

Periodische Mitteilungen Nr. 3 2004/2005

VEREINIGUNG DER KADER
DES BUNDES

Im Februar 2005
Postfach, 3000 Bern 7
Postcheckkonto 30-20530-1
Erscheint viermal jährlich
in deutsch und französisch

Zentralvorstand 2004/2005

Zentralpräsident:

Peter Büttiker, Fürspr., VBS

Vizepräsident:

Martin Bolliger, dipl. Ing. ETH, UVEK

Generalsekretär und Zentralkassier:

Peter Ritschard, SBB, pens.

Stellvertretende Generalsekretärin:

Odile Frehring, lic. ès lettres, EJPD

Redaktor:

Christian Furrer, Dr. iur., UVEK

Beigezogenes Mitglied der Geschäftsleitung:

Hans Jung, Dr. sc. techn., ETHZ

Beisitzer:

Thomas Kolly, EDA/EVD

Angelo Rabiolo, lic. HEC, EDI

Kurt Stampfli, Dr. iur., EDI

Jacob Gut, Prof. Dr. sc. techn., ETHZ

Hildegard Weber, VBS

Bruno Häberli, Mil. Berufsk., VBS

Walter Schweizer, dipl. Ing. HTL, VBS

Pius Berni, EFD

Markus Hubeli, EFD

Peter Glättli, dipl. Ing. ETH, Swisscom

Alois Kissling, Swisscom, pens.

Beat Jung, Rechtsanwalt, pens.

Verbindung zu den Sektionen:

Sektion Zürich: Prof. J. Gut

Sektion Mil. Berufsk.: B. Häberli

Sektion SGO-FWK: W. Schweizer

Sektion CASC: P. Glättli

A. Kissling

Sektion VIBABS: Hildegard Weber

Sektion GWK-Of: M. Hubeli

Verbindung zum Verband Kader des öffentlichen Verkehrs:

Daniel Wassmer, SBB

Mitglied Kassenkommission PUBLICA:

Piero Cereghetti, dipl. Natw., ETH-Z

Geschäftsstelle VKB:

Susanna Bolliger

Tel.:

031/921 68 26

9–11 / 14–16 Uhr

Fax:

031/921 68 48

e-mail:

office@vkb-acc.ch

Internet:

www.vkb-acc.ch

Kontakte zur VKB

Für Fragen oder Anregungen können sich unsere Mitglieder an folgende Personen oder an die Geschäftsstelle wenden:

- *Mitglieder der Geschäftsleitung und des Zentralvorstands:*
Siehe Seite 1 vorname.name@vkb-acc.ch
- *Verbindungsleute VKB in der Allgemeinen Bundesverwaltung und in der ETH Lausanne:*

Bütikofer Humbel Ursula	EJPD-fedpol	ursula.buetikofer@fedpol.admin.ch
Pulver Jürg	EJPD-fedpol	juerg.pulver@fedpol.admin.ch
Huguenin Hervé	VBS-armasuisse	herve.huguenin@armasuisse.ch
Isler Rolf	VBS-armasuisse	rolf.isler@armasuisse.ch
Wyssbrod Urs	VBS-LBA	urs.wyssbrod@babhe.admin.ch
Moll Heinz	VBS	heinz.moll@gst.admin.ch
Beyeler Martin	EFD-EFK	martin.beyeler@efk.admin.ch
Lehmann Hans-Jörg	EVD-BLW	hans-joerg.lehmann@blw.admin.ch
Beer Markus	UVEK-GS	markus.beer@gs-uvek.admin.ch
Lehmann Daniel	UVEK-Buwal	daniel.lehmann@buwal.admin.ch
Thalmann Philippe	ETH Lausanne	philippe.thalmann@epfl.ch
- *Verbindung zu den Sektionen*
Siehe Internet VKB www.vkb-acc.ch unter der betreffenden Sektion
- *Geschäftsstelle VKB:*
Bolliger Susanna office@vkb-acc.ch

In dieser Nummer

	Seite
Rückblick und Ausblick	4
Lohmassnahmen 2005 bei Bund, SBB, Post und Swisscom	6
Dringliche Teilrevision des PKB-Gesetzes	8
PUBLICA. Einführung des Beitragsprimats auf Anfang 2007	9
Pensionskasse PUBLICA. Primatwechsel	14
Die Personalausgaben im Voranschlag 2005 des Bundes	16
Teilrevision der Bundespersonalverordnung	17
Kündigung mit Abgangsentschädigung	19
Anpassung des Bundespersonalrechts?	19
Pensionskasse PUBLICA. Varia	20
VBS. Neues Stationierungskonzept der Armee	21
Neues Rechnungsmodell für den Bund	24
Ziele des Bundesrates im Jahre 2005	25
Personalpolitische Kennzahlen 2004 der Bundesverwaltung	26
ETH-Bereich. Neues Lohnsystem	27
Unternehmungen des Bundes: Post, Swisscom	27
Parlamentarische Vorstösse	28
Varia	30
Die VKB in Stichworten	31
Bezüge 2005	33

Rückblick und Ausblick

2004 – ein Jahr der bitteren Pillen

Häufung schlechter Nachrichten für das Personal

Personalpolitisch ist das Jahr 2004 gekennzeichnet durch eine Häufung schlechter Nachrichten. Sie stehen alle im Zeichen der andauernden *Krise der Bundesfinanzen*. Kaum war das Entlastungsprogramm 2003 im Umfang von 3 Milliarden Franken am 19. Dezember 2003 unter Dach, wurde das nächste im Umfang von 2,5 Milliarden angekündigt. Die mit dem Entlastungsprogramm 2003 beschlossenen Kürzungen des Personalkredits um 3,5 Prozent führen bis 2006 zu einem Abbau von 800 Stellen in der Bundesverwaltung. Dazu kommt der Abbau von 2'500 Stellen bis ins Jahr 2010 im Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS). Damit aber noch nicht genug. Die im Jahre 2004 angekündigten und zum Teil bereits umgesetzten Massnahmen stellen alle bisherigen Einschnitte in den Schatten.

Am 26. Februar informierte das VBS über den massiven *Abbau der Logistikinfrastruktur der Armee*. Er soll zu Einsparungen von 200 Millionen Franken pro Jahr führen. Damit verbunden ist ein beschleunigter Abbau von 600 Stellen bis Ende 2005. Am 28. Mai überraschte Bundesrat Merz die Personalverbände des Bundes mit der Ankündigung, dass ohne einen weiteren Sparbeitrag des Personals der Voranschlag des Bundes schon 2005 die Schuldenbremse nicht einhalten könne. Am 11. Juni beschloss deshalb der Bundesrat, in der Bundesverwaltung eine systematische *Aufgabenverzichtsplanung* durchzuführen. Sie soll im Personalbereich bis Ende 2008 zu Einsparungen von 80–120 Millionen Franken führen, was einem zusätzlichen Abbau von ca. 1000 Stellen entspricht. Die Auswirkungen aller Sparprogramme könnten kumuliert zu einem Stellenabbau von bis zu 15 Prozent der rund 34'000 Stellen führen.

Am 17. August einigten sich die Personalverbände des Bundes mit Bundesrat Merz über ein *Gesamtpaket*. Dieses sieht neben Lohnmassnahmen für die nächsten Jahre auch Massnahmen im Bereich der beruflichen Vorsorge vor. Der Sparbeitrag des Personals (im Umfang von 250 Mio. Fr.) besteht im Verzicht auf den Teuerungsausgleich in den Jahren 2005 und 2006. Anstelle einer dauerhaften Erhöhung der Löhne im Umfang der Teuerung erhält das Bundespersonal eine einmalige Zulage. Im Bereich der 2. Säule soll gegen Ende 2006 der Übergang vom heutigen Leistungs- ins Beitragsprimat erfolgen. Die heutigen, günstigen Bedingungen für eine vorzeitige freiwillige Pensionierung werden bis zum Übergang ins Beitragsprimat beibehalten. Hingegen muss der vollständige Wegfall der Teuerungsgarantie auf den Renten in Kauf genommen werden. Damit spart der Bund ab 2005 50 Millionen Franken pro Jahr.

Am 3. September orientierte Bundesrat Schmid über den *Stellenabbau im Bereich Verteidigung*. Bis Ende 2005 müssen insgesamt 1'100 Stellen abgebaut werden, wobei auch das Heer mit 167 Stellen betroffen ist. Am 24. September verabschiedete der Bundesrat eine dringliche Botschaft, welche die Aufhebung der Garantie des halben Teuerungsausgleichs auf den Renten des Bundespersonals vorsieht. Am 6. Dezember stellte Bundesrat Schmid das *neue Stationierungskonzept der Armee* vor. Dieses gibt einen Gesamtüberblick über den Abbau und listet die massiv reduzierte Infrastruktur auf, die von der Armee ab 2010 noch benötigt wird. Die Armee zieht sich aus 400 Dörfern zurück.

Bewährungsprobe für den neuen Finanzminister

Dass die Zeichen beim Bundespersonal trotz dieser Hiobsbotschaften nicht auf Sturm stehen, ist Bundesrat Hans Rudolf Merz zu verdanken. Es ist ihm mit dem Gesamtpaket vom 17. August 2004 gelungen, mit den Personalverbänden einen Konsens zu finden. Der Vorsteher des EFD hat das mit den Verbänden erzielte Verhandlungsergebnis im Parlament entschlossen verteidigt. Er konnte verhindern, dass die Arbeitsbedingungen der Angestellten des Bundes nicht noch weiter verschlechtert werden.

Das *Wirtschaftsjahr 2004* verlief enttäuschend, denn trotz konjunktureller Erholung kam der Arbeitsmarkt nicht auf Touren. Ende Dezember waren über 158'000 Personen arbeitslos. Mit 3,9 Prozent hat die durchschnittliche Arbeitslosenquote im Jahre 2004 den höchsten Stand seit 1998 erreicht. Der Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung wird 2004 mit einem Defizit von über 2,2 Milliarden Franken abschliessen.

2005 – ein schwieriges Jahr

Die Konjunkturforscher sagen für das Jahr 2005 im besten Fall eine ähnliche Entwicklung voraus wie für das abgelaufene Jahr. Das seco rechnet für 2005 mit einer Arbeitslosenquote von 3,4 Prozent (135'000 Arbeitslose). Der Inflationsdruck bleibt gering.

Für die *öffentlichen Finanzen* ist beim Bund ein Ende der Durststrecke noch nicht abzusehen. In den letzten 13 Jahren hat der Bund elfmal Defizite verzeichnet und für die nächsten beiden Jahre sind ebenfalls bereits Fehlbeträge absehbar. Mit den Entlastungsprogrammen kann es gelingen, die Verschuldung zu stabilisieren. Ein Abbau der Schulden des Bundes von 124 Milliarden Franken liegt bis 2008 wohl ausser Reichweite. Damit wird auch der *Druck zum Sparen in der Bundesverwaltung* anhalten und die Personalausgaben des Bundes werden weiterhin viel zu reden geben. Angekündigt sind ferner *Strukturreformen* von grösserer finanzieller Tragweite.

