## VKB-Mitteilungen

### 3-2016/17 Januar 2017

#### Zentralvorstand 2016/2017

Geschäftsleitung:

Zentralpräsident
Hans Wipflli, Dr. iur., VBS

1. Vizepräsident
Martin Bolliger, dipl. Ing. ETH
2. Vizepräsident
Peter Büttiker, Fürspr., VBS
Generalsekretär
Christian Furrer, Dr. iur.

Stellvertretende GS/GeschäftsstelleMargrith BachmannZentralkassierRichard Zollinger, VBSRedaktorChristian Furrer, Dr. iur.

**Delegierter «Senioren»** Erwin Steuri

**Beigezogenes Mitglied** Albert Fritschi, lic. oec. publ.

#### Beisitzer:

#### Verbindung zur Sektion:

Reto Dürler, Dr.iur., EDA Christian Bachofner, EJPD

Hans-Jörg Lehmann, dipl. Ing. ETH

Markus Huber, Dr. iur.

Thomas Eichenberger, Dr. ETH-Z Zürich/Ostschweiz
Jan Van herle, Dr., EPFL EPFL/ETH Lausanne
Daniel Roubaty, Div. a. D Militärische Berufskader

R. Eveline Maradan lic. phil, 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 8), der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUAG und der Nitrochemie AG Wimmis.

### Verbindungen zur VKB

Postadresse	VKB, Postfach, 3001 Bern
Internet	– www.vkb-acc.ch – office@vkb-acc.ch
Mutationen	Eintritt, Adressänderung, Pensionierung, Austritt: Meldung an – office@vkb-acc.ch oder – VKB, Postfach, 3001 Bern
	Austritt aus der VKB: Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB auch den Wegfall von Dienstleistungen und den damit verbundenen Vergünsti- gungen/Rabatten (z. B. KPT, Zurich) zur Folge hat.
Auskünfte	Geschäftsstelle VKB – Tel. 079 128 63 44 – office@vkb-acc.ch

2 VKB-Mitteilungen 3

In dieser Nummer	Seite
Rückblick und Ausblick	4
Voranschlag 2017: Spardiktat für das Bundespersonal und die Bundesverwaltung	6
Stabilisierungsprogramm 2017–2019: Seilziehen zwischen den beiden Räter	n 7
Bundespersonal und Bundesverwaltung in der politischen Beurteilung	9
Keine generellen Lohnmassnahmen des Bundes für 2017	11
Keine generellen Lohnmassnahmen im ETH-Bereich für 2017	12
Pensionskasse PUBLICA: Anpassung von Eckwerten auf den 1. Juli 2018	13
PUBLICA: Erneuerungswahl der Delegiertenversammlung	15
Das Lohnsystem des Bundes auf dem Prüfstand	17
Änderungen im Bundespersonalrecht	19
Reorganisationen in der Bundesverwaltung: geänderte Rechtsnormen	19
Reorganisationen und Besitzstandsgarantie	21
Pensions- und Vorruhestandsregelungen beim Bund unter Druck	23
Pensionskassen in ausserordentlichen Zeiten	26
Unternehmungen des Bundes	29
Personalia	30
Parlamentarische Vorstösse – Pendeln und Telearbeit in der Bundesverwaltung – Deutsche Staatsangehörige als Angestellte in der Bundesverwaltung	31 32
Mitgliederversammlung 2017 der VKB	34
Die VKB in Stichworten	35
Bezüge ab Januar 2017	37
money-net.ch onlinebank: Hypotheken zu ausgezeichneten Zinskonditionen	ı

Beilage: Senioren VKB und angeschlossene Organisationen: Einladung Besichtigung Sammlung Rosengart in Luzern Einladung Besichtigung Fliegermuseum der Schweizer Luftwaffe in Payerne/VD

#### Rückblick und Ausblick

#### 2016 – ein Jahr der bitteren Pillen für das Personal des Bundes

Was im Jahre 2015 begann ...

Bereits das Jahr 2015 stand im Zeichen von Sparmassnahmen. Im Personalbereich wurden beim Voranschlag 2016 Kürzungen von insgesamt 133 Millionen vorgenommen: 50 Millionen durch Kürzung der Personalkredite, verbunden mit einem Stellenabbau; 53 Millionen durch den Verzicht auf generelle Lohnmassnahmen für das Jahr 2016, und 30 Millionen durch Anpassung der Anstellungsbedingungen. Insbesondere der individuelle Lohnaufstieg wurde stark abgebremst. Darüber hinaus wurde der Bundesrat verpflichtet, den Bestand des Bundespersonals auf dem Stand von 2015–35 000 Stellen – einzufrieren: Diese Stellenplafonierung gilt unbefristet.

Neue Stellen können unter diesen Bedingungen nur noch durch interne Kompensation geschaffen werden. Der Druck, Massnahmen zur Steigerung der Effizienz in der Verwaltung – Reformen bei den Strukturen und den Prozessen – einzuleiten, wird stark zunehmen.

#### ... wurde im Jahre 2016 fortgesetzt.

Mit dem *Stabilisierungsprogramm 2017–2019* vom 25. Mai 2016 wurde das Bundespersonal erneut zur Kasse gebeten. Die Beteiligung des Arbeitgebers an der Überbrückungsrente zwischen dem 60. und dem 62. Altersjahr wird aufgehoben. Sodann werden bis Ende 2017 in der Bundesverwaltung 500–700 Stellenabgebaut. 5000 bei der Militärversicherung Versicherte müssen mit massiven Erhöhungen der Prämien rechnen.

Aufgrund der schwierigen Finanzlage des Bundes und der prognostizierten negativen Teuerung für 2016 erhalten die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung auch 2017 keine Reallohnerhöhung und keinen Teuerungsausgleich: zweite Nullrunde in Folge. Beim Voranschlag 2017 wurde – gegen den Willen des Bundesrates – eine Kürzung der Personalausgaben um 50 Millionen beschlossen, was einen weiteren Abbau von 370 Stellen erfordert (vgl. den Beitrag zum Voranschlag 2017 in dieser Nr.).

### Die Senkung der Personalkosten als Ziel in der Legislaturplanung 2015–2019

In den Nationalratswahlen 2015 haben jene Kräfte gewonnen, welche sich für einen Personalstopp beim Bund und einen Abbau der Bürokratie engagierten: die Fraktionen der Schweizerischen Volkspartei und der FDP-Liberalen verfügen,

punktuell verstärkt durch weitere bürgerliche Fraktionen, im Nationalrat über die absolute Mehrheit. Diese Mehrheit hat, gegen den Willen des Bundesrates, im Bundesbeschluss vom 14. Juni 2016 über die Legislaturplanung ihr eigenes Ziel verankert: die Verhinderung oder mindestens die starke Eindämmung des Wachstums bei den Personalkosten.

#### Entscheide des Parlaments voller Widersprüche

Mit einem Abbau von Stellen sind immer auch Leistungen verbunden. Die neue Mehrheit beschliesst laufend neue Ausgaben, überträgt dem Bund neue Aufgaben, die dann mit weniger Personal erfüllt werden sollen. Welch ein Widerspruch! Sie ist sich aber uneinig darüber, auf welche Leistungen verzichtet werden soll. Daher beschränkt sie sich darauf, mit pauschalen Kürzungen der Personalkosten den Bundesrat zu beauftragen. Dieser setzt die Kürzungen um, auch dort, wo die Mehrheit nicht sparen möchte, z.B. im Bereich Sicherheit.

#### **Ungünstige Aussichten für 2017**

Zweimal hat die neue Mehrheit im Nationalrat geschlossen agiert und bei den Voranschlägen ihre Vorstellungen kompromisslos durchgesetzt. Beim Stabilisierungsprogramm 2017–2019 will der Nationalrat weiterhin, gegen den Willen des Bundesrates, in den Jahren 2018 und 2019 je 100 Millionen Franken im Eigenbereich der Bundesverwaltung einsparen (vgl. den Beitrag zum Stabilisierungsprogramm in dieser Nr.).

In diesem Rat besteht kein günstiges politisches Umfeld für eine konstruktive Diskussion über eine *Anpassung des Lohnsystems des Bundes* (vgl. den Beitrag in dieser Nr.).

Obwohl die Staatsrechnung 2015 mit einem Überschuss von 2,3 Milliarden Franken abschloss und die Hochrechnung für 2016 von einem Überschuss von 2,2 Milliarden Franken ausgeht, rechnet das Eidg. Finanzdepartement für 2018 nach wie vor mit einem hohen strukturellen Defizit. Sparmassnahmen bleiben auch in diesem Jahr ein Thema.

Per 1. Januar 2015 senkte die *Pensionskasse PUBLICA* den technischen Zinssatz auf 2,75 und den Umwandlungssatz auf 5,65 Prozent. Mit frühzeitig eingeleiteten Massnahmen konnte damals das bisherige Leistungsniveau weitgehend erhalten werden. Im Frühjahr 2017 wird die Kassenkommission über eine weitere Senkung dieser technischen Parameter per 1. Juli 2018 entscheiden (vgl. den Beitrag dazu in dieser Nr.). Die geplanten Massnahmen fallen in eine Zeit, in welcher der Arbeitgeber über wenig Spielraum verfügt, um seinem Personal entgegenzukommen.

# Voranschlag 2017 des Bundes: Spardiktat für das Bundespersonal und die Bundesverwaltung

Im Zentrum der Budgetberatungen standen die sogenannten Querschnittskürzungen von 128 Millionen Franken betreffend das Bundespersonal und die Bundesverwaltung. 60 Millionen weniger für Beratung und externe Dienstleistungen, 17 Millionen weniger für Informations- und Kommunikationstechnik und 50 Millionen weniger bei den Ausgaben für das Personal. Der Nationalrat setzte sich mit diesen Vorschlägen auf der ganzen Linie durch. Dazu kommt noch eine Kreditsperre von 60 Millionen Franken auf ungebundenen Ausgaben. Damit tragen Bundespersonal und Bundesverwaltung die Hauptlast der Einsparungen, was für das Personal nicht motivierend ist.

#### Kontroverse und emotionale Debatte im Nationalrat

Die Finanzkommission des Nationalrates hatte bereits am 11. November 2016 beantragt, beim Bundespersonal und bei der Informations- und Kommunikationstechnik zu sparen. Mehr ausgeben wollte sie für die Landwirtschaft.

An insgesamt fünf Tagen befasste sich der Nationalrat ab dem 30. November mit dem Voranschlag 2017 des Bundes. Dabei gingen die Vorschläge den einen zu weit, den anderen zu wenig weit. Am Ende der ersten Runde, am 1. Dezember, wurde der Voranschlag im Nationalrat insgesamt abgelehnt: Fiasko. Am 7. Dezember kam der Rat auf seinen Beschluss zurück. Der Ständerat verwarf dreimal die vom Nationalrat beschlossenen Querschnittskürzungen. Dennoch setzte der Nationalrat seinen rigorosen Sparkurs durch, weil bei Uneinigkeit zwischen den Räten jeweils der kleinere Betrag im Budget massgebend ist.

### Kürzung von 50 Millionen bei den Personalausgaben

Der Mehrheit des Nationalrates ging es darum, die Personalausgaben nicht weiter ansteigen zu lassen. Der Ausbau der letzten zehn Jahre sollte umgekehrt werden. In diese Richtung zielte auch ein Minderheitsantrag von Nationalrat Aeschi (SVP/ZG), der gar 164 Millionen weniger für das Personal ausgeben wollte.

Bundesrat Maurer setzte sich vehement gegen diese Vorschläge zur Wehr. Er wies darauf hin, dass der Antrag der Mehrheit zu einem Abbau von 370 Stellen führe. Dennoch hielt eine aus Vertretern der SVP, FDP und BDP bestehende Mehrheit an der Kürzung von 50 Millionen Franken fest.

#### Umsetzung der Querschnittskürzungen

Der Bundesrat beschloss, die Kürzungen linear in den Budgets aller Departemente zu vollziehen. Das hat unter anderem zur Folge, dass das Departement VBS 14,5 Millionen bei den Personalausgaben und 15 Millionen bei externen Dienstleistungen einsparen muss. Das dürfte nicht im Sinne jener Parlamentarier sein, die den ganzen Sicherheitsbereich verschonen wollten.

