

Periodische Mitteilungen Nr. 3 2003/2004

VEREINIGUNG DER KADER
DES BUNDES

Im Februar 2004
Postfach, 3000 Bern 7
Postcheckkonto 30-20530-1
Erscheint viermal jährlich
in deutsch und französisch

Zentralvorstand 2002/2003

Zentralpräsident:

Peter Büttiker, Fürspr., VBS

Vizepräsident:

Martin Bolliger, dipl. Ing. ETH, UVEK

Generalsekretär und Zentralkassier:

Peter Ritschard, SBB, pens.

Stellvertretende Generalsekretärin:

Odile Frehring, lic. ès lettres, EJPD

Redaktor:

Christian Furrer, Dr. iur., UVEK

Beigezogenes Mitglied der Geschäftsleitung:

Hans Jung, Dr. sc. techn., ETHZ

Beisitzer:

Thomas Kolly, EDA/EVD

Kurt Stampfli, Dr. iur., EDI

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

Paul Münger, 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: P. Münger

Sektion GWK-Of: M. Hubeli

Verbindung zum Verband Kader des öffentlichen Verkehrs:

Daniel Wassmer, SBB

Mitglied Kassenkommission PUBLICA:

Piero Cereghetti, dipl. Natw., ETH-Z

Geschäftsstelle VKB:

Susanna Bolliger

Tel.: 031/921 68 26

Fax: 031/921 68 48

e-mail: vkb@bluewin.ch

Internet: www.vkb-acc.ch

In dieser Nummer

	Seite
Rückblick und Ausblick	4
Lohnmassnahmen 2004 bei Bund, SBB, Post und Swisscom	6
Topkader-Funktionen in der Bundesverwaltung	8
Entlastungsprogramm 2004	9
Die Personalausgaben im Voranschlag 2004 des Bundes	10
Sparen auf Kosten der PUBLICA?	10
Pensionskasse des Bundes PUBLICA	12
Personalrechtliche Erlasse: HR-Strategie und Leitsätze	14
VBS: Neue Rechtsgrundlagen	17
ETH-Bereich: Neue Rechtsgrundlagen	19
Reformen in Regierung und Verwaltung	21
Ziele des Bundesrates im Jahre 2004	23
Untersuchungen im Bundesamt für Bauten und Logistik (BBL)	24
Unternehmungen des Bundes: Post, SBB, RUAG	25
Varia: Kompetenz für Projektmanagement	27
Die VKB in Stichworten	28
Bezüge 2004	30
Züritel	34

Rückblick und Ausblick

2003 – ein Krisenjahr

Personalpolitisch ist das rezessive Jahr 2003 gekennzeichnet durch *Probleme der Pensionskassen* des Bundes und der Unternehmungen des Bundes einerseits sowie durch *Stellenabbau* bzw. *Sparmassnahmen* in Unternehmungen und Verwaltungen andererseits.

Am 1. Juni 2003 fand die Überführung der Vorsorgeverhältnisse aus der bisherigen Pensionskasse des Bundes PKB in die neue *Pensionskasse des Bundes PUBLICA* statt. 56'400 aktive Versicherte und 43'350 Rentnerinnen und Rentner wechselten zur PUBLICA, der grössten autonomen Pensionskasse der Schweiz. Die Angestellten ab Alter 45 bzw. 55 bezahlen seither höhere Beiträge: Statt wie bisher 7,5 Prozent neu 8,25 bzw. 9,0 Prozent und dies bei grundsätzlich gleich bleibenden Leistungen. Die Eröffnungsbilanz der PUBLICA weist einen Fehlbetrag von 11,95 Milliarden Franken aus. Dieser Fehlbetrag wurde als Fehlbetragsschuld vom Bund übernommen.

Hohe Fehlbeträge weisen auch die *Pensionskassen der SBB, der Post und der Swisscom* aus. Die SBB und die Swisscom haben im Sommer 2003 Sanierungsmassnahmen eingeleitet. Dabei werden auch die aktiv Versicherten zur Kasse gebeten. Das Jahr 2003 hat zwar den Pensionskassen schöne Renditen beschert, die Pensionskassen von Bund, SBB und Post sind aber trotzdem noch nicht über dem Berg.

Aufgrund der schlechten Wirtschaftslage haben die Unternehmungen SBB, Post, Swisscom und RUAG im Jahre 2003 einen *Abbau von insgesamt über 2300 Stellen* angekündigt. Die öffentlichen Finanzen befinden sich seit 2001 auf Defizitkurs. Die Schulden des Bundes erreichten im vergangenen Jahr die Rekordmarke von 122 Milliarden Franken. Im Rahmen des Entlastungsprogramms 2003 sind die Personalkosten des Bundes arg unter Druck geraten. Der Bundesrat wird – gegenüber dem Finanzplan vom 30. September 2002 – für 2004 – 2006 *Einsparungen im Personalbereich von insgesamt 701 Millionen Franken* vorsehen müssen. Dies wird unter anderem zu einem Abbau von über 700 Stellen in der Bundesverwaltung führen.

Das Wirtschaftsjahr 2003 war ein Rezessionsjahr; es ist von einem Nullwachstum auszugehen. Die Arbeitslosenquote stieg auf 4,1 Prozent: Ende Jahr waren über 162'000 Personen ohne Arbeit. Die Arbeitslosenversicherung rechnet deshalb mit einem Fehlbetrag von 800 Millionen Franken.

Das Jahr 2003 war auch ein Jahr der Reformen. Mit der Überführung der Armee 95 in die *Armee XXI* wurde die grösste Reform in der Geschichte der Armee voll-

zogen. Parallel dazu wurde eine *VBS-Verwaltungsreform* angeordnet, die zu einer massiven Reduktion von Bundesämtern und gleichgestellten Verwaltungseinheiten innerhalb des VBS führt. Das Festungswachtkorps wird mit der Armee XXI aufgehoben. Die Gruppe Rüstung heisst seit dem 1. Januar 2004 *armasuisse*, das Bundesamt für Betriebe des Heeres heisst neu *Logistikbetriebe*. Für den *ETH-Bereich* werden mit dem revidierten ETH-Gesetz, der neuen Führungsstruktur und dem neu zusammengesetzten ETH-Rat ab 2004 bedeutende Reformen eingeleitet.

Viel zu reden gab im Jahre 2003 die Sicherung der *Altersvorsorge*. Mit der 11. Revision der AHV hat das Parlament erstmals eine Revision beschlossen, die nichts anderes als Einsparungen bringt. Die AHV soll dadurch mindestens bis zum Jahr 2015 gesichert werden. Noch bevor das Gesetz unter Dach war, verkündete Bundespräsident Couchepin, dass ab 2015 das Rentenalter auf 66 und ab 2025 auf 67 Jahre hinaufgesetzt werden müsse.

2004 – ein Jahr der bitteren Pillen?

Die Konjunkturforscher sagen für das Jahr 2004 bessere Zeiten voraus: Der Aufschwung steht bevor. Es wird ein Wachstum des Bruttoinlandprodukts von 1–1,5 Prozent prognostiziert. Ab Mai soll sich auch die Lage am Arbeitsmarkt langsam verbessern. Das *seco* rechnet für 2004 mit einer Arbeitslosenquote von 3,7 Prozent (146'000 Arbeitslose).

Für die *öffentlichen Finanzen* ist aber ein Ende der Durststrecke noch nicht abzusehen. Kaum ist das Entlastungsprogramm 2003 im Umfang von 3 Milliarden Franken unter Dach, steht bereits das nächste im Umfang von 2,5 Milliarden Franken an. Angekündigt ist eine Aufgabenverzichtsplanung mit anschliessender Organisationsüberprüfung in der Bundesverwaltung. Wie hoch die *Abstriche im Personalbereich* sein werden, ist noch offen. Mit weiteren, schmerzhaften Einsparungen muss gerechnet werden. Die SVP-Fraktion hat mit einer Motion vorgeschlagen, bis ins Jahr 2005 10 Prozent der Stellen in den Departementen abzubauen und zusätzlich die Personalkosten um mindestens 10 Prozent zu kürzen. Dies würde bedeuten, dass zwischen 5'000–6'000 Stellen beim Bund abgebaut werden müssten. Ein schwieriger Einstieg für den neuen Vorsteher des Eidg. Finanzdepartements, Bundesrat Hans-Rudolf Merz.

Unangenehme Massnahmen für das Bundespersonal stehen bei der *Pensionskasse PUBLICA* bevor. Den Rentnerinnen und Rentnern der PUBLICA wurde für 2004 erstmals nur die hälftige Teuerung des aktiven Bundespersonals ausbezahlt. Mit der am 29. Oktober 2003 angekündigten *Teilrevision des PKB-Gesetzes* soll die Garantie für den halben Teuerungsausgleich auf den Renten der PUBLICA gestrichen werden. Sodann sollen die Versicherten der PUBLICA beim

Tragen des Börsenverlustes (von rund 5 Mia. Fr.) mithelfen, indem eine Beteiligung des Arbeitgebers an künftigen Börsengewinnen der PUBLICA vorgesehen wird. In eigener Zuständigkeit will der Bundesrat die Anreize zum freiwilligen vorzeitigen Altersrücktritt vermindern. Es muss mit einer Erhöhung des Rücktrittsalters und einer Anpassung der Versicherungsdauer gerechnet werden. Somit könnte das Jahr 2004 das letzte volle Jahr sein, in welchem vom 1988 eingeführten flexiblen Altersrücktritt (ab vollendetem 62. Altersjahr) Gebrauch gemacht werden kann.

