

## Zentralvorstand 2013/2014

### Geschäftsleitung:

<b>Zentralpräsident</b>	Peter Büttiker, Fürspr., VBS
<b>Vizepräsident</b>	Martin Bolliger, dipl. Ing. ETH
<b>Generalsekretär</b>	Christian Furrer, Dr. iur.
<b>Stellvertretende Generalsekretärin</b>	Margrith Bachmann
<b>Zentralkassier</b>	Richard Zollinger, VBS
<b>Redaktor</b>	Christian Furrer, Dr. iur.
<b>Delegierter «Senioren»</b>	Erwin Steuri
<b>Beigezogenes Mitglied</b>	Albert Fritschi, lic. oec. publ.

### Beisitzer:

Reto Dürler, Dr. iur., EDA  
Angelo Rabiolo, lic. HEC, EDI  
Christian Bachofner, EJPD  
Heinz Wandfluh, Ing. FH comem, EFD  
Markus Huber, Dr. iur., Pensionierte  
Hugo Bretscher, lic. phil., ETH-Z  
Consuelo Antille, Administratrice, EPFL  
Waldemar Eymann, Div.a.D  
Rose Eveline Maradan El Bana, VBS  
Vogel Hans Rudolf, Hptm., EFD

### Verbindung zur Sektion:

Zürich / Ostschweiz  
EPFL / ETH Lausanne  
Militärische Berufskader  
VIBABS \*)  
Grenzwachtoffiziere

\*) VIBABS: Vereinigung der InstruktorInnen des BA für Bevölkerungsschutz

### Mitgliedschaft VKB

Aktive und pensionierte Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes oder vergleichbarem Niveau) der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereichs (ab Funktionsstufe 8), der SBB, der Post und der Swisscom.

## Verbindungen zur VKB

**Postadresse**      ■■■▶ VKB, Postfach, 3000 Bern 7

**Internet**      ■■■▶ – [www.vkb-acc.ch](http://www.vkb-acc.ch)  
– [office@vkb-acc.ch](mailto:office@vkb-acc.ch)

**Mutationen**      ■■■▶ *Eintritt, Adressänderung, Pensionierung, Austritt:*  
Meldung an  
– [office@vkb-acc.ch](mailto:office@vkb-acc.ch) oder  
– VKB, Postfach, 3000 Bern 7  
  
*Austritt aus der VKB:*  
Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB auch den Wegfall von Dienstleistungen und den damit verbundenen Vergünstigungen / Rabatten (zB KPT, Zurich Connect) zur Folge hat.

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

**Mitglieder des Zentralvorstands (Seite 3):**  
[vorname.name@vkb-acc.ch](mailto:vorname.name@vkb-acc.ch)

## In dieser Nummer

Seite

Rückblick und Ausblick	5
Mühsames Ringen um die Personalausgaben im Voranschlag 2014 des Bundes	7
Konsolidierungs- und Aufgabenüberprüfungspaket 2014	8
Lohnmassnahmen 2014 des Bundes	10
Lohnmassnahmen 2014 im ETH-Bereich	11
Lohnmassnahmen 2014 anderer, dem Bund nahestehender Arbeitgeber	13
Teuerungsausgleich auf Renten PUBLICA	13
Änderungen der Bundespersonalverordnung	14
Engagiertes Personal mit hoher Leistungsbereitschaft	15
Vorgehen bei der Wahl des obersten Kaders verbessern	15
Erhöhe Anforderungen an Kader	16
Reformen in Verwaltung und Armee	17
Neues Führungsmodell für die Bundesverwaltung	19
Mitgliederversammlung 2014 der VKB	21
Sozialpartnerschaft in der Bundesverwaltung und in den Unternehmungen des Bundes	21
Ehrenamt – ein Amt das Ehre bringt?	24
Parlamentarische Vorstösse	25
Die VKB in Stichworten	26
money-net onlinebank: Hypotheken zu ausgezeichneten Zinskonditionen	28
Bezüge 2014	29

Beilage: Senioren VKB und angeschlossene Sektionen

Einladung: Besuch Nationale Alarmzentrale Zürich

Einladung zum letzten Besuch Skyguide Dübendorf

Einladung zu einem geführten Rundgang durch das Schloss Prangins/VD



# Rückblick und Ausblick

## 2013 – ein bewegtes Jahr für die Personalpolitik

*Viel Bewegung in Personalrecht und Personalpolitik*

– Revidiertes Personalrecht für den Bund und den ETH-Bereich

Das revidierte Bundespersonalgesetz und der Grossteil seiner Ausführungsbestimmungen traten am 1. Juli 2013 in Kraft. Die geänderten Bestimmungen betreffend Arbeitszeit, Ferien und Feiertage in der Bundesverwaltung wurden auf den 1. Januar 2014 umgesetzt. Die revidierten Erlasse enthalten eine Vielzahl von Neuerungen. So wurde das Kündigungsrecht gelockert und die Kündigungsfristen wurden gekürzt. Das Gesetz wurde mit einer Bestimmung ergänzt, wonach die Arbeitgeber Massnahmen treffen müssen zur Förderung der aktiven Kenntnisse einer zweiten Amtssprache und der passiven Kenntnisse einer dritten Amtssprache bei den höheren Kadern der Bundesverwaltung.

– Neue Pensionierungslösung für Mitarbeitende der besonderen Personalkategorien

Der Bundesrat hat am 20. Februar 2013 eine neue Pensionierungslösung für die Mitarbeitenden der besonderen Personalkategorien der Bundesverwaltung beschlossen. Damit anerkennt er einerseits, dass es für bestimmte Funktionen in der Bundesverwaltung weiterhin eine Sonderlösung braucht. Andererseits kann der Bundeshaushalt entlastet werden. Neu erfolgt die Abgeltung der besonderen funktionsbedingten Anforderungen und Belastungen durch zusätzliche Beiträge des Arbeitgebers an die berufliche Vorsorge. Das Sparopfer des militärischen Personals und der Angehörigen des Grenzwachtkorps besteht in der Anhebung des Rücktrittsalters um zwei Jahre.

– *Personalpolitik: Lohngleichheit in der Bundesverwaltung*

Die Bundesverwaltung hat in den letzten drei Jahren die Löhne der rund 36'000 Mitarbeitenden der Bundesverwaltung auf die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann überprüft. Das Resultat lag im Oktober vor und stellt der Bundesverwaltung ein gutes Zeugnis aus: die Löhne entsprechen dem Grundsatz der Lohngleichheit.

– *Realloohnerhöhung von 0,7 Prozent für 2014*

Die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung erhalten 2014 eine Realloohnerhöhung von 0,7 Prozent. Ein Teuerungsausgleich wird wegen der negativen Jahresteuern nicht gewährt. Dies ist das Ergebnis der Verhandlungen vom 12. November 2013 zwischen den Personalverbänden des Bundes und Bundesrätin Eveline Wid-

mer-Schlumpf. Der Bundesrat hat am 29. November dieses Ergebnis genehmigt. Auf weitergehende Forderungen der Personalverbände, wie eine einmalige Zulage für die Rentenbeziehenden, ist die Vorsteherin des EFD nicht eingegangen.

### *Viel Dynamik bei der Pensionskasse des Bundes PUBLICA*

#### *– Senkung des technischen Zinssatzes auf den 1. Januar 2015*

Am 19. Dezember 2012 traf die Kassenkommission PUBLICA einen strategischen Entscheid: die Senkung des technischen Zinssatzes per 1. Januar 2015 auf 2,75 Prozent und die erneute Senkung des Umwandlungssatzes auf neu 5,65 Prozent. Dieser Entscheid trägt den anhaltend tiefen Renditeerwartungen Rechnung. Er zieht hohe Kosten nach sich.

Kassenkommission und Bundesrat haben sich am 15. Oktober dafür ausgesprochen, das bisherige Leistungsniveau zu erhalten. Zu diesem Zweck werden während vier Jahren bedeutende Rückstellungen bei der Pensionskasse gebildet. Die monatlichen Sparbeiträge werden auf 2015 um 8,85 Prozent erhöht. Das entspricht jährlichen Mehrkosten von 65 Millionen Franken. Davon übernimmt der Arbeitgeber 80 Prozent – eine grosszügige Lösung, für welche das Personal dem Bundesrat und der Vorsteherin des EFD zu Dank verpflichtet ist.

#### *– Das Jahr 2013 – ein gutes Jahr für die Pensionskasse des Bundes*

Die Jahresrechnung der Pensionskasse PUBLICA per 31. Dezember 2013 liegt noch nicht vor. Dennoch zeichnet sich ab, dass das Jahr 2013 für die Pensionskasse des Bundes ein gutes Jahr war. Denn die Kurse an den Börsen haben sich in den Industrieländern erfreulich entwickelt. Die Schweizer Börse gewann, bei sehr tiefen Zinsen, um über 15 Prozent.

