandlung oder Vermittlung beizulegen.

Streik und Aussperrung sind zulässig, wenn sie Arbeitsbeziehungen betreffen und wenn keine Verpflichtungen bestehen, den Arbeitsfrieden zu wahren oder Schlichtungsverhandlungen zu führen.

Der Streik dient immer kollektiven Interessen (Durchsetzung von Lohnforderungen, Änderung des Personalrechts). Nur die Organisationen des Personals können einen Streik beschliessen bzw. ihre Mitglieder zum Streik aufrufen. Zudem können die Personalorganisationen den Streik nur als letztes Druckmittel einsetzen.

...doch pflegt die Schweiz seit langem die Sozialpartnerschaft

Sozialpartnerschaft bedeutet, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich dazu verpflichten, *ihre Probleme auf dem Weg von Verhandlungen zu lösen* und auf Kampfmassnahmen (Streik) zu verzichten. Auf diese Weise wurde seit 1937 der Arbeitsfrieden in der Schweiz gewahrt.

Die Sozialpartnerschaft hat auch das Sozialversicherungssystem beeinflusst. Das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) schreibt in Artikel 51 vor, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer das Recht haben, in das oberste Organ der Vorsorgeeinrichtung die gleiche Zahl von Vertretern zu entsenden.

Pensionskassen sind also sozialpartnerschaftlich geführte Unternehmungen. So sind auch die Kassenkommission PUBLICA und die paritätischen Organe der Vorsorgewerke in der Sammeleinrichtung PUBLICA paritätisch zusammengesetzt.

Sozialpartnerschaft in der Bundesverwaltung

Einschränkung des Streikrechts

Auch das Bundespersonalrecht ist stark von der Sozialpartnerschaft geprägt. Das Bundespersonalgesetz (BPG) erwähnt in Artikel 24 das Streikrecht beiläufig unter dem Titel «Einschränkungen von Rechten des Personals». Der Bundesrat kann für bestimmte Kategorien von Angestellten – z.B. im Bereich Sicherheit oder Landesversorgung mit Gütern und Dienstleistungen – das Streikrecht beschränken oder aufheben.

Mitwirkung und Sozialpartnerschaft nach Bundespersonalgesetz

Umfassendes Informations- und Konsultationsrecht der Personalverbände

Den Personalverbänden beim Bund steht nach Artikel 33 BPG ein Informations- und Konsultationsrecht zu. Danach informieren die Arbeitgeber die Personalverbände rechtzeitig und umfassend über alle wichtigen Personalangelegenheiten. Sie konsultieren die Organisationen des Personals insbesondere:

- vor beabsichtigten Änderungen des Bundespersonalgesetzes
- vor dem Erlass von Ausführungsbestimmungen zum Bundespersonalgesetz
- vor der Schaffung oder Änderung von Systemen zur Bearbeitung von Daten, die das Personal betreffen;
- vor der Übertragung von Teilen der Verwaltung oder eines Betriebes oder Betriebsteils auf einen Dritten;
- im Zusammenhang mit Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge.

Umstrukturierungen und Sozialpläne

Die Bundespersonalverordnung (BPV) präzisiert in Artikel 107 den *Informationsanspruch bei Umstrukturierungen*. Im Interesse der Mitsprache und Mitwirkung der Sozialpartner in personalrelevanten Angelegenheiten, insbesondere bei Umstrukturierungen, werden sie frühzeitig und umfassend informiert; gegebenenfalls werden mit ihnen Verhandlungen geführt.

Der geltende Sozialplan datiert vom 1. Februar 2005. Er kommt bei Umstrukturierungen und Reorganisationen mit Stellenabbau zum Zuge.

Wer ist Sozialpartner beim Bund?

Arbeitgeber

Das *Eidg. Finanzdepartement* nimmt auf Arbeitgeberseite die Rolle als Sozialpartner der Verbände des Bundespersonals wahr, wenn die Bundesverwaltung oder mehrere Teile davon betroffen sind.

