

## Zentralvorstand 2012/2013

### Geschäftsleitung:

<b>Zentralpräsident</b>	Peter Büttiker, Fürspr., VBS
<b>Vizepräsident</b>	Martin Bolliger, dipl. Ing. ETH
<b>Generalsekretär</b>	Christian Furrer, Dr. iur.
<b>Stellvertretende Generalsekretärin</b>	Margrith Bachmann
<b>Zentralkassier</b>	Richard Zollinger, VBS
<b>Redaktor</b>	Christian Furrer, Dr. iur.
<b>Delegierter «Senioren»</b>	Erwin Steuri
<b>Beigezogenes Mitglied</b>	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  
Philippe Thalmann, Prof. Dr., EPFL  
Waldemar Eymann, Div.a.D  
Hildegard Weber, 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 9), der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUAG und der Nitrochemie AG Wimmis.

## Verbindungen zur VKB

### Postadresse

➡ VKB, Postfach, 3000 Bern 7

### Internet

➡ – [www.vkb-acc.ch](http://www.vkb-acc.ch)  
– [office@vkb-acc.ch](mailto:office@vkb-acc.ch)

### Mutationen

➡ *Eintritt, Adressänderung, Pensionierung, Austritt:*  
Meldung an  
– [office@vkb-acc.ch](mailto: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](mailto:office@vkb-acc.ch)

### Mitglieder des Zentralvorstands (Seite 1):

[vorname.name@vkb-acc.ch](mailto:vorname.name@vkb-acc.ch)

## In dieser Nummer

Seite

Rückblick und Ausblick	5
Lohnmassnahmen 2013 des Bundes	7
Lohnmassnahmen 2013 autonomer Anstalten des Bundes	9
Lohnmassnahmen 2013 der Unternehmungen des Bundes	9
Pensionskasse PUBLICA: Senkung des technischen Zinssatzes auf den 1.1.2015	10
Bemerkungen der VKB zu den Beschlüssen der Kassenkommission	12
Pensionskasse PUBLICA. Delegiertenversammlung	14
Die Personalausgaben im Voranschlag 2013 des Bundes	15
Die Revision des Bundespersonalgesetzes ist unter Dach	16
Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung	19
Mehr Frauen in Führungspositionen in der Bundesverwaltung	20
Neues Sparpaket im Umfang von 700 Millionen Franken (KAP 2014)	21
Reformen in Verwaltung und Armee	23
Die Personalverbände des Bundes im Krebsgang	25
Vertrauen ist gut – Kontrolle ist besser?	30
Personalien	31
Unternehmungen des Bundes	32
Mitgliederversammlung 2013 der VKB	33
Die VKB in Stichworten	33
Bezüge 2013	35

Beilage: Senioren VKB und angeschlossene Sektionen

Einladung: Besichtigung NEAT – Einbau Bahntechnik in Erstfeld

Einladung: Besichtigung der Sammlung Oskar Reinhart in Winterthur  
(Wiederholung)



# Rückblick und Ausblick

## 2012 – Ein gutes Jahr für die Personalpolitik

*Bewegtes Jahr für die Pensionskasse des Bundes PUBLICA*

– Grundlagenwechsel 2012

Mit einem Paukenschlag läutete die Kassenkommission PUBLICA das Jahr 2011 ein: die *Senkung des Umwandlungssatzes* von bisher 6,53 auf 6,15 Prozent wegen des Wechsels der technischen Grundlagen bei der Pensionskasse. Das hiess ab dem 1. Juli 2012 tiefere Rentenerwartungen für die Angestellten als Reaktion auf den Anstieg der Lebenserwartung.

Um einen Abbau von Leistungen zu vermeiden, wurden ab 1. Juli 2012 die Beiträge an die Pensionskasse um 1 Prozent erhöht. Nach intensiven Verhandlungen der Personalverbände mit der Vorsteherin des Eidg. Finanzdepartements beschloss der Bundesrat, die Erhöhung der Beiträge für Angestellte ab Alter 35 voll zu übernehmen (jährliche Kosten von 20 Mio). Ein erfreuliches Verhandlungsergebnis.

– Nach dem mageren 2011 ein fettes Jahr für die Pensionskasse

Die Jahresrechnung der Pensionskasse PUBLICA per 31. Dezember 2012 liegt noch nicht vor. Dennoch zeichnet sich ab, dass das Jahr *2012 für die Pensionskasse des Bundes ein gutes Jahr* war. Denn die Kurse an den Börsen haben sich weltweit kräftig erholt. Im November sprach man bei PUBLICA von einer Rendite von etwa 6 Prozent.

Diese positive Entwicklung hat das Paritätische Organ des Vorsorgewerkes Bund veranlasst, auf den Altersguthaben der Angestellten der Bundesverwaltung pro 2012 einen Zins von 2 Prozent gutzuschreiben.

PUBLICA setzt in der Anlagepolitik seit Februar 2012 vermehrt auf Aktien und Unternehmensanleihen. Der Aktienanteil wurde von 29 auf 33 Prozent erhöht, und der Anteil der Unternehmens-Bonds stieg von 12 auf 16 Prozent. Diese Umschichtung verspricht höhere Renditen, ist aber auch mit einem höheren Risiko verbunden.

– Strategischer Entscheid im Hinblick auf das Jahr 2015

Der nächste Paukenschlag der Kassenkommission folgte am 19. Dezember 2012: die Senkung des technischen Zinssatzes per *1. Januar 2015* auf 2,75 Prozent und die erneute Senkung des Umwandlungssatzes auf neu 5,65 Prozent. Diese Beschlüsse ziehen hohe Kosten nach sich. Von zentraler Bedeutung für das Personal

ist daher die Zielsetzung, das aktuelle Vorsorgeniveau möglichst beizubehalten. Zu diesem Zweck sollen während vier Jahren bedeutende Rückstellungen bei der Pensionskasse gebildet werden.

Die Rentenbeziehenden sind auf der sicheren Seite, weil ihre Renten von Gesetzes wegen garantiert sind.

Es ist anzunehmen, dass die bis 2015 zu bildenden Rückstellungen nicht ausreichen werden, um auch die *Leistungseinbussen bei den künftigen Renten der Angestellten voll abzufedern*. Im Gespräch sind flankierende Massnahmen, wie die Erhöhung der Sparbeiträge an die Pensionskasse.

### *Realloohnerhöhung von 0,5 Prozent für 2013*

Die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung erhalten 2013 eine Realloohnerhöhung von 0,5 Prozent. Ein Teuerungsausgleich wird wegen der negativen Jahresteuern nicht gewährt. Dies ist das Ergebnis der Verhandlungen vom 15. November 2012 zwischen den Personalverbänden des Bundes und Bundespräsidentin Eveline Widmer-Schlumpf. Der Bundesrat hat am 30. November dieses Ergebnis genehmigt. Auf weitergehende Forderungen der Personalverbände, wie eine einmalige Zulage für die Rentenbeziehenden, ist die Bundespräsidentin nicht eingegangen.

### *Revision des Bundespersonalgesetzes unter Dach*

Die Revision des Bundespersonalgesetzes war nicht ein Anliegen der Personalverbände, sondern seit 2006 ein Projekt des Eidg. Finanzdepartements. Am 5. Mai 2011 ist es Bundesrätin Widmer-Schlumpf gelungen, sich mit den Personalverbänden weitgehend über den Inhalt der Vorlage zu einigen. Die Botschaft des Bundesrates datiert vom 31. August 2011.

Am 14. Dezember 2012 haben die Eidg. Räte die Änderung des Bundespersonalgesetzes genehmigt. Damit wurde der gesetzgeberische Prozess auf Stufe Parlament abgeschlossen. Die mit den Verbänden ausgehandelte Kompromisslösung wurde vom Parlament übernommen. Ein Referendum gegen das Gesetz ist bisher von keiner Seite angekündigt worden.

## **2013 – moderates Wachstum**

Die aktuelle Lage ist mit vielen Unsicherheiten und Risiken belastet. Wird die Schuldenkrise in Europa bewältigt oder gar in eine allgemeine Rezession münden? Die Aussagen der Prognostiker gehen stark auseinander.

Zuversichtlich sind die Experten des Bundes. Vorausgesetzt, dass die Schuldenkrise im Euroraum unter Kontrolle bleibt und die Weltwirtschaft allmählich festeren Tritt fasst, dürfte der schweizerische Konjunkturmotor in den nächsten Jahren zusehends wieder an Fahrt gewinnen. Die Expertengruppe des Bundes behält ihre bisherige Einschätzung bei, dass für 2013 mit einem moderaten BIP-Wachstum (+1,3%) zu rechnen ist. Bei der Arbeitslosigkeit muss für 2013 noch von einer weiteren leichten Zunahme ausgegangen werden.

Personalpolitisch dürfte der *Vorruhestandsurlaub*, die Regelung für besondere Personalkategorien, viel zu reden geben. Zu diesen gehören vor allem Berufsoffiziere und Berufsunteroffiziere und Angehörige des Grenzwachtkorps. Die Regelung gilt seit dem 1. Juli 2008. Der Bundesrat will sie per 1. Juli 2013 durch eine neue Regelung ablösen, welche auf längere Frist mit finanziellen Einsparungen für den Bund verbunden ist.

Es liegt der Entwurf einer Versicherungslösung bei PUBLICA vor, bei welcher der Arbeitgeber zusätzliche Beiträge an die berufliche Vorsorge entrichtet. Mit dieser Abgeltung soll eine vorzeitige Pensionierung weiterhin ermöglicht werden. Allerdings soll das Rücktrittsalter gegenüber der geltenden Lösung um zwei Jahre angehoben werden.

