

Zentralvorstand 2011/2012

Geschäftsleitung:

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

Beisitzer:

Michael Winzap, Botschafter, 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
Philippe Thalmann, Prof. Dr., EPFL
Waldemar Eymann, Div.a.D
Hildegard Weber, 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 9), der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUAG und der Nitrochemie AG Wimmis.

Verbindungen zur VKB

Postadresse

➡ VKB, Postfach, 3000 Bern 7

Internet

➡ – www.vkb-acc.ch
– office@vkb-acc.ch

Mutationen

➡ *Eintritt, Adressänderung, Pensionierung, Austritt:*
Meldung an
– 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

Mitglieder des Zentralvorstands (Seite 1):

vorname.name@vkb-acc.ch

In dieser Nummer

Seite

Rückblick und Ausblick	5
Lohnmassnahmen 2012 des Bundes	6
Lohnmassnahmen 2012 autonomer Anstalten des Bundes	10
Lohnmassnahmen 2012 der Unternehmungen des Bundes	11
Das Jahr 2012 für die Pensionskassen	11
Pensionskasse SBB: Einschneidende Massnahmen	15
Bericht über die Zukunft der 2. Säule. Viel Zündstoff	15
Die Personalausgaben im Voranschlag 2012 des Bundes	19
Bundespersonalgesetz. Nachkontrolle durch die GPK	20
Personalrechtliche Erlasse	24
Der Vorruhestandsurlaub im Gespräch	25
Reformen in Verwaltung und Armee	26
Ehrenamt – ein Amt das Ehre bringt?	28
Parlamentarische Vorstösse	29
– Neue Personalverleih-Methode beim VBS?	29
Mitgliederversammlung 2012 der VKB	32
Die VKB in Stichworten	32
Zurich Connect	35
Bezüge 2012	36
Beilagen: Senioren VKB und angeschlossene Sektionen. Bericht Senioren-Anlass: Besuch EMPA Dübendorf Senioren-Anlass: Besichtigung Flugplatz Meiringen	

Rückblick und Ausblick

2011 – ein Jahr mit zwei Gesichtern

Das Jahr 2011 weist zwei Gesichter auf. Es begann als Jahr mit einer guten Konjunktur und wird voraussichtlich mit einem Wachstum der Wirtschaft von gegen zwei Prozent abschliessen. Davon profitiert auch die Bundeskasse: anstelle eines budgetierten Defizits von 0,6 Milliarden Franken wird für 2011 mit einem Überschuss von 1,4 Milliarden Franken gerechnet. Seit 2006 schliessen die Staatsrechnungen des Bundes stets mit Überschüssen ab.

Im zweiten Halbjahr haben zwei Faktoren den guten Gang der Konjunktur je länger desto stärker beeinträchtigt: die gigantische Schuldenkrise in Europa, die noch nicht bewältigt ist, und der massive Anstieg des Wechselkurses des Frankens insbesondere gegenüber dem Euro.

Gutes Jahr für die Personalpolitik

Mit einem Paukenschlag am 21. Januar läutete die Kassenkommission PUBLICA das Jahr 2011 ein: die *Senkung des Umwandlungssatzes* von bisher 6,53 auf 6,15 Prozent wegen des Wechsels der technischen Grundlagen bei der Pensionskasse. Das heisst: ab dem 1. Juli 2012 tiefere Rentenerwartungen für die Angestellten als Reaktion auf den Anstieg der Lebenserwartung. Um einen Abbau von Leistungen zu vermeiden, werden die Beiträge an die Pensionskasse um 1 Prozent erhöht. Nach intensiven Verhandlungen mit der Vorsteherin des Eidg. Finanzdepartements hat der Bundesrat am 18. Mai beschlossen, die Erhöhung der Beiträge für Angestellte ab Alter 35 voll zu übernehmen (jährliche Kosten von 20 Mio).

Erfreulich sind auch die vom Bundesrat am 23. November beschlossenen *Lohnmassnahmen 2012* für das Bundespersonal: es gibt einen Teuerungsausgleich von 0,4 Prozent und eine Realloohnerhöhung von 0,8 Prozent.

Die *Revision des Bundespersonalgesetzes* war nicht ein Anliegen der Personalverbände, sondern seit 2006 ein Projekt des Eidg. Finanzdepartements. Am 5. Mai ist es Bundesrätin Widmer-Schlumpf gelungen, sich mit den Personalverbänden weitgehend über den Inhalt der Vorlage zu einigen. Die Botschaft des Bundesrates datiert vom 31. August 2011. Sie wurde der Staatspolitischen Kommission des Ständerates zugewiesen. Erstrat ist der Ständerat.

Wer erinnert sich noch daran, dass Nationalrat Zuppiger (SVP/ZH) am 7. Oktober 2004 eine Motion eingereicht hatte, die eine Anpassung des Bundespersonalrechts an das Obligationenrecht verlangte, und die von Bundesrat Merz am 16. März 2007 zur Annahme empfohlen wurde?

Seit dem 1. November 2010 steht Bundesrätin Widmer-Schlumpf an der Spitze des Eidg. Finanzdepartementes. Innert kurzer Zeit brachte sie frischen Wind in die Personalpolitik des Bundes. Als Beispiele seien erwähnt die Personalstrategie 2011- 2015 für die Bundesverwaltung, die Vereinbarung über den Lohngleichheitsdialog und die Verbesserungen bei der familienergänzenden Kinderbetreuung. Mit ihrer Wiederwahl am 14. Dezember wurde sichergestellt, dass den Personalverbänden weiterhin eine dialogfähige und verlässliche Verhandlungspartnerin gegenübersteht.

2012 – ein schwieriges Jahr

Die aktuelle Lage ist mit vielen Unsicherheiten und Risiken belastet. Wird die Schuldenkrise in Europa bewältigt oder gar in eine internationale Bankenkrise münden? Die Prognostiker sind sich darin einig, dass das Wirtschaftsjahr 2012 ein schwieriges Jahr wird. Die Experten des Bundes erwarten eine Abschwächung der Konjunktur, ein schwaches Wachstum der Wirtschaft von 0,5 Prozent, eine zunehmende Arbeitslosigkeit und eine negative Entwicklung der Inflation (-0,3%). Sie rechnen weiterhin mit einem starken Franken.

Eine Senkung des Wirtschaftswachstums zieht immer tiefere Einnahmen in den öffentlichen Haushalten nach sich. Werden diese Entwicklungen zu neuen Sparmassnahmen führen?

Personalpolitisch wird die *Revision des Bundespersonalgesetzes* im Gespräch bleiben. Insbesondere die flexiblere Regelung des Kündigungsrechts wird noch viel zu reden geben. Die im Frühjahr 2012 zu erwartenden, mageren Jahresabschlüsse der Pensionskassen werden die Versicherten und die Öffentlichkeit stark beschäftigen.

Lohnmassnahmen 2012 des Bundes

Verbesserungen im Umfang von 1,2 Prozent

Der Bundesrat hat am 23. November Lohnmassnahmen für das Bundespersonal von insgesamt 1,2 Prozent verabschiedet. Die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung erhalten 2012 einen Teuerungsausgleich von 0,4 Prozent. Damit wird die Teuerung auf Basis der Jahresdurchschnittsteuerung voll ausgeglichen. Das Bundespersonal erhält zudem eine Realloohnerhöhung von 0,8 Prozent.

Lohnverhandlungen vom 11. November 2011

Am 11. November haben Bundesrätin Eveline Widmer-Schlumpf und die Personalverbände des Bundes Lohnmassnahmen für das Bundespersonal von insgesamt 1,2

Prozent ausgehandelt. Mit einem Teuerungsausgleich von 0,4 Prozent wird die Teuerung auf Basis der Jahresdurchschnittsteuerung voll ausgeglichen. 0,8 Prozent werden als Reallohnerhöhung gewährt.

Bei der Erarbeitung des Voranschlags 2012 im Frühjahr 2011 standen für das Lohnpaket 2012 die Begleitmassnahmen für die Bewältigung des Grundlagenwechsels in der beruflichen Vorsorge (Senkung des Umwandlungssatzes) und der volle Teuerungsausgleich im Vordergrund. Der Bundesrat hatte jedoch im Hinblick auf die Lohnrunde in der Wirtschaft im Voranschlag 2012 einen gewissen Spielraum belassen. Dieser Spielraum ist mit dem Verhandlungsergebnis nicht ausgeschöpft worden.

Weitergehende Forderungen der Personalverbände wurden nicht berücksichtigt. Die Personalverbände forderten eine einmalige Zulage auf den Renten. Die Vorsteherin des EFD hat diese Forderung mit dem Hinweis auf die Verhandlungen zum Grundlagenwechsel abgewiesen.

Bemerkungen der VKB

Lohneingabe der VKB vom 18. Oktober 2011

Die VKB hatte, neben dem Teuerungsausgleich auf den Löhnen, reale und differenzierte Lohnverbesserungen auf Kaderstufe gefordert: Lohnerhöhung von 1 Prozent für Angestellte der Lohnklassen 18-23, Lohnerhöhung von 2 Prozent für Angestell-



Peter Büttiker, Zentralpräsident der VKB, an den Lohnverhandlungen vom 11. November 2011.

te der Lohnklassen 24-38. Auf diese Differenzierung wollte die Vorsteherin des Eidg. Finanzdepartements nicht eintreten. Die VKB ist überzeugt, dass der für 2012 angekündigte Lohnvergleich zwischen den Löhnen der Bundesverwaltung und Vergleichsorganisationen aufzeigen wird, dass bei den Löhnen des Bundes auf Kaderstufe gehandelt werden muss.

Erfreuliches Ergebnis für die Angestellten des Bundes

Im letzten Quartal 2011 haben sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zunehmend verschlechtert und die Aussichten für die Zukunft werden als ungünstig eingeschätzt. Im Sommer rechnete der Bund für 2011 – anstelle des budgetierten Defizits von 0,6 Milliarden Franken – mit einem Überschuss von 2,5 Milliarden Franken. Die Hochrechnung vom November geht von einem Überschuss von nur noch 1,4 Milliarden Franken aus. Zurückgebildet hat sich die Jahresteuern (0,2%), die im Juni noch auf 0,7 Prozent geschätzt wurde.