Personalpolitisch wird der *Stellenabbau* in diesem Jahr eine grosse Herausforderung bilden. Die Bundesverwaltung ist heute alles andere als eine geschützte Werkstatt! Der Bund will auch in dieser Phase ein sozialer Arbeitgeber bleiben. Mit dem Konzept «Umbau mit Perspektiven» hat der Bundesrat im Juni 2004 die Grundlagen für einen sozialverträglichen Stellenabbau geschaffen. Die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt sind aber ungünstig: für viele Betroffene wird es keine Perspektive geben! Erste Kündigungen sind bereits im Januar ausgesprochen worden. Ohne zusätzliche Massnahmen droht im Laufe des Jahres im VBS mehreren Hundert Mitarbeitenden die Entlassung. Die Personalverbände engagieren sich dafür, dass dieses Szenario vermieden werden kann.

Zu einer Belastungsprobe wird auch die *Totalrevision des Gesetzes über die Pensionskasse des Bundes* werden. Zum einen geht es dabei um den vom Parlament verlangten *Übergang vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat*. Mit dem Beitragsprimat kann individuellen Bedürfnissen nach mehr Flexibilität besser entsprochen werden als heute. Leistungsverbesserungen sind keine zu erwarten. Im Gegenteil: mit dem Primatwechsel kann der Arbeitgeber Risiken auf die Versicherten abwälzen, sowohl das Risiko der Inflation wie auch das Anlagerisiko. *Die bisherigen Garantien des Bundes für die Pensionskasse sind weggefallen*. Zum andern will der Bundesrat Massnahmen zur *finanziellen Konsolidierung der PUBLICA treffen und die finanziellen Risiken des Bundes vermindern*. Damit sind zwangsläufig Sanierungsschritte, Verzichte und finanzielle Belastungen für das aktive Personal verbunden.

Lohnmassnahmen 2005 bei Bund, SBB, Post und Swisscom

Bundespersonal erhält eine Zulage von 1,4 Prozent

Das Bundespersonal erhält im März 2005 eine einmalige unversicherte Zulage von 1,4 Prozent auf dem Bruttojahreslohn. Diese generellen Lohnmassnahmen wurden am 6. Dezember 2004 zwischen den Sozialpartnern der Bundesverwaltung unter Leitung von Bundesrat Hans-Rudolf Merz ausgehandelt und am 10. Dezember durch den Bundesrat bestätigt.

Die Lohnmassnahmen gehen auf das am 17. August 2004 zwischen den Sozialpartnern des Bundes geschnürte *Gesamtpaket Lohnmassnahmen und berufliche Vorsorge* zurück. Die Zulage wird anstelle eines Teuerungsausgleichs entrichtet. Nach der dringlichen Teilrevision des Pensionskassengesetzes wird mit den Lohnmassnahmen 2005 nun ein weiteres Element des Gesamtpakets umgesetzt.

Im Übrigen genehmigte der Bundesrat eine Verordnung als Rechtsgrundlage für die Entrichtung von einmaligen unversicherten Zulagen, welche an Stelle eines rentenbildenden Teuerungsausgleichs in den Jahren 2005 und 2006 jeweils im März ausbezahlt werden.

Zulage im ETH-Bereich

Der ETH-Rat folgte am 16. Dezember dem Entscheid des Bundesrates und gewährt dem Personal im ETH-Bereich eine Zulage in gleicher Höhe.

SBB übernimmt Beitrag zur Sanierung der Pensionskasse

Die SBB übernimmt ab 1. Januar 2005 auch den Arbeitnehmeranteil zur Sanierung der Pensionskasse. Für individuelle Massnahmen erhöht die SBB zudem die Lohnsumme um 1,25 Prozent.

Die Verhandlungen standen unter einem ungewöhnlichen Vorzeichen. Statt einer generellen Lohnerhöhung schlug die SBB vor, den Arbeitnehmeranteil zur Sanierung der Pensionskasse zu übernehmen. Seit 1. Juli 2003 zahlen SBB und Mitarbeitende auf Beschluss des Stiftungsrates neben den ordentlichen Beiträgen je 1,5 Prozent des versicherten Verdienstes als Sanierungsbeitrag an die Pensionskasse. Die Personalverbände stimmten nach drei Verhandlungsrunden dem Vorschlag zu. Für individuelle Lohnmassnahmen stellt die SBB 1,25 Prozent der Lohnsumme bereit. Wegen der Einführung des neuen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) und der damit verbundenen Umstellung des Lohnsystems finden die individuellen Lohnanpassungen 2005 in zwei Stufen, per 1. Januar und per 1. Juli, statt.

Post: 2,1 Prozent der Lohnsumme

Die Sozialpartner verständigten sich auf eine generelle versicherte Lohnerhöhung von 1 Prozent, individuelle leistungsbezogene Lohnerhöhungen von 0,5 Prozent der Lohnsumme sowie weitere lohnwirksame Massnahmen im Umfang von 0,2 Lohnprozenten. Dieses Paket wird ergänzt mit einer erfolgsabhängigen Einmalzahlung von 300 Franken für alle Mitarbeitenden.

Swisscom zahlt zwei Prozent mehr Lohn

Swisscom hat sich mit den Delegationen der Personalverbände auf eine Erhöhung der Lohnsumme per Januar 2005 um zwei Prozent geeinigt. Der generelle Anteil der Lohnerhöhung beträgt für die meisten Mitarbeitenden 1,7 Prozent. Wie bereits im Jahr 2004 gilt eine Ausnahme für Löhne, die für die jeweilige Funktion über dem Markt liegen. Der generelle Anteil liegt in diesen Fällen bei 0,9 Prozent, was dazu beiträgt, dass bestehende Lohnunterschiede vermindert werden. Der übrige Teil der Lohnsummenerhöhung von zwei Prozent wird indi-

viduell verteilt. Die nach Funktion abgestuften minimalen Basislöhne werden grundsätzlich um 1,3 Prozent erhöht.

Bemerkungen der VKB

Die Lohnmassnahmen des Bundes folgen dem Gesamtpaket, das Bundesrat Merz am 17. August mit den Personalverbänden vereinbart hat. Der Vorsteher des Eidg. Finanzdepartementes hat sich im Parlament stark für dieses Gesamtpaket engagiert. Dafür sind wir ihm zu Dank verpflichtet. Ohne seinen Einsatz gegen einen Antrag der Schweiz. Volkspartei auf Kürzung der Personalausgaben im Voranschlag 2005 wäre das Bundespersonal leer ausgegangen. Den Rentnern des Bundes wurde für 2004 erstmals nur die hälftige Teuerung (d.h. 0,4 Prozent) des aktiven Personals ausbezahlt. Im Jahre 2005 werden die Renten der PUBLICA nicht erhöht.

Dringliche Teilrevision des PKB-Gesetzes

Aufhebung der Garantie des halben Teuerungsausgleichs auf den Renten

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 24. September 2004 die dringliche Revision des PKB-Gesetzes zuhanden des Parlaments verabschiedet. Die Teilrevision sieht insbesondere die *Aufhebung der Garantie des halben Teuerungsausgleichs auf den Renten des Bundespersonals* vor. Durch die Streichung der gesetzlich garantierten Teuerungsanpassung von 50 Prozent der Renten wird der Bundeshaushalt – bei einer erwarteten Teuerung von einem Prozent – um 54 Millionen Franken jährlich entlastet. Von dieser Sparmassnahme sind rund 80'000 Personen betroffen, darunter 60'000 Rentner der ehemaligen Bundesbetriebe.

Der Ständerat hiess die Vorlage am 8. Dezember mit 30:9 Stimmen gut, der Nationalrat am 14. Dezember mit 93:61 Stimmen. Nachdem beide Räte die Gesetzesänderung für dringlich erklärten, ist sie am 1. Januar 2005 in Kraft getreten. In den Beratungen beider Räte gab ein früheres Versprechen des Bundesrates viel zu reden. In einer Pressemitteilung vom 31. Mai 2001 hatte er ausgeführt, dass alle Rentner, die vor der Verselbstständigung der früheren Bundesbetriebe pensioniert worden sind, ihr Leben lang Anspruch haben auf den gleichen Teuerungsausgleich, welcher den Rentnern des Bundes gewährt wird. Mit dem Beschluss der beiden Räte ist dieser Anspruch entwertet worden.

Vor drei Jahren rechnete niemand damit, dass die Garantie zugunsten der Rentner des Bundes so rasch aufgehoben würde. Im Übrigen spielte die parallel laufende Beratung des Voranschlages 2005 eine entscheidende Rolle. Der Wegfall der Teuerung auf den Renten war darin bereits vorgesehen. Ohne die dringliche Teilrevision hätten im Voranschlag 50 Millionen Franken gefehlt, um die Schuldenbremse einzuhalten.

PUBLICA. Einführung des Beitragsprimats auf Anfang 2007

Vorentscheide für die Botschaft zur Totalrevision des PKB-Gesetzes

Der Bundesrat hat am 19. Januar 2005 eine Aussprache geführt über die Einführung des Beitragsprimats für die Altersvorsorge des Bundespersonals auf Anfang 2007. Er hat die Eckwerte des neuen Vorsorgeplanes im Beitragsprimat festgelegt sowie verschiedene Konsolidierungsmassnahmen zur Kenntnis genommen. Die Planung sieht vor, dass sich die Angestellten des Bundes an der finanziellen Konsolidierung von PUBLICA beteiligen, dies namentlich bei der freiwilligen vorzeitigen Pensionierung. Die Botschaft zum totalrevidierten PKB-Gesetz soll dem Bundesrat im März vorgelegt werden.

Was bringt die Umstellung für die Versicherten?

Die im Aussprachepapier dargelegte Planung sieht vor, dass der Versicherungsbeginn auf 25 Jahre und das technische Rücktrittsalter auf 65 Jahre erhöht werden. Das bedeutet, dass die Versicherten die volle Rente nach 40 Beitragsjahren erst mit dem vollendeten 65. Altersjahr (statt bisher 62. Altersjahr) beziehen können. Die Erhöhung des technischen Rücktrittsalters auf 65 Jahre löst mehrere Probleme, wie zum Beispiel die demographisch bedingten Verluste, die Kaderfinanzierung sowie den Umstand, dass im Beitragsprimat die signifikanten Beiträge vor allem am Ende des Erwerbslebens anfallen.

Eine vorzeitige Pensionierung zwischen dem 60. und 65. Altersjahr bleibt weiterhin möglich. Die Rentenkürzungen müssen aber versicherungsmathematisch adäquat erhöht werden, damit die Pensionskasse auch hier keine Verluste erleidet. Bei vorzeitigen Pensionierungen können auch weiterhin Überbrückungsrenten bezogen werden. Diese sind paritätisch finanziert und müssen von den Versicherten neu nicht zurückbezahlt werden.

Mit dem Wechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat entfallen die Verdiensterhöhungsbeiträge nach Lohnerhöhungen. Sie werden neu direkt in die

ordentlichen wiederkehrenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge integriert.

Die Gefahr einer künftigen Unterdeckung der Pensionskasse wird mit der *Senkung des technischen Zinssatzes von 4,0 Prozent auf 3,5 Prozent vermindert*. Der technische Zinssatz ist ein rechnerischer Zins, der für die modellmässige Ermittlung der Anwartschaften und, daraus abgeleitet, der Berechnung der Beiträge und der Umwandlungssätze dient. Der technische Zins wird langfristig mit einer angemessenen Marge unterhalb der effektiven Vermögensrendite festgelegt. Nicht zu verwechseln ist der technische Zins mit der effektiv auf dem Guthaben der Versicherten gutgeschriebenen Minimalverzinsung, die das BVG vorschreibt.