Die VKB wird die Vorschläge des Eidg. Finanzdepartements an den Grundsätzen messen, die der Bundesrat unter Ziffer 2 seiner Personalstrategie 2011-2015 formuliert hat: eine neue Regelung für die besonderen Personalkategorien muss attraktiv und wettbewerbsfähig, vorbildlich, verlässlich und nachhaltig sein.

## **Lohnmassnahmen 2013 des Bundes**

### **Realloohnerhöhung von 0,5 Prozent**

Die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung erhalten 2013 eine Realloohnerhöhung von 0,5 Prozent. Ein Teuerungsausgleich wird wegen der negativen Jahreststeuerung nicht gewährt. Dies ist das Ergebnis der Verhandlungen vom 15. November zwischen den Personalverbänden des Bundes und Bundespräsidentin Eveline Widmer-Schlumpf. Der Bundesrat hat am 30. November dieses Ergebnis genehmigt.

Bereits bei den Lohngesprächen im Mai 2012 wies die Vorsteherin des EFD die Personalverbände darauf hin, dass die inneren und äusseren Rahmenbedingungen

2012 eher für eine *Nullrunde* sprechen würden. So befände sich derzeit das Bereinigungskonzept für den Bundeshaushalt in Ausarbeitung. Zudem gebe es Unsicherheiten bezüglich der Wirtschaftsentwicklung, und die Teuerungsprognose für 2012 sei negativ.

Die Sozialpartner einigten sich damals darauf, im Voranschlag 2013 dennoch einen kleinen Spielraum für mögliche Lohnmassnahmen zu belassen, um auf Lohnabschlüsse in der Wirtschaft reagieren zu können. Dieser Spielraum ist mit dem Verhandlungsergebnis nicht ganz ausgeschöpft worden. Die Personalverbände zeigten zwar Verständnis für die finanzpolitische Situation des Bundes, forderten aber dennoch eine Realloohnerhöhung von 1,0 Prozent. Sie zeigten sich schliesslich nur bedingt zufrieden mit der Erhöhung von 0,5 Prozent, weil sie zumindest den finanziellen Spielraum im Voranschlag 2013 (0,6 Prozent) gerne ausgeschöpft hätten.

Auf weitergehende Forderungen der Personalverbände, wie eine einmalige Zulage für die Rentenbeziehenden, ist die Bundespräsidentin nicht eingegangen.

### **Bemerkungen der VKB**

Für den Teuerungsausgleich und Lohnmassnahmen waren ursprünglich 31 Millionen Franken im Voranschlag eingestellt worden. Wegen der voraussichtlich negativen Jahreststeuerung war die Bundespräsidentin nicht bereit, den finanziellen Spielraum voll auszuschöpfen: 0,5 Prozent Realloohnerhöhung bedeuten Mehrkosten von 26 Millionen Franken. Diese Zurückhaltung hat es ihr erleichtert, in den Beratungen des Nationalrates zum Voranschlag den traditionellen Anträgen auf Kürzung der Personalausgaben erfolgreich entgegenzutreten (vgl. den Bericht in dieser Nr.). Die Angestellten des Bundes dürfen sich über ein reales Plus in ihren Geldbeuteln freuen.

Einmal mehr gehen die Rentner des Bundes bezüglich Teuerungszulage leer aus: zum neunten Mal in Folge seit 2005. Das Thema des Rückstandes der Renten bezüglich des Teuerungsausgleiches (ca. rund 5 Prozent) bleibt auf der Pendenzenliste der Sozialpartner.

Die Vereinigung der Kader des Bundes wird sich weiterhin dafür einsetzen, dass 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).



# Lohnmassnahmen 2013 autonomer Anstalten des Bundes

## Lohnmassnahmen im ETH-Bereich

Das Personal des ETH-Bereiches erhält im Jahre 2013 eine reale Lohnerhöhung von 0,6 Prozent. 1,2 Prozent der Lohnsumme stehen für individuelle, leistungsabhängige Lohnerhöhungen zur Verfügung.

## Lohnmassnahmen 2013 von PUBLICA und Swissmedic

Die Unternehmung Publica und das Schweizerische Heilmittelinstitut Swissmedic verfügen als autonome Anstalten über eigene Personalverordnungen. Individuelle Lohnerhöhungen sind überall leistungsabhängig.

PUBLICA: 1,5 Prozent der Lohnsumme für individuelle, leistungsabhängige Lohnerhöhungen

Swissmedic: 1 Prozent der Lohnsumme für reale Lohnerhöhungen.

# Lohnmassnahmen 2013 der Unternehmungen des Bundes

## Lohnmassnahmen 2013 der SBB per 1. Mai 2013

Keine generellen Lohnerhöhungen für die SBB Mitarbeitenden, aber individuelle Lohnerhöhungen im Umfang von insgesamt 0,75 Prozent der Lohnsumme: Das sieht die SBB vor. Sie stellt 0,5 Prozent für die individuelle Lohnentwicklung zur Verfügung und weitere 0,25 Prozent, um gute Leistungen der Mitarbeitenden zu honorieren.

## Lohnmassnahmen 2013 der Post

Die Verhandlungsdelegationen der Schweizerischen Post und der Gewerkschaften syndicom sowie transfair verständigten sich auf eine generelle Lohnerhöhung von 0,2 Prozent für das Personal im Gesamtarbeitsvertrag Post. Zudem werden die Sparbeiträge des Arbeitgebers bei der Pensionskasse Post um 1 Prozent erhöht.

Weiter erhalten die GAV-Mitarbeitenden eine Einmalzahlung von 500 Franken. 0,8 Prozent werden für die Honorierung der individuellen Leistung eingesetzt. Diese Massnahmen betreffen die über 34 000 Angestellten, die dem Gesamtarbeitsvertrag Post unterstehen.

### **Lohnmassnahmen 2013 der Swisscom**

Für das Jahr 2013 liegt die Lohnentwicklung bei 1,2 Prozent (0,8% generell). Der Lohnabschluss gilt für alle dem Gesamtarbeitsvertrag Swisscom unterstellten rund 13'000 Mitarbeitenden (ohne Swisscom IT Services).

## **Pensionskasse PUBLICA: Senkung des technischen Zinssatzes und des Umwandlungssatzes auf den 1. Januar 2015**

*Die Kassenkommission PUBLICA hat am 19. Dezember 2012 beschlossen, infolge des anhaltend tiefen Zinsniveaus den technischen Zinssatz per 1. Januar 2015 auf 2,75 Prozent zu senken. Dieser Entscheid hat eine Anpassung des Umwandlungssatzes auf neu 5,65 Prozent zur Folge. Durch die Äufnung von Rückstellungen und durch weitere flankierende Massnahmen soll das aktuelle Vorsorgeniveau möglichst beibehalten werden.*

Oberstes Ziel von PUBLICA ist es, ihren finanziellen Verpflichtungen gegenüber den Versicherten und Rentenbeziehenden langfristig nachzukommen. Deshalb hat die Kassenkommission PUBLICA beschlossen, den technischen Zinssatz und damit den Umwandlungssatz per 1. Januar 2015 anzupassen.

### **Die Senkung des technischen Zinssatzes trägt den anhaltend tiefen Zinsen Rechnung**

Das anhaltend tiefe Zinsniveau und die entsprechend tiefen Vermögenserträge verlangen eine *Anpassung des technischen Zinssatzes*. Der aktuelle Zinssatz wird per 1. Januar 2015 um 0,75 Prozentpunkte auf 2,75 Prozent für offene Vorsorgewerke bzw. auf 2,25 Prozent für geschlossene Vorsorgewerke gesenkt. Diese Senkung dient der Aufrechterhaltung des finanziellen Gleichgewichts von PUBLICA.

Mit der Senkung des technischen Zinssatzes wird die Differenz der Zinsgutschriften zwischen den Vorsorgekapitalien der Versicherten und der Rentenbeziehenden reduziert.

### **Diese Senkung zieht eine Anpassung des Umwandlungssatzes nach sich**

Der Umwandlungssatz wird auf der Basis von Lebenserwartung und technischem Zins festgelegt. PUBLICA hatte der gestiegenen Lebenserwartung mit einer Senkung des Umwandlungssatzes von 6,53 auf neu 6,15 Prozent auf den 1. Juli 2012 Rechnung getragen. Die Senkung des technischen Zinssatzes zieht nun eine erneute Anpassung auch des Umwandlungssatzes nach sich.

Der Umwandlungssatz im Alter 65 beträgt somit ab dem 1. Januar 2015 neu 5,65 Prozent statt wie bis anhin 6,15 Prozent. Von der Senkung betroffen sind alle versicherten Personen, welche nach dem 31. Dezember 2014 in Pension gehen werden. Vor dem 1. Januar 2015 laufende Renten sind von dieser Massnahme nicht betroffen.

### **Zur Bedeutung des technischen Zinssatzes**

Der technische Zinssatz wird zur Berechnung des Gegenwartswertes zukünftiger Verpflichtungen verwendet. *Seine Höhe ist auf die langfristig erwarteten Anlageerträge abzustimmen.* Der technische Zinssatz beeinflusst u. a. das Deckungskapital der Renten und den Umwandlungssatz.

Mit dem technischen Zinssatz wird das Deckungskapital der Rentenbeziehenden verzinst. Wird dieser Zinssatz gesenkt, so hat dies eine Kürzung der laufenden Renten zur Folge.

