# VKB-Mitteilungen

**3-2010/11**
**Januar 2011**


## Zentralvorstand 2010/2011

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

| **Beisitzer:** | **Verbindung zur Sektion:** |
|---|---|
| Markus Börlin, lic. iur., Botschafter, EDA | |
| Angelo Rabiolo, lic. HEC, EDI | |
| Christian Bachofner, EJPD | |
| Heinz Wandfluh, Ing. FH comem, EFD | |
| Markus Huber, Dr. iur., Pensionierte | |
| Hugo Bretscher, lic. phil. | 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**

Führungs- und Fachkader der allgemeinen Bundesverwaltung (ab Lohnklasse 18) und des ETH-Bereichs (ab Funktionsstufe 7). Unter vergleichbaren Voraussetzungen können ebenfalls Personen beitreten, die bei einer Unternehmung mit Beteiligung des Bundes (z.B. SBB, Die Post, Swisscom AG und RUAG) arbeiten.

## Verbindungen zur VKB

| | |
|---|---|
| **Postadresse** | VKB, Postfach, 3000 Bern 7 |
| **Internet** | – www.vkb-acc.ch<br>– office@vkb-acc.ch |
| **Mutationen** | *Eintritte, Adressänderung, Pensionierung, Austritt:*<br>Meldung an<br>– office@vkb-acc.ch oder<br>– VKB, Postfach, 3000 Bern 7<br><br>*Austritt aus der VKB:*<br>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*<br>– Tel. 062 212 22 01 / Fax 062 212 44 58<br>– office@vkb-acc.ch |
| **Mitglieder des Zentralvorstands (Seite 1):** | vorname.name@vbk-acc.ch |

# In dieser Nummer

**Seite**


Rückblick und Ausblick 5

Lohnmassnahmen 2011 des Bundes 8

Lohnmassnahmen autonomer Anstalten des Bundes 10

Lohnmassnahmen 2011 der Unternehmungen des Bundes 11

Die Personalausgaben im Voranschlag 2011 des Bundes 11

Personalrechtliche Erlasse 12

Personalstrategie für die Bundesverwaltung 2011 - 2015 15

Meldung von Missständen am Arbeitsplatz: Schutz von Informanten 16

Pensionskasse des Bundes PUBLICA 18

Pensionskassen. Neue BVG-Daten zur Lebenserwartung 18

VBS. Düstere Aussichten für das Personal 19

Die Eidg. Zollverwaltung im Bericht der Geschäftsprüfungskommission des Ständerates 22

Reformen in Verwaltung und Armee 24

Reformen in der Bundesverwaltung und Personalverbände 26

Unternehmungen des Bundes 29

Parlamentarische Vorstösse
- Weiterbildung für das Bundespersonal. Aktuelle Situation und Perspektiven 30
- Anerkannte Abschlüsse für die Ausbildungslehrgänge der Schweizer Armee 32
- Zusätzliche Lohnkosten im Rahmen der Neustrukturierung des Bundesamtes für Migration 34
- Prüfung der Aufhebung des Mindestbestandes des Grenzwachtkorps im Schengen-Bundesbeschluss 36
- Finanzflüsse an die ETH 37

Mitgliederversammlung 2011 der VKB 39

Die VKB in Stichworten 39

Bezüge 2011 42

Beilagen: Senioren VKB und angeschlossene Sektionen. Bericht.
Senioren-Anlass 2011:
Besichtigung der Durchmesserlinie HB Zürich

# Rückblick und Ausblick

## 2010 – Personalpolitik im Zeichen des Sparens

Das Wirtschaftsjahr 2010 war ein gutes Jahr. Man rechnet mit einem Wachstum des Bruttoinlandproduktes von 2,7 Prozent. Und statt eines Defizits von 2 Milliarden Franken wird beim Voranschlag des Bundes 2010 mit einem Überschuss von 1,4 Milliarden Franken gerechnet.

Die Personalpolitik 2010 des Bundes stand dennoch ganz im Zeichen des Sparens. Sie wurde überschattet vom Konsolidierungsprogramm, das der Bundesrat am 4. November 2009 angekündigt hatte und am 1. September 2010 verabschiedete. So begann das Jahr für das Bundespersonal mit bescheidenen Lohnmassnahmen: die Angestellten des Bundes erhielten einen aufgerundeten Teuerungsausgleich von 0,6 Prozent.

Die Rentenbezüger gingen, bezüglich des Teuerungsausgleichs, zum sechsten Mal seit 2005 leer aus. Ihre Anliegen fanden bei Bundesrat Merz kein Gehör. Auf seinen Antrag vom 24. September 2004 war das Pensionskassengesetz im dringlichen Verfahren geändert worden: der bisher garantierte, halbe Teuerungsausgleich auf den Renten wurde auf den 1. Januar 2005 abgeschafft.

## Notlage bei den Personalkrediten

Beim Voranschlag 2010 beschlossen die Eidg. Räte, die Personalausgaben um 1 Prozent zu kürzen. Denn Bundesrat Merz hatte erklärt, dass diese Kürzung ohne weiteres umsetzbar sei. Der Stellenabbau (300-350 Stellen) könne durch natürliche Fluktuationen aufgefangen werden. Diese Zusicherung erwies sich als grobe Fehleinschätzung. Zahlreiche Bundesämter mussten rigorose Massnahmen treffen, um die Personalkosten zu senken: sie konnten keine Leistungsprämien ausrichten, mussten Aufgaben auslagern, ältere Mitarbeitende zu einem vorzeitigen Altersrücktritt motivieren usw.

## Kürzungsbeschlüsse treffen vor allem die Kernverwaltung

Die Bundesverwaltung besteht aus verschiedenen Teilen: neben der zentralen Verwaltung, der sogenannten *Kernverwaltung,* gewinnt die dezentrale Verwaltung immer mehr an Gewicht. Beispiele dafür sind das Bundesamt für Metrologie und das Bundesamt für Meteorologie und Klimatologie, die demnächst als Anstalten in die dezentrale Bundesverwaltung ausgelagert werden (vgl. Reformen in Verwaltung und Armee in dieser Nr.).

Nur noch 55 Prozent des Bundespersonals sind heute in der Kernverwaltung tätig und werden von Beschlüssen des Parlaments zum Voranschlag direkt betroffen.

Dieser Teil der Bundesverwaltung wächst seit Jahren nicht mehr, erhält aber immer wieder neue Aufgaben, die durch Beschlüsse des Parlaments ausgelöst werden. Mehr Handlungsspielraum geniessen die Einheiten der dezentralen Bundesverwaltung, die über eigene Budgets verfügen.

**Wechsel in der Departementsleitung: Neue Besen kehren gut**

Seit dem 1. November 2010 steht Frau Bundesrätin Widmer-Schlumpf an der Spitze des Eidg. Finanzdepartementes. Innert kurzer Zeit ist es ihr gelungen, frischen Wind in die Personalpolitik zu bringen. Als Beispiele seien erwähnt die Personalstrategie 2011-2015 für die Bundesverwaltung und die Vereinbarung über den Lohngleichheitsdialog.

Auch das Klima in den Beziehungen zwischen den Sozialpartnern hat sich verbessert. So entstand im November das Bonmot: «Nach dem Merz kam der Frühling». Dazu beigetragen haben insbesondere die Beschlüsse über die finanzielle Unterstützung bei der familienergänzenden Kinderbetreuung (vgl. den Artikel zu personalrechtlichen Erlassen in dieser Nr.) und die Lohnmassnahmen 2011 des Bundes.

Eines der Ziele bei der *familienergänzenden Kinderbetreuung* (Art. 75a und 75b der Bundespersonalverordnung) war die Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen im mittleren und oberen Kader. Dieses Ziel kann nur erreicht werden, wenn auch Angestellte mit einem höheren Einkommen von einer Kostenvergütung profitieren können.

Die *Lohnerhöhung von einem Prozent auf den 1. Januar 2011* liegt über der allgemeinen Teuerung. Dazu kommen die individuellen Lohnaufstiege für etwa die Hälfte der Angestellten des Bundes. Die Lohnerhöhung vermag aber auf Kaderstufe die eingetretenen Mehrbelastungen nicht auszugleichen: die Prämien der Krankenkassen steigen, die Mehrwertsteuer wird um 0,4 Prozent angehoben und auf Einkommen ab Fr. 126’000 werden um 1,2 Prozent höhere Beiträge für die Arbeitslosenversicherung erhoben.

Wenig beachtet, aber in die Zukunft weisend ist die *Revision der Bundespersonalverordnung betreffend den flexiblen Altersrücktritt* (vgl. den Artikel zu personalrechtlichen Erlassen in dieser Nr.). Nicht mehr der vorzeitige Altersrücktritt wird erleichtert, sondern der abgestufte Übergang in die Pensionierung. Vor allem aber geht es neu darum, ältere Angestellte zu einem längeren Verbleiben im Erwerbsprozess (über das Alter 65 hinaus) zu motivieren.

## Personalpolitik 2011

*Konsolidierungsprogramm und Stellenabbau im VBS*

Einiges deutet darauf hin, dass auch die Personalpolitik 2011 im Zeichen des Sparens stehen könnte.

Am 1. September 2010 hat der Bundesrat die Botschaft zum *Konsolidierungsprogramm für die Jahre 2012-2013* verabschiedet. Die Finanzierungslücke von 1,6 Milliarden pro Jahr ist auf Steuerreformen zurückzuführen. Der Eigenbereich der Verwaltung soll mit Kürzungen von 160 bis 180 Millionen beim Personal, der Informatik, der Beratung und beim übrigen Sachaufwand zur Haushaltentlastung beitragen. Beim Personal geht es um einen Stellenabbau von 0,7 bis 1,2 Prozent in den Jahren 2011 bis 2013. Das neue Sparprogramm wird im Wahljahr 2011 vom Parlament behandelt.

In einer besonders schwierigen Lage befindet sich das *Personal des Bereiches Verteidigung im Departement VBS* (vgl. den Artikel in dieser Nr.). Bundesrat Maurer hat am 22. November 2010 angeordnet, dass eine Senkung des Personalbestandes in diesem Bereich um bis zu 2'500 Stellen bis in das Jahr 2020 zu prüfen ist. Verunsicherung und Orientierungslosigkeit bei den Mitarbeitenden dieses Bereiches sind gross. Zunächst muss aber die Politik entscheiden, welchen Bestand die Armee 2015 haben soll. Und das *militärische Berufspersonal* wartet darauf, was aus der Überprüfung der Ruhestandsregelungen für besondere Personalkategorien resultieren wird.

*Grundlagenwechsel bei der Pensionskasse des Bundes*

Die Schweizerinnen und Schweizer werden immer älter! Das belegen die neuen technischen Grundlagen BVG 2010 (vgl. den Artikel in dieser Nr.). Der rasche Anstieg der Lebenserwartung zwingt auch die Pensionskasse des Bundes zum Handeln. Viel zu reden geben wird daher der *Grundlagenwechsel bei der Pensionskasse des Bundes PUBLICA,* insbesondere die Senkung des Umwandlungssatzes. Jede Senkung des Umwandlungssatzes führt zu tieferen Renten, wenn nicht Gegenmassnahmen getroffen werden.

Auf der sicheren Seite sind die Rentenbeziehenden des Bundes. Für sie wurden ausreichende Rückstellungen gebildet, weshalb sie von der Senkung des Umwandlungssatzes nicht betroffen sein werden.

Auch für die Angestellten wurden Rückstellungen gebildet. Sie sollen vor allem den Besitzstand jener Angestellten sichern, die in den kommenden 10 Jahren ab Juli

2012 in Pension gehen werden. Die jüngeren Versicherten müssen mit zukünftig tieferen Leistungszielen rechnen. Mit einer Anpassung der ordentlichen Beiträge soll dies wieder korrigiert werden.