Vor diesem Hintergrund ist das Ergebnis der Lohnverhandlungen für das Bundespersonal – Verbesserungen im Umfang von 1,2 Prozent – als erfreulich zu bezeichnen. Bei einer Teuerung 2011 von nur noch 0,2 Prozent kann man jetzt von einer Reallohnerhöhung von 1 Prozent sprechen. Sie wird den privaten Konsum stärken und zur Stützung der Konjunktur beitragen.

Rentenbeziehende als Verlierer

In der Eingabe vom 18. Oktober hatte die VKB einmal mehr auch *Massnahmen zugunsten der Rentenbeziehenden* gefordert. Denn für die Rentner gab es von 2005 - 2011 weder einen Teuerungsausgleich auf den Renten noch reale Verbesserungen. Gemäss Landesindex der Konsumentenpreise dürfte sich die kumulierte Teuerung für diesen Zeitraum auf rund 6 Prozent belaufen: Kaufkraftverlust.

Bundesrätin Widmer Schlumpf war nicht bereit, auf diese Forderung einzutreten. Sie begründete diesen Standpunkt wie folgt:

Weil die Lebenserwartung der Rentenbeziehenden ansteigt, muss das Kapital zur Deckung der Renten auf den 1. Juli 2012 aufgestockt werden. Die Bundesrätin hatte im Frühjahr – bei den Verhandlungen über den Grundlagenwechsel 2012 – darauf hingewiesen, dass die von der Pensionskasse PUBLICA gebildeten Rückstellungen nicht ausreichen, um die Langlebigkeit bei den Rentenbeziehenden vollständig auszugleichen. Für das Vorsorgewerk Bund entsteht eine Finanzierungslücke von 320 Millionen Franken, die nicht den Rentenbeziehenden belastet werden kann. Die Lücke wird auf das Vorsorgewerk überwält: dessen Deckungsgrad wird im Jahre 2012 um 1,5 Prozent sinken. Diese Senkung muss also von den Angestellten



Delegation der VKB an den Lohnverhandlungen (v.l.n.r.) Christian Furrer, Generalsekretär; Peter Büttiker, Zentralpräsident und Martin Bolliger, Vizepräsident.

getragen werden, weshalb eine Anpassung der Renten an die Teuerung für 2012 für den Bundesrat ausser Betracht fällt.

Demnach gehen die Rentner seit 2005 bezüglich Teuerungszulage zum achten Mal in Folge leer aus. Die Vereinigung der Kader des Bundes wird sich weiterhin dafür einsetzen, dass den Rentnern die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise ermöglicht wird. Dazu gehören auch Massnahmen zur Erhaltung der Kaufkraft der Renten des Bundes. Auch der Arbeitgeber Bund ist mitverantwortlich für die Erfüllung dieses Auftrages der Bundesverfassung (Art. 113 Abs. 2 BV).

Lohnmassnahmen autonomer Anstalten des Bundes

Lohnmassnahmen 2012 im ETH-Bereich

Das Personal des ETH-Bereiches erhält im Jahre 2012 lediglich einen Teuerungsausgleich von 0,4 Prozent auf den Löhnen. 1,2 Prozent der Lohnsumme stehen für individuelle, leistungsabhängige Lohnerhöhungen zur Verfügung.

Bemerkungen der VKB

Die VKB hatte, zusammen mit anderen Personalverbänden, eine mit der Bundesverwaltung vergleichbare, generelle Reallohnerhöhung verlangt. Der ETH-Rat beschränkt sich nun, zum zweiten Mal in Folge, auf den Ausgleich der Teuerung gemäss Landesindex der Konsumentenpreise. Dabei gilt es, zu berücksichtigen, dass die steigenden Krankenkassenprämien im Landesindex gar nicht enthalten sind. Seit dem 1. Januar 2011 wird auf den Löhnen zwischen 126'000 und 315'000 Franken zudem ein Solidaritätsbeitrag von 1 Prozent für die Arbeitslosenversicherung erhoben.

So wird eine *Ungleichbehandlung* geschaffen, welche die Konkurrenzfähigkeit des ETH-Bereichs auf dem Arbeitsmarkt gefährdet. Die Schere zwischen den Kaderlöhnen beim Bund und jenen im ETH-Bereich öffnet sich immer mehr: bereits im Jahre 2008 hatte der ETH-Rat darauf verzichtet, auf den 1. Januar 2009 eine vom Bundesrat beschlossene Reallohnerhöhung für Kader der Bundesverwaltung von 2,5 bzw. 5 Prozent zu übernehmen.

Lohnmassnahmen 2012 von Publica, Swissmedic und FINMA

Die Unternehmung Publica, das Schweizerische Heilmittelinstitut Swissmedic und die Aufsichtsbehörde über den Finanzmarkt FINMA verfügen als autonome Anstalten über eigene Personalverordnungen. Individuelle Lohnerhöhungen sind überall leistungsabhängig,

Publica: 0,4 Prozent Teuerungsausgleich, 1,5 Prozent für individuelle Lohnerhöhungen.

Swissmedic: 1,2 Prozent für individuelle Lohnerhöhungen

FINMA: 3 Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen.

Lohnmassnahmen 2012 der Unternehmungen des Bundes

Lohnmassnahmen 2012 und 2013 der Swisscom

Swisscom einigte sich am 16. November mit den Sozialpartnern zur Lohnentwicklung bis 2013. Im Dezember 2010 hatte Swisscom (ohne IT Services) mit den Sozialpartnern auch für 2012 eine Lohnerhöhung vereinbart, und zwar von 2,4 Prozent (davon 0,8% generell). Die Erhöhung für 2012 wurde nun gemäss neuer Vereinbarung zugunsten einer Lohnerhöhung für 2013 reduziert. Für beide Jahre liegt der Abschluss neu bei *1,2 Prozent* (0,8% generell). Der Lohnabschluss gilt für alle dem Gesamtarbeitsvertrag Swisscom unterstellten rund 13'000 Mitarbeitenden (ohne Swisscom IT Services).

Lohnmassnahmen 2012 der SBB

Die SBB-Angestellten erhalten 2012 Lohnerhöhungen im Umfang von *1,25 Prozent*. Zudem gleicht die SBB die Leistungskürzungen bei der Pensionskasse SBB für alle Versicherten aus. Darauf hat sie sich mit der Verhandlungsgemeinschaft der Arbeitnehmerverbände geeinigt. Die generelle Lohnerhöhung beträgt 0,5 Prozent, für individuelle Erhöhungen sind ebenfalls 0,5 Prozent vorgesehen und für ausserordentliche Leistungen 0,25 Prozent.

Lohnmassnahmen 2012 der Post

Die Verhandlungsdelegationen der Schweizerischen Post und der Gewerkschaften verständigten sich auf eine generelle Lohnerhöhung von *1 Prozent* für das Personal im GAV Post. Weiter erhalten alle Angestellten eine Einmalzahlung von 500 Franken. Zudem werden 0,8 Prozent für die Honorierung der individuellen Leistung eingesetzt. Diese Lohnmassnahmen betreffen die rund 35'000 Angestellten, die dem Gesamtarbeitsvertrag Post unterstehen.

Das Jahr 2012 für die Pensionskassen

2011 – ein mageres Jahr für die Pensionskassen

Die Jahresrechnungen der Pensionskassen per 31. Dezember 2011 liegen zwar noch nicht vor. Dennoch steht fest, dass das Jahr 2011 für die Pensionskassen ein mageres Jahr war. Im zweiten Halbjahr gerieten die Pensionskassen unter Druck, weil sich die Renditen, welche die Pensionskassen mit ihren Kapitalanlagen erzie-

len, negativ entwickelten. Der sogenannte «dritte Beitragszahler» – neben dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern – fiel aus.

Die Finanzmärkte reagierten ab August mit heftigen Kursstürzen auf die internationale Schuldenkrise in verschiedenen Euroländern und in den USA. Gleichzeitig stieg der Wechselkurs des Frankens insbesondere gegenüber dem Euro und dem Dollar massiv.

Diese Turbulenzen setzten die Pensionskassen unter Druck. Anlagen in Aktien erlitten hohe Verluste. Pensionskassen, die im Euro- oder Dollarraum investierten, hatten zudem noch Währungsverluste zu beklagen. Viele Pensionskassen gerieten in Unterdeckung.

Abklärungen über die Verwaltungskosten der Pensionskassen

Pensionskassen kennen zwei Arten von Verwaltungskosten: die Kosten der Vermögensverwaltung einerseits und die Kosten der sogenannten Destinatärverwaltung andererseits. Zu beiden hat das Bundesamt für Sozialversicherungen im Jahre 2011 Abklärungen durchgeführt.

Am 30. Mai publizierte das Bundesamt einen *Bericht zu den Kosten der Vermögensverwaltung in der zweiten Säule*. An der Studie nahmen 73 Kassen mit einer Bilanzsumme von insgesamt 230 Milliarden Franken teil. Im Durchschnitt generieren diese Kassen jährliche Vermögensverwaltungskosten von 0,56 Prozent ihres Kapitals; dies entspricht 56 Rappen je hundert Franken Vermögen. Von allen teilnehmenden Kassen schnitt die Pensionskasse PUBLICA mit nur 0,14 Prozent Vermögensverwaltungskosten pro Jahr (oder 298 Fr. pro Versicherten/Rentner) am besten ab!

Am 2. Dezember folgte eine zweite Studie über die *Kosten der Destinatärverwaltung*. Damit sind die Kosten für die Kontoführung, die Buchhaltung, Ein- und Ausgänge usw. gemeint. Diese belaufen sich im Schnitt auf 390 Franken pro Versicherten oder Rentenbeziehender. Auch hier nimmt die Pensionskasse PUBLICA mit 217 Franken (Geschäftsbericht 2010) einen Spitzenplatz ein.

