

Periodische Mitteilungen Nr. 3 2005/2006

VEREINIGUNG DER KADER
DES BUNDES

Im Februar 2006
Postfach, 3000 Bern 7
Postcheckkonto 30-20530-1
Erscheint viermal jährlich
in deutsch und französisch

Zentralvorstand 2005/2006

Zentralpräsident:

Peter Büttiker, Fürspr., VBS

Vizepräsident:

Martin Bolliger, dipl. Ing. ETH, UVEK

Generalsekretär:

Peter Ritschard, SBB, pens.

Zentralkassier:

Erwin Steuri, VBS

Redaktor:

Christian Furrer, Dr. iur., UVEK

Beigezogenes Mitglied der Geschäftsleitung:

Albert Fritschi, ETH-Rat

Beisitzer:

Thomas Kolly, UVEK

Angelo Rabiolo, lic. HEC, EDI

Jacob Gut, Prof. Dr. sc. techn., pens.

Hildegard Weber, VBS

Bruno Häberli, Mil. Berufsk., VBS

Walter Schweizer, dipl. Ing. HTL, VBS

Pius Berni, EFD

Markus Hubeli, EFD

Peter Glättli, dipl. Ing. ETH, Swisscom

Alois Kissling, Swisscom, pens.

Beat Jung, Rechtsanwalt, pens.

Verbindung

zu den Sektionen:

Sektion Zürich: Prof. J. Gut

Sektion Mil. Berufsk.: B. Häberli

Sektion SGO-FWK: W. Schweizer

Sektion CASC: P. Glättli

A. Kissling

Sektion VIBABS: Hildegard Weber

Sektion GWK-Of: M. Hubeli

Verbindung zum Verband Kader des öffentlichen Verkehrs:

U. Linsi

Mitglied Kassenkommission PUBLICA:

Piero Cereghetti, dipl. Natw., ETH-Z

Geschäftsstelle VKB:

Susanna Bolliger

Tel.: 031 921 68 26

9-11 14-16 Uhr

Fax: 031 921 68 48

e-mail: office@vkb-acc.ch

Internet: www.vkb-acc.ch

Kontakte zur VKB

Für Fragen oder Anregungen können sich unsere Mitglieder an folgende Personen oder an die Geschäftsstelle wenden:

- *Mitglieder der Geschäftsleitung und des Zentralvorstands:*
Siehe Seite 1 vorname.name@vkb-acc.ch
- *Verbindungsleute VKB in der Allgemeinen Bundesverwaltung und in der ETH Lausanne:*

| | | |
|-------------------|----------------|---------------------------------|
| Pulver Jürg | EJPD-fedpol | juerg.pulver@fedpol.admin.ch |
| Huguenin Hervé | VBS-armasuisse | herve.huguenin@armasuisse.ch |
| Isler Rolf | VBS-armasuisse | rolf.isler@armasuisse.ch |
| Moll Heinz | VBS | heinz.moll@vtg.admin.ch |
| Beyeler Martin | EFD-EFK | martin.beyeler@efk.admin.ch |
| Lehmann Hans-Jörg | EVD-BLW | hans-joerg.lehmann@blw.admin.ch |
| Beer Markus | UVEK-GS | markus.beer@gs-uvek.admin.ch |
| Lehmann Daniel | UVEK-Buwal | daniel.lehmann@buwal.admin.ch |
| Thalmann Philippe | ETH Lausanne | philippe.thalmann@epfl.ch |
- *Verbindung zu den Sektionen*
Siehe Internet VKB www.vkb-acc.ch unter der betreffenden Sektion
- *Geschäftsstelle VKB:*
Bolliger Susanna office@vkb-acc.ch

In dieser Nummer

| | Seite |
|---|-------|
| Rückblick und Ausblick | 4 |
| Lohnmassnahmen 2006 bei Bund, SBB, Post und Swisscom | 6 |
| Lohn- und Pensionskassenvergleich beim Bund | 8 |
| Die Personalausgaben im Voranschlag 2006 des Bundes | 14 |
| Botschaft zur Totalrevision des PUBLICA-Gesetzes | 15 |
| Kassenkommission PUBLICA. Amtsdauer | 16 |
| Pensionskassen von Post und SBB. Weiteres Vorgehen | 17 |
| Militärisches Personal | 18 |
| Eidg. Personalamt. Personelle Mutationen | 20 |
| Ziele des Bundesrates im Jahre 2006 | 21 |
| Personalpolitische Kennzahlen 2005 der Bundesverwaltung | 22 |
| Unternehmungen des Bundes: Swisscom, SBB, RUAG | 23 |
| Parlamentarische Vorstösse | 25 |
| Varia | 29 |
| Die VKB in Stichworten | 29 |
| Bezüge 2006 | 32 |

Rückblick und Ausblick

2005 – ein sehr schwieriges Jahr

Die im Jahre 2004 eingeleitete Trendwende zu tieferen Personalbeständen wurde auch im Jahr 2005 fortgesetzt. So hat der Bund im letzten Jahr insgesamt 2,5 Prozent weniger Personal als im Vorjahr beschäftigt. Dies entspricht 865 Vollzeit-Stellen. Am 13. April 2005 genehmigte der Bundesrat die Aufgabenverzichtsplanning der Verwaltung. Sie führt zu folgenden Einsparungen: 2006: 62 Millionen Franken; 2007: 118 Millionen Franken; 2008: 192 Millionen Franken. Bei den Lohnmassnahmen hat sich der Bund in den letzten Jahren zurückhaltend gezeigt. Auf den 1. Januar 2005 wurde die Garantie des halben Teuerungsausgleichs auf den Renten aufgehoben.

Dennoch stand das Jahr 2005 im Zeichen des *Entlastungsprogramms 2004*. Dieses wurde am 17. Juni 2005 von beiden Räten gutgeheissen. Es sieht eine Kürzung von je 50 Millionen Franken beim Personal in den Jahren 2006 – 2008 vor. Diese Kürzung hatte zur Folge, dass die anstelle des Teuerungsausgleichs vorgesehene Zulage um 0,5 Prozent gekürzt werden musste. Darüber hinaus wurde der Bundesrat verpflichtet, unter dem Titel *Verwaltungsreform* zusätzliche Einsparungen von 30 Millionen im Jahre 2007 und von 40 Millionen im Jahre 2008 zu realisieren. Am 7. September beschloss der Bundesrat, bis Ende 2007 9 Kernprojekte der Verwaltungsreform durchzuführen. Dazu kommen 25 weitere Projekte, die in der Verantwortung der einzelnen Departemente stehen. Auf lange Frist ausgerichtet ist die *grundlegende Überprüfung der Aufgaben des Bundes*, die der Bundesrat am 31. August eingeleitet hat. Als Arbeitshypothese ist dabei ein Abbau der Bundesausgaben um 20 Prozent bzw. um 10 Milliarden Franken vorgesehen.

Bei dieser Fülle von Sparmassnahmen ist es nicht erstaunlich, dass die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden deutlich abgenommen hat. Und die Resignation des Personals ist stark angestiegen: 31 Prozent des Personals glaubt – gemäss Personalbefragung 2005 – nicht mehr an Veränderungen. Es fehlen das Vertrauen und der Wille, ständig an Neuem mitzuwirken. Das sind keine guten Voraussetzungen für Projekte wie die Verwaltungsreform und die grundlegende Überprüfung der Aufgaben des Bundes.

Am 23. September 2005 hat der Bundesrat die Botschaft zur *Totalrevision des PUBLICA-Gesetzes* zu Händen des Parlamentes verabschiedet. Für die aktiven Versicherten bedeuten die vorgeschlagenen Massnahmen: höhere Beiträge für tiefere Renten und länger arbeiten.

Im Wirtschaftsjahr 2005 kam der Arbeitsmarkt, trotz konjunktureller Erholung, nicht auf Touren. Die Arbeitslosenquote betrug 3,8 Prozent, was 150'000 Ar-

beitslosen entspricht. Die Arbeitslosenversicherung schloss mit einem Defizit von 1,9 Milliarden Franken ab.

2006: Personalpolitik am Wendepunkt

Mit den Abbaumassnahmen des Jahres 2005 ist die Grenze an Belastungen erreicht, die dem Bundespersonal zugemutet werden kann. (Beim militärischen Personal wurde sie bereits überschritten, sodass Sofortmassnahmen unumgänglich wurden.) Dies bestätigen in eindrücklicher Weise auch die beiden *Studien Lohnvergleich und Pensionskassenvergleich*, von denen der Bundesrat am 9. Dezember 2005 Kenntnis genommen hat. Das Lohnniveau der Bundesverwaltung hat sich – im Vergleich zur Privatwirtschaft – gesenkt. Und die Leistungen der PUBLICA liegen nur knapp im Markt. Die Anstellungsbedingungen der Bundesverwaltung müssen mittelfristig auf konkurrenzfähigem Niveau gehalten werden können. Die Personalpolitik braucht wieder mehr Verlässlichkeit, Kontinuität und Systematik. Das Personal will nicht mehr nur als Kostenfaktor wahrgenommen werden. Es erwartet vom Bundesrat Anerkennung und Wertschätzung.

Die Studien Lohnvergleich und Pensionskassenvergleich kamen im Dezember zur richtigen Zeit. Erfolgreich konnte Bundesrat Merz bei der Beratung des Vorschlages 2006 weitere Kürzungen der Personalkredite bekämpfen. Und auch bei den Beratungen der Botschaft über die Totalrevision des PUBLICA-Gesetzes wird es für das Parlament schwierig werden, weitere Leistungsverschlechterungen zu beantragen und zu begründen.

Auf den 1. Januar 2006 ist die erste Revision des Gesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) in Kraft getreten. Danach wird der Umwandlungssatz zur Berechnung von BVG-Renten bis 2014 auf 6,8 Prozent sinken. Am 25. Januar 2006 hat der Bundesrat eine neue Revision des BVG eingeleitet. Er beabsichtigt, den Umwandlungssatz schrittweise bereits bis 2011 auf 6,4 Prozent zu senken. Dadurch würden die Renten um rund 10 Prozent sinken. Diese Massnahme wird mit den tieferen Renditeerwartungen auf den Finanzmärkten begründet.

Für die Personalverbände wird die Verwaltungsreform 2005 – 2007 zu einer grossen Herausforderung. Dies gilt insbesondere für das Kernprojekt Nummer 3: *Vereinfachung und Abbau der Regelungsdichte in Personalangelegenheiten*. Projektziel ist eine Vereinfachung der Verfahren und Entscheide. Das Projekt wird von Bundesrat Blocher begleitet, der die Bundesverwaltung als geschützte Werkstatt bezeichnet hat. Wird das Projekt zu einem Frontalangriff auf das Bundespersonalgesetz führen? Was «Vereinfachung» heissen könnte, hat Nationalrat Zuppiger (SVP/ZH) in einer Motion vom 7. Oktober 2004 dem Bundesrat dargelegt: Anpassung des Bundespersonalrechts an das Obligationenrecht. Im Kern zielt die Motion auf den Kündigungsschutz (Art. 12 ff. BPG) ab. Er stellt

sicher, dass Umstrukturierungen sozialverträglich und möglichst ohne Entlassungen durchgeführt werden.

