

Zentralvorstand 2015/2016

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
Beizogenes 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
Markus Huber, Dr.iur.

Verbindung zur Sektion:

Hugo Bretscher, lic.phil., ETH-Z	Zürich/Ostschweiz
Consuelo Antille, Administratrice, EPFL	EPFL / ETH Lausanne
Daniel Roubaty, Div.a.D	Militärische Berufskader
Rose Eveline Maradan El Bana, VBS	VIBABS *)
Claude Guélat, Cap., EFD	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  *Eintritt, Adressänderung, Pensionierung, Austritt:*
Meldung an
– office@vkb-acc.ch oder
– VKB, Postfach, 3000 Bern 7

Austritt aus der VKB:
Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB, der jederzeit möglich ist, 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

Zum Rücktritt von Bundesrätin Eveline Widmer-Schlumpf	4
Rückblick und Ausblick	7
Keine Lohnmassnahmen des Bundes für 2016	10
Lohnmassnahmen im ETH-Bereich für 2016	10
Lohnmassnahmen anderer, dem Bund nahestehender Arbeitgeber	11
Das Bundespersonal im Voranschlag 2016 des Bundes	11
Stabilisierungsprogramm 2017-2019	14
Unbefristetes Nullwachstum beim Personalbestand des Bundes	17
PUBLICA: Überführung des Kaderplans 2 in den Kaderplan 1	19
Karenzfristen in der Bundesverwaltung	21
Verhalten der Angestellten ausserhalb der Arbeitszeit	22
Personalstrategie für die Bundesverwaltung 2016-2019	24
Zusätzliche Stellen für die Terrorbekämpfung	26
Reformen in Verwaltung und Armee	27
Unternehmungen des Bundes	27
Parlamentarische Vorstösse:	28
– Immobilienbestand der Pensionskasse PUBLICA	28
Mitgliederversammlung 2016 der VKB	30
Die VKB in Stichworten	30
money-net. onlinebank:	
Hypotheken zu ausgezeichneten Zinskonditionen	32
Bezüge 2016	33
Beilage: Senioren VKB und angeschlossene Organisationen:	
Einladung Besuch SR Technics, Flughafen Zürich	
Einladung Besuch «Sasso San Gottardo», Gotthardpasshöhe	

Zum Rücktritt von Bundesrätin Eveline Widmer-Schlumpf

Frischer Wind in der Personalpolitik des Bundes

Am 1. November 2010 übernahm Frau Bundesrätin Widmer-Schlumpf die Leitung des Eidg. Finanzdepartements (EFD), in der Nachfolge von Bundesrat Hans Rudolf Merz. Noch im selben Monat fanden Verhandlungen mit den Sozialpartnern über die Lohnmassnahmen des Bundes 2011 statt. Die Bundesrätin überzeugte durch Offenheit, Kompetenz und starke Argumentation. Sie zeigte auch Verständnis für Kaderanliegen.

Innert kurzer Zeit gelang es ihr, frischen Wind in die Personalpolitik des Bundes zu bringen. Als Beispiele seien erwähnt die Vereinbarung über den Lohngleichheitsdialog, die Beschlüsse über die finanzielle Unterstützung bei der familienergänzenden Kinderbetreuung, die Lohnmassnahmen 2011 und die Absicht, ältere Angestellte des Bundes zu einem längeren Verbleiben im Erwerbsprozess (über das Alter 64/ 65 hinaus) zu motivieren. Auch der 2014 erweiterte Vaterschaftsurlaub im Umfang von 10 Arbeitstagen geht auf ihre Initiative zurück.

Damit vermittelte die neue Vorsteherin des EFD den Eindruck, dass das Personal für sie mehr ist als bloss ein Kostenfaktor in der Finanzrechnung des Bundes. In den Beziehungen zwischen den Sozialpartnern des Bundes zeichnete sich – nach sieben kalten bis frostigen Jahren – eine Erwärmung ab. Der konstruktive Dialog mit den Sozialpartnern wurde wiederhergestellt.

Im November 2010 orientierte sie die Personalverbände über die Beratungen der Finanzkommissionen betreffend den Voranschlag 2011. Mit hohem Engagement gelang es ihr, eine Kürzung des Personalkredits um 2 Prozent abzuwenden. Dieser jährlich wiederkehrende Abwehrkampf gegen Kürzungsanträge aus den Reihen der Fraktion der Schweizerischen Volkspartei war eine Konstante während ihrer ganzen Amtszeit.

Teilrevision des Bundespersonalgesetzes

Die Politik von Frau Bundesrätin Widmer-Schlumpf wird von ihren Kritikern gern als «linke Politik» charakterisiert. Auf die Teilrevision des Bundespersonalgesetzes trifft diese Etikettierung bestimmt nicht zu. Das Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 trat am 1. Januar 2002 in Kraft, nachdem es – trotz des Referendums der Gewerkschaften – in der Volksabstimmung vom 26. November 2000 angenommen worden war.

Wer erinnert sich noch daran, dass Nationalrat Zuppiger (SVP/ZH) am 7. Oktober 2004 eine Motion eingereicht hatte, die eine Anpassung des Bundespersonalrechts an das Obligationenrecht verlangte, und die von Bundesrat Merz am 16. März 2007 zur Annahme empfohlen wurde? Allerdings stiess das Vorhaben von Bundesrat Merz, das Personalrecht dem OR stark anzunähern, in der Folge auf erbitterten Widerstand der Personalverbände, und blieb blockiert.

Seine Nachfolgerin führte im April und Mai 2011 intensive Verhandlungen über die Revision des Bundespersonalgesetzes. Am 5. Mai gelang es ihr, sich mit den Personalverbänden weitgehend über den Inhalt der Vorlage zu einigen. Die Botschaft des Bundesrates lag am 31. August 2011 vor. Der Entwurf des Bundesrates übernahm die mit den Personalverbänden ausgehandelte Kompromisslösung. Sowohl der Ständerat als auch der Nationalrat folgten der Linie des Bundesrates. Frau Bundesrätin Widmer-Schlumpf schaffte es, durch Sachkunde auch das Parlament zu überzeugen. Die Novelle vom 14. Dezember 2012 trat, ohne Referendumsabstimmung, am 1. Juli 2013 in Kraft.

Als Ständerat Föhn (SVP/SZ) mit einer Motion 2015 die alte Zuppiger-Platte wieder aufwärmte, lehnte der Ständerat am 23. September, auf Empfehlung der Bundesrätin, eine weitere Anpassung des Bundespersonalrechts an das OR klar ab.

Pensionskasse des Bundes: zwei Anpassungen nach unten, mit Abfederung

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

Bereits am 19. Dezember 2012 beschloss die Kassenkommission, auf den 1. Januar 2015 *den technischen Zinssatz von 3,5 Prozent auf 2,75 Prozent und den Umwandlungssatz von 6,15 Prozent auf neu 5,65 Prozent* zu senken. Um das bisherige Leistungsniveau zu erhalten, wurden während vier Jahren bedeutende Rückstellungen bei der Pensionskasse gebildet. Die monatlichen Sparbeiträge wurden auf 2015 um 8,85 Prozent erhöht. Das entspricht jährlichen Mehrkosten von 65 Millionen Franken. Davon übernahm der Arbeitgeber 80 Prozent, eine grosszügige Lösung, für welche das Personal dem Bundesrat und der Vorsteherin des EFD zu Dank verpflichtet ist.

2011-2014: vier gute Jahre für den Bund und das Bundespersonal

Von 2006 bis und mit 2013 schlossen die Rechnungen des Bundes mit teilweise hohen Überschüssen ab. In dieser Zeit gelang es, sowohl von Jahr zu Jahr wachsende Aufgaben des Bundes zu finanzieren, als auch Schulden des Bundes abzubauen: von 123 Milliarden auf 108 Milliarden Franken.

Die Ausgaben des Bundes stiegen kontinuierlich: von 62 Milliarden im Jahre 2011 auf 64 Milliarden im Jahre 2014. Mit den wachsenden Aufgaben sind auch die Personalkosten und der Personalbestand des Bundes gestiegen. Beliefen sich die Personalkosten 2011 noch auf 4945 Millionen Franken, so betragen sie 2014 bereits 5371 Millionen Franken. Der Personalbestand wuchs von 33'054 Stellen im Jahre 2011 auf 34'772 Stellen im Jahre 2014.

Das Bundespersonal profitierte Jahr für Jahr von generellen Lohnmassnahmen:

2011: 1,0 Prozent;

2012: 1,2 Prozent;

2013: 0,5 Prozent;

2014: 0,7 Prozent;

2015: 0,2 Prozent.

2015: Abrupte Wende mit Bremsmanövern

Die massive Aufwertung des Frankens ab dem 15. Januar erschütterte die Wirtschaft, die Konjunktur brach ein und auch die Einnahmen des Bundes gingen zurück. Eine zweite, böse Überraschung folgte am 11. Februar: die Staatsrechnung für das Jahr 2014 schloss, statt mit einem Überschuss, mit einem Defizit von 124 Millionen Franken ab. Es stellte sich heraus, dass die Einnahmen des Bundes um Milliarden zu hoch eingeschätzt worden waren. Im Wahljahr wurde Sparen bei der Verwaltung zum Leitmotiv.

Der Bundesrat traf im Frühjahr erste Massnahmen. Im Jahre 2016 wird der Personalaufwand auf dem Niveau des Voranschlags 2015 stabilisiert. Generelle Lohnmassnahmen für das Bundespersonal wird es 2016 keine geben. Für 2017 wurde für den Personalaufwand eine Obergrenze festgelegt, was in der Mehrzahl der Verwaltungseinheiten einen weiteren Stellenabbau erfordert.

Damit noch nicht genug. Während der Bundesrat im März noch eine Änderung der Anstellungsbedingungen abgelehnt hatte, gab er im Sommer dem starken Druck nach. Am 12. August beschloss er Anpassungen bei den Anstellungsbedingungen, die weitere finanzielle Einsparungen mit sich bringen.

