

Periodische Mitteilungen Nr. 3 2002/2003

VEREINIGUNG DER KADER
DES BUNDES

Im Januar 2003
Postfach, 3000 Bern 7
Postcheckkonto 30-20530-1
Erscheint viermal jährlich
in deutsch und französisch

Zentralvorstand 2002/2003

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:

Michael Burkard, Fürspr., BVers.

Philippe Guex, Dr., EDA

Kurt Stampfli, Dr. iur., EDI

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

Paul Münger, VBS

Paul Neuenschwander, Berufs Of, VBS

Walter Schweizer, dipl. Ing. HTL, VBS

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 Berufs Of: P. Neuenschwander

Sektion SGO-FWK: W. Schweizer

Sektion CASC: P. Glättli
A. Kissling

Sektion VIBZS: P. Münger

Sektion GWK-Of: M. Hubeli

Verbindung zum Verband Kader des öffentlichen Verkehrs:

Daniel Wassmer

Geschäftsstelle VKB:

Susanna Bolliger

Tel.: 031/921 68 26

Fax: 031/921 68 48

e-mail: vkb@bluewin.ch

Internet: www.vkb-acc.ch

Kalendarium

- 28. März 2003 in Payerne:
Generalversammlung der Sektion Berufs-
offiziere

In dieser Nummer

	Seite
Rückblick und Ausblick	4
Lohnmassnahmen 2003 bei Bund, SBB, Post und Swisscom	6
Personalrechtliche Erlasse	9
Entlastungsprogramm 04	10
Innere Sicherheit: Leitlinien des Bundesrates	11
Rüstungspolitik des VBS	13
Ziele des Bundesrates im Jahre 2003	14
Arbeitslosenversicherung	15
Varia	16
Parlamentarische Vorstösse	17
• PKB. Übergang zum Beitragsprimat	17
• Nebenerwerbstätigkeit von Mitgliedern des diplomatischen Corps	19
• Das diplomatische Corps. Die Visitenkarte der Schweiz im Ausland	21
Die VKB in Stichworten	26
Bezüge 2003	28
Züritel. Autoversicherung	32

Rückblick und Ausblick

2002 – ein Jahr mit zwiespältiger Bilanz

Personalpolitisch ist das Jahr 2002 gekennzeichnet durch den Wechsel vom Beamtenrecht in das neue Bundespersonalrecht. Für die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten der Bundesverwaltung verlief der Übergang in das neue Recht ohne Schwierigkeiten: 98 Prozent des betroffenen Personals haben einen *Arbeitsvertrag* nach BPG unterschrieben. Im Herbst wurde die *lohnwirksame Personalbeurteilung* nach neuem Recht durchgeführt. Im Frühjahr werden die Ergebnisse über die Anwendung des neuen Lohnsystems vorliegen.

Im wirtschaftlichen Bereich war 2002 ein Jahr der unerfüllten Hoffnungen. Der versprochene Aufschwung stellte sich nicht ein und im zweiten Halbjahr geriet die Schweizer Wirtschaft in einen deutlichen Schrumpfungsprozess. Die Arbeitslosenquote stieg innerhalb des Jahres von 2,1 auf 3,6 Prozent (130'000 Arbeitslose). Auch die Steuereinnahmen des Bundes gingen zurück. Viel zu reden gab das Fehlverhalten von Managern der Wirtschaft: renommierte Firmen wie ABB, Credit Suisse, Rentenanstalt, Winterthur und Zürich gerieten in Turbulenzen.

Die grösste Enttäuschung war aber auf die dramatische *Entwicklung an den Kapitalmärkten* zurückzuführen. Deswegen musste der Mindestzinssatz für Pensionskassenguthaben von 4 auf 3,25 Prozent gesenkt werden. Weil die Investitionen in Aktien in den Jahren 2001 und 2002 zu hohen Verlusten führten, fiel in der *beruflichen Vorsorge* der (neben den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern) «dritte Beitragszahler» aus: Auf dem angesparten Vermögen wurde kein Ertrag, sondern ein erheblicher Verlust erzielt. So rechnet die Pensionskasse der SBB per Ende 2002 mit einem Fehlbetrag in der Bilanz von mehr als zwei Milliarden Franken. Der Deckungsgrad der Kasse (rund 60'000 Versicherte) beträgt noch 85 Prozent. Unterdeckungen weisen auch andere Pensionskassen aus wie jene der RUAG Suisse oder der Swisscom (comPlan). Während die Bezüger von Renten bei der RUAG keinen Teuerungsausgleich erhalten, hat der Arbeitgeber Swisscom die Kosten für die Anpassung der Renten (um 1 Prozent) übernommen. Bei den SBB erhalten Personen, die noch unter dem Beamtengesetz pensioniert wurden, auf ihren Renten einen Teuerungsausgleich von 1 Prozent. Neurentner dagegen gehen leer aus.

Sollte die ungünstige Entwicklung der Kapitalmärkte andauern, so werden die paritätisch zusammengesetzten Kassenkommissionen nicht um schmerzhaftes Massnahmen herkommen: Sie werden Debatten über Beitragserhöhungen und Leistungskürzungen führen müssen. So gilt es, zur Kenntnis zu nehmen, dass die Renten der zweiten Säule (BVG) nicht mehr jene Sicherheit aufweisen, von der bisher ausgegangen wurde. Auch bei der ersten Säule, dem AHV-Fonds, verur-

sachten die Investitionen in Aktien einen Gesamtverlust von über 2 Milliarden Franken.

Da die *Pensionskasse des Bundes* erst auf den 1. Juni 2003 in die selbstständige PUBLICA überführt wird, hat bis dahin der Bund für die Unterdeckung der PKB aufzukommen. Anfang Dezember 2002 stellte sich der Deckungsgrad der PKB auf etwa 50 Prozent, was einem Fehlbetrag von 10,5 Milliarden entspricht. Die Gelder der Pensionskasse des Bundes sind bis zum 31. Dezember 2005 vollständig nach der vom Bundesrat festgelegten Anlagestrategie anzulegen (Art. 24 Abs. 1 PKB-Gesetz). Die Anlagestrategie soll langfristig einen Ertrag von 6,1 Prozent erlauben. Bis die Anlagen getätigt sind, garantiert der Bund den Rentnerinnen und Rentnern des Bundes den gleichen prozentualen Teuerungsausgleich wie dem aktiven Bundespersonal (Art. 22 Abs. 3 PKB-Gesetz). Es wird heute davon ausgegangen, dass voraussichtlich bis *Ende 2004* die Anlagen getätigt sind.

2003 – ein schwieriges Jahr

In der zweiten Hälfte des vergangenen Jahres hat sich die Weltkonjunktur deutlich abgeschwächt. Die Talsohle ist noch zu durchschreiten. Die meisten Prognosen gehen davon aus, dass sich die Konjunktur ab kommendem Sommer erholen wird. Man rechnet mit einem gesamtwirtschaftlichen Wachstum für 2003 von 0,8 - 1,2 Prozent und einer Arbeitslosenquote von 3,8 Prozent. Die Teuerung dürfte weiterhin mässig ausfallen (0,7 Prozent). Mehr Gewissheit besteht bezüglich der bevorstehenden Preiserhöhungen bei den Krankenkassenprämien (9,6 Prozent), bei der Paketpost, bei den Radio- und Fernsehgebühren und bei den Versicherungsprämien für Automobilisten.

Vor schwierigen Zeiten steht die *Finanzpolitik des Bundes*. Der Finanzplan 2004 - 2006 vom 30. September 2002 vermochte die Bedingungen der Schuldenbremse nicht zu erfüllen, weshalb er vom Parlament zurückgewiesen wurde. Mit dem angekündigten «Entlastungsprogramm 04» will der Bundesrat Ausgaben des Bundes im Umfang von 1,6 Milliarden Franken reduzieren. Es ist damit zu rechnen, dass auch eine Reduktion der Personalkosten und des Personalbestandes ins Gespräch kommen wird. Vorgesehen ist ferner eine Erhöhung der Mehrwertsteuer um einen Prozentpunkt auf den 1. Januar 2005. Damit sollen die Finanzen der Invalidenversicherung saniert werden.

Am 1. Januar 2003 hat das Bundesamt für Bevölkerungsschutz (BABS) innerhalb des Eidg. Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) seine Tätigkeit aufgenommen. So wird das Jahr 2003 auch zu einem *Jahr der Umstrukturierungen*, insbesondere weil in diesem Jahr die Organisation des VBS grundsätzlich neu geregelt werden soll (VBS XXI). Es ist damit zu rechnen, dass auch in anderen Bereichen der Verwaltung und der Unternehmungen des Bundes

der Umbau weitergehen wird, auch wenn die Post auf die Umsetzung des Vorentscheids über die Drei-Zentrenlösung bei der Briefpost verzichtet hat. So baut die Swisscom-Gruppe in diesem Jahr in der Schweiz 600 Stellen oder 4 Prozent des Bestandes ab, eine Folge der schwierigen Marktentwicklung. Die vom Stellenabbau betroffenen Mitarbeitenden werden während einem Jahr bei vollem Lohn intensiv auf eine neue berufliche Herausforderung vorbereitet.

Auf den 1. Juni 2003 findet der *Übertritt der Versicherten von der Pensionskasse des Bundes*, die am 1. Januar 1920 ihre Tätigkeit aufnahm, in die PUBLICA statt. Die Renten nach bisherigem Recht werden durch das neue Recht nicht verändert. Auf das aktive Personal kommt eine Reihe von Neuerungen zu, die teilweise auch als Verschlechterungen zu bezeichnen sind. Vor allem für die Versicherten ab Alter 45 wird die PUBLICA erheblich teurer. Die Direktion der PUBLICA hat für die Versicherten eine Reihe von Informationsmassnahmen vorgesehen. Die Thematik «Berufliche Vorsorge» ist, vor allem wegen der damit verbundenen Versicherungsmathematik, bekanntlich komplex. So ist es selbst der Direktion der PUBLICA nicht gelungen, in der Schrift «Passage» (Nr. 4/2002) ein Berechnungsbeispiel ohne Fehler darzustellen.

