VKB-Mitteilungen

3-2018 / 19
Januar 2019

Zentralvorstand 2018–2020

Geschäftsleitung	
Zentralpräsident	Hans Wipfli, Dr. iur., VBS
Vizepräsident	Martin Bolliger, dipl. Ing. ETH
Vizepräsident	Peter Büttiker, Fürspr.
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

Rückblick und Ausblick 4

Beratungen zu den Personalausgaben im Voranschlag 2019 des Bundes 6

Lohnmassnahmen 2019 für das Bundespersonal 8

Lohnmassnahmen 2019 für den ETH-Bereich 9

Kein Teuerungsausgleich auf den Renten PUBLICA 9

Ordentliches Rentenalter für alle Mitarbeitenden der Bundesverwaltung ohne Ausnahme 12

Stellungnahme der VKB zum Entscheid vom 30. November 2018 über das Rentenalter 13

Personalbeurteilung nach der Methode Gauss? 14

ETH-Bereich 16

Zukunft der landwirtschaftlichen Forschung: das Projekt Agroscope 18

Neue Angebote zu Dienstleistungen für die Mitglieder 20

Mitgliederversammlung 2019 der VKB. Vorankündigung 21

Parlamentarische Vorstösse
- Personalausgaben der Bundesverwaltung im Griff behalten 22
- Produktivität in der Bundesverwaltung managen 24

Die Sektion Militärische Berufskader (VKB–SMBK) 26

Die VKB in Stichworten 28

Zurich: Autofahren wird immer sicherer 31

Lohntabelle ab Januar 2019 33

Beilage: Senioren VKB und angeschlossene Organisationen:
Einladung Besuch einer Generalprobe mit dem Tonhalle-Orchester Zürich
Einladung Besuch Institut für Virologie und Immunologie in Mittelhäusern/BE
Einladung Besichtigung im Roche-Bürohochhaus Bau 1, Basel (Wiederholungen)

Rückblick und Ausblick

2018: ein Jahr mit Sonnen- und Schattenseiten

Pensionskasse PUBLICA: Abfederungsmassnahmen auf Kosten des Personals

Die Kassenkommission der Pensionskasse des Bundes PUBLICA beschloss am 25. Januar 2018 die Anpassung der technischen Parameter per 1. Januar 2019. Diese Massnahmen haben eine Senkung der künftigen Renten um 10 Prozent zur Folge. Der Bundesrat hatte im Jahre 2017 beantragt, auf drei Jahre verteilt, eine einmalige Einlage von 160 Millionen Franken auf den Altersguthaben der Angestellten im Alter 45 plus zu leisten. In den Beratungen zum Voranschlag 2018 wurde diese Einlage vom Parlament abgelehnt. Der sehr gute Jahresabschluss 2017 von PUBLICA erlaubte es, Abfederungsmassnahmen im Umfang von 1400 Millionen Franken auf Kosten der Pensionskasse und damit des Personals zu finanzieren.

Erfolgreicher Abwehrkampf gegen zusätzliches Sparen beim Bundespersonal und bei der Bundesverwaltung

Am 17. September 2018 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 hatten sich, unter anderem mit einem gemeinsamen Schreiben an die Mitglieder des Ständerates, stark engagiert. Der Ständerat hat einmal mehr seinen Ruf als «chambre de réflexion» bestätigt.

Beratungen zum Voranschlag 2019 mit befriedigendem Ergebnis

Das Parlament bewilligte 40 Millionen Franken für die Erhöhung der Sparbeiträge des Arbeitgebers an die Pensionskasse PUBLICA. Damit bleiben ab Januar 2019 den Angestellten ab Alter 45 zusätzliche Abzüge vom Lohn erspart. Im Gegenzug verzichtete der Bundesrat darauf, den vollen Ausgleich der Teuerung vorzuschlagen. Die Personalverbände waren mit diesem Ergebnis nicht einverstanden. Deshalb werden im Februar 2019 Nachverhandlungen über einen vollen Teuerungsausgleich geführt.

Ordentliches Rentenalter für alle Angestellten. Mitwirkung ohne Wirkung?

Mit Beschluss vom 30. November 2018 hielt der Bundesrat daran fest, dass das ordentliche Rentenalter auch für das militärische Personal und das Grenzwachtkorps gelten soll (vgl. die Beiträge zur VPABP in dieser Nr.). Dieser Entscheid löste bei den Betroffenen grosse Verunsicherung und nachhaltige Enttäuschung aus. Vereinzelt wurde auch der Ruf laut, die Mitwirkung der Personalverbände bei diesem Vorhaben sei wirkungslos geblieben. Trotz aller Eingaben der VKB seit Juni 2017 hielt der Bundesrat an seiner Absicht fest. In der Folge haben wir uns für eine faire Lösung eingesetzt und erreicht, dass die militärischen Berufskader und die Offiziere des Grenzwachtkorps mit 62 Jahren zu vergleichbaren Bedingungen wie heute in Pension gehen können. Offen ist, ob es mit der neuen Regelung weiterhin gelingen wird, die notwendigen Fachkräfte für diese besonderen Berufe, die Monopolberufe sind, zu gewinnen.

Aussichten für 2019

Die Schweizer Konjunktur schwächt sich ab

Das Wirtschaftsjahr 2018, mit einem geschätzten Wachstum von 2,6 Prozent, gilt als Jahr der Hochkonjunktur. Für 2019 rechnen die Experten des Bundes mit einem Wachstum von noch 1,5 Prozent. Für diese Abschwächung ist vor allem die schwache Nachfrage im Inland, der private Konsum, verantwortlich. Aufgrund der bescheidenen Entwicklung der Löhne, der anziehenden Teuerung und der höheren Prämien für die Krankenkassen sinkt die Kaufkraft der Einkommen.

Während die Finanzmärkte im Jahre 2017 der Pensionskasse PUBLICA eine ausgezeichnete Rendite von 6,75 Prozent bescherten, führt das schlechte Börsenjahr 2018 zu einer negativen Rendite.

Das Bundespersonal bleibt unter der besonderen Beobachtung des Parlaments

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 stets hohe Überschüsse verzeichnen (siehe den Beitrag Parlamentarische Vorstösse in dieser Nr.). Daran wird sich auch im Jahre 2019 nichts ändern. Das zeigt z. B. der Versuch, den Lohnaufstieg des Personals zu bremsen, indem Quoten für die Personalbeurteilung vorgeschrieben werden sollen (vgl. den Beitrag zur Personalbeurteilung nach der Methode Gauss in dieser Nr.). Das Thema bleibt pendent.

Der Bundesrat weiterhin auf Sparkurs

Nachdem der Bundesrat am 22. August 2018 die Botschaft zum Voranschlag 2019 verabschiedet hatte, informierte er eine Woche später über neue Aufträge zum Sparen unter dem Titel: Strukturelle Optimierungen in der Bundesverwaltung. So steht z. B. bei der Militärversicherung eine weitere Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für das militärische Berufspersonal zur Diskussion. Sie wird von den Personalverbänden einhellig abgelehnt. Diese und andere geplante Reformen werden die Personalverbände im Jahre 2019 intensiv beschäftigen.

Mangel an Fachkräften und Digitalisierung

Laut Bundesamt für Statistik werden im Jahre 2019 93 000 Menschen das ordentliche Rentenalter erreichen, doch nur 81 000 Junge mit 16 Jahren treten in den Arbeitsmarkt ein. 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?

Die Digitalisierung wird von der Technologie getrieben: durch den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik sollen, auch in der Bundesverwaltung, vor allem Abläufe effizienter und kostengünstiger erfolgen. Dieser Trend wird die Arbeitswelt stark verändern. Im Jahre 2019 wird, im Dialog mit den Personalverbänden, die Personalstrategie 2020 – 2023 des Bundes erarbeitet. Sie steht im Zeichen der Digitalisierung.

Beratungen zu den Personalausgaben im Voranschlag 2019 des Bundes

Anders als in den letzten vier Jahren gab es bei den Beratungen zu den Personalausgaben weniger harte Auseinandersetzungen und keine erheblichen Differenzen zwischen den beiden Räten. Dieser Verlauf ist auf die günstige Ausgangslage, die zurückhaltende Budgetierung des Bundesrates und den grossen Einsatz von Bundesrat Ueli Maurer zurückzuführen.