Die Zukunft von AHV, IV und der beruflichen Vorsorge wird weiterhin viel zu reden geben. So hat das Parlament am 3. Oktober 2003 – neben der 11. AHV-Revision – eine Erhöhung der Mehrwertsteuer um 1 Prozent ab 2005 beschlossen. Diese Massnahme zur Sanierung von AHV und IV bedarf noch der Zustimmung des Volkes und der Stände.

Lohnmassnahmen 2004 bei Bund, SBB, Post und Swisscom

Bundespersonal erhält 0,8 Prozent Teuerungsausgleich

Dem Personal der Bundesverwaltung wird ein Teuerungsausgleich von 0,8 Prozent, den Rentnerinnen und Rentnern der Pensionskasse des Bundes einer von 0,4 Prozent gewährt. Diese generellen Lohnmassnahmen wurden am 5. Dezember 2003 zwischen den Sozialpartnern der Bundesverwaltung unter Leitung von Bundesrat Kaspar Villiger ausgehandelt und am 15. Dezember durch den Bundesrat bestätigt.

Mit der generellen Erhöhung der Löhne des Bundespersonals um 0,8 Prozent wird die auf Ende 2003 aufgelaufene Teuerung ausgeglichen und den bereits bekannten oder prognostizierten Lohnmassnahmen der Privatwirtschaft Rechnung getragen. Für individuelle Lohnerhöhungen im Rahmen des leistungsorientierten Lohnsystems wird die Lohnsumme nicht erhöht. Die Sozialpartner zeigten sich angesichts der Haushaltslage des Bundes und dem daraus erwachsenen Spardruck mit dem Ergebnis zufrieden und würdigten die Fairness von Bundesrat Kaspar Villiger im Verhandlungsprozess.

Erstmals wird den Rentnerinnen und Rentnern der Pensionskasse des Bundes PUBLICA *nur die hälftige Teuerung des aktiven Bundespersonals* ausbezahlt. Diese Massnahme ist eine Folge der Inkraftsetzung des neuen Pensionskassengesetzes PKBG vom 23. Juni 2000.

Teuerungsausgleich für das Personal des ETH-Bereichs

Der ETH-Rat hat beschlossen, dem Personal des ETH-Bereichs den gleichen Teuerungsausgleich zu gewähren, wie er dem Personal der allgemeinen Bundesverwaltung ausgerichtet wird.

1,5 Prozent für das SBB-Personal

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SBB erhalten im Jahr 2004 500 Franken mehr Lohn (0,6 Prozent Lohnsummenerhöhung). Für individuelle Anpassungen steigt die Lohnsumme um weitere 0,9 Prozent. Auf diesen Lohnabschluss einigten sich die SBB und ihre vier Vertragspartner (zu denen der mit der VKB assoziierte Verband «Kader des öffentlichen Verkehrs» gehört). Vom generellen Fixbetrag von 500 Franken profitieren die tieferen Löhne mehr als die höheren. Damit verringern sich die Lohnunterschiede bei den SBB. In den Genuss einer individuellen Lohnerhöhung werden zirka 40 Prozent der Mitarbeitenden kommen.

0,3 Prozent für das Personal der Post

Die Verhandlungsdelegationen der Schweizerischen Post sowie der Gewerkschaften verständigten sich auf eine Einmalzahlung von 850 Franken für Mitarbeitende, die sich innerhalb des Lohnbandes befinden und von 400 Franken für jene über Band. Ferner soll es eine individuelle leistungsbezogene Lohnerhöhung von 0,3 Prozent geben. Schliesslich sichert die Post für eine Übergangsphase, mit einer ausschliesslich vom Arbeitgeber finanzierten Einlage, die im Vorsorgeplan der Pensionskasse Post vorgesehenen Leistungen. Dies bedeutet, dass beim Personal in den Jahren 2004 und 2005 auf eine Erhöhung der Pensionskassenprämien verzichtet werden kann.

2,2 Prozent für Swisscom-Angestellte

Swisscom und die Personalverbände (zu denen der Kaderverband CASC, Sektion der VKB, gehört) haben sich auf eine Erhöhung der Lohnsumme um insgesamt 2,2 Prozent geeinigt. Der Anteil der generellen Erhöhung beträgt 1,6 Prozent, davon ausgenommen sind Löhne, die aktuell deutlich über dem Durchschnitt liegen. Diese werden generell um 1 Prozent erhöht. Der Lohnabschluss berücksichtigt die strukturellen Lohnunterschiede bei Swisscom. Der übrige Teil der Lohnsummenerhöhung wird individuell verteilt. Die Gruppengesellschaften Swisscom IT Services AG, Swisscom Systems AG und Swisscom Immobilien AG können das Ergebnis aus wirtschaftlichen Gründen nicht mittragen und werden deshalb nachverhandeln.

Bemerkungen der VKB

Bei den Lohnmassnahmen des Bundes und der Unternehmungen des Bundes sind erhebliche Unterschiede festzustellen: Die Lohnsumme bei der Swisscom steigt um 2,2 Prozent, jene bei der Post lediglich um 0,3 Prozent. Mit dem Teuerungsausgleich von 0,8 Prozent für das Bundespersonal hat der Bundesrat den vom Voranschlag 2004 gesetzten Handlungsspielraum voll ausgenützt. Diese Massnahme für das aktive Personal kostet den Bund 30 Millionen Franken. Für dieses erfreuliche Ergebnis sind wir dem auf Ende 2003 zurückgetretenen Bundesrat Kaspar Villiger zu Dank verpflichtet. Ohne seinen Einsatz gegen einen Antrag der Schweiz. Volkspartei auf Kürzung der Personalausgaben im Voranschlag 2004 wäre das Bundespersonal – wie das Staatspersonal der Kantone Zürich und Basel-Landschaft – beim Teuerungsausgleich leer ausgegangen.

Erstmals wird den *Rentnerinnen und Rentnern* der Pensionskasse PUBLICA *nur noch die hälftige Teuerung des aktiven Personals* ausbezahlt. Die bis Ende 2005 befristete Garantie des gleichen prozentualen Teuerungsausgleichs wie für das aktive Bundespersonal (Art. 24 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 22 Abs. 3 PKBG) ist im Jahre 2003 vorzeitig erloschen: Die Gelder der Pensionskasse PUBLICA sind vollständig – nach der vom Bundesrat festgelegten Anlagestrategie – angelegt. Der reduzierte Teuerungsausgleich erfordert eine einmalige Einlage von 43 Millionen Franken zur Erhöhung des Deckungskapitals der PUBLICA. Denn die PUBLICA war im Jahre 2003 nicht in der Lage, diese Summe aus dem Vermögensertrag auf dem vorhandenen Deckungskapital zu finanzieren. Gemäss Vorentscheid vom 29. Oktober 2003 beabsichtigt der Bundesrat im Rahmen der Teilrevision des Bundesgesetzes über die Pensionskasse des Bundes, dem Parlament die Streichung der Garantie des halben Teuerungsausgleichs (Art. 5 Abs. 5 PKBG) zu beantragen.

Topkader-Funktionen in der Bundesverwaltung

Überprüfung und Neubewertung

Im Rahmen des Projektes «Topkader» wurden die Einreihungen von insgesamt 64 Funktionen in die Lohnklassen 34 bis 38 überprüft. Bei dreizehn von ihnen hat sich eine Höherbewertung gerechtfertigt, elf mussten tiefer bewertet werden. Massgebend für die Höher- und Tieferbewertung waren Veränderungen der Anforderungen als Folge von neuen oder weggefallenen Aufgaben sowie Reorganisationen. Die sich aus den Höherbewertungen ergebenden Kosten werden durch die Tieferbewertungen weitgehend aufgewogen.

Der Bundesrat hatte die Neubewertungen an seiner Sitzung vom 5. November 2003 beschlossen. Nach Zustimmung der Finanzdelegation der Eidg. Räte am 15. Dezember 2003 traten die Neubewertungen auf den 1. Januar 2004 in Kraft. Finanziell voll wirksam werden sie jedoch erst, wenn die Inhaber und Inhaberinnen der entsprechenden Funktionen die Höchstbeträge ihrer neuen Lohnklasse erreicht haben. Dies dauert in der Regel mehrere Jahre.

Das im Projekt «Topkader» eingesetzte Bewertungssystem wird in Zukunft für alle Bewertungen von Funktionen in den Lohnklassen 28–38 eingesetzt. Ferner soll das EPA das Bewertungssystem in Zusammenarbeit mit den Departementen und der Bundeskanzlei für die Anwendung in den tieferen Lohnklassen anpassen.