Lohnmassnahmen 2003 bei Bund, SBB, Post und Swisscom

Bundespersional erhält 1,0 Prozent Teuerungsausgleich

Dem Personal der Bundesverwaltung, dessen Leistung im ablaufenden Jahr als gut oder sehr gut beurteilt worden ist, sowie den Rentnerinnen und Rentnern der Pensionskasse des Bundes (PKB) wird ein Teuerungsausgleich von 1,0 Prozent gewährt. Diese generellen Lohnmassnahmen wurden zwischen den Sozialpartnern der Bundesverwaltung unter Leitung von Bundespräsident Kaspar Villiger ausgehandelt. Auf Grund der Parlamentsbeschlüsse konnte auf weiter gehende Forderungen nicht eingetreten werden.

Mit dem Verhandlungsergebnis, die Löhne des Bundespersonals um generell 1,0 Prozent anzuheben, wird die auf Ende 2002 aufgelaufene Teuerung ausgeglichen. Auf Grund der Differenz zwischen National- und Ständerat über die Höhe der Kürzung der Personalausgaben des Bundes konnte in der ersten Verhandlungsrunde der Sozialpartner vom 2. Dezember 2002 kein Ergebnis erzielt werden. Nach erfolgter Einigung der beiden Kammern konnte für den 12. Dezember 2002 eine zweite Verhandlungsrunde zwischen den Sozialpartnern angesetzt werden. Diese führte zu einer Entscheidung, die auch von den Personalverbänden mehrheitlich als vertretbar bewertet wird.

Dass trotz Kürzungsbeschlüssen von Bundesrat und Parlament letztlich doch noch ein voller Teuerungsausgleich gewährt werden kann, ist auf die Erhöhung der AHV-Renten bzw. des Koordinationsabzugs (und mithin tieferen Beiträgen an die Pensionskasse) und die Herabsetzung der ALV-Beitragssätze per 1. Januar 2003 zurückzuführen. Beide Umstände führen zu geringeren Beiträgen an die Sozialversicherungen als im Budget geplant worden war.

Neben dieser generellen Lohnmassnahme, welche bei guter Leistung alle Mitarbeitenden erhalten, werden in der Bundesverwaltung erstmals auch individuelle, leistungsorientierte Lohnmassnahmen nach dem Neuen Lohnsystem (NLS) gewährt. Diese führen jedoch nicht zu einer Erhöhung der Lohnsumme.

Die Budgetkürzungen der Eidg. Räte zwingen die Verwaltung, in Zukunft bei der Wiederbesetzung vakanter Stellen noch grössere Zurückhaltung zu üben als bisher.

Teuerungsausgleich für das Personal des ETH-Bereichs

Der ETH-Rat hat beschlossen, dem Personal des ETH-Bereichs den gleichen Teuerungsausgleich zu gewähren, wie er dem Personal der allgemeinen Bundesverwaltung ausgerichtet wird.

2,3 Prozent für das SBB-Personal

Die SBB und ihre Vertragspartner (zu denen der mit der VKB assoziierte Verband «Die Kader des öffentlichen Verkehrs» gehört) haben sich für 2003 auf eine Erhöhung der Lohnsumme um 2,3 Prozent geeinigt: das sind 48 Millionen Franken. 0,7 Prozent der Lohnsumme (14,6 Mio. Fr.) werden als generelle Lohnerhöhung ausgerichtet. Für individuelle Lohnerhöhungen stehen 1,6 Prozent der Lohnsumme (33,4 Mio. Fr.) zur Verfügung.

1,7 Prozent für das Personal der Post

Die Delegationen der Post und der Gewerkschaften haben sich auf eine Lohnerhöhung von generell 1,2 Prozent und individuell 0,5 Prozent geeinigt. Für einen Grossteil der unteren bis mittleren Lohnbezüger wirkt sich der Lohnabschluss als generelle Massnahme von 1,7 Prozent aus.

2,0 Prozent für Swisscom-Angestellte

Swisscom und die Personalverbände (zu denen der Kaderverband CASC, Sektion der VKB, gehört) einigten sich auf eine generelle Lohnerhöhung von 1,5 Prozent und auf weitere 0,5 Prozent für individuelle Lohnerhöhungen. Die Gruppengesellschaften Swisscom Systems AG und calex AG werden Nachverhandlungen führen. Die generelle Lohnerhöhung von 1,5 Prozent bezieht sich auf den

im Einzelarbeitsvertrag festgelegten individuellen Basislohn. Anspruch auf die generelle Erhöhung haben grundsätzlich alle Mitarbeitenden, die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind. Swisscom stellt zusätzlich zu den generellen Lohnerhöhungen 0,5 Prozent der Lohnsumme für individuelle Anpassungen zur Verfügung. Individuelle Anpassungen erfolgen auf Grund der Leistung und des aktuellen Lohnes.

Bemerkungen der VKB

Für die allgemeine Bundesverwaltung wird der Rahmen für die Lohnmassnahmen im Voranschlag des Bundes abgesteckt. Die Beratungen der Eidg. Räte zum Voranschlag 2003 waren sehr kontrovers und mühsam, was sich auch auf die Personalausgaben auswirkte. Zum einen war erstmals das neue Instrument der *Schuldenbremse* anzuwenden. Zum andern hatte der Bundesrat am 16. Oktober 2002 festgestellt, dass mit *Mindereinnahmen* bei den Steuern gerechnet werden muss, die zu einem Korrekturbedarf von 320 Millionen Franken führten.

Am 28. November folgte der *Nationalrat* mit 86:69 Stimmen dem Antrag der Mehrheit der Finanzkommission, die Personalausgaben auf 4'400 Millionen Franken festzusetzen. Dies bedeutete – gegenüber dem Vorschlag des Bundesrates – eine Kürzung um 90 Millionen Franken. Mit diesem Beschluss wollte der Nationalrat eine *Reduktion des Personalbestandes* erzwingen. Bundespräsident Villiger legte dar, dass eine kurzfristige Reduktion des Personalbestandes nicht realistisch sei. Die Kürzung bedeute, dass der Teuerungsausgleich des Personals beschnitten werden müsse.

Am 5. Dezember beschloss der *Ständerat*, dem Bundesrat mehr Spielraum für Lohnmassnahmen zu gewähren. Mit 22:13 sprach er sich für Personalausgaben in der Höhe von 4'475 Millionen Franken aus. Der deutliche Entscheid des Ständerates beeindruckte den *Nationalrat*. Mit 89:75 beschloss er am 9. Dezember, dem Ständerat entgegenzukommen und für die Personalausgaben 4'445 Millionen Franken vorzusehen.

Am 10. Dezember erklärte Bundespräsident Villiger im Ständerat, dass wegen der kürzlichen Senkung des Beitragssatzes für die Arbeitslosenversicherung (ab 2003) ein zusätzlicher finanzieller Spielraum entstanden sei. Darauf beschloss der *Ständerat*, den Plafond für die Personalausgaben auf 4'465 Millionen Franken festzusetzen. Am 11. Dezember befasste sich der *Nationalrat* zum dritten Mal mit dem Personalkredit. Mit 90:73 folgte er dem Beschluss des Ständerates: Der Personalkredit 2003 des Bundes beträgt demnach 4'465 Millionen Franken.

Dank dem hohen Engagement von Bundespräsident Villiger, der insgesamt fünf Mal vor den Räten für den Teuerungsausgleich kämpfte, erhält auch das Personal der allgemeinen Bundesverwaltung für 2003 eine generelle Lohnerhöhung. Ein-

geschlossen sind darin auch die Rentner des Bundes, auf deren Teuerungszulage Kosten von 115 Millionen Franken entfallen. *Die Vereinigung der Kader des Bundes ist dem Vorsteher des Eidg. Finanzdepartements dafür zu Dank verpflichtet.* Weil die Gewerkschaften im Ständerat nur drei Vertreter stellen, galt dieser Rat bisher als weniger personalfreundlich als der Nationalrat. Erfreulich war, dass der Ständerat von Anfang an die Sozialpartnerschaft respektierte. Im Nationalrat vertrat die Fraktion der Schweiz. Volkspartei einen rigorosen Sparkurs. Ihr Sprecher Zuppiger (SVP/ZH) setzte sich vehement für eine Reduktion der Personalkosten und des Personalbestandes ein. Er stellte am 11. Dezember fest, dass es in der Differenzbereinigung bei den Parteien der Mitte (CVP, FDP) zu Zerfallserscheinungen gekommen sei. Damit war auch klargestellt, woher die entscheidenden Stimmen für die Mehrheit von 90:73 Stimmen vom 11. Dezember stammten.

Personalrechtliche Erlasse

Richtlinien für die Vertrauensarbeitszeit

Am 6. November 2002 hat die Human-Resources-Konferenz des Bundes Richtlinien für die Vertrauensarbeitszeit erlassen. Bei der Vertrauensarbeitszeit nach Artikel 30 Absatz 1 VBPV wird seitens der Bundesverwaltung die Arbeitszeit nicht erfasst. Dieses Arbeitszeitmodell kann insbesondere bei Mitarbeitenden in stark belasteten Kaderfunktionen zur Anwendung kommen. Der Entscheid über die Einführung dieses Arbeitszeitmodells liegt bei den Departementen.

