

Zentralvorstand 2006/2007

Geschäftsleitung:

Zentralpräsident	Peter Büttiker, Fürspr., VBS
Vizepräsident	Martin Bolliger, dipl. Ing. ETH, UVEK
Generalsekretär	Peter Ritschard, pens. SBB
Zentralkassier	Erwin Steuri, VBS
Redaktor	Christian Furrer, Dr.iur., pens. UVEK
Beizogenes Mitglied	Albert Fritschi, pens. ETH-Rat

Beisitzer:

Angelo Rabiolo, lic.HEC, EDI
Pius Berni, EFD
Beat Jung, Rechtsanwalt, pens. EFD
Paul Neuenschwander, VBS
Jacob Gut, Prof.Dr.sc.techn., pens. ETH
Waldemar Eymann, Div.a.D, pens. VBS
Hildegard Weber, VBS
Markus Hubeli, EFD
Peter Glättli, dipl.Ing.ETH, EJPD
Alois Kissling, pens. Swisscom
Ueli Linsi, lic.iur., SBB

Verbindung zur Sektion:

Zürich
Militärische Berufskader
VIBABS *)
Grenzwachtoffiziere

CASC *)
KVöV *)

*) VIBABS: Vereinigung der InstruktorInnen des BA für Bevölkerungsschutz
CASC: Cader Association of Swisscom
KVöV: Kaderverband des Öffentlichen Verkehrs (assoziierter Verband)

Mitgliedschaft VKB

Aktive und pensionierte Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes oder vergleichbarem Niveau) der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereichs, 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
Mutationen	<i>Eintritte, Adressänderungen, Pensionierung, etc. Austritt aus der VKB:</i> Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB auch den Wegfall von Dienstleistungen und der damit verbundenen Vergünstigungen / Rabatten (zB KPT, Züritel) zur Folge hat.
Meldung an	office@vkb-acc.ch oder VKB, Postfach, 3000 Bern 7
Auskünfte	<i>Allgemeines, Dienstleistungen</i> Geschäftsstelle Tel. 031 921 68 26 (09 – 11 Uhr) / Fax 031 921 68 48 office@vkb-acc.ch

Mitglieder der Geschäftsleitung und des Zentralvorstands (Seite 1):
vorname.name@vkb-acc.ch

Verbindungsleute VKB in der Allgemeinen Bundesverwaltung und in der ETH Lausanne:

Pulver Jürg	EJPD-fedpol	juerg.pulver@fedpol.admin.ch
Huguenin Hervé	VBS-armasuisse	herv.huguenin@armasuisse.ch
Isler Rolf	VBS-armasuisse	rolf.isler@armasuisse.ch
Moll Heinz	VBS	heinz.moll@vtg.admin.ch
Beyeler Martin	EFD-EFK	martin.beyeler@efk.admin.ch
Lehmann Hans-Jörg	EVD-BLW	hans-joerg.lehmann@blw.admin.ch
Beer Markus	UVEK-GS	markus.beer@gs-uvek.admin.ch
Lehmann Daniel	UVEK-BAFU	daniel.lehmann@bafu.admin.ch
Thalmann Philippe	ETH Lausanne	philippe.thalmann@epfl.ch

In dieser Nummer

	Seite
Rückblick und Ausblick	4
Lohnmassnahmen 2007 bei Bund, SBB, Post und Swisscom	5
PUBLICA: Revision des Pensionskassengesetzes	7
Der Werdegang des PUBLICA-Gesetzes	10
Grundsatzentscheide in der Personalpolitik	18
Stellungnahme der VKB zu den Grundsatzentscheiden	23
Militärisches Berufspersonal	26
Bundespersonalrecht. Mobilitätshindernisse	28
Reformen in der Verwaltung	29
Überprüfung der Aufgaben des Bundes	34
Unternehmungen des Bundes	37
Pensionskassen der Unternehmungen des Bundes	40
Parlamentarische Vorstösse	42
Mitgliederversammlung 2007 der VKB	43
Die VKB in Stichworten	44
Bezüge 2007	46
Züritel: Motorfahrzeugversicherung	50

Rückblick und Ausblick

2006 – ein Jahr der Reformen

Das vergangene Jahr markiert das Ende der mageren Jahre. Denn nach Jahren der Stagnation befindet sich die Schweizer Wirtschaft voll im Aufschwung. Auch den Bundesfinanzen geht es, nach einer langen Defizitperiode, wieder besser. Das Eidg. Finanzdepartement schätzt, dass die Rechnung 2006 des Bundes mit einem Überschuss von über 2,5 Milliarden Franken abschliessen wird. Budgetiert war ein Defizit von 657 Millionen Franken.

Dennoch standen und stehen die laufenden Reformen vor allem im Zeichen des Sparens. Das Personal wird vorwiegend als Kostenfaktor wahrgenommen. Man könnte daher das Jahr 2006 auch als Jahr der bitteren Pillen bezeichnen.

Dies gilt in erster Linie für die *Totalrevision des Gesetzes über die Pensionskasse des Bundes*. Sie wurde am 20. Dezember 2006 von den Eidg. Räten verabschiedet und wird frühestens Mitte 2008 in Kraft treten. Der Bundesrat hatte bereits am 19. Januar 2005 festgelegt, dass der Bund für die aktiven Versicherten keine zusätzlichen finanziellen Mittel für die Pensionskasse aufwenden wird. Dieser Vorentscheid hatte zur Folge, dass mit dem neuen PUBLICA-Gesetz höhere Beiträge (ab Alter 45), ein höheres Rentenalter und teilweise schlechtere Leistungen verbunden sein werden. Die Enttäuschung über dieses Ergebnis der Reform war gross: bei den Personalverbänden wurde über ein Referendum gegen das PUBLICA-Gesetz diskutiert.

Die Lohnvergleichsstudie 2005 hat gezeigt, dass der Bund auf dem Arbeitsmarkt zunehmend an Attraktivität verliert. Er läuft Gefahr, je länger desto mehr ins Hintertreffen zu geraten. Die Personalverbände haben im Sommer 2006 eine *Realloohnerhöhung* verlangt. Auf diese Forderung ist der Bundesrat im Dezember nicht eingetreten. Statt dessen wurde ihnen ein neues Lohnsystem mit Lohnbändern auf den 1. Januar 2009 in Aussicht gestellt. Nach wie vor hat die Finanzpolitik Vorrang vor der Personalpolitik.

Und die *Prioritäten in der Personalpolitik* liegen anderswo, das zeigen die Entschiede des Bundesrates vom 29. November 2006 zur Bundesverwaltungsreform. Wichtige Anliegen für den Bundesrat sind: Abbau des Kündigungsschutzes, Abschaffung der Pflicht zur Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden bei unverschuldeter Kündigung, Verlagerung von Kompetenzen im Personalmanagement vom Eidg. Personalamt auf die Departemente, Abbau von 200 Stellen in den Personaldiensten. Diese Signale machen die Bundesverwaltung als Arbeitgeberin in keiner Weise attraktiver.

Was nützt, ist nicht eine Kampagne zur Verbesserung des Images des Bundes, sondern eine Rückbesinnung auf traditionelle Werte. Im April 2005 schrieb das

Eidg. Personalamt zum Umbau mit Perspektiven: «Der Bund soll auch in Sanierungsphasen ein verlässlicher Arbeitgeber bleiben. Der Erhalt der Verlässlichkeit soll auf der Basis des geltenden Bundespersonalrechts, insbesondere auch mit der Aufrechterhaltung des Kündigungsschutzes, erreicht werden. Diese Sicherheit ist eine Grundvoraussetzung, damit die Reformen vom Personal überhaupt mitgetragen werden».

2007 – Wendepunkt für die Personalpolitik?

Folgt man den Konjunkturprognosen, so zeichnet sich für 2007 ein Wachstum der Wirtschaft um 1,7 Prozent (2006: 2,7%) ab. Die Arbeitslosenquote wird auf 2,8 Prozent (2006: 3,3%) zurückgehen und die Teuerung wird mit rund 1 Prozent weiterhin tief bleiben. Wird diese günstige Entwicklung die Personalpolitik des Bundes beeinflussen und zu einer neuen Ausrichtung führen? In Anbetracht der demografischen Entwicklung und der absehbaren Rücktritte im Zusammenhang mit der Reform der Pensionskasse wird die Personalgewinnung in Zukunft jedenfalls wichtiger werden. Beim militärischen Berufspersonal und beim Zoll bestehen bereits Rekrutierungsprobleme.

Die Reform der Bundesverwaltung wird Ende 2007 abgeschlossen und die Projektorganisation wird aufgelöst. Nach einer Phase der Umstrukturierungen besteht die Chance, wieder mehr Kontinuität und Verlässlichkeit in der Bundesverwaltung zu schaffen.

Lohnmassnahmen 2007 bei Bund, SBB, Post und Swisscom

Bundespersonal erhält Teuerungszulage von 1,2 Prozent

Das Bundespersonal erhält 2007 einen Teuerungsausgleich von 1,2 Prozent. Zudem wird die bereits im März 2006 gewährte Zulage im Umfang von 1,9 Prozent erneut ausbezahlt. Dies hat der Bundesrat am 15. Dezember 2006 beschlossen und damit das Ergebnis der Verhandlungen zwischen Bundesrat Hans-Rudolf Merz und den Personalverbänden vom 30. November 2006 gutgeheissen.

Die März-Zulage von 1,9 Prozent auf dem Bruttojahreslohn wird zusätzlich zum Teuerungsausgleich von 1,2 Prozent ausbezahlt. Diese Zulage ist unversichert. Dies bedeutet, dass sie nicht in die individuellen Löhne eingebaut wird und somit zu keiner Erhöhung des Jahreslohns führt. Es kann im Folgejahr vom Bundespersonal auch kein Anspruch darauf erhoben werden.

Der gewährte Teuerungsausgleich dürfte über der effektiven Teuerung liegen. Damit kann der Kaufkraftverlust, den das Bundespersonal in den vergangenen Jahren erlitten hat, etwas gedämpft werden. Insgesamt führen die Lohnmassnahmen 2007 zu einer Anhebung der Lohnsumme des Bundes um 1,2 Prozent.

Zur Sanierung der Bundesfinanzen wurde in den Jahren 2005 und 2006 beim Bundespersonal auf den Teuerungsausgleich verzichtet.

Zulage im ETH-Bereich

Nach intensiven Verhandlungen haben sich die Sozialpartner im ETH-Bereich am 13. Dezember über die Lohnmassnahmen 2007 geeinigt. Das Ergebnis entspricht der Regelung des Bundes: Teuerungszulage von 1,2 Prozent und einmalige unversicherte Zulage von 1,9 Prozent. Da die Kredite für den ETH-Bereich im Jahre 2007 vom Parlament um 1,4 Prozent (28 Mio. Fr.) gekürzt wurden, fanden die Verhandlungen unter erschwerten Bedingungen statt. Der ETH-Bereich hat auf den 1. Januar 2006 ein neues Lohnsystem eingeführt. Deswegen gab es in diesem Jahr erstmals eigenständige Lohnverhandlungen.

Lohnerhöhung von 2 Prozent bei den SBB

Gleichzeitig mit den GAV-Verhandlungen haben sich die Sozialpartner am 15. Dezember 2006 auf den Lohnabschluss 2007 geeinigt: Im kommenden Jahr werden die Löhne um durchschnittlich zwei Prozent angehoben (1,2 % generell, 0,8 % individuell).

Lohnerhöhung von über 2 Prozent bei der Post

Die Verhandlungsdelegationen der Post und der Gewerkschaften verständigten sich am 17. November 2006 auf eine Lohnerhöhung von 2,2 bis 2,4 Prozent, wovon 0,4 Prozent für individuelle Lohnmassnahmen eingesetzt werden. Zusätzlich erhalten alle Angestellten eine unversicherte Einmalzahlung, die bei tieferen Löhnen 1'000 Franken und bei den übrigen 500 Franken beträgt. Diese Massnahmen betreffen rund 43'000 Angestellte, die dem Gesamtarbeitsvertrag Post unterstehen.

Lohnerhöhung von 2,4 Prozent bei der Swisscom

Swisscom hat sich am 14. Dezember 2006 mit den Gewerkschaften über die Erhöhung der Löhne auf Anfang 2007 geeinigt: Die Löhne werden um 2,4 Prozent erhöht. Der generelle Anteil der Erhöhung beträgt 1,6 Prozent. Ausgenommen sind Löhne, die deutlich über dem Markt liegen. Diese Massnahmen gelten für rund 14'500 Personen (rund 13'500 Vollzeitstellen), die dem Gesamtarbeitsvertrag von Swisscom unterstehen. Alle dem Gesamtarbeitsvertrag von Swiss-

com per Ende 2006 angeschlossenen Gruppengesellschaften schliessen sich dem Ergebnis an.

Bemerkungen der VKB

Die Lohnmassnahmen für das Jahr 2007 sind insgesamt befriedigend ausgefallen. Das Bundespersonal erhält im Jahre 2007 3,1 Prozent mehr Lohn. Davon sind 1,2 Prozent als Teuerungsausgleich im Jahreslohn eingebaut und versichert. Die seit 2004 gewährten einmaligen Zulagen sind im Jahreslohn nicht eingebaut und werden erst im Beitragsprimat versichert.

Auf später vertagt wurde vom Bundesrat die von den Personalverbänden verlangte *Reallohnerhöhung*. Die letzte Reallohnerhöhung beim Bund liegt 15 Jahre zurück. Laut Bundesrat Merz ist der finanzpolitische Handlungsspielraum zu begrenzt, um auf die durchaus gerechtfertigte Forderung einzutreten.

Auf die Forderung nach einem *Teuerungsausgleich auf den Renten der Pensionskasse* ist der Bundesrat nicht eingetreten. Auf den 1. Januar 2005 wurde zwar die Garantie des halben Teuerungsausgleichs auf den Renten aufgehoben. Es stand und steht den Arbeitgebern dennoch frei, den Rentnern einen Teuerungsausgleich zu gewähren. Dazu waren aber die öffentlichen Arbeitgeber nicht bereit. Und die Pensionskassen von Bund, SBB, Post und Swisscom sind noch nicht in der Lage, aus eigenen Mitteln einen Teuerungsausgleich zu leisten. Damit gehen die Rentner nach 2005 und 2006 zum dritten Mal leer aus. Im gleichen Zeitraum wurden die AHV/IV-Renten zweimal angepasst: auf den 1. Januar 2005 um 1,9 Prozent und auf den 1. Januar 2007 um 2,8 Prozent.

PUBLICA: Revision des Pensionskassengesetzes

Beratungen des Nationalrates vom 7. Dezember 2006

Der Nationalrat hatte am 9. Juni 2006 nach langer Debatte in der Gesamtabstimmung die Vorlage mit 93:66 Stimmen überraschend abgelehnt. Das Nein kam aus unterschiedlichen Motiven zustande. Die SP-Fraktion verwarf die Vorlage, weil sie gravierende Verschlechterungen für das Bundespersonal mit sich bringt. Für die SVP-Fraktion kam die Einführung einer Rentnerkasse nicht in Frage. Mit einer knappen Mehrheit von 82:73 hatte der Nationalrat zuvor eine Rentnerkasse befürwortet.

Am 26. September stimmte der Ständerat mit 25:8 Stimmen dem neuen PUBLICA-Gesetz zu. Mit 31:8 Stimmen lehnte der Rat den Antrag des Bundesrates, eine geschlossene Rentnerkasse zu schaffen, ab. Anstelle einer Garantie

des Bundes für die Dauer von 15–20 Jahren sprach sich der Ständerat dafür aus, mit einer Einmaleinlage von ca. 900 Millionen Franken die Verantwortung für die Rentner der PUBLICA zu übertragen.