Folgt man den Konjunkturprognosen, so ist in diesem Jahr mit einem Wirtschaftswachstum von mindestens 1,5 Prozent zu rechnen. Der Inflationsdruck bleibt gering. Auf dem Arbeitsmarkt wird aber nur mit einer leichten Entspannung gerechnet. Zu einem Aufschwung gehört nicht nur Wirtschaftswachstum, sondern auch eine Zunahme der Beschäftigung.

Lohnmassnahmen 2006 bei Bund, SBB, Post und Swisscom

Bundespersonal erhält eine Zulage von 1,9 Prozent

Das Bundespersonal erhält im März 2006 anstelle des Teuerungsausgleichs eine einmalige unversicherte Zulage von 1,9 Prozent auf dem Bruttojahreslohn. Diese Lohnmassnahme hat der Bundesrat am 9. Dezember 2005 verabschiedet. Ursprünglich budgetiert waren 2,4 Prozent. Die vorgesehenen Mittel mussten jedoch um 0,5 Prozent auf 1,9 Prozent gekürzt werden. Der Grund liegt in einer zusätzlichen Einsparung von 50 Millionen Franken pro Jahr, welche die Eidg. Räte im Rahmen des Entlastungsprogramms 04 beschlossen haben. Diese Einsparungen sollen über folgende Einzelmassnahmen erreicht werden:

- Kürzung der März-Zulage 2006 um etwa 0,5 Prozent
- Lineare Kreditkürzung von rund 0,5 Prozent; damit sollen verschiedene Einsparungen bewirkt werden (z.B. Verzicht auf Auszahlung von Treueprämien oder Zurückhaltung bei der Auszahlung von Überzeit usw.)
- Kürzung der Globalkredite «Berufsunfall», «Berufsinvalidität» und «Garantiefrauen»

Mit seinem Entscheid ist der Bundesrat dem Antrag des Eidg. Finanzdepartements gefolgt. Bundesrat Hans-Rudolf Merz hat die Höhe der März-Zulage an den Lohngesprächen vom 1. Dezember 2005 mit Vertretern der Personalverbände des Bundes festgelegt.

Zulage im ETH-Bereich

Der ETH-Rat folgte dem Entscheid des Bundesrates und gewährt dem Personal im ETH-Bereich eine Zulage in gleicher Höhe.

Lohnerhöhung von 1,9 Prozent für das Personal der Post

Die Sozialpartner verständigten sich auf eine nachhaltig wirkende Lohnerhöhung von insgesamt 1,9 Prozent. Dieses Paket wird ergänzt mit einer Einmalzahlung von 500 Franken. Das entspricht 0,7 Prozent des Durchschnittslohnes bei der Post. Zudem übernimmt die Arbeitgeberin für ihre Mitarbeitenden die Prämienhöhung bei der Pensionskasse von 0,75 Prozent.

Die Verhandlungsdelegationen haben sich im Detail wie folgt geeinigt: Mitarbeitende im GAV Post erhalten eine versicherte Lohnerhöhung von insgesamt 1,9 Prozent (davon 1,5 Prozent generell und 0,4 Prozent leistungsbedingt individuell). Ab 1. Januar 2006 zieht die Pensionskasse Post den Mitarbeitenden eine Prämienhöhung von 0,75 Prozent von ihrem Lohn ab. Die Post übernimmt diese Prämienhöhung für das nächste Jahr. Dazu erhalten alle Mitarbeitenden eine Einmalzahlung von 500 Franken, die nicht in der Pensionskasse versichert ist.

Swisscom zahlt 2,2 Prozent mehr Lohn

Swisscom hat sich mit den Gewerkschaften und dem Personalverband CASC über die Erhöhung der Löhne für das Jahr 2006 geeinigt: Die Lohnsumme wird insgesamt um 2,2 Prozent erhöht. Der generelle Anteil der Erhöhung beträgt 1,5 Prozent. Davon ausgenommen sind Löhne, die aktuell deutlich über dem Markt liegen. Diese Mitarbeitenden erhalten im Januar 2006 eine nicht versicherte Einmalzahlung von 1'200 Franken. Dies trägt dazu bei, dass bestehende Lohnunterschiede gegenüber dem Markt reduziert werden können. Der Abschluss ist für die dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) von Swisscom unterstellten Mitarbeitenden gültig. Dem GAV sind rund 14'500 Personen (rund 13'500 Vollzeitstellen) angeschlossen. Alle Gruppengesellschaften schliessen sich diesem Ergebnis an.

Keine Einigung über Löhne bei den SBB

Erstmals seit Einführung des Gesamtarbeitsvertrages bei den SBB konnten sich die Sozialpartner bei den Lohnverhandlungen nicht einigen. Die Personalverbände haben das Schiedsgericht angerufen. Dieses muss bis spätestens Ende März über die Lohnmassnahmen bei den SBB entscheiden.

Bemerkungen der VKB

Die Lohnmassnahmen des Bundes folgen weiterhin dem Gesamtpaket, das Bundesrat Merz am 17. August 2004 mit den Personalverbänden vereinbart hat. Die Löhne des Bundespersonals sind seither eingefroren. Die Zulage von 1,9 Prozent ist eine einmalige Zahlung, die in der Pensionskasse nicht versichert wird. Der für die Altersrente massgebende Verdienst bleibt bis zum geplanten Systemwechsel im Jahre 2008 unverändert. Damit spart der Bund im Jahr 2006

130 Millionen Franken. Die Zulage von 1,9 Prozent müsste die Teuerung von zwei Jahren abdecken. Nach 1,4 Prozent im Vorjahr standen aber nur noch 0,5 Prozent zur Verfügung, was deutlich unter der Teuerung 2005 (= 1 %) liegt. Etwa die Hälfte des Personals der allgemeinen Bundesverwaltung hat noch nicht das Maximum der Lohnklasse erreicht und kommt zudem in den Genuss einer Lohnerhöhung. Die Renten der PUBLICA werden im Jahre 2006 nicht erhöht.

Lohn- und Pensionskassenvergleich beim Bund

Der Bundesrat hat in seiner Sitzung vom 9. Dezember 2005 zwei Studien zur Kenntnis genommen, die sich umfassend mit den Anstellungsbedingungen der Bundesverwaltung auseinandersetzen. Die nun vorliegende Lohnvergleichsstudie und der Pensionskassenvergleich ermöglichen eine ganzheitliche Einschätzung der Entlohnungspolitik des Bundes.

Ein erster Blick auf die Ergebnisse

Die Basislöhne des Bundespersonals sind mehrheitlich mit jenen grosser Arbeitgeber vergleichbar. Bei den variablen Lohnbestandteilen bestehen zwischen Bund und Privatwirtschaft *insbesondere im Kaderbereich grosse Unterschiede zu Ungunsten der Bundesverwaltung*. Dies, weil die Bundesverwaltung keine erfolgs- und nur geringe leistungsabhängige Lohnbestandteile kennt. Grosse Unterschiede bestehen ebenso bei den Pensionskassenbeiträgen und –leistungen. Vergleichbar sind die weiteren Anstellungsbedingungen von Bund und Kantonen.

Fazit: Die oftmals gehörte und gelesene Vermutung, wonach die Bundesverwaltung höhere Löhne und höhere Zusatzleistungen ausrichte als die Privatwirtschaft, wird durch die beiden Studien widerlegt.

Weshalb wurden die Studien durchgeführt?

Die Anstellungsbedingungen des Bundespersonals sind regelmässig Gegenstand von Medienberichten und parlamentarischen Vorstössen. Der Vorsteher des Eidg. Finanzdepartements hat das Eidg. Personalamt im Mai 2005 deshalb beauftragt, die Entlohnungspolitik des Bundes einer ganzheitlichen Einschätzung zu unterziehen. Damit wollte er gleichzeitig Klarheit über die Stellung der Bundesverwaltung auf dem Arbeitsmarkt erhalten.

Wer hat die Studien durchgeführt?

Die Lohnvergleichsstudie und der Pensionskassenvergleich wurden in enger Zusammenarbeit mit externen Beratungsunternehmen durchgeführt. Der schweize-

rische Arbeitgeberverband und ein Vertreter der Verhandlungsgemeinschaft des Bundespersonals (VGB) haben die Lohnvergleichsstudie begleitet.

Wer hat an den beiden Studien mitgemacht?

Am Lohnvergleich haben sich 14 Unternehmen der Privatwirtschaft, drei bundesnahe Unternehmen sowie vier kantonale Verwaltungen beteiligt. Unter den teilnehmenden Organisationen befinden sich beispielsweise UBS, Berner Kantonalbank, Mobiliar, Novartis Pharma AG, Coop, Nestlé Suisse AG, SBB, Post, Swisscom und Etat de Vaud. In den Pensionskassenvergleich wurden zusätzlich ABB und Ascom aufgenommen. Die Organisationen haben auf freiwilliger Basis mitgemacht. Als Gegenleistung für ihre aufwändige Mitarbeit wurden ihnen die detaillierten Ergebnisse zugesichert. Die beiden Studien werden aus diesem Grund nicht im elektronischen Netz veröffentlicht.

Wie wurden diese Organisationen ausgewählt?

Bei der Auswahl der Vergleichsorganisationen wurde auf eine breite Branchenstreuung sowie auf Merkmale wie Standort (national, regional, Einbezug Westschweiz), Grösse (über 1'000 Mitarbeitende), Vorhandensein vergleichbarer Funktionen sowie Durchlässigkeit im Arbeitsmarkt (direkte Konkurrenz des Bundes) geachtet. Dies, um eine möglichst hohe Vergleichbarkeit und Aussagekraft der Ergebnisse zu erreichen.

Welche Funktionen und Daten wurden verglichen?

Insgesamt wurden 34 Funktionen der Bundesverwaltung verglichen. Unter diesen befanden sich handwerkliche und kaufmännische Funktionen sowie Funktionen, die eine universitäre oder verwandte Ausbildung erfordern. Die Funktionen sind auf verschiedenen Hierarchieebenen angesiedelt und decken sämtliche Kader- und Führungsstufen ab. Erhoben und ausgewertet wurden die Lohndaten von 31'046 Personen; darunter jene von 4'357 Mitarbeitenden der Bundesverwaltung. Erhebungszeitraum war Februar 2004 bis Januar 2005. In der Lohnvergleichsstudie wurde eine anerkannte analytische Funktionsbewertungsmethode angewendet. Mit dieser konnte sichergestellt werden, dass nur Funktionen in den Vergleich einbezogen wurden, die mit den von der Bundesverwaltung beschriebenen Funktionsbildern übereinstimmen.

Neben den quantitativen Werten wurden Lohnnebenleistungen (wie Spesen, Prämien, Versicherungsleistungen) und weitere Anstellungsbedingungen (wie Arbeitszeit, Ferien) erfragt und ausgewertet.

Was steckt hinter dem Pensionskassenvergleich?