Verordnung des EDA zur Bundespersonalverordnung

Nach Artikel 114 der Bundespersonalverordnung (BPV) kann das EDA besondere personalrechtliche Bestimmungen erlassen für das der Versetzungspflicht unterstehende Personal. Von dieser Befugnis hat das Departement am 20. September 2002 Gebrauch gemacht und eine Verordnung zur Bundespersonalverordnung erlassen: VBPV-EDA. Die neue Verordnung zählt 162 Artikel und löst weitgehend die bisherigen Vollzugsreglemente ab. Sie regelt insbesondere auch die vorzeitige Pensionierung des versetzbaren Personals des EDA.

Privatrechtliche Anstellungen bei Post und SBB

Am 18. Dezember 2002 hat der Bundesrat die Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz geändert. Diese Verordnung bestimmt den Rahmen, innerhalb dessen Arbeitgeber wie Post und SBB Gesamtarbeitsverträge abschliessen können. Artikel 5 der Rahmenverordnung legt fest, welches Personal dem Obligationenrecht unterstellt werden kann. Der neue Artikel 5 Absatz 3^{bis} lautet wie folgt:

«Post und SBB können Kaderangehörige bis zur zweiten Hierarchieebene oder Personen, an die spezielle Anforderungen gestellt werden, nach Artikel 6 Absätze 5 und 6 BPG anstellen. Sie regeln die Anstellungsbedingungen dieser Angestellten unter Berücksichtigung der Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und in der Bundesverwaltung in einem Reglement. Die Personalverbände sind vor dem Erlass des Reglements anzuhören.»

Diese Bestimmung gibt den beiden Unternehmungen eine erweiterte Kompetenz, in beschränkter Masse Anstellungen nach Obligationenrecht vorzunehmen. Einerseits geht es um das *oberste Kader*, das Führungsverantwortung trägt. Andererseits handelt es sich um *hoch qualifizierte Spezialisten* (z.B. in den Bereichen Finanzen und EDV), die mit dem Lohnsystem des Gesamtarbeitsvertrages nicht gewonnen werden können. Damit verfügen die beiden Unternehmungen über die notwendige Flexibilität, wenn sie Spitzenkräfte aus der Wirtschaft verpflichten wollen. Zu begrüssen ist, dass die Personalverbände vor dem Erlass der Kaderreglemente anzuhören sind. Damit kann sichergestellt werden, dass diese Sonderregelung nicht zu weit ausgedehnt wird.

Entlastungsprogramm 04

Der Finanzplan des Bundes muss bis 2007 um jährlich bis zu 1,6 Milliarden Franken entlastet werden. Damit soll eine Neuverschuldung vermieden und Handlungsspielraum für Prioritäten geschaffen werden. Gestützt auf ihren Vorgehensentscheid vom 20. November 2002 will die Regierung zu Beginn des Jahres 2003 die Grundzüge eines konkreten Entlastungsprogramms festlegen. Die Bundeskanzlei und die Departemente werden anschliessend konkrete Entlastungsvorschläge ausarbeiten. Die nötigen Gesetzesänderungen sollen den Eidg. Räten im März 2004 gemeinsam mit der Legislaturplanung und dem Legislaturfinanzplan unterbreitet werden.

Gemäss den Anforderungen der Schuldenbremse muss der Bundeshaushalt über einen Konjunkturzyklus hinweg ausgeglichen abschliessen. Weil sich bereits heute massive Plafondsüberschreitungen im Legislaturfinanzplan anzeigen, will der Bundesrat rechtzeitig die nötigen Massnahmen einleiten, damit einerseits eine unzulässige Neuverschuldung vermieden und andererseits dringend nötige Spielräume für Prioritäten geschaffen werden können. Im ungünstigsten Fall (keine Entlastungen beim gleichzeitigen Eintreten aller heute abschätzbaren Mehrausgaben) ist bis 2006 mit Überschreitungen von bis zu über 3 Milliarden Franken zu rechnen.

Bis zu einem Umfang von 1,6 Milliarden soll die Entlastung des Bundeshaushaltes über eine *Reduktion der Ausgaben* erfolgen. Der Bundesrat hat zu diesem Zweck die Departemente und die Bundeskanzlei beauftragt, unter der Federfüh-

rung des EFD gemeinsam ein Entlastungsprogramm auszuarbeiten, von dem sämtliche Bereiche inklusive die in der Finanzplanung festgehaltenen Wachstumsschwerpunkte betroffen sind. Lastenabwälzungen auf die Kantone und Gemeinden sollen indes nach Möglichkeit vermieden werden.

Sollte der Entlastungsbedarf auf Grund parlamentarischer Entscheide – so zu den MWSt-Anteilen des Bundes für AHV und IV, zum Sozialziel bei den Prämienverbilligungen im Bereich der Krankenversicherung oder zum Steuerpaket – auf über 1,6 Milliarden ansteigen, wird der Bundesrat eine *Erhöhung der Mehrwertsteuer* beantragen. Eine solche wäre auch nötig, wenn einzelne Bundessteuern strukturell einbrechen würden.

Eine erste Aussprache über die inhaltlichen Grundzüge des Entlastungsprogramms will der Bundesrat zu Beginn des Jahres 2003 führen. Erst dann wird absehbar sein, in welchen Bereichen echte Sparleistungen oder ein vermindertes Wachstum vorgeschlagen werden. Gestützt darauf werden die Bundeskanzlei und die Departemente konkrete Vorschläge auszuarbeiten haben. Eng begleitet wird der Prozess von der Interdepartementalen Arbeitsgruppe Schuldenbremse, die unter dem Vorsitz des Direktors der Eidg. Finanzverwaltung steht. Der Zeitplan sieht vor, das Entlastungsprogramm im März 2004 gemeinsam mit dem Legislaturprogramm 2003-2007 und dem Legislaturfinanzplan zu Handen der Eidg. Räte zu verabschieden.

Innere Sicherheit: Leitlinien des Bundesrates

Am 6. November 2002 fällt der Bundesrat wegweisende Entscheide zur Stärkung der inneren Sicherheit und der Sicherheit an den Grenzen: Er legt Leitlinien fest zum Finanzrahmen des Bundes, zum vermehrten Einsatz der Armee, zum Verhältnis Bund – Kantone sowie zur Wahrnehmung von Sicherheitsaufgaben. Konkret wird das Grenzwachtkorps (GWK) mit Mitteln des VBS verstärkt und dauerhaft unterstützt.

Finanzrahmen

Die von USIS (Überprüfung System innere Sicherheit der Schweiz) zur Diskussion gestellten Lösungsansätze hätten jährliche Mehrausgaben in dreistelliger Millionenhöhe zur Folge. Der Zielkonflikt zwischen maximaler Sicherheit und verfügbarem Rahmen erforderte daher einen Vorentscheid: Der Bundesrat schliesst angesichts der staats- und finanzpolitischen Lage die Beschaffung zusätzlicher Einnahmen für den Bereich der inneren Sicherheit aus. Das bedeutet, dass die zu erreichende Verstärkung hauptsächlich im heutigen Finanzrahmen und durch Prioritätensetzung und Mittelumschichtung zu erreichen ist.

Im Finanzplan 2004 - 2006 wird unter Berücksichtigung der Schuldenbremse des Bundes die Schaffung von Handlungsspielräumen für neue und prioritäre Aufgaben in Aussicht gestellt. Darin wird auch geprüft, ob zusätzliche Mittel für die innere Sicherheit bereitgestellt werden können.

Armee unterstützt zivile Behörden und GWK

Der gesteckte Finanzrahmen macht eine vermehrte Synergienutzung innerhalb des Bundes notwendig: Die Armee soll dauerhaft sicherheitspolizeiliche Aufgaben des Bundes erfüllen. Das heisst, militärische Kräfte (Militärpolizei, Durchdiener der Infanterie, WK-Truppen) kommen vermehrt auch in der so genannten normalen Lage in zivilen Bereichen und ihrer Qualifikation entsprechend zum Einsatz. Der verstärkte Einsatz der Armee zur subsidiären Unterstützung der zivilen Kräfte für Grenz-, Konferenz- und Objektschutz wird damit vorläufig vom Ausnahmefall zum Regelfall.

Im Speziellen wird das Grenzwachtkorps (GWK) künftig schwergewichtig mit professionellen Mitteln des VBS verstärkt und dauerhaft unterstützt. Auf diese Weise kann das GWK seinen Personalunterbestand ausgleichen und neu auch die Kontrolle in den internationalen Zügen übernehmen. Voraussetzung dafür ist eine Priorisierung der Mittel der Armee, beispielsweise sind die zum Schutz diplomatischer Einrichtungen in den Städten und Kantonen eingesetzten Festungswächter durch Milizkräfte zu ersetzen. Ferner soll geprüft werden, ob und inwieweit allenfalls auch Milizangehörige zur Unterstützung des GWK eingesetzt werden können. Das GWK bleibt bis zu einem allfälligen Schengen/Dublin-Beitritt beim EFD.

Kantone sollen Lücken schliessen

Im Gegenzug erwartet der Bundesrat von den Kantonen, dass sie ihr Möglichstes unternehmen, um ihre personellen Lücken zu schliessen und ihre Polizeiunterbestände zu regeln. Der Bund hält sich gegenüber den Kantonen betreffend neuer und der Aufstockung bestehender Abgeltungstatbestände zurück.

Die Lückenfüllung durch Private ist für den Bundesrat keine anzustrebende generelle Option. Das Gewaltmonopol des Staates ist aufrechtzuerhalten. Der Privatisierung der inneren Sicherheit sind Grenzen zu setzen.

