

Zentralvorstand 2007/2008

Geschäftsleitung:

Zentralpräsident

Peter Büttiker, Fürspr., VBS

Vizepräsident

Martin Bolliger, dipl. Ing. ETH, UVEK

Generalsekretär

Peter Ritschard, pens. SBB

Stellvertretender Generalsekretär

Paul Neuenschwander, Oberst, VBS

Zentralkassier

Erwin Steuri, VBS

Redaktor

Christian Furrer, Dr.jur, pens. UVEK

Beizogene Mitglieder

Albert Fritschi, lic.oec.publ., pens.
ETH-Rat

Margrith Bachmann, pens. VBS

Beisitzer:

Angelo Rabiolo, lic.HEC, EDI

Pius Berni, EFD

Didier Pfirter, Botschafter, EDA

Beat Jung, Rechtsanwalt, pens. EFD

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

Philippe Thalmann, Prof. Dr. phil., EPFL

Waldemar Eymann, Div.a.D, pens. VBS

Hildegard Weber, VBS

Jean-Luc Boillat, 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 7), der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUAG und der Nitrochemie AG Wimmis.

Verbindungen zur VKB

Postadresse

▣▣▣▣➤ VKB, Postfach, 3000 Bern 7

e-Mail

▣▣▣▣➤ – office@vkb-acc.ch

Internet

▣▣▣▣➤ – www.vkb-acc.ch

Mutationen

▣▣▣▣➤ *Eintritte, Adressänderungen, Pensionierung, Austritt:*

Meldung

– ab Website vkb-acc.ch / Kontakt oder

– an office@vkb-acc.ch oder

– an VKB, Postfach, 3000 Bern 7

Austritt aus der VKB:

Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB auch den Wegfall von Dienstleistungen und der damit verbundenen Vergünstigungen / Rabatten (zB KPT, Zurich Connect) zur Folge hat.

Auskünfte

▣▣▣▣➤ Geschäftsstelle VKB:
Tel. 041 329 22 28 / Fax 041 329 22 04
office@vkb-acc.ch

Rückblick und Ausblick	4
Lohnmassnahmen 2008 bei Bund, SBB, Post und Swisscom	6
Pensionskasse des Bundes PUBLICA. Anschlussverträge	10
Pensionskasse des Bundes PUBLICA. Vorsorgewerk Bund	12
Pensionskassen. Ungünstige Aussichten für 2007	14
Militärisches Berufspersonal	15
VBS. Sparmassnahmen bei der Armee	16
Personalrechtliche Erlasse	18
Eidg. Personalamt. Neue Direktorin	19
ETH-Bereich	19
Reformen in Verwaltung und Armee	22
Sparkasse des Bundespersonals	24
Parlamentarische Vorstösse	25
Die VKB in Stichworten	26
Bezüge 2008	29
Zurich Connect. Zusatzversicherungen: die Qual der Wahl	33

Rückblick und Ausblick

2007 – ein bewegtes Jahr

Die Schweiz blickt auf ein Jahr der Hochkonjunktur, auf ein glänzendes Wirtschaftsjahr zurück. Die Wirtschaft ist kräftig gewachsen, die Arbeitslosigkeit markant zurückgegangen: mit 109'000 Arbeitslosen Ende Dezember (Arbeitslosenquote von 2,8%) hat sie den tiefsten Stand seit fünf Jahren erreicht. Überraschend stark gestiegen ist Ende Jahr mit 2,0 Prozent die Teuerung.

Von der guten Konjunktur profitiert auch die Bundeskasse. Bereits die Staatsrechnung des Bundes für das Jahr 2006 schloss mit einem Überschuss von 2,5 Milliarden Franken ab. Im Jahre 2007 hat der Bund gar einen Überschuss von mehr als 4 Milliarden Franken erzielt. Budgetiert war ein solcher von 904 Millionen Franken.

Im Gegensatz zu diesen günstigen Entwicklungen stehen Rückschläge bei den Abschlüssen der Pensionskassen. Als Folge der Immobilienkrise in den USA erzielten die schweizerischen Pensionskassen eine wesentlich tiefere Rendite auf ihren Anlagen als in den Vorjahren. Damit die Pensionskasse des Bundes PUBLICA ihre Verpflichtungen gegenüber den Versicherten langfristig einhalten kann, muss sie auf ihrem Vorsorgevermögen eine Rendite von mindestens 4 Prozent erwirtschaften. Auch wenn konkrete Zahlen noch fehlen, zeichnet sich ab, dass diese Zielrendite verpasst wird. Damit wird der Deckungsgrad, der per Ende Dezember 2006 108,8 Prozent betrug, sinken.

2007 – ein Jahr im Zeichen der Pensionskasse des Bundes

Personalpolitisch stand 2007 die Pensionskasse des Bundes PUBLICA im Zentrum. Zu Beginn des Jahres zeichnete sich ab, dass gegen das PUBLICA-Gesetz vom 20. Dezember 2006 kein Referendum ergriffen wird. Es folgten mühsame Verhandlungen über die Ausführungsbestimmungen. Das paritätische Organ des Vorsorgewerks Bund stimmte am 1. Juni den Ausführungsbestimmungen für die künftige Versicherung mit 5 zu 0 Stimmen und bei 5 Enthaltungen zu: die Vertreter der Arbeitnehmenden enthielten sich der Stimme! Am 15. Juni hat der Bundesrat den Anschlussvertrag für das Vorsorgewerk Bund und das Vorsorgereglement für die Angestellten des Bundes genehmigt. Gleichzeitig legte er den Termin vom 1. Juli 2008 für den Wechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat fest.

Am 7. Dezember hat der Bundesrat die Anschlussverträge der fünf dezentralen Verwaltungseinheiten verabschiedet. Diese unterscheiden sich in einigen Punkten von der Vorsorgeordnung des Bundes, namentlich bei der Aufteilung der Sparbeiträge für die Altersvorsorge zwischen Arbeitgebern und Angestellten.

2008 – ein Jahr der Konsolidierung?

Gemäss den Prognosen für das Jahr 2008 verliert die Schweizer Konjunktur an Schwung: die Wirtschaft wird weniger stark wachsen als im vergangenen Jahr. Die Arbeitslosenquote wird auf einem tiefen Stand verharren. Der Voranschlag des Bundes für 2008 sieht einen Überschuss von 1,2 Milliarden Franken vor.

Der Bund hatte schon im vergangenen Jahr Mühe, junge und gut ausgebildete Mitarbeitende zu gewinnen und ihren Verbleib im Bundesdienst auf längere Frist sicherzustellen. Insbesondere beim militärischen Berufspersonal, bei der Zollverwaltung und im Bereich Informatik waren erhebliche Engpässe zu verzeichnen. Die Schweizer Luftwaffe erwog sogar die Anstellung ausländischer Piloten.

Bis Ende Mai wird zudem mit einer grossen Zahl an freiwilligen Altersrücktritten zu rechnen sein: rund 2500 Angestellte (exkl. ETH-Bereich) stehen im Pensionierungsalter zwischen 60 und 65 Jahren und könnten sich noch nach dem heute geltenden Leistungsprimat pensionieren lassen.

Ob die *Lohnmassnahmen 2008 des Bundes* (mit einer Realloohnerhöhung von einem Prozent auf Mitte Jahr) ausreichen werden, um die Wettbewerbsfähigkeit des Bundes als Arbeitgeber zu verbessern?

Ab 1. Juli 2008 werden die Arbeitgeber und die meisten Versicherten höhere Beiträge an die Pensionskasse bezahlen. Die Versicherten müssen, um die gleich hohen Altersrenten wie heute zu erhalten, bis zum vollendeten 65. Altersjahr arbeiten, statt wie heute bis zum vollendeten 62. Altersjahr.

