

## Zentralvorstand 2015/2016

### Geschäftsleitung:

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

### Beisitzer:

Reto Dürler, Dr.iur., EDA  
Angelo Rabiolo, lic.HEC, EDI  
Christian Bachofner, EJPD  
Hans Wipfli, Dr.iur., VBS  
Hans-Jörg Lehmann, dipl.Ing. ETH  
Markus Huber, Dr.iur.

### Verbindung zur Sektion:

Hugo Bretscher, lic.phil.,ETH-Z Zürich/Ostschweiz  
Consuelo Antille, Administratrice, EPFL EPFL / ETH Lausanne  
Daniel Roubaty, Div.a.D Militärische Berufskader  
Rose Eveline Maradan El Bana, VBS VIBABS \*)  
Claude Guélat, Cap., EFD Grenzwachtoffiziere

\*) VIBABS: Vereinigung der InstruktorInnen des BA für Bevölkerungsschutz

### Mitgliedschaft VKB

Aktive und pensionierte Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes oder vergleichbarem Niveau) der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereichs (ab Funktionsstufe 9), der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUAG und der Nitrochemie AG Wimmis.

## Verbindungen zur VKB

|                    |   |  |
|--------------------|---|--|
| <b>Postadresse</b> | ➡ | VKB, Postfach, 3000 Bern 7   |
| <b>Internet</b>    | ➡ | – <a href="http://www.vkb-acc.ch">www.vkb-acc.ch</a><br>– <a href="mailto:office@vkb-acc.ch">office@vkb-acc.ch</a>   |
| <b>Mutationen</b>  | ➡ | <i>Eintritt, Adressänderung, Pensionierung, Austritt:</i><br>Meldung an<br>– <a href="mailto:office@vkb-acc.ch">office@vkb-acc.ch</a> oder<br>– VKB, Postfach, 3000 Bern 7<br><br><i>Austritt aus der VKB:</i><br>Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB auch den Wegfall von Dienstleistungen und den damit verbundenen Vergünstigungen / Rabatten (zB KPT, Zurich Connect) zur Folge hat. |
| <b>Auskünfte</b>   | ➡ | Geschäftsstelle VKB<br>– Tel. 079 128 63 44<br>– <a href="mailto:office@vkb-acc.ch">office@vkb-acc.ch</a>  |

## In dieser Nummer

## Seite

|  |    |
|--|----|
| Durststrecke   | 5  |
| Die Personalpolitik 2016-2019 im Visier von Sparmassnahmen                               | 7  |
| Das Personalrecht des Bundes unter Druck   | 12 |
| Das Wachstum der Personalkosten soll begrenzt werden                                     | 13 |
| Voranschlag 2016 mit Nullwachstum bei den Ausgaben                                       | 15 |
| Das Sparprogramm KAP im Parlament  | 16 |
| Pensionskasse PUBLICA. Solides Jahresergebnis 2014                                       | 18 |
| PUBLICA: Negativzinsen bei der Schweizerischen Nationalbank                              | 19 |
| PUBLICA: Vorsorgewerk Bund. Wahlen in das paritätische Organ                             | 20 |
| Pensionskasse SBB  | 21 |
| Die Sparkasse des Bundespersonals im Parlament   | 21 |
| Personalbefragung 2014: Engagiertes Personal mit hoher Leistungsbereitschaft             | 23 |
| Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung                                   | 23 |
| Personalmanagement 2014: Bericht   | 24 |
| Personalrechtliche Erlasse   | 25 |
| Reformen in der Verwaltung   | 27 |
| Mitgliederversammlung 2015 der VKB   | 28 |
| Varia: Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung in der Bundesverwaltung | 30 |
| Parlamentarische Vorstösse   | 32 |
| – Keine Sonderprivilegien bei der Entschädigungspraxis des Bundes                        | 32 |
| Die VKB in Stichworten   | 34 |
| money-net.ch onlinebank und Zurich Connect   | 36 |

Beilage: Senioren VKB und angeschlossene Organisationen:

Einladung Besuch Kloster Einsiedeln/SZ

Einladung Besuch Novartis Campus Basel

Einladung Geniesser-Wanderung in der Gemeinde Mund/VS mit ihren  
Safranäckern

Einladung Besuch Airbus-Werke und Aeroscopia Museum in Toulouse/F

# Durststrecke

## Die fetten Jahre für den Bund sind vorbei

Von 2006 bis und mit 2013 schlossen die Rechnungen des Bundes mit teilweise hohen Überschüssen ab: acht fette Jahre für den Bundeshaushalt! In dieser rasanten Zeit gelang es, von Jahr zu Jahr wachsende Aufgaben des Bundes zu finanzieren und gleichzeitig Schulden des Bundes abzubauen: von 123 Milliarden auf 108 Milliarden Franken.

Die Ausgaben des Bundes stiegen kontinuierlich: von 52 Milliarden im Jahre 2006 auf 56 im Jahre 2008 bis auf 64 Milliarden im Jahre 2014. Überdurchschnittlich gewachsen sind dabei die Aufgabengebiete Bildung und Forschung, Beziehungen zum Ausland, Soziale Wohlfahrt sowie Umwelt und Raumordnung.

Mit den wachsenden Aufgaben sind auch die Personalkosten und der Personalbestand des Bundes gestiegen. Beliefen sich die Personalkosten 2008 noch auf 4555 Millionen Franken, so betragen sie 2014 bereits 5371 Millionen Franken. Dies entspricht einer Steigerung von rund 18 Prozent in sechs Jahren. Der Personalbestand wuchs von 32'500 Stellen im Jahre 2008 auf 34'772 Stellen im Jahre 2014. Der Anteil der Personalausgaben an den Gesamtausgaben des Bundes betrug im letzten Jahr 8,5 Prozent.

Seit Beginn dieses Jahres hat sich die Ausgangslage abrupt und dramatisch verändert, verschlechtert.

## 2015: zwei ungünstige Entwicklungen überlagern sich. Sparen ist angesagt

Die *massive Aufwertung des Frankens ab dem 15. Januar* hat die Wirtschaft und die Finanzmärkte erschüttert. Erstmals seit sechs Jahren ist die Leistung der Schweizer Wirtschaft rückläufig. Die Zahl der offenen Stellen hat abgenommen und die Arbeitslosenquote steigt. Die Schweiz steuert auf eine Rezession zu.

Trotz der Einführung von Negativzinsen hat sich der Euro bisher nicht stabilisiert. Die Nationalbank rechnet für die Jahre 2015 (-1,%) und 2016 (-0,4%) mit einer negativen Teuerung. Das stärkt zwar die Kaufkraft der Konsumenten, Sparer und Anleger gehen aber leer aus oder legen drauf: ausserordentliche Zeiten.

Eine zweite, böse Überraschung folgte am 11. Februar: die Staatsrechnung für das Jahr 2014 schloss, statt mit einem Überschuss, mit einem Defizit von 124 Millionen Franken ab. Schwerwiegend ist vor allem der massive *Einbruch bei den Einnahmen des Bundes um 2,4 Milliarden Franken* in einem guten Jahr, das ein Wirtschaftswachstum von 2,0 Prozent verzeichnete.

Dabei handelt es sich – gemäss Einschätzung des Bundesrates – nicht um einen einmaligen Einbruch, sondern um eine dauernde Stagnation bei den Einnahmen aus der direkten Bundessteuer.

Der *Einbruch der Konjunktur* in diesem Jahr wird die Einnahmen des Bundes weiter vermindern. Während der Voranschlag 2016 die Schuldenbremse einhalten können, sind für die Jahre 2017-2019 zusätzliche Sparmassnahmen notwendig geworden: Stabilisierungsprogramm. Ab 2019 kostet die Reform der Unternehmensbesteuerung den Bund 1,3 Milliarden Franken.

Ein langes und mühsames Ringen um den Voranschlag 2016 und um Sparmassnahmen ist absehbar: politische Verteilungskämpfe und Auseinandersetzungen um die Opfersymmetrie. Die Personalpolitik wird von der Finanzpolitik dominiert.

## **Unsicherheit über die künftige Entwicklung**

Mit einem überbewerteten Franken und Negativzinsen ist die Schweizer Wirtschaft derzeit gleich doppelt gestraft. Der Ausblick ist von Risiken geprägt. Dazu zählen die schwierige Finanzlage Griechenlands und geopolitische Spannungen. Für den Fall, dass der Kurs zum Euro bei 1.05 Franken bleibt, gehen Vertreter der Wirtschaft von einem Verlust von über 30'000 Stellen in der Industrie aus.

*Die Schweiz steht vor einer unerwarteten Durststrecke von ungewisser Dauer, einer schwierigen Zeit mit Einschränkungen und Entbehrungen.*

## **Im Wahljahr sind Bundespersonal und Bundesverwaltung in die Defensive geraten**

Bundespersonal und Bundesverwaltung haben das Pech, dass diese überraschenden und ungünstigen Entwicklungen im Wahljahr eingetreten sind. Die Parteien schärfen ihr Profil und bringen sich mit populären und populistischen Forderungen ins Gespräch. Die Verwaltung wird plötzlich als ineffiziente Bürokratie wahrgenommen, als beliebte Zielscheibe für Sparvorschläge.

Immer stärker werden die politischen Kräfte, die sich dafür engagieren, dass das angeblich «privilegierte» Bundespersonal bei den Kürzungen nicht zu kurz kommt (vgl. den Beitrag «Personalpolitik 2016-2019 im Visier von Sparmassnahmen» in dieser Nr.).

Es wird geltend gemacht, die Löhne des Bundes seien Spitze, und die Kader würden Spitzenlöhne beziehen. Rigoroses Sparen wird verlangt: die «Bürokratie» soll vermindert werden. Das Lohnsystem des Bundes soll gestrafft und nichtmonetäre Leistungen sollen abgebaut werden.

Die Ausgaben des Bundes sollen auf dem Niveau 2014 (64 Mia Fr.) stabilisiert werden. Die Personalausgaben sollen für vier Jahre eingefroren werden. Der Stellenbestand soll in den nächsten vier Jahren nicht mehr zunehmen.

Das sind Hüftschüsse – unbedachte politische Überreaktionen im Wahljahr.

Verschwiegen wird dabei, dass das durchschnittliche Wachstum der Ausgaben des Bundes seit 2003 stets unter demjenigen der Wirtschaft geblieben ist. Und dass die Staatsquote der Schweiz nach wie vor eine der niedrigsten im OECD-Raum ist. Wer die Bürokratie abbauen will, muss Regulierungen abbauen, und nicht andauernd nach neuen Regulierungen rufen. Darüber war bisher wenig Konkretes zu hören.

Im Wahljahr wird vergessen, dass die Leistungen der Bundesverwaltung erheblich zum Gemeinwohl in der Schweiz beitragen. Das Bundespersonal arbeitet engagiert und in aller Regel effizient; die Komplexität der Geschäfte nimmt laufend zu.

## **Für das Bundespersonal brechen härtere Zeiten an**

Der Bundesrat hat unter starkem politischem Druck bereits schmerzliche Massnahmen getroffen. Die Ausgaben des Bundes im Jahre 2016 werden zwar auf rund 67 Milliarden wachsen, der Personalaufwand aber wird auf dem Niveau des Vorschlags 2015 stabilisiert. Und generelle Lohnmassnahmen für das Bundespersonal wird es 2016 keine geben. Für 2017 hat der Bundesrat für den Personalaufwand eine Obergrenze festgelegt, was in der Mehrzahl der Verwaltungseinheiten einen weiteren *Stellenabbau* erfordert.

