VKB-Mitteilungen

2-2018 / 19
November 2018

Zentralvorstand 2018-2020

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	
Andreas Wyss, Dr. med. vet, EDI	
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 *)
Ralph Meile, Hptm, 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

Personalpolitik in Zeiten mit Überschüssen im Bundeshaushalt 4

Keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen des Bundespersonals 5

Das Personal im Voranschlag 2019 des Bundes 7

Strukturelle Optimierungen in der Bundesverwaltung 9

Wollen Bundesrat und Parlament die Milizarmee abschaffen? 12

EDA: Modernisierung des Systems der beruflichen Entwicklung 14

Pensionskassen: keine Einschränkung des Kapitalbezuges 15

Pensionierungswelle – fehlender Nachwuchs? 17

Der Generalstreik 1918 und das Bundespersonal 19

Verhandlungen der Sozialpartner statt Streik 20

Das Streikrecht in der Bundesverwaltung 21

Varia: Vor 10 Jahren – ein ausserordentliches Jahr für die PUBLICA 23

Parlamentarische Vorstösse
– Überhöhte Löhne und Lohnexplosion im öffentlichen Sektor? 24

VKB: Die Sektion Militärische Berufskader 25

Die VKB in Stichworten 27

Zurich: Parkieren per Smartphone – Innovationen in der Autobranche 30

Beilage: Senioren VKB und angeschlossene Organisationen:
Einladung Besuch einer Generalprobe mit dem Tonhalle-Orchester Zürich
Einladung Besichtigung Käsekeller Kaltbach (LU) mit anschliessendem Kaltbach-Raclette
Einladung Kurzreise nach Mailand (I)

Personalpolitik in Zeiten mit Überschüssen im Bundeshaushalt

Ueli Maurer – ein erfolgreicher Finanzminister…

Bundesrat Ueli Maurer steht seit dem 1. Januar 2016 dem Eidg, Finanzdepartement vor. Er präsentiert jeweils im Februar den Abschluss der Staatsrechnung des Vorjahres. Es waren bisher drei Staatsrechnungen mit Überschüssen: 2015 mit 2,3 Milliarden, 2016 mit 752 Millionen und 2017 mit 2,8 Milliarden Franken. Die Hochrechnung für das laufende Jahr 2018 rechnet mit einem Überschuss von 1,3 Milliarden Franken statt eines budgetierten Defizits von 13 Millionen Franken. Und auch der Voranschlag 2019 sieht einen Überschuss in derselben Höhe vor.

Die Überschüsse dienen dem Abbau der Schulden des Bundes. Diese stiegen im Jahre 2005 auf den höchsten Stand von 130 Milliarden Franken. Bundesrat Maurer konnte 2017 melden, dass die Schwelle von 100 Milliarden Franken unterschritten wird. Er unterstrich, dass dies 100 000 Millionen Franken entspricht. Im Jahre 2019 sinken die Schulden um 3 Milliarden auf 96 Milliarden Franken.

…der weiterhin dem Sparen verpflichtet ist

Schon lange war die finanzielle Situation des Bundes nicht mehr so gut wie jetzt. Auch die wirtschaftliche Lage ist ausgezeichnet. Das Staatssekretariat für Wirtschaft spricht von Hochkonjunktur und rechnet für dieses Jahr mit einem Wachstum der Wirtschaft von 2,9 Prozent. Der Bundesrat bleibt aber, mit dem Finanzminister, weiterhin auf Sparkurs. Nachdem er am 22. August die Botschaft zum Voranschlag 2019 verabschiedet hatte, informierte er eine Woche später über neue Aufträge zum Sparen (vgl. den Beitrag über strukturelle Optimierungen in der Bundesverwaltung in dieser Nr.). Auch das Projekt Agroscope 2018 – 2028 mit einer Konzentration der landwirtschaftlichen Forschung in Posieux/FR gehört in diesen Zusammenhang.

Eine Personalgruppe, die unter den geplanten Sparmassnahmen besonders leidet, ist das militärische Berufspersonal. Es ist von den Projekten «Pensionierungsalter 65» und Militärversicherung betroffen (vgl. die Stellungnahme der Sektion Militärische Berufskader in dieser Nr.).

Zu wenig Mittel für Lohnmassnahmen des Bundes

Im Februar und im Juni haben die Personalverbände Gespräche mit dem Vorsteher des Eidg. Finanzdepartements geführt. Aufgrund der sehr günstigen Ausgangslage haben sie Lohnmassnahmen im Umfang von 1,5 Lohnprozenten verlangt: Ausgleich

der Teuerung und Reallohnerhöhung. Wenn jetzt nicht genügend Geld für Lohnmassnahmen vorhanden ist, wann dann?

Zuletzt wurde dem Bundespersonal im Jahr 2014 eine Reallohnerhöhung von 0,7 Prozent gewährt. Die Teuerung für das laufende Jahr zieht an und wird auf 1,0 Prozent geschätzt.

Der Bundesrat sieht im Voranschlag 2019 Mittel im Umfang von 0,6 Lohnprozenten (33 Mio. Fr.) für generelle Lohnmassnahmen vor (vgl. den Beitrag über das Personal im Voranschlag 2019 des Bundes in dieser Nr.): wenig Handlungsspielraum für die bevorstehende Aussprache über Lohnmassnahmen 2019.

Es ist nicht zu erwarten, dass das Parlament dem Bundespersonal mehr gewähren wird als der Bundesrat beantragt, Denn eine Mehrheit des Nationalrates strebt seit Jahren einen Abbau bei den Löhnen und Zulagen für das Bundespersonal an (vgl. den Beitrag über die Arbeitsbedingungen des Bundespersonals in dieser Nr.).

Keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen des Bundespersonals

Am 17. September lehnte der Ständerat drei Motionen des Nationalrates ab, die auf eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen des Bundespersonals abzielten: Aufhebung der Bestimmungen im Bundespersonalgesetz zum Teuerungsausgleich; Keine übertriebenen Löhne und Sozialleistungen für das Bundespersonal; Überarbeitung des Leistungslohnsystems für das Bundespersonal. Dieser Erfolg in der Verteidigung der Errungenschaften ist insbesondere Bundesrat Ueli Maurer zu verdanken. Aber auch die Personalverbände haben sich, unter anderem mit einem gemeinsamen Schreiben an die Mitglieder des Ständerates, stark engagiert.

Angriff auf den Quasi-Anspruch auf Teuerungsausgleich

Flexible Regelung im Gesetz

Nach Artikel 16 des Bundespersonalgesetzes richtet der Arbeitgeber den Angestellten auf dem Lohn oder einzelnen Lohnanteilen sowie auf weitere Leistungen einen angemessenen Teuerungsausgleich aus. Er berücksichtigt dabei seine wirtschaftliche und finanzielle Lage sowie die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt. Im Gesetz ist nicht ein vollumfänglicher, sondern ein angemessener Ausgleich der Teuerung vorgesehen. Der Teuerungsausgleich dient in erster Linie der *Erhaltung der Kaufkraft der Löhne*. Aufgrund der genannten Prämissen wird die Teuerung für ein

bestimmtes Jahr in reduziertem Umfang oder überhaupt nicht ausgeglichen, so in den Jahren 2016 und 2017. Die finanziellen Mittel für einen Ausgleich der Teuerung müssen mit dem Voranschlag beantragt werden und bedürfen der Zustimmung beider Räte.

Automatischer Teuerungsausgleich?

Die gesetzliche Bestimmung wirke sich als Automatismus aus, weshalb der automatische Teuerungsausgleich abgeschafft werden müsse, wurde im Nationalrat am 6. März 2018 geltend gemacht. Mit 102 gegen 86 Stimmen aus den Fraktionen der SVP, der FDP und der Grün-Liberalen wurde die Motion angenommen.