Weitere Neuerungen

Neu sind mindestens drei verschiedene Vorsorgepläne vorgesehen. Innerhalb der Pläne sind Varianten beabsichtigt, die zum Beispiel die Vorverlegung der rentenbildenden Beitragsdauer auf ein Alter unter 25 Jahre oder den Verzicht auf die Überbrückungsrente zugunsten höherer Altersgutschriften beinhalten. Damit lässt sich den individuell unterschiedlichen Sparvorstellungen der Versicherten sowie den Vorsorgebedürfnissen der unterschiedlichen Personalkategorien differenziert Rechnung tragen. Im Gegensatz zur geltenden Regelung ist neu auch vorgesehen, dass die Beiträge bis zum Austritt (auch nach dem 65. Altersjahr) rentenbildend sind.

Im Beitragsprimat werden falsche Solidaritäten eliminiert. Denn jeder Versicherte spart für seine eigene Vorsorge. Indirekte Beiträge von Versicherten unterer Lohnklassen an die Renten der Topkader – wie sie heute im Leistungsprimat noch vorkommen können – sind neu ausgeschlossen. Dadurch wird die Vorsorge für die Versicherten auch transparenter.

Haltung der Sozialpartner

Die Massnahmen zur Entlastung des Bundeshaushalts sehen auch im Personalbereich substanzielle Einsparungen vor. Vor diesem Hintergrund sprachen sich im vergangenen Sommer die Sozialpartner über ein *Gesamtpaket* aus, welches neben Lohnmassnahmen für die nächsten Jahre auch Belange der 2. Säule umfasst. Im Rahmen dieses Gesamtpakets wurde im dringlichen Verfahren bereits per 1. Januar 2005 die garantierte Teuerungsanpassung auf den Renten von PUBLICA aufgehoben.

Nun sieht der Bundesrat vor, im Rahmen einer Totalrevision des PKB-Gesetzes den Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat zu vollziehen. Damit wird gleichzeitig eine Motion der Staatspolitischen Kommission des Nationalrates vom Frühjahr 2000 erfüllt. *In den Grundzügen soll das Beitragsprimat so aus-*

gestaltet sein, dass die Versicherten gegenüber dem Leistungsprimat keine erheblichen Verschlechterungen erleiden. Gemessen an der versicherbaren Lohnsumme soll die Summe der Arbeitgeberbeiträge daher vergleichbar sein mit den bisherigen Aufwendungen des Bundes.

Die Neuerungen werden von den Personalverbänden grundsätzlich mitgetragen, namentlich auch die Verminderung des technischen Zinses auf 3,5 Prozent für die aktiven Versicherten. Indessen äussern sie Vorbehalte gegenüber der Erhöhung des Rentenalters auf 65 Jahre und fordern, dass die Ausfinanzierung des Altrentenbestandes wegen einer allfälligen Senkung des technischen Zinses weder zu Lasten der aktiven Versicherten noch von PUBLICA geht.

Wie geht es weiter?

Dem Bundesrat wird im März die Botschaft zum totalrevidierten Pensionskassengesetz vorgelegt. Somit kann sich der Erstrat des Parlaments voraussichtlich schon im Sommer 2005 mit der Vorlage befassen. Ende 2005 sollte das Gesetz vom Parlament verabschiedet sein, so dass nach Vorliegen der Ausführungsbestimmungen die Migration auf Anfang 2007 erfolgen kann.

Auf die Migration hin werden die individuellen Vorsorgevermögen gemäss gesetzlichen Vorgaben berechnet und auf ein neues Konto im Beitragsprimat gutgeschrieben. Die Umstellung ist für die Versicherten mit keinen zusätzlichen Aufwendungen oder nötigen Vorkehrungen verbunden. Hingegen werden insbesondere die Personalfachleute mit zusätzlichen Aufgaben betraut werden, wofür umfassende Ausbildungsmassnahmen vorgesehen sind. Die Versicherten werden zu gegebener Zeit über die Einzelheiten informiert.

Erläuterungen zu den Vorentscheiden vom 19. Januar 2005

Die vorstehenden Informationen stammen aus einer Pressemitteilung des Eidg. Finanzdepartementes. Im Einzelnen geht es um Folgendes:

1. Eckwerte des neuen Vorsorgeplanes im Beitragsprimat

- Versicherungsbeginn ab Alter 25 (bisher ab Alter 22)
- volle Rente nach 40 Beitragsjahren (wie bisher)
- technisches Rücktrittsalter: 65 Jahre (bisher 62 Jahre)
- Beiträge sind bis zum Austritt rentenbildend (heute in der Regel bis Alter 62).

Am 29. Oktober 2003 hatte der Bundesrat angekündigt, dass er eine *Verminderung der Anreize zum freiwilligen vorzeitigen Altersrücktritt* beabsichtige. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihr Arbeitsverhältnis beim Bund heute

mit 62 Jahren und total 40 Versicherungsjahren mit einer vollen Rente vorzeitig beenden. Diese freiwilligen vorzeitigen Altersrücktritte sind jedoch nicht kostendeckend finanziert. Sie setzen – nach Ansicht des Bundesrates – in Anbetracht der demographischen Situation einen falschen Anreiz. Mit der Erhöhung des Rentenalters auf 65 Jahre wird dieser Anreiz ab 2007 beseitigt. Mitarbeitende im Alter 62 haben in der Regel das Maximum der Lohnklasse erreicht und bezahlen hohe Beiträge an die Pensionskasse. Diese Personen können in Zukunft bis zum Rücktrittsalter 65 ihren Rentenanspruch verbessern und bleiben als Beitragszahler weiterhin im Bundesdienst.

2. *Freiwillige vorzeitige Pensionierung*

Eine vorzeitige Pensionierung zwischen dem 60. und dem 65. Altersjahr soll weiterhin möglich sein. Die *Renten Kürzungen* müssen aber versicherungsmathematisch adäquat erhöht werden. Das heisst: Wer sich nach neuem Recht ab dem 60. Altersjahr für eine freiwillige vorzeitige Pensionierung entscheidet, wird eine *erheblich tiefere Rente* erhalten. Heute wird bei einem Rücktritt ab vollendetem 62. Altersjahr (und mit 40 Beitragsjahren) die volle Rente ausgerichtet. Bei Pensionierung zwischen dem 60. und dem 62. Altersjahr wird die Altersrente zurzeit um 0,2 Prozent pro Monat vor Alter 62 gekürzt. Diese Kürzungen sind moderat: 2,4 Prozent bei einem Rücktritt mit 61 Jahren, 4,8 Prozent bei einem Rücktritt mit 60 Jahren.

Bei vorzeitigen Pensionierungen können auch ab 2007 weiterhin *Überbrückungsrenten* bezogen werden. Diese sind paritätisch zu finanzieren und müssen von den Versicherten neu nicht zurückbezahlt werden.

3. *Senkung des technischen Zinssatzes von 4,0 auf 3,5 Prozent*

Nach dem Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge werden die Kapitalien und Renten von Pensionskassenversicherten mit Beiträgen von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern sowie mit Erträgen auf dem laufenden Kapital gebildet. In den versicherungstechnischen Berechnungen wird angenommen, dass das Vorsorgekapital der PUBLICA jährlich durch Kapitalerträge um 4 Prozent wächst (*technische Verzinsung*). Der technische Zins ist eine rechnerische Grösse, die dem Zinsertrag entspricht, der während der Laufzeit der Rente eingerechnet ist. Er ist so festzulegen, dass er über einen längeren Zeitraum beibehalten werden kann. Experten vertreten die Auffassung, dass der technische Zinssatz der *langfristigen Zinsentwicklung* angepasst, d.h. unter 4 Prozent gesenkt werden sollte. Diese Forderung wird unter anderem damit begründet, dass die Rendite einer zehnjährigen Anleihe der Eidgenossenschaft zurzeit 2,3 Prozent beträgt. In der Zukunft werden somit Renditen erwartet, die langfristig unter 4 Prozent liegen.

Der Bundesrat hat sich offensichtlich der Auffassung der Experten angeschlossen. Eine Senkung des technischen Zinssatzes hat allerdings zur Folge, dass entweder *die Beiträge erhöht oder die Leistungen gesenkt* werden müssen.

Bemerkungen der VKB zu den Vorentscheiden

Leistungsabbau und Beitragserhöhung

Die Vorentscheide des Bundesrates verfolgen zwei Ziele: Sie regeln die Bedingungen für den *Übergang vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat* im Jahre 2007 und sie legen *Massnahmen zur Sanierung der Pensionskasse PUBLICA* fest. Dabei lässt sich im Einzelnen nicht immer klar ausscheiden, welche Massnahme welchem Zweck dient.

Die Erhöhung des Rentenalters auf 65 Jahre bedeutet einen *Leistungsabbau*. Das AHV-Pensionsalter für Frauen liegt heute bei 64 Jahren, weshalb hier ein Koordinationsproblem zur PUBLICA entstehen könnte. Die freiwillige vorzeitige Pensionierung ab dem 60. Altersjahr wird in doppelter Hinsicht unattraktiv ausgestaltet: Die Rentenkürzungen werden verschärft und die Überbrückungsrente muss von den Arbeitnehmern mitfinanziert werden.

PUBLICA als Sanierungsfall

Die Pensionskasse PUBLICA verfügte Ende 2003 über eine Bilanzsumme von 29,3 Milliarden Franken. *Der Deckungsgrad betrug 104 Prozent*. Dank einer günstigen Entwicklung der Finanzmärkte im Jahre 2003 konnten 930 Millionen Franken zur Bildung von Rückstellungen und Reserven eingesetzt werden. Damit stand die PUBLICA besser da als die Pensionskasse der Post (Deckungsgrad 90 %) oder der SBB (Deckungsgrad 84 %). Die Ankündigung des Bundesrates, dass der technische Zinssatz von 4 auf 3,5 Prozent gesenkt werden müsse, um die *Gefahr einer künftigen Unterdeckung* zu vermindern, hat daher überrascht.

Offene Fragen

Die Vorentscheide des Bundesrates lassen einige Fragen offen. Wird es *Übergangsregelungen* geben, um die Möglichkeit einer vorzeitigen Pensionierung wegen des Stellenabbaues offen zu halten? Der Stellenabbau im VBS dauert bis 2011, die Aufgabenverzichtspläne in der Bundesverwaltung bis 2008. Die Personalverbände werden sich deshalb für grosszügige Übergangsfristen einsetzen. Unklar sind die Auswirkungen der Verminderung des technischen Zinssatzes auf die Rentner. Die Pressemitteilung erwähnt lediglich die klaren Forderungen der Sozialpartner: Die Ausfinanzierung des Altrentenbestandes darf weder zu Lasten der aktiven Versicherten noch von PUBLICA gehen. Die Ausgestaltung des PKB-Gesetzes und der Versicherungspläne im Beitragspri-

mat wird zwischen den Sozialpartnern ausgehandelt werden. Dabei wird sich zeigen, ob der Bundesrat seine Zusicherung einhalten wird: Keine erheblichen Verschlechterungen für die Versicherten im Beitragsprimat gegenüber dem Leistungsprimat.