Rüstungspolitik des VBS

Neue Grundsätze

Der Bundesrat hat am 2. Dezember 2002 die neu definierten Grundsätze für die Rüstungspolitik des VBS verabschiedet; die bisher geltenden Grundsätze datierten von 1996 und entsprachen nicht mehr der neuen Sicherheitspolitik und den Reformprojekten VBS XXI, Armee XXI und Gruppe Rüstung XXI. Die Rüstungspolitik definiert die Grundzüge der Rüstungsbeschaffung, regelt Fragen der Industriekooperation, der internationalen Zusammenarbeit und klärt die Rolle sowie den Einbezug der schweizerischen Industriebasis.

Das Ziel der Rüstungspolitik ist die rechtzeitige, langfristige, verlässliche und an wirtschaftlichen Prinzipien orientierte Erfüllung der Bedürfnisse nach Gütern, Bauten und Dienstleistungen für die Armee und für den Bevölkerungsschutz. Bedürfnisplanung der Armee und Rüstungspolitik sind eng miteinander verknüpft. Eine Koordination zwischen den Auftraggebern auf Armeeseite und den Auftragnehmern auf Seite der Gruppe Rüstung ist sichergestellt. Dies gilt auch für die Erarbeitung einer Technologiestrategie.

Die Auslandabhängigkeit der Schweiz für Rüstungsgüter ist sehr hoch, die internationale Kooperation entsprechend wichtig. Nach wie vor benötigt die Schweiz aber aus sicherheitspolitischen Gründen in spezifischen Bereichen eine gewisse Autonomie, so zum Beispiel für die Instandhaltung. Dies erfordert eine ausreichende schweizerische Industriebasis, insbesondere bei den privatrechtlichen Rüstungsunternehmen des Bundes.

Wirtschaftlichkeit

Die Rüstungspolitik des VBS ist auf Wirtschaftlichkeit ausgerichtet. Alle Rüstungsaktivitäten richten sich nach dem Grundsatz des Wettbewerbs und beachten die Vorgaben des öffentlichen Beschaffungswesens des Bundes. Kosten-Nutzen-Überlegungen werden ab Beginn des Evaluationsverfahrens eingebracht. Durch konsequente Anwendung materialwirtschaftlicher Prozesse, insbesondere durch eine zentrale Beschaffung, wird das Einkaufspotenzial optimiert.

Internationale Kooperation

Die Schweiz muss aus wirtschaftlichen und technologischen Gründen den Grossteil ihrer Rüstungsgüter im Ausland beschaffen. Zudem soll die Ausrüstung der Armee vermehrt mit jener unserer Nachbarstaaten und anderer Partnerstaaten kompatibel sein, d.h. internationalen Standards entsprechen. Die Grenzen internationaler Kooperation werden durch die Aussen- und Sicherheitspolitik bestimmt. Die Rüstungspolitik hält Neutralitätspolitische Auflagen ein.

Möglichkeiten der Teilnahme an internationalen Entwicklungs- und Beschaffungsprojekten sowie im Bereich der Instandhaltung und der Liquidation werden bereits in der Planungsphase abgeklärt. Eigenentwicklungen sind die Ausnahme und kommen nur in Frage, wenn alternative Lösungen weniger wirtschaftlich sind. Insbesondere soll künftig der internationalen Kooperation im Rüstungsbereich und der damit verbundenen Kostenoptimierung grössere Beachtung geschenkt werden.

Schweizerische Industriebasis

Die schweizerische Industriebasis ist von sicherheitspolitischer Bedeutung. Sie stellt sicher, dass für die Armee wesentliche Leistungen erbracht werden können, namentlich im Bereich der Instandhaltung. Sie muss sich dem Wandel der geforderten Kernfähigkeiten und Technologiefelder anpassen. Die Mitwirkung der Schweiz und der schweizerischen Industrie in der internationalen Wehrtechnikkooperation erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen allen Partnern. Von der Industrie wird ein aktives Engagement erwartet, auch bei Kosten und Risiken. Die schweizerische Aussen- und Aussenwirtschaftspolitik unterstützt sie dabei.

Offset- oder Kompensationsgeschäfte bei Beschaffungen im Ausland sollen weiterhin dazu dienen, der Schweizer Industrie den Zugang zu ausländischen Märkten zu öffnen, bzw. ihre Stellung in diesen Märkten zu stärken.

Ziele des Bundesrates im Jahre 2003

Dem Bericht des Bundesrates vom 13. November 2002 entnehmen wir die folgenden Ausführungen:

Ziel 6 Umsetzung der neuen Sicherheitspolitik

Der Bundesrat wird auf der Grundlage des Armeeleitbildes XXI sowie der revidierten Militärgesetzgebung zahlreiche Verordnungen und Ernennungen auf höhere Posten der Armee im Hinblick auf die Inkraftsetzung der Armee XXI am 1. Januar 2004 beschliessen. Er wird insbesondere die Strukturen und die Detailorganisation der Armee festlegen und auf Grundlage des Leitbildes Bevölkerungsschutz XXI und der revidierten Zivilschutzgesetzgebung die Alarmierung im Bevölkerungsschutz und den Zivilschutz konkretisieren. Zudem wird er die Organisation des VBS grundsätzlich neu regeln (VBS XXI).

Ziel 14 Stärkung der staatlichen Handlungsfähigkeit

Der Bundesrat wird im ersten Halbjahr 2003 Botschaft und Entwurf zu einem Bundesgesetz über die Öffentlichkeit der Verwaltung zuhanden des Parlaments

verabschieden. Mit diesem Bundesgesetz soll der Systemwechsel vom Grundsatz der Geheimhaltung mit Öffentlichkeitsvorbehalt zum Grundsatz der Öffentlichkeit mit Geheimhaltungsvorbehalt vollzogen werden. Jede Person erhält damit einen Rechtsanspruch auf Zugang zu amtlichen Dokumenten, ohne dass ein besonderes Interesse nachgewiesen werden muss. Kommt es zu Streitigkeiten, soll zunächst eine Schlichtungsstelle gerufen werden können.

Arbeitslosenversicherung

Senkung des Beitragssatzes

Der Bundesrat hat am 29. November 2002 beschlossen, die Inkraftsetzung der 3. Revision des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIG) auf der Beitragsseite vorzuziehen und die Lohnbeiträge per 1. Januar 2003 auf 2,5 Prozent und 1 Prozent für den Solidaritätsbeitrag zu senken. Die Bedeutung einer Senkung der Lohnbeiträge der Arbeitslosenversicherung zur Entlastung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern und zur Ankurbelung des Konsums und der Investitionen hat das EVD veranlasst, diese gestaffelte Reduktion der Lohnbeiträge zu beantragen. Dieses Vorgehen macht eine Anpassung der Lohnbeiträge während des Jahres unnötig, und damit wird ein erheblicher Zusatzaufwand bei Arbeitgebern und Vollzugsstellen im Zusammenhang mit der Abrechnung der Beiträge vermieden.

Die Arbeitslosenversicherung wird das Jahr 2002 mit einer Arbeitslosenzahl von 100'000 im Jahresdurchschnitt abschliessen. Der voraussichtliche Überschuss von rund 1,7 Milliarden Franken reicht zusammen mit einer Reduktion der Liquiditäten der Arbeitslosenversicherung aus, um die per Dezember 2001 verbleibenden 2,3 Milliarden Franken Schulden des Ausgleichsfonds gegenüber Bund und Kantonen vollumfänglich zurückzuzahlen.

Mit dem Inkrafttreten der 3. Revision des AVIG per 1. Juli 2003 sowie einer Herabsetzung der Lohnbeiträge von 3 auf 2,5 Prozent und einer Senkung des Solidaritätsbeitrages von 2 auf 1 Prozent per 1. Januar 2003 für das ganze Jahr wird der Ausgleichsfonds auf Grund der durch die Arbeitsmarktentwicklung erwarteten 130'000 Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt voraussichtlich mit einem Defizit von 450 Millionen Franken abschliessen.

Varia

Pensionskasse comPlan. Stiftungsrat

Am 29. November 2002 fand die Wahl der sieben Personalvertreter in den Stiftungsrat der comPlan, der Pensionskasse der Swisscom, statt. Bei einer schwachen Wahlbeteiligung von 17,9 Prozent gelang es der Cader Association of Swisscom (CASC), Sektion der VKB, den bisherigen Sitz im Stiftungsrat zu verteidigen. Die Wahl erfolgte für die Amtsdauer 2003 - 2006.

Bundeseigene Miet-Parkplätze

Angestellte der Bundesverwaltung, die bundeseigene Parkplätze mieten, haben künftig die Mehrwertsteuer auf der Miete zu übernehmen. Der Bundesrat hat am 29. November 2002 die Änderungen der entsprechenden Verordnungen gutgeheissen. Das neue Bundesgesetz über die Mehrwertsteuer vom Januar 2001 hält unter anderem fest, dass die Vermietung sämtlicher nicht im Gemeingebrauch stehender Parkplätze im Eigentum des Bundes zu versteuern ist. Diese Steuerbelastung von 7,6 Prozent soll nicht vom Bund, sondern von den Angestellten des Bundes, welche die Parkplätze mieten, getragen werden. Diese Überwälzung bringt dem Bund Mehreinnahmen von 200'000 Franken im Jahr; ausserdem – so die Überlegungen des Bundesrates – stehe die daraus resultierende Verteuerung der Parkplätze auch im Interesse des Umweltschutzes und der Förderung des öffentlichen Verkehrs.