Die *Departemente und der ETH-Rat* sind Sozialpartner, wenn einzig ihr Bereich betroffen ist (Art. 107 Abs. 4 und 5 BPV). Seit Jahren spielt vor allem das Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport eine wichtige Rolle als Sozialpartner. Das Departement ist bemüht, im Kontakt mit den Sozialpartnern die sich folgenden Reorganisationen sozialverträglich zu gestalten.

Arbeitnehmer

Kernauftrag der Personalverbände ist die *Vertretung der beruflichen und wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder gegenüber den Arbeitgebern*. Zu den Mitgliedern zählen sowohl die Angestellten (Aktiven) als auch die Rentenbeziehenden.

Auf Seite der *Arbeitnehmer* sind die folgenden sechs Organisationen anerkannte Sozialpartner des Bundes:

- Personalverband des Bundes PVB
- garanto: Gewerkschaft des Zoll- und Grenzschutzwachtpersonals
- vpod: Verband des Personals öffentlicher Dienste.

Diese drei Verbände treten bei Verhandlungen als Verhandlungsgemeinschaft des Bundespersonals (VGB) auf.

- transfair: Personalverband des nationalen Service Public
- swissPersona (früher: Schweizerischer Militärpersonalverband)
- *Vereinigung der Kader des Bundes VKB*.

Instrumente der Sozialpartnerschaft: Absichtserklärung und Begleitausschuss

Der Vorsteher oder die Vorsteherin des EFD schliesst im Rahmen der bundesrätlichen Vorgaben mit den Sozialpartnern periodisch eine *Absichtserklärung* bezüglich der Zusammenarbeit und den personalpolitischen Zielen (Art. 107 Abs. 3 BPV) ab. In der gemeinsamen Absichtserklärung vom Dezember 2011 ist die allgemeine Stossrichtung der Personalpolitik für die Legislatur 2011–2015 festgehalten. Zweimal im Jahr finden Gespräche zwischen der Vorsteherin des EFD und den Sozialpartnern statt. Dabei stehen Fragen der Lohnpolitik und der Pensionskasse im Zentrum.

Im Sinne einer vertrauensbildenden Massnahme setzte das EFD als beratendes Organ einen *Begleitausschuss der Sozialpartner* ein. Er wird von der Direktorin des Eidg. Personalamtes geleitet und pflegt die Sozialpartnerschaft. Im Jahre 2012 fanden sieben Sitzungen statt, an welchen aktuelle Personalfragen besprochen wurden.

Sozialpartnerschaft: viel Arbeit für die Organe der Personalverbände

Die Konsultationen der Personalverbände über beabsichtigte Änderungen von Gesetzen und Verordnungen finden schriftlich statt. Darüber hinaus stehen die Personalverbände, wie dargelegt, dauernd mit den Arbeitgebern im Gespräch: mit der Leitung des Eidg. Finanzdepartements, mit dem Eidg. Personalamt, dem Departement VBS, dem ETH-Rat und weiteren Arbeitgebern wie FINMA, Publica usw. Diese intensive Arbeit stellt hohe Ansprüche an eine Milizorganisation wie die VKB.

Die Personalverbände organisieren 30 Prozent des Personals

Die sechs als Sozialpartner anerkannten Verbände organisieren zusammen bloss 30 Prozent des Bundespersonals. Die schweigende Mehrheit von 70 Prozent der Bundesangestellten gehört keinem Personalverband an. Sie profitiert aber von den Ergebnissen der Verhandlungen unter den Sozialpartnern.

Vertretung auch individueller Interessen von Mitgliedern

Die Personalverbände vertreten – im Rahmen der Sozialpartnerschaft – zum einen die kollektiven Interessen ihrer Mitglieder. Zum andern stehen sie ihren Mitgliedern beratend und unterstützend bei individuellen Problemen zur Seite.