Aufgrund der parlamentarischen Kritik an den Anstellungsbedingungen (vgl. die Beiträge «Das Personalrecht des Bundes unter Druck» und «Parlamentarische Vorstösse» in dieser Nr.) ist absehbar, dass im Rahmen des Stabilisierungsprogramms 2017-2019 dem Bundespersonal weitere Opfer abverlangt werden. Dazu gehören lohnsseitige Massnahmen, die der Bundesrat bereits am 8. Mai angekündigt hat (vgl. den Beitrag «Das Wachstum der Personalkosten soll begrenzt werden» in dieser Nr.). Für die Personalverbände gilt es, Errungenes zu verteidigen und die Substanz bewahren.

## **Die Personalpolitik 2016-2019 im Visier von Sparvorschlägen**

*In Wahljahr 2015 sind Bundespersonal und Bundesverwaltung stark unter Druck geraten. Seit Ende Februar sind parlamentarische Sparvorschläge wie Lawinen zu Tal gegangen.*

*Zum einen geht es um den Personalbestand bzw. um das Ausmass des Abbaues von Stellen beim Bund in den nächsten Jahren. Schon für 2016 werden Stellen eingespart.*

*Zum andern um die Löhne des Bundes. Generelle Lohnmassnahmen für das Jahr 2016 sieht der Bundesrat nicht vor. Kritisiert werden auch die jährlichen, individuellen*

*Lohnerhöhungen beim Bund. Die Lohnentwicklung aufgrund der Personalbeurteilung wird als «automatischer Lohnanstieg» wahrgenommen. Das System muss aufgrund eines Postulates der Finanzkommission des Nationalrates überprüft werden.*

*Schliesslich wird auch ein Abbau nichtmonetärer Leistungen bzw. Vorteilen des Bundespersonals bei den Anstellungsbedingungen verlangt.*

*Und mit der Forderung nach Effizienzsteigerung (Umstrukturierungen) und Aufgabenüberprüfung sind Erwartungen verbunden, die auch personelle Auswirkungen haben.*

## **Drastische Verschlechterung der Rahmenbedingungen zu Beginn des Jahres 2015**

Seit dem 15. Januar 2015 zwingt die anhaltend starke Aufwertung des Frankens die exportorientierten Unternehmungen, Kosten zu sparen und ihre Effizienz zu steigern. Der schon im Jahre 2014 erfolgte, überraschende Einbruch bei den Einnahmen des Bundes und das jetzt rückläufige Wachstum der Wirtschaft werden die Einnahmen des Bundes weiter vermindern. Um den sich abzeichnenden Ausfällen bei den Einnahmen des Bundes zu begegnen, wurden vom Parlament Sparmassnahmen gefordert, insbesondere beim Personal des Bundes, und für einen Zeitraum von vier Jahren!

### **– Bürokratieabbau: Strategische Überprüfung der Bundesaufgaben. Motion der Finanzkommission des Nationalrates vom 26. Februar**

Die Motion beauftragt den Bundesrat, eine strategische Überprüfung der Bundesaufgaben an die Hand zu nehmen mit dem Ziel, den Haushalt ausgabenseitig um jährlich wiederkehrende 1,5 Milliarden Franken zu entlasten. Die Umsetzung der Ergebnisse soll in Schritten über die Voranschläge 2017 bis 2019 erfolgen und die Anliegen eines nachhaltigen Bürokratieabbaus aufnehmen.

Der Bundesrat ist bereit, die Motion entgegenzunehmen.

### **– Stärkung der Wirtschaft durch Sparmassnahmen beim Bundespersonal?**

*Sparvorschläge aus den Fraktionen von SVP und FDP vom 3./4. März*

Den rhetorischen Auftakt machte die *Debatte des Nationalrates vom 18. März* betreffend Massnahmen zur Stärkung der Schweizer Wirtschaft. Dabei setzte die Fraktion der *Schweizerischen Volkspartei* zu einem Frontalangriff auf das Bundespersonal an. Sie verlangte in ihrer Interpellation unter anderem:

- Die Vorbereitung eines Sparpakets mit konsequenter Aufgabenüberprüfung und Personalplafonierung bei der öffentlichen Hand;

- Einen sofortigen Anstellungsstopp beim Bundespersonal und – in der Folge – Abbau bis Ende 2016 von heute 33 700 Vollzeiteinheiten auf 30 000 Vollzeiteinheiten;
- Den Abbau von wettbewerbsverzerrenden Vorteilen des Bundespersonals (Vaterschaftsurlaub, Ferien- und Freizeitregelungen, Pensionskassenleistungen, frühzeitige Pensionierungen usw.).

Die *Fraktion FDP-Liberale* forderte in ihrer Interpellation Massnahmen, um das Wachstum der Ausgaben beim Bund zu stoppen: Personalstopp und Massnahmen, damit die *Löhne* im öffentlichen Sektor nicht rascher ansteigen als in der Privatwirtschaft.

### *Erste Sparbeschlüsse des Bundesrates*

Der Bundesrat stellte zunächst klar, dass das Parlament für das Wachstum der Ausgaben mitverantwortlich ist. Dank der Schuldenbremse ist die Staatsquote zurückgegangen: der Staat wächst nicht stärker als die Wirtschaft! Die Löhne des Bundes sind im Gleichschritt zur Konkurrenz gestiegen, und nicht rascher als in der Privatwirtschaft, wie die im Jahre 2014 vom Eidg. Personalamt veranlasste Lohnvergleichsstudie zeigt.

Sodann wies der Bundesrat darauf hin, dass er bereits erste Sparmassnahmen beschlossen hat: *Verzicht auf Lohnmassnahmen für das Bundespersonal im Jahre 2016, Kürzung des Personalaufwands um ein Prozent im Voranschlag 2016*. Diese Kürzung führt bereits zu einer Einsparung von rund 350 Stellen.

Eine Änderung der Anstellungsbedingungen lehnte der Bundesrat ab.

### **– Begrenzung des Wachstums der Ausgaben für das Personal: Motion Leo Müller**

Einen Tag nach der Debatte, am 19. März, reichte Nationalrat Leo Müller (CVP/LU), Präsident der Finanzkommission des Nationalrates, eine von 51 Mitgliedern des Rates unterzeichnete Motion ein. Darin wird der Bundesrat beauftragt, die Ausgaben für das Personal sowie für die externe Beratung und die externen Dienstleistungen wie folgt einzudämmen:

- Die Personalkosten sind für die Jahre 2016 bis 2019 auf dem Niveau der Staatsrechnung 2014 zu plafonieren (exkl. Teuerung).
- Die Kosten für die externe Beratung und die externen Dienstleistungen sind für die Jahre 2016 bis 2019 auf dem Niveau der Staatsrechnung 2014 zu plafonieren.

Für den Motionär liegt die Steigerung der Kosten im Personalbereich weit über der Teuerung und auch weit über dem Wachstum der Wirtschaft. Allfällige neue Aufgaben müssten durch *Effizienzsteigerungen* in der gesamten Verwaltung sowie durch allfällige *Aufgabenverzicht*e aufgefangen werden.

Der Bundesrat lehnte am 8. Mai die Motion ab, unterbreitete aber einen Gegenvorschlag, der zusätzliche Einsparungen beim Personal- und Verwaltungsaufwand vorsieht (siehe den Beitrag in dieser Nr.).

– **Absoluter und sofortiger Stopp der Personalkosten: Motion Peter Föhn**

Mit einer Motion, eingereicht am 20. März, verlangt Ständerat Peter Föhn (SVP/SZ) einen absoluten und sofortigen Stopp der Personalkosten. Das Wachstum der Personalkosten führe zu mehr Regulierung. Die düsteren Aussichten des Bundeshaushaltes verlangten gebieterisch nach einer Entschlackung: auch die Bundesverwaltung habe ihren angemessenen Beitrag zur Gesundung des Bundeshaushaltes zu leisten. Und angesichts des Fachkräftemangels sei es volkswirtschaftlich fragwürdig, wenn die Bundesverwaltung immer mehr gut ausgebildete Arbeitskräfte zu guten Löhnen rekrutiere, die dann der Privatwirtschaft fehlten.

Dem Bundesrat geht ein zeitlich unbegrenzter, absoluter Personalkostenstopp zu weit. Damit würden Bundesrat und Parlament auf unbestimmte Zeit hinaus jeglicher personalpolitischer Flexibilität beraubt. Deshalb beantragte der Bundesrat am 27. Mai, die Motion abzulehnen.

– **Massnahmenpaket der drei bürgerlichen Parteien SVP, FDP und CVP: «bürgerlicher Schulterschluss»**

Am 27. März haben die drei bürgerlichen Parteien SVP, FDP und CVP ein 13 Punkte umfassendes Massnahmenpaket zur Stärkung des Standorts Schweiz vereinbart. Der Bund soll unter anderem *die Ausgaben auf dem Niveau von 2014 einfrieren* und in der Verwaltung den Ausbau stoppen. Die Parteien stellen Forderungen auf, die sie in der parlamentarischen Arbeit (z.B. Beratung des Voranschlages 2016 im Herbst) durchsetzen wollen.

*Forderungen betreffend das Bundespersonal und die Bundesverwaltung*

Der Staat darf nicht weiter auf Kosten der Wirtschaft wachsen. Daher muss:

- das Stellenwachstum beim Bund gestoppt werden
- der Stellenbestand der Bundesverwaltung für die Jahre 2016-2018 auf dem Niveau der Staatsrechnung 2014 plafoniert werden
- das Lohnsystem des Bundes durch eine Straffung und den Abbau nichtmoneitärer Leistungen angepasst werden.

– **Personalbestand auf Stand 2015 einfrieren: Motion der Finanzkommission des Ständerates vom 12. Mai 2015**

Die Motion beauftragt den Bundesrat, Massnahmen zu ergreifen mit dem Ziel, dass der Bundespersonalbestand den Stand gemäss Voranschlag 2015 (35'000 Vollzeitstellen) nicht überschreitet.

Sie zielt darauf ab, das Wachstum des Personalbestandes zu stoppen. Der Personalbestand des Bundes hat seit 2007 um 2'665 Vollzeitstellen zugenommen (von 32'105 FTE im 2007 auf 34'770 FTE im 2014), was einer Steigerung von 8,3 Prozent entspricht. Dabei soll der Bundesrat auch Massnahmen zur Steigerung der Effizienz prüfen.

### **Bemerkungen der VKB**

In den letzten zehn Jahren überdurchschnittlich gewachsen beim Bund sind die Aufgabengebiete Bildung und Forschung (2003-2013: durchschnittlich 4,6 % pro Jahr), Beziehungen zum Ausland (3,7 % p.a.), Soziale Wohlfahrt (3,3 % p.a.) sowie Umwelt und Raumordnung (2,9 % p.a.).

Die oben erwähnten Sparvorschläge betreffen aber nicht diese Aufgabengebiete, sondern einzig das Bundespersonal und die Bundesverwaltung. Im Wahljahr ist es offensichtlich populär, den Abbau der Bürokratie zu fordern, das Wachstum des Personalbestandes zu beklagen und die Löhne beim Bund zu kritisieren.