Die Reform der Bundesverwaltung wurde Ende 2007 abgeschlossen. Nach einer langen Phase der Umstrukturierungen und Sparmassnahmen besteht die Chance, wieder mehr Kontinuität und Verlässlichkeit in der Bundesverwaltung zu schaffen.

Revision des Bundespersonalgesetzes als Schwerpunkt 2008

Die Firma Universum führte im Jahre 2007 bei 4'000 Hochschulabsolventen eine Studie über das Image von 130 schweizerischen Firmen durch. Bei der Bundesverwaltung wurden insbesondere als Stärken erwähnt: *sichere Anstellung*, soziale Verantwortung, flexible Arbeitszeiten.

Ob die relativ sichere Anstellung beim Bund weiterhin eine seiner Stärken bleibt, wird sich bei der Revision des Bundespersonalgesetzes zeigen. Bei dieser stand bisher die Erleichterung der Kündigungen, d.h. der Abbau des Kündigungsschutzes, im Vordergrund. Für die beabsichtigte Flexibilisierung des Personalrechts fehlt bis heute eine nachvollziehbare Begründung. Das geltende Recht hat den Bund jedenfalls nicht daran gehindert, im Rahmen der Sparprogramme bisher über 2'600 Stellen abzubauen.

Es liegt auf der Hand, dass der *Abbau des Kündigungsschutzes die Unabhängigkeit der Verwaltung gefährdet*; die Verwaltung würde «verpolitisiert». Dritte könnten leichter als heute Druck auf die Verwaltung ausüben. Der Schutz vor willkürlichen Kündigungen wäre nicht mehr gewährleistet.

Für den Bund kann es heute und morgen nicht primär darum gehen, dank erleichterten Kündigungen Personal schneller los zu werden. Sondern darum, das vorhandene Personal zu halten und neues zu gewinnen.

Lohnmassnahmen 2008 bei Bund, SBB, Post und Swisscom

Realloohnerhöhung von 1 Prozent beim Bund

Der Bundesrat hat am 7. Dezember das Verhandlungsergebnis der Sozialpartner vom 27. November 2007 bestätigt: Das Bundespersonal erhält somit per Mitte 2008 eine Realloohnerhöhung von 1 Prozent. Zudem wird die kumulierte Teuerung der Jahre 2004 bis 2007 ausgeglichen. Die Realloohnerhöhung muss noch durch die Eidg. Räte genehmigt werden. Letztmals hat das Bundespersonal 1991 eine Realloohnerhöhung erhalten.

Im Jahr 2004 hatten sich die Sozialpartner des Bundes darauf geeinigt, dass die Teuerung der Jahre 2004 bis 2007 erst ausgeglichen wird, wenn in der beruflichen Vorsorge des Bundes der Wechsel ins Beitragsprimat vollzogen ist. Durch diesen Aufschub konnten insgesamt 310 Millionen Franken eingespart werden.

Ausgehend von einem Primatwechsel per 1. Juli 2008 wird dem Bundespersonal die kumulierte Teuerung der Jahre 2004 bis 2007 im Umfang von 3,1 Prozent auf Mitte 2008 ausgeglichen. Um zu vermeiden, dass das Bundespersonal im Jahr 2008 eine nominale Bruttolohneinbusse erleidet, wird ausserdem ein nomineller Ausgleich in Form einer einmaligen versicherten Zulage in der Höhe von 0,95 Prozent (die Hälfte der letztjährigen Märzzulage) des Jahresbruttolohns gewährt. Mit diesen Massnahmen steht das Bundespersonal am 1. Juli 2008 kaufkraftmässig wieder auf dem Stand des 1. Januar 2004. Anstelle des Teuerungsausgleichs wurde in den letzten Jahren jeweils eine unversicherte Einmalzahlung geleistet.

Vorgezogene Realloohnerhöhung

Der Bundesrat hatte in seiner Finanzplanung eine Realloohnerhöhung ab 2009 vorgesehen. *Als Ergebnis der Verhandlungen vom 27. November 2007 wird eine*

1-prozentige Realloohnerhöhung jedoch bereits Mitte 2008 ausbezahlt. Die Sozialpartner erachten diese Massnahme als wichtiges Signal an das Bundespersonal. Die Realloohnerhöhung muss im Zusammenhang mit den Budgetberatungen noch durch die Eidg. Räte genehmigt werden.

Teuerungsausgleich und Realloohnerhöhung auf der Zeitachse

März 2005: erste unversicherte Zulage von 1,4 Prozent (nicht im Lohn eingebaut)

März 2006: zweite unversicherte Zulage von 1,9 Prozent (nicht im Lohn eingebaut)

1. Januar 2007: Teuerungsausgleich von 1,2 Prozent (im Lohn eingebaut)

März 2007: dritte unversicherte Zulage von 1,9 Prozent (nicht im Lohn eingebaut)

März 2008 – nomineller Ausgleich für das erste Halbjahr 2008 mit einmaliger versicherter Zulage (hälftige Zulage 2007 = 0,95%; nicht im Lohn eingebaut)

Nach Primatwechsel ab 1. Juli 2008: Einbau des aufgelaufenen Teuerungsausgleichs aus den Jahren 2004 bis 2007 in den Lohn. Umfang 3,1 Prozent (die effektive Teuerung in den Jahren 2004 bis 2007 betrug kumuliert 4,3 Prozent, davon wurden 1,2 Prozent bereits am 1. Januar 2007 ausgeglichen).

Damit steht das Bundespersonal am 1. Juli 2008 kaufkraftmässig auf dem gleichen Stand wie am 1. Januar 2004. Die seit 2004 aufgelaufene Teuerung ist ausgeglichen und im Lohn eingebaut.

Nach Primatwechsel ab *1. Juli 2008*: Das Bundespersonal erhält – Zustimmung des Parlaments vorausgesetzt – eine Realloohnerhöhung von 1 Prozent (im Lohn eingebaut).

Teuerungsausgleich im Umfang von 3,7 Prozent.

Ergänzung vom 22. Januar 2008

Für 2007 wurde die Jahresendteuerung Ende November auf 1,4 Prozent veranschlagt. Heute ist jedoch klar, dass sich die effektive Jahresteuering auf 2,0 Prozent beläuft. Sie liegt damit um 0,6 Prozent über der veranschlagten Teuerungsrate. Diese 0,6 Prozent werden nun zusätzlich ausgeglichen. Bundesrat Merz informierte am 22. Januar 2008 die Personalverbände über diesen Entscheid. Ohne Erhöhung des beschlossenen Teuerungsausgleichs würde das Bundespersonal eine reale Einbusse von 0,6 Prozent erleiden. Das Personal erhält somit kumuliert für die Jahre 2004-2007 *3,7 Prozent Teuerungsausgleich* (anstelle der oben erwähnten 3,1 Prozent).

Bundesrat Merz wird diese Lohnmassnahmen 2008, wie letzten Dezember beschlossen, dem Parlament mit Nachtragskredit beantragen. Durch die höhere Teuerung beläuft sich dieser Nachtragskredit auf insgesamt 33 Millionen Franken.

Lohnmassnahmen im ETH-Bereich

Der ETH-Rat hat am 3. Oktober beschlossen, auch für das Jahr 2008 1,2 Prozent der Lohnsumme für die Steuerung des neuen Lohnsystems einzusetzen. Im Zusammenhang mit der Teuerung werden die gleichen Massnahmen angewendet, wie sie der Bundesrat für das Personal der Bundesverwaltung beschlossen hat. Im März 2008 wird der ETH-Rat entscheiden, ob auch im ETH-Bereich bereits auf den 1. Juli 2008 eine Reallohnerhöhung von einem Prozent vorgenommen werden soll.