So bietet z.B. die VKB bietet ihren Mitgliedern *Auskunft und Beratung in Fragen des Arbeitsrechts (Bundespersonalgesetz usw.) und der beruflichen Vorsorge* bei der Pensionskasse PUBLICA. Diese Beratung ist als «Erste Hilfe» gedacht. Sie ist kostenlos.

Die Verbände verfügen über ein grosses Know-how in Fragen des Personalrechts und der Pensionskassen.

Sollte es mit dem Arbeitgeber gar zu einer prozessualen Auseinandersetzung kommen, so sind Mitglieder der VKB finanziell auf der sicheren Seite. Die aktiven Mitglieder sind für den Fall von Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis (Arbeitsrecht, Versicherungsrecht) obligatorisch bei einer *Rechtsschutzversicherung* versichert. Die Versicherung, welche die Anwalts- und die Verfahrenskosten deckt, ist im Mitgliederbeitrag inbegriffen.

Angebote von Dienstleistungen für Mitglieder

Die Mitgliedschaft bei der VKB bietet überdies den Zugang zu interessanten *Nebenleistungen*. Um für ihre für ihre Mitglieder *günstige Dienstleistungen* anbieten zu können, hat die VKB mit mehreren Unternehmungen Kollektivverträge abgeschlossen. Diese umfassen:

- vergünstigte Krankenkassenprämien bei der Krankenkasse KPT (Altersgrenze 70)
- Vorzugsbedingungen bei Zurich Connect in den Bereichen der Motorfahrzeug-, Hausrat- und Privathaftpflichtversicherungen
- Vorzugsbedingungen bei AXA-ARAG betreffend Rechtsschutzversicherungen für Privatpersonen
- Vorzugsbedingungen für den Bezug von Kreditkarten VISA und MASTERCARD.

Für Senioren veranstaltet die VKB besondere Programme.

Die VKB appelliert daher an ihre Mitglieder: informieren Sie ihre Kolleginnen und Kollegen über die Vorteile einer Mitgliedschaft und motivieren sie Ihre Kolleginnen und Kollegen für einen Beitritt zu unserer Kaderorganisation. Nur gemeinsam sind wir stark und werden als anerkannter Sozialpartner des Bundes gehört.

Personalia

Roland Hämmerli

Roland Hämmerli, Personalchef VBS, tritt auf Ende 2013 zurück. Er übte diese Funktion seit dem 1. Januar 2001 aus. Die vergangenen 13 Jahre waren schwierig und arbeitsintensiv. Die personalpolitische Umsetzung von VBS XXI, verbunden mit einem massiven Stellenabbau, war dabei die grösste Herausforderung. Die VKB dankt dem Demissionär für die stets faire Zusammenarbeit, auch wenn es in den vergangenen Jahren auch unterschiedliche Auffassungen gab.

Ab dem 1. Januar 2014 wird Roland Hämmerli als Leiter der Vertrauensstelle VBS wirken. Er verfügt über umfassende Kenntnisse des VBS, der Personalpolitik sowie über eine lange Erfahrung als Führungsperson.

Peter Lyoth

Peter Lyoth, bisheriger Leiter der Vertrauensstelle VBS, tritt auf Ende Jahr altershalber zurück. Er leitet die Vertrauensstelle VBS seit 2008 und hat in den vergangenen sechs Jahren rund 600 Mitarbeitende beraten. Die VKB dankt ihm für seinen Einsatz für die Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz.

Marc Siegenthaler

Neuer Personalchef des VBS auf den 1. Januar 2014 wird Marc Siegenthaler, Betriebsökonom und Master of Business Administration. Er war seit 1999 im Eidg. Personalamt tätig und leitet seit 2006 die Sektion Personalwirtschaft und Budgetierung. Die VKB wünscht ihm alles Gute und viel Erfolg.

