VKB-Mitteilungen

3-2009/10
Februar 2010

Zentralvorstand 2009/2010

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

Beisitzer:	**Verbindung zur Sektion:**
Markus Börlin, lic. iur., Botschafter, EDA	
Angelo Rabiolo, lic.HEC, EDI	
Pius Berni, EFD	
Jacob Gut, Prof. Dr.	Zürich / Ostschweiz
Philippe Thalmann, Prof. Dr., EPFL	EPFL / ETH Lausanne
Waldemar Eymann, Div.a.D	Militärische Berufskader
Hildegard Weber, VBS	VIBABS *)
Major Jean-Luc Boillat, EFD	Grenzwachtoffiziere

*) VIBABS: Vereinigung der InstruktorInnen des BA für Bevölkerungsschutz

Mitgliedschaft VKB

Aktive und pensionierte Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes oder vergleichbarem Niveau) der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereichs (ab Funktionsstufe 7), der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUAG und der Nitrochemie AG Wimmis.

Verbindungen zur VKB

Postadresse	VKB, Postfach, 3000 Bern 7
Internet	– www.vkb-acc.ch – office@vkb-acc.ch
Mutationen	*Eintritte, Adressänderung, Pensionierung, Austritt:* Meldung an – office@vkb-acc.ch oder – VKB, Postfach, 3000 Bern 7 *Austritt aus der VKB:* Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB auch den Wegfall von Dienstleistungen und den damit verbundenen Vergünstigungen / Rabatten (zB KPT, Zurich Connect) zur Folge hat.
Auskünfte	*Geschäftsstelle VKB* – Tel. 062 212 22 01 / Fax 062 212 44 58 – office@vkb-acc.ch
Mitglieder des Zentralvorstands (Seite 1):	vorname.name@vbk-acc.ch

In dieser Nummer

Seite

Rückblick und Ausblick	5
Lohnmassnahmen 2010 des Bundes	7
Lohnmassnahmen autonomer Anstalten des Bundes	9
Die Personalausgaben im Voranschlag 2010 des Bundes	10
Konsolidierungsprogramm 2011 – 2013. Stellenabbau	12
Pensionskassen: gutes Börsenjahr 2009	13
PUBLICA: Vorsorgewerk Bund. Entlastungsmassnahmen in der Kritik	14
Personalreglement PUBLICA	16
Änderungen der Bundespersonalverordnung	17
Das Bundespersonalgesetz unter der Lupe der GPK	19
Bundespersonalgesetz. Überprüfung der Wirksamkeit	21
Die Bundesverwaltung und das Sprachengesetz	23
Militärisches Berufspersonal	24
Reformen in Verwaltung und Armee	25
Parlamentarische Vorstösse	28
Mitgliederversammlung 2010 der VKB	30
Die VKB in Stichworten	30
Bezüge 2010	33

Beilagen: Senioren VKB und angeschlossene Organisationen
Senioren-Anlass VKB Winter 2010

Rückblick und Ausblick

2009 – Erfreulicher Beginn

Das Jahr 2009 begann für das Bundespersonal mit erfreulichen Lohnmassnahmen: die Bundesangestellten erhielten 2009 den vollen Teuerungsausgleich in der Höhe von 1,1 Prozent. Die Mitarbeitenden in den Lohnklassen 1-23 erhielten zudem eine Reallohnerhöhung von 1,1 Prozent.

Hinzu kam eine *abgestufte Kaderlohnmassnahme,* die der Bundesrat bereits am 9. April 2008 beschlossen hatte. Die Löhne der Angestellten in den Lohnklassen 24-29 wurden um 2,5 und jene der Angestellten der Lohnklassen 30-38 um 5,0 Prozent angehoben. Ziel dieser Massnahme war es, die Konkurrenzfähigkeit der Bundesverwaltung im Kaderbereich gegenüber der Privatwirtschaft zu verbessern. Am 14. Oktober hatte der Bundesrat, mit Wirkung ab 1. Januar 2010, sodann die Einführung einer Überparität bei den Sparbeiträgen der über 45jährigen in der beruflichen Vorsorge beschlossen. Mit dieser Massnahme wurden die überdurchschnittlich hohen Sparbeiträge bei der Pensionskasse des Bundes PUBLICA der über 45jährigen Angestellten gesenkt.

Der Herbst brachte ein neues Sparprogramm

Trotz Konjunktureinbruch wurde für die Rechnung 2009 noch mit einem Überschuss von gegen 700 Millionen Franken gerechnet. Das ergab die Hochrechnung des Eidgenössischen Finanzdepartementes. Die Aussichten für die Folgejahre werden aber als ungünstig beurteilt.

Deshalb folgte am 4. November 2009 die Ankündigung eines neuen Sparprogrammes: das *Konsolidierungsprogramm 2011–2013*. Mit diesem Programm will der Bundesrat den Bundeshaushalt ab 2011 um rund 1,5 Milliarden Franken pro Jahr entlasten. Beim Bundespersonal sollen pro Jahr 100-137 Millionen Franken eingespart werden, grösstenteils durch Stellenabbau und mit Hilfe natürlicher Fluktuationen.

Im Dezember übertraf das Parlament den Bundesrat beim Sparen. Es beschloss bereits beim Voranschlag 2010, den Personalaufwand um 1 Prozent (40 Mio Fr.) zu kürzen. Damit wird der Stellenabbau (um 300-350 Stellen) schon im Jahre 2010 eingeleitet.

Entsprechend bescheiden fielen – mit einem Teuerungsausgleich von 0,6 Prozent – im November die Lohnmassnahmen 2010 aus.

Erholung der Pensionskassen

Schneller und stärker als erwartet hat sich im Jahre 2009 die finanzielle Lage der Pensionskassen verbessert. Das ist den Finanzmärkten zu verdanken. Während die Unternehmungen Verluste erlitten, stiegen die Kurse an den Börsen: eine grosse Diskrepanz zwischen Realwirtschaft und Börse!

Seit dem Tiefstand am 9. März haben sich die Finanzmärkte – trotz Rezession – kräftig erholt. Die Pensionskasse des Bundes PUBLICA schaffte es sogar, innert 9 Monaten die Unterdeckung zu überwinden. Sie kann für das Jahr 2010 auf Sanierungsmassnahmen verzichten. Direktion und Kassenkommission sind sorgfältig mit den ihnen anvertrauten Geldern umgegangen. Die Versicherten sind den Verantwortlichen von PUBLICA zu Dank verpflichtet.

Von einer generellen Entwarnung kann aber noch nicht gesprochen werden. So waren die Pensionskassen von Post und SBB gezwungen, Sanierungsmassnahmen zu beschliessen.

Langes Warten für die Rentner

Seit 2005 warten die Rentner des Bundes auf einen Ausgleich der Teuerung auf ihren Renten. Am 16. November 2009 versprach Bundespräsident Merz, Verbesserungen im Rentenbereich zu prüfen. Dazu sollen im Jahr 2010 im Rahmen eines Projekts verschiedene Varianten und deren Finanzierung untersucht werden.

Gefragt ist hier in jedem Falle der Arbeitgeber. Denn eine Anpassung der Renten an die Teuerung aus Vermögenserträgen von PUBLICA kann erst erfolgen, wenn der Deckungsgrad mindestens 115 Prozent beträgt (Art. 32l des Bundespersonalgesetzes).

Mangelnde Anerkennung des Personals von Seiten des Bundesrates

Die Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates hat sich 2009 mit der Personalpolitik des Bundes befasst (vgl. den Bericht in dieser Nr.). Darin ist unter anderem von der «mangelnden Anerkennung des Personals von Seiten des Bundesrates» die Rede.

Die Pressemitteilung vom 4. November 2009 zum Konsolidierungsprogramm bestätigt leider diese Einschätzung. Es wird darin, im Text zum Personal «*von der sukzessiven Reduktion des Mengengerüsts um bis zu 2 Prozent im Jahre 2013*» gesprochen. Und im Ständerat führte der Bundespräsident aus, «die Bewirtschaftung des Personalwesens sei Chefsache».

Hinter den Stellen stehen immer Menschen. Es ist daher an der Zeit, den Sprachgebrauch im Eidg. Finanzdepartement zu ändern und dem Personal mit mehr Respekt und Achtung zu begegnen.

2010 – ein Jahr der Stabilisierung?

Laut den Prognosen ist die Rezession in der Schweiz vorbei: für das Jahr 2010 wird mit einem schwachen Wachstum der Wirtschaft gerechnet. Wird dieses Wachstum dauernd oder vorübergehend sein? Noch keine Trendwende ist bei der Beschäftigungsentwicklung in Sicht: die Arbeitslosigkeit könnte auf 5 Prozent steigen, was 200’000 Arbeitslosen entspricht. Der Ausblick ist mit vielen Unsicherheiten belastet.

Beim Voranschlag 2010 und in der Finanzplanung 2011 – 2013 ging man von erheblichen Ausfällen bei den Einnahmen aus. Die *Unsicherheit über die konjunkturelle Entwicklung* ist nach wie vor hoch. Deshalb hat der Bundesrat seine Beschlüsse zum Konsolidierungsprogramm als Eventualplanung bezeichnet. Die definitiven Beschlüsse will er erst im Rahmen der Bereinigung des Voranschlages 2011 gestützt auf die dann vorliegenden Konjunkturdaten und die Ergebnisse der Vernehmlassung treffen.