Nach Ständerat Föhn (SVP/SZ) gibt es in der Privatwirtschaft keinen Anspruch auf Teuerungsausgleich mehr. Dem wurde entgegengehalten, dass in vielen Gesamtarbeitsverträgen eine Teuerungsklausel enthalten sei. Bundesrat Maurer betonte, dass zwar der Bundesrat mit den Personalverbänden über einen Ausgleich der Teuerung verhandle, das Parlament aber in jedem Falle das letzte Wort habe. Danach wurde die Motion mit 36:6 Stimmen abgelehnt.

Der Nationalrat für eine Senkung der Löhne und den Abbau von Zulagen

Am 28. Februar 2018 hatte der Nationalrat zwei Motionen der Fraktion der Schweizerischen Volkspartei angenommen. Es ging dabei um den Abbau angeblich übertriebener Löhne beim Bund, den Abbau von «unzähligen» Zulagen und um den Abbau angeblich übertriebener Sozialleistungen für das Bundespersonal. Die Motion betreffend das Leistungslohnsystem wurde mit 115:78 Stimmen angenommen, jene betreffend die Löhne und Sozialleistungen mit 99:93 Stimmen.

Überzeugende Klarstellungen von Bundesrat Ueli Maurer

Der Bund bezahlt gute Löhne. Wenn die Motion eine Anpassung an die Privatwirtschaft fordert, dann könnte dies für hochqualifizierte Funktionen eine Anpassung nach oben bedeuten. Während zwei Jahren hat der Bund keine realen Lohnerhöhungen ausgerichtet. Bei den Sozialleistungen ist der Bund guter Durchschnitt. Notwendige Anpassungen des Lohnsystems hat der Bundesrat auf dem Verordnungsweg vorgenommen. Der Staat ist dazu verpflichtet, gutes Personal zu haben, das auch gut bezahlt werden muss. Dieses Personal garantiert effiziente Dienstleistungen, was die Privatwirtschaft von ihr auch erwartet. Löhne und Zulagen abzubauen, könnte dazu führen, dass der Bund nicht mehr überall über die besten Fachspezialisten verfügt. Wenn man von der Verwaltung unrichtige Auskünfte

bekäme oder zu lange warten müsste, leidet der Ruf der Schweiz. Danach wurden beide Motionen mit 36:7 bzw. 34:8 Stimmen abgelehnt.

Bemerkungen der VKB

Im Nationalrat verfügt eine Allianz aus Vertretern der SVP und der FDP seit dem 30. November 2015 über die absolute Mehrheit. Diese Allianz, punktuell verstärkt durch Grün-Liberale, steht seit Jahren dem Bundespersonal und der Bundesverwaltung sehr kritisch gegenüber. Sie will beim Bundespersonal und bei der Bundesverwaltung kontinuierlich sparen, auch wenn die Rechnungen des Bundes seit 2015 hohe Überschüsse verzeichnen. Es ist damit zu rechnen, dass auch die bevorstehenden Beratungen zum Voranschlag 2019 in diese Richtung gehen werden.

Der Ständerat hat einmal mehr seinen Ruf als «chambre de réflexion» bestätigt. Eine vergleichbare Allianz (FDP:14 Mitglieder; SVP 6 Mitglieder) war nicht festzustellen. Es ist erfreulich, dass der Ständerat dem Bundespersonal sein Vertrauen ausgesprochen und die Sozialpartnerschaft beim Bund gestärkt hat.

Das Personal im Voranschlag 2019 des Bundes

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 22. August 2018 die Botschaft zum Voranschlag 2019 mit integriertem Aufgaben- und Finanzplan 2020–2022 (Voranschlag mit IAFP) zuhanden des Parlaments verabschiedet. Erstmals seit Jahren musste der Bundesrat keine Sparmassnahmen beschliessen, um die Schuldenbremse einzuhalten.

Voranschlag 2019 mit 1300 Millionen Franken Überschuss

Für das Jahr 2019 wird im ordentlichen Haushalt ein Überschuss von 1,3 Milliarden Franken budgetiert. Diese erfreuliche Haushaltslage ist auf die hohen Einnahmen der Verrechnungssteuer, aber auch auf die Minderausgaben wegen der vom Volk abgelehnten Reformen – Reform der Unternehmenssteuern, Altersvorsorge 2020 – zurückzuführen. Die Einnahmen nehmen gegenüber dem Voranschlag 2018 um 3,1 Prozent oder 2,2 Milliarden zu. Die Ausgaben wachsen um 1,8 Prozent oder 1,3 Milliarden. Die Bruttoschulden des Bundes sinken im Jahr 2019 um rund 3 Milliarden auf 96 Milliarden.

Volkswirtschaftliche Eckwerte: Die Schweizer Wirtschaft wächst kräftig

Die Prognosen der Expertengruppe des Bundes lauten wie folgt: Die Schweizer Wirtschaft wächst 2018 und 2019 kräftig – bei gleichzeitig moderater Inflation und sinkender Arbeitslosigkeit. Die Löhne und der Konsum wachsen 2019 allerdings unterdurchschnittlich. Es wird mit einem Wachstum des realen Bruttoinlandproduktes von 2,0 Prozent gerechnet. Die Arbeitslosenquote im Jahr 2019 wird auf 2,6 Prozent sinken und der Landesindex der Konsumentenpreise wird um 1,0 Prozent ansteigen.

Personalausgaben 2019 von 5856 Millionen Franken oder 8,2 Prozent des gesamten Aufwandes von 72,2 Milliarden Franken

Die Personalausgaben für das Jahr 2019 belaufen sich auf 5856 Millionen Franken. Das entspricht einem Wachstum um 87 Millionen Franken oder 1,5 Prozent. Es geht in erster Linie auf den Teuerungsausgleich, die Abfederung der Senkung des technischen Zinssatzes bei PUBLICA (40 Mio.) und den stellenseitigen Mehrbedarf zurück.

Der stellenseitige Mehrbedarf beträgt 30 Millionen Franken. Für generelle *Lohnmassnahmen* (Teuerungsausgleich und Reallohnmassnahmen) sind im Voranschlag 2019 Mittel im Umfang von 0,6 Lohnprozenten eingestellt (33 Mio.).

Bemerkungen der VKB

40 Millionen Franken für die Erhöhung der Sparbeiträge

Im Zusammenhang mit der Senkung des technischen Zinssatzes bei PUBLICA auf den 1. Januar 2019 steht eine Erhöhung der Sparbeiträge. Diese werden vom Arbeitgeber übernommen. Der Bundesrat beantragt dem Parlament, dafür 40 Millionen Franken mit dem Voranschlag 2019 zu bewilligen.

Bei der Alterskategorie der 45 bis 54-jährigen versicherten Personen erhöht sich der Arbeitgebersparbeitrag um 2,30 Prozentpunkte. Bei der Alterskategorie der 55 bis 70-Jährigen sind es 3,00 Prozentpunkte. Für die Arbeitnehmenden entstehen keine zusätzlichen Kosten, wenn das Parlament dem Bundesrat folgt.

Ungenügender Teuerungsausgleich

Schon lange war die finanzielle Situation des Bundes nicht mehr so gut wie jetzt. Die Hochrechnung für das laufende Jahr rechnet mit einem Überschuss von 1,3 Milliarden Franken statt eines budgetierten Defizits von 13 Millionen Franken. Und auch

der Voranschlag 2019 sieht einen Überschuss in derselben Höhe vor. Im Bericht zum Voranschlag 2019 erwähnt der Bundesrat, dass die Prognosen für 2018 mit einem Anstieg der Konsumentenpreise um 1 Prozent rechnen. Dennoch sieht er bloss Mittel im Umfang von 0,6 Lohnprozenten (33 Mio. Fr.) für generelle Lohnmassnahmen vor. Die VKB wird sich dafür einsetzen, dass mindestens die Teuerung voll ausgeglichen wird.