Am 7. Dezember 2006 stand im Nationalrat wiederum die Frage im Vordergrund, wie das als Folge der Senkung des technischen Zinssatzes fehlende Deckungskapital für die Rentnerbestände zu finanzieren sei. Nach dem klaren Entscheid des Ständerates zugunsten einer Einmaleinlage folgte ihm der Nationalrat mit 96:60 Stimmen. Umstritten war der Beginn der Beitragspflicht für die Altersvorsorge. Der Bundesrat hatte beantragt, aus Kostengründen den Beginn beim vollendeten 24. Altersjahr festzusetzen. Einstimmig beschloss der Nationalrat eine Vorverschiebung auf das vollendete 21. Altersjahr.

Schlussabstimmung vom 20. Dezember 2006

Nachdem die letzten Differenzen zwischen den beiden Räten bereinigt werden konnten, fand am 20. Dezember die Schlussabstimmung über das PUBLICA-Gesetz statt. Der Nationalrat stimmte dem PUBLICA-Gesetz mit 120:69 Stimmen zu, der Ständerat mit 26:7 Stimmen.

Damit ist das Bundesgesetz über die Pensionskasse des Bundes (PUBLICA-Gesetz) vom 20. Dezember 2006 unter Dach. Das PKB-Gesetz vom 23. Juni 2000 wird aufgehoben. Das neue Gesetz untersteht dem Referendum. Die Referendumsfrist läuft am 13. April 2007 ab.

Das PUBLICA-Gesetz vom 20. Dezember 2006

Die Botschaft des Bundesrates vom 23. September 2005 ging von folgenden Eckwerten aus:

- Einführung des Beitragsprimats für die Altersvorsorge
- Senkung des technischen Zinssatzes von 4,0 auf 3,5 Prozent
- Anhebung des Versicherungsbeginns von 22 auf 25 Jahre
- Erreichen des heutigen Leistungsniveaus in der Regel mit vollendetem 65. Altersjahr
- Freiwillige vorzeitige Pensionierung mit versicherungsmathematisch korrekter Rentenkürzung
- Sozialverträgliche finanzierte Überbrückungsrente
- Schaffung einer geschlossenen Rentnerkasse
- PUBLICA wird zur Sammeleinrichtung.

Vergleicht man das PUBLICA-Gesetz vom 20. Dezember 2006 mit dem Entwurf des Bundesrates, so ergibt sich, dass das Parlament die Vorschläge des Bundesrates sehr weitgehend übernommen hat.

Zwei Änderungen sind hervorzuheben. Zum einen hat das Parlament einem Begehren der Personalverbände entsprochen und den *Beginn der Beitragspflicht für die Altersvorsorge auf das vollendete 21. Altersjahr* festgelegt (Art. 32i des Bundespersonalgesetzes).

Zum andern sieht Artikel 23 vor, dass der Bund mittels Einmaleinlage den erforderlichen Betrag (von ca. 900 Mio. Fr.) an PUBLICA zahlt, um den Deckungskapitalbedarf auszugleichen, der sich aus der Senkung des technischen Zinssatzes auf dem Rentnerbestand am Tag des Inkrafttretens des Gesetzes ergibt. Demnach trägt der Bund (im Jahr 2008) die *Kosten für die Erhöhung des Deckungskapitals der Rentner. Die laufenden Renten werden durch den Primatwechsel nicht berührt.*

Zwei Bestimmungen befassen sich mit der *Anpassung der Renten an die Teuerung*. Nach Artikel 32l des Bundespersonalgesetzes darf eine Teuerungsanpassung aus Vermögenserträgen von PUBLICA erst nach erfolgtem Aufbau einer Schwankungsreserve von mindestens 15 Prozent erfolgen. Das heisst: erst wenn PUBLICA einen Deckungsgrad von mindestens 115 Prozent erreicht hat. Es steht den Arbeitgebern aber frei, schon vorher eine angemessene ausserordentliche Anpassung der Renten an die Teuerung zu beschliessen (Art. 32m des BPG). In diesem Fall vergüten die Arbeitgeber PUBLICA das zur Finanzierung der ausserordentlichen Teuerungsanpassung erforderliche Deckungskapital.

Zur *Übergangsgeneration* gehören die aktiven Versicherten, die beim Inkrafttreten des Gesetzes das 45., aber noch nicht das 65. Altersjahr vollendet haben. Nach Artikel 25 des PUBLICA-Gesetzes haben alle aktiven Versicherten, die das 55. Altersjahr vollendet haben, Anspruch auf eine statische *Besitzstandsgarantie* im Umfang von 95 Prozent der nach bisherigem Recht im Alter von 62 Jahren erreichbaren Altersrente. Und nach Artikel 41a des BPG ist für die aktiven Versicherten, die das 45., aber noch nicht das 55. Altersjahr vollendet haben, eine Beitragsentlastung vorgesehen: die Arbeitgeber entlasten diese Versicherten während 5–10 Jahren, je nach Alter, zwischen einem und höchstens zwei Prozent von ihren Beiträgen.

Auswirkungen auf die Versicherten

Aus heutiger Sicht wird damit gerechnet, dass das PUBLICA-Gesetz frühestens auf den 1. Juli 2008 in Kraft gesetzt werden kann. Sowohl der Primatwechsel als auch die drastischen Massnahmen zur finanziellen Konsolidierung werden ab dem Inkrafttretenstermin wirksam werden.

Aktiv Versicherte

Wer vor dem Inkrafttretenstermin in den Ruhestand tritt, profitiert von den Leistungen des geltenden Rechts.

Nach dem Inkrafttreten des Gesetzes gelten für die aktiv Versicherten ab Alter 45 die massiv höheren Beiträge (vgl. Tabelle), die geringeren Leistungen und das höhere Rentenalter. Bei fast allen Rücktritten vor dem Endalter 65 entstehen in Zukunft geringere Renten als heute.

Versicherte, die beim Primatwechsel über 55 Jahre alt sind, kommen in den Genuss einer Leistungsgarantie von 95 Prozent der Ansprüche, die sie nach geltendem Recht mit dem vollendeten 62. Altersjahr beanspruchen könnten.

Personen, die beim Primatwechsel 45 – 54 Jahre alt sind, haben erhebliche Beitragserhöhungen und Einbussen bei den Leistungen hinzunehmen. Bei einem Verbleib im Dienst bis zum vollendeten 65. Altersjahr wird diese Altersgruppe die heute im Normalfall ausgerichtete Rente erreichen.

Mit dem Primatwechsel besteht zwar nach wie vor die Möglichkeit, vorzeitig in Pension zu gehen, aber mit geringeren Renten. Altersrücktritte zwischen dem 60. und 62. Altersjahr führen zu markanten Leistungskürzungen. Diese können mit der Überbrückungsrente teilweise kompensiert werden. Die Überbrückungsrente wird zu gleichen Teilen vom Arbeitgeber und den Arbeitnehmenden vorfinanziert (zusätzliche Beiträge von 1,25 Prozent).

Beiträge der Arbeitnehmer in Prozent des versicherten Lohnes

BVG Alter	Geltende Regelung		Standardplan	Kaderplan 1	Kaderplan 2
	Kernplan	Ergänzungsplan			
25 – 34	6,75	5,25	5,50	5,50	6,75
35 – 44	7,50	6,75	7,00	7,00	8,25
45 – 54	8,25	10,00	10,25	11,50	12,75
55 – 65	9,00	13,00	13,50	14,75	16,00

Rentner

Die laufenden Renten werden durch den Primatwechsel nicht berührt.

Der Werdegang des PUBLICA-Gesetzes

Das PUBLICA-Gesetz ist am 20. Dezember 2006 von den Eidg. Räten verabschiedet worden. Damit wurde eine lange und intensive politische Diskussion abgeschlossen. Die Bilanz fällt für das Bundespersonal sehr unbefriedigend aus.

Weshalb eine Totalrevision des Pensionskassengesetzes (PKB-Gesetz)?

Die Umstellung des Vorsorgesystems vom Leistungs- auf das Beitragsprimat geht auf einen Auftrag zurück, den der Bundesrat im Jahr 2000 vom Parlament er-

halten hatte (Motion der Staatspolitischen Kommission des Nationalrates vom 30. März 2000). Noch bevor das Bundesgesetz vom 23. Juni 2000 über die Pensionskasse des Bundes in Kraft getreten war, verlangte das Parlament eine grundlegende Änderung des neuen Gesetzes. Hinzu kam, dass das heutige Versorgungssystem nicht kostendeckend finanziert ist. Die Finanzierungsprobleme werden durch die demographische Entwicklung – immer mehr Rentenbezüger/innen und immer weniger Erwerbstätige – verschärft. Vor diesem Hintergrund dient der Wechsel zum Beitragsprimat dazu, ein Pensionierungssystem aufzubauen, das finanzierbar ist und vor der aktuellen finanziellen Situation des Bundes den personal- und sozialpolitischen Anliegen des Arbeitgebers Rechnung trägt und jenen der Versicherten entgegenkommt.

Mit der Totalrevision des Pensionskassengesetzes einher geht zudem eine rechtliche Ausscheidung von organisatorischen und personalpolitischen Bestimmungen zur beruflichen Vorsorge: Das Pensionskassengesetz (neu: PUBLICAGesetz) wird künftig ausschliesslich die organisatorische Seite regeln, während die vorgepolitischen Bestimmungen für das Bundespersonal in das Bundespersonalgesetz aufgenommen werden.

Gemeinsame Absichtserklärung vom 19. Dezember 2003

Im Hinblick auf den Übergang vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat haben die Personalverbände des Bundes am 19. Dezember 2003 mit Bundesrat Villiger folgende Grundsätze vereinbart:

- Mit einem Wechsel vom Leistungs- ins Beitragsprimat ist kein Sparauftrag verbunden;
- Das bisherige Leistungsniveau soll gewahrt bleiben;
- Die Versicherungsleistungen entsprechen dem Niveau führender Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen;
- Die Leistungen werden durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge sowie aus Vermögenserträgen finanziert;
- Die flexible Pensionierung ist ab dem 59. Alterjahr möglich. Die Beiträge von Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind bis zum Austritt rentenbildend. Eine mit dem bisherigen Leistungsniveau vergleichbare Altersleistung muss im Normalfall vor dem vollendeten 65. Altersjahr erreicht werden;
- Bei einem Primatwechsel soll der schrittweise Altersrücktritt ohne Leistungseinbusse ermöglicht werden.

Aufhebung der Garantie des halben Teuerungsausgleichs auf den Renten

Der Bundesrat verabschiedete an seiner Sitzung vom 24. September 2004 eine dringliche Revision des PKB-Gesetzes zuhanden des Parlaments. Die Teilrevision

sah insbesondere die Aufhebung der Garantie des halben Teuerungsausgleichs auf den Renten des Bundespersonals vor. Durch die Streichung der gesetzlich garantierten Teuerungsanpassung von 50 Prozent der Renten wurde der Bundeshaushalt – bei einer erwarteten Teuerung von einem Prozent – um 54 Millionen Franken jährlich entlastet. Von dieser Sparmassnahme waren rund 80'000 Personen betroffen, darunter 60'000 Rentner der ehemaligen Bundesbetriebe. Der Ständerat hiess die Vorlage am 8. Dezember mit 30:9 Stimmen gut, der Nationalrat am 14. Dezember mit 93:61 Stimmen. Nachdem beide Räte die Gesetzesänderung für dringlich erklärten, trat sie am 1. Januar 2005 in Kraft.

Für die VKB ging es hier um ein schwerwiegendes personalpolitisches Problem. Der garantierte volle Teuerungsausgleich auf den Renten war immer eines der stärksten Argumente für die Qualität unserer Pensionskasse und ein wesentlicher Beitrag zur Attraktivität einer Anstellung beim Bund. Deshalb hat die VKB die mit dem PKB-Gesetz von 2000 eingeführte 50-Prozent-Garantie des Teuerungsausgleichs von Anfang an abgelehnt. Daraufhin wurde uns in den Verhandlungen im Herbst 1998 von den Vertretern des EFD in Aussicht gestellt, dass in 9 von 10 Fällen der volle Teuerungsausgleich gesichert sei, d.h. durch den Vermögensertrag der Kasse finanziert werden könne. Und am 16. März 2000 erklärte der Vorsteher des EFD im Ständerat, die Angst, die Teuerung könne immer nur zu 50 Prozent ausgeglichen werden, sei unbegründet.

Vorentscheide für die Botschaft zur Teilrevision des PKB-Gesetzes

Der Bundesrat führte am 19. Januar 2005 eine Aussprache über die Einführung des Beitragsprimats für die Altersvorsorge des Bundespersonals auf Anfang 2007. Er legte die Eckwerte des neuen Vorsorgeplanes im Beitragsprimat fest sowie verschiedene Konsolidierungsmassnahmen. Im Einzelnen ging es um Folgendes:

1. Eckwerte des neuen Vorsorgeplanes im Beitragsprimat

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

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihr Arbeitsverhältnis beim Bund heute mit 62 Jahren und total 40 Versicherungsjahren mit einer vollen Rente vorzeitig beenden. Diese freiwilligen vorzeitigen Altersrücktritte sind jedoch nicht kostendeckend finanziert. Sie setzen – nach Ansicht des Bundesrates – in Anbetracht der demographischen Situation einen falschen Anreiz. Mit der Erhöhung des Rentenalters auf 65 Jahre wird dieser Anreiz beseitigt. Mitarbeitende im Alter 62 haben in der Regel das Maximum der Lohnklasse erreicht und bezahlen

hohe Beiträge an die Pensionskasse. Diese Personen können in Zukunft bis zum Rücktrittsalter 65 ihren Rentenanspruch verbessern und bleiben als Beitragszahler weiterhin im Bundesdienst.

2. Freiwillige vorzeitige Pensionierung

Eine vorzeitige Pensionierung zwischen dem 60. und dem 65. Altersjahr soll weiterhin möglich sein. Die Rentenkürzungen müssen aber versicherungsmathematisch adäquat erhöht werden. Das heisst: Wer sich nach neuem Recht ab dem 60. Altersjahr für eine freiwillige vorzeitige Pensionierung entscheidet, wird eine erheblich tiefere Rente erhalten. Heute wird bei einem Rücktritt ab vollendetem 62. Altersjahr (und mit 40 Beitragsjahren) die volle Rente ausgerichtet.

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

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

Nach dem Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge werden die Kapitalien und Renten von Pensionskassenversicherten mit Beiträgen von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern sowie mit Erträgen auf dem laufenden Kapital gebildet. In den versicherungstechnischen Berechnungen wird angenommen, dass das Vorsorgekapital der PUBLICA jährlich durch Kapitalerträge um 4 Prozent wächst (technische Verzinsung). Experten vertreten die Auffassung, dass der technische Zinssatz der langfristigen Zinsentwicklung angepasst, d.h. unter 4 Prozent gesenkt werden sollte. Diese Forderung wird unter anderem damit begründet, dass die Rendite einer zehnjährigen Anleihe der Eidgenossenschaft zurzeit etwa 2,5 Prozent beträgt. In der Zukunft werden somit Renditen erwartet, die langfristig unter 4 Prozent liegen.

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

Bemerkungen der VKB zu den Vorentscheiden

Die Erhöhung des Rentenalters auf 65 Jahre bedeutet einen Leistungsabbau. Die freiwillige vorzeitige Pensionierung ab dem 60. Altersjahr wird in doppelter Hinsicht unattraktiv ausgestaltet: Die Rentenkürzungen werden verschärft und die Überbrückungsrente muss von den Arbeitnehmern mitfinanziert werden. Die Vorentscheide des Bundesrates liessen viele Fragen offen. Wird es Übergangsregelungen geben, um die Möglichkeit einer vorzeitigen Pensionierung wegen des Stellenabbaues offen zu halten? Wer trägt die Kosten für die Erhöhung des

Deckungskapitals der Rentner? Werden die in der gemeinsamen Absichtserklärung vom 19. Dezember 2003 vereinbarten Grundsätze für den Primatwechsel eingehalten?