2012 – ein schwieriges Jahr für die Pensionskassen

Der starke Franken, die Schuldenkrise und eine sich abschwächende wirtschaftliche Entwicklung führen zur Annahme, dass das Jahr 2012 für die Pensionskassen zu einem schwierigen und anspruchsvollen Jahr wird. Neben den ungünstigen konjunkturellen Aussichten werden der Anstieg der Lebenserwartung und das tiefe Niveau der Renditen bei den Kapitalanlagen die Führungsorgane der Pensionskassen herausfordern.

Viel zu diskutieren geben wird auch der Bericht des Bundesrates über die Zukunft der zweiten Säule: siehe den Beitrag in dieser Nummer.

Zwei wichtige Einflussfaktoren: Anstieg der Lebenserwartung und tiefes Niveau der Renditen

Anstieg der Lebenserwartung – Senkung des Umwandlungssatzes

Am 16. Dezember 2010 sind die neuen *technischen Grundlagen BVG 2010* für die Berechnung der Leistungen und der Verpflichtungen in der beruflichen Vorsorge erschienen. Sie belegen, dass die Schweizerinnen und Schweizer immer älter werden.

Die Auswertung der Daten ergab, dass die Lebenserwartung für 65-jährige Männer innerhalb von fünf Jahren um etwa ein Jahr auf 18,9 Jahre und für gleichaltrige Frauen um knapp ein halbes Jahr auf 21,4 Jahre gestiegen ist.

Diese Entwicklung ist für die Betroffenen ohne Zweifel erfreulich. Für die Pensionskassen wird sie jedoch zur grossen Herausforderung. Denn es ist absehbar, dass die finanziellen Mittel der Pensionskassen nicht mehr ausreichen werden, um die aktuellen und die künftigen Renten zu finanzieren: der Anstieg der Lebenserwartung zieht hohe Kosten nach sich.

Die Kassenkommission PUBLICA beschloss daher am 21. Januar 2011, den Umwandlungssatz von bisher 6,53 Prozent auf den 1. Juli 2012 auf neu 6,15 Prozent zu senken. Andere Pensionskassen (wie jene der Swisscom) erwägen ähnliche Massnahmen, oder haben – wie die Pensionskasse SBB – schon solche getroffen.

In der beruflichen Vorsorge dient der *Umwandlungssatz* dazu, das Altersguthaben in eine jährliche Rente umzuwandeln. Der Umwandlungssatz bildet die Brücke, die vom angesparten Vorsorgekapital zur Rente führt.

Die Senkung des Umwandlungssatzes ist vor allem für die *Angestellten* ungünstig. Sie hätte zur Folge, dass ab dem 1. Juli 2012 für die Angestellten tiefere Renten resultieren, wenn nicht Gegenmassnahmen getroffen werden.

Mit den Beschlüssen vom 18. Mai 2011 hat der Bundesrat die notwendigen Massnahmen getroffen, um einen Abbau von Leistungen für die Angestellten ab 1. Juli 2012 zu vermeiden. Insbesondere werden die Sparbeiträge um 1 Prozent erhöht; der Arbeitgeber Bund übernimmt für Angestellte ab Alter 35 bis 70 die gesamten Mehrkosten für die notwendige Beitragserhöhung.

Auf die am 30. Juni 2012 bereits laufenden Renten hat die Senkung des Umwandlungssatzes von Gesetzes wegen keinen Einfluss: *für die Rentenbeziehenden ändert sich nichts.*

Das Deckungskapital der Rentenbeziehenden muss – wegen der längeren Lebenserwartung – aber aufgestockt werden. Für die Bundesverwaltung (Vorsorgewerk Bund) beträgt die Finanzierungslücke 320 Millionen Franken. Die Lücke muss durch das Vorsorgewerk getragen werden, indem sie im Zeitpunkt des Grundlagenwechsels den Wertschwankungsreserven belastet wird. Dies wird den Deckungsgrad um rund 1,5 Prozent senken.

Tiefes Niveau der Renditen – Senkung des technischen Zinssatzes

Im letzten Jahrzehnt entwickelten sich die Renditen bei den Kapitalanlagen auf einem deutlich tieferen Niveau, als dies vor Jahren angenommen wurde.

Die Zinsen in der Schweiz sind seit Jahren tief. Im Jahre 2011 waren die Zinsen so tief wie noch nie in den vergangenen 160 Jahren. Tief war in den letzten Jahren auch die Teuerung. Der seit Jahren von Prognostikern erwartete Zinsanstieg wird, wegen der lockeren Geldpolitik der Zentralbanken, noch einige Zeit auf sich warten lassen.

Für die Pensionskassen wird es beim anhaltend tiefen Zinsniveau immer schwieriger, die notwendige Rendite auf ihren Anlagen zu erzielen. Eine Pensionskasse (wie PUBLICA) mit einem Anteil von 50 Prozent Rentenbeziehenden muss pro Jahr etwa 3 Prozent an Rendite erzielen, um ihre Verpflichtungen auf lange Frist erfüllen zu können.

Viele Pensionskassen erwägen daher eine Senkung des technischen Zinssatzes. Mit dem technischen Zinssatz wird das Deckungskapital der Rentenbeziehenden verzinst. Er entspricht der erwarteten Rendite während der Laufzeit einer Rente. Wie hoch ist die Rendite zu schätzen, die langfristig auf dem Deckungskapital erzielt werden kann?

Die Pensionskasse PUBLICA arbeitet mit einem technischen Zinssatz von 3,5 Prozent, was relativ hoch ist. Die Pensionskasse der Swisscom (comPlan) hat auf den 1. Januar 2011 diesen Zinssatz auf 3,25 Prozent gesenkt, die Pensionskasse SBB verwendet ab 1. Oktober 2012 einen technischen Zinssatz von 3 Prozent.

Auch eine Senkung des technischen Zinssatzes zieht Kosten nach sich, insbesondere muss das Vorsorgekapital der Pensionierten erhöht werden. Die Pensionskasse PUBLICA alimentiert seit 2004 die Reserve technischer Zinssatz. Ende 2010 belief sie sich auf 633 Millionen Franken.

Pensionskasse SBB: Einschneidende Massnahmen

Aufgrund der steigenden Lebenserwartung sowie tiefer Kapitalmarktzinsen hat der Stiftungsrat der Pensionskasse SBB (PK SBB) am 19. Oktober 2011 beschlossen, per 1. Oktober 2012 den technischen Zins von 3,5 Prozent auf 3 Prozent zu senken und den Umwandlungssatz von bisher 6,515 Prozent auf 5,848 Prozent zu reduzieren.

Zum Vergleich: Bei der Pensionskasse PUBLICA beträgt der technische Zinssatz heute 3,5 Prozent. PUBLICA senkt auf den 1. Juli 2012 den Umwandlungssatz von 6,53 Prozent auf 6,15 Prozent.

Wichtige Eckwerte einer Pensionskasse

Technischer Zins, Umwandlungssatz und Mindestzinssatz sind wichtige Eckwerte einer Pensionskasse. Sie spielen in der aktuellen Diskussion über die Pensionskassen eine zentrale Rolle.

Mit dem technischen Zinssatz wird das Deckungskapital der Rentenbeziehenden verzinst. Er entspricht der erwarteten Rendite während der Laufzeit einer Rente. Wie hoch ist die Rendite, die langfristig auf dem Deckungskapital erzielt werden kann?

Der Umwandlungssatz dient dazu, das Altersguthaben in eine jährliche Rente umzuwandeln. Der Umwandlungssatz bildet die Brücke, die vom angesparten Vorsorgekapital zur Rente führt.

Der Mindestzinssatz wird vom Bundesrat beschlossen. Er legt fest, wieviel Zins im Minimum die Pensionskassen auf dem Alterskapital der Versicherten gutschreiben müssen. Im Jahre 2012 beträgt er 1,5 Prozent.

Bericht über die Zukunft der 2. Säule. Viel Zündstoff

Das Eidgenössische Departement des Innern hat Ende Dezember 2011 die Anhörung zum Bericht über die Zukunft der 2. Säule eröffnet. Der Bericht enthält eine umfassende Problemanalyse und Lösungsansätze zu den verschiedenen Reformpunkten, insbesondere zum Mindestumwandlungssatz, zur Legal Quote und zu den Verwaltungskosten. Der Bundesrat wird den Bericht nach der Anhörung bereinigen und mit konkreten Reformvorschlägen im Sinne einer Reformagenda dem Parlament vorlegen.

Breite Auslegeordnung

Die stetig steigende Lebenserwartung und die andauernd schlechte Verfassung der Finanzmärkte, die vielen Vorsorgeeinrichtungen zu schaffen machen, aber auch gesellschaftliche Veränderungen, wie etwa der Trend zu mehr Teilzeitarbeit oder vermehrte Erwerbsunterbrüche, stellen die berufliche Vorsorge vor grosse Herausforderungen.

Im Mittelpunkt des Berichts über die Zukunft der 2. Säule steht der Mindestumwandlungssatz. Es werden Überlegungen zu seiner Höhe angestellt und flankierende Massnahmen, mit denen die Auswirkungen einer allfälligen Senkung des Satzes auf die Höhe der Renten abgefedert werden könnten, erörtert. Weitere Schwerpunkte des Berichts widmen sich den Kosten der beruflichen Vorsorge und Vereinfachungen sowie der Gewinnbeteiligung der Versicherungsgesellschaften (Legal Quote). Darüber hinaus beleuchtet der Bericht zahlreiche Themen rund um die Finanzierung und Ausgestaltung der beruflichen Vorsorge.