Strukturelle Optimierungen in der Bundesverwaltung

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 29. August 2018 eine vertiefte Aussprache über mögliche strukturelle Reformen in der Bundesverwaltung fortgesetzt. Die Aufgabenerfüllung der Bundesverwaltung soll durch organisatorische Anpassungen und die Überprüfung von Ausgabenbindungen in verschiedenen Bereichen optimiert werden. Der Bundesrat trägt damit auch den Forderungen aus dem Parlament nach einer Aufgabenüberprüfung Rechnung.

Überprüfung von Aufgaben und Strukturen

Gewachsene Strukturen müssen periodisch hinterfragt werden. Der Bundesrat hat deshalb in einem iterativen Prozess diverse Möglichkeiten zur strukturellen Optimierung der Bundesverwaltung eruiert und will diese Potenziale ausschöpfen. Er hat auch Massnahmen zur Lockerung von Ausgabenbindungen beschlossen, insbesondere die Reduktion der Indexierung der Einlage in den Bahninfrastrukturfonds (BIF). Diese soll künftig so ausgestaltet werden, dass sie nicht schneller wächst als die Einnahmen des Bundes. Insgesamt hat der Bundesrat 36 Reformen priorisiert, die er weiterverfolgen will, und den Departementen Aufträge zum weiteren Vorgehen erteilt. Die Departemente werden ihrerseits Vertiefungsaufträge erteilen.

Der Bundesrat hat bewusst darauf verzichtet, ein Sparziel zu formulieren. Die strukturellen Reformen dienen nicht der kurzfristigen Entlastung des Bundeshaushalts. Ziel ist vielmehr, durch eine optimierte Aufgabenerfüllung und die Lockerung von Ausgabenbindungen einen effizienten und effektiven Mitteleinsatz zu gewährleisten und so mittel- und langfristig Spielraum für neue Aufgaben und eine Begrenzung der Steuerlast zu schaffen.

Die Departemente werden die entsprechenden Reformen entlang der vom Bundesrat definierten Zeitpläne weiterverfolgen. Der Bundesrat wird jeweils in der Staatsrechnung über den Umsetzungsstand Bericht erstatten.

Strukturelle Reformen mit 36 Massnahmen

Aus Sicht der Personalpolitik sind die folgenden Massnahmen aus dem Katalog von besonderem Interesse:

Reformen im Bereich der Militärversicherung

Das Eidg. Departement des Innern prüft sowohl den Verzicht auf die freiwillige Versicherung als auch den Verzicht auf den Versicherungsschutz bei Krankheit der beruflich Versicherten durch die Militärversicherung. Dies unter Berücksichtigung einer angemessenen Übergangsfrist für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es wird dem Bundesrat zu Beginn der nächsten Legislatur eine Vernehmlassungsvorlage dazu unterbreiten.

Bessere Nutzung der Synergien zwischen Ausbildungsstätten

Das VBS wurde beauftragt, gemeinsam mit dem EFD Synergien der Ausbildungsstätten der Höheren Kaderausbildung der Armee (HKA) und dem Ausbildungsangebot des Eidgenössischen Personalamts zu prüfen und dem Bundesrat im ersten Halbjahr 2019 Bericht zu erstatten.

Verbesserung der Auslastung der Ausbildungszentren des Bundes

Das VBS und das EFD haben ihre vier Ausbildungszentren (Magglingen, Tenero, Schwarzenburg, Liestal) auf Optimierungspotenzial untersucht. Um eine bessere Auslastung der Ausbildungszentren zu erreichen, werden diese ab 2019 bei der Durchführung mehrtägiger Kurse verstärkt genutzt.

Ausweitung DLZ Personal EFD auf alle Departemente

Das Dienstleistungszentrum (DLZ) Personal EFD erbringt für die Verwaltungseinheiten des EFD Leistungen im Bereich der Personaladministration. Das EFD prüft, das Angebot des DLZ auf alle Departemente auszuweiten. Die Machbarkeit einer Ausweitung wird im Rahmen anstehender IT-Projekte evaluiert.

Prüfung der Übertragung der ETH-Immobilien an den ETH-Bereich

Das WBF wurde beauftragt, dem Bundesrat in Zusammenarbeit mit dem EFD bis Anfang 2019 ein Aussprachepapier zur Prüfung einer Übertragung der ETH-Immobilien an eine neu zu gründende ETH-Immobilien AG oder den mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten ETH-Bereich zu unterbreiten (inkl. Entwurf für Gesetzesanpassungen).

Prüfung einer Auslagerung von Bau und Betrieb der Nationalstrassen

Das UVEK prüft, wie die heutige Organisationsform des Bundesamts für Strassen (ASTRA) optimiert werden kann, um den kommenden Herausforderungen zu begegnen. Im Vordergrund steht dabei die Auslagerung des operativen Nationalstrassengeschäfts in eine öffentlichrechtliche Anstalt oder eine Aktiengesellschaft.

Überprüfung der Struktur und Aufgaben des Bundesamts für Raumentwicklung (ARE)

Das UVEK hat die Struktur und Aufgaben des Bundesamts für Raumentwicklung (ARE) überprüft. Dabei verbleiben nach der Prüfung von verschiedenen Optionen zwei strategische Stossrichtungen, der Status Quo und eine grundlegende Überarbeitung der Organisationsstruktur des UVEK mit der Schaffung eines neuen Staatssekretariats für Infrastruktur mit dem ARE und den Verkehrsämtern. Das UVEK wurde beauftragt, Entscheidgrundlagen zu erarbeiten und den Bundesrat bis zum 31. März 2019 darüber zu informieren.

Bemerkungen der VKB: Der Abbau von Vorteilen bei der Militärversicherung trifft vor allem das militärische Personal

Das militärische Personal leidet unter der andauernden Änderung der für diesen Beruf geltenden, besonderen Regelungen, die stets mit einem Abbau von Leistungen verbunden waren. So wurde auf den 1. Juli 2013 die Verordnung über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien (VPABP) erlassen, die das Rücktrittsalter von 58 auf 60 Jahre heraufsetzte.

An seiner Sitzung vom 28. Juni 2017 beschloss der Bundesrat im Grundsatz, für die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung, die unter die Verordnung über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien (VPABP) fallen, *das Pensionierungsalter 65 anzustreben*. Vorentscheide über die Ausgestaltung dieser neuen Regelung werden demnächst erwartet.

Parallel dazu findet, in der Zuständigkeit des Eidg. Departements des Innern, ein Abbau von bisherigen Vorteilen bei der Militärversicherung statt. So werden die militärischen Berufe (Instruktionskorps) zunehmend unattraktiv gemacht, was nichts mit Optimierung zu tun hat.

In einem ersten Schritt Prämienerhöhung um 16,5 Prozent für 2018

Aktive Berufsmilitärs, aber auch pensionierte können sich in der Militärversicherung gegen Krankheit und Unfall versichern. Bis Ende 2017 war die Höhe der Prämie für

die Krankenversicherung vom höchstversicherten Verdienst abhängig. Das Verhältnis zwischen den Leistungen und den von den beruflich und freiwillig Versicherten bezahlten Prämien in der Militärversicherung war insgesamt vorteilhaft. Ein allfälliges Defizit deckte der Bund. Dieses nahm von 800 000 Franken im Jahre 2012 auf über 4 Millionen im Jahre 2015 zu.

Am 1. November 2017 beschloss der Bundesrat im Rahmen eines Sparprogrammes, des Stabilisierungsprogrammes 2017 – 2019, die Prämien ab 2018 nach den Kosten auszurichten. Auf Anfang 2018 stiegen die Prämien für Leistungen bei Krankheit von 292 Franken auf 340 Franken. Dazu kam bei den freiwillig Versicherten ein Zuschlag für Leistungen bei Unfall von 24 Franken. In den Folgejahren sind Prämiensteigerungen von schätzungsweise 4 bis 5 Prozent pro Jahr angekündigt.