Ringen im Vorfeld der Botschaft

In der Folge zeichnete sich immer mehr ab, dass die Totalrevision des PKB-Gesetzes insgesamt mit erheblich schlechteren Leistungen und höheren Beiträgen verbunden ist. Am 22. Februar 2005 erinnerten die Personalverbände Bundesrat Merz an die gemeinsame Absichtserklärung und legten ihm ihre Forderungen dar. Die Ausfinanzierung des Altrentnenbestandes darf weder zu Lasten der aktiven Versicherten noch der PUBLICA gehen. Für die Rentner ist eine eigene Kasse zu errichten, welche der PUBLICA angeschlossen bleibt. Die Leistungen der Rentner sind vom Bund zu garantieren. Sodann ist eine Übergangsregelung vorzusehen, welche die flexible Pensionierung nach bisherigem Recht mindestens bis ins Jahr 2011 (Stellenabbau im VBS) ermöglicht. Die vorzeitige freiwillige Pensionierung muss auch inskünftig nach wie vor möglich sein.

Aufgrund von Abklärungen einer Arbeitsgruppe entschied sich das EFD im Sommer 2005, dem Bundesrat zu beantragen, eine *Rentnerkasse* zu schaffen. In ihr werden sämtliche Rentnerinnen und Rentner vereinigt, welche sich zum Zeitpunkt der Einführung des Beitragsprimats bereits im Ruhestand befinden.

Die Botschaft zur Totalrevision des PUBLICA-Gesetzes wurde gestützt auf die Vorentscheide vom 19. Januar 2005 erarbeitet. Weder die Eckpunkte noch die Konsolidierungsmassnahmen wurden vorgängig mit den Personalverbänden im Detail diskutiert. *Die Vorentscheide des Bundesrates vom 19. Januar 2005 wurden einseitig getroffen.* In der Folge war das Eidg. Finanzdepartement nicht mehr bereit, auf die Vorentscheide zurückzukommen: Die Verhandlungen vom 11. und 24. August 2005 scheiterten. Bundesrat Merz wurde auf die mit Bundesrat Villiger getroffene Vereinbarung aus dem Jahre 2003 hingewiesen. Er nahm deren Verletzung in Kauf.

Botschaft vom 23. September 2005

Nach mehrjährigen Vorarbeiten verabschiedete der Bundesrat am 23. September 2005 das totalrevidierte Bundesgesetz über die Pensionskasse des Bundes (PUBLICA-Gesetz) und die Botschaft zu Händen des Parlamentes. Die Vorlage folgte in allen Teilen den Vorentscheiden vom 19. Januar 2005. Das Parlament wurde über die kritische Haltung der Personalverbände wie folgt orientiert:

Stellungnahme der Sozialpartner

«Am 11. August 2005 sprachen sich die Personalverbände des Bundes zur Vorlage aus. *Sie äusserten sich einhellig ablehnend.* Die offensichtlich notwendigen

Massnahmen zur längerfristigen Konsolidierung von PUBLICA werden nicht in Frage gestellt. Die Errichtung der Rentnerkasse zur Entlastung der verbleibenden aktiven Versicherten wird positiv aufgenommen. Die Verbände gehen davon aus, dass im Falle einer erhöhten Inflation auch die Rentenbeziehenden im geschlossenen Rentenvorsorgewerk PUBLICA in den Genuss einer angemessenen Teuerungsanpassung der Renten kommen.

Unter Verweis auf Voten im Parlament sehen sich die Verbände jedoch in ihren Erwartungen getäuscht, wonach der Wechsel zum Beitragsprimat keinen generellen Leistungsabbau bezwecken solle. Der hauptsächliche Kritikpunkt besteht darin, dass die aktiven Versicherten die Hauptlast des Primatwechsels und der Sanierung tragen müssen. Damit würden ausgerechnet jene getroffen, die an der immer noch prekären Lage von PUBLICA kein Verschulden trifft.

Die Verbände halten konkret fest, dass die Senkung des technischen Zinssatzes um 0,5 Prozentpunkte auf 3,5 Prozent einen Deckungskapitalbedarf von über einer Milliarde auslöst, der fast ausschliesslich von den Versicherten durch drastisch erhöhte Beiträge und einschneidende Leistungseinbussen bei den Renten und beim freiwilligen vorzeitigen Altersrücktritt finanziert werden muss. Besonders störend und inakzeptabel erachten sie den Umstand, dass die Altersgruppe der beim Primatwechsel 45- bis 54-Jährigen einen markanten Beitragszuwachs und den grössten Leistungsabbau hinnehmen muss, ohne in den Genuss einer Übergangsregelung für die Altersrenten zu kommen, und ohne eine Aussicht zu haben, bis zum 65. Altersjahr das geltende Rentenniveau erreichen zu können.

Auf einheitliche Ablehnung stösst auch die Verschiebung des Versicherungsbeginns vom 22. auf das 25. Altersjahr und die Verschärfung der Kürzungen beim freiwilligen vorzeitigen Altersrücktritt. Letztere führe dazu, dass alle Versicherten faktisch bis zum 65. Altersjahr bzw. darüber hinaus arbeiten müssen, um auf das Rentenniveau zu gelangen, das heute im Normalfall mit 62 Jahren erreicht wird. Diesen Umstand werten die Verbände vor dem Hintergrund der laufenden Redimensionierung als realitätsfremd, kontraproduktiv und unsozial.

Im Zusammenhang mit der Alterspensionierung fordern sie zwingend die paritätische Vorfinanzierung im Umlageverfahren der Überbrückungsrente. Vor dem Hintergrund dieser für die Verbände inakzeptablen Verschlechterungen fordern sie, dass sich der Bund zur Verminderung der Beitragsbelastung bei den Versicherten (insbesondere der 45- bis 54-Jährigen) und zur Verbesserung der Rentenleistungen substantiell an den Umstellungskosten beteiligt und eine grosszügigere Übergangsregelung vorsieht.»

Pensionskassenvergleich beim Bund

Der Bundesrat nahm in seiner Sitzung vom 9. *Dezember 2005* zwei Studien zur Kenntnis, die sich umfassend mit den Anstellungsbedingungen der Bundesverwaltung auseinandersetzen. Die Lohnvergleichsstudie und der Pensionskassenvergleich ermöglichen eine ganzheitliche Einschätzung der Entlohnungspolitik des Bundes.

Der *Pensionskassenvergleich* fand parallel zur Lohnvergleichsstudie statt. Inhalt dieser Marktvergleichsstudie waren die Vorsorgeleistungen sowie die Beitragsstruktur der Pensionskasse PUBLICA. Verglichen wurden Alters- und Risikoleistungen, die Überbrückungsrenten bei vorzeitiger Pensionierung sowie die Beiträge an die heutige Vorsorge des Bundes im Leistungsprimat sowie an die künftige Vorsorge im Beitragsprimat.

Die Mitarbeitenden des Bundespersonals leisten generell höhere Beiträge an die berufliche Vorsorge als ihre Kolleginnen und Kollegen in den Vergleichsunternehmen. Bei einer Pensionierung im Alter 65 liegen die Altersleistungen der Pensionskasse *PUBLICA heute im Mittelfeld* der Vergleichseinrichtungen. Mit dem vorgesehenen Konzept im Beitragsprimat bleiben die Leistungen im Alter 65 praktisch gleichwertig. Unter die Werte der Vergleichseinrichtungen werden die Altersleistungen bei vorzeitiger Pensionierung zwischen dem 60. und vor dem vollendeten 65. Alterjahr sinken. Ebenso werden ältere Versicherte beitragsmässig übermässig stark belastet werden.

Das neue PUBLICA-Konzept wird für die Versicherten zu höheren Beiträgen und tieferen Leistungen führen. Mit der Anhebung des Versicherungsbeginns auf 25 Jahre ist das heutige Leistungsniveau mit dem 65. Altersjahr erreichbar. Personen, die künftig im Standardplan versichert sind, also maximal der Lohnklasse 23 angehören, erhalten mit 65 Jahren eine Altersrente, die leicht unter dem Vergleichsmarkt liegt. Dank der Überbrückungsrente wird es den Angehörigen des Standardplans auch künftig möglich sein, zu ähnlichen Konditionen wie ihre Kolleginnen und Kollegen in den Vergleichsunternehmen vorzeitig in Pension zu gehen. Die Arbeitgeberbeiträge zur Finanzierung der Überbrückungsrente sind beim Bund etwas höher als in den Vergleichsorganisationen.

Das Problem der höheren Beiträge und der tieferen Leistungen im Alter 65 akzentuiert sich vor allem im Standardplan. In diesem kann das heutige Leistungsniveau durch die zum Zeitpunkt des Primatwechsels 45- bis 54-Jährigen nicht mehr erreicht werden. Diese Problematik ist erkannt und kann jetzt bei der Reglementsgestaltung gelöst werden.

Angehörige des mittleren und höheren Kaders (Lohnklassen 24–29) werden künftig im Kaderplan 1 der PUBLICA versichert sein. Ältere Mitarbeitende dürf-

ten deutlich höhere Beiträge für tiefere Altersleistungen bezahlen. *Vorzeitige Pensionierungen dürften aufgrund der im Kaderplan fehlenden Überbrückungsrente nicht mehr attraktiv sein.*

Ab der 30. Lohnklasse werden die Angehörigen des höheren und Topkaders im Kaderplan 2 versichert. In diesem sind leicht höhere Altersgutschriften vorgesehen. Dadurch liegen die Leistungen bei einem Rücktritt mit 65 Jahren im Vergleichsmarkt. *Die Angehörigen des Kaderplans 2 werden durchschnittlich jedoch doppelt so hohe Vorsorgebeiträge bezahlen wie ihre Kolleginnen und Kollegen ausserhalb der Bundesverwaltung.* Die Ehegattenrenten im Todesfall vor der Pensionierung liegen im vorgesehenen Plan tiefer als bei den Vergleichseinrichtungen und als im bisherigen Plan.

Beratungen im Parlament

Die Staatspolitische Kommission des Nationalrates befasste sich am 24. und 25. November 2005 mit der Botschaft zur Totalrevision des PUBLICA-Gesetzes. Sie führte zunächst Anhörungen von Experten und Vertretern der Personalverbände des Bundes (einschliesslich der VKB) durch. Die Vertreter der Personalverbände wiesen auf den Pensionskassenvergleich hin und stellten folgende Forderungen auf: *Verbesserungen für die Alterskategorie zwischen 45 und 54 Jahren; höhere Beteiligung des Bundes an den Kosten der Umstellung vom Leistungsprimat auf den Beitragsprimat; Schaffung einer geschlossenen Rentnerkasse mit Staatsgarantie; Versicherungsbeginn mit Alter 22.* In der Folge beschloss die Kommission, auf die Vorlage einzutreten. Ein Rückweisungsantrag, welcher die Streichung der Erhöhung des Rentenalters, die weitere Gewährung der Möglichkeit des schrittweisen Altersrücktritts ohne Leistungseinbusse sowie die sozialverträgliche Ausgestaltung einer allfälligen Senkung des technischen Zinssatzes verlangte, wurde mit 16:9 Stimmen abgelehnt.

Gesetzgebung im Zeichen der Sparpolitik

Trotz guten Argumenten fanden die Anliegen der Personalverbände im Parlament wenig Gehör. Es konnten nur punktuelle Verbesserungen erzielt werden, beim Beginn der Versicherungspflicht oder für die Alterskategorie zwischen 45 und 54 Jahren. Die Eckwerte des Bundesrates wurden weitgehend übernommen: so vor allem die schmerzhafteste Erhöhung des Alters zum Erreichen des gewohnten Leistungszieles und die erheblich höheren Beiträge ab Alter 45.

Die Parlamentarier waren umfassend informiert: über die Versprechen des Bundesrates, die Auswirkungen der Vorlage auf das Personal, den Lohn- und Pensionskassenvergleich usw. Dennoch haben sie Entscheide getroffen, die für das Personal ungünstig sind. Die Gründe für den *Misserfolg der Personalver-*

bände sind im politischen Umfeld zu suchen, das in den Jahren ab 2004 durch Stellenabbau und Sparpolitik geprägt war.

Der Bundesrat ging von Anfang an davon aus, dass – gemessen an der versicherbaren Lohnsumme – die Summe der Arbeitgeberbeiträge daher vergleichbar sein soll mit den bisherigen Aufwendungen des Bundes. Das heisst: *keine zusätzlichen Leistungen des Bundes für den Primatwechsel bei den aktiv Versicherten*. An diesem Standpunkt hielt der Bundesrat stets fest und nahm dafür die Verletzung der gemeinsamen Absichtserklärung aus dem Jahre 2003 in Kauf. Die Kosten der Senkung des technischen Zinssatzes bei den aktiv Versicherten müssen deshalb über höhere Beiträge, Leistungskürzungen und eine Erhöhung des Rentenalters finanziert werden.

Sozialpartner im Dissens

Kurz vor seinem Ausscheiden aus dem Amt schloss Bundesrat Villiger am 19. Dezember 2003 eine gemeinsame Absichtserklärung mit den Personalverbänden. Im Vertrauen darauf sahen die Personalverbände den Verhandlungen über die Totalrevision des Pensionskassengesetzes mit Zuversicht entgegen. Nach den Vorentscheiden vom 19. Januar 2005 wurde klar, dass der Bundesrat nicht gewillt war, die Zusicherungen von 2003 einzuhalten. Seither standen die Personalverbände der Vorlage ablehnend gegenüber. In der Botschaft vom 23. September 2005 informierte der Bundesrat das Parlament ausführlich über die ablehnende Haltung der Personalverbände. Ausdruck dieser Haltung sind die Diskussionen über ein Referendum gegen das PUBLICA-Gesetz.

Im Gegensatz dazu gelang es den Unternehmungen Swisscom, SBB und Post, mit den Personalverbänden einen Konsens über den Primatwechsel zu erzielen. Sie haben gemeinsam eine moderne Vorsorgelösung ausgearbeitet.

Grundsatzentscheide in der Personalpolitik

Der Bundesrat hat am 29. November 2006 im Rahmen der Projekte der Bundesverwaltungsreform grünes Licht gegeben für eine Revision des Bundespersonalgesetzes (BPG) sowie für die Neuausrichtung des Personalmanagements in der Bundesverwaltung. Mit einer Teilrevision des BPG soll der Arbeitgeber Bund mehr Flexibilität bei der Aus- und Umgestaltung seiner Arbeitsverhältnisse erhalten. Der Bundesrat hat das EFD beauftragt, die Revision unter Konsultation der Personalverbände zu konkretisieren und dem Bundesrat eine Vernehmlassungsvorlage zu unterbreiten. Mit der neuen Zuteilung von Aufgaben, Kompetenzen

und Verantwortlichkeiten im Personalbereich wird das Personalmanagement schlanker und wirkungsorientierter. Mit den Entscheiden des Bundesrats gelangen zwei Querschnittsprojekte der Bundesverwaltungsreform nun zur Umsetzung. Des Weiteren hat der Bundesrat Kenntnis genommen vom Stand der Arbeiten zur Neugestaltung des Lohnsystems.

Ausgangslage

Mit der Abschaffung des Beamtengesetzes und Inkraftsetzung des neuen Bundespersonalgesetzes (BPG) wurde im Jahr 2002 der Grundstein gelegt für ein modernes Arbeitsverhältnis beim Bund und seinen Unternehmen. Seither zeigten erste Erfahrungen mit dem neuen Recht, dass weitere Vereinfachungen und ein nochmaliger Abbau der Regelungsdichte möglich sind. Zusammen mit dem Wunsch, das Personalmanagement nach klaren Führungsprinzipien und verstärkt am Markt auszurichten, gab der Bundesrat im Rahmen der Bundesverwaltungsreform 2005/2007 zwei Querschnittsprojekte (QSP) zum Personalbereich in Auftrag: Das QSP 2 «Optimierung des Personalmanagements» und das QSP 3 «Vereinfachung und Abbau der Regelungsdichte in Personalangelegenheiten und im Personalrecht».

Ein flexibleres Personalrecht und ein effektives Personalmanagement sollen dazu beitragen, dass die Bundesverwaltung als attraktive und wettbewerbsfähige Arbeitgeberin bestehen kann.