Personalpolitisch wird die *Revision des Bundespersonalgesetzes* im Gespräch bleiben. Insbesondere die flexiblere Regelung des Kündigungsrechts wird noch viel zu reden geben.

Lohnmassnahmen 2010 des Bundes

Voller Teuerungsausgleich für das Bundespersonal

Die 36'000 Bundesangestellten erhalten den vollen Teuerungsausgleich im Umfang von 0,6 Prozent. Bundespräsident Merz bekräftigte am 16. November gegenüber den Vertretern der Personalverbände, dass die jüngst realisierten Verbesserungen im Lohnbereich gehalten werden sollen und dass auch in Zukunft der volle Teuerungsausgleich gewährt werden soll. Beiträge zur Haushaltentlastung würden vom Personal dagegen bei den Stellenbeständen erwartet.

Dieses Verhandlungsergebnis wurde vom Bundesrat am 18. November 2009 bestätigt.

Bereits am 14. Oktober hatte der Bundesrat die Einführung einer Überparität bei den Sparbeiträgen der über 45jährigen in der beruflichen Vorsorge beschlossen.

Mit dieser Massnahme werden die überdurchschnittlich hohen Sparbeiträge bei der Pensionskasse des Bundes PUBLICA der über 45jährigen Angestellten gesenkt. Diese Massnahme führt wegen der gleichzeitigen Senkung der Risikoprämie zu keiner Mehrbelastung des Bundeshaushalts.

Mit einer Petition hat die Verhandlungsgemeinschaft des Bundes VGB gemeinsam mit einer Delegation von pensionierten Bundesangestellten von Bundespräsident Merz gefordert, die *Teuerung auf Renten* auszugleichen. Angesichts der düsteren Aussichten der Bundesfinanzen und aufgrund der moderaten Teuerungsentwicklung stellte Bundespräsident Merz eine Prüfung von Verbesserungen im Rentenbereich in Aussicht. Dazu sollen im Jahr 2010 im Rahmen eines Projekts verschiedene Varianten und deren Finanzierung geprüft werden.

Keine Einigung erzielten die Sozialpartner bei weiteren Forderungen der Personalverbände wie Reallohnerhöhungen, Gratis-Generalabonnement SBB und fünf Wochen Ferien für alle Mitarbeitenden, fünf Tage Ausbildungsurlaub und dem Ausbau der finanziellen Unterstützung für die familienergänzende Kinderbetreuung.

Bemerkungen der VKB

Lohnverhandlungen im Zeichen des Sparens

Die Verhandlungen vom 16. November standen ganz im Zeichen des Sparens. Sie wurden vom Konsolidierungsprogramm überschattet, das der Bundesrat am 4. November angekündigt hatte. Dieses sieht bis 2013 einen Abbau von 700 Stellen vor.

Im Voranschlag für das Jahr 2010 hatte der Bundesrat einzig einen Teuerungsausgleich von 0,5 Prozent vorgesehen. Bundespräsident Merz legte dar, dass jede weitere Massnahme zugunsten des Personals zu einer Erhöhung der Personalausgaben führe. Im Parlament werde aber über die Kürzung der Personalausgaben diskutiert (vgl. den Artikel über die Personalausgaben in dieser Nr.). So resultierte letztlich ein *aufgerundeter Teuerungsausgleich von 0,6 Prozent*. Der Vorsteher des EFD wies darauf hin, dass das Personal im Januar 2009 profitiert hatte: die Teuerung am Jahresende lag um 0,4 Prozent tiefer als der vom Bundesrat am 5. Dezember 2008 beschlossene Teuerungsausgleich.

Erfreulich ist die Zusicherung, dass auch in Zukunft der volle Teuerungsausgleich auf den Löhnen ausgerichtet werden soll. Ebenso auch, dass die Verbesserungen im Lohnbereich nicht in Frage gestellt werden sollen.

Rentenbezüger als Verlierer

Auf den 1. Januar 2005 wurde die Garantie des halben Teuerungsausgleichs auf den Renten des Bundespersonals (zweite Säule) vom Parlament aufgehoben. Demnach fand bei den Renten des Bundes die letzte Anpassung der Teuerung im Jahre 2004 statt und zwar nur zur Hälfte. Die Rentner des Bundes sind bezüglich Teuerungsausgleichs in den Jahren 2005, 2006, 2007, 2008 und 2009 leer ausgegangen.

Wie andere Verbände hatte auch die VKB mit Eingabe vom 2. November 2009 Massnahmen zugunsten der Rentner gefordert.

Bundespräsident Merz führte aus, dass im Voranschlag 2010 keine Mittel für eine Leistung zugunsten der Rentenbeziehenden vorgesehen seien. Ein Ausgleich der kumulierten Teuerung für die Jahre 2005-2009 (über 6 Prozent) würde den Bund etwa 950 Millionen Franken kosten. Und eine einmalige Zulage von 1'000 Franken auf allen Renten etwa 60 Millionen Franken. Damit gehen die Rentner auch im Jahre 2010 leer aus.

Es ist ein schwacher Trost, dass im Jahre 2010 Verbesserungen im Rentenbereich geprüft werden sollen.

Lohnmassnahmen autonomer Anstalten des Bundes

Lohnmassnahmen 2010 im ETH-Bereich

Die vom ETH-Rat beschlossenen Lohnmassnahmen lehnen sich stark an jene des Bundesrates an: Teuerungsausgleich von 0,6 Prozent auf den Löhnen, 1,2 Prozent der Lohnsumme für individuelle, leistungsabhängige Lohnerhöhungen und Erhöhung der Mahlzeitenentschädigung von 25 auf 27 Franken 50.

Lohnmassnahmen 2010 der FINMA

Die Aufsichtsbehörde über den Finanzmarkt, die FINMA, übt seit dem 1. Januar 2009 die staatliche Aufsicht über Banken, Versicherungsunternehmen, Börsen, Effektenhändler und weitere Finanzintermediäre aus. Sie ist als selbständige Anstalt des öffentlichen Rechts ausgestaltet und beschäftigt über *350 Mitarbeitende*.

Die FINMA verfügt über eine eigene Personalverordnung, die sich auf ein Spezialgesetz und nicht auf das Bundespersonalgesetz stützt. Das Personal ist nach öffent-

lichem Recht angestellt, aber ausserhalb des Bundespersonalgesetzes. Es ist der Sammeleinrichtung PUBLICA angeschlossen und bildet ein eigenes Vorsorgewerk.

Die FINMA sieht für 2010 keine generellen Lohnmassnahmen vor. 3 Prozent der Lohnsumme sind für individuelle, leistungsabhängige Lohnerhöhungen vorgesehen.

Die Personalausgaben im Voranschlag 2010 des Bundes

Kürzungsbeschluss des Ständerates

Am 24. November 2009 diskutierte der Ständerat über den Voranschlag des Eidg. Finanzdepartementes. Namens der Finanzkommission kritisierte Ständerat Germann (SVP/SH), dass die Personalausgaben um 3,5 Prozent wachsen. Er beantragte, den Personalaufwand um 1 Prozent (40 Mio Fr.) zu kürzen. Es mache keinen Sinn, den Personalbestand im Jahre 2010 zu erhöhen, um ihn dann, wegen des angekündigten Konsoldierungsprogramms, in den Folgejahren wieder zu reduzieren.

Bundespräsident Merz erklärte, dass der Antrag ohne weiteres umsetzbar sei. Der Stellenabbau (300-350 Stellen) könne durch natürliche Fluktuationen aufgefangen werden. Danach stimmte der Rat mit 25 gegen 10 Stimmen der Kürzung zu.

Vier Anträge im Nationalrat

Im Nationalrat wurden in den Beratungen vom 30. November und 1. Dezember drei Anträge zu den Personalausgaben im allgemeinen und ein vierter zum Teuerungsausgleich auf den Renten gestellt.

Nationalrat Füglistaller (SVP/AG) beantragte, die Personalausgaben um 100 Millionen Franken zu kürzen. Insbesondere bestehe in diesem Jahr kein Anlass, die Teuerung auf den Löhnen auszugleichen.

Die Mehrheit der Finanzkommission wollte dem Ständerat folgen und den Personalaufwand um 1 Prozent (40 Mio Fr.) kürzen. Für diesen Antrag sprachen sich die FDP-Liberale Fraktion und die Fraktion CVP/EVP/Grünliberale aus.

Die Sozialdemokratische Fraktion und die Grüne Fraktion lehnten jede Kürzung der Personalausgaben ab. Sie folgten damit dem Antrag des Bundesrates.

In den Abstimmungen setzte sich der Antrag des Bundesrates mit 103:60 Stimmen durch.

Keine Chance hatte Frau Nationalrätin Heim (SP/SO) mit ihrem Begehren, den *Rentnern des Bundes* eine einmalige Zulage von 1'000 Franken pro Person auszurichten. Ihr Antrag wurde mit 119: 53 Stimmen abgelehnt.

Differenzbereinigung

Am 3. Dezember hielt der Ständerat an seinem Kürzungsbeschluss fest.

Am 7. Dezember musste der Nationalrat entscheiden, ob er an seinem Beschluss festhalten oder dem Ständerat folgen wollte. Die Mehrheit der Finanzkommission empfahl erneut, dem Beschluss des Ständerates zu folgen. Bundespräsident Merz bestätigte, dass eine allfällige Kürzung der Personalausgaben um 40 Millionen nicht zu einer Lohnkürzung, sondern zu einem Stellenabbau (300-350 Stellen) führen würde.