Der Pensionskassenvergleich fand parallel zur Lohnvergleichsstudie statt. Inhalt dieser Marktvergleichsstudie waren die Vorsorgeleistungen sowie die Beitragsstruktur der Pensionskasse PUBLICA. Verglichen wurden Alters- und Risikoleistungen, die Überbrückungsrenten bei vorzeitiger Pensionierung sowie die Beiträge an die heutige Vorsorge des Bundes im Leistungsprimat sowie an die künftige Vorsorge im Beitragsprimat.

Was bedeuten die Begriffe?

| | |
|---------------------------------------|---|
| Jahresgesamtlohn | = Basissalär einschliesslich Bonus und Beteiligungen |
| Variable Lohnbestandteile | = erfolgs- und leistungsabhängige Lohnbestandteile (z.B. Bonus, Mitarbeiterbeteiligungen) |
| Lohnnebenleistungen (Fringe Benefits) | z.B. Treueprämien, Unterstützung bei Aus- und Weiterbildungen, Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Mutterschaft, Kinder-Ausbildungszulagen, Pauschalspesen |
| weitere Anstellungsbedingungen | z.B. Wochenarbeitszeit, Ferien, bezahlte Feiertage. |

Jahreslöhne

Kernaussagen:

Von den tiefsten bis zu den gut qualifizierten Funktionen liegt die Bundesverwaltung bei den Jahresgesamtgehältern im Vergleichsmarkt; *beim Kader liegt sie verglichen mit der Privatwirtschaft darunter.*

Die Unterschiede der Jahresgesamtgehälter von Bund und Privatwirtschaft sind auf die nur wenig ausgebauten leistungsabhängigen Lohnbestandteile beim Bund zurückzuführen. Dieser Sachverhalt zu Ungunsten der Bundesverwaltung akzentuiert sich mit zunehmender Verantwortung resp. Hierarchiestufe.

Die Jahresgesamtgehälter des Bundes sind mit jenen der Kantone mehrheitlich vergleichbar.

Von der tiefsten bis zur 23. Lohnklasse bezahlt der Bund konkurrenzfähige Löhne. Drei Viertel des Bundespersonals befinden sich in diesem Einstufungsbereich, welcher beispielsweise handwerkliche Funktionen, Sachbearbeitungsfunktionen und gut qualifizierte Fachfunktionen (z.B. im Informatikbereich) umfasst.

Im *mittleren Kader* (Lohnklassen 28 – 33) spitzen sich die Unterschiede weiter zu. Funktionen in diesem Einreihungsbereich werden beim Bund deutlich tiefer entlohnt als in der Privatwirtschaft. Dies, weil dort durchschnittlich ein Viertel der Jahresgesamtentlohnung auf variable Lohnbestandteile entfällt.

Am bedeutendsten sind die Unterschiede bei den *Topkaderfunktionen*. Diese sind ebenfalls mehrheitlich auf die höheren variablen Lohnbestandteile in der Privatwirtschaft zurückzuführen. Auch kennt die Bundesverwaltung keine Pauschalspesen, wie diese in der Privatwirtschaft üblich sind.

Lohnnebenleistungen und weitere Anstellungsbedingungen

Kernaussagen:

Die Lohnnebenleistungen sind in der Bundesverwaltung leicht schlechter als in den Vergleichsorganisationen. Die weiteren Anstellungsbedingungen in der Bundesverwaltung sind mit jenen in der Privatwirtschaft und den Kantonen grundsätzlich vergleichbar.

Etwa gleichwertig sind die Leistungen der verglichenen Organisationen im Bereich der *Treueprämien*, der Unterstützung bei Aus- und Weiterbildung oder bei der *Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Mutterschaft*.

Im Bereich der *Kinder- und Ausbildungszulagen* liegt die Bundesverwaltung teilweise über den in den Kantonen geltenden Werten, welche von den Vergleichsorganisationen mehrheitlich angewendet werden. Dies, weil ihr schweizweit einheitlicher Ansatz dem verfassungsmässigen Gleichbehandlungsgebot Rechnung trägt. Die Hälfte der Vergleichsunternehmen richtet hingegen zusätzlich eine Familienzulage aus, was in der Bundesverwaltung nicht mehr der Fall ist.

Geringer als im Vergleichsmarkt sind die Leistungen des Bundes im Bereich der *Personalverpflegung*, der *Pauschalspesen*, der Versicherungen (z.B. Nichtbetriebsunfallversicherung, Unfallversicherung) sowie des Freizeitangebots.

Bei den *weiteren Anstellungsbedingungen* ist zu Privatwirtschaft und Kantonen kein Unterschied festzustellen. Die wöchentliche Durchschnittsarbeitszeit liegt beim Bund mit 42 Stunden über dem Schnitt der Vergleichsorganisationen. Ab dem 50. Altersjahr gewährt die Bundesverwaltung ihren Mitarbeitenden jedoch mehr Ferien als die Vergleichsunternehmen. Mit durchschnittlich 11 Ausgleichstagen sieht der Bund eine leicht höhere Anzahl bezahlter Feiertage vor als das Gros der Vergleichsunternehmen (8 – 12 Tage). Auch dies ein Zeichen des verfassungsmässigen Gleichbehandlungsgebots.

Pensionskasse

Die folgenden Ausführungen beziehen sich mehrheitlich auf die Botschaft und den Text für das neue PUBLICA-Gesetz, welches zurzeit in den Eidg. Räten behandelt wird. Inwieweit sich aufgrund der parlamentarischen Beratungen noch Änderungen ergeben, ist offen. Ebenso wird derzeit an den Vorsorgeplänen zum PUBLICA-Gesetz gearbeitet. Auch in diesen könnten gegenüber dem nachfolgenden Blick in die Zukunft noch Änderungen möglich sein.

Kernaussagen:

Die Mitarbeitenden des Bundespersonals leisten generell höhere *Beiträge* an die berufliche Vorsorge als ihre Kolleginnen und Kollegen in den Vergleichsunternehmen.

Bei einer Pensionierung im Alter 65 liegen die *Altersleistungen* der Pensionskasse PUBLICA *heute* im Mittelfeld der Vergleichseinrichtungen. Mit dem *vorgeesehenen Konzept* im Beitragsprimat bleiben die Leistungen im Alter 65 praktisch gleichwertig. Unter die Werte der Vergleichseinrichtungen werden die Altersleistungen bei vorzeitiger Pensionierung zwischen dem 60. und vor dem vollendeten 65. Alterjahr sinken. Ebenso werden ältere Versicherte beitragsmässig übermässig stark belastet werden.

Das neue PUBLICA-Konzept wird für die Versicherten zu höheren Beiträgen und tieferen Leistungen führen. Mit der Anhebung des Versicherungsbeginns auf 25 Jahre ist das heutige Leistungsniveau mit dem 65. Altersjahr erreichbar.

Personen, die künftig im *Standardplan* versichert sind, also maximal der Lohnklasse 23 angehören, erhalten mit 65 Jahren eine Altersrente, die leicht unter dem Vergleichsmarkt liegt. Dank der Überbrückungsrente wird es den Angehörigen des Standardplans auch künftig möglich sein, zu ähnlichen Konditionen wie ihre Kolleginnen und Kollegen in den Vergleichsunternehmen vorzeitig in Pension zu gehen. Die Arbeitgeberbeiträge zur Finanzierung der Überbrückungsrente sind beim Bund etwas höher als in den Vergleichsorganisationen.

Das Problem der höheren Beiträge und der tieferen Leistungen im Alter 65 akzentuiert sich vor allem im Standardplan. In diesem kann das heutige Leistungsniveau durch die zum Zeitpunkt des Primatwechsels 45- bis 54-Jährigen nicht mehr erreicht werden. Diese Problematik ist erkannt und kann jetzt bei der Reglements-gestaltung gelöst werden.

Angehörige des mittleren und höheren Kaders (Lohnklassen 24 – 29) werden künftig im Kaderplan 1 der PUBLICA versichert sein. Ältere Mitarbeitende dürften deutlich höhere Beiträge für tiefere Altersleistungen bezahlen. *Vorzeitige Pensionierungen dürften aufgrund der im Kaderplan fehlenden Überbrückungsrente nicht mehr attraktiv sein.*

Ab der 30. Lohnklasse werden die Angehörigen des höheren und Topkaders im Kaderplan 2 versichert. In diesem sind leicht höhere Altersgutschriften vorgesehen. Dadurch liegen die Leistungen bei einem Rücktritt mit 65 Jahren im Vergleichsmarkt. *Die Angehörigen des Kaderplans 2 werden durchschnittlich jedoch doppelt so hohe Vorsorgebeiträge bezahlen wie ihre Kolleginnen und Kollegen ausserhalb der Bundesverwaltung.*

Bei den *Invaliditätsleistungen* liegt der von PUBLICA vorgesehene Plan bei jüngeren Versicherten (Alter 35) im Durchschnitt der Vergleichsfirmen, bei älteren (Alter 50) leicht darunter. Diese Leistungen sind bereits heute so. Die *Ehegattenrenten* im Todesfall vor der Pensionierung liegen im vorgesehenen Plan tiefer als bei den Vergleichseinrichtungen und als im bisherigen Plan.

Schlussfolgerungen

Die Bundesverwaltung steht als Arbeitgeberin in direkter Konkurrenz mit schweizerischen und internationalen Organisationen und Unternehmen. Sie kann interessante, sinnstiftende und abwechslungsreiche Arbeiten bieten. Auch hat sie sich bis jetzt als soziale Arbeitgeberin mit einer fortschrittlichen Personalpolitik ausgezeichnet.

Wenn die Bundesverwaltung auf dem Arbeitsmarkt eine attraktive Arbeitgeberin bleiben will, ist es wichtig, dass sie ihre Mitarbeitenden marktgerecht entlohnt. Dazu gehört auch, dass die Leistungen im Bereich der beruflichen Vorsorge konkurrenzfähig sind. Die in diesem Jahr erhobenen Daten weisen jedoch darauf hin, *dass sich das Lohnniveau der Bundesverwaltung im Vergleich zur Privatwirtschaft gesenkt hat und die Leistungen der PUBLICA nur knapp im Markt liegen.*

Ziel der Bundesverwaltung muss deshalb sein, sowohl beim Lohn wie auch bei den weiteren Anstellungsbedingungen und der beruflichen Vorsorge künftig Leistungen anzubieten, die im Vergleichsmarkt liegen. Ebenso müssen die Stärken der Bundesverwaltung (z.B. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsinhalte) mit einem zielgruppenorientierten Personalmarketing künftig noch stärker zur Geltung gebracht werden, damit die Bundesverwaltung als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen wird. Ein Vorhaben, welches aufgrund der demografischen Entwicklung notwendiger denn je ist.

Wie geht es nun weiter?

Das Eidg. Personalamt wird bis im Sommer 2006 Empfehlungen erarbeiten, wie die Anstellungsbedingungen der Bundesverwaltung mittelfristig auf konkurrenzfähigem Niveau gehalten werden können. Die Vorschläge werden dem Bundesrat vorgelegt.