# Lohnmassnahmen 2011 des Bundes

### Verbesserungen im Umfang von einem Prozent

*Der Bundesrat hat am 3. Dezember Lohnmassnahmen für das Bundespersonal von insgesamt einem Prozent verabschiedet. Die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung erhalten 2011 einen Teuerungsausgleich von 0,7 Prozent. Das Bundespersonal erhält zudem eine Reallohnerhöhung von 0,3 Prozent.*

### Lohnverhandlungen vom 19. November 2010

Am 19. November haben Bundesrätin Eveline Widmer-Schlumpf und die Personalverbände des Bundes Lohnmassnahmen für das Bundespersonal von insgesamt einem Prozent ausgehandelt. Mit einem Teuerungsausgleich von 0,7 Prozent wird die Teuerung auf Basis der Jahresdurchschnittsteuerung voll ausgeglichen. Die Mitarbeitenden erhalten zudem eine Reallohnerhöhung von 0,3 Prozent.

Damit fallen die Lohnmassnahmen 2011 leicht höher aus, als dies die Lohngespräche im Mai 2010 vermuten liessen. Der Bund will damit den vergleichsweise eher hohen Lohnabschlüssen anderer Arbeitgeber für das kommende Jahr Rechnung tragen.

Die Personalverbände forderten zudem erneut vehement eine Teuerungsanpassung der Renten. Der Bundesrat hatte jedoch bereits Ende April 2010 beschlossen, auf eine Teuerungsanpassung per 1. Januar 2011 zu verzichten. Die Forderung ist jedoch Thema der Finanzplanung 2012-14.

### Stärkung der Lohngleichheit in der Bundesverwaltung

Im Anschluss an die Lohnverhandlungen unterzeichneten Bundesrätin Widmer-Schlumpf und die Sozialpartner eine Vereinbarung zur Durchführung des Lohngleichheitsdialogs. Der Bund sowie die Dachverbände der Arbeitgeber und -nehmer hatten den Dialog im März 2009 schweizweit lanciert, um Arbeitgeber bei der Umsetzung des Verfassungsprinzips «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» zu unterstützen.

Der Bundesrat hatte sich bereits 2009 zum Lohngleichheitsdialog verpflichtet. Mit der Unterzeichnung der Vereinbarung ist der erste Schritt zur Umsetzung vollzogen

worden. Die Vereinbarung sieht vor, *die Löhne der Mitarbeitenden der Bundesverwaltung auf Ungleichheiten zu überprüfen und allfällige Diskriminierungen bis spätestens Ende 2014 zu beseitigen.* Der Begleitausschuss der Sozialpartner begleitet das Projekt und überprüft den Stand der Umsetzung.

Der Bundesrat ist einer der ersten Arbeitgeber, der den Lohngleichheitsdialog unterzeichnet hat. Er verstärkt damit seine Vorreiterrolle bei der Lohngleichheit von Mann und Frau.

**Bemerkungen der VKB**

*Lohnverhandlungen unter neuer Leitung*

Mit Eingabe vom 1. November hatte die VKB zunächst den *vollen Teuerungsausgleich auf den Löhnen* verlangt. Dieser ist notwendig, weil 2011 die Prämien der Krankenkassen steigen und die Mehrwertsteuer um 0,4 Prozent angehoben wird. Auf Einkommen zwischen 126'000 und 315'000 Franken werden zudem um 1,2 Prozent höhere Beiträge für die Arbeitslosenversicherung erhoben.

Sodann haben wir erneut *Massnahmen zur Erhaltung der Kaufkraft der Renten des Bundespersonals* verlangt.

Für das aktive Personal können die Lohnmassnahmen 2011 – ein Teuerungsausgleich von 0,7 Prozent, ergänzt durch eine Reallohnerhöhung von 0,3 Prozent – als gut bezeichnet werden.

Bereits Ende April hatte der Bundesrat beschlossen, auf eine Teuerungsanpassung auf den Renten zu verzichten und im Voranschlag 2011 keine Mittel für die Rentenbeziehenden einzustellen. Die Rentner des Bundes sind somit bezüglich Teuerungsausgleichs in den Jahren 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 und 2011 leer ausgegangen. Es ist ein schwacher Trost, dass der Teuerungsausgleich auf den Renten ein Thema der Finanzplanung 2012 - 2014 ist.

*Verhandlungen im Zeichen des Klimawandels*

Die Verhandlungen fanden erstmals mit der neuen Vorsteherin des Eidg. Finanzdepartementes, Frau Bundesrätin Widmer-Schlumpf statt. Sie überzeugte durch Offenheit, Realismus, Sachkunde und starke Argumentation. Die Bundesrätin kennt auch die Situation der Kader und hat Verständnis für Kaderanliegen.

Frau Widmer-Schlumpf orientierte über die Beratungen der Finanzkommissionen betreffend den Voranschlag 2011. Mit hohem Engagement konnte sie eine Kürzung des Personalkredits um 2 Prozent abwenden. Es soll in Zukunft vermieden

werden, dass grosse Verwaltungen, wie die Eidg. Zollverwaltung, mangels Budgetmitteln keine Leistungsprämien ausrichten können.

Ende 2007 genehmigte der Bundesrat einen Bericht über die familienergänzende Kinderbetreuung. Er verzichtete mit Rücksicht auf den Finanzhaushalt des Bundes aber darauf, die dafür erforderlichen Mittel von 3 Millionen Franken zu bewilligen. Erst im November 2010 beschloss er, die finanzielle Unterstützung bei der familienergänzenden Kinderbetreuung für alle Mitarbeitenden der Bundesverwaltung zu harmonisieren (siehe den Artikel über personalrechtliche Erlasse in dieser Nr.).

Mit diesen Beschlüssen vermittelte die neue Vorsteherin des EFD den Eindruck, dass das Personal für sie mehr ist als bloss ein Kostenfaktor in der Finanzrechnung des Bundes. In den Beziehungen zwischen den Sozialpartnern des Bundes zeichnet sich ein Klimawandel ab: eine Erwärmung nach sieben kalten bis frostigen Jahren.

## Lohnmassnahmen autonomer Anstalten des Bundes

### Lohnmassnahmen 2011 im ETH-Bereich

Die vom ETH-Rat beschlossenen Massnahmen lehnen sich an jene des Bundesrates an: 0,7 Prozent Teuerungsausgleich auf den Löhnen, 1,2 Prozent der Lohnsumme für individuelle, leistungsabhängige Lohnerhöhungen.

### Lohnmassnahmen 2011 von Publica, Swissmedic und FINMA

Die Unternehmung Publica, das Schweizerische Heilmittelinstitut Swissmedic und die Aufsichtsbehörde über den Finanzmarkt FINMA verfügen als autonome Anstalten über eigene Personalverordnungen. Individuelle Lohnerhöhungen sind überall leistungsabhängig.

Publica: 1 Prozent Teuerungsausgleich, 1,5 Prozent für individuelle Lohnerhöhungen.

Swissmedic: 2 Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen.

FINMA: 2 Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen, 4 Prozent der Lohnsumme für Prämien.

# Lohnmassnahmen 2011 der Unternehmungen des Bundes

### Lohnmassnahmen SBB 2011

Die SBB und die Verhandlungsdelegation der Gewerkschaften haben sich am 6. Dezember auf die Lohnmassnahmen 2011 geeinigt. Diese belaufen sich auf insgesamt 1,5 Prozent. Alle Mitarbeitenden erhalten im Januar eine Prämie von 550 Franken bei Vollbeschäftigung. Die Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen wird um 0,9 Prozent erhöht. Sie wird am 1. Mai 2011 wirksam.

### Lohnmassnahmen 2011 und 2012 der Swisscom

Die Einigung mit den Sozialpartnern sieht einen Lohnabschluss für die kommenden zwei Jahre vor. Im Jahre 2011 steigt die Lohnsumme um 2,6 Prozent. Davon sind 0,9 Prozent für generelle und 1,7 Prozent für individuelle Lohnerhöhungen vorgesehen. Im Jahre 2012 steigt die Lohnsumme um 2,4 Prozent. Davon stehen 0,8 Prozent für generelle und 1,6 Prozent für individuelle Lohnerhöhungen zur Verfügung.

### Lohnmassnahmen 2011 der Post

Die generelle Lohnerhöhung beträgt 1 Prozent. Weiter übernimmt die Arbeitgeberin Post – wie bereits 2010 – den gesamten Arbeitnehmerbeitrag von 1 Prozent für die Sanierung der Pensionskasse Post. Für die individuelle leistungsabhängige Honorierung setzt die Post 0,8 Prozent der Lohnsumme ein.

# Die Personalausgaben im Voranschlag 2011 des Bundes

### Kreditsperre gegen die Schreibtischtäter?

Am 30. November 2010 diskutierte der Nationalrat über den Voranschlag des Eidg. Finanzdepartementes. Zu reden gab vor allem, dass der Personlaufwand gegenüber dem Voranschlag 2010 um 191 Millionen (3,9%) zunimmt. Namens einer Minderheit der Finanzkommission beantragte Nationalrat Zuppiger (SVP/ZH), den Personalaufwand mit einer Kreditsperre von 2 Prozent (102 Mio) zu belegen. Damit sollte das Wachstum der Personalausgaben gebremst werden. Nationalrat Föhn (SVP/SZ) machte geltend, dass «weniger Schreibtischtäter in der Bundesverwaltung die Bevölkerung weniger plagen würden».

Frau Bundesrätin Widmer-Schlumpf wies auf die massiven Schwierigkeiten hin, die im laufenden Jahr wegen der Kürzung der Personalausgaben um 1 Prozent entstanden sind. Mehrere Ämter mussten Stellen abbauen, andere konnten dem Personal keine Leistungsprämien ausbezahlen. Eine Kreditsperre wirkt ähnlich wie eine Kürzung: der Bundesrat kann Kreditsperren nur aufheben, wenn eine schwere Rezession dies erfordert oder Zahlungen geleistet werden müssen, auf die ein gesetzlicher Anspruch besteht.

Die neue Vorsteherin des Eidg. Finanzdepartementes hob hervor, dass die Bundesverwaltung über hervorragende und engagierte Mitarbeitende verfügt. Danach lehnte der Rat mit 109:57 Stimmen den Antrag Zuppiger ab.

### Keine Chance für die Rentenbeziehenden des Bundes im Nationalrat

Keine Chance hatte Frau Nationalrätin Heim (SP/SO) mit ihrem Begehren, den Rentenbeziehenden des Bundes eine einmalige Zulage von 1'000 Franken (38 Mio) auszurichten. Die Durchschnittsrente bei der Pensionskasse des Bundes beträgt 4'000 Franken. Die seit 2005 eingetretene Renteneinbusse beläuft sich, bei steigenden Kosten, pro Monat auf 300 Franken. Dennoch wurde der Antrag Heim mit 115:51 Stimmen abgelehnt.

Im *Ständerat* wurde zu den Personalausgaben im Voranschlag 2011 des Bundes kein Antrag gestellt. Somit wurde dieser Teil des Voranschlages 2011 von beiden Räten gemäss Antrag des Bundesrates und ohne Abstriche genehmigt.

## Personalrechtliche Erlasse

### Revision der Bundespersonalverordnung

*Der Bundesrat harmonisiert die finanzielle Unterstützung der familienergänzenden Kinderbetreuung für die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung. Zudem ermöglicht er einen flexibleren Übergang in die Pensionierung. Diese Neuerungen hat der Bundesrat am 24. November 2010 mit einer Revision der Bundespersonalverordnung (BPV) und einer Änderung des Vorsorgereglements des Vorsorgewerks Bund beschlossen.*

Die Bundesverwaltung ist auf gut qualifiziertes Personal angewiesen. Durch den demografischen Wandel wird das verfügbare Personal auf dem Arbeitsmarkt künftig knapper. Dies führt zu einem stärkeren Wettbewerb unter den Arbeitgebern

und macht es zusehends schwieriger, gut qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten. Die Bundesverwaltung fängt diese Entwicklung auf, indem sie ihre Bedingungen für Mitarbeitende mit Kindern verbessert und den Mitarbeitenden im Pensionsalter einen flexibleren Übergang in die Pensionierung ermöglicht.

*Mitarbeitende mit Kindern unterstützen*

Der Bundesrat harmonisiert die finanzielle Unterstützung bei der familienergänzenden Kinderbetreuung für alle Mitarbeitenden der Bundesverwaltung. Neu werden die Voraussetzungen für die finanzielle Unterstützung sowie die Höhe der Beiträge an die familienergänzende Kinderbetreuung innerhalb der Bundesverwaltung einheitlich geregelt. Die Arbeitgeberin Bundesverwaltung beteiligt sich, abhängig vom Haushaltseinkommen, im Umfang von 50 bis 100 Prozent an den Kosten für die familienexterne Kinderbetreuung der Mitarbeitenden.