Weniger populär wäre es wohl, Kürzungen in den vier Aufgabengebieten mit den stärksten Wachstumsraten zu verlangen. Mit dem Abbau von Aufgaben tut sich das Parlament ohnehin sehr schwer, wie die Beratung des Sparpaketes KAP gezeigt hat. Manche Politiker, welche die Ausgaben auf dem Niveau 2014 plafonieren möchten, verlangen gleichzeitig höhere Ausgaben für die Landwirtschaft, die Armee, den Sport und die Kultur.

Zunächst profilierten sich die Fraktionen von SVP und FDP mit Vorschlägen betreffend Personalstopp und Stellenabbau. Am 27. März war auch die CVP-Fraktion bereit, ein rigoreses und nicht realisierbares Sparpaket betreffend das Bundespersonal und die Bundesverwaltung zu unterstützen. Die Forderung, die Ausgaben des Bundes auf dem Niveau der Staatsrechnung 2014 zu plafonieren, hat sich als veritables Eigentor erwiesen.

Mit vier Motionen wurde starker Druck auf den Bundesrat ausgeübt. Dieser hat proaktiv gehandelt und bereits verschiedene Massnahmen eingeleitet, um den Personalaufwand zu stabilisieren.

Dass das Wachstum des Personalbestandes auf die Zunahme der Aufgaben des Bundes zurückzuführen ist – der *Zusammenhang zwischen Aufgaben und Ressourcen insgesamt* – wird von der Politik im Wahljahr ausgeblendet. Es wird eine Aufgabe von Bundesrat und Bundesverwaltung sein, immer wieder auf diesen Zusammenhang hinzuweisen. Denn mit Effizienzsteigerungen in der Verwaltung allein lassen sich neue Aufgaben nicht bewältigen. Und wer einen Personalstopp über vier Jahre propagiert, muss bereit sein, grosse Abstriche bei der Erfüllung der Aufgaben in Kauf zu nehmen.

# Das Personalrecht des Bundes unter Druck

*Nicht nur der Stellenbestand, die Personalausgaben und die Löhne des Bundes sind ins Visier von Sparvorschlägen geraten. In der Sommersession sind parlamentarische Vorstösse eingereicht worden, welche die Anstellungsbedingungen bzw. das Personalrecht des Bundes und den institutionellen Rahmen betreffen.*

## **Anpassung des Bundespersonalrechts an das Obligationenrecht**

Mit einer Motion vom 19. Juni verlangt Ständerat Föhn (SVP/SZ), dass dem Parlament innert zwei Jahren eine Vorlage unterbreitet wird, die eine Anpassung des Bundespersonalrechts an das Obligationenrecht vorsieht. Es geht ihm insbesondere darum, dass Privilegien des Bundespersonals, wie der Vaterschaftsurlaub, abgeschafft werden. Und dass Angestellte mit ungenügender Leistung leichter entlassen werden können. Mit einer arbeitsrechtlichen Gleichstellung der Bundesverwaltung mit der Privatwirtschaft könnte eine jährliche Einsparung von vielen Millionen erzielt werden.

## **Personalbremse analog der Ausgabenbremse**

Mit Postulaten verlangen Ständerat Föhn und Nationalrätin Gössi (FDP/SZ) die Ausdehnung der Ausgabenbremse auf das Bundespersonal. Sobald die Umsetzung einer Vorlage mehr Personal verlangt, ist bei der Schlussabstimmung in beiden Räten anstelle des einfachen das absolute oder sogar ein qualifiziertes Mehr zu verlangen. Falls diese Hürde nicht erreicht wird, ist die Vorlage gescheitert.

## **Modernisierung der Strukturen beim Bundespersonal**

Mit einer Interpellation vom 17. Juni stellt die Fraktion CVP-EVP Fragen zum Personalrecht und zum Lohnsystem des Bundes. Es geht insbesondere um die Auflösung von Arbeitsverhältnissen bei ungenügender Leistung, die Anpassung des Lohnsystems an den Arbeitsmarkt, die Abgangsentschädigungen und die Frühpensionierungen.

## **Bemerkungen der VKB**

*Die Anpassung des Bundespersonalrechts an das Obligationenrecht wurde schon 2004 von Nationalrat Zuppiger (SVP/ZH) mit einer Motion verlangt. Der Bundesrat stimmte ihr auf Antrag von Bundesrat Merz am 16. März 2007 zu. Für Bundesrat Blocher war es damals wichtig, mit der Anpassung an das Obligationenrecht «die Bundesverwaltung als geschützte Werkstatt» zu liquidieren. Im März 2009 wurde die Motion abgeschrieben, weil sie seit mehr als zwei Jahren hängig war.*

In der Zwischenzeit ist das Bundespersonalgesetz revidiert worden. Das revidierte Gesetz trat am 1. Juli 2013 in Kraft. Es brachte eine Annäherung an das Obligationenrecht und erleichterte die Auflösung von Dienstverhältnissen. Insofern erweist sich die Motion Föhn als überflüssig.

## **Das Wachstum der Personalkosten soll begrenzt werden**

*Die Kosten für das Personal der Bundesverwaltung sind in den letzten Jahren stark angestiegen. Der Bundesrat hat deshalb am 8. Mai Massnahmen ergriffen, um das Wachstum zu bremsen. Nationalrat Leo Müller fordert nun in einer Motion zusätzliche Kürzungen. Die Personalausgaben sollen auf dem Stand der Rechnung 2014 bis 2019 eingefroren werden. Der Bundesrat unterstützt die Stossrichtung der Motion, lehnt diese aber ab, weil er deren Umsetzung als problematisch einschätzt. Er schlägt einen Gegenvorschlag vor, um die geforderten, zusätzlichen Einsparungen zu realisieren.*

Die Personalkosten des Bundes sind in den letzten Jahren stark gestiegen. Der Ausbau gründete auf verschiedenen neuen Aufgaben (bspw. Bau, Unterhalt und Betrieb der Nationalstrassen, Energiestrategie 2050), die der Bundesverwaltung übertragen worden sind. Aber auch viele bestehende Aufgaben mussten personalintensiver wahrgenommen werden (bspw. Erhöhung der Ausgaben für die Entwicklungshilfe, Bekämpfung der Kriminalität). Schliesslich führten auch nicht beeinflussbare Faktoren zu einem Stellenwachstum (bspw. Zunahme der Asylgesuche, Zunahme der Rentenbeziehenden im Ausland).

### **Sparmassnahmen des Bundesrates**

Der Bundesrat hat bereits verschiedene Massnahmen eingeleitet, um das Wachstum zu bremsen. So konnte das Wachstum der Personalausgaben von 3,9 Prozent im Voranschlag 2011 auf 1,3 Prozent im Voranschlag 2015 gedrosselt werden. Weiter hat er in den Weisungen zum Voranschlag 2016 und zum Legislaturfinanzplan 2017-2019 beschlossen, den Personalaufwand gegenüber dem Finanzplan 2016-2018 vom 20. August 2014 dauerhaft um *106 Millionen* zu senken: Stabilisierung der Ausgaben auf dem Niveau des Voranschlags 2015. Ebenso hat er die Departemente beauftragt, beim Beratungsaufwand Kürzungen in der Höhe von rund 52 Millionen vorzunehmen (-5%).

### **Die Motion Leo Müller fordert weitere Kürzungen**

Die Motion von Nationalrat Leo Müller geht nochmals deutlich über diese Vorgaben hinaus. Sie verlangt zusätzliche Kürzungen im Personalbereich in der Höhe

von 127 Millionen und beim Betriebsaufwand (Beratungsaufwand, externe Dienstleistungen) von bis zu 65 Millionen. Ferner fordert die Motion eine *strikte Plafonierung des Personalaufwands und des Aufwands für Beratungen und externe Dienstleistungen auf dem Niveau der Rechnung 2014*. Diese Plafonierung soll bis 2019 gelten.

Der Bundesrat lehnt die Motion aufgrund der geforderten, starren Plafonierung ab. Diese ist zu wenig flexibel und kann in gewissen Bereichen für den Haushalt sogar kontraproduktiv sein (Beispiele: Migrationsbereich, Steuern). Ferner sollte die Verwaltung mit den entsprechenden Ressourcen ausgestattet werden, wenn das Parlament neue Aufgaben beschliesst oder auf Entwicklungen von aussen reagieren muss.

Die sektorielle Plafonierung läuft zudem dem Konzept des neuen Führungsmodells zuwider und schliesslich wäre die Internalisierung von extern erbrachten Dienstleistungen in die Bundesverwaltung, wie sie das Parlament auch fordert, nicht mehr möglich.

### **Gegenvorschlag des Bundesrates**

Um den Anliegen des Motionärs dennoch entgegenzukommen, ist der Bundesrat bereit, den Verwaltungsaufwand sowie die Investitionen der Verwaltung gegenüber dem Finanzplan 2016-2018 um die geforderten 330 Millionen zu reduzieren. *Davon soll mindestens die Hälfte, 165 Millionen, im Personalbereich umgesetzt werden.* Neben stellenseitigen sollen auch lohnseitige Massnahmen ergriffen werden.

Auf die Plafonierung der Personalausgaben und der externen Dienstleistungen, wie vom Motionär gefordert, soll verzichtet werden. Dadurch können die ab 2017 geltenden gesetzlichen Bestimmungen zur Globalbudgetierung im Eigenbereich der Verwaltung uneingeschränkt angewendet werden (Verschiebungsmöglichkeiten innerhalb der Globalbudgets, Bildung und Auflösung von Reserven, Kreditüberschreitungen bei Mehreinnahmen). Ebenso bleiben Internalisierungen von «externem Personal» möglich. Abstriche in der Aufgabenerfüllung werden dennoch unumgänglich sein.

### **Bemerkungen der VKB**

Nicht weniger als vier Motionen aus beiden Räten verlangen Sparmassnahmen betreffend die Personalausgaben und den Personalbestand. Jene des Präsidenten der Finanzkommission des Nationalrates, Leo Müller, wurde von 51 Mitgliedern des Rates unterzeichnet.

*Für das Bundespersonal brechen schwierige Zeiten an, wenn es an Rückhalt und Wertschätzung im Parlament für die Bundesverwaltung fehlt.*

Vor diesem Hintergrund hat sich der Bundesrat zu initiativem Handeln entschlossen: er wartet nicht die Beratungen über die Motionen ab und lässt sich nicht Sparaufträge diktieren. Die Regierung hat von sich aus Massnahmen getroffen, um das Wachstum der Ausgaben für das Personal zu begrenzen. Damit kann der Bundesrat die Entwicklung der Diskussion beeinflussen und mitbestimmen.

Entscheide über die Personalausgaben werden bei der Beratung des Voranschla-  
ges 2016 im Spätherbst getroffen.