Bemerkungen der VKB

Die beiden Studien widerlegen eindrücklich die im Parlament immer wieder vorgetragene These, wonach das Bundespersonal, und insbesondere das Kader, privilegiert sei. Weder bei den Löhnen noch bei der beruflichen Vorsorge trifft diese These zu. Die fundierte Studie räumt mit gängigen Vorurteilen ein für alle Mal auf. Im Kaderbereich ist der Bund bei den Löhnen kein attraktiver Arbeitgeber mehr. Der erhebliche Rückstand des Bundes ist auf das Lohnsystem zurückzuführen. In der Privatwirtschaft spielen die variablen Lohnbestandteile, d.h. die von der individuellen Leistung und dem Unternehmenserfolg abhängigen Anteile (Bonus), eine grosse Rolle. Im öffentlichen Sektor ist die leistungsbezogene Entlohnung wenig ausgeprägt. Diese Situation bedarf einer vertieften Analyse.

Der Pensionskassenvergleich zeigt, dass das Bundespersonal schon heute höhere Beiträge an die berufliche Vorsorge entrichtet als die Mitarbeitenden in anderen Organisationen. Mit der Totalrevision des PUBLICA-Gesetzes wird diese Situation noch verschärft: die Angehörigen des Kaderplans 2 z.B. werden doppelt so hohe Vorsorgebeiträge bezahlen müssen wie ihre Kollegen ausserhalb der Bundesverwaltung! Wenn der Bund auch in Zukunft ein konkurrenzfähiger Arbeitgeber bleiben will, wird er die Anstellungsbedingungen verbessern müssen. Die VKB wird die beiden Studien vertieft prüfen und dem Eidg. Finanzdepartement im Frühjahr Vorschläge unterbreiten.

Die Personalausgaben im Voranschlag 2006 des Bundes

Kürzungsantrag der Schweiz. Volkspartei im Nationalrat

Bei der Beratung des Voranschlages 2006 des Bundesrates beantragte Nationalrat Föhn (SVP/SZ) im Bereich Lohnmassnahmen eine Kürzung um 10 Millionen Franken. In der Debatte wies Nationalrat Steiner (FDP/SO) darauf hin, dass weitere Kürzungen bei den Löhnen des Bundespersonals nicht sachgerecht wären. Auch Bundesrat Merz unterstrich, dass das Personal mit den Entlastungsprogrammen 2003 und 2004 genug Beiträge zum Sparen geleistet habe. «Hören Sie jetzt bitte auf, in den Personalrubriken weiterhin Kürzungen vorzunehmen», rief er dem Rat zu. Es gehe jetzt darum, in der Personalpolitik Kontinuität und Verlässlichkeit sicherzustellen. Mit 132:45 Stimmen lehnte der Nationalrat am 6. Dezember 2005 den Kürzungsantrag ab. Im Ständerat wurde kein Antrag auf Kürzung der Personalausgaben gestellt.

Botschaft zur Totalrevision des PUBLICA-Gesetzes

Beratungen der Kommission des Nationalrates vom 24./25. November 2005

Die Staatspolitische Kommission des Nationalrates befasste sich am 24. und 25. November mit der Botschaft zur Totalrevision des PUBLICA-Gesetzes. Die Kommission tagte unter der Leitung von Nationalrat Weyeneth (SVP/BE). Nach mehrjährigen Vorarbeiten hatte der Bundesrat am 23. September 2005 die Botschaft zu Händen des Parlaments verabschiedet. Die Vorlage sieht einerseits den Übergang vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat vor: Primatwechsel. Andererseits werden verschiedene Massnahmen zur finanziellen Konsolidierung der Pensionskasse des Bundes PUBLICA vorgeschlagen. Die PUBLICA hat zwar einen hohen Deckungsgrad (104,5 Prozent am 1. Januar 2005), doch ist damit die Risikofähigkeit noch nicht gegeben. Im Anlagebereich sind höhere Wertschwankungsreserven nötig (Deckungsgrad von 115 Prozent). Heute muss die Pensionskasse eine Rendite von 4,5 Prozent erzielen, um alle Verpflichtungen erfüllen zu können. Dieses Ziel («Soll-Performance») ist mit Anlagen in der Schweiz nicht zu erreichen.

Die Kommission führte zunächst Anhörungen von Experten und Vertretern der Personalverbände des Bundes (einschliesslich der VKB) durch. Die Vertreter der Personalverbände stellten folgende Forderungen auf: Verbesserungen für die Alterskategorie zwischen 45 und 55; höhere Beteiligung des Bundes an den Kosten der Umstellung vom Leistungsprimat auf den Beitragsprimat; Schaffung einer geschlossenen Rentnerkasse mit Staatsgarantie; Versicherungsbeginn mit Alter 22.

In der Folge beschloss die Kommission, auf die Vorlage einzutreten. Ein Rückweisungsantrag, welcher die Streichung der Erhöhung des Rentenalters, die weitere Gewährung der Möglichkeit des schrittweisen Altersrücktritts ohne Leistungseinbusse sowie die sozialverträgliche Ausgestaltung einer allfälligen Senkung des technischen Zinssatzes verlangte, wurde mit 16:9 Stimmen abgelehnt.

Korrigendum zur Totalrevision des PUBLICA-Gesetzes

In der letzten Nummer haben wir ausführlich über die Botschaft zur Totalrevision des PUBLICA-Gesetzes informiert. Beim Vergleich des heutigen mit dem neuen System haben sich in der Tabelle betreffend die Kaderpläne (Alter 61 bei Rücktritt) Fehler eingeschlichen. Wir drucken daher die berichtigte Tabelle nochmals ab.

Rentensätze im Kaderplan 1 und 2 nach Alter im Zeitpunkt des Primatwechsels (in Prozenten des letzten versicherten Lohnes)

| Primatwechsel im Alter | Kaderplan 1 | | | | Kaderplan 2 | | | | Geltendes Recht Versicherungsbeginn mit 22 Jahren |
|------------------------|-------------|-------|-------|-------|-------------|-------|-------|-------|---|
| | 30 | 40 | 45 | 50 | 30 | 40 | 45 | 50 | |
| Alter bei Rücktritt | | | | | | | | | |
| 60 | 42.79 | 43.55 | 42.57 | 41.97 | 47.87 | 46.76 | 45.07 | 43.57 | 54.26 |
| 61 | 46.37 | 46.95 | 46.13 | 45.51 | 51.81 | 50.65 | 48.9 | 47.33 | 57.09 |
| 62 | 50.30 | 50.63 | 49.78 | 49.14 | 55.84 | 54.64 | 52.81 | 51.18 | 60.0 |
| 63 | 54.03 | 54.65 | 53.77 | 53.1 | 60.24 | 58.99 | 57.08 | 55.38 | 60.0 |
| 64 | 58.3 | 58.95 | 58.03 | 57.33 | 64.95 | 63.64 | 61.65 | 59.87 | 60.0 |
| 65 | 62.77 | 63.45 | 62.49 | 61.76 | 69.88 | 68.51 | 66.43 | 64.58 | 60.0 |

Die Tabellen zeigen, dass je höher das Lebensalter beim Primatwechsel ist, umso geringer ist die Leistung im Pensionierungszeitpunkt.

Kassenkommission PUBLICA. Amtsdauer

Die laufende Amtsperiode der Kassenkommission PUBLICA wird um zwei Jahre verlängert. Dies hat der Bundesrat am 16. November 2005 beschlossen. So kann die nächste Neuwahl der Kassenkommission PUBLICA zeitlich mit der Totalrevision des PKB-Gesetzes (Bundesgesetz über die Pensionskasse des Bundes) koordiniert werden.

Die Kassenkommission PUBLICA ist das strategische Führungsorgan von PUBLICA. Sie übt die oberste Leitung sowie die Aufsicht und Kontrolle über die Geschäftsführung der Pensionskasse des Bundes aus. Die Kassenkommission setzt sich paritätisch zusammen aus je acht Vertretern und Vertreterinnen des Arbeitgebers sowie der aktiven Versicherten. Als Vertreter der VKB fungiert Piero Cereghetti, ETH-Z. Die reguläre Amtsdauer der Kassenkommissionsmitglieder beträgt vier Jahre. Die erste Wahl der Kassenkommission PUBLICA fand im Jahr 2002 statt.

Angesichts der bevorstehenden Totalrevision des Pensionskassengesetzes hat es sich nun aufgedrängt, die Amtsdauer der amtierenden Kassenkommissionsmitglieder um zwei Jahre zu verlängern. Damit kann eine Übergangslösung vermieden und die Kontinuität sichergestellt werden.

Ohne Verlängerung läuft die Amtsdauer der amtierenden Kassenkommission Ende Juni 2006 ab. Gleichzeitig erfordert auch das Inkrafttreten des PUBLICA-Gesetzes eine Neuwahl der Kassenkommission. Das neue Gesetz wird mit Sicherheit nicht vor Mitte des Jahres 2007 in Kraft treten. Die regulär im Frühling 2006 gewählte Kassenkommission wäre also rund ein Jahr im Amt, bevor abermals Neuwahlen angesetzt werden müssten.

Die Umsetzung des revidierten Pensionskassengesetzes wird eine komplexe und anspruchsvolle Aufgabe sein. Mit der Verlängerung der aktuellen Amtsdauer können das vorhandene Fachwissen bewahrt und die Kontinuität in der Kassenkommission für die Umstellungs- und Aufbauphase nach dem Inkrafttreten des PUBLICA-Gesetzes gesichert werden.

Pensionskassen von Post und SBB. Weiteres Vorgehen

Mit Beschluss vom 23. September 2005 beauftragte der Bundesrat das Eidg. Finanzdepartement EFD damit, bis Ende März 2006 alternative Lösungsvarianten für die Probleme der Pensionskassen von Post und SBB zu erarbeiten. Daraufhin entschied sich das EFD am 23. November 2005, weitere externe Experten beizuziehen. Diese sollen die bereits vorliegenden Ergebnisse, die im Bericht zur «Evaluation einer Lösung zur Entlastung der Pensionskassen des Bundes (PUBLICA), der Post und der SBB» der Beratungsfirma AON Chuard Consulting vom 30. August 2005 zusammengefasst sind, einer Plausibilitätsprüfung unterziehen. Zudem sollen alternative Lösungsmöglichkeiten zur allfälligen Schaffung von Rentnerkassen mit Leistungsgarantie des Bundes vertieft geprüft werden. Mit der Aufgabe wurde die auf Pensionskassenfragen spezialisierte Beratungsgesellschaft Watson Wyatt beauftragt. Insbesondere sollen die folgenden Varianten untersucht werden:

1. Sanierung ohne Bundeshilfe, durch Beitragserhöhungen der Arbeitnehmer und -geber, Leistungskürzungen und Einschüsse der Arbeitgeber.
2. Sanierung mit einmaligem Einschuss des Bundes.
3. Rückkehr zum Teildeckungsverfahren mit einem Mindest-Zieldeckungsgrad von 80 Prozent sowie mit einer Staatsgarantie und einer Verzinsung des Fehlbetrages.

