

## 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.  
Hugo Bretscher, lic.phil., ETH-Z  
Consuelo Antille, Administratrice, EPFL  
Daniel Roubaty, Div.a.D  
Rose Eveline Maradan El Bana, VBS  
Claude Guélat, Cap., EFD

### Verbindung zur Sektion:

Zürich/Ostschweiz  
EPFL / ETH Lausanne  
Militärische Berufskader  
VIBABS \*)  
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 8), 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](http://www.vkb-acc.ch)  
– [office@vkb-acc.ch](mailto:office@vkb-acc.ch)

### Mutationen

➡ *Eintritt, Adressänderung, Pensionierung, Austritt:*  
Meldung an  
– [office@vkb-acc.ch](mailto:office@vkb-acc.ch) oder  
– VKB, Postfach, 3000 Bern 7

#### *Austritt aus der VKB:*

Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB, der jederzeit möglich ist, auch den Wegfall von Dienstleistungen und den damit verbundenen Vergünstigungen/Rabatten (zB KPT, Zurich Connect) zur Folge hat.

### Auskünfte

➡ Geschäftsstelle VKB  
– Tel. 079 128 63 44  
– [office@vkb-acc.ch](mailto:office@vkb-acc.ch)

## In dieser Nummer

Seite

Das Bundespersonal im Gegenwind	5
Sparmassnahmen im Personalbereich	7
Stellungnahme der VKB zu den Sparmassnahmen beim Bundespersonal	9
Neuer Anlauf zu einem neuen Lohnsystem des Bundes	11
Neues Lohnsystem des Bundes ohne Ortzuschlag	12
Das Personal im Voranschlag 2016 des Bundes	14
Sind die Löhne des Bundes stärker gestiegen als in der Privatwirtschaft?	15
Bundesfinanzen. Hochrechnung 2015: Besseres Ergebnis trotz hoher Mindereinnahmen	16
Reformen in der Bundesverwaltung	17
PUBLICA: Geschlossene Vorsorgewerke sind ungenügend finanziert	18
Berufliche Vorsorge: Mindestzinssatz von 1,25 Prozent ab 2016?	20
Weiterbeschäftigung nach Erreichen des Rentenalters in der Bundesverwaltung	21
ETH-Bereich	22
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	23
Was leistet die VKB für die Pensionierten?	25
Die Rentenbeziehenden und ihre Arbeitgeber	26
Parlamentarische Vorstösse	29
– Anpassung des Bundespersonalrechts an das Obligationenrecht	29
– Bestand des Bundespersonals auf dem Stand 2015 einfrieren	31
Reformen in Verwaltung und Armee	34
Mitgliederversammlung 2016 der VKB	36
Die VKB in Stichworten	36
money-net.ch onlinebank: Hypotheken zu ausgezeichneten Zinskonditionen	39
Zurich Connect	39

Beilage: Senioren VKB und angeschlossene Organisationen:  
Einladung Besuch Kloster Einsiedeln/SZ: Wiederholung  
Einladung Besuch maxon motor ag in Sachseln/OW  
Einladung Besuch «Haus der Religionen» am Europaplatz, Bern

# Das Bundespersonal im Gegenwind

## Verhaltenes Wachstum der Wirtschaft

Die wirtschaftliche Lage ist derzeit schwer einzuschätzen. Zwar trat bisher keine Rezession ein, doch für eine Entwarnung besteht kein Anlass. Trotz einer leichten Abschwächung bleibt der Franken immer noch deutlich überbewertet, und trotz zuversichtlichen Prognosen bleibt die Lage in vielen Unternehmen schwierig. So wird damit gerechnet, dass die Arbeitslosenquote von 3,3 Prozent in diesem Jahr auf 3,6 Prozent im nächsten Jahr ansteigen wird. Es besteht eine Kluft zwischen den offiziellen Prognosen und der von negativen Meldungen geprägten Wahrnehmung der Situation.

## Düstere Aussichten in der Finanzpolitik

Einheitlich dagegen sind die Einschätzungen über die finanziellen Aussichten im öffentlichen Sektor. Kantone, Städte und Gemeinden schnüren Sparpakete. Der Bund rechnet für 2015 mit Mindereinnahmen von 1,5 Milliarden. Dank umfangreicher Kreditreste kann er dennoch auf einen Überschuss hoffen. Beim Voranschlag 2016 resultiert aber ein Finanzierungsdefizit von 380 Millionen Franken. Und für die Jahre 2017-2019 soll der Haushalt des Bundes mit einem *Stabilisierungsprogramm* um bis zu einer Milliarde entlastet werden.

## Obwohl das Bundespersonal seinen Sparbeitrag geleistet hat ...

Bereits im Frühjahr wurden im Parlament die ersten Motionen mit Sparvorschlägen eingereicht. Sie betrafen ausschliesslich das angeblich privilegierte Bundespersonal und die Bundesverwaltung, die im Wahljahr zur ineffizienten Bürokratie mutierte.

Unter starkem Druck hat der Bundesrat bereits einschneidende Massnahmen getroffen. Im Personalbereich wurden beim Voranschlag Kürzungen von insgesamt 133 Millionen vorgenommen. So führt die Kürzung der Personalkredite um 50 Millionen zu einem Stellenabbau. Generelle Lohnmassnahmen für das Bundespersonal für das Jahr 2016 wird es keine geben, was einer Einsparung von 53 Millionen entspricht. Am 12. August hat der Bundesrat zudem Anpassungen bei den Anstellungsbedingungen beschlossen, die weitere dauerhafte Entlastungen von 30 Millionen mit sich bringen: tiefere Bandbreiten für die Lohnentwicklung, Senkung des Maximums der Leistungsprämien von 15 auf 10 Prozent des Höchstbetrags der jeweiligen Lohnklasse und Verzicht auf eine Treueprämie nach fünf Dienstjahren.

## *Problematische Senkung bei der Lohnentwicklung*

Besonders schmerzhaft könnte sich die Senkung bei der Lohnentwicklung auswirken. Die Leistungen und das Verhalten von 80 Prozent des Personals werden regelmässig mit der Beurteilungsstufe 3 (gut) bewertet. Bei einer guten Beurteilung wird der Lohn um jährlich nur noch um *1 bis 2 Prozent* erhöht statt wie bisher um 2,5 bis 3,5 Prozent. Würden gute Leistungen regelmässig nur mit dem minimalen Wert von einem Prozent belohnt, so könnte es, je nach Lohnklasse, bis zu 40 Jahre dauern, bis das Maximum der Lohnklasse erreicht ist. Ob die Bundesverwaltung auf diese Weise kompetentes und motiviertes Personal in genügender Anzahl gewinnen und halten können wird? Es wird Aufgabe der Führungskräfte sein, mit Lohnentscheiden die Leistungsbereitschaft ihrer Mitarbeitenden zu fördern.

## **und die Wertschätzung des Bundesrates genießt ...**

Bundesrätin Widmer-Schlumpf hat am 23. September im Ständerat bestätigt, dass der durchschnittliche Lohn in der Bundesverwaltung 121'000 Franken beträgt. Dieses Niveau sei auf die hohe Qualifikation des Personals zurückzuführen. 12'018 Personen (33,8% des Personals) verfügen über einen universitären Abschluss oder eine Fachhochschulausbildung. Die Bundesverwaltung beschäftigt viele qualifizierte Mitarbeitende, die gute Arbeit leisten und zum Gemeinwohl in der Schweiz beitragen.

Der Vorsteherin des Eidg. Finanzdepartements gelang es zudem, den Ständerat davon zu überzeugen, dass eine weitere Anpassung des Bundespersonalrechts an das Obligationenrecht nicht zweckmässig ist. Die Motion von Ständerat Föhn (SVP/SZ) wurde mit 29:9 Stimmen abgelehnt.

## **... will das Parlament beim Personal noch mehr sparen**

*Der Ständerat verlangt eine unbefristete Stellenplafonierung auf dem Niveau von 2015 ...*

Am 23. September stimmt der Ständerat mit 25:14 Stimmen – und gegen den Willen des Bundesrates – einer Motion seiner Finanzkommission zu. Diese verlangt, Massnahmen zu ergreifen mit dem Ziel, dass der Bundespersonalbestand permanent den Stand gemäss Voranschlag 2015 – *35'000 Vollzeitstellen* – nicht überschreitet.

Würde auch der Nationalrat dieser Motion zustimmen, so wären auch stellen-  
seitige Veränderungen im Umfang von 63 Millionen im Voranschlag 2016 in Frage gestellt. Davon profitiert unter anderem das Departement VBS: die Umsetzung der Weiterentwicklung der Armee, die Umstrukturierung der Führungsunterstüt-

zungsbasis der Armee (FUB) und das Projekt Luftpolizeidienst führen beim VBS im Voranschlag 2016 zu einem Personalausbau von 90 Stellen (15 Mio.).

*... der Nationalrat eine Plafonierung der Personalkosten für vier Jahre auf dem Niveau von 2014!*

Die Personalkosten gemäss Staatsrechnung 2014 betragen 5'371 Millionen (Stellenbestand: 34'800 Stellen). Der Voranschlag 2016 basiert auf Personalkosten von 5'571 Millionen. Die im Nationalrat noch nicht behandelte Motion Leo Müller verlangt, dass die Personalkosten für die Jahre 2016 bis 2019 auf dem Niveau von 2014 plafoniert werden.

Die Motion müsste bereits im Jahre 2016 umgesetzt werden. Sie hätte noch massivere Auswirkungen beim Personal zur Folge als der Ständerat verlangt.

Ob das Parlament in den nächsten vier Jahren darauf verzichten wird, der Verwaltung neue Aufgaben zu übertragen, die mehr Personal benötigen?

So oder so wird dem Bundespersonal bei der Beratung des Voranschlages 2016 im Parlament ein eisiger Wind ins Gesicht blasen.

## **Sparmassnahmen im Personalbereich**

*Der Bundesrat hat am 12. August 2015 sechs Massnahmen im Personalbereich vorgestellt, die den Bundeshaushalt ab 2016 jährlich um rund 30 Millionen Franken entlasten sollen. An seiner Sitzung vom 11. September hat er eine Anpassung der Bundespersonalverordnung verabschiedet, die jene drei Massnahmen betreffen, die mittels Verordnungsänderungen umgesetzt werden können.*

### **Die beschlossenen Massnahmen im Einzelnen**

#### *Individuelle Lohnentwicklung*

Das Lohnsystem der Bundesverwaltung kennt eine individuelle Lohnentwicklung für jene Mitarbeitenden, die noch nicht das Maximum ihrer Lohnklasse erreicht haben. Der Bundesrat senkt die mögliche Lohnentwicklung je nach Beurteilungsstufe um 0,5 bis zwei Prozent. Damit beträgt beispielsweise bei einer sehr guten Beurteilung die höchste, mögliche Lohnentwicklung drei Prozent statt wie bisher fünf Prozent. Bei einer guten Beurteilung wird der Lohn jährlich nur noch um 1 bis 2 Prozent erhöht statt wie bisher um 2,5 bis 3,5 Prozent. Die Lohnentwicklung im Jahre 2016 gestützt auf die Beurteilungsperiode 2015 erfolgt bereits nach den neuen Werten.