In einem zweiten Schritt Verzicht auf den Versicherungsschutz bei Krankheit?

Im Rahmen der strukturellen Reformen wird sowohl der Verzicht auf die freiwillige Versicherung als auch der Verzicht auf den Versicherungsschutz bei Krankheit der beruflich Versicherten durch die Militärversicherung geprüft.

Wird diese Reform umgesetzt, so würde das militärische Berufspersonal dem übrigen Bundespersonal gleichgestellt und Vorteile verlieren. Die Angestellten des Bundes sind gegen Berufsunfälle bei der SUVA obligatorisch versichert und der Arbeitgeber entrichtet die Beiträge von 0,11 Lohnprozenten. Bei der Nichtberufsunfallversicherung tragen der Arbeitgeber mit 0,59 und die Angestellten mit 0,39 Lohnprozenten zur Versicherung bei. Die Versicherung gegen Krankheit ist Sache der Angestellten. Eine beträchtliche Anzahl von ihnen ist bei der Krankenkasse KPT versichert.

Wollen Bundesrat und Parlament die Milizarmee abschaffen?

Stellungnahme der Sektion Militärische Berufskader

Für das militärische Personal gelten besondere Regelungen, die von jenen für das Personal der Bundesverwaltung abweichen. So richtet sich z.B. die Arbeitszeit der Berufsoffiziere, einschliesslich höherer Stabsoffiziere, und der Berufsunteroffiziere nach dem dienstlichen Bedarf. Die andauernde Änderung der besonderen Regelungen, verbunden mit einem Abbau von Leistungen, gefährdet die Milizarmee.

Seit einigen Monaten schickt sich der Bundesrat – aus eigener Initiative oder im Auftrag des Parlaments – an, Massnahmen im Bereich Bundespersonal vorzuberei-

ten, welche die Existenz unserer Milizarmee gefährden könnten, wenn sie alle umgesetzt werden sollten. Einzelne Massnahmen betreffen das gesamte Bundespersonal, andere zielen nur auf das militärische Berufspersonal ab. Zu den letzteren zählt die Erhöhung des Pensionsalters auf 65 Jahre und die Streichung der Militärversicherung für die Berufskader, sowohl für die Aktiven als auch für die Pensionierten.

Die Milizarmee ist auf das militärische Berufspersonal angewiesen

Unsere Milizarmee ist für die Ausbildung in den Rekrutenschulen und für die Weiterbildung der Kader vom Gruppenchef bis zum Divisionskommandant ganz auf das Korps der Berufsoffiziere und -unteroffiziere angewiesen. Dazu zählen die militärische Verwaltung und die Führungsorgane mit zahlreichen Berufsoffizieren und -unteroffizieren, die deren gutes Funktionieren sicherstellen: Kommando Operationen, Kommando Ausbildung, Armeestab, Luftwaffe, um nur einige zu erwähnen.

Besonderheiten des Berufes: Arbeitszeit nach dienstlichem Bedarf

Berufsoffizier oder -unteroffizier: dieser Beruf ist nicht vergleichbar mit irgendeiner anderen Funktion in der Bundesverwaltung. Das Milizsystem verlangt von den Berufsoffizieren und -unteroffizieren eine Verfügbarkeit, die weit über die üblichen Bürozeiten geht. Sehr oft tragen diese die Verantwortung für ihre Unterstellten 24 Stunden pro Tag, ausser während der Urlaube der Truppe. Zudem ist die Luftwaffe dabei, eine ständige Bereitschaft (7/24/365) mit bewaffneten Interventionsmitteln aufzubauen.

Abgeltung der während der Karriere angesammelten Arbeitsstunden

Um die angesammelten Arbeitsstunden abzugelten, wurden in der Vergangenheit verschiedene Massnahmen getroffen. Die zwei wichtigsten waren die Pensionierung mit 58 Jahren (ausser für die Höheren Stabsoffiziere) und die Unentgeltlichkeit der Militärversicherung. Bereits seit längerer Zeit bezahlen die Berufskader Prämien für die Militärversicherung und benötigen in der Regel noch eine Zusatzversicherung auf eigene Kosten. Das Pensionierungsalter ist erst kürzlich auf 60 Jahre erhöht worden.

Missverhältnis von Leistung und Gegenleistung

Der Überschuss an Arbeitsstunden ist immer noch aktuell und die Verantwortung wird immer grösser: Fehler werden nicht mehr toleriert wie früher; vakante Stellen

verursachen ebenfalls eine Mehrbelastung; die Ausbildung ist komplexer geworden, den Einsätzen entsprechend. Die erwarteten Leistungen werden immer grösser, die Gegenleistung des Bundes als Arbeitgeber aber wird immer geringer.

Die Erhöhung des Pensionsalters auf 65 Jahre – diese Massnahme würde nicht nur die Berufsoffiziere und -unteroffiziere betreffen, sondern auch die Piloten, die Bordoperateure und die Testpiloten – und die Streichung der Militärversicherung sind Massnahmen, die unsere Milizarmee gefährden könnten. Denn diese ist auf eine effiziente, solide Wirbelsäule – das Korps der Berufskader – angewiesen. Die geplanten Massnahmen verschlechtern die bisher attraktiven Anstellungsbedingungen für Berufsmilitär, sodass diese gegenüber Angeboten aus der Privatwirtschaft nicht mehr konkurrenzfähig wären.

Das zunehmende Missverhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers und der Gegenleistung des Arbeitgebers hat schon mehrere Kündigungen verursacht. Sie macht den Beruf weniger attraktiv, die Gewinnung des Nachwuchses wird schwieriger.

Fazit

Man muss sich im Klaren sein: ohne genügend militärische Berufskader bricht das Milizsystem zusammen. Es wäre eine Illusion, zu glauben, das Milizsystem könne durch etwas Anderes ersetzt werden! Es ist also entscheidend, dass sich das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers und der Gegenleistung des Arbeitgebers nicht mehr weiter verschlechtert. Wenn die Zukunft unseres bewährten Systems sichergestellt werden soll, ist es zwingend notwendig, dieses Leistungsverhältnis so rasch als möglich zu verbessern. Das Überleben unseres Milizsystems liegt nun in den Händen unserer Regierung.

EDA: Modernisierung des Systems der beruflichen Entwicklung

Das EDA besteht aus den Dienststellen an der Zentrale in Bern und aus dem Aussennetz, zu dem Botschaften, Konsulate, Kooperationsbüros und Missionen gehören. Der Bundesrat hatte an seiner Sitzung vom 12. April 2017 das EDA beauftragt, die Einführung eines Systems der beruflichen Entwicklung für alle versetzungspflichtigen Mitarbeitenden des Eidgenössischen Departements für auswärtige Angelegenheiten (EDA) vorzubereiten.

Das traditionelle Karrieresystem wird demnach ab 2019 von einem funktionalen System abgelöst. Zu diesem Zweck wurde die Verordnung des EDA zur Bundespersonalverordnung totalrevidiert und auf den 1. Januar 2019 in Kraft gesetzt. Die Angestellten der Karrieredienste erhielten im Sommer einen neuen, schriftlichen Arbeitsvertrag. Dieser basiert auf einer Bewertung aller Stellen (inkl. Stellenbeschreibungen) auf allen Posten. Mit Begleitmassnahmen wird der Wechsel der betroffenen versetzbaren Angestellten in das funktionale System erleichtert. Die versetzbaren Mitarbeitenden, die vertraglich verpflichtet sind, ihren Posten alle vier Jahre zu wechseln, sind im neuen System ab 2019 Lohnkürzungen stärker ausgesetzt als die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des EDA und der Bundesverwaltung. Zu den Verlierern des Systems gehört insbesondere der konsularische Dienst.