Parlamentarische Vorstösse

Bundesamt für Bevölkerungsschutz. Umzug des Geschäftsbereiches Ausbildung und der Nationalen Alarmzentrale

Interpellation von Nationalrat Balthasar Glättli (Grüne Partei/ZH)

Wortlaut der Interpellation vom 20. Juni 2013

Das Bundesamt für Bevölkerungsschutz (BABS) muss im Jahre 2016 die Räumlichkeiten an der Monbijoustrasse 49 und 51a in Bern verlassen. Vorgesehen war, dass das ganze Amt, exklusiv Labor Spiez, in das neue Gebäude G1 im Wankdorf in Bern einzieht. Neusten Gerüchten zufolge heisst es nun allerdings überraschenderweise, dass der Geschäftsbereich Ausbildung ins Eidgenössische Ausbildungszentrum nach Schwarzenburg umziehen werde.

Ich bitte den Bundesrat höflich, die folgenden Fragen zu beantworten:

1. Stimmt es, dass der Geschäftsbereich Ausbildung nicht in das extra erstellte neue Gebäude einziehen wird? Liegt hier eine Fehlplanung vor, welche von einem falschen Raumbedarf ausging?
2. Gibt es differenzierte Abklärungen und eine Machbarkeitsstudie für den Umzug nach Schwarzenburg?
3. Wurde diese Möglichkeit mit den Behörden von Schwarzenburg detailliert besprochen und analysiert?
4. Das Zentrum in Schwarzenburg wird momentan auch als Ausbildungsstätte für die Zivildienstleistenden betrieben. Weshalb wurde der Vertrag mit dem Zivildienst nicht verlängert?
5. Wo werden die Zivildienstleistenden in Zukunft ausgebildet? Wird für diese ein neues Zentrum gebaut und werden weitere Steuergelder dafür eingesetzt, wenn ja: wie viele?
6. Weshalb wird das EAZS nicht als Bundes-Ausbildungszentrum (EPA) genutzt?

7. Wurden Alternativen zum Umzug nach Schwarzenburg geprüft, z.B. ob für den Geschäftsbereich Ausbildung freiwerdende Bundesbauten in der Region Bern zur Verfügung stehen oder in Kürze stehen könnten?
8. Wurde das Instruktionspersonal genügend in die Entschlussfassung mit einbezogen?
9. Warum muss die Nationale Alarmzentrale NAZ angesichts des offenbar ungenügenden Raumprogramms im neuen Gebäude unbedingt nach Bern umziehen? Wäre es sicherheitspolitisch nicht sogar besser, wenn die NAZ in Zürich bleiben würde? Wäre es allenfalls nicht effizienter und günstiger, die NAZ in Zürich zu belassen und den Geschäftsbereich Ausbildung im Wankdorf G1 unterzubringen?

Antwort des Bundesrates vom 21. August 2013

Im Rahmen der Konzentration verschiedener Verwaltungseinheiten ziehen ab 2017 auch Teile des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz BABS in den sich im Bau befindlichen Verwaltungskomplex des Bundes in Bern-Wankdorf. Dies betrifft die Direktion sowie die Geschäftsbereiche Zivilschutz, Nationale Alarmzentrale, Infrastruktur und Support. Während Direktion, Zivilschutz, Infrastruktur und Support schon bisher am Standort Bern arbeiteten, wird die Nationale Alarmzentrale von Zürich nach Bern verlegt. Der Geschäftsbereich Ausbildung wird schon Ende 2016 vollständig im Eidg. Ausbildungszentrum in Schwarzenburg EAZS angesiedelt; das Labor bleibt in Spiez.

Im Detail beantwortet der Bundesrat die Fragen wie folgt:

1. Der auf zwei Standorte verteilte Geschäftsbereich Ausbildung wird Ende 2016 im EAZS konzentriert. Dort haben bereits heute rund 30% der Mitarbeitenden permanent ihren Arbeitsplatz. Das Gros der Ausbildung findet im EAZS statt. Bei der Planung des Verwaltungskomplexes Wankdorf wurde der Umzug des gesamten Geschäftsbereiches Ausbildung nach Schwarzenburg bereits berücksichtigt.
2. Abklärungen im Zusammenhang mit einem Umzug des Geschäftsbereiches Ausbildung nach Schwarzenburg laufen schon länger. Eine Machbarkeitsstudie wurde 2010 erstellt. Letztere bestätigte die positiven Resultate der vorangegangenen Studien in jeder Hinsicht. Die zusätzlichen Arbeitsplätze können in das heutige Gebäudevolumen integriert werden.

