VKB-Mitteilungen

3-2017/18
Januar 2018

Zentralvorstand 2017 / 2018

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

Beisitzer:	**Verbindung zur Sektion:**
Reto Dürler, Dr. iur., EDA	
Christian Bachofner, WBF	
Thomas Eichenberger, Dr., ETH-Z	Zürich / Ostschweiz
Jan Van herle, MER, EPFL	EPFL / ETH Lausanne
Daniel Roubaty, Div. a. D	Militärische Berufskader
R. Eveline Maradan El Bana, VBS	VIBABS *)
Claude Guélat, Cap., EFD	Grenzwachtoffiziere

*) VIBABS: Vereinigung der InstruktorInnen des BA für Bevölkerungsschutz

Mitgliedschaft VKB

Aktive und pensionierte Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes oder vergleichbarem Niveau) der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereichs (ab Funktionsstufe 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 Vergünstigungen/Rabatten (z. B. KPT, Zurich) zur Folge hat.
Auskünfte	➠	Geschäftsstelle VKB – Tel. 079 128 63 44 – office@vkb-acc.ch

In dieser Nummer

	Seite
Rückblick und Ausblick	4
Das Personal im Voranschlag 2018 des Bundes	7
Lohnmassnahmen des Bundes für das Jahr 2018	10
Lohnmassnahmen für 2018 im ETH-Bereich	10
PUBLICA: Wie weiter nach der Ablehnung von Abfederungsmassnahmen	11
Kein Teuerungsausgleich auf den Renten PUBLICA	13
Personalrechtliche Erlasse	16
Das Stabilisierungsprogramm 2017–2019 wird umgesetzt	17
Weiterbildung des Personals des Bundes. Ideen von Bundesrat Ueli Maurer	18
Die Rentenbeziehenden und ihre Arbeitgeber	20
Was leistet die VKB für die Pensionierten?	23
Varia: Vor 30 Jahren: neue Lohnskala mit 38 Lohnklassen	24
Parlamentarische Vorstösse – Spätere Pensionierung der Berufsmilitärs gefährdet das Milizsystem – Besondere Pensionierungsregelungen vor dem Aus? – Vollzeitstellen beim Bund	25
Mitgliederversammlung 2018 der VKB. Vorankündigung	32
Die VKB in Stichworten	32
Bezüge ab Januar 2018	35

Beilage: Senioren VKB und angeschlossene Organisationen
Einladung Venedig: Besuch der Oper «La Traviata» im Opernhaus «Teatro La Fenice»
Einladung Besichtigung der unterirdischen Mühlen bei Le Locle/NE
Einladung zur Geniesser-Wanderung im Oberwallis mit Armin

Rückblick und Ausblick

2017: Mitten in den mageren Jahren

Die mageren Jahre für das Bundespersonal und die Bundesverwaltung begannen 2015. Die massive Aufwertung des Frankens ab dem 15. Januar erschütterte die Wirtschaft. Eine zweite, böse Überraschung folgte am 11. Februar 2015: die Staatsrechnung für das Jahr 2014 schloss, statt mit einem Überschuss, mit einem Defizit von 124 Millionen Franken ab. Es ist, von 2006 bis heute, das einzige Jahr ohne einen Überschuss in der Staatsrechnung des Bundes geblieben.

Rechtsblock im Nationalrat – Sparen bei der Verwaltung als Daueraufgabe

Im Frühjahr 2015 traf der Bundesrat erste Sparmassnahmen. So wurde beim Voranschlag für das Jahr 2016 der Personalaufwand auf dem Niveau des Voranschlags 2015 stabilisiert. Am 12. August 2015 beschloss der Bundesrat Anpassungen bei den Anstellungsbedingungen, die weitere finanzielle Einsparungen mit sich brachten: tiefere Bandbreiten für die Lohnentwicklung, Senkung des Maximums der Leistungsprämien, Verzicht auf eine Treueprämie nach fünf Dienstjahren.

Zwar verbesserte sich die finanzielle Lage des Bundes rasch wieder: die Staatsrechnung 2015 schloss mit einem Überschuss von 2,3 Milliarden ab, jene von 2016 mit 752 Millionen und auch für 2017 zeichnet sich ein Überschuss von 800 Millionen Franken ab.

Dennoch wurde die *Senkung der Personalkosten und der Betriebskosten der Verwaltung* zu einer dauernden Priorität des Parlaments. Denn in den Nationalratswahlen 2015 hatten jene Kräfte gewonnen, welche sich für die Verhinderung oder mindestens die starke Eindämmung des Wachstums der Personalkosten engagierten: die Fraktionen der Schweizerischen Volkspartei und der FDP verfügen seit dem 30. November 2015 im Nationalrat über die absolute Mehrheit. Diese setzte in den letzten beiden Jahren eine Reihe von Sparmassnahmen durch.

Inventar der Sparmassnahmen 2016 und 2017

- unbefristete Stellenplafonierung beim Bundespersonal auf dem Stand von 2015 (35 000 Stellen)
- keine generellen Lohnmassnahmen in den Jahren 2016 und 2017
- Kürzung von 50 Millionen bei den Personalausgaben für 2017: Abbau von 370 Stellen
- Aufhebung der Beteiligung des Arbeitgebers an der Überbrückungsrente zwischen dem 60. und dem 62. Altersjahr

– Abbau von 500–700 Stellen in der Bundesverwaltung bis Ende 2017 im Rahmen des Stabilisierungsprogramms 2017
– massive Erhöhung der Prämien bei der Militärversicherung (5000 Versicherte)
– Aufhebung des Kaderplans 2 bei der Pensionskasse PUBLICA.

Lichtblicke in der zweiten Hälfte des Jahres 2017

Dem Abbau von Stellen beim Personal des Bundes steht ein laufendes Wachstum der Aufgaben gegenüber. Wachsende Aufgaben müssen mit immer weniger Personal erfüllt werden. Dass diese Rechnung auf die Dauer nicht aufgehen kann, ist bei den Beratungen zum Voranschlag 2018 auch der Mehrheit des Nationalrates klar geworden. Sie lehnte Kürzungen im Umfang von 300 Millionen Franken bei den Betriebskosten der Verwaltung ab und gewährte dem Personal einen Teuerungsausgleich von 0,6 Prozent.

Mit Beschluss vom 22. November 2017 nahm der Bundesrat eine Korrektur bei der Lohnentwicklung zu Gunsten des Personals vor. Gute Leistungen können inskünftig besser belohnt werden. So kann es auf die Dauer gelingen, kompetentes und motiviertes Personal in genügender Anzahl zu gewinnen und halten zu können.

Dass das Bundespersonal Ende 2017 nicht mit leeren Händen dasteht, ist auch Bundesrat Ueli Maurer zu verdanken, der sich im Parlament für das Bundespersonal und die Bundesverwaltung stark eingesetzt hat. Die VKB ist ihm dafür zu Dank verpflichtet.

Aussichten für 2018

Pensionierungsalter 65 für Angehörige besonderer Personalkategorien?

Viel Bewegung und Unruhe in der Personalpolitik wird auch das Jahr 2018 bringen. So hat der Bundesrat an seiner Sitzung vom 28. Juni 2017 im Grundsatz beschlossen, für die Mitarbeitenden, die unter die Verordnung über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien (VPABP) fallen, das Pensionierungsalter 65 anzustreben. Heute treten diese Mitarbeitenden, je nach Funktion, ab 60 Jahren vorzeitig in den Ruhestand. Es geht insbesondere um die Angehörigen des Berufsmilitärs und des Grenzwachtkorps.

Neues System der beruflichen Entwicklung im EDA

Mit Beschluss vom 12. April 2017 hat der Bundesrat das EDA beauftragt, die Abkehr vom System der Karrieredienste und die Einführung eines funktionenbezogenen Karriere- und Lohnsystems vorzubereiten. Dieser Wechsel wird auch einen

massgeblichen Einfluss auf das Verfahren der Stellenbesetzungen haben. In Zukunft wird die Einreihung und Entlohnung der Mitarbeitenden aufgrund der Einstufung der ausgeübten Funktion vorgenommen.

Anpassung der technischen Parameter bei PUBLICA

Die Kassenkommission PUBLICA beabsichtigt eine Senkung des Umwandlungssatzes von 5,65 auf 5,09 % und des technischen Zinssatzes von 2,75 auf 2,0 Prozent auf den 1. Januar 2019. Sie reagiert damit auf das anhaltend tiefe Zinsniveau und die tiefen Renditeerwartungen auf dem Anlagevermögen. Diese Anpassungen führen für die aktiven Versicherten zu einer Leistungseinbusse von rund zehn Prozent. Vom Bundesrat beantragte Abfederungsmassnahmen hätten die Leistungseinbusse auf maximal fünf Prozent reduziert. Sie wurden vom Parlament abgelehnt.

Weiterentwicklung der Armee: Umsetzung

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 22. November 2017 eine Reihe von Verordnungsrevisionen verabschiedet, die die Vorgaben des neuen Militärgesetzes für die «Weiterentwicklung der Armee» (WEA) präzisieren. Sie traten auf den 1. Januar 2018 in Kraft: die fünfjährige Umsetzung der WEA hat begonnen. Die WEA hat zum Ziel, über eine kleinere, aber flexiblere und besser ausgerüstete Armee zu verfügen.