Pensionskassen: keine Einschränkung des Kapitalbezuges

Mit Botschaft vom 16. September 2016 beantragte der Bundesrat dem Parlament, das System der Ergänzungsleistungen zu optimieren. Das Leistungsniveau sollte dabei erhalten und das Sparkapital der obligatorischen beruflichen Vorsorge besser geschützt werden. Das heisst: Im obligatorischen Teil der beruflichen Vorsorge sollten Kapitalbezüge zum Zeitpunkt der Pensionierung ausgeschlossen werden. Dieser Antrag wurde zunächst vom Ständerat gutgeheissen, vom Nationalrat aber als unverhältnismässige Einschränkung abgelehnt. In der Differenzbereinigung schloss sich der Ständerat dem Nationalrat an: es bleibt beim geltenden Recht.

Obligatorischer und überobligatorischer Teil der beruflichen Vorsorge

Die obligatorische Vorsorge betrifft Arbeitnehmende mit einem Jahreslohn von mindestens 21 150 Franken bis zu einem Maximum von 84 600 Franken. Der Bundesrat wollte, dass dieser Teil der beruflichen Vorsorge in Zukunft ausschliesslich als Rente bezogen werden darf. Der Vorschlag wurde mit folgendem Beispiel eines Versicherten mit einem versicherten Jahreslohn von 84 000 Franken erläutert: anstelle Kapitalbezuges von 299 000 Franken ist eine jährliche Altersrente von 20 375 Franken zu beziehen. Der überobligatorische Teil ist jener Teil des Lohns, der über 84 600 Franken im Jahr liegt. PUBLICA ist eine Pensionskasse mit einem hohen Anteil an überobligatorischen Leistungen (über 75 %).

Die Unterscheidung der beiden Teile ist aus dem Versicherungsausweis PUBLICA ersichtlich. Dort wird einerseits das aktuelle Altersguthaben und anderseits das Altersguthaben nach Artikel 15 BVG ausgewiesen.

Warum beantragte der Bundesrat eine Einschränkung des Kapitalbezuges?

Der Bundesrat wollte verhindern, dass Personen, die ihr Altersguthaben ganz oder teilweise als Kapitalabfindung bezogen haben, später auf Ergänzungsleistungen zur AHV angewiesen sind. Im Jahre 2014 bezogen 3400 Personen neu Ergänzungsleistungen, die zuvor ihre Pension als Kapital erhalten hatten.

Vorsorgewerk Bund: Kapitalabfindung nach wie vor bis zu 100 Prozent möglich

Leistungen der zweiten Säule werden normalerweise in Rentenform ausgerichtet. Wer sein Altersguthaben ganz oder teilweise als Kapitalabfindung bezogen hat, erhält keine oder nur eine gekürzte Rente. Im Jahre 2017 wurden bei PUBLICA 1254 Millionen Franken als Altersrenten und 155 Millionen Franken als Kapitalleistungen bei Pensionierungen ausgerichtet.

Im Vorsorgewerk Bund können beim Altersrücktritt bis zu 50 Prozent der Summe aus dem Altersguthaben als einmalige Kapitalabfindung bezogen werden. Wünscht die versicherte Person bei Altersrücktritt mehr als die 50 Prozent als einmalige Kapitalabfindung zu beziehen, so muss die Meldung zum Bezug dieser Kapitalabfindung spätestens ein Jahr vor dem Altersrücktritt schriftlich bei PUBLICA eingegangen sein. Die maximal mögliche Höhe der Kapitalabfindung beträgt 100 Prozent des beim Altersrücktritt vorhandenen Guthabens.

Kapitalbezüge sind für die Pensionskasse eine Entlastung

Die Verwaltung einer Rente ist teurer als eine einmalige Kapitalauszahlung. Wer 100 Prozent des Guthabens bezieht, übernimmt alle Risiken, die sonst bei der Pensionskasse verbleiben: insbesondere das Anlagerisiko und das Langlebigkeitsrisiko.

International tätige Firmen wie Credit Suisse, IBM oder Novartis verpflichten ihre Mitarbeitenden, bei der Pensionierung den überobligatorischen Teil ihres Guthabens als Kapital zu beziehen. Sie entlasten damit die Bilanz des Unternehmens von längerfristigen Rentenverpflichtungen. Zudem verlagern sie die Risiken zu den Versicherten.

Pensionierungswelle – fehlender Nachwuchs?

2018 – das Jahr der Wende

Folgt man den Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz, die das Bundesamt für Statistik herausgegeben hat, so ist das Jahr 2018 das Jahr der Wende. 90 000 Menschen erreichen dieses Jahr das ordentliche Rentenalter, doch nur 81 000 Junge mit 16 Jahren treten in den Arbeitsmarkt ein. Dieses Ungleichgewicht wird sich, von Jahr zu Jahr, bis in das Jahr 2030 noch verstärken. Geburtenstarke Jahrgänge – die sogenannten Babyboomer – kommen ins Rentenalter. Bisher wurden die benötigten Arbeitskräfte durch Zuwanderung aus dem Ausland gewonnen. Wird es inskünftig noch möglich sein, alle Abgänge adäquat zu ersetzen? Fehlen der Schweiz bald die Fachkräfte? Wie wird sich die Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt auswirken?

Die flexible Weiterbeschäftigung von motivierten Angestellten, insbesondere von Fachspezialisten, nach Erreichen des Rentenalters könnte auch für den Arbeitgeber Bund zum wichtigen Ziel werden – aus eigenem Interesse. Kaum gefragt ist dagegen das Verbleiben von Führungskräften auf ihren bisherigen Posten.

Was hat der Bund als Arbeitgeber für die Angestellten der Bundesverwaltung im Hinblick auf die Pensionierungswelle bisher unternommen?

Der finanzielle Anreiz für eine vorzeitige Pensionierung wurde beseitigt

Der Arbeitgeber leistete seit 2009 bei freiwilligen, vorzeitigen Pensionierungen finanzielle Beiträge an die Kosten der Überbrückungsrenten. Im Jahre 2017 beanspruchten 396 Angestellte der Bundesverwaltung diese Regelung, was Kosten von 10,7 Millionen Franken nach sich zog.

Mit dem Bundesgesetz vom 17. März 2017 über das Stabilisierungsprogramm 2017 wurde die Beteiligung des Arbeitgebers an der Überbrückungsrente zwischen dem 60. und dem 62. Altersjahr aufgehoben. Die Beteiligung des Arbeitgebers ab dem 62. Altersjahr wurde auf Ausnahmefälle beschränkt, auf Funktionen, die eine andauernd hohe physische oder psychische Belastung aufweisen. Damit werden vorzeitige Altersrücktritte unattraktiv gemacht.

Die Weiterbeschäftigung nach Erreichen des Rentenalters ist in der Bundesverwaltung möglich

Mit Erreichen des AHV-Alters endet – nach Bundespersonalgesetz – jeder unbefristete Arbeitsvertrag ohne Kündigung (Art. 10 Abs. 1 BPG). Die Bundespersonal-

verordnung (Art. 35) ermächtigt die Anstellungsbehörden, im Einvernehmen mit der betroffenen Person ein neues Arbeitsverhältnis bis längstens zum 70. Altersjahr zu begründen, wenn das bisherige Arbeitsverhältnis infolge Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze beendigt wurde. Die Möglichkeit, über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus bis längstens zum 70. Altersjahr arbeiten zu können, ist in der Bundesverwaltung gegeben.

Nach Angaben des Eidg. Personalamtes wird von der Möglichkeit, über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus bis längstens zum 70. Altersjahr arbeiten zu können, wenig Gebrauch gemacht.

Eine mit Artikel 35 der Bundespersonalverordnung vergleichbare Bestimmung kennt die Verordnung des ETH-Rates über das Personal im Bereich der Eidg. Technischen Hochschulen nicht.

Führt ein Erwerbseinkommen im Rentenalter zu einer höheren Steuerbelastung?