Solidaritätsbeitrag 2002 der Mitarbeitenden von RUAG. Rückerstattung

Gemäss GAV RUAG leisten die ihm unterstellten Arbeitnehmenden einen Solidaritätsbeitrag in der Höhe von fünf Franken im Monat zu Gunsten der Verhandlungsgemeinschaft. Er wird direkt vom Lohn abgezogen. Gemäss den vertraglichen Bestimmungen wird er für das zurückliegende Jahr den Mitgliedern von Personalverbänden der Vertragsgemeinschaft über ihren Verband rückerstattet. Betroffene Mitglieder der VKB erhalten den Jahresbetrag von 60 Franken für das Jahr 2002 zurück, wenn sie der Geschäftsstelle VKB einen Einzahlungsschein mit den notwendigen Empfängerangaben sowie mit der Angabe ihres Arbeitgebers (z.B. RUAG-SE, -SF, -SM) zustellen.

Adresse: Vereinigung der Kader des Bundes, Postfach, 3000 Bern 7.

Vom Föderativverband zur VGB

Auf Ende des Jahres 2002 hat der Föderativverband des Personals öffentlicher Dienste seine Tätigkeit eingestellt. Seit der Verselbstständigung der Unternehmungen SBB, Post und Swisscom mit je eigenen Gesamtarbeitsverträgen hat der grosse und einflussreiche Dachverband zunehmend an Bedeutung verloren. In der neu-

en Verhandlungsgemeinschaft Bundespersonal (VGB) sind der Personalverband der Bundesverwaltung (PVB), der Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) und die Gewerkschaft des Zollpersonals (garanNto) zusammengeschlossen. Die Geschäftsstelle führt der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB).

Parlamentarische Vorstösse

PKB. Übergang zum Beitragsprimat

Motion der Fraktion der Schweiz. Volkspartei

Wortlaut der Motion vom 17. September 2002

Der Bundesrat wird aufgefordert, gleichzeitig mit der Ausgliederung der PKB des Bundes (PUBLICA) den Übergang zum Beitragsprimat und die Ausfinanzierung einzuleiten.

Begründung

Bundesrat und beide eidgenössischen Räte sind sich darüber einig, dass für die *Pensionskasse des Bundes* ein Übergang vom Leistungs- zum Beitragsprimat angezeigt ist. Als spätesten Zeitpunkt für das Vorlegen einer entsprechenden Revisionsvorlage wurde das Jahr 2006 vorgeschlagen. Angesichts der Verluste bei den Pensionskassenvermögen, ausgelöst durch die Verhältnisse am Kapitalmarkt und an der Börse, drängt sich eine raschere Gangart auf.

Stellungnahme des Bundesrates vom 9. Dezember 2002

1. Ausgangslage

Im Rahmen der seinerzeitigen Beratungen zum neuen PKB-Gesetz wurden die Fragen rund um die Thematik «Leistungsprimat oder Beitragsprimat» einer intensiven sachlichen und politischen Diskussion unterzogen. In diesem Zusammenhang wurde die Motion 00.3179 der Staatspolitischen Kommission des Nationalrates überwiesen, die den Bundesrat beauftragt, dem Parlament bis Ende 2006 eine Revision des PKB-Gesetzes vorzulegen, dessen Vorsorgeordnung für die Altersleistungen auf dem Beitragsprimat basiert.

Zurzeit laufen die Arbeiten zur Überführung des über Jahrzehnte gewachsenen Vorsorgesystems der Bundesverwaltung in das neue duale Vorsorgesystem. Namentlich wird an der Einrichtung der Schnittstelle zwischen BV Plus (Lohnsystem des Bundes) und dem Versicherten-Verwaltungssystem VE2000, welches SUPIS ablösen wird, gearbeitet. Die Umstellungsarbeiten auf das neue Vorsorgesystem erwiesen sich wegen der Komplexität des Lohn- und Zulagen-

systems des Bundes schwieriger als erwartet, so dass der ursprüngliche Zeitplan für die Migration revidiert werden musste.

Konkrete Arbeiten zur Einführung eines allgemeinen Beitragsprimates im Sinne der erwähnten Motion der Staatspolitischen Kommission des Nationalrates konnten deshalb noch nicht an die Hand genommen werden.

2. Voraussetzung für die Umstellung auf das Beitragsprimat

Als Vorbereitung für die geplante Gesetzesänderung hat der Vorsteher des Eidg. Finanzdepartementes das Eidg. Personalamt und PUBLICA beauftragt, unter Beizug auch von externen Experten im Sinne einer Vorstudie alle relevanten personal- und vorsorgepolitischen sowie die finanziellen Aspekte einer Umstellung auf das Beitragsprimat detailliert abzuklären. Bevor der Übergang zum vollen Beitragsprimat mit hinreichender Sicherheit an die Hand genommen werden kann, muss jedoch der Übergang von der PKB zu PUBLICA abgeschlossen und administrativ vollständig konsolidiert sein.

3. Finanzielles

Bekannterweise arbeitet die heutige Pensionskasse des Bundes (PKB) mit einer – statutarisch vorgesehenen – ständigen Unterdeckung von einem Drittel, wogegen PUBLICA – unabhängig vom Primat – ständig eine Deckung von 100 Prozent aufweisen muss. Damit ist klar, dass mit dem Übergang der Versicherten aus der heutigen PKB in PUBLICA (Migration) der in diesem Zeitpunkt bestehende Fehlbetrag der PKB, wenn nicht sofort ausfinanziert, so doch als unwiderrufliche Forderung von PUBLICA durch den Bund anerkannt und gemäss PKB-Gesetz (Art. 26 Abs. 1 und 2) mit mindestens 4 Prozent pro Jahr verzinst werden muss. Darüber hinaus hat der Bund, ebenfalls gemäss PKB-Gesetz (Art. 26 Abs. 6), die Leistungen von PUBLICA solange zu garantieren, bis die Fehlbetragsschuld abgetragen ist. Und schliesslich gibt es, wiederum gemäss PKB-Gesetz (Art. 25), noch die «Schwankungsreserve-Garantie» des Bundes, die erst entfällt, wenn PUBLICA die fehlenden Schwankungsreserven im Umfang von 10 Prozent des von der PKB auf sie übertragenen Deckungskapitals hat bilden können. Daran würde eine raschere Umstellung der beruflichen Altersvorsorge des Bundes vom Leistungs- auf das Beitragsprimat nichts ändern.

Fazit ist, dass die Verhältnisse am Kapitalmarkt bzw. an der Börse im vorliegenden Zusammenhang nur insoweit einen Einfluss haben, als sie – so oder so – auf den Fehlbetrag der PKB «durchschlagen», den der Bund im Migrationszeitpunkt als Fehlbetragsschuld zu übernehmen und in der Folge abzutragen hat. Entscheidend ist demzufolge, wie sich die Verhältnisse am Kapitalmarkt und an der Börse bis zur Migration entwickeln.

Zwischen der Einführung des Beitragsprimats und der von Artikel 26 des PKB-Gesetzes vorgesehenen Ausfinanzierung besteht kein direkter Zusammenhang. Die Ausfinanzierung des Fehlbetrages, d.h. die Abtragung der Fehlbetragsschuld des Bundes, wird mit der Migration von der PKB zu PUBLICA am

1. Juni 2003 und mit der auf diesen Zeitpunkt zu erstellenden Eröffnungsbilanz eingeleitet und muss innert höchstens acht Jahren abgeschlossen sein.

4. Schlussfolgerungen

- Aus personalpolitischer Sicht sind eingehende Abklärungen zur Optimierung der Kongruenz zwischen Vorsorge- und Personalpolitik notwendig, die unter der Leitung des Eidg. Personalamtes und in Zusammenarbeit mit EVK / PUBLICA eingeleitet wurden.
- Da die Übertragung der Bestände der Versicherten und Rentenbeziehenden von der heutigen PKB zu PUBLICA noch nicht vollzogen, sondern auf den 1. Juni 2003 festgelegt worden ist, müssen sämtliche verfügbaren Ressourcen mit erster Priorität für die erfolgreiche Migration von der PKB zu PUBLICA eingesetzt werden.
- Die geforderte «raschere Gangart» beim Übergang vom Leistungs- ins Beitragsprimat brächte für den Bund keine finanziellen Vorteile.
- Der Prozess zum integralen Primatwechsel, der die Erarbeitung einer Vorlage zur Änderung des PKB-Gesetzes erfordert, lässt sich auch deshalb nicht wesentlich verkürzen, da zurzeit eine BVG-Revision ansteht, die es in den Einrichtungen der beruflichen Vorsorge, somit auch in PUBLICA, aller Voraussicht nach im nächsten oder übernächsten Jahr umzusetzen gilt.
- Eine raschere Gangart wäre auch unter dem Aspekt der Arbeitsbelastung der Mitarbeitenden von PUBLICA und der Personaldienste des Bundes nicht zu verantworten und würde nicht zuletzt auch die Versicherten von PUBLICA sehr stark verunsichern.

Aus heutiger Sicht kann aber festgehalten werden, dass der in der Motion 00.3179 vorgegebene Zeitplan, um dem Parlament eine Revision des PKB-Gesetzes vorzulegen, nach wie vor eingehalten werden kann.

Erklärung des Bundesrates

Der Bundesrat beantragt, die Motion abzulehnen.

Nebenerwerbstätigkeit von Mitgliedern des diplomatischen Corps

Motion der Aussenpolitischen Kommission des Nationalrates

Wortlaut der Motion vom 27. August 2002

Der Bundesrat wird aufgefordert, den eidgenössischen Räten eine Gesetzesänderung in dem Sinne vorzuschlagen, dass den Mitgliedern des diplomatischen Corps die Ausübung einer Nebenerwerbstätigkeit grundsätzlich untersagt wird.

Stellungnahme des Bundesrates vom 9. Dezember 2002

Die Bundesverfassung BV räumt den Angestellten des Bundes die gleichen Grundrechte ein wie den anderen Bürgerinnen und Bürgern. Dazu gehören insbesondere die persönliche Freiheit und die Wirtschaftsfreiheit.