Lohnerhöhung von 2,2 Prozent bei der Post

Die Verhandlungsdelegationen der Post und der Gewerkschaften Kommunikation sowie transfair haben sich bei den Lohnverhandlungen für die dem GAV Post unterstellten Mitarbeitenden geeinigt. Sie verständigten sich am 16. November auf eine nachhaltige Lohnerhöhung von 2,2 Prozent. Zusätzlich erhalten alle Angestellten eine Einmalzahlung von 500 Franken. Weiter werden 1,0 Prozent der Lohnsumme für die Entlohnung der individuellen Leistung eingesetzt. Diese Lohnmassnahmen betreffen die rund 41'000 Angestellten, die dem Gesamtarbeitsvertrag Post unterstehen.

2,7 Prozent mehr Lohn bei Swisscom

Swisscom hat sich am 3. Dezember mit der Delegation der Gewerkschaften auf eine Erhöhung der Löhne per Januar 2008 um 2,7 Prozent geeinigt. Der generelle Anteil der Lohnerhöhung beträgt für die meisten Mitarbeitenden 2,2 Prozent. Darüber hinaus stehen 0,5 Prozent für individuelle Lohnanpassungen zur Verfügung. Mitarbeitende mit Löhnen, die für die jeweilige Funktion über dem Markt liegen, erhalten eine nicht versicherte Einmalzahlung von 1'100 Fr. Diese Differenzierung trägt dazu bei, dass bestehende Lohnunterschiede im Vergleich zum Markt reduziert werden können.

Seit 2001 hat Swisscom Reallohnerhöhungen von mehr als 13 Prozent gewährt. Sie sind für die dem Gesamtarbeitsvertrag von Swisscom unterstellten Mitarbeitenden gültig. Diesem unterstehen rund 14'500 Personen (rund 13'500 Vollzeitstellen).

Lohnmassnahmen von 2,8 Prozent bei der SBB

Die SBB und die Verhandlungsdelegation der Personalverbände haben am 14. Dezember die Lohnverhandlungen abgeschlossen. Sie einigten sich auf Lohnmassnahmen für 2008 von insgesamt 2,8 Prozent. Für generelle Lohnerhöhungen stellt die SBB 1,8 Prozent und für individuelle Massnahmen 0,4 Prozent der Lohnsumme bereit. Zusätzlich erhalten alle Angestellten der SBB, die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind, eine einmalige Prämie von 500 Franken ausbezahlt. Diese ent-

spricht 0,6 Prozent der Lohnsumme. Insgesamt kosten die beschlossenen Lohnmassnahmen die SBB 59 Millionen Franken. Den Gesamtarbeitsverträgen von SBB und SBB Cargo sind rund 27'000 Angestellte unterstellt.

Bemerkungen der VKB

Erfreuliches Ergebnis für das aktive Personal beim Bund

Das Ergebnis der Lohnverhandlungen vom 27. November ist erfreulich. Denn am 28. September 2007 hatte das Eidg. Finanzdepartement mitgeteilt, dass es eine Realloohnerhöhung für 2008 aus finanzpolitischen Gründen ablehnt. Als Ergebnis der Verhandlungen mit den Personalverbänden wird nun eine Realloohnerhöhung von einem Prozent um sechs Monate vorgezogen. Diese Massnahme ist ein wichtiges Signal an das Bundespersonal, das im Sommer 2008 mit dem Systemwechsel in der beruflichen Vorsorge konfrontiert ist. Dass ein Nachholbedarf bei den Löhnen besteht, ist seit der Lohnvergleichsstudie vom Dezember 2005 bekannt. Die VKB hat seither eine zukunftsgerichtete und angemessene Entlohnung des Kaders verlangt. Die Lohnpolitik darf sich nicht nur an der Finanzlage des Bundes orientieren, die zudem seit 2006 durch Überschüsse in der Finanzrechnung gekennzeichnet ist.

Rentenbezüger als Verlierer

Auf den 1. Januar 2005 wurde die Garantie des halben Teuerungsausgleichs auf den Renten des Bundespersonals (zweite Säule) vom Parlament aufgehoben. Demnach fand bei den Renten des Bundes die letzte Anpassung der Teuerung im Jahre 2004 statt und zwar nur zur Hälfte. Die Rentner des Bundes sind bezüglich Teuerungsausgleichs in den Jahren 2005, 2006 und 2007 leer ausgegangen. Und auch dieses Jahr war Bundesrat Merz nicht bereit, auf eine Eingabe der VKB vom 12. September betreffend Teuerungszulage auf den Renten des Bundespersonals einzutreten. Damit wird den Rentnern zugemutet, den *Kaufkraftverlust auf ihren Renten in den Jahren 2004-2007, der kumuliert 4,9 Prozent beträgt, selber zu tragen*. Damit wird – im Vergleich zum aktiven Personal – eine Ungerechtigkeit geschaffen.

Die Finanzrechnung des Bundes 2006 schloss mit einem Überschuss bei den Einnahmen von 2,5 Milliarden Franken ab. Für 2007 lauten die Schätzungen auf einen Überschuss von 4 Milliarden Franken. Und der Voranschlag des Bundes für das Jahr 2008 sieht einen Überschuss von 1,2 Milliarden Franken vor. Bei dieser Sachlage vermag die Begründung des EFD, eine Anpassung der Renten um die Hälfte der im Jahre 2007 aufgelaufenen Teuerung sei nicht finanzierbar, nicht zu überzeugen. Wir werden im nächsten Jahr die Forderung nach einer Teuerungszulage auf den Renten erneuern.

Pensionskasse des Bundes PUBLICA

Anschlussverträge der dezentralen Verwaltungseinheiten

Der Bundesrat hat am 7. Dezember 2007 die Anschlussverträge der dezentralen Verwaltungseinheiten verabschiedet. Sie regeln die Einzelheiten zwischen der Pensionskasse des Bundes PUBLICA und den dezentralen Verwaltungseinheiten des Bundes nach dem Wechsel ins Beitragsprimat. Zudem hat der Bundesrat das PUBLICA-Gesetz formell auf den 1. Juli 2008 in Kraft gesetzt. Damit sind die Rechtsgrundlagen zur Neuordnung der beruflichen Vorsorge beim Bund nun vollständig.

Fünf neue Vorsorgewerke

Am 1. Juli 2008 tritt die Totalrevision der beruflichen Vorsorge beim Bund in Kraft. Zentraler Bestandteil ist die Umstellung vom Leistungs- auf das Beitragsprimat. Zugleich wird die Pensionskasse PUBLICA neu zu einer *Sammeleinrichtung*, der nebst dem Vorsorgewerk Bund weitere Vorsorgewerke dezentraler Verwaltungseinheiten angehören. Am 7. Dezember hat der Bundesrat die Anschlussverträge der dezentralen Verwaltungseinheiten des Bundes, die eigene Vorsorgewerke bilden, genehmigt. Es sind dies der *ETH-Bereich*, das *Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung*, die *Eidg. Revisionsaufsichtsbehörde*, das *Institut für Geistiges Eigentum und Swiss-medic*.