#### Bemerkungen der VKB: vor vier mageren Jahren?

Seit den Nationalratswahlen vom Oktober 2015 gibt es im Nationalrat eine Mehrheit, die mit über 100 Stimmen absolut ist. Diese hat im Bundesbeschluss über die Legislaturplanung 2015–2019 folgendes Ziel festgeschrieben: *Verhinderung oder mindestens starke Eindämmung des Wachstums bei den Personalkosten.* Bleibt diese Allianz stabil, so müssen sich Bundespersonal und Bundesverwaltung auf vier magere Jahre gefasst machen. Diese einzig auf die Personalkosten ausgerichtete Zielsetzung ist einseitig. Sie verletzt den Grundsatz, dass alle Bereiche einen Beitrag zum Sparziel leisten müssen. Es fehlt die «Opfersymmetrie», denn andere Bereiche, wie die Landwirtschaft oder der Sicherheitsbereich, werden verschont.

Methodisch sind Querschnittskürzungen beim Voranschlag unbefriedigend, weil sie kurzfristig nur linear, nach der Rasenmäher-Methode, vollzogen werden können. Bei den Personalausgaben sind die Einschnitte schmerzend, weil sie einen Abbau von Stellen nach sich ziehen. Denn der Personalbestand ist bereits plafoniert: er darf den Stand von 2015 (35 000 Stellen) nicht überschreiten. Überdies ist bereits beim Stabilisierungsprogramm ein Abbau von 500–700 Stellen innert zwei Jahren vorgesehen. Der Druck auf das verbleibende Personal wird zunehmen.

## Stabilisierungsprogramm 2017–2019: Seilziehen zwischen den beiden Räten

#### Grundzüge des Stabilisierungsprogramms 2017-2019

Die Botschaft des Bundesrates vom 25. Mai zum Stabilisierungsprogramm 2017–2019 sieht jährliche Entlastungen von 800 Millionen bis 1 Milliarde Franken vor. Das Bundespersonal ist von drei Massnahmen betroffen. Die Beteiligung des Arbeitgebers an der Überbrückungsrente zwischen dem 60. und dem 62. Altersjahr wird aufgehoben. Sodann sollen in den Jahren 2016 und 2017 in der Bundesverwaltung 500–700 Stellen ohne Entlassungen abgebaut werden. 5000 bei der Militärversicherung Versicherte müssen mit massiven Erhöhungen der Prämien rechnen.

#### Die Massnahmen im Personalbereich im Einzelnen

Überbrückungsrenten Bundespersonal: Reduktion der Beteiligung des Arbeitgebers Mit dem Stabilisierungsprogramm 2017–2019 wird die gesetzliche Grundlage für eine weitere schrittweise Reduktion der finanziellen Beteiligung des Arbeitgebers

geschaffen: Änderung des Bundespersonalgesetzes. Damit können ab 2018 Einsparungen von rund 5 Millionen pro Jahr erzielt werden.

Kürzungen im Personalbereich: Abbau von 500–700 Stellen innert zwei Jahren Im Eigenbereich der Bundesverwaltung geht es um eine Vielzahl von Kürzungen beim Personalaufwand, dem Sach- und Betriebsaufwand und bei den Investitionen der Verwaltung. Verteilt über die Jahre 2016 und 2017 werden im Personalbereich Kürzungen von rund 120 Millionen auf der Stellenseite umzusetzen sein. Dies entspricht einem Abbau von gut 2 Prozent des Aufwands und, je nach Umsetzung in den Departementen, von 500 bis 700 Stellen.

#### Militärversicherung: massive Erhöhung der Prämien

Die Militärversicherung versichert Personen, die im Rahmen von Sicherheits- und Friedensdiensten des Bundes Einsätze leisten, zur Hauptsache Milizangehörige von Armee, Zivilschutz und Zivildienst. Gegen Prämien versichert die Militärversicherung zudem aktive und pensionierte Berufsmilitärs (beruflich und freiwillig Versicherte). Der Bundesrat will die Prämien so erhöhen, dass ein Kostendeckungsgrad von mindestens 80 Prozent eingehalten werden kann. Dies entspricht einem einmaligen Anstieg der Prämien um rund 16 Prozent. In den Folgejahren sind Prämiensteigerungen von schätzungsweise 4 bis 5 Prozent pro Jahr nötig.

#### Beratungen des Ständerates vom 28. September 2016

Der Ständerat nahm punktuelle Korrekturen an der Vorlage des Bundesrates vor, d.h. auf vom Bundesrat vorgeschlagene Einsparungen wurde verzichtet. Insbesondere bei der Bildung und bei der Landwirtschaft wurde erheblich weniger eingespart. Mit den Beschlüssen des Ständerates wurde das Sparziel um mehr als 20 Prozent oder um über 200 Millionen Franken pro Jahr verfehlt.

Die drei Vorschläge betreffend das Bundespersonal – Überbrückungsrenten, Stellenabbau und Militärversicherung – wurden diskussionslos genehmigt.

#### Anträge der Finanzkommission des Nationalrates vom 12. Oktober

Die Kommission reduzierte die Sparaufträge des Bundesrates im Jahr 2017 um 136 Millionen und für das Jahr 2018 um 23 Millionen Franken, vor allem zugunsten der Bildung und der Landwirtschaft. Dagegen erhöhte sie den Sparauftrag betreffend den Eigenbereich der Bundesverwaltung in den Jahren 2018 und 2019 um je 100 Millionen Franken. Ferner schlug sie vor, dass Überbrückungsrenten allein von den Angestellten zu finanzieren sind.

#### Beratungen des Nationalrates vom 28. und 29. November 2016

Nach sehr kontroversen Beratungen setzte sich die aus Parlamentariern von FDP und SVP bestehende Mehrheit mit 106 gegen 81 Stimmen durch: Sparauftrag von 100 Millionen betreffend den Eigenbereich der Bundesverwaltung in den Jahren 2018 und 2019. Dabei unterstrich Nationalrat Vitali (FDP/LU), dass der Bundesrat bei der Weiterentwicklung der Armee (WEA) keine Kürzungen vornehmen dürfe. Insgesamt blieb der Nationalrat auf der Linie der Mehrheit seiner Kommission.

Bundesrat Maurer appellierte erfolgslos an den Rat, den Anträgen des Bundesrates zuzustimmen. Wenigstens gelang es ihm, den Rat zu überzeugen, bei der Überbrückungsrente dem Bundesrat zu folgen. Damit konnte er verhindern, dass die Verordnung über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien (VPABP) hinfällig wird. Ihr sind insbesondere die Angehörigen des Berufsmilitärs und des Grenzwachtkorps unterstellt.

#### Beratungen des Ständerates vom 12. Dezember 2016

Mit 27:15 Stimmen verzichtete der Ständerat erneut darauf, der Bundesverwaltung eine weitere Sparvorgabe aufzuerlegen. Dieses Ergebnis ist vor allem auf Stimmen aus der CVP und der SP zurückzuführen. Die Differenz zwischen den Beschlüssen der beiden Räte bleibt offen.

#### Bemerkungen der VKB

Bundespersonal und Bundesverwaltung erbringen, wie eingangs erwähnt, substanzielle Beiträge an das Sparziel des Bundesrates. Das genügt der neuen Mehrheit im Nationalrat jedoch nicht. Wie beim Voranschlag 2017 des Bundes verschont sie ihre eigene Klientel, z.B. die Landwirtschaft, vor Einsparungen. Im Gegenzug werden Bundesverwaltung und Bundespersonal stärker zur Kasse gebeten. Es bleibt zu hoffen, dass der Ständerat dieser einseitigen Finanzpolitik weiterhin entgegentritt.

# Bundespersonal und Bundesverwaltung in der politischen Beurteilung

Bei den Beratungen zum Stabilisierungsprogramm 2017–2019 und zum Voranschlag 2017 benützten viele Politiker die Gelegenheit, das Bundespersonal und die Bundesverwaltung politisch zu beurteilen. Mit Anträgen auf Kürzung von Funktionsausgaben machten sie sichtbar, welche Bundesämter unbeliebt sind. Beliebte

Bundesämter wollten sie von Sparmassnahmen ausnehmen oder gar deren Kredite aufstocken. Kritische Stimmen gab es vor allem bei der Mehrheit des Nationalrates, welche das Wachstum der Personalkosten verhindern oder mindestens stark eindämmen will.

#### Der oberste Personalchef anerkennt die Leistungen des Personals

Bundesrat Maurer stellte sich immer wieder schützend vor das Personal. Im Nationalrat erklärte er, dass die Bundesverwaltung ausserordentlich motiviertes und leistungsbereites Personal hat. Es lasse sich mit jedem Privatbetrieb in jeder Beziehung vergleichen. Auch im Ständerat führte er aus, dass der Bund über hervorragendes Personal verfügt, das hervorragend arbeitet.

#### Suggerierte Privilegierung des Bundespersonals

Der Bund stellt immer mehr Akademiker an, abgehobene Bundesbeamte in der Verwaltung. Es ist schockierend: 121 000 Franken Durchschnittslohn. Die Bundesverwaltung zahlt die höchsten Löhne, mehr als die Banken und die pharmazeutische Industrie (Nationalrat Aeschi, SVP/ZG). Die Löhne beim Bundespersonal sind in den letzten Jahren stärker gestiegen als jene in der Privatwirtschaft (Ständerat Hösli, SVP/GL). Das Bundespersonal profitiert von Leistungen, die in der Privatwirtschaft nicht bezahlbar sind: so werden den Angestellten Kosten der familienergänzenden Kinderbetreuung (Krippenplätze) vergütet, auch wenn das gemeinsame Bruttoeinkommen der Familie bis zu 20000 Franken pro Monat beträgt (Nationalrat Aeschi, SVP/ZG).

Nach Bundesrat Maurer entschädigt der Bund sein Personal gut, weshalb er dem Nationalrat beantragte, eine Aufstockung des Budgets um 28 Millionen Franken (generelle Lohnerhöhung von 0,5 %) abzulehnen. Der Antrag von Nationalrätin Meyer (SP/ZH) wurde nur von 57 Stimmen unterstützt.

Anmerkung: Beim Durchschnittslohn von 121 000 Franken ist zu berücksichtigen, dass über 33 Prozent des Personals oder über 12 000 Angestellte über einen universitären Abschluss oder eine Fachhochschulausbildung verfügen.

#### Müssen die Überbrückungsrenten überprüft werden?

Angehörige der besonderen Personalkategorien, deren Arbeitsverhältnis vor dem 65. Altersjahr beendet wird, erhalten eine vom Arbeitgeber finanzierte Überbrückungsrente. Diese wird bis zum ordentlichen AHV-Alter ausgerichtet. Die SVP-Fraktion unterstützte die Beibehaltung von Überbrückungsrenten für das Grenzwachtkorps. Dagegen sollen Berufsmilitärs, die nur im Büro tätig sind, diese Leistung des Arbeitgebers nicht mehr erhalten. Die Ausrichtung von Überbrü-

ckungsrenten müsse vom VBS analysiert und angepasst werden (Nationalrat Aeschi, SVP/ZG).

## Beliebte Bundesstellen sind die Zollverwaltung, inkl. Grenzwachtkorps, und der Verteidigungsbereich

Die Zollverwaltung ist wichtig für den Warenverkehr in der Region, das Grenzwachtkorps für den Grenzschutz (Nationalrat Vitali, FDP/LU). Daher sollte das Grenzwachtkorps auf 2018 um 36 Stellen aufgestockt werden (Nationalrat Gasche, BDP/BE). Wenn der Bundesrat vom Parlament beschlossene Kürzungen im Bereich Verteidigung umsetzt, erfüllt er die politischen Aufgaben nicht so, wie das Parlament es verlangt (Nationalrat Vitali, FDP/LU).

## Unbeliebt sind insbesondere die Bundesämter für Kultur, Gesundheit, Statistik, die Steuerverwaltung und das Gleichstellungsbüro

Das Bundesamt für Kultur und jenes für Gesundheit verzeichnen ein überproportionales Wachstum bei den Ausgaben. Das Bundesamt für Statistik belastet die Wirtschaft mit zu vielen Erhebungen (NR Bigler, FDP/ZH), Kontrollen der Steuerverwaltung beeinträchtigen das Vertrauensverhältnis zwischen Bürger und Staat, und Kontrollen der Lohngleichheit schränken den Arbeitsmarkt ein (NR Vitali, FDP/LU).