Ausgangslage: Voranschlag 2019 mit 1300 Millionen Franken Überschuss

Für das Jahr 2019 wurde vom Bundesrat ein Überschuss von 1,3 Milliarden Franken budgetiert: 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.

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. Für generelle Lohnmassnahmen (Teuerungsausgleich und Reallohnmassnahmen) sind im Voranschlag 2019 Mittel im Umfang von 0,6 Lohnprozenten eingestellt (33 Mio.).

Beratungen der Finanzkommissionen im November 2018

Die Finanzkommission des Nationalrates beschloss am 9. November, den Voranschlag um 70 Millionen Franken zu kürzen. Nur knapp – mit 13 zu 11 Stimmen – scheiterte der Antrag, beim Personal 50 Millionen Franken zu sparen. Die Finanzkommission des Ständerates beantragte mit Beschlüssen vom 16. November, den Voranschlag um 101 Millionen Franken aufzustocken, namentlich bei der Bildung und beim Grenzwachtkorps (44 Stellen; +2,8 Mio. Fr.).

Beratungen des Nationalrates vom 27. November

Keine Kürzung bei den Personalausgaben

Nationalrat Grüter (SVP/LU) begründete den Antrag, die Personalausgaben um 50 Millionen Franken zu kürzen. Zwischen der Teuerung und dem Wachstum der Löhne beim Bund bestehe ein Missverhältnis. In Jahren mit negativer Teuerung, wie 2016 (–0,4 %), seien die Löhne des Bundes nicht nach unten angepasst worden. Nationalrat Vitali (FDP/LU) teilte mit, dass die Mehrheit der FDP-Liberalen Fraktion ein positives Zeichen zugunsten des Personals (Teuerungsausgleich von 0,8 %) setzen wolle. Bundesrat Ueli Maurer wies darauf hin, dass das Personal bei der Pensionskasse PUBLICA mit 1,4 Milliarden Franken zur Abfederung der Senkung des technischen Zinssatzes beigetragen hat. Es seien ihm keine grösseren Unternehmungen bekannt, die wegen negativer Teuerung die Löhne gesenkt hätten. Danach lehnte der Nationalrat mit 126:68 Stimmen den Antrag auf Kürzung ab.

Beratungen des Ständerates vom 3. Dezember 2018

Im Ständerat wurde zu den Personalausgaben kein Antrag auf Kürzung gestellt. Beide Räte beschlossen, entgegen dem Antrag des Bundesrates, beim Grenzwachtkorps 44 Stellen zu bewilligen.

Bemerkungen der VKB: 40 Millionen Franken für die Erhöhung der Sparbeiträge

Aufgrund der günstigen Ausgangslage bestand für einmal kein Anlass, beim Bundespersonal und bei der Bundesverwaltung zusätzliche Kürzungen vorzunehmen. Diese Erkenntnis bewog die Mehrheit der FDP-Liberalen Fraktion im Nationalrat, den traditionellen Antrag der SVP-Fraktion, die Personalausgaben zu kürzen, nicht zu unterstützen.

Es ist dem Bundesrat gelungen, das Parlament davon zu überzeugen, 40 Millionen Franken für die Erhöhung der Sparbeiträge zu bewilligen. Im Zusammenhang mit der Senkung des technischen Zinssatzes bei PUBLICA auf den 1. Januar 2019 stand eine Erhöhung der Sparbeiträge. Diese werden definitiv vom Arbeitgeber übernommen. 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. Im Gegenzug machte der Bundesrat geltend, dass er für das Bundespersonal nicht den vollen Ausgleich der Teuerung vorgeschlagen habe.

Lohnmassnahmen 2019 für das Bundespersonal

Teuerungsausgleich im Umfang von 0,8 Prozent

Der Bundesrat hat am 7. Dezember 2018 die Lohnmassnahmen 2019 für das Bundespersonal verabschiedet. Die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung erhalten einen Teuerungsausgleich im Umfang von 0,8 Prozent. Der Bundesrat folgt damit dem Ergebnis der Lohnverhandlungen zwischen den Sozialpartnern der Bundesverwaltung vom 22. November 2018. Die Sozialpartner einigten sich zudem darauf, im Februar 2019 Nachverhandlungen über einen vollen Teuerungsausgleich zu führen.

Bemerkungen der VKB

Bundesrat Ueli Maurer hatte sich am 22. November mit den Spitzen der Personalverbände der Bundesverwaltung getroffen, um die Lohnmassnahmen 2019 zu besprechen. Er erläuterte ihnen die aktuelle finanzpolitische Lage. Der Personalbereich ist und bleibt unter besonderer Beobachtung des Parlaments. Bundesrat Ueli Maurer stellte den Personalverbänden deshalb einen Ausgleich der Teuerung im Umfang von 0,8 Prozent in Aussicht.

Der Bundesrat sah im Voranschlag nicht den vollen Teuerungsausgleich vor, um das Parlament davon zu überzeugen, 40 Millionen Franken für die Erhöhung der Sparbeiträge an die Pensionskasse zu bewilligen (vgl. den Beitrag zur Debatte über den Voranschlag 2019 in dieser Nr.). Dieses wichtige Ziel wurde erreicht.

Lohnmassnahmen 2019 für den ETH-Bereich

Der ETH-Rat hat an seiner Sitzung vom Donnerstag, 13. Dezember 2018 entschieden, dass das Personal des ETH-Bereichs – gleich wie das Personal der Bundesverwaltung – am 1. Januar 2019 eine Lohnerhöhung von 0,8 Prozent erhält. Die Personalverbände sind mit diesem Ergebnis nicht zufrieden. Denn das Parlament hat in der Wintersession das Budget des ETH-Bereichs für 2019 erhöht. Die Sozialpartner haben vereinbart, sich Ende Februar 2019 für neue Verhandlungen zu treffen, um über einen vollständigen Teuerungsausgleich zu diskutieren und damit dem Verfahren des Bundes zu folgen.

Kein Teuerungsausgleich auf den Renten PUBLICA

Die Angestellten des Bundes erhalten 2019 eine Teuerungszulage von 0,8 Prozent. Die Rentenbeziehenden des Bundes dagegen gehen einmal mehr leer aus. Worauf ist diese ungleiche Behandlung zurückzuführen?

Der Teuerungsausgleich in der ersten 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. In den folgenden Jahren entwickelten sich Löhne und Preise nur schwach, sodass die Renten nicht angepasst werden mussten. Auf den 1. Januar 2019 wurden die AHV- und IV-Renten der aktuellen Preis- und Lohnentwicklung angepasst.

Der Teuerungsausgleich in der zweiten Säule

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. Seit dem 1. Januar 2005 ist es beim Bund Sache der Pensionskasse, für die Erhaltung der Kaufkraft der Renten zu sorgen. Die Anpassung der Renten an die Teuerung hatte seither 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 dem Bundespersonalgesetz verfügen die Vorsorgewerke erst dann über freie Mittel, wenn sie eine Schwankungsreserve von mindestens 15 Prozent aufgebaut haben. Beträgt der *Deckungsgrad des Vorsorgewerks also 115 Prozent,* so werden die Rentenbeziehenden eine Anpassung der Renten an die Teuerung aus Vermögenserträgen von PUBLICA verlangen können (Art. 32l BPG).

14 magere Jahre für die Rentenbeziehenden ab 2005

Die Pensionskasse PUBLICA war seit dem 1. Januar 2005 nie in der Lage, aus ihren Mitteln die Altersrenten der Preisentwicklung anzupassen. Das ist, neben den Schwankungen auf den Finanzmärkten, auch darauf zurückzuführen, dass die Pensionskasse des Bundes dreimal, nämlich 2012, 2015 und auf 2019 ihre technischen Parameter anpassen musste.

Es 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 Senkung des technischen Zinssatzes von 2,75 auf 2,0 Prozent auf den 1. Januar 2019 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

Ende 2016 ergab sich, gerechnet ab 2005, insgesamt ein Rückstand der Renten der Pensionskasse des Bundes von 3,1 Prozent. Im Jahre 2017 betrug die Teuerung 0,5 Prozent. Die Prognosen für 2018 sahen im November eine Teuerung von 1,0 Prozent vor. Diese Situation war in diesem Zeitpunkt für das Eidg. Finanzdepartement kein Anlass, einen ausserordentlichen Ausgleich der Teuerung auf den Renten in Betracht zu ziehen. Und dies, obwohl die wirtschaftliche Lage und die finanzielle Lage des Bundes ausgezeichnet sind.