In der Abstimmung sprach sich der Rat mit 112:63 Stimmen für eine Kürzung der Personalausgaben um 1 Prozent aus. Damit war die Differenz zwischen den beiden Räten bereinigt.

Kritik an den Regelungen betreffend den Vorruhestand

In der Debatte erklärte Frau Nationalrätin Carobbio Guscetti (SP/TI), ihre Fraktion sei der Meinung, dass bei der Vorruhestandsregelung Handlungsbedarf bestehe. Frau Egger-Wyss (CVP/AG) bemerkte, dass die Vorruhestandsregelungen kritisch zu hinterfragen seien.

Es geht dabei um den vorzeitigen Altersrücktritt für besondere Personalkategorien nach Artikel 33 der Bundespersonalverordnung: Militärisches Berufspersonal, Angehörige des Grenzwachtkorps, Piloten, versetzungspflichtige Angestellte und Rotationspersonal des EDA.

Konsolidierungsprogramm 2011-2013. Stellenabbau

Der Voranschlag 2010 erfüllt die Vorgaben der Schuldenbremse. Für die Jahre 2011-13 hingegen zeichnet sich ein Bereinigungsbedarf ab. Mit dem Konsolidierungsprogramm für die Jahre 2011-13 will der Bundesrat den Bundeshaushalt ab 2011 um rund 1,5 Milliarden Franken pro Jahr entlasten. Damit wird der Ausgabenplafond gemäss Schuldenbremse eingehalten. Der Bundesrat hat am 4. November 2009 die Eckwerte festgelegt. Beim Konsolidierungsprogramm stehen ausgabenseitige Entlastungen im Vordergrund. Aufgrund der nach wie vor hohen Unsicherheit über die konjunkturelle Entwicklung haben die Beschlüsse des Bundesrats den Charakter einer Eventualplanung.

Stellenabbau

Beim Personal steht der *Stellenbestand* im Vordergrund: Obwohl mit den Entlastungsprogrammen 03 und 04 eine Stabilisierung des Personalbestandes verfolgt wurde, nimmt der Stellenbestand des Bundes seit 2007 wegen neuen oder Intensivierung bestehender Aufgaben wieder zu. Mit einer sukzessiven Reduktion des Mengengerüsts *um bis zu 2 Prozent im Jahr 2013* (-72 Mio.) soll diesem Trend Einhalt geboten werden.

Daneben wird der Beratungsaufwand gesenkt und die Verwaltungskostenpauschale an die PUBLICA reduziert (-20 Mio.).

Im *Lohnbereich* will sich der Bundesrat auf eine Anpassung der für den Teuerungsausgleich eingestellten Mittel beschränken (-45 Mio.). Weitergehende Massnahmen stehen für den Bundesrat nicht zur Debatte: Sie würden die Bundesverwaltung im Vergleichsmarkt schwächen und mit Blick auf die sich abzeichnende wirtschaftliche Erholung ein falsches Signal setzen.

Weiteres Vorgehen

Bis im Februar/März 2010 erarbeitet das EFD zum Konsolidierungsprogramm einen *Vernehmlassungsbericht.* Die Vernehmlassung soll auf konferenziellem Weg stattfinden.

Angesichts der Unsicherheit bezüglich der künftigen Konjunkturentwicklung kommt den Massnahmen derzeit der Charakter einer Eventualplanung zu.

Die definitiven Beschlüsse wird der Bundesrat im Rahmen der Bereinigung des Voranschlages 2011 gestützt auf die dann vorliegenden Konjunkturdaten und die Ergebnisse der Vernehmlassung treffen.

Bemerkungen der VKB

Pro Jahr sollen 100 -137 Millionen Franken beim Bundespersonal eingespart werden, grösstenteils durch Stellenabbau und mit Hilfe natürlicher Fluktuation. Lohnkürzungen sind nicht vorgesehen.

Aufgrund der Beschlüsse des Parlamentes zum Voranschlag 2010 – Kürzung des Personalaufwandes um 1 Prozent (40 Mio Fr.) – wird der Stellenabbau bereits ab 2010 eingeleitet.

Pensionskassen: gutes Börsenjahr 2009

Die Jahresabschlüsse 2009 der Pensionskassen liegen zwar noch nicht vor. Dennoch steht fest, dass das – trotz Rezession – gute Anlagejahr 2009 den Pensionskassen geholfen hat. Bei den dem Bund nahestehenden Pensionskassen sieht die Lage wie folgt aus:

Pensionskasse des Bundes PUBLICA: rasante Erholung im Jahre 2009

Im Jahre 2008 erzielte PUBLICA eine Jahresperformance von -6,8 Prozent. Der Aufwandüberschuss belief sich auf 1,3 Milliarden Franken und der Deckungsgrad betrug 95,8 Prozent.

Aufgrund der guten Anlageperformance im Jahre 2009 liegt der Deckungsgrad der PUBLICA Ende Jahr über 100 Prozent. Die Anlagestrategie von PUBLICA hat sich bewährt. Für das Jahr 2010 kann PUBLICA auf Sanierungsmassnahmen verzichten. Eine Anpassung der Renten an die Teuerung aus Vermögenserträgen von PUBLICA darf erst erfolgen, wenn der Deckungsgrad mindestens 115 Prozent beträgt (Art. 32l des Bundespersonalgesetzes).

Pensionskasse comPlan (Swisscom)

Auf die Erhebung von Sanierungsbeiträgen ab 1. Januar 2010 wird verzichtet, da der Deckungsgrad sich seit dem Frühling laufend verbessert und die Marke von 98 Prozent erreicht hat. Angesichts der Unterdeckung konnte der Stiftungsrat keinen Teuerungsausgleich auf die laufenden Renten sprechen.

Pensionskasse Post: Sanierungsmassnahmen

In den vergangenen Monaten erholten sich die Märkte und liessen den Deckungsgrad wieder über 90 Prozent ansteigen. Der Stiftungsrat musste sich von Gesetzes

wegen mit der Sanierung befassen sowie Massnahmen zur Behebung der Unterdeckung einleiten. Mit einem Sanierungskonzept soll die Unterdeckung der Pensionskasse Post innert 5 bis 7 Jahren behoben werden.

Das Konzept sieht Sanierungsbeiträge von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in Höhe von insgesamt 2 Prozent des versicherten Lohnes vor, welche ab dem 1. Januar 2010 bis zur Behebung der Unterdeckung erhoben werden. Die Rentner tragen insofern zur Sanierung der PK Post bei, als ihnen bis zur Behebung der Unterdeckung kein Teuerungsausgleich auf den laufenden Renten gewährt wird.

Die Schweizerische Post beteiligt sich zusätzlich zu den Sanierungsbeiträgen mit einem Betrag in der Höhe von 250 Millionen Franken aus der Arbeitgeberreserve an der Sanierung.

Pensionskasse SBB: Sanierungsmassnahmen

Ab 1. Januar 2010 wurden Sanierungsbeiträge für Versicherte und Arbeitgeber von je 2,0 Prozent des beitragspflichtigen Lohns erhoben. Ab 1. Juli 2010 werden diese dann auf je 2,5 Prozent erhöht. Da gleichzeitig die Sparbeiträge um je 1,25 Prozent reduziert werden, wird dies zu einer Nettobelastung gegenüber heute von 1,25 Prozent ab 1. Juli 2010 führen.

Während der Sanierungsphase ist eine Anpassung der Renten an die Inflation nicht möglich. Entsprechend bleiben die Renten im Jahr 2010 unverändert.

PUBLICA: Vorsorgewerk Bund. Entlastungsmassnahmen in der Kritik

Entlastung für die über 45-jährigen Bundesangestellten seit dem 1. Januar 2010

Seit dem Primatwechsel der Pensionskasse des Bundes PUBLICA am 1. Juli 2008 zahlten die über 45-jährigen Bundesangestellten überdurchschnittlich hohe Sparbeiträge in die Pensionskasse. Aufgrund einer Senkung der Risikoprämie wurden Mittel frei, die zur Entlastung dieser Angestellten verwendet werden. Der Bundesrat hat am 14. Oktober 2009 die Änderung des Vorsorgereglements für die Angestellten und Rentenbeziehenden des Vorsorgewerks Bund (VRAB) genehmigt.

Die über 45-jährigen Bundesangestellten müssen seit dem 1. Januar 2010 einen geringeren Beitrag an die Pensionskasse leisten, während sich der Arbeitgeber Bund stärker engagiert (überparitätische Sparbeiträge).

Damit profitieren jene Alterskategorien, für die der Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat im Jahr 2008 zu einer markant höheren Beitragsbelastung geführt hat. Die Erhöhung des Arbeitgeberbeitrags erfolgte gestaffelt – je nach Alterskategorie und Vorsorgeplan – und entlastete dort am meisten, wo die Sparbeiträge am höchsten sind.