Der Bundesrat trägt mit der Harmonisierung dazu bei, dass Mitarbeitende der Bundesverwaltung Familie und Beruf besser vereinbaren können. Damit will er vermehrt berufstätige Eltern als künftige Mitarbeitende gewinnen, um dieses Potential noch besser zu nutzen. Er setzt mit der Vereinheitlichung der familienergänzenden Kinderbetreuung zudem eine weitere bundesweite Massnahme aus der Personalbefragung 2009 um.

*Flexiblen Altersrücktritt ermöglichen*

Damit ältere Mitarbeitende den Übertritt in die Pensionierung ihrer individuellen Situation besser anpassen können, sieht der Bundesrat flexiblere Lösungen als bisher vor. Mit dem flexibleren Altersrücktritt entfällt eine wichtige Hemmschwelle für die Weiterarbeit über das Pensionsalter hinaus. Denn nur mit Lösungen für einen abgestuften Übergang in die Pensionierung gelingt es den Arbeitgebern, ältere Mitarbeitende tendenziell länger im Berufsleben zu halten.

Mitarbeitende der Bundesverwaltung können nach vollendetem 58. Altersjahr ihr Arbeitspensum um maximal 50 Prozent reduzieren, ihre Vorsorge gleichzeitig aber im Umfang des bisherigen versicherten Verdienstes weiterführen – dies ganz oder teilweise bis zum vollendeten 65. Altersjahr. Dies ermöglicht eine Änderung des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG). Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge für die freiwillige Weiterführung der Vorsorge tragen dabei die Mitarbeitenden. Gleichzeitig hat der Bundesrat auch die Einschränkungen für die Weiterarbeit über das ordentliche Rücktrittsalter (65 Jahre bei den Männern, 64 Jahre bei den Frauen) hinaus aufgehoben. So können die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und des Arbeitgebers sowie die individuellen Gegebenheiten noch besser berücksichtigt werden.

## Verlängerung der so genannten Umbauverordnung

Der Bundesrat hatte die Verordnung über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen – kurz «Umbauverordnung» – im Rahmen des damaligen Entlastungsprogramms 2004 eingeführt. Ziel der Verordnung ist es, einen sozialverträglichen Stellenabbau mit möglichst wenigen Entlassungen zu ermöglichen.

Die Massnahmen aus der «Umbauverordnung» haben sich bisher bewährt. Die Personaldienste vermitteln die betroffenen Mitarbeitenden aktiv im internen Arbeitsmarkt und unterstützen sie mit Personalentwicklungsmassnahmen bei der Stellensuche. Vergangene Reorganisationen haben gezeigt, dass das Instrument sowohl für die Arbeitnehmenden als auch für den Arbeitgeber sinnvoll ist und weitergeführt werden soll. Die Geltungsdauer der Verordnung, welche Ende 2010 ausläuft, wird deshalb mit dem Beschluss vom 24. November 2010 um weitere vier Jahre bis Ende 2014 verlängert.

## Schweizerisches Nationalmuseum: neues Personalreglement und Vorsorgewerk

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.

Auf den 1. Januar 2011 erhält das Schweizerische Nationalmuseum ein eigenes *Personalreglement,* das sich auf das Bundespersonalgesetz stützt. Die VKB wurde vor dem Erlass dieses Reglements angehört. Innerhalb der Sammeleinrichtung Publica bilden zudem die Angestellten und die Rentenbeziehenden des Schweizerischen Nationalmuseums ein eigenes Vorsorgewerk.

## Post: Anstellung des Personals im Obligationenrecht

Das Personal der SBB und der Post ist heute dem Bundespersonalgesetz unterstellt. Das Gesetz ermächtigt in Artikel 38 die Post und die SBB, für ihren Bereich mit den Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen: Gesamtarbeitsverträge des öffentlichen Rechts. Am 1. Januar 2002 trat der Gesamtarbeitsvertrag Post in Kraft.

Am 17. Dezember 2010 hat das Parlament das neue Bundesgesetz über die Organisation der Schweizerischen Post (POG) verabschiedet. Nach Artikel 9 dieses Ge-

setzes ist das Personal der Post privatrechtlich angestellt. *Die Angestellten der Post werden in absehbarer Zeit Arbeitsverträge nach dem Obligationenrecht erhalten.* Gleichzeitig hat die Post die Pflicht, Verhandlungen über einen Gesamtarbeitsvertrag zu führen.

Mit dem bevorstehenden Übergang der Anstellungsverhältnisse ins Obligationenrecht zieht die Post mit der Swisscom gleich, die diesen Schritt bereits auf den 1. Januar 2001 unternommen hat.

## Personalstrategie für die Bundesverwaltung 2011-2015

*Der Bundesrat hat am 10. Dezember 2010 die «Personalstrategie Bundesverwaltung 2011-2015» verabschiedet. Er legt darin seine Ziele und Schwerpunkte in der Personalpolitik für die kommenden fünf Jahre fest.*

Der Bundesrat will bis in fünf Jahren die Leistungsfähigkeit der Bundesverwaltung ausbauen. Das ist das übergeordnete Ziel der Personalstrategie 2011-2015. Um dieses Ziel zu erreichen, setzt er in vier Kernpunkten an: Mit klaren Anforderungen an Kader und Mitarbeitende, besserer Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben und einem leistungsorientierten Lohnsystem und Personalrecht schafft er mehr Flexibilität. Mit einer intensiveren Führungsausbildung, neuen Personalführungsinstrumenten, Gesundheitsmanagement, Diversität und Chancengleichheit stärkt er sodann die Personalführung. Weiter soll mit dem Schaffen und Aufzeigen von Entwicklungsperspektiven für die Mitarbeitenden die Bindung der Mitarbeitenden gestärkt werden. Mit bundesweit einheitlichen IT-Instrumenten im Bereich der Personalbedarfs- und Personalkostenplanung soll schliesslich die Ressourcenplanung verbessert werden.

Um längerfristig erfolgreich zu sein und sich am Arbeitsmarkt optimal zu positionieren, muss sich die Bundesverwaltung mit einer klaren Personalstrategie auf die aktuellen personalpolitischen Herausforderungen vorbereiten. Dies ist umso wichtiger, als der Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte wegen der demografischen Entwicklung und den knappen Finanzen zukünftig noch härter werden wird. Mit der Formulierung einer Personalstrategie folgt der Bundesrat auch einer Empfehlung der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates.

Für die Führungs- und Personalverantwortlichen der Bundesverwaltung dient die Personalstrategie als Leitlinie für die künftige Entwicklung des Personalmanage-

ments. Sie definiert Massnahmen, mit denen sich die Bundesverwaltung weiterhin als attraktive Arbeitgeberin positionieren will. In den Zielen der Personalstrategie Bundesverwaltung 2011-2015 widerspiegelt sich zudem der Weg in Richtung mehr Flexibilität, Transparenz und Handlungsspielraum, der 2002 mit der Einführung des Bundespersonalgesetzes eingeleitet wurde.

Nach der Verabschiedung der Personalstrategie Bundesverwaltung folgt nun die Umsetzungsphase. Bis Mitte 2011 werden die Inhalte der Strategie in einem Gesamtkonzept konkretisiert, das Zeitrahmen, Prioritäten und Verantwortlichkeiten festlegt. Sollte die Umsetzung zusätzliche finanzielle Mittel erfordern, werden diese dem Bundesrat jeweils im Rahmen der einzelnen Umsetzungsprojekte zum Entscheid unterbreitet.

## Meldung von Missständen am Arbeitsplatz: Schutz von Informanten

### Worum geht es?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auf Missstände am Arbeitsplatz hinweisen (sog. Whistleblower), setzen sich dem Risiko von Vergeltungsmassnahmen aus. Am häufigsten laufen sie Gefahr, ihre Stelle zu verlieren, weil sie gegen die Treuepflicht verstossen. Dabei geht es um Angestellte, die in guten Treuen Missstände am Arbeitsplatz anzeigen oder melden. Die Aufdeckung von illegalem Verhalten, insbesondere der Korruption, liegt im öffentlichen Interesse. Die USA kennen seit langem Schutznormen für Whistleblowers. Aufgrund von parlamentarischen Vorstössen wurden die Voraussetzungen für eine rechtmässige Meldung von Missständen am Arbeitsplatz in der Bundesverwaltung im Gesetz geregelt.

Am 1. Januar 2011 ist das Bundesgesetz über die Organisation der Strafbehörden des Bundes in Kraft getreten. Dieses sieht in den Schlussbestimmungen vor, dass das Bundespersonalgesetz (BPG) in den Artikeln 14 und 22 ergänzt wird.

### Bisheriges Recht: Vorrang der Treuepflicht und des Amtsgeheimnisses

Gemäss Artikel 20 Absatz 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG) gilt die Treuepflicht auch für das Bundespersonal. Gemäss Artikel 22 Absatz 1 BPG und Artikel 94 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV) untersteht das Bundespersonal zudem dem Berufs-, dem Geschäfts- und dem Amtsgeheimnis.

*Eine Pflicht zur Meldung von Missständen war auf dieser Grundlage nur in besonderen Fällen gegeben.* Sie hing von den Umständen jedes Einzelfalles ab, insbesondere vom Schweregrad der Handlung und von der hierarchischen Stellung des Arbeitnehmers. Eine Meldung hatte in erster Linie organisationsintern unter Befolgung des Dienstweges zu erfolgen. Unter bestimmten Voraussetzungen bestand auch ein Recht auf die Meldung von Missständen, da das Amtsgeheimnis in gleichem Masse wie die Geheimhaltungspflicht im Privatrecht begrenzt ist. Innerhalb der Bundesverwaltung war die Eidgenössische Finanzkontrolle für die Entgegennahme von Meldungen zuständig. Sie leitete die angezeigten Massnahmen ein und gewährleistete die Anonymität der Hinweisgeber.

## Das seit dem 1. Januar 2011 geltende neue Recht

Für die Bundesverwaltung wird die Pflicht, Missstände zu melden, nun ausdrücklich im Bundespersonalgesetz geregelt. Die Regelung besteht im Wesentlichen aus drei Teilen:

1. Anzeigepflicht der Angestellten

Nach Artikel 22a BPG sind die Angestellten verpflichtet, alle von Amtes wegen zu verfolgenden Verbrechen oder Vergehen (Offizialdelikte), die sie bei ihrer amtlichen Tätigkeit festgestellt haben oder die ihnen gemeldet worden sind, den Strafverfolgungsbehörden, ihren Vorgesetzten oder der Eidgenössischen Finanzkontrolle (EFK) anzuzeigen. Die Anzeigepflicht wird bereits bei einem begründeten Verdacht ausgelöst. Es geht um Offizialdelikte, die sowohl innerhalb als auch ausserhalb der Verwaltung von Bundesangestellten oder von externen Personen begangen wurden. Für Straftaten, welche die Angestellten privat in Erfahrung bringen, besteht keine Anzeigepflicht.

2. Melderecht der Angestellten

Die Angestellten sind berechtigt, andere Unregelmässigkeiten, die sie bei ihrer amtlichen Tätigkeit festgestellt haben oder die ihnen gemeldet worden sind, der Eidg. Finanzkontrolle (EFK) zu melden. Unter Unregelmässigkeiten sind nicht nur strafrechtliche Vorwürfe, sondern beispielsweise auch verschwenderische oder unnötige Ausgaben zu verstehen. Die EFK klärt den Sachverhalt ab und trifft die notwendigen Massnahmen.

3. Schutz der Informanten

Wer in guten Treuen eine Anzeige oder Meldung erstattet oder wer als Zeuge oder Zeugin ausgesagt hat, darf nach Artikel 22a, Absatz 5 BPG deswegen nicht in seiner beruflichen Stellung benachteiligt werden. Deshalb sind nach Artikel 14, Absatz

1, Buchstabe d BPG Kündigungen nichtig, wenn sie ausgesprochen wurden, weil die betroffene Person in guten Treuen eine Anzeige oder Meldung nach Artikel 22a BPG erstattet oder als Zeuge oder Zeugin ausgesagt hat.