Der Bericht über die Zukunft der 2. Säule wurde in enger Zusammenarbeit mit der Eidgenössischen BVG-Kommission erstellt. Das Eidg. Departement des Innern gibt nun den interessierten Kreisen bis Anfang März 2012 Zeit, zu den Lösungsansätzen Stellung zu nehmen. Der Bundesrat wird unter Berücksichtigung der Anhörungsergebnisse zu den einzelnen Reformpunkten konkrete Reformvorschläge ausarbeiten und den Bericht mit einer entsprechenden Reformagenda noch vor der Sommerpause 2012 zuhänden des Parlaments verabschieden.

Kein Thema ist der Teuerungsausgleich auf den Renten

Der Bericht, der 168 Seiten umfasst, beschäftigt sich nicht mit dem Teuerungsausgleich auf den Renten der Pensionskassen. Und dies obwohl es z.B. für die Rentenbeziehenden des Bundes von 2005-2011 weder einen Teuerungsausgleich auf den Renten noch reale Verbesserungen gab. Gemäss Landesindex der Konsumentenpreise dürfte sich die kumulierte Teuerung für diesen Zeitraum auf rund 6 Prozent belaufen: Kaufkraftverlust. Vielmehr befasst sich der Bericht mit der Frage, wie die Rentner zur Kasse gebeten werden können, wenn ihre Pensionskasse Sanierungsmassnahmen zu treffen hat.

Dicke Post für die Rentenbeziehenden

Eingeschränkte Partizipation der Rentner an der Sanierung als Problem

Gerät eine Pensionskasse in Unterdeckung, so sind Sanierungsmassnahmen zu prüfen. *Rentner können aufgrund der aktuellen Rechtslage kaum in Sanierungsmassnahmen einbezogen werden.*

Tatsächlich kann von ihnen nur ein Betrag auf dem Teil der laufenden Rente erhoben werden, der in den letzten zehn Jahren vor der Einführung dieser Massnahme durch gesetzlich oder reglementarisch nicht vorgeschriebene Erhöhungen entstanden ist (Art. 65d Abs. 3 Bst. b BVG).

Angesichts der demographischen Entwicklung in den nächsten Jahren ist dies – gemäss Bericht – problematisch. Er stellt zwei Lösungsansätze zur Diskussion.

Zwei Lösungsansätze für eine Beteiligung der Rentner an Sanierungsmassnahmen

– Sanierungsbeiträge von Rentnern (Rentenkürzung)

Eine Möglichkeit, die Rentner an Pensionskassensanierungen zu beteiligen, ist die Erhebung von Sanierungsbeiträgen in klar definierten Situationen. Diese könnten im *Überobligatorium beispielsweise 5 Prozent der Rente* betragen. Ein solcher Beitrag würde mit der Rente verrechnet, was den Grundsatz, wonach die Höhe der Rente bei Entstehung des Rentenanspruchs garantiert ist, für künftige Rentner relativieren würde. (Die überobligatorische Vorsorge betrifft jenen Teil des Lohns, der über 83'520 Franken pro Jahr liegt.)

Dieser Lösungsansatz wird in Zukunft wegen der demographischen Entwicklung in der Schweiz noch an Wichtigkeit gewinnen. Er erleichtert nämlich Vorsorgeeinrichtungen mit einem ungünstigen Aktiven/Rentner-Verhältnis die Sanierung. Aus sozialpolitischer Sicht ist zudem hervorzuheben, dass mit diesem Lösungsansatz verhindert werden kann, dass einzig die erwerbstätigen Generationen den Preis der aus heutiger Sicht zu optimistisch berechneten Renten tragen müssen.

In diesem Zusammenhang müsste die Vertretung der Rentner im obersten Organ geprüft werden. Wenn Sanierungsbeiträge auch bei Rentnern erhoben werden könnten, wäre die *Anfangsrente für künftige Rentner nicht mehr lebenslanglich in vollem Umfang garantiert*. Es müssten ihnen deshalb entsprechende Mitspracherechte eingeräumt werden. So würde ihnen ermöglicht, bei Entscheiden, die einen Einfluss auf die finanzielle Lage der Vorsorgeeinrichtung haben, mitzuwirken.

– Teilgarantierte Rente

Eine andere Möglichkeit, Rentner vermehrt zur Sanierung einer Pensionskasse beizuziehen, besteht darin, die Höhe ihrer Rente von der finanziellen Situation der Vorsorgeeinrichtung abhängig zu machen. Ein grosser Teil der Rente würde unabhängig der finanziellen Situation der Vorsorgeeinrichtung ausgezahlt (fixer Bestandteil), während ein anderer, kleiner Teil angepasst werden könnte (variabler Bestandteil). Der variable Teil würde dann angetastet, wenn die Aktiven auch Sanierungsmassnahmen tragen müssen.

Die Höhe der Rente bei Entstehung des Rentenanspruchs der künftigen Neurentner wäre nicht mehr garantiert. Die Konstanz in den Leistungen trägt bei den Versicherungen erheblich zur Glaubwürdigkeit der 2. Säule bei und ermöglicht den Vorsorgeeinrichtungen eine gewisse Planung. Mit vorliegendem Lösungsansatz würde die Rente zwar nicht mehr jahrelang gleich bleiben, doch durch den grundsätzlich ausserordentlichen Charakter einer Unterdeckung und somit von Sanierungsmassnahmen wären die Auswirkungen auf die Konstanz relativ beschränkt.

Fragestellung bei der Anhörung

Die Kantone, die in der Bundesversammlung vertretenen politischen Parteien und schweizerische Verbände der Wirtschaft wurden vom Bundesamt für Sozialversicherungen eingeladen, bis zum 9. März unter anderem folgende Fragen zu beantworten:

- Sind sie dafür, dass von Rentnern vermehrt Sanierungsbeiträge eingefordert werden können?
- Sind sie dafür, dass die Renten aus einem garantierten und einem variablen, von der finanziellen Lage der Pensionskasse abhängigen Teil bestehen?

Bemerkungen der VKB: Gesetzesänderungen zulasten der Rentner?

Der Bericht räumt zwar ein, dass die Vorsorgeeinrichtungen in den letzten 10 Jahren kaum mehr Teuerungszulagen oder andere freiwillige Leistungsverbesserungen gewähren konnten. Dennoch erachtet er es aufgrund der demographischen Entwicklung und der schlechten Verfassung der Finanzmärkte als notwendig, dass über Gesetzesänderungen zulasten der Rentner diskutiert wird. In Zukunft sollen auch die Rentner zur Sanierung einer Vorsorgeeinrichtung beigezogen werden können.

Die beiden Lösungsansätze für eine Beteiligung der Rentner an Sanierungsmassnahmen werden zu intensiven Diskussionen führen: viel Zündstoff! Stossend ist in jedem Fall, dass Personen, die in Rente gegangen sind, nachträglich zur Kasse gebeten werden sollen, wenn ihre Pensionskasse in der Vergangenheit von zu optimistischen Annahmen bei der Berechnung ihrer Renten ausgegangen war. So wird das Vertrauen in die Institutionen beeinträchtigt: wo bleibt die Verlässlichkeit?

Über Gesetzesänderungen zulasten der Rentner hat das Parlament zu entscheiden. Wenn es gelingt, die Stimmberechtigten unter den über 2 Millionen Rentnern in der Schweiz zu sensibilisieren, dürften es solche Vorschläge schwer haben.

Die Personalausgaben im Voranschlag 2012 des Bundes

Zufriedenheit im Ständerat

Der Voranschlag 2012 des Bundes sieht – bei Einnahmen und Ausgaben von je 64 Milliarden Franken – einen Überschuss von 17 Millionen Franken vor. Der Anteil der Personalausgaben an den Gesamtausgaben des Bundes beträgt 9,3 Prozent.

Der Personalaufwand nimmt gegenüber dem Vorjahr um insgesamt 162 Millionen (+3,2%) zu. Die Zunahme ist insbesondere auf stellenseitige Aufstockungen und auf Lohnmassnahmen zurückzuführen.

Am 7. Dezember 2011 diskutierte der Ständerat über den Voranschlag. In der Debatte wurde hervorgehoben, dass der Haushalt des Bundes – verglichen mit den Euroländern – in einer guten Verfassung ist: seit 2006 schliessen die Staatsrechnungen mit Überschüssen ab. Bei dieser Sachlage verzichtete der Ständerat darauf, grössere Kürzungen zu beantragen.

Traditionelle Anträge auf Kürzungen beim Personalaufwand im Nationalrat

Am 8. Dezember gaben im Nationalrat drei Anträge auf Kürzungen – in der Höhe von insgesamt 300 Millionen Franken – viel zu reden: 150 Millionen beim Personalaufwand und weitere 150 Millionen beim Beratungsaufwand sowie beim übrigen Betriebsaufwand. Diese Anträge wurden von einer Mehrheit der Finanzkommission eingebracht. Sie kritisierte die Zunahme des Personalaufwandes um 3,2 Prozent und die grosszügigen Lohnmassnahmen des Bundes. Mit einer Kürzung des Aufwandes um 3 Prozent sollte ein Zeichen gesetzt werden.

Bundesrätin Widmer-Schlumpf wehrte sich gegen diese kurzfristige Politik. Vor allem beim Personal hätte der Bundesrat nur zwei Wochen Zeit, um Kürzungen umzusetzen. Dies wäre nur mit linearen Massnahmen, wie mit einem Anstellungsstopp, möglich. Nicht mehr sichergestellt wäre auch eine Aufstockung des Personals beim Grenzwachtkorps um 48 Stellen. Dennoch stimmte der Rat allen drei Anträgen zu.

Standhafter Ständerat

Am 13. Dezember hatte sich der Ständerat mit den Differenzen zum Nationalrat zu befassen. Er lehnte es *einstimmig* ab, beim Personalaufwand, beim Beratungsaufwand und beim Betriebsaufwand kurzfristig pauschale Kürzungen vorzunehmen.

Einlenken des Nationalrates

Am 15. Dezember beriet der Nationalrat über die Differenzen zum Ständerat. Beim Personalaufwand beantragte eine Mehrheit der Kommission nur noch eine Kürzung um 50 Millionen Franken. Dieser Kompromissvorschlag wurde von drei Fraktionen unterstützt: SVP, FDP-Liberale und Grünliberale. Mit 86:82 Stimmen beschloss der Rat knapp, dem Beschluss des Ständerates zu folgen.