## **Voranschlag 2016 mit Nullwachstum bei den Ausgaben**

*Der vom Bundesrat am 1. Juli verabschiedete Voranschlag 2016 sieht bei den Aus-  
gaben ein Nullwachstum vor. Dennoch resultiert ein Finanzierungsdefizit von rund  
380 Millionen, weil die Einnahmen im Vergleich zum letzten Voranschlag zurück-  
gehen. Die Vorgaben der Schuldenbremse werden eingehalten. Für die Finanz-  
planjahre 2017-2019 sind weitere Sparanstrengungen notwendig. Der Bundesrat  
will im November 2015 ein entsprechendes Stabilisierungsprogramm in die Ver-  
nehmlassung geben.*

### **Der Voranschlag 2016 im Zeichen von Einnahmenausfällen**

Bereits in der finanzpolitischen Standortbestimmung im Februar 2015 wurde deutlich, dass die Einnahmenschätzungen des Finanzplans 2016-2018 nach unten korrigiert werden müssen. Dies vor allem wegen den stagnierenden Einnahmen aus der direkten Bundessteuer. Hinzu kam die Aufhebung des Mindestkurses durch die Schweizerische Nationalbank. Die starke Aufwertung des Frankens hat im laufenden Jahr eine negative Teuerung zur Folge und bremst das Wirtschaftswachstum. Beide Effekte führen zu zusätzlichen Einnahmenausfällen bei der Mehrwertsteuer und der direkten Bundessteuer. In der Summe liegen die Einnahmenschätzungen im Voranschlag 2016 mit 66,6 Milliarden um 4,9 Milliarden tiefer als im Finanzplan 2016-2018.

Die ordentlichen Ausgaben im Voranschlag 2016 betragen 66,9 Milliarden. Gegenüber dem Budget 2015 gehen die Gesamtausgaben damit um 0,3 Prozent zurück (- 0,2 Mrd.). Die vom Bundesrat beschlossenen Querschnittkürzungen haben wesentlich zur Stabilisierung der Ausgaben beigetragen

### **Zusätzliche Kürzungen im Personalbereich**

Der Personalaufwand von 5'598 Millionen Franken wächst gegenüber dem Voranschlag 2015 um gut 0,7 Prozent. Davon entfallen 0,5 Prozentpunkte (+27,7 Mio.)

auf die Internalisierung von bisher durch externe Dienstleister erbrachten Leistungen. Durch die Internalisierungen kann der Bundeshaushalt insgesamt um knapp 5 Millionen entlastet werden. Die übrigen 0,2 Prozentpunkte entfallen auf Stellenaufstockungen, namentlich in den Bereichen Migration, Grenzschutzkorps, Armee (Ausbau des Luftpolizeidienstes und die Weiterentwicklung der Armee) und Steuern (Informationsaustausch und Steuerprüfung). *Die Stellenaufstockungen werden durch eine flächendeckende Kürzungsvorgabe von einem Prozent der Personalkredite kompensiert.*

Die Wachstumsrate liegt deutlich unter jener der letzten Jahre. Das vom Bundesrat angestrebte Ziel, den *Personalaufwand zu stabilisieren*, konnte knapp erreicht werden. Für das Legislaturfinanzplanjahr 2017 hat der Bundesrat für den Personalaufwand eine Obergrenze von 5'530 Millionen festgelegt, was in der Mehrzahl der Verwaltungseinheiten einen weiteren *Stellenabbau* erfordert.

### **Stabilisierungsprogramm 2017-2019**

Den Legislaturfinanzplan 2017-2019, der erst im Januar 2016 zu verabschieden ist, hat der Bundesrat noch nicht abschliessend bereinigt. Er hat aber beschlossen, im Herbst 2015 eine Vernehmlassung zu einem Stabilisierungsprogramm 2017-2019 zu eröffnen, mit welchem der Haushalt ausgabenseitig gegenüber dem aktuellen Planungsstand um bis zu 1 Milliarde entlastet werden soll. Dies ist notwendig, um die Vorgaben der Schuldenbremse einzuhalten. Der Bundesrat hat die Departemente beauftragt, über den Sommer die notwendigen Sparmassnahmen vorzubereiten. Konkrete Beschlüsse dazu hat er noch nicht gefasst.

## **Das Sparprogramm KAP im Parlament**

### **Beratungen des Nationalrates vom 6. Mai 2015**

Nach einem langen Seilziehen zwischen den Räten, das über zwei Jahre dauerte, diskutierte der Nationalrat am 6. Mai das Konsolidierungs- und Aufgabenüberprüfungspaket (KAP). Der Rat stimmte dem grössten Teil der Kürzungen zu. Nicht einverstanden war er insbesondere mit Kürzungen bei der Landwirtschaft in der Höhe von 57 Millionen Franken.

### **Plafonierung der Ausgaben für das Jahr 2016 auf 64 Milliarden durch Einsparungen beim Personal-, Sach- und Betriebsaufwand?**

Am meisten zu reden gab ein Antrag der FDP-Liberalen Fraktion, der SVP-Fraktion und von Nationalrat Pfister (CVP/ZG). Der Antrag wurde an der Finanzkommission

vorbei direkt eingereicht. Er wollte den Bundesrat durch Gesetz verpflichten, die Ausgaben für das Jahr 2016 auf dem Niveau der Staatsrechnung 2014 (64 Mia Fr.) zu plafonieren. Einsparungen sollten über den Personalaufwand und den Sach- und Betriebsaufwand erfolgen.

Dieser Antrag entsprach dem Massnahmenpaket der drei bürgerlichen Parteien SVP, FDP und CVP vom 27. März 2015. Die drei Parteien verfügen im Nationalrat über eine Mehrheit von 107 Sitzen.

Bundesrätin Widmer-Schlumpf legte dar, dass der Bundesrat für 2016 mit Ausgaben von rund 67 Milliarden Franken rechnet. Der Antrag würde zusätzliche Kürzungen in der Höhe von 3 Milliarden erfordern, d.h. zu einem *Abbau per Ende 2015 von 6000 Stellen* – 1500 bei der Armee, 300 beim Grenzwachtkorps – führen. Die Kürzung beim Betriebsaufwand würde die Schliessung jeder sechsten Schweizer Botschaft im Ausland nach sich ziehen.

In der Abstimmung wurde der Antrag mit 107: 76 Stimmen (5 Enthaltungen) abgelehnt. Die grosse Mehrheit der CVP-Fraktion war nicht bereit, diesen Kahlschlag zu unterstützen.

### **Beratungen des Ständerates vom 2. Juni 2015**

Der Rat würdigte die Sparbemühungen des Bundesrates im Rahmen des Voranschlages 2016 und verzichtet deshalb darauf, die Bundesausgaben auf 67 Milliarden Franken zu plafonieren.

### **Bundesbeschluss vom 19. Juni 2015**

Der Bundesrat hatte – mit Botschaft vom 19. Dezember 2012 – Einsparungen von insgesamt rund 740 Millionen Franken vorgeschlagen. Abstriche bei der Landwirtschaft (57 Mio) und bei der Presseförderung (50 Mio) wurden von den Räten abgelehnt. Damit werden mit dem Sparpaket 633 Millionen Franken eingespart. Das entspricht rund einem Prozent der Ausgaben des Bundes pro Jahr.

### **Bemerkungen der VKB**

Das lange und mühsame Ringen um das Sparprogramm KAP hat gezeigt, dass es vor allem im Nationalrat schwierig ist, Mehrheiten für das Sparen zu gewinnen. Es zeichnet sich ab, dass für die Jahre ab 2017 viel grössere Sparmassnahmen nötig werden.

# Pensionskasse PUBLICA. Solides Jahresergebnis 2014

*Mit dem Rückenwind eines guten Börsenjahres und dank ausserordentlicher Aufwertungsgewinne des Obligationenportfolios hat PUBLICA auch 2014 erfreuliche Resultate erzielt. Den grössten Beitrag an die Gesamtpformance von 5,87 Prozent (Vorjahr 3,47 Prozent) leistete die Anlageklasse Obligationen, gefolgt von den Aktien. Per 31. Dezember 2014 lag der Gesamtdeckungsgrad der 21 Vorsorgewerke von PUBLICA bei 105,3 Prozent (Vorjahr 104,1 Prozent). Die Verwaltungskosten konnten weiter auf 192 Franken pro versicherte bzw. rentenbeziehende Person gesenkt werden.*

Die erfreuliche Entwicklung am Aktienmarkt hat sich 2014 vorteilhaft auf die Performance von PUBLICA ausgewirkt. Mit 6,8 Prozent Rendite leistete jedoch die Anlageklasse Obligationen den grössten Beitrag (4,0 Prozent) an das Gesamtvermögen. Treiber dieser hohen Performance waren Buchwertgewinne auf den Obligationen als Folge der tieferen Zinsen. Mit einer Rendite von 3,75 Prozent steuerte auch die Anlageklasse Immobilien einen wichtigen Betrag (0,25 Prozent) an das Gesamtvermögen von PUBLICA bei.

## *Verbesserter Deckungsgrad trotz technischer Rückstellungen*

Mit 105,3 Prozent lag der Deckungsgrad über alle Vorsorgewerke von PUBLICA im Jahr 2014 leicht über demjenigen des Vorjahres (104,1 Prozent). Und dies trotz der belastenden Massnahmen, die erforderlich waren, um die negativen Folgen der Senkung des technischen Zinssatzes per 1. Januar 2015 abzufedern. Die diesbezüglichen technischen Rückstellungen haben die Jahresrechnung 2014 mit rund 731 Millionen Franken belastet.

Per Ende 2014 befand sich keines der 21 Vorsorgewerke von PUBLICA in Unterdeckung. Per 1. Januar 2015, nach der Senkung des technischen Zinssatzes, betrug der konsolidierte durchschnittliche Deckungsgrad 104,4 Prozent.

## *Unternehmensstrategie 2015 bis 2018*

Die von der Kassenkommission im Sommer 2014 verabschiedete Strategie für die Jahre 2015 bis 2018 baut auf die bewährten Stärken von PUBLICA. Der Rentensicherheit wird weiterhin oberste Priorität eingeräumt und PUBLICA als eine der führenden Pensionskassen soll weiter gestärkt werden. Im Zusammenhang mit der Definition der neuen Strategie hat sich PUBLICA 2014 auch ein neues Unternehmensleitbild gegeben.

## *Bestandsentwicklung, Kostentransparenz und Verwaltungsaufwand*

Zur Stärkung von PUBLICA hat nebst dem Finanzergebnis und der Senkung des

technischen Zinssatzes auch die Bestandsentwicklung beigetragen. Während die Zahl der aktiv Versicherten 2014 auf 62'547 zunahm (+2,6 Prozent), reduzierte sich der Bestand der Rentenbeziehenden auf 43'305 (-3,3 Prozent).

PUBLICA publiziert die Vermögensverwaltungskosten mit 100-prozentiger Kostentransparenz. Das hohe Kostenbewusstsein von PUBLICA und die steigenden Versichertenbestände führten zu einer weiteren Senkung der durchschnittlichen Verwaltungskosten von 206 Franken im Jahr 2012 und 199 im Jahr 2013 auf 192 Franken.

## **Bemerkungen der VKB**

### *Herausforderung 2015 gemeistert*

Entscheidend für die Beurteilung des Jahresergebnisses 2014 aus Sicht der Versicherten ist, dass PUBLICA per Ende Jahr Rückstellungen von 731 Millionen Franken bilden konnte, die für die Beibehaltung des Vorsorgeniveaus bei reduziertem Umwandlungssatz ab 2015 notwendig waren. Dennoch konnte der Deckungsgrad verbessert werden.

PUBLICA hat operativ und finanziell erfreuliche Resultate erzielt. Die Pensionskasse des Bundes arbeitet effizient und kostengünstig: sowohl der administrative Verwaltungsaufwand als auch der Aufwand für die Vermögensverwaltung sind sehr tief und branchenweit hervorragend. Für diese Leistungen sind die Versicherten und die Rentenbeziehenden PUBLICA zu Dank verpflichtet.