Wer sowohl eine AHV-Rente als auch eine Rente aus der Pensionskasse bezieht und im Rentenalter Erwerbseinkommen erzielt, verdient meistens mehr als vorher. Er muss aufgrund der Steuerprogression mit höheren Steuern rechnen. Dieser Nachteil kann auf verschiedene Weise vermindert werden. Zum einen kann ein neuer Arbeitsvertrag mit reduziertem Beschäftigungsgrad vereinbart werden. Zum andern kann man die AHV-Rente aufschieben. Der Aufschub muss mindestens zwölf Monate und kann höchstens fünf Jahre betragen. Bei einem aufgeschobenen Bezug erhöht sich die AHV- Rente.

Ein Aufschub der Rente der Pensionskasse PUBLICA ist ebenfalls möglich, gemäss Bundespersonalverordnung (Art. 88d ter BPV).

Bei einer nahtlosen Weiterführung des Arbeitsverhältnisses über das 65. Altersjahr hinaus, wird auf Verlangen der versicherten Person die Altersvorsorge bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, höchstens aber bis zur Vollendung des 70. Altersjahres weitergeführt (Art. 18b des Vorsorgereglements für die Bundesverwaltung: VRAB). Dies hat zur Folge, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber das Altersguthaben weiter äufnen. Der Anspruch auf die Altersrente entsteht erst mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Bund (Art. 37 Abs. 1 VRAB). Der Anspruch auf Altersrente wird dadurch aufgeschoben, der Vorsorgefall «Alter» tritt erst später ein. Der Vorsorgeschutz wird verbessert.

Wenn die über das Alter 65 hinaus weiterbeschäftigte Person keine Weiterführung der Vorsorge wählt, dann wird die Altersrente ab Alter 65 ausbezahlt, und der ab Alter 65 erzielte Verdienst wird nicht mehr versichert: kein neues Altersguthaben.

Der Generalstreik 1918 und das Bundespersonal

Die Ereignisse am Ende des Ersten Weltkrieges hängen mit der damals herrschenden Notlage vieler Angestellter zusammen. So hatten sich die Kosten der Lebenshaltung seit 1914 verdoppelt.

Bundespersonal und Bundesbetriebe unter Militärrecht

Am 11. November 1918 rief das Oltener Aktionskomitee zum landesweiten Generalstreik auf und stellte neun Forderungen teils politischen, teils sozialen Inhalts an den Bundesrat. Der Streik dauerte vom 12. bis zum 14. November. Der Bundesrat erliess sofort Massnahmen gegen die Gefährdung und Störung der inneren Sicherheit. Er unterstellte – gestützt auf das Vollmachtenrecht – sowohl das Personal der Bundesverwaltung als auch jenes der SBB und der Post dem Militärrecht. Das Personal wurde aufgefordert, seine Dienstpflicht zu erfüllen; die Niederlegung der Arbeit wurde als strafbar erklärt. Am 12. November bot der Bundesrat 95 000 Mann Ordnungstruppen auf, davon waren 20 000 für Zürich und 12 000 für Bern bestimmt. Die Truppen zeigten grosse Präsenz auf den Strassen und bewachten wichtige Gebäude wie das Bundeshaus.

Das Personal der Bundesverwaltung, einschliesslich der Zollverwaltung, trat nicht in den Streik. Bei der Post bildeten etwas über 1400 Streikende eine kleine Minderheit. Der Postbetrieb wurde aber – wegen des stark befolgten Streiks der Eisenbahner – empfindlich gestört. Während drei Tagen kam der Verkehr auf dem Netz der SBB schweizweit fast vollständig zum Erliegen. Gegen über 3 500 Personen, vor allem Eisenbahner, leitete die Militärjustiz Verfahren ein. Sie führten zu 147 Verurteilungen. Der Bundesrat hatte nämlich am 27. Mai 1919 einen Amnestiebeschluss gefasst. Angestellte, die bloss die Arbeit niedergelegt und sie bis am 15. November 1918 wieder aufgenommen hatten, gingen straffrei aus.

Der Generalstreik gab einen starken Impuls für die Entwicklung der Sozialpartnerschaft in der Schweiz. Diese trägt entscheidend zur hohen Beschäftigung, dem breiten Wohlstand und der tiefen Arbeitslosigkeit in der Schweiz bei.

Verhandlungen der Sozialpartner statt Streik

Das Streikrecht gehört in der Schweiz in den Kontext der Sozialpartnerschaft. Danach sollen Probleme auf dem Weg von Verhandlungen gelöst werden. Offene Konflikte und Streiks konnten so seit 1937 weitgehend vermieden werden: es herrschte und herrscht Arbeitsfrieden in der Schweiz.

Sozialpartnerschaft: Kooperatives Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Die Sozialpartnerschaft in der Schweiz geht auf das Jahr 1937 zurück. Damals wurde zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern in der Metall- und Maschinenindustrie eine Einigung erzielt: das Friedensabkommen. Darin verpflichteten sich beide Seiten dazu, ihre *Probleme auf dem Weg von Verhandlungen zu lösen* und auf Kampfmassnahmen, wie Streik, zu verzichten. Zwischen den Sozialpartnern wurden Gesamtarbeitsverträge abgeschlossen. Diese regeln die Verfahren zur Erledigung von Konflikten, die Mitwirkung der Arbeitnehmer und Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Lohnfindung usw.

Sozialpartnerschaft in der Bundesverwaltung: Informations- und Konsultationsrecht der Personalverbände

In der öffentlichen Verwaltung von Bund, Kantonen und Gemeinden werden die personalrechtlichen Bestimmungen nach wie vor nicht in Gesamtarbeitsverträgen festgelegt, sondern vom Gesetzgeber und der Exekutive erlassen. Den Personalverbänden beim Bund steht nach Artikel 33 des Bundespersonalgesetzes ein Informations- und Konsultationsrecht zu.

Auf *Arbeitgeberseite* nimmt das Eidg. Finanzdepartement die Rolle als Sozialpartner der Verbände des Bundespersonals wahr, wenn die Bundesverwaltung oder mehrere Teile davon betroffen sind. Die Departemente und der ETH-Rat sind Sozialpartner, wenn einzig ihr Bereich betroffen ist.

Auf *Seiten der Arbeitnehmer* sind *sechs Organisationen anerkannte Sozialpartner* des Bundes. Drei von ihnen treten bei Verhandlungen als Verhandlungsgemeinschaft des Bundespersonals auf: der Personalverband des Bundes (PVB), die Gewerkschaft des Zoll- und Grenzwachtpersonals (garanto) und der Verband des Personals öffentlicher Dienste (vpod). Dazu kommen die drei Verbände transfair (Personal-

verband des nationalen Service Public), swissPersona (früher: Schweizerischer Militärpersonalverband) und die *Vereinigung der Kader des Bundes VKB*.

Instrumente der Sozialpartnerschaft sind die gemeinsame Absichtserklärung, der Sozialplan und der Begleitausschuss der Sozialpartner

Der Vorsteher oder die Vorsteherin des EFD schliesst mit den Sozialpartnern periodisch eine Absichtserklärung bezüglich der Zusammenarbeit und den personalpolitischen Zielen ab (Art. 107 Abs. 3 BPV). In der gemeinsamen Absichtserklärung vom Mai 2016 ist die allgemeine Stossrichtung der Personalpolitik für die Legislatur 2016–2019 festgehalten. Mindestens zweimal im Jahr finden Gespräche zwischen dem Vorsteher des EFD und den Sozialpartnern statt.

Der geltende Sozialplan des Bundes trat am 1. Dezember 2016 in Kraft. Darin sind wichtige Leistungen und Massnahmen beim Stellenabbau festgelegt.