Entlastungsprogramm 2004

Zusatzmassnahmen im Umfang von 2,5 Milliarden

Das Entlastungsprogramm 2003 reicht nicht aus, um den Bundeshaushalt nachhaltig zu konsolidieren. Aus heutiger Sicht braucht es zusätzliche Entlastungen von rund 2,5 Milliarden. Hierfür bedarf es weiterer Systemreformen und gezielter, möglichst rasch wirkender Ausgabenkürzungen. Daneben soll auch eine *systematische Aufgabenverzichtsplanung mit anschliessender Organisationsüberprüfung* vorgenommen werden. Ein Teil der Lücke soll durch Mehreinnahmen geschlossen werden. Dies ist den am 26. November 2003 erteilten Antworten des Bundesrates auf 13 parlamentarische Vorstösse zu entnehmen.

In seinen Stellungnahmen und Antworten hält der Bundesrat fest, dass das EP 03 nicht hinreichend sei, um den Bundeshaushalt im Sinne der Schuldenbremse nachhaltig zu konsolidieren. Um diesem Ziel zu genügen, seien im Jahr 2007 aus heutiger Sicht zusätzliche Entlastungen von rund 2,5 Milliarden erforderlich. Der Bundesrat wird seine Vorstellungen zu weitgehenden Entlastungsmassnahmen im Rahmen der Legislaturplanung 2003–2007 konkretisieren. Als gesichert könne indes schon heute gelten, dass es zu einer dauerhaften Konsolidierung des Bundeshaushaltes Systemreformen und weiterer rasch wirkender Ausgabenkürzungen bedürfe.

Der Bundesrat hält es für sinnvoll, auch eine *systematische Aufgabenverzichtsplanung* und eine sich daran anschliessende *Überprüfung der Verwaltungsstrukturen und -prozesse* ins Auge zu fassen. Diese Arbeiten werden auf die gemäss Subventionsgesetz in den Jahren 2004/05 anstehende Subventionsüberprüfung abgestimmt. Die Massnahmen sollen im Einklang mit der Neuge-

staltung des Finanzausgleichs und der Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen (NFA) sowie mit der Legislaturplanung stehen. Auch soll auf die Auswirkungen auf die Kantone geachtet werden. Schliesslich beabsichtigt der Bundesrat, einen noch zu bestimmenden Teil der Lücke durch Mehreinnahmen zu schliessen.

Die Personalausgaben im Voranschlag 2004 des Bundes

Kürzungsanträge der Schweiz. Volkspartei

Das Entlastungsprogramm 2003 sieht für die Jahre 2004–2006 Einsparungen im Personalbereich von insgesamt 701 Mio. Franken vor: 2004: 132,5 Mio.; 2005: 186,5 Mio.; 2006: 382,1 Mio. Franken. Diese Massnahmen führen unter anderem zu einem Abbau von über 700 Stellen in der Bundesverwaltung.

Die Fraktion der Schweiz. Volkspartei erachtete diese Beschlüsse als ungenügend. Bei der Beratung des Voranschlags 2004 am 9. Dezember beantragte Nationalrat Zuppiger (SVP/ZH), die Personalausgaben um 150 Millionen Franken zu kürzen. Nationalrat Weyeneth (SVP/BE) verlangte überdies eine Kürzung bei den Sachausgaben um 90 Millionen Franken. Nationalrat Hofmann (SP/AG) bemerkte, dass diese Anträge den Teuerungsausgleich in Frage stellen und zu einem Abbau von 1'400 Stellen führen könnten. Nach einem engagierten Votum von Bundesrat Villiger lehnte der Rat mit 105:63 Stimmen beide Anträge ab.

Sparen auf Kosten der PUBLICA?

Erfolg der SVP im Nationalrat

Bei der Beratung des Entlastungsprogramms 2003 im Nationalrat am 30. September beantragte Weyeneth (SVP/BE) namens einer Minderheit zwei Änderungen des Bundesgesetzes über die Pensionskasse des Bundes (PKBG). Zum einen sollte in Artikel 24 Abs. 2 und Artikel 26 Abs. 2 der Passus über den Zinssatz geändert werden: Streichung der Mindestgarantie von 4 Prozent pro Jahr. Es geht dabei um den Zinssatz für Gelder der PKB, die beim Bund angelegt sind und vor allem um die *Verzinsung der Fehlbetragsschuld* des Bundes. Diese Fehlbetragsschuld betrug am 1. Juni 2003 rund 12 Milliarden und ist gemäss PKB-Gesetz vom Bund zu 4 Prozent zu verzinsen. Der Bund hat die Fehlbetragsschuld

innert 8 Jahren gegenüber der PUBLICA abzutragen. Zum andern sollte in Artikel 26 der Absatz 4 gestrichen werden, wonach der Bund die Fehlbetragsschuld von einzelnen angeschlossenen Organisationen übernehmen kann.

Nationalrat Weyeneth machte geltend, dass die im Jahre 2000 im Gesetz festgelegten Zinssätze von 4 Prozent heute überhöht seien: Privilegierung des Bundespersonals. Angemessen sei ein Zinsertrag, der der Durchschnittsrendite der Bundesobligationen entspricht, d.h. zurzeit 2,7 Prozent. Der Bund könnte durch die Zinssenkung 140 Millionen Franken pro Jahr sparen. In der Debatte wurde der Antrag unterstützt durch die Nationalräte Kaufmann (SVP/ZH) und Beck (LPS/VD), während Marti (SP/GL) und Favre (FDP/VD) ihn bekämpften. Bundesrat Villiger legte dar, dass eine Zinssenkung zu einer Mehrbelastung der Pensionskasse führe: *was der Bund spart, geht auf Kosten der Versicherten*. Deshalb empfahl er dem Rat, den Antrag Weyeneth abzulehnen. Mit 77:75 Stimmen stimmte der Nationalrat dennoch dem Minderheitsantrag zu.

Korrektur durch den Ständerat

Am 2. Dezember befasste sich der Ständerat mit dieser Differenz beim Entlastungsprogramm 2003. Namens der Kommission beantragte Inderkum (CVP/UR), die angekündigte Teilrevision des Bundesgesetzes über die Pensionskasse des Bundes abzuwarten und hier dem Nationalrat nicht zu folgen. Bundesrat Villiger erinnerte an den Vorentscheid des Bundesrates vom 29. Oktober 2003, wonach im Jahre 2004 dem Parlament die Finanzierungsprobleme vom PUBLICA in einer Gesamtschau darzustellen sind: Beteiligung des Bundes an künftigen Börsengewinnen der PUBLICA, Anpassung der Garantie der Schwankungsreserven, Streichung der Garantie für den Teuerungsausgleich, Erschwerung des vorzeitigen Altersrücktritts. Deshalb sei der Schnellschuss des Nationalrats abzulehnen. Darauf folgte der Ständerat ohne Gegenstimme diesen Empfehlungen.

Kontroverser war die Debatte am 3. Dezember im *Nationalrat*, an welcher sich 13 Redner beteiligten. Weyeneth (SP/BE), unterstützt durch die FDP-Fraktion, verteidigte den Beschluss des Rats vom 30. September. Maillard (SP/VD), unterstützt durch die CVP-Fraktion, beantragte, dem Ständerat zuzustimmen. Bundesrat Villiger unterstrich, dass nicht das Personal, sondern der Bund für den Fehlbetrag der PUBLICA verantwortlich sei. Sparen auf Kosten der Versicherten widerspreche deshalb der Sozialpartnerschaft. Mit 98:84 Stimmen beschloss darauf der Rat, dem Ständerat zu folgen.

Bemerkungen der VKB

Weil die Gewerkschaften im Ständerat nur wenige Vertreter stellen, galt dieser Rat bisher als weniger personalfreundlich als der Nationalrat. Erfreulich ist, dass

der Ständerat stets die Sozialpartnerschaft respektierte. Dank dem hohen Engagement von Bundesrat Villiger und der konsequenten Haltung des Ständerates konnte ein für das Bundespersonal sehr nachteiliger Beschluss – 140 Millionen Franken Zinsverlust pro Jahr bei der PUBLICA – abgewendet werden. Damit bleibt den 56'400 aktiv Versicherten der PUBLICA eine Erhöhung der Beiträge vorderhand erspart.

Pensionskasse des Bundes PUBLICA

Eröffnungsbilanz von PUBLICA unter Vorbehalt genehmigt

Der Bundesrat hat am 19. Dezember 2003 den Fehlbetrag der PKB festgelegt, den er im Rahmen der Eröffnungsbilanz von PUBLICA zu finanzieren bereit ist. Gegenüber den Anträgen der Kassenkommission PUBLICA hat er verschiedene Korrekturen vorgenommen. Unter dem Vorbehalt, dass diese Korrekturen von der Kassenkommission übernommen werden, gilt die Eröffnungsbilanz von PUBLICA als durch den Bundesrat genehmigt.

Die Errichtung der neuen Pensionskasse PUBLICA erfolgte auf den 1. Juni 2003. Auf diesen Zeitpunkt ist eine Eröffnungsbilanz zu erstellen, welche von der Kassenkommission PUBLICA beschlossen wird und vom Bundesrat zu genehmigen ist. Im Zusammenhang mit der Eröffnungsbilanz kommt dem Fehlbetrag eine grosse Bedeutung zu. Gemäss Gesetz wird der *Fehlbetrag* der PKB per 31. Mai 2003 durch den Bundesrat festgelegt und ist als Fehlbetragsschuld vom Bund und den angeschlossenen Organisationen zu übernehmen. *Der gesamte Fehlbetrag beläuft sich auf 11,95 Milliarden* und setzt sich u.a. aus in früheren Jahren geschuldeten Arbeitgeberbeiträgen, aus Anlageverlusten und aus verschiedenen Rückstellungen zusammen.