### *Leistungsprämie*

Die Leistungsprämie kann aktuell maximal 15 Prozent des Höchstbetrags der vertraglich vereinbarten Lohnklasse pro Kalenderjahr und Mitarbeitenden betragen. Der Höchstbetrag wird neu auf zehn Prozent des jeweiligen Lohnklassenmaximums gesenkt. Gleichzeitig werden die Mittel, die im Personalvoranschlag für die Leistungsprämien eingestellt sind, von 0,7 auf 0,5 Lohnprozent gesenkt.

### *Treueprämie*

In der Bundesverwaltung werden ab dem fünften Dienstjahr im 5-Jahres-Rhythmus Treueprämien gewährt. Die Treueprämie nach dem fünften Dienstjahr wird gestrichen.

## **Die Massnahmen in Abklärung**

Die folgenden drei Massnahmen in den Bereichen Lohnsystem, berufliche Vorsorge und Überbrückungsrenten bedürfen vor der Umsetzung noch vertiefterer Abklärungen:

### *Neues Lohnsystem*

Der Bundesrat wird in seine neue Personalstrategie Bundesverwaltung 2016-2019 – sie wird derzeit vorbereitet – die Schaffung eines neuen Lohnsystems aufnehmen. Dieses soll ohne Automatismus und ohne Ortszuschlag auskommen. Darüber hinaus sollen die Leistungskomponenten des heutigen Systems überprüft werden.

### *Berufliche Vorsorge*

Die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung sind heute in drei Vorsorgeplänen bei PUBLICA versichert. In Zusammenarbeit mit dem Paritätischen Organ des Vorsorgewerks Bund soll der Kaderplan 2 (Lohnklassen 30-38) in den Kaderplan 1 (Lohnklassen 24-29) integriert werden. Dabei ist eine angemessene Übergangsfrist für diejenigen Mitarbeitenden vorzusehen, die beim Primatwechsel auf den 1. Juli 2008 bereits dabei waren und kurz vor dem Pensionierungsalter stehen. Von dieser Massnahme sind rund 1'000 Mitarbeitende betroffen.

### *Überbrückungsrente*

Im Rahmen der nächsten Revision des Bundespersonalgesetzes soll der Anspruch auf eine Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsren-



te aufgehoben werden. Das Eidg. Finanzdepartement prüft die Auswirkungen der Revision auf die tieferen Lohnklassen.

Von dieser Anpassung nicht betroffen sein werden die Angehörigen von besonderen Personalkategorien, wie z.B. das militärische Berufspersonal.

### **Bemerkungen der VKB**

Beim Entscheid über eine freiwillige vorzeitige Pensionierung spielt die Möglichkeit, bis zum Erreichen des gesetzlichen Rücktrittsalters eine *Überbrückungsrente* verlangen zu können, eine wichtige Rolle. Diese ersetzt die AHV bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters. Der Arbeitgeber Bund übernimmt einen Teil der Kosten zur Finanzierung der effektiv bezogenen Überbrückungsrente. Im Jahre 2014 beliefen sich diese Kosten auf 21 Millionen.

Schon auf den 1. August 2014 hat der Bundesrat die Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente gesenkt. Beim Rücktritt im Alter 60 und 61 beträgt sie nur noch 5 Prozent. Nun soll der Anspruch auf eine Beteiligung des Arbeitgebers aufgehoben werden. Der vorzeitige Altersrücktritt soll so weniger attraktiv gemacht werden, damit das Personal möglichst lange im Erwerbsprozess bleibt.

Bei dieser Absichtsklärung wird nicht berücksichtigt, dass die Kosten des Arbeitgebers für seine Beteiligung in aller Regel durch einen reduzierten Personalaufwand mehr als kompensiert werden: der vorzeitige Altersrücktritt führt zu einer Einsparung. Denn die vorzeitig in den Ruhestand tretende Person wird durch eine jüngere, mit tieferen Lohnkosten ersetzt.

## **Stellungnahme der VKB zu den Sparmassnahmen beim Bundespersonal**

### **Starker Druck aus dem Parlament**

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. Zum andern um die angeblich sehr hohen Löhne des Bundes. Kritisiert werden auch die jährlichen, individuellen Lohnerhöhungen beim Bund. Dem Bundespersonal fehlt es an Rückhalt und Wertschätzung im Parlament.

## **Handeln oder die parlamentarischen Beratungen abwarten?**

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

Die Ausgaben des Bundes im Jahre 2016 werden zwar auf rund 67 Milliarden wachsen, der Personalaufwand aber wird auf dem Niveau des Voranschlags 2015 stabilisiert. Und generelle Lohnmassnahmen für das Bundespersonal wird es 2016 keine geben.

Weitere Opfer werden dem Personal mit den Sparmassnahmen vom 12. August abverlangt. Der Lohnaufstieg, der von der Personalbeurteilung abhängt, wird zurückgefahren. Die Leistungsprämien werden gesenkt. Und eine Treueprämie erhalten Mitarbeitende erst nach 10 Anstellungsjahren. Weitere Massnahmen werden abgeklärt.

## **Das Personal hat seinen Beitrag zur Entlastung des Bundeshaushaltes geleistet**

Mit den oben erwähnten Massnahmen hat das Personal seinen Beitrag an das Sparen geleistet. Die Leistungen der Bundesverwaltung tragen erheblich zum Gemeinwohl in der Schweiz bei. Das Bundespersonal arbeitet engagiert und in aller Regel effizient; die Komplexität der Geschäfte nimmt laufend zu.

Weitere Sparmassnahmen, bei den Anstellungsbedingungen oder beim Stellenbestand, könnten die Motivation des Personals schwächen und die Erfüllung der Aufgaben erschweren. Denn mit Effizienzsteigerungen in der Verwaltung allein lassen sich neue Aufgaben nicht bewältigen.

Entscheide über die Personalausgaben werden bei der Beratung des Voranschlages 2016 im Spätherbst getroffen. Wir werden uns dafür einsetzen, dass das Parlament von weiteren Kürzungen absieht.

# Neuer Anlauf zu einem neuen Lohnsystem des Bundes

## Ankündigung vom 12. August 2015

In der Pressemitteilung vom 12. August über die Anpassung der Anstellungsbedingungen des Bundespersonals hat der Bundesrat folgendes angekündigt:

*Der Bundesrat wird in seine neue Personalstrategie Bundesverwaltung 2016-2019 die Schaffung eines neuen Lohnsystems aufnehmen. Dieses soll ohne Automatismus und ohne Ortszuschlag auskommen. Darüber hinaus sollen die Leistungskomponenten des heutigen Systems überprüft werden.*

## Erfolgreicher Anlauf 2005-2007 in der Aera von Bundesrat Merz

Im Rahmen der Arbeiten zur Optimierung des Personalmanagements hatte das Eidg. Personalamt ab Ende November 2005 eine Neukonzeption des Lohnsystems in der Bundesverwaltung an die Hand genommen. Die Personalverbände wurden am 15. August 2006 über die Vorarbeiten informiert. Insbesondere Abbau des Automatismus, Überprüfung von Zulagen zum Lohn und variable Anteile von 10-30 Prozent des Lohnes wurden als Eckpunkte vorgestellt. Diese Information war enttäuschend und löste breite Ablehnung aus. Am 30. November 2006 liess der Bundesrat verlauten, dass die heute stark strukturierten 38 Lohnklassen auf das Jahr 2009 durch ein flexibles Lohnbandsystem (mit 15-18 Lohnbändern und ohne Ortszulage) abgelöst werden sollten. Doch bereits am 16. Mai 2007 beschloss der Bundesrat, das Projekt bis Ende 2010 zu sistieren.

Die Jahre 2005-2008 standen im Zeichen des Sparens bei den Personalausgaben. Damit waren die Vorzeichen von Anfang an ungünstig für die Einführung eines neuen Lohnsystems. Eine gemeinsame Absichtserklärung mit den Personalverbänden kam nicht zustande. Das Projekt wurde von den Vertretern des Personals grundsätzlich abgelehnt.

## Sind die Jahre 2016-2019 ein günstiger Zeitraum für ein neues Lohnsystem?

Für die Gestaltung eines neuen Lohnsystems, das in der Bundespersonalverordnung geregelt wird, ist der Bundesrat zuständig.

Die Ausgaben für das Personal werden jährlich vom Parlament im Rahmen des Voranschlages beschlossen. Starke Kräfte im Parlament verlangen, dass das Lohnsystem des Bundes gestrafft werden soll. Die Personalausgaben sollen für vier Jahre eingefroren werden. Die Fraktion der Schweizerischen Volkspartei fordert einen Abbau von 3700 Stellen.

Der Bundesrat beschloss am 1. Juli, 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.

Diese Ausgangslage ähnelt stark jener von 2005-2007, wo Entlastungsprogramme mit Stellenabbau die Personalpolitik beherrschten.

## Neues Lohnsystem des Bundes ohne Ortszuschlag

### Wie ist der Ortszuschlag heute geregelt?

*Der Ortszuschlag – eine Besonderheit des öffentlichen Dienstes beim Bund*

Nach Artikel 15 des Bundespersonalgesetzes bemisst sich der Lohn nach Funktion, Erfahrung und Leistung. Die Ausführungsbestimmungen können Zuschläge zum Lohn vorsehen, um diesen insbesondere an die regionale Arbeitsmarktlage oder an die örtliche Infrastruktur anzupassen. Der Bundesrat hat von dieser Ermächtigung Gebrauch gemacht und in Artikel 43 der Bundespersonalverordnung einen Ortszuschlag vorgesehen. Der Ortszuschlag gilt als Besonderheit des öffentlichen Dienstes beim Bund. In der Privatwirtschaft ist er ebenso unbekannt wie bei den Kantonen.

### *Arbeitsort und Wohnort*

Zum Lohn wird ein Ortszuschlag ausgerichtet, der abgestuft ist nach den Lebenskosten, den Steuern sowie der Grösse und Lage des *Arbeitsortes*. Der Ortszuschlag darf 6000 Franken nicht übersteigen

Die Arbeitsorte in der Schweiz mit Ortszuschlag werden in 13 Stufen eingereiht. Die Beträge sind im Anhang 1 zur Bundespersonalverordnung aufgeführt. In der Stufe 1 beträgt der Ortszuschlag in diesem Jahr 424 Franken, in der Stufe 13 (Städte) 5507 Franken.

Ist der Ortszuschlag für den *Wohnort* der angestellten Person höher als derjenige für den Arbeitsort, so wird er nach dem Wohnort festgesetzt. Diese Bestimmung ist wichtig für Angestellte, denen ein neuer Arbeitsort zugewiesen wird. So wurde den Instrukteuren des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz mit Arbeitsort Bern (Stufe 13) auf 2017 ein neuer Arbeitsort in Schwarzenburg (Stufe 3: Zuschlag von 1271 Fr. pro Jahr) zugewiesen, was zu einer erheblichen Einbusse beim Lohn führen kann.