PUBLICA weist ein ungünstiges Verhältnis zwischen Aktiven und Rentenbeziehenden auf. Dieses führt dazu, dass die Pensionskasse laufend mehr Renten auszahlt als Beiträge erhält (negativer Cashflow), was den Deckungsgrad belastet. Kassenkommission und Direktion sind weiterhin gefordert.

## **2014 – wirtschaftliche Zuversicht für die Schweiz**

### *– Optimistische Konjunkturprognosen*

Die Prognostiker erwarten für 2014 ein Wachstum der Wirtschaft – Zunahme des Bruttoinlandprodukts – um 2 bis 2,3 Prozent, eine geringe Teuerung und einen Rückgang der Arbeitslosigkeit.

### *– Trendwende bei den Bundesfinanzen?*

Seit 2006 verzeichnen die Staatsrechnungen des Bundes stets Überschüsse – sieben fette Jahre. Und auch die Hochrechnung für den Abschluss 2013 sieht günstig aus. Dennoch mehren sich die Anzeichen, dass *ab 2015 magere Jahre für die Bundesfinanzen* anbrechen könnten. Die Mehrheit der Kantone und Gemeinden budgetiert bereits jetzt rote Zahlen und schnürt Sparpakete.

Das Parlament wies das Sparprogramm 2014 an den Bundesrat zurück und diskutierte über Kürzungen bei den Personalausgaben und beim Betriebsaufwand der Bundesverwaltung: keine guten Aussichten für die Angestellten des Bundes!

## **Mühsames Ringen um die Personalausgaben im Voranschlag 2014 des Bundes**

### **Alle Jahre wieder: Antrag auf Kürzung beim Personalaufwand im Ständerat**

Das Budget 2014 mit Einnahmen und Ausgaben von je rund 66 Milliarden Franken weist ein Defizit von 109 Millionen aus. Der Personalaufwand von 5,4 Milliarden nimmt gegenüber dem Voranschlag 2013 um insgesamt 110 Millionen zu (+2,1%). Die stellenseitigen Erhöhungen führen zu einer Zunahme der Personalbezüge um 50 Millionen: davon sind 21 Millionen für Lohnmassnahmen eingestellt.

Am 26. November diskutierte der Ständerat über den Voranschlag. Ständerat Föhn (SVP/SZ) beantragte, den Personalaufwand um 50 Millionen zu kürzen. Der Antrag wurde mit 35:2 Stimmen abgelehnt.

### **Kürzungsbeschluss des Nationalrates**

Am 2. Dezember beschloss der Nationalrat mit 97:82 Stimmen, den Personalaufwand um 50 Millionen zu kürzen. Hinter diesem Beschluss standen vor allem die Fraktionen Schweizerische Volkspartei, FDP-Liberale und Grünliberale. Sie kritisierten das andauernde Wachstum des Stellenbestandes und die grosszügigen Lohnmassnahmen des Bundes.

### **Standhafter Ständerat**

Am 4. Dezember hatte sich der Ständerat mit den Differenzen zum Nationalrat zu befassen. Er lehnte es mit 32:3 Stimmen ab, beim Personalaufwand kurzfristig pauschale Kürzungen vorzunehmen.

## **Einlenken des Nationalrates**

Am 9. Dezember beriet der Nationalrat über die Differenzen zum Ständerat. Mit 97:91 Stimmen beschloss der Rat knapp, dem Beschluss des Ständerates zu folgen. Bundesrätin Widmer-Schlumpf zeigte auf, dass kurzfristige Kürzungsbeschlüsse beim Personalaufwand problematisch sind: die 300 beantragten neuen Stellen, darunter auch jene für das Grenzwachtkorps, müssten linear gekürzt werden. Diese Absichtserklärung veranlasste über ein Dutzend Mitglieder des Rates, ihre Meinung zu ändern.

## **Bemerkungen der VKB**

Es ist dem grossen Engagement der Vorsteherin des Finanzdepartements und der Besonnenheit des Ständerates zu verdanken, dass die traditionellen Anträge im Nationalrat auf Kürzungen beim Personalaufwand abgelehnt wurden. Die VKB ist ihnen zu Dank verpflichtet. Damit konnten unter Zeitdruck zu treffende lineare Massnahmen vermieden und die Lohnmassnahmen 2014 des Bundes abgesichert werden.

# **Konsolidierungs- und Aufgabenüberprüfungspaket 2014: Trauerspiel mit Fortsetzung**

## **Das Sparprogramm KAP 2014 in Kürze**

Der Bundesrat hatte am 19. Dezember 2012 die Botschaft zum Konsolidierungs- und Aufgabenüberprüfungspaket 2014 (KAP 2014) verabschiedet. Die darin enthaltenen Sparmassnahmen entlasten den Bundeshaushalt jährlich um rund 700 Millionen Franken.

Mit der Botschaft zum KAP 2014 erfüllte der Bundesrat einen Auftrag des Parlaments. Mit einer im Frühling 2012 überwiesenen Motion hatte dieses den Bundesrat aufgefordert, die Aufgabenüberprüfung fortzusetzen und damit erzielte Überschüsse für den Schuldenabbau zu verwenden.

Die Vorlage enthielt 16 Sparaufträge an den Bundesrat, die im Bundesgesetz über Massnahmen zur Verbesserung des Bundeshaushalts festgeschrieben werden sollten. Alle Departemente trugen zu den kurzfristig realisierbaren Massnahmen des KAP 2014 im Umfang von rund 700 Millionen bei.

Zu den Massnahmen gehörten auch solche im *Eigenbereich der Verwaltung*. Sie beliefen sich auf rund 105 Millionen pro Jahr; das sind rund 15 Prozent des gesamten Volumens des KAP 2014.

## **Seilziehen um das Sparprogramm zwischen den beiden Räten**

*Nationalrat: Eintreten und Rückweisung an der Bundesrat*

Am 13. Juni beschloss der Nationalrat mit 105:72 Stimmen, zwar auf die Vorlage einzutreten, sie aber an den Bundesrat zurückzuweisen. Der Bundesrat wurde beauftragt, *neue Varianten zur Erreichung finanzieller Ziele auszuarbeiten*.

Der Rückweisungsbeschluss des Nationalrates kam mit den Stimmen der SVP, der SP und der Grünen zustande. Die SVP verlangt vom Bundesrat massive Beschränkungen bei den Ausgaben. So würde die geforderte Beschränkung bei den Personalbezügen einen *Abbau von mindestens 1600 bis zu 2000 Stellen* in der Bundesverwaltung nach sich ziehen. Die Sozialdemokraten und die Grünen setzen auf Mehreinnahmen.

*Ständerat gegen Rückweisung*

Am 11. September beschloss der Ständerat einstimmig, die Vorlage nicht an den Bundesrat zurückzuweisen: der widersprüchliche Beschluss des Nationalrates wurde von niemandem unterstützt.

*Endgültige Rückweisung durch den Nationalrat*

Am 2. Dezember beschloss der Nationalrat mit 112:70 Stimmen, an seinem Rückweisungsbeschluss festzuhalten. Der Beschluss kam vor allem mit den Stimmen von SVP, SP und Grünen zustande.

Nun wird der Bundesrat andere Massnahmen ergreifen müssen, um die Einhaltung der Schuldenbremse in den Voranschlägen der Jahre 2015 und 2016 sicherzustellen.

## **Bundespokal und Bundesverwaltung als neue Sparziele**

Anstatt auf die 16 Sparvorschläge des Bundesrates im Rahmen des KAP einzutreten, benützte eine neu gebildete Allianz von SVP, FDP und Grünliberalen spontan die Gelegenheit, bei der Beratung des Voranschlages 2014 das Bundespokal und die Bundesverwaltung ins Visier zu nehmen. Sie beantragte, den Personalaufwand um 50 und den Sach- und Betriebsaufwand der Bundesverwaltung um 150 Millionen zu kürzen.

Einmal mehr behauptete Nationalrat Blocher (SVP/ZH), man könnte in der Bundesverwaltung 30 Prozent der Stellen abbauen, ohne die Aufgaben zu reduzieren.

Die Kürzung des Personalaufwands konnte nach mühsamem Ringen (vgl. den Artikel in dieser Nummer) abgewendet werden.

Dagegen wird die Kürzung von 150 Millionen beim Sach- und Betriebsaufwand der Bundesverwaltung umgesetzt. Diese Position umfasst insbesondere folgende Bereiche: Aufwand für Liegenschaften, Mieten und Pachten, Informatikaufwand, Beratung und Auftragsforschung, Betriebsaufwand der Armee, Aufwand Nationalstrassen.

