

Zentralvorstand 2014/2015

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:

Reto Dürler, Dr.iur., EDA
Angelo Rabiolo, lic.HEC, EDI
Christian Bachofner, EJPD
Hans Wipfli, Dr.iur., VBS
Hans-Jörg Lehmann, dipl.Ing. ETH,WBF
Markus Huber, Dr.iur.
Hugo Bretscher, lic.phil.,ETH-Z
Consuelo Antille, Administratrice, EPFL
Daniel Roubaty, Div.a.D
Rose Eveline Maradan El Bana, VBS
Hans Rudolf Vogel, Hptm., EFD

Verbindung zur Sektion:

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

*) VIBABS: Vereinigung der InstruktorInnen des BA für Bevölkerungsschutz

Mitgliedschaft VKB

Aktive und pensionierte Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes oder vergleichbarem Niveau) der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereichs (ab Funktionsstufe 8), der SBB 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	➡	<i>Eintritt, Adressänderung, Pensionierung, Austritt:</i> Meldung an – office@vkb-acc.ch oder – VKB, Postfach, 3000 Bern 7 <i>Austritt aus der VKB:</i> 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

In dieser Nummer

Seite

Sind die Löhne des Bundes Spitze?	5
Budgetüberschuss 2015 und Abbau von 2000 Stellen?	6
Volksinitiative für eine Einheitskrankenkasse: Gefahr für Kollektivverträge	7
Überbrückungsrente des Bundespersonals	9
Umstrukturierungen und Reorganisationen in der Verwaltung	13
Teilzeitarbeit für Berufsmilitär	13
Personal- und Kaderentwicklung in der Bundesverwaltung	15
Pensionskasse PUBLICA. Jahresergebnis 2013	16
Pensionskassen: Jahresabschlüsse 2013 im öffentlichen Sektor	18
Einschränkung des Kapitalbezuges aus der Pensionskasse	19
Reorganisationen in der Bundesverwaltung: Kritik der Finanzdelegation	20
Reformen in der Bundesverwaltung: Morgenröte bei armasuisse	21
VBS. Rückschlag für die Armee nach der Volksabstimmung vom 18. Mai	21
VBS: Personalrecht beim Assistenzdienst im Ausland	23
Lohnleichheit – ein Dauerthema	24
Mitgliederversammlung 2014 der VKB	25
Die VKB in Stichworten	28
money-net.ch onlinebank: Hypotheken zu ausgezeichneten Zinskonditionen	30
Zurich Connect: Schadenfreie Grillsaison geniessen	30
Beilage: Senioren VKB und angeschlossene Organisationen: Einladung zum Besuch der RUAG in Emmen Einladung zum Besuch der UNO in Genf	

Sind die Löhne des Bundes Spitze?

Durchschnittslohn von 120'075 Franken und geringe Fluktuation

Am 14. März 2014 hat der Bundesrat den Bericht zum Personalmanagement 2013 den Geschäftsprüfungs- und Finanzkommissionen der eidgenössischen Räte zugestellt. Daraus geht unter anderem hervor, dass der *durchschnittliche Bruttolohn 2013 in der Bundesverwaltung 120'075 Franken* betrug. Der Bruttolohn setzt sich aus dem Grundlohn und dem Ortszuschlag zusammen. Noch höher liegt der durchschnittliche Bruttolohn bei den Parlamentsdiensten (134'250 Fr.), bei den eidgenössischen Gerichten und der Bundesanwaltschaft (144'755 Fr.).

Die hohen Löhne des Bundes sind darauf zurückzuführen, dass der Bund immer mehr hoch qualifizierte Personen beschäftigt: von den 36'700 Angestellten sind rund 9000 Akademiker.

Die Stellenwechsel zu anderen Arbeitgebern haben im Jahre 2013 abgenommen: die sogenannte Nettofluktuation in der Bundesverwaltung betrug 4,1 Prozent. Der Bericht bemerkt dazu, dass etliche Mitarbeitende trotz des für sie eher günstigen Arbeitsmarkts es vorgezogen haben, sich weiterhin in der Bundesverwaltung zu engagieren

Angestellte des Bundes als Spitzenverdiener?

Dieser Bericht hat verschiedene Journalisten veranlasst, die Angestellten des Bundes als Spitzenverdiener zu bezeichnen. Gemäss der Zeitschrift BILANZ bezahlen die Banken mit 9195 Fr. pro Monat die höchsten Löhne; sie liegen auf gleicher Höhe wie die Bundesverwaltung. Für die *Weltwoche* und die *Handelszeitung* zahlt der Bund sogar die höchsten Löhne in der Schweiz; die Bankangestellten kämen nicht an die fürstlichen Saläre der Angestellten des Bundes heran. Mit dem Spitzenverdienst kann die *Weltwoche* auch die tiefe Fluktuation in der Bundesverwaltung erklären: wer einmal beim Bund ist, möchte nicht mehr weg.

Neue Lohnvergleiche sind notwendig

Pauschale Vergleiche mit Durchschnittswerten sind problematisch. Vergleichbare Funktionen müssen miteinander verglichen werden und Arbeitgeber, die mit dem Bund in Konkurrenz stehen. *Es ist an der Zeit, dass das Eidg. Finanzdepartement Lohnvergleichsstudien veranlasst, bevor auch Populisten und Wahlkämpfer (Wahljahr 2015) sich des Themas annehmen, und Aepfel mit Birnen vergleichen.*

Der letzte, umfassende Lohnvergleich datiert vom Dezember 2005. Er gelangte zum Schluss, dass der Bund von der tiefsten bis zur 23. Lohnklasse konkurrenzfähige Löhne bezahlt. Kader (Lohnklassen 28-38) wurden damals beim Bund deutlich tiefer entlohnt als in der Privatwirtschaft.

Budgetüberschuss 2015 und Abbau von 2000 Stellen?

Voranschlag 2015 mit einem Überschuss von 500 Millionen Franken

Der Bundesrat hat am 25. Juni Vorentscheide zum Voranschlag 2015 getroffen. Dieser sieht einen Überschuss von gut 500 Millionen Franken vor. Um die Schuldenbremse einhalten zu können, hat der Bundesrat Sparmassnahmen im Umfang von 700 Millionen Franken umgesetzt. Im Finanzplan 2016-2018 steigen die Überschüsse auf bis zu 2,8 Milliarden Franken an. Noch nicht in der Planung enthalten sind allerdings verschiedene wichtige Reformvorhaben, insbesondere die Unternehmenssteuerreform III, zu deren Finanzierung Überschüsse notwendig sind.

Konsolidierungs- und Aufgabenüberprüfungspaket 2014 (KAP 2014): Zusatzbericht

Der Bundesrat will zur Erfüllung der Aufträge, die ihm der Nationalrat im Zusammenhang mit der Rückweisung des Sparprogramms KAP 2014 erteilt hat, im September einen Zusatzbericht zum KAP 2014 mit den beiden geforderten Szenarien vorlegen.

Das eine soll aufzeigen, wie der Bundeshaushalt mit *Mehreinnahmen* im Gleichgewicht gehalten werden kann.

Varianten zum Abbau von 2000 Stellen

Im anderen Szenario müssen drei Varianten entwickelt werden, *wie der Personalaufwand des Bundes durch Stellenabbau um rund 300 Millionen (ca. 6 %) reduziert* und die Staatsquote stabilisiert werden kann. Dabei sollen für jede Variante unterschiedliche Massnahmen entwickelt werden.

In Variante 1 erhält jedes Departement eine Abbauvorgabe von rund 6 Prozent des Personalaufwands; die Departemente können bei der Erarbeitung der Massnahmen Prioritäten setzen.