Um das bisherige Niveau der Renten zu erhalten, wie es das Gesetz vorschreibt, *muss das Deckungskapital der Rentenbeziehenden aufgestockt werden.* Im vorliegenden Fall um ca. 9 Prozent.

*Da die laufenden Renten von Gesetzes wegen garantiert sind, ändert sich mit der Senkung des technischen Zinssatzes nichts für die Rentenbeziehenden, die bis Ende 2014 in Rente gegangen sind.*

### **Zur Bedeutung des Umwandlungssatzes**

Der Umwandlungssatz bildet die Brücke vom angesparten Alterskapital zur Rente. Mit dem Umwandlungssatz wird die Höhe der jährlichen Rente aus einem vorhandenen Alterskapital berechnet. Die Höhe der Rente wird durch Multiplikation des Alterskapitals mit dem Umwandlungssatz ermittelt. Der heutige Umwandlungssatz von PUBLICA beträgt 6,15 Prozent im Alter 65.

Wird der Umwandlungssatz gesenkt, so fallen die künftigen Renten, d.h. jene ab dem Jahr 2015, tiefer aus und zwar um über 8 Prozent.

### **Massnahmen von PUBLICA zur Beibehaltung des Leistungsniveaus**

Um am 1. Januar 2015 einer Kürzung der Renten entgegenzuwirken, äufnet PUBLICA Rückstellungen. Sie sollen dazu beitragen, dass sowohl die Altersguthaben der Angestellten als auch die Deckungskapitalien der Rentenbeziehenden aufgestockt werden können.

Die Höhe der zu bildenden Rückstellungen beläuft sich auf 6,6 Prozent der Vorsorgekapitalien über die Jahre 2012 bis 2014. Weitere 2,2 Prozent der Vorsorgekapitalien werden der Jahresrechnung 2015 belastet.

Die Rückstellungen werden per 1. Januar 2015 vollständig aufgelöst und den Altersguthaben der versicherten Personen bzw. den Rentendeckungskapitalien der Rentenbeziehenden gutgeschrieben.

### **Appell an die paritätischen Organe und an die Sozialpartner**

Zudem fordert die Kassenkommission PUBLICA die Vertretung der Arbeitnehmenden und der Arbeitgeber in den paritätischen Organen der Vorsorgewerke sowie die Sozialpartner dazu auf, das bisherige Vorsorgeniveau für die Angestellten durch flankierende Massnahmen beizubehalten.

Bei der Senkung des Umwandlungssatzes per 1. Juli 2012 konnten geeignete Massnahmen gefunden werden, um das Niveau der Altersleistungen annähernd beizubehalten.

## **Bemerkungen der VKB zu den Beschlüssen der Kassenkommission**

### **Pensionskassen in der Zinsfalle**

Die Pensionskassen stecken in der sogenannten *Zinsfalle*: im letzten Jahrzehnt entwickelten sich die Renditen bei den Kapitalanlagen auf einem deutlich tieferen Niveau, als dies vor Jahren angenommen wurde. Im Jahre 2012 waren die Zinsen so tief wie noch nie in den vergangenen 160 Jahren. Und ein Zinsanstieg ist derzeit nicht absehbar.

Für die Pensionskassen wird es beim anhaltend tiefen Zinsniveau immer schwieriger, die notwendige Rendite auf ihren Anlagen zu erzielen. Eine Pensionskasse (wie

PUBLICA) mit einem Anteil von 50 Prozent Rentenbeziehenden muss pro Jahr etwa 3 Prozent an Rendite erzielen, um ihre Verpflichtungen auf lange Frist erfüllen zu können.

Die Pensionskasse PUBLICA arbeitet mit einem technischen Zinssatz von 3,5 Prozent, was relativ hoch ist. Die Pensionskasse der Swisscom (comPlan) hatte auf den 1. Januar 2011 diesen Zinssatz auf 3,25 Prozent gesenkt, die Pensionskasse SBB verwendete ab 1. Oktober 2012 einen technischen Zinssatz von 3 Prozent und die Pensionskasse der Post sieht per 1. August 2013 ebenfalls einen Zinssatz von 3,0 Prozent vor.

Die Senkung des technischen Zinssatzes bei PUBLICA war daher eine notwendige Massnahme, ein strategischer Entscheid.

### **Zieltermin 2015: Bildung von Rückstellungen über mehrere Jahre**

Die Senkung des technischen Zinssatzes um 0,75 Prozent auf den 1. Januar 2015 zieht hohe Kosten nach sich, insbesondere muss das *Deckungskapital der Pensionierten* in der Grössenordnung von etwa 1,5 Milliarden erhöht werden.

Die damit verbundene Senkung des Umwandlungssatzes hat zur Folge, dass die künftigen *Renten der Angestellten* ab 2015 um über 8 Prozent tiefer ausfallen werden.

PUBLICA sieht vor, in den nächsten Jahren hohe Rückstellungen zu tätigen, um sowohl die Altersguthaben der Angestellten (Kapitalbedarf 1 Milliarde) als auch die Deckungskapitalien der Rentenbeziehenden zu erhöhen. Das bisherige Leistungsniveau soll möglichst beibehalten werden.

Ein vorausschauender Entscheid der Kassenkommission! Er setzt allerdings voraus, dass die Pensionskasse PUBLICA in den Jahren bis 2015 stets gute Anlageergebnisse erzielt.

### **Zum Appell an die paritätischen Organe und an die Sozialpartner**

Aus diesem Appell der Kassenkommission ist zu schliessen, dass die zu bildenden Rückstellungen bis 2015 nicht ausreichen werden, um die *Leistungseinbussen bei den künftigen Renten der Angestellten voll abzufedern*.

Mit flankierenden Massnahmen wird, wie 2012, in erster Linie die Erhöhung der Sparbeiträge an die Pensionskasse angesprochen.

# Pensionskasse PUBLICA. Delegiertenversammlung

Die Gesamterneuerungswahl der 80 Mitglieder zählenden Delegiertenversammlung PUBLICA, deren vierjährige Amtszeit am 31. Dezember 2012 auslief, hat Ende Oktober stattgefunden. Von den 56'473 Wahlberechtigten nahmen 6'221 Personen an der Wahl teil, was einer Stimmbeteiligung von 11,02 Prozent entspricht.

Für die Wahl der Delegiertenversammlung wurden vier Wahlkreise gebildet. Die Vereinigung der Kader des Bundes beteiligte sich mit 8 Kandidaturen im Wahlkreis Bund und mit 12 Kandidaturen im Wahlkreis ETH-Bereich.

Die VKB gratuliert allen Gewählten, insbesondere seinen Mitgliedern:

## **Wahlkreis Bund (61 Sitze):**

Christian Bachofner, EJPB, Bundesamt für Migration

Daniel Bürki, EFD, Grenzwachtkorps

Ernst Steinmann, EDA

Jürg Studer, VBS, Luftwaffe

Hildegard Weber, VBS, Bundesamt für Bevölkerungsschutz

## **Wahlkreis ETH-Bereich (15 Sitze):**

Peter Allenspach, Paul Scherrer Institut

Jürg Dual, ETHZ

Haimo Jöhri, Paul Scherrer Institut

Heidi Leutwyler, EMPA

Karin Schöb, EMPA

Philippe Thalmann, EPFL

Consuelo Antille, EPFL

Patrick Dilger, ETHZ

Patrick Pollet, ETHZ.

# Die Personalausgaben im Voranschlag 2013 des Bundes

## Alle Jahre wieder: Anträge auf Kürzungen beim Personalaufwand im Nationalrat

Der Bundesrat legte dem Parlament einen Budgetentwurf mit einem Gesamtaufwand von 64,73 Milliarden Franken und mit Erträgen von rund 64,43 Milliarden Franken vor. Der Aufwandüberschuss in der Erfolgsrechnung beträgt damit rund 300 Millionen Franken.

Der Personalaufwand nimmt gegenüber dem Vorjahr um 99 Millionen (+1,9%) zu. Diese Zunahme ist vor allem auf Lohnmassnahmen des Bundes (26 Mio), auf Schaffung neuer Stellen (55 Mio) und auf Massnahmen zur Abfederung des Grundlagewechsels bei der Pensionskasse PUBLICA (14 Mio) zurückzuführen. Der Anteil der Personalausgaben an den Gesamtausgaben des Bundes beträgt 9,0 Prozent.

Am 27. November diskutierte der Nationalrat über den Voranschlag. Viel zu reden gaben *zwei Anträge der SVP-Fraktion auf Kürzungen*: Kreditsperre von 2 Prozent (107 Mio) auf allen Personalausgaben, Kreditsperre von 2,5 Prozent (110 Mio) auf dem Sach- und Betriebsaufwand der Bundesverwaltung.

Bundespräsidentin Widmer-Schlumpf wehrte sich gegen diese kurzfristige Politik, die im Rat als Rasenmähermethode bezeichnet wurde. Eine Kreditsperre bei den Personalausgaben würde den Bundesrat dazu zwingen, auf Lohnmassnahmen für das Bundespersonal zu verzichten. In der Debatte wurde die stärkste Fraktion von keiner anderen Fraktion unterstützt. Die beiden Anträge wurden mit 126:46 bzw. 129:47 Stimmen abgelehnt.

## Zufriedenheit im Ständerat

Am 5. Dezember genehmigte der Ständerat den Voranschlag 2013. In der Debatte äusserte sich niemand zu den Personalausgaben.