### **Das Bundespersonal bleibt im Visier der Sparpolitiker**

Die Finanzkommission des Ständerates verlangte im Herbst vom Eidg. Personalamt einen Bericht über die Entwicklung im Personalbereich. Daraus geht hervor, dass der Personalaufwand von 2007 bis 2017 um rund 1,1 Milliarden ansteigen wird, was einer jährlichen Wachstumsrate von 2,3 Prozent entspricht.

Der *Stellenbestand der Bundesverwaltung* stieg im Zeitraum 2007-2012 von 32'105 auf 33'309 Stellen (Vollzeitstellen), was für manche Parlamentarier ein enormes Wachstum darstellt.

Vielfach kritisiert wurde auch das *Lohnsystem des Bundes*. So wurde der individuelle Lohnaufstieg für Angestellte mit Leistungen der Beurteilungsstufen 2-4 als «automatisch» oder «garantiert» bezeichnet.

Bei Leistungen der Beurteilungsstufe 2 – «erreicht die Ziele weitgehend» – wird der Lohn der Angestellten jährlich um 1-2 Prozent erhöht, bis der Höchstbetrag der Lohnklasse erreicht ist. Diese seit dem 1. Juli 2013 geltende Regelung wurde von Kritikern wie folgt wahrgenommen: mehr Lohn beim Bund gibt es auch bei schwacher Leistung.

Es muss angenommen werden, dass diese Themen auf parlamentarischer Seite wieder aufgegriffen werden, wenn es darum geht, neue Sparmassnahmen zu entwickeln.

## **Lohnmassnahmen 2014 des Bundes**

### **Reallohnerhöhung von 0,7 Prozent**

Die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung erhalten 2014 eine Reallohnerhöhung von 0,7 Prozent. Ein Teuerungsausgleich wird wegen der voraussichtlich negativen Jahreststeuerung nicht gewährt. Dies ist das Ergebnis der Verhandlungen vom 12. November zwischen den Personalverbänden des Bundes und Bundesrätin

Eveline Widmer-Schlumpf. Der Bundesrat hat am 29. November dieses Ergebnis bestätigt.

Bereits bei den Lohngesprächen im Mai 2013 wies die Vorsteherin des EFD die Personalverbände darauf hin, dass die inneren und äusseren Rahmenbedingungen eher für eine Nullrunde sprechen würden. Zudem gebe es Unsicherheiten bezüglich der Wirtschaftsentwicklung, und die Teuerungsprognose für 2013 sei negativ. Zudem seien die Perspektiven für den Bundeshaushalt ab 2015 ungünstig.

Die Sozialpartner einigten sich im Mai darauf, im Voranschlag 2014 einen kleinen Spielraum für mögliche Lohnmassnahmen (0,5% Lohnprozente bzw. 21 Mio) zu belassen, um auf Lohnabschlüsse in der Wirtschaft reagieren zu können.

Dieser Spielraum ist mit dem Verhandlungsergebnis ausgeschöpft worden. Die Personalverbände zeigten zwar Verständnis für die finanzpolitische Situation des Bundes, forderten aber dennoch eine Reallohnerhöhung von 1 bis 2 Prozent. Sie zeigten sich schliesslich nur bedingt zufrieden mit der Erhöhung von 0,7 Prozent.

Auf weitergehende Forderungen der Personalverbände, wie eine einmalige Zulage für die Rentenbeziehenden, wurde nicht eingegangen.

### **Bemerkungen der VKB**

Die VKB machte geltend, dass seit dem Jahre 2006 die Staatsrechnungen des Bundes stets Überschüsse verzeichneten. Der Bund konnte seine Schulden seither um nicht weniger als 20 Milliarden abbauen. Und auch für das Jahr 2013 wird – anstelle eines budgetierten Fehlbetrags von 400 Millionen – mit einem Überschuss von 300 Millionen Franken gerechnet. Zu diesem erfreulichen Ergebnis hat auch das Personal des Bundes massgeblich beigetragen. Dazu kommen günstige Prognosen für die Wirtschaft: für 2014 rechnen die Experten mit einem Wachstum des Bruttoinlandprodukts von 2,0 bis 2,3 Prozent. Auch wenn die Teuerung im Jahre 2014 minim ausfällt, ist zu berücksichtigen, dass die seit Jahren gestiegenen Krankenkassenprämien im Landesindex der Konsumentenpreise nicht enthalten sind.

Bei dieser Ausgangslage ist die vom Bundesrat beschlossene Lohnentwicklung für 2014 als bescheiden zu bezeichnen.

## **Lohnmassnahmen 2014 im ETH-Bereich**

### **Reallohnerhöhung von 0,5 Prozent**

An den Lohnverhandlungen vom 20. November haben sich die Sozialpartner auf eine Lohnerhöhung von 0,5 Prozent für 2014 geeinigt. Dies nach zähen, aber

fairen Verhandlungen und nach der Zusicherung des ETH-Rats, Begleitmassnahmen zu ergreifen, um die negativen Auswirkungen der Senkung des technischen Zinssatzes bei PUBLICA im Jahr 2015 auszugleichen. Über diese Massnahmen wird bereits im Frühling 2014 mit den Personalverbänden verhandelt. Diese Massnahmen sind notwendig, um Nettolohnreduktionen infolge höherer Beiträge der Angestellten des ETH-Bereiches zu vermeiden.

### **Bemerkungen der VKB**

Die VKB hatte zusätzlich zu einer angemessenen Reallohnerhöhung die Sicherung der Kaufkraft beim verfügbaren Einkommen verlangt. Der Grund liegt in den massiv gestiegenen Krankenkassenprämien, welche seit Jahren nicht mehr im Landesindex der Konsumentenpreise berücksichtigt werden. Allein in den letzten vier Jahren 2010-2013 erfolgte durch die laufend steigenden Krankenkassenprämien – gemäss Bundesamt für Statistik – eine Reduktion des verfügbaren Einkommens um 1,3 Prozent.

Die VKB verlangte eine Lohnerhöhung um 0,7 Prozent, wie sie den Angestellten der allgemeinen Bundesverwaltung gewährt worden war.

Gemäss ETH-Ratspräsident Dr. Fritz Schiesser kann jedoch die Situation der ETH-Angestellten nicht mit derjenigen des Personals der Bundesverwaltung verglichen werden, sondern mit anderen Ausbildungs- und Forschungseinrichtungen im In- und Ausland. Namentlich auch im Vergleich mit den kantonalen Universitäten in Zürich und in Lausanne bietet der ETH-Bereich deutlich bessere Arbeitsbedingungen.

Die VKB legt grossen Wert auch auf Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Chancengleichheit. Dazu gehören, neben Lohnmassnahmen, beispielsweise auch Massnahmen zur Kinderbetreuung und Förderung der Weiterbildung.

Die Festsetzung der Pauschallöhne für Doktorierende und Postdocs liegt in der Kompetenz der Institutionen; sie war nicht Gegenstand der Verhandlungen mit den Sozialpartnern. Immerhin sicherte ETH-Präsident Prof. Ralph Eichler zu, dass die ETH Zürich – im Einklang mit dem Nationalfonds – ihre Lohnansätze für Doktorierende per 2014 um 7 Prozent anheben werde.

# Lohnmassnahmen anderer, dem Bund nahestehender Arbeitgeber

PUBLICA: 1,2 Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen

METAS: 1 Prozent der Lohnsumme für Angestellte mit Zielerreichung mindestens «gut», 2 Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen

Swissmedic: 1 Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen

Post: 0,8 Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen, Einmalzahlung von 700 Franken für alle Angestellten

SBB: 0,9 Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen, 0,45 Prozent der Lohnsumme für ausserordentliche individuelle Leistungen.

## Teuerungsausgleich auf Renten PUBLICA

### Vage Zusicherung im Finanzplan des Bundes 2015-2017

*Dem Bericht des Bundesrates zum Finanzplan 2015-2017 entnehmen wir – im Abschnitt institutionelle und finanzielle Voraussetzungen – die folgenden Ausführungen (S.48/49):*

Die letzte Anpassung der PUBLICA-Renten an die Teuerung erfolgte per 1.1.2004 im Umfang von 0,4 Prozent. Seit diesem Zeitpunkt beläuft sich die kumulierte und nicht ausgeglichene Teuerung auf 4,8 Prozent (voraussichtlicher Stand Ende 2013).

Obschon die Renten bis zum Primatwechsel (Mitte 2008) um 5 Prozent unterfinanziert waren und mit den Sozialpartnern der Verzicht auf den Teuerungsausgleich (bis zu dieser Schwelle) als Beitrag der Rentner zur finanziellen Konsolidierung der PUBLICA vereinbart wurde, wächst der Druck, einen Teuerungsausgleich zu gewähren.