Der Verteilungskampf wird weiter gehen und der Druck auf die Verwaltung wird anhalten

In den letzten 11 Jahren konnten die Schulden des Bundes von 130 auf 100 Milliarden abgebaut werden. Es ist prima vista paradox, dass in diesem günstigen Umfeld andauernd von Sparmassnahmen die Rede ist. Das Parlament neigt aber dazu, von Jahr zu Jahr höhere Ausgaben zu beschliessen als der Bundesrat beantragt hatte. Zudem stehen dem Bund mit Reformen neue Ausfälle von Einnahmen bevor.

Deshalb muss der Bund weiterhin sparen, den Bundeshaushalt um Milliarden entlasten. So hat der Bundesrat am 8. November 2017 im Hinblick auf mögliche Aufgabenverzichte, Leistungsreduktionen und Auslagerungen *Vertiefungsaufträge* erteilt. Zudem werden im Hoch- und Tiefbau, bei der Informatik und bei den Publikationen Effizienzsteigerungen angestrebt.

Das Personal im Voranschlag 2018 des Bundes

Nach einem langen Seilziehen zwischen den beiden Räten wurde am 14. Dezember ein Voranschlag für 2018 beschlossen, der einen Überschuss von 295 Millionen Franken vorsieht. Gegenüber dem Bundesrat hat das Parlament die Ausgaben für die Bildung (inkl. ETH) um 86 Millionen und jene für die Landwirtschaft um 87 Millionen Franken erhöht. Die vom Bundesrat beantragten Abfederungsmassnahmen im Zusammenhang mit der Senkung des technischen Zinssatzes bei PUBLICA wurden vom Parlament abgelehnt. Das Bundespersonal erhält aber einen Teuerungsausgleich von 0,6 %. Auf eine Verstärkung des Grenzwachtkorps um 44 bzw. 30 Stellen wurde verzichtet, ebenso auch auf Querschnittskürzungen bei der Verwaltung in der Höhe von 300 Millionen Franken.

Veränderte Ausgangslage

Der Voranschlag erfasst die erwarteten Einnahmen für ein Jahr und legt die Ausgaben für den gleichen Zeitraum fest. Die Botschaft des Bundesrates vom 23. August 2017 zum Voranschlag für das Jahr 2018 sah Einnahmen und Ausgaben von 71,9 Milliarden Franken vor. Man erwartete ein Defizit von rund 13 Millionen Franken – ein ausgeglichener Haushalt. Dieses Ergebnis war auf Sparmassnahmen des Bundesrates im Umfang von einer Milliarde Franken zurückzuführen. Der Stellenzuwachs gegenüber dem Vorjahr wurde auf rund 200 bis 250 Vollzeitstellen oder rund 0,7 % geschätzt. Nicht berücksichtigt wurde die angekündigte Verstärkung des Grenzwachtkorps mit 44 Stellen.

Mit einer Nachmeldung zum Voranschlag 2018 beantragte der Bundesrat im September einen zusätzlichen Kredit von 64 Millionen Franken, um die Auswirkungen der Senkung des technischen Zinssatzes bei der Pensionskasse PUBLICA zu dämpfen. 32 Millionen Franken davon sollte das Personal der Bundesverwaltung tragen, indem auf Lohnmassnahmen im Jahre 2018 verzichtet werden sollte.

Die Ablehnung der Reform der Altersvorsorge 2020 am 24. September führte bei den geplanten Ausgaben zu einer Entlastung im Umfang von 440 Millionen Franken.

Ende Oktober wurde bekannt, dass für das Jahr 2017 statt eines budgetierten Defizits von 250 Millionen Franken mit einem Überschuss von 800 Millionen Franken zu rechnen ist. Auch die Prognosen für das Wachstum der Wirtschaft im Jahre 2018 wurden nach oben revidiert.

Beratungen der Finanzkommissionen im November 2017

Die Finanzkommission des Ständerates beantragte mit Beschlüssen vom 7. November, 70 Millionen Franken mehr auszugeben als der Bundesrat vorgesehen hatte. Bei den Ausgaben für das Bundespersonal und die Bundesverwaltung folgte sie dem Bundesrat.

Die Finanzkommission des Nationalrates entschied sich – trotz der günstigen Perspektiven – für eine rigorose Sparpolitik. Sie beantragte mit Beschlüssen vom 15. November, beim Voranschlag 735 Millionen Franken weniger auszugeben als der Bundesrat. Neben Querschnittskürzungen bei der Verwaltung in der Höhe von 300 Millionen sollte sowohl auf Massnahmen des Arbeitgebers bei der Pensionskasse PUBLICA und als auch auf Lohnmassnahmen für das Bundespersonal verzichtet werden.

Beratungen im Plenum der beiden Räte

Abfederungsmassnahmen im Zusammenhang mit der Senkung des technischen Zinssatzes bei PUBLICA

Der Bundesrat hatte beantragt, auf drei Jahre verteilt, eine einmalige Einlage von 160 Millionen Franken auf den Altersguthaben der Angestellten im Alter 45 plus zu leisten und ab 2019 für die gleiche Altersgruppe eine Erhöhung der Sparbeiträge um 40 Millionen Franken pro Jahr vorzusehen. Mit diesen beiden Massnahmen sollte die Leistungseinbusse von 10 %, je nach Alter, auf 2,8 bis 5 % reduziert werden.

Am 28. November stimmte der Ständerat den vom Bundesrat beantragten Abfederungsmassnahmen mit 24:19 Stimmen, bei zwei Enthaltungen, zu.

Im Nationalrat wurden die Abfederungsmassnahmen am 29. November mit 107:91 Stimmen deutlich abgelehnt. Diese Mehrheit kam mit den Stimmen der SVP, der FDP-Liberalen und der Grünliberalen zustande. Es wurde geltend gemacht, dass die Leistungen der Pensionskasse des Bundes heute schon sehr grosszügig seien. Solche Kompensationszahlungen des Arbeitgebers seien in der Privatwirtschaft nicht üblich. PUBLICA soll ihre Probleme selber lösen.

Lohnmassnahmen, Querschnittskürzungen und Stellenbestand des Grenzwachtkorps

Den Lohnmassnahmen für das Bundespersonal wurde im Nationalrat aber mit 130:69 Stimmen zugestimmt. Dagegen war einzig die Fraktion der Schweizerischen Volkspartei. Anträge dieser Fraktion auf Querschnittskürzungen bei der Verwaltung im Umfang von 300 Millionen Franken wurden ebenso klar abgelehnt. Beim

Stellenbestand des Grenzwachtkorps beschloss der Nationalrat eine Erhöhung um 30 Stellen.

Differenzbereinigung

In der Differenzbereinigung folgte der Ständerat dem Nationalrat: *dem Bundespersonal wird 2018 eine Erhöhung der Löhne um 0,6 % gewährt, von Abfederungsmassnahmen bei PUBLICA wird aber abgesehen.* Eine Erhöhung des Stellenbestandes des Grenzwachtkorps wurde verworfen. Bundesrat Maurer hatte geltend gemacht, dass eine Erhöhung des Bestandes um bloss 1,3 % nichts nütze.

Bemerkungen der VKB: der Scherbenhaufen wurde abgewendet

Absage der Lohnverhandlungen vom 23. November mit dem Vorsteher des EFD

Die Mitteilung der Finanzkommission des Nationalrates vom 15. November führte zu einer grossen Verunsicherung. Die Lohnverhandlungen der Personalverbände mit Bundesrat Maurer mussten abgesagt werden. Weil Lohnmassnahmen direkt vom Budgetbeschluss des Parlaments abhängig sind, hätte der Vorsteher des EFD nichts versprechen können. Böse Erinnerungen wurden wach. Würde das Parlament wiederum ein Spardiktat für das Bundespersonal und die Bundesverwaltung erlassen wie im Vorjahr, als zusätzliche Kürzungen von 128 Millionen beschlossen wurden? War ein Scherbenhaufen zu erwarten, indem sowohl Massnahmen betreffend die Pensionskasse PUBLICA als auch Lohnmassnahmen abgelehnt würden?

Teuerungsausgleich von 0,6 % für 2018

Die Allianz aus Vertretern der SVP und der FDP verfügt im Nationalrat über die absolute Mehrheit. Sie trat nur bei den Abfederungsmassnahmen bei PUBLICA geschlossen auf. Bei allen andern Sparanträgen der SVP betreffend das Bundespersonal und die Bundesverwaltung machte die Fraktion der FDP-Liberalen im Nationalrat nicht mit. Und der Ständerat anerkannte die Sparbemühungen des Bundesrates und zeigte Augenmass. So kommt das Bundespersonal, nach zwei Nullrunden, im Jahre 2018 endlich wieder in den Genuss einer generellen Lohnerhöhung.

Lohnmassnahmen des Bundes für das Jahr 2018

Die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung erhalten einen Teuerungsausgleich

Der Bundesrat wurde an seiner Sitzung vom 20. Dezember 2017 darüber informiert, dass dem Bundespersonal auf 2018 ein Teuerungsausgleich von 0,6 % gewährt wird. Das Parlament hatte sich im Rahmen der Beratung des Budgets 2018 für Lohnmassnahmen ausgesprochen und die dafür notwendigen finanziellen Mittel im Voranschlag (32 Mio. Fr.) bewilligt.