Pensionskasse PUBLICA. Primatwechsel

Übergang vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat

Leistungs- und Beitragsprimat sind Systeme, mit denen die Höhe der Leistungen der Pensionskassen sowie der für deren Finanzierung erforderlichen Beiträge festgelegt werden. Die meisten öffentlichen Pensionskassen, einschliesslich der PUBLICA, funktionieren vorwiegend nach dem Leistungsprimat. Eine im Sommer 2000 von beiden Räten angenommene Motion verlangt, dass dem Parlament spätestens im Jahre 2006 eine Vorlage unterbreitet wird, die den Wechsel der beruflichen Vorsorge des Bundespersonals vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat vorsieht. Der Bundesrat will die Botschaft zur Totalrevision des Bundesgesetzes über die Pensionskasse des Bundes noch im ersten Halbjahr 2005 verabschieden.

Eigenschaften der beiden Primat

Das Leistungsprimat bietet Transparenz bei den Leistungen und einen realen Inflationsschutz, das Beitragsprimat bietet Transparenz bei der Finanzierung. Im Leistungsprimat tragen die Pensionskasse und der Arbeitgeber ein Finanzierungsrisiko, im Beitragsprimat trägt der Versicherte das Risiko der Entwertung seiner Leistungen.

Im *Leistungsprimat* wird die Art und Höhe der Vorsorgeleistungen als *fester Prozentsatz des jeweils versicherten Verdienstes* festgelegt. Der Rentensatz wird aufgrund der anrechenbaren Versicherungsjahre festgelegt. Die Beiträge richten sich nach den zugesicherten Leistungen und müssen ausreichend sein, um diese zu finanzieren. Lohnerhöhungen bedingen daher eine Nachversicherung mit entsprechendem Einkauf. Die versicherten Leistungen sind transparent. Variabel und weniger transparent ist dagegen die Beitragsverwendung, insbesondere der Nachfinanzierungsbedarf bei Lohnerhöhungen.

Im *Beitragsprimat* sind die *Beiträge in Prozenten des versicherten Verdienstes vorgegeben*. Die versicherten Leistungen richten sich nach den im Verlauf der definierten Versicherungszeit eingezahlten Beiträgen. Die Höhe dieser Leistungen ergibt sich aufgrund des dannzumal vorhandenen Sparkapitals (Altersgut-

haben) sowie dem gültigen Umwandlungssatz. Lohnerhöhungen wirken sich nur auf die künftigen Beitragsjahre aus und müssen nicht nachversichert werden. Die Leistungen sind intransparent. *Der Versicherte weiss erst beim Eintreten des Vorsorgefalls, wie hoch seine Leistungen sind.* Da das Sparguthaben zu verzinsen ist, kann diese Zinsentwicklung von der jährlichen Lohnerhöhung abweichen und damit Auswirkungen auf das reale Leistungsziel haben. Dieses Risiko trägt ebenfalls der Versicherte. In der Praxis wird deshalb heute zunehmend versucht, diese Nachteile durch Vorgabe eines festen Leistungsziels auszugleichen (sog. «kultiviertes Beitragsprimat»).

Konsequenzen eines Primatwechsels

Bei der Umstellung vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat handelt es sich um eine tief greifende Massnahme, die auch für die betroffenen Versicherten grosse Auswirkungen hat. Dies umso mehr, weil mit der Umstellung auch noch ein Wechsel von einem kollektiven zu einem individuellen Finanzierungssystem verbunden ist.

Ein Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat führt bei der Höhe der versicherten Leistungen zu *Besitzstandsproblemen*, da das Leistungsprimat bei jüngeren Versicherten weniger kapitalisiert und deshalb das Deckungskapital aus dem Leistungsprimat im Vergleich zum benötigten Startkapital im Beitragsprimat zu tief ist. Dies betrifft Versicherte etwa ab dem 40. Altersjahr. Soll im Beitragsprimat das *gleiche Leistungsziel* wie heute im Leistungsprimat anvisiert werden, so muss bei Erreichen des ordentlichen Rentenalters das gleiche Kapital zur Verfügung stehen wie heute im Leistungsprimat. Daraus ergeben sich *einmalige Umstellungskosten*. Für Mitarbeitende, die vor allem in der zweiten Hälfte ihres Erwerbslebens Karriere machen, könnte der Primatwechsel mit Leistungseinbussen verbunden sein. Diesen Aspekt wird die VKB besonders aufmerksam verfolgen, denn er könnte zu einem Kaderproblem in der Bundesverwaltung führen.

Grundsätze für den Primatwechsel

In der gemeinsamen Absichtserklärung vom 19. Dezember 2003 zwischen der Bundesverwaltung und den Bundespersonalverbänden wurden folgende Grundsätze für den Primatwechsel vereinbart:

- Mit einem Wechsel vom Leistungs- ins Beitragsprimat ist *kein Sparauftrag* verbunden.
- Das bisherige *Leistungsniveau* soll gewahrt bleiben.
- Die Versicherungsleistungen entsprechen dem *Niveau führender Unternehmen* und öffentlichen Verwaltungen.

- Die *Leistungen* werden durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge sowie aus Vermögenserträgen finanziert.
- Die *flexible Pensionierung* ist ab dem 59. Altersjahr möglich. Die Beiträge von Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind bis zum Austritt rentenbildend. Eine mit dem bisherigen Leistungsniveau vergleichbare Altersleistung muss im Normalfall vor dem vollendeten 65. Altersjahr erreicht werden.
- Bei einem Primatwechsel soll der *schrittweise Altersrücktritt* ohne Leistungseinbuße ermöglicht werden.

Finanzielles Gleichgewicht der PUBLICA

In der gemeinsamen Absichtserklärung wird ferner festgestellt, dass der Bundesrat am 29. Oktober 2003 verschiedene Massnahmen angekündigt hat, um das finanzielle Gleichgewicht der PUBLICA langfristig sicherzustellen. Zu diesen Massnahmen gehören: die Streichung der Garantie für den halben Teuerungsausgleich auf den Renten (auf den 1. Januar 2005) und die Verminderung der Anreize zum freiwilligen vorzeitigen Altersrücktritt. Letzteres bedeutet, dass die ungedeckten Kosten (von rund 90 Mio. Fr. pro Jahr) der freiwilligen vorzeitigen Pensionierung eliminiert werden sollen. Unabhängig vom Primatwechsel wird hier also eine *Sanierung* angekündigt. Altersrücktritte vor dem Alter 65 werden ab 2007 versicherungstechnische Kürzungen zur Folge haben. Und Überbrückungsrenten sollen mit zusätzlichen Beiträgen paritätisch vorfinanziert werden.

Die Personalausgaben im Voranschlag 2005 des Bundes

Kürzungsanträge der Schweiz. Volkspartei im Nationalrat

Der Voranschlag 2005 des Bundes sieht bei den Personalausgaben eine Reduktion um 2,4 Prozent bzw. 109 Millionen Franken vor gegenüber dem Voranschlag 2004. Eine von Nationalrat Kaufmann (SVP/ZH) angeführte Minderheit verlangte in der Budgetdebatte eine *Kürzung um 1,5 Prozent bzw. 66 Millionen Franken*. Diese Summe liegt auf der Höhe der vom Bundesrat vorgesehenen Lohnmassnahmen (Zulage von 1,4 Prozent). Nationalrat Föhn (SVP/SZ) beantragte gar eine *Reduktion der Personalausgaben um 5 Prozent oder 220 Millionen Franken*. In der Debatte wurden diese Anträge von Leutenegger (FDP/ZH) und Ineichen (FDP/LU) unterstützt. Die Nationalräte Hofmann

(SP/AG), Rey (SP/VS) und Loeffe (CVP/Al) wiesen darauf hin, dass diese Anträge zu einem Abbau von 700 – 1500 Stellen führen könnten.

Bundesrat Merz legte dar, dass der Bundesrat bei den Personalkosten bereits eine Trendwende eingeleitet habe. Auch das mit den Personalverbänden vereinbarte Gesamtpaket sieht Verzichte vor. Er ersuchte den Rat, beiden Kürzungsanträgen eine eindeutige Absage zu erteilen. Mit 108:56 bzw. 100:48 Stimmen folgte ihm der Nationalrat. Im Ständerat wurde kein Antrag auf Kürzung der Personalausgaben gestellt.

Teilrevision der Bundespersonalverordnung

Der Bundesrat hat am 22. Dezember 2004 die Bundespersonalverordnung (BPV) und den Sozialplan für die Bundesverwaltung geändert. Die Änderungen traten auf den 1. Januar 2005 in Kraft. Die Bundespersonalverordnung (BPV) wurde zusammen mit dem Bundespersonalgesetz (BPG) am 1. Januar 2002 in Kraft gesetzt. Sie regelt die Arbeitsverhältnisse des Personals der Bundesverwaltung. Die Personalverbände des Bundespersonals wurden konsultiert und tragen die Änderungen mit.

Lohngarantie bei Rückstufungen

Artikel 52a sieht im Falle einer Rückstufung der Funktion eine Lohngarantie von zwei Jahren vor. Tritt die Tieferbewertung nach dem 55. Altersjahr ein, erstreckt sich die Lohngarantie bis zur Pensionierung. In beiden Fällen wird kein Teuerungsausgleich mehr ausgerichtet.

Höhe der Entschädigungen (Art. 79 BPV)

Artikel 79 sieht als *Abgangsentschädigungen* für Angestellte mit dem Vertragsvorbehalt der gedeihlichen Zusammenarbeit nach Artikel 26 Absatz 1 BPV *einen statt bisher 3 Jahreslöhne* vor. Personen, die am 1. Januar 2005 als Direktor, Staatssekretär oder Vizkanzler angestellt sind, kommen bis zum 31. Dezember 2007 weiterhin in den Genuss der derzeitigen vorteilhafteren Regelung (Art. 116b Abs. 1). Für die übrigen Angestellten wird die Höhe der Abgangsentschädigung auf mindestens einen Monats- und höchstens einen Jahreslohn (bisher 2 Jahreslöhne) festgelegt. Für die *Generalsekretäre* beträgt die Entschädigung *einen Jahreslohn*. Die Direktoren, Staatssekretäre, Vizkanzler und Generalsekretäre können ab dem 58. Altersjahr von einer Rente profitieren, wenn sie mindestens zehn Jahre in einer solchen Funktion angestellt sind. Direk-

toren, Staatssekretäre und Vizekanzler, die am 1. Januar 2005 das 58. Lebensjahr vollendet haben, haben weiterhin Anspruch auf eine Rente der PUBLICA zu den derzeitigen günstigeren Bedingungen (Art. 116b Abs. 2).

Lohnerhöhungen in Form einer Sonderzulage

Artikel 116a (neu) sieht vor, dass Topkadern, die am 1. Juni 2003 (dem Stichtag des Inkrafttretens der neuen Vorsorgepläne der PUBLICA) das 55. Alterjahr vollendet haben, bei einem Wechsel in eine höhere Lohnklasse anstelle einer Höhereinreihung eine Sonderzulage ausgerichtet wird. Die Sonderzulage ist im Ergänzungsplan (Beitragsprimat) versichert.