Dank

Vom 1. November 2010 bis Ende Dezember 2015 haben wir eine gut funktionierende und von gegenseitigem Vertrauen und Respekt geprägte Sozialpartnerschaft erlebt. Gut fünf Jahre mit Höhen und Tiefen, vier gute Jahre mit erfreulichen Lohmassnahmen. Wir sahen eine dynamische Departementsvorsteherin an der Arbeit, deren Verhandlungen sich durch Fairness und Verlässlichkeit auszeichneten. Wir danken der scheidenden Magistratin für alles, was sie zugunsten des Kaders des Bundes geleistet hat.

Rückblick und Ausblick

2015 – ein Jahr der Wende in der Personalpolitik des Bundes

Beginn der Talfahrt am 15. Januar

Der überraschende Entscheid der Schweizerischen Nationalbank, den Mindestkurs zum Euro aufzuheben und Negativzinsen einzuführen, führte zunächst zu einem *volkswirtschaftlichen Schock*: die Aufwertung des Frankens zwang die exportorientierten Unternehmungen, Kosten zu sparen und ihre Effizienz zu steigern. Die wirtschaftliche Entwicklung schwächte sich ab, die Teuerung ging zurück.

Dazu kam ein massiver Einbruch bei den Einnahmen des Bundes, den bereits der Abschluss der Staatsrechnung 2014 am 11. Februar aufzeigte. Dieser Einbruch ist auf Fehler bei den Schätzungen der Einnahmen des Bundes in der Höhe von etwa 4 Milliarden zurückzuführen. Zwar wird die Staatsrechnung 2015 mit einem Überschuss von gegen einer Milliarde Franken abschliessen, doch ist dieser vorwiegend auf Minderausgaben zurückzuführen.

So hat der Wind plötzlich und drastisch gedreht. Seit Februar dominiert die Finanzpolitik die politische Agenda: der Bund muss dringend sparen, der Bundeshaushalt in den nächsten Jahren um Milliarden entlastet werden.

Personalpolitik im Rückwärtsgang

Bereits im Frühjahr wurden im Parlament die ersten Motionen mit Sparvorschlägen eingereicht. Sie betrafen ausschliesslich das angeblich privilegierte Bundespersonal und die Bundesverwaltung, die im Wahljahr zur ineffizienten Bürokratie mutierte.

Dabei beträgt der Anteil der Personalausgaben von 5571 Millionen an den Gesamtausgaben des Bundes für das Jahr 2016 bloss 8,4 Prozent.

Unter starkem Druck traf der Bundesrat einschneidende Massnahmen. Im Personalbereich wurden beim Voranschlag 2016 Kürzungen von insgesamt 133 Millionen vorgenommen: 50 Millionen durch Kürzung der Personalkredite, verbunden mit einem Stellenabbau; 53 Millionen durch den Verzicht auf generelle Lohnmassnahmen für das Jahr 2016 und 30 Millionen durch Anpassung der Anstellungsbedingungen: siehe den Beitrag über den Voranschlag 2016 in dieser Nummer.

Immerhin gelang es der scheidenden Finanzministerin im Dezember, den Nationalrat, einschliesslich der FDP-Fraktion, zu überzeugen, von einer weiteren Kürzung der Personalausgaben um 3 Prozent bzw. 162 Millionen (Abbau von 670 Stellen) abzusehen: Antrag der SVP-Fraktion. Dank dem Ständerat konnte auch eine Kürzung der Sach- und Betriebsausgaben der Bundesverwaltung um 2,9 Prozent oder 125 Millionen abgewendet werden.

Trotz der Nullrunde bei den generellen Lohnmassnahmen haben die Löhne des Bundes, wegen der negativen Teuerung, um über 1 Prozent an Kaufkraft gewonnen. Allerdings wurde auch der individuelle Lohnaufstieg, von dem etwa die Hälfte des Personals profitiert, stark abgebremst.

2016 – ein Jahr der bitteren Pillen?

Zurückhaltende Prognosen zur wirtschaftlichen Entwicklung

Die Prognosen für 2016 gehen von einem verhaltenen Wachstum der Wirtschaft von etwa einem Prozent aus: ein wirtschaftlicher Aufschwung ist nicht in Sicht. Die Arbeitslosigkeit dürfte von 3,4 auf 3,6 Prozent ansteigen. Die Teuerung wird weiterhin rückläufig sein (-0,5%). Die Steuererträge werden stagnieren, weshalb Bund, Kantone und Gemeinden Sparpakete schnüren.

Fortsetzung der Sparpolitik, auch beim Personal

Obwohl das Bundespersonal bereits beim Voranschlag 2016 einen Sparbeitrag geleistet hat, soll es mit dem angekündigten *Stabilisierungsprogramm 2017-2019* erneut zur Kasse gebeten werden (siehe den Beitrag in dieser Nr.), in der Grössenordnung von etwa 60 Millionen pro Jahr, unter anderem mit einem Abbau von 500 bis 700 Stellen über zwei Jahre.

Dieses Programm liegt auf der Linie einer Motion der Finanzkommission des Nationalrates, welcher beide Räte zugestimmt haben. Sie verlangt eine *strategische Überprüfung der Aufgaben des Bundes* mit dem Ziel, Ausgaben in der Höhe von 1,5 Milliarden pro Jahr einzusparen: Verzichtsplanung.

Schwerwiegend ist der Beschluss beider Räte, den Bundesrat zu verpflichten, *den Bestand des Bundespersonals auf dem Stand von 2015 – 35'000 Stellen – einzufrieren*: (siehe den Beitrag in dieser Nr.). Dieser Personalstopp soll unbefristet gel-

ten. Ob das Parlament in den nächsten vier Jahren dem Bund keine neuen Aufgaben übertragen wird, die zusätzliches Personal erfordern?

Neue Stellen können unter diesen Bedingungen nur noch durch interne Kompensation geschaffen werden. Der Druck, Massnahmen zur Steigerung der Effizienz in der Verwaltung – Reformen bei den Strukturen und den Prozessen – einzuleiten, wird stark zunehmen.

Diese Vorgaben sind grosse Herausforderungen für den neuen Vorsteher des Eidg. Finanzdepartements, Bundesrat Ueli Maurer. Ersten Äusserungen zufolge sieht er Sparpotenzial in der Bundesverwaltung, da ein Betrieb dieser Grösse die Tendenz habe, Fett anzusetzen. Man kann gespannt sein, mit welcher Diät der ehemalige Sportminister die sieben Departemente dazu bringen will, an Gewicht abzunehmen.

Neue Mehrheit im Nationalrat

In den Nationalratswahlen 2015 haben jene Kräfte gewonnen, welche sich für einen Personalstopp beim Bund und einen Abbau der Bürokratie engagierten: die Fraktionen der Schweizerischen Volkspartei und der FDP verfügen zusammen im Nationalrat über die absolute Mehrheit. Ob den Parolen für ein rigoroses Sparen in den nächsten Jahren auch Taten folgen werden, wird sich zeigen. Dabei wird der Grundsatz der Opfersymmetrie eine wichtige Rolle spielen: müssen alle Aufgabenbereiche zur Entlastung beitragen oder gibt es Ausnahmen für die Armee, die Landwirtschaft usw.?

Ein neues Lohnsystem – wichtigste personalpolitische Pendeuz der nächsten Jahre

In der Pressemitteilung vom 12. August über die Anpassung der Anstellungsbedingungen des Bundespersonals hat der Bundesrat angekündigt, dass er die Schaffung eines neuen Lohnsystems beabsichtigt. Dieses soll ohne Automatismus und ohne Ortszuschlag auskommen. Darüber hinaus sollen die Leistungskomponenten des heutigen Systems überprüft werden.

Bei diesem Anlass wird die VKB eine Korrektur beim System der individuellen Lohnentwicklung beantragen. Denn die am 12. August 2015 beschlossene Senkung hat sich vor allem für neu eintretende Angestellte als sehr problematisch erwiesen. Würden gute Leistungen regelmässig nur mit dem minimalen Wert von einem Prozent belohnt, so könnte es, je nach Lohnklasse, bis zu 40 Jahre dauern, bis das Maximum der Lohnklasse erreicht ist. Auf diese Weise wird es der Bundesverwaltung auf die Dauer nicht mehr gelingen, kompetentes und motiviertes Personal in genügender Anzahl zu gewinnen und zu halten.

Keine Lohnmassnahmen des Bundes für 2016

Aufgrund der schwierigen Finanzlage des Bundes und der hohen negativen Teuerung erhalten die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung 2016 keine Realloohnerhöhung und keinen Teuerungsausgleich. Was sich bereits im Mai 2015 im Rahmen der ersten Lohngespräche zwischen den Sozialpartnern abgezeichnet hatte, hat Bundesrätin Eveline Widmer-Schlumpf am 12. November gegenüber den Personalverbänden bestätigt.

Bereits im Mai 2015 hatte die Vorsteherin des Eidgenössischen Finanzdepartements (EFD), Bundesrätin Eveline Widmer-Schlumpf, die Personalverbände darüber informiert, dass keine Mittel für Lohnmassnahmen im Budget eingestellt worden sind. Dies aufgrund der angespannten Finanzlage des Bundes und der prognostizierten negativen Teuerung.

Die Analyse der Situation hat sich seit Mai 2015 nicht verändert. Die Teuerung ist zudem deutlich in den negativen Bereich gefallen. Bundesrätin Widmer-Schlumpf hat die Personalverbände deshalb am 12. November darüber informiert, dass für die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung für 2016 weder Realloohnerhöhungen noch ein Teuerungsausgleich vorgesehen sind.