## Bemerkungen der VKB

Es ist dem grossen Engagement der Vorsteherin des Finanzdepartements und der Besonnenheit der Mehrheit des Nationalrates zu verdanken, dass die traditionellen Anträge der SVP-Fraktion auf Kürzungen beim Personalaufwand abgelehnt wurden. Die VKB ist ihnen zu Dank verpflichtet. Damit konnten die Lohnmassnahmen 2013 des Bundes abgesichert werden.

# Die Revision des Bundespersonalgesetzes ist unter Dach

*Am 14. Dezember 2012 haben die Eidg. Räte die Änderung des Bundespersonalgesetzes genehmigt. Damit wurde ein gesetzgeberischer Prozess, der mit der Botschaft des Bundesrates vom 31. August 2011 eingeleitet worden war, abgeschlossen. Ein Referendum gegen das Gesetz ist bisher von keiner Seite angekündigt worden.*

## Hauptpunkte der Revision

### *Anpassung des Kündigungsrechts*

Die Auflösung von Arbeitsverhältnissen wird flexibler geregelt: Zwar werden die Kündigungsgründe wie bisher genannt, die Aufzählung ist jedoch nicht mehr abschliessend. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis aber weiterhin nur aus «sachlich hinreichenden Gründen» kündigen. Ebenso müssen Kündigungen beim Bund wie bis anhin in Form einer Verfügung schriftlich begründet werden.

Bei einer unverschuldeten Kündigung stehen neu eine Reihe von Unterstützungsmassnahmen für das berufliche Fortkommen (Umschulung, Outplacement, Stellenvermittlung etc.) im Vordergrund. Eine Weiterbeschäftigung ist nur noch bei der Aufhebung einer Kündigung möglich, die einen schwerwiegenden Verstoss gegen das geltende Recht darstellt (z. B. Kündigung zur Unzeit oder missbräuchliche Kündigung). Bei einer ungültigen Kündigung schuldet der Arbeitgeber eine Entschädigung von mindestens sechs Monatslöhnen bis höchstens zu einem Jahreslohn (Art. 34b Abs. 2).

Neu wird der generelle Entzug der aufschiebenden Wirkung von Beschwerden im Gesetz festgeschrieben. Das Beschwerdeverfahren wird vereinfacht: Die interne Beschwerdeinstanz wird aufgehoben. Künftig entscheidet das Bundesverwaltungsgericht erstinstanzlich über arbeitsrechtliche Streitigkeiten.

### *Elternurlaub und berufliche Vorsorge*

Es wird eine gesetzliche Grundlage für den Elternurlaub geschaffen (Vaterschaftsurlaub- und Adoptionsurlaub). Das geltende Gesetz kennt nur den Mutterschaftsurlaub. Die Finanzierung der beruflichen Vorsorge wird flexibler geregelt: Das revidierte Gesetz sieht die Möglichkeit der durchgehenden überparitätischen Finanzierung der Vorsorgeleistungen sowie einer einmaligen Zulage zugunsten der Rentenbeziehenden vor.



## *Berufsinvalidität (Art. 32j, Abs.2<sup>bis</sup>)*

In seltenen Fällen kann auf Kosten des Arbeitgebers weiterhin eine Invalidenrente ausgerichtet werden, auch wenn die Invalidenversicherung keine Invalidität anerkennt (sog. «Berufsinvalidität»).

## *Vom Parlament eingefügte, wichtige Neuerungen im Gesetz*

– Förderung der Mehrsprachigkeit bei höheren Kadern (Art. 4, Abs. 2, Bst. e<sup>bis</sup>)

Das Gesetz wurde mit einer Bestimmung ergänzt, wonach die Arbeitgeber Massnahmen treffen müssen zur Förderung der aktiven Kenntnisse einer zweiten Amtssprache und der passiven Kenntnisse einer dritten Amtssprache bei den höheren Kadern.

– Verschärfung der Regelung für befristete Anstellungen (Art. 9)

Ein befristetes Arbeitsverhältnis in der Bundesverwaltung darf neu für eine Dauer von längstens drei Jahren (bisher: 5 Jahre) geschlossen werden. Auch für den ETH-Bereich wurden neue Beschränkungen im Gesetz (Art. 17b ETH-Gesetz) festgeschrieben.

– Arbeitszeit und Ferien (Art. 17 und 17a)

Für die wöchentliche Höchstarbeitszeit gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes. Ferientage verjähren innert fünf Jahren.

– Einschränkungen des Beschwerderechts (Art. 34)

Versetzungsentscheide betreffend Personal, das der Versetzungspflicht untersteht, stellen keine beschwerdefähigen Verfügungen dar. Abgewiesene Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber haben keinen Anspruch auf den Erlass einer anfechtbaren Verfügung.

## **Bemerkungen der VKB zur Revision des Bundespersonalgesetzes**

### *Revisionsprojekt mit einer langen Vorgeschichte*

Das geltende Bundespersonalgesetz datiert vom 24. März 2000. Für die allgemeine Bundesverwaltung trat es am 1. Januar 2002 in Kraft. Das Bundespersonalgesetz löste das Beamtengesetz vom 30. Juni 1927 ab: auf die Lex Musy folgte die Lex Villiger.

Bereits zwei Jahre später, am 7. Oktober 2004, reichte Nationalrat Zuppiger (SVP/ZH) eine Motion ein, die eine Anpassung des Bundespersonalrechts an das

Obligationenrecht verlangte. Der Bundesrat leitete am 29. November 2006 eine Revision des Bundespersonalgesetzes ein. Treibende Kraft hinter diesem Projekt war der damalige Vorsteher des Eidg. Justiz- und Polizeidepartements, Bundesrat Christoph Blocher. Er hatte die Bundesverwaltung als «geschützte Werkstatt» bezeichnet. Ziel der Revision war immer die Erleichterung der Kündigung beim Bund.

Seit Herbst 2007 konnten die Personalverbände sich mehrfach zu Entwürfen für eine Änderung des Bundespersonalgesetzes äussern. Zentrale Punkte des Projektes – insbesondere die Erleichterung der Kündigung beim Bund und die Annäherung an das Obligationenrecht – waren stets sehr umstritten. In der Ära von Bundesrat Merz (bis Ende Oktober 2009) kam keine Einigung zwischen den Sozialpartnern über die Änderung des Gesetzes zustande.

Am 1. November 2010 übernahm Frau Bundesrätin Widmer-Schlumpf die Leitung des Eidg. Finanzdepartementes. Im April und Mai 2011 führte sie intensive Verhandlungen über die Revision des Bundespersonalgesetzes. Innert Wochen gelang es ihr, das Dossier zu deblockieren und eine weitgehende Einigung mit den Personalverbänden zu erzielen.

#### *Ergebnis auf der Linie des Bundesrates*

Der Entwurf des Bundesrates übernahm die mit den Personalverbänden ausgehandelte Kompromisslösung. Sowohl der Ständerat als auch der Nationalrat folgten weitgehend der Linie, die der Bundesrat mit seinem Entwurf vorgeschlagen hatte. Die zuständige Bundesrätin schaffte es, durch Offenheit, Realismus und Sachkunde auch das Parlament zu überzeugen.

#### *Italienischkenntnisse für höhere Kader der Bundesverwaltung*

Von besonderer Bedeutung ist die Ergänzung des Gesetzes betreffend die *Mehrsprachigkeit bei den höheren Kadern*. In der Bundesverwaltung werden vorwiegend die Sprachen Deutsch und Französisch gesprochen. Auch beim Schriftverkehr innerhalb der Verwaltung dominieren diese beiden Sprachen. Immer wichtiger wird in den Aussenbeziehungen der Verwaltung das Englische.

*Die vom Parlament beschlossene Bestimmung (Art. 4) verlangt zusätzlich passive Kenntnisse einer dritten Amtssprache, d.h. des Italienischen, bei den höheren Kadern.*

Das sind insgesamt hohe Anforderungen an die Verwaltung, denen z.B. die Mitglieder des Parlaments nicht entsprechen. Denn sowohl im Plenum beider Räte als auch in den Kommissionen dominieren die Sprachen Deutsch und Französisch. Voten in italienischer Sprache würden nur von wenigen verstanden.

# Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung

*Die Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung verzeichnet weitere Erfolge. Zu diesem Schluss gelangt ein vom Eidgenössischen Personalamt (EPA) erstellter Evaluationsbericht, den der Bundesrat am 30. November genehmigt hat.*

Der Bericht wird gemäss den Weisungen des Bundesrates zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung alle vier Jahre erstellt. Der jüngste Evaluationsbericht 2008-2011 zeigt auf, dass die französischsprachige Vertretung in der Bundesverwaltung in dieser Zeitspanne um 0,8 Prozent auf 21,2 Prozent zugenommen hat. Sie näherte sich damit der Zielvorgabe des Bundesrates von 22 Prozent weiter an. Die Vertretung der übrigen Sprachgemeinschaften beträgt 71,8 Prozent für das deutschsprachige (Sollwert: 70 Prozent), 6,7 Prozent für das italienischsprachige (Sollwert: 7 Prozent) und 0,3 Prozent für das rätoromanisch sprechende Bundespersonal (Sollwert: 1 Prozent).

Die Befragung des Bundespersonals zur Mehrsprachigkeit im Jahr 2011 hat ergeben, dass 73 Prozent der Angestellten die Möglichkeit nutzt, in der bevorzugten Amtssprache zu arbeiten. Artikel 9 des Sprachengesetzes (Anrecht auf die Muttersprache als Arbeitssprache) ist demnach noch nicht vollständig umgesetzt. Das mit dem neuen Sprachengesetz angestrebte Ziel dürfte jedoch dank der vermehrten Belegung von Sprachkursen durch das Bundespersonal, insbesondere für das Italienische, sowie aufgrund des Ausbaus der Übersetzungsdienste in absehbarer Zeit erreicht werden.