Das Bundesamt für Justiz BJ wird zudem abklären, ob mittels einer spezialgesetzlichen Regelung Rentenkürzungen vorgenommen werden könnten, die über die im BVG vorgesehenen Möglichkeiten hinausgehen.

Bemerkungen der VKB

Aufgrund des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge können die Rentner nur unter sehr einschränkenden Bedingungen für eine Sanierung ihrer Pensionskasse beigezogen werden. Diese Bedingungen sind bei der Pensionskasse des Bundes nicht erfüllt. Will man dennoch die laufenden Renten der PUBLICA oder der Pensionskassen von Post und SBB generell kürzen, so müsste dafür eine besondere gesetzliche Grundlage geschaffen werden. Die Frage, ob und wie eine solche Regelung geschaffen werden könnte, wird nun vom Bundesamt für Justiz geprüft. Die Fragestellung enthält *politischen Zündstoff*: *Kann der Gesetzgeber in laufende Renten eingreifen?* Es bleibt zu hoffen, dass die Frage zwar geprüft, aber dann nicht weiter verfolgt wird. Denn die 43'000 Rentner des Bundes – und mit ihnen auch jene der Post und der SBB – würden sich mit einem Referendum gegen eine Kürzung ihrer Renten wehren. Mit der Aufhebung der Garantie des halben Teuerungsausgleichs auf den Renten per 1. Januar 2005 haben die Rentner des Bundes bereits einen Beitrag zur Sanierung ihrer Pensionskasse geleistet.

Militärisches Personal

Besondere Lohnmassnahmen

Das militärische Personal ist in der Umsetzung der Armee XXI stark gefordert. Gleichzeitig musste es nicht nur bei der Militärversicherung, sondern auch bei den Spesen erhebliche Einbussen in Kauf nehmen. Es war deshalb notwendig und dringlich, die Attraktivität der militärischen Berufe wieder zu verbessern. Diese Thematik wurde auch in einem parlamentarischen Vorstoss aufgegriffen. Nach mehreren Interventionen der Personalverbände hat der Chef VBS endlich ein klares und positives Zeichen zu Gunsten des militärischen Personals gesetzt.

Am 11. November 2005 hat der Chef VBS im Einvernehmen mit dem EFD entschieden, dass dem militärischen Personal für die zusätzlichen Belastungen im Zusammenhang mit Armee XXI von 2006 bis längstens 2010 Sonderzulagen ausgerichtet werden. Für Berufsoffiziere und Berufsunteroffiziere beträgt die Sonderzulage 3'000 Franken pro Jahr, für die Fachberufsoffiziere, Fachberufsunteroffiziere und Berufssoldaten 1'500 Franken pro Jahr. Den Zeitmilitärs werden die Löhne auf den 1. Januar 2006 um 1'800 Franken pro Jahr erhöht.

Zur Entlastung des Ausbildungspersonals bei der Truppe wurden vom Chef VBS zusätzlich auf drei Jahre befristete Stellen für Berufs- und Zeitmilitärs bewilligt. Ferner hat der Chef VBS angeordnet, dass bis Ende 2007 rund 350 Stellen aus den Führungs-, Stabs- und Supportbereichen zur Truppe verschoben werden, um den Bereich Ausbildung zu verstärken.

Unterstützung des militärischen Personals durch die Sicherheitspolitische Kommission

Die Sicherheitspolitische Kommission des Ständerates befasste sich am 12. Januar 2006 eingehend mit der Situation der Berufsmilitär. Einerseits ging es ihr dabei darum, einen aktuellen Überblick über Bestände und Einsatzorte der eingesetzten Berufsoffiziere und -unteroffiziere zu erhalten; andererseits liess sich die Kommission im Detail über die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen der Berufsmilitär informieren und führte auch Gespräche mit Direktbetroffenen. Dabei ging es nicht nur um die Reduktion erbrachter (und durch die kürzliche Ausrichtung von Sonderzulagen nur teilweise kompensierter) Lohnnebenleistungen, sondern auch um den in der Armee XXI stark angestiegenen Druck (z.B. infolge der Einführung des 3-Start-Modells). Die Kommission fordert den Bundesrat auf, dafür zu sorgen, dass die Anstellungsbedingungen der Berufsoffiziere und -unteroffiziere sowie der Zeitmilitär nicht weiter erodieren; ansonsten sieht sie die Durchhaltefähigkeit im Bereich Ausbildung gefährdet, wodurch die im Armeeleitbild festgelegten Ziele allenfalls nicht erreicht werden können.

Militärversicherung wird für das Militärpersonal prämiempflichtig

Das Militärpersonal und die Instruktooren des Zivilschutzes müssen ab dem 1. Januar 2006 zum ersten Mal eine Prämie für die Militärversicherung, bei der sie gegen Krankheit und Unfall versichert sind, bezahlen. Das Parlament hat diese Massnahme im Gesetz über das Entlastungsprogramm 03 beschlossen. Mit diesen neuen Einnahmen soll das Budget der Militärversicherung um 14,3 Millionen pro Jahr gesenkt werden.

Der Bundesrat hat am 16. November die Höhe der Prämien festgelegt. Sie wird im Jahr 2006 256 Franken pro Monat betragen, unabhängig vom Wohnort der versicherten Person. Die Prämien werden direkt vom Lohn abgezogen. Für versicherte Personen mit tieferen Löhnen ist eine Prämienreduktion von 12 bis 48 Prozent vorgesehen. Alle Versicherten haben zudem wie die übrigen Bundesangestellten die Prämie für Nichtberufsunfall auszurichten.

Zudem hat der Bundesrat die Monatsprämie für beruflich Versicherte, die nach ihrer Pensionierung weiterhin bei der Militärversicherung versichert sein möchten, auf 256 Franken angehoben.

Bemerkungen der VKB

Es ist aus Sicht der Sektion Berufsoffiziere fraglich, ob die Prämie für die Militärversicherung ohne Änderung der Arbeitsverträge direkt auf das Personal überwältzt werden kann. Der Beschluss des Parlamentes läuft auf einen einseitig angeordneten Entzug einer Leistung hinaus, die im Arbeitsvertrag erwähnt wird. Die Änderung des Militärversicherungsgesetzes wirkt sich für die Betroffenen wie eine Lohnkürzung aus.

Eidg. Personalamt. Personelle Mutationen

Aufgrund der Pensionierung von Frau Mariette Bottinelli Ende Jahr wurden im Eidg. Personalamt (EPA) Funktionen neu besetzt. Ab 1. Januar 2006 übernimmt *Markus Heuberger* die Stellvertretung des Direktors. Markus Heuberger arbeitet seit 1987 im Eidg. Personalamt. Seit Januar 2004 ist er Leiter des Geschäftsbereichs «Personalwirtschaft und Controlling» und Mitglied der Geschäftsleitung. Ab 1. Januar 2006 übernimmt *Daniel Hirsbrunner* ad interim die Leitung des Geschäftsbereichs «Personal-, Organisations- und Kulturentwicklung» und wird Mitglied der Geschäftsleitung EPA. Daniel Hirsbrunner arbeitet seit 1996 im Eidg. Personalamt, seit Januar 2004 als stellvertretender Leiter des Geschäftsbereichs.

Mit den neuen Funktionen von Markus Heuberger und Daniel Hirsbrunner wird in einer Zeit der Reformen vor allem die Kontinuität in der Führung nach innen und gegen aussen abgestützt.

In der Geschäftsleitung des Eidg. Personalamtes findet im 1. Quartal 2006 eine weitere personelle Änderung statt. *Thierry Borel*, bisheriger Vizedirektor des EPA, wird ein Sabbatical beziehen, um sich auf neue Aufgaben vorzubereiten. Seine Nachfolge tritt *Roberto Lombardi*, zurzeit Chef Human Resources im EJPD an.

Das Eidg. Personalamt sieht sich als zentrale verantwortliche Fachstelle für die Personalpolitik des Bundes durch die laufenden Projekte im Rahmen der Reform 05–07 der Bundesverwaltung vor besondere Herausforderungen gestellt. Im Vordergrund steht dabei eine Überprüfung von Personalpolitik und Personalprozessen. Parallel dazu nimmt der neue Direktor des EPA, Juan F. Gut, eine inhaltliche und organisatorische Neuausrichtung der Dienstleistungen des EPA vor. Eine dieser Änderungen betrifft den Geschäftsbereich Personalsysteme und Koordination.

Ziele des Bundesrates im Jahre 2006

Dem Bericht des Bundesrates vom 23. November 2005 entnehmen wir die folgenden Ausführungen:

Ziel 4 Den Ausgleich des Bundeshaushalts dauerhaft sichern

Während die Verwaltungsreform bei den internen Strukturen und Prozessen ansetzt, will der Bundesrat mit der *Aufgabenüberprüfung* ausloten, auf welche Aufgaben in Zukunft ganz verzichtet und bei welchen die Staatstätigkeit reduziert werden kann. Ebenfalls prüfen will er Ausgliederungen und die Entflechtung von Aufgaben, die heute von Bund und Kantonen gemeinsam wahrgenommen werden. Die *Abbau- und Reformvorschläge* sollen auf der Grundlage einer fundierten Erhebung sämtlicher Bundesaufgaben (Aufgabenportfolio) erarbeitet werden. Im ersten Halbjahr wird der Bundesrat das Aufgabenportfolio festlegen und erste Vorschläge ausarbeiten, um dann in der zweiten Jahreshälfte einen politischen Dialog mit den Kantonen, den Parteien und den Sozialpartnern aufzunehmen.

Ziel 9 Die Handlungs- und Reformfähigkeit des Staates verbessern

Mit der Verwaltungsreform 2005–2007 will der Bundesrat die Verwaltungsführung stärken. Dazu sollen Prozesse vereinfacht, Abläufe besser strukturiert und Strukturen gestrafft werden. Der Bundesrat wird 2006 verschiedene Umsetzungsentscheide fällen. Namentlich wird er mit Hilfe des bundesrätlichen Ausschusses die neun grossen Querschnittsprojekte, welche die gesamte Bundesverwaltung betreffen, eng begleiten. In der ersten Jahreshälfte wird er zudem von einem ersten Zwischenbericht Kenntnis nehmen und anschliessend halbjährlich aufgrund weiterer Zwischenberichte über das weitere Vorgehen entscheiden. Für die Projekte der Verwaltungsreform gilt das vom Parlament im Rahmen des Entlastungsprogramms 2004 vorgegebene Sparziel von 30 Millionen (2007) bzw. 40 Millionen Franken (ab 2008).

Der Bundesrat wird die Informatik-Leistungserbringer der Bundesverwaltung (exkl. VBS) auf den 1. Januar 2007 auf FLAG (Führen mit Leistungsauftrag und Globalbudget) umstellen. Es sind dies das Bundesamt für Informatik und Telekommunikation (BIT) und die Informatikdienstleistungszentren EDA, EDI, EJPD und EVD. Der Bundesrat wird die Umstellung des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz und die Bereiche Wissenschaft und Technologie sowie Immobilien der Armasuisse auf FLAG auf den 1. Januar 2007 beschliessen. Damit verbunden ist im Bereich Immobilien auch eine Neubewertung der Immobilien.