Lohnmassnahmen im ETH-Bereich für 2016

Anders als in den Vorjahren lassen die finanziellen Rahmenbedingungen *keine generelle Nominalloohnerhöhung für 2016* zu. Grund dafür ist in erster Linie das Sparprogramm des Bundes, von dem auch der ETH-Bereich erheblich betroffen ist. Im Rahmen der bestehenden Lohnsumme werden, wie in den Vorjahren, individuelle Lohnmassnahmen zur Anwendung kommen.

Für 2015 fällt die Jahresdurchschnittsteuerung negativ aus (ca. -1,1% gemäss Schätzung des Bundesamts für Statistik). Somit wird für die Mitarbeitenden im Lohnsystem des ETH-Bereichs sowie für die Professorinnen und Professoren *kein Teuerungsausgleich* fällig.

Auch 2016 wird der Arbeitgeber auf freiwilliger Basis zusätzliche Zahlungen im Umfang von rund 6,2 Millionen für die berufliche Vorsorge der Mitarbeitenden leisten. Der Arbeitgeber hat sich bereit erklärt, diesen Beitrag jährlich während insgesamt fünf Jahren (ab 1. Januar 2015) zu leisten.

Die Festsetzung der Pauschallöhne für Doktorierende und Postdocs liegt in der Kompetenz der Institutionen und war folglich auch nicht Teil der Verhandlungen

mit den Sozialpartnern. Diese Pauschallöhne für 2016 werden durch die Institutionen kommuniziert.

Gegenstand der Gespräche mit den Sozialpartnern waren auch *weitere Leistungen des Arbeitgebers zu Gunsten der Arbeitnehmenden*, wie z. B. Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und zur Unterstützung von Kinderbetreuungs-, Sport-, Verpflegungs- und Weiterbildungsangeboten. Angesichts der aktuellen Finanzlage mit den Spar- und Kürzungsvorgaben des Bundes konnte mit diesem Verhandlungsergebnis eine insgesamt angemessene und faire Gesamtlösung im Interesse aller Beteiligten gefunden werden.

Lohnmassnahmen 2016 anderer, dem Bund nahestehender Arbeitgeber

PUBLICA: 1,2 Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnmassnahmen

SBB: 0,8 Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnmassnahmen

Post: 0,6 Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen und Einmalzahlung von 400 Franken

Swisscom: Lohnmassnahmen sind für April 2016 in Aushandlung.

Das Bundespersonal im Voranschlag 2016 des Bundes

Voranschlag 2016 mit einem Defizit von 400 Millionen Franken

Für das Jahr 2016 wird ein *ordentliches Finanzierungsdefizit* von rund 400 Millionen erwartet. Die Ergebnisverschlechterung gegenüber dem Vorjahr (rund -800 Mio.) ist vor allem der schwachen Einnahmentwicklung zuzuschreiben. Die starke Aufwertung des Frankens bremst das Wirtschaftswachstum. Den erwarteten ordentlichen Einnahmen von 66,7 Milliarden stehen ordentliche Ausgaben von 67,1 Milliarden gegenüber.

Der Anteil der Personalausgaben von 5571 Millionen an den Gesamtausgaben des Bundes beträgt 8,4 Prozent.

Kürzungen im Personalbereich von 133 Millionen Franken

Im Personalbereich wurden Kürzungen von insgesamt 133 Millionen vorgenommen. Gut 50 Millionen entfallen dabei auf eine lineare, mit einem *Stellenabbau* umzusetzende Kürzung der Personalkredite der Verwaltungseinheiten um 1 Prozent. Rund 53 Millionen werden mit dem *Verzicht auf generelle Lohnmassnahmen für das Jahr 2016* eingespart. Schliesslich hat der Bundesrat am 12. August auch *Anpassungen der Anstellungsbedingungen* beschlossen, die weitere dauerhafte Entlastungen von 29 Millionen mit sich bringen: tiefere Bandbreiten bei der individuellen Lohnentwicklung, Senkung des Maximums der Leistungsprämien von 15 auf 10 Prozent des Höchstbetrags der jeweiligen Lohnklasse und Verzicht auf eine Treueprämie nach fünf Dienstjahren.

Stellenseitige Entwicklung der Kosten und Stellenbestand

Eine Zunahme der Personalbezüge im Umfang von rund 23 Millionen bzw. 177 Stellen (Vorjahr 150 Stellen) erklärt sich mit *Internalisierungen*: bisher extern bezogene Dienstleistungen werden in Zukunft mit eigenem Personal erbracht.

Aufgrund weiterer stellenseitiger Veränderungen nehmen die Personalbezüge insgesamt um knapp 63 Millionen zu. Davon profitiert unter anderem das Departement VBS: die Umsetzung der Weiterentwicklung der Armee, die Umstrukturierung der Führungsunterstützungsbasis der Armee (FUB) und das Projekt Luftpolizeidienst führen beim VBS im Voranschlag 2016 zu einem Personalausbau von 90 Stellen (15 Mio.).

Der Stellenbestand belief sich Ende 2014 auf 34'772 Stellen und wird bis Ende 2015 auf rund 35'000 Stellen anwachsen.

Beratungen der Finanzkommission des Ständerates vom 10. November

Die Finanzkommission des Ständerates begrüsst die Sparvorgaben, welche der Bund im Voranschlag 2016 in den verschiedenen Bereichen umgesetzt hat. Sie stockte den Voranschlag um rund 800'000 Franken auf und beantragte dem Ständerat, in allen anderen Positionen dem Vorschlag des Bundesrates zu folgen. Es wurde kein Antrag auf Kürzung der Personalausgaben gestellt.

Beratungen der Finanzkommission des Nationalrates vom 20. November

Die Finanzkommission des Nationalrats beantragte gegenüber dem Vorschlag des Bundesrates Mehrausgaben von 89 Millionen Franken. Eine Kürzung des Personalaufwandes um 162 Millionen lehnte die Kommission ab. Damit wäre der Aufwand auf dem Niveau von 2014 plafoniert worden, was Nationalrat Leo Müller (CVP/LU) mit einer Motion gefordert hatte. Die Mehrheit war dagegen, weil das Departement

ment für Verteidigung besonders stark davon betroffen wäre. Nur knapp scheiterte ein Antrag, den Sach- und Betriebsaufwand der Verwaltung um 125 Millionen Franken zu kürzen.

Plenum des Ständerates vom 1. Dezember 2015

Der Ständerat stimmte dem vom Bundesrat vorgeschlagenen Budget 2016 zu.

Plenum des Nationalrates vom 3. und 7. Dezember: mehr Mittel für die Landwirtschaft und weniger Mittel für die Bundesverwaltung

Ein Antrag der Fraktion der Schweizerischen Volkspartei, die Personalausgaben um 3 Prozent oder 162 Millionen zu kürzen, wurde mit 123:67 Stimmen abgelehnt. Der damit verbundene Abbau von 670 Stellen im Jahre 2016 wurde von keiner anderen Fraktion unterstützt.

Ein Antrag, die Ausgaben für die Landwirtschaft um insgesamt 93 Millionen zu erhöhen, wurde klar angenommen.

Im Gegenzug obsiegte mit 121:68 Stimmen ein Antrag aus den Reihen der FDP-Fraktion und der SVP, *die Sach- und Betriebsausgaben der Verwaltung um 2,9 Prozent oder 125 Millionen zu kürzen*. Bundesrätin Widmer-Schlumpf erklärte, die eine Hälfte dieser Einsparung treffe die Armee, die anderen den Nationalstrassenbau. Ihr wurde entgegengehalten, dass das Departement VBS wegen hoher Kreditreste die Kürzung verkraften könne.

Damit entstanden zwei Differenzen zum Ständerat.

Differenzbereinigungsverfahren und Einigungskonferenz

Im Differenzbereinigungsverfahren hielt der Nationalrat zweimal an seinem Entscheid fest, die Landwirtschaft zu privilegieren und dafür bei der Bundesverwaltung mehr zu sparen. Der Ständerat lehnte zweimal eine Kürzung der Sach- und Betriebsausgaben der Bundesverwaltung ab, da diese Position bereits vom Bundesrat um 2,5 Prozent gekürzt worden war.

Die Einigungskonferenz beantragte, einerseits mehr Mittel für die Landwirtschaft einzustellen und andererseits auf eine Kürzung der Sach- und Betriebsausgaben der Verwaltung zu verzichten. Dieser Antrag wurde von beiden Räten angenommen.

Bemerkungen der VKB

Die scheidende Bundesrätin hatte dem Parlament ein sehr solides Budget unterbreitet, das keinen Spielraum offen liess für Kürzungen beim Personal- und Betriebsaufwand der Bundesverwaltung. Denn der Bundesrat hatte am Voranschlag bereits Kürzungen im Umfang von insgesamt 1,3 Milliarden vorgenommen.

Überdies hatte sie am 26. November das Stabilisierungsprogramm 2017-2019 vorgestellt, das weitere Sparmassnahmen von einer Milliarde Franken vorschlägt. Mit dieser klugen Taktik nahm sie jenen Politikern, die rigoroses Sparen forderten, weitgehend den Wind aus den Segeln. Letztlich resultierte ein Budget, das um 94 Millionen höher lag als der Bundesrat beantragt hatte.

Neue Wege beschritt die neue Mehrheit im Nationalrat: die Fraktionen von SVP und FDP-Liberale spielten die Landwirtschaft gegen die Bundesverwaltung aus. Der Ständerat machte glücklicherweise dieses Spiel nicht mit.

Stabilisierungsprogramm 2017-2019

Der Bundesrat hat am 26. November die Vernehmlassung zum Stabilisierungsprogramm 2017-2019 eröffnet. Mit Massnahmen, die hauptsächlich auf der Ausgabenseite greifen, erstreckt sich das Stabilisierungsprogramm auf sämtliche Aufgaben des Bundes. Auch beim Personal und bei den Verwaltungsausgaben des Bundes sind Einsparungen vorgesehen. Die Vernehmlassung dauert bis am 18. März 2016.

Warum braucht es ein Stabilisierungsprogramm 2017-2019?