Revision des Bundespersonalgesetzes: mehr Flexibilität im Personalrecht

Mit dem Projekt «Vereinfachung und Abbau der Regelungsdichte in Personalangelegenheiten und Personalrecht» soll der Arbeitgeber Bund mehr Flexibilität bei der Aus- und Umgestaltung seiner Arbeitsverhältnisse erhalten. Heute schränken das materielle Personalrecht (BPG und Ausführungsbestimmungen) sowie das komplizierte Verfahrensrecht die Handlungsfähigkeit und Flexibilität des Arbeitgebers Bund ein. Die Verfahren sind zeit- und ressourcenaufwendig. In der Praxis ist es daher für den Arbeitgeber Bund – selbst in berechtigten Fällen – oft schwierig, eine einseitige Vertragsänderung herbeizuführen oder sich von unkooperativen Mitarbeitenden zu trennen.

Zu den hauptsächlichen Mängeln im heutigen Recht zählen unter anderem die im Bundespersonalgesetz abschliessend aufgezählten Gründe für eine Kündigung sowie die Vorschrift zum Erhaltungsziel, gemäss der eine Kündigung durch den Bund nur zulässig ist, wenn der Bund sich um eine zumutbare Alternative bemüht hat und keine entsprechende Weiterbeschäftigung anbieten kann. Sodann bleibt der Bund heute in der Regel bis zur rechtskräftigen Beurteilung der Kündigung lohnzahlungspflichtig. Eingeschränkt sind auch die Möglichkeiten, Einzel-

personen, Personalkategorien oder ganze Organisationseinheiten wie Post oder SBB dem OR zu unterstellen.

Im Rahmen der Projektarbeiten wurde einer entsprechenden Revision des Bundespersonalgesetzes dessen Ablösung durch das OR gegenübergestellt. Nun hat sich der Bundesrat für den pragmatischen und schnelleren Weg entschieden: Das Verbesserungspotenzial soll mit einer *Revision des Bundespersonalgesetzes* und einer Vereinfachung des Entscheid- und Streiterledigungsverfahrens realisiert werden. Die Gesetzesrevision soll dabei unter anderem folgende Punkte enthalten:

- Verzicht auf abschliessende Aufzählung der Kündigungsgründe bei einer ordentlichen Kündigung
- Vereinfachung der Formalitäten und Verfahren im Rahmen einer Änderung bzw. Kündigung des Arbeitsvertrages
- Abschaffung der Pflicht zur Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden bei unverschuldeter Kündigung
- Erweiterung der Möglichkeiten, Einzelpersonen, Personalkategorien oder ganze Organisationseinheiten in der Bundesverwaltung dem Obligationenrecht zu unterstellen.

Das Eidg. Finanzdepartement (EFD) wird die Revision des Bundespersonalgesetzes unter Konsultation der Personalverbände konkretisieren und dem Bundesrat eine Vernehmlassungsvorlage unterbreiten.

Neuausrichtung des Personalmanagements

Das Projekt «Optimierung des Personalmanagements» hat ein effektives, wirkungsorientiertes Personalmanagement zum Ziel. Die Neuausrichtung basiert auf folgenden Grundsätzen:

- *Das Eidg. Personalamt (EPA) wird zum strategischen Kompetenzzentrum für die Personalpolitik des Bundes. Zu seinen Kernaufgaben gehören die Personal- und die Personalvorsorgestrategie, die Personalprozesse und -produkte, die Erarbeitung von Grundlagen, Systemen und Instrumenten, ein integrales Personalcontrolling und die Personalbedarfsplanung zuhanden von Bundesrat und Parlament, die übergreifende Personalinformation sowie die zentrale Ausbildung (v.a. Kader).*
- *Die Kompetenzen der Departemente und Ämter in der Personenführung werden gestärkt. Gestützt auf die strategischen Vorgaben erarbeiten sie die für ihren Bereich spezifischen Grundlagen und sind für deren Umsetzung verantwortlich. Die Departemente erhalten dadurch mehr Handlungsspielraum.*

- Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung im Personalmanagement werden entlang von einheitlichen Prozessen festgelegt und eindeutig einer Ebene (Bund, Departement, Amt) zugeordnet. Verbundaufgaben werden entflochten.
- Beim *Ausbildungsangebot* werden Doppelspurigkeiten abgebaut. Das EPA fokussiert künftig auf die Zielgruppen Topkader, Kader, Personalfachpersonen und Lernende bzw. Ausbilderinnen und Ausbilder und stellt seine Aktivitäten im Bereich der Organisationsberatung und -entwicklung und der spezifischen Fachausbildungen ein. Die Departemente und Bundesämter werden für das Aus- und Weiterbildungsangebot der Mitarbeitenden sowie für die spezifische Fachausbildung verantwortlich sein.

Der Bundesrat hat des EFD beauftragt, die Neuausrichtung des Personalmanagements in Zusammenarbeit mit den Departementen umzusetzen. Die Detailkonzepte werden bis im Herbst 2007 erarbeitet.

Stellenabbau in den Personaldiensten: Senkung des Personalquotienten

Die Vereinfachungen im Personalrecht, die Neuausrichtung im Personalmanagement, standardisierte Prozesse und der Einsatz moderner Technik spielen über die nächsten Jahre Ressourcen frei, die für andere, wertschöpfendere Aufgaben eingesetzt werden können.

Dies hat Auswirkungen auf den so genannten «Personalquotienten». Dieser drückt das Verhältnis der Vollzeitstellen im Personalbereich zum gesamten Personalbestand aus. Heute beläuft sich diese Kennzahl über die gesamte Bundesverwaltung auf 1,7 (1,7 Personalfachleute betreuen 100 Mitarbeitende der Bundesverwaltung). Der Bundesrat hat entschieden, dass der Personalquotient bis Ende 2009 auf 1,1 zu senken ist. Dieser Wert entspricht dem in vielen Unternehmen der Privatwirtschaft üblichen Verhältnis.

Die Senkung des Personalquotienten entspricht einem *Abbau von gut 200 Stellen im Personalbereich des EPA und in allen Departementen*. Er soll durch die natürliche Fluktuation und Umschulung bzw. interne Neuausrichtung der vom Abbau betroffenen Fachkräfte aufgefangen werden.

Neues Lohnsystem mit Lohnbändern

Im Rahmen der Arbeiten zur Optimierung des Personalmanagements hat das EPA auch eine Neukonzeption des Lohnsystems in der Bundesverwaltung an die Hand genommen. Das neue Lohnsystem soll flexibler sein und eine markt- und situationsgerechte Lohnentwicklung begünstigen. Der Bundesrat hat vom Stand der Arbeiten Kenntnis genommen. Die heute stark strukturierten 38 Lohnklassen sollen durch ein flexibles Lohnbandsystem abgelöst werden. Durch Bestimmung

von Referenzfunktionen soll die interne Vergleichbarkeit der Funktionsgruppen sichergestellt werden.

Um den Handlungsspielraum der Departemente und Ämter zu erhöhen, soll zudem die Kompetenz zur Festlegung der individuellen Saläre verstärkt an die Führung delegiert werden. Auch soll den Führungskräften über den Abbau von Automatismen in der Lohnentwicklung bei gleichzeitigem Ausbau von variablen Vergütungselementen mehr Spielraum in der Honorierung der Leistung eingeräumt werden.

Das EFD wird die Elemente des neuen Lohnsystems in Zusammenarbeit mit den Departementen und unter Einbezug der Personalverbände des Bundes weiter detaillieren. Gestützt auf die Konsultation der Personalverbände wird dem Bundesrat bis Ende März 2007 ein Aussprachepapier zum weiteren Vorgehen unterbreitet.

Standardisierte Personalprozesse und Dienstleistungen

Um die Personalverantwortlichen vor Ort zu stärken und die Führungskräfte von administrativen Aufgaben zu entlasten, werden im Rahmen der Bundesverwaltungsreform verschiedene Massnahmen entwickelt und umgesetzt. Eine dieser Massnahmen ist der *Aufbau von Dienstleistungszentren* (Shared Service Center – SSC) zur Abwicklung der operativen, wiederkehrenden Aufgaben im Personal- (SSC HR) und Finanzwesen (SSC FI). Dazu führt das EFD im Rahmen der Bundesverwaltungsreform ein Pilotprojekt durch.

Ein Shared Service Center baut auf einheitlichen, durchgehenden Prozessen auf. Die bisher in den einzelnen Verwaltungseinheiten wahrgenommenen operativen Aufgaben können durch gezielte Bündelung professioneller und wirtschaftlicher erfüllt werden. Demgegenüber verbleiben die spezialisierten Berater in den einzelnen Ämtern. Sie unterstützen die Führungskräfte und Mitarbeitenden bei komplexeren Fragestellungen mit ihrem Fachwissen.

Die im SSC HR abgewickelten Prozesse werden durch Informations- und Kommunikationstechnik unterstützt. In der Bundesverwaltung soll dabei flächendeckend das Intranet-Portal «E-Gate» genutzt werden. Damit können die Mitarbeitenden künftig Informationen zum Personalmanagement direkt abfragen und administrative Aufgaben wie die Zeiterfassung oder Spesenabrechnungen selbst erledigen (Employee Self Services – ESS). Gleichzeitig wird das Portal die Führungsarbeit unterstützen (Manager Self Services – MSS). Dies entlastet die Personalfachkräfte von rein administrativen Aufgaben. Die Online-Services werden seit November 2006 rollend in der Bundesverwaltung eingeführt.

Stellungnahme der VKB zu den Grundsatzentscheiden

Grundsatzentscheide ohne Mitsprache

Nach Artikel 33 des Bundespersonalgesetzes konsultieren die Arbeitgeber die Organisationen des Personals vor beabsichtigten Änderungen des Gesetzes. Und nach Artikel 107 der Bundespersonalverordnung werden die Sozialpartner in personalrelevanten Angelegenheiten, insbesondere bei Umstrukturierungen, frühzeitig und umfassend informiert. Weder zur Neuausrichtung des Personalmanagements beim Bund noch zur Revision des Personalrechts wurden die Personalverbände vor dem 29. November 2006 konsultiert. Das Mitspracherecht wird offenbar so verstanden: *zuerst trifft der Bundesrat Grundsatzentscheide, dann werden die Personalverbände bei deren Umsetzung angehört.* Dieses Verständnis von Sozialpartnerschaft ist unbefriedigend.

Weitreichende Umgestaltung des Personalwesens

Dezentralisierung des Personalmanagements

Im Zentrum der Neuausrichtung des Personalmanagements steht das *Eidg. Personalamt*. Es verliert weitgehend Kompetenzen, insbesondere seine Koordinationsfunktion, und wird auf strategische Aufgaben beschränkt. Bisherige Aufgaben des Personalamtes werden den Departementen übertragen. Die Frage, was im Personalwesen zentral vom Personalamt und was dezentral von den Departementen geregelt werden soll, wurde nun klar zugunsten der Departemente entschieden. Diese fundamentale Neuausrichtung wird einen erheblichen Abbau von Stellen beim EPA nach sich ziehen.

Fokussierung des Ausbildungsangebotes

Vom *zentralen Weiterbildungsangebot des Eidg. Personalamtes* profitierten jährlich über 7'000 der gut 36'500 Angestellten des Bundes. Dieses Angebot wird ab 2008 massiv reduziert: alle Angebote (z.B. Sprachkurse), die sich nicht an Kader oder Personalfachleute richten, werden gestrichen. Vorbei sind die Zeiten, in denen die Legislaturplanung eine «Ausbildungsoffensive» für das Bundespersonal vorsah. Und auch die dafür eingesetzten finanziellen Mittel werden nicht mehr wachsen, sondern gekürzt. Die Verantwortung für die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden wird auf die Departemente übertragen. Diese haben bisher mehr oder weniger intensiv ihre Verantwortung wahrgenommen.

Stellenabbau im Personalbereich

Der Begriff «Personalquotient» ist eine Schöpfung der auf Sparen ausgerichteten Verwaltungsreform. Bisher ging es mehr um den Intelligenzquotienten des Personals. Die Senkung des Personalquotienten, d.h. *Stellenabbau im Personal-*

bereich um mehr als 200 Stellen, soll sozialverträglich umgesetzt werden. Dieser Abbau kommt um Jahre zu früh und wird sich ungünstig auf laufende Projekte auswirken. So laufen bis 2011 Stellenabbauprogramme, insbesondere im VBS, die von den Personaldiensten zu begleiten sind. Und dieses grosse Departement wird mit etwa einem Drittel am meisten zum Abbau im Personalbereich beitragen müssen. Die Einführung des neuen PUBLICA-Gesetzes und die Einführung eines neuen Lohnsystems werden die Personaldienste in den nächsten Jahren stark belasten. Dennoch will der Bundesrat bis Ende 2009 diesen Abbau durchführen. Er empfiehlt dem Personal, sich anstelle der Personalfachkräfte vermehrt an Online-Services zu wenden.

Neues Lohnsystem 2009

Mit dem Bundespersonalgesetz wurde im Jahre 2002 auch ein neues Lohnsystem eingeführt, das eine Lohnfindung nach den Elementen Funktion, Erfahrung und Leistung vorsieht. Nun soll dieses bereits ab 2009 durch ein *neues Lohnsystem mit Lohnbändern* abgelöst werden. Einzelheiten dieses Systems sind noch nicht bekannt. Sie werden noch Gegenstand von Verhandlungen mit den Personalverbänden sein. Wünschenswert wäre jedenfalls die gleichzeitige Einführung des neuen Lohnsystems und der neuen Regelung für die Pensionskasse.

Frontalangriff auf den Kündigungsschutz des Bundespersonals

Die Motion Zuppiger als Auslöser

Am 7. Oktober 2004 reichte Nationalrat Zuppiger (SVP/ZH) eine Motion betreffend *Anpassung des Bundespersonalrechts an das Obligationenrecht* ein. Er verlangte, dass noch in dieser Amtsperiode dem Parlament eine entsprechende Botschaft zu unterbreiten sei. In der Begründung machte der Motionär insbesondere geltend, dass es kaum mehr möglich sei, innert vertretbarer Frist nötige Umstrukturierungen in der Bundesverwaltung durchzuführen. In der Privatwirtschaft würden die Arbeitsplätze beim Bund als übertrieben geschützt empfunden. Die Stellungnahme des Bundesrates zur Motion steht bis heute noch aus.

Am 7. September 2005 beschloss der Bundesrat, im Zeitraum 2005 – 2007 neun Kernprojekte der Verwaltungsreform durchzuführen. Das Projekt Nummer 3 trägt den Titel: *Vereinfachung und Abbau der Regelungsdichte in Personalangelegenheiten*. Projektziel ist eine Vereinfachung der Verfahren und Entscheide im Personalbereich. Das Projekt wurde von Bundesrat Blocher begleitet, der die Bundesverwaltung als geschützte Werkstatt bezeichnet hat.

Sowohl die Motion als auch das Projekt der Verwaltungsreform zielen auf das Bundespersonalgesetz (BPG) vom 24. März 2000 ab. Dieses löste ab 1. Januar 2002 das Beamtengesetz vom 30. Juni 1927 ab; die Lex Musy wurde durch die Lex Villiger ersetzt. Kernpunkt des neuen Gesetzes war die Aufhebung des

Beamtenstatus und die Abschaffung der Wahl des Beamten auf eine Amtsdauer von vier Jahren. An deren Stelle trat der Kündigungsschutz des Bundespersonalgesetzes.

Der Kündigungsschutz des Bundespersonalgesetzes

Das Bundespersonalgesetz gewährt den Angestellten des Bundes – im Vergleich zu Anstellungsverhältnissen in der Privatwirtschaft – einen weit reichenden Schutz. So sind die *Kündigungsfristen* im Obligationenrecht (Art. 335c OR) erheblich kürzer als jene nach dem Bundespersonalgesetz (Art. 12 Abs. 3 BPG). Beim Bund darf der Arbeitgeber nur dann eine Kündigung aussprechen, wenn einer der im Bundespersonalgesetz vorgesehenen sechs Gründe vorliegt (Art. 12 Abs. 6 BPG). Die Aufzählung der *Kündigungsgründe* im Gesetz ist abschliessend. Sie wird durch eine Bestimmung betreffend die fristlose Kündigung ergänzt (Art. 12 Abs. 7 BPG). Kündigt der Arbeitgeber wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten, so muss er vorher eine schriftliche Mahnung ausgesprochen haben. Im Obligationenrecht herrscht Kündigungsfreiheit. Der Kündigende muss nur dann die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt (Art. 335 Abs. 2 OR).