Der Arbeitgeber Bund wollte in erster Linie sicherstellen, dass das Parlament 40 Millionen Franken für die Erhöhung der Sparbeiträge an die Pensionskasse bewilligt (vgl. den Beitrag zur Debatte über den Voranschlag 2019 in dieser Nr.). Dieses Ziel wurde erreicht.

Der Personalbereich ist und bleibt – gemäss Bundesrat Ueli Maurer – unter besonderer Beobachtung des Parlaments. Daher stellte der Bundesrat – mit einer Zulage von 0,8 Prozent – den Personalverbänden nicht den vollen Ausgleich der Teuerung in Aussicht und verwies auf Nachverhandlungen im Februar 2019. In dieser Taktik hatten Massnahmen zugunsten der Rentenbeziehenden des Bundes keinen Platz.

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 Anpas-

sung nach oben ermöglichen sollten. Voraussetzung ist natürlich, dass die Pensionskasse dannzumal nicht in Unterdeckung ist.

Ordentliches Rentenalter für alle Mitarbeitenden der Bundesverwaltung ohne Ausnahme

Bisher traten Mitarbeitende der besonderen Personalkategorien früher als die übrigen Mitarbeitenden der Bundesverwaltung in den Ruhestand. Am 28. Juni 2017 traf der Bundesrat den Vorentscheid, dass auch für diese Mitarbeitenden künftig das ordentliche Rentenalter gelten soll. An der Sitzung vom 30. November 2018 hat er die neue Regelung in den Grundzügen festgelegt.

Das geltende Recht aus dem Jahre 2013 …

Die Verordnung über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien (VPABP) trat am 1. April 2013 in Kraft. Zu den *besonderen Personalkategorien* gehören die Angehörigen des Berufsmilitärs (Berufsunteroffiziere, Berufsoffiziere, Berufsmilitärpiloten und Testpiloten der armasuisse) und des Grenzwachtkorps sowie das versetzungspflichtige Personal des Eidgenössischen Departements für auswärtige Angelegenheiten (EDA). Es geht um rund 5000 Angestellte des Bundes.

Die Angehörigen des Berufsmilitärs und des Grenzwachtkorps wurden bisher vorzeitig pensioniert. Sie erhielten von der Arbeitgeberin seit 2013 zusätzliche Sparbeiträge für die berufliche Vorsorge zur Abgeltung ihres ausserordentlichen Einsatzes. Bei den Angehörigen des Berufsmilitärs und des Grenzwachtkorps dienten diese Sparbeiträge dazu, die vorzeitige Pensionierung mit 60 Jahren zu finanzieren.

… wurde vom Bundesrat aus grundsätzlichen Gründen in Frage gestellt

Am 28. Juni 2017 traf der Bundesrat den Vorentscheid, dass auch für diese Mitarbeitenden das ordentliche Pensionierungsalter von 64 bzw. 65 Jahren gelten soll. Am 30. November 2018 wurden präzisierend drei Kategorien festgelegt:

– Für alle neueintretenden Mitarbeitenden gilt die neue Regelung ab 1. Mai 2019.
– Für Mitarbeitende, die zum Zeitpunkt der Umstellung jünger als 50 Jahre sind und weniger als 23 Dienstjahre absolviert haben, erfolgt die Umstellung auf die neuen Regelungen am 1. Januar 2020.
– Für Mitarbeitende über 50 Jahre und jene, die mehr als 23 Dienstjahren aufweisen, gilt weiterhin die Verordnung VPABP.

Freiwilliger vorzeitiger Altersrücktritt als Möglichkeit

Aufgrund der hohen physischen und psychischen Belastungen, denen die Mitarbeitenden der besonderen Personalkategorien ausgesetzt sind, sollen sie weiterhin die Möglichkeit haben, früher in Pension zu gehen. Dieser vorzeitige Rücktritt erfolgt bei den Mitarbeitenden des Grenzwachtkorps und beim Berufsmilitär jedoch nicht mehr zwangsweise wie bisher, sondern auf freiwilliger Basis analog den übrigen Mitarbeitenden der Bundesverwaltung.

Bislang finanzierte die Arbeitgeberin Bundesverwaltung die Überbrückungsrente vollständig. Neu finanziert sie nur noch jenen Teil, der nach Artikel 88f der Bundespersonalverordnung vorgesehen ist. Dieser Artikel regelt die Überbrückungsrente für alle Mitarbeitenden der Bundesverwaltung.

Ausserdem entfallen die bisherigen zusätzlichen Arbeitgebersparbeiträge an die berufliche Vorsorge. Sie werden durch Arbeitgebersparbeiträge ersetzt, die in Höhe und Abstufung den freiwilligen Sparbeiträgen entsprechen.

Mitarbeitende des EDA

Für die Mitarbeitenden des EDA gilt bereits das ordentliche Pensionsalter von 64 bzw. 65 Jahren. Deshalb erhalten die betroffenen Personen weiterhin die gleichen zusätzlichen Arbeitgeberbeiträge, und zwar solange sie einen Einsatz unter sehr schwierigen Bedingungen absolvieren. Ferner finanzierte die Arbeitgeberin bisher unter bestimmten Voraussetzungen bei einem vorzeitigen Altersrücktritt ab 62 Jahren die Überbrückungsrente vollständig. Neu finanziert sie ebenfalls nur noch denjenigen Teil, der nach Artikel 88f der Bundespersonalverordnung vorgesehen ist.

Stellungnahme der VKB zum Entscheid vom 30. November 2018 über das Rentenalter

Prinzipienreiterei des Bundesrates

Die Absichtserklärung von 2017 kündigte eine massive Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für Angestellte an, die sich für die Sicherheit unseres Landes einsetzen oder unser Land im Ausland vertreten. Er löste bei den Betroffenen tiefe Konsternation, grosse Verunsicherung und nachhaltige Enttäuschung aus. Alle Verbände, besonders auch die VKB – mit ihren Sektionen Militärische Berufskader und Offiziere des Grenzwachtkorps – lehnten ein höheres Pensionierungsalter für Angestellte der besonderen Personalkategorien ab. Die VKB gelangte mit einer

Eingabe an den Bundesrat und führte mehrere Gespräche mit dem Vorsteher des Eidg. Finanzdepartements. Wir haben unter anderem darauf hingewiesen, dass ein Arbeitgeber, der alle fünf Jahre die Arbeitsbedingungen verschlechtert, seine Verlässlichkeit und Glaubwürdigkeit auf das Spiel setzt. Der Bundesrat hielt jedoch an seiner Absicht fest.

Engagement für eine tragbare Lösung

In der Folge haben wir uns bei der Erarbeitung der neuen Arbeitsbedingungen für eine faire Lösung eingesetzt. Insbesondere ging es darum, dass die militärischen Berufskader und die Offiziere des Grenzwachtkorps mit 62 Jahren zu vergleichbaren Bedingungen wie heute in Pension gehen können. Dank zusätzlichen Beiträgen des Arbeitgebers, die den freiwilligen Sparbeiträgen entsprechen, wird ein freiwilliger, vorzeitiger Altersrücktritt möglich. Dem Begehren nach einer längeren Übergangsfrist für die bisherigen Angestellten hat der Bundesrat nicht entsprochen.

Offene Frage der Konkurrenzfähigkeit des Bundes auf dem Arbeitsmarkt

Wird es mit der neuen Regelung weiterhin gelingen, die notwendigen Fachkräfte für diese besonderen Berufe, die Monopolberufe sind, zu gewinnen? Die Absichtserklärung vom 28. Juni 2017 hat der Reputation des Arbeitgebers geschadet. Trotz der angeblichen Privilegien hat der Bund schon heute Mühe, genügend militärisches Berufspersonal zu rekrutieren und die Vakanzen zu besetzen. Die Milizarmee ist auf das Korps der Berufskader angewiesen.

Personalbeurteilung nach der Methode Gauss?