Im Sinne einer vertrauensbildenden Massnahme setzte das EFD als beratendes Organ zudem einen *Begleitausschuss der Sozialpartner* ein. Er wird von der Direktorin des Eidg. Personalamtes geleitet und pflegt die Sozialpartnerschaft. Im Jahre 2017 fanden sechs Sitzungen statt, an welcher aktuelle Personalfragen besprochen wurden.

Das Streikrecht in der Bundesverwaltung

Das bis Ende 2001 geltende Beamtengesetz des Bundes kannte in Artikel 23 ein Streikverbot. Der Beamte durfte weder selbst in Streik treten noch andere Beamte dazu veranlassen. Dieses generelle Verbot besteht nicht mehr. Nach Artikel 24 des Bundespersonalgesetzes (BPG) kann der Bundesrat aber das Streikrecht für bestimmte Kategorien von Angestellten beschränken oder aufheben, was er auch getan hat. Streik ist die kollektive Verweigerung der geschuldeten Arbeitsleistung, um Forderungen nach bestimmten Arbeitsbedingungen gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen.

Streikrecht als Ausfluss der Koalitionsfreiheit

Die Bundesverfassung von 1999 erwähnt in Artikel 28 die Koalitionsfreiheit. Danach haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie ihre Organisationen das Recht, sich zum Schutz ihrer Interessen zusammenzuschliessen, Vereinigungen zu bilden und solchen beizutreten oder fernzubleiben. Streitigkeiten sind nach Möglichkeit durch Verhandlung oder Ver-

mittlung beizulegen. *Streik und Aussperrung sind zulässig, wenn sie Arbeitsbeziehungen betreffen und wenn keine Verpflichtungen entgegenstehen, den Arbeitsfrieden zu wahren oder Schlichtungsverhandlungen zu führen.*

Eingeschränktes Streikrecht in der Bundesverwaltung: Streikverbot im Bereich der Sicherheit

Das Bundespersonalgesetz knüpft in Artikel 24 daran an. Soweit es für die Staatssicherheit, für die Wahrung von wichtigen Interessen in auswärtigen Angelegenheiten oder für die Sicherstellung der Landesversorgung mit lebensnotwendigen Gütern und Dienstleistungen erforderlich ist, kann der Bundesrat das Streikrecht für bestimmte Kategorien von Angestellten beschränken oder aufheben. Von dieser Ermächtigung hat der Bundesrat in der Bundespersonalverordnung Gebrauch gemacht. Etwa rund ein Viertel des Personals der Bundesverwaltung ist vom Streikverbot betroffen.

Das Streikverbot nach Artikel 96 der Bundespersonalverordnung

Ein Streikverbot besteht für: die Angehörigen der zivilen und militärischen Führungsstäbe der Departemente; die Strafverfolgungsbehörden des Bundes; die der Versetzungspflicht unterstehenden, im Ausland tätigen Angestellten des EDA; das Grenzwachtkorps und das zivile Zollpersonal; die Angehörigen des Überwachungsgeschwaders, des militärischen Flugsicherungspersonals und der Berufsformation der Militärischen Sicherheit. Das Streikverbot ist für diese Personalkategorien eine Dienstpflicht und bleibt während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Vier Bedingungen sind für einen rechtmässigen Streik erforderlich

Ein Streik muss die Arbeitsbeziehungen betreffen. Er kann, laut Bundesgericht, nur von einer tariffähigen Organisation (anerkannter Sozialpartner des Bundes) ausgerufen werden. Er darf nicht gegen die Friedenspflicht verstossen und muss verhältnismässig sein.

Ein Streik muss die *Arbeitsbeziehungen* betreffen. Diese sind insbesondere im Bundespersonalgesetz und in der Bundespersonalverordnung geregelt. Aktuelle und kontroverse Themen sind Lohnmassnahmen, Stellenabbau, Entlassungen. Ein Streik kann, laut Bundesgericht, nur von einer *tariffähigen Organisation* ausgerufen werden. Damit sind die Organisationen des Personals, die anerkannten Sozialpartner gemeint. Wie erwähnt (vgl. den Beitrag zur Sozialpartnerschaft), sind es beim Bund deren sechs.

Ein Streik darf zudem nicht gegen die im Gesamtarbeitsvertrag geregelte *Friedenspflicht* verstossen. Einen Gesamtarbeitsvertrag gibt es in der Bundesverwaltung nicht. In der gemeinsamen Absichtserklärung kommt aber der Wille zum Ausdruck, Probleme auf dem Verhandlungsweg zu lösen. Solange verhandelt wird, darf nicht gestreikt werden. Ein Streik muss *verhältnismässig* sein, d.h. er muss das letzte Mittel im Arbeitskampf sein, und er darf nicht aus geringfügigem Anlass ausgerufen werden.

Eine Teilnahme an einem rechtmässigen Streik verletzt, laut Bundesgericht, den Arbeitsvertrag nicht und stellt keinen Kündigungsgrund dar.

Gesamtarbeitsvertrag bei der SBB

Bei der SBB wurden zwischen den Sozialpartnern Gesamtarbeitsverträge abgeschlossen. Diese regeln die Verfahren zur Erledigung von Konflikten, die Mitwirkung der Arbeitnehmer und Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Lohnfindung usw. Der aktuell geltende Vertrag läuft Ende 2018 aus. Während der Dauer des Gesamtarbeitsvertrages besteht Friedenspflicht: arbeitsstörende Massnahmen sind unzulässig. Kommt kein neuer Gesamtarbeitsvertrag zustande, so wird eine paritätische Schlichtungskommission eingesetzt.

Varia

Vor 10 Jahren: ein ausserordentliches Jahr für die Pensionskasse PUBLICA

Das Geschäftsjahr 2008 der Pensionskasse des Bundes war geprägt von zwei ausserordentlichen Ereignissen. Auf den 1. Juli 2008 wurde der *Wechsel vom Leistungsprimat in das Beitragsprimat* vollzogen. Diese grosse Änderung war mit massiv höheren Beiträgen der Aktiven, teilweise geringeren Leistungen und einem höheren Rentenalter verbunden. Der flexible Altersrücktritt mit 62 Jahren und vollem Rentenanspruch gehörte der Vergangenheit an.

Der Bankrott der Bank Lehman Brothers in den USA am 15. September führte zu einer weltweiten *Krise der Finanzmärkte* und einer Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage. Per Ende Jahr sank der Wert des Anlagevermögens der PUBLICA um 6,8 Prozent; der Deckungsgrad der Pensionskasse betrug 95,8 Prozent (2007: 106,7 %), was einer Unterdeckung von 1316 Millionen Franken entsprach! Sanierungsmassnahmen wurden vorbereitet, doch die Finanzmärkte erholten sich rasch: Ende 2009 war ein Deckungsgrad von 102,4 Prozent erreicht.

Parlamentarische Vorstösse

Überhöhte Löhne und Lohnexplosion im öffentlichen Sektor?

Interpellation von Nationalrat Hans-Ulrich Bigler (FDP/ZH)

Wortlaut der Interpellation vom 30. Mai 2018

Am 14. Mai 2018 publizierte das Bundesamt für Statistik erste Resultate zur Schweizerischen Lohnstrukturerhebung 2016. Laut dieser sehr aussagekräftigen Statistik betrug der Medianlohn im privaten Sektor etwa 6100 Franken pro Monat, während dem der Medianlohn im öffentlichen Sektor bei knapp 8000 Franken pro Monat liegt.

Der Bundesrat wird gebeten, folgende Fragen zu beantworten:

1. Wie erklärt er sich diesen markanten Unterschied?
2. Wie sehen die diesbezüglichen Zahlen auf Stufe Bund aus?
3. Bestehen Unterschiede gemäss Bildungsstand (Abschluss Sek II, Tertiär B, Tertiär A)?
4. Wie monitoriert der Bund die Produktivitätsfortschritte im öffentlichen Sektor und wie schlägt sich das in der Lohnpolitik nieder?
5. Verursachen diese erheblichen Lohnunterschiede Verzerrungen des Arbeitsmarktes? Was gedenkt er zu unternehmen, um die Verzerrungen abzubauen?
6. Welche konkreten Massnahmen gedenkt er einzuleiten, um die Lohnexplosion im öffentlichen Sektor zu unterbinden?