Von grosser Bedeutung sind die *Verfahrensgarantien*, die mit der Anstellung nach öffentlichem Recht verbunden sind. Das Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren sieht unter anderem vor, dass die angestellte Person Stellung nehmen kann, bevor die Kündigung verfügt wird. Die Verfügung des Arbeitgebers kann zunächst bei einer internen Beschwerdeinstanz (Departement) angefochten werden. Der Entscheid der internen Beschwerdeinstanz unterliegt der Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht (Art. 36 BPG).

Der Arbeitgeber hat die Gültigkeit der Kündigung zu beweisen (Art. 14 Abs. 2 BPG). Das erstinstanzliche Verfahren und die Beschwerdeverfahren sind kostenlos, ausser bei Mutwilligkeit (Art. 34 BPG). Bei Anstellungen nach Obligationenrecht kann der Richter insbesondere dann angerufen werden, wenn eine missbräuchliche Kündigung oder eine Kündigung zur Unzeit vorliegt (Art. 336 f. OR).

Erleichterung der Kündigung beim Bund?

Für die beabsichtigte Flexibilisierung des Personalrechts fehlt eine nachvollziehbare Begründung. Das geltende Recht hat den Bund jedenfalls nicht daran gehindert, im Rahmen der Sparprogramme bisher über 1500 Stellen abzubauen. *Ein ausgewiesener Bedarf nach Anpassung des Kündigungsrechts ist nicht ersichtlich.* Laut Pressemitteilung soll ein flexibleres Personalrecht dazu beitragen, dass die Bundesverwaltung als attraktive Arbeitgeberin bestehen kann. Wird ein Arbeitgeber tatsächlich attraktiver für einen Stellenbewerber, wenn dieser weiss,

dass er ohne abschliessend aufgezählte Gründe im Gesetz und ohne grosse Formalitäten jederzeit gekündigt werden kann?

Der Staat als Arbeitgeber ist an Grundsätze wie das Legalitätsprinzip, die Rechtsgleichheit, das Willkürverbot und das Verhältnismässigkeitsprinzip gebunden. Lehre und Rechtsprechung betonen, dass jede Kündigung eines Arbeitsverhältnisses nach öffentlichem Recht einen sachlichen Grund haben muss.

Besonders bedrückend ist die angestrebte *Abschaffung der Pflicht zur Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden bei unverschuldeter Kündigung*. Artikel 12 Absatz 6 des Bundespersonalgesetzes legt fest, dass Kündigungen aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen nur zulässig sind, sofern der Arbeitgeber der betroffenen Person keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann. Mit der Revision des Personalrechts will sich der Bundesrat von dieser sozialen Verpflichtung befreien. Das ist für die Personalverbände in keinem Falle akzeptabel.

Im Jahre 2006 haben die Personalverbände bei den SBB und bei der Post für den Kündigungsschutz gekämpft. Im neuen Gesamtarbeitsvertrag SBB wird der Kündigungsschutz («contrat social») weiter geführt. Und die Post geht davon aus, dass die Umstrukturierung des Poststellennetzes ohne Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen durchgeführt werden kann.

Der Bund als vorbildlicher Arbeitgeber?

Als einer der grössten Arbeitgeber der Schweiz zeichnete sich der Bund bisher durch fortschrittliche Anstellungs- und Arbeitsbedingungen aus. Im öffentlichen Sektor nahm er eine führende Rolle ein und galt als Vorbild für Kantone und Gemeinden. Stärken der Bundesverwaltung waren vor allem flexible Arbeitszeitmodelle, ein breites Ausbildungsangebot und eine verlässliche Personalpolitik, die das Vertrauen und die Zuversicht der Mitarbeitenden fördert.

Die Grundsatzentscheide des Bundesrates vom 29. November 2006 weisen in eine andere Richtung: das Ausbildungsangebot muss gestrafft und die Personaldienste müssen reduziert werden. Kündigungen und einseitige Vertragsänderungen durch den Arbeitgeber müssen erleichtert werden. Wer ohne Verschulden seine Stelle verliert, muss in Zukunft schneller entlassen werden können.

Militärisches Berufspersonal

Sofortmassnahmen des VSB vom 23. November 2006

Der Chef VBS, Bundesrat Samuel Schmid, hat auf Antrag des Chefs der Armee, Korpskommandant Christophe Keckeis, die Umwandlung der bisher befristeten

Stellenkontingente von 40 Berufsoffizieren, 60 Berufsunteroffizieren und 289 Zeitmilitärstellen in unbefristete Stellenkontingente zugestimmt. Die Stellenkontingente sind zweckgebunden und dienen zur Entlastung im Bereich der Ausbildung.

Die Situation beim militärischen Berufspersonal ist seit einiger Zeit angespannt. Das mit der Armeereform eingeführte 3-Start-Modell sowie die Verlängerung bei den Rekrutenschulen führten zu einer starken Beanspruchung im Bereich der Ausbildung. Um der grossen Belastung Abhilfe zu schaffen, wurden im Oktober 2004 diese Stellen für die Ausbildung geschaffen. Da es sich bei diesen Stellen jedoch um eine befristete Massnahme handelte, wäre die militärische Ausbildung mit dem Auslaufen der Kontingente sehr stark tangiert worden.

Mit dieser personalpolitischen Massnahme können die bestehenden Lücken in der Ausbildung geschlossen werden.

Verordnung über die Militärakademie an der ETH-Zürich

Der Bundesrat hat am 8. Dezember 2006 die Revision der Verordnung über die Militärakademie an der ETH Zürich genehmigt. Die Verordnung regelt die Grund- und Weiterbildung der Berufsoffiziere. Die *zusätzliche Grundausbildung für Berufsoffiziere* machte die Revision nötig.

Infolge des Mangels an Berufsoffizieren und angesichts der bisher nicht ausgeschöpften Möglichkeit, Offiziere mit abgeschlossener Berufslehre in den Berufsstand der Berufsoffiziere aufzunehmen, wird auf den 1. Januar 2007 eine zusätzliche Grundausbildung an der MILAK eingeführt.

Offiziere, die eine Berufsschule von mindestens dreijähriger Dauer nach dem Bundesgesetz über die Berufsbildung abgeschlossen haben, können die einjährige praxisbezogene Militärschule 1 an der Militärakademie absolvieren, um als Berufsoffiziere eingesetzt zu werden. Nach einem mindestens dreijährigen praktischen Einsatz als Berufsoffizier besuchen die Berufsoffiziere die Militärschule 2. Diese ergänzt die Militärschule 1 in militärwissenschaftlichen Themen und schliesst mit einer Diplomarbeit ab.

Die Grundausbildungslehrgänge bestanden bisher aus dem dreijährigen Bachelor-Studiengang für Offiziere mit eidgenössischer oder kantonaler Maturität bzw. mit Berufsmaturität und bestandener Ergänzungsprüfung sowie dem einjährigen Diplomlehrgang für Offiziere mit einem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss.

Bemerkungen der VKB

Die Lage beim militärischen Berufspersonal ist sehr angespannt, wie auch aus einem Bericht der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates vom 10.

Oktober 2006 hervorgeht. In erster Linie muss das Problem der Bestandeslücken beim militärischen Berufspersonal rasch gelöst werden. Neben den Massnahmen zur Personalgewinnung geht es auch um den Erhalt des bestehenden Berufskorps. Verschiedene Massnahmen wurden in letzter Zeit eingeleitet, so die Verlagerung von Berufsoffizieren von den Stäben an die «Ausbildungsfront», die Änderung und Erleichterung der Zulassungsbedingungen für Berufsoffiziersanwärter sowie eine befristete Sonderzulage als Lohnmassnahme von 2006 bis 2010 für das Gros der Berufsoffiziere. Vordringlich sind Vorschläge, welche die Attraktivität des Militärberufs erhöhen.

Bundespersonalrecht. Mobilitätshindernisse

Erfolgreiche Eingaben der VKB betreffend Treueprämie

Mobilität ist in Zeiten des Stellenabbaues und der Umstrukturierungen ein Gebot der Stunde. Auch der Sozialplan des Bundes geht von einer hohen Bereitschaft der Angestellten aus, eine zumutbare Beschäftigung innerhalb oder ausserhalb der Bundesverwaltung anzunehmen. In diesem Zusammenhang hat die Vereinigung der Kader des Bundes festgestellt, dass es im Bundespersonalrecht Bestimmungen gibt, welche die von der Politik angestrebte berufliche Mobilität behindern. Wer zum Beispiel an einer Technischen Hochschule des Bundes tätig war und zur Bundesverwaltung wechselt, dem werden die Dienstjahre bei der ETH für die Berechnung einer allfälligen Treueprämie nicht angerechnet.

Gemäss Botschaft zum Bundespersonalgesetz (BPG) vom 14. Dezember 1999 soll das BPG ein gemeinsames Dach für die gesamte Bundesverwaltung und die Unternehmungen des Bundes bieten. In der Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz hat der Bundesrat die Mindeststandards festgelegt, die für alle Arbeitgeber unter dem Dach des Bundespersonalgesetzes gelten. Mit Eingabe vom 3. Juli 2006 an das Eidg. Personalamt hat die VKB beantragt, dass dieses Dach vermehrt als Plattform benutzt werden sollte, um einen Wechsel zwischen den verschiedenen Arbeitgebern – Bundesverwaltung, ETH-Bereich, SBB, Post – zu erleichtern. *Unter dem Dach des Bundespersonalgesetzes absolvierte Dienstjahre sollten uneingeschränkt für die Berechnung einer Treueprämie bei einem Arbeitgeber des Bundes angerechnet werden.*

Mit Schreiben vom 7. Juli hat das Eidg. Personalamt die VKB darauf hingewiesen, dass eine Verwirklichung unseres Begehrens eine Änderung der Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz erfordern würde. Das Bundespersonalrecht werde zur Zeit zwar überprüft, doch könne eine Berücksichtigung unseres Anliegens nicht zugesichert werden.

Mit Eingabe vom 4. Oktober 2006 an das Eidg. Finanzdepartement haben wir erneut verlangt, dass auf den 1. Januar 2007 eine Änderung der Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz betreffend Berechnung der Treueprämie an die Hand genommen wird.

Am 24. Oktober 2006 teilte Bundesrat Merz uns mit, dass er von der Eingabe Kenntnis genommen habe. Wegen der laufenden Projekte der Verwaltungsreform im Personalbereich sei dieses Jahr keine Revision der Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz vorgesehen. Unser Anliegen werde bei der nächsten Revision der Rahmenverordnung geprüft.

Bemerkungen der VKB

Mit einer Ordnungsänderung hätte der Bundesrat rasch und ohne nennenswerte Kosten ein Mobilitätshindernis beseitigen können. Statt dessen wird das Anliegen, einen Wechsel von Mitarbeitenden zwischen den verschiedenen Arbeitgebern des Bundes zu erleichtern, auf die lange Bank geschoben.

Reformen in der Verwaltung

Neuorganisation der nuklearen Sicherheitsaufsicht

Der Bundesrat hat am 18. Oktober 2006 die Botschaft und den Entwurf zum Bundesgesetz über das eidgenössische Nuklear-Sicherheitsinspektorat (ENSIG) verabschiedet. Damit soll die heutige Hauptabteilung für die Sicherheit der Kernanlagen (HSK) verselbständigt und unter der Bezeichnung «*Eidgenössisches Nuklear-Sicherheitsinspektorat*» in eine öffentlich-rechtliche Anstalt des Bundes überführt werden.

Die Hauptabteilung für die Sicherheit der Kernanlagen (HSK) ist die Aufsichtsbehörde des Bundes auf dem Gebiet der Kernenergie. Organisatorisch ist die HSK heute Teil des Bundesamtes für Energie (BFE). Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf wird die HSK unter der Bezeichnung «*Eidgenössisches Nuklear-Sicherheitsinspektorat*» (ENSI) in eine öffentlich-rechtliche Anstalt des Bundes überführt. Damit werden die Vorgaben des Kernenergiegesetzes und des internationalen Übereinkommens über die nukleare Sicherheit umgesetzt. Diese verlangen eine formelle Trennung der Bewilligungsbehörden, beziehungsweise eine wirksame Aufgabentrennung zwischen den nuklearen Sicherheitsbehörden und anderen Stellen oder Organisationen, die sich mit der Nutzung der Kernenergie befassen. Auch das vom Bundesrat im Juni 2006 verabschiedete Sicherheitskontrollgesetz sieht die Trennung der Sicherheitsaufsicht von den übr-

gen Aufgaben eines Amtes vor. Mit der Verselbständigung der HSK wird diese Forderung konsequent umgesetzt.

Das ENSI wird die gleichen Aufgaben haben, die heute von der HSK wahrgenommen werden. Es beaufsichtigt und beurteilt die schweizerischen Kernanlagen in Bezug auf die nukleare Sicherheit und den Strahlenschutz. Im Weiteren nimmt es Stellung zu allen sicherheitstechnischen Fragen der nuklearen Entsorgung und beaufsichtigt die Transporte radioaktiver Stoffe von und zu den Kernanlagen. Zudem ist das ENSI in der Einsatzorganisation bei erhöhter Radioaktivität vertreten und unterstützt die Kantone und Gemeinden bei der Planung und Vorbereitung ihrer Aufgaben im Bereich des Notfallschutzes. Die Kosten des ENSI werden wie bisher zu etwa 98 Prozent durch Gebühreneinnahmen und Aufsichtsabgaben gedeckt.

Leistungsauftrag für das Bundesamt für Strassen (ASTRA)

Der Bundesrat hat am 29. November 2006 dem Bundesamt für Strassen (ASTRA) einen Leistungsauftrag für die Jahre 2007 bis 2011 erteilt. Das ASTRA wird somit ab dem 1. Januar 2007 nach den Grundsätzen der wirkungsorientierten Verwaltung mit Globalbudget (Programm FLAG) geführt. Mit diesem Instrumentarium ist das Amt für die bevorstehende Aufgabenerweiterung gut gerüstet.

Mit der Übernahme dieses 1997 in der Bundesverwaltung erstmals eingeführten Führungsmodells verfügt das ASTRA über die Möglichkeit, seine Ressourcen gezielt und systematisch mit Leistungen und Wirkungen zu verknüpfen. Die politische Führung und die Kontrolle durch Bundesrat und Parlament bleiben jedoch auch für FLAG-Ämter vollumfänglich gewährleistet. Wie bisher bilden Vorschlag und Finanzplan die zentralen Entscheidungs- und Planungsinstrumente. Mit dem geplanten Infrastrukturfonds kann das Parlament zudem künftig mittels Programmbeschlüssen und Verpflichtungskrediten auch auf die Investitionstätigkeiten in wichtigen Teilbereichen wie Netzvollendung und Engpassbeseitigung Einfluss nehmen. Entscheide über Erweiterungen des Nationalstrassennetzes bleiben weiterhin in der Kompetenz des Parlamentes. Auf Stufe Verwaltung wird als neues Planungsinstrument die jährlich zwischen Departement und Amt auszuhandelnde Leistungsvereinbarung eingeführt.

Die Berichterstattung gegenüber dem Parlament erfolgt wie bisher jährlich in Form der Staatsrechnung. Den zuständigen Legislativkommissionen von National- und Ständerat wird neu jeweils zu Beginn des letzten Jahres der Leistungsauftragsperiode zusätzlich ein Wirkungs- und Leistungsbericht vorgelegt. Dieser Rechenschaftsbericht gibt Auskunft über die Erreichung der im Leistungsauftrag gesetzten Ziele.