## Keine generellen Lohnmassnahmen des Bundes für 2017

Aufgrund der schwierigen Finanzlage des Bundes und der prognostizierten negativen Teuerung für 2016 erhalten die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung 2017 keine Reallohnerhöhung und keinen Teuerungsausgleich. Dies hat Bundesrat Ueli Maurer den Personalverbänden anlässlich der regelmässigen sozialpartnerschaftlichen Gespräche am 7. November 2016 mitgeteilt. Mit derselben Begründung hatte Bundesrätin Widmer-Schlumpf am 12. November 2015 die Verbände des Personals darüber informiert, dass keine generellen Lohnmassnahmen für 2016 vorgesehen sind.

## Bemerkungen der VKB: zwei Nullrunden in Folge – im Umfeld von Überschüssen

Zwei Nullrunden in Folge sind einmalig, ohne Beispiel, in der jüngeren Geschichte der Personalpolitik des Bundes. Selbst in den schwierigen Jahren 2004–2010 mit

Bundesrat Hans-Rudolf Merz gab es stets generelle Lohnmassnahmen, teilweise in Form einmaliger Zulagen. Das Bundespersonal erhielt auch in der Aera von Bundesrätin Widmer-Schlumpf regelmässig generelle Lohnverbesserungen, ausgenommen für das Jahr 2016:

2010: 0,6 Prozent 2011: 1,0 Prozent; 2012: 1,2 Prozent; 2013: 0,5 Prozent; 2014: 0,7 Prozent; 2015: 0,2 Prozent.

Dazu kommt, dass ab dem Jahre 2016 auch die individuelle Lohnentwicklung abgebremst wurde. Das Lohnsystem der Bundesverwaltung kennt eine individuelle Lohnentwicklung für jene Mitarbeitenden, die noch nicht das Maximum ihrer Lohnklasse erreicht haben. Das betrifft etwa die Hälfte des Personals. Der Bundesrat senkte 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 vorher fünf Prozent. Bei einer guten Beurteilung wird der Lohn jetzt jährlich nur noch um 1 bis 2 Prozent erhöht statt wie vorher um 2,5 bis 3,5 Prozent.

Die beiden Nullrunden stehen im Kontrast zu den Überschüssen in den Staatsrechnungen des Bundes der vergangenen Jahre, mit Ausnahme des Jahres 2014. Der Ausblick sieht wie folgt aus:

2015: 2,3 Milliarden Überschuss (budgetiert 0,4 Milliarden)

2016: 2,2 Milliarden Überschuss (budgetiert 0,5 Milliarden), Prognose vom 26. Oktober 2016

2017: 200 Millionen Defizit (Voranschlag des Bundesrates).

## Keine generellen Lohnmassnahmen im ETH-Bereich für 2017

Die finanziellen Rahmenbedingungen lassen für 2017 keine generelle Lohnerhöhung zu für die Mitarbeitenden, die gemäss Personalverordnung und Professorenverordnung angestellt sind. Grund dafür sind in erster Linie Sparmassnahmen des Bundes, von denen auch der ETH-Bereich betroffen ist. Für individuelle Lohnerhöhungen (Erfahrungs- und Leistungskomponente) stehen indessen weiterhin 1,2 Prozent der entsprechenden Lohnsumme zur Verfügung. Eine im Frühjahr angekündigte Kürzung auf 0,6 Prozent wurde – aufgrund von Interventionen der

Personalverbände – zurückgenommen. Angesichts der negativen Teuerung im Jahr 2016 gibt es auch keinen Ausgleich der Teuerung.

Für die berufliche Vorsorge der Mitarbeitenden leistet der Arbeitgeber auch im Jahre 2017 zusätzliche Beiträge über 6,2 Millionen Franken an die Pensionskasse PUBLICA. Die Festsetzung der Pauschallöhne für Doktorierende und Postdocs liegt in der Kompetenz der Institutionen des ETH-Bereichs. Sie war daher nicht Teil der Lohnverhandlungen mit den Personalverbänden vom 16. November 2016 und wird von den Institutionen kommuniziert.

Die weiteren Leistungen des Arbeitgebers zugunsten der Arbeitnehmenden, wie z.B. die Förderung der Chancengleichheit oder die Unterstützung von Kinderbetreuungs-, Sport-, Verpflegungs- und Weiterbildungsangeboten werden weitergeführt und teilweise noch ausgebaut.

## Pensionskasse PUBLICA: Anpassung von Eckwerten auf den 1. Juli 2018

Die Kassenkommission PUBLICA plant eine Anpassung der technischen Parameter, d. h. des technischen Zinssatzes und des Umwandlungssatzes, auf den 1. Juli 2018. Sie hat dazu ein Vernehmlassungsverfahren bei den paritätischen Organen der angeschlossenen offenen Vorsorgewerke eröffnet.

#### Warum schon wieder eine Anpassung von Eckwerten?

Neu: Umwandlungssatz von 5,09 Prozent, technischer Zinssatz von 2,0 Prozent

Die Kassenkommission reagiert damit auf das anhaltend tiefe Zinsniveau und die tiefen Renditeerwartungen auf dem Anlagevermögen, die – auch bei kurzfristigen Erholungen – längerfristig tief bleiben dürften. Oberstes Ziel von PUBLICA ist es, ihren finanziellen Verpflichtungen gegenüber den Versicherten und Rentenbeziehenden langfristig nachzukommen.

Deshalb sieht die Kassenkommission PUBLICA eine weitere Senkung des technischen Zinssatzes und damit auch des Umwandlungssatzes vor. Der neue Wert im Alter 65 soll 5,09 Prozent betragen (bisher 5,65%) und per Mitte 2018 eingeführt werden. Der Umwandlungssatz wird primär auf der Basis von Lebenserwartung und technischem Zins festgelegt. Sowohl die anhaltend gestiegene Lebenserwartung als auch das weiterhin gesunkene Zinsniveau erfordern eine Anpassung des Umwandlungssatzes.

Mit der Senkung des technischen Zinssatzes wird die benötigte Sollrendite gesenkt und die Verzinsungsdifferenz zwischen den Vorsorgekapitalien der Versicherten

und der Rentenbeziehenden reduziert. Diese Senkung dient somit der Aufrechterhaltung des finanziellen Gleichgewichts der PUBLICA.

Laufende Renten sind von Gesetzes wegen vor Kürzungen geschützt und nicht betroffen.

#### Abgestufte Umstellung – flankierende Massnahmen

Die Kassenkommission sieht eine abgestufte Umstellung auf den neuen Umwandlungssatz vor, um die Leistungseinbussen für ältere Arbeitnehmende, die im Zeitpunkt der Umstellung über 58-jährig sind, angemessen abzufedern.

Die paritätischen Organe können – in Absprache mit den Sozialpartnern – zusätzliche flankierende Massnahmen zur Beschränkung von Leistungseinbussen ergreifen.

#### Zeitplan

Die laufende Vernehmlassung zu den Massnahmen, die von der Kassenkommission zu beschliessen sind, dauert bis Ende Januar 2017. Die definitiven Beschlüsse werden von der Kassenkommission PUBLICA – im Anschluss an die Auswertung der Ergebnisse der Vernehmlassung – voraussichtlich Ende des ersten Quartals 2017 gefasst und kommuniziert.

Demzufolge wird PUBLICA voraussichtlich im vierten Quartal 2017 Auskunft zu individuellen Vorsorgesituationen im Zusammenhang mit der geplanten Umstellung geben können.

## Bemerkungen der VKB: Andauernde und unausweichliche Abwärtsspirale

#### Allgemeines

In den letzten Jahren sind – wegen der steigenden Lebenserwartung und der anhaltend sehr tiefen Zinsen – bei allen Pensionskassen die Umwandlungssätze gesenkt worden. Der Umwandlungssatz bildet die Brücke, die vom angesparten Vorsorgekapital zur Rente führt: er bestimmt die Höhe der künftigen Renten. Jede Senkung des Umwandlungssatzes bewirkt Leistungseinbussen, d. h. tiefere Renten.

Auch der technische Zinssatz – zur Verzinsung des Alterskapitals der Rentenbeziehenden – wurde überall nach unten angepasst. Er widerspiegelt die langfristigen Erwartungen an die Rendite. Beide Massnahmen sind schmerzlich für die Angestellten und ziehen hohe Kostenfolgen nach sich.

Die Verzinsung des Altersguthabens ist, neben dem Umwandlungssatz, entscheidend für die Höhe der späteren Rente aus der Pensionskasse. Auch der vom Bundesrat festgelegte Mindestzinssatz erreicht 2017 mit 1,0 Prozent einen neuen Tiefpunkt.

#### PUBLICA: drei Anpassungen innert 6 Jahren

- Massnahmen auf den 1. Juli 2012

Die Kassenkommission PUBLICA beschloss auf den 1. Juli 2012 eine Senkung des Umwandlungssatzes von bisher 6,53 auf 6,15 Prozent wegen des Wechsels der technischen Grundlagen bei der Pensionskasse. Das bedeutete tiefere Rentenerwartungen für die Angestellten als Reaktion auf den Anstieg der Lebenserwartung. Um einen Abbau von Leistungen zu vermeiden, wurden die Beiträge an die Pensionskasse um 1 Prozent erhöht. Nach intensiven Verhandlungen der Personalverbände mit der Vorsteherin des Eidg. Finanzdepartements beschloss der Bundesrat am 18. Mai 2012, die Erhöhung der Beiträge für Angestellte ab Alter 35 voll zu übernehmen (jährliche Kosten von 20 Mio.).

#### - Massnahmen auf den 1. Januar 2015

Bereits am 19. Dezember 2012 beschloss die Kassenkommission, auf den 1. Januar 2015 den technischen Zinssatz von 3,5 Prozent auf 2,75 Prozent und den Umwandlungssatz von 6,15 Prozent auf neu 5,65 Prozent zu senken. Um das bisherige Leistungsniveau zu erhalten, wurden während vier Jahren bedeutende Rückstellungen bei der Pensionskasse gebildet. Die monatlichen Sparbeiträge wurden auf 2015 um 8,85 Prozent erhöht. Das entsprach jährlichen Mehrkosten von 65 Millionen Franken. Davon übernahm der Arbeitgeber 80 Prozent, eine grosszügige Lösung.

#### - Geplante Massnahmen auf den 1. Juli 2018

Die geplanten Massnahmen kommen rasch und fallen in eine ungünstige Zeit. Es konnten nicht über Jahre bedeutende Rückstellungen bei der Pensionskasse gebildet werden. Tiefere Umwandlungssätze bedeuten tiefere Renten. Um die bisherigen Leistungen zu erhalten, müssten sowohl die bisher erworbenen Altersguthaben als auch die künftigen Sparbeiträge um 11 Prozent erhöht werden. Eine Erhöhung der Sparbeiträge bedarf der Zustimmung nicht nur des paritätischen Organs des Vorsorgewerks, sondern – für seinen Teil – auch des Arbeitgebers, d. h. des Bundesrates. Dieser befindet sich in einer schwierigen Situation, in welcher viel von Entlastung des Bundeshaushalts und von Stabilisierungsprogrammen die Rede ist.

# PUBLICA: Erneuerungswahl der Delegiertenversammlung

#### **Erstmals elektronische Wahl: E-Voting**

Die Erneuerungswahl der 80 Mitglieder zählenden Delegiertenversammlung PUB-LICA fand am 27. November 2016 statt und wurde erstmals elektronisch durch-

geführt: E-Voting. Gewählt wurde in 3 Wahlkreisen bei einer Wahlbeteiligung von 9,93 Prozent. Die erste wichtige Aufgabe der gewählten Delegierten wird die Wahl der 8 Personen sein, welche die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Kassenkommission PUBLICA (Amtsperiode 1.7.2017–30.06.2021) vertreten werden. Die Kassenkommission PUBLICA ist das paritätisch zusammengesetzte strategische Führungsorgan von PUBLICA, deren aktuelle 4-jährige Amtsdauer Ende Juni 2017 endet. Die VKB ist in diesem Organ mit Prof. Philippe Thalmann (EPFL) vertreten.