## **PUBLICA: Negativzinsen bei der Schweizerischen Nationalbank**

Die Schweizerische Nationalbank (SNB) hat ihre Überprüfung der Ausnahmeregelungen abgeschlossen und den Kreis der nicht den Negativzinsen unterstellten Girokonto-Inhaber deutlich verkleinert. Konkret werden künftig die Girokonten bundesnaher Betriebe bei der SNB ebenfalls den Negativzinsen unterstellt, unter anderem die Pensionskasse des Bundes PUBLICA. Die betroffenen Kontoinhaber erhalten den Minimal-Freibetrag von 10 Millionen. Franken, auf denen kein Negativzins geschuldet ist.

Ebenfalls dem Negativzins unterstellt wird das Konto der Pensionskasse der SNB. Künftig werden nur noch die Girokonten der zentralen Bundesverwaltung und der Ausgleichsfonds AHV/IV/EO nicht den Negativzinsen unterliegen. Die SNB wird die Entwicklung der Giro Guthaben auf diesen Konten aber weiterhin beobachten.

## **Stellungnahme von PUBLICA zum Entscheid der Schweizerischen Nationalbank**

PUBLICA bedauert den Entscheid, zeigt aber Verständnis dafür. Ein solcher Entscheid musste angesichts der schweizweiten Diskussion erwartet werden, weshalb sich PUBLICA auch entsprechend vorbereitet hat. Die Auswirkungen dieses Entscheids auf PUBLICA dürfen jedoch nicht überschätzt werden, da das Vermögen von PUBLICA breit diversifiziert angelegt wird. Der Anteil an liquiden Mitteln, den PUBLICA aus betrieblichen Gründen benötigt, ist gering.

## **PUBLICA: Vorsorgewerk Bund. Vertretung der Arbeitnehmenden im paritätischen Organ**

Anlässlich der Delegiertenversammlung PUBLICA am 11. März haben die Delegierten des Wahlkreises I die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmenden im paritätischen Organ des Vorsorgewerks Bund gewählt. Bei den Gewählten handelt es sich um fünf Bisherige und ein neues Mitglied. Die Amtsdauer ab 1. Mai 2015 beträgt vier Jahre.

Das paritätische Organ übt die strategische Führung eines Vorsorgewerks aus und setzt sich je zur Hälfte aus Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgebenden bzw. Arbeitnehmenden zusammen. Es wirkt unter anderem beim Abschluss des Anschlussvertrages mit der Pensionskasse des Bundes PUBLICA mit und entscheidet, wie allfällige verbleibende Erträge des Vorsorgewerks verwendet werden. Für die Wahl der Arbeitnehmerververtretungen in das paritätische Organ eines Vorsorgewerks sind die Delegierten des entsprechenden Wahlkreises zuständig.

Das mit Abstand grösste bei PUBLICA versicherte Vorsorgewerk ist dasjenige der allgemeinen Bundesverwaltung, das über zwei Drittel aller bei PUBLICA versicherten Personen umfasst. Vom Wahlkreis I der Delegiertenversammlung sind als Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter in das paritätische Organ des Vorsorgewerks Bund gewählt worden:

Ackermann Paul, Revisor, Eidg. Finanzkontrolle (EFK), PVB

Cornuz Marcel, Revisionsexperte, Eidg. Finanzkontrolle (EFK), PVB

Cossali Sauvain Monique, Chefin Fachbereich Rechtsetzungsprojekte und -methodik, Bundesamt für Justiz (BJ), Transfair

Freymond Christoph, Stv. Sektionschef, Bundesamt für Statistik (BFS), VPOD

Grunder Jürg, Verbandssekretär, Personalverband des Bundes PVB

Löffel Markus, Sektionschef Finanzen, Eidg. Zollverwaltung (EZV), Garanto.

## Pensionskasse SBB

*Die Pensionskasse SBB erzielte im Jahr 2014 ein gutes Ergebnis: der Deckungsgrad stieg auf 107,3 Prozent. Trotz dieses Ergebnisses beschloss der Stiftungsrat für das Jahr 2016 ein Massnahmenpaket mit weitreichenden finanziellen Auswirkungen.*

### Stabilisierungsmassnahmen 2016

Die Pensionskasse SBB (PK SBB) hat Ende 2014 Massnahmen zur langfristigen finanziellen Stabilisierung ergriffen: Es wurden per Januar 2016 die technischen Grundlagen angepasst: Senkung des technischen Zinssatzes von 3,0 auf 2,5 Prozent; Einführung von Generationentafeln; als Folge daraus Senkung des Umwandlungssatzes von 5,85 auf 5,22 Prozent im Alter 65. Dies hätte Rentenkürzungen von rund 11 Prozent zur Folge.

### Abfederung durch den Arbeitgeber

Deshalb schiesst die SBB per Ende 2015 690 Millionen Franken in die Pensionskasse ein. Dieser Arbeitgeberbeitrag kommt allen aktiven Versicherten zugute; insbesondere profitieren diejenigen, die vor der Pensionierung stehen. Die SBB will damit beitragen, nebst sicheren Stellen auch attraktive Arbeitsbedingungen zu erhalten. Der Einschuss wird über den Gewinn von SBB Immobilien finanziert.

### Substanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer

Die Mitarbeitenden beteiligen sich gemäss Vereinbarung mit den Sozialpartnern ebenfalls, u.a. durch *Verzicht auf generelle Lohnerhöhungen zwischen 2017-2020* und auf einen Ferientag pro Jahr zwischen 2016-2018. Löhne werden einzig individuell erhöht und zwar um jährlich 0,8 Prozent der Gesamtlohnsumme.

## Die Sparkasse des Bundespersonals im Parlament

*Mit der Botschaft vom 12. November 2014 zur Optimierung des Rechnungsmodells beantragte der Bundesrat unter anderem, eine gesetzliche Grundlage für die Sparkasse des Bundespersonals zu schaffen.*

### Worum geht es bei der Sparkasse des Bundespersonals?

Die Sparkasse des Bundespersonals besteht seit 1951. Sie ist keine Bank, sondern eine bankähnliche Institution. Es gibt keinen Bargeldverkehr und keine Zahlungen in das Ausland oder aus dem Ausland. Die Sparkasse gewährt weder Kredite noch

Hypotheken. Es geht nur um das Sparen und das Zahlen. Die Einlagen auf 25'000 Konten von Angestellten des Bundes belaufen sich auf etwa 3 Milliarden Franken. Ein Team von sechs Mitarbeitenden erledigt die anfallenden Arbeiten. Der Bund haftet mit seinem Vermögen für die Sparkasse: Staatsgarantie. Die Eidg. Finanzkontrolle fungiert als Revisionsstelle der Sparkasse des Bundes.

Für den Bund ist die Sparkasse Teil der Beschaffung von Fremdmitteln. Anstatt den Banken für die Herausgabe von Anleihen Gebühren zu entrichten, kann der Bund einen Teil der Fremdmittel direkt bei der Sparkasse beschaffen. Damit kann er pro Jahr etwa 12 Millionen Franken an Kosten einsparen. Das Personal profitiert von einem Zinssatz, der über dem Zinssatz liegt, den die Banken für Spareinlagen gewähren. Darüber hinaus schätzen die Kunden, dass für den Zahlungsverkehr keine Gebühren erhoben werden. Den Angestellten des Bundes steht eine sichere und kostengünstige Anlagemöglichkeit zur Verfügung.

### **Opposition der Fraktion der Schweizerischen Volkspartei im Nationalrat**

Diese Vorzugskonditionen sind für die SVP Privilegien für das Bundespersonal, die abgeschafft werden müssen. Sie beantragte in der Frühjahrssession, die Vorlage an den Bundesrat zurückzuweisen, mit dem Auftrag, eine separate gesetzliche Grundlage für die Sparkasse Bundespersonal zu schaffen. Der Rückweisungsantrag wurde mit 120:50 Stimmen vom Nationalrat abgelehnt. Und mit 129:50 Stimmen wurde in der Detailberatung der Antrag der SVP verworfen, die Bestimmungen über die Sparkasse im Gesetz zu streichen. Die Mehrheit des Nationalrates war der Meinung, dieser Vorteil der Beschaffung von Mitteln für den Bund müsse beibehalten werden.

### **Beratungen in der Kommission des Ständerates**

Am 24. März beriet die Finanzkommission des Ständerates die Vorlage zur Optimierung des Rechnungsmodells des Bundes. In der Kommission wurde die Existenzberechtigung der Sparkasse des Bundespersonals in Frage gestellt und deren Vor- und Nachteile abgewogen. Die Kommission sprach sich mit 8 zu 3 Stimmen für die Beibehaltung der Sparkasse des Bundespersonals aus. Dazu wurden Minderheitsanträge eingereicht.

### **Beratungen des Ständerates vom 8. Juni**

Ständerat Werner Hösli (SVP/GL) beantragte, die Bestimmungen über die Sparkasse im Gesetz zu streichen, um die Sparkasse des Bundespersonals abzuschaffen. Dieser Antrag wurde mit 35: 8 Stimmen abgelehnt. Die Vorlage wurde gutgeheissen.

# Personalbefragung 2014: Engagiertes Personal mit hoher Leistungsbereitschaft

## Ergebnisse der Personalbefragung 2014

Die Ergebnisse der Personalbefragung 2014 zeigen ein positives Bild. Gegenüber den Vorjahren konnte die Arbeitgeberin Bundesverwaltung die Werte zum grössten Teil halten oder verbessern. Besonders erfreulich sind die hohen Werte bezüglich Identifikation, Engagement und Fluktuationsneigung. Weiterhin hoch ist die Leistungsbereitschaft des Bundespersonals.

Stärken der Bundesverwaltung sind insbesondere die Arbeitsfreude (Inspiration, Freude an der Arbeit, Sinnhaftigkeit), die Zusammenarbeit im Team (Hilfsbereitschaft, offene Kultur) sowie die Personalinformation (Rechtzeitigkeit, Verständlichkeit).

Handlungsbedarf besteht insbesondere bei den Arbeitsabläufen und Entscheidungsprozessen, bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben und bei den beruflichen Perspektiven.

### *Die Personalstrategie zeigt Wirkung*

Die Ergebnisse machen deutlich: Die Personalstrategie 2011-2015 zeigt Wirkung. Der eingeschlagene Weg soll somit mit der Personalstrategie 2015-2019 weiterverfolgt werden. Im Herbst 2015 folgt die nächste Kurzbefragung.

Rund 34'400 Personen haben einen Fragebogen erhalten. Die Rücklaufquote belief sich auf 63 Prozent.

## Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung

*Der Bundesrat hat den Evaluationsbericht «Förderung der Mehrsprachigkeit» samt Empfehlungen zur Mehrsprachigkeitspolitik genehmigt. Die Ziele einer ausgewogenen Sprachenvertretung in der Bundesverwaltung sind insgesamt erreicht, doch es besteht weiterhin Handlungsbedarf.*

Der Bericht beleuchtet die Entwicklung der Periode 2008 bis 2014 und zeichnet Perspektiven auf für die Zeitspanne 2015 bis 2019. Erstellt wurde er von der Delegierten des Bundes für Mehrsprachigkeit, Nicoletta Mariolini, auf der Grundlage von Berichten der Departemente und der Bundeskanzlei über deren Massnahmen und Aktivitäten.