Sozialplan für die Bundesverwaltung vom Februar 2002

Der Sozialplan hält in Ziffer 7 (neu) fest, dass eine Funktion als zumutbar gilt, wenn sie höchstens 3 Lohnklassen tiefer eingereiht ist, der Arbeitsweg je 2 Stunden beträgt und die Anforderungen der Funktion erfüllt werden können. Es ist vorgesehen (neue Ziff. 8a), die Garantie des nominellen Lohns bei Reduktion des Beschäftigungsgrads auf 9 Monate (bisher 2 Jahre) zu beschränken.

Bemerkungen der VKB

Die Teilrevision der Bundespersonalverordnung geht auf eine Motion der Finanzkommission des Nationalrates zurück. Die Motion wurde am 8. März 2004 vom Nationalrat mit 148:9 Stimmen angenommen. Der Nationalrat war der Auffassung, dass die Höhe der Abgangsentschädigungen zu hoch bemessen sei. Die Änderung von Artikel 79 BPV ist eine *Anpassung nach unten*. Die Verbände des Bundespersonals konnten die Änderungen nur mittragen, weil für amtierende Topkader (im Sinne von Art. 26 Abs. 1 BPV) eine Übergangsregelung von drei Jahren vorgesehen wurde. Für neu in die Funktion eintretende Spitzenkräfte bleibt zwar das Risiko einer Kündigung unverändert. Die Abgangsentschädigung für sie ist aber um zwei Drittel gekürzt worden! Der Schleudersitz für Direktoren bleibt, der Fallschirm aber ist kleiner geworden. Vier Abgänge im Jahre 2004 in vier Departementen haben gezeigt, dass die gezielte Zusammenarbeit vom Departementsvorsteher schnell beendet werden kann.

Kündigung mit Abgangsentschädigung

Auf Ende April 2004 kündigte der Bundesrat den Arbeitsvertrag mit dem Direktor des Bundesamtes für Zivilluftfahrt: ordentliche Kündigung mit Gründen nach Artikel 12 Absatz 6 des Bundespersonalgesetzes. Eine Abgangsentschädigung wurde nicht ausgerichtet. André Auer reichte gegen diese Verfügung Beschwerde bei der Eidg. Personalrekurskommission ein. Diese entschied am 22. Dezember 2004, dass die Kündigung wegen dessen objektiv mangelnder Eignung für das Amt zu Recht erfolgt sei. Weil jedoch Auer kein Verschulden trifft, hat er Anrecht auf eine Entschädigung in der Höhe eines Jahreslohnes. Das UVEK prüft, ob es den Entscheid an das Bundesgericht weiter ziehen soll.

Anpassung des Bundespersonalrechts?

Motion von Nationalrat Zuppiger (SVP/ZH)

Wortlaut der Motion vom 7. Oktober 2004

Der Bundesrat wird aufgefordert, dem Parlament noch in dieser Amtsperiode eine Botschaft zu unterbreiten, welche eine Anpassung des Bundespersonalrechts an das Obligationenrecht, insbesondere Artikel 319 ff. vorsieht, und die Verantwortung über das Bundespersonal neu regelt.

Begründung

Die Überreglementierung macht das heute geltende Bundespersonalrecht so schwerfällig, dass die Bundesbetriebe und die Verwaltung im personellen Bereich kaum nach modernen arbeitsrechtlichen Kriterien geführt werden können. Insbesondere ist es kaum möglich, innert vertretbarer Frist nötige Umstrukturierungen durchzuführen.

Zudem werden dem Bundespersonal Vergünstigungen gewährt, welche in Kreisen der Privatwirtschaft oft als ungerechte Pfründe empfunden werden. In der heutigen Zeit, in der die Arbeitsplätze und die grosszügigen Abgangsregelungen in der Privatwirtschaft mehr und mehr als ungerecht und «übertrieben geschützt» empfunden werden, ist dies stossender denn je. Die Departemente müssen im Personalwesen auf der Grundlage von allgemein gültigen Vorgaben wieder vermehrt eigenverantwortlich und in eigener Kompetenz entscheiden können. Damit kann innerhalb der Departemente eine einfache und effi-

zierte Personalbewirtschaftung erfolgen. Gleichzeitig kann das Bundespersonalamt reduziert und sein Arbeitsfeld auf Koordinationsaufgaben beschränkt werden.

Bemerkungen der VKB

Die Stellungnahme des Bundesrates zur Motion Zuppiger steht noch aus, dennoch hat dieser Vorstoss schon jetzt viel zu reden gegeben. Denn dessen Begründung erweist sich in allen Teilen als haltlos. Die laufenden Umstrukturierungen in allen Departementen widerlegen die These, wonach nötige Umstrukturierungen kaum durchführbar und die Arbeitsplätze beim Bund übertrieben geschützt seien. Ebenso kann von ungerechten Vergünstigungen keine Rede sein. Im Kern zielt die Motion auf den Kündigungsschutz (Art. 12 ff. BPG) ab. Er stellt sicher, dass Umstrukturierungen sozialverträglich und möglichst ohne Entlassungen durchgeführt werden. Die Motion beabsichtigt einen Frontalangriff auf das Bundespersonalrecht. Das Bundespersonal und seine Verbände werden sich entschieden dagegen zur Wehr setzen.

Pensionskasse des Bundes PUBLICA. Varia

Teilrevision der Versicherungspläne

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 24. November 2004 die Teilrevision der Verordnung über die Versicherung im Kernplan, der Verordnung über die Versicherung im Ergänzungsplan sowie der Statuten der Pensionskasse des Bundes PUBLICA gutgeheissen. Mit der Teilrevision wird die rechtliche Grundlage geschaffen, damit die für das Bundespersonal im Jahr 2005 (und voraussichtlich auch 2006) anstelle eines lohnrelevanten Teuerungsausgleichs vorgesehene einmalige Zulage nicht versichert werden muss.

Die Versicherungspläne von PUBLICA mussten ebenfalls im Zusammenhang mit der 1. BVG-Revision angepasst werden: Bis zum Anfang 2007 vorgesehenen Wechsel zum Beitragsprimat wird auf die Reduktion des so genannten Koordinationsabzuges verzichtet. Zudem wird die freiwillige Versicherung der Personen, die keinen Arbeitsvertrag mehr mit einem bei PUBLICA angeschlossenen Arbeitgeber haben, per 1. Januar 2006 aufgehoben.

Neu geregelt wird ebenfalls die Versicherung von pensionierten Personen, welche anschliessend wieder angestellt werden.

Zwei neue Mitglieder der Kassenkommission

Die Kassenkommission PUBLICA besteht aus 16 Mitgliedern und ist paritätisch zusammengesetzt. Nach Artikel 2 Absatz 1 der Kassenkommissionsverordnung ernennt der Bundesrat auf Antrag des Eidg. Finanzdepartementes sechs Personen zur Vertretung des Arbeitgebers. Am 10. November 2004 hat der Bundesrat Valérie Cavero, Direktorin der Zentralen Ausgleichsstelle (ZAS) in Genf und Christian Furrer, Direktor des Bundesamtes für Wasser und Geologie, in die Kassenkommission PUBLICA gewählt. Sie folgen für den Rest der laufenden Amtsperiode 2002 – 2006 auf Juan Felix Gut und Raymond Mermoud, von deren Rücktritt der Bundesrat unter Verdankung der geleisteten Dienste Kenntnis genommen hat.

VBS. Neues Stationierungskonzept der Armee

Drastische Abbau- und Umbaupläne

Verzicht auf die Militärflugplätze Dübendorf, Alpnach und Mollis, fünf Lehrverbände, fünf Logistik- und sechs Infrastruktur-Center an insgesamt acht Standorten, sechs statt sieben Rekrutierungszentren, sowie eine markante Reduktion von Kampf- und Führungsinfrastruktur, Truppenlagern und Schiessplätzen, dazu ein weiterer Personalabbau, vorab im Logistikbereich. Dies sind die Eckwerte des neuen Stationierungskonzeptes der Schweizer Armee, das von Bundesrat Samuel Schmid und vom Chef der Armee, Korpskommandant Christophe Keckeis am 6. Dezember 2004 vorgestellt worden ist.

Einsatzinfrastruktur Luftwaffe

Auf die Flugplätze Alpnach, Dübendorf und Mollis wird verzichtet. In Mollis wird der Flugbetrieb per Ende 2005 eingestellt, in Alpnach per Ende 2007. In Dübendorf endet die Liquidation Ende 2010. Der Abbau des Jetbetriebs in Dübendorf erfolgt bis Ende 2005, der Abbau des restlichen Flugbetriebes (Propellerflugzeuge und Helikopter) bis Ende 2007. Der Einsatzstab der Luftwaffe, die Direktion der Betriebe Luftwaffe und das Schulkommando Luftwaffe behalten ihren Standort in Dübendorf. Der Flugplatz Buochs wird als «Sleeping Base» mit minimalsten Unterhaltsaufwendungen weiter betrieben, aber durch die Luftwaffe in der normalen Lage grundsätzlich nicht mehr benutzt.

Als Basen der Luftwaffe verbleiben somit die Flugplätze Emmen, Payerne, Sion und Meiringen sowie der Flugplatz Locarno als Ausbildungsstandort. Der Flugplatz Belp bleibt Basis für den Lufttransportdienst des Bundes.

Der Kernbestand an nicht klassifizierter Einsatzinfrastruktur der Luftwaffe wird im Vergleich zum 31. Dezember 2001 um über 40 Prozent bis Ende 2007 und um rund 50 Prozent bis Ende 2010 reduziert. Der Kernbestand an klassifizierter Einsatzinfrastruktur der Luftwaffe wird bis Ende 2007 um 34 Prozent reduziert, eine weitere Reduktion in diesem Bereich ist nicht vorgesehen. Im Vergleich zum 1. Januar 2004 werden durch die Standortkonzentration in der Luftwaffe netto 210 Arbeitsstellen abgebaut.

Übrige Einsatzinfrastruktur

Die gesamte, klassifizierte Kampf- und Führungsinfrastruktur des Bereichs Verteidigung, also Führungsanlagen, Festungsartillerieanlagen sowie Sperrstellen, wird bis Ende 2007 um 64 Prozent resp. bis Ende 2010 um 73 Prozent abgebaut.

Ausbildungsinfrastruktur

Von den anfangs sieben Rekrutierungszentren verbleiben per Ende 2010 noch deren sechs. Auf die geplanten Rekrutierungszentren Steinen und Losone wird verzichtet, dagegen wird das bestehende, provisorische Rekrutierungszentrum auf dem Monte Ceneri per 31. Dezember 2007 definitiv ausgebaut. Bis Ende 2010 wird auf das unterirdische Rekrutierungszentrum Nottwil ebenfalls verzichtet.

Bei den 39 Waffenplätzen der Armee kommt es bis Ende des Jahres 2007 nur zu geringfügigen Änderungen. Bis Ende 2010 soll auf den Waffenplatz Losone sowie auf die Ausbildungsstandorte Tesserete, Burgdorf, Mels und Bronschhofen verzichtet werden und die Ausbildungsstandorte Genf, Lyss und Rümlang werden einer vertieften Nutzungsüberprüfung unterzogen.