*Der Ortszuschlag ist eine Regionalzulage zum Lohn*

Der Ortszuschlag soll die unterschiedlichen Lebenskosten der Angestellten in den verschiedenen Regionen ausgleichen. Er ist fester Bestandteil der Entlohnung. Bei der Überführung individueller Löhne in ein neues Lohnsystem ohne Ortszuschlag wird man den bisherigen Lohn übernehmen müssen, wenn man Lohnkürzungen vermeiden will.

### **Historischer Hintergrund: Wohnsitzpflicht für Bundesbeamte**

Früher galt eine strenge Wohnsitzpflicht für Beamte. So befasste sich das Bundesgericht noch im Jahre 1988 mit der Frage, ob einem Angestellten der Bankenkommision in Bern gestattet werden kann, in Basel zu wohnen und täglich mit dem Zug zur Arbeit nach Bern zu fahren.

Ortszuschlag und Teuerungsausgleich für Bundesbeamte wurden während des Ersten Weltkriegs eingeführt und in das Beamtengesetz von 1927 übernommen. Wegen des Personalmangels in den grossen Städten wurde der Ortszuschlag 1964 mit einem Stadtzuschlag von vier zusätzlichen Stufen ausgebaut.

### **Lockerung der Wohnsitzpflicht seit dem Jahr 2000**

Die Wohnsitzpflicht für Angestellte des Bundes ist mit dem Bundespersonalgesetz von 2000 stark gelockert worden. Niederlassungsfreiheit für die Angestellten ist seither die Regel, Wohnsitzpflicht die Ausnahme. Die Verpflichtung, an einem bestimmten Ort zu wohnen, kann nach Artikel 21 des Bundespersonalgesetzes nur verlangt werden, wenn es für die Erfüllung der Aufgaben notwendig ist (z.B. für Pikettdienste).

Mit dieser Lockerung hat der Ortszuschlag an Bedeutung verloren, denn die Angestellten mit Arbeitsorten in den Städten sind nicht mehr verpflichtet, dort oder in der Nähe zu wohnen. Die unterschiedlichen Lebenskosten der Angestellten in den verschiedenen Regionen sind aber eine Tatsache. Sie spielen bei Bundesämtern, die stark dezentralisiert sind (z.B. VBS, Grenzwachtkorps, Zoll) und Personal in der ganzen Schweiz beschäftigen, nach wie vor eine Rolle.

### **Ortszuschlag im Arbeitsrecht von Unternehmungen des Bundes**

Der Gesamtarbeitsvertrag für die SBB will dem regionalen Arbeitsmarkt Rechnung tragen und sieht eine *Regionalzulage* vor. Die Höhe der Zulage richtet sich nach dem Arbeitsort. An Arbeitsorten der Stufe 1 werden 3000 Franken pro Jahr ausgerichtet, an Arbeitsorten in der Stufe 2 4800 Franken pro Jahr.

Der Gesamtarbeitsvertrag Post kennt *vier Lohnregionen* mit differenzierten Lohnminima und Lohnmaxima. In den Städten Basel, Genf und Zürich gibt es die höchsten Löhne.

Der Gesamtarbeitsvertrag für die Swisscom kennt weder einen Ortszuschlag noch eine Regionalzulage.

## Das Personal im Voranschlag 2016 des Bundes

### Voranschlag 2016 mit einem Defizit von 400 Millionen Franken

Für das Jahr 2016 wird ein *ordentliches Finanzierungsdefizit* von rund 400 Millionen erwartet. Die Ergebnisverschlechterung gegenüber dem Vorjahr (rund -800 Mio.) ist vor allem der schwachen Einnahmenentwicklung zuzuschreiben. Die starke Aufwertung des Frankens hat im laufenden Jahr eine negative Teuerung zur Folge und bremst das Wirtschaftswachstum. Die Schätzungen der Einnahmen mussten deutlich nach unten revidiert werden. Den erwarteten ordentlichen Einnahmen von 66,7 Milliarden stehen ordentliche Ausgaben von 67,1 Milliarden gegenüber.

Die *volkswirtschaftlichen Eckwerte*, die dem Budget zugrunde liegen, basieren auf der Prognose der Expertengruppe Konjunkturprognosen des Bundes vom 16. Juni 2015. Es wird ein Wachstum des Bruttoinlandprodukts (BIP) von nominal 0,0 Prozent (2015) und 1,4 Prozent (2016) bei negativer respektive tiefer Teuerung (-1,0% bzw. 0,3%) prognostiziert (BIP real: +0,8 resp. +1,6%).

Der Anteil der Personalausgaben von 5571 Millionen an den Gesamtausgaben des Bundes beträgt 8,4 Prozent.

### Kürzungen im Personalbereich von 133 Millionen Franken

Im Personalbereich wurden Kürzungen von insgesamt 133 Millionen vorgenommen. Gut 50 Millionen entfallen dabei auf eine lineare, mit einem *Stellenabbau* umzusetzende Kürzung der Personalkredite der Verwaltungseinheiten um 1 Prozent. Rund 53 Millionen werden mit dem *Verzicht auf generelle Lohnmassnahmen für das Jahr 2016* eingespart. Schliesslich hat der Bundesrat am 12. August auch *Anpassungen der Anstellungsbedingungen* beschlossen, die weitere dauerhafte Entlastungen von 29 Millionen mit sich bringen: tiefere Lohnentwicklungsbandbreiten, Senkung des Maximums der Leistungsprämien von 15 auf 10 Prozent des Höchstbetrags der jeweiligen Lohnklasse und Verzicht auf eine Treueprämie nach fünf Dienstjahren.

## **Stellenseitige Entwicklung**

Eine Zunahme der Personalbezüge im Umfang von rund 23 Millionen bzw. 177 Stellen (Vorjahr 150 Stellen) erklärt sich mit *Internalisierungen*: bisher extern bezogene Dienstleistungen werden in Zukunft mit eigenem Personal erbracht.

Aufgrund weiterer stellenseitiger Veränderungen nehmen die Personalbezüge insgesamt um knapp 63 Millionen zu. Davon profitiert unter anderem das Departement VBS: die Umsetzung der Weiterentwicklung der Armee, die Umstrukturierung der Führungsunterstützungsbasis der Armee (FUB) und das Projekt Luftpolizeidienst führen beim VBS im Voranschlag 2016 zu einem Personalausbau von 90 Stellen (15 Mio.).

## **Bemerkungen der VKB**

Mit 133 Millionen Franken leistet der Personalbereich einen wesentlichen Beitrag zur Senkung der Ausgaben des Bundes. Aus dem Parlament sind Stimmen laut geworden, die nach zusätzlichen Sparmassnahmen rufen.

Weitere Sparmassnahmen, bei den Anstellungsbedingungen oder beim Stellenbestand, könnten die Motivation des Personals schwächen und die Erfüllung der Aufgaben erschweren. Denn mit Effizienzsteigerungen in der Verwaltung allein lassen sich neue Aufgaben nicht bewältigen.

## **Sind die Löhne des Bundes stärker gestiegen als in der Privatwirtschaft?**

*Im Wahljahr wird immer wieder behauptet, dass die Löhne des Bundes in den letzten Jahren stärker gestiegen seien als in der Privatwirtschaft. Zur sehr guten Entlohnung kämen grosszügige Pensionskassenleistungen hinzu. Beides trifft nicht zu, wie der Bundesrat gegenüber dem Nationalrat klargestellt hat. Von besonderen Privilegien bei der Entschädigungspraxis des Bundes kann keine Rede sein.*

## **Klarstellungen des Bundesrates**

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.

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%.) Grenz 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.*

## **Bundesfinanzen. Hochrechnung 2015: Besseres Ergebnis trotz hoher Mindereinnahmen**

*Für 2015 rechnet der Bund mit einem Überschuss von 0,9 Milliarden Franken im ordentlichen Haushalt. Budgetiert waren 0,4 Milliarden Franken. Zwar werden hohe Mindereinnahmen erwartet. Dank umfangreicher Kreditreste dürfte der Haushalt trotzdem besser abschliessen als budgetiert. Grundlage der Hochrechnung sind die bis Ende Juni verbuchten Einnahmen und Ausgaben.*

### **Mehrwertsteuer und direkte Bundessteuer deutlich unter Budget**

Aufgrund der bisherigen Eingänge und der aktuellen Konjunkturprognosen muss für den Gesamthaushalt mit Mindereinnahmen von 1,5 Milliarden gerechnet werden. Diese Entwicklung hängt unter anderem damit zusammen, dass die Budgetierung 2015 bei verschiedenen Einnahmen auf der Grundlage einer *zu hohen Schätzung für 2014* erfolgte.



Dazu kommt, dass die Frankenaufwertung seit Mitte Januar das Wirtschaftswachstum und die Teuerung bremst. *Das erwartete nominelle Wirtschaftswachstum liegt deshalb deutlich tiefer als budgetiert (0,0 statt 3,1%).* Die schlechteren Konjunkturaussichten wirken sich auf die Mehrwertsteuereinnahmen und die übrigen Verbrauchssteuern aus. Schliesslich führt die Frankenstärke zu einem markanten Rückgang des Tanktourismus, was sich im Ergebnis der Mineralölsteuer niederschlägt.

Die Fiskaleinnahmen dürften um 2,1 Milliarden tiefer ausfallen als budgetiert. Die grössten Mindereinnahmen entfallen auf die Mehrwertsteuer (-1,1 Mrd.), die direkte Bundessteuer (-0,8 Mrd.), die Mineralölsteuer (-0,3 Mrd.) und die Stempelabgaben (-0,2 Mrd.).

Diesen stehen Mehreinnahmen von insgesamt knapp 0,4 Milliarden gegenüber, namentlich bei der Verrechnungssteuer, den Einfuhrzöllen und der CO<sub>2</sub>-Abgabe. Die nichtfiskalischen Einnahmen liegen 0,6 Milliarden über Budget, insbesondere wegen der höheren Gewinnausschüttung der Schweizerischen Nationalbank.

## **Überdurchschnittliche Kreditreste wegen tiefen Zinsen und geringeren Einnahmen**

Bei den ordentlichen Ausgaben wird das Budget aus heutiger Sicht um 2,0 Milliarden oder 3,0 Prozent der budgetierten Ausgaben unterschritten. Den Kreditaufstockungen in Form von Nachträgen und Kreditüberschreitungen (0,7 Mrd.) stehen Kreditreste im Umfang von 2,7 Milliarden gegenüber. Die Schätzung der Kreditreste liegt mit 4,0 Prozent der bewilligten Budgetkredite (Voranschlag inkl. Nachträge) etwas über dem Niveau der letzten zehn Jahre (3,7%). Die grössten Kreditreste entfallen auf die Passivzinsen (-0,6 Mrd.), die Anteile an Bundeseinnahmen (-0,3 Mrd.) und die einnahmenabhängigen Leistungen des Bundes an die IV (-0,2Mrd.).