Die erhobenen Daten zur Muttersprache der Mitarbeitenden zeigen, dass die Ziele einer ausgewogenen Sprachenvertretung in der Bundesverwaltung insgesamt erreicht sind. Namentlich der Anteil der französischsprachigen Mitarbeitenden ist gestiegen und erreicht seit 2014 mit 21,6 Prozent die untere Grenze der Soll-Werte gemäss Sprachenverordnung. Auch die Vertretung der italienischen Sprachgemeinschaft (6,8 Prozent) liegt innerhalb der Soll-Werte, wogegen das Rätoromanische (0,3 Prozent) die Zielwerte noch nicht erreicht hat.

*Noch nicht ausgewogen vertreten sind die verschiedenen Sprachgemeinschaften in den oberen Lohnklassen (34 bis 38). Zwar liegt der Anteil der französischsprachigen Mitarbeitenden seit 2014 mit 21,9 Prozent leicht über dem Mittelwert. Hingegen waren die Deutschsprachigen mit 72,5 Prozent deutlich übervertreten, dies zu Lasten der italienischsprachigen Gemeinschaft, die mit 4,8 Prozent klar untervertreten ist.*

Der Bericht enthält zudem eine Auslegeordnung über laufende Massnahmen sowie Angaben über die Sprachenvertretung in den einzelnen Departementen und Verwaltungseinheiten. Diesbezüglich gibt es zum Teil noch erhebliche Abweichungen von den Soll-Werten gemäss Sprachenverordnung. Die Empfehlungen betreffen unter anderem die Ausbildung zur Förderung der Sprachkompetenz des Personals, die Personalrekrutierung sowie allgemeine Sensibilisierungsmassnahmen.

## **Personalmanagement 2014: Bericht**

*Um die Entwicklung in wichtigen Bereichen seiner Personalpolitik zu steuern, legte der Bundesrat für die Jahre 2011–2015 Sollwerte und Indikatoren fest. Wie der Bericht zum Personalmanagement 2014 zeigt, konnte der Bundesrat die meisten seiner Ziele bereits ganz oder teilweise erreichen.*

Die Sollwerte für die Geschlechterverteilung wurden letztes Jahr zum ersten Mal seit ihrer Festlegung 2011 erreicht. In den meisten anderen Fällen haben sich die Kennzahlen innerhalb der Zielbänder stabilisiert oder haben sich weiter verbessert. Im Jahre 2014 waren mehr Frauen im Kader vertreten als im Vorjahr. Auch die Bindung der Mitarbeitenden an die Arbeitgeberin Bundesverwaltung hat sich nochmals verstärkt.

Der Personalbestand hat sich zudem verjüngt: Mit 44,3 Jahren ist das Durchschnittsalter 2014 nach mehreren Jahren Anstieg auf den Stand von 2011 gesunken.

## Die wichtigsten Kennzahlen im Detail

- *Die Verteilung der Geschlechter* hat mit 44,2 Prozent Frauen und 55,8 Prozent Männern erstmals die Sollwerte erreicht. In den Kaderlohnklassen lagen die Frauenanteile bereits im Vorjahr innerhalb der Sollwerte. Im Jahre 2014 hat sich die Entwicklung fortgesetzt. Die Frauen waren in den Lohnklassen 24-29 mit 31,3 Prozent vertreten. In den Lohnklassen 30-38 erreichten sie einen Anteil von 17,7 Prozent. Die entsprechenden Zielbänder geben Frauenanteile von 29-34 Prozent bzw. von 16-20 Prozent vor.
- Die Sollwerte für die Anteile der Landessprachen leiten sich von der Verteilung in der Schweizer Bevölkerung gemäss Strukturhebung der Schweizerischen Volkszählung ab. Der Anteil an französischsprachiger Mitarbeitenden lag mit 21,7 Prozent innerhalb des Zielbands von 21,5-23,5 Prozent. Die Vertretung italienischsprachiger Mitarbeitenden (6,5 Prozent) lag ebenfalls im Zielband.
- Die Bundesverwaltung hat nochmals mehr *Menschen mit Behinderungen* beschäftigt als in den Vorjahren. Ihr Anteil lag mit 1,5 Prozent in der Mitte des Zielbands von 1-2 Prozent.
- Nicht erreicht wurden die Sollwerte für die *Eigenrekrutierung von Kadern* und für die *Aus- und Weiterbildung*.
- Bei den *Indikatoren* sind die gewünschten Werte mehrheitlich erreicht worden. Das Commitment, also die Bereitschaft, sich längerfristig für den Arbeitgeber einzusetzen, ist sogar nochmals leicht angestiegen. Die Kennzahlen zum Gesundheitsempfinden, zur Führung, zur Arbeitszufriedenheit und zur Personalinformation liegen innerhalb der Zielbänder. Handlungsbedarf besteht jedoch bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.

## Personalrechtliche Erlasse

### Änderungen im Bundespersonalrecht: Bundespersonalverordnung

*Der Bundesrat hat am 12. Juni verschiedene Änderungen in der Bundespersonalverordnung gutgeheissen. Im Vordergrund stehen Anpassungen im Bereich des Gesundheitsschutzes für Angestellte in festen Dienstplänen, bei der Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit und Unfall von Angestellten im Stundenlohn, bei der Ferienkürzung sowie beim Ersatz von nicht gedeckten Schäden aufgrund von Ausschlussklauseln bei privaten Versicherungen. Ausserdem werden Änderungen bei der Ausrichtung von Familienzulagen vorgenommen.*

Für Angestellte mit Einsätzen in festen Dienstplänen gab es bis anhin keine Bestimmungen betreffend die Einhaltung von Arbeits- und Ruhezeiten, sofern ihre Arbeit nicht als Schichtarbeit gemäss Arbeitsgesetz eingestuft werden konnte. Daher besteht Bedarf für die Einführung von Schutzbestimmungen für diese Personalkategorie. Die Bestimmungen lehnen sich stark an das Arbeitsgesetz und die Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz an.

Angestellte im Stundenlohn werden denjenigen im Monatslohn betreffend Anspruch auf Lohnfortzahlung während Krankheit oder Unfall gleichgestellt. Dadurch wird eine Ungleichbehandlung beseitigt.

### *Regeln für Ferienkürzungen präzisiert*

Bei der Ferienkürzung werden die Berechnungsregeln der Kürzung präzisiert. Neu werden bei der Berechnung der Abwesenheiten analog dem Obligationenrecht Arbeitstage statt Kalendertage berücksichtigt.

Leistungseinbussen aufgrund von Ausschlussklauseln bei privaten Lebens-, Invaliditäts- oder anderen Zusatzversicherungen sollen Angestellten durch den Arbeitgeber ersetzt werden, sofern der Schadenfall auf einen beruflichen Einsatz zurückzuführen ist. Dies kann beispielsweise bei Einsätzen in Kriegs- oder Risikogebieten, im Zusammenhang mit chemischen Wirkstoffen oder bei Konflikten des Grenzwachtkorps unter Einsatz von Waffen vorkommen.

Angestellte, die für mehrere Kinder in verschiedenen Haushalts- oder Familiengemeinschaften Anspruch auf Familienzulagen haben, erhalten neu die höheren ergänzenden Leistungen für jedes erste zulagenberechtigte Kind je Haushalt beziehungsweise Familie. Mit dieser Anpassung wird ein Entscheid des Bundesgerichts umgesetzt.

Die Änderungen traten auf den 1. August 2015 in Kraft. Davon ausgenommen ist die Lohnfortzahlungspflicht, die erst auf den 1. Januar 2016 in Kraft tritt.

## **FINMA-Personalverordnung**

*Der Bundesrat hat am 13. Mai Anpassungen der FINMA-Personalverordnung genehmigt. Das bisherige Entlohnungssystem mit variablen Lohnanteilen wird abgeschafft und die bisherigen Prämien werden kostenneutral in die Fixlöhne überführt. Zudem werden die Grundlagen geschaffen, mit welchen bei einem Wechsel von FINMA-Mitarbeitenden in die Privatwirtschaft Interessenkonflikte vermieden werden können.*

Die Erfahrungen der FINMA haben gezeigt, dass das bisherige Entlohnungssystem mit variablen Lohnanteilen die damit verfolgten Ziele nicht erreicht. Die variablen Lohnanteile werden deshalb abgeschafft. Die FINMA wird die für Prämien budgetierte Summe (ca. 4,5 Prozent der Lohnsumme) dieses Jahr einmalig für individu-

elle Anhebungen der Fixlöhne verwenden. Der Übergang zum neuen Lohnsystem wird daher kostenneutral erfolgen. Die Lohnobergrenze für Fixlöhne wird im Umfang der bisherigen Prämien erhöht.

### *Massnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten*

Die FINMA ist als Aufsichtsbehörde von allfälligen Interessenkonflikten beim Wechsel von Mitarbeitenden zu beaufsichtigten Unternehmen in besonderem Mass betroffen. Eine Massnahme zum Schutz vor Interessenskonflikten kann eine Freistellung während der Kündigungsfrist sein, eine sogenannte «Abkühlungsfrist» (Cooling-Off). Die Kündigungsfristen für Schlüsselfunktionen werden verlängert um eine angemessene «Abkühlungsfrist» zu ermöglichen. Bei einzelnen Funktionen, die eine 1:1-Aufsicht über einen bestimmten Bewilligungsträger ausüben und deshalb in ständigem Kontakt zu diesem stehen, wird zusätzlich zur Kündigungsfrist eine unbezahlte Karenzfrist in Bezug auf den direkt beaufsichtigten Bewilligungsträger vereinbart.

Mit der Revision werden zudem punktuelle Anpassungen etwa beim Wahlverfahren für das paritätische Organ des Vorsorgewerks der FINMA, bei der Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall, beim Kündigungsschutz sowie bei der Übernahme von Verfahrens- und Parteikosten in zivil- oder strafrechtlichen Verfahren vorgenommen.

Die Änderungen traten am 1. Juli 2015 in Kraft.

## **Reformen in der Verwaltung**

### **Anstalt zur Verwaltung der Ausgleichsfonds von AHV, IV und EO: compenswiss**

*Der Bundesrat hat am 5. Juni den Vorentwurf eines Bundesgesetzes über die Anstalt zur Verwaltung der Ausgleichsfonds von AHV, IV und EO (Ausgleichsfonds-gesetz) verabschiedet und den Kantonen, Verbänden, interessierten Organisationen und politischen Parteien zur Stellungnahme unterbreitet.*

Der Gesetzesentwurf bezweckt die Errichtung einer öffentlich-rechtlichen Anstalt zur Verwaltung der Ausgleichsfonds von AHV, IV und EO. Die Anstalt wird als juristische Person geführt und unter der Bezeichnung «compenswiss» (Ausgleichsfonds AHV/IV/EO) im Handelsregister eingetragen.

Die aktuelle Organisation führt bei der Anlagetätigkeit der Ausgleichsfonds – insbesondere auf dem internationalen Finanzmarkt – zum Problem, dass die Ge-

schäftspartner der Ausgleichsfonds diese nicht vorbehaltlos als Gegenpartei identifizieren können.

Mit dem Entwurf wird der öffentlich-rechtlichen Anstalt im Rahmen des Bundespersonalgesetzes der personal- und vorsorgerechtliche Arbeitgeberstatus verliehen, dies zum Erlass eigener vom Bundesrat zu genehmigender, flexiblerer Ausführungsbestimmungen, insbesondere hinsichtlich der Lohnstruktur.