Bemerkungen der VKB

Das Parlament hat erfreulicherweise den gesetzlichen Anspruch des Personals auf Teuerungsausgleich respektiert. Gesetzliche Kriterien für den Entscheid zum Ausgleich der Teuerung sind, nach Artikel 16 des Bundespersonalgesetzes, die Finanzlage des Bundes, die Wirtschaftslage und die Lage auf dem Arbeitsmarkt. Diese Voraussetzungen sind alle erfüllt. Der Bundesbeschluss über den Voranschlag 2018 sieht einen Überschuss von 295 Millionen Franken vor. Im Zuge des weltwirtschaftlichen Aufschwungs wird von den Experten des Bundes für 2018 ein starkes Wachstum der Wirtschaft von 2,3 % prognostiziert. Die Beschäftigung dürfte spürbar ansteigen und die Arbeitslosigkeit weiter zurückgehen.

Lohnmassnahmen für 2018 im ETH-Bereich

Teuerungsausgleich von 0,6 %

Die Verhandlungen des ETH-Rates mit den Personalverbänden, unter ihnen die Sektionen Zürich und EPFL der VKB, führten zu folgendem Ergebnis: Die Teuerung 2017 wird durch einen Teuerungsausgleich von 0,6 % kompensiert. Für individuelle Lohnmassnahmen stehen wie bisher 1,2 % der Lohnsumme zur Verfügung. Für die berufliche Vorsorge der Mitarbeitenden leistet der Arbeitgeber auch im nächsten Jahr zusätzliche Beiträge über 6,2 Millionen Franken an die Pensionskasse PUBLICA. Damit werden die negativen Auswirkungen auf die künftigen Renten gemildert, welche durch die Reduktion des technischen Zinssatzes und des Umwandlungssatzes per 2015 entstanden sind. Zusätzliche Budgetmittel sind seitens ETH-Rat für die Abfederung der auf 1.1.2019 geplanten weiteren Senkung des Umwandlungssatzes vorgesehen. 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 auch 2018 weitergeführt und teilweise noch ausgebaut.

Bemerkungen der VKB

Die jährlichen Lohnverhandlungen fanden, wie beim Bund, vor dem Hintergrund von Budgetkürzungen statt. Der Bundesrat hatte, trotz steigender Studentenzahlen und zusätzlichen Aufgaben in Lehre und Forschung, Kürzungen im Voranschlag für den ETH-Bereich vorgenommen. Diese stellten unter anderem auch einen Ausgleich der Teuerung für das Personal (6 Mio. Fr.) in Frage. Sowohl der ETH-Rat als auch die Personalverbände engagierten sich bei den Finanzkommissionen dafür, dass der Finanzierungsbeitrag für den ETH-Bereich um 52 Millionen Franken aufgestockt wird. Die Lobby-Tätigkeit der Vereinigung der Kader des Bundes wurde im Nationalrat wie folgt erwähnt und im Amtlichen Bulletin festgehalten: «Die VKB monierte einen kalten Lohnabbau und somit einen erheblichen Verlust der Kaufkraft für alle Mitarbeitenden des ETH-Bereiches.»

Die gemeinsamen Bemühungen um eine Aufstockung des Budgets fanden im Ständerat von Anfang an ein offenes Ohr, während der Nationalrat in der ersten Runde diese ablehnte, um gegen die angekündigte Erhöhung der Studiengebühren im ETH-Bereich zu protestieren. In der Differenzbereinigung setzte der Ständerat die Aufstockung durch. Dieser Erfolg ist bemerkenswert, weil es nur der Landwirtschaft und dem ETH-Bereich gelang, im Parlament Mehrausgaben gegenüber dem Antrag des Bundesrates zu erwirken.

PUBLICA: Wie weiter nach der Ablehnung von Abfederungsmassnahmen durch das Parlament?

Vorgeschichte: Mitteilungen der Pensionskasse PUBLICA

Am 27. Oktober 2016 teilte die Kassenkommission PUBLICA mit, dass sie eine Anpassung der technischen Parameter plant und bei den paritätischen Organen der angeschlossenen Vorsorgewerke ein Vernehmlassungsverfahren eröffnet. Die Kassenkommission sah eine weitere Senkung des technischen Zinssatzes (von 2,75 auf 2,0 %) und damit auch des Umwandlungssatzes vor. Der neue Wert im Alter 65 sollte 5,09 % betragen (bisher 5.65 %) und per Mitte 2018 eingeführt werden. Am 29. März 2017 wurde der Beschluss bestätigt, wobei ein neuer Termin für das Inkrafttreten festgelegt wurde: der 1. Januar 2019.

Am 22. Mai 2017 legte die Kassenkommission flankierende Massnahmen für die Übergangsgeneration fest. Bei den über 62-Jährigen wird die künftige Renteneinbusse weitgehend ausgeglichen. Die 60- bis 62-Jährigen im Vorsorgewerk Bund haben eine Einbusse von bis zu 2,8 % in Kauf zu nehmen. Diese Massnahme beansprucht im Vorsorgewerk Bund beinahe zwei Drittel der gebildeten Rückstellungen für die aktiven Versicherten. (Das Vorsorgewerk des ETH-Bereiches sieht eine für das Personal günstigere Lösung vor: keine Einbusse ab Alter 60.)

Mit diesen Massnahmen will die Kassenkommission einen personal- und vorsorgepolitisch unerwünschten «Torschlusseffekt» vermeiden: Unmittelbar vor dem Inkrafttreten der Senkung des Umwandlungssatzes könnten wesentlich mehr Personen in den Ruhestand übertreten, als dies ohne Änderung der technischen Grundlagen der Fall wäre. Dies würde den Arbeitgeber personell und aufgrund des Wissensabflusses vor Probleme stellen.

Der vom Parlament abgelehnte Antrag des Bundesrates

Der Bundesrat hatte am 22. September 2017 beschlossen, im Zusammenhang mit der Senkung des technischen Zinssatzes bei PUBLICA auf den 1. Januar 2019 flankierende Massnahmen für das Bundespersonal zur Dämpfung der Auswirkungen zu ergreifen. Die von der Kassenkommission PUBLICA beschlossene Senkung des technischen Zinssatzes führt für die aktiven Versicherten zu einer Leistungseinbusse von rund zehn Prozent.

Der Bundesrat sah zwei Massnahmen des Arbeitgebers vor: eine einmaligen Einlage von 160 Millionen auf die Altersguthaben der Angestellten ab Alter 45 und eine Erhöhung der Sparbeiträge ab 2019 für dieselbe Altersgruppe. Budgettechnisch wurden die 160 Millionen Franken auf drei Jahre verteilt. Auf den Voranschlag 2018 entfiel eine Tranche von 64 Millionen Franken. Die Erhöhung der Sparbeiträge zu Lasten des Arbeitgebers hätte ab 2019 eine wiederkehrende Ausgabe von 40 Millionen Franken zur Folge. Dieses Konzept wurde vom Parlament mit dem Budgetbeschluss vom 14. Dezember 2017 abgelehnt (vgl. den Beitrag: Das Personal im Voranschlag 2018 des Bundes, in dieser Nr.)

Situation nach dem Parlamentsbeschluss

Der Parlamentsbeschluss führt zu einer gravierenden Ungleichbehandlung des Personals. Während die über 60-jährigen Angestellten von den flankierenden Massnahmen der Kassenkommission profitieren, müssten die Jüngeren Einbussen bei den Renten bis zu 10 % in Kauf nehmen und sich allenfalls an der notwendigen Erhöhung der Sparbeiträge beteiligen. Das kann nicht hingenommen werden.

Die Kassenkommission PUBLICA nahm an ihrer Sitzung vom 15. Dezember 2017 eine Lagebeurteilung vor. Diese wurde nötig nach den ablehnenden Beschlüssen des Parlaments zu den vom Bundesrat beantragten Mitteln für Abfederungs--massnahmen für das Bundespersonal. Es werden nun zusätzliche Abklärungen vorgenommen. Die Kassenkommission wird Ende Januar 2018 weitere Beschlüsse fassen.

Die VKB engagiert sich dafür, dass am Konzept des Bundesrates zu flankierenden Massnahmen grundsätzlich festgehalten wird. Es ist zum einen Sache der Kassenkommission, für die geplante, einmalige Einlage von 160 Millionen auf die Altersguthaben der Angestellten ab Alter 45 Lösungen in der Pensionskasse zu suchen. Und zum andern ist der Arbeitgeber gefordert, die Erhöhung der Sparbeiträge ab 2019 – wiederkehrende Ausgabe von 40 Millionen Franken – sicherzustellen.

Kein Teuerungsausgleich auf den Renten PUBLICA

Nach zwei Nullrunden in Folge erhalten die Angestellten des Bundes 2018 eine Teuerungszulage. Die Rentenbeziehenden des Bundes dagegen gehen einmal mehr leer aus. Worauf ist diese ungleiche Behandlung zurückzuführen?

Der Teuerungsausgleich in der ersten und in der zweiten Säule

Das AHV-Gesetz sieht vor, dass die AHV-Renten (erste Säule) in der Regel alle zwei Jahre der Lohn- und Preisentwicklung angepasst werden. Die negative Entwicklung des Landesindexes der Konsumentenpreise und die schwache Entwicklung der Löhne führten dazu, dass der Bundesrat die AHV-Renten letztmals auf den 1. Januar 2015 erhöhte.

Bei den Altersrenten der Pensionskassen (zweite Säule) gibt es keinen Anspruch auf Anpassung an die Preisentwicklung. Das Gesetz überlässt es den Pensionskassen, zu entscheiden, ob und in welchem Ausmass die Altersrenten angepasst werden.