Variante 2 sieht primär Effizienzsteigerungen und Leistungsabbau in jenen Bereichen vor, in denen die Aufgabenerfüllung in der alleinigen Hand des Bundes ist (Sicherheit, Aussennetz, institutionelle und finanzielle Voraussetzungen).

In Variante 3 erfolgt der Abbau schwergewichtig in den Bereichen, in denen der Bund die Aufgabenerfüllung über Vorschriften und Subventionen steuert (z.B. Bildung und Forschung, Entwicklungszusammenarbeit, Landwirtschaft, Gesundheit).

Da auf diese Bereiche nur rund 25 Prozent des Personalaufwands entfallen, müsste der Personalaufwand hier zur Erfüllung der parlamentarischen Vorgabe um 17 Prozent reduziert werden.

Zusatzbericht als Grundlage für Beschlüsse zum weiteren Vorgehen

Der Zusatzbericht soll dem Parlament als Grundlage für Beschlüsse zum weiteren Vorgehen dienen. Für die Umsetzung der Szenarien dürften diverse Gesetzesänderungen notwendig sein. Der Bundesrat müsste daher eine neue Botschaft erarbeiten, zu der vorab eine Vernehmlassung durchzuführen wäre.

Bemerkungen der VKB

Es ist nicht der Bundesrat, der einen Stellenabbau in der Bundesverwaltung anstrebt. Vielmehr ist es das Parlament, das entsprechende Abklärungen verlangt hat. Wie ernst es dem Parlament – im Vorfeld der Wahlen 2015 – mit dem Sparauftrag tatsächlich ist, wird sich noch zeigen. Aufgrund der positiven finanziellen Perspektiven (Überschüsse) erinnert die Forderung nach Stellenabbau an absurdes Theater.

Ein Personalabbau in dieser Grösse wäre mit einem massiven Abbau von Leistungen verbunden und liesse sich nicht ohne Kündigungen durchführen. Die VKB erachtet einen Stellenabbau beim Bund als unnötig und verfehlt.

Volksinitiative «für eine öffentliche Krankenkasse»: Gefahr für Kollektivverträge

Warum eine Information über die Abstimmung vom 28. September 2014?

Die Abstimmung zur Einheitskrankenkasse-Initiative findet am 28. September 2014 statt. Die Vereinigung der Kader des Bundes ist – gemäss Statuten – politisch und konfessionell neutral. Sie nimmt nur dann bei Abstimmungen Stellung, wenn die Interessen ihrer Mitglieder unmittelbar betroffen sind.

Die VKB hat mit der Krankenkasse KPT einen Kollektivvertrag abgeschlossen. Dieser ermöglicht den Mitgliedern der VKB (und ihren Angehörigen) vergünstigte Prämien auf den *Zusatzversicherungen* der Krankenkasse KPT. Rund 3700 Mitglieder, deren Familienangehörige eingeschlossen, sind bis heute dem Kollektivvertrag beigetreten.

Die Krankenkasse KPT

Die Krankenkasse KPT bietet sowohl die Grundversicherung (obligatorische Krankenpflegeversicherung) als auch Zusatzversicherungen (Spitalkostenversicherung) an. Im Jahre 2013 zählte sie 392'000 Versicherte in der obligatorischen Krankenversicherung, und 260'000 Versicherte mit Zusatzversicherungen. Der Verwaltungsaufwand betrug 5 Prozent des Prämienertes. Die Krankenkasse KPT beschäftigt 476 Mitarbeitende.

Was will die Volksinitiative?

Die Initiative «Für eine öffentliche Krankenkasse» fordert, dass der Bund eine öffentlich-rechtliche Einrichtung für die ganze Schweiz schafft. Sie würde die *Grundversicherung* – anstelle der privaten Krankenkassen – für alle Versicherten durchführen. Kantonale oder interkantonale Agenturen würden die Prämien für ihre Gebiete festlegen, sie einziehen und Leistungen vergüten. Die Versicherten hätten keine Möglichkeit mehr, ihre Krankenkasse frei zu wählen oder zu wechseln. Die Initianten erwarten von der *öffentlichen Einheitskasse* Kosteneinsparungen und Prämienenkungen.

Ablehnung durch Bundesrat und Parlament

Bundesrat und Parlament empfehlen, die Initiative «Für eine öffentliche Krankenkasse» abzulehnen. Das heutige System mit 61 privaten Krankenkassen hat sich aus ihrer Sicht grundsätzlich bewährt. Die Wettbewerbssituation motiviert die Kassen, innovative Modelle zu entwickeln. Beim Wechsel zu einer einzigen öffentlichen Krankenkasse könnten die Versicherten ihre Krankenkasse nicht mehr frei wählen oder wechseln. Zudem würde die Umstellung schwer abschätzbare Kosten verursachen. Um Schwächen des heutigen Systems zu beheben, haben Bundesrat und Parlament bereits Reformen eingeleitet.

Auswirkungen auf die Krankenkassen

Die Grundversicherung wäre bei Annahme der Volksinitiative nicht länger Teil des Geschäftsbereichs der 61 bestehenden Krankenversicherer: *die Krankenkasse KPT würde ihren wichtigsten Geschäftsbereich verlieren*. Gemessen am Prämienvolumen verzeichnet die obligatorische Grundversicherung einen dreifach höheren Umsatz als das Krankenzusatzversicherungsgeschäft. Die Einrichtung einer öffentlichen Einheitskasse hätte eine grundlegende Reorganisation der Organisationsstrukturen und der Verwaltungsabläufe zur Folge, von denen ein Grossteil der Angestellten der Krankenkassen betroffen wäre.

Die KPT hätte die Möglichkeit, weiterhin Zusatzversicherungen anzubieten. Würde die KPT die obligatorische Krankenpflegeversicherung ganz an die Einheitskasse verlieren, müssten die Gesamtkosten für Infrastruktur, Vertrieb und Verwaltung allein durch die privaten Zusatzversicherungen getragen werden. Übrigens wären die heute gewährten Vergünstigungen auf den Zusatzversicherungen der KPT in Frage gestellt.

Überbrückungsrente des Bundespersonals: Senkung der Beteiligung des Arbeitgebers

Aufgrund der demografischen Herausforderung senkt der Bundesrat die Beteiligung des Arbeitgebers an der Überbrückungsrente der Mitarbeitenden der Bundesverwaltung. Er mindert damit den heute bestehenden finanziellen Anreiz für eine vorzeitige Pensionierung.

Was ist eine Überbrückungsrente (rente transitoire)?

Beim Entscheid über eine freiwillige vorzeitige Pensionierung spielt die Möglichkeit, bis zum Erreichen des gesetzlichen Rücktrittsalters eine Übergangsrente verlangen zu können, eine wichtige Rolle.

Die Überbrückungsrente, auch Übergangsrente genannt, ist eine finanzielle Leistung für Angestellte, die sich vorzeitig pensionieren lassen (Alter 60-64). Sie wird nur bis zum Erreichen des AHV-Rentenalters ausbezahlt.

Die Überbrückungsrente für *Angestellte der Bundesverwaltung* ist im Vorsorgereglement für die Angestellten der Bundesverwaltung (VRAB), und in der Bundespersonalverordnung geregelt. Wichtigste Merkmale der Überbrückungsrente sind:

- Bezüger einer Altersrente (Alter 60-64) haben Anspruch auf eine Überbrückungsrente.
- Man kann eine ganze oder eine halbe Überbrückungsrente verlangen, oder auf einen Bezug verzichten.
- Wer eine Überbrückungsrente bezieht, muss sie später an PUBLICA zurückzahlen.
- Die Überbrückungsrente entspricht in der Höhe entweder der vollen (Fr. 2'340 im Monat; 28'080 im Jahr), oder der halben maximalen AHV-Rente.