# Pensionskasse des Bundes PUBLICA

### Vertretung der Arbeitnehmenden im paritätischen Organ des Vorsorgewerks Bund

Anlässlich der Delegiertenversammlung PUBLICA vom 24. November 2010 haben die Delegierten des Wahlkreises Bund die Arbeitnehmervertretung in das paritätische Organ des Vorsorgewerks Bund für die nächste Amtsperiode 2011- 2014 bestimmt. Die Delegierten haben folgende Herren ins paritätische Organ des Vorsorgewerks Bund gewählt:

- Ackermann Paul, Revisor, Eidg. Finanzkontrolle (EFK)
- Alvarez Cipriano, Leiter Bereich Recht, Bundesamt für Wohnungswesen (BWO)
- Grunder Jürg, Verbandssekretär, Personalverband des Bundes (PVB)
- Kern Olivier, Direktor, Pittet Associates AG Bern
- Loeffel Markus, Finanzchef, Eidg. Zollverwaltung (EZV)
- Schranz Conrad, Sektionschef, Oberzolldirektion (OZD).

Jedes Vorsorgewerk hat ein eigenes paritätisches Organ. Grösstes Vorsorgewerk ist dasjenige der allgemeinen Bundesverwaltung mit rund zwei Dritteln der Versicherten. Eine wichtige Aufgabe der Delegiertenversammlung ist die Wahl der Arbeitnehmervertretung in das paritätische Organ des Vorsorgewerks Bund. Es wirkt u.a. beim Abschluss des Anschlussvertrages mit der Pensionskasse des Bundes PUBLICA mit und entscheidet, wie allfällige verbleibende Erträge des Vorsorgewerks verwendet werden.

Die vierjährige Amtsdauer der neu gewählten Vertretung der Arbeitnehmenden im paritätischen Organ des Vorsorgewerks Bund beginnt am 1. Mai 2011.

# Pensionskassen. Neue BVG-Daten zur Lebenserwartung

### Die Schweizerinnen und Schweizer werden immer älter

Am 16. Dezember 2010 sind die neuen *technischen Grundlagen BVG 2010* für die Berechnung der Leistungen und der Verpflichtungen in der beruflichen Vorsorge

erschienen. Sie belegen, dass die Schweizerinnen und Schweizer immer älter werden. Neu stellen die BVG 2010 neben den Periodentafeln auch Generationentafeln zur Verfügung. Die Aufbereitung erfolgte unter der Leitung der Beratungsunternehmen Aon Hewitt und LCP Libera.

Für die technischen Grundlagen BVG 2010 haben 14 autonome Pensionskassen ihre Daten der Jahre 2005 bis 2009 zur Verfügung gestellt. Die Datenbasis umfasst rund 1,2 Millionen aktive Versicherte und 750'000 Rentner.

*Die Auswertung der Daten ergab, dass die Lebenserwartung für 65-jährige Männer innerhalb von fünf Jahren um etwa ein Jahr auf 18,9 Jahre und für gleichaltrige Frauen um knapp ein halbes Jahr auf 21,4 Jahre gestiegen ist.*

Der BVG-Mindestumwandlungssatz für die Berechnung der gesetzlichen Mindestaltersrenten müsste entsprechend sinken, um die Pensionskassen vor Verlusten zu bewahren.

Legt man für das Jahr 2010 einen technischen Zinssatz von 3,5 Prozent und eine Gewichtung von 70 Prozent Männern und 30 Prozent Frauen zu Grunde, müsste der BVG-Mindestumwandlungssatz bei 6,41 Prozent liegen.

Das entspricht ungefähr dem Wert, der am 7. März 2010 per Volksabstimmung abgelehnt wurde. Mit einem technischen Zinssatz von 3 Prozent dürfte der BVG-Mindestumwandlungssatz gar nur noch 6,08 Prozent betragen.

Die Pensionskasse des Bundes PUBLICA kennt zur Zeit einen technischen Zinssatz von 3,5 Prozent und einen Umwandlungssatz von 6,53 Prozent.

# VBS. Düstere Aussichten für das Personal

## Konkretisierung des Armeeberichts: Drastische Sparaufträge

*Der Chef des Eidg. Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS), Bundesrat Ueli Maurer, hat am 22. November der Armee, dem Generalsekretariat VBS und der armasuisse den Auftrag erteilt, Sofortmassnahmen und Massnahmen zur Konkretisierung der vom Bundesrat im Armeebericht 2010 aufgelisteten Sparaufträge zu erarbeiten. Mit den Sofortmassnahmen soll sichergestellt werden, dass keine Mittel in Aktivitäten und Projekte fliessen, die möglicherweise ab 2015 nicht mehr weitergeführt werden können.*

Der Bundesrat hat am 1. Oktober 2010 den Armeebericht 2010 verabschiedet. Darin werden die Eckwerte für die künftige Armee (80'000 Armeeangehörige und ein Finanzbedarf von 4,4 Mrd. Franken) definiert, sowie mögliche Felder für finanzielle Einsparungen zur Erreichung dieser Eckwerte aufgelistet. Das VBS hat den Auftrag, bis Herbst 2011 Sparaufträge im Umfang von 1 Milliarde Franken zu konkretisieren und die Konsequenzen auf das entsprechend tiefere Leistungsprofil darzulegen.

VBS-Chef Ueli Maurer hat nun dem Chef der Armee, Korpskommandant André Blattmann, der Generalsekretärin VBS, Brigitte Rindlisbacher, und dem Rüstungschef, Jakob Baumann, den Auftrag erteilt, Sofortmassnahmen und Massnahmen zur Konkretisierung der im Armeebericht 2010 aufgelisteten Sparaufträge zu erarbeiten.

Mit Sofortmassnahmen soll sichergestellt werden, dass keine Mittel in Standorte (Waffenplätze, Flugplätze, Logistikcenter) und Rüstungsprojekte fliessen, deren Weiterführung ab 2015 im Licht der Kürzungsaufträge und der Weiterentwicklung der Armee nicht mehr gesichert erscheinen.

Bei den Massnahmen zur Konkretisierung der im Armeebericht 2010 aufgelisteten Sparaufträge geht es primär um:

- Verzicht auf vollständige, flächendeckende Ausrüstung der Verbände zur Unterstützung der zivilen Behörden
- Senkung des Ausrüstungsstandards und des Technologieniveaus
- Verzicht auf die Instandstellung von sanierungsbedürftigen Immobilien
- Schliessung von Standorten und Infrastruktur
- massive Stilllegungen
- starke Senkung des Armeebestandes
- Änderung der Dienstleistungsmodelle und erhebliche Reduktion der Anzahl Diensttage
- Abbau der Mittel für die Abwehr eines militärischen Angriffs, insbesondere der Panzer und Artillerie
- Überprüfung der Unterstützungsleistungen für zivile Tätigkeiten und Dienstleistungen.

Weiter sollen Führungsstrukturen schlanker und Führungsgremien sowie Kompetenzen im VBS und in der Armee verbessert werden. Dabei sollen die Prozesse vereinfacht und die Wirkung der Führung optimiert werden.

## Richtlinien für die Erarbeitung einzelner Konzepte: Bereich Personal

*Personal (Lohnbezüger)*

- Für das militärische und zivile Personal sind neue, kostensparende Berufsbilder zu entwickeln.

- So viele Aufgaben wie möglich sollen durch ziviles Berufspersonal wahrgenommen werden. Militärisches Personal soll schwergewichtig für die Ausbildung, Führung und die Betreuung der Miliz eingesetzt werden.
- Es sollen Vorschläge erarbeitet werden, nach welcher Verwendungszeit und in welcher Funktion in der Verwaltung eingesetzte Berufsmilitärs arbeitsrechtlich Zivilangestellten gleichgestellt werden sollten.
- *Eine Senkung des Personalbestands des Bereichs Verteidigung um bis zu 2'500 Vollzeitstellen bis ins Jahr 2020 ist zu prüfen.*

*Berufspersonal*

Die Personalkredite müssen besser genutzt werden; der Personalaufwand für militärisches Personal ist zu senken. Es sind Optimierungs- und Einsparmöglichkeiten in der Grund- und Weiterausbildung aufzuzeigen. Insbesondere ist aufzuzeigen, wie die Ausbildungsstrukturen (Lehrverbände, Schulen) schlanker und kostengünstiger ausgestaltet werden können.

So viele Aufgaben wie möglich sollen durch ziviles Berufspersonal wahrgenommen werden; militärisches Berufspersonal soll schwergewichtig für die Ausbildung und Betreuung der Miliz eingesetzt werden. Deshalb sollen neue Berufsbilder für Berufsmilitärs und Zivilpersonal ausgearbeitet werden. Darin soll unter anderem auch dargelegt werden, wie z.B. die Ausbildung des militärischen Berufspersonals im Hinblick auf Kostensenkungen angepasst werden kann. Ergänzend sollen Vorschläge erarbeitet werden, nach welcher Verwendungszeit und in welcher Funktion in der Verwaltung derart eingesetzte Berufsmilitärs arbeitsrechtlich Zivilangestellten gleichgestellt werden sollten.

*Personaleinsatz*

Bezüglich Personaleinsatz ist vom Generalsekretariat zu erheben, welche Rahmenbedingungen anzupassen wären, um den Einsatz der Berufsmilitärs und der Milizkader in der Militärverwaltung zu optimieren und der Milizarmee besser gerecht zu werden. Dabei geht es insbesondere darum aufzuzeigen, wie das militärische Personal spezifischer – entsprechend seiner Ausbildung und Erfahrung – eingesetzt werden kann und wie die Kontinuität in der Führung der Militärverwaltung optimiert werden kann.

## Zeitplan

Die Sofortmassnahmen werden im ersten Quartal 2011 vorliegen. Bis Ende des ersten Quartals wird das VBS den von der Sicherheitspolitischen Kommission des Ständerates geforderten Zusatzbericht zum Armeebericht des Bundesrates erarbeiten.

Im Herbst 2011 wird das VBS dem Bundesrat einen Bericht vorlegen, der die möglichen Sparmassnahmen und die damit verbundenen Konsequenzen für das Leistungsprofil aufzeigen soll.

Ende 2012 wird der Bundesrat die Botschaft zur Revision der Rechtsgrundlagen für die Armee an das Parlament verabschieden, damit diese 2013 in beiden Kammern beraten werden können. Bis zu diesem Zeitpunkt sollen zudem die Massnahmen für die Behebung der Mängel der heutigen Armee umgesetzt sein. Nach einer allfälligen Referendumsabstimmung 2014 ist die Umsetzung für die Jahre nach 2015 vorgesehen.

## Die Eidg. Zollverwaltung im Bericht der Geschäftsprüfungskommission des Ständerates

*Die Geschäftsprüfungskommission des Ständerates (GPK-S) hat die Eidgenössische Zollverwaltung (EZV) und insbesondere das Grenzwachtkorps einer umfangreichen Evaluation durch ihre Fachstelle, die Parlamentarische Verwaltungskontrolle (PVK), unterzogen. Sie hat am 15. Oktober ihren Bericht veröffentlicht.*

### Das Grenzwachtkorps und die kantonalen Polizeikräfte

Die GPK-S kommt aufgrund der Untersuchung der PVK zum Schluss, dass die Zusammenarbeit des Grenzwachtkorps mit den kantonalen Sicherheitsorganen grundsätzlich pragmatisch organisiert ist und gut funktioniert. Andererseits stellt die GPK-S aber auch fest, dass die Aufgaben- und Kompetenzverteilung zwischen dem Bund und den Kantonen im Bereich der inneren Sicherheit, die seit längerer Zeit politisch umstritten ist, nicht hinreichend klar ist.

Die GPK-S fordert deshalb vom Bundesrat, die sicherheitspolizeilichen Kompetenzen des Grenzwachtkorps genauer zu klären und zu definieren, welche Aufgaben das Grenzwachtkorps für die Kantone erfüllen darf. Der Bundesrat soll sicherstellen, dass das Grenzwachtkorps nicht zur nationalen «Hilfspolizei» wird. Er soll zudem abklären, welche Spezialdienstleistungen das Grenzwachtkorps für die Kantone erbringt und dafür eine angemessene Abgeltung verlangen.