Per 1. Januar 2010 wurde bei den Sparbeiträgen folgende Überparität zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen (Beitragsentlastung) geschaffen:

Altersstaffelung	Standardplan	Kaderplan 1	Kaderplan 2
22 - 34	–	–	–
35 - 44	–	–	–
45 - 54	1,25%	2,25%	3,0%
55 - 70	1,5%	2,5%	3,25%

Kritik der Delegiertenversammlung PUBLICA

Am 1. Dezember 2009 hielt die Delegiertenversammlung der Pensionskasse des Bundes PUBLICA ihre vierte Sitzung ab. Grosse Unterstützung fand ein Antrag, welcher die vom paritätischen Organ des Vorsorgewerkes Bund beschlossene Regelung der Weitergabe der Senkung des Risikobeitrages missbilligt.

Ab dem 1. Januar 2010 sank beim Vorsorgewerk Bund der Risikobeitrag von 3,9 Prozent auf 3,0 Prozent. Dies ergab einen Betrag von rund 30 Millionen Franken jährlich, der so frei wurde und gemäss Gesetz dem Personal zukommen muss. Die Weitergabe erfolgte nun, indem das Alterssegment 45plus einen tieferen, der Arbeitgeber Bund einen höheren Sparbeitrag leistet («Überparität»). Dies wird durch die Delegiertenversammlung PUBLICA begrüsst, erfährt doch diese Altersklasse seit dem im Jahre 2008 durchgeführten Übergang vom Leistungs- zum Beitragsprimat eine überdurchschnittliche Belastung in Lohnprozenten.

Nicht einverstanden ist die Delegiertenversammlung PUBLICA jedoch mit der Art und Weise der Weitergabe. Denn statt eines einheitlichen Senkungssatzes kommt ein abgestuftes Modell zum Tragen. *Die höheren Lohnklassen werden dabei weit überproportional entlastet,* während die tieferen nur eine marginale Entlastung er-

fahren. Dies ist nach Ansicht der Delegierten nicht gerecht. Die Delegiertenversammlung PUBLICA lehnt diese Vermischung von Vorsorge- und Lohnpolitik entschieden ab.

Stellungnahme der VKB: notwendige und angemessene Entlastung

Vor dem Primatwechsel hatten Versicherte der Altersklasse 45-54 einen Beitrag von 8,25 und jene der Altersklasse 55-65 einen Beitrag von 9 Prozent ihres Lohnes an die Pensionskasse zu entrichten.

Seit dem 1. Juli 2008 hatten Versicherte ab Alter 45 *massiv höhere Beiträge an die Pensionskasse* zu leisten. Im Standardplan betrug der höchste Beitrag neu 13,5 Prozent, im Kaderplan 1 (ab Lohnklasse 24) 14,75 Prozent und im Kaderplan 2 (ab Lohnklasse 30) gar 16,0 Prozent!

Bei der Rekrutierung von Führungs- und Fachkadern mit langjähriger Erfahrung bildeten die neuen, hohen Beiträge der Angestellten an die Pensionskasse ein Hindernis. Von attraktiven Arbeitsbedingungen für ältere Angestellte konnte keine Rede mehr sein.

Wie aus der Tabelle ersichtlich ist, beträgt die *Beitragsentlastung ab 1. Januar 2010 – je nach Alterskategorie und Vorsorgeplan – 1,25 bis 3,25 Prozent.*

Die Vereinigung der Kader des Bundes hat sich für eine *überproportionale Entlastung der Lohnklassen auf Kaderstufe* eingesetzt. Das paritätische Organ des Vorsorgewerkes Bund hat dieses Anliegen berücksichtigt und der Bundesrat genehmigte am 14. Oktober diesen Beschluss. Er ist aus Sicht der VKB durchaus gerechtfertigt und angemessen. Das Ziel, die Konkurrenzfähigkeit des Bundes auf dem Arbeitsmarkt auch für Führungs- und Fachkader ab Alter 45 zu verbessern, kann damit erreicht werden.

Personalreglement PUBLICA

Die Pensionskasse des Bundes PUBLICA erhielt ab 1. Januar 2010 im Rahmen des Bundespersonalgesetzes (BPG) Arbeitgeberstatus. Die 140 Angestellten von PUBLICA sind nicht mehr der Bundespersonalverordnung, sondern dem PUBLICA – Personalreglement unterstellt. PUBLICA bildet zudem innerhalb der Sammeleinrichtung ein eigenes Vorsorgewerk.

Am 16. Dezember 2009 verlieh der Bundesrat PUBLICA den Status einer personalrechtlichen Arbeitgeberin. Für die Angestellten von PUBLICA gilt zwar weiterhin das Bundespersonalgesetz, nicht aber die Bundespersonalverordnung. An deren Stelle trat das Reglement der Kassenkommission PUBLICA vom 6. November 2009 für das Personal der Pensionskasse des Bundes PUBLICA. Dieses fortschrittliche Reglement im Umfang von 60 Artikeln kennt unter anderem auch ein eigenes Lohnsystem mit 24 Lohnbändern.

Die Sammeleinrichtung PUBLICA ist eine Unternehmung, die Dienstleistungen erbringt: sie führt für alle Vorsorgewerke die Versicherung gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod durch und besorgt die Anlage des Vermögens aller angeschlossenen Vorsorgewerke. Sie ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit und eigener Rechnung. Der Betrieb des Unternehmens PUBLICA wird durch Verwaltungskostenbeiträge finanziert. Diese Besonderheiten unterscheiden die Pensionskasse des Bundes deutlich von einem Amt der Bundesverwaltung. Es war daher gerechtfertigt, ihr mehr Gestaltungsfreiheit und Selbständigkeit im Personalrecht zu verleihen.

Da PUBLICA innerhalb der Sammeleinrichtung ab 2010 auch ein eigenes Vorsorgewerk bildet, musste andererseits ein entsprechender Anschlussvertrag an die Pensionskasse des Bundes geschaffen werden. Wie die Ausführungsbestimmungen wurden auch der Anschlussvertrag und seine Bestandteile vom Bundesrat genehmigt.

Änderungen der Bundespersonalverordnung

Nebenbeschäftigung, Annahme von Geschenken, Konkurrenzverbot

Der Bundesrat hat am 27. November 2009 Änderungen der Bundespersonalverordnung zugestimmt. Im Vordergrund stehen formelle Anpassungen in der Personalvorsorge, die mit der Einführung des Beitragsprimats bei der Pensionskasse des Bundes notwendig geworden sind.

Im Bereich der Korruptionsprävention sehen die neuen Bestimmungen konkrete Regelungen für Bundesangestellte vor bei *Nebenbeschäftigung, der Annahme von Geschenken und beim Konkurrenzverbot.*

Abgangsentschädigungen an Personen in bestimmten Funktionen können künftig auch ausgerichtet werden, wenn das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einver-

ständnis aufgelöst wurde. Damit hat der Bundesrat eine Lücke in der Regelung der Abgangsentschädigungen geschlossen. Die Anpassungen der Bundespersonalverordnung traten am 1. Januar 2010 in Kraft.

Bemerkungen der VKB

Umstrittene Neuerung: Konkurrenzverbote für Direktionsmitglieder

Die VKB wurde zu den Änderungen der Bundespersonalverordnung konsultiert. Leider wurden ihre Bedenken vom Eidg. Finanzdepartement nicht berücksichtigt. Unter dem Titel «Unabhängigkeit» wird in Artikel 94a die Möglichkeit vorgesehen, Konkurrenzverbote für *Mitglieder der Direktion* – Amtsdirektoren und Vizedirektoren – zu vereinbaren. Betroffen sind Verwaltungseinheiten, die Aufsichts-, Veranlagungs- oder Vergabeentscheide oder Entscheide von vergleichbarer Tragweite treffen oder vorbereiten. Diese Angestellten dürfen während höchstens zwei Jahren nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses nicht für einen Adressaten tätig sein, der massgeblich von einem der erwähnten Entscheide betroffen war.

Betroffen von diesem Konkurrenzverbot sind z.B. das Bundesamt für Bauten und Logistik, das Bundesamt für Informatik, die Eidg. Finanzverwaltung, die Eidg. Steuerverwaltung oder das Bundesamt für Verkehr. Ein Wechsel von Direktionsmitgliedern in die Geschäftsleitung einer beaufsichtigten oder beauftragten Unternehmung oder in die kantonale Verwaltung wird weitgehend verunmöglicht. So könnte zwar der Finanzdirektor der SBB in die Eidg. Finanzverwaltung eintreten, nicht aber ein Vizedirektor der Eidg. Finanzverwaltung in die Geschäftsleitung der SBB. Konkurrenzverbote widersprechen der freien Entfaltung der Persönlichkeit und erschweren das wirtschaftliche Fortkommen der Arbeitnehmer.

Sonderrecht für Karrierepersonal des EDA im Inland

Nach Artikel 91 Absatz 4 BPV bedürfen die an einer schweizerischen Vertretung im Ausland eingesetzten Angestellten für Entgelt ausgeübte Tätigkeiten in jedem Fall einer Bewilligung des EDA. Für Angestellte der Karrieredienste des EDA gilt die Bewilligungspflicht auch während Einsätzen im Inland.

Diese Bestimmung schafft Sonderrecht für Angestellte der Karrieredienste des EDA. Alle anderen Angestellten bedürfen nach Artikel 91 Absatz 2 BPV nur dann einer Bewilligung, wenn die Nebenbeschäftigung ihre Leistungsfähigkeit vermindern kann oder wenn die Gefahr eines Interessenkonflikts besteht.