Die starke Aufwertung des Schweizerfrankens nach der Aufhebung der Wechselkursuntergrenze durch die Schweizerische Nationalbank hinterlässt im Bundeshaushalt deutliche Spuren. Um die Vorgaben der Schuldenbremse einhalten zu können, sind Kürzungen notwendig. Ein erstes Massnahmenpaket im Umfang von über 1 Milliarde hat der Bundesrat dem Parlament bereits mit der Botschaft zum Voranschlag 2016 unterbreitet. Mit dem Stabilisierungsprogramm 2017-2019 sollen ab 2017 Entlastungen im Umfang einer weiteren Milliarde erzielt werden.

Das Stabilisierungsprogramm 2017-2019

Das Stabilisierungsprogramm besteht aus 25 Massnahmen. Für deren Umsetzung sind Anpassungen in 12 bestehenden Bundesgesetzen und die Aufhebung eines Gesetzes erforderlich. Die Entlastungsstrategie des Bundesrates setzt primär auf der Ausgabenseite an.

Im Stabilisierungsprogramm leisten alle Aufgabengebiete einen Beitrag an die Sparanstrengungen. Unterproportional betroffen sind insbesondere die Landesverteidigung – im Hinblick auf die Weiterentwicklung der Armee – und die soziale

Wohlfahrt, weil hier Reformen ihrer Komplexität wegen meist in separaten Vorlagen umgesetzt werden müssen.

Einen überproportionalen Beitrag leisten demgegenüber jene Aufgabengebiete, die in den vergangenen Jahren besonders stark gewachsen sind: die Bildung und Forschung sowie die Beziehungen zum Ausland.

Die Massnahmen des Stabilisierungsprogramms führen in allen Aufgabengebieten zu einer Verlangsamung des Ausgabenwachstums des Bundes. Auch der *Eigenbereich des Bundes – Personal, Sach- und Betriebsaufwand, Investitionen der Verwaltung* – wird in der kommenden Legislatur deutlich langsamer wachsen als bisher.

Das Stabilisierungsprogramm 2017-2019 dürfte – nach Einschätzung des Eidg. Finanzdepartements – dennoch kaum spürbare Auswirkungen auf das Wachstum der Volkswirtschaft haben.

Massnahmen im Eigenbereich des Bundes

Überbrückungsrenten Bundespersonal: Reduktion der finanziellen Beteiligung des Arbeitgebers

Die Überbrückungsrente ist eine Möglichkeit für die versicherte Person, beim freiwilligen Altersrücktritt vor dem erreichten AHV-Alter (vorzeitige Pensionierung) die noch nicht fliessende AHV-Rente auszugleichen. Nach Bundespersonalgesetz muss sich der Arbeitgeber an deren Finanzierung beteiligen, sofern die versicherte Person die Überbrückungsrente bezieht. Der Bezug ist freiwillig.

Bereits am 1. August 2014 hatte der Bundesrat die Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente bei vorzeitigen freiwilligen Altersrücktritten neu geregelt und die Beteiligung des Arbeitgebers teilweise gesenkt. Dabei wies er darauf hin, dass die finanzielle Beteiligung ein erheblicher Anreiz zu einer vorzeitigen Pensionierung ist und den Bestrebungen des Arbeitgebers zuwider läuft, die Mitarbeitenden möglichst lange im Erwerbsleben zu halten.

Mit der vorgeschlagenen Gesetzesänderung soll nun der generelle *Anspruch auf eine Beteiligung an der Finanzierung der Überbrückungsrente* durch eine *Kann-Vorschrift* ersetzt werden.

Der Bundesrat beabsichtigt, aufgrund der Kann-Vorschrift die Bundespersonalverordnung zu revidieren. Zunächst soll die minimale Beteiligung des Arbeitgebers an der Überbrückungsrente zwischen dem 60. und dem 62. Altersjahr aufgehoben werden. Ferner soll die Beteiligung des Arbeitgebers ab dem 62. Altersjahr auf jene Funktionen beschränkt werden, die eine hohe physische oder psychische Belastung aufweisen.

Damit können ab 2018 Einsparungen von rund 5 Millionen pro Jahr erzielt werden.

Verschiedene Massnahmen im Eigenbereich

Es geht um eine Vielzahl von kleinen bis mittleren Kürzungen, die ausschliesslich den Eigenbereich der Verwaltung betreffen, d.h. *den Personalaufwand, den Sach- und Betriebsaufwand sowie die Investitionen der Verwaltung*. Das Entlastungsvolumen beläuft sich insgesamt auf 105-120 Millionen pro Jahr.

Bemerkungen der VKB zum Stabilisierungsprogramm

Das Bundespersonal hat schon beim Voranschlag 2016 einen Sparbeitrag geleistet...

Unter starkem Druck hat der Bundesrat bereits im Sommer 2015 einschneidende Massnahmen getroffen. Im Personalbereich wurden beim Voranschlag Kürzungen von insgesamt 133 Millionen vorgenommen.

...und wird mit dem Stabilisierungsprogramm 2017-2019 erneut zur Kasse gebeten

Bezogen auf das Jahr 2017 trägt der Eigenbereich mit einem Anteil von 30 Prozent am Sparvolumen überproportional zu den Entlastungen bei. In den Jahren 2018 und 2019 liegt der Anteil tiefer, weil der Bundesrat im Zusammenhang mit der Umsetzung der Weiterentwicklung der Armee deren Sparbeitrag reduzieren will. Er bleibt indes stets über dem Anteil der Eigenausgaben an den Gesamtausgaben des Bundes von 20 Prozent.

Dennoch ist der Gegenvorschlag des Bundesrates das kleinere Übel

Für den Bundesrat bilden seine Beschlüsse zum Voranschlag 2016 und seine Vorschläge zum Stabilisierungsprogramm den *Gegenvorschlag zur Motion Leo Müller*. Diese will nämlich die Personalausgaben des Bundes für die Jahre 2016-2019 auf dem Niveau der Jahresrechnung 2014 plafonieren, d.h. einfrieren. Die Personalkosten gemäss Jahresrechnung 2014 beliefen sich auf 5371 Millionen. Mit 5571 Millionen liegt der Voranschlag 2016 – gemäss Antrag des Bundesrates – um 200 Millionen höher.

Würde die Motion Müller obsiegen, so wäre ein massiver Stellenabbau von über 1500 Stellen ab 2016 unumgänglich.

Stellenabbau nach Gegenvorschlag des Bundesrates - über zwei Jahre verteilt

Verteilt über die Jahre 2016 und 2017 werden im Personalbereich Kürzungen von rund 120 Millionen auf der Stellenseite umzusetzen sein. Dies entspricht einem Abbau von gut 2 Prozent des Aufwands, und, je nach Umsetzung in den Departementen, von 500 bis 700 Stellen.

Da sich der Abbau über zwei Jahre verteilt und die jährliche Fluktuationsrate bei über 4 Prozent liegt, sollte der Abbau in den meisten Bereichen ohne Entlassungen umgesetzt werden können. Es ist allerdings nicht auszuschliessen, dass in Einzelfällen dennoch Kündigungen nötig werden.

Überbrückungsrente: Die Reduktion der finanziellen Beteiligung des Bundes ist ein schlechtes Geschäft

Mit der vorgeschlagenen Revision des Bundespersonalgesetzes soll der generelle Anspruch auf eine Beteiligung an der Finanzierung der Überbrückungsrente durch eine Kann-Vorschrift ersetzt werden. Damit können ab 2018 Einsparungen von rund 5 Millionen pro Jahr erzielt werden.

Bei dieser Absichtsklärung wird nicht berücksichtigt, dass die Kosten des Arbeitgebers für seine Beteiligung in aller Regel durch einen reduzierten Personalaufwand mehr als kompensiert werden: der vorzeitige Altersrücktritt führt zu einer Einsparung (Mutationsgewinn) für den Bund. Denn die vorzeitig in den Ruhestand tretende Person wird durch eine jüngere, mit tieferen Lohnkosten ersetzt.

Die VKB wird dem Bundesrat beantragen, auf diese kontraproduktive Sparmassnahme zu verzichten.

Unbefristetes Nullwachstum beim Personalbestand des Bundes

Bestand des Bundespersonals auf dem Stand von 2015 einfrieren

Beide Räte haben einer Motion der Finanzkommission des Ständerates vom 12. Mai 2015 zugestimmt, der Ständerat am 23. September, der Nationalrat am 7. Dezember. Die Motion hat folgenden Wortlaut:

Der Bundesrat wird beauftragt, Massnahmen zu ergreifen mit dem Ziel, dass der Bundespersonalbestand den Stand gemäss Voranschlag 2015 (35 000 Vollzeitstellen) nicht überschreitet.

Begründung durch das Parlament

Die Motion zielt darauf ab, das Wachstum des Personalbestandes zu stoppen. *Neu geschaffene Stellen müssen bundesintern kompensiert werden.* Auch ist die Vorgabe 35'000 nicht durch Externalisierung einzelner Mitarbeitender zu umgehen.

Der Personalbestand des Bundes hat seit 2007 um 2665 Vollzeitstellen zugenommen (von 32'105 im 2007 auf 34'770 im 2014), was einer Steigerung von 8,3 Prozent und einem zusätzlichen Personalaufwand von 820 Millionen entspricht.

Der Bundesrat soll auch Massnahmen zur Steigerung der Effizienz prüfen. Zudem nimmt diese Motion das Parlament in die Pflicht, nicht selbst im Rahmen von Gesetzesvorlagen und Vorstössen zusätzliche Stellen zu generieren.