Das Legalitätsprinzip verlangt für jede Grundrechtsbeschränkung eine gesetzliche Grundlage. Bezogen auf das Arbeitsverhältnis beschränkt das geltende Recht die Grundrechte vorab durch die Treuepflicht und durch das Verbot, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses für Dritte Arbeit gegen Entgelt zu leisten, soweit sie dadurch ihre Treuepflicht verletzen (Art. 20 Abs. 2 Bundespersonalgesetz BPG; Art. 321 a Abs. 3 Obligationenrecht OR). Zur Wahrung von wichtigen Interessen in auswärtigen Angelegenheiten kann der Bundesrat dem Personal auch weitere Nebenerwerbstätigkeiten verbieten oder sie einer Melde- und Bewilligungspflicht unterstellen (Art. 24 Abs. 2 BPG).

Die Motion verlangt für die Mitglieder des diplomatischen Corps ein gesetzliches Verbot jeglicher Nebenerwerbstätigkeit. Es ist sehr zweifelhaft, ob ein generelles und umfassendes Verbot den Anforderungen von Artikel 36 BV an die Beschränkung von Grundrechten standzuhalten vermöchte und verhältnismässig wäre. Dazu kommt, dass diese Gesetzesergänzung entbehrlich wäre: Artikel 24 BPG enthält die Grundlage für die Beschränkung oder das Verbot bestimmter Nebenbeschäftigungen bereits; der Bundesrat kann bereits in der von der Motion anvisierten Richtung tätig werden. Ein generelles Nebenerwerbsverbot für die Mitarbeitenden des diplomatischen Corps ginge zudem über die rigide Regelung des alten Beamtengesetzes hinaus, welche der Gesetzgeber erst vor kurzem zu Gunsten einer grundrechtsorientierten und damit verfassungskonformen Regelung im BPG gelockert hat. Mit flexibleren Lösungen lässt sich das Motionsanliegen besser und grundrechtsschonender erreichen.

Der Bundesrat ist bereit, das Motionsanliegen umzusetzen. Zu diesem Zweck beabsichtigt er, durch Ordnungsrevision erwerbsorientierte Nebenbeschäftigungen der Mitarbeitenden des diplomatischen Corps einer Melde- und Bewilligungspflicht zu unterstellen. Er ist bestrebt, Interessenkonflikte, die aus privaten Tätigkeiten von Bundesangestellten entstehen können, auch mit weiteren Massnahmen zu minimieren, welche das Verantwortungsbewusstsein der Angestellten stärken, eine entsprechende Unternehmenskultur fördern und ethisch verantwortbares Verhalten des Personals auch im privaten Bereich unterstützen. Dabei kommt dem Verhaltenskodex besondere Bedeutung zu, den der Bundesrat am 19. April 2000 gutgeheissen hat.

Soweit zur Erreichung der Motionsziele Änderungen der Verordnungsstufe nötig sind, muss der Bundesrat dazu die Organisationen des Bundespersonals konsultieren und mit ihnen Verhandlungen führen (Art. 33 Abs. 2 Bst. b und 3 BPG).

Erklärung des Bundesrates

Der Bundesrat beantragt, die Motion in ein Postulat umzuwandeln.

Das diplomatische Corps. Die Visitenkarte der Schweiz im Ausland

Interpellation der Freisinnig-demokratischen Fraktion

Wortlaut der Interpellation vom 18. September 2002

Verschiedene negativ zu wertende Vorfälle innerhalb des Corps der Schweizer Diplomaten im Auslandeinsatz sind in den letzten Monaten bekannt geworden. Gleichzeitig hat die nationalrätliche Geschäftsprüfungskommission die Personalsituation der Diplomaten im Eidgenössischen Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA) untersucht und ist zum Befund gelangt, dass «der diplomatische und konsularische Apparat einer grundlegenden Überprüfung zu unterziehen» ist. Die FDP-Fraktion fordert den Bundesrat auf, nicht nur zu den von der GPK-N aufgeworfenen Problemkreisen umfassend Stellung zu nehmen, sondern darüber hinaus auch folgende Fragen, welche zum Teil die im GPK-Bericht erwähnten Punkte präzisieren, zu beantworten:

1. Wie und mit welchen Mitteln kann er in Zukunft sicherstellen, dass sich ähnliche Fälle wie jener des Schweizer Botschafters in Luxemburg nicht wiederholen? Wie will er die persönlichen Sicherheitsüberprüfungen wirksamer und effektiver ausgestalten?
2. In welchem Masse ist es üblich und rechtlich zulässig, dass Angehörige des diplomatischen Corps beruflichen, privaten oder politischen Nebenbeschäftigungen nachgehen? Wie handhabt das zuständige Departement die Bewilligungspraxis? Wer überprüft diese Praxis wann und mit welchen Instrumenten? Ist die Salarierung nicht genügend, um ein Verbot von bezahlten Nebenbeschäftigungen zu erlassen?
3. Wo sieht der Bundesrat die Grenzen privater PR-Aktivitäten von Schweizer Diplomaten? Ist er bereit, entsprechende Weisungen zu erlassen? Welche Regeln kennen andere Staaten in diesem Zusammenhang?
4. Wie beurteilt der Bundesrat den «Concours diplomatique» in seiner heutigen Form? Ist das Auswahlverfahren noch zeitgemäss? Entspricht es den Anforderungen moderner Assessment-Verfahren? Wie stellt der Bundesrat sicher, dass dem Anspruch der Integrität beim «Concours» die notwendige Bedeutung beigemessen wird?
5. Genügt die heute mögliche Laufbahn- respektive Karriereplanung der Diplomaten-Angehörigen noch den heutigen Ansprüchen? Inwiefern wird neben der fachlichen Weiterbildung auch die Persönlichkeitsentwicklung auf Innen- und Aussenposten sichergestellt respektive gefördert?

6. Wie bewähren sich die Ausbildung und der Einsatz von «Nicht-Corps-Angehörigen», welche als Fachpersonen – beispielsweise als Militär-, Handels- oder Migrationsattachés – auf diversen Aussenposten eingesetzt werden? Wie beurteilt der Bundesrat den Handlungsbedarf bezüglich Auswahl und Ausbildung? Wie steht der Bundesrat zu einem verstärkten Einsatz solcher Fachpersonen aus den genannten Fachbereichen bzw. aus weiteren Bereichen wie z.B. dem Finanzsektor? Wäre es in diesem Zusammenhang nicht sinnvoll, eine systematische Prüfung der Bewerbungen von Fachpersonen ausserhalb des Diplomatencorps sicherzustellen?
7. Inwiefern werden heute innerhalb des Netzes der diplomatischen Vertretungen im Ausland politische Schwerpunkte gesetzt? Gibt es eine laufende Überprüfung, in welchen Staaten der Botschafter bzw. die Botschafterin eine im Zusammenhang mit den Zielsetzungen der Schweizerischen Aussenpolitik sehr wichtige Funktion erfüllt und wo – im gegengesetzten Fall – die Sicherstellung der konsularischen Dienstleistungen ausreichen würde?

Antwort des Bundesrates vom 13. November 2002

Der Bundesrat hat Verständnis für die Besorgnis der Freisinnig-demokratischen Fraktion und nimmt die Vorfälle im Eidgenössischen Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA) ernst. Der Bundesrat beurteilt indessen die beiden Vorfälle im Zusammenhang mit den ehemaligen Botschaftern in Berlin und Luxemburg – die heute beide in keinem Arbeitsverhältnis mehr mit der Eidgenossenschaft stehen – als Einzelfälle, die weder unter sich einen Zusammenhang aufweisen noch Rückschlüsse auf die Gesamtheit des Personals des EDA zulassen. Die Vorfälle sind weder vom Bundesrat noch vom EDA bagatellisiert worden, sondern haben im Gegenteil zu präventiven, breit angelegten Sensibilisierungsmassnahmen geführt.

Bundesrat und EDA werden im Rahmen ihrer Stellungnahme zuhanden der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates eingehend auf den Bericht dieser Kommission und deren Empfehlungen zur Personalpolitik in den Karrierediensten und der Organisation des Aussendienstes im EDA eingehen. Soweit die Fragen der Interpellation einzelne Empfehlungen des Berichtes der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates betreffen, verweist der Bundesrat auch auf seine noch vor Ende Jahr erfolgende eingehende Stellungnahme zu diesem Bericht.

Der Bundesrat beantwortet die in der Interpellation aufgeworfenen Fragen wie folgt:

1. Der Bundesrat kann auch mit dem engsten Regelwerk nicht verhindern, dass vereinzelt Verstösse gegen bestehende Rechtsnormen vorkommen. Die Mitarbeitenden des EDA werden laufend auf die entsprechenden bestehenden

Rechtsgrundlagen und ihre Pflichten in diesem Zusammenhang hingewiesen, so u.a. auch in der Grundausbildung und Weiterbildung. Die zuständige Direktion führt Sensibilisierungskampagnen durch. Die letzte Mitteilung an alle betroffenen Mitarbeitenden des EDA weltweit erfolgte Mitte September.

Die Personensicherheitsprüfungen im EDA erfolgen nach Massgabe des Bundesgesetzes über Massnahmen zur Wahrung der inneren Sicherheit (BI-WIS) vom 21. März 1997 und der Verordnung über die Personensicherheitsprüfungen (PSPV) vom 19. Dezember 2001. Unter die Personensicherheitsprüfung fallen alle im versetzbaren Dienst eingesetzten Mitarbeitenden der diplomatischen und konsularischen Karriere sowie alle anderen Mitarbeitenden der allgemeinen Dienste gemäss Funktionenliste. Die Prüfung wird durch die Fachstelle des VBS durchgeführt; sie wird alle 5 Jahre wiederholt. Nach Meinung des Bundesrates ist die mit der Neuregelung auf Anfang 2002 eingeführte Prüfung wirksam und effektiv.