Das Bundespersonalgesetz unter der Lupe der GPK

Die Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates hat am 23. Oktober einen Bericht über die Steuerung der Personalpolitik des Bundes durch den Bundesrat und die Zielerreichung veröffentlicht. Wir entnehmen dem Bericht die folgenden Ausführungen:

Empfehlungen der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates vom 23. Oktober 2009 an den Bundesrat

Empfehlung 1: Die GPK-N lädt den Bundesrat ein, eine umfassende Strategie zur Umsetzung des Bundespersonalgesetzes zu definieren. Darin sind insbesondere für alle Ziele des Artikels 4 BPG Soll-Werte und Indikatoren quantitativer und/oder qualitativer Art festzulegen.

Empfehlung 2: Die GPK-N lädt den Bundesrat ein, die Strategie zur Bundespersonalpolitik in die Gesamtstrategie des Bundesrates zur Aufgabenerfüllung einzubetten.

Empfehlung 3: Die GPK-N lädt den Bundesrat ein, die Sozialpartner bei der Erarbeitung einer umfassenden Strategie zur Bundespersonalpolitik gemäss Art. 33 BPG einzubeziehen.

Empfehlung 4: Die GPK-N lädt den Bundesrat ein, in seinem jährlichen Reporting an die Bundesversammlung zur Bundespersonalpolitik über alle vom Bundesrat aufgrund der jährlichen Personalkennzahlen ergriffenen Massnahmen Auskunft zu geben.

Empfehlung 5: Die GPK-N lädt den Bundesrat ein, bei der Erarbeitung seiner Strategie zur Umsetzung des Bundespersonalgesetzes eine Prozess- und Leistungsanalyse erstellen zu lassen, um die Prozesse im Bereich der Bundespersonalpolitik stufengerecht anzusiedeln. Die Prozessverantwortungen sind aufgrund dieser Analyse durch den Bundesrat vorzugeben.

Dabei ist insbesondere die Rolle und Stellung des EPA im Hinblick auf eine zentral gesteuerte Personalpolitik zu stärken. Dieses muss für die einheitliche Umsetzung der Strategie des Bundesrates mit Kompetenzen und entsprechenden Ressourcen versehen werden, namentlich bei Bedarf auch direkte Kontakte zu den Bundesämtern pflegen können.

Empfehlung 6: Die GPK-N lädt den Bundesrat ein, die Stellung der Human- Resource-Konferenz (HRK) zu überprüfen und so zu stärken, dass Erkenntnisse der HRK optimal für die Umsetzung der Bundespersonalpolitik genutzt werden.

Fazit der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates

Das Bundespersonalgesetz ist in seinen Grundzügen und insbesondere bezüglich seiner Zielsetzungen nach wie vor zeitgemäss und bietet eine gute Grundlage, damit der Bund eine an den Staatsaufgaben orientierte wie auch eine auf dem Arbeitsmarkt attraktive Personalpolitik betreiben kann. Der Zielerreichungsgrad der untersuchten Ziele geht von knapp genügend bis sehr gut, wobei die gute bis sehr gute Zielerreichung knapp überwiegt.

Dieses weitgehend zufriedenstellende Resultat darf jedoch nicht den Eindruck vermitteln, dass seitens des Bundesrates kein Handlungsbedarf im Bereich der Strategie und der Steuerung bestünde. Hier hat die Evaluation der Parlamentarischen Verwaltungskontrolle klare und bedeutende Mängel aufgezeigt, beziehungsweise bestätigt. Die Resultate der Zielerreichung stellen Durchschnittswerte der ganzen Bundesverwaltung dar und zeigen nicht auf, dass auf Stufe der Departemente und der Ämter die Ziele in sehr unterschiedlichem Ausmass erreicht wurden.

Die *Strategie zur Umsetzung des Bundespersonalgesetzes* ist durch den Bundesrat zu definieren und zu steuern. Dafür muss er Soll-Werte und Indikatoren festlegen. Diese Verantwortung kann und darf auch nicht vollständig an das EFD oder das EPA delegiert werden.

Die GPK-N erachtet eine klare Kompetenzverteilung zwischen den verschiedenen Hierarchiestufen der Bundesverwaltung im Bereich der Bundespersonalpolitik als sehr wichtig. Diese Kompetenzen müssen aufgrund von Prozess- und Leistungsanalysen durch den Bundesrat festgelegt werden.

Die Revision des BPG ist aufgrund der Feststellungen der Parlamentarischen Verwaltungskontrolle für die GPK-N nicht prioritär. Viel wichtiger ist es, dass der Bundesrat zuerst eine klare Strategie erarbeitet. Allfällige Revisionen sollten in diese Strategie eingebettet und entsprechend kommuniziert werden.

Die GPK-N ersucht den Bundesrat, bis Ende April 2010 zu diesen Feststellungen und Empfehlungen sowie zur Evaluation der Parlamentarischen Verwaltungskontrolle Stellung zu nehmen. Zudem bittet sie ihn aufzuzeigen, wie und bis wann er die Empfehlungen der Kommission umzusetzen gedenkt.

Bundespersonalgesetz. Überprüfung der Wirksamkeit

Auf Wunsch der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates hat die Parlamentarische Verwaltungskontrolle im Jahre 2009 eine Evaluation über das Bundespersonalgesetz durchgeführt. Evaluationen sind Untersuchungen über die Wirksamkeit von Gesetzen. Dem Synthesebericht der Parlamentarischen Verwaltungskontrolle vom 17. Juni 2009 zuhanden der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates entnehmen wir die folgenden Ausführungen:

Geplante Revision des Bundespersonalgesetzes

In den Augen der Mehrheit der in der Bundesverwaltung befragten Personen – mit Ausnahme der Gewerkschaften – zielt die angekündigte Revision des BPG in die richtige Richtung. Die Amtsdirektoren, Personalchefs und Generalsekretäre der Departemente streichen besonders hervor, dass das *Entlassungsverfahren,* welches momentan mehrere Jahre dauern könne, dank der Revision vereinfacht werde – dies unter der Voraussetzung, dass das Verwaltungsgericht und das Bundesgericht den Handlungsspielraum nicht zu sehr einengen.

Die Verantwortlichen innerhalb der Bundesverwaltung sind der Meinung, dass ihre Mitarbeiter genau dieselben Kompetenzen haben wie anderswo und keinen zusätzlichen Schutz benötigen. Mitarbeiter, deren Arbeitsleistung unbefriedigend ist, sollen nicht mehr Schutz geniessen als dies bei einem anderen Arbeitgeber der Fall wäre. Das Image des Bundes ist in gewissen Punkten noch verbesserungswürdig (ungerechtfertigter Schutz im Vergleich zum Privatsektor, trotz Abschaffung des Beamtenstatus immer noch allgegenwärtiges Bild des Beamten).

Die Gewerkschaftsvertreter sehen zwar den Nutzen der Vereinfachung der Abläufe, sprechen sich jedoch teilweise *gegen die Kürzung der Kündigungsfristen* aus und wehren sich dagegen, dass der Arbeitgeber den Mitarbeiter bei einer unverschuldeten Kündigung nicht mehr weiterbeschäftigen, sondern bloss im Hinblick auf das berufliche Fortkommen unterstützen muss. Der Revisionsentwurf stellt nämlich bei unverschuldeter Kündigung durch den Arbeitgeber nicht mehr die Weiterbeschäftigung der angestellten Person ins Zentrum, sondern andere Unterstützungsmassnahmen (Umschulung, Outplacement, Stellenvermittlung usw.). Die Gewerkschaften weisen darauf hin, dass eine berufliche Umorientierung bei gewissen Monopolberufen (Armee, Zoll) schwierig sei.

Obwohl ein gewisses Verständnis für die Probleme, welche mit der Revision gelöst werden sollen, vorhanden ist, fragen sich zahlreiche Personen in der Bundesverwal-

tung, weshalb diese Revision überhaupt nötig ist – zumal sie sich mit relativ unwesentlichen Fragen befasst und die Umsetzung zuvor nicht evaluiert wurde.

Ferner wurden die Art und Weise, wie diese Revision durchgeführt wurde, und die diesbezügliche Kommunikation heftig kritisiert. Die Revision sei negativ kommuniziert worden, wo dies doch die Chance gewesen wäre, das Image des Bundes positiver zu gestalten.

Für das EFD ist die laufende Revision des BPG Bestandteil der Bundesverwaltungsreform (REF 05/07). Der Bundesrat will mit diesem Projekt das Personalrecht vereinfachen, die Regelungsdichte vermindern und den Bund als attraktiven und wettbewerbsfähigen Arbeitgeber positionieren.

Probleme beim Lohnsystem des Bundes

Im Rahmen der Gespräche wurden die Wettbewerbsfähigkeit und Gerechtigkeit des Lohnsystems oft kritisiert. Insbesondere die fehlende Flexibilität und die wenig attraktive Entlöhnung der Spezialisten und Kader wurden erwähnt. Das Lohnsystem des Bundes birgt ausserdem folgende Probleme:

- im Vergleich zum verlangten Profil *übermässig hohe Bewertung der Erfahrungsjahre bei der Berechnung des Lohns;*
- Spagat zwischen Flexibilität (den Organisationseinheiten zugestandener Handlungsspielraum) und Gleichbehandlung (nicht zu grosse Unterschiede zwischen den Organisationseinheiten) bei der Einstufung der Funktionen;
- ungenügender Spielraum für die Anerkennung der erbrachten Leistungen;
- Automatismen und subjektive Kriterien bei der Evaluation des Personals;
- *keine Karrieremöglichkeiten für Spezialisten mit entsprechenden Auswirkungen auf die Führungskompetenzen.* Um lohnmässig höher eingestuft zu werden, muss ein Spezialist eine Kaderfunktion übernehmen, auch wenn er weder die Lust noch die Kompetenzen dazu hat.