Gegenargumente in der Stellungnahme des Bundesrates vom 26. August 2015

Der Bundesrat hat bereits verschiedene Massnahmen eingeleitet, um das Wachstum des Personalbestandes zu bremsen. Dennoch fordert die Motion eine *permanente Plafonierung des Stellenbestandes auf 35'000 Vollzeitstellen*. Diese Plafonierung ist aus Sicht des Bundesrates aus folgenden Gründen abzulehnen:

- Mit dem Voranschlag 2000 wurde in der Bundesverwaltung von der Stellen- auf die Frankensteuerung umgestellt, um einen flexibleren Personaleinsatz in der Aufgabenerfüllung erreichen zu können. Dies hat in der Folge zu mehr internen Kompensationen bei neuen Aufgaben geführt.
- Eine starre Plafonierung ist zu unflexibel und kann in gewissen Bereichen für den Haushalt sogar kontraproduktiv sein. Ferner sollte die Verwaltung mit den notwendigen Ressourcen ausgestattet werden, wenn sie vom Parlament neue Aufgaben erhält oder auf exogene Entwicklungen reagieren muss.
- Sektorielle Plafonierungen laufen zudem der Konzeption des Neuen Führungsmodells Bund zuwider. Das Globalbudget müsste de facto in mehrere Kredite aufgeteilt werden, wobei der Personalaufwand einer davon wäre.

Die Verwaltungseinheiten werden mit den vom Bundesrat angeordneten Kürzungen gezwungen sein, Massnahmen zur Effizienzsteigerung zu prüfen und im Rahmen der Übernahme neuer Aufgaben Überlegungen für eine Verzichtsplannung anzustellen.

Eine zeitlich unbegrenzte Stellenplafonierung indes ginge aus Sicht des Bundesrates zu weit. Damit würden Bundesrat und Parlament auf unbestimmte Zeit hinaus jeglicher personalpolitischer Flexibilität beraubt.

Bemerkungen der VKB

Die Finanzkommission des Nationalrates hatte am 15. Oktober mit 13:9 Stimmen empfohlen, die Motion abzulehnen. Im neu zusammengesetzten Nationalrat setzte eine aus Mitgliedern der Schweizerischen Volkspartei und der Fraktion FDP-Liberale bestehende Mehrheit von 96:77 Stimmen die Annahme der rigorosen Motion durch.

Der Bundesrat ist nun zu einer starren und zeitlich unbegrenzten Plafonierung der Stellen verpflichtet. Er wird den Personalaufwand nicht nur über den Kredit, sondern auch über die Anzahl Stellen steuern müssen.

Dieser Auftrag stammt aus jenen Kreisen, die unter anderem eine personelle Verstärkung des Grenzwachtkorps verlangen. Neue Stellen können aber nur noch durch interne Kompensation geschaffen werden. Der Druck, Massnahmen zur Steigerung der Effizienz – Reorganisationen – einzuleiten, wird zunehmen. Von der beschlossenen Plafonierung werden personalintensive Bereiche wie die Armee besonders betroffen sein.

PUBLICA: Überführung des Kaderplans 2 in den Kaderplan 1 per 1. Januar 2017

Beschluss des Bundesrates vom 12. August: Anpassung der Anstellungsbedingungen für das Bundespersonal

Die Überführung des Kaderplans 2 in den Kaderplan 1 ist eine Massnahme, welche der Bundesrat anlässlich der Revision der Anstellungsbedingungen getroffen hat. Diese Massnahme im Bereich der beruflichen Vorsorge soll den Arbeitgeber Bund ab 2018 um 6 Millionen Franken entlasten. Die Entlastung ergibt sich daraus, dass sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer im Kaderplan 1 tiefere Sparbeiträge entrichten als im Kaderplan 2.

Die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung sind heute in drei Vorsorgeplänen bei PUBLICA versichert: Standardplan, Kaderplan 1, Kaderplan 2.

In Zusammenarbeit mit dem Paritätischen Organ des Vorsorgewerks Bund soll der Kaderplan 2 (Lohnklassen 30-38) in den Kaderplan 1 (Lohnklassen 24-29) integriert werden. Dabei ist eine angemessene Übergangsfrist für diejenigen Mitarbeitenden vorzusehen, die beim Primatwechsel auf den 1. Juli 2008 bereits dabei waren und kurz vor dem Pensionierungsalter stehen.

Von dieser Massnahme sind rund 1'000 Mitarbeitende betroffen.

Begründung des Eidg. Personalamts

Beim Wechsel vom Leistungs- ins Beitragsprimat auf den 1. Juli 2008 war die Schaffung des Kaderplans 2 politisch unbestritten. Damit sollte das bisherige Leistungsziel für die Angestellten der Lohnklassen 30 bis 38 erhalten werden. Da bei den damaligen Modellberechnungen gewisse Lohnbestandteile nicht berücksichtigt

wurden, wird das *Leistungsziel in aller Regel übertroffen*. Diese Umstände führen dazu, dass die Weiterführung des Kaderplans 2 nicht mehr gerechtfertigt ist.

Für die Betroffenen führt die Überführung ohne Gegenmassnahmen zu tieferen zukünftigen Renten.

Allerdings kann dies durch das Leisten von freiwilligen Sparbeiträgen von neu bis zu 4 Prozent (im Kaderplan 2 sind maximal 2 % möglich) ausgeglichen werden. Einen Teil des freiwilligen Sparbeitrages können die Mitarbeitenden durch die Reduktion ihres ordentlich zu leistenden Sparbeitrages kompensieren.

Es ist geplant, die Überführung des Kaderplans 2 in den Kaderplan 1 per 1. Januar 2017 vorzunehmen.

Die Betroffenen werden im Frühling 2016 über die Überführung informiert. Damit bleibt ihnen genügend Zeit, um allfällige Entscheide betreffend freiwillige Einzahlungen bzw. Festlegung der freiwilligen Sparbeiträge zu treffen.

Übergangsregelung

Personen, die bereits während des Primatwechsels im Kaderplan 2 versichert waren und die bis am 30. Dezember 2016 60 Jahre oder älter sind, bleiben noch bis zum 31. Dezember 2017 im Kaderplan 2 versichert.

Bemerkungen der VKB

Im ersten Halbjahr 2015 wurden im Parlament vier Motionen mit Sparvorschlägen eingereicht. Sie betrafen ausschliesslich das angeblich privilegierte Bundespersonal und die Bundesverwaltung, die im Wahljahr zur ineffizienten Bürokratie mutierte. Der Bundesrat wollte nicht untätig bleiben. Die von ihm am 23. Juni konsultierten Personalverbände wehrten sich zwar gegen vorgezogene Sparmassnahmen. Der Bundesrat hat dennoch am 12. August vorgezogene Sparmassnahmen beim Personal beschlossen.

In der Folge hat die VKB das Eidg. Personalamt um eine detaillierte Begründung der Sparmassnahme im Bereich der beruflichen Vorsorge ersucht: siehe oben.

Das im Leistungsprimat garantierte *Leistungsziel* bzw. Rentenziel betrug 60 Prozent des versicherten Verdienstes, erreichbar im Alter 62. Es wurde ab 1. Juli 2008 auch im Beitragsprimat angestrebt, erreichbar erst später, im Alter 65, ohne Garantie und mit höheren Sparbeiträgen. Offenbar wird das Leistungsziel von Angestellten der Lohnklassen 30-38 übertroffen.

Mit der Überführung des Kaderplans 2 in den Kaderplan 1 haben die Angestellten einen weniger hohen Lohnabzug zu leisten. Es empfiehlt sich, die frei werdenden Mittel als freiwilligen Sparbeitrag weiterhin einzuzahlen. Damit kann mindestens ein Teil der geringeren Versicherungsleistung kompensiert werden.

Karenzfristen in der Bundesverwaltung: Abkühlungsfrist für austretende Spitzenkader

Der Bundesrat hat am 25. November die gesetzlichen Grundlagen geschaffen, um bei Bedarf eine Karenzfrist für Personen der zentralen und dezentralen Bundesverwaltung vorzusehen. Damit sollen Interessenkonflikte verhindert werden, die entstehen können, wenn Personen in höheren Funktionen aus der Bundesverwaltung austreten und in die Privatwirtschaft wechseln.

Befristetes Berufsverbot nach dem Austritt aus der Bundesverwaltung

Wenn Mitarbeitende der Bundesverwaltung in die Privatwirtschaft wechseln, besteht in gewissen Fällen die *Gefahr eines Interessenskonflikts*. Mit der Vereinbarung einer Karenzfrist soll deshalb in spezifischen Einzelfällen verhindert werden, dass Mitarbeitende unmittelbar nach einem Austritt aus der Bundesverwaltung neue Aufgaben übernehmen, die mit der bisherigen Tätigkeit unvereinbar sind.

Zuständig für die Vereinbarung einer Karenzfrist ist die Wahlbehörde beziehungsweise die Stelle, welche die Anstellung vornimmt. *Es ist den betroffenen Personen somit während einer Karenzfrist («Abkühlungsfrist») untersagt, eine bezahlte oder unbezahlte Tätigkeit für bestimmte Arbeit- oder Auftraggeber auszuüben.*

Anwendung auf eng definierten Personenkreis

Konkret von einer Karenzfrist betroffen sein können einerseits höchste Kaderfunktionen, andererseits auch Mitarbeitende mit massgeblichem Einfluss auf Einzelentscheide von erheblicher Tragweite oder mit Zugang zu weitreichenden Informationen.

Die Bundespersonalverordnung zählt als höchste Kaderfunktionen insbesondere die Staatssekretäre, die Amtsdirektoren und die Generalsekretäre der Departemente sowie deren Stellvertreter auf. Die höheren Staboffiziere und die Missionschefs werden nicht ausdrücklich erwähnt, fallen jedoch unter die Generalklausel. Damit kann im Einzelfall auch mit ihnen eine Karenzfrist vereinbart werden.

Da Karenzfristen jedoch einen Eingriff in die verfassungsrechtlich geschützte Handels- und Gewerbefreiheit darstellen, sollen sie nur nach einer sorgfältigen Interessenabwägung und mit Bedacht angewendet werden.