Bestimmte durch die Kassenkommission beantragte Rückstellungen lehnt der Bundesrat aus grundsätzlichen Überlegungen ab, bei anderen ist er bereit, sie mit einem kleineren Betrag zu akzeptieren. Insgesamt belaufen sich die *bestrittenen Rückstellungen auf rund 800 Millionen Franken*. Der Bundesrat ist bereit, als Alternative zu gewissen von der Kassenkommission verlangten Rückstellungen eine Garantie zu gewähren für den Fall, dass die befürchteten Risiken tatsächlich eintreten.

Die Genehmigung der Eröffnungsbilanz erfolgt unter dem Vorbehalt, dass die vom Bundesrat beschlossenen Auflagen erfüllt werden. Diese Auflagen bestehen darin, dass PUBLICA den vom Bundesrat festgelegten Fehlbetrag der PKB als

Fehlbetragsschuld des Bundes und der angeschlossenen Organisationen in die Eröffnungsbilanz PUBLICA übernimmt. Sobald die Auflagen erfüllt sind, gilt die Eröffnungsbilanz als genehmigt. Was die Verteilung des Fehlbetrags auf den Bund und die angeschlossenen Organisationen sowie insbesondere die Übernahme der Anlageverluste durch den Bund betrifft, erfolgt die Genehmigung der Eröffnungsbilanz unter dem Vorbehalt, dass die eidg. Räte der vorgesehenen Änderung des PKB-Gesetzes zustimmen werden.

Umstellung auf das Beitragsprimat im Jahre 2007

Bei der beruflichen Vorsorge des Bundespersonals soll das Beitragsprimat eingeführt werden. Der Bundesrat hat am 12. Dezember 2003 bekräftigt, dass er eine entsprechende Motion der Staatspolitischen Kommission des Nationalrats umsetzen will. Eine vom Eidg. Personalamt geleitete interdepartementale Arbeitsgruppe wird nun vertiefte Abklärungen zu rechtlichen, personal-, vorsorge- und finanzpolitischen Fragen vornehmen. Sie unterbreitet dem Bundesrat im Laufe des Jahres 2005 eine Vernehmlassungsvorlage. Die Sozialpartner werden während des ganzen Prozesses, insbesondere bei personalpolitischen Weichenstellungen, beigezogen. Die Umstellung kann nicht vor 2007 in Kraft treten.

Kein Leistungsabbau durch Beitragsprimat

Die Umstellung vom Leistungs- zum Beitragsprimat bedeutet keinen generellen Leistungsabbau bei der beruflichen Vorsorge. Unter dem Leistungsprimat wird die Altersrente als Prozentsatz des letzten versicherten Lohnes definiert. Mit dem Beitragsprimat hingegen ergeben die einbezahlten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge, verzinst und multipliziert mit dem versicherungsmathematisch festgelegten Umwandlungssatz, die Altersrente. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge sind beim Beitragsprimat im Gegensatz zur heutigen Regel bis zum tatsächlichen Altersrücktritt rentenbildend.

Wie der Bericht einer vom Eidg. Finanzdepartement eingesetzten Arbeitsgruppe zum Beitragsprimat zeigt, ergeben sich für die grosse Mehrheit der Bundesangestellten mit der Einführung des Beitragsprimats im modellhaften Vergleich keine Veränderungen der Altersrenten. Einzig für eine Minderheit von Mitarbeitenden, die spät mit der Entrichtung von Pensionskassenbeiträgen beginnen (z.B. *Kaderpersonen*), könnten sich aufgrund der kürzeren Beitragsdauer Veränderungen ergeben. Lösungen werden jedoch gesucht (z.B. Zuschüsse anlässlich der Systemumstellung oder *Kadervorsorgeplan*).

Bemerkungen der VKB

In der Novembersitzung der Kassenkommission PUBLICA wurde die Eröffnungsbilanz, im Einverständnis mit dem Pensionskassen-Experten, von der Kom-

mission einstimmig verabschiedet. Darin waren rund 950 Mio. Franken an Rückstellungen für künftige Risiken vorgesehen. Der Bundesrat lehnte den grössten Teil (rd. 800 Mio.) dieser Forderungen ab, was in naher Zukunft zu einer Unterdeckung führen könnte.

Zu Besorgnis Anlass gibt auch der Beschluss des Bundesrats vom 5. Dezember betreffend die Umstellung der Altersvorsorge des Bundespersonals vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat. Mit dem Beitragsprimat werden Mitarbeitende mit spät beginnenden bzw. spät beendeten Laufbahnen (Kader) benachteiligt. Insbesondere bei *Kaderpersonen* im Aufstieg fallen die Leistungen gegenüber heute tendenziell geringer aus. Lösungen zur Behebung dieser Benachteiligung werden gesucht. Diese Zusicherung vermag indessen die VKB nicht zu beruhigen. Denn bereits beim Übergang von der Eidg. Versicherungskasse in die PUBLICA wurde uns ein besonderer Vorsorgeplan für das Kader in Aussicht gestellt. Dieses Versprechen wurde in der Folge vom Eidg. Finanzdepartement nicht eingehalten. Wir werden daher das Geschäft weiterhin aufmerksam verfolgen.

Personalrechtliche Erlasse

Personalpolitische Strategie für die Bundesverwaltung

Der Bundesrat hat am 19. November 2003 eine Human-Resources-Strategie (HR-Strategie) für die Bundesverwaltung sowie personalpolitische Leitsätze verabschiedet. HR-Strategie und Leitsätze sollen die kohärente Umsetzung der Bundes-Personalpolitik sowie den laufenden Kulturwandel unterstützen.

Seit dem 1. Januar 2002 gilt für die rund 37'000 Angestellten der Bundesverwaltung das Bundespersonalgesetz BPG. Dank dem BPG können die Arbeitsbedingungen heute flexibler gestaltet werden, als dies mit dem alten Beamten-gesetz möglich war. Das BPG definiert die Ziele der Bundes-Personalpolitik. Es setzt jedoch keine Prioritäten und äussert sich auch nicht zu den Massnahmen, die zur Zielerreichung notwendig sind. Diese Lücke füllt nun die «Strategie zur Umsetzung der neuen Personalpolitik in der Bundesverwaltung» (HR-Strategie Bund). Die HR-Strategie soll die ins Recht gefasste normative Ebene mit der operativen Ebene der Personalarbeit verbinden. Sie dient zudem einer kohärenten personalpolitischen Schwerpunktbildung in der ganzen Bundesverwaltung.

Ferner hat der Bundesrat von Konzept «*Personalentwicklung in der Bundesverwaltung*» Kenntnis genommen.

Werte und Ziele des Bundesrats als Arbeitgeber

Der Bundesrat hat gleichzeitig mit der HR-Strategie Bund personalpolitische Leitsätze verabschiedet. Diese Leitsätze lösen das personalpolitische Leitbild der Bundesverwaltung von 1998 ab. Sie enthalten Werte und Ziele, die dem Bundesrat als Arbeitgeber wichtig sind. Sie geben aber auch zielgruppenspezifischen Erwartungen Ausdruck, die der Bundesrat an Verhalten und Handeln der Mitarbeitenden, der Führungskräfte und der Personalfachleute stellt. Die personalpolitischen Leitsätze traten per 1. Januar 2004 in Kraft. Sie lauten im Einzelnen wie folgt:

Personalpolitische Leitsätze für die Bundesverwaltung

1. Wir sind auf dem Arbeitsmarkt attraktiv und sorgen für ein motivierendes Arbeitsumfeld mit herausfordernden Aufgaben und individuellen Entwicklungsmöglichkeiten.
2. Wir denken und handeln dienstleistungsorientiert und erzielen mit guten Leistungen auch Anerkennung in der Öffentlichkeit.
3. Wir setzen den Steuerfranken auch in der Personalpolitik wirtschaftlich, zielgerichtet und wirksam ein.
4. Wir betrachten die Bundesverwaltung als lernende Organisation. Unser Wissen und unsere Erfahrungen dienen der Weiterentwicklung von Menschen und Institutionen. Fehler nutzen wir als Verbesserungsmöglichkeiten und Lernchancen.
5. Wir fördern die vielseitige Einsetzbarkeit und Mobilität unserer Mitarbeitenden und unterstützen damit ihre Arbeitsmarktfähigkeit.
6. Wir respektieren die Individualität der Mitarbeitenden und tragen dieser in den Arbeits- und Führungsbeziehungen Rechnung.
7. Wir achten darauf, dass Menschen unabhängig von Geschlecht, Sprache, Alter und Lebensform bei uns berufliche Chancen haben, und setzen uns auch für die Beschäftigung und Integration von Personen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit ein.
8. Wir dulden keine sexuelle Belästigung, kein Mobbing und keinen Rassismus. Unser Handeln ist frei von Willkür und Korruption.
9. Unsere Führungsbeziehungen lassen Initiative, Kreativität und Innovationsfähigkeit zu und fördern das gegenseitige Vertrauen.
10. Wir betrachten eine aktive Feedbackkultur als Ausdruck von Wertschätzung und als Voraussetzung für eine konstruktive Zusammenarbeit.
11. Wir sind an längerfristigen Arbeitsbeziehungen interessiert und nehmen gegenüber dem Personal soziale Verantwortung wahr.
12. Wir halten die Sozialpartnerschaft hoch und ziehen die Organisationen des Bundespersonals bei wichtigen Entscheiden rechtzeitig bei.