Lücken bei der Kaderförderung und Managemententwicklung

Gemäss Artikel 4 Absatz 2 Buchstabe c BPG trifft der Arbeitgeber geeignete Massnahmen zur Kaderförderung und Managemententwicklung.

Gemäss Bundespersonalbefragung 2007 sind auf Ebene Bundesverwaltung die Unterschiede in der Bewertung der Entwicklungsmassnahmen zwischen den Kaderpersonen und Nicht-Kaderpersonen insgesamt gering.

Die im Vergleich zu den Nicht-Kaderpersonen negativere Einschätzung der beruflichen Entwicklung, kombiniert mit den tiefen Mittelwerten bei den Antworten der

Kaderpersonen in gewissen Departementen, lassen die Frage aufkommen, wie es dort um die Förderung von Kaderpersonen steht.

Insgesamt wird das Ziel der Kaderförderung und Managemententwicklung gut erreicht. *Allerdings werden die Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung in drei Departementen von den Kaderpersonen deutlich tiefer eingeschätzt als von den Nicht-Kaderpersonen.*

Angesichts des oft genannten Handlungsbedarfs bei der Förderung der Führungskapazitäten und Kader ist es unverständlich, weshalb dieses Problem nicht entschlossener angegangen wird und es *keine eigentliche Strategie oder Massnahmen in diesem Bereich gibt.* Die Kaderförderung scheint nur schwach gesteuert zu werden, wobei es gewisse Departemente gibt, die diesem Thema mehr Aufmerksamkeit widmen als andere.

Die Bundesverwaltung und das Sprachengesetz

Am 1. Januar 2010 ist das Bundesgesetz vom 8. Oktober 2007 über die Landessprachen und die Verständigung zwischen den Sprachgemeinschaften in Kraft getreten. Es regelt unter anderem auch den Gebrauch der Amtssprachen durch die Bundesbehörden und den Verkehr mit ihnen.

Die Amtssprache als Arbeitssprache in der Bundesverwaltung

Das neue Sprachengesetz will die Viersprachigkeit als Wesensmerkmal der Schweiz stärken und die individuelle und institutionelle Mehrsprachigkeit in den Landessprachen fördern. Ein besonderes Anliegen ist die Mehrsprachigkeit im öffentlichen Dienst. Der Bund wird verpflichtet, die Kenntnisse seines Personals in den Landessprachen zu fördern. Er sorgt für eine angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften in den Bundesbehörden und in den ausserparlamentarischen Kommissionen. Er fördert auch die Mehrsprachigkeit in der Armee.

Die auffälligste Neuerung findet sich in Artikel 9. Danach *arbeiten die Angestellten der Bundesverwaltung wahlweise in deutscher, französischer oder italienischer Sprache.* Der Bund stellt ihnen die erforderlichen Hilfsmittel zur Verfügung. Wie diese Bestimmung umgesetzt werden soll, ist noch unklar. Die entsprechende Ausführungsverordnung steht noch aus.

In der Praxis der Bundesverwaltung dominieren heute Deutsch und Französisch als Arbeitssprachen. Italienisch wird wenig verwendet. Artikel 9 ruft nach einem Kulturwandel in der Verwaltung.

Militärisches Berufspersonal

Revision der Militärversicherung wird sistiert

Der Bundesrat hat Ende Oktober 2009 den Bericht über die Ergebnisse aus der Vernehmlassung zur Revision des Militärversicherungsgesetzes (MVG) zur Kenntnis genommen. Er hat beschlossen, die Revision des MVG zu sistieren, bis die Revision des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) vom Parlament genehmigt worden ist.

Das Vernehmlassungsverfahren zur Revision des MVG dauerte bis am 1. Mai 2009. Die Reaktionen auf die Revisionsvorlage fielen gemischt aus. Da zahlreiche Änderungen aus der Revisionsvorlage zum UVG, die zurzeit im Parlament behandelt wird, übernommen wurden und diese Anlass zu Diskussionen gibt, hat der Bundesrat beschlossen, mit der Revision des Militärversicherungsgesetzes zuzuwarten, bis die Revision des UVG abgeschlossen ist.

In der Zwischenzeit hat das Eidgenössische Departement des Innern den Auftrag, bis 2011 in Zusammenarbeit mit dem VBS die Höhe der Prämien, die noch im Dienst stehende oder pensionierte Berufsmilitärs an die Militärversicherung bezahlen müssen, zu überprüfen.

Bemerkungen der VKB

Keine Akzeptanz für die Revision im Vernehmlassungsverfahren

Mit dieser Revision sollten die Synergien zwischen der Militärversicherung (MV) und der Un-fallversicherung (UV) verstärkt und längerfristig *Einsparungen von jährlich rund 10 Millionen Franken* erzielt werden.

Abgesehen von einer Mehrheit der Kantone und den Arbeitgeberorganisationen wurde in der Vernehmlassung die *Absicht, bei der Militärversicherung Einsparungen von jährlich rund 10 Millionen Franken zu erzielen, negativ aufgenommen.* Es wurde kritisiert, dass mit den angestrebten Einsparzielen letztlich bloss eine Umverteilung im Bundeshaushalt und ein administrativer Mehraufwand entstünden.

Im Vorfeld der Revision hatte die Abteilung Militärversicherung der SUVA ein Factsheet an die Vernehmlassungsadressaten gesandt, welches vier zentrale Punkte des Revisionsprojektes in Frage stellt. Die revisionskritischen Positionen der Vernehmlassungsteilnehmer entsprechen in groben Zügen diesem Factsheet vom 31. März 2009.

Reformen in Verwaltung und Armee

Reorganisation des Bundesamtes für Migration

Im Sommer 2009 wurde eine externe Firma beauftragt, die Prozesse im Bundesamt für Migration (BFM) zu analysieren und anschliessend Optimierungsvorschläge zu unterbreiten.

Mit der Prozessoptimierung soll die Durchführungsverantwortung von «A-Z», z. B. von einem Gesuchseingang bis zur durchgeführten Rückkehr eines abgewiesenen Asylsuchenden, ins Zentrum gestellt werden. Dadurch werden organisatorische Schranken abgebaut sowie die Kommunikation und die Zusammenarbeit gefördert. Die heute funktionale Organisation soll weitgehend durch eine Prozess organisation abgelöst werden. Ziel ist, die vorhandenen Ressourcen optimal einzusetzen.

Bundesrätin Eveline Widmer-Schlumpf gab am 17. Dezember 2009 folgende Grundsatzentscheide bekannt:

- Die Aufgaben im Bereich Asylwesen werden zusammengeführt und eine prozessorientierte Organisation eingeführt.
- Die Aufgaben im Ausländerbereich werden in einen Direktionsbereich zusammengeführt.
- Die neue Struktur BFM besteht nur noch aus drei Direktionsbereichen.
- Die neue Struktur BFM soll per *1. September 2010* operativ sein.

Reform der MeteoSchweiz

Der Bundesrat hat am 16. Dezember 2009 die *Eckpunkte der Reform der MeteoSchweiz* konkretisiert. Das Bundesamt soll einerseits als staatlicher Wetter- und Klimadienst die Grundlagen für den Schutz der Schweizer Bevölkerung vor Wetter- und Klimarisiken sicherstellen sowie Informationen für die Anpassung an den Klimawandel bereitstellen. Andererseits soll MeteoSchweiz als kundenorientiertes Un-

ternehmen die schweizerische Volkswirtschaft effizient unterstützen. Um MeteoSchweiz den nötigen Handlungsspielraum zu geben, soll das Bundesamt in den dritten Kreis der Bundesverwaltung ausgelagert werden.

Weitere Eckpunkte der Reform sind:

– eine massvolle Datenliberalisierung, das heisst der einfache und günstige Zugang zu den Daten der MeteoSchweiz, um deren Nutzung zu fördern;
– die Reduktion der Flugwetterrechnung, um die Flugsicherung und die Luftfahrt in der Schweiz finanziell zu entlasten und damit ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit zu stärken;
– die Überprüfung von Partnerschaften für den notwendigen Ausbau der meteorologischen Infrastruktur zum Beispiel in Form von «Public Private Partnerships» oder Auslagerungen;
– die Kompensation der mit den obigen Punkten verbundenen Einnahmeverluste durch den Ausbau gewerblicher Leistungen und durch Effizienzsteigerungen.

Umgestaltung der Museumslandschaft des Bundes

Schweizerisches Nationalmuseum als Anstalt des öffentlichen Rechts

Am 1. Januar 2010 trat das Bundesgesetz über die Museen und Sammlungen des Bundes (MSG) in Kraft. Mit dem MSG wurde das Schweizerische Nationalmuseum zu einer öffentlich-rechtlichen Anstalt, bestehend aus dem Landesmuseum Zürich, dem Schloss Prangins, dem Forum der Schweizer Geschichte Schwyz und dem Sammlungszentrum Affoltern am Albis. Das MSG vereinigt die verschiedenen Institutionen des Bundes unter gemeinsamen Zielen.