## *Zahlreiche Massnahmen und Aktivitäten*

Der Evaluationsbericht 2008-2011 verweist auf eine Vielzahl von Aktivitäten zur Förderung der Mehrsprachigkeit. So wurde unter anderem ein Leitfaden zur Förderung der Mehrsprachigkeit herausgegeben und an alle Verwaltungseinheiten der Bundesverwaltung verteilt. Weiter wurde die Sprachausbildung des Bundespersonals im EPA zentralisiert. Zudem intensivierte das EPA in den französisch- und italienischsprachigen Landesteilen seine Anstrengungen im Marketingbereich, um den Bund als Arbeitgeber bekannt zu machen. Alle Departemente sowie die Bundeskanzlei erarbeiteten ausserdem einen Massnahmenkatalog zur Förderung der Mehrsprachigkeit.

# Mehr Frauen in Führungspositionen in der Bundesverwaltung

*In der Bundesverwaltung arbeiten immer mehr Frauen in Führungspositionen. Dazu beigetragen haben unter anderem Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben des Bundespersonals. Der Bericht über die Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann in der Bundesverwaltung von 2008 bis 2011 zeigt deutliche Fortschritte auf diesem Gebiet. Der Bundesrat hat den Bericht am 30. November genehmigt.*

Als Arbeitgeberin hat die Bundesverwaltung eine Vorbildfunktion für alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber. Die konkrete Umsetzung der Chancengleichheit von Frau und Mann ist ein wichtiges Anliegen der Bundespersonalpolitik. In den letzten vier Jahren konnten auf diesem Gebiet wesentliche Fortschritte erzielt werden.

Der Frauenanteil in der Bundesverwaltung hat sich seit Ende 2007 bis Ende 2011 im Durchschnitt von 40,8 Prozent um 1,2 Prozentpunkte auf 42,0 Prozent erhöht. Im gleichen Zeitraum ist der Frauenanteil im mittleren Kader (Lohnklassen 24-29) von 24,9 Prozent um 2,9 Prozentpunkte angewachsen und betrug Ende 2011 27,8 Prozent. Im höheren Kader (Lohnklassen 30-38) ist der Frauenanteil von 10,6 Prozent um 3,7 Prozentpunkte auf 14,3 Prozent gestiegen. Der Frauenanteil ist in der Berichtsperiode gegenüber der Vorperiode damit im Kaderbereich überdurchschnittlich angewachsen.

## Unterstützung der Chancengleichheit von Mann und Frau in der Bundesverwaltung

In der Antwort vom 7. November 2012 auf ein Postulat von Nationalrätin Yvonne Feri (SP/AG) informierte der Bundesrat über unterstützende Massnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter in der Bundesverwaltung.

1. Die Bundesverwaltung setzt mit ihrer *Lohnpolitik* die Gleichstellung von Frau und Mann um. Am 19. November 2010 wurde der mit den Personalverbänden vereinbarte Lohngleichheitsdialog über vier Jahre unterzeichnet. Er sieht bis Ende 2012 die Durchführung der Analysen und bis Ende 2014 die Umsetzung all-fälliger Korrekturmassnahmen bei einer Überschreitung der Toleranzgrenze von 5 Prozent vor. Erste Ergebnisse zeigen, dass die Lohngleichheit eingehalten wird.
2. Am 24. November 2011 hat der Bundesrat beschlossen, dass für die *familien-ergänzende Betreuung eines Kindes* unter 18 Monaten ein Anspruch auf Vergütung bis monatlich maximal 3600 Franken und für diejenige eines älteren Kindes bis monatlich maximal 2400 Franken besteht. Darüber hinaus können die De-

partemente ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Krippenplätze anbieten. Zudem hat die Bundesverwaltung einen Vertrag mit dem Verein Childcare Service Schweiz abgeschlossen, dessen Beratungsdienste die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kostenlos nutzen können.

3. Die Politik der *Rekrutierung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen* verstärkt den Frauennachwuchs. So lag der Frauenanteil bei den Hochschulpraktika 2011 bei 64,2 Prozent (in absoluten Zahlen: 208 Frauen). Massnahmen zur Karriereförderung der Frauen werden in der gesamten Bundesverwaltung (z.B. Ausbildungsangebot AZB/EPA) sowie in den einzelnen Departementen (z.B. Mentoring- und Coachingprogramme) umgesetzt.
4. Die Bundesverwaltung bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Möglichkeit Stellen mit *Telearbeit und flexiblen Arbeitszeiten* wie Teilzeit, Jahresarbeitszeit und Jobsharing (Job-, Topsharing) an. Zudem werden nach einem Beschluss des Bundesrates vom 30. Juni 2010 alle neu zu besetzenden Vollzeitstellen – dort, wo machbar – mit einem Pensum von 80 bis 100 Prozent ausgeschrieben.

## **Neues Sparpaket im Umfang von 700 Millionen Franken: KAP 2014**

### **Botschaft vom 19. Dezember zum Konsolidierungs- und Aufgabenüberprüfungspaket 2014**

*Der Bundesrat hat am 19. Dezember die Botschaft zum Konsolidierungs- und Aufgabenüberprüfungspaket 2014 (KAP 2014) verabschiedet. Die darin enthaltenen Sparmassnahmen entlasten den Bundeshaushalt jährlich um rund 700 Millionen Franken. Mit dem KAP 2014 können strukturelle Defizite in den Jahren 2014 bis 2016 aus heutiger Sicht vermieden werden. Die finanziellen Aussichten bleiben aber wegen erwarteter Mehrbelastungen angespannt.*

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

#### *Finanzpolitische Notwendigkeit*

Das KAP 2014 ist auch aus finanzpolitischer Warte notwendig. Während der Finanzplan 2014-2016 vom 22. August 2012 noch als knapp ausgeglichen bezeichnet

net werden konnte, haben Parlament und Bundesrat im Verlauf des Herbsts 2012 verschiedene Mehrausgaben beschlossen, die in den Jahren 2014 und 2015 strukturelle Defizite bewirken. So hat das Parlament die Mittel für die Bildung und Forschung aufgestockt. Hinzu kommen verschiedene Vorhaben des Bundesrates, namentlich das Massnahmenpaket zur Energiestrategie 2050, die Botschaft zum Aktionsplan «koordinierte Energieforschung Schweiz» oder die Kandidatur für die olympischen Winterspiele 2022.

### *Ausgewogenes Massnahmenpaket*

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.

### *Entscheidung über die Armeefinanzierung*

Bei der Erarbeitung des KAP 2014 ist der Bundesrat zum Schluss gelangt, dass die Armee nicht von Sparmassnahmen ausgenommen werden kann.

Mit Rücksicht auf seinen früheren Beschluss zum Ausgabenplafond der Armee hat er indes beschlossen, vornehmlich im Jahr 2014 Einsparungen vorzunehmen (74,0 Mio.); in den Folgejahren fallen die Einsparungen wesentlich tiefer aus (13 Mio.), sodass der Ausgabenplafond von 4,7 Milliarden ab 2015 gehalten werden kann. Im Jahre 2014 beträgt der Ausgabenplafond 4,5 Milliarden.

Damit sollen nach Auffassung des Bundesrates namentlich ein Bestand von 100'000 Armeeangehörigen und die Beschaffung neuer Kampfflugzeuge finanziert werden. Der Bundesrat wird dem Parlament in der Botschaft zur Weiterentwicklung der Armee die nötigen Anpassungen am Leistungsprofil vorlegen.

Der Ausgabenplafond der Armee für die Jahre 2014-2017 soll im Gesetz über Massnahmen zur Verbesserung des Bundeshaushalts festgelegt werden.

### **Bemerkungen der VKB**

Der Bundesrat hält an seinen Sparplänen für die Jahre ab 2014 fest, obwohl bei der Staatsrechnung 2012 mit einem Überschuss von 1,4 Milliarden gerechnet wird. Die Aussichten auf mittlere Frist sind allerdings nicht so rosig.

Viel zu reden wird die *Armeefinanzierung* geben. Der Bundesrat will den Ausgabenplafond für die Armee auf 4,7 Milliarden Franken festlegen, obwohl die Sicherheitspolitischen Kommissionen auf 5 Milliarden beharren. In jedem Falle ist es jetzt an der Zeit, dass Entscheide getroffen und Sicherheit für die Planung geschaffen wird. Dies auch mit Rücksicht auf das militärische Personal, das zunehmend verunsichert ist.

## Reformen in Verwaltung und Armee

### **Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen werden ab 2014 in einem Bundesamt vereint**

*Das heutige Bundesamt für Veterinärwesen (BVET) und die Abteilung Lebensmittelsicherheit im Bundesamt für Gesundheit (BAG) werden 2014 in einem neuen Bundesamt vereint. Damit wird die Lebensmittelsicherheit in unserem Land weiter gestärkt und ist auch in Zukunft auf einem hohen Niveau gewährleistet. Dank der neuen Organisation können zahlreiche Schnittstellen eliminiert, aber auch der Vollzug des Lebensmittelgesetzes in den Kantonen und die Aufsicht des Bundes im Bereich der Lebensmittelsicherheit vereinfacht werden. Die Reorganisation innerhalb des Eidgenössischen Departementes des Inneren (EDI) soll ohne Personalabbau erfolgen. Das neue Amt wird am Standort Bern-Liebefeld rund 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen. Der Bundesrat hat dem EDI den Auftrag gegeben, die entsprechenden Umsetzungsarbeiten in die Wege zu leiten.*

Der Bundesrat hat im Juni 2011 beschlossen, das Bundesamt für Veterinärwesen (BVET) per Anfang 2013 vom Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement (EVD) ins Eidgenössische Departement des Innern (EDI) zu transferieren. Dadurch soll die Zusammenarbeit zwischen dem BVET und dem Bundesamt für Gesundheit (BAG) im Bereich der Lebensmittelsicherheit noch effizienter werden. Um die Synergien in diesem Bereich optimal zu nutzen und die Aufsicht zu optimieren, hat das EDI in den letzten Monaten verschiedene Optionen für die zukünftige Organisation erarbeitet und geprüft. Es zeigte sich, dass die Organisation im Bereich der Lebensmittelsicherheit nachhaltig verbessert werden kann, wenn innerhalb des EDI eine einzige Bundesbehörde für den ganzen Prozess entlang der Lebensmittelkette verantwortlich ist.