Leistungen des Arbeitgebers Bund an die Überbrückungsrente

Der Arbeitgeber Bund übernimmt – seit 2009 – einen Teil der Kosten zur Finanzierung der effektiv bezogenen Überbrückungsrente. *Dieser Teil muss später nicht zurückbezahlt werden.*

(Bei Angehörigen besonderer Personalkategorien übernimmt der Arbeitgeber Bund die vollen Kosten der Überbrückungsrente. Dasselbe gilt für Pensionierungen nach Sozialplan. Von diesen ist im folgenden nicht die Rede.)

Die *Höhe der Leistung des Arbeitgebers Bund an die Überbrückungsrente* ist im Anhang 1 zur Bundespersonalverordnung tabellarisch festgelegt.

Die Tabelle knüpft zunächst an das Rücktrittsalter an: Alter 60, 61, 62, 63, 64. Beim Rücktrittsalter 60 ist die Leistung in der Regel tiefer als im Alter 64. Die Tabelle knüpft sodann an die Lohnklassen an und bildet fünf Gruppen:

Lohnklasse 1 bis 11 (80-100%)

Lohnklasse 12 bis 17 (55-80%)

Lohnklasse 18 bis 23 (50-60%)

Lohnklasse 24 bis 29 (50%)

Lohnklasse 30 bis 38 (50%).

Diese Abstufungen zeigen: *je tiefer die Lohnklasse, desto höher die Leistung des Arbeitgebers.*

Senkung der Beteiligung des Arbeitgebers an der Überbrückungsrente

Der Bundesrat hat am 20. Juni mit einer Änderung der Bundespersonalverordnung (BPV) die Arbeitgeberbeteiligung an der Überbrückungsrente bei freiwilligen vorzeitigen Pensionierungen von Mitarbeitenden der Bundesverwaltung angepasst. Die Überbrückungsrente ersetzt die AHV bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters.

Die Anpassung, die auf 1. August 2014 in Kraft trat, entlastet den Bundeshaushalt nach einer Übergangsfrist von drei Jahren jährlich um insgesamt rund 20 Millionen Franken. Mit einem Teil dieser Mittel beabsichtigt der Bundesrat, die Begleitmassnahmen zur Abfederung der Senkung des technischen Zinssatzes zu finanzieren.

Warum diese Senkung? Anreize für die Weiterführung der Erwerbstätigkeit schaffen

Wie andere Arbeitgeber ist auch die Bundesverwaltung mit der *demografischen Herausforderung* konfrontiert. Deshalb wirkt der Arbeitgeber Bund gemäss Personalstrategie 2011-2015 darauf hin, *die Mitarbeitenden möglichst lange im Erwerbsprozess zu halten*. Weil die heute vorhandenen finanziellen Anreize mit der grosszügigen Arbeitgeberbeteiligung bei der Überbrückungsrente diesem Ziel widersprechen, hat der Bundesrat diese vermindert. Denn Leistungen des Arbeitgebers an Überbrückungsrenten fördern den freiwilligen vorzeitigen Altersrücktritt, machen ihn attraktiver.

In den Leitlinien für die Altersvorsorge 2020 hat der Bundesrat den Arbeitgebern und den Pensionskassen generell empfohlen, vorzeitige Altersrücktritte weniger attraktiv zu machen. Vielmehr sollen sie Anreize zur Weiterführung der Erwerbstätigkeit bis zum Referenzalter und darüber hinaus schaffen. Grund dafür ist der demographische Wandel: geburtenstarke Jahrgänge treten in den nächsten Jahren ab und geburtenschwache Jahrgänge rücken nach.

Die Arbeitgeberbeteiligung wird – gegenüber der heute geltenden Regelung – bei einem Rücktrittsalter unter 62 Jahren auf noch 5 Prozent reduziert. Die Beteiligung bei einem Rücktritt im Alter zwischen 62 und 64 Jahren wird ebenfalls vermindert. Sie fällt je nach Lohnklasse und Rücktrittsalter unterschiedlich aus.

Mitarbeitende, die beim Inkrafttreten der Änderung das 59. Altersjahr vollendet haben, können noch bis am 31. Juli 2017 die Überbrückungsrente nach alter Regelung in Anspruch nehmen.

Leistungen des Arbeitgebers an die Überbrückungsrente für Angestellte der Bundesverwaltung

	Standardplan (Lohnklasse)					
	Neu	Bisher	Neu	Bisher	Neu	Bisher
Alter bei Rücktritt	1 bis 11		12 bis 17		18 bis 23	
60	5%	80%	5%	55%	5%	50%
61	5%	85%	5%	60%	5%	50%
62	65%	90%	60%	70%	45%	50%
63	70%	95%	65%	75%	50%	55%
64	75%	100%	70%	80%	55%	60%

	Kaderplan 1		Kaderplan 2	
	Neu	Bisher	Neu	Bisher
Alter bei Rücktritt	24 bis 29		30 bis 38	
60	5%	50%	5%	50%
61	5%	50%	5%	50%
62	40%	50%	40%	50%
63	45%	50%	45%	50%
64	50%	50%	50%	50%

Bemerkungen der VKB zu den Entscheiden vom 20. Juni

Die VKB war in der paritätischen Arbeitsgruppe, welche sich mit den Leistungen des Arbeitgebers an die Überbrückungsrente und den Leistungen des Arbeitgebers bei Umstrukturierungen befasste, vertreten. Sie hat den gemeinsam erarbeiteten Vorschlägen zugestimmt.

Eine entscheidende Rolle spielte dabei die Zusicherung des Eidg. Finanzdepartements, wonach ein Teil der durch die Senkung frei werdenden finanziellen Mittel zur Abfederung der Senkung des technischen Zinssatzes eingesetzt wird. Von der Beteiligung des Arbeitgebers an der Überbrückungsrente profitiert eine Minderheit von Angestellten, die sich für einen freiwilligen, vorzeitigen Altersrücktritt entscheidet. Begleitmassnahmen zur Abfederung der Senkung des technischen Zinssatzes kommen der grossen Mehrheit der Angestellten zugute, die am 1. Januar 2015 weiterhin im Dienst des Bundes steht.

Die Kosten für die Beteiligung des Arbeitgebers an der Überbrückungsrente – nach bisherigem Recht – werden im Voranschlag 2014 auf 34 Millionen Franken geschätzt.

Umstrukturierungen und Reorganisationen in der Verwaltung: Anpassung der Regelungen

Der Bundesrat hat am 20. Juni die Regelungen bei Umstrukturierungen und Reorganisationen angepasst und in die Bundespersonalverordnung integriert.

Grundsätze und Leistungen des Arbeitgebers bei Umstrukturierungen und Reorganisationen waren bisher in einer separaten Verordnung («Umbauverordnung») definiert. Die Regelungen wurden nun in die Bundespersonalverordnung integriert und angepasst.

Der Arbeitgeber Bund hat in einem klar definierten Rahmen unter anderem auch die Möglichkeit, Mitarbeitende vorzeitig zu pensionieren. Vorzeitige Pensionierungen bei Umstrukturierungen und Reorganisationen sind neu erst ab einem Alter von 60 Jahren möglich (bisher ab 55 Jahren). Zudem müssen die Mitarbeitenden mindestens zehn Jahre in der Bundesverwaltung gearbeitet haben. Ferner sind die bestehenden Bestimmungen zur Bewältigung schwieriger personalrechtlicher Situationen klarer gefasst worden. Diese können angewandt werden, wenn die Bedingungen für eine vorzeitige Pensionierung nicht erfüllt sind.