Ziel 11 Die Sozialwerke zukunftsfähig ausgestalten

Bei der beruflichen Vorsorge wird der Bundesrat Anfang 2006 eine Botschaft zur erneuten Senkung des Rentenumwandlungssatzes verabschieden. Damit will er

den realen Verhältnissen, insbesondere der veränderten Zinssituation, Rechnung tragen.

Ziel 16 Die neue Sicherheitspolitik umsetzen

Im ersten Halbjahr wird der Bundesrat die Vernehmlassung zur *Revision des Militärgesetzes* eröffnen. Es geht um die rechtliche Umsetzung der Weiterentwicklung der Armee. In Zukunft soll das militärische Personal zur Teilnahme an Auslandseinsätzen verpflichtet werden können. Ebenso soll das zivile Personal des VBS zur Unterstützung der Ausbildung im Ausland sowie von Auslandseinsätzen verpflichtet werden können.

Das Parlament hat die Sparvorgaben des EP 04 bei der Armee für das Jahr 2008 unter den Vorbehalt gestellt, dass es im Jahr 2006 über Änderungen von Rechtsgrundlagen entscheiden kann. In der ersten Jahreshälfte wird der Bundesrat dem Parlament eine Botschaft über die auf 1. Januar 2008 vorgesehenen Änderungen in der *Armeeorganisation* vorlegen.

Personalpolitische Kennzahlen 2005 der Bundesverwaltung

Die Bundesverwaltung beschäftigte im Januar 2005 *37'553 Personen*. In diesen Zahlen auch enthalten sind die Aufräumer/innen der Bundesverwaltung und die Lokalangestellten des EDA. Gegenüber dem Vorjahr weist der Personalbestand eine Verringerung von 0,9 Prozent (379 Personen) auf.

Der *Frauenanteil* ist in der Bundesverwaltung weiterhin gestiegen und erreicht *29,2 Prozent*. Gegenüber dem Vorjahr hat sich dieser Anteil um 0,5 Prozentpunkte erhöht. Im Kaderbereich ist der Frauenanteil um 1,6 Prozentpunkte gestiegen und erreicht heute *29,9 Prozent* (Vorjahr *28,3 Prozent*).

Die Repräsentation der *Mehrsprachigkeit* in der Bundesverwaltung bewegt sich in quantitativer Hinsicht im angestrebten Zielbereich: Die Sprachgemeinschaften sind angemessen vertreten. *71,5 Prozent* der Mitarbeitenden sind deutscher, *19,7 Prozent* französischer, *6,5 Prozent* italienischer und *0,3 Prozent* rätoromanischer Muttersprache.

Der Anteil der *Teilzeitbeschäftigten* ist in den letzten Jahren konstant – eher langsam – gewachsen. Heute haben *22,3 Prozent* (Vorjahr *18,8*) der Mitarbeiten-

den eine Teilzeitanstellung. Teilzeit wird überwiegend von Mitarbeitenden aus dem unteren Lohnklassenbereich – insbesondere von Frauen – geleistet.

Das *Durchschnittsalter* des Bundespersonals ist weiter gestiegen und liegt neu bei 43,2 Jahren (Frauen: 41,4; Männer: 43,9). Im Vorjahr lag es noch bei 42,8 Jahren (Frauen: 40,9; Männer: 43,6).

Die *Fluktuationsrate* lag im Jahre 2005 bei 6,0 Prozent und blieb gegenüber dem privatwirtschaftlichen Sektor immer noch auf einem recht tiefen Niveau. Im Vergleich zum Vorjahr (5,8 Prozent) ist sie leicht angestiegen. Im Jahre 2005 verliessen 2'336 Personen den Bundesdienst.

Im *Kaderbereich* (Lohnklassen 24 bis 38) beträgt der Grad der Fremdrekrutierungen 41,2 Prozent, was im Vergleich zum Vorjahr (77,1 Prozent) eine Wende darstellt. Beim oberen/obersten Kader (Lohnklassen 30 bis 38), wo 104 Posten neu besetzt worden sind, liegt der Anteil der «Externen» bei 28,8 Prozent, jener der Frauen bei 11,5 Prozent.

Unternehmungen des Bundes

Swisscom. Abgabe der Mehrheitsbeteiligung des Bundes

Der Bundesrat will die vollständige Abgabe der Bundesbeteiligung an der Swisscom ermöglichen. Er hat am 24. November 2005 das Eidg. Finanzdepartement EFD beauftragt, unverzüglich eine Vernehmlassungsvorlage auszuarbeiten, die das Telekommunikationsunternehmungsgesetz (TUG) entsprechend revidiert. Damit will der Bundesrat der Swisscom mittelfristig grösseren unternehmerischen Handlungsspielraum verschaffen. Mit der Änderung des TUG hat das Parlament – und, im Falle eines Referendums auch das Volk – im Grundsatz für oder gegen die Abgabe der Bundesmehrheit Stellung zu beziehen. Über einen effektiven Verkauf der Mehrheit würde erst zu einem späteren Zeitpunkt entschieden.

Personelle Ziele des Bundes für seine Beteiligung an der Swisscom AG 2006 – 2009

Der Bundesrat erwartet, dass Swisscom

- eine fortschrittliche und sozialverantwortliche Personalpolitik verfolgt und eine zeitgemässe Lehrlingsausbildung betreibt
- mit ihrer Leitung durch Führungsstil, Personalentwicklung und interner Kommunikation Vertrauen beim Personal schafft

- die Mitspracherechte der Personalverbände in Gesamtarbeitsverträgen regelt und die Gesamtarbeitsverträge mit den Gewerkschaften und Personalverbänden weiterentwickelt
- ihre Kader nach marktüblichen Sätzen entlohnt, wobei Boni auf Anfang des Geschäftsjahres festgelegten Kriterien basieren
- bestrebt ist, die Arbeitsmarktfähigkeit ihrer fest angestellten Mitarbeitenden durch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu verbessern
- allfällige weitere Restrukturierungsmaßnahmen im Rahmen bestehender oder neuer Sozialpläne umsetzt
- Bestand und Qualifikation der Mitarbeitenden auf die kommenden Bedürfnisse ausrichtet.

Swisscom. Stellenabbau um 260 Stellen

Neue Technologien wie Voice over IP, ein intensiver Wettbewerb und Eingriffe des Regulators in den Markt führen zu weiter fallenden Preisen und damit auch künftig zu hohem Kostendruck. Swisscom will mit einer weiteren Steigerung der Effizienz ihre Konkurrenzfähigkeit sichern. Um ihre Kosten weiter zu reduzieren, wird Swisscom im Jahre 2006 rund 260 Vollzeitstellen abbauen. Die davon betroffenen Personen werden von Swisscom wie bisher in der beruflichen Neuausrichtung intensiv betreut und erhalten über eine bestimmte Zeit den vollen Lohn. Darauf haben sich die Sozialpartner geeinigt. Die Reduktion um 260 Stellen entspricht 1,7 Prozent der gesamten Vollzeitstellen. Betroffen sind Swisscom Fixnet (190), Swisscom Mobile (50) und zentrale Bereiche (20).

Pensionskasse SBB. Wechsel zum Beitragsprimat

Ab 1. Januar 2007 wechselt die Pensionskasse SBB vom Leistungsprimat auf das Beitragsprimat. Diesen Beschluss fasste der Stiftungsrat der Pensionskasse SBB am 6. Dezember 2005. Die pensionierten Versicherten sind von diesem Wechsel nicht betroffen.

RUAG. Stellenabbau um 85 Stellen

Die Produktion von grosskalibriger Munition bei der RUAG Landsystems in Thun wird eingestellt. Dabei gehen 85 Stellen verloren. Während in früheren Jahren das Departement VBS Bestellungen von über 100 Millionen Franken tätigte, erfolgen jetzt keine Bestellungen mehr.

Parlamentarische Vorstösse

Berufsmilitär. Lohneinbussen und Verschlechterung der Arbeitsbedingungen

Anfrage von Nationalrat Boris Banga (SP/SO)

Wortlaut der Anfrage vom 7. Oktober 2005

Beim militärischen Berufspersonal herrscht zunehmend eine äusserst schlechte Stimmung, entsprechende Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern sind anscheinend gescheitert, und das Verhältnis zum Arbeitgeber Bund ist – gelinde gesagt – frostig. In der Tat sind Lohnabbaumassnahmen bereits vollzogen oder in Planung und Arbeitsbedingungen in einem Ausmass verschlechtert worden, welche nicht nur zu zunehmenden Austritten führten, sondern auch vor allem «innere» Kündigungen bewirkten. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit geht es um:

- Kürzungen betreffend Entschädigung für die Verpflegung am Dienort sowie Zuteilung der Dienstfahrzeuge;
- Kürzungen der Leistungen bei vorzeitigem Altersrücktritt;
- Prämienpflicht in der Militärversicherung, was bis zu 5 Prozent des Lohnes ausmachen kann; bis heute weder offizielle Zahlen noch Informationen, keine freie Wahl zwischen Militärversicherung und Krankenversicherung, Ausschluss der Prämienverbilligung durch die Kantone;
- Verschlechterter Ausgleich von Sonn- und Feiertagen im Vergleich zum übrigen Bundespersonal usf.

Für die erfolgreiche Umsetzung der Armee XXI braucht es nicht nur genügend, sondern auch motiviertes Berufspersonal. Diese Aussage gilt auch für die Rekrutierung von neuen Berufsmilitärs. Die dargestellte Personalpolitik bewirkt das Gegenteil! Hingegen werden Unsummen in Kampagnen wie «Zukunft und Sicherheit» und in Hochschulmarketing investiert:

1. Welche Lohneinbussen und welche Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen musste das militärische Berufspersonal in den letzten fünfzehn Jahren in Kauf nehmen?
2. Wie gedenkt der Bundesrat in Anbetracht dieser Personalpolitik, das militärische Berufspersonal wieder zu motivieren bzw. neues militärisches Berufspersonal zu rekrutieren?

Antwort des Bundesrates vom 9. Dezember 2005

Der Bundesrat teilt die Auffassung des Fragestellers, dass für eine erfolgreiche Umsetzung der Armee XXI motiviertes militärisches Personal in ausreichender Zahl erforderlich ist. Insbesondere dürfte sich ein engagiertes Berufskader auch positiv

auf die Nachwuchsgewinnung auswirken. Alle bisherigen Leistungskürzungen beim militärischen Personal basieren im Übrigen auf Entscheiden von Bundesrat und Parlament. Der Bundesrat beantwortet die konkreten Fragen wie folgt:

1. Im Bereich der Lohn-Nebenleistungen sind im Verlauf der vergangenen Jahre folgende Leistungskürzungen umgesetzt worden:
 - Streichung der Zusatzversicherung Halbprivat für Berufsoffiziere und Privat für Berufsoffiziere;
 - Kürzung der Leistungen bei vorzeitigem Altersrücktritt zwischen dem 63. und 65. Altersjahr;
 - Streichung der Entschädigung für die Verpflegung am Dienort für verheiratete und unterstützungspflichtige Instrukteure;
 - Kürzungen im Bereich der Zuteilung von Dienstfahrzeugen;
 - Prämienpflicht für die Grundversicherung bei der Militärversicherung und der Nichtbetriebsunfallversicherung ab 1. Januar 2006 (Beschluss im Rahmen des Entlastungsprogramms 03).