### Personalbestand des Grenzwachtkorps

Aufgrund der Evaluation ist die GPK-S im Weiteren zum Schluss gekommen, dass die im Gesetz festgeschriebene Mindestgarantie des Personalbestandes des Grenz-

wachtkorps zu Problemen führt. Insbesondere hat der Mindestbestand dazu geführt, dass die Zollverwaltung im Rahmen der Entlastungsprogramme der letzten Jahre beim zivilen Zoll überproportional Stellen abbauen musste.

Die GPK-S verlangt deshalb vom Bundesrat in einem Postulat, dass er prüft, ob und wie auf die heutige Festschreibung der Mindestanzahl Grenzwächter im Schengen-Bundesbeschluss verzichtet werden kann. Gleichzeitig fordert die GPK-S aber, dass auch in Zukunft ein starker und zweckmässiger Grenzschutz sichergestellt wird.

### Zusammenarbeit des Grenzwachtkorps mit der Armee

Die Ergebnisse der Untersuchung zur Zusammenarbeit der Armee mit dem Grenzwachtkorps fallen durchzogen aus. Einerseits funktioniert die Zusammenarbeit und wird grundsätzlich als zweckmässig beurteilt. Das Kosten-Nutzen-Verhältnis wird dagegen als weniger günstig erachtet. Nach Meinung der GPK-S muss nach einem allfälligen Wegfall der Unterstützung des Grenzwachtkorps durch die Armee nach dem Ablauf des Assistenzdienstes Ende 2012 der personellen Dotierung des Korps – auch ohne Mindestbestandsgarantie – im Sinne eines starken und zweckmässigen Grenzschutzes gebührend Rechnung getragen werden.

### Organisatorische Eingliederung des Grenzwachtkorps

Zur Frage, wo das Grenzwachtkorps künftig angesiedelt werden soll, nimmt die GPK-S nicht Stellung; die Frage war auch nicht Gegenstand der Untersuchung der PVK. Der Entscheid obliegt dem Bundesrat im Rahmen seiner Organisationskompetenz. Die GPK-S erwartet aber vom Bundesrat, dass er nach objektiven Kriterien praktikable und lösungsorientierte Vorschläge erarbeitet und die entsprechenden Entscheide trifft.

### Aufgabenerfüllung der Eidg. Zollverwaltung

*Gutes Zeugnis für die Führung von Zollverwaltung und Grenzwachtkorps*

Die Eidg. Zollverwaltung sorgt mit ihren über 4’000 Angestellten für rund einen Drittel der Einnahmen des Bundes. Die Eidg. Zollverwaltung bewegt sich in einem dynamischen Umfeld und war in den letzten Jahren mit anspruchsvollen Herausforderungen konfrontiert. Sie musste die Umsetzung der Schengen-Regeln bewältigen, vollzieht neben dem Zollgesetz Bestimmungen aus über 150 weiteren Erlassen und übernimmt immer wieder neue Aufgaben. Gleichzeitig mussten namhafte Personalreduktionen realisiert werden. Dies hat innerhalb der EZV zu Umstrukturierungen geführt und zugleich hat das GWK mit «Innova» eine tief greifende Reorganisation durchlaufen. Dass all dies ohne grössere Friktionen gelungen ist, verdient Anerkennung und stellt der Führung der EZV und des GWK ein grundsätzlich gutes Zeugnis aus.

Die Steuerungsinstrumente der Zollverwaltung sind grundsätzlich zweckmässig konzipiert; sie werden allerdings teilweise nicht im Sinne einer leistungs- und wirkungsorientierten Steuerung angewendet. Daher fordert die GPK-S den Bundesrat in vier Empfehlungen auf, die Steuerungsinstrumente im Sinne der wirkungsorientierten Verwaltung weiter zu verbessern. Insbesondere sind der Bundesrat als Regierungsgremium und das Parlament noch vermehrt in die Mitbestimmung der politischen Schwerpunkte bei der Aufgabenerfüllung der Zollverwaltung einzubeziehen.

# Reformen in Verwaltung und Armee

## Mehr Selbstständigkeit für das Bundesamt für Metrologie

*Das Bundesamt für Metrologie (METAS) im Eidg. Justiz- und Polizeidepartement soll mehr Selbstständigkeit erhalten, um seine Aufgaben effizienter erfüllen zu können. Der Bundesrat hat am 27. Oktober die dafür erforderlichen Gesetzesrevisionen ans Parlament überwiesen. Die Auslagerung ist auch Teil der Aufgabenüberprüfung des Bundes.*

Das für den Aufbau und den Unterhalt der metrologischen Infrastruktur der Schweiz verantwortliche Bundesamt für Metrologie (METAS) wird heute als sogenanntes FLAG-Amt (Führen mit Leistungsauftrag und Globalbudget) geführt. Seine Aufgaben und Strukturen werden im Wesentlichen durch den Markt und weniger durch die Politik beeinflusst. Indem das Amt Masseinheiten an Wirtschaft, Verwaltung und Wissenschaft weitergibt, erbringt es hauptsächlich Dienstleistungen mit Monopolcharakter. Dabei sind Kunden des METAS zu einem grossen Teil frei, diese Dienstleistungen bei ausländischen Metrologieinstituten zu beziehen.

*Schaffung einer öffentlich-rechtlichen Anstalt mit eigener Rechnung*

Die Herausforderungen des METAS bedingen eine flexible Organisationsform. Gleichzeitig legt es die gesellschaftliche und wirtschaftliche Bedeutung des für das Messwesen verantwortlichen Amtes nahe, nicht auf die Anbindung an den Staat zu verzichten. Beide Ziele können durch die *Schaffung einer öffentlich-rechtlichen Anstalt mit eigener Rechnung* erreicht werden. Die Anpassung der Organisationsstruktur erfordert eine Totalrevision des Bundesgesetzes über das Messwesen.

Die Totalrevision schafft zudem die Grundlagen für den Abschluss völkerrechtlicher Verträge durch den Bundesrat sowie für die Unterstützung internationaler For-

schungsprogramme. Ferner werden das Zeitgesetz aufgehoben und dessen Bestimmungen in das Messgesetz integriert. Die Totalrevision ändert nichts an den Aufgaben des METAS. Das Personal bleibt dem Bundespersonalgesetz unterstellt.

Der Entwurf des totalrevidierten Messgesetzes wurde von Mitte April bis Ende Juli in eine Vernehmlassung gegeben. Der Vorentwurf wurde von der grossen Mehrheit der Vernehmlassungsteilnehmer unterstützt.

Der Übersichtlichkeit halber wurde die Vorlage zweigeteilt in metrologische und organisatorische Vorschriften, das heisst in ein Bundesgesetz über das Messwesen (Messgesetz) und ein Bundesgesetz über das Eidgenössische Institut für Metrologie.

## Reform der MeteoSchweiz. Konkretisierung

*Der Bundesrat hat am 10. Dezember 2010 die Vorschläge des Eidgenössischen Departements des Innern EDI zur Reform des Bundesamtes für Meteorologie und Klimatologie MeteoSchweiz zur Kenntnis genommen. Die Reform teilt dem nationalen Wetterdienst die künftigen Aufgaben zu. Mit der Auslagerung in die dezentrale Bundesverwaltung wird zudem der unternehmerische Handlungsspielraum erweitert. Weiter wird der kostenlose Zugang zu den meteorologischen Daten vorgesehen. Das EDI wird deshalb beauftragt, bis Ende April 2011, dem Bundesrat einen Vernehmlassungsentwurf des neuen Meteorologiegesetzes zu unterbreiten.*

Der Bundesrat hat die Eckpunkte der Reform von MeteoSchweiz konkretisiert. Das zukünftige Aufgabenspektrum des nationalen Wetterdienstes wurde dabei klar definiert. Die im Gesetz festzulegende Grundversorgung soll folgende Aufgaben umfassen:

- Erfassen, Bereitstellen und Verarbeiten von Wetter- und Klimadaten, Entwicklung und Betrieb von Vorhersage-Modellen;
- Meteorologische Warnungen und Beratung des Bevölkerungsschutzes sowie der Naturgefahrenfachstellen von Bund, Kantonen und Gemeinden;
- Angewandte Forschung und Entwicklung;
- Basisangebot von klimatologischen und meteorologischen Leistungen;
- Vertretung der schweizerischen Eidgenossenschaft und fachliche Mitarbeit in internationalen Organisationen für Meteorologie;
- Flugwetter-Dienstleistungen;
- Leistungen, welche von anderen Verwaltungseinheiten oder Institutionen der öffentlichen Hand aufgrund ihrer gesetzlichen Aufträge bei MeteoSchweiz bezogen werden.

Darüber hinaus erbringt MeteoSchweiz gewerbliche Leistungen, die in einem engen Zusammenhang mit den genannten Aufgaben stehen und privatrechtlich zu

Marktpreisen verrechnet werden sollen. Die Ausweitung der gewerblichen Leistungen soll dazu beitragen, den Eigenfinanzierungsgrad der MeteoSchweiz zu erhöhen.

Das breite Aufgabenspektrum bei zunehmendem Kostendruck erfordert von MeteoSchweiz vermehrt unternehmerisches Handeln. Einer erweiterten wirtschaftlichen Entfaltung sind heute durch Bundesvorgaben häufig Grenzen gesetzt. Damit der nationale Wetterdienst in Zukunft flexibel und zeitgerecht auf die laufend ändernden Kundenbedürfnisse reagieren kann, müssen die entsprechenden gesetzlichen Rahmenbedingungen geschaffen werden. Die Reform sieht eine Auslagerung des Amtes in die dezentrale Bundesverwaltung vor und ebnet somit den Weg für den zusätzlichen geforderten unternehmerischen Handlungsspielraum.

Mit diesem Entscheid hat der Bundesrat auch den Grundstein für den kostenlosen Zugang zu Wetter- und Klimadaten gelegt. Alle Daten aus der Grundversorgung werden nach dem Abschluss der Reform, d. h. ab dem Auslagerungszeitpunkt der MeteoSchweiz – voraussichtlich am 1.1.2014 – frei zugänglich sein. Zudem werden graphisch aufbereitete Daten, wie Radar- und Kamerabilder sowie Modellvorhersagen auf dem Internet kostenlos zur Verfügung stehen. Erfahrungen aus anderen Ländern zeigen, dass die Datenliberalisierung den volkswirtschaftlichen Nutzen eines Wetterdienstes deutlich erhöht – denn wetterabhängige Branchen wie Transport, Bauwesen, Tourismus und Energie greifen verstärkt auf Wetter- und Klimadaten zu, wenn diese kostenlos sind. Zudem erhöht der Abbau administrativer Schranken die Kundenfreundlichkeit.

## Reformen in der Bundesverwaltung und Personalverbände

### Veränderung als Konstante

Dem griechischen Philosophen Heraklit wird das Wort zugeschrieben: «Die einzige Konstante im Universum ist die Veränderung». Seit Mitte der Neunzigerjahre haben sich Umstrukturierungen und Reformen nicht nur in der Wirtschaft, sondern auch in Verwaltung und Armee gehäuft. Der öffentliche Dienst, früher ein Hort der Stabilität, ist jetzt zu einer dauernden Baustelle geworden. Und ein Ende dieser Entwicklung ist nicht abzusehen.

Unternehmen und Verwaltungen erwarten heute viel von ihren Mitarbeitenden: Bereitschaft zur Flexibilität, Arbeit in wechselnden Rollen, Unterstützung von Veränderungen.

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

## Reformieren als Führungsaufgabe

Verwaltungsreformen zielen fast immer darauf ab, Einsparungen zu erzielen. Der Führung eines Bundesamtes werden konkrete finanzielle Ziele vorgegeben. Um diese Ziele zu erreichen, wird ein Reorganisationsprojekt gestartet: es sollen Prozesse vereinfacht, Abläufe besser strukturiert und Strukturen gestrafft werden. Bei den Projekten der letzten Jahre ging es vor allem darum, Stellen in der Bundesverwaltung abzubauen.