Teilzeitarbeit für Berufsmilitärs

Verordnung über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien (VPABP)

Der Bundesrat hatte am 20. Februar 2013 eine neue Pensionierungslösung für die Mitarbeitenden der besonderen Personalkategorien der Bundesverwaltung beschlossen. Damit anerkannte er, dass es für bestimmte Funktionen in der Bundesverwaltung weiterhin eine Sonderlösung braucht. Die Verordnung trat auf den 1. Juli 2013 in Kraft.

Zu den besonderen Personalkategorien gehören insbesondere die *Berufsmilitärs*. Beim militärischen Personal richtet sich die Arbeitszeit nach dem dienstlichen Bedarf: es leistet in grossem Umfang Mehrarbeit und Überzeit, die abgegolten werden muss. Die Abgeltung der besonderen funktionsbedingten Anforderungen und Belastungen erfolgt durch zusätzliche Beiträge des Arbeitgebers an die berufliche Vorsorge.

Darüber hinaus erhielten Angehörige der besonderen Personalkategorien – gemäss Übergangsbestimmungen – auf ihrem Altersguthaben eine vom Arbeitgeber finanzierte einmalige Gutschrift. Diese Lösung ermöglicht eine frühzeitige Pensionierung nach dem 60. Altersjahr.

Revision der VPABP: Ermöglichung von Teilzeitarbeit für Berufsmilitärs

Die Verordnung in der Fassung von 2013 ging davon aus, dass *alle Berufsmilitärs ihre Arbeitszeit in Vollzeit leisten*. Sie bestimmte, dass die zusätzlichen Beiträge des Arbeitgebers an die berufliche Vorsorge wegfallen, wenn Arbeitszeit nicht in Vollzeit geleistet wird. Ebenso wurden für die einmalige Gutschrift auf dem Altersguthaben nur Dienstjahre angerechnet, die in Vollzeit geleistet wurden.

Engagement der VKB

Flexible Arbeitszeitmodelle helfen mit, Beruf und Privatleben optimal zu vereinbaren: sogenannte Work-Life-Balance. Sie spielen in der Personalwerbung des Bundes eine wichtige Rolle.

Die VKB hat sich stark dafür engagiert, *dass auch Berufsmilitärs grundsätzlich die Teilzeitarbeit ermöglicht wird*. Denn Schwierigkeiten, militärisches Berufspersonal zu rekrutieren, bestehen nach wie vor. Teilzeitarbeit könnte dazu beitragen, das Image dieses Berufes zu verbessern.

Mit Beschluss vom 20. Juni 2014 hat der Bundesrat rückwirkend die Verordnung VPABP geändert und den Berufsmilitärs grundsätzlich die Teilzeitarbeit ermöglicht. Ein erfreulicher Beschluss!

Einzelheiten werden in der Verordnung des VBS über das militärische Personal zu regeln sein.

Personal- und Kaderentwicklung in der Bundesverwaltung

Die Personalstrategie Bundesverwaltung 2011-2015 will die Kader und Mitarbeitenden gezielt weiterentwickeln und die Führungskultur stärken. Der Bundesrat hat am 30. April das Konzept Personal- und Kaderentwicklung verabschiedet. Dieses zeigt auf, wie diese Ziele erreicht werden können.

Die Professionalität, das Wissen der Mitarbeitenden und gute Führung bilden die Grundlage für die Leistungsfähigkeit der Bundesverwaltung und die Qualität des Service Public. Führungskräfte sollen ihre Mitarbeitenden gezielt fordern und fördern, und damit auf aktuelle und künftige Herausforderungen in der Berufswelt vorbereiten. Das Konzept zur Personal- und Kaderentwicklung regelt die Zuständigkeiten und Rollen innerhalb der Bundesverwaltung und legt dar, welche Instrumente den Mitarbeitenden zur Verfügung stehen.

Kompetenzbasierte und strategieorientierte Personal- und Kaderentwicklung

Führungskräfte richten die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden an bundesweit klar definierten Kompetenzen und an den Anforderungen der Verwaltungseinheiten aus. Sie fördern neben der Fachkompetenz auch die Selbst-, Sozial-, Führungs-, Methoden- und Sprachkompetenzen. Im aktualisierten, auf die Bundesverwaltung ausgerichteten Kompetenzmodell sind wichtige Verhaltens- und Handlungsweisen beschrieben. Das Modell unterstützt die Führungskräfte bei der Bedarfsanalyse der nötigen Kompetenzen und ermöglicht es, aus dem Vergleich mit den vorhandenen Fähigkeiten den Entwicklungsbedarf der Mitarbeitenden abzuleiten und verbindliche Massnahmen zu vereinbaren.

Grundanforderungen für Kader und verbindliche Führungsausbildung

Die Professionalität der Führung soll gefördert und eine bundesweite Führungskultur etabliert werden. Dazu hat die Bundesverwaltung Grundanforderungen für Kader im Sinne von verbindlichen Minimalanforderungen definiert und die Ausbildung danach ausgerichtet. Führungskräfte sind neu verpflichtet, bei Antritt einer Führungsfunktion je nach Vorbildung und Erfahrung eine bundesinterne Führungsausbildung zu besuchen.

Pensionskasse PUBLICA. Jahresergebnis 2013

Solides Geschäftsjahr 2013

Trotz erheblicher Belastung durch die Rückstellungen für die Senkung des technischen Zinssatzes hat der konsolidierte Deckungsgrad nur um 1,1 Prozent abgenommen. Die Performance auf dem Anlagevermögen betrug 3,47 Prozent (Vorjahr 7,94 Prozent). Per 31. Dezember 2013 lag der Gesamtdeckungsgrad von PUBLICA bei 104,1 Prozent (Vorjahr 105,2 Prozent).

Die jährliche Durchschnittsrendite der Jahre 2000 bis 2013 beträgt bei PUBLICA 3,03 Prozent.

Technische Rückstellungen im Hinblick auf 2015

Wegen der anhaltenden Tiefzinssituation senkt PUBLICA auf den 1. Januar 2015 den technischen Zinssatz um 0,75 Prozent (von 3,5 auf 2,75%). Um die Folgen dieser Senkung abzufedern und die künftigen Rentenleistungen weitgehend auf dem bisherigen Niveau halten zu können, hat PUBLICA auch 2013 technische Rückstellungen gebildet. Die laufenden Renten sind von dieser Massnahme nicht betroffen. Die gesamten technischen Rückstellungen haben die Jahresrechnung mit rund 832 Millionen belastet.

Neuer Auftritt

Der Geschäftsbericht 2013 wurde dem neuen Erscheinungsbild von PUBLICA angepasst sowie inhaltlich überarbeitet und ausgebaut. Dies betrifft sowohl die Finanzzahlen in der Jahresrechnung als auch den Teil Corporate Governance und den Lagebericht. Mit dem Ziel, die Transparenz und die Kundenfreundlichkeit der Kommunikation auszubauen, hat PUBLICA auch ihre Webseite grundlegend überarbeitet.

Kostentransparenz und Verwaltungsaufwand

Die durchschnittlichen administrativen Verwaltungskosten sind von 217 Franken im Jahr 2011 auf 199 Franken pro Versicherten und Rentenbeziehenden im Jahr 2013 gesunken. Damit hat PUBLICA früher als erwartet ihr strategisches Ziel von durchschnittlich 200 Franken Verwaltungskosten pro Versicherten oder Rentenbeziehenden erreicht.

Bemerkungen der VKB

Herausforderung 2015

Einzelne Stimmen haben das Jahresergebnis 2013, insbesondere die im Jahre 2013 erzielte Rendite auf den Anlagen von 3,47 Prozent (1198 Mio Fr.), als enttäuschend bezeichnet. Entscheidend für die Beurteilung des Jahresergebnisses 2013 ist aber, dass PUBLICA per Ende Jahr bereits die Hälfte der Rückstellungen gebildet hat, die für die Beibehaltung des Vorsorgeniveaus bei reduziertem Umwandlungssatz ab 2015 notwendig sind.