Zu den Beschlüssen im Zusammenhang mit dem Voranschlag gehört auch ein solcher über Planungsgrössen für das Jahr 2019. In diesem Rahmen wurde im Nationalrat über die Ziele bei der Personalbeurteilung diskutiert. Dabei spielte eine vom deutschen Mathematiker Gauss entwickelte Formel über die Normalverteilung eine wichtige Rolle. Danach müsste die grosse Mehrheit des Personals gleichmässig mit den Stufen 2 (genügend) und 3 (gut) beurteilt werden. Eine etwa gleich grosse Minderheit wäre den Stufen 1 (ungenügend) und 4 (sehr gut) zuzuordnen.

Kritik des Nationalrates an der Personalbeurteilung: Es können doch nicht alle gut sein!

Im Jahre 2017 wurden 16,2 Prozent des Personals mit der Stufe 4 (sehr gut) beurteilt, 79,8 Prozent mit der Stufe 3 (gut), 3,8 Prozent mit der Stufe 2 (genügend) und 0,3 Prozent mit der Stufe 1 (ungenügend).

Die Finanzkommission des Nationalrates sprach sich am 9. November 2018 mit 13:12 Stimmen dafür aus, den Bundesrat zu beauftragen, die Ziele bei der Personalbeurteilung anzupassen. *Es sollte eine normale Verteilung auf die vier Beurteilungsstufen vorgegeben werden.*

Das Ergebnis der Personalbeurteilung im Jahre 2017 – 96 Prozent gut oder sehr gut – wurde im Nationalrat mehrfach als extrem einseitig und störend bezeichnet. Mit 118:76 Stimmen wurde der Bundesrat am 27. November 2018 beauftragt, inskünftig eine Normalverteilung der Beurteilungen über alle vier Stufen sicherzustellen.

Klarstellungen von Bundesrat Ueli Maurer

Bundesrat Maurer erklärte sich bereit, über das Thema der Personalbeurteilung einen Bericht zu erstatten und diesen mit den Finanzkommissionen zu diskutieren. Das Thema müsse auch mit den Personalverbänden besprochen werden. Allfällige Vorgaben würden eine Änderung der Bundespersonalverordnung erfordern. Ein Beschluss im Rahmen des Voranschlages sei nicht der richtige Ort, um das Problem zu lösen.

Der Ständerat lehnt Vorgaben zur Personalbeurteilung ab

Am 10. Dezember stellte Ständerat Germann (SVP/SH) namens der Finanzkommission fest, dass der Bund über ausgezeichnetes Personal verfügt. Es mache keinen Sinn, das gute Personal schlechter zu beurteilen, nur um einer Normalverteilung zu entsprechen. Angestellte mit einer ungenügenden Beurteilung müsse der Arbeitgeber entweder eng begleiten, oder sie dazu bewegen, den Bundesdienst zu verlassen. Danach lehnte der Rat einstimmig den Beschluss des Nationalrates ab.

Bei der Differenzbereinigung am 11. Dezember 2018 schloss sich der Nationalrat stillschweigend dem Beschluss des Ständerates an.

Bemerkungen der VKB: Lohnkosten einsparen?

Mit dem Antrag, eine Normalverteilung der Beurteilungen über alle vier Stufen zu erreichen, wollte eine Mehrheit im Nationalrat den *Lohnaufstieg des Personals abbremsen* und Kosten sparen. Denn die individuelle Lohnentwicklung hängt von der Personalbeurteilung und der Erfahrung ab. Dabei gilt es, zu berücksichtigen,

dass 50 Prozent der Angestellten bereits das Maximum der Lohnklasse erreicht haben. Diese Gruppe erhält nur mehr Lohn, wenn die Teuerung ausgeglichen wird.

Es ist umstritten, nicht zuletzt in der Finanzindustrie, ob die Normalverteilung ein gutes Abbild der Realität ist. Jedenfalls ist nicht nur Bundesrat Ueli Maurer, sondern auch die Finanzkommission des Ständerates der Meinung, dass der Bund über ausgezeichnetes Personal verfügt. Würde eine Normalverteilung schematisch vorgegeben, so ergäbe dies ein mittelmässiges Bundespersonal und ein demotivierendes, ungerechtes Ergebnis.

Mit dem neuen Bundespersonalgesetz wurde ab 2002 die Personalbeurteilung in der Bundesverwaltung allgemein eingeführt. Dabei gab es auch Vorgaben des Eidg. Personalamts im Sinne der Normalverteilung nach Gauss. Eine Umfrage zur Personalbeurteilung ergab im Jahre 2005, dass dieser Aspekt vom Personal am meisten kritisiert wurde und den tiefsten Wert erreichte. In der Folge wurde auf Vorgaben verzichtet.

ETH-Bereich

Auflösung von Professuren an der ETH durch den ETH-Rat vereinfachen?

Auflösung eines Arbeitsverhältnisses durch den ETH-Rat ohne die Einsetzung einer Kommission?

Mit einer Motion vom 26. September 2018 verlangte Nationalrätin Martina Munz (SP/SH) vom Bundesrat, die Auflösung von Professuren an der ETH durch den ETH-Rat zu vereinfachen. Die begründete Auflösung eines Arbeitsverhältnisses durch den ETH-Rat sollte ermöglicht werden, ohne dass dafür eigens eine Kommission eingesetzt werden muss.

Der ETH-Rat bürgt für die Qualität von Forschung und Lehre seiner Professorinnen und Professoren. In begründeten Fällen ist deshalb die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses auf Antrag der Präsidentin oder des Präsidenten der ETH vorgesehen. Ein Antrag kann gemäss Professorenverordnung ETH Artikel 13, Absatz 2 aber nur erfolgen, wenn vorgängig eine Kommission eingesetzt wird, welche über die Angemessenheit der Kündigung befindet und eine Empfehlung abgibt. Die Kommission muss aus mindestens sechs Mitgliedern bestehen; davon dürfen drei der entsprechenden ETH nicht angehören. Drei der sechs Mitglieder werden von der Konferenz der Mitglieder des Lehrkörpers vorgeschlagen.

Dieser schwerfällige Prozess führt – nach Ansicht der Motionärin – dazu, dass bis heute der ETH-Rat keine Arbeitsverhältnisse auflösen konnte, obwohl das in gewissen Fällen angezeigt gewesen wäre.

Der Bundesrat hält die Abschaffung der Kommission nicht für angebracht

Die Arbeitsverhältnisse von Professorinnen und Professoren an Hochschulen sind von besonderer Natur

So erfolgt die Anstellung erst nach umfassenden und langen Prüf- und Wahlverfahren, die die fachliche Exzellenz und die Integration in die jeweilige Lehr- und Forschungsgemeinschaft sicherstellen sollen. Entsprechend sehen die Hochschulen auch für die Beendigung spezielle Verfahren und Voraussetzungen vor. Diese dienen dem Schutz der Freiheit von Lehre und Forschung und tragen auch dem Interesse der Institutionen nach Kontinuität Rechnung.

Die Kommission, die die Präsidentin oder den Präsidenten der Eidgenössischen Technischen Hochschule im Rahmen eines allfälligen ordentlichen Kündigungsverfahrens gemäss Artikel 13 der Verordnung des ETH-Rates über die Professorinnen und Professoren der Eidgenössischen Technischen Hochschulen einzusetzen hat, befindet über die «Angemessenheit» der Kündigung und gibt diesbezüglich eine Empfehlung ab.

Freiheit von Lehre und Forschung als Hintergrund für eine besondere Regelung

Dieser Zwischenschritt unterscheidet die Auflösung des Arbeitsverhältnisses von Professorinnen und Professoren vom Entlassungsverfahren beim Bundespersonal, dem aus sachlich hinreichenden Gründen direkt nach Artikel 10 des Bundespersonalgesetzes gekündigt werden kann. Hintergrund dieser Regelung ist insbesondere die Lehr- und Forschungsfreiheit: Professorinnen und Professoren, die einen anspruchsvollen Werdegang durchlaufen, sollen in ihrem Fachbereich möglichst frei von äusserem Druck lehren und forschen können.