2. Gemäss Artikel 91 der Bundespersonalverordnung (BPV) bedarf die Ausübung von Nebenbeschäftigungen durch die Angestellten des Bundes von öffentlichen Ämtern und anderen Tätigkeiten ausserhalb des Arbeitsverhältnisses einer Bewilligung, wenn diese die Leistungsfähigkeit vermindern oder die Gefahr eines Konflikts mit den dienstlichen Interessen in sich bergen könnte. Um eine einheitliche Ermächtigungspraxis sicherzustellen, werden im EDA diese Bewilligungen zentral auf Antrag hin und durch die Direktion für Ressourcen und Aussennetz (DRA) geprüft und erteilt. In heiklen Fällen wird der Entscheid nach Rücksprache mit der Departementsleitung getroffen. Die Ermächtigungspraxis wird seit jeher sehr restriktiv gehandhabt. In den letzten 14 Jahren erteilte das Departement 15 Bewilligungen für die Ausübung einer Nebenbeschäftigung, wovon sieben den Einsitz in Verwaltungsräten und vier die Ausübung einer Lehrtätigkeit an einer Universität betrafen. Hinzu kamen rund 10 Genehmigungen zur Ausübung eines öffentlichen Amtes. Dabei gilt es hervorzuheben, dass bei den bis anhin erteilten Ermächtigungen keine Probleme aufgetreten sind. Wie die Ereignisse der letzten Monate zeigten, haben nicht angemeldete private Tätigkeiten zu unliebsamen und dem Ruf der Verwaltung schädigenden Vorfällen geführt. Auf Grund dieser Sachlage hat der Departementsvorsteher eine generelle Überprüfung der ausgeübten Nebenbeschäftigungen des Personals der Karrieredienste in die Wege geleitet.

Durch das Bundespersonalrecht wird nicht jegliche Ausübung einer lukrativen Nebenbeschäftigung ausgeschlossen. Das Bedürfnis des Personals der Karrieredienste zur Ausübung von Nebenbeschäftigungen ist bei weitem nicht immer nur finanzieller Art, sondern entspricht dem Anliegen nach Entfaltung persönlicher Interessen ausserhalb des Arbeitsalltags. Bei den Anträgen um Erteilung einer Ermächtigung für Nebenbeschäftigungen geht es nicht um eine Frage des Salärs, sondern primär um die Ausübung verfassungsrechtlich garantierter

Rechte der Angestellten des Bundes wie die persönliche Freiheit, die Meinungsäusserungsfreiheit und die Vereinsfreiheit.

3. Die im Ausland mit Interessenwahrungsaufgaben betrauten Angestellten der diplomatischen Karriere, die Missionschefs und Missionschefinnen eingeschlossen, erfüllen ihre Amtspflichten im Empfangsstaat nicht nur während, sondern auch ausserhalb der Arbeitszeit. Aus diesem Grund sehen die vom Departement erlassenen Ausführungsbestimmungen zur Bundespersonalverordnung besondere Verhaltens- und Treuepflichten für das im Ausland tätige Personal der Karrieredienste vor (Art. 132 – 148 VBPV-EDA). Diese Personalkategorie hat allgemein durch ihr Verhalten die Achtung der Behörden und der Angehörigen des Aufenthaltsstaates zu erwerben. Insbesondere haben sich die im Ausland eingesetzten Angestellten gemäss Artikel 133 der VPBV-EDA jeder Äusserung zu enthalten, die sich störend auf die Politik der Schweizer Behörden auswirken könnte.

Die Grenzen privater PR-Aktivitäten eines Schweizer Diplomaten ergeben sich grundsätzlich aus der arbeitsrechtlichen Treuepflicht, welche in Artikel 20 des Bundespersonalgesetzes (BPG) verankert ist. Die Grenzen für solche privaten Aktivitäten sind für die im Ausland eingesetzten Angestellten eng gesetzt: Die private PR-Aktivität eines Schweizer Diplomaten hat dort zu enden, wo sie die Interessen des Bundes verletzen könnte, beispielsweise weil sich die besagte Aktivität ansehenschädigend auf die Schweiz im Ausland oder auf die Bundesbehörden auswirken oder weil sie die Interessenwahrung beeinträchtigen könnte.

Andere Staaten kennen ähnliche Vorschriften. Diese beruhen entweder auf einem Ethik-Kodex, wie beispielsweise in den Vereinigten Staaten, oder ergeben sich aus den allgemeinen arbeits- bzw. beamtenrechtlichen Treuepflichten des öffentlichen Personals (wie beispielsweise in der Bundesrepublik Deutschland).

4. Die bestehenden Auswahlverfahren im diplomatischen und konsularischen Dienst (sog. Concours) haben sich mit ihrer Ausrichtung an fachlicher und sozialer Kompetenz bewährt. Der gut entwickelte diplomatische Concours mit zwei ausgefeilten Selektionsrunden wird auch in Zukunft ein wertvolles Instrument zur Personalgewinnung bleiben und dem EDA erlauben, Kandidatinnen und Kandidaten mit solidem Basiswissen sowie psychischem und physischem Durchstehvermögen zu rekrutieren.

Der Concours entspricht den Anforderungen moderner Rekrutierungsverfahren und enthält insbesondere auch Assessment-Elemente. Das EDA arbeitet in diesem Bereich eng mit externen Beratern zusammen. Der zweite, mündliche Teil der Aufnahmeprüfungen geht intensiv auf die Persönlichkeit und die sozialen Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber ein. In einer eingehenden Befragung durch die Zulassungskommission sowie mit gezielten Beobachtungen des sozialen und kommunikativen Verhaltens in eigens darauf angelegten

Übungssituationen werden wichtige Aspekte der Persönlichkeit der Kandidatinnen und Kandidaten erfasst. Gestützt auf ein persönliches Gespräch erfolgt auch eine eingehende psychologische Bewertung durch den Vertrauenspsychologen des EDA, der mit beratender Stimme in der Zulassungskommission Einsitz hat. Vor der endgültigen Aufnahme erfolgt ferner eine Personensicherheitsprüfung. Die erwähnten Instrumente stellen sicher, dass dem Aspekt der Integrität genügend Bedeutung beigemessen wird.

5. Die Laufbahngestaltung resp. Karriereplanung wurde im Rahmen der Einführung des neuen Bundespersonalgesetzes auf eine vollständig neue Basis gestellt. Angehörige der Karriere haben bei gegebener Eignung und Leistung sowie vorhandenem dienstlichen Bedarf im Verlaufe ihrer beruflichen Tätigkeit mehrere fachliche und persönliche Entwicklungsstufen zu durchlaufen. Zu den Voraussetzungen, die für den Schritt von der einen zur nächsten Entwicklungsstufe erfüllt werden müssen, gehören u.a. eine positive Eignungsbeurteilung durch eine Beförderungskommission, aber auch durch Assessments sowie das Erfüllen verschiedener Entwicklungsmassnahmen (Ausbildungskurse). In den ebenfalls eingeführten institutionalisierten Standortgesprächen wird der Persönlichkeitsentwicklung der Mitarbeitenden besonders Rechnung getragen.
6. Das EDA setzt an der Zentrale und im Aussendienst viele sogenannte «Nicht-Corps-Angehörige» als Fachpersonen ein (Zentrale ohne DEZA: über 400, Ausland: rund 80). Diese Art von Personaleinsätzen bewährt sich grundsätzlich dort, wo spezialisiertes Fachwissen gefragt ist. In Anbetracht der speziellen Rolle und Aufgaben der Nicht-Corps-Angehörigen kommen die speziell EDA-orientierten Ausbildungsmodule und Kurse für die versetzbaren Mitarbeitenden nur in begrenztem Umfang zum Tragen. Die an den Botschaften im Ausland tätigen Fachpersonen besitzen auf Grund ihres besonderen Anforderungsprofils sehr typische und fachorientierte Kompetenzen, welche zielgerichtet für ihre Aufgabe benötigt werden. Die entsprechende Ausbildung erfolgt unabhängig in den entsprechenden Organisationseinheiten ausserhalb des EDA. Der Einsatz dieser Personen ist aber beschränkt auf Spezialistenposten an der Zentrale und in grösseren Botschaften. So sind beispielsweise Finanzspezialisten des EFD und der Nationalbank auf unseren Vertretungen in Washington und in Brüssel (EU-Mission) eingesetzt. Ein Einsatz von aus der Schweiz entsandten Spezialisten auf kleinen Vertretungen lässt sich aus Kostengründen nicht rechtfertigen, wenn die Aufgabendichte im betreffenden Spezialgebiet nur zu einer ungenügenden Arbeitsauslastung führen würde. In den vielen kleinen Organisationseinheiten des Vertretungsnetzes sind deshalb die Generalisten, welche praktisch ausschliesslich «Corps-Angehörige» sind, gefragt. Diese erwerben in zahlreichen verschiedenartigen Einsätzen die Erfahrung, die

es braucht, um die Vielfalt ihrer Aufgaben wahrnehmen und die gesamte Palette der schweizerischen Interessenpolitik abdecken zu können.