Mit dem neuen Gesetz wollen der Bundesrat und das Parlament die Bundesaktivitäten im Museumsbereich besser aufeinander abstimmen und die Grundlage schaffen für eine umfassende Museumspolitik aller Museen und Sammlungen des Bundes.

Der Bund verwaltet neben den vier Institutionen des künftigen Schweizerischen Nationalmuseums elf weitere Museen und besitzt zahlreiche Sammlungen beweglicher Kulturgüter.

Weiter trat am 1. Januar 2010 auch die die Verordnung über den Museumsfonds des Bundesamtes für Kultur (BAK) in Kraft. Der Museumsfonds erlaubt es den drei direkt dem Bundesamt für Kultur unterstellten Museen – Museum für Musikautomaten in Seewen, Museo Vela in Ligornetto und Museum der Sammlung Oskar Reinhart «Am Römerholz» in Winterthur – ihre selbst erwirtschafteten Einnahmen

für eigene Zwecke einzusetzen. Damit erhalten die Museen einen Anreiz, ihren Eigenfinanzierungsgrad zu erhöhen.

Verwaltungsführung mit dem Modell FLAG

Der Bundesrat will prüfen, wie die Verwaltungsführung auf der Basis der Erfahrungen mit dem Modell FLAG (Führen mit Leistungsauftrag und Globalbudget) weiterentwickelt werden kann. Er hat am 4. November 2009 das Eidgenössische Finanzdepartement beauftragt, innerhalb eines Jahres drei Optionen zu analysieren.

Das Führen mit Leistungsauftrag und Globalbudget (FLAG) ergänzt die herkömmlichen Prinzipien der finanzwirtschaftlichen Haushaltsteuerung. Dabei geht es vor allem darum, die Aufgaben verstärkt auf die Ressourcen abzustimmen und den Schwerpunkt auf das zu erreichende Ziel zu legen. Dreiundzwanzig Verwaltungseinheiten mit rund einem Sechstel aller Mitarbeitenden der Bundesverwaltung werden nach diesem Modell geführt. Dieses wurde im Auftrag des Parlaments im vergangenen Jahr einer Evaluation unterzogen.

Das Ergebnis der Evaluation zeigt ein vorwiegend positives Bild. Die Steuerungsinstrumente und -prozesse haben sich bewährt und sind durch Standardisierung und laufende Verbesserungen auf einem hohen Niveau. Die Beteiligten sind zufrieden und möchten nicht mehr zurück zum herkömmlichen Steuerungssystem. Der Evaluationsbericht zeigt auf, dass ergebnisorientierte Steuerungsmodelle sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene weit verbreitet sind.

Gestützt auf diese Erkenntnisse will der Bundesrat prüfen, wie die ergebnisorientierte Steuerung in der Bundesverwaltung weiter ausgebaut werden kann. Ziele und Massnahmen des Bundesrates sind sachlich, zeitlich und finanziell so miteinander zu verknüpfen, dass die Aufgaben optimal erfüllt werden können.

Drei Optionen sollen dabei näher geprüft werden:

Konsolidierung von FLAG: Diese Option sichert die Kontinuität der heutigen Verwaltungsführung und sieht eine weitere Optimierung der bestehenden Instrumente und Prozesse aufgrund der Erkenntnisse der Evaluation vor.

Gezielter Ausbau von FLAG: Mit dieser zweiten Option könnte in Zukunft ein wesentlich grösserer Teil des öffentlichen Haushaltes des Bundes ergebnisorientiert gesteuert werden.

Integrierter, ergebnisorientierter Ansatz für die gesamte Bundesverwaltung («Konvergenzmodell»):

In diesem Modell sollen die Vorzüge der traditionellen Verwaltungsführung, nämlich eine sichere und transparente Steuerung des Finanzhaushalts, mit einer verstärkten Ergebnisorientierung ergänzt werden. Dieses Modell liegt in der Logik anderer Reformen in der Politik- und Verwaltungssteuerung, die kürzlich von Bundesrat und Parlament beschlossen wurden. Dazu zählen die Einführung des neuen Rechnungsmodells (NRM), die weiter entwickelte Steuerung ausgelagerter Einheiten (Corporate-Governance-Bericht), der Ausbau der Gesetzesevaluationen (gestützt auf Artikel 170 BV) oder der Einsatz neuer Steuerungsinstrumente bei gemeinsamen Aufgaben von Bund und Kantonen (Programmvereinbarungen). Tragende Elemente sind Leistungsverträge, eine stärkere Verbindung von Aufgaben und Ressourcen sowie eine weitere Verdichtung der Kredite.

Der Bundesrat hat das Eidgenössische Finanzdepartement (EFD) beauftragt, diese drei Optionen innerhalb eines Jahres gemeinsam mit der Bundeskanzlei und den anderen Departementen zu prüfen. Durch die vorgängige parlamentarische Beratung des Evaluationsberichtes wird der Bundesrat bei seinem für Ende 2010 vorgesehenen definitiven Grundsatzentscheid auch die Meinung des Parlaments berücksichtigen können.

Parlamentarische Vorstösse

Ungereimtheiten beim Versicherungsschutz von militärischem Personal

Interpellation von Nationalrat Thomas Hurter (SVP/SH)

Wortlaut der Interpellation vom 30. April 2009

Am 14. Januar 2009 hat der Bundesrat eine Revision des Bundesgesetzes über die Militärversicherung (MVG) angekündigt. Für Berufsmilitärs soll die Deckung bei Krankheit und Unfall nicht mehr nach MVG, sondern nach dem Krankenversicherungsgesetz (KVG) und dem Unfallversicherungsgesetz (UVG) erfolgen. Die bisher beruflich bei der Militärversicherung (MV) versicherten Personen müssten bei einer privaten Krankenkasse versichert werden.

Das EDI will mit der geplanten Revision «Synergien zwischen der Militärversicherung und der Unfallversicherung verbessern», räumt aber selber ein, «dass sich das System der Militärversicherung grundsätzlich bewährt hat». Es drängt sich jedoch

der Verdacht auf, dass hier auf dem Buckel der Versicherten eine weitere Sparübung ausgefochten werden soll.

Ich bitte den Bundesrat, folgende Fragen zu beantworten:

1. Trifft es zu, dass die geplante Revision keine Einsparungen bringt, sondern zu einer Umverteilung der Kosten führt? Gilt dies insbesondere für die Lohnfortzahlung bei Krankheit, welche nach der Revision durch den Wegfall der Taggelder vom Bund übernommen werden muss?

2. Trifft es zu, dass es aufgrund der Revision bei Einsätzen im Ausland zu Ungleichheiten käme, weil Personen, welche an der Friedensförderung und der humanitären Hilfe des Bundes teilnehmen, über einen besonderen Arbeitsvertrag verfügen? Kann es sein, dass deswegen Berufsmilitärpiloten für ihre Einsätze auf dem Balkan innerhalb eines Jahres bis zu viermal zwischen Krankenkasse und Militärversicherung wechseln müssten?

3. Trifft es zu, dass alle im Ausland eingesetzten Berufsmilitärs, welche nicht im obgenannten Rahmen mit speziellem Vertrag eingesetzt werden, Zusatzversicherungen zur obligatorischen Krankenversicherung und zur Deckung von Nichtbetriebsunfällen abschliessen müssten, da die Grundversicherungen nach dem KVG und dem UVG unter Umständen nicht ausreichen?

4. Trifft es zu, dass folgende Berufsgruppen betroffen wären: Angehörige des Armeeaufklärungsdetachements, des AC-Zentrums, der Militärischen Sicherheit und Berufsmilitärpiloten?

5. Trifft es zu, dass mit der Revision statt Einsparungen von jährlich 10 Millionen Franken Mehrkosten von 3-4 Millionen Franken eintreten können?

6. Trifft es zu, dass aufgrund der Revision für Versicherte wie auch für die MV insgesamt ein finanzieller und administrativer Mehraufwand entstehen würde?

Antwort des Bundesrates vom 18. November 2009

Die Revisionsvorlage zum Militärversicherungsgesetz (MVG) wurde im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens den politischen Parteien, den Kantonen und den interessierten Kreisen zur Stellungnahme zugestellt. Der Bundesrat hat den Bericht über die Vernehmlassungsergebnisse am 28. Oktober 2009 zur Kenntnis genommen. Der Bericht steht nun auf der Internetseite des Bundesamtes für Gesundheit zur Verfügung.

Aus diesem Bericht geht hervor, dass die Revisionsvorlage gemischte Reaktionen ausgelöst hat. Da zudem zahlreiche Änderungsvorschläge aus dem Unfallversicherungsgesetz (UVG) übernommen wurden, dessen Revision zurzeit im Parlament behandelt wird, hat der Bundesrat am 28. Oktober 2009 beschlossen, die Revision des Militärversicherungsgesetzes zu sistieren, bis die Revision des Unfallversicherungsgesetzes im Parlament abgeschlossen ist.

In Anbetracht dieser neuen Situation ist eine detaillierte Beantwortung der in dieser Interpellation aufgeworfenen Fragen nicht mehr aktuell.