Damit ist auf dem Weg zum Primatwechsel ein weiterer wichtiger Meilenstein erreicht. Die Genehmigung durch den Bundesrat hat den Zweck, eine kohärente Vorsorgepolitik zwischen den verschiedenen Vorsorgewerken der dezentralen Verwaltungseinheiten des Bundes einerseits und dem Vorsorgewerk Bund andererseits sicherzustellen. Bereits im Juni 2007 hatte der Bundesrat den Anschlussvertrag für das Vorsorgewerk Bund genehmigt.

Abweichende Vorsorgereglemente

Zentraler Bestandteil der Anschlussverträge sind die Vorsorgereglemente. Sie halten die Beiträge der Versicherten, die Beiträge des Arbeitgebers sowie die Leistungen der Pensionskasse fest. Die Anschlussverträge der dezentralen Verwaltungseinheiten und ihre Bestandteile sind nicht notwendigerweise identisch mit dem Anschlussvertrag des Vorsorgewerks Bund. Abweichungen bestehen beispielsweise bei der rechtlichen Form der Regelung von Arbeitgeberleistungen, beim Datenaustausch zwischen Arbeitgeber und Pensionskasse, bei der Finanzierung der Überbrückungsrente sowie bei der Aufteilung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge.

Durch eine Revision des Bundespersonalgesetzes soll der Handlungsspielraum der Arbeitgeber der dezentralen Verwaltungseinheiten und ihrer Vorsorgewerke vergrössert werden. So können sie in Zukunft noch freier entscheiden, ob und in welchem Umfang sie ihre Mitarbeitenden bei den Arbeitnehmerbeiträgen entlasten wollen. Diese zusätzliche Flexibilität wird der zentralen Bundesverwaltung indessen nicht zugestanden.

Inkraftsetzung des PUBLICA-Gesetzes auf den 1. Juli 2008

Gleichzeitig mit der Genehmigung der Anschlussverträge der dezentralen Verwaltungseinheiten hat der Bundesrat formell das PUBLICA-Gesetz auf den 1. Juli 2008 in Kraft gesetzt. Das PUBLICA-Gesetz löst das heutige Gesetz über die Pensionskasse des Bundes ab und ist die rechtliche Grundlage der neu organisierten Vorsorge beim Bund. Damit sind die Rechtsgrundlagen für den Primatwechsel nun vollständig. Im Vordergrund der weiteren Arbeiten stehen die Anpassung der IT-Systeme sowie die Ausbildung der Anwenderinnen und Anwender. Die Arbeiten verlaufen plangemäss.

Pensionierung nach bisherigem Recht

Versicherte, die noch vor dem Primatwechsel in vorzeitige Pension gehen möchten, müssen ihr Arbeitsverhältnis spätestens per 31. Mai 2008 kündigen. Die Kündigungsfristen in der Bundesverwaltung betragen bis fünf Dienstjahre 3 Monate, bis zehn Dienstjahre 4 Monate und ab dem 11. Dienstjahr 6 Monate. Entsprechend muss die Kündigung bis Ende Februar 2008, Ende Januar 2008 oder Ende November 2007 beim Arbeitgeber eingegangen sein. Sämtliche Angestellte des Bundes, die sich noch vor dem Primatwechsel frühpensionieren lassen dürfen, sind rechtzeitig auf diese Termine aufmerksam gemacht worden. Das Bundespersonalgesetz (Art. 12 Abs. 5) erlaubt dem Arbeitgeber zudem eine gewisse Kulanz im Umgang mit Kündigungsfristen.

Bemerkungen der VKB

Sammeleinrichtung PUBLICA

Am 15. Juni genehmigte der Bundesrat den Anschlussvertrag für das Vorsorgewerk Bund, welchem das Personal der zentralen Bundesverwaltung angehört. Mit dem Entscheid vom 7. Dezember werden – unter dem Dach der Pensionskasse PUBLICA – fünf weitere Vorsorgewerke geschaffen:

- Vorsorgewerk ETH-Bereich
- Vorsorgewerk Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB)
- Vorsorgewerk Eidg. Revisionsaufsichtsbehörde (RAB)

- Vorsorgewerk Institut für geistiges Eigentum (IGE)
- Vorsorgewerk Swissmedic (Schweizerisches Heilmittelinstitut).

Vier fortschrittliche Vorsorgereglemente: höhere Leistungen des Arbeitgebers

Wichtigste Grundlage für die Vorsorgewerke sind die Vorsorgereglemente. Sie bilden die Grundlage für die finanziellen Verpflichtungen der Versicherten und der Arbeitgeber gegenüber PUBLICA.

Der ETH-Bereich hat mit seinem Vorsorgereglement neue, für das Personal günstige Wege beschritten. Drei weitere Vorsorgewerke sind diesem Vorbild gefolgt. Ein Teil oder gar alle Angestellten dieser Institutionen zahlen *tiefere Beiträge als das Personal der zentralen Bundesverwaltung*.

Die Reglemente der Vorsorgewerke ETH, EHB, IGE und Swissmedic weichen von jenem des Vorsorgewerkes Bund ab. Die Abweichungen betreffen den Grundsatz der paritätischen Finanzierung: Finanzierung der Risikoleistungen und der Altersleistungen. Abweichung vom Grundsatz der paritätischen Finanzierung bedeutet *Überparität: der Arbeitgeber leistet höhere Beiträge als der Arbeitnehmer*.

Der ETH-Bereich und das EHB sehen *höhere Beiträge des Arbeitgebers für alle Versicherten* vor. Besonders personalfreundliche Akzente werden in den Kaderplänen gesetzt.

Das Institut für geistiges Eigentum und das Schweizerische Heilmittelinstitut sehen *höhere Beiträge des Arbeitgebers für ältere und erfahrene Spezialisten (ab Alter 45)* vor. Damit werden Anreize für die ältere Generation geschaffen. Swissmedic entlastet die Altersgruppe der 55- bis 65-Jährigen sogar um 2,25 Beitragsprozente!

Mit der Beitragsentlastung für das Personal stärken diese Institutionen ihre Stellung auf dem Arbeitsmarkt. Sie stehen im Wettbewerb besser da als die zentrale Bundesverwaltung. Und die Abweichungen haben insgesamt keine finanziellen Auswirkungen auf den Arbeitgeber. Früher oder später wird der Bundesrat nicht darum herumkommen, auch für das Personal der zentralen Bundesverwaltung ab Alter 45, insbesondere in den Kaderplänen, analoge Regelungen einzuführen.

Pensionskasse des Bundes PUBLICA

Paritätisches Organ Vorsorgewerk Bund

Wahlverfahren beim Vorsorgewerk Bund

Die Zusammensetzung und die Wahl des Paritätischen Organs sind in der Verordnung über das Paritätische Organ des Vorsorgewerks Bund vom 2. Mai 2007 geregelt: Der

Bundesrat ernannte die sechs Vertreterinnen und Vertreter des Arbeitgebers Bund im Paritätischen Organ. Die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmenden wurden durch die Personalverbände des Bundespersonals bezeichnet. Die Vereinigung der Kader des Bundes wird durch ihren Generalsekretär, Peter Ritschard, vertreten.

Gründe für das im Jahre 2007 durchgeführte Wahlverfahren

Beim Entscheid des Bundesrats für das rascher durchführbare Wahlverfahren nach der Verordnung über das Paritätische Organ des Vorsorgewerks Bund vom 2. Mai 2007 waren nachfolgende Sachverhalte massgebend:

- Die Einführung des Beitragsprimats in der Bundesverwaltung sowie die finanzielle Konsolidierung von PUBLICA sollen so rasch als möglich erfolgen können.
- Die Verbände des Bundespersonals sind die von Bundespersonalgesetz (Art. 33) und Bundespersonalverordnung (Art. 107) anerkannten Sozialpartner des Arbeitgebers Bundesrat in allen wichtigen Personalangelegenheiten. In diesem Sinn vertreten sie nicht nur ihre Mitglieder.