Wir erwarten von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie

1. ihre Aufgaben zielorientiert, initiativ und engagiert erledigen und die dazu angemessenen und sinnvollen Wege suchen;
2. sich selbstbewusst verhalten, selbstständig arbeiten und für ihr Handeln (aber auch für ihr Nichthandeln) die Verantwortung übernehmen;
3. sich die nötigen Informationen bei Bedarf selber beschaffen und das für Führung und Zusammenarbeit bedeutsame Wissen weitergeben;
4. in ihrem beruflichen Umfeld für Neuerungen und Veränderungen offen sind und diese auch mitgestalten;
5. für ihre fachliche und berufliche Weiterentwicklung und für den Erhalt von Gesundheit und Arbeitsmarktfähigkeit Verantwortung übernehmen.

Wir erwarten von unseren Führungskräften zusätzlich, dass sie

1. die Personenführung ernst nehmen und bereit sind, ihren Mitarbeitenden Aufgaben, Verantwortung und die dazu nötigen Kompetenzen zu übertragen;
2. mit ihren Mitarbeitenden klare Ziele vereinbaren und deren Leistungen und Verhalten fair und nachvollziehbar beurteilen;
3. ihre Mitarbeitenden mit herausfordernden Aufgaben fördern, Vernetzung ermöglichen und mit offener Kommunikation, gerade auch in Veränderungsprozessen, Orientierung schaffen;
4. Konflikte frühzeitig angehen sowie Anzeichen von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung ernst nehmen und entsprechend handeln;
5. sich mit ihrem Verhalten selbstkritisch auseinander setzen und bereit sind, daraus zu lernen.

Wir erwarten von den Personalfachleuten, dass sie

1. Führungskräfte und Mitarbeitende unterstützen und beraten und als Vertrauenspersonen eine vermittelnde und ausgleichende Funktion wahrnehmen;
2. in Veränderungsprozessen eine gestaltende Rolle übernehmen und den Wandel so begleiten, dass auch die Verwaltungskultur entwickelt und optimiert werden kann;
3. die personalpolitischen Anliegen in der Geschäftsleitung einbringen und sich für ein optimales Zusammenspiel von Unternehmenspolitik und Personalpolitik einsetzen;
4. die Zusammenarbeit, bereichsübergreifende Vernetzung und den Austausch von Wissen und Personal fördern;
5. die personalpolitischen Entwicklungen innerhalb und ausserhalb der Bundesverwaltung aktiv mitverfolgen und ihr Fachwissen in die Organisation einbringen.

Gemeinsame Absichtserklärung

Am 15. Dezember 2003 hat der Bundesrat von der Gemeinsamen Absichtserklärung zwischen dem Eidg. Finanzdepartement und den Personalverbänden des Bundes (unter ihnen auch die VKB) Kenntnis genommen. Die Gemeinsame Absichtserklärung setzt Leitlinien für die Sozialpartnerschaft der Bundesverwaltung für die Legislaturperiode 2004 – 2007. Die Leitlinien betreffen folgende Themen: Entlastungsprogramme, Lohnpolitik, Arbeitszeit, berufliche Vorsorge, Personalentwicklung.

VBS: Neue Rechtsgrundlagen

Verordnung über den militärischen Flugdienst

Der Bundesrat hat am 19. November 2003 die Totalrevision der Verordnung über den militärischen Flugdienst (MFV) gutgeheissen und auf den 1. Januar 2004 in Kraft gesetzt. Mit Blick auf die Armee XXI mussten die rechtlichen Grundlagen der Luftwaffe den neuen übergeordneten Rechtsgrundlagen sowie den neuen Strukturen und Begriffen angepasst werden. Von materiellen Änderungen sind namentlich die Milizmilitärpiloten betroffen: ihr Höchstalter wird von 52 auf 50 Jahre reduziert.

Die revidierte Militärflugdienstverordnung bildet die gesetzliche Grundlage für die Zulassung und den Dienst für die Angehörigen des militärischen Flugdienstes. Mit der Revision wird das eigentliche Ausbildungskonzept umgesetzt, was sich vor allem in den neuen Anstellungsbedingungen für Berufsmilitärpiloten niederschlägt.

Verordnung über das militärische Personal

Der Bundesrat hat am 5. Dezember 2003 die Verordnung über die Aufhebung und Änderung von Verordnungen im Zusammenhang mit der Neuregelung des militärischen Personals genehmigt. Die Inkraftsetzung des Militärgesetzes per 1. Januar 2004 sowie die neue Verordnung über das militärische Personal waren Auslöser für die Aufhebung und Änderung von verschiedenen Verordnungen.

Aufgehoben werden die Verordnung über die Instruktorenwagen und die Verordnung über das Festungswachtkorps. Das Dienstfahrzeugmanagement wird in der neuen Verordnung des VBS über das militärische Personal geregelt. *Das Festungswachtkorps wird mit der Armee XXI aufgehoben und zum Teil in die Militärische Sicherheit überführt.* Die Aufgaben werden neu in der Verordnung über die militärische Sicherheit geregelt.

Aufgrund der Neudefinition des Berufsmilitärs im Militärgesetz mussten sprachliche Anpassungen in der Bundespersonalverordnung vorgenommen werden. Weiter wurde eingeführt, dass Quereinsteiger erst nach einer zehnjährigen Ausübung einer Funktion gemäss Artikel 33 der Bundespersonalverordnung vorzeitig pensioniert werden können.

Aufgrund der Aufhebung der Verordnung über die Instruktorenwagen wurde die bisherige Zuteilung der persönlichen Dienstfahrzeuge an hauptamtliche höhere Stabsoffiziere und den Rüstungschef gemäss dem Beschluss des Bundesrats neu geregelt. Die Nettoeinkaufspreise der Dienstwagen betragen je nach Grad und Funktion zwischen 60'000 und 70'000 Franken. Neu kann kein teureres Fahrzeug auf eigene Kosten gewählt werden. Zudem muss das Fahrzeug die Energietikette A, B, C oder D tragen. Das neue Dienstfahrzeugmanagement bringt insgesamt eine jährliche Einsparung von rund drei Millionen Franken.

Bemerkungen der VKB

Die Verordnung des VBS vom 9. Dezember 2003 über das militärische Personal ist die arbeitsrechtliche Regelung für das gesamte militärische Personal, also für rund 4'500 Mitarbeitende. Es handelt sich hier um personalrechtliche Spezialbestimmungen im Rahmen von Artikel 115 der Bundespersonalverordnung. So legt Artikel 19 Absatz 1 der Verordnung fest, dass die Arbeitszeit der Berufsoffiziere sich nach dem dienstlichen Bedarf richtet. Einzig bei ausserordentlicher zeitlicher Belastung soll den Betroffenen ein Ausgleich durch Freizeit gewährt werden. In der Praxis heisst dies: Arbeitszeit nach Bedarf ohne Anspruch auf Abgeltung. Diese Regelung wird von unserer Sektion militärische Berufskader als inakzeptabel erachtet. Vor zwei Jahren wurden nämlich vom VBS Eckwerte zur neuen Verordnung definiert. Diese hatten Erwartungen geweckt, die jetzt – offenbar aus finanziellen Gründen – nicht erfüllt wurden.

ETH-Bereich

Neue Rechtsgrundlagen

Der Bundesrat hat am 19. November 2003 beschlossen, dass das teilrevidierte ETH-Gesetz am 1. Januar 2004 zusammen mit den wichtigsten Ausführungserlassen in Kraft treten wird. Damit soll gewährleistet werden, dass die neue gesetzliche Basis für den ETH-Bereich bereits ab Beginn der kommenden Leistungsperiode 2004 – 2007 Gültigkeit erhält.

Die Änderung des ETH-Gesetzes wurde vom Parlament am 21. März 2003 beschlossen. Hauptziel der Gesetzesänderung war die Stärkung der Autonomie des ETH-Bereichs und seiner Institutionen. Dafür wurde einerseits eine lückenlose Kompetenzordnung geschaffen und andererseits die Führung des ETH-Bereichs mittels Leistungsauftrag und Globalbudget gesetzlich verankert. Gleichzeitig wurde die Zusammensetzung des ETH-Rats neu festgelegt, das Personalrecht an das Bundespersonalgesetz angepasst und zur Förderung des Wissens- und Technologietransfers die Möglichkeit geschaffen, dass sich die ETH-Institutionen zwecks Verwertung von Immaterialgüterrechten an Unternehmen beteiligen können.