Für die Wahl der Delegiertenversammlung PUBLICA wurden 3 Wahlkreise gebildet, denen die 13 angeschlossenen offenen Vorsorgewerke zugeordnet wurden. Massgebend für die Verteilung der 80 Sitze waren die Deckungskapitalien der einzelnen Vorsorgewerke per 31. Dezember 2015. Von den insgesamt 64204 Wahlberechtigten nahmen 6375 Personen an der Wahl teil.

Die Vereinigung der Kader des Bundes beteiligte sich mit 13 Kandidaturen im Wahlkreis Bund (61 Sitze) und mit 16 Kandidaturen im Wahlkreis ETH-Bereich an den Wahlen. Im Wahlkreis ETH-Bereich errang die VKB mit 11 von 16 Sitzen erneut die Mehrheit. Die VKB gratuliert allen Gewählten:

#### Wahlkreis Bund (61 Sitze):

Bachofner Christian, EJPD, Staatssekretariat für Migration, Sektionschef (bisher) Bühlmann Ralph, UVEK, Bundesamt für Energie, Leiter Betriebswirtschaft Dubach Simon, VBS, Bundesamt für Bevölkerungsschutz, Informatikingenieur Ebinger Olivia, UVEK, Bundesamt für Verkehr, stv. Sektionschefin Kommunikation Holliger Eduard, WBF, Agroscope, Dipl. Ing FH, Leiter Forschungsgruppe Wyssbrod Barbara, WBF, Vollzugsstelle für den Zivildienst, Leiterin Ausbildungszentrum ZIVI.

#### Wahlkreis ETH-Bereich und dezentrale Vorsorgewerke (16 Sitze):

Allenspach Peter, Paul Scherrer Institut (bisher)
Biland Adrian, ETHZ
Dilger Patrick, ETHZ (bisher)
Dobenecker Gabriele, EMPA
Gaillard Laurent, EPFL
Hessler-Wyser Aïcha, EPFL
Kohler Hans Peter, EAWAG (bisher)
Leutwyler Heidi, EMPA (bisher)
Schöb Karin, EMPA (bisher)
Schubert Renate, ETHZ
Schüle Bernard Alain (Schweiz, Nationalmuseum).

16 VKB-Mitteilungen 3

### Das Lohnsystem des Bundes auf dem Prüfstand

#### Das Postulat zum Lohnsystem des Bundes von 2014

Die Finanzkommission des Nationalrates hat am 23. Oktober 2014 ein Postulat zum Lohnsystem des Bundes eingereicht. Das Postulat beauftragt den Bundesrat, das Lohnsystem des Bundes sowie mögliche Alternativen darzustellen. Bei beiden sind die Vor- und Nachteile aufzuzeigen.

Das Postulat wurde am 2. März 2015 vom Nationalrat angenommen. Die zweijährige Frist zur Erfüllung des Postulates läuft im Frühjahr 2017 ab. Die Finanzkommission wird sich nach Vorlage des Berichts des Bundesrates erneut mit dem Thema befassen.

Am 12. August 2015 kündigte der Bundesrat an, dass er die Schaffung eines neuen Lohnsystems beabsichtigt. Dieses soll ohne Automatismus und ohne Ortszuschlag auskommen. Darüber hinaus sollen die Leistungskomponenten des heutigen Systems überprüft werden.

## Wortlaut des Postulates der Finanzkommission des Nationalrates im Einzelnen

Der Bundesrat wird beauftragt, einen Bericht zum Lohnsystem des Bundes zu verfassen. Der Bericht hat insbesondere das Beurteilungssystem nach Bundespersonalverordnung, die darin vorgesehenen Beurteilungsstufen (Art. 17 BPV), die Verteilung der Beurteilungen auf die einzelnen Stufen sowie die Regeln für die Lohnentwicklung (Art. 39 BPV) aufzuzeigen. Erläutert werden muss bei der Lohnentwicklung insbesondere deren Verknüpfung mit der Leistungsbeurteilung. Des Weiteren sind die voraussichtlichen Auswirkungen des Neuen Führungsmodells für die Bundesverwaltung (NFB), denkbare Weiterentwicklungen des bestehenden Systems und allfällige Alternativen mit deren Vor- und Nachteilen darzustellen.

#### Begründung

Das Lohnsystem des Bundes gab öfters zu Diskussionen Anlass. Die Finanzkommission hat dabei festgestellt, dass bei der lohnrelevanten Beurteilung nach Bundespersonalverordnung (Art. 17 BPV) ein hoher Anteil (2012: 81,5 Prozent) eine Beurteilung der Stufe 3 («erreicht die Ziele vollständig») erhält. Nur 5,7 Prozent der Beurteilungen finden sich in der Stufe 2 («erreicht die Ziele weitgehend»).

Teilweise als störend empfunden wird, dass ein automatischer Lohnanstieg erfolgt, auch wenn die Ziele nicht vollständig erreicht wurden. Insgesamt ist das Lohnsystem für das Parlament und die Öffentlichkeit nicht ohne weiteres nachvollziehbar.

Zwar hat der Bundesrat aufgrund der Diskussion in der Finanzkommission und in der Öffentlichkeit bereits reagiert und das Beurteilungssystem angepasst.

Die Finanzkommission will aber eine Auslegeordnung vornehmen und insbesondere mögliche Alternativen mit deren Vor- und Nachteilen prüfen lassen. Deshalb wird der Bundesrat beauftragt, einen entsprechenden Bericht zu erstellen. In diesem ist das bestehende System darzustellen. Ein besonderes Gewicht ist dabei auf den Zusammenhang zwischen Leistungsbeurteilung und Lohnentwicklung zu legen, da dieser immer wieder zu Fragen und zur Kritik Anlass gibt. Es ist zu erläutern, aus welchen Komponenten sich der Lohnanstieg (Teuerung, Reallohnerhöhung, individuelle Lohnerhöhung) zusammensetzt und welches die Auswirkungen des Systems auf die Motivation der Mitarbeitenden, etwa innerhalb von Teams, sind.

#### Beratungen des Nationalrates vom 2. März 2015 zum Postulat

In den Beratungen wurden dieselben Themen angeschnitten, die schon in der Begründung erwähnt wurden, so wurde z.B. der hohe Anteil an Beurteilungen der Stufe 3 (gut) kritisiert. Vom Bundesrat wird ein umfassender Bericht erwartet, der auch die Auswirkungen des Lohnsystems auf die Arbeit, auf die Zusammenarbeit und die finanziellen Konsequenzen darstellt. Die Finanzkommission will eine rationale politische Beurteilung vornehmen, und dann gezielte Massnahmen entwickeln sowie diese politisch diskutieren können.

Bundesrätin Widmer-Schlumpf betonte, dass es grundsätzlich nichts Schlechtes ist, wenn man feststellt, dass 80 Prozent des Personals gute Mitarbeitende sind. Für ein Unternehmen ist ein solches Resultat ein gutes Zeichen. Der Bund hat sehr viele Mitarbeitende, die gute Arbeit leisten.

#### Ungünstiges politisches Umfeld für Lohndiskussionen

In der vergangenen Wintersession haben sich mehrere Mitglieder der Finanzkommission des Nationalrates sehr kritisch zum Bundespersonal und zur Bundesverwaltung geäussert. Zu diesen gehörten insbesondere die Mitglieder Aeschi, Müller, Sollberger (alle SVP), sowie von der FDP Bigler und Vitali: (vgl. den Beitrag Bundespersonal und Bundesverwaltung in der politischen Beurteilung in dieser Nr.).

#### Bemerkungen der VKB

Beim Lohnsystem des Bundes besteht Handlungsbedarf. Insbesondere ist eine Korrektur beim System der individuellen Lohnentwicklung notwendig. Denn die am 12. August 2015 beschlossene Senkung hat sich vor allem für neu eintretende

Angestellte als sehr problematisch erwiesen. Würden gute Leistungen regelmässig nur mit dem minimalen Wert von einem Prozent belohnt, so könnte es, je nach Lohnklasse, bis zu 40 oder mehr Jahre dauern, bis das Maximum der Lohnklasse erreicht ist. Auf diese Weise wird es der Bundesverwaltung auf die Dauer nicht mehr gelingen, kompetentes und motiviertes Personal in genügender Anzahl zu gewinnen und halten zu können.

## Änderungen im Bundespersonalrecht

An seiner Sitzung vom 2. Dezember 2016 hat der Bundesrat eine Revision der Bundespersonalverordnung (BPV) gutgeheissen. Gleichzeitig hat das Eidgenössische Finanzdepartement (EFD) die Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung (VBPV) revidiert. Die Änderungen in den beiden Verordnungen traten am 1. Januar 2017 in Kraft.

Mit der zweiten Revision der Bundespersonalverordnung im Jahre 2016 Jahr werden verschiedene Aspekte des Bundespersonalrechts geändert oder präzisiert. Die Änderungen betreffen die Anstellungsbedingungen für Hochschulpraktikanten und -praktikantinnen, die Lohnfortzahlung bei einer neuen Krankheit oder einem neuen Unfall und die Bezugsmöglichkeiten der Treueprämie. Ebenfalls wurde das Verbot von Doppelbürgerschaften für das der Versetzungspflicht unterstehende Personal des Eidgenössischen Departements für auswärtige Angelegenheiten (EDA) aufgehoben. Zudem wurden die Bestimmungen beim Urlaub für Arzt- und Zahnarztbesuche angepasst und die bisher in Empfehlungen festgehaltene Regelung betreffend bezahlte Stillzeit in die Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung integriert.

# Reorganisationen in der Bundesverwaltung: geänderte Rechtsnormen

### Revision von Bundespersonalverordnung (BPV) und Sozialplan

Der Bundesrat hat am 12. Oktober 2016 die Bundespersonalverordnung angepasst, um diese mit dem neu ausgehandelten Sozialplan für die Bundesverwaltung zu harmonisieren. Damit wird sichergestellt, dass Mitarbeitende bei Umstrukturierungen und Reorganisationen in allen Fällen gleich behandelt werden. Die geänderten Rechtsnormen traten auf den 1. Dezember 2016 in Kraft.

– Abgrenzung zwischen den beiden Regelungen

Die Bundespersonalverordnung kommt dann zum Tragen, wenn weniger als fünf Mitarbeitenden gekündigt wird oder weniger als fünf Stellen abgebaut werden müssen. In allen anderen Fällen kommt der Sozialplan zur Anwendung. Damit ist sichergestellt, dass Mitarbeitende bei Umstrukturierungen und Reorganisationen, unabhängig davon, wie viele Personen betroffen sind, alle gleich behandelt werden. Bei einer Tieferbewertung von Funktionen gilt in allen Fällen nach wie vor Artikel 52a der Bundespersonalverordnung.

Die Regelungen zu den Abgangsentschädigungen (Art. 79 und 79 BPV) wurden in Anlehnung an die bestehende Praxis neu festgelegt. Zudem wurde der Katalog von Massnahmen und Leistungen bei Umstrukturierungen und Reorganisationen (Art. 104 und 105 BPV) mit demjenigen des Sozialplans harmonisiert.

#### Revision des Sozialplans für die Bundesverwaltung im Einzelnen

Der Vorsteher des EFD und die Sozialpartner haben am 7. November 2016 die überarbeitete Version des Sozialplans für die Bundesverwaltung unterzeichnet. Der bisher geltende Sozialplan wurde 2002 erlassen und 2005 teilrevidiert.

Anwendung des Sozialplans

Der Sozialplan wird in Zukunft nur noch dann zur Anwendung gelangen, wenn im Rahmen von Umstrukturierungen und Reorganisationen in einer Verwaltungseinheit mindestens fünf angestellten Personen gekündigt wird oder mindestens fünf Stellen abgebaut werden. In allen anderen Fällen kommt die Bundespersonalverordnung zur Anwendung. Bisher kam der Sozialplan auch im Einzelfall zur Anwendung.

- Vorzeitige Pensionierung

Vorzeitige Pensionierungen richten sich neu nach den Bestimmungen der BPV (Art. 105a und 105b BPV). Eine vorzeitige Pensionierung nach Sozialplan kann frühestens nach Beendigung des 60. Altersjahrs, und nur sofern die betroffene Person ununterbrochen mindestens zehn Jahre bei einer Verwaltungseinheit der Bundesverwaltung angestellt war, vorgenommen werden. Bisher war dies auch schon früher möglich. Eine vorzeitige Pensionierung ist erst dann möglich, wenn alle anderen Massnahmen erfolglos blieben.