Anders als es in der Aufsichtsbeschwerde geltend gemacht wird, ist es legitim, die Verbände als Vertretung des Personals zu betrachten. Ihre besondere Bedeutung als Personalvertretung zeigte sich auch 2003 anlässlich der Wahl der Vertreter der Bundesangestellten in die Kassenkommission. Trotz aufwändiger Volkswahl mit Wahllisten und Wahlkreisen wurden vom stimmenden Bundespersonal ausnahmslos Verbandsfunktionäre gewählt. Es kann somit festgehalten werden, dass das Paritätische Organ des Vorsorgewerks Bund legitimerweise verbindliche Entscheide (z.B. über die Genehmigung des Anschlussvertrages) gefällt hat.

Beschwerde gegen das Wahlverfahren

In einer Aufsichtsbeschwerde wird nun geltend gemacht, die Bezeichnung der Angestelltenvertretung im Paritätischen Organ des Vorsorgewerks Bund durch die Personalverbände verletze Artikel 51 BVG (Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassen- und Invalidenvorsorge). Dies, weil Artikel 51 BVG vorsieht, dass die Versicherten ihre Vertretung unmittelbar oder durch Delegierte wählen und weil nicht alle Bundesangestellten einem Personalverband angehören.

Neuwahl der Arbeitnehmervertretung durch die Delegiertenversammlung

Der Bundesrat bestimmte bei Erlass der Verordnung über das Paritätische Organ des Vorsorgewerks Bund am 2. Mai 2007, dass auf den Zeitpunkt des Primatwechsels die Verordnung geändert werden soll. Neu sei die Wahl der Vertretung der Arbeitnehmenden im Paritätischen Organ durch Delegierte vorzusehen. Die Delegierten ihrerseits sollen von den Arbeitnehmenden gewählt werden.

Wie vom Bundesrat im Grundsatz bereits beschlossen, soll das Wahlverfahren verfeinert werden, damit der Bedeutung des Paritätischen Organs des Vorsorgewerks Bund noch besser Rechnung getragen werden kann. Die Verordnung über das Paritätische Organ des Vorsorgewerks Bund wird auf den 1. Juli 2008 geändert. Nach dem Primatwechsel kann dann eine Neuwahl des Paritätischen Organs erfolgen.

Bemerkungen der VKB

In der Pressemitteilung vom 2. Mai 2007 hatte das Eidg. Finanzdepartement verlauten lassen, dass die Mitglieder des Paritätischen Organs des Vorsorgewerkes Bund für vier Jahre gewählt seien. Nun wird wiederum eine aufwändige Volkswahl mit Wahllisten in der Bundesverwaltung angekündigt, um drei Viertel der 80 Delegierten in der Delegiertenversammlung von PUBLICA (Art. 13 PUBLICA-Gesetz) zu wählen. Die Delegierten wählen dann die Vertretung der Arbeitnehmer im Paritätischen Organ des Vorsorgewerkes Bund und in der Kassenkommission PUBLICA.

Pensionskassen. Ungünstige Aussichten für 2007

Unbefriedigende Jahresergebnisse in Sicht

Im Jahre 2007 wird die ungünstige Finanzmarktentwicklung der letzten Monate Spuren in den Jahresrechnungen hinterlassen. Beispielsweise wies der Pictet BVG Index 25, welcher einen Aktienanteil von 25 Prozent enthält, 2007 bis Ende November eine Performance von 1,94 Prozent auf. Viele Vorsorgeeinrichtungen benötigen infolge der Rückstellungen für die steigende Lebenserwartung und dem nach wie vor hohen Umwandlungssatz eine Rendite von mindestens 4 Prozent, um ihren Deckungsgrad halten zu können.

Pensionskasse des Bundes PUBLICA und Pensionskassen der Unternehmungen des Bundes

Von diesen ungünstigen Aussichten werden auch die Pensionskasse des Bundes PUBLICA und die Pensionskassen der Unternehmungen des Bundes betroffen sein.

PUBLICA wies per 31. Dezember 2006 eine Bilanzsumme von rund 33,1 Milliarden und einen *Deckungsgrad von 108,8 Prozent* (2005: 107,6) auf. Sie erzielte auf ihren Anlagen im Jahre 2006 eine Gesamtperformance von 4,5 Prozent.

PUBLICA hat im Jahre 2006 Leistungen in der Höhe von 1'796 Millionen Franken ausgerichtet und nur 691 Millionen Franken an Beiträgen eingenommen. Das ergab eine

Finanzierungslücke von 1'105 Millionen Franken. Diese Differenz wurde 2006 durch Erträge aus der Vermögensanlage gedeckt: der so genannte dritte Beitragszahler.

Damit PUBLICA ihre Verpflichtungen gegenüber den Versicherten langfristig einhalten kann, muss auf dem Vorsorgevermögen eine Rendite von mindestens 4 Prozent erwirtschaftet werden. Es zeichnet sich ab, dass dieses Ziel per Ende 2007 nicht erreicht werden kann. Sowohl PUBLICA als auch die Pensionskassen der Unternehmungen des Bundes werden deshalb die Schwankungsreserven anzapfen müssen, um die Verzinsung der Vorsorgegelder der Aktiven und die Rentenansprüche der Pensionierten zu decken.

Militärisches Berufspersonal

Revision der Verordnung über die Militärdienstpflicht

Der Bundesrat hat am 21. November die Verordnung über die Militärdienstpflicht (MDV) vom 19. November 2003 revidiert. Es ging darum, verschiedene Punkte klarer zu fassen oder zu korrigieren, um den Bedürfnissen in der Praxis gerecht werden zu können.

Für Berufsmilitärs wird die Leistung eines Einsatzes von 180 Tagen im Friedensförderungsdienst oder im Assistenzdienst im Ausland für die höhere Karriere relevant.

Für die Beförderung zum Oberstleutnant oder Oberst wird ein Mindestalter von 38, bzw. 42 Jahren eingeführt. Bei der Ausbildung zum Gruppenführer und Zugführer wird der praktischen Ausbildung mehr Zeit eingeräumt, wodurch sich die gesamte Ausbildungszeit geringfügig verlängert.

Die Gesamtdienstleistungspflicht der Stabsadjutanten, Hauptadjutanten und Chefadjutanten wird um 40 Tage verkürzt. Mannschaftsgrade und Unteroffiziere sollen im letzten Jahr ihrer Militärdienstpflicht nur noch bei besonderem Bedarf aufgeboben werden. Die Verweildauer von Offizieren ab dem Grad Hauptmann sowie von Berufsunteroffizieren wird detaillierter geregelt und teilweise verkürzt.

Die Anrechnung von gesamtschweizerischen Feiertagen, die an ein Dienstwochenende angrenzen oder auf ersten oder letzten Tag einer Dienstleistung fallen, wird geregelt. Die Kompetenzen betreffend Dienstverschiebungsgesuche werden teilweise neu delegiert.

Die Voraussetzungen für den Einsatz von Angehörigen der Armee in der Militärverwaltung und deren Betriebe werden gelockert, um den Abbau des zivilen Personals und den damit verbundenen Leistungsabfall abzufedern.