Entschädigung für die Einschränkung der beruflichen Mobilität

Die Dauer der Karenzfrist soll unter Berücksichtigung von Freistellungsfristen minimal sechs und maximal zwölf Monate betragen. Während dieser Zeit kann maximal eine Entschädigung im Umfang des bisherigen Lohnes oder Honorars

ausgerichtet werden. Sämtliche für diese Zeit erhaltenen Einkünfte, Entschädigungen und Vorsorgeleistungen sind an die Karenzfristenentschädigung anzurechnen. Die Änderung der Bundespersonalverordnung (Art. 94b) trat am 1. Januar 2016 in Kraft.

Bemerkungen der VKB

Der neue Artikel 94b der Bundespersonalverordnung ist eine Kann-Bestimmung, Wird von ihr Gebrauch gemacht, so läuft die Vereinbarung einer Karenzfrist auf ein Berufsverbot von 6 bis 12 Monaten hinaus. Es ist daher folgerichtig, dass dieses Verbot, einem Konkurrenzverbot nach OR vergleichbar, entschädigt wird.

Verhalten der Angestellten ausserhalb der Arbeitszeit

Meldepflicht bei privatem Fehlverhalten des Angestellten?

Ist ein Angestellter des Bundes verpflichtet, den Arbeitgeber zu informieren, wenn er wegen Fehlverhalten ausserhalb der Arbeitszeit in ein Strafverfahren verwickelt wird? Beispielsweise wenn er mit anonymen Briefen Nachbarn belästigt, wegen Widerhandlungen gegen das Waffengesetz belangt oder wegen Fahren in ange-trunkenem Zustand angeklagt wird? Wer die Bestimmungen über die Meldepflicht konsultiert – Artikel 62 der Verordnung des Eidg. Finanzdepartements zur Bundespersonalverordnung (VBPV) – erfährt, dass alles zu melden ist, was Einfluss auf die Leistungen des Arbeitgebers haben kann: Krankheit, Unfall, Mutterschaft usw. Von einer Meldepflicht bei privatem Fehlverhalten ausserhalb der Arbeitszeit ist nicht die Rede.

Verhaltenspflichten im früheren Beamtenrecht (bis Ende 2001)

Das Beamtengesetz des Bundes sah zwei zentrale Verhaltenspflichten vor: zum einen hatte der Beamte seine Aufgaben treu und gewissenhaft zu erfüllen sowie die Interessen des Bundes zu fördern (Treuepflicht). Zum andern hatte sich der Beamte durch sein Verhalten in und ausser Dienst der Achtung und des Vertrauens würdig zu erweisen, die seine amtliche Stellung erfordert. Wer diese Pflichten verletzte, hatte mit einem Disziplinarverfahren oder gar mit einer Nichtwiederwahl zu rechnen.

Ringens um eine Bestimmung zur Treuepflicht im Bundespersonalgesetz

Die Botschaft des Bundesrates zum Bundespersonalgesetz vom 14. Dezember 1998 sah keine Bestimmungen zu den genannten Verhaltenspflichten vor. Man hielt eine solche sei entbehrlich, weil Artikel 321a des Obligationenrechts über die Treuepflicht anwendbar sei. Die Kommission des Ständerates war aber der Meinung, im öffentlichen Dienst des Bundes bestehe eine erhöhte Treuepflicht, die über jene des OR hinausgehe. Es gelang ihr, eine entsprechende Bestimmung durchzusetzen: Artikel 20 des Bundespersonalgesetzes.

Artikel 20 des Bundespersonalgesetzes hält unter dem Titel «Wahrung der Interessen der Arbeitgeber» in Absatz 1 folgendes fest:

Die Angestellten haben die ihnen übertragene Arbeit mit Sorgfalt auszuführen und die berechtigten Interessen des Bundes beziehungsweise ihres Arbeitgebers zu wahren.

Treuepflicht und Verhalten ausserhalb der Arbeitszeit

Aufgrund dieses Textes könnte man annehmen, dass das Verhalten der Angestellten ausserhalb der Arbeitszeit unbeachtlich sei. Dem ist aber nicht so, wie das Bundesverwaltungsgericht in einem Urteil vom März 2015 festgestellt hat:

«Ein Angestellter ist aufgrund seiner Treuepflicht verpflichtet, während *und ausserhalb der Arbeitszeit* ein Verhalten anzunehmen, das sich der Achtung und des Vertrauens würdig erweist, das seine Stellung erfordert. Er hat dabei alles zu unterlassen, was den Interessen des Staates schadet, insbesondere was das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Integrität der Verwaltung und ihrer Angestellten beeinträchtigen oder die Vertrauenswürdigkeit gegenüber dem Arbeitgeber herabsetzen würde.

Ausserdienstliches Verhalten verletzt die Treuepflicht dann, wenn es die ordnungsgemässe Aufgabenerfüllung beeinträchtigt oder wegen der Stellung des betreffenden Dienstnehmers der Glaubwürdigkeit und dem Ansehen von Gemeinwesen und Verwaltung schadet. Die Anforderungen an die Treuepflicht sind dabei anhand der konkreten Funktion und der Stellung des Arbeitnehmers zu bestimmen.»

Das Gericht leitet somit aus Artikel 20 des Bundespersonalgesetzes, der das Handeln der Angestellten betrifft, Unterlassungspflichten der Angestellten beim Verhalten ausserhalb der Arbeitszeit ab.

Auslegung der Treuepflicht im Einzelnen durch das Bundesverwaltungsgericht

Meldepflicht

Aufgrund der Treuepflicht ist der Angestellte verpflichtet, den Arbeitgeber umgehend und lückenlos über eingeleitete Strafverfahren zu informieren.

Prüfung der Auswirkungen des privaten Fehlverhaltens durch den Arbeitgeber

Aufgrund der Meldung hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob das Fehlverhalten des Angestellten der Glaubwürdigkeit und dem Ansehen der Verwaltung schadet. Dabei kommt es auf die *konkrete Funktion und Stellung des Arbeitnehmers* an. Je höher seine Stellung ist, desto höher sind die Anforderungen an sein ausserdienstliches Verhalten, wie das Beispiel des früheren Chefs der Armee gezeigt hat. Dabei spielt es keine Rolle, ob das Fehlverhalten in der Bevölkerung bekannt geworden ist und Aufsehen erregt hat, oder nicht.

Mögliche Massnahmen

Sieht der Arbeitgeber nachteilige Auswirkungen des Fehlverhaltens auf die berufliche Tätigkeit, so kann er dem Angestellten eine andere Aufgabe zuweisen, oder disziplinarische Massnahmen ergreifen. In schweren Fällen kann er das Arbeitsverhältnis kündigen. So wurde ein Angestellter des Grenzwachtkorps entlassen, weil er gegen das Waffengesetz verstossen hatte.

Personalstrategie für die Bundesverwaltung 2016-2019

Die Personalstrategie Bundesverwaltung gibt Antworten auf die Herausforderungen, mit denen die Arbeitgeberin Bundesverwaltung konfrontiert ist. Dazu gehören beispielsweise die Alterung der Bevölkerung und der Fachkräftemangel, die fortschreitende Digitalisierung und Mobilität im Alltag und der Arbeitswelt, der gesamtgesellschaftliche Wertewandel, die Internationalisierung und die knappen finanziellen Ressourcen.

Acht Stossrichtungen

Die Personalstrategie Bundesverwaltung 2016-2019 legt in acht Stossrichtungen Ziele und Massnahmen der Personalpolitik für die kommenden vier Jahre fest. So

verstärkt die Arbeitgeberin Bundesverwaltung das Personalmarketing und die Mitarbeitendenbindung, um dem demografischen Wandel und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Sie schafft zeitgemässe Anstellungsbedingungen und passt die berufliche Vorsorge an die steigende Lebenserwartung an. Um ein modernes Arbeitsumfeld sicherzustellen, sollen die bestehenden Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben besser ausgeschöpft werden.

Weiter werden ein bundesweites Führungsverständnis geschaffen und die Grundanforderungen an Kader in die Personalprozesse integriert. Das Potenzial der Vielfalt in der Bundesverwaltung wird durch ein integriertes Diversity-Modell bewusst weiterentwickelt und genutzt. Das Personalkostenmanagement und die übergeordnete Ressourcensteuerung werden auf die neuen Bedürfnisse des Neuen Führungsmodells Bund (NFB) ausgerichtet. Die Personalprozesse in der Bundesverwaltung werden zudem vermehrt bundesweit standardisiert und durch informatikgestützte Systeme unterstützt.

Die Inhalte der Personalstrategie Bundesverwaltung 2016-2019 werden im Rahmen eines Gesamtkonzepts umgesetzt, das nächstes Jahr durch den Bundesrat verabschiedet wird.

Bemerkungen der VKB

Die acht Stossrichtungen der Strategie sind zu begrüßen. Als Beispiel sei das Ziel 2 genannt: «zeitgemässe Anstellungsbedingungen bieten». Offen bleibt die Frage, ob im aktuellen Umfeld von Sparmassnahmen genügend finanzielle und personelle Mittel zur Umsetzung der Strategie bereitgestellt werden. Weitere Sparmassnahmen, bei den Anstellungsbedingungen oder beim Stellenbestand, könnten die Motivation des Personals schwächen und die Erfüllung der Ziele in Frage stellen.

Zusätzliche Stellen für die Terrorismusbekämpfung

Aufgrund der aktuellen Lage hat der Bundesrat an seiner Sitzung vom 18. Dezember 2015 beschlossen, 86 Stellen im Bereich Terrorismusbekämpfung zu schaffen. Personell aufgestockt werden der Nachrichtendienst des Bundes (NDB), das Bundesamt für Polizei (fedpol), das Staatssekretariat für Migration (SEM), das Eidgenössische Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA) und das Grenzwachtkorps (GWK).