Im Bereich der Arbeitsbedingungen führen insbesondere das neue Ausbildungssystem (3 RS-Starts) und die Professionalisierung der Grundausbildung zu einer markanten Mehrbelastung der Berufsmilitärs in den Lehrverbänden.

2. Die erwähnten Leistungskürzungen mit gleichzeitiger Mehrbelastung beeinträchtigen die bisher hohe Motivation der Berufsmilitärs und deren Vertrauen in den Arbeitgeber Bund. Im Bewusstsein dieser Tatsache wurden durch das VBS verschiedene Verbesserungsvorschläge – bestehend aus monetären und nichtmonetären Massnahmen – erarbeitet. Diese umfassen Lohnmassnahmen für Berufs- und Zeitmilitärs sowie diverse Massnahmen zur Reduktion der Belastungen dieser Berufskategorien in den Lehrverbänden.

Am 16. November 2005 hat der Bundesrat die Verordnung über die Militärversicherung verabschiedet und einer Prämienverbilligung von 12 bis maximal 48 Prozent für die unteren Lohnklassen zugestimmt.

Am 11. November 2005 hat der Chef VBS im Einvernehmen mit dem EFD entschieden, dass dem militärischen Personal für die zusätzlichen Belastungen im Zusammenhang mit Armee XXI von 2006 bis längstens 2010 Sonderzulagen ausgerichtet werden. Für Berufsoffiziere und Berufsunteroffiziere beträgt die Sonderzulage 3'000 Franken pro Jahr, für die Fachberufsoffiziere, Fachberufsunteroffiziere und Berufssoldaten 1'500 Franken pro Jahr. Den Zeitmilitärs werden die Löhne auf den 1. Januar 2006 um 1'800 Franken pro Jahr erhöht. Mit diesen Massnahmen setzt der Chef VBS ein klares und positives Signal zu Gunsten des militärischen Personals.

Zur Entlastung des Ausbildungspersonals bei der Truppe wurden vom Chef VBS zusätzlich auf drei Jahre befristete Stellen für Berufs- und Zeitmilitärs bewilligt. Ferner hat der Chef VBS angeordnet, dass bis Ende 2007 rund 350 Stellen aus den Führungs-, Stabs- und Supportbereichen zur Truppe verschoben werden, um den Bereich Ausbildung zu verstärken.

Mit Blick auf mittelfristige Massnahmen im Bereich militärisches Personal wurde in diesem Herbst das Projekt «Neues Berufsbild militärisches Personal» gestartet.

Der Bundesrat ist sich bewusst, dass motivierte Berufsmilitärs die besten Werbeträger für die Gewinnung von neuem militärischem Berufspersonal sind. Nur so wird der erforderliche Nachwuchs mittel- und längerfristig gesichert werden können.

Er ist überzeugt, dass mit den eingeleiteten Massnahmen ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Situation beim militärischen Personal erfolgt ist.

Reduktion der Armeeverwaltung

Motion von Nationalrat Ulrich Schlüer (SVP/ZH)

Wortlaut der Motion vom 6. Oktober 2005

Der Verwaltungsapparat für die Armee ist, analog der zahlenmässigen Verkleinerung der Armee, um zwei Drittel zu reduzieren.

Begründung

Der Bestand der Schweizer Armee ist im Rahmen zweier umfassender Armeereformen von früher um die 600'000 Mann auf heute rund 200'000 AdA (inkl. Reserve) reduziert worden. Dieser massive Bestandesabbau hat beim Verwaltungsapparat der Armee indessen kaum Spuren hinterlassen. Die Anpassung der Verwaltung an den heutigen Armeebestand ist deshalb angezeigt.

Dank der beantragten Reduktion der Verwaltung wäre es z.B. möglich, die notorischen Lücken im Instruktionskorps der Truppe durch Versetzung mehrerer hundert heute vom Verwaltungsapparat absorbiertes InstruktorInnen endlich und auf Dauer zu schliessen.

Eine Folge des massiv überdotierten Armeeverwaltungsapparates ist auch die hektische, für die Armee schädliche, die Öffentlichkeit nachhaltig verwirrende rasche Abfolge immer wieder neuer Reformprojekte. Auch in diesem Zusammenhang wäre eine Reduktion des Verwaltungsapparates von Vorteil.

Insbesondere würde der geforderte Verwaltungsabbau – ohne die Kampfkraft der Truppe im geringsten zu beeinträchtigen – das VBS-Budget markant entlas-

ten zugunsten von Aufwendungen, die für die Zukunft der Armee weit wichtiger sind als ein übergrosser Verwaltungsapparat.

Stellungnahme des Bundesrates vom 9. Dezember 2005

Im Zuge der Reformen «Armee 95» und «Armee XXI» wurden bzw. werden nicht nur die Armee, sondern auch die Personalbestände des VBS beträchtlich reduziert. Während im Laufe der Armeereform 95 rund 700 Stellen gestrichen wurden, sollen im Rahmen der «Armee XXI» zwischen 2002 und 2010 nochmals netto rund 2'500 Stellen oder rund 240 Millionen Franken (rund 20 Prozent) an Personalbezügen abgebaut werden, davon rund 2'100 Stellen im Bereich Verteidigung. Gleichzeitig werden rund 700 militärische Stellen geschaffen, welche durch einen weiteren Abbau beim zivilen Personal alimentiert werden. Total werden so im Rahmen der «Armee XXI» im VBS rund 3'200 zivile Stellen oder jede dritte zivile Stelle abgebaut.

Neben dem Verteidigungsbereich wird im Übrigen auch in anderen Bereichen des VBS massiv abgebaut. So wird z.B. im Generalsekretariat VBS ein Abbau von rund 15 Prozent der Stellen bis Ende 2007 und in der Armasuisse ein Abbau von 15 Prozent bis Ende 2007 bzw. rund 30 Prozent bis Ende 2010 erfolgen. Nur ein Teil der Tätigkeiten im Hauptquartier der Armee sind Supportaufgaben. Auch die eigentliche Führung und Ausbildung der Armee auf militärstrategischer und operativer Stufe wird durch Mitarbeitende des Hauptquartiers sichergestellt.

Die Personalbedürfnisse werden aufgrund der konkret zu erfüllenden Aufgaben festgelegt und sind nicht proportional von der Grösse der Armee ableitbar. Es besteht ein fixer Anteil an Aufgaben, die völlig unabhängig von der Grösse der Armee wahrgenommen werden müssen.

Das VBS hat es sich zur permanenten Aufgabe gemacht, die Strukturen des Hauptquartiers möglichst effizient zu gestalten, um die knappen Mittel so effektiv wie möglich einzusetzen.

Allerdings ist es für das VBS auch zwingend notwendig, dass es sich in einem Umfeld ständiger Reformen weiterhin auf motivierte Mitarbeiter verlassen kann. Dies bedingt nicht zuletzt ein einigermaßen stabiles berufliches Umfeld mit Entwicklungsperspektiven.

Erklärung des Bundesrates:

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

Varia

Entlöhnung des obersten Kaders in Unternehmen und Anstalten des Bundes im Jahre 2004

Verschiedene parlamentarische Vorstösse aus dem Jahr 2001 veranlassten die eidgenössischen Räte, die rechtlichen Grundlagen zu schaffen, welche die Unternehmen und Anstalten des Bundes zur Berichterstattung über die Entlöhnung und weitere Vertragsbedingungen der obersten Kader (Geschäftsleitung) und Leitungsorgane (Verwaltungsrat) verpflichten. Die erforderliche Änderung des Bundespersonalgesetzes und die dazugehörige Verordnung des Bundesrates traten im Februar 2004 in Kraft.

Unter Koordination des Eidgenössischen Personalamtes haben die zuständigen Aufsichtsdepartemente die einschlägigen Daten bei den Unternehmen und Anstalten ihres Zuständigkeitsbereiches eingefordert, analysiert und einer Gesamtbeurteilung unterzogen. Die Daten liegen nun in Berichtsform vor. Der Bericht enthält die Ergebnisse des Geschäftsjahres 2004 und ist für die Finanzdelegation der eidgenössischen Räte bestimmt.

Nach Einschätzung der zuständigen Aufsichtsdepartemente – sie haben für die Einhaltung der Kaderlohnverordnung zu sorgen – sind die Löhne und Honorare mehrheitlich gerechtfertigt und der Bedeutung der Funktionen angemessen. Acht Leiter von Unternehmungen und Anstalten des Bundes verdienen mehr als die Mitglieder des Bundesrates, die gut 400'000 Franken beziehen.

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 teil.

Organisationsbereich

Aktive und pensionierte Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes oder vergleichbarem Niveau) der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereichs, der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUAG und der Nitrochemie AG Wimmis.

Struktur, Mitgliederzahl

Innerhalb der Vereinigung bilden die Mitglieder aus dem Raum Zürich/Ostschweiz, die Militärischen Berufskader, die Offiziere des Grenzwachtkorps, die Instrukturen des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz sowie die Cadre Association of Swisscom (CASC) eigene Sektionen. Der Verband der Kader des öffentlichen Verkehrs (KVöV) ist mit der VKB assoziiert.

Mitgliederzahl: rund 4'500, dazu rund 1'800 Mitglieder des KVöV.

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 «Periodische Mitteilungen» (PM)
- Mitgliederversammlung
- Veranstaltungen der Sektionen

Nebenleistungen

- Kreditkarten VISA und MASTERCARD zu Vorzugsbedingungen.
- vergünstigte Prämien auf den Zusatzversicherungen der Krankenkasse KPT (Altersgrenze: 70 Jahre). Unterlagen dazu sind bei der Geschäftsstelle VKB erhältlich; neueintretende Mitglieder erhalten sie automatisch.
- Vorzugsbedingungen bei Züritel, 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.

Jahresbeitrag

Aktive Fr. 50.–. Pensionierte Fr. 25.–.