Das interne Controlling des ASTRA wird nach den Vorgaben von FLAG und NRM (Neues Rechnungsmodell) neu aufgebaut. Das bedeutet einen starken Aus-

bau gegenüber dem heutigen Zustand. Das ASTRA wird zum Beispiel in Zukunft eine ausgebaute Kosten-Leistungsrechnung führen, welche eine grosse Transparenz bezüglich der finanziellen Vorgänge im Amt erlaubt.

Leistungsauftrag für das Bundesamt für Informatik und Telekommunikation (BIT)

Das Bundesamt für Informatik und Telekommunikation (BIT) wird ab 2007 als FLAG-Amt geführt. Der Bundesrat hat am 15. Dezember 2006 den dazugehörigen Leistungsauftrag für die Jahre 2007 bis 2011 erteilt.

Führen mit Leistungsauftrag und Globalbudget (FLAG) ist ein wirkungsorientiertes Führungs- und Steuerungskonzept des Bundes für ausgewählte Verwaltungsbereiche. Grundlage für die Führung ist ein mehrjähriger finanzieller Rahmen, der als Basis für die jährlichen, vom Parlament bewilligten Globalbudgets dient. Wie sie die Leistungen erbringen, ist Sache der Verwaltungseinheiten. Heute werden rund ein Dutzend Verwaltungsstellen mit FLAG geführt, etwa das Bundesamt für Landestopographie, die MeteoSchweiz und die swissmint (Münzstätte). FLAG fördert Flexibilität und Selbstverantwortung im Interesse einer wirtschaftlichen und bürgernahen Leistungserstellung (New Public Management).

Das BIT ist der grösste interne Informatik- und Telekommunikations-(IKT) Leistungserbringer der Bundesverwaltung. Es erbringt Leistungen in den Gebieten: Kundenlösungen, Betriebswirtschaftliche Lösungen (SAP), eGovernment, Rechenzentrums-Leistungen, Büroautomation, Kommunikationsservices, IT-Education. Im Leistungsauftrag sind die Dienstleistungen des BIT in die zwei Produktgruppen «Betrieb» und «Projekte und Dienstleistungen» aufgeteilt. Betriebsleistungen werden mit den Kunden künftig im Rahmen von Service Level Agreements (SLA), Projekte und Dienstleistungen mit Projektvereinbarung (PVE), Dienstleistungsvereinbarung (DLV) oder einfachen Bestellungen vereinbart.

Der primäre Kundenkreis des BIT ist die zentrale Bundesverwaltung. Die Departemente EFD, UVEK und EDI sowie die Bundeskanzlei beziehen grundsätzlich alle ihre benötigten IKT-Leistungen beim BIT. Das EJPD bezieht Büroautomationsleistungen. Für die Produkte Betriebswirtschaftliche Lösungen, Informatikausbildung und Kommunikationsservices zählen alle Verwaltungseinheiten der Bundesverwaltung zu den Kunden des BIT.

Bei der Strategie orientiert sich das BIT grundsätzlich an der vom Informatikrat des Bundes festgelegten Informatikstrategie Bund. Das BIT positioniert sich als umfassender Business-Solution Provider für IKT-Leistungen und bietet seinen Kunden ganzheitliche, möglichst standardisierte Informatiklösungen an.

Das BIT muss seine Leistungen zu kostendeckenden Preisen anbieten und gemäss dem neuen Rechnungsmodell Bund (NRM) verrechnen. Im Hinblick auf den

FLAG-Status hat das BIT bereits 2003 eine Kosten- und Leistungsrechnung eingeführt.

Zentralisierung des Beschaffungswesens des Bundes

Der Bund tätigt seine *Beschaffungen von Gütern* ab Anfang 2007 zentral: Die bisher 42 Beschaffungsstellen werden auf zwei reduziert; verantwortlich sind künftig für Beschaffungen der zivilen Bundesverwaltung das *Bundesamt für Bauten und Logistik (BBL)* sowie für Beschaffungen der Armee die *armasuisse*. Der Bundesrat hat am 22. November 2006 die neue Verordnung über die Organisation des öffentlichen Beschaffungswesens des Bundes (OrganisationsVoeB) verabschiedet. Durch die Bündelung der Beschaffungsvolumina verbessert sich die Stellung des Bundes auf dem Markt und das Wettbewerbsprinzip im Beschaffungswesen wird gestärkt. Mit der Zentralisierung der Beschaffung und der damit zusammenhängenden Volumenbündelung können Einsparungen von über 20 Millionen Franken pro Jahr erzielt werden. Mit der Einführung der Verordnung wird auch das Querschnittsprojekt 5 «Straffung der Beschaffungsorganisation» der Bundesverwaltungsreform 2005/2007 erfolgreich abgeschlossen.

Der Bund beschafft jährlich Güter, Bau- und Dienstleistungen in Milliardenhöhe auf dem Markt. Damit diese Beschaffungen wirtschaftlich und mit der notwendigen Professionalität getätigt werden, kommt der Beschaffungsorganisation eine grosse Bedeutung zu. Mit der Einführung der neuen Verordnung per 1. Januar 2007 wird die *Beschaffung der Güter* zentral organisiert. Die Zuständigkeiten und Kompetenzen der beiden verbleibenden Beschaffungsstellen BBL und *armasuisse* werden in der OrganisationsVoeB umfassend geregelt. Damit können Doppelzuständigkeiten vermieden und eine wirtschaftliche und dienstleistungsorientierte Beschaffungstätigkeit garantiert werden. Im Weiteren wird die Transparenz im öffentlichen Beschaffungswesen erhöht und das Wettbewerbsprinzip gestärkt.

Die konsequente Zentralisierung der Beschaffungen von Gütern erlaubt ein strategisch ausgerichtetes Beschaffungsmanagement und fördert die damit verbundene Volumenbündelung. Durch diese und andere Optimierungsmassnahmen in der Beschaffung entsteht ein Einsparungspotenzial von jährlich über 20 Millionen Franken. Mit der Zentralisierung der Beschaffung ist unmittelbar kein Personalabbau verbunden; in den Departementen können die bisher mit Beschaffungsaufgaben betrauten Personen ihre Ressourcen neu für andere Aufgaben einsetzen.

Dienstleistungen, insbesondere Beratungsleistungen und wissenschaftliche Studienaufträge, können weiterhin von den Departementen und Ämtern beschafft werden. Zur Förderung der Qualität und des einheitlichen, wettbewerbsorientierten Verhaltens nach aussen werden jedoch neu Koordinationsstellen bestimmt, die die Dienststellen bei der Beschaffung unterstützen. Die Verordnung

verpflichtet die Departemente sodann zum Aufbau eines angemessenen internen Kontrollsystems und zur Aufsicht über die Beschaffung von Dienstleistungen in ihren Zuständigkeitsbereichen.

Mit der Einführung der OrganisationsVoeB werden die im Querschnittsprojekt 5 «Straffung der Beschaffungsorganisation» der Bundesverwaltungsreform 05/07 formulierten Ziele erreicht und das Projekt erfolgreich abgeschlossen. Die Umsetzung erfolgt schrittweise und in enger Zusammenarbeit mit den bisherigen Beschaffungsstellen. Ein aktualisiertes Beschaffungsstellenverzeichnis mit einem umfassenden Güterkatalog sowie ein Kundendienst stehen ab 2007 zur Verfügung.

Rekurskommissionen und Beschwerdedienste aufgelöst

Als Teil der Justizreform tritt auf den 1. Januar 2007 auch das Bundesverwaltungsgerichtsgesetz in Kraft. Die bisherigen Rekurskommissionen und Beschwerdedienste der Departemente werden aufgelöst und durch das *Bundesverwaltungsgericht* ersetzt. Diese neue, unabhängige Gerichtsbehörde zählt ca. 400 Mitarbeitende, wovon 72 Richterinnen und Richter.

Die bestehenden Arbeitsverhältnisse mit den juristischen und administrativen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Rekurskommissionen und Beschwerdedienste wurden per Ende 2006 aufgelöst. Auf den gleichen Zeitpunkt hin hat das Bundesverwaltungsgericht sein Personal rekrutiert. Anders als bei gewöhnlichen Umstrukturierungen oder Neuorganisationen fand somit kein automatischer Personalwechsel von den alten Strukturen zur neuen Institution statt.

Um die beim Übergang zum Bundesverwaltungsgericht anfallenden personalrechtlichen und -politischen Probleme lösen zu helfen, war eine Arbeitsgruppe «Transfer Personal Gerichte» unter der Leitung des Eidgenössischen Personalamts eingesetzt worden. Diese hatte dafür zu sorgen, dass der Wechsel hin zum Bundesverwaltungsgericht möglichst sozialverträglich erfolgt.

Neue Struktur für das Grenzwachtkorps

Seit dem 1. Januar 2007 wird das Grenzwachtkorps in den neuen Strukturen mit drei Hierarchiestufen geführt:

1. Das Kommando GWK (Kdo GWK) in Bern unter der Führung des Chefs GWK bildet die strategische Ebene. Es nimmt Aufgaben in den Bereichen Doktrin und Einsatz, Organisationsmanagement, Ausbildung sowie Technik und Logistik wahr. Durch das Zusammenführen dieser Aufgaben sollen Doppelspurigkeiten vermieden und eine landesweit einheitliche Doktrin gewährleistet werden. Ein neu definierter strategischer Planungsprozess ist die Grundlage für eine zukunftsorientierte Gesamtstrategie des GWK.

2. Darunter wurde die operative Ebene unter Berücksichtigung der regionalen Gegebenheiten und Bedürfnisse einheitlich organisiert. Das GWK umfasst neu acht Grenzwachregionen (Gzw Reg I-VIII), die nach geotaktischen Gesichtspunkten definiert wurden. Diese werden je von einem Kommandanten geführt. Ihm stehen zwei Einsatzoffiziere und teilweise ein zusätzlicher Stabs-offizier zur Verfügung. Die Kdt Gzw Reg I, III, IV und VI führen zusätzlich je eine Einsatzzentrale, die fachtechnisch dem Kdo GWK untersteht.
3. Eine Hierarchiestufe (Abschnittchef) wurde aufgehoben. Auf der taktischen Ebene führen somit die Postenchefs. Einem Kommandanten sind mehrere Posten unterstellt. Diese können mobil, stationär oder kombiniert sein. Die Posten wiederum werden aus sog. stabilisierten Teams gebildet, denen mindestens 10 Mitarbeitende angehören (mit je 1–2 Einsatzleitern).

Die neue Organisationsstruktur soll dem GWK erlauben, proaktiv und rasch auf ein verändertes Umfeld zu reagieren. Dabei spielen auch die Spezialeinheiten eine wichtige Rolle, die als situativ zugewiesene mobile Elemente eine schweizweit zeitgerechte und flexible Schwergewichtsbildung ermöglichen. Die zentrale Nachrichtenbewirtschaftung und -koordination durch das Lage- und Nachrichtenzentrum des Kdo GWK ist hierfür ausschlaggebend.

Durch die Zusammenführung von Aufgaben im Kdo GWK und die Reduktion einer Hierarchiestufe konnten die Ressourcen im Bereich Führungsunterstützung um rund 10 Prozent zu Gunsten der Kräfte im Grenzraum reduziert werden.

Das GWK ist dank diesen Massnahmen sowohl für die Erfüllung der Zollaufgaben als auch für die Leistungen im Bereich der inneren Sicherheit der Schweiz gestärkt. Das ist nicht zuletzt auch mit Blick auf Schengen notwendig, denn die Kantone und das Grenzwachkorps werden in Zukunft noch intensiver zusammenarbeiten. Einerseits wird das Grenzwachkorps weiterhin zur Erfüllung seiner Zollaufgaben in allen Grenzregionen präsent sein. Die Grenzkontrolldichte wird demnach grundsätzlich gleich bleiben. Andererseits wird das Grenzwachkorps im Rahmen der Schengen-Ersatzmassnahmen im Bereich Personenkontrollen noch mehr als bisher die Kantone im sicherheitspolizeilichen Bereich unterstützen.

Überprüfung der Aufgaben des Bundes

Die Aufgabenüberprüfung strebt eine Stabilisierung der Staatsquote bis 2015 an. Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 29. November eine erste Diskussion über mögliche Aufgabenreformen und -verzichte geführt. Gleichzeitig hat er beschlossen, an den im Finanzplan vorgesehenen Abbauvorgaben festzu-

halten: Im Voranschlag 2008 und im Finanzplanjahr 2009 soll die Aufgabenüberprüfung zusammen mit herkömmlichen Entlastungen den Haushalt um 700 bzw. 950 Millionen entlasten.

Zu erwartende Mehrbelastungen, insbesondere im Bereich der Sozialversicherungen, schränken den finanzpolitischen Handlungsspielraum künftig stark ein. Mit der Aufgabenüberprüfung verfolgt der Bundesrat das Ziel, den Haushalt weiter zu entlasten. Damit sollen Handlungsspielräume für künftige Herausforderungen geschaffen werden. Gleichzeitig will der Bundesrat mit der systematischen Festlegung von Prioritäten und Posterioritäten die Rahmenbedingungen für ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum und einen attraktiven Wirtschaftsstandort optimieren. Grundlage für die Aufgabenüberprüfung bildet ein Aufgabenportfolio, welches die Aufgaben des Bundes in 18 Aufgabenbereiche und 43 Aufgaben gliedert.

Mehrstufiger Prozess

Die Aufgabenüberprüfung ist ein mehrstufiger Prozess: Am 26. April hat der Bundesrat in einem ersten Schritt das Gesamtziel festgelegt: Der Bundeshaushalt soll sich – unter Einschluss der Finanzierungslücke der Sozialversicherungen – bis 2015 nur noch im Gleichschritt mit dem Wirtschaftswachstum entwickeln. Die Staatsquote kann so stabilisiert werden.

In einem zweiten Schritt hat der Bundesrat am 5. Juli Wachstumsziele für einzelne Aufgabenbereiche festgelegt und die Departemente beauftragt, auf Stufe der 43 Aufgaben Portfolioanalysen durchzuführen und Reform-, Abbau- und Verzichtsmassnahmen zu prüfen. Noch ausgeklammert wurde der Bereich Soziale Wohlfahrt. In diesem Bereich sind vertiefte Abklärungen notwendig. Ein Bundesratsausschuss unter Leitung des Bundespräsidenten prüft derzeit auf Antrag des EDI mögliche Reformen. Die Verichts- und Reformmassnahmen werden in einem dritten Schritt in ein Aktionsprogramm zu Handen des politischen Dialogs zusammengefasst.

Erste Ergebnisse

Aktualisierte Ausgabenprognosen der Departemente zeigen, dass die Bundesausgaben ohne Aufgabenüberprüfung von rund 57 Milliarden im Jahr 2008 auf knapp 79 Milliarden im Jahr 2015 ansteigen würden. Für eine Stabilisierung der Staatsquote dürften die Ausgaben 2015 jedoch nur bei rund 71 Milliarden liegen. Damit wurden die bisherigen Schätzungen bestätigt, wonach *die Aufgabenüberprüfung bis 2015 Haushaltsentlastungen in der Grössenordnung von 8 Milliarden erzielen muss*. Gestützt auf das Prioritätenprofil und die Zielwachstumsraten des Bundesrats vom 5. Juli entfallen davon rund 5 Milliarden auf die Soziale Wohlfahrt, knapp 3 Milliarden auf die übrigen Aufgabenbereiche.

Gestützt auf systematische Portfolioanalysen der 43 Aufgaben haben die Departemente dem Bundesrat erste Vorschläge für Aufgabenverzicht, -reduktionen und -reformen mit einem geschätzten potentiellen *Entlastungsvolumen von insgesamt rund 1,7 Milliarden vorgelegt*. Diese Vorschläge liefern zusammen mit den strategischen Positionierungen der einzelnen Aufgaben eine gute Grundlage für die Weiterführung der Aufgabenüberprüfung. Eine erste Sichtung hat jedoch gezeigt, dass einige Massnahmen noch zu vertiefen sind. Hinzu kommt, dass *noch nicht alle Aufgabenbereiche die vom Bundesrat vorgegebene Zielwachstumsrate einhalten*. Zudem erachtet es der Bundesrat als für die Glaubwürdigkeit des Projekts wichtig, dass auch in Aufgabenbereichen, die er als prioritär erachtet und die deshalb ein überdurchschnittliches Wachstum aufweisen sollen, Möglichkeiten für eine optimierte Aufgabenerfüllung geprüft werden. Vor diesem Hintergrund hat der Bundesrat die Departemente beauftragt, die Eingaben wo nötig zu vertiefen.