PUBLICA hat operativ und finanziell erfreuliche Resultate erzielt. Die Pensionskasse des Bundes arbeitet effizient und kostengünstig: sowohl der administrative Verwaltungsaufwand als auch der Aufwand für die Vermögensverwaltung sind sehr tief und branchenweit hervorragend. Für diese Leistungen sind die Versicherten und die Rentenbeziehenden PUBLICA zu Dank verpflichtet.

Strukturelles Problem

PUBLICA weist einen negativen Casflow aus: der Abfluss an Leistungen ist um 224 Millionen Franken höher als der Zufluss an Beiträgen. Diese Finanzierungslücke wurde durch Erträge aus der Vermögensanlage gedeckt.

PUBLICA hat – mit 60'944 Aktiven und 44'796 Rentenbeziehenden – ein ungünstiges Verhältnis zwischen Aktiven und Rentenbeziehenden. Dieses ist darauf zurückzuführen, dass der Bundesrat in den Jahren 1998-2002 beschlossen hat, Rentner der Swisscom, der RUAG und der SRG (insgesamt über 12'000) in die Pensionskasse des Bundes zu übernehmen.

Das Vorsorgekapital der PUBLICA beträgt insgesamt 31,6 Milliarden Franken: davon entfallen 18 Milliarden auf die Rentenbeziehenden und 13 Milliarden auf die Aktiven. Das Vorsorgekapital der Rentenbeziehenden wird – je nach Vorsorgewerk – mit einem Zins von 3 bis 3,5 Prozent verzinst (technischer Zinssatz), das Sparkapital der Aktiven mit einem Zins von 1,5 bis 2 Prozent.

Ende 2013 wurden dem Vermögensertrag der PUBLICA ca. 613 Millionen für Verzinsung der Vorsorgekapitalien der Rentenbeziehenden und 186 Millionen für die Verzinsung der Sparkapitalien der Aktiven entnommen.

Diese Umverteilung – im Verhältnis zur Grösse des Bestandes – sind es 145 Millionen Franken, ist vor allem auf die unterschiedliche Verzinsung (Zinsdifferenz) zurückzuführen. Diese Zinsdifferenz dürfte bei PUBLICA ab dem 1. Januar 2015 etwas abgeschwächt werden, weil auf diesen Zeitpunkt der technische Zinssatz von 3,5 auf 2,75 Prozent (bzw. von 3 auf 2,25%) gesenkt wird.

Unterdeckung bei geschlossenen Vorsorgewerken: 12'000 Renten betroffen

Per 31. Dezember 2013 befinden sich zwei geschlossene Vorsorgewerke in Unterdeckung: das Vorsorgewerk «Nur Rentner angeschlossene Organisationen» mit einem Deckungsgrad von 99,2 Prozent sowie das Vorsorgewerk «Nur Rentner Swisscom» mit 99,6 Prozent.

Ursache der Unterdeckung ist, nebst dem anhaltenden tiefen Zinsniveau, die Belastung durch die Rückstellungen für die Senkung des technischen Zinssatzes.

Die Behebung der Unterdeckung durch kurzfristige Massnahmen ist nicht möglich. PUBLICA hat daher in einem Grundlagenpapier nach einer Situationsanalyse verschiedene Lösungsansätze ausgearbeitet, damit die rund 12'000 Renten der ehemaligen Bundesangestellten langfristig gesichert sind. Die Möglichkeiten für geschlossene Rentnerbestände, sich aus eigener Kraft aus einer Unterdeckung zu befreien, sind beschränkt und eine zusätzliche finanzielle Unterstützung ist in dieser Situation unumgänglich. Die Kassenkommission PUBLICA sucht daher das Gespräch mit dem Bund. Zweck ist die Ausarbeitung einer Vorlage, um dem Handlungsbedarf bei den geschlossenen Vorsorgewerken nachzukommen.

Pensionskassen: Jahresabschlüsse 2013 im öffentlichen Sektor

Die Pensionskassen haben ein erfolgreiches Jahr hinter sich. Aufgrund der Jahresberichte stellt sich die Situation öffentlicher, dem Bund nahe stehender Pensionskassen Ende 2013 wie folgt dar:

- PUBLICA: Deckungsgrad 104,1 Prozent;
- RUAG: Deckungsgrad 101,5 Prozent;
- Swisscom: Deckungsgrad 106,5 Prozent;
- Post: Deckungsgrad 101,4 Prozent;
- SBB: Deckungsgrad 102,4 Prozent.

Rentenbeziehende ohne Teuerungsausgleich

Die Rentner tragen bei allen erwähnten Pensionskassen auch zur Verbesserung der Finanzlage bei: ihnen wird weiterhin kein Teuerungsausgleich auf den laufenden Renten gewährt.

Einschränkung des Kapitalbezuges aus der Pensionskasse?

Richtungsentscheide für eine Reform der Ergänzungsleistungen zur AHV

Der Bundesrat hat am 25. Juni erste Richtungsentscheide für eine Reform der Ergänzungsleistungen gefällt. Die Reform soll das Leistungsniveau der Ergänzungsleistungen erhalten und die Verwendung von Eigenmitteln für die Altersvorsorge verbessern. Der Bundesrat hat das Eidgenössische Departement des Innern beauftragt, bis im Herbst einen Vorentwurf für die Vernehmlassung auszuarbeiten.

Die Verwendung von Eigenmitteln für die Altersvorsorge soll verbessert werden, um das Risiko einer Abhängigkeit von Ergänzungsleistungen im Alter zu minimieren. Zu diesem Zweck soll der *Kapitalbezug aus der obligatorischen beruflichen Vorsorge ausgeschlossen werden*. Damit will man verhindern, dass Personen, welche Kapitalbezüge tätigen und diese verprassen, später Ergänzungsleistungen zur AHV beziehen.

Situation bei der Pensionskasse PUBLICA

Die Vorsorgereglemente sehen zum einen vor, dass Vorbezüge zur Finanzierung von Wohneigentum (WEF) möglich sind. Zum andern sind Kapitalbezüge beim Altersrücktritt bis zu 100 Prozent des vorhandenen Guthabens zulässig: anstelle einer Rente kann einmalig eine Kapitalabfindung bezogen werden.

Laut Geschäftsbericht 2013 wurden für Vorbezüge WEF und Scheidungen 52 Millionen Franken ausbezahlt. Kapitalleistungen bei der Pensionierung wurden in der Höhe von 81 Millionen Franken ausgerichtet, während für Altersrenten 1,2 Milliarden Franken ausbezahlt wurden.

Auswirkungen der Reform auf PUBLICA

PUBLICA führt für die bei ihr versicherten Personen die obligatorische und die überobligatorische berufliche Vorsorge durch. Das heisst: sie erbringt die gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen und ermöglicht gleichzeitig Leistungen, die deutlich über das BVG-Minimum hinausgehen.

Das Vorsorgekapital der Versicherten (Aktiven) betrug Ende 2013 13,3 Milliarden Franken, die Summe der Altersguthaben BVG 4,6 Milliarden Franken. Die geplante Einschränkung des Kapitalbezuges aus der Pensionskasse würde demnach etwa 35 Prozent des Vorsorgekapitals der Angestellten betreffen.