Diese Erwägungen rechtfertigen die dem Entlassungsantrag vorgelagerte Prüfung des Kündigungsantrags durch eine dafür eingesetzte mindestens sechsköpfige Kommission, der auch drei von der Konferenz der Mitglieder des Lehrkörpers der ETH vorgeschlagene Personen angehören. Die Prüfung durch die Kommission stellt sicher, dass dem ETH-Rat nach Durchführung einer umfassenden Interessenabwägung angemessene Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorliegen.

Trennungen auch ohne Kündigungsantrag

Bis zum jetzigen Zeitpunkt hat keine der Hochschulen eine entsprechende Kommission eingesetzt und einen Kündigungsantrag gestellt. Es kam aber durchaus vereinzelt zu Auflösungen des Arbeitsverhältnisses zwischen Professorinnen und Professoren und dem ETH-Rat. Diese Trennungen erfolgten jeweils im gegenseiti-

gen Einvernehmen und konnten entsprechend rasch abgewickelt werden. Auch im Falle einer Abschaffung der Kommission müsste bei Kündigungen neben dem verfassungsrechtlichen Gehör ein ausreichender Rechtsweg gewährleistet bleiben.

Zukunft der landwirtschaftlichen Forschung: das Projekt Agroscope

Geplant war eine geografische Konzentration der heute dezentral organisierten, landwirtschaftlichen Forschung am Standort Posieux (FR). Von den 1019 Arbeitsplätzen in allen Landesteilen sollten mindestens 720 zum zentralen Forschungscampus verlagert werden. Voraussichtlich 400–500 Mitarbeitende, vor allem aus dem Raum Zürich und der Ostschweiz, sollten umziehen oder an den neuen Standort pendeln. Diese radikale Variante erwies sich politisch als nicht mehrheitsfähig. Gemäss Bundesratsbeschluss vom 30. November 2018 soll das Kompetenzzentrum des Bundes für die landwirtschaftliche Forschung in Zukunft aus einem zentralen Forschungscampus in Posieux (FR), je einem regionalen Forschungszentrum in Changins (VD) und Reckenholz (ZH) sowie aus dezentralen Versuchsstationen bestehen.

Die Medienmitteilung vom 9. März 2018 zur Konzentration der Forschung am Standort Posieux …

An seiner Sitzung vom 9. März 2018 wurde der Bundesrat über die Vorarbeiten zur Rationalisierung der Funktionsweise und der Dienstleistungen von Agroscope informiert. Mit den Standorten in Avenches, Changins (VD), Liebefeld-Bern, Posieux/FR, Tänikon TG, Wädenswil und Zürich Reckenholz verfügt Agroscope über eine dezentrale Infrastruktur. Vorgesehen war eine geografische Konzentration der Forschung am Standort Posieux im Saanebezirk (FR). Angestrebt wurden Einsparungen in der Höhe von 20 Prozent des Budgets von Agroscope.

… löste beim Personal grosse Verunsicherung und einen Vertrauensverlust aus

Beim Personal löste diese Mitteilung Unverständnis, Verunsicherung und Ängste aus. Die Personalverbände intervenierten und leisteten mit sachlich begründeten Argumenten Widerstand. Die Zentralisierung erwies sich als Idee, der noch kein detaillierter Plan zugrunde lag.

Die Standortkantone opponierten, das Parlament verlangte einen Marschhalt

Auch die Kantone, Zürich mit der Ostschweiz und der Kanton Waadt, wehrten sich. Sie alarmierten ihre Parlamentarier. In der Folge wurden 18 parlamentarische Vorstösse aus allen grossen Parteien zum Thema eingereicht. Angesichts dieses breiten politischen Widerstandes musste Bundesrat Schneider-Ammann über die Bücher gehen. Im Dialog mit Forschungsvertretern, Parlamentariern, Branchen und Kantonen wurde eine breit abgestützte, neue Variante erarbeitet. Als optimal erwies sich eine Lösung mit zentralem Forschungscampus in Posieux, je einem regionalen Forschungszentrum in Reckenholz/ZH und Changins/VD sowie dezentralen Versuchsstationen. Bis Ende 2019 soll dem Bundesrat ein Detailkonzept mit Umsetzungsplan unterbreitet werden.

Bemerkungen der VKB: Bei dieser Strukturreform stand der Mensch nicht im Mittelpunkt

Für einmal ist es dem betroffenen Personal und den Personalverbänden – im Verbund mit den Standortkantonen und Parlamentariern – gelungen, eine von einem Departement verkündete, radikale Zentralisierungsvariante abzuwenden. Zwar erklären viele Departemente und Bundesämter in ihren Leitbildern, dass bei ihnen der Mensch im Mittelpunkt stehe. In der Praxis aber ist dem oft nicht so.

Das beweist der technokratisch geprägte Bericht über die Strukturreform von Agroscope. Darin ist viel von Steigerung der Effizienz, Einsparung von Kosten und Synergien die Rede. Keine Rolle spielt im Bericht das an der Forschung mitwirkende Personal, denn die Leitung von Agroscope legte 13 Kriterien zur Beurteilung der Standortvarianten fest, ohne das Humankapital zu erwähnen! Es waren Personen ausserhalb der Bundesverwaltung, welche die zusätzlichen Kriterien «Mehrsprachigkeit» und «*Attraktivität für Mitarbeitende*» einbrachten. Dass Mitarbeitende im Kanton Zürich oder aus der Ostschweiz die Forschungsanstalt verlassen könnten, was zu einem Verlust an Wissen und Erfahrung führen würde (Brain drain), wurde von der Verwaltung in Kauf genommen.

Neue Angebote zu Dienstleistungen für die Mitglieder

Die VKB hat schon vor Jahren mit einer Reihe von Anbietern Verträge abgeschlossen. Nun sind zwei neue dazu gekommen. Angelo Rabiolo, RABCONSULT AG, ist Kooperationspartner der Privatbank Reichmuth & Co. Das Angebot umfasst Exklusivlösungen für das Freizügigkeitsvermögen. VZ Vermögenszentrum AG bietet Beratung an in den Bereichen Nachlass, Pensionierung und Vorsorge.

Angebote für Dienstleistungen

Mitglieder der VKB können von Vergünstigungen bei den erwähnten Partnern profitieren. Die VKB hat sich verpflichtet, auf die Angebote hinzuweisen. Sie übernimmt aber keine weiteren Verpflichtungen in diesem Zusammenhang. Die Verantwortung für die Informationen und die Qualität der Dienstleistungen liegt bei den Anbietern. Die Mitglieder sind frei in ihrem Entscheid, vom Angebot Gebrauch zu machen oder nicht.

Rabconsult AG: Exklusivlösungen für das Freizügigkeitsvermögen

Angelo Rabiolo, RABCONSULT AG, ist Kooperationspartner der Privatbank Reichmuth & Co, sowie PensExpert AG. Er ist Mitglied der VKB. Vom Angebot kann profitieren, wer aus der Pensionskasse austritt, vorzeitig in Pension geht, eine selbstständige Tätigkeit aufnimmt, keine Festanstellung mehr hat oder ins Ausland abreist. E-Mail: angelo.rabiolo@rabconsult.ch angelo.rabiolo@rabconsult.ch – Telefon: 079 153 22 53.

Rabatt auf Dienstleistungen bei VZ Vermögenszentrum AG

Angeboten wird Beratung in den Bereichen Nachlass, Pensionierung und Vorsorge durch VZ Vermögenszentrum AG, ein bekannter Finanzdienstleister mit Niederlassungen in der ganzen Schweiz. Mitglieder der VKB erhalten einen Rabatt von 15 Prozent auf den Dienstleistungen. Telefon 044 207 27 27. www.vzch.com

Mitgliederversammlung 2019 der VKB. Vorankündigung

Die 70. Mitgliederversammlung der Vereinigung der Kader des Bundes findet am **Mittwoch, 8. Mai 2019, um 17.15 Uhr im Hotel Bellevue-Palace in Bern** statt. Referent ist Ständerat **Ruedi Noser,** Unternehmer im Bereich Informatik. Er wird ein Referat halten unter dem Titel **«Bundesverwaltung und Digitalisierung».** Dabei wird er sich auch zum Abbau von Stellen äussern.