Die Entwicklungen der letzten Wochen und Monate haben bei den verschiedenen Organisationseinheiten des Bundes, die sich mit der Terrorbekämpfung befassen, zu einer ausgeprägten Zunahme der bestehenden Aufgaben und zu neuen Aufgaben geführt. So hat die Anzahl Verdachtsmeldungen und Hinweise zugenommen, und der Aufwand für Fahndungen, Analysen, Lageberichte, die internationale Koordination und die Planungen zur Krisenvorsorge sowie für die Abklärungen zum Schutz von Gebäuden des Bundes und ausländischer Vertretungen ist gestiegen.

Eine weitere Herausforderung stellt die grosse Zahl neuer Ermittlungsverfahren dar, die die Bundeskriminalpolizei im Auftrag der Bundesanwaltschaft führt. Derzeit laufen in der Schweiz Ermittlungen gegen mutmassliche Unterstützer von terroristischen Organisationen in über 70 Fällen, wovon in 33 Fällen Strafverfahren der Bundesanwaltschaft eröffnet wurden. Mit einer Entspannung der Lage ist in absehbarer Zeit nicht zu rechnen.

Zusätzliche Ressourcen trotz Aufgabenpriorisierung nötig

Trotz der vorgenommenen Aufgabenpriorisierung und der personellen Verstärkung der betroffenen Einheiten im VBS, EJPD, EFD und EDA sind deshalb zusätzliche Ressourcen nötig. Andernfalls besteht die Gefahr, dass relevante Ermittlungen und Massnahmen nicht zeit- und situationsgerecht an die Hand genommen werden können, was für die Sicherheit des Landes und der Bevölkerung gravierende Folgen haben könnte.

Die 86 zusätzlichen Stellen werden wie folgt verteilt: 23 beim NDB, 24 bei fedpol, 28 beim GWK, 3 beim EDA und 8 beim SEM.

Beim Grenzwachtkorps werden die Stellen unbefristet beantragt. Sie entsprechen einer bereits beschlossenen, ursprünglich für das Jahr 2017 vorgesehenen Aufstockung.

Bei den anderen Verwaltungseinheiten werden die Stellen auf drei Jahre befristet beantragt. Die Finanzierung soll mit dem Nachtrag 2016 erfolgen. Ein Kreditbegehren für die Bewältigung der Aufgabenerfüllung im Bereich der Terrorismusbekämpfung wurde der Finanzdelegation unterbreitet.

Reformen in Verwaltung und Armee

Auslagerung der Eidgenössischen Stiftungsaufsicht

Die Bundesaufsicht wird über die Stiftungen ausgeübt, welche national oder international wirken. Innerhalb des Generalsekretariats des Eidg. Departements des Innern nimmt ein separater Bereich, die «Eidgenössische Stiftungsaufsicht», diese Aufgabe wahr. Sie ist mithin Teil der zentralen Bundesverwaltung. Heute unterstehen 4000 Stiftungen der Aufsicht des Bundes. Die dreizehn Vollzeitstellen der Aufsichtsstelle werden bereits heute vollumfänglich über Gebühren finanziert.

Im Zuge des Stabilisierungsprogramms 2017-2019 soll die Eidg. Stiftungsaufsicht aus der zentralen Bundeverwaltung ausgegliedert und in eine öffentlich-rechtliche Anstalt des Bundes mit eigener Rechtspersönlichkeit und eigener Rechnung umgewandelt werden.

Unternehmungen des Bundes

SBB: RailFit20/30

SBB lanciert ein Programm zur Kostensenkung und überprüft Angebots- und Betriebskonzepte. Sie will bis 2020 mindestens 550 Millionen und bis 2030 rund 1,75 Milliarden Franken an Gesamtsystemkosten einsparen.

Die Kostenreduktionen werden auch Auswirkungen auf den Personalbestand haben. Bereits heute ist geplant, *bis Ende 2020 rund 900 Stellen abzubauen*. Ein zusätzlicher Stellenabbau dürfte notwendig sein, um das Kostensenkungsziel bis 2020 zu erreichen. Dabei werden alle Stellen unter die Lupe genommen. Stellenreduktionen werden gemäss Gesamtarbeitsvertrag und unter engem Einbezug der Sozialpartner umgesetzt, möglichst über natürliche Fluktuationen und Pensionierungen. Zur Bewältigung der Verkehrszunahme, des zusätzlichen Unterhalts und vieler Ausbauten werden aber auch Stellen aufgebaut, z.B. beim Lokpersonal, bei Ingenieuren oder bei Lernenden.

Parlamentarische Vorstösse

Immobilienbestand der PUBLICA. Welche Investitionen unterstützt die Pensionskasse des Bundes im Bereich bezahlbares Wohnen?

Interpellation von Nationalrätin Rebecca Ana Ruiz (SP/VD)

Wortlaut der Interpellation vom 21. September 2015

1. Wie hoch ist der Anteil an Investitionen in Immobilien, die Publica im Rahmen ihrer Anlagestrategie tätigt?
2. Wie viele Liegenschaften hält Publica?
3. Wie hoch ist der Anteil an Mietwohnungen?
4. Ist Publica der Ansicht, dass sie als Akteurin im Immobilienbereich die Aufgabe hat, einerseits die Folgen des Wohnungsmangels zu mildern und andererseits Wohnungen mit bezahlbaren Mieten für die gesamte Bevölkerung anzubieten? Wenn nein, warum nicht?
5. Unter den Wohnungen, die Publica hält: Wie hoch ist der Anteil an subventionierten Wohnungen, an Wohnungen, deren Mietzins dem freien Markt unterworfen ist, und an Wohnungen mit kontrolliertem Mietzins (Miete basiert auf den Baukosten und wird von Publica kontrolliert)?
6. Gedenkt Publica, ihr Angebot an Wohnungen, die für die grosse Mehrheit erschwinglich sind, in den kommenden Jahren auszubauen? Wenn ja, auf welche Weise? Wenn nein, warum nicht?

Begründung

In zahlreichen Regionen der Schweiz herrscht ein Mangel an Wohnungen mit bezahlbaren Mieten. Daher ist ein starkes Engagement seitens der öffentlichen Körperschaften erforderlich. Diese können mit den verantwortlichen Akteuren im Immobilienbereich, wie etwa Vorsorgeeinrichtungen, zusammenarbeiten, um der Bevölkerung und insbesondere der Mittelschicht Wohnungen mit bezahlbaren Mieten anzubieten. Denn es ist bekannt, dass Immobilien für die Pensionskassen relativ sichere Anlagen sind. Ausserdem veranlassen die jüngsten wirtschaftlichen Entwicklungen (insbesondere die Aufhebung des Mindestkurses und die Negativzinsen) immer mehr Pensionskassen dazu, Immobilien in ihr Portfolio aufzunehmen, um dieses zu diversifizieren.

Vor diesem Hintergrund wäre es sinnvoll, dass die Pensionskasse des Bundes eine Immobilienanlagepolitik führt oder entwickelt, die die Vermietung bezahlbarer Wohnungen an Personen aus mittleren Schichten ermöglicht.

Antwort des Bundesrates vom 18. November 2015

1. Für die offenen Vorsorgewerke beträgt die strategische Allokationsquote 7 Prozent, für die geschlossenen Vorsorgewerke 20 Prozent. Konsolidiert beträgt der Anteil 8,4 Prozent.
2. PUBLICA hält ein Immobilienportfolio mit 68 Überbauungen und einem noch unbebauten Grundstück.
3. Gemessen an den Mieterträgen beträgt der Anteil ca. 60 Prozent.
4. Das Anbieten von nicht marktgerechten Mieten würde zu einem potentiellen Zielkonflikt in der Anlagepolitik führen. PUBLICA investiert im Interesse der Versicherten und Rentenbeziehenden. Bei angemessener Begrenzung der Risiken wird eine Rendite angestrebt, welche es erlaubt, Versicherte und Rentenbeziehende nachhaltig vor den wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod zu schützen. Zusätzliche Rahmenbedingungen zur Förderung von nicht marktgerechten Wohnungsmieten könnten diesen Grundauftrag von PUBLICA negativ beeinflussen.

Es ist somit nicht Aufgabe der PUBLICA, steuernde Eingriffe in den Wohnungsmarkt vorzunehmen und bezahlbare Mieten für die gesamte Bevölkerung anzubieten. Es ist an der Politik, die Rahmenbedingungen für den Wohnungsmarkt festzulegen.

5. Im Sinne von Art. 51 BVV 2 (Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge SR 831.441.1, Art. 51: «Die Vorsorgeeinrichtung muss einen dem Geld-, Kapital- und Immobilienmarkt entsprechenden Ertrag anstreben.») und der Gleichbehandlung der Mieter subventioniert PUBLICA keine Wohnungen.

PUBLICA hält 3'700 Wohnungen, deren Mietzinse dem freien Markt unterworfen sind. PUBLICA hält keinen Anteil an Wohnungen, deren Miete auf den Baukosten basiert und von PUBLICA kontrolliert wird.

Dagegen gibt es Wohnungen, deren Mietzinsfestsetzung durch die Gemeinde erfolgt. Diese Gemeinden geben ebenfalls Richtlinien für die Vergabe der Wohnungen ab, und die Bewilligung für deren Neuvermietung liegt ausschliesslich bei der Gemeinde. Diese Wohnungen sind eher dem Gedanken des sozialen Wohnungsbaus zuzuordnen. Insgesamt betrifft dies 20 Wohnungen, welche sich im Kanton Waadt befinden.

6. PUBLICA orientiert sich beim angestrebten Wachstum an Marktmieten, welche langfristig auch für die Mehrheit erschwinglich sind. Im Weiteren wird auf die Antwort zu Frage 4 verwiesen.

Mitgliederversammlung 2016 der VKB

Die 67. Mitgliederversammlung der Vereinigung der Kader des Bundes findet am **Mittwoch, 11. Mai 2016**, um 17.15 Uhr im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Referent ist **Bundesrat Ueli Maurer**, Vorsteher des Eidg. Finanzdepartements.