- Ausrichtung einer Abgangsentschädigung

Bei Umstrukturierungen und Reorganisationen können auch in Zukunft Abgangsentschädigungen ausgerichtet werden. Es sollen aber nur noch diejenigen Angestellten eine Abgangsentschädigung erhalten, die über 40-jährig sind oder während mindestens zehn Jahren bei einer Verwaltungseinheit der Bundesverwal-

tung angestellt waren. Bisher konnte allen Betroffenen eine Abgangsentschädigung ausgerichtet werden. Die Bemessung der Höhe der Entschädigung erfolgt nach den Kriterien Anstellungsdauer und Lebensalter. In Fällen von sozialer Härte kann die Entschädigung bis maximal 12 Monatslöhne erhöht werden. Unterbrüche bei der Anstellungsdauer werden nicht beachtet, sofern sie die Dauer von drei Jahren nicht übersteigen.

### Reorganisationen und Besitzstandsgarantie

#### Zunehmende Umstrukturierungen in der Bundesverwaltung

Verwaltungsreformen zielen mehr denn je darauf ab, Einsparungen zu erreichen, d. h. Personalkosten zu senken, Stellen in der Verwaltung abzubauen. Der Führung eines Bundesamtes werden vom Departement konkrete finanzielle Ziele vorgegeben. Um diese zu erreichen, wird ein Reorganisationsprojekt gestartet: es sollen Prozesse vereinfacht und Strukturen gestrafft werden.

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

Durch eine Neustrukturierung werden bestehende Stellenbeschreibungen hinfällig. Alle Kaderstellen werden ausgeschrieben und neu besetzt. Bisherige Kaderpersonen sind zwar vorderhand in ungekündigter Stellung, müssen sich aber neu bewerben. Eine Reihe von bisherigen Kaderpersonen kann bei der Besetzung der Stellen nicht mehr berücksichtigt werden. Diese Kader haben ihre bisherige Stelle verloren aus Gründen, die nicht bei der angestellten Person liegen. Das kann auch Angestellte treffen, deren Leistungen und Verhalten tadellos waren (Beurteilungsstufen 3 und 4).

#### Zur Tieferbewertung von Funktionen insbesondere

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

Zu den Verlierern von Reorganisationen gehören auch Kaderpersonen, die keine Führungsaufgabe mehr erhalten. So mutiert ein langjähriger Abteilungs- oder Sektionschefchef zum Sachbearbeiter auf einer Stelle, die tiefer eingereiht ist: Rückstufungen führen zu Lohneinbussen. Artikel 52a der Bundespersonalverordnung unterscheidet dabei zwei Sachverhalte.

#### Lohngarantie von zwei Jahren im Übergang

Muss aus Gründen, die nicht bei der angestellten Person liegen, eine Funktion tiefer bewertet oder eine tiefer bewertete Funktion zugewiesen werden, so wird die Lohnklasse im Arbeitsvertrag angepasst. Übersteigt der Lohn den Höchstbetrag der neuen Lohnklasse, so bleibt er während zwei Jahren unverändert. Er wird während dieser Frist vom Teuerungsausgleich und von einer Lohnentwicklung ausgenommen, bis er den Betrag nicht mehr übersteigt, der aufgrund der Funktionsbewertung gerechtfertigt ist. Nach spätestens zwei Jahren wird der Lohn an die neue Lohnklasse angepasst.

#### Unbefristete Besitzstandsgarantie im Alter 55 plus

Wird die Funktion einer Person, die das 55. Altersjahr zurückgelegt hat, tiefer bewertet oder eine tiefer bewertete Funktion zugewiesen, so wird die Lohnklasse im Arbeitsvertrag angepasst. Der Lohn bleibt unverändert und wird vom Teuerungsausgleich und von einer Lohnentwicklung ausgenommen, bis er den Betrag nicht mehr übersteigt, der aufgrund der Funktionsbewertung gerechtfertigt ist.

#### Umsetzung der Garantie

In beiden Fällen wird die Lohnklasse im Arbeitsvertrag angepasst, dort steht ab dem Stichtag eine tiefere Lohnklasse. Der tatsächliche Lohn (Lohnsumme) bleibt aber unverändert und wird «eingefroren» – kein Teuerungsausgleich und keine Lohnentwicklung – bis das Niveau der tieferen, neu gültigen Einreihung gemäss Arbeitsvertrag erreicht ist. Es wird also – während zwei Jahren oder unbefristet – eine höhere Lohnsumme ausgerichtet als im Arbeitsvertrag steht.

#### Abschaffung der unbefristeten Besitzstandsgarantie?

Die Kosten für die unbefristete Besitzstandgarantie betragen 100000–150000 Franken pro Jahr. Bundesrätin Widmer-Schlumpf sah hier im Sommer 2015 ein Sparpotenzial. Den Personalverbänden gelang es in einer Aussprache vom 23. Juni, sie von dieser Idee abzubringen. Langjährige Angestellte, die nach einer Reorganisation demotiviert sind, haben ab Alter 55 kaum mehr eine Chance, eine Stelle ausserhalb der Bundesverwaltung zu finden. Müssten sie, im Bundesdienst verbleibend, für Jahre eine erhebliche Lohneinbusse in Kauf nehmen, so wären negative Auswirkungen auf das Betriebsklima und das Ansehen des Bundes zu erwarten. Diese kämen, auf lange Frist, den Bund teurer zu stehen als 150000 Franken pro Jahr.

#### Keine Besitzstandsgarantie bei der Pensionskasse PUBLICA

Die Pensionskasse versichert den Lohn, der im angepassten Arbeitsvertrag steht. Das hat zur Folge, dass ab dem Stichtag ein – um bis zu drei Lohnklassen – tieferer Lohn versichert wird. Doppel bestraft wird, wer – wegen der Rückstufung um höchstens drei Lohnklassen – im Alter 45–54 vom Kaderplan (Lohnklassen 24–38) in den Standardplan (Lohnklassen 1–23) zurückversetzt wird. Der Arbeitgeber entrichtet im Kaderplan höhere Sparbeiträge als im Standardplan.

## Pensions- und Vorruhestandsregelungen beim Bund unter Druck

#### Interpellation von Ständerat Hegglin (CVP/ZG)

Ständerat Peter Hegglin reichte am 28. September eine Interpellation mit folgendem Wortlaut ein: Im Rahmen der Rentenreform 2050 wird das ordentliche AHV Alter für Frauen von 64 auf 65 angehoben und den Männer gleichgestellt. Damit entsteht auch eine allgemeine Erwartungshaltung, dass zukünftig bis Alter 65 gearbeitet wird. Aus Statistiken ist ersichtlich, dass heute in der Praxis eine erhebliche Anzahl Personen vorzeitig in den Ruhestand übertreten. Mich interessiert die aktuelle Situation beim Bundespersonal und ich stelle folgende Fragen:

- 1. In welchem Alter gehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundes in Pension, aufgeschlüsselt nach Altersgruppe und wenn möglich nach Bereichen?
- 2. Unterstützt der Bund vorzeitige Pensionierungen, wenn ja
  - a. Wie viele Vorruhestandsregelungen kennt die Bundesverwaltung?
  - b. Wie sind sie ausgestaltet?
  - c. Mit welcher Summe belasten diese Regelungen die Bundeskasse?
- 3. Gibt es weitere Arbeitgeberleistungen mit ähnlichen Auswirkungen?
- 4. Erachtet der Bundesrat diese Regelungen noch angebracht?
- 5. Wäre eine Einschränkung der vorzeitigen Pensionierung nicht auch ein Beitrag an den Fachkräftemangel?

#### Antwort des Bundesrates vom 16. November 2016:

Zu 1: Das durchschnittliche Rücktrittsalter belief sich 2015 auf 63,2 Jahre. Es ist seit dem Wechsel vom Leistungs- ins Beitragsprimat in der beruflichen Vorsorge Mitte 2008 kontinuierlich angestiegen.

Darin nicht berücksichtigt sind die besonderen Personalkategorien (Militärpersonal, Angehörige des Grenzwachtkorps [GWK] und das versetzbare Personal EDA). Die besonderen Personalkategorien können im Falle des EDA bzw. müssen im Falle des

Militärpersonals und der Angehörigen des GWK mit 60 Jahren zurücktreten. Hauptamtliche höhere Stabsoffiziere treten mit 62 Jahren in den Ruhestand.

Zu 2 und 5: Der Bundesrat verfolgt mit seiner Personalpolitik das Ziel, das Potenzial älterer Mitarbeitender vermehrt zu nutzen. Er hat deshalb arbeits- und vorsorgerechtliche Voraussetzungen geschaffen, um den längeren Verbleib von älteren Mitarbeitenden in der Bundesverwaltung zu ermöglichen. Die Mitarbeitenden sollen nicht nur länger arbeiten, sondern ihren Wechsel vom Arbeitsleben in die Pensionierung flexibel gestalten können.

Ergänzend zu diesen Grundlagen hat er notwendige Korrekturen bei den Anstellungsbedingungen vorgenommen, die finanzielle Anreize für einen vorzeitigen Altersrücktritt beinhalten. Namentlich hat er Mitte 2013 eine neue Regelung für die besonderen Personalkategorien geschaffen und gleichzeitig das Rücktrittsalter für das Militärpersonal und die Angehörigen des Grenzwachtkorps von 58 auf 60 Jahre angehoben. Für das versetzbare Personal des EDA hat er das Rücktrittsalter zwar belassen, aber die Bedingungen für einen vorzeitigen Altersrücktritt verschärft.

#### Überbrückungsrente

Im August 2014 hat der Bundesrat seine finanzielle Beteiligung an der Überbrückungsrente bei freiwilligen, vorzeitigen Altersrücktritten angepasst. Er hat seine Beteiligung an den Kosten vor dem vollendeten 62. Altersjahr von 50 auf 5 Prozent gesenkt. Damit hat er den Anreiz für einen vorzeitigen Altersrücktritt stark reduziert und zu einer Anhebung des Rücktrittsalters beigetragen. Mit dem Stabilisierungsprogramm 2017–2019 strebt er nun eine Gesetzesrevision an, welche die generelle Pflicht einer Kostenbeteiligung an der Überbrückungsrente aufhebt. Schliesslich hat der Bundesrat das EFD beauftragt, ihm bis Ende 2016 zu

Schliesslich hat der Bundesrat das EFD beauftragt, ihm bis Ende 2016 zu berichten, ob die Mitte 2013 in Kraft getretene Regelung für die besonderen Personalkategorien einer Anpassung bedarf.

Mit der oben erwähnten Reduktion der Beteiligung an der Finanzierung der Überbrückungsrente kann der Arbeitgeber Bund seine Beteiligung an den Kosten für die Finanzierung der Überbrückungsrente halbieren, d. h. ab 2018 entlastet er den Haushalt jährlich um 18 Millionen Franken. In den Jahren davor fällt die Entlastung wegen den Übergangsfristen etwas geringer aus. Durch die geplante Aufhebung der generellen Pflicht zur Kostenbeteiligung an der Überbrückungsrente sind weitere Entlastungen von 5 Millionen Franken zu erwarten.

Alle diese Massnahmen zeigen, dass der Bundesrat in seinem eigenen Bereich generell bestrebt ist, die Erwerbstätigkeit älterer Mitarbeitender zu erhöhen und so dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken.

Zu 2, Bst. a. und b.: Bis zum 30. Juni 2013 kannte der Bund den Vorruhestandsurlaub für die Angehörigen des Berufsmilitärs und des Grenzwachtkorps. Dieser ermöglichte eine volle Lohnfortzahlung zur nachträglichen Abgeltung der besonderen Anforderungen und Belastungen bei der Funktionsausübung. Diese Lohnfortzahlung erhielten die Personen im Vorruhestandsurlaub während maximal drei Jahren. Ab dem vollendeten 61. Altersjahr bezogen sie dann die reglementarische Altersrente und eine volle, vom Arbeitgeber finanzierte Überbrückungsrente.