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

Die von der Leitung des Amtes genehmigten Ergebnisse des Projekts werden als «Fait accompli» den Mitarbeitenden vorgestellt und dann von der Leitung des Bundesamtes von oben herab («Top-down») durchgesetzt. Dieses mit Überraschung verbundene Vorgehen wird als «Bombenwurf-Strategie» bezeichnet. Eher selten sind Projekte, bei denen Mitarbeitende intensiv an der Veränderung ihrer Organisation mitwirken («Bottom-up»).

## Auswirkungen von Umstrukturierungen

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

Durch eine Neustrukturierung werden bestehende Stellenbeschreibungen hinfällig. Mit neuen Stellenbeschreibungen verändern sich die Anforderungen an die neuen Kader. Alle Kaderstellen werden ausgeschrieben und neu besetzt. Bisherige Kaderpersonen sind zwar in ungekündigter Stellung, müssen sich aber neu bewerben. Eine Reihe von bisherigen Kaderpersonen kann bei der Besetzung der Stellen nicht

berücksichtigt werden. Diese Kaderpersonen haben ihre bisherige Stelle verloren – es gibt sie nicht mehr – und keine gleichwertige neue erhalten. Das kann auch Angestellte treffen, deren Leistungen und Verhalten tadellos waren (Beurteilungsstufe 3).

## Personelle Auswirkungen

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

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

## Stellung der Personalverbände

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

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

Verhandlungen werden aber nicht über die Projekte als solche, sondern einzig über die personellen Folgen von Umstrukturierungen (z.B. Stellenabbau) geführt.

Die Sozialpartnerschaft beim Bund wurde massgebend von Bundesrat Villiger, Vorsteher des EFD von November 1995-2003, gefördert. Er vereinbarte am 1. Juli 1998 mit den Verbänden den ersten Sozialplan des Bundes.

### Geltende Erlasse

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

einer Funktion). Diese Erlasse bezwecken, den Stellenabbau in der Bundesverwaltung möglichst ohne Entlassungen sozialverträglich und ökonomisch umzusetzen.

Angestellte, die von Umstrukturierungen betroffen sind, müssen bereit sein, eine zumutbare andere Arbeit anzunehmen, sonst riskieren sie die Kündigung. Stellen innerhalb der Bundesverwaltung sind zumutbar, wenn die neue Stelle höchstens drei Lohnklassen tiefer eingereiht ist. Auch bezüglich des Arbeitsortes wird Flexibilität erwartet: der Arbeitsweg zwischen Wohn- und Arbeitsort darf höchstens zwei Stunden für den Hinweg und zwei Stunden für den Rückweg pro Tag betragen.

Aufgabe der Personalverbände ist es, im konkreten Fall bei betroffenen Mitgliedern (VKB: Führungs- und Fachkader) zu prüfen, ob die Erlasse eingehalten wurden.

Gegen organisatorische Entscheide kann keine Beschwerde geführt werden. Justiziabel sind einzig Verfügungen, die einen Angestellten individuell betreffen.

## Unternehmungen des Bundes

### Neuer Gesamtarbeitsvertrag für die SBB

*Neues Lohnsystem Toco für 27'000 Angestellte*

Im Zentrum des neuen Gesamtarbeitsvertrages von SBB und SBB Cargo steht ein neues Vergütungssystem. Das heutige Lohn- und Zulagensystem der SBB – mit 29 Funktionsstufen und Entwicklungsautomatismen – stammt noch aus der Zeit, als die SBB ein Regiebetrieb des Bundes war. Es belohnt die langjährige Betriebszugehörigkeit stärker als eine gute individuelle Leistung.

Im neuen Vergütungssystem sind alle Faktoren rund um die Entlöhnung der Arbeit aufeinander abgestimmt: das Anforderungsprofil einer Stelle, die Personalgewinnung, die Personalbeurteilung, Personalentwicklung und die Art der Entlöhnung. Es trägt den spezifischen Anforderungen einer Stelle, der individuellen Leistung des Angestellten und den Gegebenheiten des Arbeitsmarktes Rechnung. An die Stelle der Automatismen der Lohnentwicklung tritt ein System, das gute Leistungen stärker fördert und belohnt. Damit nähern sich die SBB-Löhne weiter dem Markt an.

*Sozialverträgliche Übergangsbestimmungen ohne Lohnkürzungen*

Es wurden Überführungsregelungen ausgehandelt, die gewährleisten, dass die Angestellten beim Wechsel in das neue System keine Lohneinbussen erleiden. Damit

wird die vom Unternehmen angestrebte Anpassung an marktgerechte Löhne schrittweise über Neuanstellungen – also über die natürliche Fluktuation – realisiert.

Der neue Gesamtarbeitsvertrag muss noch vom SBB-Verwaltungsrat und den vier Personalverbänden bestätigt werden. Stimmen diese zu, so tritt der GAV per 1. Juli 2011 in Kraft. Er kann frühestens auf Ende 2014 gekündigt werden.

## Parlamentarische Vorstösse

### Weiterbildung für das Bundespersonal. Aktuelle Situation und Perspektiven

Interpellation von Frau Nationalrätin Josiane Aubert (SP/VD)

*Wortlaut der Interpellation vom 29. September 2010*

Weiterbildungen werden in der Berufswelt immer wichtiger. Sie verdeutlichen den Wandel unserer Gesellschaft hin zu einem lebenslangen Lernprozess, der für alle notwendig ist, um überhaupt mit der schnellen technologischen Entwicklung, den Innovationen und den wechselnden Berufsprofilen Schritt halten zu können.

Der Bund hat in dieser Hinsicht eine Vorbildfunktion und sollte die Arbeitgeber dieses Landes davon überzeugen, genügend finanzielle und personelle Mittel zur Weiterbildung ihres Personals zur Verfügung zu stellen. Vor diesem Hintergrund bitte ich den Bundesrat, die folgenden Fragen zu beantworten:

1. Wie gross ist das Jahresbudget des Bundes für Weiterbildungen in den verschiedenen Departementen und Ämtern?
2. Sind darin alle Personalkategorien eingeschlossen?
3. Welche Ziele gibt es für die Weiterbildung des Bundespersonals?
4. Wie sieht die Strategie für die Zukunft aus angesichts der Tatsache, dass die Herausforderungen der demografischen Entwicklung auch den Bund betreffen werden?

*Antwort des Bundesrates vom 10. November 2010*

Der Bundesrat teilt die Meinung der Interpellantin, wonach der Aus- und Weiterbildung des Bundespersonals eine hohe Bedeutung zuzumessen ist. Der Bund als Arbeitgeber steht im Arbeitsmarkt im ständigen Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte. Die wichtigsten Zielsetzungen der Aus- und Weiterbildung in der Bun-

desverwaltung sind die Sicherstellung einer hohen Leistungsfähigkeit und Flexibilität des Bundespersonals sowie die Erhöhung von dessen Arbeitsmarktfähigkeit. Am 5. Dezember 2008 hat der Bundesrat beschlossen, die Aus- und Weiterbildung in der Bundesverwaltung neu zu gestalten und neu zu organisieren. Zu diesem Zwecke hat er ein Ausbildungszentrum der Bundesverwaltung (AZB) geschaffen und es dem Eidgenössischen Personalamt (EPA) angegliedert.

1. Der Bundesverwaltung stehen für die Aus- und Weiterbildung rund 40 Millionen jährlich zur Verfügung. Dies entspricht 0,8 Prozent des gesamten Personalaufwands. Von den 40 Millionen für die Aus- und Weiterbildung entfallen gut 5 Millionen auf den Kredit zentrale Personalschulung im EPA (AZB).
2. Die Aus- und Weiterbildung steht gemäss Artikel 4 der Bundespersonalverordnung (BPV) ausdrücklich allen Angestellten offen. Der Arbeitgeber trägt die Kosten für die bedarfsorientierte Ausbildung und stellt den Angestellten die dafür erforderliche Zeit zur Verfügung. Bedarfsorientiert heisst, dass der Bedarf des Arbeitgebers im Vordergrund steht. Für die bedürfnisorienterte Ausbildung (die nur zum Teil mit dem Bedarf des Arbeitgebers übereinstimmt) kann der Arbeitgeber die Kosten ganz oder teilweise übernehmen und den Angestellten dafür Zeit zur Verfügung stellen. Hier besteht ein Ermessensspielraum.
   Die verfügbare Datenlage erlaubt es gegenwärtig nicht, Aussagen über die effektive Weiterbildungsbeteiligung der Bundesangestellten zu machen. Im Zuge der Harmonisierung der Zeitwirtschaft und der Umsetzung der Personalstrategie wird diese Frage angegangen werden.

3./4. Gemäss Artikel 4 BPV sind die Departemente gehalten, gezielt Massnahmen zu ergreifen, um die Kompetenzen aller Angestellten zu erweitern und zu vertiefen, die Arbeitsmarktfähigkeit sowie die Mobilität der Angestellten zu erhöhen sowie die Angestellten zu befähigen, notwendige Veränderungen mitzugestalten und mitzutragen.

Die Schaffung des AZB ist Teil der Strategie des Bundesrates, die Aus- und Weiterbildung in der Bundesverwaltung insgesamt zu stärken. Der Bundesrat legt zudem die strategischen Ziele für das Ausbildungszentrum der Bundesverwaltung fest. Erstmals hat er dies am 11. September 2009 für den Zeitraum 2010-2015 getan und damit Ziele zur Angebotssteuerung, zum Angebot und zu den Produktebereichen des AZB formuliert.

Am 12. März hat der Bundesrat im Rahmen eines Aussprachepapiers das EFD/EPA beauftragt, die Personalstrategie in Zusammenarbeit mit den Departementen und der Bundeskanzlei auszuarbeiten. Die Strategie soll definieren, wie die Bundesverwaltung als Arbeitgeberin auf die künftigen Herausforderungen reagieren will und

gibt die personalpolitischen Ziele bis 2015 vor. Die thematischen Schwerpunkte im Bereich der Personalentwicklung fliessen in diese Strategie ein. Dem Aspekt der demografischen Entwicklung wird dabei Rechnung getragen werden. Der Bundesrat wird voraussichtlich Ende 2010 über die Personalstrategie entscheiden.

## Anerkannte Abschlüsse für die Ausbildungslehrgänge der Schweizer Armee

Motion von Nationalrat Jean-Pierre Graber (SVP/BE)

*Wortlaut der Motion vom 21. September 2010*

Der Bundesrat wird beauftragt:

1. Berufs- oder andere Titel – insbesondere auf Tertiärstufe – einzuführen, um den Ausbildungen der Berufs- und der Milizkader der Armee einen allgemeinen Stellenwert zu verschaffen; dabei sollen die Art, der Umfang und die Dauer berücksichtigt und die Ausbildungen, wenn notwendig, sinnvoll ergänzt werden;
2. die rückwirkende Vergabe solcher Titel vorzusehen; dabei soll den absolvierten Ausbildungen der betroffenen Armeekader genügend Rechnung getragen werden.

Begründung

Die Bildungsgänge der beruflichen Bildung und der allgemein bildenden Schulen in unserem Land führen zu zahlreichen Titeln auf Sekundar- und Tertiärstufe. Dazu gehören insbesondere die Bachelor- und die Masterabschlüsse der Fachhochschulen (FH).

Die Schweizer Armee stellt ihren Miliz- und ihren Berufssoldaten Ausbildungen von grosser Qualität und einer beachtlichen Dauer zur Verfügung – von einigen Monaten bis hin zu mehreren Jahren. Die von der Armee vermittelten Kenntnisse umfassen klar auch technisches und berufliches Wissen. Zur Ausbildung für höhere Offiziere gehören auch zahlreiche Elemente der Allgemeinbildung. Die Ausbildung zur militärischen Führungsperson oder zum Stabsangehörigen beispielsweise beinhaltet die Bereiche Management (Führungs- und Stabstechniken), Ausbildungsmethodik, Angewandte Militärwissenschaften, Sicherheitspolitik und internationale Beziehungen, Interoperabilität, Einsatzplanung und -führung, Sprachen (Landessprachen, Military English) sowie Fitness und Sport.