Reorganisationen in der Bundesverwaltung: Kritik der Finanzdelegation

Dem Bericht der Finanzdelegation der Eidg. Räte betreffend die Oberaufsicht über die Bundesfinanzen im Jahre 2013 entnehmen wir die folgenden Ausführungen:

Reorganisationen sollten nicht zur Schaffung zusätzlicher Kaderstellen und Höhereinreihungen führen

– *Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation*

Infolge der Zusammenführung des Staatssekretariates für Bildung und Forschung (SBF) und des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT) zum neuen Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) resultierte per 1. Januar 2013 ein neues Organigramm. Dessen Umsetzung und die damit verbundenen neuen Strukturen, Prozesse und Verantwortlichkeiten hatten personelle Konsequenzen zur Folge. Damit wurde gemäss WBF eine Gesamtbeurteilung aller Funktionsbewertungen des SBFI unumgänglich.

Die Finanzdelegation forderte den Vorsteher des Departements für Wissenschaft, Bildung und Forschung (WBF) auf, sie rechtzeitig über Änderungen bei den Lohn-einreihungen zu orientieren. Sie hielt zudem fest, dass Anpassungen der Einreihungen nicht mehr Kosten verursachen sollten als eine Erhaltung des Status quo. Ebenfalls zu Diskussionen Anlass gab in der Finanzdelegation der Rückgang des Frauenanteils im höheren Kader des SBFI.

Aus der Antwort des WBF geht hervor, dass *185 Lohnklassen unverändert bleiben, während 21 tiefer und deren 58 höher bewertet wurden*. Die Finanzdelegation hält fest, dass Neuorganisationen und Umstrukturierungen tendenziell zur Schaffung zusätzlicher Kaderstellen und/oder zu Höhereinreihungen führen. Zwar anerkennt sie, dass im Einzelfall eine Höhereinreihung begründet sein mag. Das regelmässig ins Feld geführte Argument, die Anforderungen an die betreffende Stelle seien gestiegen und Aufgaben komplexer geworden, überzeugt die Finanzdelegation jedoch nicht.

Umstrukturierungsmassnahmen in der Bundesverwaltung, die zu insgesamt deutlich mehr Höher- als Tieferbewertungen und damit zu neuen Hierarchiestufen und höheren Lohnkosten führen, widersprechen dem Ziel einer Reorganisation, die zur Verfügung stehenden Ressourcen effizient einzusetzen.

– *Bundesamt für Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen (BLV)*

Die Finanzdelegation liess sich vom Vorsteher des EDI über die neuen Aufgaben und Strukturen des auf den 1. Januar 2014 geschaffenen Bundesamtes orientieren. Dieses entstand aus der Zusammenführung des Bundesamtes für Veterinärwesen (vormals im EVD) und der Abteilung Lebensmittelsicherheit. Dabei nahm sie zur Kenntnis, dass die Einreichungen gegenüber den früheren Funktionen im BVET unverändert blieben. Von besonderem Interesse waren auch die finanziellen Auswirkungen dieser Reorganisation. Die Finanzdelegation nahm im Rahmen einer Aussprache mit dem Vorsteher des EDI Ende November 2013 zur Kenntnis, dass aus dieser Reorganisation keine finanziellen und personellen Konsequenzen resultieren sollen.

Reformen in der Verwaltung: Morgenröte bei armasuisse

armasuisse, die Rüstungsbehörde des VBS

Armasuisse ist das Kompetenzzentrum des Bundes für die Beschaffung von technologisch komplexen Systemen und Materialien, Rüstungstechnologie und Qualitätssicherung, Immobilien VBS und Geodaten. Der Rüstungschef, dem ein Personalbestand von 1000 Mitarbeitenden und ein Budget von 2,1 Milliarden Franken zur Verfügung stehen, ist direkt dem Departementschef unterstellt.

Nach dem Abgang des Rüstungschefs hat Bundesrat Maurer mit dem Projekt Aurora (Morgenröte) eine Umstrukturierung der armasuisse angeordnet: Prozessoptimierung bei den Schnittstellen zur Armee, bei den Finanzen und beim Personal.

VBS: Rückschlag für die Armee nach der Volksabstimmung vom 18. Mai

Am 18. Mai wurde das Bundesgesetz über den Fonds zur Beschaffung des Kampfflugzeugs Gripen mit 1'542 000 gegen 1'344 000 Stimmen (53:46%) vom Schweizer Volk abgelehnt.

Kürzung des Armeepfunds durch den Bundesrat

Am 5. Dezember 2013 bestätigte das Parlament einen Armeepfund von 5 Milliarden Franken pro Jahr ab 2016. In diesem Armeepfund war auch die Beschaffung von 22 Gripen-E-Kampfflugzeugen, für total 3,126 Milliarden Franken, vorgesehen.

Da es nicht möglich ist, die geplanten Mittel kurzfristig vollumfänglich anderweitig einzusetzen, soll der Armeepfund in den Jahren 2014-2016 gekürzt werden. Durch die Senkung des Armeepfunds werden absehbare Kreditreste bei der Armee vermieden. Den anderen Departementen wird somit die Möglichkeit geboten, prioritäre Vorhaben voranzutreiben. Durch diesen Entscheid stehen den anderen Departementen im Zeitraum 2014-2016 insgesamt knapp 800 Millionen Franken mehr zur Verfügung.

Armeereform: Weiterentwicklung der Armee (WEA)

Die ursprünglich für Ende Mai geplante Vorlage zur Weiterentwicklung und zum künftigen Leistungsprofil der Armee wurde auf den Herbst 2014 verschoben

Im Zentrum der Weiterentwicklung stehen insbesondere die folgenden Ziele:

- Grosse Teile der Armee sollen wieder aus dem Stand aufgebildet und mobilisiert werden können.
- Die Armee soll für ihre Aufgaben wieder vollständig ausgerüstet werden.
- Die Ausbildung und der Erfahrungsschatz der Miliz wird verbessert. Jeder Armeeangehörige absolviert wieder eine komplette Rekrutenschule und verdient seinen Grad ab
- Mit einer stärkeren Regionalisierung sollen die Truppen wieder näher bei der Bevölkerung sein.

Über die Höhe des Ausgabenpfunds in den Finanzjahren 2016-2018 soll dann im Rahmen der Beschlussfassung über die Weiterentwicklung der Armee entschieden werden.

VBS: Personalrecht beim Assistenzdienst im Ausland

Verordnung über das Personal für den Truppeneinsatz zum Schutz von Personen und Sachen im Ausland

Für den Assistenzdienst im Ausland zum Schutz von Personen und besonders schutzwürdigen Sachen bestand bis anhin keine spezialgesetzliche Grundlage. Ohne spezialgesetzliche Regelung gilt für die betroffenen Bundesangestellten im Assistenzdienst der ordentliche Arbeitsvertrag. Mit der Verordnung über das Personal für den Truppeneinsatz zum Schutz von Personen und Sachen im Ausland (PVSPA) wird nun eine eigenständige Verordnung geschaffen, welche die Abweicheung gegenüber den allgemeinen Regelungen für das Bundespersonal festhält.

Für den Assistenzdienst im Ausland zum Schutz von Personen und besonders schutzwürdigen Sachen im Sinne von Artikel 69 Absatz 2 Militärgesetz besteht keine spezialgesetzliche Grundlage analog der Verordnung über das Personal für die Friedensförderung, die Stärkung der Menschenrechte und die humanitäre Hilfe (PVFMH). Ohne spezialgesetzliche Regelung galt für solche Einsätze bis anhin der ordentliche Arbeitsvertrag, gestützt auf das Bundespersonalgesetz und seine Ausführungsbestimmungen, was für einen Einsatz im Ausland nicht vollumfänglich praktikabel war. Bisher bestand die einzige Möglichkeit das Problem zu lösen, in der analogen Anwendung der PVFMH.