VBS. Sparmassnahmen bei der Armee

Mitteilung des VBS vom 22. November 2007

Die Armee passt sich mit verschiedenen Massnahmen den aktuellen und künftigen Rahmenbedingungen an. Die gestaffelten Massnahmenpakete umfassen die *Auslagerung von Aufgaben*, die nicht Kernleistungen der Armee sind, *massvolle Nutzungs- und Verbrauchseinschränkungen*, *die zeitliche Verschiebung von Vorhaben* und *die Liquidation von Fahrzeugen und Geräten*, wo betriebswirtschaftlich sinnvoll. Damit sollen für die Truppe wieder optimale Voraussetzungen für die Leistungserbringung geschaffen werden.

Die grundlegend reformierte Schweizer Armee ist seit 2004 operationell. Die Erfahrungen zeigen, dass sie in der Lage ist, ihre verfassungsmässigen Aufträge zu erfüllen. Bei der aktuellen, routinemässigen Überprüfung der Leistungs- und Zukunftsfähigkeit der Armee wurden folgende Herausforderungen identifiziert:

- Die Planung der Armee XXI basierte auf einem jährlichen Finanzrahmen des Verteidigungsbereiches von 4,3 Milliarden Franken. Nach den Entlastungsprogrammen 03 und 04 sowie diversen weiteren Budgetkürzungen stehen der Armee heute aber jährlich mehrere hundert Millionen Franken weniger als budgetiert zur Verfügung.
- Die auf modernen Technologien basierenden Waffensysteme schlagen sich in steigenden Betriebs- und Unterhaltskosten nieder, was den Spielraum für künftige Investitionen substanziell einschränkt. Herkömmliche Sparbemühungen können diese Entwicklung nicht mehr auffangen.
- Wehrmänner leisten in der «Armee XXI» unverändert rund 300 Dienstage. Da aber intensiver trainiert wird, ist der dadurch verursachte Kostenanteil trotz markanter Bestandesreduktion nicht gesunken.
- Der Bestand der aktiven Armee reduziert sich unter anderem wegen der Auswirkungen des Bologna-Modells langsamer als vorgesehen auf die Plangrösse von 120'000 Armee-Angehörigen, die ihren Dienst in aktiven Einsatz-Formationen leisten. Dies hat namentlich Auswirkungen auf den Logistik-Bereich der Armee, wo auf der Basis von Planzahlen und aufgrund politischer Vorgaben getätigte Einsparungen jetzt teilweise zu personellen und schliesslich materiellen Engpässen führen.

Dies hat die Armeeführung veranlasst, Massnahmen zu ergreifen, die phasenweise – kurz-, mittel- und langfristig – wirken sollen. Die Massnahmen schränken weder die Leistungsfähigkeit der Armee ein, noch beeinträchtigen sie das hohe Ausbildungsniveau.

Massnahmen im Jahr 2008

Kurzfristig, d.h. 2008, wird schwergewichtig der *Logistikbereich der Armee* entlastet. Zu diesem Zweck wird die Truppe wieder vermehrt für Leistungen im Zusammenhang mit Betrieb und Unterhalt von Schiess- und Waffenplätzen herangezogen. Zudem wird die Nutzung einzelner Waffensysteme, Geräte und Fahrzeuge massvoll eingeschränkt. Zum Beispiel erhält die Truppe für bestimmte Rohrwaffen weniger grosskalibrige Munition; im Gegenzug soll das Training an Simulatoren erhöht werden. Weiter werden weniger Übungen mit komplexen Informatik- und Telekommunikationsmitteln durchgeführt. Parallel dazu bereitet sich die Armee darauf vor, vermehrt mit externen Partnern zusammenzuarbeiten, um den logistischen Zusatzaufwand der Truppe rasch möglichst wieder zu senken. Eine weitere Massnahme gilt dem Logistikbereich selber: Der geplante weitere Personalabbau wurde sistiert.

Massnahmen ab 2009 bis 2011

Mittelfristig, d.h. ab 2009 bis 2011, wird sich die Armee von Aufgaben trennen, die extern vergeben werden können, weil sie nicht zu ihren Kerntätigkeiten gehören. Es geht beispielsweise darum, die Auslagerung der Ausbildung ausgewählter Fahrer kategorien im Detail zu prüfen. Ausserdem ist geplant, Fahrzeuge und Systeme, die sich dem betriebswirtschaftlichen Nutzungsende nähern, früher zu liquidieren; gleichzeitig laufen Projekte für Ersatz- oder Neubeschaffungen. Die Ausserdienststellung des im Unterhalt sehr kostspieligen Panzerabwehr-Lenkwaffensystems «DRAGON» wurde bereits kommuniziert. Die 2008 eingeleiteten Schlüssel-Massnahmen in der Logistik werden auch in dieser Phase weitergeführt.

Massnahmen nach 2011

Langfristig, d.h. nach 2011, wird die Armee weiter gehende Kooperationen mit dem zivilen Sektor (Public Private Partnership) eingehen. Ausserdem wird beispielsweise geprüft, ob die Bildung eines Verbandes für Informations-Operationen (Schutz militärischer Kommunikationssysteme und Abwehr von Hackerangriffen) zeitlich aufgeschoben werden soll. Insgesamt geht es nach 2011 darum, den Neuaufbau von Fähigkeiten so zu optimieren, dass Betriebs- und Investitionsaufwand in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen.

Sobald die einzelnen Massnahmen konkret sind, wird frühzeitig über deren Umsetzung orientiert.

Personalrechtliche Erlasse

Familienergänzende Kinderbetreuung für das Bundespersonal

Der Bundesrat hat am 21. Dezember 2007 den Bericht über die familienergänzende Kinderbetreuung für das Bundespersonal zur Kenntnis genommen. In den beiden letzten Jahren wurden die Leistungen für die Kinderbetreuung des Bundespersonals verbessert. Die Rahmenbedingungen für die entsprechende finanzielle Unterstützung werden von den Departementen jedoch nicht einheitlich umgesetzt. Der Bundesrat hat das Eidgenössische Personalamt (EPA) mit ihrer Anpassung per Juni 2008 beauftragt.

Das EPA verwaltete vom 1. Februar 1998 bis 31. Dezember 2004 einen zentralen Kredit für die familienergänzende Kinderbetreuung. Per 1. Januar 2005 wurden sowohl der zentrale Kredit als auch die Zuständigkeiten auf dem Gebiet der familienergänzenden Kinderbetreuung vollumfänglich vom EPA an die Departemente und die Bundeskanzlei übertragen. Um eine einheitliche Handhabung der Leistungsbeziehung zu gewährleisten, traten im November 2004 die Rahmenbedingungen für die finanzielle Unterstützung der Bundesangestellten bei der familienergänzenden Kinderbetreuung in Kraft.

Am 8. Dezember 2006 beauftragte der Bundesrat das EPA mit der Erstellung einer vertieften Analyse und einer Zwischenbilanz nach zwei Jahren Dezentralisierung. Die Analyse gelangt zu folgender Einschätzung:

- In den beiden letzten Jahren wurden die Ausgaben der Bundesverwaltung erhöht, um den Gesuchen der Eltern vermehrt stattgeben zu können. Die Anzahl Plätze in den Betreuungsstrukturen nahm zu und für die individuell leistungsberechtigten Personen sind keine Wartelisten mehr erforderlich. Der Bundesrat setzt damit sein Bekenntnis zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für das Bundespersonal in die Tat um.
- Insbesondere die laufende Reform der Personaldienste in der Bundesverwaltung lässt es als kontraproduktiv erscheinen, bestimmte Kompetenzen wieder im EPA zentralisieren zu wollen.
- Die Rahmenbedingungen werden nicht in allen Departementen gleich angewendet. Unterschiede gibt es insbesondere bei den praktizierten Rückerstattungstarifen. Die Rahmenbedingungen sind demnach zu überprüfen und anzupassen, damit gewährleistet ist, dass es zwischen den Angestellten der verschiedenen Departemente nicht zu einem Konkurrenzverhältnis kommt.