Ausblick auf den Voranschlag 2008

Die Aufgabenüberprüfung soll nicht nur mittelfristig wachstumsfreundliche Rahmenbedingungen schaffen. Vielmehr soll sie mit Abbauvorgaben von 700 Millionen (2008), 950 Millionen (2009) und 1'200 Millionen (2010) in den Finanzplanjahren einen wichtigen Beitrag zur Erzielung von strukturellen Überschüssen leisten.

Der Bundesrat hat bekräftigt, dass er an diesen Abbauvorgaben festhält.

Im Jahr 2008 ist die Umsetzung der Abbauvorgaben aus heutiger Sicht für die Einhaltung der Schuldenbremse zwingend notwendig. In den Jahren 2009 und 2010 sollen mit den Abbauvorgaben strukturelle Überschüsse erzielt werden, die für eine Kompensation der in der Finanzplanung anfallenden ausserordentlichen Ausgaben (Ersteinlage Infrastrukturfonds, NFA-Umstellungseffekte, Übergangseffekte im Asylbereich, Altlasten Pensionskassen) herangezogen werden können. Nur wenn es gelingt, die ausserordentlichen Ausgaben mit Haushaltüberschüssen zu finanzieren, kann ein dauerhafter Anstieg der Verschuldung verhindert werden.

Angesichts der Notwendigkeit einer nochmaligen Prüfung von Verzichts- und Reformmassnahmen in den meisten Departementen und des damit verbundenen Zeitbedarfs ist es indessen unwahrscheinlich, dass die Abbauvorgaben für die Jahre 2008 und 2009 allein mit Massnahmen aus der Aufgabenüberprüfung erreicht werden können. Vor diesem Hintergrund hat der Bundesrat entschieden, dass die im Rahmen des Finanzplans beschlossenen Abbauvorgaben für die Jahre 2008 und 2009 umgehend auf die Departemente aufgeschlüsselt werden. Dabei können die Vorgaben wahlweise mit konkreten und rasch wirkenden

Massnahmen aus der Aufgabenüberprüfung oder mit herkömmlichen Budgetkürzungen realisiert werden. Für die Verteilung der Abbauvorgaben wird das EFD dem Bundesrat Varianten für Schlüssel vorlegen.

Weiteres Vorgehen

Die Erfüllung der Abbauvorgaben in den Jahren 2008 und 2009 mit rasch wirkenden Reformen und/oder herkömmlichen Kürzungen lässt etwas mehr zeitlichen Spielraum für die Umsetzung der weiteren Schritte der Aufgabenüberprüfung. *Die Verabschiedung eines Aktionsprogramms kann damit auf das Ende des nächsten Jahres verschoben werden.*

Bemerkungen der VKB

Das ausserordentlich ambitionöse Projekt der Aufgabenüberprüfung verzögert sich. Der Bundesrat hat zwar am 29. November die Abbauvorgaben für die Jahre 2008 und 2009 bestätigt. Gleichzeitig wurde aber die Verabschiedung des Aktionsprogrammes auf Ende 2007 verschoben. Insbesondere sind die geplanten Einsparungen im Sozialbereich – in der Grössenordnung von 5 Milliarden Franken – nur mit politisch sehr umstrittenen Gesetzesänderungen zu erreichen.

Unternehmungen des Bundes

Neue Gesamtarbeitsverträge bei den SBB

SBB und Sozialpartner haben sich am 15. Dezember 2006 auf neue Gesamtarbeitsverträge (GAV) für SBB und SBB Cargo geeinigt. Die Wochenarbeitszeit wird um eine Stunde auf 41 Stunden erhöht. Dafür entrichtet die SBB ihren Mitarbeitenden 1,5 Prozent mehr Lohn und einen zusätzlichen Ferientag. Der Kündigungsschutz («contrat social») wird weiter geführt.

Unabhängig der GAV-Verhandlungen erhöht die SBB die Löhne 2007 um zwei Prozent.

In langen und intensiven Verhandlungen erreichten die SBB und die Verhandlungsgemeinschaft der Personalverbände eine Einigung. Am 1. Januar 2007 treten neue Gesamtarbeitsverträge für SBB und SBB Cargo in Kraft. Die Einigung umfasst im Wesentlichen die folgenden Punkte:

- 41-Stunden-Woche
- Zulagen und Spesen: Neuregelung inkl. Übergangsregelung

- Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Lohnerhöhung: + 1,5 Prozent real
- + 1 Ferientag
- Kündigungsschutz wie bisher («contrat social»)
- Vaterschaftsurlaub 5 Tage
- Laufdauer 4 Jahre.

Gleichzeitig mit den GAV-Verhandlungen haben sich die Sozialpartner auf den Lohnabschluss 2007 geeinigt: Im kommenden Jahr werden die Löhne um durchschnittlich zwei Prozent angehoben (1,2% generell, 0,8% individuell).

Lohnabschluss und GAV-Verhandlungen führen 2007 zu einer Erhöhung der Lohnsumme der SBB um insgesamt 3,5 Prozent. Das entspricht 73,5 Millionen Franken. Nicht einberechnet ist der zusätzliche Ferientag.

Personelle Ziele für die SBB in den Jahren 2007 – 2010

Der Bundesrat hat am 21. Dezember 2006 die strategischen Ziele für die SBB in den Jahren 2007 – 2010 festgelegt. In der Personalpolitik soll die SBB auch in Zukunft fortschrittlich und sozialverantwortlich handeln und das Vertrauen des Personals in die Unternehmensführung stärken. Die SBB AG muss mit den Sozialpartnern Gesamtarbeitsverträge abschliessen, in denen die Mitspracherechte geregelt sind. Zu den personellen Zielen wird im einzelnen folgendes festgehalten:

Der Bundesrat erwartet, dass die SBB

- eine fortschrittliche und sozialverantwortliche Personalpolitik verfolgt und bestrebt ist, die Arbeitsmarktfähigkeit ihrer Mitarbeitenden durch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu verbessern
- durch ihren Führungsstil, ihre Personalentwicklung und ihre interne Kommunikation Vertrauen beim Personal schafft
- für das Stammhaus sowie für alle aus Auslagerungen entstandenen oder noch entstehenden Tochtergesellschaften die Arbeitsverhältnisse in Gesamtarbeitsverträgen vereinbart und diese mit den Personalverbänden weiterentwickelt
- den Personalverbänden ein Mitspracherecht in allen die Personalpolitik betreffenden Sachfragen garantiert
- leistungsfähige, flexible und auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähige Vorsorgepläne anbietet.

Post: Grundsätze für die Umstrukturierung des Poststellennetzes

Die Post entwickelt das Poststellennetz weiter, um die Grundversorgung auch in Zukunft flächendeckend auf hohem Qualitätsniveau zu gewährleisten. Am 31. Oktober gab der Verwaltungsrat grünes Licht für die Umsetzung des Projekts

Ymago: Die Post will bis Ende 2008 rund 200 Agenturen neuen Typs realisieren. Zusätzlich organisiert sie ihre Poststellen 2007 intern neu. Mit diesen Massnahmen orientiert sich die Post noch stärker am Kundenverhalten und nutzt vorhandenes Sparpotenzial.

Während der letzten drei Jahre hat die Post im Projekt Ymago verschiedene Modelle entwickelt und erprobt. Dabei hat sich gezeigt, dass sich das Netz mit einem neuen Agenturmodell sowie Anpassungen in der Organisation noch kundennäher und effizienter führen lässt. Nach Abschluss des Projekts Ende 2008 rechnet die Post mit einer jährlich wiederkehrenden Ergebnisverbesserung von etwas mehr als 50 Mio. Franken. Ymago erhöht damit die Wirtschaftlichkeit des nach wie vor defizitären Poststellennetzes. Dieses wies 2005 ungedeckte Kosten von über 400 Millionen Franken aus.

Mit der Umsetzung von Ymago wird die Post innerhalb von zwei Jahren voraussichtlich zwischen *400 und 500 Stellen* einsparen. Wie bereits bei früheren Reorganisationen wird die Post sozialverantwortliche Lösungen für die betroffenen Mitarbeitenden suchen.

Die Verhandlungsdelegationen der Schweizerischen Post sowie der Gewerkschaften Kommunikation und transfair haben am 14. Dezember 2006 das weitere Vorgehen für das Projekt Ymago geregelt. Die vereinbarten Grundsätze werden in den nachgelagerten Sozialplanverhandlungen präzisiert. Die Vertragsparteien verpflichten sich, diese Verhandlungen bis am 28. Februar 2007 abzuschliessen und ihren zuständigen Gremien zu unterbreiten.

Die Post geht zum heutigen Zeitpunkt davon aus, dass das Projekt Ymago *ohne Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen* oder einseitig von der Post verordnete Reduktionen der Beschäftigungsgrade umgesetzt werden kann. Die notwendigen Einsparungen werden über die natürliche Fluktuation und einem von der Post ausgestalteten Anreizsystem erreicht. Um interne Stellenwechsel zu erleichtern, werden die Zumutbarkeitskriterien gemäss GAV analog dem Sozialplan REMA flexibilisiert.

Poststellenleitende im Alter von 55 Jahren und mehr erhalten eine Nominallohn- und Beschäftigungsgarantie bis zum Pensionsalter. Die Nominallöhne der übrigen Poststellenleitenden werden abgestuft nach Dienst- und Lebensalter bis maximal Mitte 2011 garantiert.

Swisscom im Strukturwandel

Der Strukturwandel führt aufgrund neuer Technologien zu einer Reduktion der Stellen vor allem im Kernbereich Telekommunikation, in neuen Bereichen wie Bluewin TV und Heimvernetzung schafft Swisscom hingegen neue Stellen. In der Summe nimmt die Anzahl der Vollzeitstellen in der Schweiz in 2007 jedoch um 390 auf

15'500 Stellen ab. Als Arbeitgeber ist das Unternehmen weiterhin attraktiv: 2006 hat Swisscom über 1'600 Personen eingestellt, darunter auch rund 250 Lernende.

Pensionskassen der Unternehmungen des Bundes

Sanierung der Pensionskasse der SBB

Die PK SBB muss eine substanzielle Deckungslücke schliessen: Ende 2005 wies sie einen Deckungsgrad von 86,8 Prozent auf. Wie die Pensionskasse des Bundes Publica und die Pensionskasse der Post ist die PK SBB sodann auch mit hohen Rentnerbeständen konfrontiert, die für die Kassen eine grosse Herausforderung darstellen. Während der Anteil der Rentenbeziehenden im Durchschnitt der schweizerischen Pensionskassen bei unter 30 Prozent liegt, beträgt der Anteil der Rentenbeziehenden bei den SBB 52 Prozent, bei der PK Post 35 Prozent und bei Publica 33 Prozent. Auf Grund der gesetzlichen Rahmenbedingungen können die Rentnerinnen und Rentner kaum zur Sanierung einer Pensionskasse beigezogen werden.

Die SBB erarbeiteten ein Sanierungskonzept für ihre Pensionskasse. Die aktiven Versicherten leisten seit 2003 einen Sanierungsbeitrag. Auf Verlangen des Bundesrates wechselt die Pensionskasse SBB auf den 1. Januar 2007 zum Beitragsprimat. Das Sanierungskonzept sieht auf Ende 2006 die *Sanierung des Aktivenanteils* in Höhe von rund 1,45 Milliarden aus eigener Kraft vor. Die entsprechenden Mittel sollen aus dem Immobilienbereich generiert werden. Dazu ist eine forciertere Umsetzung der von den SBB bisher geplanten Immobilienstrategie notwendig. Dies hat der Bundesrat am 21. Dezember 2006 zustimmend zur Kenntnis genommen.

Was die *Sanierung des Rentner- und IV-Rentneranteils* betrifft, erwarten die SBB eine entsprechende Rekapitalisierung durch den Bund in Höhe von rund 1,4 Milliarden für den Altersrentneranteil und rund 0,2 Milliarden für den IV-Rentneranteil. Dazu wird der Bundesrat im Jahre 2007 eine Aussprache führen.

Pensionskasse der Post

Kein akuter Sanierungsbedarf

Mit Blick auf die Sanierung der Pensionskasse der Post vereinbarte der Bundesrat mit der Post im Rahmen des Beschlusses über die Gewinnverwendung in den Jahren 2005 und 2006, dass diese je 350 Millionen als Arbeitgeberbeitragsreserve in die Pensionskasse einschiess. Über einen allfälligen weiteren Einschuss wird der Bundesrat im Frühjahr 2007 entscheiden. Dank dem knapp genügenden

Deckungsgrad von 100,1 Prozent per Ende 2005 einerseits und dem Gewinnrückbehalt zugunsten der Pensionskasse andererseits gibt es heute bei der Pensionskasse Post kein akutes Problem mehr zu lösen, das eine direkte Bundesunterstützung bedingen würde. Die Pensionskasse der Post verwaltet das Vorsorgevermögen der mehr als 70'000 Versicherten in der Höhe von über 13 Milliarden Franken.

Wechsel zum Beitragsprimat auf den 1. Januar 2008

Die Post und die Gewerkschaften haben am 5. Dezember 2006 eine Vereinbarung über die Zukunft der Pensionskasse Post unterzeichnet. Darin wird insbesondere der Übergang vom Leistungs- ins Beitragsprimat und der Aufbau von Schwankungsreserven geregelt. Die Sozialpartner haben gemeinsam eine moderne Vorsorgelösung ausgearbeitet.

Die Leistungen sollen beim Primatwechsel am 1. Januar 2008 dem Niveau des heutigen Leistungsprimats entsprechen. Zusätzlich erhalten die Versicherten ab Jahrgang 1953 und älter eine Rentengarantie, die mindestens die gleiche Leistung wie im heutigen System umfasst.

Im Durchschnitt bezahlen die Versicherten im Beitragsprimat *keine höheren Beiträge*. Verschiedene Sparmodelle bieten allen Versicherten neu die Wahl zwischen unterschiedlich hohen Beitragssätzen. Auch künftig kann bei einem vorzeitigen Altersrücktritt eine Überbrückungsrente bezogen werden.

Da der Bund die Pensionskasse Post bei ihrer Gründung am 1. Januar 2002 nicht vollständig ausfinanziert hat, sind noch Forderungen offen. Die Post übernimmt diese: Für die Ausfinanzierung und den Primatwechsel fliessen über 900 Millionen Franken in Richtung Pensionskasse.

Der Aufbau von Wertschwankungsreserven dient zur langfristigen Sicherung der Vorsorgeleistungen und ist primär Aufgabe der Pensionskasse Post. Heute weist die Pensionskasse Post einen Deckungsgrad von gut 100 Prozent auf. Die Post beteiligt sich im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten subsidiär am Aufbau von Wertschwankungsreserven, bis erstmals ein Deckungsgrad von 110 Prozent erreicht ist. Mit einem angestrebten Deckungsgrad von über 110 Prozent können Schwankungen bei den Kapitalerträgen ausgeglichen werden.

Zudem wird die Post beim Bundesrat für die Senkung des Technischen Zinses bei den Rentnern einen entsprechenden Gewinnrückbehalt aus den Jahresrechnungen 2007 und 2008 für die Pensionskasse Post beantragen.

Neuwahlen bei der Pensionskasse der Swisscom

Bei der Pensionskasse der Swisscom, comPlan, fanden am 23. November 2006 die Neuwahlen in den Stiftungsrat für die Amtsdauer 2007–2010 statt. Die

Stimmbeteiligung der Arbeitnehmer betrug 14,5 Prozent. Der bisherige Vertreter des Kaderverbandes der Swisscom (CASC), Elmar Bardill, wurde wiedergewählt. Er fungiert mit Beginn der neuen Amtsdauer zudem als Vizepräsident des Stiftungsrates.