Auf den 1. Juli 2013 wurde dieser Vorruhestandsurlaub durch eine vorsorgerechtliche Versicherungslösung ersetzt. Sie zeichnet sich dadurch aus, dass die Belastungen und erhöhten Anforderungen der Angehörigen der besonderen Personalkategorien dann entschädigt werden, wenn sie tatsächlich anfallen (laufende Abgeltung).

Zu 2, Bst. c.: Die Vorruhestandslösung verursachte – je nach Anzahl Rücktritten – jährliche Kosten von 70 bis 80 Millionen. Die seit Mitte 2013 geltende Versicherungslösung verursacht jährliche Kosten von gut 20 Millionen. Damit kann der Bund den Haushalt nach Ablauf der Übergangsfrist (ab 2021) um rund 50 bis 60 Millionen entlasten.

Zu 3: Die Versicherungslösung für die besonderen Personalkategorien ist die einzige Sonderregelung.

Zu 4: Der Bundesrat kam bei der Schaffung der neuen Versicherungslösung für die besonderen Personalkategorien zum Schluss, dass eine Sonderlösung nach wie vor angemessen ist. Er vertritt allerdings die Auffassung, dass diese regelmässig überprüft und ihre Berechtigung beurteilt werden soll.

#### Bemerkungen der VKB: nicht schon wieder!

In einer Eingabe vom 20. Dezember 2016 an den Vorsteher des EFD hat die VKB unter anderem folgendes festgehalten:

Über die Antwort des Bundesrates zur Interpellation von Ständerat Hegglin sind wir darüber informiert worden, dass der Bundesrat das Eidg. Finanzdepartement beauftragt hat, ihm bis Ende 2016 zu berichten, ob die Mitte 2013 in Kraft getretene Regelung für die besonderen Personalkategorien einer Anpassung bedarf. Wir sind überrascht, dass wir – als anerkannter Sozialpartner – über diese personalrelevante Angelegenheit im Sinne von Artikel 107 der Bundespersonalverordnung nicht frühzeitig und umfassend informiert worden sind.

In der Sache möchten wir einzig bemerken, dass bei dieser Regelung seit ihrem Erlass im Jahre 1991 – damals noch als Verordnung über die Leistungen bei vorzeitigem Altersrücktritt von Bediensteten in besonderen Dienstverhältnissen (VLVA) – immer ein Problem der Rechtssicherheit bestand.

Der Arbeitgeber Bund hat mit zahlreichen Änderungen, die immer Verschlechterungen waren, seine *Verlässlichkeit und Glaubwürdigkeit* arg strapaziert. Vor allem die Änderungen der späten Neunzigerjahre haben für viel Ärger und Unruhe bei den Berufsmilitärs gesorgt. Auf die Aufhebung der VLVA auf den 1. Juli 2008 folgte die Bundespersonalverordnung mit dem Vorruhestandsurlaub, die auch nur fünf Jahre Bestand hatte, bis sie Mitte 2013 durch die VPABP abgelöst wurde.

Wir würden es sehr begrüssen, wenn diese Überprüfung nicht schon wieder zu einer Demotivierung der besonderen Personalkategorien führen würde, zumal die Berufsmilitärs – trotz der angeblichen Privilegierung – schon jetzt Mühe haben, Personal zu gewinnen.

#### Pensionskassen in ausserordentlichen Zeiten

Die tiefen Zinsen und die zunehmende Lebenserwartung der Rentenbeziehenden bringen die Pensionskassen immer mehr in eine schwierige Lage. Sie hat zur Folge, dass innerhalb der Pensionskasse Gelder von den Angestellten zu den Rentenbeziehenden und von den höheren Einkommen zu den tieferen umverteilt werden müssen. Die Pensionskasse PUBLICA senkt innert 6 Jahren dreimal die Höhe ihrer Rentenleistungen.

#### Wie wird die berufliche Vorsorge finanziert?

Die berufliche Vorsorge wird nach dem Kapitaldeckungsverfahren finanziert. Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer bezahlen während der beruflichen Tätigkeit Beiträge ein, die von der Pensionskasse – wie bei einer Bank – auf einem individuellen Konto dem Alterskapital des Angestellten gutgeschrieben werden. Die Pensionskasse legt dieses Geld an und erwirtschaftet darauf einen Zins. Bei der Pensionierung kann der Angestellte eine Rente beziehen, die aufgrund des angesparten Kapitals festgelegt wird. Im System des Beitragsprimats spart jeder für sich seine Rente an, um im Ruhestand, zusammen mit der AHV-Rente, die Lebenshaltung in angemessener Weise fortsetzen zu können.

#### Höhe der Rente aus der Pensionskasse

Die Höhe der Altersrente ist von zwei Faktoren abhängig: von der *Verzinsung des Altersguthabens* während eines Arbeitslebens von etwa 40 Jahren und dem *Umwandlungssatz* zum Zeitpunkt der Pensionierung.

Obwohl die Politik weder die Renditen am Kapitalmarkt noch die Lebenserwartung nach der Pensionierung beeinflussen kann, legt sie die beiden Werte fest. Der Mindestzinssatz für die Verzinsung der Altersguthaben wird jährlich vom Bun-

26 VKB-Mitteilungen 3

desrat bestimmt (2017: 1%), während der Umwandlungssatz für den obligatorischen Teil der beruflichen Vorsorge (versicherter Jahreslohn bis 84 600 Fr.) sogar im Gesetz festgelegt wird. Er beträgt 6,8 Prozent, d.h. ein Altersguthaben im Alter 65 von 300 000 Franken ergibt eine jährliche Altersrente von 20 400 Franken. Diese Rente ist garantiert und von Gesetzes wegen unantastbar.

#### Wo liegen die Probleme?

Damit das Vorsorgekapital vom Beginn der Rente bis zum Tod reicht, muss genügend Geld auf dem Alterskonto in der Pensionskasse vorhanden sein. Das hängt von mehreren Faktoren ab: Wieviel Kapital wurde einbezahlt, welchen Zins konnte die Pensionskasse darauf erwirtschaften, wie viele Zinsen wird sie weiterhin darauf erwirtschaften können und wie lange muss die Rente ausgerichtet werden.

Im Beitragsprimat sind einzig die Beiträge, die auf dem versicherten Lohn entrichtet werden sicher. Unsicher ist dagegen, wie sich die Verzinsung des Altersguthabens und die Lebenserwartung entwickeln. Die Pensionskassen sind seit 2003 von beiden Seiten unter sehr starken Druck geraten: die Zinsen sinken immer tiefer und die Lebenserwartung steigt andauernd.

#### Zinsentwicklung seit 1985: von 4 Prozent auf 1 Prozent

Die Zinsentwicklung kann am Beispiel des vom Bundesrat festgelegten Mindestzinssatzes dargestellt werden. Bei dieser Festlegung hat der Bundesrat die Entwicklung der Rendite marktgängiger Anlagen zu berücksichtigen. Die erzielte Rendite kann die Pensionskasse nicht allein für die Mindestverzinsung der Altersguthaben verwenden, denn sie muss auch Schwankungsreserven und Rückstellungen bilden.

Die Entwicklung des Mindestzinssatzes seit 1985 – Inkrafttreten des Gesetzes über die berufliche Vorsorge – gleicht einer Abwärtsspirale. Von 1985 bis 2002 betrug der Mindestzinssatz 4 Prozent, im Jahre 2003 noch 3,25 Prozent. Ab 2004 (2,5%) lag er unter erstmals unter 3 Prozent, und in den Jahren 2009 bis 2011 waren es noch 2,0 Prozent. Mit 1,5 Prozent in den Jahren 2012 und 2013 sank er unter die Schwelle von 2 Prozent und mit 1,0 Prozent für 2017 wurde der Tiefpunkt erreicht: eine dramatische Entwicklung.

Ungünstige Folgen für die Pensionskassen und die Altersguthaben der Angestellten

Mit den sinkenden Zinsen wurde es für die Pensionskassen je länger desto schwieriger, eine angemessene Rendite zu erzielen. Sie müssen bei ihren Anlagen immer grössere Risiken eingehen. Aber auch die Angestellten leiden, weil ihre Guthaben wegen der tiefen Verzinsung nur mehr wenig wachsen. Sie haben das Nachsehen.

Auf der sicheren Seite sind die Rentenbeziehenden, denen auf ihren Alterskonti ein höherer Zins, der technische Zinssatz, gutgeschrieben wird (PUBLICA 2017: 2,75%). Auf diese Weise werden Gelder in der Pensionskasse von den Angestellten zu den Rentenbeziehenden umverteilt: Quersubventionierung.

#### Die Lebenserwartung nimmt konstant zu

Die berufliche Vorsorge ist auf einen langen Horizont ausgerichtet: auf 40 Jahre Arbeitsleben und auf etwa 20 Jahre Leben nach der Pensionierung. Für ihre langfristig ausgerichteten Berechnungen verwenden die Pensionskassen statistische Daten. Diese zeigen seit 20 Jahren nur einen Trend: die Rentenbeziehenden leben immer länger. Sie leben länger als die Versicherungsmathematiker angenommen haben. Das fehlende Vorsorgekapital für die Renten wird durch die aktiven Beitragszahler bezahlt. Im Jahre 1985 musste das Vorsorgekapital für pensionierte Männer im Schnitt 16 Jahre lang reichen. Aktuell beträgt die Lebenserwartung der Männer nach ihrer beruflichen Laufbahn durchschnittlich 20 (19,7) und bei den Frauen 22 (21,9) Jahre.

#### Ausserordentliche Zeiten erfordern ausserordentliche Massnahmen

Die Versicherungsmathematiker empfehlen den Pensionskassen, Massnahmen bei den Leistungen zu treffen, d.h. Anpassungen des technischen Zinssatzes und des Umwandlungssatzes.

Der technische Zinssatz widerspiegelt die langfristigen Erwartungen an die Rendite. Er dient zur Verzinsung des Alterskapitals der Rentenbeziehenden. Bis zum Wechsel in das Beitragsprimat auf den 1. Juli 2008 lag er bei der PUBLICA bei 4 Prozent. Danach betrug er 3,5 Prozent. Auf den 1. Januar 2015 wurde er auf 2,75 Prozent gesenkt, und auf den 1. Juli 2018 wird eine Senkung auf 2,0 Prozent erwogen.

Der *Umwandlungssatz* bildet die Brücke, die vom angesparten Vorsorgekapital zur Rente führt: er bestimmt die Höhe der künftigen Renten. Jede Senkung des Umwandlungssatzes bewirkt Leistungseinbussen, d. h. tiefere Renten.

Der *Umwandlungssatz* ist für den obligatorischen Teil der beruflichen Vorsorge (versicherter Jahreslohn bis 84600 Fr.) im Gesetz vorgegeben. Er beträgt 6,8 Prozent. In der Referendumsabstimmung vom 7. März 2010 wurde die Reduktion des BVG-Umwandlungssatzes von 6,8 auf 6,4 Prozent abgelehnt. Für Experten liegt er heute zu hoch, weil er eine jährliche Rendite von 3,5 Prozent voraussetzt.

Die Pensionskasse PUBLICA bietet vorwiegend Leistungen über einem versicherten Jahreslohn von 84600 Franken an: *überobligatorische Vorsorge*. Sie betrifft drei Viertel des Vorsorgekapitals der Angestellten. Im überobligatorischen Teil können

die Pensionskassen einen tieferen Umwandlungssatz vorsehen. PUBLICA senkte den Umwandlungssatz auf den 1. Juli 2012 von 6,83 auf 6,15 Prozent, und auf den 1. Januar 2015 auf 5,65 Prozent. Beide Male wurden unter anderem höhere Lohnabzüge notwendig.

Eine weitere Senkung auf 5,09 Prozent auf den 1. Juli 2018 wird erwogen, was im überobligatorischen Bereich um 11 Prozent tiefere Renten bedeutet. Die höheren Einkommen müssen also Leistungseinbussen in Kauf nehmen, damit die Pensionskasse für den obligatorischen Teil einen Umwandlungssatz von 6,8 Prozent tragen kann: tiefe Löhne werden von hohen Löhnen guersubventioniert.