Meldung von Mutationen, Bestellung von Werbeunterlagen

- Mutationen (Eintritte, Adressänderungen, Pensionierung, usw.) bitte rechtzeitig der Geschäftsstelle melden

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

Kontakt zur VKB

- Vereinigung der Kader des Bundes, Postfach, 3000 Bern 7
- Geschäftsstelle:
Telefon: 031 921 68 26 (09.00 – 11.00 / 14.00 – 16.00 Uhr)
Fax 031 921 68 48
e-mail: office@vkb-acc.ch
www.vkb-acc.ch

Lohnskala

(Art. 36 BPV)

| Lohnklassen | 94% (Höchstbeträge) Beurteilungsstufe B | 100% (Höchstbeträge) Beurteilungsstufe A | Lohnerhöhungen ab 1.1.2006 |
|-------------|--|---|---|
| | in Fr. | in Fr. | |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 38 (I) | 301'059 | 320'275 | Lohnerhöhungen nach Artikel 39 BPV: A++ = 4,1% – 6% A+ = 3,1% – 4% A = 3% B = 2% C = 0% Berechnungsbasis = Spalte 3 |
| 37 (II) | 250'676 | 266'677 | |
| 36 (III) | 235'315 | 250'335 | |
| 35 (IV) | 220'105 | 234'154 | |
| 34 (V) | 205'057 | 218'147 | |
| 33 (VI) | 190'150 | 202'288 | |
| 32 (VII) | 175'419 | 186'616 | |
| 31 | 168'084 | 178'813 | |
| 30 | 160'760 | 171'022 | |
| 29 | 153'478 | 163'275 | |
| 28 | 146'210 | 155'543 | |
| 27 | 139'850 | 148'777 | |
| 26 | 133'515 | 142'037 | |
| 25 | 127'169 | 135'286 | |
| 24 | 120'847 | 128'560 | |
| 23 | 115'469 | 122'840 | |
| 22 | 110'094 | 117'121 | |
| 21 | 105'862 | 112'619 | |
| 20 | 101'642 | 108'130 | |
| 19 | 97'421 | 103'639 | |
| 18 | 93'204 | 99'153 | |
| 17 | 88'969 | 94'648 | |
| 16 | 85'411 | 90'862 | |
| 15 | 82'094 | 87'334 | |
| 14 | 78'824 | 83'855 | |
| 13 | 76'078 | 80'934 | |
| 12 | 73'407 | 78'093 | |
| 11 | 70'782 | 75'300 | |
| 10 | 68'219 | 72'573 | |
| 9 | 65'629 | 69'818 | |
| 8 | 63'025 | 67'048 | |
| 7 | 60'485 | 64'346 | |
| 6 | 57'919 | 61'616 | |
| 5 | 55'342 | 58'875 | |
| 4 | 53'784 | 57'218 | |
| 3 | 52'944 | 56'323 | |
| 2 | 52'103 | 55'429 | |
| 1 | 51'271 | 54'544 | |

Ortszuschlag und Betreuungszulage sind in den Bezügen nicht inbegriffen. In Klammern ehem. Überklassen.

Monatshöchstbezüge (brutto) bei Beurteilung A und B

(Art. 36 BPV)

Gültig ab 1.1.2006

| Lohnklassen | Bruttobezüge im Monat (1/13) | |
|-------------|-------------------------------|-------------------------------|
| | Beurteilungsstufe B in Fr. | Beurteilungsstufe A in Fr. |
| 1 | 2 | 3 |
| 38 (I) | 23'158.35 | 24'636.55 |
| 37 (II) | 19'282.80 | 20'513.60 |
| 36 (III) | 18'101.15 | 19'256.55 |
| 35 (IV) | 16'931.15 | 18'011.85 |
| 34 (V) | 15'773.65 | 16'780.50 |
| 33 (VI) | 14'626.95 | 15'560.60 |
| 32 (VII) | 13'493.80 | 14'355.10 |
| 31 | 12'929.55 | 13'754.85 |
| 30 | 12'366.15 | 13'155.50 |
| 29 | 11'806.00 | 12'559.60 |
| 28 | 11'246.95 | 11'964.85 |
| 27 | 10'757.70 | 11'444.35 |
| 26 | 10'270.35 | 10'925.90 |
| 25 | 9'782.25 | 10'406.65 |
| 24 | 9'295.90 | 9'889.25 |
| 23 | 8'882.25 | 9'449.20 |
| 22 | 8'468.75 | 9'009.30 |
| 21 | 8'143.20 | 8'663.00 |
| 20 | 7'818.65 | 8'317.70 |
| 19 | 7'493.90 | 7'972.25 |
| 18 | 7'169.50 | 7'627.15 |
| 17 | 6'843.75 | 7'280.60 |
| 16 | 6'570.05 | 6'989.40 |
| 15 | 6'314.90 | 6'718.00 |
| 14 | 6'063.40 | 6'450.40 |
| 13 | 5'852.15 | 6'225.70 |
| 12 | 5'646.70 | 6'007.15 |
| 11 | 5'444.75 | 5'792.30 |
| 10 | 5'247.60 | 5'582.55 |
| 9 | 5'048.35 | 5'370.60 |
| 8 | 4'848.05 | 5'157.50 |
| 7 | 4'652.70 | 4'949.70 |
| 6 | 4'455.30 | 4'739.70 |
| 5 | 4'257.10 | 4'528.85 |
| 4 | 4'137.25 | 4'401.35 |
| 3 | 4'072.60 | 4'332.55 |
| 2 | 4'007.95 | 4'263.75 |
| 1 | 3'943.95 | 4'195.70 |

Ortszuschlag und Betreuungszulage sind in den Bezügen nicht inbegriffen. In Klammern ehem. Überklassen.

Zuschläge und Zulagen

Ortszuschlag (Art. 43 BPV, Art. 11 VBPV)

| Stufen | Brutto | |
|--------|----------------|----------------------|
| | im Jahr Fr. | im Monat 1/12 Fr. |
| 1 | 392 | 32.65 |
| 2 | 784 | 65.30 |
| 3 | 1'175 | 97.95 |
| 4 | 1'567 | 130.60 |
| 5 | 1'959 | 163.25 |
| 6 | 2'351 | 195.90 |
| 7 | 2'743 | 228.55 |
| 8 | 3'134 | 261.20 |
| 9 | 3'526 | 293.85 |
| 10 | 3'918 | 326.50 |
| 11 | 4'310 | 359.15 |
| 12 | 4'702 | 391.80 |
| 13 | 5'093 | 424.45 |

Weitere Zahlungen

| Zulagen | pro Stunde in Fr. | |
|---------------------------|--------------------|------|
| Nacharbeit (VBPV 12.3) | 6.10 | |
| Pikettdienst (VBPV) | bis 20. LK | 6.10 |
| | ab 21. LK | 7.11 |
| | bei Zeitgutschrift | 1.21 |
| Schichtzulage (VBPV 15.1) | pro Schicht in Fr. | |
| | 4.59 | |

Betreuungszulage (Art. 51 BPV)

| | Im Jahr in Fr. | monatlich 1/12 in Fr. |
|---|-------------------|--------------------------|
| Bei einem zulagenberechtigten Kind | 4'063 | 338.55 |
| Für jedes weitere zulagenberechtigte Kind | 2'623 | 218.60 |

Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten nach Art. 41 BBG, BMS-Praktikantinnen und Praktikanten¹⁾

| | Im Jahr in Fr. | monatlich 1/13 in Fr. |
|--|-------------------|--------------------------|
| Lernende | | |
| im ersten Lehrjahr | 9'449 | 726.85 |
| (während Basisausbildung extern) | 5'850 | 450.00 |
| im zweiten Lehrjahr | 11'430 | 879.25 |
| im dritten Lehrjahr | 15'163 | 1'166.35 |
| im vierten Lehrjahr | 20'229 | 1'556.05 |
| Zweitlehre*: | | |
| nach 3-jähriger Lehre | 20'229 | 1'556.05 |
| nach 4-jähriger Lehre | 24'226 | 1'863.55 |
| *erfolgreicher Abschluss Erstlehre | | |
| Praktikantinnen/Praktikanten nach Art. 41 BBG | 15'163 | 1'166.35 |
| BMS-Praktikantinnen/Praktikanten | | |
| nach 3 Jahren Handels-/Berufsschule | 20'229 | 1'556.05 |
| nach 4 Jahren Handels-/Berufsschule | 24'226 | 1'863.55 |

Absolventinnen und Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen, als Praktikantinnen/Praktikanten²⁾

| | Im Jahr in Fr. | monatlich 1/12 in Fr. |
|-------------------------------|-------------------|--------------------------|
| In Ausbildung | 30'848 | 2'570.65 |
| Nach Abschluss der Ausbildung | 39'074 | 3'256.15 |

¹⁾ Es wird kein Ortszuschlag ausgerichtet

²⁾ Hinzu kommt ggf. der Ortszuschlag und die Betreuungszulage (wenn anspruchsberechtigt)

Beiträge an die Sozialversicherungen und die berufliche Vorsorge des Bundespersonals

| | Arbeitgeber (in %) | Arbeitnehmer (in %) |
|---|--------------------|---------------------|
| AHV/IV/EO Beitrag an die Versicherung | 5.05 | 5.05 |
| ALV bis Fr. 106'800.– inkl. 13. ML (versicherter Verdienst) | 1.00 | 1.00 |
| Suva (Höchstbetrag versicherter Verdienst = Fr. 106'800) | | |
| Berufsunfallversicherung (BUV) | 0.3488 | – |
| Nichtberufsunfallversicherung (NBUV) | 0.4133 | 0.8267 |

| PKB PUBLICA Kernplan Lohn bis Fr. 180'120 inkl. Ortszuschlag Maximal versicherter Verdienst = Fr. 154'800 | | Wiederkehrende Beiträge | Verdienst-erhöhungs-beiträge | Wiederkehrende Beiträge | ® Verdienst-erhöhungs-beiträge |
|--|-------------|-------------------------|------------------------------|-------------------------|--------------------------------|
| PUBLICA (PKBV1, Art. 17) | Alter 18–21 | 0.50 | Individuell | 0.50 | 50.00 |
| | Alter 22–34 | 6.75 | Individuell | 6.75 | 50.00 |
| | Alter 35–44 | 7.50 | Individuell | 7.50 | 50.00 |
| | Alter 45–54 | 8.25 | Individuell | 8.25 | 70.00 |
| | Alter 55–65 | 9.00 | Individuell | 9.00 | 85.00 |
| ® in 12 Monatsraten auf der Erhöhung des versicherten Verdienstes | | | | | |

| PKB PUBLICA Ergänzungsplan Versicherte Löhne und Zulagen zum Lohn gemäss Verordnung über die Versicherung der Angestellten der Bundesverwaltung in der Pensionskasse des Bundes PUBLICA, Art. 4 Abs. 1 (VVAP Anhang 2) | | inkl. Risikoprämie | inkl. Risikoprämie |
|--|-------------|--------------------|--------------------|
| PUBLICA | Alter 18-21 | 0.50 | 0.50 |
| | Alter 22-34 | 6.75 | 6.75 |
| | Alter 35-44 | 8.25 | 8.25 |
| | Alter 45-55 | 13.35 | 9.65 |
| | Alter 55-65 | 18.80 | 10.70 |
| (PKBV2, Art. 14 bzw. Art. 27) | | | |

Stundenlohn und Zuschläge auf dem Stundenlohn

(VBPV Art. 19)

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 Stundensatz der Ferienzuschlag von 8,33 Prozent (4 Wochen), 10,64 Prozent (5 Wochen), 13,04 Prozent (6 Wochen) und 2,5 Prozent Krankenlohnzuschlag.