Die Lehrverbände Panzer und Artillerie werden bis Ende 2007 zum Lehrverband Verteidigungskräfte in Thun zusammengelegt, so dass in der Teilstreitkraft Heer noch fünf Lehrverbände verbleiben, die bis Ende 2010 auf die vier Lehrverbände Übermittlungs-, Sicherungs-, Verteidigungs- und Unterstützungskräfte reduziert werden.

Im Bereich der Höheren Kaderausbildung (HKA) kommt es zu einer Verschiebung der Militärakademie von Wädenswil in die Kaserne Reppischtal bei Zürich. Von den 130 Truppenlagern der Armee werden über 40 Prozent und von den rund 800 Gemeindeunterkünften gegen 50 Prozent bis Ende 2007 reduziert. Bis Ende 2010 wird es nochmals zu einer geringfügigen Reduktion kommen.

Die rund 600 Bundes- und Vertragsschiessplätze werden bis Ende 2007 um 50 Prozent reduziert. Bis Ende 2010 ist nochmals eine mehr oder weniger grosse Reduktion zu erwarten.

Auf Grund des neuen Ausbildungsmodells wird der Anteil des militärischen Ausbildungspersonals (Berufs- und Zeitmilitär) leicht erhöht, während der Verwaltungsbereich leicht reduziert wird.

Logistikinfrastruktur

Die getroffene Lösung beinhaltet fünf Logistik-Center in Grolley, Othmarsingen, Hinwil, Monte Ceneri und Thun, wobei Thun auch das Zentrallager beherbergt. Weiter sind sechs Infrastruktur-Center in Thun, Grolley, St. Maurice, Othmarsingen, Mels und Andermatt für den Betrieb der Militärischen Infrastruktur zuständig. Für die Retablierung der Persönlichen Ausrüstung sind 16 Standorte, wovon 5 bei den Logistik-Center, vorgesehen.

Ausgehend vom 1. Januar 2001 werden die nicht klassifizierte Logistikinfrastruktur bis Ende 2007 um 30 bis 50 Prozent und bis Ende 2010 um 80 Prozent und die klassifizierte Logistikinfrastruktur um 30 Prozent bis Ende 2007 und um rund 62 Prozent bis Ende 2010 abgebaut.

Die heute bestehenden rund 4'000 Stellen im Logistikbereich sollen bis Ende 2007 auf 3'200 Stellen und bis Ende 2010 auf 2'200 Stellen abgebaut werden. In einem ersten Schritt werden gemäss dem Entscheid vom 3. September 2004 durch Totalschliessungen an 18 Standorten und Teilschliessungen an 7 Standorten von nicht mehr benötigten Betrieben 397 Stellen bereits bis zum Ende des Jahres 2005 abgebaut.

Auf den 31. Dezember 2006 werden – wie bereits kommuniziert – sämtliche kantonalen Zeughausverträge gekündigt. Von dieser Massnahme sind 460 kantonale Mitarbeitende betroffen. Diese Angestellten werden dieselben Bedingungen bezüglich Bewerbungsmöglichkeiten und Anstellungschancen haben wie die Angestellten des VBS. Kantonale Mitarbeitende, die ihre Arbeitsstelle verlieren, können die Dienstleistungen der sieben Jobcenter des VBS in Anspruch nehmen. In begründeten Fällen beteiligt sich das VBS auch an allfälligen Weiterbildungskosten kantonalen Mitarbeiter. Diese Kosten von rund drei Millionen Franken übernimmt das VBS. Zudem ist das VBS bereit, sich im Rahmen der Budgetdiskussionen 2007 für einen einmaligen Beitrag von maximal 20 Millionen Franken an den Abbaukosten der Kantone einzusetzen.

Massive Kosteneinsparungen

Eine erste grobe Schätzung ergibt, dass durch das neue Stationierungskonzept bis Ende des Jahres 2007 jährliche Einsparungen bei den Personalausgaben in der Höhe von mindestens 100 Millionen Franken bis Ende 2007 und von ca. 240 Millionen Franken bis Ende 2010 prognostiziert werden können. Im Bereich

der Sachausgaben können zum heutigen Zeitpunkt noch keine Angaben zur Kostenentwicklung gemacht werden.

Weiteres Vorgehen

Beim vorgelegten Stationierungskonzept handelt es sich um eine Auflistung der Infrastruktur, die von der Armee nach militärischen und betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten in Zukunft noch benötigt wird. Bis am 4. Februar 2005 haben die Kantone nun die Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme. Anschliessend sind regionale Anlässe und Gespräche des Chefs der Armee, Korpskommandant Christophe Keckeis, mit den Kantonen geplant. Nach einer weiteren Bearbeitung innerhalb des Departementsbereichs Verteidigung werden die Kantone Mitte 2005 durch das VBS über die genehmigten Standorte informiert. Danach wird das Sachplanverfahren eröffnet. Die definitive Genehmigung des Sachplans Militär durch den Bundesrat ist im Jahre 2006 geplant.

Neues Rechnungsmodell für den Bund

Der Bund stellt sein Rechnungsmodell auf 2007 um: Budgetierung, Buchführung und Rechnungslegung erfolgen neu einheitlich nach kaufmännischen Grundsätzen. Die Rechnungslegung lehnt sich eng an ein international anerkanntes Regelwerk (IPSAS) an, ohne diesen Standard integral zu übernehmen. Rechnungsaufbau und Finanzberichterstattung entsprechen der in der Privatwirtschaft gebräuchlichen Darstellung. Der Übergang zum neuen Rechnungsmodell bedingt eine Totalrevision des geltenden Finanzhaushaltgesetzes (FHG). Die entsprechende Botschaft hat der Bundesrat am 24. November 2004 zu Händen der Eidg. Räte verabschiedet. Im Rahmen der vorgesehenen Gesetzesrevision erfolgt zudem die Verankerung der finanziellen Steuerung von Verwaltungseinheiten, welche mit Leistungsauftrag und Globalbudget (FLAG) geführt werden.

Der Bundesrat legt mit der vorliegenden Botschaft gleichzeitig dar, wie er die FLAG-Motion der ständerätlichen Geschäftsprüfungskommission vom 28. Juni 2002 umsetzen will. Die in der Botschaft dargelegte Strategie sieht eine markante *Ausdehnung des FLAG-Modells* auf weitere Verwaltungsbereiche vor. Je nach Ausschöpfung des Potenzials werden künftig rund 15 – 30 Prozent der gesamten Funktionsausgaben des Bundes nach dem FLAG-Modell gesteuert.

Der Zeitplan sieht vor, dass das revidierte Finanzhaushaltgesetz im Frühjahr 2006 in Kraft tritt. Damit kann der Voranschlag 2007 erstmals nach den Vorgaben des neuen Rechnungsmodells erstellt werden.

Ziele des Bundesrates im Jahre 2005

Dem Bericht des Bundesrates vom 17. November 2004 entnehmen wir die folgenden Ausführungen:

Ziel 4 Den Ausgleich des Bundeshaushalts dauerhaft sichern

Die Finanzierung der Pensionskasse des Bundes und der bundesnahen Unternehmen ist auf langfristig solide Grundlagen zu stellen. Mit der Totalrevision des Bundesgesetzes über die *Pensionskassen des Bundes* soll das Beitragsprimat für die Altersvorsorge eingeführt werden. Angestrebt wird eine Vorsorgeordnung, mit der das bisherige Leistungsniveau gewahrt, zugleich aber flexibler auf wirtschaftliche und personalpolitische Veränderungen reagiert werden kann. Zum andern liegt bei den Massnahmen zur finanziellen Konsolidierung der PUBLICA das Schwergewicht auf Massnahmen zur Verminderung von finanziellen Risiken des Bundes. Der Bundesrat wird die Botschaft noch im ersten Halbjahr verabschieden.

Ziel 12 Die Kulturpolitik überprüfen, reorganisieren und positionieren

Im ersten Halbjahr wird der Bundesrat die Umstellung der Schweizerischen Landesbibliothek auf die Führung mit Leistungsauftrag und Globalbudget (FLAG) auf den 1. Januar 2006 beschliessen und den Leistungsauftrag für die Jahre 2006–2008 festlegen. Schliesslich wird der Bundesrat – sofern das Parlament das Gesetz über die Stiftung Schweizerische Landesmuseum im ersten Halbjahr verabschiedet –, im zweiten Halbjahr die notwendigen Schritte für die Gründung der neuen Stiftung Schweizerisches Landesmuseum auf das Jahr 2006 hin einleiten, und den Leistungsauftrag für die Jahre 2006 – 2009 festlegen.

Ziel 15 Die neue Sicherheitspolitik umsetzen

Die Sanierungsmassnahmen zu Gunsten des Bundeshaushaltes, die daraus resultierende Senkung der finanziellen Ressourcen der Armee sowie der gestiegene Bedarf an subsidiären Einsätzen zugunsten der zivilen Behörden erfordern – angesichts der aktuellen und absehbaren Risikolage – Anpassungen bei der Umsetzung der Armee reform. Primär geht es darum, Strukturen und Ressourceneinsatz der Armee auf die Akzentverschiebung bei der Aufgabenwahrnehmung abzustimmen. Aus diesem Grund werden die Kapazitäten zur Erfüllung des Verteidigungsauftrages reduziert. Diese werden sich auf den Erhalt und die Weiterentwicklung der minimal notwendigen Kernfähigkeiten für einen allfälligen «Aufwuchs» der Armee zur Verteidigungsfähigkeit konzentrieren. Das Gros der Armee wird auf Fähigkeiten zur Raumsicherung ausgerichtet, die auch für Einsätze zur Unterstützung der zivilen Behörden und der Friedensförderung erforderlich sind. Der Bundesrat wird der Bundesversammlung Bericht erstatten

und die für die Weiterentwicklung der Schweizer Armee notwendigen Anträge stellen.

Personalpolitische Kennzahlen 2004 der Bundesverwaltung

Die Bundesverwaltung beschäftigte im Januar 2004 37'932 Personen. In diesen Zahlen auch enthalten sind die Aufräumer/innen der Bundesverwaltung und die Lokalangestellten des EDA. Gegenüber dem Vorjahr weist der Personalbestand einen Zuwachs von 0,8 Prozent (298 Personen) auf.

Der *Frauenanteil* ist in der Bundesverwaltung weiterhin gestiegen und erreicht 28,7 Prozent. Gegenüber dem Vorjahr hat sich dieser Anteil um 0,4 Prozentpunkte erhöht. Im Kaderbereich ist der Frauenanteil um 2,1 Prozentpunkte gestiegen und erreicht heute 28,3 Prozent (Vorjahr 26,2 %).

Die Förderung der *Mehrsprachigkeit* in der Bundesverwaltung erreicht in quantitativer Hinsicht das angestrebte Ziel: Die Sprachgemeinschaften sind angemessen vertreten. 71,7 Prozent der Mitarbeitenden sind deutscher, 19,6 Prozent französischer, 6,4 Prozent italienischer und 0,4 Prozent rätoromanischer Muttersprache.