Der Bundesrat hat deshalb am 28. April 2010 beschlossen, *eine ausserordentliche Teuerungsanpassung der Renten im Finanzplan in die möglichen Mehrbelastungen aufzunehmen.*

Dieses Vorgehen ist den Personalverbänden kommuniziert worden. Im Falle eines Teuerungsausgleichs von einem Prozent würden dem Bund Kosten von rund 120

Millionen entstehen (mit den geschlossenen Rentnerbeständen von RUAG, SRG und Swisscom, die bei der PUBLICA verblieben sind, rund 170 Mio.).

Bei einer Ausdehnung des Teuerungsausgleichs auf die Altrentnerinnen und Altrentner der Post und der SBB würde sich dieser Betrag um weitere 160 Millionen auf insgesamt 330 Millionen erhöhen.

Höhe und Zeitpunkt eines allfälligen Teuerungsausgleichs sind offen, allerdings ist er wegen des fehlenden finanziellen Spielraums und niedriger Teuerungsprognosen in den Finanzplanjahren nicht wahrscheinlich. Nicht auszuschliessen ist eine einmalige Rentenzulage.

## Änderungen der Bundespersonalverordnung

Der Bundesrat hat am 20. November eine Revision der Bundespersonalverordnung beschlossen. Zusammen mit der Anpassung der Verordnung des Eidgenössischen Finanzdepartements zur Bundespersonalverordnung (VBPV) traten die neuen Bestimmungen am 1. Januar 2014 in Kraft.

Die Revisionen wurden aufgrund von Erfahrungen und Rückmeldungen aus der Praxis nötig. Es handelt sich um Präzisierungen in den Bereichen *Kündigungsschutz*, *Lohnfortzahlung im Krankheitsfall* und *der familienexternen Kinderbetreuung*.

Ebenfalls auf den 1. Januar traten Änderungen in Kraft, die der Bundesrat bereits am 1. Mai 2013 beschlossen hatte. Es geht dabei um *Vereinfachung der Bestimmungen zu Arbeitszeit, Ferien und Feiertagen*. Feiertage, die auf ein Wochenende fallen, werden nicht mehr mit zusätzlichen freien Tagen kompensiert. Im Gegenzug wird die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit um eine halbe Stunde auf 41,5 Wochenstunden gesenkt. Die Mitarbeitenden leisten ihre Arbeitszeit generell mit den Arbeitszeitmodellen der Jahresarbeitszeit oder der Vertrauensarbeitszeit.

Die gleitende Arbeitszeit mit den Bandbreitenmodellen wird nur noch dann angeboten, wenn sie betrieblich notwendig ist. Der entsprechende Entscheid liegt bei den Departementen. Sie können ihn an die Verwaltungseinheiten delegieren.

Die Anzahl der angebotenen Bandbreitenmodelle wird von zwölf auf fünf reduziert. Die Bandbreitenmodelle können nur von Angestellten mit dem Arbeitszeitmodell der gleitenden Arbeitszeit gewählt werden. Sie werden neu auch teilzeitbeschäftigten Angestellten offenstehen.

# Engagiertes Personal mit hoher Leistungsbereitschaft

## Personalbefragung 2013 in der Bundesverwaltung

Die Ergebnisse der Personalbefragung 2013 zeigen ein positives Bild. Gegenüber dem Vorjahr konnte sich die Arbeitgeberin Bundesverwaltung nochmals signifikant verbessern. Besonders erfreulich sind die hohen Werte bezüglich Identifikation, Engagement und Fluktuationsneigung. Dabei sticht insbesondere die Leistungsbereitschaft des Bundespersonals ins Auge, die ausserordentlich hoch ist.

Die Themen Personalinformation, Führung und berufliche Perspektiven haben die Mitarbeitenden ebenfalls deutlich besser beurteilt. Die Werte im Bereich Gesundheit und Vereinbarkeit Arbeit und Privatleben blieben auf hohem Niveau konstant.

Die Ergebnisse machen deutlich: Die Personalstrategie 2011-2015 zeigt Wirkung. Der eingeschlagene Weg soll weiterverfolgt werden. Die umfassende Vollbefragung im Herbst 2014 wird zeigen, ob sich die guten Werte weiter verbessern lassen.

Die Bundesverwaltung führt in regelmässigen Abständen Personalbefragungen durch, um ihre Personalpolitik zu steuern und zu überprüfen. Dabei wechseln sich umfassende Vollbefragungen (alle drei Jahre) und strategisch orientierte Kurzbefragungen (Stichprobenbefragung in den Zwischenjahren) ab. Nach 2012 wurde im Herbst 2013 die zweite Kurzbefragung durchgeführt.

## Vorgehen bei der Wahl des obersten Kaders verbessern

*Die Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates ist der Meinung, dass die heutige Praxis des Bundesrates bei der Wahl des obersten Kaders geändert werden muss. Deshalb fordert sie ihn mit sechs Empfehlungen auf, sein Wahlverfahren zu verbessern und sicherzustellen, dass dieses von allen Departementen korrekt angewendet wird.*

Die Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates (GPK-N) verfolgt seit ihrer im Jahr 2008 durchgeführten Inspektion über die Umstände der Ernennung von Roland Nef zum Chef der Armee den Bereich der Wahlen der obersten Bundeskader durch den Bundesrat. Am 18. November hat die Kommission einen detaillierten Bericht über die Qualität der seit 2009 durchlaufenen Wahlverfahren vorgelegt.

Die Wahl der obersten Kader durch den Bundesrat läuft in gewissen Departementen und für gewisse Posten bereits heute korrekt ab. Andere Wahlverfahren weisen jedoch offensichtliche Mängel auf.

Eine eingehende Untersuchung hat gezeigt, dass trotz der Verbesserungen, die der Bundesrat nach der «Affäre Nef» in Aussicht gestellt hatte, das Verfahren zur Wahl gewisser Topkader des Bundes nach wie vor grosse Mängel aufweist. So sind Informationen zuweilen unvollständig, die Auswahlverfahren schlecht strukturiert oder zum Zeitpunkt der Ernennung durch den Bundesrat liegt manchmal das Resultat der Personensicherheitsprüfung nicht vor.

Die Geschäftsprüfungskommission ersucht den Bundesrat, eine Liste mit verbindlichen Grundelementen zu erstellen, anhand derer ein für sämtliche Departemente einheitliches und gutes Auswahlverfahren geschaffen werden kann. Sie richtet in ihrem Bericht sechs Empfehlungen an den Bundesrat und bittet ihn, bis zum 28. Februar 2014 zu ihren Feststellungen und Empfehlungen Stellung zu nehmen. Dabei soll aufgezeigt werden, wie und bis wann er diese Empfehlungen umzusetzen gedenkt.

## **Erhöhte Anforderungen an Kader**

### **Obligatorischer Besuch von Führungskursen**

*Dem Bericht über die Ziele des Bundesrates 2014 entnehmen wir die folgenden Ausführungen zur Führungsausbildung:*

Als weiteren Schritt zur Umsetzung der «Personalstrategie Bundesverwaltung 2011-2015» wird der Bundesrat im zweiten Halbjahr im Rahmen der Aktualisierung des Personal- und Kaderentwicklungskonzeptes jene Kurse festlegen, die künftig vom Kader besucht werden müssen.

Die Führungskräfte spielen für die Qualität und Attraktivität der Arbeitgeberin Bundesverwaltung eine zentrale Rolle. Durch gute Führung und optimalen Einsatz ihrer Mitarbeitenden schaffen sie die Voraussetzungen für eine hohe Arbeitszufriedenheit und gute Leistungen. Mit *dem obligatorischen Besuch von Führungskursen* soll eine professionelle Personalführung und gemeinsame Unternehmenskultur in der Bundesverwaltung gefördert werden.

## **Erhöhte Anforderungen an die Treuepflicht von leitenden Angestellten**

Nach Artikel 20 des Bundespersonalgesetzes haben die Angestellten die ihnen übertragene Arbeit mit Sorgfalt auszuführen und die berechtigten Interessen des Bundes beziehungsweise ihres Arbeitgebers zu wahren. Eine ähnliche Bestimmung enthält Artikel 321a Absatz 1 des Obligationenrechts.

Die Treuepflicht ist vor allem eine Unterlassungspflicht: der Angestellte hat alles zu unterlassen, was den Arbeitgeber wirtschaftlich schädigen könnte. Im öffentlichen Sektor geht es darüber hinaus auch darum, das Ansehen des Staates und der Verwaltung zu wahren und vor Beeinträchtigung durch Angestellte zu schützen.

Gemäss Rechtsprechung *gelten für leitende Angestellte sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Sektor erhöhte Anforderungen an die Treuepflicht*. Zu den wichtigen Verpflichtungen im Arbeitsverhältnis gehört die Einhaltung der Arbeitszeit.