Neues Recht für das Bundespersonal ab 2005: Rückzug des Arbeitgebers und Streichung des Teuerungsausgleichs auf den Renten

Im Jahre 2004 garantierte der Bund seinem ehemaligen Personal die Anpassung der Renten an die Teuerung noch zu 50 %. Die Angestellten erhielten eine Teuerungszulage auf den Löhnen von 0,8 %, die Rentenbeziehenden eine solche von

0,4 %. Mit Botschaft vom 24. September 2004 beantragte der Bundesrat dem Parlament, diese Garantie im dringlichen Verfahren auf den 1. Januar 2005 zu streichen. Das Parlament hiess diesen Antrag gut. Es ging damals um eine *Sparmassnahme:* um eine wiederkehrende Entlastung des Bundeshaushaltes.

Der Arbeitgeber Bund – vertreten durch Bundesrat Merz – wollte von nun an von einer Gleichbehandlung der Aktiven und der Pensionierten nichts mehr wissen. Die Rentenbeziehenden interessierten ihn nicht mehr.

Ab dem 1. Januar 2005 war es also Sache der Pensionskasse, für die Erhaltung der Kaufkraft der Renten zu sorgen. Die Anpassung der Renten an die Teuerung hatte von nun an aus Vermögenserträgen der Pensionskasse zu erfolgen.

Anpassung der Renten an die Teuerung 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 % aufgebaut haben. Beträgt der *Deckungsgrad des Vorsorgewerks also 115 %*, so werden die Rentenbeziehenden eine Anpassung der Renten an die Teuerung aus Vermögenserträgen von PUBLICA verlangen können (Art. 32l BPG).

13 magere Jahre für die Rentenbeziehenden ab 2005

Die Pensionskasse PUBLICA war seit dem 1. Januar 2005 aus ihren Mitteln nie in der Lage, die Altersrenten der Preisentwicklung anzupassen. Das ist, neben den Schwankungen auf den Finanzmärkten, auch darauf zurückzuführen, dass die Pensionskasse des Bundes zweimal, 2012 und 2015, ihre technischen Parameter anpassen musste.

Per Ende 2016 schloss PUBLICA mit einem Deckungsgrad von 102,9 % ab. Aufgrund der guten Kurse an den Finanzmärkten zeichnet sich für 2017 ein höherer Deckungsgrad ab. Dennoch ist es absehbar, dass die Pensionskasse PUBLICA auch in den nächsten Jahren nicht in der Lage sein wird, aus ihren Mitteln die Altersrenten der Preisentwicklung anzupassen. Denn mit der geplanten Senkung des technischen Zinssatzes von 2,75 auf 2,0 % wird auch der Deckungsgrad der Pensionskasse sinken. Gemäss einer Faustregel sinkt der Deckungsgrad um bis zu 5 Prozentpunkte, wenn der technische Zinssatz einer Pensionskasse um 0,5 Prozentpunkte reduziert wird.

Ausserordentlicher Teuerungsausgleich durch den Arbeitgeber?

Ein ausserordentlicher Teuerungsausgleich ist ein solcher, der durch den (ehemaligen) Arbeitgeber finanziert wird. 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 (Art. 32m BPG). Die Anpassung könnte in Prozenten der Rente oder in Form einer Einmalzahlung erfolgen.

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. Die finanziellen Mittel für eine ausserordentliche Teuerungsanpassung müsste der Bundesrat auf dem Budgetweg beim Parlament beantragen.

Kein ausserordentlicher Teuerungsausgleich in Sicht

Die Entwicklung der Teuerung war von 2005–2011 steigend. Danach folgten Jahre mit negativer Teuerung; 2014 betrug sie 0,0 %. Ende 2016 ergab sich insgesamt ein Rückstand der Renten der Pensionskasse des Bundes von 3,1 %. Die Prognosen für 2017 sahen eine Teuerung von 0,5–0,6 % vor. Diese Situation war für das Eidg. Finanzdepartement im Jahre 2017 kein Anlass, einen ausserordentlichen Ausgleich der Teuerung auf den Renten in Betracht zu ziehen. Für den Arbeitgeber Bund standen 2017 Abfederungsmassnahmen für das Bundespersonal im Zusammenhang mit der Senkung des technischen Zinssatzes auf 2019 im Zentrum – ein Vorhaben, das im Parlament scheiterte (vgl. die Beiträge in dieser Nr.).

Es bleibt zu hoffen, dass die Pensionskasse des Bundes bei einem allfälligen künftigen Anziehen der Inflation in der Lage und willens ist, die laufenden Renten zumindest teilweise der Teuerung anzupassen. In der Regel stehen nämlich einer Inflation auch höhere «sichere» Kapitalerträge gegenüber, welche eine Anpassung nach oben ermöglichen sollten. Voraussetzung ist natürlich, dass die Pensionskasse dannzumal nicht Unterdeckung ist.

Personalrechtliche Erlasse

Änderungen im Bundespersonalrecht: Anpassungen am Lohnsystem des Bundes

Mitte 2017 hat der Bundesrat Anpassungen am Lohnsystem beschlossen. Nun setzte er diese zusammen mit weiteren Änderungen im Bundespersonalrecht um. An seiner Sitzung vom 22. November 2017 hat er die entsprechenden Verordnungen revidiert. Die Änderungen traten am 1. Januar 2018 in Kraft.

An seiner Sitzung vom 22. November 2017 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 2018 in Kraft.

Die vorliegende Revision setzt einen Entscheid des Bunderates vom 28. Juni 2017 betreffend Anpassungen im Lohnsystem um. Dabei werden die Lohnentwicklungsprozente angepasst, der Maximalwert der Leistungsprämie für Mitarbeitende im Lohnaufstieg von zehn auf fünf Prozent gesenkt und die Gewährung einer Arbeitsmarktzulage auf fünf Jahre befristet. Weiter darf Mitarbeitenden, die im Rahmen von Reorganisationen mit einer finanziellen Beteiligung des Arbeitgebers vorzeitig pensioniert werden, keine Abgangsentschädigung mehr ausgerichtet werden. Die Höhe des bezahlten Urlaubs zur notfallmässigen Pflege von nahen Familienangehörigen wird dem Privatrecht angepasst und auf drei Tage erhöht.

Verordnung über den Schutz von Personendaten des Bundespersonals

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 22. November 2017 die Totalrevision der Verordnung über den Schutz von Personendaten des Bundespersonals (BPDV) verabschiedet. Sie trat am 1. Januar 2018 in Kraft.

Wie die Personendaten der Mitarbeitenden der Bundesverwaltung geschützt werden, ist im Bundespersonalgesetz (BPG) und ausführend in der Verordnung über den Schutz von Personendaten des Bundespersonals (BPDV) geregelt. Weil die Prozesse auch im HR-Bereich immer stärker durch Informatiklösungen unterstützt werden, müssen die Regelungen aufgrund neuer Prozesse oder Systeme häufiger als früher angepasst werden. Aus diesem Grund wurden die Bestimmungen im BPG und der zugehörigen BPDV überarbeitet.

Neu regelt das BPG nur noch die Grundzüge, d. h. welche Personendaten der Arbeitgeber zu welchem Zweck bearbeiten darf sowie den Schutz dieser Personendaten.

Die Änderungen im BPG betreffen nicht nur die Bundesverwaltung, sondern sämtliche Arbeitgeber, die dem BPG unterstehen. Das BPG wurde mit dem Bundesgesetz über die Anstalt zur Verwaltung der Ausgleichsfonds von AHV, IV und EO (Ausgleichsfondsgesetz) revidiert.

Die BPDV regelt in Ergänzung zum BPG die Details, wie insbesondere die Datenbearbeitung, die Kategorien der bearbeiteten Daten, die Zugriffsrechte sowie die Architektur, die Organisation und den Betrieb der für die Datenbearbeitung verwendeten Informationssysteme.

Das Stabilisierungsprogramm 2017–2019 wird umgesetzt

Das Stabilisierungsprogramms 2017–2019

Die Botschaft des Bundesrates vom 25. Mai 2016 zum Stabilisierungsprogramm 2017–2019 sah jährliche Entlastungen von 800 Millionen bis 1 Milliarde Franken vor. Für das Bundespersonal waren drei Massnahmen vorgesehen: *Überbrückungsrente, Stellenabbau, Militärversicherung*.

Die Beteiligung des Arbeitgebers an der Überbrückungsrente zwischen dem 60. und dem 62. Altersjahr sollte aufgehoben werden. Damit sollten ab 2018 Einsparungen von rund 5 Millionen pro Jahr erzielt und vorzeitige Altersrücktritte unattraktiv gemacht werden. Sodann sollten in den Jahren 2016 und 2017 in der Bundesverwaltung 500–700 Stellen ohne Entlassungen abgebaut werden, was Einsparungen von 120 Millionen erbringen sollte. Bei der Militärversicherung ging es darum, die Prämien so zu erhöhen, dass ein Kostendeckungsgrad von mindestens 80 % eingehalten werden kann.

Das Bundesgesetz über das Stabilisierungsprogramm 2017–2019 wurde am 17. März 2017 vom Parlament verabschiedet. Das Referendum dagegen wurde nicht ergriffen.

Anpassung der finanziellen Beteiligung des Arbeitgebers an der Überbrückungsrente

Mit der Änderung des Bundespersonalgesetzes (Art. 32*k* BPG) entfällt die Verpflichtung des Arbeitgebers, sich generell an der Finanzierung der Überbrückungsrente zu beteiligen. Mit der Revision der Bundespersonalverordnung vom 15. November 2017 wird zum einen die Beteiligung des Arbeitgebers an der Überbrückungsrente

zwischen dem 60. und dem 62. Altersjahr aufgehoben. Zudem wird die Beteiligung des Arbeitgebers ab dem 62. Altersjahr auf jene Funktionen beschränkt, die eine andauernd hohe physische oder psychische Belastung aufweisen. Die Personalverbände werden bei der Definition dieser Funktionen noch konsultiert. Die Änderung tritt am 1. Juli 2018 in Kraft.