3. Der Gemeinderat von Schwarzenburg wurde laufend über den geplanten Umzug informiert.
4. Bereits bei der Vertragsunterzeichnung im 2010 wurde der Vollzugsstelle für den Zivildienst mitgeteilt, dass ein Umzug des Geschäftsbereichs Ausbildung des BABS nach Schwarzenburg möglich sei und daher die Vertragsverlängerung über das Jahr 2015 hinaus nicht zugesichert werden könne. Im Rahmen der Vertragsverlängerung Mitte 2012 wurde festgehalten, dass aufgrund des definitiv geplanten Umzuges nach Schwarzenburg das BABS den Vertrag über 2015 hinaus nicht verlängern wird.
5. Das Bundesamt für Bauten und Logistik sucht im Auftrag der Vollzugsstelle für den Zivildienst intensiv nach einer neuen Lösung für das Ausbildungszentrum. Bundeseigene Gebäude, die ab 2016 genutzt werden könnten, stehen nicht zur Verfügung. Voraussichtlich wird eine Übergangslösung nötig werden. Dabei ist von erheblichen Mehrkosten auszugehen, welche aber noch nicht beziffert werden können und von der gefundenen Lösung abhängig sind. Umgekehrt führt die Verlegung des Geschäftsbereichs Ausbildung nach Schwarzenburg zu Einsparungen für den Bund.
6. Das Eidgenössische Personalamt (EPA) führt einen Grossteil seiner Aus- und Weiterbildung im Ausbildungszentrum der Bundesverwaltung (AZB) in Bern durch. Das EAZS wird zwar auch durch externe Veranstalter benutzt, für zusätzliche Kurse reichen die Kapazitäten aber nicht.
7. Alternativen wurden keine geprüft, weil das EAZS eine auf die Bedürfnisse des BABS zugeschnittene Ausbildungsinfrastruktur bietet. Eine Konzentration des Geschäftsbereiches Ausbildung in Schwarzenburg erlaubt es, diese Infrastruktur und das mit einem einzigen Standort verbundene Synergiepotential optimal zu nutzen.
8. Das Personal des Geschäftsbereiches Ausbildung wird seit September 2011 regelmässig über den für Ende 2016 vorgesehenen Umzug informiert und kann seine Anliegen in das Projekt einbringen.
9. Mit dem Umzug der NAZ nach Bern soll die Einsatzorganisation des Bundes im direkten Umfeld der verantwortlichen politischen und fachlichen Führungsgremien des Bundes positioniert werden: Mit der neuen Verordnung über die Organisation von Einsätzen bei ABC- und Naturereignissen (ABCN-Einsatzverordnung)

hat die NAZ neue Aufgaben übernommen. Sie ist das Kernelement des neuen Bundesstabs ABCN und hat damit Koordinationsaufgaben zwischen verschiedenen Bundesstellen zu erfüllen. Zudem arbeitet auch der Bundesstab ABCN selber in Bern. Aufgrund dieser Umstände liegt es auf der Hand, dass auch der Standort der NAZ nach Bern verlegt wird.

Private Ferien mit Kostenbeteiligung des Bundes

Motion von Nationalrat Roland Rino Büchel (SVP/SG)

Wortlaut der Motion vom 21. Juni 2013

Der Bundesrat wird beauftragt, die rechtlichen Grundlagen zu schaffen, damit Bundesangestellte ihre Dienstreisen im Ausland nicht mehr mit privaten Ferien kombinieren können, ohne einen Teil der Reisekosten (Rückflug) zu übernehmen.

Begründung

In den Jahren 2010 bis 2012 kosteten allein die Flugreisen der Bundesangestellten mehr als 65 Millionen Franken – dies ohne alle übrigen Auslagen (Hotels, Spesen usw.), welche zu den Gesamtreisekosten noch hinzugefügt werden müssen.