Mit der Verordnung über das Personal für den Truppeneinsatz zum Schutz von Personen und Sachen im Ausland (PVSPA) hat der Bundesrat nun eine eigenständige Verordnung geschaffen. Damit liegt eine spezialrechtliche Regelung für die Vorbereitung solcher Truppeneinsätze, die Ausrichtung von Funktions- und Einsatzzulagen sowie für Regelungen zu Versicherung, Arbeitszeit, Ferien, Urlaub, Reise- und Transportkosten vor. Einsätze im Sinne der PVSPA bedürfen grundsätzlich der Zustimmung der Mitarbeitenden. Eine Ausnahme gilt nur für das militärische Berufspersonal, dass jederzeit gemäss den dienstlichen Bedürfnissen im Ausland für einen Assistenzdienst eingesetzt werden kann. Die PVSPA trat am 1. August 2014 in Kraft.

Lohngleichheit – ein Dauerthema

Mühsame Durchsetzung eines Verfassungsgrundsatzes

Der Grundsatz der Lohngleichheit für Frau und Mann ist in der Bundesverfassung (Art. 8 Abs. 3) und seit 1996 im Gleichstellungsgesetz verankert. Gleiche und gleichwertige Arbeit muss für beide Geschlechter gleich entlohnt werden.

Trotzdem sind die Lohnunterschiede in der Schweiz noch gross. Frauen verdienen durchschnittlich rund 20 Prozent weniger als Männer. Rund 40 Prozent dieser Differenz basieren auf diskriminierendem Verhalten. Kaderfrauen verdienen sogar bis zu 30 Prozent weniger als Männer. Wenn Frauen und Männer innerhalb desselben Unternehmens bei gleicher Qualifikation und Erfahrung für gleiche oder gleichwertige Arbeit unterschiedlich entlohnt werden, liegt eine Lohndiskriminierung im Sinne des Gleichstellungsgesetzes vor.

Keine geschlechterbedingte Lohndiskriminierung in der Bundesverwaltung

Zwischen 2010 und 2013 wurde die Lohngleichheit in allen Verwaltungseinheiten des Bundes mit dem Instrument LOGIB überprüft. Am 5. September 2013 informierte das Eidg. Personalamt die Verbände über das Gesamtergebnis.

Die Bilanz ist sehr erfreulich: *die Ergebnisse zeigen keine geschlechterbedingten Lohndiskriminierungen auf. Die Bestimmungen über die Gleichstellung von Mann und Frau zur Lohngleichheit werden in der Bundesverwaltung eingehalten.*

Aufträge des Bundes – nicht ohne Lohngleichheit!

Der Bund vergibt seine Aufträge für Leistungen in der Schweiz nur an Unternehmen, welche die Einhaltung des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen gewährleisten. Dazu gehören die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsschutzbestimmungen (Arbeitsgesetz; Unfallversicherungsgesetz) sowie die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz).

Wer die gesetzlichen Vorgaben respektiert, soll nicht benachteiligt werden gegenüber jenen, die dies nicht tun. Wettbewerbsverzerrungen zu Lasten von Arbeitgebenden, welche die Lohngleichheit respektieren, sollen also vermieden werden.

Der Bund kann Kontrollen durchführen. Wird bei einem Unternehmen Lohndiskriminierung festgestellt, so kann der Zuschlag widerrufen oder eine Konventionalstrafe ausgesprochen werden. Zudem wird das Unternehmen bei einer künftigen Auftragsvergabe nur dann berücksichtigt, wenn es die Lohngleichheit nachweislich gewährleistet.

Bekämpfung der Lohndiskriminierung in der Schweiz

Der Bundesrat hat bereits mehrmals angekündigt, dass er nach Abschluss des Projekts «Lohnleichheitsdialog» prüfen wird, ob und allenfalls welche staatliche Massnahmen zur Durchsetzung der in der Bundesverfassung verankerten Lohnleichheit in der Privatwirtschaft notwendig sind. Es zeichnet sich nun ab, dass der «Lohnleichheitsdialog» sein Ziel nicht erreicht.

Bis im Sommer 2014 werden die Ergebnisse der Evaluation des Projekts «Lohnleichheitsdialog» vorliegen. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse und von Studien wird der Bundesrat über das weitere Vorgehen in Sachen Bekämpfung der Lohndiskriminierung entscheiden.

Mitgliederversammlung 2014 der VKB

65. Mitgliederversammlung der Vereinigung der Kader des Bundes

Die 65. Mitgliederversammlung der VKB fand am 7. Mai 2014 im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Zentralpräsident Peter Büttiker konnte 109 Mitglieder und Gäste willkommen heissen. Sein besonderer Gruss galt dem Referenten Korpskommandant André Blattmann, Chef der Armee. Er referierte über Risiken und Bedrohungen, die Weiterentwicklung der Armee und die Gripen-Beschaffung. Anhand von Prognosen für 2014 legte er dar, dass wir nicht wissen, was die Zukunft bringt: Beispiel Krim- und Ukraine-Krise.

Traktandum 1: Geschäftsbericht 2013

Ergänzend zum Geschäftsbericht benützte Peter Büttiker die Gelegenheit, über die Arbeit zu informieren, welche die VKB im Jahre 2013 zur Vertretung der Interessen der Mitglieder geleitet hatte.

1. Teilnahme an Veranstaltungen der Arbeitgeber

2 Sitzungen mit der Vorsteherin des Eidg. Finanzdepartements

7 Sitzungen des Begleitausschusses der Sozialpartner (Direktorin EPA)

28 Sitzungen mit Departementen, Bundesämtern, ETH - Rat usw.

2. Kontakte mit Anbietern von Dienstleistungen/Nebenleistungen

5 Sitzungen

3. Schriftliche Eingaben zu Erlassen, Konzepten, Projekten

12 Stellungnahmen

4. Verbandsinterne Meinungsbildung

5 Sitzungen des Zentralvorstandes (15 Mitglieder)

20 ordentliche Sitzungen der Geschäftsleitung (7 Mitglieder)

5 Kurz-Sitzungen der Geschäftsleitung

5 Versammlungen eigener Sektionen

5. Rechtsberatung in individuellen Angelegenheiten

40 Mitglieder erhielten unentgeltlich Beratung.

Danach wurde der Geschäftsbericht 2013 von der Mitgliederversammlung einstimmig genehmigt.

Traktandum 2: Rechnungsablage 2013 und Voranschlag 2014

Zentralkassier Richard Zollinger erläuterte die Jahresrechnung 2013, die mit einem Überschuss von Fr. 20'463 abschloss. Nach Präsentation des Revisorenberichtes wurde die Jahresrechnung 2013 genehmigt.

Der Voranschlag 2014 sieht Einnahmen von Fr. 325'200 und Ausgaben von Fr. 311'200 (Überschuss von Fr. 14'000) vor. Er wurde ohne Diskussion genehmigt.

3. Jahresbeitrag 2014

Der Vorschlag des Zentralvorstandes auf Beibehaltung des Mitgliederbeitrages von Fr. 70 für Aktive und von Fr. 35 für Pensionierte wurde diskussionslos und einstimmig genehmigt.

4. Wahlen für zwei Jahre (Amtsdauer 2014-2016)

Zentralpräsident Peter Büttiker und die Mitglieder des Zentralvorstandes wurden in globo mit Akklamation wiedergewählt.

Die demissionierenden Mitglieder des Zentralvorstandes – Heinz Wandfluh und Waldemar Eymann, Div aD, Sektion militärische Berufskader – wurden mit Dank und Applaus verabschiedet.

An ihrer Stelle wurden folgende Personen in den Zentralvorstand gewählt:

Daniel Roubaty, Div aD, Sektion militärische Berufskader

Hans Wipfli, Dr.iur., VBS, Armeestab

Hans-Jörg Lehmann, dipl. Ing.agr. ETH, WBF/Bundesamt für Landwirtschaft.