## **Reformen in der Bundesverwaltung**

Kürzungen bei den Personalkrediten und Kürzungen bei den Sachausgaben zwingen die Verwaltung, ihre Leistungsfähigkeit zu verbessern, d.h. ihre Strukturen und Abläufe zu überprüfen oder auf Aufgaben zu verzichten. Im Zuge der Sparmassnahmen häufen sich die Reorganisationen. Fast jede Woche werden die Personalverbände zu Informationstreffen eingeladen, an denen ihnen Reorganisationsprojekte vorgestellt werden. Denn die Personalverbände sind nach Artikel 107 der Bundespersonalverordnung bei Umstrukturierungen frühzeitig und umfassend zu informieren. In den letzten Wochen wurden sie über folgende Projekte

orientiert: *Reorganisation des Bereichs Logistik im Bundesamt für Bauten und Logistik, Reorganisation bei der Zentralstelle Zivildienst ZIVI, Sparmassnahmen im Bundesamt für Statistik, Organisationsentwicklung beim Informatik-Leistungserbringer des Eidg. Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung (ISCeco).*

Der herrschende Spardruck und die Forderung nach Abbau des bürokratischen Aufwandes sorgen dafür, dass in der Zukunft weitere Projekte zur Effizienzsteigerung lanciert werden.

## **PUBLICA: Geschlossene Vorsorgewerke sind ungenügend finanziert**

*Rentnerkassen des Bundes droht finanzielles Loch, war am Sonntag, 13. September in einer Zeitung zu lesen. Der Bund werde wohl mehrere seiner Vorsorgewerke sanieren müssen. Die Eidg. Finanzkontrolle rechne mit Kosten von bis zu 900 Millionen Franken.*

### **Worum geht es?**

*Geschlossene Vorsorgewerke sind Rentnerkassen des Bundes ohne Arbeitgeber*

Bei der Gründung ihrer eigenen Pensionskassen haben Swisscom (mit Präsidialdepartement PTT), SRG, RUAG und andere Organisationen die ihnen zuzuordnenden Rentenbeziehenden in der damaligen Pensionskasse des Bundes PKB, jetzt PUBLICA, zurückgelassen. Die 7 geschlossenen Vorsorgewerke zählen zur Zeit insgesamt *über 10'000 Rentenbeziehende*, die beim Austritt ihrer Arbeitgeber bei der Pensionskasse des Bundes verblieben sind. Sie sind reine Rentnerkassen mit abnehmendem Bestand.

Ihnen stehen die 14 offenen Vorsorgewerke gegenüber, die sowohl Aktive als auch Rentenbeziehende umfassen und einen Arbeitgeber haben: Vorsorgewerk Bund (Bundesverwaltung), Vorsorgewerk ETH-Bereich usw.

### **Organisatorisch und wirtschaftliche getrennte Vorsorgewerke: keine Solidarität**

Mit dem PUBLICA-Gesetz vom 20. Dezember 2006 wurde die Pensionskasse des Bundes PUBLICA als *Sammeleinrichtung* positioniert. Die Sammeleinrichtung umfasst organisatorisch und wirtschaftlich getrennte Vorsorgewerke verschiedener Arbeitgeber.

Nicht mehr PUBLICA, sondern *jedes Vorsorgewerk trägt seine versicherungstechnischen Risiken* selber. Das heisst: gerät ein Vorsorgewerk in Unterdeckung, so

muss es selber einen Sanierungsplan entwickeln. Die anderen Vorsorgewerke sind nicht verpflichtet, es finanziell zu unterstützen.

Bei den geschlossenen Vorsorgewerken fehlt ein Arbeitgeber, der bei Unterdeckung mit finanziellen Leistungen einspringen kann.

## **Rentnerkasse mit Leistungsgarantie oder einmalige Einlage von über 900 Millionen Franken?**

Mit der Botschaft 2005 zum PUBLICA-Gesetz schlug der Bundesrat vor, eine Rentnerkasse zu schaffen und diese mit einer *Leistungsgarantie des Bundes* auszustatten. Das Parlament lehnte diese Lösung ab und beschloss, mit einer einmaligen Einlage an PUBLICA das fehlende Deckungskapital zu finanzieren. Ursache für die finanzielle Lücke war die Herabsetzung des technischen Zinssatzes von 4 auf 3,5 Prozent im Jahre 2008.

Per 1. Juli 2008 erhielt PUBLICA aus der Bundeskasse eine einmalige Kapitaleinlage von 954 Millionen Franken. Das Eidg. Finanzdepartement hatte sich die Berechnung von einem externen Pensionskassenexperten bestätigen lassen.

## **Böse Überraschung: ungünstige Entwicklung schon fünf Jahre später**

In der politischen Debatte des Jahres 2006 spielte der Begriff «einmalig» eine wichtige Rolle. Die Mehrheit des Parlaments war der Meinung, dass PUBLICA auf Jahre hinaus – dank einer starken Kapitalspritze von über 900 Millionen – das Risiko einer Sanierung von geschlossenen Vorsorgewerken eliminieren könne.

Doch schon *Ende 2013* befanden sich zwei geschlossene Vorsorgewerke in Unterdeckung, darunter jenes der *Swisscom* mit über 6000 Rentenbeziehenden. Dasselbe gilt für die Jahresrechnung 2014.

Der Geschäftsbericht PUBLICA nennt zwei Ursachen für die Unterdeckung: das anhaltend *tiefe Zinsniveau*, das die Vermögenserträge vermindert, und die Senkung des technischen Zinssatzes.

In der Botschaft des Bundesrates vom 23. September 2005 wurde ausgeführt, dass eine Leistungsgarantie des Bundes für die Rentnerkasse nicht notwendig sei, wenn PUBLICA eine konstante Rendite von 4,25 Prozent erzielen könne. Die Verhältnisse auf den Finanzmärkten haben sich seither leider anders entwickelt.

## **Zusätzliche finanzielle Unterstützung notwendig**

Die Möglichkeiten für Rentnerkassen, sich aus eigener Kraft aus einer Unterdeckung zu befreien, sind beschränkt. Eine zusätzliche finanzielle Unterstützung durch den Bund ist in dieser Situation unumgänglich.

Am 5. Oktober 1998 erfolgte der Börsengang der Swisscom AG. Im Prospekt wurde ausgeführt, dass die Swisscom AG keine Verpflichtungen gegenüber Rentenbeziehenden habe: die Rentenbeziehenden waren in der Pensionskasse des Bundes verblieben. Das wirkte sich günstig aus für den Eröffnungskurs der Aktien der Swisscom AG. Seither hat der Bund – als Mehrheitsaktionär – Hunderte von Millionen verdient an Dividenden und Erträgen aus dem Verkauf von Aktien.

## **Berufliche Vorsorge: Mindestzinssatz von 1,25 Prozent ab 2016?**

*Die Eidgenössische Kommission für berufliche Vorsorge (BVG-Kommission) empfiehlt dem Bundesrat, den Mindestzinssatz in der beruflichen Vorsorge im Jahre 2016 von heute 1,75 Prozent auf 1,25 Prozent zu senken.*

Entscheidend für die Festlegung der Höhe des Mindestzinssatzes ist die Entwicklung der Rendite der Bundesobligationen sowie zusätzlich der Aktien, Anleihen und Liegenschaften. Zu berücksichtigen ist jedoch ebenso, dass nicht die ganze Rendite einer Vorsorgeeinrichtung für die Mindestverzinsung verwendet werden kann. Die Vorsorgeeinrichtungen haben auch die gesetzliche Pflicht, Wertschwankungsreserven zu bilden, notwendige Rückstellungen vorzunehmen und die gesetzlichen Rentenanforderungen zu erfüllen. Soweit nicht anderweitig finanziert, müssen sie auch die Verwaltungskosten der Vorsorgeeinrichtung mit dem Vermögensertrag decken.

### **Gute Realverzinsung?**

Auf der Basis der Zahlen von Ende Juli und unter Berücksichtigung der Schwankungen der Märkte stellen 1,25 Prozent nach Ansicht der Kommission ein Maximum dar. Angesichts des aktuell sinkenden Preisniveaus ergibt dies eine gute Realverzinsung.

### **Bemerkungen der VKB**

Angestellte sparen während der Zeit ihrer Berufstätigkeit mittels ihrer Sparbeiträge und entsprechender Beiträge des Arbeitgebers ein Alterskapital an. Dieses BVG-Altersguthaben ist zu verzinsen, wobei der Bundesrat den Mindestzinssatz festlegt. Für die überobligatorischen Altersguthaben (insbesondere aus Sparbeiträgen von Lohnanteilen über 84'600 Franken) gilt diese Mindestverzinsung nicht; es kann bei solchen Guthaben vom paritätischen Organ des Vorsorgewerkes also auch eine tiefere Verzinsung festgelegt werden.

Die Entwicklung des Mindestzinssatzes seit 1985 – Inkrafttreten des Gesetzes über die berufliche Vorsorge – gleicht einer Abwärtsspirale, die im Jahre 2016 ihren bisherigen Tiefpunkt erreichen könnte:

Mindestzinssatz

4% von 1985 bis 2002,  
3,25% im Jahr 2003,  
2,25% im Jahr 2004,  
2,5% von 2005 bis 2007,  
2,75% im Jahr 2008,  
2% von 2009 bis 2011,  
1,5% in den Jahren 2012 und 2013,  
1,75% in den Jahren 2014 und 2015.

## **Weiterbeschäftigung nach Erreichen des Rentenalters in der Bundesverwaltung**

*Die Arbeitgeberin Bundesverwaltung unterstützt die Weiterarbeit über das Pensionierungsalter hinaus. Dies hat der Bundesrat am 26. August in seinem Bericht zum Postulat von Markus Lehmann (13.4081) dargelegt. Aufgrund der Demografie und des Fachkräftemangels entspricht die Weiterarbeit nach Erreichen des AHV-Alters einem Bedarf der Arbeitgeberin Bundesverwaltung.*

### **Pensionierte Angestellte des Bundes arbeiten selten weiter**

Die rechtlichen Grundlagen für einen flexiblen Übergang in den Ruhestand und die Möglichkeit, über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus bis längstens zum 70. Altersjahr arbeiten zu können, sind in der Bundesverwaltung vorhanden. Die Bundesverwaltung zählte im Jahre 2014 34'772 Vollzeitstellen. Per 31. Dezember 2014 arbeiteten in der gesamten Bundesverwaltung 74 Personen (34 Frauen und 40 Männer) über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus.

### **Der Bedarf der Arbeitgeberin und die Wünsche des Personals klaffen auseinander**

Das Potenzial älterer Mitarbeitender ist für die Arbeitgeberin Bundesverwaltung sehr wichtig: Einerseits verringert das Ausscheiden der Generation der «Babyboomer» aus der Arbeitswelt die Zahl der Arbeitskräfte. Andererseits wird diese Entwicklung zusätzlich durch den Fachkräftemangel akzentuiert.