Danach wurden auch die vom Rat am 8. Dezember beschlossenen Kürzungen beim Beratungsaufwand (98:81 Stimmen) und beim Betriebsaufwand (95:82 Stimmen) rückgängig gemacht.

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 2012 des Bundes abgesichert werden.

Dass kurzfristiges Handeln problematisch ist, hat die im Dezember 2009 beschlossene Kürzung der Personalausgaben um 1 Prozent gezeigt: sie führte vor allem im Departement VBS zu einer Notlage und musste im Jahre 2010 mit einem Nachtragskredit teilweise rückgängig gemacht werden.

Bundespersonalgesetz. Nachkontrolle zur Inspektion der GPK-N. Bericht vom 25. November 2011

Pressemitteilung der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates

Im Rahmen ihrer Nachkontrolle zur Inspektion «Bundespersonalgesetz: Steuerung der Personalpolitik und Zielerreichung» stellte die Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates (GPK-N) erste positive Massnahmen des Bundesrates fest. So ist die Verabschiedung einer Strategie und eines Umsetzungskonzepts durch den Bundesrat im Bereich der Bundespersonalpolitik grundsätzlich als wichtiger Schritt für deren Steuerung zu begrüssen. Bei anderen Feststellungen aus der früheren Inspektion der GPK-N besteht hingegen noch Verbesserungsbedarf. Im Weiteren zeigte eine vertiefte Analyse des Vertrauensarbeitszeitmodells des Bundes auch in diesem Bereich Handlungsbedarf auf.

Die GPK-N hatte in ihrem Inspektionsbericht vom 23. Oktober 2009 gestützt auf eine Evaluation der Parlamentarischen Verwaltungskontrolle (PVK) sechs Empfehlungen zur Verbesserung der Steuerung der Personalpolitik und Erreichung der Ziele des Bundespersonalgesetzes an den Bundesrat gerichtet. Zwei Jahre danach stellt sie in ihrem heute veröffentlichten Bericht zwar Verbesserungen, aber auch nach wie vor bestehende Verbesserungspotentiale fest.

Handlungsbedarf identifiziert die GPK-N nach wie vor bei der besseren Verknüpfung der Erfüllung bundesstaatlicher Aufgaben mit dem Einsatz personeller Ressourcen in der Bundesverwaltung, bei der Stärkung des Eidg. Personalamtes im Hinblick auf eine zentraler geführte Bundespersonalpolitik und bei der Überprüfung der innerdepartementalen Verteilung der Aufgaben und Verantwortungen im personalpolitischen Bereich.

Kritik am Modell der Vertrauensarbeitszeit

Im Rahmen der Nachkontrolle vertiefte die GPK-N unter Einbezug eines Rechtsexperten auch das Vertrauensarbeitszeitmodell des Bundes sowie gewisse allgemeine Arbeitszeitbestimmungen. Sie musste dabei feststellen, dass das heute geltende Modell der Vertrauensarbeitszeit bei seiner bundesverwaltungsweiten Einführung anfangs 2009 im Vorfeld konzeptionell zu wenig vertieft abgeklärt wurde und primär eine finanzpolitische Zielsetzung verfolgte: *Abbau der grossen Zeitguthaben von Kademern.*

Gemäss Beurteilung des durch die GPK-N beauftragen Experten – Professor Thomas Geiser, Universität St. Gallen – besteht jedoch nach wie vor ein Anspruch der Arbeitnehmenden auf Ausgleich, falls die durchschnittliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden überschritten wird.

Die Abklärungen der GPK-N zeigen ferner, dass in der Praxis das Vertrauensarbeitszeitmodell in den Departementen und in der Bundeskanzlei zum Teil unterschiedlich gehandhabt wird. Die GPK-N hat schliesslich festgestellt, dass die Bestimmungen des Arbeitnehmendenschutzes beim Bund in verschiedenen Punkten im Vergleich zum Arbeitsgesetz nicht ein gleichwertiges Schutzniveau zu gewährleisten vermögen.

Aufgrund dieser und weiterer Feststellungen hat die GPK-N sieben Empfehlungen an den Bundesrat gerichtet.

Sie wird ebenfalls die Prüfung der Verankerung der Soll- und Höchstarbeitszeit der Bundesverwaltung im Bundespersonalgesetz im Rahmen der laufenden Revision desselben bei der zuständigen Fachkommission beantragen, um damit – gleich wie in der Privatwirtschaft – diese Bestimmungen auf Gesetzesstufe anzusiedeln.

Empfehlungen der GPK-N betreffend Vertrauensarbeitszeit

Empfehlung 1: Ausgestaltung des Vertrauensarbeitszeitmodells als zeitgemässes Instrument der Personalpolitik

Die GPK-N lädt den Bundesrat ein, das aktuelle Konzept der Vertrauensarbeitszeit vor dem Hintergrund der Festsstellungen der GPK-N und des von ihr mandatierten Experten zu überarbeiten und in die Personalstrategie einzubetten. Soweit sinnvoll, ist das Konzept und dessen Umsetzung (z.B. im Bereich des Ausgleichs) für die betroffene Bundesverwaltung zu vereinheitlichen. Dabei ist auch eine Anknüpfung der Vertrauensarbeitszeit an die Funktion statt an die Lohnklasse zu prüfen.

Empfehlung 2: Grundlage des Ressourcenmanagements des Bundes

Die GPK-N lädt den Bundesrat ein, der GPK-N darzulegen, wie er ohne die Kenngrösse der geleisteten Arbeitszeit ein adäquates Ressourcenmanagement betreiben kann, falls sich die Rahmenbedingungen eines Verwaltungsbereichs ändern und sich der Arbeitsaufwand wesentlich erhöht.

Empfehlung 3: Umfassende Information der Angestellten über Arbeitszeitbestimmungen

Die GPK-N lädt den Bundesrat ein, die Angestellten des Bundes über die geltenden Arbeitszeiten (Höchstarbeitszeit, Pausen usw.) umfassend zu informieren.

Empfehlung 4: Anpassung der Verwirkungsfristen an das Privatrecht / Stärkung der Verantwortung des Linienvorgesetzten betreffend Ausgleich allfälliger Mehrleistungen des Arbeitnehmenden

Die GPK-N lädt den Bundesrat ein, die Verwirkungsfristen an die Bestimmungen des OR anzugleichen und gleichzeitig Massnahmen zu treffen, damit die Linienvorgesetzten ihre Führungsverantwortung wahrnehmen, d.h. den betroffenen Arbeitnehmenden den Ausgleich von Mehrleistungen ermöglichen.

Empfehlung 5: Erarbeitung eines Kontrollkonzepts in Sachen Einhaltung der Arbeitszeitbestimmungen

Die GPK-N lädt den Bundesrat ein, ein Kontrollkonzept zu erarbeiten, das die Einhaltung der Arbeitszeitbestimmungen im Bereich der Vertrauensarbeitszeit gewährleistet, ohne die Vorzüge des Vertrauensarbeitszeits-Modells aufzugeben. Das Eidg. Personalamt sollte eine stufengerechte Kontrollfunktion in diesem Bereich wahrnehmen.

Empfehlung 6: Sicherstellung der Finanzierung der Vertrauensarbeitszeit

Die GPK-N lädt den Bundesrat ein, die Finanzierung der Vertrauensarbeitszeit auch mittel- und langfristig sicherzustellen.

Empfehlung 7: Arbeitsverträge der Personen mit Vertrauensarbeitszeit

Die GPK-N lädt den Bundesrat ein, durch einen Arbeitsrechtsexperten prüfen zu lassen, wie die aktuellen Verträge der Personen mit Vertrauensarbeitszeit (sowohl im obligatorischen als auch im fakultativen Anwendungsbereich der Vertrauensarbeitszeit) angepasst werden müssen.

Bemerkungen der VKB zum Bericht der GPK-N

Interessen der Kader des Bundes

Im Rahmen der Nachkontrolle hat die Geschäftsprüfungskommission auch den Themenbereich Kader vertieft. Nach Anhörung der Personalverantwortlichen und der VKB gelangt sie zum Schluss, dass die aktuelle Situation grundsätzlich zufriedenstellend ist. Es besteht kein unmittelbarer Handlungsbedarf, die Kaderinteressen verstärkt zu berücksichtigen.

Die Geschäftsprüfungskommission legt Wert darauf, dass im Jahre 2012 ein *Lohnvergleich* zwischen den Löhnen in der Bundesverwaltung und Vergleichsorganisationen durchgeführt wird. Auch ist zu prüfen, ob in die regelmässigen Personalumfragen auch kaderspezifische Fragen aufgenommen werden können.

Vertrauensarbeitszeit in der Bundesverwaltung

Die Vertrauensarbeitszeit wurde auf Initiative von Bundesrat Merz auf den 1. Januar 2009 eingeführt nach dem Motto: «Geld haben wir wieder – und das Bundespersonal hat zu hohe Zeitguthaben.» Die Zeitguthaben beliefen sich damals auf 292 Millionen Franken. Es ist seither nicht gelungen, sie substanziell abzubauen: Ende 2010 beliefen sie sich auf 277 Millionen Franken. Diese Situation ist zweifellos auf den Stellenabbau ab 2004 zurückzuführen: die «schlanke Verwaltung» hat eben auch ihren Preis. Angestellte mit Vertrauensarbeitszeit sind von der Erfassung der Arbeitszeit befreit. Sie können keine Mehrarbeit, Überzeit und Gleizeit kompensieren. Für Angestellte der Lohnklassen 30-38 ist Vertrauensarbeitszeit obligatorisch, für solche der Lohnklassen 24-29 kann sie vereinbart werden (Art. 64a der Bundespersonalverordnung).