Die Übergangsbestimmungen sehen vor, dass Angestellte, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderung das 60. Altersjahr vollendet haben (spätestens geboren am 30. Juni 1958), bei einer vorzeitigen Pensionierung noch in den Genuss der geltenden Regelung kommen.

Im Jahre 2016 haben 310 Mitarbeiter eine Überbrückungsrente bezogen. Das kostete den Bund 8,4 Millionen Franken.

Militärversicherung: Prämienerhöhung für 2018 um 16,5 %

Aktive Berufsmilitärs, aber auch pensionierte können sich in der Militärversicherung gegen Krankheit und Unfall versichern. Bisher war die Höhe der Krankenversicherungsprämie vom höchstversicherten Verdienst abhängig. Künftig richten sich die Prämien nach den Kosten und werden vom Bundesrat jährlich festgelegt, wie er an seiner Sitzung vom 1. November 2017 beschlossen hat.

Bereits seit einigen Jahren decken die Prämien der beruflich und freiwillig Versicherten in der Militärversicherung die Krankheitskosten nicht mehr. 2015 belief sich das daraus entstandene Defizit auf 4 Millionen Franken. Das Defizit wird jeweils vom Bund gedeckt.

Auf Anfang 2018 steigen damit die Prämien für Leistungen bei Krankheit von 292 Franken auf 340 Franken. Dazu kommt bei den freiwillig Versicherten ein Zuschlag für Leistungen bei Unfall von 24 Franken.

Weiterbildung des Personals des Bundes. Ideen von Bundesrat Ueli Maurer

Hat der Bund ein Problem mit der Weiterbildung des Personals?

Aus der Dokumentation des Eidg. Personalamts zu den Staatsrechnungen der letzten Jahre ergibt sich, dass die bewilligten Kredite für die Aus- und Weiterbildung, die zum übrigen Personalaufwand gehören, regelmässig in Millionenhöhe nicht ausgeschöpft wurden.

Ein Bericht der Eidg. Finanzverwaltung über den *Eigenaufwand des Bundes in den Jahren 2013–2016* zeigt, dass der jährliche Aufwand der Ämter für die Ausbildung

pro Vollzeitstelle sehr unterschiedlich ist. Um 2000 Franken oder mehr pro Stelle im Jahr investiert die Eidg. Finanzkontrolle in die Weiterbildung ihres Personals. Sie beruft sich darauf, dass sie gesetzlich verpflichtet ist, die Aus- und Weiterbildung für die Mitarbeitenden wahrzunehmen. Die Kontrolleure müssen fachlich immer à jour sein.

Die Erläuterungen der Eidg. Finanzverwaltung zum Zahlenwerk beschränken sich auf jene Ämter, die einen sehr hohen Aufwand für die Ausbildung ausweisen. Zu diesen gehören die Informatikbereiche, das Bundesamt für Rüstung armasuisse, und das Bundesamt für Zivilluftfahrt.

Gesetzliche Verpflichtungen und Absichtserklärungen

An gesetzlichen Verpflichtungen und Absichtserklärungen zur Ausbildung des Personals der Bundesverwaltung fehlt es nicht. So haben die Arbeitgeber, nach Artikel 4 des Bundespersonalgesetzes, geeignete Massnahmen zu treffen zur Aus- und Weiterbildung ihres Personals und zur Förderung der Sprachkenntnisse der für die Ausübung der Funktion erforderlichen Amtssprachen. Und nach Artikel 4 der Bundespersonalverordnung trägt der Arbeitgeber die Kosten für die bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildung der Angestellten und stellt ihnen die dafür erforderliche Zeit zur Verfügung

Nach Ziffer 5 der Personalstrategie 2016–2019 will der Arbeitgeber Mitarbeitende auf künftige Herausforderungen vorbereiten. Er sorgt dafür, dass Mitarbeitende und Kader selbstverantwortlich ihre Kompetenzen weiterentwickeln.

Ideen von Bundesrat Ueli Maurer

Betriebswirtschaftliches Denken fördern

Im Gespräch mit der Zeitschrift «Volkswirtschaft» erklärte Bundesrat Maurer: «In der Verwaltung fehlt es an betriebswirtschaftlichem Verständnis, das müssen wir verbessern. Es braucht ein langfristiges Denken. Das erreichen wir, indem in der Ausbildung das betriebswirtschaftliche Denken vermehrt gefördert wird.»

Wiederholungskurs für Mitarbeitende ab 45 Jahren

In einem Interview mit der «Handelszeitung» stellte Bundesrat Maurer zunächst klar, dass der Vorsteher des Eidg. Finanzdepartementes der zuständige Minister für die Digitalisierung in der Bundesverwaltung ist. Er hob hervor, dass dabei der Eidg. Zollverwaltung (Projekt DaziT) und der Eidg. Steuerverwaltung (Projekt Fiscal-IT) eine Schlüsselrolle zukommt.

Zum Personal stellte er fest, dass auch sehr gute Leute beim Staat Karriere machen wollen, sei es aus Sicherheitsüberlegungen oder aus Patriotismus. Diese Leute

gelte es, weiterzubilden und zu fördern. Er habe den Auftrag erteilt, in der Bundesverwaltung eine Art Wiederholungskurs für Mitarbeitende ab 45 Jahren zu prüfen: jedes Jahr drei, vier Tage Weiterbildung. So könnten sich die Mitarbeitenden weiterentwickeln und auf die Veränderungen im Digitalbereich mental vorbereiten. Es gehe darum, sich für neue Technologien zu begeistern und an Veränderung zu glauben.

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 2016 weist PUBLICA ein Vorsorgekapital (inkl. Rückstellungen) von 36,4 Milliarden Franken auf. Davon entfallen 19,1 Milliarden Franken auf die Rentenbeziehenden und 16,0 Milliarden auf die aktiv Versicherten. Bezogen auf das Vorsorgekapital haben die Rentenbeziehenden in der Bilanz ihrer Pensionskasse ein klares Übergewicht. Trotz diesem Übergewicht steht ihnen 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. Dasselbe trifft auch auf die Arbeitnehmer zu.

Mit einer Motion wollte Nationalrat Olivier Feller (FDP/VD) im Jahre 2016 eine Vertretung der Pensionierten in den Organen von Pensionskassen sicherstellen. Der Bundesrat lehnte die Motion ab, weil bei den laufenden Renten die Finanzierungsrisiken ausschliesslich von den Arbeitnehmenden und den Arbeitgebern getragen werden. Die laufenden Renten sind von Gesetzes wegen garantiert. Wird z. B. der Umwandlungssatz gesenkt, so tragen die Arbeitnehmenden und die Arbeitgeber die Kosten für die Ausfinanzierung der laufenden Renten.

Entscheide der Organe: Solidarität wäre 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 % aufgebaut haben. Beträgt der Deckungsgrad des Vorsorgewerks also 115 %, so werden die Rentenbeziehenden nach einer Anpassung der Renten an die Teuerung aus Vermögenserträgen von PUBLICA rufen (Art. 32l 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.

Endloses Warten auf einen Teuerungsausgleich seit 2005

Im Jahre 2004 erhielten die Rentner des Bundes eine Teuerungszulage von 0,4 % 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 2016 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 102,9 % Ende 2016 war PUBLICA noch weit entfernt von den dafür mindestens erforderlichen 115 %.

Entwicklung der Teuerung seit 2004

Zwischen 2005 und 2016 betrug die aufgelaufene Teuerung 3,1 %. Noch stärker angestiegen sind die Krankenkassenprämien, die im Landesindex der Konsumentenpreise 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.

Der Bundesrat verzichtete, trotz Forderungen der Personalverbände, bisher darauf, dem Parlament ausserordentliche Massnahmen zu beantragen.

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 % verzinst wurden. Die Altersguthaben der aktiven Versicherten wurden seit 2008 in der Regel nur mit dem BVG-Mindestzins (für 2014: 1,75 %) verzinst.

Ab 2015 wurden die die Altersguthaben der laufenden Renten mit einem technischen Zins von 2,75 % verzinst, während den Aktiven auf ihren Guthaben 1,75 (2015), 1,25 (2016) und 1 % Zins (2017) gutgeschrieben wurde.

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 anderseits 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 Reallohnerhöhungen 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 in den Bereichen Motorfahrzeug- sowie Hausrat- und Privathaftpflicht-Versicherungen, Rechtsschutzversicherungen im Privatbereich bei AXA-ARAG zu günstigen Bedingungen, Zugang zu günstigen Hypotheken der Berner Kantonalbank, Spezialrabatt auf Mercedes-Neuwagen und Volvo-Neufahrzeuge.

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 werden entsprechende Einladungen ausgeschrieben.

Varia

Vor 30 Jahren: Neue Lohnskala mit 38 Lohnklassen

Bis 1988 gab es beim Bund eine Besoldungsskala mit 25 ordentlichen Lohnklassen und einer Überklasse für die Chefbeamten mit 7 Stufen. Die Besoldungsklasse 1 (bzw. 1a) bezeichnete die höchste Besoldungsklasse, ebenso wie die Überklasse I jene für die Chefbeamten. Die Skala erwähnte den Mindestbetrag und den Höchstbetrag pro Lohnklasse, die jährliche Besoldungserhöhung und die Anzahl Aufstiegsjahre. Für Angestellte mit Hochschulausbildung begann die Laufbahn in der Besoldungsklasse 7.