Es kommt immer wieder vor, dass Bundesangestellte im Anschluss an Dienstreisen ins Ausland im jeweiligen Land einige Tage Urlaub anhängen – sie nutzen die vom Bund finanzierte Reise auch zu privaten Zwecken.

Dies ist aus verschiedenen Gründen störend: Einerseits erhöht es die Attraktivität, eigene Sitzungen oder Konferenzen im Ausland durchzuführen. Andererseits wird es für Bundesangestellte noch attraktiver, an internationalen Konferenzen teilzunehmen.

Es ist finanzpolitisch zumindest grenzwertig, dass von Steuergeldern bezahlte Reisen auch für private Ferien genutzt werden.

Die Motivation für unnötige Reisen und Reiseverlängerungen kann verringert werden. Ein geeignetes Mittel dazu ist, den Bundesangestellten die anteilmässigen Kosten für den Rückflug privat zu belasten, wenn sie ihre Ferien mit einer Dienstreise kombinieren.

Stellungnahme des Bundesrates vom 14. August 2013

Gemäss Artikel 18 Absatz 2 des Bundespersonalgesetzes regeln die Ausführungsbestimmungen den Ersatz der Auslagen und die Vergütung für Inkonvenienzen. In Ausführung dieser Gesetzesbestimmung hält Artikel 72 Absatz 1 der Bundespersonalverordnung fest, dass den Angestellten die Mehrauslagen ersetzt werden, die ihnen durch berufliche Einsätze entstehen.

Die Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung (VBPV) enthält in den Artikeln 41-53 detaillierte Regelungen zu den «weiteren Leistungen» des Arbeitgebers. Namentlich sind die Bedingungen für Flugreisen in Artikel 47 VBPV verankert. Die Pflicht zum Auslagenersatz bezieht sich auf die «notwendig entstehenden Auslagen».

Diese werden in Artikel 327a OR geregelt, der nach Artikel 6 Absatz 2 BPG auch im Arbeitsverhältnis beim Bund gilt. Durch die subsidiäre Geltung von Artikel 327a OR entspricht der Leistungsrahmen im Bundespersonalrecht grundsätzlich demjenigen im privaten Arbeitsvertragsrecht.

Artikel 327a OR gehört zu den Vorschriften, von denen zuungunsten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers nicht abgewichen werden darf (vgl. Art. 362 Abs. 1 OR).

Die Angestellten in der Bundesverwaltung haben somit betreffend Auslagen für berufliche Einsätze die gleichen Mindestansprüche wie die Angestellten in der Privatwirtschaft. Gemäss der geltenden Praxis des OR zu Artikel 327a sind die Arbeitgeber verpflichtet, ihren Angestellten sämtliche Mehrauslagen für Auslandsreisen zu vergüten, sofern sie durch die Ausführung der Arbeit notwendig geworden sind. Daran ändert auch eine Verbindung der Dienstreise mit anschliessendem Privataufenthalt nichts.

Die Anwendung der gleichen Regeln beim Ersatz von Spesen wie in der Privatwirtschaft hat sich auch in der Praxis bewährt. Es bestehen keine Anzeichen dafür, dass Bundesangestellte unnötige Dienstreisen unternehmen. Die Vorgesetzten werden denn auch dazu angehalten, nur diejenigen Reisen zu bewilligen, welche dienstlich notwendig sind. Ein allfälliger Missbrauch dieser Regelung konnte zu keiner Zeit festgestellt werden.

Wie in der Privatwirtschaft kann es in Einzelfällen durchaus vorkommen, dass Bundesangestellte ihren dienstlichen Aufenthalt im Ausland privat um einige Tage verlängern. Ein Ferienbezug ist aber ohnehin nur in Absprache und mit Zustimmung

der Vorgesetzten möglich. Die Verlängerung eines Auslandsaufenthaltes zu privaten Zwecken kommt somit nur infrage, wenn es die dienstlichen Erfordernisse zulassen. Vielfach findet in solchen Fällen die Rückreise an einem Wochenende statt. Dies führt für den Bund in der Regel sogar zu Einsparungen bei den Reisespesen, da die Flüge an Wochenenden oft billiger sind als unter der Woche.