Damit diese umfangreichen Änderungen schon ab Beginn der Leistungsperiode 2004–2007 zum Tragen kommen können, wurde in der Folge in kurzer Zeit das begleitende Ausführungsrecht erarbeitet. Als zentraler Ausführungserlass wurde die Verordnung für den ETH-Bereich totalrevidiert. Dabei fielen einerseits viele heutige Verordnungsvorschriften weg, da diese ins neue Gesetz aufgenommen wurden. Andererseits wurden wichtige Präzisierungen in die Verordnung aufgenommen. Diese betreffen die Schulleitungen der ETH und die Direktionen der Forschungsanstalten sowie die Bereiche Zielvereinbarungen und Mittelzuteilung, Drittmittel, Tresorerie und Zahlungsverkehr. Zu einem späteren Zeitpunkt ist vorgesehen, die vorliegende Verordnung mit einer Regelung zur Finanzierung von Schäden zu ergänzen.

Daneben wurden auf den 1. Januar 2004 weitere wichtige Verordnungen des ETH-Bereichs angepasst: Die Verordnung betreffend die Überführung der Ruhegehaltsordnung der vor dem 1. Januar 1995 gewählten ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen und Professoren in die Pensionskasse des Bundes PUBLICA; die ETHZ-ETHL-Verordnung (vom ETH-Rat erlassen); die Forschungsanstalten-Verordnung (vom ETH-Rat erlassen) und die Geschäftsordnung der ETH-Beschwerdekommision (vom ETH-Rat erlassen). Die umfassende Anpassung des ETH-Ausführungsrechts wird in drei Etappen erfolgen.

Neue Leitung

Mit der Wahl von Prof. Alexander J.B. Zehnder als Präsident und Prof. Ernst Buschor als Vizepräsident des ETH-Rats setzte der Bundesrat am 29. Oktober 2003 die im revidierten ETH-Gesetz festgelegte Führungsstruktur des ETH-Bereichs um, die ein vollamtliches Präsidium und ein Vizepräsidium in Teilzeit vorsieht. Er berief zwei bestausgewiesene, international anerkannte Persönlichkeiten an die Spitze der beiden ETH und der vier ETH-Forschungsinstitutionen.

Alexander J.B. Zehnder, der heutige Direktor der Eidgenössischen Anstalt für Wasserversorgung EAWAG, wird am 1. Juli 2004 als Präsident die strategische Leitung des ETH-Bereichs mit einem Globalbudget von zwei Milliarden Franken übernehmen. Der international anerkannte Wissenschaftler ist Professor für Umweltbiotechnologie der ETH Zürich. Als neuer Vizepräsident des ETH-Rats wird Prof. Ernst Buschor sein Amt am 1. Januar 2004 antreten. Buschor, geb. 1943, leitete von 1995 – 2003 die Direktion des Bildungswesens des Kantons Zürich, dessen Regierung er von 1993 – 2003 angehörte.

Zusammensetzung des ETH-Rats ab 2004

Prof. Dr. Francis Waldvogel, Präsident (bis 30.6.2004)
Prof. Dr. Alexander J.B. Zehnder, Präsident (ab 1.7.2004)
Prof. Dr. Ernst Buschor, Vizepräsident

Mitglieder

Prof. Dr. Patrick Aebischer, Präsident der ETH Lausanne
Prof. Dr. Adriano Aguzzi, Medizinische Fakultät der Universität Zürich
Dr. Kristin Becker van Slooten, Vertreterin der Hochschulversammlungen beider ETH
Dr. Monica Duca Widmer, Geschäftsführerin EcoRisana SA, Manno
Prof. Dr. Ralph Eichler, Direktor PSI, Vertreter der Forschungsinstitutionen des ETH-Bereichs
Prof. Dr. Paul Herrling, Leiter Corp. Research, Novartis International AG
Dipl. Ing. Beth Krasna, CEO Albert Inc.
Prof. Dr. Olaf Kübler, Präsident der ETH Zürich
Dipl. Ing. Alois Sonnenmoser

Reformen in Regierung und Verwaltung

Reorganisation des Bundesamtes für Statistik (BFS)

Ab dem 1. Januar 2004 wird im Bundesamt für Statistik (BFS) in einer neuen Organisationsstruktur gearbeitet. Seit 1987, der letzten grossen Reorganisation, haben sich die Anforderungen an die statistische Informationsversorgung der Gesellschaft sowie das technologische Umfeld stark gewandelt und zu weit reichenden Veränderungen in den Arbeitsprozessen geführt. Ziel der Reorganisation ist es, die Analyse statistischer Daten zu stärken, die Datenerhebungen bei Haushalten und Unternehmen zusammenzulegen, die befragten Unternehmen und Personen zu entlasten und die Kontakte mit den Statistikbenutzern zu intensivieren. Synergien sollen besser genutzt, die Effizienz gesteigert und die Kundenorientierung verstärkt werden.

Die Organisationsstruktur des Bundesamtes für Statistik fusst neu auf den drei Abteilungen «Gesundheit, Recht, Bildung und Wissenschaft», «Wirtschaft, Staat und soziale Fragen» sowie «Raumwirtschaft und Nachhaltigkeit». Zwei weitere Abteilungen werden für die Datenerhebung zuständig sein. Sie organisieren und koordinieren Erhebungen wie die Volkszählung, die Arbeitskräfteerhebung, die Betriebszählung oder den Landesindex der Konsumentenpreise. Die Abteilung «Statistische Infrastruktur» schliesslich wird unter anderem das Betriebs- und Unternehmensregister sowie das Gebäude- und Wohnungsregister verwalten.

Fusion der Lufttransportdienste des Bundes

Seit Jahren gibt das Bestehen zweier parallel tätiger Lufttransportdienste (Lufttransportdienst des Bundes / LTD des Bundesamtes für Zivilluftfahrt / BAZL einerseits und Lufttransport Luftwaffe / LT LW des VBS andererseits) zu Diskussionen Anlass. Eine Arbeitsgruppe unter der Leitung des EFD erhielt im Sommer 2002 den Auftrag, die Möglichkeit einer Fusion beider Dienste zu prüfen, da sie dieselbe Aufgabe erfüllen, nämlich den Lufttransport von Amtsträgern gemäss Liste der Anspruchsberechtigten. Das Mandat beschränkte sich auf Organisationsfragen.

Der Bundesrat hat aufgrund dieser Untersuchung am 19. Dezember 2003 beschlossen, beide Dienste zusammenzulegen, wobei der LT LW die Luftfahrzeuge des LTD (zwei Helikopter und einen Jet Citation Excel) übernimmt. Der LT LW selber verfügt für den Transport von Regierungsmitgliedern über drei Puma-Helikopter und einen Falcon 50. *Die gesamte Verantwortung für die Lufttransporte des Bundes wird dem VBS (LT LW) übertragen.* Planung und Organisation der VIP-Lufttransporte erfolgt über die bestehende Einsatzzentrale des LT LW in Alpnach. Die Begleitung der VIPs auf dem Flugplatz Belp wird vom Per-

sonal des bereits vor Ort tätigen Bundesamts für Betriebe der Luftwaffe übernommen.

Den fünf Piloten des LTD, die gleichzeitig eine beim BAZL verbleibende Inspektorentätigkeit ausführen, wird die Möglichkeit angeboten, in den LT LW zu wechseln. Die 1,5 Stellen der LTD-Einsatzleitung werden nach Alpnach transferiert.

Weitere Dezentralisierung der Bundesverwaltung?

Verschiedene parlamentarische Vorstösse wünschen eine stärkere Dezentralisierung der Bundesverwaltung. Im Lichte eines Berichts einer interdepartementalen Arbeitsgruppe stellt der Bundesrat fest, dass die Bundesverwaltung bereits einen hohen Dezentralisierungsgrad aufweist. Trotzdem ist er bereit, eine Dezentralisierung von vier weiteren Verwaltungseinheiten prüfen zu lassen. Er hat am 15. Dezember 2003 dem EFD – zusammen mit dem EVD – einen entsprechenden Prüfauftrag erteilt. Wenn es betriebswirtschaftlich vorteilhaft ist, kann eine Dezentralisierung in Frage kommen. Gestützt auf diese Prüfung wird dem Bundesrat erneut Antrag zu stellen sein.

Gestützt auf diesen Bericht stellt der Bundesrat fest, dass neben dem stark dezentralisierten 4. Kreis der Bundesverwaltung (namentlich SBB, Post, RUAG, SUVA) auch die übrige Bundesverwaltung einen hohen Dezentralisierungsgrad aufweist. So haben von den 50'161 Beschäftigten des 1. bis 3. Kreises der Bundesverwaltung nur 32,8 Prozent, d.h. 16'741 Personen, ihren Dienstort in der Agglomeration Bern und gar nur 13,7 Prozent ihren Wohnsitz in dieser Agglomeration. Vor diesem Hintergrund und im Lichte der übrigen Ergebnisse des Berichts ergibt sich aus der Sicht des Bundesrats grundsätzlich kein Handlungsbedarf für weitere Dezentralisierungsmassnahmen von bestehenden Verwaltungseinheiten.