Der Bundesrat beauftragt das EPA deshalb mit der Anpassung der Rahmenbedingungen bis im Juni 2008.

Eidg. Personalamt

Barbara Schaerer wird neue Direktorin

Der Bundesrat hat am 21. Dezember 2007 Barbara Schaerer, stellvertretende Direktorin der Eidg. Finanzverwaltung EFV und Leiterin des Rechtsdienstes des Eidg. Finanzdepartements EFD und der EFV, zur neuen Direktorin des Eidg. Personalamtes EPA ernannt. Barbara Schaerer tritt ihr Amt am 1. Mai 2008 an.

Barbara Schaerer (1956) schloss ihr Studium an der rechts- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Bern 1981 als Fürsprecherin ab und promovierte 1992 zur Dr. iur. 1986 erlangte sie an der Duke University, North Carolina USA, den Master of Laws.

Nach einer Assistentztätigkeit bei Prof. Fritz Gygi am Seminar für öffentliches Recht der Universität Bern trat Barbara Schaerer am 1. Juli 1983 als wissenschaftliche Adjunktin in das Bundesamt für Justiz, Abteilung II für Rechtsetzung, ein. Am 1. Dezember 1989 wechselte sie als Sektionschefin des Rechtsdienstes II in die EFV. Im Oktober 1994 wurde sie zur Vizedirektorin ernannt. 2004 erlangte Barbara Schaerer nach zweijähriger berufsbegleitender Weiterbildung einen Executive MBA der Universität Zürich. Seit dem 1. Juli 2006 ist Barbara Schaerer stellvertretende Direktorin EFV und Leiterin des Rechtsdienstes EFD/EFV.

Während ihrer Tätigkeit als Leiterin des Rechtsdienstes hat sich Barbara Schaerer mit den unterschiedlichsten staats-, finanz- und verwaltungsrechtlichen Fragen auseinandergesetzt. Neben Fragen des Finanzmarktrechts lag ein besonderes Schwergewicht ihrer Arbeit auch auf Fragen der Ausgliederung und Verselbständigung von Verwaltungseinheiten sowie der Steuerung von bundeseigenen Unternehmen.

Barbara Schaerer folgt auf Juan Gut, der das EPA während einer zweijährigen Reformphase interimistisch geleitet hat und mit dem Primatwechsel freiwillig in Pension geht.

ETH-Bereich

ETH-Ratspräsident Alexander J.B. Zehnder verzichtet auf Wiederwahl

Der Präsident des ETH-Rates, Herr Alexander J.B. Zehnder, hat am 21. November den Vorsteher des Eidgenössischen Departementes des Innern (EDI), Bundesrat Pascal Couchepin, informiert, dass er aus persönlichen Gründen auf eine Wiederwahl für die nächste Amtsperiode verzichte.

Herr Zehnder ist seit über 15 Jahren im ETH-Bereich tätig. Er hat dort vorerst eine Tätigkeit als Professor und als Direktor der Eawag (Eidgenössische Anstalt für Wasserversorgung, Abwasserreinigung und Gewässerschutz) ausgeübt und ist seit dreieinhalb Jahren Präsident des ETH-Rates. Er hat Bundesrat Couchepin Vorschläge für verbesserte Rahmenbedingungen im ETH-Bereich unterbreitet. Diese sollen bei der zukünftigen Ausgestaltung des Bereichs berücksichtigt werden.

Bundesrat Pascal Couchepin würdigt Zehnders Engagement, den ETH-Bereich und seine Institutionen im internationalen Wettbewerb unterstützt und die ETH als Ganzes in den Dienst einer starken Hochschullandschaft Schweiz und eines innovativen Wirtschaftsplatzes Schweiz gestellt zu haben.

Neue Zusammensetzung des ETH-Rates für die Jahre 2008 – 2011

Der Bundesrat hat am 28. November die Mitglieder und das Präsidium des ETH-Rates für die Leistungsperiode 2008-2011 gewählt. Zum Präsidenten wurde Fritz Schiesser gewählt. Vizepräsident wird Paul Herrling. Neue Mitglieder des Rates sind Barbara Haering und Hans Hess. Fünf Mitglieder wurden für eine weitere Amtsperiode wieder gewählt. Der ETH-Rat ist das strategische Führungsorgan des ETH-Bereichs.

Der Glarner Ständerat Fritz Schiesser wurde zum neuen Präsidenten des ETH-Rates gewählt. Um seine neue Funktion wahrnehmen zu können, wird Schiesser von seinem politischen Amt zurücktreten. Als langjähriger Präsident des Schweizerischen Nationalfonds (SNF) und als Mitglied der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Ständerates ist Fritz Schiesser bestens mit der Schweizer Hochschul- und Forschungspolitik vertraut. Als promovierter Jurist, Anwalt und Notar verstärkt er die juristische Kompetenz des ETH-Rats.

Barbara Haering verbindet als langjährige Nationalrätin, promovierte Naturwissenschaftlerin und Geschäftsleiterin eines Beratungsbüros beste Kenntnisse der schweizerischen Politik, wissenschaftliches Fachwissen und wirtschaftliche Kompetenz.

Dipl. Ing. Hans Hess, Präsident eines international tätigen Beratungsunternehmens, wird seine grosse unternehmerische Erfahrung in den ETH-Rat einbringen.

Die bisherigen Mitglieder des ETH-Rates Janet Hering, Paul Herrling, Beth Krasna, Thierry Lombard und Markus Stauffacher wurden wiedergewählt. Paul Herrling übernimmt das Amt des Vize-Präsidenten des ETH-Rates. Als Präsidenten der ETH Zürich und Lausanne gehören ferner Prof. Ralph Eichler und Prof. Patrick Aebischer von Amtes wegen weiterhin dem Rat an.

Der Bundesrat hat zur Kenntnis genommen, dass der ETH-Rats-Präsident Prof. Alexander Zehnder für eine neue Amtsperiode nicht mehr zur Verfügung steht. Er dankt ihm für seinen Einsatz zur Weiterentwicklung des ETH-Bereichs und die gros-

se Arbeit, die er in einem schwierigen Umfeld geleistet hat. Ebenfalls unter Verdankung der geleisteten Dienste hat der Bundesrat Kenntnis genommen vom Rücktritt des bisherigen Vizepräsidenten, Prof. Ernst Buschor, sowie der weiteren Mitglieder Dr. Monica Duca Widmer und Prof. Adriano Aguzzi.

Zusammensetzung des ETH-Rates ab 2008:

- Dr. iur. Fritz Schiesser, Präsident (neu)
- Prof. Dr. Paul Herrling, Leiter Corporate Research, Novartis International AG, Vize-Präsident
- Prof. Dr. Patrick Aebischer, Präsident ETH Lausanne
- Prof. Dr. Ralph Eichler, Präsident ETH Zürich
- Dr. Barbara Haering, Geschäftsführerin econcept AG Zürich (neu)
- Prof. Dr. Janet Hering, Direktorin Eawag (Vertreterin der ETH-Forschungsanstalten, seit 2007)
- Dipl. Ing. Hans Hess, Präsident Hanesco AG (neu)
- Dipl. Ing. Beth Krasna, Beraterin (seit 2003)
- lic. rer. pol. Thierry Lombard, Senior Partner Privatbank Lombard Odier Darier Hentsch & Cie (seit 2006)
- Dr. Markus Stauffacher, Institut für Nutztierwissenschaften ETHZ (Vertreter der Hochschulversammlungen, seit 2006).