Der Bundesrat sieht daher keinen Grund, weshalb eine gesetzliche Grundlage für eine Beteiligung der Bundesangestellten an den Reisekosten bei einer Verlängerung der Dienstreise aus privaten Gründen geschaffen werden sollte.

Antrag des Bundesrates vom 14. August 2013:

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

Die VKB in Stichworten

Zweck und Wirken

Die 1948 gegründete Vereinigung der Kader des Bundes bezweckt die Wahrung der beruflichen und wirtschaftlichen Interessen der Mitglieder, die Förderung der Zusammenarbeit und die Pflege des persönlichen Kontaktes. Dazu bietet sie ihren Mitgliedern günstige Dienstleistungen.

Die VKB ist eine freie und unabhängige Interessengemeinschaft der Führungs- und Fachkader und nimmt an allen offiziellen Verhandlungen über personalpolitische Fragen mit dem Bundesrat, dem Finanzdepartement, dem Personalamt und der PUBLICA sowie der ETH teil.

Organisationsbereich

Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes) und des ETH-Bereichs (ab FS 8). Unter vergleichbaren Voraussetzungen Personen, die bei einer Unternehmung mit Beteiligung des Bundes (z.B. SBB, Die Post und Swisscom AG) arbeiten.

Struktur, Mitgliederzahl

Innerhalb der Vereinigung bilden die Mitglieder aus dem Raum Zürich / Ostschweiz, die Mitarbeitenden der Ecole polytechnique fédérale in Lausanne, die Militärischen Berufskader, die Offiziere des Grenzwachtkorps und die Instrukturen des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz eigene Sektionen.

Mitgliederzahl: rund 4'000.

Die VKB ist eine Milizorganisation; Geschäftsleitung und Zentralvorstand arbeiten nebenamtlich. Sie werden durch die Geschäftsstelle unterstützt.

Mitgliederinformation

- laufend im Internet www.vkb-acc.ch unter dem Menu «Aktuelles»
- vierteljährlich in deutscher und französischer Sprache erscheinendes Heft «VKB- Mitteilungen»
- Mitgliederversammlung
- Veranstaltungen der Sektionen.

Nebenleistungen

- Rechtsschutzversicherung (Arbeitsrecht) für alle aktiven Mitglieder der VKB
- vergünstigte Prämien auf den Zusatzversicherungen der Krankenkasse KPT (Beitritt oder Übertritt bis zum 70. Altersjahr). Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3000 Bern 7 oder per E-Mail unter office@vkb-acc.ch angefordert werden. Neueintretende Mitglieder erhalten dieses mit den Eintrittsunterlagen.
- Vorzugsbedingungen bei Zurich Connect , dem Verkaufskanal der «Zürich» Versicherungsgesellschaft in den Bereichen der Motorfahrzeug- sowie Hausrat- und Privathaftpflicht-Versicherungen.
Auskünfte: Tel. 0848 807 810, Mo–Fr 08.00–20.00 Uhr.
- Rechtsschutzversicherungen im Privatbereich bei AXA-ARAG zu günstigen Bedingungen. Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3000 Bern 7 oder per E-Mail unter office@vkb-acc.ch angefordert werden.
- UBS Kreditkarten VISA und MASTERCARD zu Vorzugsbedingungen. Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3000 Bern 7 oder per E-Mail unter office@vkb-acc.ch angefordert werden.

Jahresbeitrag

Aktive Fr. 70.–. Pensionierte Fr. 35.–.