Mir ist bekannt, dass im Rahmen der «Höheren Kaderausbildung der Armee» bereits viele fruchtbare Kontakte zu mehreren Schweizer Hochschulen geknüpft wurden. Diese Bestrebungen sind lobenswert. Es scheint aber trotzdem sinnvoll zu sein,

einen Schritt weiter zu gehen und zumindest die höchsten Ausbildungsgänge der Armee als höhere Abschlüsse, wie sie in unserem Bildungssystem vergeben werden, anzuerkennen. Im Vordergrund steht dabei die Einführung eines Bachelor- und eines Masterstudiengangs FH in Militärwissenschaften; andere Abschlüsse sind aber nicht auszuschliessen. Dadurch würden die Attraktivität der Armee und ihr Ansehen in der Schweiz und im Ausland zweifelsohne gesteigert.

*Antwort des Bundesrates vom 24. November 2010*

Die Vergabe von eigenständigen Titeln der höheren Berufsbildung und das Angebot von eigenständigen Studiengängen an Fachhochschulen setzen voraus, dass auf dem Arbeitsmarkt ein Bedürfnis nach spezifisch ausgebildeten Fachleuten besteht. Die Kaderkurse und -ausbildungen der Armee sind hingegen auf die Bedürfnisse einer einzigen Institution zugeschnitten. Entsprechende Bildungstitel und -gänge haben für Unternehmungen nicht dieselbe Aussagekraft und Bedeutung. Allenfalls werden im Militär erworbene Kompetenzen wie Problemlösungstechnik oder Menschenführung zusätzlich berücksichtigt.

Das Bildungssystem bietet verschiedene Möglichkeiten, die im Militär erworbenen Kompetenzen adäquat anrechnen zu lassen bzw. in Abschlüssen wiederzugeben:

1. Die Schweizer Armee hat bereits begonnen, ihre Kurse transparent zu gestalten und an Bildungsangeboten der Tertiärstufe zu orientieren. So ist es im Bereich der höheren Berufsbildung beispielsweise möglich, dass ein angehender Berufsunteroffizier, welcher die entsprechenden Kompetenznachweise erfüllt, den eidgenössischen Fachausweis Ausbilder/in erlangen kann.
2. Auch im Fachhochschulbereich finden sich Bildungspartnerschaften und Anrechnungsmöglichkeiten. Beispielsweise besuchen angehende Militärpilotinnen und Militärpiloten den Bachelor-Studiengang Aviatik der Zürcher Fachhochschule (ZFH). Absolventinnen und Absolventen von Generalstabslehrgängen können unter Anrechnung von rund der Hälfte der erforderlichen Studienleistungen sowie zur Hälfte der Kosten ein eidgenössisch anerkanntes Weiterbildungsmasterdiplom (Executive MBA) an der Fachhochschule Ostschweiz (FHO) erwerben.
3. Die Militärakademie arbeitet beim Bachelor-Studiengang Berufsoffizier bereits mit der ETH Zürich zusammen (Bachelor of Arts ETH Zürich in Staatswissenschaften). Sie kann sich auch an einem Master-Studium und einem Nachdiplomstudium im Rahmen der Sicherheitspolitik an der ETH Zürich beteiligen.

Über die Einführung von neuen Fachhochschul-Bachelor- oder Master-Studiengängen entscheidet der kantonale Träger einer Fachhochschule. Der Bund überprüft auf Gesuch des Trägers hin im Rahmen eines Bewilligungsverfahrens, ob die Rah-

menbedingungen wie z. B. die Zulassungsvoraussetzungen, die Berufsqualifikation oder der Bedarf des Arbeitsmarktes erfüllt sind.

Der Bundesrat ist der Auffassung, dass die Verbindung von militärischen Kaderkursen mit zivilen Bildungsangeboten und -abschlüssen für die Kaderangehörigen der Armee der attraktivere Weg ist. Die Absolventinnen und Absolventen können damit ihre militärischen Kompetenzen in anerkannte Bildungsabschlüsse transferieren. Diese verschaffen ihnen Zugang zu verschiedenen Branchen und werden auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt.

Erklärung des Bundesrates vom 24. November 2010:

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

**Zusätzliche Lohnkosten im Rahmen der Neustrukturierung des Bundesamtes für Migration**

Anfrage von Ständerat Raphael Comte (FDP/NE)

*Wortlaut der Anfrage vom 1. Oktober 2010*

In einer Pressemitteilung des Bundesamtes für Migration (BFM) vom 4. Juni 2010 wurde mitgeteilt, dass die Direktion des BFM im Rahmen der Neustrukturierung des Amtes, die ab 1. September 2010 operativ ist, die neuen Kaderstellen besetzt habe. Nun ist die Bundesverwaltung bei Neustrukturierungen verpflichtet, den aktuellen Lohn der Kader für zwei Jahre zu garantieren, wenn die neuen Stellen einer tieferen Lohnklasse angehören als die alten. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab 55 Jahren gilt die Lohngarantie sogar bis zur Pensionierung.

Der Bundesrat wird gebeten, die folgenden Fragen zu beantworten:

1. Wie viele Kader wurden auf eine Funktion mit tieferer Lohnklasse zurückgestuft? Wie hoch sind die Lohnkosten, die zusätzlich anfallen (weil diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die zweijährige Lohngarantie mehr Lohn erhalten, als ihnen aufgrund ihrer Funktion zustehen würde)?
2. Stimmt es, dass zahlreiche Funktionen neu eingestuft worden sind und im Allgemeinen diese Funktionen in eine höhere Lohnklasse eingestuft wurden? Welche zusätzlichen Kosten entstehen für den Bund durch diese höheren Einstufungen?
3. Gibt es Stellen, deren Lohnklasse tiefer eingestuft worden ist? Wenn ja, bei welchen Stellen?
4. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben seit dem 1. September 2010 eine höhere Lohnklasse als zuvor?

5. Wie viele zusätzliche Stellen sind im Rahmen dieser Neustrukturierung geschaffen worden?

*Antwort des Bundesrates vom 24. November 2010*

Einleitende Bemerkung

Die Restrukturierung des BFM ist am 1. September 2010 in Kraft getreten. Das Ziel der Restrukturierung waren nicht Stelleneinsparungen, sondern Effizienzsteigerungen, damit die aktuellen und bevorstehenden Herausforderungen im Migrationsbereich besser bewältigt werden können.

Das Bundesamt für Migration (BFM) wurde von einer aufgabenorientierten in eine prozessorientierte Struktur überführt. Weiter wurde ein neuer Direktionsbereich Migrationspolitik geschaffen, welcher so vorher nicht existierte. So erfuhren gewisse Funktionen eine Aufgabenanreicherung oder Aufgabenzusammenführung und wurden aufgrund des gestiegenen Anforderungsprofils höher eingereiht. Ebenso gab es aber auch Funktionen, die aufgrund eines weniger anspruchsvollen Profils tiefer eingereiht wurden.

Die BFM-Direktion hat eine vertiefte Rollenanalyse vorgenommen, um sicherzustellen, dass die ausgeschriebenen Kaderstellen optimal besetzt werden. Die BFM-Direktion hat die Entscheide für die Besetzung der Kaderstellen gemeinsam gefällt. Die Kaderstellen sind im Hinblick auf die operativen und strategischen Bedürfnisse des Amtes und im Interesse der Neuausrichtung besetzt worden.

Die effektiven Synergiegewinne und die Effizienzsteigerung werden sich in den nächsten Monaten beziffern lassen. Das BFM hat sich insbesondere im Bereich Asyl und Rückkehr eine Produktivitätssteigerung von 20 Prozent zum Ziel gesetzt. Im Rahmen des Voranschlags 2012 wird deshalb die Ressourcensituation im Personalbereich im BFM überprüft werden.

1./3. Die Restrukturierung führte zu einer Reduktion der Kaderstellen von ursprünglich 81 auf 73.

Im Rahmen des Stellenbesetzungsprozesses wurden rund 50 Kaderstellen ausgeschrieben und neu besetzt. Aufgrund der Neubesetzung erfuhren 25 Kaderpersonen eine Lohnklassenrückstufung, demgegenüber stehen jedoch 17 Personen, die einen Aufstieg haben.

Insgesamt sind im BFM rund 50 Personen von einer tieferen Einreihung betroffen, was im Rahmen der Besitzstandgarantie zu monatlichen Kosten von rund 45’000 Franken führt. Tiefere Einreihungen wurden auf verschiedenen Hierarchiestufen

vorgenommen, und zwar dann, wenn die neuen Anforderungsprofile weniger anspruchsvoll waren.

2./4. 90 Personen erhielten eine höhere Einreihung mit monatlichen Mehrkosten von rund 23 000 Franken. Demgegenüber werden die Besitzstandgarantien per 1. September 2012 auslaufen, was ab diesem Zeitpunkt zu einer entsprechenden Entlastung des Personalkredits von monatlich maximal 45 000 Franken führen wird. Die sich aufgrund der Restrukturierung ergebenen finanziellen Kosten können durch den Personalkredit des BFM finanziert werden; für den Bund entstehen keine Zusatzkosten.

5. Es wurden keine neuen Stellen geschaffen.

## Prüfung der Aufhebung des Mindestbestandes des Grenzwachtkorps im Schengen-Bundesbeschluss

Postulat der Geschäftsprüfungskommission des Ständerates

*Wortlaut des Postulates vom 12. Oktober 2010*

Der Bundesrat wird beauftragt zu prüfen, ob und wie die Regelung in Artikel 1 Absatz 3 des Schengen-Bundesbeschlusses, wonach das Grenzwachtkorps GWK mindestens seinen Bestand vom 31. Dezember 2003 beibehalten soll, aufgehoben werden soll.

Zugleich soll der Bundesrat darlegen, wie trotz der Aufhebung des Mindestbestandes GWK auch in Zukunft ein starker und zweckmässiger Grenzschutz sichergestellt werden kann. Dabei klärt er insbesondere ab, welche Einflussmöglichkeiten dem Parlament zur Verfügung stehen oder gewährt werden können, damit es der Eidgenössischen Zollverwaltung Ziele – beispielsweise das Ziel eines effizienten und zweckmässigen Grenzschutzes – vorgeben und deren Erreichung überprüfen kann.

Begründung

Siehe Bericht der Geschäftsprüfungskommission des Ständerates vom 12. Oktober 2010: Evaluation der Eidgenössischen Zollverwaltung: Strategische Führung, Aufgaben- und Ressourcenmanagement (Kap. 2.3).

*Antwort des Bundesrates vom 24. November 2010*

Der Mindestbestand des GWK wurde vom Parlament im Hinblick auf die Assoziierung der Schweiz zum Schengenabkommen in den entsprechenden Bundesbeschluss aufgenommen. Damit sollte verhindert werden, dass man Schengen als

Argument für einen Abbau des GWK nehmen könnte und somit den Sicherheitsfilter an der Grenze schwächen würde.

Der Bundesrat teilt die Feststellung im Bericht der GPK-S, dass die Festschreibung des Mindestbestandes des GWK auf Gesetzesstufe problematisch ist; das GWK ist die einzige Verwaltungseinheit, deren Personalbestand in einem Gesetz festgelegt ist. Der gesetzliche Mindestbestand des GWK schränkt das EFD und die Eidgenössische Zollverwaltung in der Aufteilung und Verwendung der personellen Ressourcen ein. Damit sollte verhindert werden, dass man den von Schengen verlangten Verzicht auf verdachtsunabhängige fremdenpolizeiliche Kontrollen an der Schengen-Binnengrenze als Argument für einen Abbau des GWK nehmen könnte. Einerseits blieben nämlich die Zollaufgaben des GWK unverändert. Andrerseits erforderte Schengen einen Ausbau der Kontrollen an den Schengen-Aussengrenzen. Zudem baten die Kantone um Unterstützung bei der Umsetzung der im Rahmen des Schengen-Assoziierungsabkommens eingeführten nationalen Ersatzmassnahmen. Wäre der Personalbestand des GWK nicht beibehalten worden, hätten diese Massnahmen nicht umgesetzt werden können, ohne eine Schwächung des Sicherheitsfilters an der Grenze in Kauf zu nehmen.

Erklärung des Bundesrates vom 24. November 2010:

Der Bundesrat beantragt die Annahme des Postulates.