Wie verbreitet ist innerhalb der Bundesverwaltung der Wunsch bzw. die Bereitschaft zur Weiterarbeit nach Erreichung des Pensionierungsalters? Im Rahmen der bundesweiten Personalbefragung 2014 wurde der Wunsch im Hinblick auf eine Weiterbeschäftigung über das Pensionierungsalter erhoben.

Rund zwei Drittel der Befragten würden sich gerne vorzeitig pensionieren lassen. *Knapp ein Fünftel möchte über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus arbeiten.* In den Lohnklassen 1 bis 23 differieren die Ergebnisse zum Thema Pensionierung und Weiterarbeit nur wenig. Ab Lohnklasse 24 bis 28 nimmt der Wunsch leicht zu, über das Pensionierungsalter hinaus arbeiten zu können.

### **Der Bund will den finanziellen Anreiz für eine vorzeitige Pensionierung beseitigen**

Beim Entscheid über eine freiwillige vorzeitige Pensionierung spielt die Möglichkeit, bis zum Erreichen des gesetzlichen Rücktrittsalters eine Überbrückungsrente verlangen zu können, eine wichtige Rolle. Die Überbrückungsrente ist eine finanzielle Leistung für Angestellte, die sich vorzeitig pensionieren lassen (Alter 60-64). Sie wird nur bis zum Erreichen des AHV-Rentenalters ausbezahlt.

Der Arbeitgeber Bund übernimmt – seit 2009 – einen Teil der Kosten zur Finanzierung der effektiv bezogenen Überbrückungsrente. Dieser Teil muss später nicht zurückbezahlt werden. Der Bundesrat hat auf den 1. August 2014 die Arbeitgeberbeteiligung an der Überbrückungsrente bei freiwilligen vorzeitigen Pensionierungen von Mitarbeitenden der Bundesverwaltung gesenkt.

Im Rahmen der nächsten Revision des Bundespersonalgesetzes soll der Anspruch auf eine Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente ganz aufgehoben werden. Das Eidg. Finanzdepartement prüft die Auswirkungen der Revision auf die tieferen Lohnklassen.

## **ETH-Bereich**

### **Prof. Weidmann, neues Mitglied der Schulleitung der ETHZ**

Der ETH-Rat hat Prof. Ulrich Weidmann zum Vizepräsidenten für Personal und Ressourcen der ETH Zürich ernannt. Der Professor für Verkehrssysteme wird sein Büro auf dem Höggerberg verlassen und ein neues im ETH-Hauptgebäude beziehen. Die Sektion Zürich der Vereinigung der Kader des Bundes freut sich über den

Karriereschritt ihres geschätzten Präsidenten. Als Mitglied der Schulleitung wird er im Management der Hochschule tätig sein und aus dem Vorstand der Sektion ausscheiden.

## **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

### **Das Bundesamt für Statistik zur Situation der Schweiz**

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine Herausforderung, welche die ganze Familie betrifft. Die Lösungsmodelle sind ebenso vielfältig wie die individuellen Ansprüche und Voraussetzungen der Haushalte.

Immer häufiger genügt heutzutage ein einziges Erwerbseinkommen dem finanziellen Bedarf einer Familie nicht mehr; so stellt die Erwerbstätigkeit beider Eltern oft eine finanzielle Notwendigkeit dar. Zudem verfügen Frauen heute über immer bessere Ausbildungen und wollen wegen der Familie oft nicht gänzlich auf ihre Berufstätigkeit verzichten.

Die Tatsache, dass Frauen und insbesondere Mütter heute vermehrt erwerbstätig sind, darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass sie mehrheitlich teilzeiterwerbstätig sind und besonders, wenn kleine Kinder im Haushalt leben, eher mit einem niedrigen Beschäftigungsgrad (unter 50%). Umgekehrt sind Männer, speziell Väter, meist vollzeiterwerbstätig, weshalb die Organisation der Vereinbarkeit meist zu Lasten der Mütter geht.

Entlastung im Arbeitsalltag kann in erster Linie *familienergänzende Kinderbetreuung* bieten, sei dies durch Grosseltern, Nachbarn, Krippen, Horte, Tagesmütter oder Tagesschulen respektive Nachschulbetreuung. Die institutionellen Angebote an Kinderbetreuung sind nicht immer in genügender Anzahl vorhanden oder an die Erwerbsarbeitszeit angepasst und oft auch relativ teuer. Je nach Alter und Anzahl der Kinder kann der Zweitverdienst der Mutter durch die Mehrausgaben wieder aufgebraucht werden.

Familienergänzende Kinderbetreuung kann eine wesentliche Entlastung der Eltern darstellen und bildet so einen zentralen Faktor bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

### **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und von Familie und Beruf beim Bund**

#### *Das Angebot des Bundes*

Flexible Arbeitszeitmodelle und Arbeitsformen tragen zur Verwirklichung der individuellen Lebensgestaltung der Angestellten bei und helfen mit, Beruf und Privat-

leben optimal zu vereinbaren. Dazu kommen die Leistungen für die familienergänzende Kinderbetreuung.

Die Arbeitgeberin Bundesverwaltung beteiligt sich, abhängig vom Haushaltseinkommen, im Umfang von 50 bis 100 Prozent an den Kosten für die familienexterne Kinderbetreuung der Mitarbeitenden. Damit will sie vermehrt berufstätige Eltern als künftige Mitarbeitende gewinnen, um dieses Potential noch besser zu nutzen. Im Jahre 2014 wurden in der Bundesverwaltung 5,3 Millionen Franken für die familienergänzende Kinderbetreuung ausgegeben. Die Ausgaben nahmen gegenüber dem Vorjahr um 0,4 Millionen Franken zu: das Angebot wird offensichtlich stärker genutzt.

### *Kritische Beurteilung des Angebots durch das Personal in der Personalbefragung 2014*

Die Modelle flexibler Arbeitszeit, die Möglichkeiten der Teilzeitarbeit, des Jobsharings und der Telearbeit haben die Mitarbeitenden wie im Vorjahr auf eher tiefem Niveau bewertet. Zum Rückgang gegenüber 2013 hat vor allem das Grundgefühl geführt, Arbeit und Privatleben nicht in Einklang bringen zu können.

Bloss 60 Prozent gaben an, Arbeit und Privates ganz oder grösstenteils in einer gesunden Balance halten zu können, woraus ein Mittelwert von 70 Punkten resultiert (2011: 70 Punkte; 2012: 72; 2013: 73). Knapp ein Drittel der Antwortenden wünscht sich deutlich flexiblere Arbeitszeitmodelle. Dieser Anteil hat sich in den letzten Jahren kaum verändert.

Die Bundesverwaltung hat zahlreiche Massnahmen getroffen, um die *Vereinbarkeit von Beruf und Familie* zu fördern: Anspruch auf Senkung des Beschäftigungsgrades um 20 Prozent nach der Geburt oder Adoption eines Kindes, Gewährung von Urlaub für das Stillen, kostenlose Beratung bezüglich familienergänzende Kinderbetreuung und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen.

### *Blockierung durch die Vorgesetzten?*

Gemäss Bundespersonalverordnung werden den Angestellten *flexible Arbeitszeitmodelle* sowie die *Möglichkeit zur Teilzeitarbeit und zum Jobsharing* soweit es betrieblich möglich ist, angeboten. Wie die Analyse der offenen Bemerkungen zeigt, wird die praktische Umsetzung solcher Modelle durch die jeweiligen Vorgesetzten teilweise blockiert. Diese Aussagen werden bekräftigt durch den Vergleich mit dem externen Benchmark, der bezüglich flexibler Arbeitszeitmodelle mit 78 Punkten deutlich höher liegt.



# Was leistet die VKB für die Pensionierten?

## Vertretung der Interessen der Mitglieder, auch der pensionierten Kader

Die Vereinigung der Kader des Bundes bezweckt vor allem die Wahrung der beruflichen und wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder. Dazu gehören einerseits die Angestellten (Führungs- und Fachkader) und andererseits die pensionierten Kader. Die VKB ist anerkannte Sozialpartnerin des Bundes und nimmt an allen offiziellen Verhandlungen über personalpolitische Fragen mit dem Bundesrat, dem Finanzdepartement, dem Personalamt und anderen Arbeitgebern teil.

In den jährlichen Lohnverhandlungen mit dem Eidg. Finanzdepartement geht es nicht nur um den Teuerungsausgleich auf den Löhnen, um Realloohnerhöhungen und andere Verbesserungen für die Aktiven. Es geht auch um Massnahmen zur Erhaltung der Kaufkraft der Renten der Pensionskasse des Bundes.

*Die Gleichbehandlung der Angestellten und der Pensionierten bezüglich Teuerungsausgleich* ist und bleibt für die VKB ein zentrales Anliegen. Es fehlte in keiner Lohneingabe der letzten Jahre. Immer wieder haben wir Massnahmen zugunsten der Rentenbeziehenden verlangt, bisher ohne Erfolg.

Die VKB wird weiterhin dafür kämpfen, dass den Rentenbeziehenden die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise ermöglicht wird. Dazu gehören vor allem Massnahmen zur Erhaltung der Kaufkraft der Renten. Auch der Arbeitgeber Bund ist mitverantwortlich für die Erfüllung dieses Verfassungsauftrages (Art. 113 Abs. 2 BV).

## Angebote für Dienstleistungen und Programme für Seniorinnen und Senioren

Die VKB bietet ihren Mitgliedern überdies interessante *Dienstleistungen* an: vergünstigte Prämien auf den Zusatzversicherungen der Krankenkasse KPT und Vorzugsbedingungen bei Zurich Connect, dem Verkaufskanal der Zürich-Versicherungsgesellschaft in den Bereichen Motorfahrzeug- sowie Hausrat- und Privathaftpflicht-Versicherungen, Rechtsschutzversicherungen im Privatbereich bei AXA-ARAG zu günstigen Bedingungen, Zugang zu günstigen Hypotheken über money-net, die onlinebank der Berner Kantonalbank und Spezialrabatt auf Mercedes-Neuwagen.

Der Delegierte für Senioren organisiert Jahr für Jahr interessante *Anlässe* für Seniorinnen und Senioren, die grossen Anklang finden. In jeder Nummer der VKB-Mitteilungen und auf der Homepage [www.vkb-acc.ch/Senioren](http://www.vkb-acc.ch/Senioren) werden entsprechende Einladungen ausgeschrieben.

# Die Rentenbeziehenden und ihre Arbeitgeber

## Angestellte ausser Dienst

Die Rentenbeziehenden sind als Angestellte aus dem Dienst des Bundes ausgeschieden und befinden sich im Ruhestand. Das Arbeitsverhältnis zwischen ihnen und den Arbeitgebern ist aufgelöst: es besteht zwischen den Parteien keine vertragliche Beziehung mehr. Manche Amtsstellen pflegen dennoch Kontakte zu ihren Pensionierten: sie laden sie zu Besichtigungen und Ausflügen ein, offerieren Speis und Trank und zeigen ihnen so ihre Wertschätzung.