7. Der Bundesrat legt bei der Festlegung der Prioritäten seiner Aussenpolitik Ziele und Schwerpunkte fest und unterzieht diese einer laufenden Überprüfung (Aussenpolitischer Bericht 2000). Im Rahmen der jährlich zu erarbeitenden Zielvereinbarungen zwischen der Zentrale des EDA und den Botschaften werden für jedes Land spezifische Schwerpunkte und Prioritäten festgelegt. Die verfügbaren Ressourcen werden unter Berücksichtigung dieser Prioritätensetzung und dem Bestreben nach einem möglichst effizienten und rationellen Vertretungsnetz zugeteilt und ebenfalls laufend auf ihre Angemessenheit hin geprüft. In zahlreichen Ländern unterhält die Schweiz bereits heute keine Botschaften (mehr), sondern (Honorar-)Generalkonsulate, i.d.R. ohne Berufspersonal. In solchen Fällen sind diese Vertretungen über eine so genannte Seitenakkreditierung einer Schweizer Botschaft in einem Drittstaat unterstellt. Die Schweiz ist heute in rund 50 Ländern ausschliesslich mit Honorarvertretungen vertreten. In Kasachstan (Seitenakkreditierung des Schweizer Botschafters in Moskau) ist die Schweiz mit einem (Berufs-) Generalkonsul vertreten. Dazu kommen die Sonderfälle der Schweizerischen Verbindungsbüros in Ramallah (geleitet durch einen diplomatischen Mitarbeitenden) und Bagdad (geleitet durch einen konsularischen Mitarbeitenden).

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 4800 (über 7000 unter Einschluss der Mitglieder des assoziierten Verbandes «Die Kader des öffentlichen Verkehrs»).

Zusammensetzung

Aktive: aus allen Bereichen der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereiches, 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, Berufsoffiziere, 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). 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.
- Spezielle Angebote der Zurich Invest Bank AG (Zurich Invest/Züritel).
Gratis-Tel. Nr.: 0800 80 08 39. Gratis-Fax Nr.: 0800 88 22 55.

Jahresbeitrag

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

Meldung von Mutationen

Mutationen (insb. Pensionierung, Adressänderung) bitte rechtzeitig an folgende Adresse melden: Vereinigung der Kader des Bundes, Postfach, 3000 Bern 7.

Tel.: 031/921 68 26

Fax: 031/921 68 48

e-mail: vkb@bluewin.ch

Besten Dank

Lohnskala

(Art. 36 BPV)

Lohnklassen	94% (Höchstbeträge) Beurteilungsstufe B	100% (Höchstbeträge) Beurteilungsstufe A	Lohnerhöhungen ab 1.1.2003
	in Fr.	in Fr.	
1	2	3	4
38 (I)	298'669	317'733	Lohnerhöhungen nach Artikel 39 BPV: A++ = 4,1% – 6% A+ = 3,1% – 4% A = 3% B = 2% C = 0% Berechnungsbasis = Spalte 3
37 (II)	248'686	264'560	
36 (III)	233'447	248'348	
35 (IV)	218'358	232'296	
34 (V)	203'430	216'415	
33 (VI)	188'641	200'682	
32 (VII)	174'027	185'135	
31	166'750	177'394	
30	159'485	169'665	
29	152'260	161'979	
28	145'050	154'309	
27	138'739	147'595	
26	132'455	140'910	
25	126'160	134'213	
24	119'888	127'540	
23	114'553	121'865	
22	109'220	116'191	
21	105'022	111'725	
20	100'836	107'272	
19	96'648	102'817	
18	92'464	98'366	
17	88'263	93'897	
16	84'733	90'141	
15	81'443	86'641	
14	78'199	83'190	
13	75'474	80'292	
12	72'825	77'473	
11	70'221	74'703	
10	67'677	71'997	
9	65'108	69'264	
8	62'524	66'515	
7	60'005	63'835	
6	57'459	61'127	
5	54'903	58'407	
4	53'357	56'763	
3	52'523	55'876	
2	51'689	54'988	
1	50'864	54'111	

Ortzuschlag und Betreuungszulage sind in den Bezügen nicht inbegriffen (s. Seite 30). 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)	22'975	24'441
37 (II)	19'130	20'351
36 (III)	17'957	19'104
35 (IV)	16'797	17'869
34 (V)	15'648	16'647
33 (VI)	14'511	15'437
32 (VII)	13'387	14'241
31	12'827	13'646
30	12'268	13'051
29	11'712	12'460
28	11'158	11'870
27	10'672	11'353
26	10'189	10'839
25	9'705	10'324
24	9'222	9'811
23	8'812	9'374
22	8'402	8'938
21	8'079	8'594
20	7'757	8'252
19	7'434	7'909
18	7'113	7'567
17	6'789	7'223
16	6'518	6'934
15	6'265	6'665
14	6'015	6'399
13	5'806	6'176
12	5'602	5'959
11	5'402	5'746
10	5'206	5'538
9	5'008	5'328
8	4'810	5'117
7	4'616	4'910
6	4'420	4'702
5	4'223	4'493
4	4'104	4'366
3	4'040	4'298
2	3'976	4'230
1	3'913	4'162

Ortszuschlag und Betreuungszulage sind in den Bezügen nicht inbegriffen (s. Seite 30). 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	389	32.40
2	778	64.85
3	1'167	97.25
4	1'556	129.65
5	1'945	162.10
6	2'334	194.50
7	2'723	226.90
8	3'112	259.35
9	3'501	291.75
10	3'890	324.15
11	4'279	356.60
12	4'668	389.00
13	5'057	421.40

Zulagen	pro Stunde in Fr.	
Nachtarbeit (VBPV 12.3)	6.05	
Pikettdienst (VBPV)	bis 20. LK	6.05
	ab 21. LK	7.05
	bei Zeitgutschrift	1.20
Schichtzulage (VBPV 15.1)	4.55	

Betreuungszulage

(Art. 51 BPV)

	Im Jahr in Fr.	monatlich 1/12 in Fr.
Bei einem zulagenberechtigten Kind	4'030	335.85
Für jedes weitere zulagenberechtigte Kind	2'602	216.85

Lehrlinge, Praktikantinnen und Praktikanten nach Art. 41 BGG, BMS-Praktikantinnen und Praktikanten¹⁾

	Im Jahr in Fr.	monatlich 1/13 in Fr.
Lehrlinge		
im ersten Lehrjahr	9'374	721
im zweiten Lehrjahr	11'339	872
im dritten Lehrjahr	15'042	1'157
im vierten Lehrjahr	20'068	1'544
Zusatzlehre	24'034	1'849
Praktikantinnen/Praktikanten nach Art. 41 BGG	15'042	1'157
BMS-Praktikantinnen/Praktikanten		
nach dem dritten Lehrjahr	20'068	1'544
nach dem vierten Lehrjahr	24'034	1'849

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

	Im Jahr in Fr.	monatlich 1/12 in Fr.
In Ausbildung	30'603	2'550
Nach Abschluss der Ausbildung	38'764	3'230

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) > Fr. 106'800 bis 267'000	1.25 0.50	1.25 0.50
Suva (Höchstbetrag versicherter Verdienst = Fr. 106'800) Berufsunfall (BU) Nichtberufsunfall (NBU)	0.33 0.40	– 0.79

PKB PUBLICA Ergänzungsplan (ab 1. Juni 2003)¹⁾ Lohn bis Fr. 177'240 inkl. Ortszuschlag Koordinationsbetrag = Fr. 25'320 (BG 100%) Maximal versicherter Verdienst = Fr. 151'920		Wiederkehrende Beiträge	Verdienst-erhöhungs-beiträge ②	Wiederkehrende Beiträge	Verdienst-erhöhungs-beiträge ②
PUBLICA (PKBV1, Art. 17)	Alter 22-34	6.75	Individuell	6.75	50.00
② in 12 Monatsraten auf der	Alter 35-44	7.50	Individuell	7.50	50.00
Erhöhung des versicherten	Alter 45-54	8.25	Individuell	8.25	70.00
Verdienstes	Alter 55-65	9.00	Individuell	9.00	85.00

PKB PUBLICA Ergänzungsplan (ab 1. Juni 2003) 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

¹⁾ Januar-Mai 2003 wie bisher: Wiederkehrende Beiträge je 7,5% AG/AN-Beiträge gemäss PKB-Statuten; Verdiensterhöhungsbeiträge = 50%

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.

Interessantes Versicherungsangebot für VKB-Mitglieder

Dank der Partnerschaft der VKB mit Züritel, dem Direktversicherer der Zürich, profitieren VKB-Mitglieder unter anderem von einem interessanten Angebot für die Autoversicherung. Dieses besteht einerseits durch sein vorteilhaftes Preis-/Leistungsverhältnis und andererseits durch den frei wählbaren Versicherungsumfang, der auf die individuellen Kundenbedürfnisse angepasst werden kann.

Gerade jetzt, wo Versicherungsprämien generell teurer werden, empfiehlt es sich, ein besonderes Augenmerk auf die Leistungen zu legen: Wie lange dauern die Verträge (d.h. bin ich als Versicherungsnehmer gebunden)? Welche Einrichtungen stehen mir im Schaden- oder Notfall zur Verfügung? Kann ich die Deckungen frei wählen oder muss ich mich mit Standard-Leistungen zufrieden geben? Sind auch Lebenspartner mitversichert?

Die Versicherungslösungen von Züritel bieten in allen Punkten klare Vorteile:

- Die Vertragsdauer ist stets auf 1 Jahr beschränkt – so bleibt man flexibel
- Im Schadenfall bieten 27 Help Points in der ganzen Schweiz rasche Hilfe
- Die Versicherung deckt auch Lebenspartner, die im gleichen Haushalt wohnen

Züritel bietet mit Sicherheit ein **sehr gutes Versicherungsprodukt zu fairen Preisen** an. So lässt sich auch erklären, dass bereits über 800 VKB-Mitglieder von der Partnerschaft zwischen der VKB und Züritel profitieren.

Unter **Tel. 0848 807 810** erhalten VKB-Mitglieder ein persönliches Versicherungsangebot sowie kompetente Auskunft rund um Versicherungsfragen für Privatpersonen. Ein Anruf lohnt sich in jedem Fall!