Mit Urteil vom 31. Oktober 2013 hat das Bundesverwaltungsgericht diesen Grundsatz wie folgt bestätigt: «Kaderangehörige haben aufgrund ihrer erhöhten Treuepflicht und Verantwortung *höheren Anforderungen in Bezug auf ihr Verhalten* nachzukommen. Wenn das Verhalten des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit seiner Stellung im Betrieb die Fortführung des Arbeitsverhältnisses verunmöglicht, besteht Anlass zur fristlosen Entlassung. Bei höheren Angestellten ist dies viel rascher der Fall als beim Arbeitnehmer in unteren Chargen in einem Grossbetrieb.»

## **Reformen in Verwaltung und Armee**

### **Neues Stationierungskonzept der Armee**

*Das vom Bundesrat am 26. November gutgeheissene Stationierungskonzept sieht vor, dass die Armee künftig auf einen Drittel der Immobilien verzichten muss. Die Eckwerte des Parlamentsbeschlusses vom 29. September 2011 bildeten die Rahmenbedingungen dazu.*

Die eidgenössischen Räte haben am 29. September 2011 in einem Bundesbeschluss festgehalten, dass die Armee künftig einen Sollbestand von 100'000 Angehörigen und einen Ausgabenplafond von 5,0 Milliarden Franken pro Jahr haben soll. Diese Werte wurden vom Bundesrat bestätigt (5,0 Mrd ab 2016).

Damit diese Vorgaben eingehalten werden können und genügend Mittel für Investitionen und Betrieb zur Verfügung stehen, muss massiv gespart werden. Insbesondere die Immobilien fallen ins Gewicht, da hier jährlich grosse Instandhaltungs- und Betriebskosten entstehen. Aus diesem Grund muss der heutige Immobilienstand um mehr als einen Drittel reduziert werden.

Bei der Festlegung der künftigen Standorte der Armee wurden in erster Linie militärische, aber auch betriebswirtschaftliche Kriterien und regionale Auswirkungen der Stationierung berücksichtigt. Im Vordergrund standen die Notwendigkeit der Immobilien für einen doktrinkonformen Einsatz und die Ausbildung, aber auch die Instandhaltungs- und Mietkosten, sowie der Erneuerungsbedarf. Zudem wurden auch die mit militärischen Aktivitäten häufig verbundenen Immissionen berücksichtigt. Trotz massiver Budgetkürzungen gelang es dem VBS, die Vorgaben umzusetzen und alle Regionen gleichermaßen zu gewichten. Dazu arbeitete das VBS bei den Lösungsansätzen eng mit den betroffenen Kantonen zusammen.

Verzichtet werden muss gemäss heutigem Entwurf des Stationierungskonzeptes auf zahlreiche *klassifizierte unterirdische Anlagen in der ganzen Schweiz*. Die Schliessung dieser klassifizierten Anlagen wird dem Parlament in einer separaten Botschaft, parallel zur Änderung des Militärgesetzes, vorgelegt.

*Ferner wird auf den Militärflugplatz Sion verzichtet. Die Flugplätze in Buochs und Dübendorf, die bereits heute nur reduziert betrieben werden (Sleeping Bases), werden ebenfalls aufgegeben, wobei Dübendorf noch als Helikopterbasis weiterbestehen wird. Ebenfalls verzichtet wird auf die Waffenplätze Fribourg, Genf, Moudon, Lyss und St-Maurice, sowie die Unterkünfte und Schiessplätze Glauenberg, Brigels und Glurigen.*

Damit werden mit der Umsetzung des Stationierungskonzeptes längst fällige Schliessungen aus früheren Armeereformen aufgearbeitet.

### *Auswirkungen auf Arbeitsplätze*

Der vorläufige Entwurf des Stationierungskonzeptes hat einen direkten Einfluss auf rund 300 Arbeitsplätze. Da sich die Umsetzung des Konzeptes auf mehrere Jahre erstrecken wird, kann die nötige Reduktion der Arbeitsstellen über natürliche Abgänge erreicht werden. Es wird Mitarbeitende geben, die nach der Umsetzung an einem anderen Standort arbeiten werden.

### *Weiteres Vorgehen*

Die Kantone konnten bis Ende Januar 2014 zum aktuellen Entwurf des Stationierungskonzeptes Stellung nehmen. Danach wird das Konzept soweit als möglich

bereinigt. Die definitive Fassung wird der Bundesrat zusammen mit der Botschaft zur Änderung der Rechtsgrundlagen für die Weiterentwicklung der Armee behandeln.

## **Neues Führungsmodell für die Bundesverwaltung**

*In Zukunft sollen sämtliche Verwaltungseinheiten des Bundes mit Globalbudgets gesteuert, der Voranschlag und die Finanzplanung zusammengeführt und zudem mit Leistungsinformationen angereichert werden. Das sind drei Kernpunkte des Neuen Führungsmodells für die Bundesverwaltung (NFB), zu dem der Bundesrat am 20. November die Botschaft an das Parlament verabschiedet hat. Budgetierung und Planung sollen damit stärker auf Ziele und Ergebnisse ausgerichtet und die Verwaltung transparenter und wirtschaftlicher werden. Es ist vorgesehen, das NFB auf den 1. Januar 2017 einzuführen.*

### **Grundzüge des neuen Führungsmodells**

Im Zentrum des Neuen Führungsmodells für die Bundesverwaltung (NFB) steht der neu gestaltete Voranschlag mit integriertem Aufgaben- und Finanzplan (IAFP). Darin werden die Tätigkeiten der Verwaltung zu Leistungsgruppen gebündelt und für jede Leistungsgruppe messbare Ziele ausgewiesen. Im Gegenzug erhalten die Verwaltungseinheiten einen grösseren betrieblichen Handlungsspielraum, indem ihr Eigenaufwand zu Globalbudgets zusammengefasst wird.

In den jährlich zwischen den Departementen und ihren Ämtern abgeschlossenen Leistungsvereinbarungen werden die Leistungs- und Wirkungsziele aus dem Voranschlag konkretisiert und mit weiteren Vorgaben ergänzt. Die Ämter sollen ausserdem unter bestimmten Voraussetzungen Reserven bilden und – bei leistungsbedingten Mehrerträgen – zusätzliche Ausgaben tätigen können.

Mit diesen Instrumenten sollen die Ziel- und Ergebnisverantwortung der Amtsleitungen gestärkt werden.

### **Ergebnis des Konsultationsverfahrens**

Die Einführung des NFB ist ein Ziel der Legislaturplanung 2011-2015. Gestützt auf einen Bericht des Bundesrates fand dazu in der ersten Jahreshälfte 2013 eine Konsultation der interessierten Kommissionen von National- und Ständerat statt. Sie begrüssen das Vorhaben grundsätzlich. Positiv gewürdigt wurde insbesondere die

Überwindung des heutigen dualen Systems mit konventioneller Ressourcensteuerung einerseits sowie dem Programm «Führen mit Leistungsauftrag und Globalbudget» (FLAG) andererseits. Die konsultierten parlamentarischen Kommissionen unterstützen eine verstärkte Ziel- und Ergebnisorientierung in der Bundesverwaltung.

Gleichzeitig fordern sie, dass das NFB nicht zu einem Verlust der Steuerungskompetenzen des Parlaments führen darf. Diesem Anliegen wird dadurch Rechnung getragen, dass die Bundesversammlung Ziele zu einzelnen Leistungsgruppen beschliessen kann (selektive Beschlussfassung). Es bleibt ihr zudem möglich, im Bedarfsfall auch beim Funktionsaufwand der Verwaltung detaillierte Vorgaben zur Kreditverwendung zu erlassen.

### **Umsetzung des neuen Führungsmodells**

Der Bundesrat will das neue Führungsmodell einfach und pragmatisch umsetzen. Er stützt sich dabei auf Erfahrungen mit dem Programm FLAG und auf Erkenntnisse aus vergleichbaren kantonalen Führungsmodellen.

In sämtlichen Departementen beginnen ab dem kommenden Jahr die Vorbereitungsarbeiten. Im Vordergrund steht zunächst das Festlegen der Leistungsgruppen mit Grundaufträgen, Zielen und Messgrössen. Dazu wird 2015 allenfalls eine Konsultation des Parlaments durchgeführt. Später müssen die Prozesse der finanziellen Planung und Steuerung sowie das Controlling auf das neue Modell ausgerichtet werden. *Das NFB soll mit dem Voranschlag 2017 eingeführt werden.*

### **Bemerkungen der VKB**

Heute kennt die Bundesverwaltung ein duales Steuerungssystem. 57 Ämter werden traditionell ressourcengesteuert, 20 werden im Sinne des New Public Managements leistungsorientiert gesteuert. Dieses System genügt – nach Auffassung des Bundesrates – den Anforderungen einer modernen Verwaltungsführung nicht mehr.