## **Reorganisation Agroscope**

Agroscope ist das Kompetenzzentrum des Bundes für landwirtschaftliche Forschung und dem Bundesamt für Landwirtschaft (BLW) angegliedert. Seit Anfang 2014 ist die Forschungsanstalt Agroscope neu organisiert. Aus drei Anstalten wurde eine Einheit mit vier Instituten: Institut für Pflanzenbauwissenschaften, Institut für Nutztierwissenschaften, Institut für Lebensmittelwissenschaften und Institut für Nachhaltigkeitswissenschaften.

### *Massnahmen zur Senkung der Investitionskosten für die Infrastruktur*

Kaum war die neue Struktur eingeführt, sah sich der Agroscope-Rat mit neuen Herausforderungen konfrontiert. Das Budget für die Infrastruktur von Agroscope wurde in der Planung des Bundes nach unten angepasst: statt der bis 2030 benötigten 256 Millionen Franken wurden lediglich 192 Millionen vorgesehen. Agroscope plant Einsparungen von rund 100 Millionen Franken.

An der Sitzung vom 23. April 2015 hat Herr Gysi, Chef Agroscope, die Sozialpartner über die strategischen Entscheidungen des Agroscope-Rates sowie über die daraus ableitbaren Massnahmen informiert. Bis Ende 2018 sollen ohne Entlassungen 55 Stellen abgebaut werden. Ferner hat der Agroscope-Rat beschlossen, die Tätigkeit der Forschungsanstalt auf drei Hauptstandorte zu konzentrieren: Reckenholz, Posieux und Changins, kombiniert mit mehreren weiteren Standorten für Spezialgebiete.

## **Mitgliederversammlung 2015 der VKB**

### **66. Mitgliederversammlung der Vereinigung der Kader des Bundes**

Die 66. Mitgliederversammlung der VKB fand am 7. Mai 2015 im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Zentralpräsident Peter Büttiker konnte 104 Mitglieder und Gäste willkommen heissen. Sein besonderer Gruss galt dem Referenten Jürg Brechbühl, Direktor des Bundesamtes für Sozialversicherungen. Er referierte über die Reform der Altersvorsorge – Altersvorsorge 2020.

## **Traktandum 1: Geschäftsbericht 2014**

Ergänzend zum Geschäftsbericht benützte Peter Büttiker die Gelegenheit, über die Arbeit zu informieren, welche die VKB im Jahre 2014 – im Milizsystem – zur Vertretung der Interessen der Mitglieder geleistet hatte.

### *1. Teilnahme an Veranstaltungen der Arbeitgeber*

2 Sitzungen mit der Vorsteherin des Eidg. Finanzdepartements  
6 Sitzungen des Begleitausschusses der Sozialpartner (Direktorin EPA)  
22 Sitzungen mit Departementen, Bundesämtern, ETH – Rat usw.

### *2. Kontakte mit Anbietern von Dienstleistungen/Nebenleistungen*

4 Sitzungen

### *3. Schriftliche Eingaben zu Erlassen, Konzepten, Projekten*

8 Stellungnahmen

### *4. Verbandsinterne Meinungsbildung*

4 Sitzungen des Zentralvorstandes (15 Mitglieder)  
21 ordentliche Sitzungen der Geschäftsleitung (7 Mitglieder)  
4 Kurz-Sitzungen der Geschäftsleitung  
5 Versammlungen eigener Sektionen

### *5. Rechtsberatung in individuellen Angelegenheiten*

39 Mitglieder erhielten unentgeltlich Beratung.

Danach wurde der Geschäftsbericht 2014 von der Mitgliederversammlung einstimmig genehmigt.

## **Traktandum 2: Rechnungsablage 2014 und Voranschlag 2015**

Zentralkassier Richard Zollinger erläuterte die Jahresrechnung 2014, die mit einem Überschuss von Fr. 33'795 abschloss. Nach Präsentation des Revisorenberichtes wurde die Jahresrechnung 2014 genehmigt.

Der Voranschlag 2015 sieht Einnahmen von Fr. 320'100 und Ausgaben von Fr. 325'100 (Fehlbetrag von Fr. 5000) vor. Er wurde ohne Diskussion genehmigt.

## **3. Jahresbeitrag 2015**

Der Vorschlag des Zentralvorstandes auf Beibehaltung des Mitgliederbeitrages von Fr. 70 für Aktive und von Fr. 35 für Pensionierte wurde diskussionslos und einstimmig genehmigt.

## **4. Ersatzwahl in den Zentralvorstand**

Aus dem Zentralvorstand trat Hans Rudolf Vogel, Hptm., abtretender Präsident der Sektion Offiziere des Grenzwachtkorps, zurück. An seiner Stelle wurde Claude Guélat, Cap., neuer Präsident der Sektion, in den Zentralvorstand gewählt.

## **5. Tätigkeitsprogramm 2015/2016**

Peter Büttiker stellte das vom Zentralvorstand gutgeheissene Tätigkeitsprogramm vor, das zwischen Kernaufgaben und Daueraufgaben unterscheidet. Die Mitgliederversammlung genehmigte diskussionslos das nachstehende Tätigkeitsprogramm für das nächste Geschäftsjahr.

### **Kernaufgaben**

1. Kaderpolitik
2. Berufliche Vorsorge
3. Revision Bundespersonalgesetz und Bundespersonalverordnung.

### **Daueraufgaben**

1. Allgemeine dienstrechtliche Fragen
2. Dienstleistungen
3. Kommunikation: VKB-Mitteilungen und Internet
4. Seniorenanlässe
5. Mitgliederwerbung
6. Nationale Kontakte (Verbände, Politiker, Behörden etc.)
7. Internationale Kontakte (CESI).

## **6. Verschiedenes**

Keine Wortmeldung.

Mit dem Dank an alle Anwesenden schloss der Zentralpräsident um 18.15 Uhr die 66. Mitgliederversammlung der VKB und lud zum traditionellen Apéro ein.

## **Varia**

### **Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung in der Bundesverwaltung**

Wortlaut der Frage von Nationalrat Felix Müri (SVP/LU) vom 16. März 2015

Seit 2006 ist in der Bundesverfassung die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung verankert. Mit Blick auf das Projekt «Stärkung der höheren

Berufsbildung» des Staatssekretariates für Bildung, Forschung und Innovation ist der Bundesrat gebeten, folgende Fragen zu beantworten:

1. Wie viele Personen arbeiten beim Bund mit einem universitären Hochschulabschluss? Wie viele mit einem Abschluss einer höheren Berufsbildung?
2. Wie ist das Verhältnis von universitären Abschlüssen und Abschlüssen der höheren Berufsbildung in den Kaderstellen?
3. Wie wird das verfassungsmässige Prinzip der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung in den Lohnklassen, Anforderungsprofilen und Anstellungsbedingungen des Bundes umgesetzt?

*Antwort des Bundesrates vom 16. März 2015:*

1. In der Bundesverwaltung verfügen rund 12 000 Personen über einen universitären Abschluss oder eine Fachhochschulausbildung. Dies entspricht einem Drittel aller Mitarbeitenden. Eine höhere Berufsbildung haben 3500 Personen abgeschlossen.
2. In den Lohnklassen 24 bis 38 verfügen 8228 Personen über einen universitären Abschluss oder eine Fachhochschulausbildung. Dies sind knapp 77 Prozent aller Kader. Eine höhere Berufsbildung haben 1004 Personen abgeschlossen.
3. Jede Stelle in der Bundesverwaltung wird aufgrund der Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten bewertet und einer Lohnklasse zugeordnet. Diese Bewertung ist unabhängig davon, welche Abschlüsse die Person mitbringt, welche die Stelle antreten wird.

Bei der Stellenbesetzung können deshalb auch Personen berücksichtigt werden, die diesem Profil nicht vollumfänglich entsprechen. Voraussetzung hierfür ist, dass diese Personen mit ihrem alternativen Ausbildungs-, Erfahrungs- und Kompetenzhintergrund in der Lage sind, die Funktion auszuüben. Die Lohnklasse und der Ziellohn sind in beiden Fällen identisch. Sie werden nicht tiefer festgelegt, wenn eine Person anstelle eines im Anforderungsprofil erwähnten akademischen Ausbildungsabschlusses beispielsweise einen kaufmännischen Abschluss mitbringt.

Anders als das Maximum der Lohnklasse ist der Anfangslohn nicht verbindlich festgelegt. Die Verwaltungseinheiten vereinbaren den vertraglichen Anfangslohn bei den Anstellungen aufgrund der individuellen Qualifikationen wie Erfahrung und Ausbildung.

# Parlamentarische Vorstösse

## Keine Sonderprivilegien bei der Entschädigungspraxis des Bundes

Postulat von Nationalrat Gregor A. Rutz (SVP/ZH)

*Wortlaut des Postulates vom 6. Mai 2015*

Der Bundesrat wird beauftragt, einen Bericht über alle *Entschädigungen* (Lohn inklusive sämtlicher weiterer Entschädigungen wie PK-Einkäufe, Abgeltung von Deplatierungskosten, Spesen usw.) der Mitarbeitenden der Bundesverwaltung zu verfassen sowie allfälliger weiterer Unternehmen, an denen der Bund eine Mehrheitsbeteiligung besitzt (inklusive Post, SBB, SNB usw.). Ebenfalls Eingang in die Betrachtung sollen die Arbeitsbedingungen finden (Anzahl Ferientage, Mutter- und Vaterschaftsurlaube, Überzeitregelung, Pensionierungsmodelle usw.) finden.

Der Bericht soll die *Lohnkostenentwicklung* in den Jahren 2004 bis 2014 umfassen und sie mit den Entwicklungen in anderen Branchen (inkl. Verwaltungen anderer Stufen) vergleichen.

Der Bericht soll ebenfalls Aufschluss darüber geben, ob und allenfalls wie stark die Entlohnung (einschliesslich Pensionskassenbeiträge) der Bundesangestellten im Schnitt von derjenigen in vergleichbaren Betrieben in der Privatwirtschaft abweicht.

### Begründung

Durch Medienberichte musste während der letzten Zeit immer wieder zur Kenntnis genommen werden, dass sich die Entlohnung der Bundesangestellten anscheinend – gerade im Vergleich zur Privatwirtschaft – zum Teil überproportional stark entwickelt hat.

So ist der Durchschnitts-Bruttolohn des Bundespersonals gemäss dem Bundesamt für Statistik zwischen 2000-2014 (ohne Leistungsprämien/Zulagen) um rund 5 Prozent angestiegen und lag 2014 im Schnitt bei 121 006 Franken. Damit liegt die durchschnittliche Entlohnung des Bundespersonals deutlich über dem Landesschnitt.

Neben der im Vergleich zur Privatwirtschaft äusserst guten Entlohnung der Angestellten des Bundes kommen die nicht minder generösen *Pensionskassenleistungen* hinzu. Um ein Beispiel zu nennen: Gemäss dem vom paritätischen Organ des Vorsorgewerks des Bunds (POB) erlassenen Reglement scheinen die Altersgutschriften höher zu sein als in der Privatwirtschaft.

*Stellungnahme des Bundesrates vom 1. Juli 2015*

Seit dem Jahre 2005 liegen die Ergebnisse von zwei umfassenden Studien zu den Löhnen und Nebenleistungen sowie zu den Vorsorgeplänen der Pensionskasse

PUBLICA vor. Gemäss Lohnvergleich lagen die Löhne von Sachbearbeitungs- und gut qualifizierten Funktionen auf gleicher Ebene wie in der Privatwirtschaft und in den Kantonen. Sehr gut qualifizierte Mitarbeitende und Kader verdienten in der Privatwirtschaft deutlich mehr.