Der Anteil der *Teilzeitbeschäftigten* ist in den letzten Jahren konstant – eher langsam – gewachsen: Heute haben 18,8 Prozent der Mitarbeitenden eine Teilzeitanstellung. Teilzeit wird überwiegend von Mitarbeitenden aus dem unteren Lohnklassenbereich – insbesondere von Frauen – geleistet.

Das *Durchschnittsalter* des Bundespersonals liegt bei 42,8 Jahren (Frauen: 40,9; Männer: 43,6). Im Vorjahr lag es noch bei 42,0 Jahren (Frauen: 40,5; Männer: 43,4).

Die *Fluktuationsrate* lag im Jahre 2003 bei 5,8 Prozent und blieb gegenüber dem privatwirtschaftlichen Sektor immer noch auf einem recht tiefen Niveau. Im Vergleich zum Vorjahr (6,5 %) sank sie um 0,7 Prozentpunkte.

Im *Kaderbereich* (Lohnklassen 24 – 38) beträgt der Grad der Fremdrekrutierungen 77,1 Prozent, nahezu wie im Vorjahr. Beim obern/obersten Kader (Lohnklassen 30 – 38), wo 44 Posten neu besetzt worden sind, liegt der Anteil der «Externen» bei 42 Prozent, jener der Frauen bei 13,6 Prozent.

ETH-Bereich. Neues Lohnsystem

Auch der ETH-Bereich will den Leistungslohn einführen. Zu diesem Zweck werden sowohl die Personalverordnung als auch die Professorenverordnung revidiert. Die Einführung des neuen Lohnsystems ist in zwei Schritten vorgesehen. Die Einführung des neuen Funktionsrasters und die Überführung der Funktionen in die neuen Lohnbandbreiten ist für alle Institutionen per 1. Januar 2006 geplant. Die Ausrichtung der leistungsbezogenen individuellen Löhne ist frühestens per 1. Januar 2007 möglich. Die beiden ETH und die Forschungsanstalten können den für sie geeigneten Zeitpunkt selber bestimmen. Letzter Termin ist der 1. Januar 2009. Die individuellen Löhne bleiben garantiert und die Lohnsumme wird nicht angetastet.

Unternehmungen des Bundes

Post. Arbeitsbedingungen bei Auslagerungen

Die Post und die Gewerkschaften haben eine gemeinsame Vereinbarung ausgehandelt. Bei Auslagerungen in Konzerngesellschaften werden die Arbeitsbedingungen des Gesamtarbeitsvertrages Post grundsätzlich weitergeführt. Abweichende Bestimmungen bei den Anstellungsbedingungen werden im Rahmen von Anschlussvereinbarungen vereinbart. Diese berücksichtigen die jeweils voraussehbare wirtschaftliche Entwicklung der Konzerngesellschaft im Wettbewerb. Die mit der Optimierung der Postsachentransporte verbundene Stellenreduktion wird mittels freiwilligen Abgängen oder internen Übertritten erzielt. Die zurzeit vorgesehenen Auslagerungen von SecurePost und PostAuto werden im Rahmen der neuen Ordnung erfolgen.

Swisscom. Stellenabbau um 2,5 Prozent

Neue Technologien wie Voice over IP, ein intensiver Wettbewerb und gegen Swisscom gerichtete Eingriffe des Regulators in den Markt führen zu fallenden Preisen und damit auch künftig zu einem Kostendruck. Nur mit konsequentem Nutzen von Einsparpotenzialen können die Konkurrenzfähigkeit und der langfristige Erfolg von Swisscom gesichert werden. Swisscom begegnet dem Kostendruck wie bisher mit Massnahmen zur Steigerung der Effizienz und damit auch einer Stellenreduktion. Um die Kosten zu reduzieren, wird Swisscom 2005 die Zahl der Vollzeitstellen um 2,5 Prozent oder rund 390 Stellen senken. Von der Stellenreduktion betroffen sind Swisscom Fixnet (240) und Swisscom Solutions (150). Swisscom Solutions entsteht, wie am 16. Juni 2004 angekündigt,

aus Swisscom Systems und Swisscom Enterprise Solutions, die per 1. Januar 2005 fusionieren werden.

Parlamentarische Vorstösse

Meinungsäusserungsfreiheit von VBS-Mitarbeitern

Interpellation von Nationalrat Christoph Mörgeli (SVP/ZH)

Wortlaut der Interpellation vom 7. Oktober 2004

Im Zusammenhang mit der gegenwärtig laufenden Armee reform (aber auch in deren Vorfeld) ist der Eindruck entstanden, dass öffentliche Diskussionsbeiträge von Instruktionsoffizieren bzw. anderer VBS-Mitarbeiter vom VBS nicht gerne gesehen werden. Es sind mir mehrere Fälle von Interviews und Zeitschriftenartikel von VBS-Mitarbeitern bekannt, die nachträglich zurückgezogen, abgeändert oder auf Wunsch von VBS-Stellen gar nicht publiziert wurden. Auch ist gewissen VBS-Mitarbeitern sehr konkret angekündigt worden, sie hätten berufliche Nachteile zu erleiden, wenn sie sich nicht im vom VBS gewünschten Sinne engagierten. Demgegenüber wurden frühere Armee konzeptionen durch höchste Offiziere in mitunter heftigen, durchaus öffentlich geführten Auseinandersetzungen erstritten, was deren Qualität nicht zum Nachteil gereichte. Hinzu kommt, dass professionelle Meinungsäusserungen in der neuen Armee noch wichtiger werden, da die Miliz bei deren Planung und Umsetzung eine entschieden weniger wichtige Rolle spielt als früher.

In diesem Zusammenhang ersuche ich den Bundesrat um Beantwortung folgender Fragen:

1. Erachtet er es nicht als Vorteil, wenn erfahrene Instrukto ren und hohe Militärkader auf Grund ihrer Erfahrung ihre persönliche Meinung zu Armee fragen auch öffentlich einbringen können?
2. Besteht nicht die Möglichkeit, dass der Begriff der Loyalität bei allzu enger Auslegung strapaziert wird und stattdessen die Meinungsäusserungsfreiheit, auf die sich auch VBS-Kader als Staatsbürger berufen können, eingeschränkt wird?
3. Ist er auch der Meinung, es seien in Zukunft öffentliche, auch kritische Verlautbarungen zu Armee fragen durch VBS-Mitarbeiter zu dulden, ohne dass die Betreffenden mit beruflichen Konsequenzen zu rechnen haben?

Antwort des Bundesrates vom 3. Dezember 2004

Die allgemeine Loyalitätspflicht, wie sie auch in den Bestimmungen des Bundespersonalgesetzes zum Ausdruck kommt, gilt für alle Angestellten der Bundesverwaltung, das heisst auch für die Angestellten des VBS. Vor diesem Hintergrund beantwortet der Bundesrat die Fragen wie folgt:

1. Grundsätzlich teilt der Bundesrat die Auffassung des Interpellanten, dass auch hohe Militärkader als Bürger ihre persönliche Meinung zu Armeefragen einbringen können. Wie bei anderen exponierten Funktionen in unserer Gesellschaft lässt sich allerdings in einer Kaderstellung die persönlich als Bürger geäusserte Meinung von der Meinung aus der beruflichen Perspektive nicht immer klar und eindeutig trennen bzw. abgrenzen. Das Risiko ist gross, dass eine abweichende Meinung in der Öffentlichkeit als Loyalitätsdefizit gegenüber der Armee oder der Verwaltung interpretiert wird. Das ist in der Regel weder im Interesse der Sache, noch im Interesse der Betroffenen.

Berufsoffiziere, Kommandanten und Kader sind grundsätzlich angehalten, zu informieren. Die persönliche Meinung soll dabei in erster Linie den eigenen Verantwortungsbereich bzw. die eigene Kommandoebene abdecken. Auf übergeordneter Ebene wird im VBS – vor allem um Widersprüche und Irritationen zu vermeiden – ein integriertes Kommunikationskonzept angestrebt, welches eine kohärente Kommunikation gewährleisten soll.

2. Loyalität ist in der Tat auch eine Frage der Auslegung. In der Öffentlichkeit geäusserten «privaten» kritischen Meinungen von Kaderleuten kommt dabei zweifellos eine höhere Bedeutung zu, als ähnlichen Aussagen von Mitarbeitenden, die nicht dem Kader angehören. Der Bundesrat ist der Auffassung, dass im VBS die Meinungsäusserungsfreiheit insbesondere in der Phase der Entscheidungsfindung und im Rahmen der jeweiligen Verantwortlichkeit durchaus gewährleistet und auch gelebt wird. Auch nach einem einmal getroffenen Entscheid ist die Meinungsfreiheit gewährleistet. Allerdings muss davon ausgegangen werden können, dass sich zu diesem Zeitpunkt die Mitarbeitenden hinter diesen Entscheid stellen. Das ist dann eine Frage der Loyalität gegenüber der Sache und dem Arbeitgeber. Dies gilt für Kader in besonderem Masse. Das soll in einer Bundesverwaltung oder in der Armee nicht anders als in einem privaten Unternehmen sein.
3. Es ist unbestritten, dass zwischen der kritischen, freien Meinungsäusserung einerseits und der Wahrnehmung der Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber bzw. Unternehmen ein Spannungsfeld bestehen kann. Die Freiheit der Meinungsäusserung, auch in der Öffentlichkeit, bleibt dabei grundsätzlich gewährleistet, ohne dass die Betroffenen mit beruflichen Konsequenzen zu rechnen haben. Dabei hat sich diese Meinungsäusserung aber im Rahmen

der Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber zu bewegen. Sowohl das Dienstreglement 04 wie auch das Bundespersonalgesetz äussern sich dazu und verpflichten den Mitarbeitenden zur Wahrung der Interessen des Arbeitgebers.

Varia

Sozialplan der Bundesverwaltung im Jahre 2003

Die Bundesverwaltung hat für die im Sozialplan vom Februar 2002 vorgesehenen Massnahmen im Jahr 2003 rund 54,7 Millionen Franken aufgewendet (2002: 45 Mio. Fr.). Davon wurden 53,4 Millionen Franken für die vorzeitige Pensionierung von 251 Personen eingesetzt (2002: 44,7 Mio. Fr. für 238 Personen). Entlassungen konnten vermieden werden. Die restlichen Ausgaben betreffen Überbrückungsrenten, Outplacement-Programme sowie Umzugs- und Reisekosten.

Arbeitslosenversicherung in den roten Zahlen

Das Rechnungsjahr 2003 schloss der Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung bei einem Gesamtertrag von 6,39 Milliarden Franken und Aufwendungen von insgesamt 7,20 Milliarden Franken mit einem Verlust von 0,81 Milliarden Franken ab. Der Jahresdurchschnitt der registrierten Arbeitslosen betrug 145'687 bei einer Quote von 3,7 Prozent.

Gemäss Budget 2004 beträgt der Gesamtertrag 5,27 Milliarden Franken und die Aufwendungen insgesamt 7,40 Milliarden Franken. Dementsprechend resultiert ein Defizit von 2,13 Milliarden Franken. Die Arbeitslosenversicherung rechnet mit einem Jahresdurchschnitt von 153'000 Arbeitslosen (Quote: 3,9 %).