Trotzdem ist der Bundesrat bereit, eine Dezentralisierung des *Bundesamtes für Informatik und Telekommunikation (BIT)* und des *Bundesamts für wirtschaftliche Landesversorgung (BWL)*, der *Preisüberwachung (PüW)* sowie der *Wettbewerbskommission (WEKO)* näher prüfen zu lassen. Dabei soll der Frage der Wirtschaftlichkeit und Effizienz ein besonderes Gewicht beigemessen werden.

Einheitliches Erscheinungsbild für die Bundesverwaltung

Die Schweizerische Eidgenossenschaft, die sieben Departemente, die Bundeskanzlei und die 73 Bundesämter treten heute in einer kaum noch überblickbaren Vielfalt von Erscheinungsbildern an die Öffentlichkeit. Damit ist die Einheitlichkeit des Regierungs- und Behördenauftritts weitgehend verloren gegangen. Für

die Öffentlichkeit ist heute nicht mehr in jedem Fall erkennbar, dass sie mit einer Bundesstelle Kontakt hat.

Der Bundesrat hat deshalb an seiner Sitzung vom 26. November 2003 entschieden, dass das Erscheinungsbild der Bundesverwaltung vereinheitlicht und eindeutig erkennbar werden muss. Einheitliche Dachmarke des Bundes soll das *Schweizer Wappen* sein, was die Identität des Behördenauftritts verstärkt. Eine interdepartementale Arbeitsgruppe erarbeitet bis Ende April 2004 konkrete Vorschläge zur Umsetzung, die auch eine Reduktion der Kosten bringen sollen. Ab sofort gilt ein Moratorium für neue Logos und andere Investitionen in den visuellen Auftritt.

Ziele des Bundesrates im Jahre 2004

Dem Bericht des Bundesrates vom 19. November 2003 entnehmen wir die folgenden Ausführungen:

Ziel 4 Konzept für einen schuldenbremsenkonformen Legislaturfinanzplan 2005 – 2007

Auch nach den ausgaben- und einnahmenseitigen Massnahmen des Entlastungsprogramms 2003 besteht noch ein erheblicher Korrekturbedarf. Er ist seit der Verabschiedung der Botschaft zum Entlastungsprogramm 2003 durch den Bundesrat noch grösser geworden, obschon er mit dem Zustandekommen des Referendums zum Steuerpaket in den Jahren 2005 und 2006 eine Reduktion erfahren wird. Ohne entsprechende Massnahmen wird er gegen Ende der Legislatur zwei Milliarden überschreiten.

Schon heute steht deshalb fest, dass der Bundesrat im Rahmen des Berichts über die Legislaturplanung 2003 – 2007 ein Konzept vorlegen wird, wie die Vorgaben der Schuldenbremse in den Legislaturfinanzplanjahren 2005 – 2007 erfüllt werden können. Der Bundesrat wird anschliessend im zweiten Halbjahr 2004 die Botschaft über ein entsprechendes Entlastungsprogramm 2004 verabschieden.

Ziel 5 Teilrevision des Bundesgesetzes über die Pensionskasse des Bundes

Der Bundesrat wird im zweiten Halbjahr die Botschaft zu einer Gesamtschau über die Probleme der Pensionskassen von Bund und bundesnahen Unterneh-

men sowie ihre Lösungen veröffentlichen. Die Botschaft wird insbesondere eine *Teilrevision des Bundesgesetzes über die Pensionskasse des Bundes* beinhalten und u.a. die Anpassung verschiedener Garantien des Bundes zum Gegenstand haben (Teuerungsausgleich, Wertschwankungsreserven). Im weiteren wird der Bundesrat die Bedingungen für die vorzeitige Pensionierung neu definieren.

Schliesslich wird er seine Politik gegenüber den Pensionskassen bundesnaher Unternehmen und ihren Problemen festlegen.

Parallel dazu wird der Bundesrat eine Vernehmlassungsvorlage verabschieden, mit der in der Altersvorsorge des Bundespersonals das *Beitragsprimat* eingeführt werden soll.

Untersuchungen im Bundesamt für Bauten und Logistik (BBL)

Kein Mobbing im BBL

Die im Auftrag des Eidg. Finanzdepartements EFD durchgeführte Administrativuntersuchung ist abgeschlossen. Sie entlastet den Direktor des Bundesamts für Bauten und Logistik, Gustave Marchand, in allen wesentlichen Punkten. In Aufsichtsbeschwerden von drei Mitarbeitenden wurde der Amtsleitung des BBL Amtsmissbrauch und Mobbing vorgeworfen, worauf das EFD eine Administrativuntersuchung anordnete.

Der externe Untersuchungsbeauftragte, Martin Buser, Fürsprecher in Bern, kommt in seinem Schlussbericht vom 4. Dezember 2003 zum Ergebnis, dass die gegen die Amtsleitung erhobenen Vorwürfe ungerechtfertigt sind. Es liegt kein Mobbing vor.

Der Untersuchungsbeauftragte ortete beim Personal eine gewisse Verunsicherung, die unter anderem auf die tiefgreifenden Reorganisationen im BBL zurück zu führen ist. Die Amtsleitung hat vertrauensbildende Massnahmen eingeleitet. Eine Personalbefragung, die im nächsten Jahr in der ganzen Bundesverwaltung durchgeführt wird, wird zeigen, ob die Massnahmen die erhoffte Wirkung haben. Die Untersuchung ergab Hinweise auf mögliche Amtsheimnisverletzungen von unbekannter Täterschaft. Die Bundesanwaltschaft wurde orientiert.

Keine Misswirtschaft

Die Finanzdelegation beauftragte die Eidg. Finanzkontrolle (EFK), die in der Presse erhobenen Vorwürfe gegen den Direktor des Bundesamts für Bauten und Logistik abzuklären. Der Bericht kommt zum Schluss, dass in den fünf geprüften Fällen keine Unregelmässigkeiten vorgekommen sind, welche den Vorwurf der Misswirtschaft zulassen würden. Allerdings ist die EFK der Ansicht, dass teilweise wirtschaftlichere Lösungen möglich gewesen wären und bezüglich Kredit- und Beschaffungsverfahren Präzisierungen notwendig sind. Die Finanzdelegation hat von diesem Bericht Kenntnis genommen und ist zum Schluss gekommen, dass aufgrund der Abklärungen der EFK bezüglich Amtsführung kein Handlungsbedarf besteht.

Im Vordergrund der Prüfungshandlungen der EFK standen die Beurteilung der sorgfältigen, wirtschaftlichen und sparsamen Verwendung der Bundesmittel nach finanzhaushaltrechtlichen Kriterien sowie das Liegenschafts- und Vertragsmanagement. Nicht Gegenstand der Prüfungen waren strafrechtliche Abklärungen bezüglich Amtsmissbrauch und ungetreuer Geschäftsführung sowie die Mobbingvorwürfe. Diese sind Gegenstand der Untersuchungen der Bundesanwaltschaft bzw. des mit der Administrativuntersuchung Beauftragten.

Durch die Finanzdelegation zu klären sind die Frage der Vorfinanzierung von Bauinvestitionen durch Dritte oder Banken sowie die Anwendung des öffentlichen Beschaffungsrechts bei Auftragsvergaben durch den Vermieter. Zudem ist die Rolle des BBL bei Bauvorhaben und Beschaffungen der eidgenössischen Gerichte klarer zu definieren.

Unternehmungen des Bundes

Stellenabbau bei der Post

Verkehrsrückgang und verändertes Kundenverhalten zwingen die Schweizerische Post, in ihrem *Poststellennetz* Massnahmen im Bereich der Arbeitszeit zu ergreifen. Insgesamt entspricht der Arbeitsrückgang etwa 500 Personaleinheiten. Dies bedeutet aber nicht einen Abbau von 500 Arbeitsplätzen. Ein Grossteil des Rückgangs kann bei den betroffenen Mitarbeitenden durch Arbeitszeitreduktionen bis 10 Prozent aufgefangen werden. Um die Auswirkungen der Massnahmen sozialverträglich zu halten, hat die Post am 23. Dezember 2003

einen Sozialplan mit den Gewerkschaften vereinbart. Der Verkehrsrückgang hat auch Auswirkungen auf die *Zustellung*, wo 2004 rund 300 Personaleinheiten reduziert werden. Für die betroffenen Mitarbeitenden wird eine Einsatzmöglichkeit gesucht.

Stellenabbau bei der SBB

Die SBB bauen in der Zentrale in Bern bis April 2004 50 Stellen ab. Dies entspricht einem Stellenabbau von 10 Prozent in den zentralen Diensten wie Personal, Finanzen, Informatik, Kommunikation usw.

RUAG. Neues Arbeitsrecht

Mit dem Beitritt der RUAG Suisse zum Arbeitgeberverband der Schweiz. Maschinenindustrie Swissmem wird der bisherige Gesamtarbeitsvertrag durch die Vereinbarung in der Maschinenindustrie abgelöst. Für die meisten Mitarbeitenden der RUAG-Unternehmen ist der 1. April 2004 der Stichtag für den Wechsel in den GAV Swissmem. Am 1. Januar trat ein neues Personal- und Arbeitszeitreglement in Kraft, welches weitgehend die bisherigen Abmachungen bestätigt.