Das heutige BVET und der Bereich Lebensmittelsicherheit des BAG werden deshalb per Anfang 2014 in einem Bundesamt vereint. Das neue Amt wird zudem einzelne Aufgaben im Bereich der Anwendungssicherheit von Tierarzneimitteln wahrnehmen.

### *Ein einziger Ansprechpartner für alle Akteure*

Mit der Schaffung des neuen Amtes können viele der heute bestehenden Schnittstellen zwischen BVET und BAG eliminiert, die Koordination des einheitlichen Vollzugs des Lebensmittelgesetzes in den Kantonen erleichtert und die Aufsicht im Bereich der Lebensmittelsicherheit vereinfacht werden. Effiziente interne und externe Abläufe sind eine zentrale Voraussetzung dafür, dass die Konsumentinnen und Konsumenten in der Schweiz weiterhin von einer qualitativ hochwertigen Lebensmittelsicherheit profitieren und Lebensmittelkrisen erfolgreich gemeistert werden können. Die kantonalen Vollzugsbehörden, die Lebensmittelindustrie und die Konsumentenschutzorganisationen haben künftig einen einzigen Ansprechpartner auf Stufe Bund, was die Zusammenarbeit zwischen allen Akteuren erleichtern wird.

Die Reorganisation trägt zudem der wachsenden Bedeutung der Lebensmittelsicherheit vor dem Hintergrund der globalen Warenflüsse Rechnung und erleichtert die Zusammenarbeit mit der EU und anderen internationalen Organisationen.

### *Aufgaben und Verantwortlichkeiten des neuen Amtes*

Zum Aufgabenbereich des Amtes gehören neben der Lebensmittelsicherheit die Tiergesundheit, der Tierschutz und der Artenschutz im internationalen Handel. Die Verantwortlichkeiten umfassen insbesondere die Rechtsetzung und den Bundesvollzug der Gesetzgebung, die Aufsicht, Kontrolle und Koordination des kantonalen Vollzugs, die Risikoabschätzung und das Monitoring als Instrument der Wirkungsmessung, die Zusammenarbeit mit nationalen und internationalen Partnern sowie aktives Krisenmanagement.

### *Neue Organisationsstruktur und Bezeichnung*

Die konkrete Zusammenführung der verschiedenen Organisationseinheiten, die künftige, detaillierte Organisationsstruktur sowie der Name des Bundesamtes, das provisorisch als «*Bundesamt für Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen*» bezeichnet wird, werden in den kommenden Monaten festgelegt. Das EDI setzt zu diesem Zweck eine Arbeitsgruppe ein, dem Vertreterinnen und Vertreter des Generalsekretariats des EDI, des BAG und des BVET angehören. Die Leitung des Projekts wird BVET-Direktor Hans Wyss übertragen, der ebenfalls Direktor des neuen Amtes sein wird.

Das Amt wird rund 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen und in Bern-Liebefeld stationiert sein. Die Reorganisation soll ohne Personalabbau erfolgen. Es ist vorgesehen, die Kosten der Reorganisation über die laufenden Budgets zu decken.



## **Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF)**

*WBF statt EVD. Am 1. Januar 2013 wechselte das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement (EVD) seinen Namen und heisst neu Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF). Der neue Name des Departements macht deutlich, dass künftig neben wirtschaftlichen Themen auch die Bildung in ihrer ganzen Breite unter dem gleichen Dach vereint ist.*

Das WBF tritt an die Stelle des bisherigen Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements (EVD), das es am Jahresende nahtlos ablöste. Der neue Name trägt der neuen Zusammensetzung des Departements Rechnung, in dem es künftig zwei Staatssekretariate gibt, nämlich das bisherige Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) und das neu geschaffene Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI). In diesem werden das Staatssekretariat für Bildung und Forschung sowie das dem EVD zugeteilte Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) zusammengeführt.

Auf Anfang 2013 wechselte im Gegenzug das Bundesamt für Veterinärwesen (BVET) vom EVD ins EDI. Und das Integrationsbüro (neu: Direktion für europäische Angelegenheiten) ist ausschliesslich dem Eidgenössischen Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA) unterstellt. Insgesamt bleibt so die Zahl der Stellen im neuen WBF etwa gleich wie im bisherigen EVD.

Die Namensänderung des Departements wirkt sich u. a. auf den Namen der Homepage aus (ab 1.1.13: [www.wbf.admin.ch](http://www.wbf.admin.ch)) wie auch auf die Mailadressen des Generalsekretariats (...@gs-wbf.admin.ch).

## **Die Personalverbände des Bundes im Krebsgang**

*Die Anstellungsbedingungen beim Bund werden flexibilisiert. Umstrukturierungen häufen sich und auch der Stellenabbau bleibt ein aktuelles Thema. Dennoch haben die Personalverbände des Bundes seit Jahren Mühe, ihren Bestand an Mitgliedern zu halten und neue, jüngere Mitglieder zu gewinnen: Stagnation. Die schweigende Mehrheit vom 70 Prozent der Angestellten des Bundes gehört keinem Personalverband an.*

### **Wer sind die Personalverbände des Bundes?**

Die folgenden sechs Organisationen sind anerkannte Sozialpartner des Bundes:

- Personalverband des Bundes PVB
- garaNto: Gewerkschaft des Zoll- und Grenzschutzpersonals
- vpod: Verband des Personals öffentlicher Dienste.

Diese drei Verbände treten bei Verhandlungen als *Verhandlungsgemeinschaft des Bundespersonals* (VGB) auf. Sie sind dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund als Dachverband angeschlossen. Dieser führt das Sekretariat der Verhandlungsgemeinschaft.

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

Der Personalverband transfair ist dem Dachverband Travail suisse angeschlossen.

Vier Organisationen – PVB, garaNto, vpod und transfair – verfügen über professionelle Sekretariate.

Die Verbände swissPersona und Vereinigung der Kader des Bundes sind keinem Dachverband angeschlossen. Sie verstehen sich ausdrücklich nicht als Gewerkschaften und sind nach dem Milizprinzip organisiert.

### **Wofür engagieren sich die Personalverbände des Bundes?**

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.

### **Vertretung der Interessen der Mitglieder gegenüber den Arbeitgebern**

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.

So führen die Personalverbände des Bundes zweimal jährlich Verhandlungen mit dem Eidg. Finanzdepartement über Lohnmassnahmen des Bundes. Dazu kommen Gespräche und Verhandlungen mit weiteren Arbeitgebern wie dem ETH-Rat oder dem Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport.

### *Mitwirkungsrecht der Personalverbände*

Die Personalverbände können – dank einem umfassenden Informations- und Konsultationsrecht – bei allen wichtigen Personalangelegenheiten mitwirken. Die Arbeitgeber 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 in der Bundesverwaltung häufen sich*

Von grosser Bedeutung ist der Informationsanspruch der Verbände bei Umstrukturierungen. Sie werden frühzeitig und umfassend informiert; gegebenenfalls werden mit ihnen Verhandlungen geführt. Die Personalverbände haben erreicht, dass der Bund mit ihnen einen *Sozialplan* vereinbart hat. Der geltende Sozialplan datiert vom 1. Februar 2005.

### **Vertretung individueller Interessen von Mitgliedern**

Die Personalverbände stehen zudem ihren Mitgliedern beratend und unterstützend bei individuellen Problemen zur Seite.

So bietet z.B. die VKB 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.

### **Trotz grossem Einsatz, hohem Engagement der Personalverbände...**

Sozialpartner zu sein bedeutet 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.

### **...erfahren sie wenig Anerkennung durch die Angestellten**

Die Mitgliedschaft in einem Personalverband ist mit einem Mitgliederbeitrag verbunden.

Die Mehrheit der Angestellten erspart sich diesen Mitgliederbeitrag und tritt nicht einem Personalverband bei. Denn sie profitiert von Verhandlungserfolgen der Verbände – wie generelle Lohnerhöhungen – ohne Mitglied eines Verbandes zu sein. Dieses Verhalten wird «Trittbrettfahren» genannt.

Deshalb versuchen die Verbände, durch die Vertretung individueller Interessen der Mitglieder und durch Angebote von Dienstleistungen Vorteile zu schaffen, die nur den beitragszahlenden Mitgliedern offen stehen. Diese Vorteile haben sich offensichtlich noch nicht herumgesprochen.

*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 wir gehört.*

## **Warum gelingt es den Personalverbänden des Bundes nicht, einen höheren Organisationsgrad zu erreichen?**

Die Gründe für das Abseitsstehen von 70 Prozent der Angestellten des Bundes sind vielschichtig.