Die digitale Transformation der Bundesverwaltung ist voll im Gang

Die Digitalisierung wird von der Technologie getrieben: durch den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik sollen vor allem Abläufe effizienter und kostengünstiger erfolgen. Die Digitalisierung zwingt Organisationen, ihre Strukturen, Systeme und Prozesse zu überdenken und anzupassen. Aufgaben ändern sich, interdisziplinäre, agile Vorgehensweisen sind zusehends gefragt. Die sich wandelnden Aufgabenfelder und Berufsprofile stellen neue Anforderungen an Mitarbeitende und Führungskräfte. Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und lebenslanges Lernen gewinnen an Bedeutung. Die Digitalisierung wird Auswirkungen auf alle Bereiche des Personalmanagements haben. Daher steht die Personalstrategie 2020–2023 des Bundes im Zeichen der Digitalisierung.

Der Bundesrat hat Eckpunkte für eine *E-Government*-Strategie Schweiz entwickelt. Die Verwaltung soll zukünftig ihre Informationen und Dienste soweit als möglich über den elektronischen Kanal anbieten. Langfristig besteht das Ziel, über eine sichere und zuverlässig Plattform vor allem Bewilligungs-, Antrags- und Meldeverfahren elektronisch abzuwickeln.

Effizienzgewinne: Stellenabbau um 20–30 Prozent oder freispielen von Stellen für andere Aufgaben?

Die neuen Technologien erlauben es, die Abläufe der Verwaltung zu vereinfachen, dadurch die Bürokratie abzubauen und die Produktivität der Arbeit zu erhöhen: Effizienzgewinne. Ständerat Noser schätzt, *dass in der Bundesverwaltung 20 bis 30 Prozent der Stellen abgebaut werden könnten,* wenn die Digitalisierung konsequent durchgesetzt würde. Andere Stimmen weisen darauf hin, dass der Gesetzgeber andauernd dem Bund neue Aufgaben überträgt und dass auch die Bevölkerung wächst.

Bundesrat Ueli Maurer sieht beim Projekt DaziT, das die Modernisierung und Digitalisierung der Eidg. Zollverwaltung anstrebt, die Chance, gegen 300 Stellen im Bürobereich freizuspielen, die dann im Bereich Sicherheit eingesetzt werden könnten.

Parlamentarische Vorstösse

Personalausgaben der Bundesverwaltung mittels Digitalisierung und Effizienzgewinne im Griff behalten

Motion der Finanzkommission des Nationalrates

Wortlaut der Motion vom 12. Oktober 2018

Der Bundesrat wird beauftragt, Massnahmen zu ergreifen mit dem Ziel, dass die Personalausgaben der Bundesverwaltung den Stand gemäss Voranschlag 2019 nicht überschreiten. Insbesondere sind die Aufgaben des Bundes jährlich zu überprüfen, um einerseits durch konkrete Aufgabenstreichungen, zusammen mit der voranschreitenden Digitalisierung der Bundesverwaltung, Effizienzgewinne zu realisieren sowie andererseits die notwendigen Lohnanpassungen zu ermöglichen.

Eine Minderheit (Gmür Alois, Bendahan, Brélaz, Egger, Gschwind, Gysi, Hadorn, Heim, Meyer Mattea, Schneider Schüttel, Siegenthaler) beantragt die Ablehnung der Motion.

Stellungnahme des Bundesrates vom 21. November 2018

Keine Plafonierung der Personalausgaben

Der Bundesrat ist bestrebt, dem Anliegen der Kommission, die Personalausgaben der Bundesverwaltung im Griff zu behalten, Rechnung zu tragen. Die Motion verlangt jedoch eine *Plafonierung der Personalausgaben auf dem Stand des Voranschlags 2019,* ungeachtet der zukünftigen Aufgaben- und Teuerungsentwicklung sowie ohne Angabe einer zeitlichen Befristung. Der Spielraum zur Übernahme neuer Aufgaben sowie für Lohnanpassungen würde dadurch zu stark eingeschränkt. Er würde sich nach den gemäss Motion zu realisierenden Einsparungen mittels Digitalisierung und Aufgabenstreichung richten.

Wie in der Privatwirtschaft wird die Digitalisierung auch in einzelnen Bereichen der Bundesverwaltung längerfristig zu Effizienzgewinnen führen, nämlich überall dort, wo Prozesse automatisiert werden können. Doch vorerst generiert sie in verschie-

denen Bereichen einen Mehrbedarf an personellen Ressourcen. Im Gegenzug zu der mit der Digitalisierung von Prozessen einhergehenden Einsparung von Ressourcen wird sie sodann in einem heute noch nicht absehbaren Umfang neue Funktionen notwendig machen. Zudem ist mit der Digitalisierung der Bundesverwaltung kein Aufgabenstopp verbunden.

Neue Aufgaben erfordern mehr Personal

Wie der Bundesrat bereits in seiner Antwort auf die Motion Müller «Begrenzung des Personalausgaben-Wachstums» festgehalten hat, *geht das Wachstum der Personalausgaben in den letzten Jahren in erster Linie auf Beschlüsse der Bundesversammlung* zurück. Eine Vielzahl neuer Aufgaben wurde der Bundesverwaltung aufgetragen (z. B. Bau, Unterhalt und Betrieb der Nationalstrassen, Energiestrategie 2050) oder eine ressourcenintensivere Wahrnehmung bestehender Aufgaben wurde beschlossen (Erhöhung der Ausgaben für die Entwicklungshilfe, ausgebaute Bekämpfung der Kriminalität etc.). Darüber hinaus sind exogene, von der Politik nicht beeinflussbare Faktoren für das Ausgabenwachstum im Personalbereich verantwortlich, wie beispielsweise die Migration.

Trotz der gestiegenen Anforderungen an die Bundesverwaltung erwartet der Bundesrat von den Verwaltungseinheiten, dass sie dem Ziel der nachhaltigen Stabilisierung des Bundeshaushaltes stets Rechnung tragen, auch im Personalbereich. Der Anteil der Personalausgaben, gemessen an den Gesamtausgaben des Bundes, ist daher in den letzten zehn Jahren bei rund 8 Prozent stabil geblieben.

Sparmassnahmen und Überprüfung der Aufgaben

Mit verschiedenen konkreten Sparmassnahmen im Eigenbereich der Verwaltung hat der Bundesrat das Bestreben, die Personalausgaben im Griff zu behalten, in der Vergangenheit mehrfach unterstrichen. Zuletzt geschah dies im Rahmen der Gesamtbeurteilung Ressourcen im Personalbereich 2018. Angesichts der Tatsache, dass der budgetierte Personalaufwand das vom Bundesrat für den Voranschlag 2019 definierte Zielband für das Wachstum im Personalbereich zu überschreiten drohte, sprach sich der Bundesrat für eine reduzierte Mittelzuteilung und gegen die Umsetzung einer Vielzahl von Bundesratsbeschlüssen, welche personelle Ressourcenaufstockungen zur Folge hätten, aus.

Mit den restriktiven Budgetvorgaben sind die Verwaltungseinheiten bereits heute gefordert, ihre Aufgaben regelmässig zu überprüfen und zu priorisieren. Die Abstimmung von Zielen und Ressourcen gehört seit Einführung des neuen Führungsmodells für die Bundesverwaltung (NFB) zum jährlichen Standardprozess im Rahmen der Erstellung des Voranschlags mit integriertem Aufgaben- und Finanzplan.

In der Budgetberatung kann das Parlament bei Bedarf gezielt intervenieren und auf die Leistungs- und Ressourcenplanung der Verwaltung und ihrer Leistungsgruppen Einfluss nehmen.

Die Plafonierung im Widerspruch zum Globalbudget

Die Plafonierung der Personalausgaben steht dabei in einem offensichtlichen Widerspruch zum erst jüngst im Rahmen des NFB eingeführten Globalbudget. Bei einer fixen Obergrenze für die Personalausgaben müsste das Globalbudget faktisch in zwei Voranschlagskredite unterteilt werden. Das wäre eine Rückkehr in die alten Zeiten der Inputsteuerung. Eine Verwaltung, die rasch auf neue Herausforderungen reagieren soll, benötigt eine gewisse Flexibilität und eine Durchlässigkeit zwischen Personalaufwänden und anderen Aufwänden. Dabei ist auch aus Sicht des Bundesrates unbestritten, dass der Personalbestand – wenn überhaupt – nur massvoll steigen darf.