Mitgliederversammlung 2010 der VKB

Die Mitgliederversammlung 2010 der VKB, die 61. in der Geschichte der Vereinigung, findet am *Dienstag, 18. Mai 2010* im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Herr Werner Hertzog, Direktor der Pensionskasse des Bundes PUBLICA, wird über aktuelle Fragen der Pensionskasse des Bundes referieren.

Die VKB in Stichworten

Zweck und Wirken

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

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

Organisationsbereich

Aktive und pensionierte Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes oder vergleichbarem Niveau) der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereichs

(ab FS 7), der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUAG und der Nitrochemie AG Wimmis.

Struktur, Mitgliederzahl

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

Mitgliederzahl: rund 4'000.

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

Mitgliederinformation

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

Nebenleistungen

- vergünstigte Prämien auf den Zusatzversicherungen der Krankenkasse KPT (Altersgrenze: 70 Jahre). Unterlagen dazu sind bei der Geschäftsstelle VKB erhältlich; neueintretende Mitglieder erhalten sie automatisch.
- Vorzugsbedingungen bei ZURICH Connect (ex Züritel), dem Verkaufskanal der «Zürich» Versicherungsgesellschaft in den Bereichen der Motorfahrzeug- sowie Hausrat- und Privathaftpflicht-Versicherungen.
  Auskünfte: Tel. 0848 807 810, Mo-Fr 08.00-20.00 Uhr.
- Kreditkarten VISA und MASTERCARD zu Vorzugsbedingungen.

Jahresbeitrag

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

Meldung von Mutationen, Bestellung von Werbeunterlagen

- Mutationen (Eintritt, Adressänderung, Pensionierung, Austritt) bitte rechtzeitig der Geschäftsstelle melden (Adresse siehe Seite 2).
  Austritt aus der VKB: Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB auch den

Wegfall von Dienstleistungen und den damit verbundenen Vergünstigungen/Rabatten (z.B. KPT, ZURICH Connect) zur Folge hat.

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

Kontakt zur VKB: siehe Seite 2

Bezüge ab Januar 2010

gültig ab 01.01.2010 (Art. 36 BPV)

Lohnklassen	100% (Höchstbeträge) in Fr.	Bruttobezüge im Monat (1/13) in Fr.	Lohnentwicklung ab 1.1.2010
1	2	3	4
1	59'446	4'572.80	
2	60'410	4'646.95	**Lohnentwicklung nach**
3	61'385	4'721.95	**Art. 39 BPV:**
4	62'360	4'796.95	
5	64'168	4'936.00	**Beurteilungsstufen**
6	67'154	5'165.70	**4 = 4.0% - 5.0%**
7	70'130	5'394.60	**3 = 2.5% - 3.5%**
8	73'075	5'621.15	**2 = 1.0% - 2.0%**
9	76'093	5'853.30	**1 = -2.0% - 0.0%**
10	79'097	6'084.40	
11	82'069	6'313.00	**Berechnungsbasis**
12	85'113	6'547.15	**= Spalte 2**
13	88'209	6'785.30	
14	91'393	7'030.25	
15	95'184	7'321.85	
16	99'029	7'617.65	
17	103'155	7'935.00	
18	108'066	8'312.80	
19	112'954	8'688.75	
20	117'850	9'065.35	
21	122'741	9'441.65	
22	127'648	9'819.10	
23	133'881	10'298.50	
24	142'056	10'927.40	
25	149'489	11'499.15	
26	156'947	12'072.85	
27	164'395	12'645.75	
28	171'872	13'220.90	
29	180'415	13'878.05	
30	193'584	14'891.05	
31	202'404	15'569.50	
32	211'236	16'248.90	
33	228'976	17'613.55	
34	246'927	18'994.35	
35	265'045	20'388.10	
36	283'362	21'797.05	
37	301'859	23'219.90	
38	362'529	27'886.85	

Ortszuschlag und Betreuungszulage sind in den Bezügen nicht inbegriffen.
Beträge sind kaufmännisch gerundet.

gültig ab 01.01.2010

Ortszuschlag (Art. 43 BPV, Art. 11 VBPV)

Stufen	Brutto	
	im Jahr Fr.	im Monat 1/12 Fr.
1	418	34.85
2	836	69.70
3	1'255	104.55
4	1'673	139.40
5	2'091	174.25
6	2'509	209.10
7	2'927	243.95
8	3'346	278.80
9	3'764	313.65
10	4'182	348.50
11	4'600	383.35
12	5'018	418.20
13	5'437	453.05

Weitere Zulagen

Zulagen		pro Stunde in Fr.
Nachtarbeit (Art. 12 Abs. 3 VBPV)		6.51
Pikettdienst (Art. 13 VBPV)	bis 20. LK	6.51
	ab 21. LK	7.60
	bei Zeitgutschrift	1.28
		pro Schicht in Fr.
Schichtzulage (Art. 15 Abs. 1 VBPV)		4.90

Familienzulage (Art. 51 BPV)	im Jahr in Fr.	monatlich 1/12 in Fr.
Bei einem zulagenberechtigten Kind	4'336	361.35
Für jedes weitere zulagenberechtigte Kind	2'800	233.30
Für jedes weitere zulagenberechtigte Kind, welches das 16. Altersjahr vollendet hat und in Ausbildung steht.	3'051	254.25

Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten nach Art. 15 BBV, BMS-Praktikantinnen und Praktikanten [1]	im Jahr in Fr.	monatlich 1/13 in Fr.
Lernende		
im ersten Lehrjahr	10'085	775.80
(während Basisausbildung extern)	6'244	480.30
im zweiten Lehrjahr	12'424	955.70
im dritten Lehrjahr	18'963	1'458.70
im vierten Lehrjahr	22'233	1'710.20
Zweitlehre (Abschluss Erstlehre erforderlich):		
nach 3-jähriger Lehre	21'590	1'660.80
nach 4-jähriger Lehre	25'858	1'989.05
Praktikantinnen/Praktikanten nach Art. 15 BBV	22'233	1'710.20
BMS-Praktikantinnen/Praktikanten		
nach 3 Jahren Handelschule	22'233	1'710.20
nach 4 Jahren Handelschule	25'858	1'989.05

Absolventinnen und Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen, als Praktikantinnen und Praktikanten [1]	im Jahr in Fr.	monatlich 1/12 in Fr.
während dem Bachelor-Studium	31'641	2'636.75
mit Bachelor-Abschluss	44'297	3'691.40
mit Master/Lizentiat-Abschluss	49'571	4'130.90

[1] Es wird kein Ortszuschlag ausgerichtet.

Beiträge an die Sozialversicherungen

	Arbeitgeber (in %)	Arbeitnehmer (in %)
AHV/IV/EO		
Beitrag an die Versicherung	**5.05**	**5.05**

ALV		
bis Fr. 126'000 inkl. 13. ML (versicherter Verdienst)	**1.00**	**1.00**

Suva (Höchstbetrag versicherter Verdienst = Fr. 126'000)		
Berufsunfallversicherung (BUV)	**0.1962**	**---**
Nichtberufsunfallversicherung (NBUV)	**0.3667**	**0.7333**

Beiträge an die berufliche Vorsorge

Standardplan (Lohnklassen 1 bis 23)		Arbeitgeber (in %)	Arbeitnehmer (in %)
gemäss Art. 24 VRAB	**Alter 22 - 34**	**5.50%**	**5.50%**
	Alter 35 - 44	**7.00%**	**7.00%**
	Alter 45 - 54 *	**11.50%**	**9.00%**
	Alter 55 - 70	**15.00%**	**12.00%**

Kaderplan 1 (Lohnklassen 24 bis 29)		Arbeitgeber (in %)	Arbeitnehmer (in %)
gemäss Art. 24 VRAB	**Alter 22 - 34**	**5.50%**	**5.50%**
	Alter 35 - 44	**7.00%**	**7.00%**
	Alter 45 - 54 *	**13.75%**	**9.25%**
	Alter 55 - 70	**17.25%**	**12.25%**

Kaderplan 2 (Lohnklassen 30 bis 38)		Arbeitgeber (in %)	Arbeitnehmer (in %)
gemäss Art. 24 VRAB	**Alter 22 - 34**	**6.75%**	**6.75%**
	Alter 35 - 44	**8.25%**	**8.25%**
	Alter 45 - 54 *	**15.75%**	**9.75%**
	Alter 55 - 70	**19.25%**	**12.75%**

* Für versicherte Personen, die beim Primatwechsel zwischen 45 und 55 Jahre alt waren, übernimmt der Arbeitgeber während sieben Jahren einen Teil des Sparbeitrags der angestellten Person. Die Beitragsentlastung beträgt:
a) für versicherte Personen, die beim Primatwechsel mindestens 45 aber noch nicht 50 Jahre alt waren, einen Prozentpunkt;
b) für versicherte Personen, die beim Primatwechsel mindestens 50 aber noch nicht 55 Jahre alt waren, zwei Prozentpunkte.

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

Der Stundenlohn entspricht dem 2050. Teil der Summe aus Jahreslohn, Ortszuschlag und Betreuungszulage (wenn anspruchsberechtigt). Der 13. Monatslohn ist im Stundenlohn inbegriffen.
Für Angestellte im Stundenlohn kommt zum Stundenansatz der Ferienzuschlag von 8,33 Prozent (4 Wochen), 10,64 Prozent (5 Wochen), 13,04 Prozent (6 Wochen) und 2,5 Prozent Krankenlohnzuschlag.