Sicher spielt die *Individualisierung der Gesellschaft* eine Rolle: wo der Einzelne sich ins Zentrum stellt und sich selber verwirklichen will, bleibt kein Platz für Bindungen an einen Verein oder Verband. Gefragt wird einzig nach dem persönlichen Nutzen und Profit, es geht nicht mehr um Solidarität.

Je höher der *Bildungsgrad*, desto geringer ist die Bereitschaft, sich in einem Personalverband zu organisieren. Allerdings sind auch leitende Angestellte von Umstrukturierungen betroffen und müssen dann ihre individuellen Interessen selber vertreten. Manche sind gezwungen, den Rat von Anwälten einzuholen, wenn es darum geht, die Angemessenheit einer Abgangsvereinbarung zu beurteilen. Dabei würde die Kaderorganisation VKB über ein entsprechendes Know how verfügen.

Viele Angestellten verbinden Personalverbände mit einem *negativen Image*: Personalverbände gelten als konservative Organisationen, die vor allem bestehende Er-rungenschaften verteidigen. Zudem stört man sich am lautstarken Auftritt der Gewerkschaften, die als linke Organisationen wahrgenommen werden.

## **Sozialpartnerschaft beim Bund ist auch in Zukunft gefragt**

Sozialpartnerschaft bedeutet kooperatives Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Beide Seiten verpflichten sich dazu, ihre Probleme auf dem Weg von Verhandlungen zu lösen und auf Kampfmassnahmen (Streik) zu verzichten. Zwischen den Sozialpartnern werden Vereinbarungen abgeschlossen. Diese regeln die Mitwirkung der Arbeitnehmer bei allen wichtigen Personalangelegenheiten. Auf dieses kooperative – und nicht konfrontative – Verhältnis ist der Bund auch in Zukunft angewiesen.

Im Frühjahr 2007 kritisierte Bundesrat Merz die Personalverbände. Er stellte fest, dass die sechs als Sozialpartner anerkannten Verbände zusammen bloss 30 Prozent des Bundespersonals organisieren. Vom Eidg. Personalamt sollte geklärt werden, welches Gewicht den nicht organisierten Mitarbeitenden (70 Prozent der Bundesangestellten) in der Sozialpartnerschaft zukommen soll. Das Ergebnis dieser Abklärungen lässt bis heute auf sich warten...

Das Ergebnis liegt auf der Hand: Wer nicht organisiert ist, verfügt über kein Sprachrohr, keine Stimme. Deshalb kann den nicht organisierten Mitarbeitenden in der Sozialpartnerschaft kein Gewicht zukommen.

Die Arbeitgeber müssen daran interessiert sein, dass die demokratisch organisierten Verbände die Meinungen ihrer Mitglieder vertreten und repräsentativ sind für das Personal.

## **Vertrauen ist gut – Kontrolle ist besser?**

### **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.

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.

### **Kontrollkonzept für Personen mit Vertrauensarbeitszeit?**

Mit einer Motion ersuchte der Nationalrat den Bundesrat, ein *Kontrollkonzept* zu erarbeiten, mit dem sich die Einhaltung der Arbeitszeiten gewährleisten lässt. Der Bund als Arbeitgeber sei gesetzlich verpflichtet, Kontrollsysteme einzurichten, welche die Einhaltung der Bestimmungen über Arbeitszeit sichern und überprüfbar machen.

Der Bundesrat lehnte die Motion ab, weil er eine Zeiterfassung in diesem Fall als unverhältnismässig erachtete.

*Der Ständerat lehnte am 10. Dezember 2012 die Motion einstimmig ab.* Er vertrat dabei folgende Auffassung: Wo ein Vertrauensverhältnis zwischen Vorgesetzten

und Mitarbeitenden besteht, braucht es keine zusätzliche systematische Kontrolle. Wo hingegen das Vertrauensverhältnis nicht spielt, ist die Vertrauensarbeitszeit fehl am Platz. Die Beurteilung der Rechtfertigung von Vertrauensarbeitszeit ist eine Führungsaufgabe wie andere auch.

### **Bemerkungen der VKB**

Der Ausspruch «Vertrauen ist gut – Kontrolle ist besser» wird Lenin zugeschrieben. Er stellt zwei kulturell sehr gegensätzliche Begriffe betreffend die Führung von Mitarbeitenden einander gegenüber.

Kontrolle ist die logische Folge von Misstrauen. Man geht von der Vorstellung aus, dass Menschen grundsätzlich dazu neigen, Regeln nicht einzuhalten. Man soll sich nur auf das verlassen, was man nachgeprüft hat. Daher muss die Einhaltung aller Regeln immer kontrolliert werden.

Vertrauen erfordert Konsequenz in der Durchsetzung getroffener Vereinbarungen. Konsequenz bedeutet, zunächst auf die Einhaltung betroffener Vereinbarungen zu vertrauen. Erst die tatsächliche Verletzung von Vereinbarungen wird sanktioniert.

## **Personalia**

### **Zum Gedenken an Josef Fäh**

Am 18. Dezember 2012 starb in Bern in seinem 92. Altersjahr Josef Fäh. Der Verstorbene absolvierte an der ETH Zürich eine Ausbildung als Bauingenieur. Er trat in die Bundesverwaltung ein und amtete lange Jahre als Chef der Sektion Bau und feste Anlagen im Bundesamt für Verkehr. Josef Fäh engagierte sich in der Vereinigung der Höheren Bundesbeamten (heute: Vereinigung der Kader des Bundes), die er in den Jahren 1968-1971 als Zentralpräsident leitete. Er interessierte sich immer für das Geschehen in unserem Verband und blieb uns in Freundschaft verbunden. Manche begegneten ihm in der Bahn, mit der er bis kurz vor seinem Tod in die Berge fuhr. Wir werden sein Andenken stets in Ehren halten.

# Unternehmungen des Bundes

## Swisscom: Stellenabbau

*Wandel im Unternehmen hat Auswirkungen auf Personalbestand*

Swisscom wird im Jahr 2013 in Wachstumsbereichen rund 300 Arbeitsplätze schaffen, gleichzeitig aber rund 100 Kader- und 300 GAV-Stellen abbauen. Für die betroffenen Mitarbeitenden steht ein gut ausgebauter Sozialplan bereit. Die damit verbundenen Kosten werden die Erfolgsrechnung von Swisscom einmalig um rund 50 Millionen Franken belasten. Die Buchung erfolgte im vierten Quartal 2012.

Swisscom agiert in einem dynamischen Markt, der von fundamentalen Umwälzungen geprägt ist. Während das Telefoniegeschäft noch vor zehn Jahren den grössten Teil des Konzernumsatzes ausmachte, ist die Bedeutung seither stark zurückgegangen. Gleichzeitig hat Swisscom zahlreiche neue Geschäfte aufgebaut, mit denen Swisscom bereits milliardenschwere Umsätze erwirtschaftet und die das erodierende Telefoniegeschäft grösstenteils kompensieren.

So hat sich auch das Arbeitsplatzangebot des Unternehmens komplett verändert: Arbeitsplätze in traditionellen Geschäften gingen verloren und wurden ersetzt durch Arbeitsplätze in neuen, innovativen Bereichen. In der Summe ist das Arbeitsplatzangebot jedoch kontinuierlich gewachsen. Der Bestand an Vollzeitstellen in der Schweiz wuchs von 15'199 per Ende 2005 auf 16'415 im dritten Quartal 2012, das entspricht einem Aufbau von über 1'200 Vollzeitstellen.

## Swisscom: neuer Gesamtarbeitsvertrag und neuer Sozialplan

Am 1. Januar 2013 sind ein neuer Gesamtarbeitsvertrag und ein neuer Sozialplan für 14'000 Mitarbeitende der Swisscom in Kraft getreten, die für mindestens drei Jahre gültig sind.

Zu den wichtigsten Neuerungen gehört, dass Mitarbeitende ab dem 50. Altersjahr neu 27 Ferientage erhalten (ab 2015 Mitarbeitende ab 45 Jahren). Der Mutterschaftsurlaub wurde um eine Woche auf neu 17 Wochen verlängert. Bei der Arbeitszeit wurden Verbesserungen für Teilzeitmitarbeitende und Mitarbeitende ab dem 58. Lebensjahr erzielt. Bei Krankheit und Unfall gewährt Swisscom während zwei Jahren neu eine Lohnfortzahlung von 100 Prozent.

Der neue Sozialplan, der bei Stellenabbau weiterhin sehr gute Leistungen vorsieht, setzt mit Weiterbildungsmaßnahmen vermehrt auf eine verbesserte Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden.



# Mitgliederversammlung 2013 der VKB

Die 64. Mitgliederversammlung der Vereinigung der Kader des Bundes findet am **Mittwoch, 15. Mai 2013, um 17.15 Uhr** im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Herr Dieter Stohler, Direktor der Pensionskasse des Bundes PUBLICA, wird über «Aktuelle Fragen der Pensionskasse des Bundes» referieren.