Solidaritätsbeitrag 2003 der Mitarbeitenden von RUAG. Rückerstattung

Gemäss GAV RUAG leisten die ihm unterstellten Arbeitnehmenden einen Solidaritätsbeitrag in der Höhe von fünf Franken im Monat zu Gunsten der Verhandlungsgemeinschaft. Er wird direkt vom Lohn abgezogen. Gemäss den vertraglichen Bestimmungen wird er für das zurückliegende Jahr den Mitgliedern von Personalverbänden der Vertragsgemeinschaft über ihren Verband rückerstattet. Betroffene Mitglieder der VKB erhalten den Jahresbetrag von 60 Franken für das Jahr 2003 zurück, wenn sie der Geschäftsstelle VKB einen Einzahlungsschein mit den notwendigen Empfängerangaben sowie mit der Angabe ihres Arbeitgebers (z.B. RUAG-SE, -SF, -SM) zustellen.

Adresse: Vereinigung der Kader des Bundes, Postfach, 3000 Bern 7.

Varia

Kompetenz für Projektmanagement

Am 4. Dezember 2003 fiel der «Startschuss» für ein Projekt der besonderen Art: 30 Projektmanagerinnen und -manager aus der Bundesverwaltung werden zu Mastern of Advanced Studies ausgebildet. Dieser Universitätslehrgang (ULG-PM) wurde vom Eidg. Personalamt EPA in Kooperation mit der Universität Klagenfurt entwickelt.

Das Managen von komplexen Projekten – etwa in der öffentlichen Verwaltung – erfordert ein breites Spektrum an Wissen und Können. Neben diversen Methoden des Projektmanagements sind jede Menge Sozialkompetenzen gefragt (Auftragsverhandlungen, Teamsteuerung, Konfliktmanagement), wenn Projekte erfolgreich verlaufen sollen. Für Projektleiterinnen und -leiter, die in der öffentlichen Verwaltung sind bzw. mit dieser in Verbindung stehen, wurde ein Universitätslehrgang Projektmanagement entwickelt, der beide Aspekte des Projektmanagements integriert.

Zu insgesamt 18 Lehrveranstaltungsblöcken (Dauer zwischen zwei und sechs Tagen) werden die Teilnehmenden des ersten Universitätslehrgangs für Projektmanagement ausgebildet, ehe sie im Januar 2006 den akademischen Grad Master of Advanced Studies (MAS Project Management) an der Universität Klagenfurt erhalten werden. Sämtliche Teilnehmenden stammen aus der Schweiz. Aus diesem Grunde und um Kosten zu sparen, finden fast alle Lehrveranstaltungsblöcke in der Schweiz statt. Die Lehrbeauftragten reisen zu den Lernenden und nicht umgekehrt.

Als Trainerinnen und Trainer arbeiten im Lehrgang 28 namhafte Expertinnen und Experten für verschiedene Teilbereiche des Projektmanagements aus der Schweiz, Österreich und Deutschland. Der Lehrgang wurde am IFF, Institut für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung an der Universität Klagenfurt, in Kooperation mit dem Eidg. Personalamt EPA entwickelt und wird auch – gleichsam als internationales Kooperationsprojekt – gemeinsam durchgeführt.

Die VKB in Stichworten

Zweck

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.

Organisationsbereich

Kader (ab Besoldungsklasse 18) der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereiches, der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUAG und der Nitrochemie AG Wimmis.

Mitgliederzahl

Rund 4'800 (6'800 unter Einschluss der Mitglieder des assoziierten Verbandes «Die Kader des öffentlichen Verkehrs»).

Zusammensetzung

Aktive: aus allen Bereichen der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereiches, der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUAG und der Nitrochemie AG Wimmis. Pensionierte.

Struktur

Vorstand und Sekretariat arbeiten neben- und ehrenamtlich. Ein Teil der Mitglieder bildet Sektionen innerhalb der Vereinigung. Zurzeit sind es deren sechs: Sektion Zürich, Militärische Berufskader, Offiziere des Festungswachtkorps, Cadre Association of Swisscom (CASC), Instruktoren des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz, Grenzwachtoffiziere.

Dachverband

Die VKB ist eine freie und unabhängige Interessengemeinschaft der Kader und nimmt an allen offiziellen Verhandlungen über personalpolitische Fragen mit dem Bundesrat, dem Finanzdepartement und dem Personalamt teil.

Mitgliederinformation

Vierteljährlich in deutscher und französischer Sprache erscheinende Zeitschrift «Periodische Mitteilungen» (PM). Mitgliederversammlung. Mitteilungen und Veranstaltungen der Sektionen.

Nebenleistungen

- Bezug von Kreditkarten VISA und EUROCARD zu Vorzugsbedingungen.
- Vergünstigte Krankenkassenprämien bei der Krankenkasse KPT (Altersgrenze: 65 Jahre).

- Entsprechende Unterlagen zu diesen Nebenleistungen sind bei folgender Adresse erhältlich: Vereinigung der Kader des Bundes, Postfach, 3000 Bern 7. Neueintretende VKB-Mitglieder erhalten die Unterlagen automatisch.
- Vorzugsbedingungen bei Züritel, dem auf Zusammenarbeit mit Verbänden spezialisierten Verkaufskanal der «Zürich» Versicherungsgesellschaft, in den Bereichen der Motorfahrzeug-, Hausrat- und Privathaftpflichtversicherungen. Auskünfte: Tel. 0848 807 810, Mo – Fr 08.00 – 20.00 Uhr.

Jahresbeitrag

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

Meldung von Mutationen

Mutationen (insb. Pensionierung, Adressänderung) bitte rechtzeitig an folgende Adresse melden:

Vereinigung der Kader des Bundes, Postfach, 3000 Bern 7.

Tel. 031 921 68 26 Geschäftsstelle

Fax 031 921 68 48 Geschäftsstelle

e-mail: vkb@bluewin.ch

Besten Dank

Lohnskala

(Art. 36 BPV)

Lohnklassen	94% (Höchstbeträge) Beurteilungsstufe B	100% (Höchstbeträge) Beurteilungsstufe A	Lohnerhöhungen ab 1.1.2004
	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)

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

Zulagen	pro Stunde in Fr.	
Nachtarbeit (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)	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

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

	Im Jahr in Fr.	monatlich 1/13 in Fr.
Lehrlinge		
im ersten Lehrjahr	9'449	726.85
im zweiten Lehrjahr	11'430	879.25
im dritten Lehrjahr	15'163	1'166.35
im vierten Lehrjahr	20'229	1'556.05
Zusatzlehre	24'226	1'863.55
Praktikantinnen/Praktikanten nach Art. 41 BBG	15'163	1'166.35
BMS-Praktikantinnen/Praktikanten		
nach dem dritten Lehrjahr	20'229	1'556.05
nach dem vierten Lehrjahr	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)

Sozialleistungen: Überblick über Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeiträge

	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 (BU)	0.35	–
Nichtberufsunfallversicherung (NBU)	0.42	0.84

PKB PUBLICA Kernplan Lohn bis Fr. 177'240 inkl. Ortszuschlag Koordinationsbetrag = Fr. 25'320 (BG 100%) Maximal versicherter Verdienst = Fr. 151'920		Wieder- kehrende Beiträge	Verdienst- erhöhungs- beiträge	Wieder- kehrende Beiträge	Verdienst- erhöhungs- beiträge
			②		②
PUBLICA (PKBV1, Art. 17) ⌘ in 12 Monatsraten auf der Erhöhung des versicherten Verdienstes	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

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 (PKBV2, Art. 14 bzw. Art. 27)	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

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.

Sachversicherungen: Den Prämienanpassungen auf den Grund gegangen

Für das neue Jahr haben viele Versicherer die Prämien für Autoversicherungen erneut nach oben angepasst. Auch unser Versicherungspartner Züritel sah sich gezwungen, die Prämien zu erhöhen. Betrachtet man die Situation ganzheitlich, ist dies an und für sich nicht verwunderlich.

Vor acht Jahren wurde im Versicherungsmarkt das Segment der Auto-Haftpflichtversicherung liberalisiert. Seither sind die entsprechenden Prämien im Durchschnitt um nahezu 20% gesunken. Im gleichen Zeitraum erhöhten sich aber die bei einem Schaden anfallenden Kosten massiv: Gemäss den Berechnungen des Schweizerischen Versicherungsverbandes (SVV) stiegen die Kosten in den letzten fünf Jahren von 5'711 auf 6'630 Franken pro Schadenfall. Ursache dafür sind hauptsächlich die höheren Heilungs- und Reparaturkosten, die häufig im Zusammenhang mit einem Schleudertrauma oder einer komplexen Reparatur am Fahrzeug stehen. Hinzu kommt, dass die Versicherungsgesellschaften diese Kosten nicht mehr mit den Kapitalgewinnen der Börse kompensieren können.

Für VKB-Mitglieder besteht jedoch kein Grund zur Sorge: Im Preis-/Leistungsvergleich stehen die Angebote von Züritel nach wie vor oben auf der Liste. Der Direktversicherer der Zürich bietet umfassende Leistungen zu fairen Prämien. Dazu gehören auch eine kompetente Beratung am Telefon sowie eine rasche und unkomplizierte Schadenerledigung. VKB-Mitglieder erreichen Züritel unter der Telefonnummer **0848 807 810**.