Meldung von Mutationen, Bestellung von Werbeunterlagen

- Mutationen (Eintritt, Adressänderung, Pensionierung, Austritt) bitte rechtzeitig der Geschäftsstelle melden (Adresse siehe Seite 2).
Austritt aus der VKB: Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB auch den Wegfall von Dienstleistungen und den damit verbundenen Vergünstigungen/ Rabatten (z.B. KPT, Zurich Connect) zur Folge hat.

- Unterlagen für die Werbung neuer Mitglieder schickt die Geschäftsstelle direkt an die von Ihnen angegebene Adresse.

Kontakt zur VKB: siehe Seite 4

money-net.ch onlinebank: Hypotheken zu ausgezeichneten Zinskonditionen

In dieser Nummer eingehftet ist ein Flyer von money-net.ch, die onlinebank der Berner Kantonalbank AG. Er enthält ein Angebot betreffend Hypotheken für Versicherte und Rentenbeziehende der Pensionskasse des Bundes PUBLICA. Bekanntlich hat die Berner Kantonalbank auf den 1. Januar 2012 das Hypothekenportfolio der PUBLICA übernommen. Das Institut kennt die Bedürfnisse der Angestellten des Bundes und der Rentenbeziehenden der PUBLICA bei der Finanzierung von Immobilien in der Schweiz.

Die Vereinigung der Kader des Bundes hat mit der Berner Kantonalbank eine Vereinbarung über die Zusammenarbeit betreffend Hypothekarprodukte abgeschlossen. Damit will die VKB ihren Mitgliedern in der ganzen Schweiz den Zugang zu günstigen Hypotheken ermöglichen.

20% Eco-Bonus: Sprit sparen und profitieren mit Zurich Connect

Fortschrittliche Antriebstechniken machen unsere Autos energieeffizienter und liegen im Trend. Zurich Connect, der langjährige Versicherungspartner der VKB, unterstützt alternative Antriebstechniken und bietet allen VKB-Mitgliedern einen 20%-Eco-Bonus bei Abschluss einer Versicherung für ein energiesparsames Fahrzeug, das nicht ausschliesslich benzin- oder dieselbetrieben ist.

Sie stehen vor einem Autokauf? Sie haben ein Auto mit einem alternativen Antrieb im Auge? Oder haben sich bereits für ein Auto entschieden, das aus einer Kombination von konventionellem Verbrennungsmotor und alternativen Kraftstoffen angetrieben wird? Damit stehen Sie nicht alleine. Autos mit fortschrittlichen, spar-

samen Antrieben sind längst im Trend. Denn alternative Antriebe können helfen, die Abhängigkeit von fossilen Kraftstoffen und die Netto-Emissionen von CO₂ zu verringern. Zurich Connect unterstützt das Autofahren mit alternativen Antrieben, das Sprit spart. Darum bieten wir Ihnen als VKB-Mitglied einen 20%-Eco-Bonus auf die Prämie (Haftpflicht und Kasko) bei Abschluss der Autoversicherung für ein Fahrzeug, das entweder elektrisch, mit Bi-Fuel (Gas und Benzin), Ethanol, Gas oder als Hybrid angetrieben wird.

Zurich Connect – einfach online abschliessen!

Zurich Connect bietet umfassende Versicherungsleistungen mit einem exzellenten Schadenservice zu sehr attraktiven Preisen. Mit der VKB verbindet Zurich Connect eine langjährige erfolgreiche Partnerschaft. Als VKB-Mitglied profitieren Sie von Spezialkonditionen und damit von noch günstigeren Prämien.

Im Internet finden Sie unter www.zurichconnect.ch/partnerfirmen alle Informationen zu den Angeboten von Zurich Connect. Hier können Sie Ihre individuelle Prämie berechnen und Ihre persönliche Offerte erstellen. Dafür benötigen Sie folgendes Login:

ID: vkb-acc

Passwort: cadres

Oder Sie verlangen über die für VKB-Mitglieder exklusive Telefonnummer 0848 807 810 eine unverbindliche Offerte. Das Kundencenter von Zurich Connect ist von Montag bis Freitag von 8.00 bis 17.30 durchgehend geöffnet.