## 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 9). Unter vergleichbaren Voraussetzungen Personen, die bei einer Unternehmung mit Beteiligung des Bundes (z.B. SBB, Die Post, Swisscom AG und RUAG) 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 Instruktoren 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](http://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 (Altersgrenze: 70 Jahre). Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3000 Bern 7 oder per E-Mail unter [office@vkb-acc.ch](mailto: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](mailto: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](mailto: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 2



## Bezüge ab Januar 2013

gültig ab 01.01.2013

(Art. 36 BPV)

Lohnklassen	Maxima der Lohnklassen	Bruttobezüge im Monat (1/13) in Fr. <i>Berechnungsbasis</i> <sup>1</sup>	Lohnentwicklung
1	61'068	4'697.50	<b>Lohnentwicklung nach Art. 39 BPV:</b>  <b>Beurteilungsstufen</b> 4 = 4.0% - 5.0% 3 = 2.5% - 3.5% 2 = 1.0% - 2.0% 1 = -2.0% - 0.0%
2	62'059	4'773.75	
3	63'060	4'850.80	
4	64'062	4'927.85	
5	65'919	5'070.70	
6	68'986	5'306.60	
7	72'043	5'541.75	
8	75'069	5'774.55	
9	78'169	6'013.00	
10	81'256	6'250.45	
11	84'308	6'485.20	
12	87'435	6'725.80	
13	90'616	6'970.45	
14	93'887	7'222.10	
15	97'781	7'521.60	
16	101'732	7'825.50	
17	105'969	8'151.45	
18	111'015	8'539.65	
19	116'035	8'925.80	
20	121'065	9'312.70	
21	126'090	9'699.25	
22	131'131	10'087.00	
23	137'534	10'579.50	
24	145'932	11'225.55	
25	153'568	11'812.90	
26	161'229	12'402.25	
27	168'880	12'990.80	
28	176'561	13'581.60	
29	185'338	14'256.75	
30	198'866	15'297.35	
31	207'926	15'994.30	
32	216'999	16'692.25	
33	235'223	18'094.10	
34	253'664	19'512.65	
35	272'277	20'944.35	
36	291'093	22'391.80	
37	310'094	23'853.40	
38	372'421	28'647.75	

<sup>1</sup> Massgebende Maximalbezüge für die Pflege im BV PLUS

Ortszuschlag und Familienzulage sind in den Bezügen nicht inbegriffen

Beträge sind kaufmännisch gerundet

Mindestlohn gemäss Art. 7 Abs. 1 der Rahmenverordnung zum BPG (SR 172.220.11): 42'411 (zzgl. Ortszuschlag)



gültig ab 01.01.2013

### Ortuszuschlag

(Art. 43 BPV, Art. 11 VBPV)

Stufen	Brutto	
	im Jahr Fr.	im Monat 1/12 <sup>1</sup> Fr.
1	423	35.25
2	846	70.50
3	1'269	105.75
4	1'692	141.00
5	2'115	176.25
6	2'538	211.50
7	2'961	246.75
8	3'384	282.00
9	3'807	317.25
10	4'230	352.50
11	4'653	387.75
12	5'076	423.00
13	5'499	458.25

<sup>1</sup> Massgebend für die Pflege im BV PLUS

### Weitere Zulagen

Zulagen	pro Stunde in Fr.
Nachtarbeit (Art. 12 Abs. 3 VBPV)	6.59
Pikettdienst (Art. 13 VBPV)	bis 20. LK 6.59
	ab 21. LK 7.68
	bei Zeitgutschrift 1.30
	pro Schicht in Fr.
Schichtzulage (Art. 15 Abs. 1 VBPV)	4.95

Familienzulage (Art. 51 und 51a BPV)	im Jahr in Fr.	monatlich 1/12 in Fr.
Bei einem zulagenberechtigten Kind	4'384	365.35
Für jedes weitere zulagenberechtigten Kind	2'831	235.90
Für jedes weitere zulagenberechtigten Kind, welches das 16. Altersjahr vollendet hat und in Ausbildung steht.	3'085	257.05



gültig ab 01.01.2013

<b>Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten nach Art. 15 BBV, BMS-Praktikantinnen und Praktikanten<sup>1)</sup></b>	<b>Tarifgruppe</b>	<b>im Jahr in Fr.</b>	<b>monatlich 1/13 in Fr.</b>
<b>Lernende EFZ, EBA<sup>2)</sup></b>			
im ersten Lehrjahr	L1	10'197	784.40
(während Basisausbildung extern)	LEX 1	6'313	485.60
im zweiten Lehrjahr	L2	12'561	966.25
im dritten Lehrjahr	L3	19'172	1'474.80
im vierten Lehrjahr	L4	22'478	1'729.05
<b>Zweitlehre (Abschluss Erstlehre erforderlich):</b>			
nach 3-jähriger Lehre	L5	21'829	1'679.15
nach 4-jähriger Lehre	L5	26'142	2'010.95
<b>Übertritt EBA in EFZ</b>			
im zweiten Lehrjahr	L6	18'925	1'455.80
im dritten Lehrjahr	L7	22'841	1'757.00
<b>Praktikantinnen/Praktikanten nach Art. 15 BBV</b>	L4	22'478	1'729.05
<b>BMS-Praktikantinnen/Praktikanten</b>			
nach 3 Jahren Handelsschule	BMS 3	24'988	1'922.15
nach 4 Jahren Handelsschule	BMS 4	28'638	2'202.95
<b>PONTE-Praktikantinnen/Praktikanten<sup>3)</sup></b>	PON	27'461	2'288.45

<b>Absolventinnen und Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen, als Praktikantinnen und Praktikanten<sup>1)</sup></b>	<b>Tarifgruppe</b>	<b>im Jahr in Fr.</b>	<b>monatlich 1/12 in Fr.</b>
während dem Bachelor-Studium	HS 1	31'990	2'665.80
mit Bachelor-Abschluss	HS 2	44'785	3'732.10
mit Master/Lizentiat-Abschluss	HS 3	50'117	4'176.45

<sup>1)</sup> Es wird kein Ortszuschlag ausgerichtet

<sup>2)</sup> EBA = Eidg. Berufsattest, EFZ = Eidg. Fähigkeitszeugnis

<sup>3)</sup> erhalten keinen 13. Monatslohn



gültig ab 01.01.2013

## Beiträge an die Sozialversicherungen

	Arbeitgeberin (in %)	Arbeitnehmende (in %)
<b>AHV/IV/EO</b>		
<b>Beitrag an die Versicherung</b>	<b>5.15</b>	<b>5.15</b>
<b>ALV</b>		
<b>bis Fr. 126'000 inkl. 13. ML (versicherter Verdienst)</b>	<b>1.10</b>	<b>1.10</b>
<b>zwischen Fr. 126'000 und Fr. 315'000 inkl. 13. ML (versicherter Verdienst)</b>	<b>0.50</b>	<b>0.50</b>
<b>Suva (Höchstbetrag versicherter Verdienst = Fr. 126'000)</b>		
<b>Berufsunfallversicherung (BUV)</b>	<b>0.1696</b>	<b>--</b>
<b>Nichtberufsunfallversicherung (NBUV)</b>	<b>0.3500</b>	<b>0.7000</b>

## Beiträge an die berufliche Vorsorge

Koordinationsabzug Publica: CHF 24'570

<b>Standardplan (Lohnklassen 1 bis 23)</b>		Arbeitgeber (in %)	Arbeitnehmer (in %)
gemäß Art. 24 VRAB	<b>Alter 22 - 34</b>	<b>5.85%</b>	<b>5.85%</b>
	<b>Alter 35 - 44</b>	<b>7.90%</b>	<b>7.00%</b>
	<b>Alter 45 - 54 *</b>	<b>12.75%</b>	<b>9.00%</b>
	<b>Alter 55 - 70</b>	<b>16.70%</b>	<b>12.00%</b>

<b>Kaderplan 1 (Lohnklassen 24 bis 29)</b>		Arbeitgeber (in %)	Arbeitnehmer (in %)
gemäß Art. 24 VRAB	<b>Alter 22 - 34</b>	<b>5.85%</b>	<b>5.85%</b>
	<b>Alter 35 - 44</b>	<b>7.90%</b>	<b>7.00%</b>
	<b>Alter 45 - 54 *</b>	<b>15.15%</b>	<b>9.25%</b>
	<b>Alter 55 - 70</b>	<b>19.05%</b>	<b>12.25%</b>

<b>Kaderplan 2 (Lohnklassen 30 bis 38)</b>		Arbeitgeber (in %)	Arbeitnehmer (in %)
gemäß Art. 24 VRAB	<b>Alter 22 - 34</b>	<b>7.15%</b>	<b>7.15%</b>
	<b>Alter 35 - 44</b>	<b>9.25%</b>	<b>8.25%</b>
	<b>Alter 45 - 54 *</b>	<b>17.35%</b>	<b>9.75%</b>
	<b>Alter 55 - 70</b>	<b>21.25%</b>	<b>12.75%</b>

\* Für versicherte Personen, die beim Primatwechsel zwischen 45 und 55 Jahre alt waren, übernimmt der Arbeitgeber während sieben Jahren einen Teil des Sparbeitrags der angestellten Person. Die Beitragsentlastung beträgt:

- a) für versicherte Personen, die beim Primatwechsel mindestens 45 aber noch nicht 50 Jahre alt waren, einen Prozentpunkt;
- b) für versicherte Personen, die beim Primatwechsel mindestens 50 aber noch nicht 55 Jahre alt waren, zwei Prozentpunkte.

### Stundenlohn und Zuschläge auf dem Stundenlohn (Art. 19 VBPV)

Der Stundenlohn entspricht dem 2050. Teil der Summe aus Jahreslohn, Ortszuschlag und

Betreuungszulage (wenn anspruchsberechtigt). Der 13. Monatslohn ist im Stundenlohn inbegriffen.

Für Angestellte im Stundenlohn kommt zum Stundenansatz der Ferienzuschlag von 8,33 Prozent (4 Wochen),

10,64 Prozent (5 Wochen), 13,04 Prozent (6 Wochen) und 2,5 Prozent Krankenlohnzuschlag.