Dieses Konzept wird nun durch den Bericht und die Empfehlungen der GPK-N in Frage gestellt. Denn die Rahmenverordnung des Bundesrates zum Bundespersonal-

gesetz hat Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (Art. 9 ff.) auf die Arbeitsverhältnisse beim Bund für anwendbar erklärt.

Das Arbeitsgesetz stellt den *Schutz der Arbeitnehmenden* ins Zentrum. Das hat unter anderem zur Folge, dass die Arbeitszeit pro Woche 45 Stunden nicht überschreiten darf. Die Arbeitszeit muss zwar nicht zwingend in elektronischer Form erfasst werden, aber es braucht Aufzeichnungen, um eine Kontrolle sicherzustellen.

Die sieben Empfehlungen führen dazu, dass der Bundesrat bei der Vertrauensarbeitszeit über die Bücher muss: das geltende Recht muss umfassend überprüft werden.

Personalrechtliche Erlasse

Schutz von Personendaten des Bundespersonals

Die Bundesverwaltung bearbeitet die Daten ihrer Mitarbeitenden zunehmend in elektronischen Systemen. Dies stellt neue Anforderungen an den Datenschutz. Der Bundesrat hat am 26. Oktober eine neue Verordnung über den Schutz von Personendaten des Bundespersonals gutgeheissen und die neuen Artikel 27a-c des Bundespersonalgesetzes auf 1. Januar 2012 in Kraft gesetzt.

Die Artikel 27a-c des Bundespersonalgesetzes bilden die Grundlage für bestehende und neue Informationssysteme im Personalwesen, beispielsweise das Personalinformationssystem (BV PLUS), das elektronische Bewerbungsmanagement (E-Recruiting) oder das elektronische Personaldossier (E-Personaldossier). Sowohl E-Recruiting wie auch die Überführung der heute in Papierform geführten Personaldossiers in ein elektronisches Personaldossier begünstigen eine wirtschaftliche, effiziente, benutzerfreundliche und ortsunabhängige Personalarbeit.

Die bisherige Verordnung über den Schutz von Personaldaten in der Bundesverwaltung wird ersetzt. Die neue Verordnung über den Schutz von Personendaten des Bundespersonals regelt in erster Linie Organisation und Betrieb der Informationssysteme sowie die damit verbundene Datenbearbeitung. Dabei geht es insbesondere um die Beschaffung, Aufbewahrung, Archivierung und Vernichtung der Personendaten während des Bewerbungsverfahrens und des Arbeitsverhältnisses.

Der Vorruhestandsurlaub im Gespräch

Was ist der Vorruhestandsurlaub?

Der Vorruhestandsurlaub ist eine Regelung für besondere Personalkategorien. Zu diesen gehören vor allem Berufsoffiziere und Berufsunteroffiziere und Angehörige des Grenzwachtkorps. Artikel 33 der Bundespersonalverordnung sieht einen vorzeitigen Altersrücktritt für diese Personalkategorien vor. Mit 58 Jahren wird diesen Angestellten zunächst ein Vorruhestandsurlaub von drei Jahren gewährt: sie sind von der Arbeitsleistung entbunden, erhalten den vollen Lohn und bezahlen Beiträge an die Sozialversicherungen.

Das Arbeitsverhältnis zwischen den Angestellten und dem Bund dauert an, die Angestellten sind aber beurlaubt. Nach Vollendung des 61. Altersjahres erfolgt die vorzeitige Pensionierung: dann wird die Altersrente der Pensionskasse ausgerichtet.

Diese Regelung gilt seit dem 1. Juli 2008. Sie löste die Verordnung über die Leistung bei vorzeitigem Altersrücktritt von Bediensteten in besonderen Dienstverhältnissen (VLVA) ab. Begründet wird diese Regelung mit den nach wie vor erschwerten Arbeitsbedingungen dieser Personalkategorien mit Mehrarbeit, Nacht-, Wochenende- und Schichtarbeit.

Im Jahre 2010 waren 170 Angestellte im Vorruhestandsurlaub.

Die Eidg. Ausgleichskasse (EAK) stellt die Regelung in Frage

Angestellte, die in den Jahren 2008 oder 2009 ihren Vorruhestandsurlaub antraten, wurden Ende 2010 von einem Schreiben der Eidg. Ausgleichskasse unangenehm überrascht. Weil die Betroffenen keine Arbeitsleistung mehr erbringen bzw. erbringen dürfen, werden sie von der EAK *neu als Nichterwerbstätige* eingestuft. Dies hat weitreichende finanzielle Folgen: die monatlich abgezogenen AHV-Beiträge werden nur noch dem Jahr gutgeschrieben, in welchem die Angestellten den Vorruhestandsurlaub angetreten haben. So entstehen während 2-3 Jahren Beitragslücken. Um diese Lücken zu schliessen, müssen die Betroffenen während desurlaubes zusätzlich AHV-Beiträge für Nichterwerbstätige entrichten.

Diese Praxis gilt auch für Angestellte, die im Jahre 2010 oder später ihren Vorruhestandsurlaub antraten.

Mehrere Betroffene haben gegen die Entscheide der EAK den Rechtsweg beschritten. Bis endgültige Entscheide der Gerichte vorliegen, werden die Betroffenen weiterhin AHV-Beiträge entrichten müssen, um allfällige Leistungseinbussen zu vermeiden.

Die Personalverbände haben das Eidg. Personalamt im letzten Jahr aufgefordert, Lösungen zu suchen, um die betroffenen Angestellten von der finanziellen Mehrbelastung zu entlasten.

Überprüfung der Vorruhestandsregelung

Aufgrund einer Interpellation der Fraktion der Schweizerischen Volkspartei hat der Bundesrat bereits am 17. Februar 2010 beschlossen, die Vorruhestandsregelung für besondere Personalkategorien zu überprüfen. Am 16. Dezember 2011 hat der Bundesrat das Eidg. Finanzdepartement beauftragt, ihm bis Ende 2012 Anträge und Anpassungen von Verordnungen zu unterbreiten. Die Personalverbände werden zu den konkreten Vorschlägen Stellung nehmen können.

Der Bundesrat anerkennt, dass für die Angehörigen des Grenzwachtkorps und die Berufsmilitärs eine besondere Regelung, die den Anforderungen und Belastungen der Berufsausübung Rechnung trägt, nach wie vor notwendig ist. Es soll eine Versicherungslösung bei PUBLICA ausgearbeitet werden, bei welcher der Arbeitgeber zusätzliche Beiträge an die berufliche Vorsorge entrichtet. Mit dieser Abgeltung soll eine vorzeitige Pensionierung weiterhin ermöglicht werden. Allerdings soll das Rücktrittsalter gegenüber der geltenden Lösung angehoben werden.

Bemerkungen der VKB

Die VKB wird die Vorschläge des Eidg. Finanzdepartements an den Grundsätzen messen, die der Bundesrat unter Ziffer 2 seiner Personalstrategie 2011- 2015 formuliert hat: eine neue Regelung für die besonderen Personalkategorien muss attraktiv und wettbewerbsfähig, vorbildlich, verlässlich und nachhaltig sein.

Reformen in Verwaltung und Armee

Agrarforschung wird von Bern-Liebefeld nach Posieux (FR) verlegt

Das landwirtschaftliche Wissenssystem im Grossraum Bern–Freiburg soll langfristig gestärkt werden. Das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement (EVD) hat deshalb am 2. November 2011 den Bundesrat über seinen Entscheid informiert, die Forschungsanstalt Agroscope Liebefeld-Posieux (ALP-Haras) im Jahr 2017 in Posieux zu konzentrieren. Vom Umzug betroffen sind 150 Mitarbeitende.

Die landwirtschaftliche Forschung, Bildung und Beratung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Erhaltung und Förderung einer konkurrenzfähigen Land- und Ernäh-

rungswirtschaft in der Schweiz. Die zunehmende Komplexität der Aufgabenstellung erfordert unter anderem Forschungszentren mit minimaler Grösse sowie nationaler und internationaler Ausstrahlung. Die nationale und internationale Konkurrenz um qualifizierte Wissenschaftler, politische Anerkennung und finanzielle Mittel erfordern ebenfalls eine Konzentration der Kräfte.

Das EVD hat vor diesem Hintergrund entschieden, die Einheiten von ALP-Haras, die sich in Bern-Liebefeld befinden, bis 2017 nach Posieux (FR) zu verlegen. Mit der bereits eingeleiteten engen Zusammenarbeit von Grundlagenforschung (Veterinär fakultät der Universität Bern), Ressortforschung (ALP-Haras und Schweizerische Hochschule für Landwirtschaft) sowie Berufsbildung und Beratung (Landwirtschaftliches Institut Grangeneuve und Inforama Rütli) entsteht im Grossraum Bern-Freiburg ein Netzwerk, das erlaubt, das landwirtschaftliche Wissen in der Region zu halten und Arbeitsplätze zu sichern.

Bern-Liebefeld ist einer der Schwerpunktstandorte der Bundesverwaltung. Nach dem Wegzug der Einheiten von ALP-Haras und nach der Erstellung von Ersatzbauten für das Bundesamt für Gesundheit und das Bundesamt für Landwirtschaft besteht im Liebefeld ein Potential von 2'700 Arbeitsplätzen, das in den nächsten Jahren genutzt werden soll.

Neuausrichtung des Bundesamtes für Informatik und Telekommunikation (BIT)

Das im Jahre 1999 gegründete Bundesamt für Informatik und Telekommunikation umfasst 1200 Mitarbeitende (inkl. 60 Lernende) und erbringt Leistungen im Umfang von über 400 Millionen Franken. Es zählt zu den fünf grössten Informatik-Dienstleistungsunternehmen der Schweiz. Das BIT ist insbesondere der grösste IT-Leistungserbringer der Bundesverwaltung für die IKT-Leistungen der Departemente EFD, UVEK, EDI und der Bundeskanzlei sowie die Büroautomation des EJPD. Weiter betreibt das BIT diverse Querschnittleistungen für die ganze zivile Bundesverwaltung. Das Bundesamt verfügt zur Erfüllung seiner Aufgaben über ein Budget von 315 Millionen Franken.