**Finanzflüsse an die ETH**

Interpellation von Ständerat Ivo Bischofberger (CVP/AI)

*Wortlaut der Interpellation vom 1. Oktober 2010*

Die ETH ist ein wichtiger Pfeiler unseres Bildungs- und Forschungsplatzes. Im Rahmen der Debatte um das HFKG sind verschiedentlich Fragen zur Finanzierungssicherheit der ETH aufgetreten. Ich bitte den Bundesrat deshalb, mir folgende Sachverhalte darzulegen:

1. Wie viel Geld fliesst vonseiten des Bundes (alle Verwaltungseinheiten) gesamthaft an die ETH und ihre Forschungsanstalten, aufgeteilt nach Grundbeiträgen, Immobilien und Drittmitteln (KTI, SNF, EU-Programme, Ressortforschung, Aufträge, Weiterbildungssubventionen usw.)?
2. Reserven: Mit welchen Bundesbeiträgen oder -subventionen werden die Reserven alimentiert?

*Antwort des Bundesrates vom 24. November 2010*

Der Entwurf des Bundesgesetzes über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich (HFKG) sieht vor, dass der Bund

den kantonalen Universitäten und Fachhochschulen fixe Beitragssätze am jeweiligen Gesamtbetrag der Referenzkosten gewährt. Damit soll die mit diesem Gesetz angestrebte Planungssicherheit gewährleistet werden. Für den ETH-Bereich, der dem ETH-Gesetz (SR 414.110) unterliegt, ist keine entsprechende Regel vorgesehen.

Die Bundesbeiträge an die Hochschulen werden weiterhin mit mehrjährigen Zahlungsrahmen und Verpflichtungskrediten dem Eidgenössischen Parlament zur Genehmigung unterbreitet. Somit liegt es in der Kompetenz des Parlaments, über die Finanzierung des ETH-Bereichs zu befinden und die Gleichbehandlung sicherzustellen.

Auf die in der Interpellation gestellten Fragen kann der Bundesrat wie folgt antworten:

1. Der ETH-Bereich, bestehend aus den beiden ETH in Zürich und Lausanne, den vier Forschungsanstalten (PSI, WSL, Empa und Eawag) sowie dem ETH-Rat, wird über direkte Beiträge des Bundes, über Zweitmittel (kompetitiv vergebene Bundesbeiträge) sowie über Drittmittel einschliesslich der Erträge aus Dienstleistungen und Finanzergebnis finanziert.

Der Beitrag des Bundes an den ETH-Bereich wird in den Finanzierungsbeitrag (eingestellt beim Eidgenössischen Departement des Innern) und den Investitionskredit für die im Eigentum des Bundes stehenden Immobilien (eingestellt beim Eidgenössischen Finanzdepartement) aufgeteilt. Der Beitrag des Bundes an den ETH-Bereich betrug 2009 2049,9 Millionen Franken, davon entfielen 1905,3 Millionen Franken auf den direkten Finanzierungsbeitrag (EDI) und 144,6 Millionen Franken auf den Investitionskredit (EFD). Zur Erhöhung der Flexibilität des ETH-Bereichs wird das EDI mit dem Bundesbeschluss zum Voranschlag ermächtigt, Verschiebungen zwischen dem Finanzierungs- und dem Investitionskredit im Umfang von maximal 10 Prozent des Investitionskredits (ab 2011 20 Prozent) vorzunehmen.

Im Jahr 2009 betrugen die gesamten Zweit- und Drittmittel einschliesslich der Erträge aus Dienstleistungen und Finanzergebnis 704 Millionen Franken. Die Zweitmittel beliefen sich auf insgesamt 370 Millionen Franken. Sie setzten sich wie folgt zusammen: Schweizerischer Nationalfonds (SNF) 153 Millionen Franken, Kommission für Technologie und Innovation (KTI) 41 Millionen, Ressortforschung des Bundes 62 Millionen, Europäische Forschungsrahmenprogramme 114 Millionen Franken. Der Anteil der in Form von Drittmitteln akquiriert wurde, die aus wirtschaftsorientierter Forschung und Schenkungen sowie von Kantonen und Gemeinden stammen, betrug 188 Millionen Franken. Ferner wurden mit Dienstleistungen Erträge in der Höhe von 133 Millionen Franken erwirtschaftet. Das Finanzergebnis schliesslich betrug 13 Millionen Franken.

Die Gesamtmittel des ETH-Bereichs betrugen 2009 CHF 2753,9 Millionen Franken. Die direkten Beiträge des Bundes an den ETH-Bereich entsprachen dabei 74,4 Prozent der Gesamtmittel. Wenn die Zweitmittel zu den direkten Beiträgen des Bundes hinzugezählt werden, finanzierte der Bund 2009 2419,9 Millionen Franken oder 87,9 Prozent der insgesamt dem ETH-Bereich zur Verfügung stehenden Mittel.

2. Der ETH-Rat erstellt die jährliche Rechnung mit Bilanz und Erfolgsrechnung nach kaufmännischen Grundsätzen und betriebswirtschaftlichen Standards (Art. 35 ETH-Gesetz). Gestützt auf Artikel 10 der vom Bundesrat genehmigten Verordnung des ETH-Rates über das Rechnungswesen des ETH-Bereichs können Reserven für strategische Vorhaben und zum Ausgleich von Zahlungsspitzen gebildet werden. Diese Reserven werden aus nicht verwendeten Mitteln des Finanzierungsbeitrags (EDI) gebildet.

## Mitgliederversammlung 2011 der VKB

Die Mitgliederversammlung 2011 der VKB, die 62. in der Geschichte der Vereinigung, findet am **Donnerstag, 19. Mai 2011** im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Frau Bundesrätin Eveline Widmer-Schlumpf, Vorsteherin des Eidg. Finanzdepartements, wird über aktuelle Fragen der Personalpolitik des Bundes referieren.

## Die VKB in Stichworten

### Zweck und Wirken

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

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

## Organisationsbereich

Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes) und des ETH-Bereichs (ab FS 7). Unter vergleichbaren Voraussetzungen Personen, die bei einer Unternehmung mit Beteiligung des Bundes (z.B. SBB, Die Post, Swisscom AG und RUAG) arbeiten.

## Struktur, Mitgliederzahl

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

Mitgliederzahl: rund 4'000.

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

## Mitgliederinformation

- laufend im Internet www.vkb-acc.ch 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 2011

gültig ab 01.01.2011 (Art. 36 BPV)

| Lohnklassen | 100% (Höchstbeträge) in Fr. | Bruttobezüge im Monat (1/13) in Fr. | Lohnentwicklung |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | 60'020 | 4'618.60 | |
| 2 | 61'016 | 4'693.55 | Lohnentwicklung nach |
| 3 | 62'000 | 4'769.25 | Art. 39 BPV: |
| 4 | 62'986 | 4'845.05 | |
| 5 | 64'811 | 4'985.45 | Beurteilungsstufen |
| 6 | 67'827 | 5'217.45 | 4 = 4.0% - 5.0% |
| 7 | 70'832 | 5'448.65 | 3 = 2.5% - 3.5% |
| 8 | 73'808 | 5'677.50 | 2 = 1.0% - 2.0% |
| 9 | 76'855 | 5'911.95 | 1 = -2.0% - 0.0% |
| 10 | 79'890 | 6'145.40 | |
| 11 | 82'891 | 6'376.25 | Berechnungsbasis |
| 12 | 85'966 | 6'612.80 | = Spalte 2 |
| 13 | 89'093 | 6'853.30 | |
| 14 | 92'309 | 7'100.70 | |
| 15 | 96'138 | 7'395.20 | |
| 16 | 100'021 | 7'693.95 | |
| 17 | 104'189 | 8'014.50 | |
| 18 | 109'149 | 8'396.10 | |
| 19 | 114'085 | 8'775.80 | |
| 20 | 119'031 | 9'156.20 | |
| 21 | 123'971 | 9'536.25 | |
| 22 | 128'928 | 9'917.50 | |
| 23 | 135'222 | 10'401.70 | |
| 24 | 143'480 | 11'036.90 | |
| 25 | 150'987 | 11'614.40 | |
| 26 | 158'519 | 12'193.80 | |
| 27 | 166'042 | 12'772.45 | |
| 28 | 173'594 | 13'353.40 | |
| 29 | 182'223 | 14'017.15 | |
| 30 | 195'524 | 15'040.30 | |
| 31 | 204'432 | 15'725.55 | |
| 32 | 213'353 | 16'411.75 | |
| 33 | 231'271 | 17'790.05 | |
| 34 | 249'401 | 19'184.70 | |
| 35 | 267'701 | 20'592.40 | |
| 36 | 286'202 | 22'015.50 | |
| 37 | 304'884 | 23'452.60 | |
| 38 | 366'162 | 28'166.30 | |

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

gültig ab 01.01.2011

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

| Stufen | Brutto | |
|---|---|---|
| | im Jahr Fr. | im Monat 1/12 Fr. |
| 1 | 421 | 35.10 |
| 2 | 842 | 70.20 |
| 3 | 1'264 | 105.30 |
| 4 | 1'685 | 140.40 |
| 5 | 2'105 | 175.50 |
| 6 | 2'527 | 210.60 |
| 7 | 2'948 | 245.70 |
| 8 | 3'369 | 280.80 |
| 9 | 3'790 | 315.90 |
| 10 | 4'211 | 351.00 |
| 11 | 4'633 | 386.10 |
| 12 | 5'054 | 421.20 |
| 13 | 5'474 | 456.30 |

## Weitere Zulagen

| Zulagen | | pro Stunde in Fr. |
|---|---|---|
| **Nachtarbeit** (Art. 12 Abs. 3 VBPV) | | 6.56 |
| **Pikettdienst** (Art. 13 VBPV) | bis 20. LK | 6.56 |
| | ab 21. LK | 7.65 |
| | bei Zeitgutschrift | 1.29 |
| | | **pro Schicht in Fr.** |
| **Schichtzulage** (Art. 15 Abs. 1 VBPV) | | 4.93 |

| **Familienzulage** (Art. 51 und 51a BPV) | im Jahr in Fr. | monatlich 1/12 in Fr. |
|---|---|---|
| Bei einem zulagenberechtigten Kind | 4'367 | 363.90 |
| Für jedes weitere zulagenberechtigte Kind | 2'819 | 234.95 |
| Für jedes weitere zulagenberechtigte Kind, welches das 16. Altersjahr vollendet hat und in Ausbildung steht. | 3'073 | 256.05 |

| **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 | 10'156 | 781.25 |
| (während Basisausbildung extern) | 6'287 | 483.65 |
| im zweiten Lehrjahr | 12'511 | 962.40 |
| im dritten Lehrjahr | 19'096 | 1'468.90 |
| im vierten Lehrjahr | 22'388 | 1'722.15 |
| Zweitlehre (Abschluss Erstlehre erforderlich): | | |
| nach 3-jähriger Lehre | 21'742 | 1'672.45 |
| nach 4-jähriger Lehre | 26'038 | 2'002.95 |
| **Praktikantinnen/Praktikanten nach Art. 15 BBV** | 22'388 | 1'722.15 |
| **BMS-Praktikantinnen/Praktikanten** | | |
| nach 3 Jahren Handelschule | 22'388 | 1'722.15 |
| nach 4 Jahren Handelschule | 26'038 | 2'002.95 |

| **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 | 31'862 | 2'655.20 |
| mit Bachelor-Abschluss | 44'607 | 3'717.25 |
| mit Master/Lizentiat-Abschluss | 49'918 | 4'159.80 |

[1] Es wird kein Ortszuschlag ausgerichtet.

gültig ab 01.01.2011

## Beiträge an die Sozialversicherungen

| | Arbeitgeber (in %) | Arbeitnehmer (in %) |
|---|---|---|
| **AHV/IV/EO** | | |
| **Beitrag an die Versicherung** | **5.15** | **5.15** |

| | | |
|---|---|---|
| **ALV** | | |
| **bis Fr. 126'000** inkl. 13. ML (versicherter Verdienst) | **1.10** | **1.10** |
| **zwischen Fr. 126'000 und Fr. 315'000** inkl. 13. ML (versicherter Verdienst) | **0.50** | **0.50** |

| | | |
|---|---|---|
| **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 Familienzulage (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.