Auf Grund der neusten Entwicklungen wird im Jahr 2005 mit einer Abnahme der Arbeitslosigkeit auf einen Jahresdurchschnitt von 135'000 Arbeitslosen (Quote: 3,4 %) gerechnet.

Die VKB in Stichworten

Zweck

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.

Organisationsbereich

Kader (ab Besoldungsklasse 18) der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereiches, der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUAG und der Nitrochemie AG Wimmis.

Mitgliederzahl

Rund 4'800 (6'800 unter Einschluss der Mitglieder des assoziierten Verbandes «Die Kader des öffentlichen Verkehrs»).

Zusammensetzung

Aktive: aus allen Bereichen der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereichs, der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUAG und der Nitrochemie AG Wimmis. Pensionierte.

Struktur

Vorstand und Sekretariat arbeiten neben- und ehrenamtlich. Ein Teil der Mitglieder bildet Sektionen innerhalb der Vereinigung. Zurzeit sind es deren sechs: Sektion Zürich, Militärische Berufskader, Offiziere des Festungswachtkorps, Cadre Association of Swisscom (CASC), Instruktoren des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz, Grenzwachtoffiziere.

Dachverband

Die VKB ist eine freie und unabhängige Interessengemeinschaft der Kader und nimmt an allen offiziellen Verhandlungen über personalpolitische Fragen mit dem Bundesrat, dem Finanzdepartement und dem Personalamt teil.

Mitgliederinformation

Vierteljährlich in deutscher und französischer Sprache erscheinende Zeitschrift «Periodische Mitteilungen» (PM). Laufend im Internet unter www.vkb-acc.ch. Mitgliederversammlung. Mitteilungen und Veranstaltungen der Sektionen.

Nebenleistungen

- Bezug von Kreditkarten VISA und EUROCARD zu Vorzugsbedingungen.
- Vergünstigte Krankenkassenprämien bei der Krankenkasse KPT (Altersgrenze: 65 Jahre).
Entsprechende Unterlagen zu diesen Nebenleistungen sind bei folgender Adresse erhältlich: Vereinigung der Kader des Bundes, Postfach, 3000 Bern 7. Neueintretende VKB-Mitglieder erhalten die Unterlagen automatisch.
- Vorzugsbedingungen bei Züritel, dem auf Zusammenarbeit mit Verbänden spezialisierten Verkaufskanal der «Zürich» Versicherungsgesellschaft, in den Bereichen der Motorfahrzeug-, Hausrat- und Privathaftpflichtversicherungen.
Auskünfte: Tel. 0848 807 810, Mo – Fr 08.00 – 20.00 Uhr.

Jahresbeitrag

Aktive Fr. 50.–. Pensionierte Fr. 25.–.

Meldung von Mutationen

Mutationen (Adressänderungen, Pensionierung, usw.) bitte rechtzeitig der Geschäftsstelle melden:

Vereinigung der Kader des Bundes, Postfach, 3000 Bern 7
oder
Fax 031 921 68 48 Geschäftsstelle
oder
e-mail: office@vkb-acc.ch

Besten Dank.

Lohnskala

(Art. 36 BPV)

Lohnklassen	94% (Höchstbeträge) Beurteilungsstufe B	100% (Höchstbeträge) Beurteilungsstufe A	Lohnerhöhungen ab 1.1.2005
	in Fr.	in Fr.	
1	2	3	4
38 (I)	301'059	320'275	Lohnerhöhungen nach Artikel 39 BPV: A++ = 4,1% – 6% A+ = 3,1% – 4% A = 3% B = 2% C = 0% Berechnungsbasis = Spalte 3
37 (II)	250'676	266'677	
36 (III)	235'315	250'335	
35 (IV)	220'105	234'154	
34 (V)	205'057	218'147	
33 (VI)	190'150	202'288	
32 (VII)	175'419	186'616	
31	168'084	178'813	
30	160'760	171'022	
29	153'478	163'275	
28	146'210	155'543	
27	139'850	148'777	
26	133'515	142'037	
25	127'169	135'286	
24	120'847	128'560	
23	115'469	122'840	
22	110'094	117'121	
21	105'862	112'619	
20	101'642	108'130	
19	97'421	103'639	
18	93'204	99'153	
17	88'969	94'648	
16	85'411	90'862	
15	82'094	87'334	
14	78'824	83'855	
13	76'078	80'934	
12	73'407	78'093	
11	70'782	75'300	
10	68'219	72'573	
9	65'629	69'818	
8	63'025	67'048	
7	60'485	64'346	
6	57'919	61'616	
5	55'342	58'875	
4	53'784	57'218	
3	52'944	56'323	
2	52'103	55'429	
1	51'271	54'544	

Ortzzuschlag und Betreuungszulage sind in den Bezügen nicht inbegriffen. In Klammern ehem. Überklassen.

Monatshöchstbezüge (brutto) bei Beurteilung A und B

(Art. 36 BPV)

Lohnklassen	Bruttobezüge im Monat (1/13)	
	Beurteilungsstufe B in Fr.	Beurteilungsstufe A in Fr.
1	2	3
38 (I)	23'158.35	24'636.55
37 (II)	19'282.80	20'513.60
36 (III)	18'101.15	19'256.55
35 (IV)	16'931.15	18'011.85
34 (V)	15'773.65	16'780.50
33 (VI)	14'626.95	15'560.60
32 (VII)	13'493.80	14'355.10
31	12'929.55	13'754.85
30	12'366.15	13'155.50
29	11'806.00	12'559.60
28	11'246.95	11'964.85
27	10'757.70	11'444.35
26	10'270.35	10'925.90
25	9'782.25	10'406.65
24	9'295.90	9'889.25
23	8'882.25	9'449.20
22	8'468.75	9'009.30
21	8'143.20	8'663.00
20	7'818.65	8'317.70
19	7'493.90	7'972.25
18	7'169.50	7'627.15
17	6'843.75	7'280.60
16	6'570.05	6'989.40
15	6'314.90	6'718.00
14	6'063.40	6'450.40
13	5'852.15	6'225.70
12	5'646.70	6'007.15
11	5'444.75	5'792.30
10	5'247.60	5'582.55
9	5'048.35	5'370.60
8	4'848.05	5'157.50
7	4'652.70	4'949.70
6	4'455.30	4'739.70
5	4'257.10	4'528.85
4	4'137.25	4'401.35
3	4'072.60	4'332.55
2	4'007.95	4'263.75
1	3'943.95	4'195.70

Ortszuschlag und Betreuungszulage sind in den Bezügen nicht inbegriffen. In Klammern ehem. Überklassen.

Zuschläge und Zulagen

Ortszuschlag

(Art. 43 BPV, Art. 11 VBPV)

Stufen	Brutto	
	im Jahr Fr.	im Monat 1/12 Fr.
1	392	32.65
2	784	65.30
3	1'175	97.95
4	1'567	130.60
5	1'959	163.25
6	2'351	195.90
7	2'743	228.55
8	3'134	261.20
9	3'526	293.85
10	3'918	326.50
11	4'310	359.15
12	4'702	391.80
13	5'093	424.45

Zulagen	pro Stunde in Fr.	
Nacharbeit (VBPV 12.3)	6.10	
Pikettdienst (VBPV)	bis 20. LK	6.10
	ab 21. LK	7.11
	bei Zeitgutschrift	1.21
Schichtzulage (VBPV 15.1)	4.59	

Betreuungszulage

(Art. 51 BPV)

	Im Jahr in Fr.	monatlich 1/12 in Fr.
Bei einem zulagenberechtigten Kind	4'063	338.55
Für jedes weitere zulagenberechtigte Kind	2'623	218.60

Lehrlinge, Praktikantinnen und Praktikanten nach Art. 41 BBG,

BMS-Praktikantinnen und Praktikanten¹⁾

	Im Jahr in Fr.	monatlich 1/13 in Fr.
Lehrlinge		
im ersten Lehrjahr	9'449	726.85
(während Basisausbildung extern)	5'850	450.00
im zweiten Lehrjahr	11'430	879.25
im dritten Lehrjahr	15'163	1'166.35
im vierten Lehrjahr	20'229	1'556.05
Zweitlehre*:		
nach 3-jähriger Lehre	20'229	1'556.05
nach 4-jähriger Lehre	24'226	1'863.55
*erfolgreicher Abschluss Erstlehre		
Praktikantinnen/Praktikanten nach Art. 41 BBG	15'163	1'166.35
BMS-Praktikantinnen/Praktikanten		
nach dem dritten Lehrjahr	20'229	1'556.05
nach dem vierten Lehrjahr	24'226	1'863.55

Absolventinnen und Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen, als Praktikantinnen/Praktikanten²⁾

	Im Jahr in Fr.	monatlich 1/12 in Fr.
In Ausbildung	30'848	2'570.65
Nach Abschluss der Ausbildung	39'074	3'256.15

¹⁾ Es wird kein Ortszuschlag ausgerichtet

²⁾ Hinzu kommt ggf. der Ortszuschlag und die Betreuungszulage (wenn anspruchsberechtigt)

Sozialleistungen: Überblick über Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeiträge

	Arbeitgeber (in %)	Arbeitnehmer (in %)
AHV/IV/EO Beitrag an die Versicherung	5.05	5.05
ALV bis Fr. 106'800.– inkl. 13. ML (versicherter Verdienst)	1.00	1.00
Suva (Höchstbetrag versicherter Verdienst = Fr. 106'800)		
Berufsunfallversicherung (BU)	0.35	–
Nichtberufsunfallversicherung (NBU)	0.42	0.84

PKB PUBLICA Kernplan Lohn bis Fr. 180'120 inkl. Ortszuschlag Maximal versicherter Verdienst = Fr. 154'800		Wieder- kehrende Beiträge	Verdienst- erhöhungs- beiträge	Wieder- kehrende Beiträge	Verdienst- erhöhungs- beiträge
PUBLICA (PKBV1, Art. 17)	Alter 18–21	0.50	Individuell	0.50	50.00
	Alter 22–34	6.75	Individuell	6.75	50.00
	Alter 35–44	7.50	Individuell	7.50	50.00
	Alter 45–54	8.25	Individuell	8.25	70.00
	Alter 55–65	9.00	Individuell	9.00	85.00
i in 12 Monatsraten auf der Erhöhung des versicherten Verdienstes					

PKB PUBLICA Ergänzungsplan Versicherte Löhne und Zulagen zum Lohn gemäss Verordnung über die Versicherung der Angestellten der Bundesverwaltung in der Pensionskasse des Bundes PUBLICA, Art. 4 Abs. 1 (VVAP Anhang 2)		inkl. Risikoprämie	inkl. Risikoprämie
PUBLICA	Alter 18-21	0.50	0.50
	Alter 22-34	6.75	6.75
(PKBV2, Art. 14 bzw. Art. 27)	Alter 35-44	8.25	8.25
	Alter 45-55	13.35	9.65
	Alter 55-65	18.80	10.70

Stundenlohn und Zuschläge auf dem Stundenlohn

(VBPV Art. 19)

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 Stundensatz der Ferienzuschlag von 8,33 Prozent (4 Wochen), 10,64 Prozent (5 Wochen), 13,04 Prozent (6 Wochen) und 2,5 Prozent Krankenlohnzuschlag.