## Verbindung über die Pensionskasse

Auf Dauer verbunden sind Pensionierte und Arbeitgeber indirekt über die Pensionskasse, sofern der Angestellte sich nicht dazu entschlossen hat, bei der Pensionierung sein gesamtes Alterskapital aus der Pensionskasse als einmalige Kapitalauszahlung zu beziehen. Die monatliche Rente verbindet sie ein Leben lang. Denn der Arbeitgeber ist verpflichtet, Angestellte, denen er einen Jahreslohn von mehr als Fr. 21'150 bezahlt, obligatorisch bei einer Vorsorgeeinrichtung zu versichern.

Der Bund und ihm nahestehende Arbeitgeber versichern ihre Angestellten bei der Pensionskasse des Bundes PUBLICA. Sie ist eine selbständige Anstalt des Bundes mit eigener Rechtspersönlichkeit.

## Die Rentenbeziehenden haben bei PUBLICA Gewicht, aber kein Mitspracherecht

Gemäss Jahresbericht 2014 weist PUBLICA ein Vorsorgekapital (inkl. Rückstellungen) von 35,5 Milliarden Franken auf. Davon entfallen 18,6 Milliarden Franken auf die Rentenbeziehenden und 13,8 Milliarden auf die aktiv Versicherten. Bezogen auf das Vorsorgekapital haben die Rentenbeziehenden in der Bilanz ihrer Pensionskasse ein klares Übergewicht. Trotz diesem Übergewicht steht den Rentenbeziehenden in den Organen der Pensionskasse kein Mitspracherecht zu.

Das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) schreibt nämlich in Artikel 51 vor, dass *Arbeitgeber und Arbeitnehmer* das Recht haben, in das oberste Organ der Vorsorgeeinrichtung die gleiche Zahl von Vertretern zu entsenden. In diesem Schema haben die Rentenbeziehenden keinen Platz: die Arbeitgeber sind nicht daran interessiert, Rentenbeziehende in die Kassenkommission PUBLICA und in die paritätischen Organe der Vorsorgewerke zu entsenden. Und auch die Arbeitnehmer haben mit Altersgrenzen (Alter 65) dafür gesorgt, dass Rentenbeziehende nicht in paritätische Organe gewählt

werden können: so z.B. im Reglement vom 6. Mai 2010 für die Wahl der Vertretung der Arbeitnehmenden im paritätischen Organ des Vorsorgewerks Bund.

### **Entscheide der Organe: Solidarität ist gefragt**

Gemäss dem Gesetz über die berufliche Vorsorge werden die Altersrenten der Pensionskassen entsprechend den finanziellen Möglichkeiten der Vorsorgeeinrichtung der Preisentwicklung angepasst. Die *Anpassung der Renten an die Teuerung* erfolgt also aus Vermögenserträgen der Pensionskasse. Wann sind bei der Pensionskasse PUBLICA genügend Vermögenserträge vorhanden, um über einen Teuerungsausgleich bei den Renten zu diskutieren?

Gemäss Bundespersonalgesetz verfügen die Vorsorgewerke erst dann über freie Mittel, wenn sie eine Schwankungsreserve von mindestens 15 Prozent aufgebaut haben. Beträgt der Deckungsgrad des Vorsorgewerks also 115 Prozent, so werden die Rentenbeziehenden nach einer Anpassung der Renten an die Teuerung aus Vermögenserträgen von PUBLICA rufen (Art. 32I BPG).

Am Entscheid über die Verwendung freier Mittel sind aber die Rentenbeziehenden nicht beteiligt. Sie sind dann auf die Solidarität und die Fairness der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den Organen angewiesen.

### **Langes Warten auf einen Teuerungsausgleich seit 2005**

Im Jahre 2004 erhielten die Rentner des Bundes eine Teuerungszulage von 0,4 Prozent auf ihren Renten. Noch im selben Jahr wurde das Pensionskassengesetz im dringlichen Verfahren geändert: der bisher garantierte, halbe Teuerungsausgleich auf den Renten wurde auf den 1. Januar 2005 abgeschafft.

Von 2005 bis 2014 war die Pensionskasse des Bundes nicht in der Lage, aus ihren Vermögenserträgen eine Anpassung der Renten an die Teuerung zu finanzieren. Mit einem Deckungsgrad von 105,3 Prozent Ende 2014 ist PUBLICA noch weit entfernt von den dafür mindestens erforderlichen 115 Prozent.

### **Entwicklung der Teuerung seit 2004**

Zwischen 2004 und 2014 betrug die aufgelaufene Teuerung 5 Prozent, das entspricht einem beträchtlichen Anstieg der Konsumentenpreise. Noch stärker angestiegen sind zudem auch die Krankenkassenprämien sowie die Arzt, Spital- und Pflegekosten, die in diesem Index nicht enthalten, für die Rentnerinnen und Rentner aber von grosser Bedeutung sind.

## **Die Arbeitgeber könnten eine ausserordentliche Anpassung der Renten vorsehen**

Erlauben die Vermögenserträge des Vorsorgewerks keine oder nur eine ungenügende Anpassung der Renten an die Teuerung, so können die Arbeitgeber auf den Renten ihrer ehemaligen Angestellten eine angemessene ausserordentliche Teuerungsanpassung beschliessen. Für die zum Vorsorgewerk Bund gehörenden Arbeitgeber entscheidet der Bundesrat. Die Arbeitgeber vergüten PUBLICA das zur Finanzierung der ausserordentlichen Teuerungsanpassung erforderliche Deckungskapital: Artikel 32m des Bundespersonalgesetzes. Die Zahlung für das Vorsorgewerk Bund müsste der Bundesrat im Budget einstellen und dem Parlament zur Genehmigung beantragen.

Beim Entscheid über eine ausserordentliche Teuerungsanpassung hat der Bundesrat die allgemeine wirtschaftliche Lage, d.h. die Höhe der Teuerung, und die finanziellen Verhältnisse des Bundeshaushalts zu berücksichtigen. Was letztere betrifft, so kann festgehalten werden, dass die Staatsrechnungen von 2006-2013 stets Überschüsse verzeichneten. Der Bund konnte seine Schulden um über 20 Milliarden abbauen!

## **Der Bundesrat verzichtete bisher auf ausserordentliche Massnahmen**

Im April 2010 beschloss der Bundesrat, auf Antrag von Bundesrat Merz, auf einen ausserordentlichen Teuerungsausgleich auf den Renten von PUBLICA zu verzichten. Dieser Entscheid wurde damit begründet, dass die Lage des Bundeshaushalts dies nicht erlauben würde.

Im November 2014 hat der Bundesrat, auf Antrag von Bundesrätin Widmer-Schlumpf, erneut auf ausserordentliche Massnahmen zugunsten der Rentenbeziehenden verzichtet. Der Entscheid wurde wie folgt begründet:

### *Unterschiedliche Entwertung der Renten*

Obwohl seit 2004 eine kumulierte Preissteigerung von rund 5 Prozent stattgefunden hat, wurden die laufenden und neuen Renten nicht im gleichen Umfang entwertet.

Die bis 2013 ausgerichteten Renten wurden gestützt auf die technischen Grundlagen der Eidgenössischen Versicherungskasse (EVK 2000) ermittelt, die ihrerseits auf statistischem Material aus der Mitte der 1990er Jahre basierten. Dies ergab versicherungstechnisch wegen der unberücksichtigt gebliebenen Zunahme der Lebenserwartung um rund 5 Prozent überhöhte Renten, d. h. PUBLICA musste nicht vollständig finanzierte Renten ausrichten. Mit der seit 2004 aufgelaufenen Teuerung wurden lediglich diese zu hohen Renten ausgeglichen.

Der im Jahr 2012 erfolgte Grundlagenwechsel hatte keinen Einfluss auf die damals bereits laufenden Renten. Die seither entstandenen Renten wurden durch Begleitmassnahmen abgedeckt. Weder die laufenden noch die seither entstandenen Renten erlitten damit Einbussen.

Die Aktiven und der Arbeitgeber trugen und tragen somit das gesamte finanzielle Risiko der bisherigen und künftigen Entwicklungen.

### *Zinsausgleich zu Gunsten der Rentenbeziehenden*

Schliesslich ist zu beachten, dass von 2008-2014 die Altersguthaben der laufenden Renten mit einem technischen Zins von 3,5 Prozent verzinst wurden. Die Altersguthaben der aktiven Versicherten wurden seit 2008 in der Regel nur mit dem BVG-Mindestzins (für 2014: 1,75 Prozent) verzinst.

Das führt dazu, dass seit 2008 ein Zinsausgleich zu Gunsten der Rentenbeziehenden von mehr als 600 Millionen stattgefunden hat. Der Kapitalertrag der Vorsorgeeinrichtung wurde demnach überproportional auf die Rentenbeziehenden verteilt.

Aufgrund der geschilderten Situation und der tiefen Teuerung besteht für den Bundesrat bis auf weiteres kein Handlungsbedarf.

## **Parlamentarische Vorstösse**

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

Motion von Ständerat Peter Föhn (SVP/SZ)

*Wortlaut der Motion vom 19. Juni 2016*

Der Bundesrat wird aufgefordert, dem Parlament bis spätestens zur Sommersession 2017 eine Botschaft zu unterbreiten, welche eine Anpassung des Bundespersonalrechts an das Obligationenrecht, insbesondere Artikel 319ff. vorsieht und die Verantwortung über das Personalrecht neu regelt.

### Begründung

Obwohl der Beamtenstatus formell abgeschafft worden ist, weicht das Bundespersonalrecht nach wie vor in erheblichem Ausmass von den arbeitsrechtlichen Bestimmungen im Obligationenrecht für die Privatwirtschaft ab. Dies hat unter anderem zur Folge, dass notwendige Reorganisationen in der Bundesverwaltung erschwert werden und Angestellte mit ungenügender Leistung, wenn überhaupt, nur mit einem langwierigen Verfahren entlassen werden können. Dazu kommen verschiedene Privilegien für die Bundesbeamten, die jährlich viel Geld kosten und

vom Steuerzahler berappt werden müssen. So gibt es für den Vaterschaftsurlaub fünf statt wie in der Privatwirtschaft üblich zwei bis vier Tage, und ab Lohnklasse 24 dürfen Angestellte alle fünf Jahre ein bezahltes Sabbatical von mehreren Wochen nehmen. Die Beispiele liessen sich beliebig vermehren.

Für diese Sonderstellung der Bundesbeamten gibt es in der heutigen Zeit keine einleuchtenden Argumente mehr. Der Bundesrat hat übrigens bereits am 16. März 2007 die Motion von Bruno Zuppiger «Anpassung des Bundespersonalrechts an das Obligationenrecht» zur Annahme empfohlen. Sie wurde aber nie umgesetzt und dann am 20. März 2009 schliesslich abgeschrieben, weil sie mehr als zwei Jahre hängig blieb. Es ist nun höchste Zeit, die Motion wieder aufzunehmen.