Teilrevision des Beamtengesetzes vor allem zugunsten des Kaders

Am 23. Juni 1988 stimmte das Parlament einer Teilrevision des Beamtengesetzes zu. Sie stand, in einer Zeit der Hochkonjunktur, ganz im Zeichen der finanziellen Besserstellung des Bundespersonals. Neben einer generellen Reallohnerhöhung um 2 % wurden die meisten Beamten durch eine Revision der Ämterklassifikation besser gestellt: Änderung der Lohnskala. Zwischen der 5. Lohnklasse und der untersten Stufe der Überklasse (VII) wurden sechs zusätzliche Lohnklassen eingeschoben, wovon vor allem Kader profitierten. Neu wurde die Skala im Gesetz – mit 31 Lohnklassen – in umgekehrter Reihenfolge nummeriert. Für neue Angestellte mit Hochschulausbildung begann die Laufbahn nunmehr in der Besoldungsklasse 18.

Umgestaltung des Lohnsystems mit dem Bundespersonalgesetz von 2000

Das Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 («Lex Villiger») trat für die Bundesverwaltung am 1. Januar 2002 in Kraft. Es legte fest, dass der Lohn nach den Kriterien Funktion, Erfahrung und Leistung zu bestimmen ist. Die Lohnklassen 1–38 wurden nicht mehr im Gesetz, sondern in der Bundespersonalverordnung aufgeführt, aber nur mit den Höchstbeträgen. Die Anfangslöhne richten sich nach Ausbildung, Berufs- und Lebenserfahrung der anzustellenden Person sowie nach der Lage auf dem Arbeitsmarkt. Die Entwicklung des Lohnes orientiert sich an der individuellen Leistung aufgrund der Personalbeurteilung.

Die Festlegung der Lohnordnung wurde an den Bundesrat delegiert. Sie folgt dem sogenannten *Einklassen-System*. D.h. neue Angestellte mit Hochschulausbildung werden in der Lohnklasse nach Stellenplan des Bundesamtes eingereiht, also z. B. in der Lohnklasse 23. Der Mindestlohn in dieser Klasse entspricht, je nach Erfahrung usw., nach wie vor etwa dem Niveau der Lohnklasse 18. Der leistungsabhängige Aufstieg bis zum Maximum der Lohnklasse kann 15–20 oder mehr Jahre dauern.

Ein Wechsel der Klasse findet nur statt, wenn eine neue, höher eingereihte Funktion übernommen wird.

Totgesagte leben länger

In den Jahren 2004–2007 wurde die Personalpolitik des Bundes massgebend von den Bundesräten Christoph Blocher und Hans-Rudolf Merz geprägt. Ohne die Erfahrungen mit dem modifizierten Lohnsystem mit den Personalverbänden zu besprechen und ohne einen Evaluationsbericht vorzulegen, wurde das geltende System bereits nach 4 Jahren Anwendung als unflexibel erklärt.

Am 29. November 2006 teilte der Bundesrat mit, dass er eine Neukonzeption des Lohnsystems in der Bundesverwaltung beabsichtige. Die heute stark strukturierten 38 Lohnklassen sollten auf den 1. Januar 2009 durch ein flexibles *Lohnbandsystem* abgelöst werden. Die VKB wies das Eidg. Personalamt von Anfang an darauf hin, dass dieses Projekt nur Sinn mache, wenn für die Einführung des neuen Lohnsystems zusätzliche finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden. Im Mai 2007 beschloss der Bundesrat, die Arbeiten am Lohnbandsystem bis Ende 2010 zu sistieren. Bundesrat Merz trat auf Ende Oktober 2010 von seinem Amt zurück.

Der Expertenbericht von 2016 über das Lohnsystem des Bundes schlug keinen Wechsel des Lohnsystems vor, sondern Verbesserungen in einzelnen Bereichen. So bilden nach wie vor 38 Lohnklassen die Grundlage des Systems, während z. B. der ETH-Bereich ein Lohnsystem mit 15 Lohnbändern kennt.

Parlamentarische Vorstösse

Spätere Pensionierung der Berufsmilitärs gefährdet das Milizsystem

Motion von Nationalrätin Yvette Estermann (SVP/LU)

Wortlaut der Motion vom 27. September 2017

Der Bundesrat wird beauftragt, auf die beabsichtigte Erhöhung des Pensionsalters des Berufsmilitärs von 60 auf 65 Jahre zu verzichten.

Begründung:

Die Schweizer Berufsmilitärs müssen ihre Arbeitszeit an die Bedürfnisse der Truppe richten. Daraus folgen lange Arbeitstage und eine hohe Lebensarbeitszeit. Zudem unterstehen Berufsmilitärs der Versetzungsdisziplin. Für die Berufsmilitärs und ihre Familien stellt dies über Jahre hinweg besondere Herausforderungen dar. Das

bisherige Pensionierungssystem bedeutete eine gewisse Kompensation für diese ausserordentlichen Leistungen. Die vorgesehene Anpassung des Pensionierungsalters der Berufsmilitärs an dasjenige des übrigen Bundespersonals birgt zahlreiche Risiken:

Zunächst wird die Qualität der Ausbildung der Miliz gefährdet. Denn die Arbeitszeit der Berufsmilitärs müsste sich an den Soll-Arbeitsstunden statt dem Ausbildungsbedürfnis von Truppe und Kader in den Rekrutenschulen und Weiterbildungskursen ausrichten. Aufgrund der knapp bemessen zeitlichen Ressourcen der militärischen Kurse sind lange Arbeitszeiten unbedingt nötig.

«Stempeln» in Zukunft die Berufsmilitärs um 16 Uhr aus – vergleichbar mit den Berufsheeren des Auslandes? Einige Länder, die das Pensionsalter für Berufsmilitärs nach oben korrigierten, machten damit schlechte Erfahrungen. In Belgien denkt man daher darüber nach, zur alten Regelung zurückzukehren. Auch in Deutschland und Österreich hat sich das System «verbeamteter» Berufsmilitärs kaum bewährt.

Kompensiert werden könnte das fehlende Berufspersonal nur durch die Einstellung zahlreicher neuer Berufsmilitärs. Aufgrund des erhöhten Personalbedarfs droht somit die neue Regelung für den Bund am Ende teurer zu stehen kommen als das aktuelle System. Die neue Praxis, die als Sparmassnahme beschlossen wurde, erfüllt ihren Zweck somit nicht.

Auch die Glaubwürdigkeit und Akzeptanz von über 60-jährigen Berufsmilitärs an der Ausbildungsfront ist fraglich. Mit den vorgesehenen Massnahmen gefährdet der Bundesrat zudem das Vertrauen der Betroffenen nachhaltig. Loyalitäten werden unnötig auf die Probe gestellt. Insgesamt droht für alle Betroffenen eine unbefriedigende Situation zu entstehen. Mit seinen geplanten Massnahmen riskiert der Bundesrat, das bewährte System zu gefährden, der Ausbildungsqualität von Kader und Truppe zu schaden und damit die Sicherheit unseres Landes zu schwächen.

Stellungnahme des Bundesrates vom 8. November 2017

Der Bundesrat hat im Grundsatz beschlossen, für die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung, die unter die Verordnung über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien (VPABP) fallen, das Pensionsalter 65 anzustreben. Davon sind nebst dem Berufsmilitär der Schweizer Armee auch das EFD mit dem GWK, das EDA mit den versetzungspflichtigen Angestellten und dem Rotationspersonal der Deza sowie das Testpilotenpersonal der Armasuisse betroffen.

Der Bundesrat kennt die Herausforderungen und Besonderheiten der besonderen Personalkategorien. Er anerkennt dabei auch die besondere Leistung der Berufsmilitärs der Schweizer Armee während der gesamten Laufbahn. Er ist sich auch

bewusst, dass die Einsatzmöglichkeiten je nach Funktion mit zunehmendem Alter Einschränkungen erfahren.

Die betroffenen Departemente und Verwaltungseinheiten sollen nun Vorschläge erarbeiten, wie der Entscheid des Bundesrates konkret umgesetzt werden soll. In diesem Zusammenhang müssen auch die Laufbahnmodelle sowie die Abgeltung der besonderen Anforderungen und Belastungen der Funktionsausübung grundlegend überprüft und allenfalls angepasst werden. Der Bundesrat will diesen Vorschlägen nicht vorgreifen.

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

Beratungen des Nationalrates vom 13. Dezember 2017

In der Debatte bestand Bundesrat Parmelin darauf, dass der Bundesrat eine Auslegeordnung zur späteren Pensionierung der Berufsmilitärs erstellen und dann über die Erhöhung des Pensionierungsalters entscheiden wolle. Wenn dafür neue Stellen benötigt würden, läge der Entscheid beim Parlament. Danach lehnte der Nationalrat mit 117:46 Stimmen die Motion ab.

Besondere Pensionierungsregelungen vor dem Aus?

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

Wortlaut der Interpellation vom 29. September 2017

1. Für die besonderen Personalkategorien der Berufsmilitärs, der Mitglieder des Grenzwachtkorps (GWK), der höheren Stabsoffiziere, der Testpilotinnen und -piloten der Armasuisse, der versetzungspflichtigen Angestellten des EDA und des Rotationspersonals der DEZA sind bisher in der Verordnung über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien (VPABP) Pensionsalter und andere Bestimmungen festgelegt, die von den Regelungen für das übrige Bundespersonal abweichen. Wie lassen sich diese Abweichungen für jede dieser Personalkategorien begründen?