Aufgrund von Kontakten mit Kunden ist der neue Direktor des Bundesamtes, Giovanni Conti, im Oktober zum Schluss gelangt, dass Handlungsbedarf besteht. Das BIT soll neu ausgerichtet werden. Zunächst wurde – mit externer Unterstützung – eine Organisationsanalyse durchgeführt.

Zusammenfassung der Bereiche Bildung, Forschung und Innovation im Eidg. Volkswirtschaftsdepartement: Projekt FORTE

Auf den 1. Januar 2013 werden die Bereiche Bildung, Forschung und Innovation im Eidg. Volkswirtschaftsdepartement vereint. Dafür sollen das Bundesamt für Berufs-

bildung und Technologie und das Staatssekretariat für Bildung und Forschung zu einem neuen Staatssekretariat zusammengeführt werden. Mittlerweile ist die Projektorganisation festgelegt, die Projektmitglieder sind benannt und die einzelnen Teilprojekte definiert. Für Stellenbesetzungen bis Dezember 2012 wurde festgelegt, dass der Entscheid über zu besetzende Stellen mit Vorgesetztenfunktion zwischen dem Eidg. Departement des Innern und dem Eidg. Volkswirtschaftsdepartement abgesprochen wird.

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. 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 Ansprüche 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 Ver-

ein 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.

Damit die VKB auch in Zukunft die Interessen des Kaders wahrnehmen kann, braucht sie weiterhin Personen, die bereit sind, 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

Neue Personalverleih-Methode beim VBS?

Anfrage von Frau Nationalrätin Kiener-Nellen (SP/BE)

Wortlaut der Anfrage vom 28. September 2011

Im vergaberechtlichen Urteil B-1687/2010 des Bundesverwaltungsgerichts vom 21. Juni 2011 gibt es Hinweise auf eine womöglich weiter verbreitete Praxis des VBS, die von Bundesrat und Parlament beschlossene Stellenplafonierung durch die Rekrutierung externer Fachkräfte mittels Personalverleih zu unterlaufen.

In der VBS-Organisationseinheit Informations- und Kommunikationstechnologie der Führungsunterstützungsbasis (FUB IKT) sind die im Personalverleih rekrutierten Fachkräfte («Profile») gänzlich in die Hierarchie der FUB eingegliedert: Sie üben ihre Tätigkeit in den Räumlichkeiten der FUB aus, unterstehen dem arbeitsrechtlichen Weisungsrecht und nehmen selbst Vorgesetztenfunktion wahr. Insofern sind sie dem öffentlich-rechtlich angestellten Personal gleichgestellt. Die Bezahlung geht

aber an die (externen) Arbeitgeber, welche nach der Anzahl Stunden entschädigt werden, die ihre Arbeitnehmer der FUB zur Verfügung stellen.

Die administrative Betreuung des Personals (Lohnadministration, Sozialversicherungen, Spesenrückerstattungen usw.) erfolgt also verwaltungsextern. Die FUB hat deshalb, und das ist für den Personalverleih im Unterschied zum öffentlichen Dienstrecht kennzeichnend, keinen Einfluss auf die Löhne, die den «Profilen» von deren Arbeitgeber ausbezahlt werden. Ich frage den Bundesrat:

1. Wie verbreitet ist in der Bundesverwaltung die Praxis des VBS, die Stellenplafonierung durch die Rekrutierung von externen Fachkräften mittels Personalverleih zu unterlaufen?
2. Wie ist die Praxis des VBS aus personalpolitischer Sicht zu beurteilen, im Personalverleih rekrutierten Fachkräften, die also über keinen öffentlich-rechtlichen Anstellungsvertrag verfügen, in den Räumlichkeiten der Ämter Arbeitsplätze anzubieten, diese dem arbeitsrechtlichen Weisungsrecht des Amtes zu unterstellen und ihnen selbst in der Linie Vorgesetztenfunktion zu übertragen?
3. Werden den im Personalverleih angestellten Fachkräften Löhne ausbezahlt, die mit jenen vergleichbar sind, die der Bund seinem Personal in gleicher Funktion ausbezahlt?
4. Spart der Bund durch das System des Personalverleihs Geld oder kommt ihn diese Anstellungsform teurer zu stehen als durch das sonst übliche öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnis?
5. Wie sind beim Personalverleih die Haftungs- und Risikotragungsfragen gelöst?

Antwort des Bundesrates vom 16. November 2011

1. Die Bundesverwaltung kennt seit dem Jahr 2000 keine Stellenplafonierung mehr. Die eidg. Räte bewilligen mit dem Voranschlag jeweils die Personalkredite. Innerhalb dieser Personalkredite entscheiden die Verwaltungseinheiten im Grundsatz selber, wie viele Stellen geschaffen werden sollen. Im Rahmen des Bundesbeschlusses über den Voranschlag ermächtigt das Parlament die Verwaltungseinheiten zudem, im Einvernehmen mit den Departementen Verschiebungen zwischen dem Kredit für Personalbezüge und Arbeitgeberbeiträge und dem Kredit für Beratungsaufwand vorzunehmen. Damit gibt es den Verwaltungseinheiten die Möglichkeit, bei Bedarf unterjährig zu entscheiden, ob für befristete Aufgaben eigenes oder externes Personal engagiert werden soll.

Ziel des Personalverleihs ist demnach nicht die Umgehung der Stellenplafonierung, sondern der Einkauf von externen Spezialisten/innen bzw. von nicht vorhandenem Fachwissen. So werden beispielsweise im VBS externe Fachkräfte nur in der Führungsunterstützungsbasis FUB und in sehr geringem Ausmass in der armasuisse rekrutiert. Externe Fachkräfte werden nur dann beigezogen, wenn es sich um kurzfristige, kaum planbare Aufgaben handelt oder wenn diese spezialisiertes Wissen erfordern, welches auf dem Arbeitsmarkt nur schwer zu bekommen ist.

2. Das VBS ist sich bewusst, dass die Umsetzung im erwähnten Rahmen personalpolitisch nicht unproblematisch ist. Die externen Fachkräfte werden jedoch dringend benötigt, um den Informatik-Betrieb in der FUB aufrecht erhalten bzw. neu ausrichten zu können. Ohne diese Massnahmen könnten die Probleme in der Informatik nicht behoben werden. Die Situation soll jedoch sobald als möglich bereinigt werden.

3. Die «Honorare», welche ausgerichtet werden, sind in der Regel höher als die Lohnkosten, welche im Rahmen der öffentlich-rechtlichen Anstellung des Personals anfallen würden. Eine Anstellung von Spezialisten/innen im Bereich der Informatik scheitert allerdings häufig an den Lohnforderungen der Bewerber.

4. Gesamthaft kann davon ausgegangen werden, dass das System des Personalverleihs günstiger ist. Durch einen Personalverleih können schnell und flexibel Spitzen abgedeckt und fehlende Kompetenzen eingekauft werden, ohne dass eine länger-dauernde Anstellungsverpflichtung eingegangen werden muss. Dauert ein Engagement länger und resultiert daraus eine Daueraufgabe, dürfte eine Festanstellung in der Regel günstiger ausfallen als eine externe Personalstellung.

5. Der Personalverleih führt zu einem Dreiecksverhältnis, das Fragen bezüglich der Haftungsgrundlagen aufwirft, falls der Arbeitnehmer in Ausübung seiner dienstlichen Pflichten Schaden verursacht.

Nach Artikel 3 Absatz 1 des Verantwortlichkeitsgesetzes vom 14. März 1958 (VG; SR 170.32) haftet der Bund ohne Rücksicht auf das Verschulden einer angestellten Person für den Schaden, den diese Person in Ausübung ihrer amtlichen Tätigkeit Dritten widerrechtlich zufügt.

Der Begriff der angestellten Person oder des Beamten im Sinne von Artikel 3 Absatz 1 VG ist weit zu verstehen. Die Haftung des Bundes kann auch durch Personen verursacht werden, welche in keinem Magistrats- oder Arbeitsverhältnis stehen. Ausschlaggebendes Kriterium ist, ob die Schaden verursachende Person unmittelbar mit öffentlich-rechtlichen Aufgaben des Bundes betraut ist (Art. 1 Abs. 1 Bst. f VG). Die

für die Übertragung der Aufgabe gewählte Rechtsform (öffentlich- oder privatrechtlicher Arbeitsvertrag, Auftrag, etc.) ist dabei nicht massgebend. Der Umstand, dass die «entlehene» Person nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Bund steht, spricht daher nicht automatisch gegen eine Haftung des Bundes. Allerdings ist die Haftung des Bundes für die Tätigkeit Dritter explizit auf Fälle beschränkt, in denen die «entlehene» Person unmittelbar mit öffentlichen Aufgaben des Bundes betraut wurde.

Werden in der Bundesverwaltung externe Fachkräfte in die bestehende Hierarchie eingegliedert und unterstehen dem Weisungsrecht ihrer vom Bund angestellten Vorgesetzten, sind sie als unmittelbar mit öffentlich-rechtlichen Aufgaben betraut zu bezeichnen. Allfällige Haftungsfragen, die sich aus der Tätigkeit für die Bundesverwaltung ergeben, sind daher nach dem Verantwortlichkeitsgesetz zu beurteilen.

Mitgliederversammlung 2012 der VKB

Die 63. Mitgliederversammlung der Vereinigung der Kader des Bundes findet am **Mittwoch, 9. Mai 2012, um 17.15 Uhr** im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Herr Bundesrat Ueli Maurer, Vorsteher Eidg. Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport, wird über «Wichtige aktuelle Geschäfte im Departement VBS» referieren.