Für die Verwaltung sollten die gleichen bewährten sozialpartnerschaftlichen Regeln gelten wie für die Privatwirtschaft. Neben den zusätzlichen Kosten führt die immer noch bestehende Privilegierung zu einer Wettbewerbsverzerrung zulasten der Privatwirtschaft: Fachkräfte, die im Privatsektor oft Mangelware sind, ziehen vielfach eine Tätigkeit in der Verwaltung vor. Mit einer arbeitsrechtlichen Gleichstellung der Bundesverwaltung mit der Privatwirtschaft könnte neben der jährlichen Einsparung von vielen Millionen Franken auch eine Effizienzsteigerung des Beamtenapparates erreicht werden. Angesichts der düsteren Finanzperspektiven sind auch in der Bundesverwaltung Einsparungen unumgänglich.

### *Stellungnahme des Bundesrates vom 19. August 2015*

Das Bundespersonalgesetz (BPG) wurde erst kürzlich einer Revision unterzogen, die nun seit zwei Jahren in Kraft ist. Im Rahmen des Revisionsprojekts wurde geprüft, ob das BPG durch das Obligationenrecht (OR) ersetzt werden soll. Bundesrat und Parlament haben sich klar für die Beibehaltung des BPG ausgesprochen und gleichzeitig das BPG so weit wie möglich dem OR angenähert. Infolge dieser Anpassungen und der subsidiären Anwendung des OR (Art. 6 Abs. 2 BPG) gilt schon heute in vielen Bereichen der Bundesverwaltung das OR.

Dies war auch ein Grund dafür, dass der Bundesrat am 16. März 2007 die Motion Zuppiger zur Annahme empfahl. Das BPG kennt nur noch dort eigene Regelungen, wo das OR ungeeignet ist und den speziellen Gegebenheiten bei den Bundesangestellten nicht Rechnung tragen kann.

So muss beachtet werden, dass die Bundesverfassung die Kündigungsfreiheit des Arbeitgebers Bund einschränkt (insbesondere betreffend Gleichbehandlungsgebot und Willkürverbot). Trotz diesen verfassungsrechtlichen Schranken ist gestützt auf das Bundespersonalrecht eine *Kündigung* bei ungenügender Leistung nach erfolgter Mahnung durchaus möglich. Zudem sind begründete Reorganisationen jederzeit durchführbar und der damit verbundene Stellenabbau stellt stets einen Kündigungsgrund dar.

Gleich wie die Bundesverwaltung kennen bekanntlich auch die Arbeitgeber in der Privatwirtschaft die vom Motionär angeführten Instrumente des *Vaterschaftsurlaubs* und des *Sabbaticals*. Diese Leistungen sind in einem Gesamtarbeitsvertrag, einem Personalreglement oder individuell im Arbeitsvertrag geregelt. Ein Wechsel vom öffentlichen ins private Recht hätte somit keinen Einfluss darauf. Der Vaterschaftsurlaub in der Bundesverwaltung beträgt 10 Tage, gleichviel wie bei zahlreichen Arbeitgebern in der Privatwirtschaft (bspw. UBS, Credit Suisse, IKEA, McDonalds, Swisscom oder Swiss Re). Andere Unternehmen wie Migros, IBM oder Mobiliar-Versicherungen gewähren sogar einen Vaterschaftsurlaub von drei Wochen. Zudem können Bundesangestellte nur vorab geleistete Überzeit mittels eines Sabbaticals kompensieren. Es handelt sich somit nicht um eine vom Arbeitgeber gewährte Vergünstigung in Form von bezahltem Urlaub. Dies im Gegensatz zu etlichen grossen Unternehmen in der Privatwirtschaft, welche ihren Angestellten, beispielsweise mit Erreichen eines bestimmten Dienstalters, Sabbaticals gewähren, ohne dass diese die dafür nötige Zeit vorgeholt hätten.

In den letzten Jahren wurden die Anstellungsbedingungen in der Bundesverwaltung denjenigen der Privatwirtschaft weitgehend angenähert. Die Bundesverwaltung hat wie die Privatwirtschaft auch Probleme, in bestimmten Bereichen qualifizierte Spezialistinnen und Spezialisten zu finden.

Mit der weitgehenden Übernahme des Obligationenrechts hat die Bundesverwaltung eines der liberalsten Personalgesetze für öffentlich-rechtliche Angestellte in Europa. Die Anstellungsbedingungen der Bundesangestellten entsprechen schon heute weitgehend denjenigen der Privatwirtschaft, so dass eine vollumfängliche Übernahme des OR keine bedeutenden Veränderungen bringen würde.

Antrag des Bundesrates vom 19. August 2015:

*Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.*

## **Bestand des Bundespersonals auf dem Stand von 2015 einfrieren**

Motion der Finanzkommission des Ständerates

*Wortlaut der Motion vom 12. Mai 2015*

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

### Begründung

Die Motion zielt darauf ab, das Wachstum des Personalbestandes zu stoppen. Neugeschaffene Stellen müssen bundesintern kompensiert werden. Aus- oder Ein-

gliederung ganzer Bereiche werden dabei nicht berücksichtigt: Entsprechende Eingliederungen müssen nicht intern kompensiert werden und Ausgliederungen ermöglichen nicht den Ausbau des Personalbestandes in anderen bundesinternen Bereichen. Die geforderte und sich nun in Umsetzung befindende Internalisierung externer Mitarbeitenden wird dabei ebenfalls nicht mit eingerechnet, allerdings müssen diese Internalisierungen aufgeführt und begründet werden. Auch ist die Personalbestandvorgabe (35 000) nicht durch Externalisierung einzelner Mitarbeitenden zu umgehen.

Der Personalbestand des Bundes hat seit 2007 um 2665 Vollzeitstellen zugenommen (von 32 105 im 2007 auf 34 770 im 2014), was einer Steigerung von 8,3 Prozent entspricht.

Der Bund ist mit sich verschlechternden Bundesfinanzen, Wirtschaftsprognosen und Finanzhaushaltsperspektiven konfrontiert: Die Staatsrechnung 2014 schliesst mit einem Defizit von 124 Millionen Franken ab, das Finanzdepartement rechnet mit sinkenden Einnahmen in den kommenden Jahren, der Legislaturfinanzplan 2017-2019 musste entsprechend nach unten korrigiert werden.

Der Bundesrat verfolgt das Ziel des Nullwachstums beim Personalaufwand und hat sich deshalb im Rahmen seiner Weisungen zum Voranschlag 2016 und Legislaturfinanzplan 2017-2019 eine Stabilisierung des Personalaufwandes auf das Niveau des Voranschlages 2015 vorgegeben.

Mit der vorliegenden Motion soll der Bundesrat in seiner Absicht und seinem Willen, das Personalwachstum einzudämmen, unterstützt und gestärkt werden. Dabei soll der Bundesrat auch Massnahmen zur Steigerung der Effizienz prüfen. Der Bundesrat soll jene Behörden und Verwaltungseinheiten, die nicht in seinen Kompetenzbereich fallen (namentlich die Gerichte, die Bundesanwaltschaft, die Parlamentsdienste und die Eidg. Finanzkontrolle), ersuchen und einladen, die erarbeiteten Massnahmen und Vorgaben zur Stabilisierung der Bundespersonalbestandes ebenfalls umzusetzen. Zudem nimmt diese Motion das Parlament in die Pflicht, nicht selbst im Rahmen von Gesetzesvorlagen und Vorstössen zusätzliche Stellen zu generieren.

### *Stellungnahme des Bundesrates vom 26. August 2015*

Der Bundesrat teilt die Sorge der Finanzkommission des Ständerates; die Bundesverwaltung ist in den vergangenen Jahren stark gewachsen. Dies ist allerdings weitestgehend auf entsprechende Beschlüsse der Bundesversammlung zurückzuführen, die dem Bund in den vergangenen Jahren zahlreiche neue Aufgaben übertragen und in vielen Fällen eine ressourcenintensivere Behandlung bestehender Aufgaben verlangt hat. Teils sind auch exogene, von der Politik nicht beeinflussbare Faktoren für das Stellenwachstum verantwortlich.



Der Bundesrat hat trotz der gestiegenen Anforderungen an die Bundesverwaltung verschiedene Massnahmen eingeleitet, um das Wachstum zu bremsen. Dadurch konnte das Wachstum der Personalausgaben von 3,9 Prozent im Voranschlag 2011 auf 1,3 Prozent im Voranschlag 2015 reduziert 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.

Obwohl die Finanzkommission des Ständerates die Beschlüsse des Bundesrates zur Eindämmung des Personalwachstums im Rahmen des Voranschlags 2016 begrüsst, wird eine *permanente Plafonierung des Stellenbestandes auf 35'000 Vollzeitstellen* gefordert. Diese Plafonierung ist aus Sicht des Bundesrates aus folgenden Gründen abzulehnen:

- Mit dem Voranschlag 2000 wurde in der Bundesverwaltung von der Stellen- auf die Frankensteuerung umgestellt, um einen flexibleren Personaleinsatz in der Aufgabenerfüllung erreichen zu können. Dies hat in der Folge zu mehr internen Kompensationen bei neuen Aufgaben geführt.
- Eine starre Plafonierung ist zu unflexibel und kann in gewissen Bereichen für den Haushalt sogar kontraproduktiv sein. Ferner sollte die Verwaltung mit den notwendigen Ressourcen ausgestattet werden, wenn sie vom Parlament neue Aufgaben erhält oder auf exogene Entwicklungen reagieren muss.
- Sektorielle Plafonierungen laufen zudem der Konzeption des Neuen Führungsmodells Bund zuwider. Das Globalbudget müsste de facto in mehrere Kredite aufgeteilt werden, wobei der Personalaufwand einer davon wäre.

Der Bundesrat ist hingegen bereit, im Rahmen des Gegenvorschlags zur Motion Müller Leo ab 2017 den Verwaltungsaufwand sowie die Investitionen der Verwaltung gegenüber dem Finanzplan 2016-2018 vom 20. August 2014 um die geforderten 330 Millionen zu reduzieren. Davon soll mindestens die Hälfte (165 Mio.) im Personalbereich umgesetzt werden. Die Verwaltungseinheiten werden mit dieser weiteren Kürzung gezwungen sein, Massnahmen zur Effizienzsteigerung zu prüfen und im Rahmen der Übernahme neuer Aufgaben Überlegungen für eine Verzichtplanung anzustellen.

Mit diesen Massnahmen lassen sich die Anliegen der vorliegenden Motion zu weiten Teilen erfüllen. Eine zeitlich unbegrenzte Stellenplafonierung indes ginge aus Sicht des Bundesrates zu weit. Damit würden Bundesrat und Parlament auf unbestimmte Zeit hinaus jeglicher personalpolitischer Flexibilität beraubt.