2. Handelt es sich bei den besonderen Bestimmungen der VPABP nicht weniger um Privilegien als vielmehr um angemessene Gegenleistungen für oft sehr schwerwiegende Nachteile, die mit den betreffenden Funktionen verbunden sind? Wenn ja, kann der Bundesrat diese Nachteile für jede der betroffenen Personalkategorien auflisten?

3. Was hat sich an der seinerzeit für jede der betroffenen Personalkategorien vorgenommenen Bewertung geändert, dass der Bundesrat plötzlich entschieden hat, die besonderen Bestimmungen der VPABP im Wesentlichen aufzuheben?

4. Haben die betroffenen Personalkategorien mit der Erhöhung des Pensionsalters von 58 auf 60 im Jahr 2013, namentlich für die Berufsmilitärs, und mit zahlreichen weiteren Massnahmen betreffend Prämien, Entschädigungen oder auch die Krankenkasse nicht den Beitrag an die Sparanstrengungen des Bundes geleistet, den man von ihnen zu Recht erwarten durfte?

5. Birgt die Entscheidung des Bundesrates vom 28. Juni 2017 nicht die Gefahr, dass zahlreiche Angehörige von Personal, das für eine erfolgreiche Weiterentwicklung der Armee (WEA) unverzichtbar ist, demotiviert werden, die WEA (durch Abgänge und Rekrutierungsschwierigkeiten) aufs Spiel gesetzt, die Personalfluktuation im GWK noch beschleunigt und ganz allgemein die Attraktivität der betroffenen Berufe massiv vermindert wird?

6. Gegenwärtig wird die wöchentliche Arbeitszeit der Instruktorinnen und Instruktoren einzig und allein durch den Bedarf der Truppe begrenzt. Angenommen, ihre Arbeitszeit – wie das Pensionsalter – müssten an die Bestimmungen für das übrige Bundespersonal angepasst werden: Wie viel Instruktionspersonal müsste zusätzlich eingestellt werden (die Rede ist von 600 bis 700 Personen)? Und wie viel würde das den Bund – verglichen mit den aufgrund der Anpassung der verschiedenen Pensionierungsregelungen erwarteten Einsparungen – jährlich kosten?

Antwort des Bundesrates vom 15. November 2017

1. Die im Rahmen der VPABP versicherten Personen sind, im Vergleich mit den übrigen angestellten Personen der Bundesverwaltung, besonderen physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt. Diese Belastungen werden momentan durch zusätzliche Sparbeiträge des Arbeitgebers an die Pensionskasse und eine frühere Pensionierung ausgeglichen.

2. Die besonderen physischen und psychischen Belastungen unterscheiden sich je nach Personalkategorie:

– Beim VBS dient die frühere Pensionierung von Berufsoffizieren und Berufsunteroffizieren neben dem Ausgleich von erhöhten psychischen und physischen Belastungen auch zur Abgeltung der während der beruflichen Karriere angesammelten und aus dienstlichen Gründen nicht kompensierbaren Mehr- und Überstunden.
– Die Angehörigen des GWK wiederum sind durch ihre polizeiliche Funktion ständig erhöhten Gefahren und Belastungen ausgesetzt. Dies erfordert eine besondere physische und psychische Konstitution, die mit fortschreitendem Alter nicht mehr durchgehend gegeben ist.
– Versetzungspflichtige Mitarbeitende des EDA und der DEZA sind in ihrer Tätigkeit im Ausland teilweise an Orten mit sehr schwierigen Lebensbedingungen stationiert, was für sie zu hohen Belastungen führen kann.

3. Der Bundesrat anerkennt nach wie vor die besonderen Leistungen und Bedingungen bei der Tätigkeitsausübung. Allerdings kommt er vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung zum Schluss, dass auch bei den besonderen Personalkategorien ein Rentenalter 65 anzustreben sei. Er hat deshalb die betroffenen Departemente und Verwaltungseinheiten beauftragt, die geltenden Laufbahnmodelle gemeinsam mit dem EFD zu überarbeiten. Bis Mitte 2018 soll geklärt werden, ab wann und unter welchen Bedingungen neue Mitarbeitende bereits nach der neuen Regelung angestellt werden können. Für bestehende Mitarbeitende soll wiederum eine angemessene Übergangsregelung erarbeitet werden, die insbesondere auf die Bedürfnisse von Personen in tieferen Lohnklassen Rücksicht nimmt.

4. und 5. Der Bundesrat ist sich bewusst, dass die Pläne für eine erneute Revision der Bestimmungen zur frühzeitigen Pensionierung der besonderen Personalkategorien bei den betroffenen Personen Unsicherheiten auslösen können. Deshalb ist es ihm ein Anliegen, die geltenden Laufbahnmodelle so umzugestalten, dass sie den besonderen Belastungen der Mitarbeitenden gerecht werden, aber auch der generellen gesellschaftlichen und demografischen Entwicklung Rechnung tragen. Schliesslich lässt sich sagen, dass der Fokus der Anpassung auf der Angleichung des Rentenalters für alle Angestellten der Bundesverwaltung liegt und nicht auf der Realisierung einer finanziellen Einsparung.

6. Ob durch die Reform der Vorruhestandsregelung zusätzliche Stellen bei den betroffenen Angestelltengruppen geschaffen werden müssen, lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt nicht abschätzen. Die stellenseitigen Konsequenzen sind in erster Linie von den zu erarbeitenden Laufbahnmodellen abhängig.

Vollzeitstellen beim Bund

Interpellation von Nationalrat Peter Keller (SVP/NW)

Wortlaut der Interpellation vom 29. September 2017

Im Jahr 2015 haben Ständerat und Nationalrat die Motion zur Begrenzung der Stellen beim Bund überwiesen. Der Wortlaut der verbindlichen Anweisung, die von der Finanzkommission ausgearbeitet wurde, lautete: «Der Bundesrat wird beauftragt, Massnahmen zu ergreifen mit dem Ziel, dass der Bundespersonalbestand den Stand gemäss Voranschlag 2015 (35 000 FTE) nicht überschreitet.» In der Begründung wies die Finanzkommission ausdrücklich darauf hin, dass alle «neu geschaffenen Stellen intern kompensiert werden» müssen. Diese Vorgabe wird mit dem vorgelegten Budget 2018 nicht erreicht. Es wird ein Stellenzuwachs von 220 bis 240 Vollzeitstellen und somit ein neuer Personalrekord von rund 37 280 FTE ausgewiesen.

Offenbar hat der Bundesrat eine neue Zählweise eröffnet und Behörden, Gerichte, das Personal ohne Vertrag nach Bundespersonalgesetz sowie die ausgelagerte KTI aus dem Stellenetat entfernt und kommt so neuerdings auf einen Plafond von 33 500.

Wie kam es zu dieser neuen Zählweise und mit welcher Begründung? Wurden dabei parlamentarische Instanzen einbezogen?

Handelt der Bundesrat mit dieser neuen Zählweise nicht im Widerspruch zum Auftrag oder zumindest gegen die Absicht der vom Parlament beschlossenen Motion? Welche Massnahmen ergreift der Bundesrat, um die vom Parlament geforderte Obergrenze von 35 000 FTE einzuhalten?

Antwort des Bundesrates vom 15. November 2017

Der Bundesrat beantwortet die Fragen wie folgt:

Wie kam es zu dieser neuen Zählweise und mit welcher Begründung?

Bei der Erarbeitung des Konzepts für die Umsetzung der Motion FK-S (15.3494) ging es zunächst darum, die massgebende stellenseitige Ausgangslage zu bestimmen. In den 35 000 Stellen sind nämlich auch jene Bereiche enthalten, die sich dem Einfluss des Bundesrates entziehen.

Darunter fallen die eidgenössischen Gerichte, die Parlamentsdienste, die Bundesanwaltschaft und die Eidgenössische Finanzkontrolle. Diese Verwaltungsbereiche sollen nach Auffassung des Bundesrates bei der Bemessung der Obergrenze des Stellenbestandes ausser Acht gelassen werden. Ausserdem soll die Obergrenze um Internalisierungen und Neukontierungen bereinigt werden.

Bei den Neukontierungen handelt es sich beispielsweise um Personal, welches vor der Einführung des NFB über Drittmittel finanziert und nicht im Personalaufwand verbucht wurde.

Auslagerungen, wie beispielsweise die Kommission für Technologie und Innovation (KTI) müssen im Gegensatz zu den Internalisierungen von der Obergrenze abgezogen werden.

Ebenfalls ausser Acht gelassen werden die Lokalangestellten des EDA. Diese verfügen nicht über Anstellungsverträge nach Bundespersonalgesetz (BPG) und lösen erheblich geringere Kosten aus. Zudem sollen zusätzliche Stellen, welche auf einen expliziten Bundesbeschluss zurückgehen, zu einer Erhöhung der vom Bundesrat beschlossenen Obergrenze führen.

Wurden die parlamentarischen Instanzen einbezogen?

Das Konzept wurde den Finanzkommissionen in der Zusatzdokumentation zum Personalvoranschlag 2017 des EPA aufgezeigt und in den Beratungen der Subkommissionen und der Finanzkommissionen transparent dargelegt.