Parlamentarische Vorstösse

Spesenregelungen in der Bundesverwaltung

Postulat von Nationalrat Hans Ulrich Mathys (SVP/AG)

Wortlaut der Postulates vom 6. Oktober 2006

Der Bundesrat wird gebeten, die Praxis der Spesenregelungen in der Bundesverwaltung zu überprüfen, namentlich in Bezug auf die einheitliche Umsetzung in allen Departementen und die Handhabung der Mahlzeitenentschädigungen bei Weiterbildungskursen am Arbeitsort.

Begründung

Die Spesenentschädigungen können je nach praktischer Umsetzung in den verschiedenen Abteilungen und je nach Aufgabenbereich des Mitarbeitenden zu einem beachtlichen Teil des Salärs werden. Da jedes Departement bzw. sogar jedes Bundesamt über eigene Personalabteilungen verfügt, besteht der Verdacht, dass auch die Handhabung der Spesen sehr unterschiedlich ist. Da die Bundespersonalverordnung einigen Handlungsspielraum lässt, aber innerhalb der Bundesverwaltung im Sinne einer einheitlichen, gerechten Umsetzung der Spesenregelung für alle die gleichen Regeln gelten sollten, erscheint es angezeigt, die Handhabung der Spesen zu überprüfen. Dies umso mehr, als die Steuerzahlenden für die Spesen aufkommen.

Stellungnahme des Bundesrates vom 21. Dezember 2006

Die Spesenentschädigungen für das Personal der Bundesverwaltung sind in der Bundespersonalverordnung und ausführlicher in der Verordnung zur Bundespersonalverordnung geregelt. Die diesbezüglichen Bestimmungen lassen den einzelnen Organisationseinheiten nur sehr wenig Spielraum bei der Auszahlung von Spesen offen. So werden beispielsweise nur Mehrauslagen vergütet, welche der angestellten Person aufgrund ihres beruflichen Einsatzes ausserhalb des Arbeits- und Wohnortes entstehen. Mahlzeitenentschädigungen bei Weiterbildung am Arbeitsort sind daher grundsätzlich nicht möglich. Einzig Artikel 43 Absatz 2 VBPV lässt den Organisationseinheiten einen gewissen Ermessensspielraum, indem Auslagen für betrieblich notwendige Mahlzeiten am Arbeitsort vergütet

werden können. Da dies aber nur in Ausnahmefällen praktiziert wird und die Mahlzeiten in den allermeisten Fällen mit fixen Pauschalbeträgen entschädigt werden, besteht bei den Mahlzeitenentschädigungen nur ein minimaler Spielraum für die jeweilige Organisationseinheit. Ähnliches gilt für die Übernachtungskosten (hier werden die Auslagen im Rahmen einer Mittelklasseunterkunft ersetzt) und die Transportkosten. Die drei erwähnten Spesenarten umfassen den überwiegend grössten Teil der Spesenauslagen in der Bundesverwaltung.

Im Rahmen der Einführung des Neuen Lohnausweises wurden zwecks Erstellung eines Spesenreglements, welches durch die Steuerverwaltung des Kantons Bern genehmigt wurde, sämtliche Spesenregelungen der Bundesverwaltung zusammengefasst und überprüft. Das Resultat dieser Erhebung hat gezeigt, dass einerseits die Bundesverwaltung angemessene und vertretbare Spesenentschädigungen bezahlt und andererseits durch die geltenden Bestimmungen eine einheitliche Anwendung der Spesenregelungen gewährleistet ist. Auch bei den Spezialbestimmungen, die vorwiegend das EDA und des VBS betreffen, wird durch präzise Formulierungen der Vorschriften gewährleistet, dass die einzelnen Organisationseinheiten keine differenzierte Praxis entwickeln können.

Die Departemente und Ämter werden angehalten, die geltenden Bestimmungen betreffend Spesen einzuhalten. Im Rahmen der Verabschiedung des Spesenreglements zum Neuen Lohnausweis wurden sie noch einmal darauf aufmerksam gemacht, dass ein Abweichen von den geltenden Bestimmungen rechtswidrig ist. Zudem wurde ihnen in den Weisungen zum Neuen Lohnausweis in Erinnerung gerufen, dass eine Auszahlung von Spesen entgegen dem Spesenreglement und damit den darin enthaltenen Spesenregelungen bei gleichzeitiger Nichtdeklaration im Lohnausweis strafbar ist.

Der Bundesrat erachtet die geltenden Vorschriften und die getroffenen Massnahmen im Rahmen der Einführung des neuen Lohnausweises als ausreichend, um einen einheitlichen Vollzug bei der Entschädigung von Spesen gewährleisten zu können. Weitere diesbezügliche Massnahmen sind momentan nicht notwendig.

Erklärung des Bundesrates vom 21. Dezember 2006: Der Bundesrat beantragt die Ablehnung des Postulates.

Mitgliederversammlung 2007 der VKB

Die Mitgliederversammlung 2007 der VKB findet am Mittwoch, *25. April 2007* statt. Der Direktor des Eidg. Personalamtes, Juan Gut, wird über die Neuausrichtung 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 teil.

Organisationsbereich

Aktive und pensionierte Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes oder vergleichbarem Niveau) der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereichs (ab FS 9), 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 Militärischen Berufskader, die Offiziere des Grenzwachtkorps, die Instruktooren des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz sowie die Cadre Association of Swisscom (CASC) eigene Sektionen. Der Kaderverband des öffentlichen Verkehrs (KVöV) ist mit der VKB assoziiert.

Mitgliederzahl: rund 4'500, dazu rund 1'800 Mitglieder des KvöV.

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 «Periodische Mitteilungen» (PM)
- Mitgliederversammlung
- Veranstaltungen der Sektionen.

Nebenleistungen

- Kreditkarten VISA und MASTERCARD zu Vorzugsbedingungen

- 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 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

Jahresbeitrag

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

Meldung von Mutationen, Bestellung von Werbeunterlagen

- Mutationen (Eintritte, Adressänderungen, Pensionierung usw.) bitte rechtzeitig der Geschäftsstelle melden (Adresse siehe Seite 2).
Austritte aus der VKB: Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB auch den Wegfall von Dienstleistungen und damit verbundenen Vergünstigungen/Rabatten (z.B. KPT, Züritel) 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 2007

Gültig ab 1.1.2007

Lohnskala

(Art. 36 BPV)

Lohnklassen	94% (Höchstbeträge) Beurteilungsstufe B	100% (Höchstbeträge) Beurteilungsstufe A	Lohnerhöhungen ab 1.1.2007
	in Fr.	in Fr.	
1	2	3	4
1	51'887	54'199	Lohnerhöhungen nach Artikel 39 BPV: A++ = 4,1% – 6% A+ = 3,1% – 4% A = 3% B = 2% C = 0% Berechnungsbasis = Spalte 3
2	52'728	56'094	
3	53'580	56'999	
4	54'430	57'904	
5	56'007	59'582	
6	58'614	62'356	
7	61'211	65'118	
8	63'781	67'852	
9	66'416	70'656	
10	69'038	73'444	
11	71'631	76'203	
12	74'289	79'030	
13	76'991	81'905	
14	79'770	84'861	
15	83'079	88'382	
16	86'435	91'952	
17	90'036	95'783	
18	94'323	100'343	
19	98'590	104'883	
20	102'862	109'428	
21	107'132	113'970	
22	111'415	118'526	
23	116'855	124'314	
24	122'297	130'103	
25	128'695	136'910	
26	135'117	143'741	
27	141'528	150'562	
28	147'965	157'410	
29	155'320	165'234	
30	162'689	173'074	
31	170'101	180'959	
32	177'524	188'856	
33	192'433	204'716	
34	207'518	220'764	
35	220'746	236'964	
36	238'139	253'339	
37	253'684	269'877	
38	304'671	324'119	

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

Monatshöchstbezüge (brutto) bei Beurteilung A und B

(Art. 36 BPV)

Gültig ab 1.1.2007

Lohnklassen	Bruttobezüge im Monat (1/13)	
	Beurteilungsstufe B in Fr.	Beurteilungsstufe A in Fr.
1	2	3
1	3'991.30	4'246.05
2	4'056.00	4'314.90
3	4'121.50	4'384.55
4	4'186.90	4'454.15
5	4'308.20	4'583.20
6	4'508.80	4'796.60
7	4'708.55	5'009.10
8	4'906.25	5'219.40
9	5'108.95	5'435.05
10	5'310.60	5'649.55
11	5'510.10	5'861.80
12	5'714.50	6'079.25
13	5'922.40	6'300.40
14	6'136.15	6'527.80
15	6'390.70	6'798.60
16	6'648.85	7'073.25
17	6'925.85	7'367.95
18	7'255.60	7'718.70
19	7'583.85	8'067.90
20	7'912.45	8'417.50
21	8'240.95	8'766.95
22	8'570.35	9'117.40
23	8'988.85	9'562.60
24	9'407.45	10'007.90
25	9'899.65	10'531.55
26	10'393.60	11'057.00
27	10'886.80	11'581.70
28	11'381.95	12'108.45
29	11'947.70	12'710.30
30	12'514.55	13'313.35
31	13'084.70	13'919.90
32	13'655.70	14'527.35
33	14'802.50	15'747.35
34	15'962.95	16'981.85
35	17'134.30	18'228.00
36	18'318.40	19'487.55
37	19'514.15	20'759.75
38	23'436.25	24'932.20

Ortszuschlag und Betreuungszulage sind in den Bezügen nicht inbegriffen.

Zuschläge und Zulagen

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

Stufen	Brutto	
	im Jahr Fr.	im Monat 1/12 Fr.
1	397	33.05
2	793	66.10
3	1'190	99.15
4	1'586	132.20
5	1'983	165.25
6	2'380	198.30
7	2'776	231.35
8	3'173	264.40
9	3'569	297.45
10	3'966	330.50
11	4'363	363.55
12	4'759	396.60
13	5'156	429.65

Weitere Zahlungen

Zulagen	pro Stunde in Fr.	
Nachtarbeit (VBPV 12.3)	6.17	
Pikettdienst (VBPV)	bis 20. LK	6.17
	ab 21. LK	7.20
	bei Zeitgutschrift	1.22
Schichtzulage (VBPV 15.1)	pro Schicht in Fr.	
	4.65	

Betreuungszulage (Art. 51 BPV)

	Im Jahr in Fr.	monatlich 1/12 in Fr.
Bei einem zulagenberechtigten Kind	4'111	342.60
Für jedes weitere zulagenberechtigte Kind	2'654	221.20

Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten nach Art. 41 BBG,

BMS-Praktikantinnen und Praktikanten¹⁾

	Im Jahr in Fr.	monatlich 1/13 in Fr.
Lernende		
im ersten Lehrjahr	9'562	735.55
(während Basisausbildung extern)	5'920	455.40
im zweiten Lehrjahr	11'567	889.80
im dritten Lehrjahr	15'345	1'180.35
im vierten Lehrjahr	20'471	1'574.70
Zweitlehre*:		
nach 3-jähriger Lehre	20'471	1'574.70
nach 4-jähriger Lehre	24'517	1'885.90
*erfolgreicher Abschluss Erstlehre		
Praktikantinnen/Praktikanten nach Art. 41 BBG	15'345	1'180.35
BMS-Praktikantinnen/Praktikanten		
nach 3 Jahren Handels-/Berufsschule	20'471	1'574.70
nach 4 Jahren Handels-/Berufsschule	24'517	1'885.90

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

	Im Jahr in Fr.	monatlich 1/12 in Fr.
In Ausbildung	30'848	2'601.50
Nach Abschluss der Ausbildung	39'074	3'295.20

¹⁾ Es wird kein Ortszuschlag ausgerichtet

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

Beiträge an die Sozialversicherungen und die berufliche Vorsorge des Bundespersonals

	Arbeitgeber (in %)	Arbeitnehmer (in %)
AHV/IV/EO Beitrag an die Versicherung	5.05	5.05
ALV bis Fr. 106'800.– inkl. 13. ML (versicherter Verdienst)	1.00	1.00
Suva (Höchstbetrag versicherter Verdienst = Fr. 106'800)		
Berufsunfallversicherung (BUV)	0.3313	–
Nichtberufsunfallversicherung (NBUV)	0.4334	0.8666

PKB PUBLICA Kernplan Lohn bis Fr. 184'440 inkl. Ortszuschlag Maximal versicherter Verdienst = Fr. 154'120		Wiederkehrende Beiträge	Verdienst-erhöhungs-beiträge	Wiederkehrende Beiträge	® Verdienst-erhöhungs-beiträge
PUBLICA (PKBV1, Art. 17)	Alter 18–21	0.50	Individuell	0.50	50.00
	Alter 22–34	6.75	Individuell	6.75	50.00
	Alter 35–44	7.50	Individuell	7.50	50.00
	Alter 45–54	8.25	Individuell	8.25	70.00
	Alter 55–65	9.00	Individuell	9.00	85.00
® in 12 Monatsraten auf der Erhöhung des versicherten Verdienstes					

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

Stundenlohn und Zuschläge auf dem Stundenlohn

(VBPV Art.19)

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

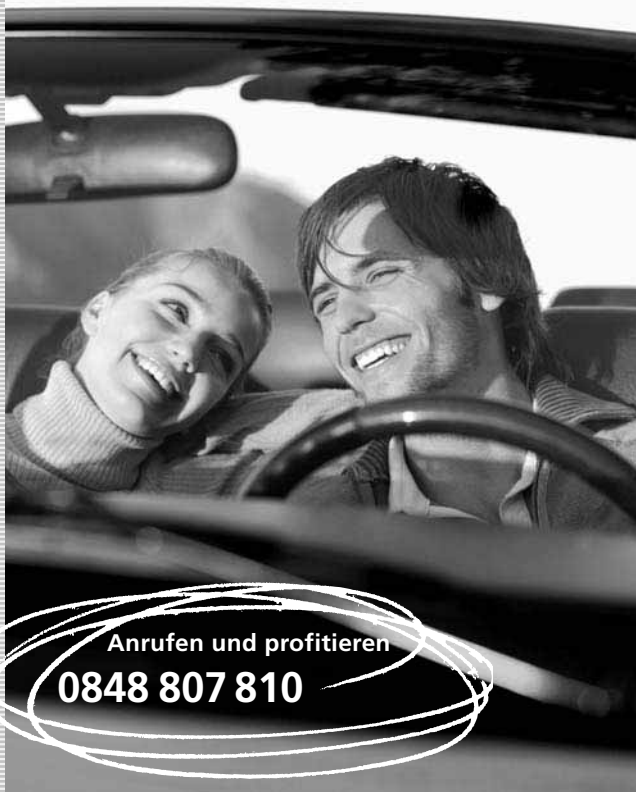
So fahren Sie günstiger.

Die Motorfahrzeugversicherung von Züritel mit speziellen Leistungen für alle VKB-Mitglieder.

Geprüft und empfohlen von der VKB

Die Autoversicherung von Züritel – viel Leistung zu fairen Preisen

- **Kundenservice.** Im Schaden-Notfall sind wir rund um die Uhr für Sie da.
- **Individuelle Lösungen.** Sie stellen Ihre Versicherung nach Ihren Bedürfnissen zusammen – nichts zu viel und nichts zu wenig.
- **1-Jahresverträge.** Kundenfreundlich – Sie bleiben flexibel.
- **Schadenservice.** Blechschaden? Unsere Help Points in der ganzen Schweiz helfen Ihnen weiter. Einfach 0800 811 811 anrufen, hinfahren und weiterfahren.
- **Doppelt profitieren.** Ihre Lebenspartnerin bzw. Ihr Lebenspartner, der/die im gleichen Haushalt lebt, profitiert ebenfalls vom Züritel-Angebot.



Anrufen und profitieren

0848 807 810

«Zürich» Versicherungs-Gesellschaft

ZÜRITEL

der Direktversicherer der  Zürich

VKB

Vereinigung der Kader
des Bundes