Der Bundesrat beschloss im Mai 2011, für die Bundesverwaltung flächendeckend ein neues Führungsmodell zu erarbeiten, das sich an den Prinzipien der ergebnisorientierten Verwaltungsführung orientiert. Es geht insbesondere um die *stärkere Verknüpfung von Aufgaben, Finanzen, Ressourcen und Leistungen* auf allen Ebenen.

Das Parlament soll mit einem integrierten Aufgaben- und Finanzplan stärker an der mittelfristigen politischen Planung beteiligt werden.

Einen kritischen Punkt des Projekts bildet das Verhältnis zwischen dem Nutzen eines neuen Führungsmodells für die Bundesverwaltung und den einmaligen Pro-

jektkosten von schätzungsweise rund 37 Millionen Franken sowie den wiederkehrenden jährlichen Betriebskosten von 3 Millionen Franken.

## **Mitgliederversammlung 2014 der VKB**

Die 65. Mitgliederversammlung der Vereinigung der Kader des Bundes findet am **Mittwoch, 7. Mai 2014, um 17.15 Uhr** im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Herr Korpskommandant André Blattmann, Chef der Armee, wird über «Aktuelle Fragen der Armee» referieren.

## **Sozialpartnerschaft in der Bundesverwaltung und in den Unternehmungen des Bundes**

### **Was bedeutet Sozialpartnerschaft?**

Sozialpartnerschaft bedeutet, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich dazu verpflichten, *ihre Probleme auf dem Weg von Verhandlungen zu lösen* und auf Kampfmassnahmen (Streik) zu verzichten. Auf diese Weise wurde seit 1937 der Arbeitsfrieden in der Schweiz weitgehend gewahrt.

Grundlagen der Sozialpartnerschaft sind entweder das Gesetz (Beispiel Bundesverwaltung) oder der Vertrag, d.h. der Gesamtarbeitsvertrag (Beispiel Unternehmungen des Bundes).

Die Sozialpartnerschaft hat auch das Sozialversicherungssystem beeinflusst. Das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) schreibt in Artikel 51 vor, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer das Recht haben, in das oberste Organ der Vorsorgeeinrichtung die gleiche Zahl von Vertretern zu entsenden.

*Pensionskassen sind also sozialpartnerschaftlich geführte Unternehmungen.* So sind auch die Kassenkommission PUBLICA und die paritätischen Organe der Vorsorgewerke in der Sammeleinrichtung PUBLICA paritätisch zusammengesetzt.

## Sozialpartnerschaft in der Bundesverwaltung

Das Arbeitsverhältnis des Bundespersonals wird im Bundespersonalgesetz (BPG) und seinen Ausführungserlassen geregelt, also in Erlassen des Parlaments und des Bundesrates.

Auch die Sozialpartnerschaft in der Bundesverwaltung beruht auf dem Bundespersonalgesetz. Dieses sieht die Mitwirkung der Sozialpartner bei der Erarbeitung von Gesetzen und Verordnung vor, die das Personal betreffen.

### *Umfassendes Informations- und Konsultationsrecht der Personalverbände*

Den Personalverbänden beim Bund steht nach Artikel 33 BPG ein Informations- und Konsultationsrecht zu. Danach informieren die Arbeitgeber die Personalverbände rechtzeitig und umfassend über alle wichtigen Personalangelegenheiten. Sie konsultieren die Organisationen des Personals insbesondere:

- vor beabsichtigten Änderungen des Bundespersonalgesetzes
- vor dem Erlass von Ausführungsbestimmungen zum Bundespersonalgesetz
- vor der Schaffung oder Änderung von Systemen zur Bearbeitung von Daten, die das Personal betreffen;
- vor der Übertragung von Teilen der Verwaltung oder eines Betriebes oder Betriebsteils auf einen Dritten (Umstrukturierungen);
- im Zusammenhang mit Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge.

### *Mitwirkung schafft Vertrauen*

Die Einbindung der Personalverbände in den Entscheidungsprozess schafft Vertrauen unter den Sozialpartnern. Sie fördert den gegenseitigen Respekt und die gemeinsame Verantwortung bei der Suche nach Lösungen.

### *Wer ist Sozialpartner in der Bundesverwaltung?*

Das Eidg. Finanzdepartement nimmt auf Arbeitgeberseite die Rolle als Sozialpartner der Verbände des Bundespersonals wahr, wenn die Bundesverwaltung oder mehrere Teile davon betroffen sind. Wichtigstes Geschäft sind die jährlichen Verhandlungen über Lohnmassnahmen des Bundes.

Die Departemente und der ETH-Rat sind Sozialpartner, wenn einzig ihr Bereich betroffen ist (Art. 107 Abs. 4 und 5 BPV). Seit Jahren spielt vor allem das Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport eine wichtige Rolle als Sozialpartner. Das Departement ist bemüht, im Kontakt mit den Sozialpartnern die sich folgenden Reorganisationen sozialverträglich zu gestalten.

Auf Seite der *Arbeitnehmer* sind die folgenden sechs Organisationen anerkannte Sozialpartner des Bundes:

- Personalverband des Bundes PVB
- garaNto: Gewerkschaft des Zoll- und Grenzschutzpersonals
- vpod: Verband des Personals öffentlicher Dienste.

Diese drei Verbände treten bei Verhandlungen als Verhandlungsgemeinschaft des Bundespersonals (VGB) auf.

- transfair: Personalverband des nationalen Service Public
- swissPersona (früher: Schweizerischer Militärpersonalverband)
- *Vereinigung der Kader des Bundes VKB*.

## **Sozialpartnerschaft in den Unternehmungen des Bundes**

### *Gesamtarbeitsvertrag statt Personalgesetz*

Den Rahmen für Gesamtarbeitsverträge in den Unternehmungen des Bundes bilden für die SBB Artikel 38 des Bundespersonalgesetzes und für Post und Swisscom die Artikel 356-358 des Obligationenrechts.

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist ein Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmerverbänden sowohl zur Regelung der Arbeitsbedingungen des Personals als auch des Verhältnisses zwischen den Parteien des Gesamtarbeitsvertrages.

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt nicht nur für Mitglieder der Personalverbände, sondern grundsätzlich für sämtliches Personal des Arbeitgebers, ausgenommen Kader.

Ein Gesamtarbeitsvertrag wird mit einer bestimmten Laufzeit vereinbart. Während der Laufzeit besteht beidseitig Friedenspflicht. In der Schweiz sind über 1,7 Millionen Arbeitnehmer einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt.

### *Vollzugskostenbeitrag bzw. Solidaritätsbeitrag des Personals*

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, von den Mitarbeitenden, die nicht einem Personalverband angehören, einen *Solidaritätsbeitrag* zu erheben (z.B. monatlich Fr. 10, oder 0,3 % des Basislohnes). Dieser Beitrag dient zur Deckung der mit der Anwendung und Durchsetzung des GAV entstehenden Kosten. Finanziert werden auch von den Verbänden veranstaltete Kurse zur Weiterbildung des Personals in Fragen des Arbeitsrechts und der Personalvorsorge.

## Starke Stellung der Personalverbände

Damit ein Vertrag zustande kommt, braucht es die Zustimmung beider Sozialpartner. Dieses Verfahren verschafft den Personalverbänden in den Verhandlungen eine starke Stellung. Dasselbe gilt für die Festlegung der jährlichen Lohnmassnahmen.

Auch die Erhebung der Vollzugskostenbeiträge stärkt die Personalverbände und entlastet sie finanziell: ihre Kosten für die Aushandlung und Weiterentwicklung des GAV werden vom gesamten Personal bezahlt.

In der Bundesverwaltung werden die Personalverbände für die Teilnahme an Sitzungen mit den Arbeitgebern (2013: über 30 Sitzungen für die VKB) und die Erarbeitung von Stellungnahmen zu Erlassen (2013: 9) nicht entschädigt.

## Ehrenamt – ein Amt, das Ehre bringt?

### Ohne Ehrenamt keine Vereine

In der Schweiz gibt es mehr als 100'000 Vereine. Die meisten von ihnen verfügen nicht über die finanziellen Mittel, um eine professionelle Geschäftsstelle zu unterhalten. Auch die Kernaufgaben, insbesondere die Führung des Vereins durch den Vorstand, werden von Mitgliedern in freiwilliger und meistens kaum entschädigter Tätigkeit erledigt. Die in der Regel unentgeltliche Arbeit in einem Vorstand eines Vereins wird als Ehrenamt bezeichnet. Ehrenamtliche Tätigkeiten werden, parallel zu Beruf und Familie, vorwiegend in der Freizeit ausgeübt.