Der Bundesrat hat überdies im Rahmen der Arbeiten zum Voranschlag 2016 die Gerichte, die Bundesanwaltschaft, die Parlamentsdienste und die Eidg. Finanzkontrolle dazu eingeladen, sich an der eingangs erwähnten Kürzung zu beteiligen, erhielt jedoch vorwiegend abschlägige Rückmeldungen.

Antrag des Bundesrates vom 26. August 2015:

*Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.*

## **Reformen in Verwaltung und Armee:**

### **Entwicklung der neuen Teamkultur nach einer Reorganisation – Erarbeitung einer Dokumentation zur Unterstützung von Führungspersonen beim Teamentwicklungsprozess in der Schweizer Luftwaffe**

#### **Masterarbeit von Georg Kaufmann**

*Unser Mitglied Georg Kaufmann, Mitarbeiter der Luftwaffe, hat im Rahmen einer EMBA-Masterarbeit untersucht, wie nach einer Reorganisation in der Bundesverwaltung neu zusammengestellte Teams unterstützt werden können und die neue Teamkultur entwickelt werden kann. Mit dem nachfolgenden Text fasst der Autor die Ergebnisse seiner Masterarbeit zusammen.*

#### **Ausgangslage**

In der Privatwirtschaft, aber auch in öffentlichen Verwaltungen sind Führungspersonen vielfach mit dem Tagesgeschäft ausgelastet und gefordert. Kommt eine Reorganisation dazu, müssen sie sich zusätzlich mit strategischen, strukturellen und kulturellen Fragen auseinandersetzen. Verschiedene Unternehmen der Privatwirtschaft haben erkannt, dass Teams nach einer Reorganisation nur mit Unterstützung rasch wieder leistungsfähig sind. Sie haben deshalb Programme umgesetzt, welchen diesen Prozess beschleunigen. In öffentlichen Verwaltungen hingegen wird bei Reorganisationen in aller Regel viel Zeit für strategische und strukturelle Fragen verwendet; Fragen der Teamkultur bleiben oft im Hintergrund. Die vorliegende Masterarbeit soll – mit ihren Überlegungen zur Entwicklung einer neuen Teamkultur nach einer Reorganisation – im Rahmen der Weiterentwicklung der Armee (WEA) für die Luftwaffe einen Denkanstoss leisten, damit den Kulturfragen der richtige Stellenwert eingeräumt wird.

#### **Erkenntnisse aus der Literatur**

Die Literaturanalyse und verschiedene Studien zeigen neuste wissenschaftliche Erkenntnisse zu Leadership: Unternehmen, welche eine Vertrauenskultur leben und den Mitarbeitenden grundsätzlich beste Absichten und Kompetenzen zu-

schreiben, sind erfolgreicher. Kulturelle Aspekte wie Vertrauen in die Führung, Wertschätzung, Selbstbestimmung, Integrität, Zufriedenheit der Mitarbeitenden, Respekt und Fairness führen zu einer langfristig besseren finanziellen Leistung (Performance) von Unternehmen. Die Unternehmenskultur ist ein bedeutender und treibender Faktor bei Veränderungen.

Ebenso wichtig ist die Entwicklung der Teamkultur nach personellen Veränderungen – dies wird durch eigene Befragungen bestätigt. Die Entwicklung der Teamkultur kann in die Phasen *Forming*, *Storming*, *Norming* und *Performing* unterteilt werden. Insbesondere bei der Zusammenstellung von Teams (Forming) sollten die Persönlichkeitsmerkmale der Beteiligten berücksichtigt werden, da sie einen erheblichen Einfluss auf die Teamkultur haben

### **Befragung bei Unternehmungen**

Eine Befragung bei rund dreissig verschiedenen Unternehmen in der Privatwirtschaft zeigt zudem, dass dort für die Entwicklung von Teamkultur gezielt Ressourcen geplant und eingesetzt werden.

### **Unterstützung von neu zusammengestellten Teams**

Sollen neu zusammengestellte Teams nach einer Reorganisation möglichst rasch in die *Performing*-Phase kommen, brauchen sie Unterstützung. Diese ist mit Workshops am effektivsten. Solche Workshops sollten aber nicht von Vorgesetzten, sondern von externen Beraterinnen, Beratern oder eigenen, dafür geschulten, Mitarbeitenden geleitet und moderiert werden, denn Führungspersonen sind auch ein Teil ihres Teams. Wenn die Vorgesetzten die Entwicklung der Teamkultur für ihr Team komplett in Eigenregie steuern, sind sie mit Moderieren absorbiert und können ihre Rolle als Führungsperson, aber auch als Teammitglied womöglich nicht genügend wahrnehmen. Dazu sind auch in der öffentlichen Verwaltung finanzielle und/oder personelle Ressourcen nötig. Die Vorgesetzten sind verantwortlich für die Initialisierung der Teamkultur-Entwicklung, für die Umsetzung ist es jedoch das ganze Team. Zum Erfolg trägt ausserdem die Haltung und Unterstützung der Führungspersonen auf allen Ebenen bei.

### **Hinweise für ein mögliches Vorgehen bei der Luftwaffe**

Sobald die politischen Entscheide für die Weiterentwicklung der Armee getroffen worden sind, kann der Umsetzungsprozess eingeleitet werden. In einem ersten Schritt soll die Führung der Luftwaffe auf die Thematik Entwicklung der Teamkultur im Change-Prozess sensibilisiert werden. Mit ihrer Unterstützung wird die Um-

setzung konkretisiert, d.h. es werden benötigte Ressourcen sowie Workshops mit den Vorgesetzten geplant und die Prozesse festgelegt. Da Führungspersonen insbesondere bei Reorganisationen doppelt gefordert sind, wurde für ihre Entlastung in dieser Arbeit eine mögliche Schulungs-Dokumentation erarbeitet.

## **Fazit**

Die Bedeutung der Teamkultur wird sowohl von wissenschaftlichen Untersuchungen, eigenen Befragungen von Experten als auch Vorgesetzten und Mitarbeitenden der Luftwaffe hervorgehoben. Unternehmen in der Privatwirtschaft sind darauf angewiesen, dass ihre Teams nach einer Reorganisation sofort wieder gewinnbringend funktionieren. Dies müsste auch für die öffentliche Verwaltung gelten. Funktionieren dort Teams nicht oder nicht optimal, äussert sich dies zwar nicht direkt beim Gewinn vor Zinsen und Steuern (EBIT), bei den flüssigen Mitteln (Cash Flow) oder der Eigenkapitalrentabilität. Aber auch hier gilt es bei einer Reorganisation, welche viel Unsicherheit schafft, in die Teamentwicklung und damit in die Menschen zu investieren. Denn dadurch wird die Zusammenarbeit für die Mitarbeitenden – und gleichzeitig für ein durch Steuergelder finanziertes Unternehmen – gewinnbringender gestaltet und somit der Beitrag zum Gemeinwohl gesteigert.

## **Mitgliederversammlung 2016 der VKB**

Die 67. Mitgliederversammlung der Vereinigung der Kader des Bundes findet am **Mittwoch, 11. Mai 2016**, um 17.15 Uhr im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt.

## **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 Instruktooren 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 2011 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 8.00 – 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.

- 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: Hypothesen zu ausgezeichneten Zinskonditionen**

In dieser Nummer eingehftet ist ein Flyer von money-net.ch, die onlinebank der Berner Kantonalbank AG. Er enthlt ein Angebot betreffend Hypothesen fr Versicherte und Rentenbeziehende der Pensionskasse des Bundes PUBLICA. Bekanntlich hat die Berner Kantonalbank auf den 1. Januar 2012 das Hypothesenportfolio 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 Hypothesenkarprodukte abgeschlossen. Damit will die VKB ihren Mitgliedern in der ganzen Schweiz den Zugang zu gnstigen Hypothesen ermoglichen.

## **Zurich Connect: Auto: Sicher mit Kids unterwegs**

**Sind Kinder im Auto nicht richtig gesichert, bietet auch das beste Fahrzeug keinen Schutz. Schon mit wenigen Massnahmen sind Kids aber sicherer unterwegs. Hier die wichtigsten Tipps.**

Jedes Jahr verunfallen in der Schweiz rund 500 Kinder im Auto. Grund ist oft ein ungenugender Schutz. Vier von zehn Kindern sind im Auto nicht oder nicht richtig gesichert, schreibt die Beratungsstelle fr Unfall (bfu). Schon mit einfachen Sicherheitsmassnahmen kann man gezielt vorbeugen.

### **Sichere Autos**

Sicherheit fngt beim Auto an. Mit dem Nachwuchs kommt meist der Zeitpunkt, auf ein neueres Modell mit modernsten Sicherheitsstandards umzusteigen. Ob Kombi, Kompakt- oder Minivan, die Auswahl ist heute riesig. Wichtig ist, dass das Auto genug Raum bietet. Oft ist die Beinfreiheit hinten eingeschrnkt. Oder nicht immer haben drei Kindersitze auf dem Rcksitz Platz. Wichtig sind auch einfach bedienbare Systeme wie etwa Isofix fr die Befestigung der Kindersitze.

Apropos Kindersitze: Wer jnger als 12 Jahre oder kleiner als 150 Zentimeter, darf nur im altersgerechten Sitz mitfahren. Laut Touring Club Schweiz (TCS) ist ein Kind ohne entsprechende Kinderrckhaltevorrichtung 7-mal mehr gefhrdet.

## Sichere Sitze

Bei den Kindersitzen gibt es je nach Gewicht bzw. Alter drei Stufen. Für die Kleinen bis 13 Kilogramm sind Babyschalen vorgesehen. Diese montiert man immer rückwärtsgerichtet. Vorne auf dem Beifahrersitz darf man sie nur verwenden, wenn der Front-Airbag deaktiviert ist.



Kinder zwischen 9 und 18 Kilogramm werden derweil im Kindersitz herumkutschert. Kindersitze lassen sich auf die aktuelle Körpergrösse einstellen und sollten möglichst eng mit dem Auto verbunden sein – also nicht locker sitzen.

Für die Grossen bis 12 Jahre oder 150 Zentimeter Grösse sind so genannte «Sitzerhöher» vorgesehen. Diese gibt es auch mit Rückenlehne, die gerade auch bei einem Seitenaufprall Schutz bieten. In allen Stufen ist es wichtig, dass der Sicherheitsgurt so eng wie möglich am Körper des Kindes anliegt.

## Mit Köpfchen fahren

Eltern und Mitfahrer sollen immer auch an die eigene Sicherheit denken. So kurz die Fahrt auch sein mag – es gilt: Anschnallen und den Gurt straff an den Körper ziehen. Nicht vergessen: Auch Kopfstützen schützen. Richtig eingestellte Kopfstützen sorgen für ein geringeres Verletzungsrisiko bei einem Heckaufprall. Mit der richtigen Einstellung fahren lohnt sich.

### 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.