Handelt der Bundesrat mit dieser neuen Zählweise nicht im Widerspruch zum Auftrag oder zumindest gegen die Absicht der vom Parlament beschlossenen Motion?

Die Motion verfolgt das übergeordnete Ziel, den Stellenbestand des Bundes zu stabilisieren, wie aus der Begründung und den Beratungen der Motion in der Finanzkommission des Ständerates (Urheberin der Motion) hervorgeht. Das vom Bundesrat verabschiedete Konzept unterstützt dieses Ziel.

Welche Massnahmen ergreift der Bundesrat, um die vom Parlament geforderte Obergrenze von 35 000 FTE einzuhalten?

Ein Bestandteil des Konzeptes zur Umsetzung der Motion bildet das Monitoring. Der Bundesrat wird im Februar und im Juni jeweils über die Stellenentwicklung informiert. Droht die von ihm beschlossene Obergrenze überschritten zu werden, stellt das EFD im Rahmen des nächsten Monitorings Antrag an den Bundesrat, den Stellenbestand wieder unter die Obergrenze zu führen. Die möglichen Massnahmen sollen der jeweiligen Situation angepasst sein und können daher nicht schon zum Vornherein festgelegt werden.

Der Bundesrat hat in den vergangenen Jahren mehrmals korrigierend in die Entwicklung der Stellenzahl und der Personalausgaben eingegriffen. Beispielsweise hat er im Voranschlag 2016 (-50 Mio.) oder im Rahmen des Stabilisierungsprogramms 2017–2019 und als Gegenvorschlag zur Motion Müller Leo (15.3224; -70 Mio.) Kürzungen im Personalbereich vorgenommen, die auf der Stellenseite umgesetzt werden mussten.

Weiter wurde die Querschnittskürzung des Parlaments im Rahmen des Voranschlags 2017 (-50 Mio.) umgesetzt und mit dem Voranschlag 2018 teilweise weitergeführt. Zudem hat der Bundesrat rund die Hälfte der neu beantragten Stellen aus dem Voranschlag 2018 gestrichen (-30 Mio.). Nur durch diese Eingriffe konnte er sicherstellen, dass die nach der beschriebenen Methode berechnete Stellenobergrenze eingehalten werden konnte und auch der Anteil der Personalausgaben gemessen am Gesamthaushalt stabil blieb.

Mitgliederversammlung 2018 der VKB. Vorankündigung

Die 69. Mitgliederversammlung der Vereinigung der Kader des Bundes findet am **Mittwoch, 2. Mai 2018**, um 17.15 Uhr im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Referent ist **Michel Huissoud**, Direktor der Eidg. Finanzkontrolle.

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 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*/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, 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 8.00–20.00 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 bietet die Berner Kantonalbank: www.bekb.ch/vkb
- Spezialrabatt auf Mercedes-Neuwagen von bis zu 13 %. 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.
- Spezialrabatt auf Volvo Neufahrzeugen von 12 %: Alle offiziellen Volvo Händler der Schweiz und des Fürstentums Liechtenstein 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 und 6000 km 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 2018

gültig ab 01.01.2018 (Art. 36 BPV)

Lohnklassen	100% (Höchstbeträge) in Fr.	Bruttobezüge im Monat (1/13) in Fr. *Berechnungsbasis* [1]	Lohnentwicklung
1	61'989	4'768.35	
2	62'993	4'845.65	**Lohnerhöhungen nach Art. 39 BPV**
3	64'011	4'923.90	
4	65'027	5'002.10	
5	66'912	5'147.10	**Beurteilungsstufen**
6	70'026	5'386.60	**4 = 3.0% - 4.0%**
7	73'129	5'625.30	**3 = 1.5% - 2.5%**
8	76'200	5'861.50	**2 = 0.0% - 1.0%**
9	79'347	6'103.60	**1 = -4.0% - 0.0%**
10	82'480	6'344.65	
11	85'578	6'582.95	
12	88'753	6'827.15	
13	91'982	7'075.50	
14	95'302	7'330.90	
15	99'254	7'634.95	
16	103'266	7'943.50	
17	107'565	8'274.25	
18	112'689	8'668.35	
19	117'785	9'060.35	
20	122'890	9'453.10	
21	127'990	9'845.40	
22	133'106	10'238.95	
23	139'606	10'738.90	
24	148'131	11'394.70	
25	155'882	11'990.90	
26	163'659	12'589.15	
27	171'426	13'186.60	
28	179'221	13'786.25	
29	188'130	14'471.55	
30	201'862	15'527.85	
31	211'059	16'235.30	
32	220'269	16'943.80	
33	238'768	18'366.75	
34	257'487	19'806.70	
35	276'379	21'259.95	
36	295'480	22'729.20	
37	314'766	24'212.80	
38	378'034	29'079.50	

[1] 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. 43'050 (ohne Ortszuschlag)

gültig ab 01.01.2018 (Art. 43 BPV, Art. 11 VBPV)

Ortszuschlag Stufen	Brutto	
	im Jahr in Fr.	im Monat 1/12 [1] in Fr.
1	426	35.50
2	852	71.00
3	1'278	106.50
4	1'704	142.00
5	2'130	177.50
6	2'556	213.00
7	2'982	248.50
8	3'408	284.00
9	3'834	319.50
10	4'260	355.00
11	4'686	390.50
12	5'112	426.00
13	5'538	461.50

[1] Massgebend für die Pflege im BV PLUS

Weitere Zulagen	pro Stunde in Fr.	
Nachtarbeit (Art. 12 Abs. 3 VBPV)		6.64
Pikettdienst (Art. 13 VBPV)	bis 20. LK	6.64
	ab 21. LK	7.74
	bei Zeitgutschrift	1.31
	pro Einsatz in Fr.	
Zulage für unregelmässige Einsätze (Art. 15 Abs. 1 VBPV)		4.98

Familienzulage (Art. 51 und 51a BPV)	im Jahr in Fr.	monatlich 1/12 in Fr.
Bei einem zulagenberechtigen Kind	4'415	367.90
Für jedes weitere zulagenberechtigte Kind	2'851	237.55
Für jedes weitere zulagenberechtigte Kind, welches das 16. Altersjahr vollendet hat und in Ausbildung steht	3'106	258.85

gültig ab 01.01.2018

Lernende und Praktikanten/-innen Berufliche Grundbildung [1]	**Tarif-gruppe**	**im Jahr in Fr.**	**monatlich 1/12 in Fr.**	**monatlich 1/13 in Fr.**
Lernende EFZ, EBA (MitarbKreis 41/42) [2]				
im ersten Lehrjahr	**L1**	**10'269**		**789.90**
im zweiten Lehrjahr	**L2**	**12'649**		**973.00**
im dritten Lehrjahr	**L3**	**19'306**		**1'485.10**
im vierten Lehrjahr	**L4**	**23'001**		**1'769.30**
Zweitlehre (Abschluss Erstlehre erforderlich) (MitarbKreis 41/42)				
nach 3-jähriger Lehre	**L5a**	**21'982**		**1'690.95**
nach 4-jähriger Lehre	**L5b**	**26'326**		**2'025.05**
Praktikantinnen/Praktikanten nach Art. 15 BBV (MitarbKreis 41/42)				
Praktikantinnen/Praktikanten nach Art. 15 BBV	**PBBV**	**22'636**		**1'741.20**
Praktikum Handelsmittelschule 3+1 (MitarbKreis 41/42)				
HMS-Praktikantinnen/Praktikanten	**PHMS**	**22'636**		**1'741.20**
Praktikum Arbeitswelterfahrung nach Art. 25 HFKG (MitarbKreis 41/42) [3]				
Praktikantinnen/Praktikanten nach Art. 25 HFKG	**PHFK**	**28'839**		**2'218.40**

PONTE-Praktikantinnen/Praktikanten (MitarbKreis 50) [1]				
PONTE-Praktikantinnen/Praktikanten	**PPON**	**27'654**	**2'304.50**	

Praxisintegriertes Bachelorstudium (MitarbKreis 50) [1/3]	**Tarif-gruppe**	**im Jahr in Fr.**	**monatlich 1/12 in Fr.**	**monatlich 1/13 in Fr.**
während dem 1. Jahr	**PiBS**	**26'400**	**2'200.00**	
während dem 2. Jahr		**28'800**	**2'400.00**	
während dem 3. Jahr		**33'600**	**2'800.00**	
während dem 4. Jahr		**38'400**	**3'200.00**	

Absolventinnen und Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen, als Praktikantinnen und Praktikanten (MitarbKreis 50) [1]	**Tarif-gruppe**	**im Jahr in Fr.**	**monatlich 1/12 in Fr.**	**monatlich 1/13 in Fr.**
während dem Bachelor-Studium	**HS 1**	**32'021**	**2'668.45**	
mit Bachelor-Abschluss	**HS 2**	**44'830**	**3'735.85**	
mit Master-/Lizentiats-Abschluss	**HS 3**	**50'168**	**4'180.65**	
Doktoranden / Postdocs (MitarbKreis 50)	***S1***	*keine Lohnvorgaben*		

[1] Es wird kein Ortszuschlag ausgerichtet
[2] Übertritt EBA-EFZ: 1. Lehrjahr = L2, 2. Lehrjahr = L3, 3. Lehrjahr = L4
[3] Die Lohnkosten werden über den Personalkredit der Verwaltungseinheiten finanziert

Beiträge an die Sozialversicherungen

gültig ab 01.01.2018	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)	**0.1198%**	**-.-**
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 (Lohnklassen 24 bis 38)		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%**

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.