Antwort des Bundesrates vom 15. August 2018

Zu den Fragen 1 bis 3

Die von der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung 2016 erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten zu 83 Prozent im privaten Sektor und zu 17 Prozent im öffentlichen Sektor, wovon ein Prozent in der Bundesverwaltung.

Der Medianlohn des privaten Sektors wird überwiegend durch die Branchen Gesundheit, Bau, Grosshandel, Autogewerbe, Detailhandel, Beherbergung und Gastronomie geprägt, also von Wirtschaftszweigen mit eher tiefer Wertschöpfung. Anders sieht es im öffentlichen Sektor aus. Dessen Medianlohn wird durch die anforderungsreicheren Bereiche öffentliche Verwaltung und Lehre geprägt.

Dies schlägt sich entsprechend in den Qualifikationen nieder. Haben im privaten Sektor 25 Prozent der Angestellten einen tertiären Abschluss, sind es im öffentlichen

Sektor 44 Prozent beziehungsweise wird dieser von den entsprechenden Stellenprofilen verlangt. Folgerichtig ist das Ergebnis beim Abschluss Sekundär II mit 52 Prozent in der Privatwirtschaft zu 38 Prozent bei der öffentlichen Verwaltung reziprok.

Diese unterschiedliche Zusammensetzung der Wirtschaftszweige und die divergierenden Ausbildungsniveaus sind denn auch ursächlich für die ausgewiesenen Vergütungsunterschiede zwischen den beiden Sektoren.

Die Erhebungen von 2014 und 2016 zeichnen ein weitgehend unverändertes Bild. Sie vermögen die vom Interpellanten vermutete Lohnexplosion im öffentlichen Sektor nicht zu belegen.

Zu den Fragen 4 bis 6

Die Bundesverwaltung misst die Produktivitätsfortschritte nicht systematisch. Die Gründe liegen in deren Dienstleistungsorientierung und den vorwiegend qualitativen Zielvorgaben. Diese charakterisieren den Dienstleistungssektor generell und erschweren im Vergleich zum Agrar- und Industriesektor die Definition klar messbarer Zielwerte. Budgetrestriktionen und steigender Bedarf in verschiedenen Politikbereichen zwingen aber die Bundesverwaltung zu einer effizienten Leistungserbringung.

Die von der Bundesverwaltung periodisch in Auftrag gegebenen Lohn- und Lohnstrukturvergleiche zeigen, dass das Vergütungssystem mit Blick auf die hoheitlichen Aufgaben zweckmässig ausgestaltet ist und die Löhne mehrheitlich marktkonform sind. Dies gilt allerdings nur bis zum mittleren Kader. Ab dieser Stufe öffnet sich die Schere zuungunsten der Bundesverwaltung.

Die Sektion Militärische Berufskader (VKB – SMBK)

Die VKB – SMBK bezweckt:

a) die Wahrung der beruflichen und wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder gegenüber dem Bund, der Armee, der Politik und der Öffentlichkeit indem sie insbesondere
   - an Diskussionen über die Armee teilnimmt und sich dabei für eine starke, aufgabenorientierte und wirtschaftliche Armee einsetzt,
   - sich für gute berufliche Rahmenbedingungen des militärischen Berufskaders einsetzt,

- durch sachliche und gezielte Information zur Hebung des Ansehens des Berufsstandes und des Berufsbildes beiträgt,
- die Gewinnung von qualifiziertem Berufsnachwuchs fördert und unterstützt;

b) die Förderung der Pflege des persönlichen Kontaktes, der Zusammenarbeit und der gegenseitigen Hilfe unter ihren Mitgliedern;

c) die Förderung der Weiterbildung und Information ihrer Mitglieder in militärischen, politischen und arbeitsrechtlichen Belangen.

Der Vorstand der SMBK setzt sich aus folgenden Mitgliedern zusammen:

Grad **Name, Vorname**	**Funktion**	**Org Einh**	**Mail-Adresse**
Div Roubaty Daniel	Präsident	pensioniert	dan.roubaty@bluewin.ch
Oberstlt Studer Jürg	Vize-Präsident	Ei LW / BFK	juerg.studer@vtg.admin.ch
Oberstlt i Gst Kübler Patrick	Sekretär	HKA/ZS	patrick.kuebler@vtg.admin.ch
Oberstlt de Courten Alexis	Kassier	LVb Inf	alexis.decourten@vtg.admin.ch
Oberst i Gst Kaufmann Daniel	Beisitzer	Kdo Operationen	daniel.kaufmann@vtg.admin.ch
Oberst Simmler Karl	Beisitzer	pensioniert	karl.simmler@bluewin.ch
Major Oberhauser Stephan	Beisitzer	LW Stab / PPV/OEE	stephan.oberhauser@vtg.admin.ch

Jahresbeitrag: 30.– (zusätzlich zum Jahresbeitrag VKB)/für Pensionierte halbiert

Postadresse: VKB SMBK, Postfach, 3001 Bern

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 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.
- Spezialrabatt auf Volvo Neufahrzeugen von 12 Prozent: 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

Parkieren per Smartphone – Innovationen in der Autobranche

Elektro oder Hybrid, parkieren per Smartphone oder Kamera? Die Autobranche entwickelt sich rasant. Die spannendsten aktuellen Trends:

Dem Reh ausweichen? Aber sicher!

Was ist gefährlicher – ein Reh überfahren oder beim Ausweichen von der Fahrbahn abkommen? Solche Fragen sind hoffentlich bald passé. Denn die Autos der Zukunft sollen nicht nur Hindernisse erkennen, sondern auch in der Lage sein, automatisch ein sicheres Ausweichmanöver zu berechnen.

Kameras statt Spiegel

Das Auto der Zukunft wird mit noch mehr Kameras ausgestattet sein, um z.B. Abstände zu messen oder Bremsmanöver einzuleiten. Erste Hersteller liebäugeln sogar damit, alle Spiegel durch Kameras zu ersetzen und die gesamte Windschutzscheibe zum Display zu machen. Das bedeutet eine «gläserne Motorhaube» vorn und freie Sicht nach hinten.

Dein Auto kennt dich genau

«Oh nein, schon wieder der falsche Radiosender!» Fahrersitz, Musik oder auch Klimaanlage müssen heutzutage jedes Mal von neuem eingestellt werden, wenn mehrere Lenker sich ein Fahrzeug teilen. Künftige Autos machen das unnötig, denn sie gehen individuell auf den jeweiligen Fahrer ein.

Mein Expertentipp: Innovativ unterwegs – auch in Sachen Versicherung

Innovativ und preisgekrönt: Zurich hat 2016 eine Autoversicherung ohne Prämienstufensystem lanciert und dafür den Innovationspreis der Schweizer Assekuranz gewonnen. Die Versicherung belohnt sicheres Fahren und bietet viele Vorteile für die Kunden: Die Prämie wird im Schadenfall nicht automatisch erhöht. Drei Jahre unfallfreies Fahren wird mit CHF 500.– weniger Selbstbehalt belohnt.

VKB-Mitglieder profitieren bei Zurich von Vorzugskonditionen.

Im Internet finden Sie unter **zurich.ch / partner** alle Informationen zu den Angeboten von Zurich. Hier können Sie Ihre individuelle Prämie berechnen und Ihre persönliche Offerte erstellen. Dafür benötigen Sie folgenden Zugangscode: **vris3KNg**

Oder Sie verlangen über die Telefonnummer **0800 33 88 33** eine unverbindliche Offerte (bitte erwähnen Sie Ihre VKB-Mitgliedschaft).