*Die Nebenleistungen waren beim Bund insgesamt leicht schlechter als in der Privatwirtschaft und in den Kantonen. Auch die Leistungen und die Beitragsstruktur der Pensionskasse PUBLICA waren ungünstiger als jene im Vergleichsmarkt.*

In den Jahren 2013 und 2014 haben Kurzstudien zur Entlohnung und zur beruflichen Vorsorge diese Feststellungen weitgehend bestätigt. Es ist nicht zu erwarten, dass neue Vergleichsstudien zu anderen Erkenntnissen führen würden.

Seine Lohnmassnahmen stützt der Bundesrat jeweils auf die prognostizierte Teuerung gemäss Bundesamt für Statistik und auf die von anderen Arbeitgebern vorgesehenen Lohnerhöhungen gemäss den Umfragen privatwirtschaftlicher Organisationen (u.a. UBS-Lohnumfrage). Die Entwicklung wird dem Parlament in der jährlichen Zusatzdokumentation Personal zur Staatsrechnung aufgezeigt.

Die Lohnanpassungen der letzten Jahre berücksichtigten die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und die Situation beim Bund. *Die für das Jahr 2014 gewährte Erhöhung von + 0,7 Prozent lag unter dem Mittel aller Branchen (Durchschnitt gemäss UBS-Lohnumfrage: + 1,0%.)* Grenzt man die Analyse noch genauer auf die mit der Bundesverwaltung vergleichbaren Branchen ein, so liegt die *kumulierte Lohnentwicklung der letzten zehn Jahre in der Bundesverwaltung 2,3 bis annähernd 5,0 Prozentpunkte tiefer als jene in den vergleichbaren Branchen.*

Eine Annahme des Postulats würde umfangreiche Vergleichsstudien erfordern. Dazu wäre eine WTO-Ausschreibung nötig. Die Arbeiten würden zu einem erheblichen personellen Mehraufwand führen. Der Aufwand für den Bund stünde in einem sehr ungünstigen Verhältnis zum Mehrwert der zu erwartenden Informationen.

Bei den Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes liegen die Anstellungsbedingungen des Personals in der Kompetenz der zuständigen Organe. Bei den Aktiengesellschaften ist dies der Verwaltungsrat. Der Bundesrat ist nicht legitimiert, im Namen der Unternehmen und Anstalten Vergleichsstudien in Auftrag zu geben. Der Nationalrat hat das Postulat der Fraktion der Schweizerischen Volkspartei über die Entwicklung der Lohnstruktur bei den bundesnahen Betrieben und Anstalten am 26. September 2014 angenommen. Mit dem verlangten Bericht wird das Parlament bereits über eine aussagekräftige Zusammenfassung der Entwicklung der Löhne und anderer Anstellungsbedingungen des obersten Kaders in den Jahren 2004-2013 verfügen.

Antrag des Bundesrates vom 1. Juli 2015:

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung des Postulates.

# Die VKB in Stichworten

## Zweck und Wirken

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

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

## Organisationsbereich

Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes) und des ETH-Bereichs (ab FS 8). Unter vergleichbaren Voraussetzungen Personen, die bei einer Unternehmung mit Beteiligung des Bundes (z.B. SBB, Die Post und Swisscom AG) arbeiten.

## Struktur, Mitgliederzahl

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

Mitgliederzahl: rund 4'000.

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

## Mitgliederinformation

- laufend im Internet [www.vkb-acc.ch](http://www.vkb-acc.ch) unter dem Menu «Aktuelles»
- vierteljährlich in deutscher und französischer Sprache erscheinendes Heft «VKB-Mitteilungen»
- Mitgliederversammlung
- Veranstaltungen der Sektionen.

## Nebenleistungen

- Rechtsschutzversicherung (Arbeitsrecht) für alle aktiven Mitglieder der VKB.  
Massgebend ist das Reglement 2015 des Zentralvorstandes: [www.vkb-acc.ch/](http://www.vkb-acc.ch/)  
Ihre Vorteile, Ziff.1.2

- vergünstigte Prämien auf den Zusatzversicherungen der Krankenkasse KPT (Beitritt oder Übertritt bis zum 70. Altersjahr). Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3000 Bern 7 oder per E-Mail unter [office@vkb-acc.ch](mailto:office@vkb-acc.ch) angefordert werden. Neueintretende Mitglieder erhalten dieses mit den Eintrittsunterlagen.
- Vorzugsbedingungen bei Zurich Connect, 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.
- Rechtsschutzversicherungen im Privatbereich bei AXA-ARAG zu günstigen Bedingungen. Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3000 Bern 7 oder per E-Mail unter [office@vkb-acc.ch](mailto:office@vkb-acc.ch) angefordert werden.
- UBS Kreditkarten VISA und MASTERCARD zu Vorzugsbedingungen. Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3000 Bern 7 oder per E-Mail unter [office@vkb-acc.ch](mailto:office@vkb-acc.ch) angefordert werden.
- Zugang zu günstigen Hypotheken in der ganzen Schweiz für Versicherte und Rentenbeziehende der PUBLICA über money-net, die onlinebank der Berner Kantonalbank: [www.money-net.ch/publica](http://www.money-net.ch/publica)
- Spezialrabatt auf Mercedes-Neuwagen von bis zu 13 Prozent. Alle offiziellen Mercedes-Benz – Händler der Schweiz gewähren den Rabatt gegen Vorweisen des von der VKB rechtsgültig unterzeichneten Bestätigungsformulars. Dieses Formular kann bei der VKB bestellt werden: [office@vkb-acc.ch](mailto:office@vkb-acc.ch) oder schriftlich bei VKB, Postfach, 3000 Bern 7. Das Fahrzeug muss im Namen des Mitglieds fakturiert und während mindestens 6 Monaten immatrikuliert werden.

## **Jahresbeitrag**

Aktive Fr. 70.–. Pensionierte Fr. 35.–.

## **Meldung von Mutationen, Bestellung von Werbeunterlagen**

- Mutationen (Eintritt, Adressänderung, Pensionierung, Austritt) bitte rechtzeitig der Geschäftsstelle melden (Adresse siehe Seite 2).  
Austritt aus der VKB: Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB auch den Wegfall von Dienstleistungen und den damit verbundenen Vergünstigungen/ Rabatten (z.B. KPT, Zurich Connect) zur Folge hat.
- Unterlagen für die Werbung neuer Mitglieder schickt die Geschäftsstelle direkt an die von Ihnen angegebene Adresse.

**Kontakt zur VKB:** siehe Seite 2.

## **money-net.ch onlinebank**

In dieser Nummer eingehftet ist ein Flyer von money-net.ch, die onlinebank der Berner Kantonalbank AG. Er enthlt ein Angebot betreffend Hypotheken fr Versicherte und Rentenbeziehende der Pensionskasse des Bundes PUBLICA. Bekanntlich hat die Berner Kantonalbank auf den 1. Januar 2012 das Hypothekenportfolio der PUBLICA bernommen. Das Institut kennt die Bedrfnisse der Angestellten des Bundes und der Rentenbeziehenden der PUBLICA bei der Finanzierung von Immobilien in der Schweiz.

Die Vereinigung der Kader des Bundes hat mit der Berner Kantonalbank eine Vereinbarung ber die Zusammenarbeit betreffend Hypothekarprodukte abgeschlossen. Damit will die VKB ihren Mitgliedern in der ganzen Schweiz den Zugang zu gnstigen Hypotheken ermoglichen.

## **Zurich Connect**

Ebenfalls eingehftet in dieser Nummer ist ein Flyer von Zurich Connect. Mit der «Zrich» Versicherungsgesellschaft arbeitet die VKB seit ber 15 Jahren erfolgreich zusammen. Das Angebot umfasst die Bereiche Motorfahrzeug (Auto und Motorrad), Privathaftpflicht, Hausrat/ Gebude und Assistance.

## Unsere Vergünstigungen zu Ihrem Vorteil



**Die Vereinigung der Kader des Bundes (VKB) und Zurich Connect verbindet eine langjährige, erfolgreiche Versicherungspartnerschaft. Darum profitieren Sie als VKB-Mitglied bei Zurich Connect von erstklassigen Versicherungsleistungen zu vorteilhaften Konditionen. Das wissen Sie natürlich schon lange. Doch kennen Sie auch unsere Sonderrabatte und Spezial-Boni?**

Die Prämienvorteile, die Sie als VKB-Mitglied bei Zurich Connect erhalten, sind ausgezeichnet. Dabei kommen die günstigen Spezialkonditionen für umfassende Versicherungsleistungen nicht nur Ihnen zugute, sondern auch allen im gleichen Haushalt lebenden Familienangehörigen. Das Gesamtleistungspaket von Zurich Connect ist vorzüglich. Und wird jetzt komplettiert durch eine ganze Reihe von Sonderrabatten und attraktiven Boni, die wir bedürfnisgerecht entwickelt haben und die Sie sich unbedingt merken müssen:

### **Jugendrabatt**

Wir gewähren bis zum 30. Altersjahr einen Jugendrabatt von 10% auf die Prämie für die Haushaltversicherung. Weil wir den finanziellen Spielraum für junge Menschen vergrössern wollen.

## **Kombirabatt**

Wir gewähren einen Kombirabatt auf die Privathaftpflichtversicherung, wenn die Police eine Privathaftpflicht und Hausratversicherung beinhaltet. Weil auch wir beruhigt sind, wenn unsere Kunden umfassend versichert sind.

## **Bonusschutz**

Wir gewähren unseren neuen Kunden mit langjähriger Fahrerfahrung in der Motorfahrzeugversicherung auch bei einem Schadenfall beim Vorversicherer den maximalen Bonus. Weil wir wissen: Ein Missgeschick ist schnell passiert.

## **Familienfreundlichkeit**

Wir gewähren für Kompakt- und Minivans zusätzlich einen Rabatt von 10% auf die Haftpflicht- und Kollisionskasko-Prämie sowie 5% auf die Teilkasko-Prämie. Weil uns Familien besonders am Herzen liegen.

## **Eco-Bonus**

Wir gewähren für Motorfahrzeuge, die mit einem Alternativ-Treibstoff angetrieben werden können, einen Umwelt-Rabatt von 20% auf die Prämien für die Haftpflicht-, Kollision- und Teilkasko-Deckungen. Weil wir damit alternativen Antriebsarten fördern und nachhaltiges Verhalten unterstützen.

Attraktive Tarife, ein kundenorientierter Schadenservice, ein systematisch zusammengestelltes Gesamtleistungspaket und interessante Konditionen. Haben wir Sie überzeugt?

### **Zurich Connect – einfach online abschliessen!**

Im Internet finden Sie unter [www.zurichconnect.ch/partnerfirmen](http://www.zurichconnect.ch/partnerfirmen) alle Informationen zu den Angeboten von Zurich Connect. Hier können Sie Ihre individuelle Prämie berechnen und Ihre persönliche Offerte erstellen. Dafür benötigen Sie folgendes Login:

**ID:** vkb-acc

**Passwort:** cadres

Oder Sie verlangen über die für VKB-Mitglieder exklusive Telefonnummer **0848 807 810** eine unverbindliche Offerte.