#### Herrscht bei der Altersvorsorge eine grosse Ungerechtigkeit?

Bleiben die Zinsen weiterhin tief, so steigt das angesparte Alterskapital der Angestellten weniger stark an, viel weniger, als der Gesetzgeber in den Achtzigerjahren annahm. Und zudem wird dieses Kapital dereinst mit einem tiefen Umwandlungssatz in eine Rente umgerechnet. Auch im Falle von Sanierungsmassnahmen können die Angestellten zur Kasse gebeten werden.

Diese Situation und die erwähnte Umverteilung von Geldern von den Angestellten zu den Rentenbeziehenden haben manche Kommentatoren veranlasst, von einer grossen Ungerechtigkeit bei der Altersvorsorge zu sprechen: Privilegien für Rentenbeziehende zulasten der Aktiven. Dem ist entgegenzuhalten, dass die Rentenbeziehenden nichts dafür können, dass sie immer älter werden, und dass die Zinsen so stark gesunken sind.

#### Abhilfe durch die Reform der Altersvorsorge 2020?

Die Situation etwas entschärfen könnte diese Reform, die derzeit vom Parlament beraten wird. Darin schlug der Bundesrat unter anderem vor, den Umwandlungssatz im obligatorischen Bereich von 6,8 auf 6,0 Prozent zu senken. Es bestehen aber noch erhebliche Differenzen zwischen den beiden Räten.

## Unternehmungen des Bundes

#### SBB lagert operative Aufgaben des MedicalService an Helsana aus.

Die SBB lagert per 1. Juli 2017 die operativen Aufgaben des MedicalService an einen spezialisierten externen Anbieter aus. Im Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung hat die Krankenkasse Helsana den Zuschlag erhalten und übernimmt ab Mitte nächsten Jahres medizinische Leistungen wie beispielsweise Erstuntersuchungen oder periodische Untersuchungen von Mitarbeitenden der SBB. Mit der Auslagerung wechseln sämtliche Mitarbeitende des MedicalService zu Helsana.

Medizinische Leistungen wie beispielsweise Erstuntersuchungen oder periodische Untersuchungen von Mitarbeitenden der SBB werden ab Mitte 2017 von Helsana durchgeführt. Mit der Auslagerung der medizinischen Leistungen wechseln rund 40 Mitarbeitende des MedicalService von der SBB zu Helsana. Neben sämtlichen Mitarbeitenden übernimmt Helsana die laufenden Verträge mit Drittkunden und Partnern sowie das Inventar des MedicalService.

Die SBB kann durch die Auslagerung ihr Angebot flexibler an die gesetzlichen und marktüblichen Anforderungen anpassen, sich auf ihr Kerngeschäft konzentrieren sowie Qualität und Quantität der medizinischen Leistungen für die SBB langfristig sichern.

#### Bemerkungen der VKB

Auch die Bundesverwaltung ist von dieser Auslagerung betroffen. Zwischen der Bundesverwaltung und dem MedicalService der SBB besteht nämlich bis zum Jahre 2020 ein Vertrag. Der Medical Service der SBB wird die zugesicherten Dienstleistungen einhalten.

#### Stellenabbau bei der Post und Postfinance

Ende Oktober kündigte die Post einen Umbau ihres Netzes an. Heute betreibt die Post rund 1400 Poststellen, in drei Jahren sollen es nur noch 800 bis 900 traditionelle Poststellen sein. Bis 2020 könnten rund 1200 Mitarbeitende von einer Veränderung betroffen sein. Es ist das erklärte Ziel der Post, dabei Entlassungen zu vermeiden.

Im Dezember wurde bekannt, dass bis 2020 auch bei den zentralen Diensten der Post, d.h. bei den Abteilungen Finanzen, Personal und Kommunikation, bis zu 30 Prozent an Kosten eingespart werden sollen.

Postfinance kündigte im November einen grossen Umbau der Organisation bis 2020 an. Das Institut, das über 3500 Stellen zählt und keine Kredite vergeben darf, befindet sich wegen der tiefen Zinsen unter Druck. Für Postfinance wird es immer schwieriger, die ihr anvertrauten Kundengelder gewinnbringend anzulegen.

#### Personalia

#### Zum Gedenken an Maurice Aubert

Am 5.Oktober 2016 starb Maurice Aubert in seinem 87. Altersjahr. Der Verstorbene war als Jurist im Bundesamt für Sozialversicherung tätig gewesen und leitete die Abteilung Berufliche Vorsorge. Er engagierte sich in unserer Vereinigung, in

30 VKB-Mitteilungen 3

den Jahren 1982–1986 als Zentralpräsident. Danach stand er uns einige Jahre als Mitglied des Zentralvorstandes zur Verfügung. Wir haben sein starkes Engagement, seine hohe Fachkompetenz und sein Eintreten für die sprachlichen Minderheiten immer sehr geschätzt. Die VKB wird sein Andenken stets in Ehren halten.

#### Parlamentarische Vorstösse

#### Pendeln und Telearbeit in der Bundesverwaltung

Interpellation von Ständerat Didier Berberat (SP/NE)

Wortlaut der Interpellation vom 20. September 2016

Am 30. Juni dieses Jahres gab der Bundesrat bekannt, er habe das UVEK beauftragt, die Möglichkeit der Einführung von Pilotprojekten im Bereich Mobility Pricing zu prüfen. Ohne hier auf die Grundsatzdebatte über die Besteuerung der Pendlerinnen und Pendler eingehen zu wollen, muss Folgendes festgehalten werden: Sollte diese Besteuerung angewandt werden, wird von Seiten der Arbeitgeber eine gewisse Flexibilität nötig, so zum Beispiel die Unterstützung der Telearbeit. Um mehr über die Politik des Bundesrates im Bereich Telearbeit zu erfahren, bitte ich ihn, folgende Fragen zu beantworten:

- 1. Welcher Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesverwaltung verrichtet Telearbeit?
- 2. Welche Bedingungen müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesverwaltung erfüllen, um Telearbeit verrichten zu können?
- 3. Sind diese Bedingungen in allen Departementen oder sogar allen Ämtern der Bundesverwaltung identisch?
- 4. Plant der Bundesrat, die Bedingungen für die Telearbeit in der Bundesverwaltung zu vereinfachen? Wenn ja, mit welchen Mitteln?

#### Stellungnahme des Bundesrates vom 2. November 2016

Zu Frage 1: Mitarbeitende, die regelmässig Telearbeit (Home-Office) praktizieren, unterzeichnen eine Vereinbarung. Diese wird im Personalinformationssystem seit 2015 erfasst. Im Jahr 2015 wurden 1833 Vereinbarungen abgeschlossen. Das entspricht 4,91 Prozent der 37 286 Angestellten der Bundesverwaltung. Darüber hinaus nutzen zahlreiche Mitarbeitende unregelmässig und somit ohne entsprechende Vereinbarung die Arbeitsform Telearbeit.

Zu Frage 2: Nach Artikel 33 der Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung können die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung im Einvernehmen mit der zuständigen Stelle ihre Arbeit ganz oder teilweise ausserhalb des Arbeitsplat-

zes leisten. Die Rahmenbedingungen und das Verfahren sind in den Richtlinien zur Telearbeit vom 1. Januar 2014 beschrieben. Die zuständige Stelle bewilligt einen Antrag auf Telearbeit. Zur Unterstützung der Entscheidfindung wurden Kriterien definiert. So sollen zum Beispiel die Tätigkeiten qualitativ und quantitativ messbar sowie Datenschutz und -sicherheit gewährleistet sein.

Zu Frage 3: Die Richtlinien zur Telearbeit vom 1. Januar 2014 gelten für die gesamte Bundesverwaltung. Es gibt jedoch Funktionen, deren Ausübung nur vor Ort möglich ist oder Aufgaben, die im Schichtbetrieb geleistet werden. Diese Mitarbeitenden können von der Arbeitsform Telearbeit nicht Gebrauch machen.

Zu Frage 4: Die Bundesverwaltung setzt sich im Rahmen der Personalstrategie 2016–2019 zum Ziel, dass sie heute und auch künftig eine attraktive Arbeitgeberin ist, die moderne und zweckmässig ausgerüstete Arbeitsplätze zur Verfügung stellt. Zu diesen Rahmenbedingungen gehört die Möglichkeit von mobilen Arbeitsformen. Dazu wurde eine Teilstrategie «Mobile Arbeitsformen» erarbeitet, die folgende Stossrichtungen umfasst:

- Die Bundesverwaltung nutzt das Potenzial von mobilen Arbeitsformen, legt die Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten fest, sensibilisiert und befähigt die Mitarbeitenden und Vorgesetzten im Umgang mit mobilen Arbeitsformen.
- Die Bauherrschaft prüft bei baulichen Veränderungen den Einsatz von mobilen Arbeitsformen.

Ein interdisziplinäres Projektteam erarbeitet bis im 1. Quartal 2017 verschiedene Umsetzungsmassnahmen.

#### Deutsche Staatsangehörige als Angestellte in der Bundesverwaltung

Interpellation von Nationalrat Jean-Luc Addor (SVP/VS)

Wortlaut der Interpellation vom 30. September 2016

- 1. Wie viele deutsche Staatsangehörige zählt die Bundesverwaltung heute? Was für einem Anteil am gesamten Personal der Bundesverwaltung entspricht diese Zahl? Wie haben sich diese Zahl und dieser Anteil in den letzten zehn Jahren entwickelt?
- 2. Stimmt es, dass diese deutschen Staatsangehörigen in der Regel Funktionen mit Verantwortung innehaben?
- 3. Geben diese Situation und ihre jüngere Entwicklung nicht Anlass zur Sorge, dass die andern Landessprachen gegenüber der deutschen Sprache in der Bundesverwaltung an Boden verlieren könnten?

32 VKB-Mitteilungen 3

- 4. Birgt diese Situation nicht des Weitern die Gefahr, dass die Sensibilität der Bundesverwaltung für den Föderalismus abnehmen und gleichzeitig gewisse autoritäre Tendenzen der Bundesverwaltung, gerade gegenüber den Kantonen, zunehmen könnten?
- 5. Müsste die Personalrekrutierung durch die Bundesverwaltung nicht der Bereich par excellence sein, in dem der von Artikel 121a Absatz 3 der Bundesverfassung geforderte Vorrang für Schweizerinnen und Schweizer durchgesetzt werden sollte?

Dem Vernehmen nach sind in der Bundesverwaltung eine relativ bedeutende Zahl von deutschen Staatsangehörigen angestellt, und dies oft in Funktionen mit Verantwortung. Die Zahl soll im Steigen begriffen sein.

Stellungnahme des Bundesrates vom 16. November 2016

Zu Frage 1: Die Entwicklung des Personalbestandes präsentiert sich in den letzten fünf Jahren wie folgt:

Jahr	2011	2012	2013	2014	2015
Anzahl Personen BVerw gesamt	32 658	32 972	33 612	34496	34889
Davon Anteil deutscher Staatsangehörigkeit	422	437	453	513	551
Anteil in Prozent von gesamtem Personalbestand	1,3%	1,3%	1,3%	1,5%	1,6%

#### Zu Frage 2:

Von den 551 Mitarbeitenden mit deutscher Staatsangehörigkeit im Jahre 2015 sind 8 im höheren und 283 im mittleren Kader tätig. Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist eine weitere Aufschlüsselung nach Departementen oder Verwaltungseinheiten nicht möglich.

#### Zu Frage 3:

Die Überprüfung der Sollwerte der Sprachenanteile wird jährlich vorgenommen und im Bericht des Bundesrates an die Geschäftsprüfungs- und Finanzkommissionen der eidgenössischen Räte (Reporting Personalmanagement) ausgewiesen. Damit wird sichergestellt, dass allfällige signifikante Veränderungen entdeckt und adressiert werden können. Der Reportingbericht 2015 weist aus, dass die Sprachanteile Französisch und Italienisch dem Sollwert entsprechen. Der Anteil Deutsch nähert sich dem Zielwert von 68,5–70,5 Prozent weiter an. Seit 2011 ist er kontinuierlich am Sinken: von 71,9 (2011) auf 71,1 Prozent (2015). Somit ist keine negative Entwicklung zu Ungunsten der Sprachanteile der anderen Landessprachen feststellbar.