Die bisherigen Rechnungsprüfenden wurden wiedergewählt: Susanne Aebischer, Bundesamt für Gesundheit und Markus Stöckli, Eidg. Finanzverwaltung.

5. Tätigkeitsprogramm 2014/2015

Peter Büttiker stellte das vom Zentralvorstand gutgeheissene Tätigkeitsprogramm vor, das zwischen Kernaufgaben und Daueraufgaben unterscheidet. Die Mitgliederversammlung genehmigte diskussionslos das nachstehende Tätigkeitsprogramm für das nächste Geschäftsjahr.

Kernaufgaben

1. Kaderpolitik
2. Berufliche Vorsorge
3. Revision Bundespersonalgesetz und Bundespersonalverordnung.

Daueraufgaben

1. Allgemeine dienstrechtliche Fragen
2. Dienstleistungen
3. Kommunikation: VKB-Mitteilungen und Internet
4. Seniorenanlässe
5. Mitgliederwerbung
6. Nationale Kontakte (Verbände, Politiker, Behörden etc.)
7. Internationale Kontakte (CESI).

6. Verschiedenes

Keine Wortmeldung.

Mit dem Dank an alle Anwesenden schloss der Zentralpräsident um 18.45 Uhr die 65. Mitgliederversammlung der VKB und lud zum traditionellen Apéro ein.

Die VKB in Stichworten

Zweck und Wirken

Die 1948 gegründete Vereinigung der Kader des Bundes bezweckt die Wahrung der beruflichen und wirtschaftlichen Interessen der Mitglieder, die Förderung der Zusammenarbeit und die Pflege des persönlichen Kontaktes. Dazu bietet sie ihren Mitgliedern günstige Dienstleistungen.

Die VKB ist eine freie und unabhängige Interessengemeinschaft der Führungs- und Fachkader und nimmt an allen offiziellen Verhandlungen über personalpolitische Fragen mit dem Bundesrat, dem Finanzdepartement, dem Personalamt und der PUBLICA sowie der ETH teil.

Organisationsbereich

Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes) und des ETH-Bereichs (ab FS 8). Unter vergleichbaren Voraussetzungen Personen, die bei einer Unternehmung mit Beteiligung des Bundes (z.B. SBB, Die Post und Swisscom AG) arbeiten.

Struktur, Mitgliederzahl

Innerhalb der Vereinigung bilden die Mitglieder aus dem Raum Zürich / Ostschweiz, die Mitarbeitenden der Ecole polytechnique fédérale in Lausanne, die Militärischen Berufskader, die Offiziere des Grenzwachtkorps und die Instruktoressen 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 (Beitritt oder Übertritt bis zum 70. Altersjahr). Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-

ACC, Postfach, 3000 Bern 7 oder per E-Mail unter office@vkb-acc.ch angefordert werden. Neueintretende Mitglieder erhalten dieses mit den Eintrittsunterlagen.

- Vorzugsbedingungen bei Zurich Connect , dem Verkaufskanal der «Zürich» Versicherungsgesellschaft in den Bereichen der Motorfahrzeug- sowie Hausrat- und Privathaftpflicht-Versicherungen. Auskünfte: Tel. 0848 807 810, Mo-Fr 08.00-20.00 Uhr.
- Rechtsschutzversicherungen im Privatbereich bei AXA-ARAG zu günstigen Bedingungen. Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3000 Bern 7 oder per E-Mail unter office@vkb-acc.ch 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.
- Zugang zu günstigen Hypotheken in der ganzen Schweiz für Versicherte und Rentenbeziehende der PUBLICA über money-net, die onlinebank der Berner Kantonalbank: www.money-netch/publica

Jahresbeitrag

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

Meldung von Mutationen, Bestellung von Werbeunterlagen

- Mutationen (Eintritt, Adressänderung, Pensionierung, Austritt) bitte rechtzeitig der Geschäftsstelle melden (Adresse siehe Seite 2). Austritt aus der VKB: Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB auch den Wegfall von Dienstleistungen und den damit verbundenen Vergünstigungen/Rabatten (z.B. KPT, Zurich Connect) zur Folge hat.
- Unterlagen für die Werbung neuer Mitglieder schickt die Geschäftsstelle direkt an die von Ihnen angegebene Adresse.

Kontakt zur VKB: siehe Seite 2

money-net.ch onlinebank: Hypotheiken zu ausgezeichneten Zinskonditionen

In dieser Nummer eingehftet ist ein Flyer von money-net.ch, die onlinebank der Berner Kantonalbank AG. Er enthlt ein Angebot betreffend Hypotheiken fr Versicherte und Rentenbeziehende der Pensionskasse des Bundes PUBLICA. Bekanntlich hat die Berner Kantonalbank auf den 1. Januar 2012 das Hypotheikenportfolio der PUBLICA bernommen. Das Institut kennt die Bedrfnisse der Angestellten des Bundes und der Rentenbeziehenden der PUBLICA bei der Finanzierung von Immobilien in der Schweiz.

Die Vereinigung der Kader des Bundes hat mit der Berner Kantonalbank eine Vereinbarung ber die Zusammenarbeit betreffend Hypotheikarprodukte abgeschlossen. Damit will die VKB ihren Mitgliedern in der ganzen Schweiz den Zugang zu gnstigen Hypotheiken ermoglichen.

Schadenfreie Grillsaison geniessen

An lauen Abenden steigt oft der Duft von Grillgut aus Balkonen und Gerten hoch... Um die Grillsaison unbeschwert geniessen zu knnen, gilt es aber, einige Regeln zu befolgen.

Holzkohle oder Gas? Da scheiden sich die Geister der Grillmeister, womit Speisen besser gelingen. Fakt ist, dass beides mit Feuer angemacht wird und Risiken birgt. In der Schweiz kommt es laut der Beratungsstelle fr Brandverhtung (BfB) jhrlich zu rund 20'000 Wohnungs- und Hausbrnden. Die Sachschden belaufen sich auf mehr als 120 Millionen Franken. Unachtsamkeit und fehlbares Verhalten sind die hufigsten Ursachen.

Ffr ein ungetrbbtes Grillglck lohnt es sich also, sich folgende Sicherheitsregeln einzuverleiben.

Tipps fr Holzkohlegrills...

Oftmals verwendet man Benzin und Brennsprit zum Anznden von Holzkohle. Jedoch gelten diese als besonders gefhrlich. Auf heisse Kohle gegossen knnen sie sich explosionsartig entznden. Ein Anzndwrffel aus dem Fachhandel eignet sich also besser als Anzndhilfe.

Auch schlecht ausgeglhte Asche in Abfallscken kann Brnde entfachen. Asche soll mindestens 48 Stunden ausgeglht oder gut gewSSERT in einem feuersicheren Behlter entsorgt werden.

... und für Gasgrills

Bei Gasgrills sind undichte Leitungen und Anschlüsse die häufigsten Brandverursacher. Deshalb muss man regelmässig prüfen, ob die Gasleitungen dicht sind. Mit Seifenwasser bestrichen, weisen Blasen auf undichte Stellen hin. Bei Gasgeruch gilt es, sofort das Ventil zu schliessen. Und in der Nähe eines Gasgrills besteht striktes Rauchverbot!

Allgemein gilt für alle Grills, sie so zu platzieren, dass sie einen festen Stand haben – und zwar im Freien. Sind Kinder anwesend, ist eine stete Beaufsichtigung Pflicht.

Passiert dennoch etwas, kann der richtige Versicherungsschutz zumindest den finanziellen Schaden decken.

Zurich Connect – einfach online abschliessen!

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.