Eine zeitlich unbegrenzte Plafonierung der Personalausgaben der Bundesverwaltung aber ist aus Sicht des Bundesrats als Steuerungsinstrument zu unflexibel und nicht zielführend.

Antrag des Bundesrates vom 21. November 2018

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

Produktivität in der Bundesverwaltung managen

Motion von Nationalrat Hans-Ulrich Bigler (FDP/ZH).

Wortlaut der Motion vom 18. September 2018

Der Bundesrat wird beauftragt, ein System zum Management der Produktivität des Personals in der Bundesverwaltung einzuführen. Dieses System soll eine jährliche Erhöhung der Produktivität des Personals vorsehen, um die aktuelle Personalaufstockung zu stoppen. Das System muss budgetneutral ausfallen.

Begründung

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 der Medianlohn im öffentlichen Sektor bei knapp 8000 Franken pro

Monat liegt. Etwa 44 Prozent der Bundesverwaltung hat einen tertiären Abschluss. Man würde vermuten: Die Kombination aus Spitzenlohn und tertiärer Abschluss würde die Bundesverwaltung sehr effizient machen.

Doch in seiner Antwort auf die Interpellation 18.3423 sagt der Bundesrat genau das Gegenteil: Laut Bundesrat wird die Produktivität der Bundesverwaltung weder gemessen noch ist sie Teil des Managementkonzeptes. Dies ist umso erstaunlicher, als der Bundesrat selber zugibt, dass es eine *Lohnschere zu Gunsten der Bundesverwaltung* gibt.

Es entspricht dem Management-Standard aller Leistungen und aller Sektoren, die Produktivität der Mitarbeitenden zu messen und zu steigern. Demzufolge soll sich auch der Bund zeitgemässe und professionelle Führungsstrukturen geben. Diese Motion beauftragt den Bundesrat damit mit dem zweiten Ziel, *durch Produktivitätserhöhung den stetigen Ausbau der Bundesverwaltung zu stoppen.* In einer ersten Phase soll die Umsetzung der Motion budgetneutral erfolgen; in einer zweiten Phase soll ihre Umsetzung zu Einsparungen führen.

Stellungnahme des Bundesrates vom 21. November 2018

Die Prozesse in der Bundesverwaltung werden regelmässig überprüft

Wie der Bundesrat bereits in seiner Antwort auf die Motion Burgherr «Gegen Ineffizienzen in der Bundesverwaltung» festgehalten hat, ist die regelmässige Überprüfung der Prozesse und Mitarbeitenden nicht nur in der Privatwirtschaft verbreitet, sondern auch für den öffentlichen Sektor üblich. Gestützt auf Artikel 27 der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung ist die Bundesverwaltung gehalten, sich laufend den neuen Bedürfnissen und Entwicklungen anzupassen und das Gebot der Sparsamkeit beim Einsatz öffentlicher Mittel sicherzustellen.

Mit dem neuen Führungsmodell für die Bundesverwaltung kann die Produktivität gemanagt werden

Als der Bundesrat auf den 1. Januar 2017 das neue Führungsmodell für die Bundesverwaltung (NFB) einführte, richtete er den Fokus in der Verwaltungsführung noch stärker nach der Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit aus. Seither können mit Instrumenten wie Globalbudget und Leistungsvereinbarung die Ziele und Ressourcen der Verwaltungseinheiten besser aufeinander abgestimmt werden. Wo dies für nötig erachtet wird, um der Forderung nach mehr Wirtschaftlichkeit, Effizienz und Wirksamkeit der Leistungen der Bundesverwaltung nachzukommen, können die

Ziele oder der Ressourceneinsatz korrigiert werden. Bei der Erstellung des Voranschlags mit integriertem Aufgaben- und Finanzplan für das kommende Jahr definiert jede Verwaltungseinheit für ihre Leistungsgruppen spezifische Ziele. In der Budgetberatung kann das Parlament bei Bedarf gezielt intervenieren und auf die Leistungs- und Ressourcenplanung der Verwaltung und ihrer Leistungsgruppen Einfluss nehmen.

Nach Auffassung des Bundesrates ist mit dem NFB das notwendige Instrumentarium zur Messung, Steigerung und Lenkung der Produktivität in der Bundesverwaltung bereits geschaffen worden. Dieses Instrumentarium wird in den kommenden Jahren weiterentwickelt. Dabei soll bei der Definition der Ziele dem Aspekt der Wirtschaftlichkeit noch stärker Rechnung getragen werden.

Zudem hat sich der Bundesrat im Zuge der Einführung des NFB verpflichtet, eine kombinierte, periodische Überprüfung der Aufgaben und der Subventionen vorzunehmen. Nachdem er die Aufgaben des Bundes im Rahmen der strukturellen Reformen auf grösseres Reformpotenzial überprüft hat, will er ab 2020 eine kontinuierliche Aufgaben- und Subventionsüberprüfung umsetzen.

Antrag des Bundesrates vom 21. November 2018

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

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

Angebote für Dienstleistungen

Als Mitglied können Sie von Vergünstigungen bei den nachstehend erwähnten Partnern profitieren. Die VKB hat sich verpflichtet, auf die Angebote hinzuweisen. Sie übernimmt aber keine weiteren Verpflichtungen in diesem Zusammenhang. Die Verantwortung für die Informationen und die Qualität der Dienstleistungen liegt bei den Anbietern.

– vergünstigte Prämien auf den Zusatzversicherungen der Krankenkasse KPT (Beitritt oder Übertritt bis zum 70. Altersjahr). Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3001 Bern oder per E-Mail unter office@vkb-acc.ch angefordert werden.
– Vorzugsbedingungen bei Zurich, dem Verkaufskanal der «Zürich» Versicherungsgesellschaft in den Bereichen der Motorfahrzeug- sowie Hausrat- und Privathaftpflicht-Versicherungen.
  Auskünfte: Tel. 0848 807 810, Mo – Fr 08.00 – 20.00 Uhr.
– Rechtsschutzversicherungen im Privatbereich bei AXA-ARAG zu günstigen Bedingungen. Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3001 Bern oder per E-Mail unter office@vkb-acc.ch angefordert werden.
– Zugang zu günstigen Hypotheken in der ganzen Schweiz für Versicherte und Rentenbeziehende der PUBLICA bietet die Berner Kantonalbank:
  www.bekb.ch/vkb
– Exklusivlösungen für Ihr Freizügigkeitsvermögen. Vom Angebot kann profitieren, wer aus der Pensionskasse austritt, vorzeitig in Pension geht oder eine selbstständige Tätigkeit aufnimmt, keine Festanstellung mehr hat oder ins Ausland abreist. Angelo Rabiolo, RABCONSULT AG, ist Kooperationspartner der Privatbank Reichmuth & Co. Angelo Rabiolo, Brunnadernstrasse 35, 3006 Bern. E-Mail: angelo.rabiolo@rabconsult.ch – Telefon: 079 153 22 53.
– Beratung in den Bereichen Nachlass, Pensionierung und Vorsorge durch VZ Vermögenszentrum AG, ein Finanzdienstleister mit Niederlassungen in der ganzen Schweiz. Mitglieder der VKB erhalten einen Rabatt von 15 Prozent auf den Dienstleistungen. Telefon 044 207 27 27. www.vzch.com
– 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

Autofahren wird immer sicherer – und das sind die Gründe

Eine Schweiz ohne Verkehrstote – dieser Vision sind wir ein gutes Stück nähergekommen. Die Zahl der tödlich Verunglückten hat sich in den letzten Jahrzehnten stark verringert. Waren es 1970 noch 33 Personen pro Woche, so sind es jetzt 4. Die wichtigsten Gründe für mehr Sicherheit:

Das Auto lenkt mit

Diverse technische Systeme verhindern heutzutage, dass Unfälle überhaupt erst entstehen: Sie helfen beim Bremsen, halten Sicherheitsabstand, geben Gegensteuer bei Schleudergefahr oder warnen vor Glatteis. Und die Entwicklung geht weiter. Findige Ingenieure arbeiten daran, dass die Autos der Zukunft untereinander kommunizieren und sich so gegenseitig warnen können: Zum Beispiel vor einer ungesicherten Unfallstelle.