Auch die Geschäftsleitung und der Zentralvorstand der Vereinigung der Kader des Bundes arbeiten nebenamtlich. In beiden Organen wirken sowohl Angestellte des Bundes als auch Pensionierte mit. Sie werden durch eine nebenamtlich tätige Geschäftsstelle unterstützt. Deshalb bezeichnet sich die VKB als *Milizorganisation*.

Die Tätigkeit in Organen der VKB wird mit Sitzungsgeldern entschädigt. Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten bescheidene pauschale Entschädigungen.

### Milizsystem in der Krise

In den letzten Jahren ist es immer schwieriger geworden, Stellen und Chargen in den Vereinen zu besetzen. Die Bereitschaft, sich nebenamtlich zu engagieren, schwindet vor allem bei der jüngeren Generation: das Milizsystem ist in Gefahr. Gründe dafür sind unter anderem eine zunehmende Belastung im Beruf und An-

sprüche der Familie. Zudem werden ehrenamtliche Tätigkeiten von den Arbeitgebern oft wenig geschätzt und anerkannt: ein Ehrenamt bringt selten Ehre.

### **Nutzen eines Engagements**

Arbeit in einem Verein bedeutet immer *Teamarbeit*. Man hilft sich gegenseitig und lernt von einander. Jedes Mitglied bringt sein Wissen und Können, seine Erfahrung ein. Aus dem Zusammenwirken ergibt sich der Erfolg. Die Mitarbeit in einem Verein bietet die Chance, neue Einblicke zu gewinnen und Projekte mitzugestalten. Wer sich in einem Verein engagiert, lernt auch neue Personen kennen, kann ein neues Netzwerk aufbauen.

Wer sich in Organen der VKB betätigt, wirkt an der Gestaltung der Personalpolitik des Bundes und der beruflichen Vorsorge für Angestellte des Bundes mit. Die Vereinigung der Kader des Bundes vertritt, als einzige Organisation, die beruflichen und wirtschaftlichen Interessen der Führungs- und Fachkader des Bundes.

Die VKB ist nur *eine* von sechs Organisationen, die auf Seite der Arbeitnehmer zu den anerkannten Sozialpartnern des Bundes gehören. Ihre Stimme wird aber von den Arbeitgebern gehört und beeinflusst ihre Entscheide.

### **Im Frühjahr 2014 einsteigen**

An der Mitgliederversammlung im Mai werden die Mitglieder des Zentralvorstandes für eine Amtsdauer von zwei Jahren gewählt. Die VKB ist darauf angewiesen, dass sowohl Aktive als auch Pensionierte sich bereit erklären, sich im Zentralvorstand zu engagieren. Der Zentralpräsident und die Mitglieder der Geschäftsleitung sind gerne bereit, interessierte Personen über die Mitarbeit in unserer Organisation zu informieren.

## **Parlamentarische Vorstösse**

### **Restrukturierung der Armee. Rückzug in die Deutschschweiz?**

Frage von Nationalrätin Isabelle Moret (FDP-Lib./VD)

*Wortlaut der Frage vom 27. November 2013*

Der Bundesrat hat die Schliessung von fünf Waffenplätzen angekündigt. Von diesen fünf befinden sich vier in der Romandie, die einmal mehr durch eine Restrukturierung benachteiligt wird.

Hat der Bundesrat bei seiner Entscheidung die Sprachregionen angemessen berücksichtigt?

Wie rechtfertigt er seine Wahl?

*Antwort des Bundesrates vom 2. Dezember 2013*

Nach der Umsetzung des Stationierungskonzepts verbleiben 31 Waffenplätze. Davon liegen 6 oder rund 20 Prozent in der Westschweiz und 3 oder rund 10 Prozent im Tessin. Damit entspricht die Verteilung der Waffenplätze ungefähr derjenigen der Sprachregionen, wo der Anteil der Westschweiz 23 Prozent und derjenige der italienischen Schweiz 8 Prozent beträgt. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei den Arbeitsplätzen mit rund 1800 oder 19 Prozent in der Westschweiz und rund 470 oder 5 Prozent in der italienischen Schweiz. Dasselbe gilt für die in den nächsten fünf Jahren geplanten Investitionen mit mehr als 500 Millionen Franken oder 28 Prozent in der Westschweiz und mehr als 100 Millionen Franken oder 7 Prozent in der italienischen Schweiz.

## **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 Instrukteure des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz eigene Sektionen.

Mitgliederzahl: rund 4'000.

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

### **Mitgliederinformation**

- laufend im Internet [www.vkb-acc.ch](http://www.vkb-acc.ch) unter dem Menu «Aktuelles»
- vierteljährlich in deutscher und französischer Sprache erscheinendes Heft «VKB-Mitteilungen»
- Mitgliederversammlung
- Veranstaltungen der Sektionen.

### **Nebenleistungen**

- Rechtsschutzversicherung (Arbeitsrecht) für alle aktiven Mitglieder der VKB
- vergünstigte Prämien auf den Zusatzversicherungen der Krankenkasse KPT (Beitritt oder Übertritt bis zum 70. Altersjahr). Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3000 Bern 7 oder per E-Mail unter [office@vkb-acc.ch](mailto:office@vkb-acc.ch) angefordert werden. Neueintretende Mitglieder erhalten dieses mit den Eintrittsunterlagen.
- Vorzugsbedingungen bei Zurich Connect, dem Verkaufskanal der «Zürich» Versicherungsgesellschaft in den Bereichen der Motorfahrzeug- sowie Hausrat- und Privathaftpflicht-Versicherungen.  
Auskünfte: Tel. 0848 807 810, Mo – Fr 08.00 – 20.00 Uhr.
- Rechtsschutzversicherungen im Privatbereich bei AXA-ARAG zu günstigen Bedingungen. Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3000 Bern 7 oder per E-Mail unter [office@vkb-acc.ch](mailto:office@vkb-acc.ch) angefordert werden.
- UBS Kreditkarten VISA und MASTERCARD zu Vorzugsbedingungen. Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3000 Bern 7 oder per E-Mail unter [office@vkb-acc.ch](mailto:office@vkb-acc.ch) angefordert werden.
- Zugang zu günstigen Hypotheken in der ganzen Schweiz für Versicherte und Rentenbeziehende der PUBLICA über money-net, die onlinebank der Berner Kantonalbank: [www.money-net.ch/publica](http://www.money-net.ch/publica)

### **Jahresbeitrag**

Aktive Fr. 70.–. Pensionierte Fr. 35.–.

## **Meldung von Mutationen, Bestellung von Werbeunterlagen**

- Mutationen (Eintritt, Adressänderung, Pensionierung, Austritt) bitte rechtzeitig der Geschäftsstelle melden (Adresse siehe Seite 2).

*Austritt aus der VKB:* Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB auch den Wegfall von Dienstleistungen und den damit verbundenen Vergünstigungen/Rabatten (z.B. KPT, Zurich Connect) zur Folge hat.

- Unterlagen für die Werbung neuer Mitglieder schickt die Geschäftsstelle direkt an die von Ihnen angegebene Adresse.

Kontakt zur VKB: siehe Seite 2

## **money-net.ch onlinebank: Hypotheken zu ausgezeichneten Zinskonditionen**

In dieser Nummer eingeklebt ist ein Flyer von money-net.ch, die onlinebank der Berner Kantonalbank AG. Er enthält ein Angebot betreffend Hypotheken für Versicherte und Rentenbeziehende der Pensionskasse des Bundes PUBLICA. Bekanntlich hat die Berner Kantonalbank auf den 1. Januar 2012 das Hypothekenportfolio der PUBLICA übernommen. Das Institut kennt die Bedürfnisse der Angestellten des Bundes und der Rentenbeziehenden der PUBLICA bei der Finanzierung von Immobilien in der Schweiz.

Die Vereinigung der Kader des Bundes hat mit der Berner Kantonalbank eine Vereinbarung über die Zusammenarbeit betreffend Hypothekarprodukte abgeschlossen. Damit will die VKB ihren Mitgliedern in der ganzen Schweiz den Zugang zu günstigen Hypotheken ermöglichen.