#### Zu Frage 4:

Die Sensibilität der Bundesverwaltung in Bezug auf den Föderalismus hängt in erster Linie vom Wissen und Verständnis der Angestellten diesen Fragen gegenüber und nicht von ihrer Staatszugehörigkeit ab. Die Angestellten der Bundesverwaltung vertreten die Interessen des Bundes und nicht ihre persönlichen bzw. die ihrer Nationalität entsprechenden. Somit sieht der Bundesrat kein Risiko bei Angestellten deutscher oder anderer Staatszugehörigkeit in Bezug auf die Stellung der Bundesverwaltung gegenüber den Kantonen.

#### Zu Frage 5:

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 11. Februar 2015 verschiedene flankierende Massnahmen beschlossen, um die negativen Auswirkungen der Zuwanderung einzudämmen. Eine davon betrifft die öffentliche Ausschreibung der in der Bundesverwaltung zu besetzenden Stellen. Offene Stellen, die nicht von der Pflicht zur öffentlichen Ausschreibung ausgenommen sind, werden spätestens eine Woche vor der Publikation im elektronischen Stellenanzeiger des Bundes via die Jobbörse Job-Room den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren gemeldet. Diese Massnahme dient dazu, das einheimische Arbeitskräftepotenzial stärker auszuschöpfen.

Die Bundespersonalverordnung regelt zudem Einschränkungen beim Stellenzugang (Art. 23). Soweit es für die Erfüllung von hoheitlichen Aufgaben notwendig ist, kann der Stellenzugang auf Personen mit schweizerischem Bürgerrecht beschränkt werden. Diese Regelung widerspiegelt Artikel 10 Anhang I des Personenfreizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und der EU, gemäss welchem einem Staatsangehörigen eines EU-Mitgliedstaates das Recht auf eine Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung verweigert werden kann, sofern diese die Ausübung hoheitlicher Befugnisse umfasst und der Wahrung der allgemeinen Interessen des Staates oder anderer öffentlicher Körperschaften dient. Die Bundesverwaltung rekrutiert ihre Mitarbeitenden nahezu ausschliesslich auf dem inländischen Arbeitsmarkt. Per Dezember 2015 lag der Anteil der Mitarbeitenden mit Schweizer Nationalität bei 95,5 Prozent.

## Mitgliederversammlung 2017 der VKB

Die 68. Mitgliederversammlung der Vereinigung der Kader des Bundes findet am **Mittwoch, 10. Mai 2017**, um 17.15 Uhr im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Referent ist Staatssekretär Mario Gattiker, Staatssekretariat für Migration.

### 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 Führungsund 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 Instruktoren des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz eigene Sektionen.

Mitgliederzahl: rund 4000.

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

#### Mitgliederinformation

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

#### Nebenleistungen

 Rechtsschutzversicherung (Arbeitsrecht) für alle aktiven Mitglieder der VKB. Die Versicherung bestimmt den Anwalt. Massgebend ist das Reglement 2015 des Zentralvorstandes: www.vkb-acc.ch/lhre 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, 3001 Bern oder per E-Mail unter office@vkb-acc.ch angefordert werden.
- Vorzugsbedingungen bei Zurich, 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, 3001 Bern oder per E-Mail unter 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
- 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 oder schriftlich bei VKB, Postfach, 3001 Bern. 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, etc.) zur Folge hat.
- Unterlagen für die Werbung neuer Mitglieder schickt die Geschäftsstelle direkt an die von Ihnen angegebene Adresse.

Kontakt zur VKB: siehe Seite 2



### Bezüge ab Januar 2017

gültig ab 01.01.2017 (Art. 36 BPV)

Lohnklassen	100% (Höchstbeträge) in Fr.	Bruttobezüge im Monat (1/13) in Fr.	Lohnentwicklung
		Berechnungsbasis 1)	
1	61'619	4'739.90	
2	62'618	4'816.75	Lohnerhöhungen
3	63'629	4'894.55	nach Art. 39 BPV
4	64'639	4'972.25	
5	66'513	5'116.40	Beurteilungsstufen
6	69'608	5'354.45	4 = 2.5% - 3.0%
7	72'693	5'591.75	3 = 1.0% - 2.0%
8	75'745	5'826.55	2 = 0.0% - 0.5%
9	78'874	6'067.20	1 = -2.0% - 0.0%
10	81'988	6'306.80	
11	85'068	6'543.70	
12	88'224	6'786.45	
13	91'433	7'033.30	
14	94'734	7'287.20	
15	98'662	7'589.40	
16	102'649	7'896.10	
17	106'924	8'224.90	
18	112'016	8'616.65	
19	117'082	9'006.30	
20	122'157	9'396.70	
21	127'227	9'786.70	
22	132'313	10'177.90	
23	138'773	10'674.85	
24	147'248	11'326.75	
25	154'952	11'919.40	
26	162'683	12'514.05	
27	170'403	13'107.95	
28	178'153	13'704.05	
29	187'008	14'385.25	
30	200'658	15'435.25	
31	209'800	16'138.45	
32	218'956	16'842.75	
33	237'344	18'257.20	
34	255'951	19'688.55	
35	274'731	21'133.15	
36	293'717	22'593.65	
37	312'889	24'068.40	
38	375'779	28'906.05	

<sup>&</sup>lt;sup>1)</sup> Massgebende Maximalbezüge für die Pflege im BV PLUS Ortszuschlag und Familienzulage sind in den Bezügen nicht inbegriffen

Beträge sind kaufmännisch gerundet

Mindestlohn gemäss Art. 7 Abs. 1 der Rahmenverordnung zum BPG (SR 172.220.11): Fr. 42'793 (ohne Ortszuschlag)

15.12.2016 Seite 1



gültig ab 01.01.2017

(Art. 43 BPV, Art. 11 VBPV)

Ortszuschlag	Brutto		
Stufen	im Jahr in Fr.	im Monat 1/12 <sup>1)</sup> in Fr.	
1	424	35.30	
2	847	70.60	
3	1'271	105.90	
4	1'694	141.20	
5	2'118	176.50	
6	2'542	211.80	
7	2'965	247.10	
8	3'389	282.40	
9	3'812	317.70	
10	4'236	353.00	
11	4'660	388.30	
12	5'083	423.60	
13	5'507	458.90	

Weitere Zulagen	pro Stunde in Fr.	
Nachtarbeit (Art. 12 Abs. 3 VBPV)		6.60
Pikettdienst (Art. 13 VBPV)	bis 20. LK ab 21. LK bei Zeitgutschrift	6.60 7.69 1.30
	pro Einsatz in Fr.	
Zulage für unregelmässige Einsätze (Art. 15 Abs. 1 VBPV)		4.95

Familienzulage (Art. 51 und 51a BPV)	im Jahr in Fr.	monatlich 1/12 in Fr.
Bei einem zulagenberechtigen Kind	4'388	365.70
Für jedes weitere zulagenberechtigte Kind	2'834	236.15
Für jedes weitere zulagenberechtigte Kind, welches das 16. Altersjahr vollendet hat und in Ausbildung steht	3'088	257.30

38 VKB-Mitteilungen 3

<sup>1)</sup> Massgebend für die Pflege im BV PLUS



#### Beiträge an die Sozialversicherungen

gültig ab 01.01.2017	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
AHV/IV/EO		
Beitrag an die Versicherung	5.125%	5.125%
ALV		
bis Fr. 148'200 inkl. 13. ML (versicherter Verdienst)	1.10%	1.10%
ab Fr. 148'200 inkl. 13. ML (versicherter Verdienst)	0.50%	0.50%
Suva (Höchstbetrag versicherter Verdienst = Fr. 148'200		
Berufsunfallversicherung (BUV)	0.1150%	-,-
Nichtberufsunfallversicherung (NBUV)	0.5940%	0.3960%

#### Beiträge an die berufliche Vorsorge

Koordinationsabzug Publica: Fr. 24'675

Standardplan (Lohnklassen 1 bis 23)		Arbeitgeber	Arbeitnehmer
gemäss Art. 24 VRAB	Alter 22 - 34	6.90%	5.85%
	Alter 35 - 44	9.00%	7.25%
	Alter 45 - 54	14.30%	9.40%
	Alter 55 - 70	18.75%	12.50%
Kaderplan 1 (Lohnklassen 24 bis 29)		Arbeitgeber	Arbeitnehmer
gemäss Art. 24 VRAB	Alter 22 - 34	6.80%	5.95%
	Alter 35 - 44	9.00%	7.25%
	Alter 45 - 54	16.90%	9.70%
	Alter 55 - 70	21.30%	12.80%

ı	Kaderplan 2 * (Lohnklassen 30 bis 38)		Arbeitgeber	Arbeitnehmer
ı	gemäss Art. 24 VRAB	Alter 22 - 34	8.20%	7.40%
ı		Alter 35 - 44	10.50%	8.55%
ı		Alter 45 - 54	19.25%	10.25%
ı		Alter 55 - 70	23.70%	13.35%

<sup>\*</sup> Aufhebung des Kaderplans 2 per 1. Januar 2017.

Einjährige Übergangsfrist ab 1.1.17 für Mittarbeitende, die bereits zum Zeitpunkt des Primatwechsels im Vorsorgewerk Bund im Kaderplan 2 versichert waren und die am 31. Dezember 2016 60 Jahre oder älter sind.

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

Der Stundenlohn entspricht dem 2100. Teil der Summe aus Jahreslohn, Ortszuschlag und Familienzulage (wenn anspruchsberechtigt). Der 13. Monatslohn ist im Stundenlohn inbegriffen.

Für Angestellte im Stundenlohn kommt zum Stundenansatz der Ferienzuschlag von 10.64% (5 Wochen), 13.04% (6 Wochen) und 15.56% (7 Wochen).

Die Feiertagsentschädigung beträgt 2.97% des Stundenlohns.

15.12.2016 Seite 4



#### Beiträge an die Sozialversicherungen

gültig ab 01.01.2017	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
AHV/IV/EO		
Beitrag an die Versicherung	5.125%	5.125%
ALV		
bis Fr. 148'200 inkl. 13. ML (versicherter Verdienst)	1.10%	1.10%
ab Fr. 148'200 inkl. 13. ML (versicherter Verdienst)	0.50%	0.50%
Suva (Höchstbetrag versicherter Verdienst = Fr. 148'200		
Berufsunfallversicherung (BUV)	0.1150%	
Nichtberufsunfallversicherung (NBUV)	0.5940%	0.3960%

#### Beiträge an die berufliche Vorsorge

Koordinationsabzug Publica: Fr. 24'675

Standardplan (Lohnklassen 1 bis 23)		Arbeitgeber	Arbeitnehmer
gemäss Art. 24 VRAB	Alter 22 - 34	6.90%	5.85%
	Alter 35 - 44	9.00%	7.25%
	Alter 45 - 54	14.30%	9.40%
	Alter 55 - 70	18.75%	12.50%
Kaderplan 1 (Lohnklassen 24 bis 29)		Arbeitgeber	Arbeitnehmer
gemäss Art. 24 VRAB	Alter 22 - 34	6.80%	5.95%
	Alter 35 - 44	9.00%	7.25%
	Alter 45 - 54	16.90%	9.70%
	Alter 55 - 70	21.30%	12.80%
Kaderplan 2 * (Lohnklassen 30 bis 38)		Arbeitgeber	Arbeitnehmer
gemäss Art. 24 VRAB	Alter 22 - 34	8.20%	7.40%
	Alter 35 - 44	10.50%	8.55%
	Alter 45 - 54	19.25%	10.25%
	Alter 55 - 70	23.70%	13.35%

<sup>\*</sup> Aufhebung des Kaderplans 2 per 1. Januar 2017

Einjährige Übergangsfrist ab 1.1.17 für Mitarbeitende, die bereits zum Zeitpunkt des Primatwechsels im Vorsorgewerk Bund im Kaderplan 2 versichert waren und die am 31. Dezember 2016 60 Jahre oder älter sind.

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

Der Stundenlohn entspricht dem 2100. Teil der Summe aus Jahreslohn, Ortszuschlag und Familienzulage (wenn anspruchsberechtigt). Der 13. Monatslohn ist im Stundenlohn inbegriffen.

Für Angestellte im Stundenlohn kommt zum Stundenansatz der Ferienzuschlag von 10.64% (5 Wochen), 13.04% (6 Wochen) und 15.56% (7 Wochen).

Die Feiertagsentschädigung beträgt 2.97% des Stundenlohns.

15.12.2016 Seite 4