Schutz für die drinnen – und für die draussen

Falls es trotz moderner Technik doch einmal kracht, passiert heute in der Regel weniger als früher: Airbags und Gurtstraffer schützen die Insassen und raffiniert konstruierte Knautschzonen fangen die Energie des Aufpralls auf. Doch es kann auch Zielkonflikte geben: Die trendigen SUVs zum Beispiel schützen die Insassen sehr gut, sind jedoch für Fussgänger gefährlicher als kleinere und leichtere Autos.

Unfallhotspots entschärft

Die Kantone und der Bund analysieren laufend Unfall-Hotspots und versuchen diese zu entschärfen. Auch neue Strassenbauprojekte werden gezielt auf Verkehrssicherheitsdefizite überprüft, damit gefährliche Punkte erst gar nicht entstehen.

«Nicht betrunken, aber abgelenkt»

Der Faktor Mensch

Insgesamt haben die Menschen heute ein viel stärkeres Bewusstsein für Sicherheit: Anschnallgurte und Kindersitze sind selbstverständlich. Und wer meint, nach drei Gläsern Wein noch Autofahren zu müssen, gilt nicht mehr als cooler Typ, sondern als verantwortungslos. Doch das Smartphone am Steuer ist für viele ganz normal.

Experten vermuten, dass bei vielen kleineren Unfällen Mobiltelefone im Spiel sind, auch wenn das natürlich kaum jemand zugibt. Jedenfalls haben bei einer aktuellen Studie 11 Prozent der Befragten angegeben, mindestens einmal pro Jahr am Steuer SMS zu schreiben, von den Junglenkern sogar 27 Prozent.

«Rechnen Sie damit, dass andere Fehler machen»

Und das können Sie selbst tun

So lange Ihr Auto noch nicht komplett allein steuert, sind Sie der entscheidende Faktor für mehr Sicherheit: Fahren Sie nur, wenn Sie fit, wach und aufmerksam sind. Machen Sie auf längeren Strecken ausreichend Pausen. Rechnen Sie stets damit, dass andere Verkehrsteilnehmer einen Fehler machen und fahren Sie so, dass Sie dennoch reagieren können: Selbst wenn ein Drängler Sie auf der Autobahn rechts überholt, ein Auto vor Ihnen ohne Blinken links abbiegt oder ein Kind plötzlich auf die Strasse rennt.

Mein Expertentipp: Sicheres Fahren belohnen lassen

Mit der Zurich Autoversicherung ist Ihr Fahrzeug rundum geschützt:
Wer drei Jahre schadenfrei unterwegs ist, erhält neu automatisch einen um 500 Schweizer Franken gesenkten Selbstbehalt. Nach weiteren drei Jahren ohne Schaden wird der Selbstbehalt ein zweites Mal um 500 Schweizer Franken reduziert.

Möchten Sie mehr wissen? Nehmen Sie gerne mit uns Kontakt auf.

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).

MANOR GUTSCHEIN IM WERT VON 100 SCHWEIZER FRANKEN!

Beim Abschluss einer Zurich Versicherung mit den VKB-Vorzugskonditionen bis zum 30. September 2019 erhalten Sie als Dankeschön zusätzlich auch einen MANOR-Gutschein im Wert von 100 Schweizer Franken.

Lohntabelle ab Januar 2019

gültig ab 01.01.2019 (Art. 36 BPV)

Lohnklasse	Bruttobezüge 100% (Höchstbeträge) in Fr.	Bruttobezüge im Monat (1/13) in Fr. *Berechnungsbasis* [1]	Lohnentwicklung
1	62'485	4'806.50	
2	63'497	4'884.40	**Lohnerhöhungen nach Art. 39 BPV**
3	64'523	4'963.30	
4	65'547	5'042.10	
5	67'448	5'188.30	**Beurteilungsstufen**
6	70'586	5'429.70	**4 = 3.0% - 4.0%**
7	73'714	5'670.30	**3 = 1.5% - 2.5%**
8	76'809	5'908.40	**2 = 0.0% - 1.0%**
9	79'982	6'152.45	**1 = -4.0% - 0.0%**
10	83'140	6'395.40	
11	86'263	6'635.60	
12	89'463	6'881.75	
13	92'717	7'132.10	
14	96'064	7'389.55	
15	100'049	7'696.05	
16	104'092	8'007.05	
17	108'426	8'340.45	
18	113'590	8'737.70	
19	118'727	9'132.85	
20	123'873	9'528.70	
21	129'014	9'924.15	
22	134'171	10'320.85	
23	140'722	10'824.80	
24	149'316	11'485.85	
25	157'129	12'086.85	
26	164'968	12'689.85	
27	172'797	13'292.10	
28	180'655	13'896.55	
29	189'635	14'587.30	
30	203'477	15'652.05	
31	212'748	16'365.20	
32	222'032	17'079.35	
33	240'678	18'513.70	
34	259'547	19'965.15	
35	278'591	21'430.05	
36	297'844	22'911.05	
37	317'285	24'406.50	
38	381'058	29'312.15	

[1] Massgebende Maximalbezüge für die Pflege im IPDM
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. 43'394 (ohne Ortszuschlag)

gültig ab 01.01.2019 (Art. 43 BPV, Art. 11 VBPV)

Ortszuschlag Stufen	Brutto	
	im Jahr in Fr.	im Monat 1/12 [1] in Fr.
1	430	35.80
2	859	71.60
3	1'289	107.40
4	1'718	143.20
5	2'148	179.00
6	2'578	214.80
7	3'007	250.60
8	3'437	286.40
9	3'866	322.20
10	4'296	358.00
11	4'726	393.80
12	5'155	429.60
13	5'585	465.40

[1] Massgebend für die Pflege im IPDM

Weitere Zulagen	pro Stunde in Fr.	
Nachtarbeit (Art. 12 Abs. 3 VBPV)		6.69
Pikettdienst (Art. 13 VBPV)	bis 20. LK	6.69
	ab 21. LK	7.80
	bei Zeitgutschrift	1.32
	pro Einsatz in Fr.	
Zulage für unregelmässige Einsätze (Art. 15 Abs. 1 VBPV)		5.02

Familienzulage (Art. 51 und 51a BPV)	im Jahr in Fr.	monatlich 1/12 in Fr.
Bei einem zulagenberechtigen Kind	4'450	370.85
Für jedes weitere zulagenberechtigte Kind	2'873	239.45
Für jedes weitere zulagenberechtigte Kind, welches das 16. Altersjahr vollendet hat und in Ausbildung steht	3'131	260.90

gültig ab 01.01.2019

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**	**10'351**		**796.20**
im zweiten Lehrjahr	**L2**	**12'750**		**980.80**
im dritten Lehrjahr	**L3**	**19'461**		**1'497.00**
im vierten Lehrjahr	**L4**	**23'185**		**1'783.45**
Zweitlehre (Abschluss Erstlehre erforderlich) (MitarbKreis 41/42**)**				
nach 3-jähriger Lehre	**L5a**	**22'159**		**1'704.50**
nach 4-jähriger Lehre	**L5b**	**26'536**		**2'041.25**
Praktikantinnen/Praktikanten nach Art. 15 BBV (MitarbKreis 41/42**)**				
Praktikantinnen/Praktikanten nach Art. 15 BBV	**PBBV**	**22'817**		**1'755.15**
Praktikum Handelsmittelschule 3+1 (MitarbKreis 41/42**)**				
HMS-Praktikantinnen/Praktikanten	**PHMS**	**22'817**		**1'755.15**
Praktikum Arbeitswelterfahrung nach Art. 25 HFKG (MitarbKreis 41/42**)** [3]				
Praktikantinnen/Praktikanten nach Art. 25 HFKG	**PHFK**	**29'070**		**2'236.15**

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 das Globalbudget der Verwaltungseinheiten finanziert

Beiträge an die Sozialversicherungen

gültig ab 01.01.2019	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)	**0.1197%**	**-.-**
Nichtberufsunfallversicherung (NBUV)	**0.5100%**	**0.3400%**

* gemäss Art. 23 AVIG

Beiträge an die berufliche Vorsorge

Koordinationsabzug Publica: Fr. 24'885

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	**16.60%**	**9.40%**
	Alter 55 - 70	**21.75%**	**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	**19.20%**	**9.70%**
	Alter 55 - 70	**24.30%**	**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.