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 9). Unter vergleichbaren Voraussetzungen Personen, die bei einer Unternehmung mit Beteiligung des Bundes (z.B. SBB, Die Post, Swisscom AG und RUAG) 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 Instruktooren 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 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 (Altersgrenze: 70 Jahre). Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3000 Bern 7 oder per E-Mail unter 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-AR AG zu günstigen Bedingungen. Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3000 Bern 7 oder per E-Mail unter 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* angefordert werden.

Jahresbeitrag

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

Meldung von Mutationen, Bestellung von Werbeunterlagen

- Mutationen (Eintritt, Adressänderung, Pensionierung, Austritt) bitte rechtzeitig der Geschäftsstelle melden (Adresse siehe Seite 2).
Austritt aus der VKB: Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB auch den Wegfall von Dienstleistungen und den damit verbundenen Vergünstigungen/Rabatten (z.B. KPT, Zurich 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

Grosser Jubiläums-Wettbewerb: VKB und Zurich Connect gratulieren herzlich!

VKB und Zurich Connect, die Nummer 1 Online-Versicherung der Schweiz, feierten das 15-Jahr-Jubiläum ihrer erfolgreichen Partnerschaft mit einem grossen Wettbewerb exklusiv nur für Versicherte mit einer VKB-Police. In vier Kategorien wurden jetzt die glücklichen Gewinnerinnen und Gewinner ausgelost. Diese werden in diesen Tagen kontaktiert und können aus einer Reihe attraktiver Preise wie iPads, Reisegutscheine von Kuoni im Wert von CHF 1'000.–, Versicherungsprämien von bis zu CHF 1'000.– oder einer Spende über CHF 1'000.– an die Theodora Stiftung auswählen. Die VKB und Zurich Connect gratulieren den Gewinnerinnen und Gewinnern ganz herzlich.

Und sollten Sie noch nicht bei uns versichert sein, dann lassen Sie doch einfach eine Offerte rechnen und vergleichen Sie.

Zurich Connect – die Nummer 1 Online-Versicherung

Im Internet finden Sie unter www.zurichconnect.ch/partnerfirmen alle Informationen zu den Angeboten von Zurich Connect. Hier können Sie Ihre individuelle Prämie berechnen und Ihre persönliche Offerte erstellen. Dafür benötigen Sie folgendes Login:

ID: vkb-acc

Passwort: cadres

Oder Sie verlangen über die für VKB-Mitglieder exklusive Telefonnummer 0848 807 810 eine unverbindliche Offerte. Das Kundencenter von Zurich Connect ist von Montag bis Freitag von 8.00 bis 17.30 durchgehend geöffnet.



Bezüge ab Januar 2012

gültig ab 01.01.2012

(Art. 36 BPV)

Lohnklassen		100% (Höchstbeträge) in Fr.	Bruttobezüge im Monat (1/13) in Fr.	Lohnentwicklung
1		2	3	4
	1	60'764	4'674.15	Lohnentwicklung nach Art. 39 BPV: Beurteilungsstufen 4 = 4.0% - 5.0% 3 = 2.5% - 3.5% 2 = 1.0% - 2.0% 1 = -2.0% - 0.0% Berechnungsbasis = Spalte 2
	2	61'750	4'750.00	
	3	62'746	4'826.65	
	4	63'744	4'903.35	
	5	65'591	5'045.45	
	6	68'643	5'280.20	
	7	71'685	5'514.20	
	8	74'695	5'745.80	
	9	77'780	5'983.10	
	10	80'852	6'219.35	
	11	83'888	6'452.95	
	12	87'001	6'692.35	
	13	90'165	6'935.75	
	14	93'420	7'186.15	
	15	97'295	7'484.20	
	16	101'225	7'786.55	
	17	105'442	8'110.90	
	18	110'463	8'497.15	
	19	115'458	8'881.40	
	20	120'463	9'266.35	
	21	125'463	9'651.00	
	22	130'478	10'036.80	
	23	136'849	10'526.85	
	24	145'206	11'169.70	
	25	152'804	11'754.15	
	26	160'427	12'340.55	
	27	168'040	12'926.15	
	28	175'683	13'514.05	
	29	184'415	14'185.80	
	30	197'876	15'221.25	
	31	206'892	15'914.75	
	32	215'920	16'609.20	
	33	234'053	18'004.10	
	34	252'402	19'415.55	
	35	270'922	20'840.15	
	36	289'645	22'280.40	
	37	308'552	23'734.75	
	38	370'568	28'505.20	

Ortszuschlag und Familienzulage sind in den Bezügen nicht inbegriffen
Beträge sind kaufmännisch gerundet



gültig ab 01.01.2012

Ortzuschlag

(Art. 43 BPV, Art. 11 VBPV)

Stufen	Brutto	
	im Jahr Fr.	im Monat 1/12 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

Zulagen	pro Stunde in Fr.	
Nachtarbeit (Art. 12 Abs. 3 VBPV)	6.59	
Pikettendienst (Art. 13 VBPV)	bis 20. LK	6.59
	ab 21. LK	7.68
	bei Zeitgutschrift	1.30
	pro Schicht in Fr.	
Schichtzulage (Art. 15 Abs. 1 VBPV)	4.95	

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 zulagenberechtigten Kind	2'831	235.90
Für jedes weitere zulagenberechtigten Kind, welches das 16. Altersjahr vollendet hat und in Ausbildung steht.	3'085	257.05

gültig ab 01.01.2012

Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten nach Art. 15 BBV, BMS-Praktikantinnen und Praktikanten ¹⁾	im Jahr in Fr.		monatlich 1/13 in Fr.	
	bis 31.7.2012	ab 1.8.2012	bis 31.7.2012	ab 1.8.2012
Lernende EFZ, EBA ²⁾				
im ersten Lehrjahr	10'197		784.40	
(während Basisausbildung extern)	6'313		485.60	
im zweiten Lehrjahr	12'561		966.25	
im dritten Lehrjahr	19'172		1'474.80	
im vierten Lehrjahr	22'478		1'729.05	
Zweitlehre (Abschluss Erstlehre erforderlich):				
nach 3-jähriger Lehre	21'829		1'679.15	
nach 4-jähriger Lehre	26'142		2'010.95	
Übertritt EBA in EFZ				
im zweiten Lehrjahr	18'850		1'450.00	
im dritten Lehrjahr	22'750		1'750.00	
Praktikantinnen/Praktikanten nach Art. 15 BBV	22'478		1'729.05	
BMS-Praktikantinnen/Praktikanten				
nach 3 Jahren Handelsschule	22'478	24'988	1'729.05	1'922.15
nach 4 Jahren Handelsschule	26'142	28'638	2'010.95	2'202.95

Absolventinnen und Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen, als Praktikantinnen und Praktikanten ¹⁾	im Jahr in Fr.		monatlich 1/12 in Fr.	
	bis 31.7.2012	ab 1.8.2012	bis 31.7.2012	ab 1.8.2012
während dem Bachelor-Studium	31'990		2'665.80	
mit Bachelor-Abschluss	44'785		3'732.10	
mit Master/Lizentiat-Abschluss	50'117		4'176.45	

¹⁾ Es wird kein Ortszuschlag ausgerichtet

²⁾ EBA = Eidg. Berufsattest, EFZ = Eidg. Fähigkeitszeugnis

gültig ab 01.01.2012

Beiträge an die Sozialversicherungen

	Arbeitgeberin (in %)	Arbeitnehmende (in %)
AHV/IV/EO		
Beitrag an die Versicherung	5.15	5.15
ALV		
bis Fr. 126'000 inkl. 13. ML (versicherter Verdienst)	1.10	1.10
zwischen Fr. 126'000 und Fr. 315'000 inkl. 13. ML (versicherter Verdienst)	0.50	0.50
Suva (Höchstbetrag versicherter Verdienst = Fr. 126'000)		
Berufsunfallversicherung (BUV)	0.1696	--
Nichtberufsunfallversicherung (NBUV)	0.3500	0.7000

Beiträge an die berufliche Vorsorge

Koordinationsabzug Publica: CHF 24'360

Standardplan (Lohnklassen 1 bis 23)		Arbeitgeberin (in %)		Arbeitnehmende (in %)	
		bis 30.6.2012	ab 1.7.2012	bis 30.6.2012	ab 1.7.2012
gemäß Art. 24 VRAB	Alter 22 - 34	5.50%	5.85%	5.50%	5.85%
	Alter 35 - 44	7.00%	7.90%	7.00%	7.00%
	Alter 45 - 54 *	11.50%	12.75%	9.00%	9.00%
	Alter 55 - 70	15.00%	16.70%	12.00%	12.00%

Kaderplan 1 (Lohnklassen 24 bis 29)		Arbeitgeberin (in %)		Arbeitnehmende (in %)	
		bis 30.6.2012	ab 1.7.2012	bis 30.6.2012	ab 1.7.2012
gemäß Art. 24 VRAB	Alter 22 - 34	5.50%	5.85%	5.50%	5.85%
	Alter 35 - 44	7.00%	7.90%	7.00%	7.00%
	Alter 45 - 54 *	13.75%	15.15%	9.25%	9.25%
	Alter 55 - 70	17.25%	19.05%	12.25%	12.25%

Kaderplan 2 (Lohnklassen 30 bis 38)		Arbeitgeberin (in %)		Arbeitnehmende (in %)	
		bis 30.6.2012	ab 1.7.2012	bis 30.6.2012	ab 1.7.2012
gemäß Art. 24 VRAB	Alter 22 - 34	6.75%	7.15%	6.75%	7.15%
	Alter 35 - 44	8.25%	9.25%	8.25%	8.25%
	Alter 45 - 54 *	15.75%	17.35%	9.75%	9.75%
	Alter 55 - 70	19.25%	21.25%	12.75%	12.75%

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

- a) für versicherte Personen, die beim Primatwechsel mindestens 45 aber noch nicht 50 Jahre alt waren, einen Prozentpunkt;
- b) 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 VBPV)

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 8,33 Prozent (4 Wochen), 10,64 Prozent (5 Wochen), 13,04 Prozent (6 Wochen) und 2,5 Prozent Krankenzuschlag.