## Bezüge ab Januar 2014

gültig ab 01.01.2014

(Art. 36 BPV)

Lohnklassen	100% (Höchstbeträge) in Fr.	Bruttobezüge im Monat (1/13) in Fr. <i>Berechnungsbasis<sup>1)</sup></i>	Lohnentwicklung
1	61'495	4'730.40	<b>Lohnerhöhungen nach Art. 39 BPV</b>
2	62'493	4'807.15	
3	63'502	4'884.75	
4	64'511	4'962.35	<b>Beurteilungsstufen</b> 4 = 4.0% - 5.0% 3 = 2.5% - 3.5% 2 = 1.0% - 2.0% 1 = -2.0% - 0.0%
5	66'381	5'106.20	
6	69'469	5'343.75	
7	72'547	5'580.55	
8	75'594	5'814.95	
9	78'716	6'055.10	
10	81'825	6'294.20	
11	84'898	6'530.60	
12	88'048	6'772.90	
13	91'250	7'019.25	
14	94'544	7'272.65	
15	98'465	7'574.25	
16	102'444	7'880.30	
17	106'711	8'208.50	
18	111'793	8'599.45	
19	116'848	8'988.30	
20	121'913	9'377.90	
21	126'973	9'767.15	
22	132'049	10'157.60	
23	138'496	10'653.55	
24	146'954	11'304.15	
25	154'643	11'895.60	
26	162'358	12'489.05	
27	170'063	13'081.75	
28	177'796	13'676.65	
29	186'635	14'356.55	
30	200'258	15'404.45	
31	209'381	16'106.25	
32	218'518	16'809.10	
33	236'870	18'220.75	
34	255'440	19'649.25	
35	274'182	21'090.95	
36	293'131	22'548.55	
37	312'265	24'020.35	
38	375'028	28'848.30	

<sup>1)</sup> Massgebende Maximalbezüge für die Pflege im BV PLUS  
 Ortszuschlag und Familienzulage sind in den Bezügen nicht inbegriffen  
 Beträge sind kaufmännisch gerundet  
 Mindestlohn gemäss Art. 7 Abs. 1 der Rahmenverordnung zum BPG (SR 172.220.11): Fr. 42'708 (ohne Ortszuschlag)

gültig ab 01.01.2014

(Art. 43 BPV, Art. 11 VBPV)

Ortszuschlag Stufen	Brutto	
	im Jahr in Fr.	im Monat 1/12 <sup>1)</sup> in Fr.
1	423	35.25
2	846	70.50
3	1'269	105.75
4	1'692	141.00
5	2'115	176.25
6	2'538	211.50
7	2'961	246.75
8	3'384	282.00
9	3'807	317.25
10	4'230	352.50
11	4'653	387.75
12	5'076	423.00
13	5'499	458.25

Weitere Zulagen	pro Stunde in Fr.
<b>Nacharbeit</b> (Art. 12 Abs. 3 VBPV)	<b>6.59</b>
<b>Pikettendienst</b> (Art. 13 VBPV)	bis 20. LK <b>6.59</b>
	ab 21. LK <b>7.68</b>
	bei Zeitgutschrift <b>1.30</b>
	<b>pro Schicht in Fr.</b>
<b>Zulage für unregelmässige Einsätze</b> (Art. 15 Abs. 1 VBPV)	<b>4.95</b>

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

Familienzulage (Art. 51 und 51a BPV)	im Jahr in Fr.	monatlich 1/12 in Fr.
Bei einem zulagenberechtigten Kind	4'384	365.35
Für jedes weitere zulagenberechtigte Kind	2'831	235.90
Für jedes weitere zulagenberechtigte Kind, welches das 16. Altersjahr vollendet hat und in Ausbildung steht	3'085	257.05

gültig ab 01.01.2014

<b>Lernende und Praktikanten/-innen Berufliche Grundbildung <sup>1)</sup></b>	<b>Tarif- gruppe</b>	<b>im Jahr in Fr.</b>	<b>monatlich 1/12 in Fr.</b>	<b>monatlich 1/13 in Fr.</b>
<b>Lernende EFZ, EBA <sup>2)</sup></b>				
im ersten Lehrjahr	L1	10'197		784.40
(während Basisausbildung extern)	LEX 1	6'313		485.60
im zweiten Lehrjahr	L2	12'561		966.25
im dritten Lehrjahr	L3	19'172		1'474.80
im vierten Lehrjahr	L4	22'478		1'729.05
<b>Zweitlehre (Abschluss Erstlehre erforderlich)</b>				
nach 3-jähriger Lehre	L5	21'829		1'679.15
nach 4-jähriger Lehre	L5	26'142		2'010.95
<b>Übertritt EBA in EFZ</b>				
im zweiten Lehrjahr	L6	18'925		1'455.80
im dritten Lehrjahr	L7	22'841		1'757.00
<b>Praktikantinnen/Praktikanten nach Art. 15 BBV</b>				
Praktikantinnen/Praktikanten nach Art. 15 BBV	L4	22'478		1'729.05
<b>BMS-Praktikantinnen/Praktikanten <sup>3)</sup></b>				
nach 3 Jahren Handelsschule	BMS3	24'988		1'922.15
nach 4 Jahren Handelsschule	BMS4	28'638		2'202.95
<b>Handelsmittelschule 3+1 Praktikum <sup>4)</sup></b>				
HMS-Praktikantinnen/Praktikanten	HMS	22'478		1'729.05
<b>PONTE-Praktikantinnen/Praktikanten</b>				
PONTE-Praktikantinnen/Praktikanten	PON	27'461	2'288.45	
<b>Praktikum Arbeitswelterfahrung nach Art. 5 FHSG <sup>4)</sup></b>				
Praktikantinnen/Praktikanten nach Art. 5 FHSG	PFHSG	28'638		2'202.95

<b>Absolventinnen und Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen, als Praktikantinnen und Praktikanten <sup>1)</sup></b>	<b>Tarif- gruppe</b>	<b>im Jahr in Fr.</b>	<b>monatlich 1/12 in Fr.</b>	<b>monatlich 1/13 in Fr.</b>
während dem Bachelor-Studium	HS 1	31'990	2'665.80	
mit Bachelor-Abschluss	HS 2	44'785	3'732.10	
mit Master-/Lizentiats-Abschluss	HS 3	50'117	4'176.45	

<sup>1)</sup> Es wird kein Ortszuschlag ausgerichtet

<sup>2)</sup> EBA = Eidg. Berufsattest, EFZ = Eidg. Fähigkeitszeugnis

<sup>3)</sup> Gültig bis 31.07.2014

<sup>4)</sup> Gültig ab 01.08.2014

## Beiträge an die Sozialversicherungen

gültig ab 01.01.2014

	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
<b>AHV/IV/EO</b>		
<b>Beitrag an die Versicherung</b>	5.15%	5.15%
<b>ALV</b>		
bis Fr. 126'000 inkl. 13. ML (versicherter Verdienst)	1.10%	1.10%
ab Fr. 126'000 inkl. 13. ML (versicherter Verdienst)	0.50%	0.50%
<b>Suva (Höchstbetrag versicherter Verdienst = Fr. 126'000)</b>		
Berufsunfallversicherung (BUV)	0.1555%	--
Nichtberufsunfallversicherung (NBUV)	0.3500%	0.7000%

## Beiträge an die berufliche Vorsorge

Koordinationsabzug Publica: Fr. 24'570

<b>Standardplan</b> (Lohnklassen 1 bis 23)		Arbeitgeber	Arbeitnehmer
gemäß Art. 24 VRAB	Alter 22 - 34	5.85%	5.85%
	Alter 35 - 44	7.90%	7.00%
	Alter 45 - 54 *	12.75%	9.00%
	Alter 55 - 70	16.70%	12.00%
<b>Kaderplan 1</b> (Lohnklassen 23 bis 29)		Arbeitgeber	Arbeitnehmer
gemäß Art. 24 VRAB	Alter 22 - 34	5.85%	5.85%
	Alter 35 - 44	7.90%	7.00%
	Alter 45 - 54 *	15.15%	9.25%
	Alter 55 - 70	19.05%	12.25%
<b>Kaderplan 2</b> (Lohnklassen 30 bis 38)		Arbeitgeber	Arbeitnehmer
gemäß Art. 24 VRAB	Alter 22 - 34	7.15%	7.15%
	Alter 35 - 44	9.25%	8.25%
	Alter 45 - 54 *	17.35%	9.75%
	Alter 55 - 70	21.25%	12.75%

\* Für versicherte Personen, die beim Primatwechsel (01.07.2008) zwischen 45 und 55 Jahre alt waren, übernimmt der Arbeitgeber während sieben Jahren einen Teil des Sparbeitrags der angestellten Person. Die Beitragsentlastung beträgt:

- für versicherte Personen, die beim Primatwechsel mindestens 45 aber noch nicht 50 Jahre alt waren, einen Prozentpunkt;
- für versicherte Personen, die beim Primatwechsel mindestens 50 aber noch nicht 55 Jahre alt waren, zwei Prozentpunkte.

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

Der Stundenlohn entspricht dem 2050. Teil der Summe aus Jahreslohn, Ortszuschlag und Betreuungszulage (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) sowie 2.5% Krankenzuschlag.