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. *Die Versicherung bestimmt den Anwalt.* Massgebend ist das Reglement 2011 des Zentralvorstandes: www.vkb-acc.ch/Ihre Vorteile, Ziff.1.2.
- 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.
- 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.
- Spezialrabatt auf Mercedes-Neuwagen von bis zu 13 Prozent. Alle offiziellen Mercedes-Benz – Händler der Schweiz gewähren den Rabatt gegen Vorweisen des von der VKB rechtsgültig unterzeichneten Bestätigungsformulars. Dieses Formular kann bei der VKB bestellt werden: office@vkb-acc.ch oder schriftlich bei VKB, Postfach, 3000 Bern 7. Das Fahrzeug muss im Namen des Mitglieds fakturiert und während mindestens 6 Monaten immatrikuliert werden.

Jahresbeitrag

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

Meldung von Mutationen, Bestellung von Werbeunterlagen

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

Kontakt zur VKB: siehe Seite 2

money-net.ch onlinebank: Hypotheken 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 Hypotheken fr Versicherte und Rentenbeziehende der Pensionskasse des Bundes PUBLICA. Bekanntlich hat die Berner Kantonalbank auf den 1. Januar 2012 das Hypothekenportfolio 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 Hypothekarprodukte abgeschlossen. Damit will die VKB ihren Mitgliedern in der ganzen Schweiz den Zugang zu gnstigen Hypotheken ermoglichen.



Bezüge ab Januar 2016

gültig ab 01.01.2016

(Art. 36 BPV)

Lohnklassen	100% (Höchstbeträge) in Fr.	Bruttobezüge im Monat (1/13) in Fr. <i>Berechnungsbasis ¹⁾</i>	Lohnentwicklung
1	61'619	4'739.90	Lohnerhöhungen nach Art. 39 BPV Beurteilungsstufen 4 = 2.5% - 3.0% 3 = 1.0% - 2.0% 2 = 0.0% - 0.5% 1 = -2.0% - 0.0%
2	62'618	4'816.75	
3	63'629	4'894.55	
4	64'639	4'972.25	
5	66'513	5'116.40	
6	69'608	5'354.45	
7	72'693	5'591.75	
8	75'745	5'826.55	
9	78'874	6'067.20	
10	81'988	6'306.80	
11	85'068	6'543.70	
12	88'224	6'786.45	
13	91'433	7'033.30	
14	94'734	7'287.20	
15	98'662	7'589.40	
16	102'649	7'896.10	
17	106'924	8'224.90	
18	112'016	8'616.65	
19	117'082	9'006.30	
20	122'157	9'396.70	
21	127'227	9'786.70	
22	132'313	10'177.90	
23	138'773	10'674.85	
24	147'248	11'326.75	
25	154'952	11'919.40	
26	162'683	12'514.05	
27	170'403	13'107.95	
28	178'153	13'704.05	
29	187'008	14'385.25	
30	200'658	15'435.25	
31	209'800	16'138.45	
32	218'956	16'842.75	
33	237'344	18'257.20	
34	255'951	19'688.55	
35	274'731	21'133.15	
36	293'717	22'593.65	
37	312'889	24'068.40	
38	375'779	28'906.05	

¹⁾ Massgebende Maximalbezüge für die Pflege im BV PLUS
Ortszuschlag und Familienzulage sind in den Bezügen nicht inbegriffen
Beträge sind kaufmännisch gerundet
Mindestlohn gemäss Art. 7 Abs. 1 der Rahmenverordnung zum BPG (SR 172.220.11): Fr. 42'793 (ohne Ortszuschlag)



gültig ab 01.01.2016

(Art. 43 BPV, Art. 11 VBPV)

Ortszuschlag Stufen	Brutto	
	im Jahr in Fr.	im Monat 1/12 ¹⁾ in Fr.
1	424	35.30
2	847	70.60
3	1'271	105.90
4	1'694	141.20
5	2'118	176.50
6	2'542	211.80
7	2'965	247.10
8	3'389	282.40
9	3'812	317.70
10	4'236	353.00
11	4'660	388.30
12	5'083	423.60
13	5'507	458.90

Weitere Zulagen	pro Stunde in Fr.
Nachtarbeit (Art. 12 Abs. 3 VBPV)	6.60
Pikettdienst (Art. 13 VBPV)	bis 20. LK 6.60 ab 21. LK 7.69 bei Zeitgutschrift 1.30
	pro Einsatz in Fr.
Zulage für unregelmässige Einsätze (Art. 15 Abs. 1 VBPV)	4.95

¹⁾ Massgebend für die Pflege im BV PLUS

Familienzulage (Art. 51 und 51a BPV)	im Jahr in Fr.	monatlich 1/12 in Fr.
Bei einem zulagenberechtigten Kind	4'388	365.70
Für jedes weitere zulagenberechtigte Kind	2'834	236.15
Für jedes weitere zulagenberechtigte Kind, welches das 16. Altersjahr vollendet hat und in Ausbildung steht	3'088	257.30

gültig ab 01.01.2016

Lernende und Praktikanten/-innen Berufliche Grundbildung ¹⁾	Tarif- gruppe	im Jahr in Fr.	monatlich 1/12 in Fr.	monatlich 1/13 in Fr.
Lernende EFZ, EBA (MitarbKreis 41/42) ²⁾				
im ersten Lehrjahr	L1	10'208		785.20
im zweiten Lehrjahr	L2	12'574		967.20
im dritten Lehrjahr (Übertritt von EBA im 2. Lehrjahr)	L3	19'191		1'476.25
im vierten Lehrjahr (Übertritt von EBA im 3. Lehrjahr)	L4	22'864		1'758.75
Zweitlehre (Abschluss Erstlehre erforderlich) (MitarbKreis 41/42)				
nach 3-jähriger Lehre	L5a	21'851		1'680.85
nach 4-jähriger Lehre	L5b	26'168		2'012.95
Praktikantinnen/Praktikanten nach Art. 15 BBV (MitarbKreis 41/42)				
Praktikantinnen/Praktikanten nach Art. 15 BBV	PBBV	22'500		1'730.80
Praktikum Handelsmittelschule 3+1 (MitarbKreis 41/42) ³⁾				
HMS-Praktikantinnen/Praktikanten	PHMS	22'500		1'730.80
Praktikum Arbeitswelterfahrung nach Art. 25 HFKG (MitarbKreis 41/42) ⁴⁾				
Praktikantinnen/Praktikanten nach Art. 25 HFKG	PHFK	28'667		2'205.15
PONTE-Praktikantinnen/Praktikanten (MitarbKreis 50) ¹⁾				
PONTE-Praktikantinnen/Praktikanten	PPON	27'489	2'290.75	

Absolventinnen und Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen, als Praktikantinnen und Praktikanten (MitarbKreis 50) ¹⁾	Tarif- gruppe	im Jahr in Fr.	monatlich 1/12 in Fr.	monatlich 1/13 in Fr.
während dem Bachelor-Studium	HS 1	32'021	2'668.45	
mit Bachelor-Abschluss	HS 2	44'830	3'735.85	
mit Master-/Lizentiats-Abschluss	HS 3	50'168	4'180.65	
<i>Doktoranden / Postdocs (MitarbKreis 50)</i>	<i>S1</i>	<i>keine Lohnvorgaben</i>		

¹⁾ Es wird kein Ortszuschlag ausgerichtet

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

³⁾ Gültig ab 01.08.2014

⁴⁾ Gültig ab 01.08.2014; inkl. bisherige BMS-Praktikanten; wird bis am 31.07.2016 durch das EPA finanziert, anschliessend sind die Lohnkosten über den Personalkredit der Verwaltungseinheiten zu finanzieren.

Beiträge an die Sozialversicherungen

gültig ab 01.01.2016

	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
AHV/IV/EO		
Beitrag an die Versicherung	5.125%	5.125%
ALV		
bis Fr. 148'200 inkl. 13. ML (versicherter Verdienst)	1.10%	1.10%
ab Fr. 148'200 inkl. 13. ML (versicherter Verdienst)	0.50%	0.50%
Suva (Höchstbetrag versicherter Verdienst = Fr. 148'200)		
Berufsunfallversicherung (BUV)	0.1200%	-
Nichtberufsunfallversicherung (NBUV)	0.5940%	0.3960%

Beiträge an die berufliche Vorsorge

Koordinationsabzug Publica: Fr. 24'675

Standardplan (Lohnklassen 1 bis 23)		Arbeitgeber	Arbeitnehmer
gemäß Art. 24 VRAB	Alter 22 - 34	6.90%	5.85%
	Alter 35 - 44	9.00%	7.25%
	Alter 45 - 54	14.30%	9.40%
	Alter 55 - 70	18.75%	12.50%
Kaderplan 1 (Lohnklassen 24 bis 29)		Arbeitgeber	Arbeitnehmer
gemäß Art. 24 VRAB	Alter 22 - 34	6.80%	5.95%
	Alter 35 - 44	9.00%	7.25%
	Alter 45 - 54	16.90%	9.70%
	Alter 55 - 70	21.30%	12.80%
Kaderplan 2 (Lohnklassen 30 bis 38)		Arbeitgeber	Arbeitnehmer
gemäß Art. 24 VRAB	Alter 22 - 34	8.20%	7.40%
	Alter 35 - 44	10.50%	8.55%
	Alter 45 - 54	19.25%	10.25%
	Alter 55 - 70	23.70%	13.35%

Stundenlohn und Zuschläge auf dem Stundenlohn (Art. 19 VBPV)

Der Stundenlohn entspricht dem 2100. Teil der Summe aus Jahreslohn, Ortszuschlag und Familienzulage (wenn anspruchsberechtigt). Der 13. Monatslohn ist im Stundenlohn inbegriffen.

Für Angestellte im Stundenlohn kommt zum Stundenansatz der Ferienzuschlag von 10.64% (5 Wochen), 13.04% (6 Wochen) und 15.56% (7 Wochen).