Ein vakanter Sitz wird vom Bundesrat zu einem späteren Zeitpunkt besetzt.

Neuer Direktor des Paul Scherrer Instituts (PSI)

Der Bundesrat wählte am 21. Dezember 2007 Joël François Mesot zum neuen Direktor des Paul Scherrer Instituts (PSI) in Villigen AG. Joël François Mesot (* 1964) ist Titularprofessor an der ETH Zürich und Leiter des Labors für Neutronenstreuung am Paul Scherrer Institut und an der ETH Zürich. Er tritt sein Amt am 1. August 2008 an. Mit Joël François Mesot berief der Bundesrat einen international anerkannten Wissenschaftler mit einem überzeugenden Leistungsausweis auf dem Gebiet der Festkörperphysik an die Spitze des PSI. Er löst Martin Jermann ab, der das PSI seit dem 1. September 2007 als Direktor ad interim führte.

Prof. Patrick Aebischer als Präsident der ETH Lausanne bestätigt

Prof. Dr. med. Patrick Aebischer ist seit März 2000 Präsident der ETH Lausanne. Nach seiner Wiederwahl im November 2003 wurde er vom Bundesrat für eine dritte, bis Februar 2012 dauernde Amtsperiode gewählt.

Reformen in Verwaltung und Armee

Stellenabbau in der Bundesverwaltung. Begleitmassnahmen

Die personalpolitischen Begleitmassnahmen, die bei Reorganisationen in der Bundesverwaltung zum Tragen kommen, sind durch den Bundesrat aktualisiert und bis Ende 2010 verlängert worden. Die Bestimmungen sind ursprünglich im Zusammenhang mit den Entlastungsprogrammen 03 und 04 sowie der Aufgabenverzichtsplannung erlassen worden.

In den vergangenen Jahren sind verschiedene Massnahmen zur Stabilisierung des Bundeshaushaltes eingeleitet worden (Entlastungsprogramme, Aufgabenverzichtsplannung, REF 05/07). Sie haben zusammen mit der Departementsreform VBS den Abbau von rund 3'600 Stellen bis Ende 2010 zur Folge. Davon wurden seit Mitte 2004 bereits rund 2'600 Stellen abgebaut.

Als personalpolitische Begleitmassnahme wurde am 10. Juni 2004 die «*Verordnung über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen*» erlassen. Die Verordnung regelt, wie die Mitarbeitenden unterstützt werden, deren Stelle abgebaut wird. Massnahmen sind beispielsweise die Hilfe bei der Stellensuche, das Angebot einer zumutbaren anderen Arbeit oder Umschulungsmassnahmen. Die Verordnung war ursprünglich bis zum 31. Dezember 2008 befristet.

In den vergangenen Jahren hat sich diese Verordnung bewährt. Zudem sind diverse grössere Reorganisationen (z.B. Departementsreform VBS, Neuausrichtung des Personalmanagements in der Bundesverwaltung) noch nicht abgeschlossen. Aus diesem Grund hat der Bundesrat am 14. November 2007 die Verordnung bis am 31. Dezember 2010 verlängert. Gleichzeitig hat er sie in einigen Detailbestimmungen aktualisiert. Verlängerung und Aktualisierungen treten auf den 1. Januar 2008 in Kraft.

Verwaltungsreform 2005/2007 abgeschlossen

Der Bundesrat hielt am 14. Dezember 2007 in einem Antwortschreiben an die Geschäftsprüfungskommission des Ständerates fest, dass die Reform während der letzten beiden Jahre in einzelnen, kontrollierbaren Schritten pragmatisch vollzogen wurde. Die Verwaltungsreform bezweckte die Stärkung der politischen Führung, die Entlastung des Bundesrates von Verwaltungsaufgaben und die Steigerung der Effizienz der Verwaltung. Die Vorgabe des Parlamentes – Einsparungen von 30 Millionen (2007) beziehungsweise 40 Millionen Franken (ab 2008) – wurde ebenfalls erfüllt - beispielsweise durch die Neuorganisation des Beschaffungswesens und die Zusammenlegung der bisher 44 Bibliotheken.

Erhebliche Belastung der Bundesverwaltung

In den letzten Jahren wurden mehrere Reform-, Entlastungs- und Abbauprogramme teilweise gleichzeitig durchgeführt (Entlastungsprogramme 03 und 04, Aufgabenverzichtsplanning, Einführung Neues Rechnungsmodell, Corporate-Governance-Bericht). Diese Bestrebungen haben die Bundesverwaltung erheblich belastet. *Das Personal der Bundesverwaltung leistete unter verschiedenen Titeln einen massgeblichen Beitrag an diese Reformen.*

Ende 2003 zählte die Bundesverwaltung 34'619 Stellen. Durch die verschiedenen Reformen wurden bis Mitte 2007 *rund 2'600 Stellen abgebaut*. Die Verwaltung verfügt heute noch über rund 32'000 Stellen.

Ziel erreicht

Der Bundesrat erachtete diese Reformen für unabdingbar, da sie die Bundesverwaltung auf neue Anforderungen und neue Aufgaben ausgerichtet haben. Er anerkennt ausdrücklich, dass die Reformen in ihrer Gesamtheit erfolgreich waren. Heute erbringt die Bundesverwaltung mit weniger Personal professionellere Leistungen. Der Regierung steht mit der Verwaltung ein effizienteres Instrument zum Vollzug ihrer Aufgaben zur Verfügung.

In seinen Schreiben an die Geschäftsprüfungskommission des Ständerates hält der Bundesrat fest, dass die in 33 Projekten anvisierten Ziele der Verwaltungsreform erreicht wurden. In neun Querschnittsprojekten für die gesamte Verwaltung und 24 Departementsprojekten wurden Abläufe und Prozesse vereinfacht, überflüssige Schnittstellen eliminiert, Strukturen gestrafft und Doppelspurigkeiten abgebaut. In den meisten Bereichen wurden die angestrebten Effizienzsteigerungen erzielt.

Reformbestrebungen für die Legislatur 2007 – 2011

Das Schwergewicht der Reformbestrebungen bildet für die Legislatur 2007–2011 auf die Beendigung der bereits angestossenen Reformprojekte. Neue Projekte will der Bundesrat nicht in Angriff nehmen. Als besonders anforderungsreich beurteilt er die Umsetzung der *Aufgabenüberprüfung*, *die Departementsreform* sowie den Abschluss der *Reformen im Personalbereich (Primatwechsel, Personalrecht, Lohnsystem)*.

Die Verwaltungsreform wurde von einem eigens gebildeten bundesrätlichen Ausschuss und von der Generalsekretärenkonferenz eng begleitet. Der Delegierte des Bundesrates für die Verwaltungsreform beendete sein Mandat auf Ende 2007. Um die Folgearbeiten erfolgreich abzuschliessen, wird bis Mitte 2008 eine Umsetzungsorganisation (200 Stellenprozente) eingesetzt.

Sparkasse des Bundespersonals

Frontalangriff der Fraktion der Schweizerischen Volkspartei

Bei der Beratung des Voranschlages 2008 stellte die SVP-Fraktion in der Finanzkommission des Nationalrates verschiedene Anträge auf Kürzungen, die das Bundespersonal betrafen: 300 Millionen Franken bei den Personalkrediten, 900 Millionen Franken bei der Pensionskasse PUBLICA als einmaligen Bundesbeitrag für den Rentnerbestand. Diese Anträge wurden von der Mehrheit der Finanzkommission des Nationalrates abgelehnt und im Nationalrat nicht mehr weiter verfolgt. Nur der Kürzungsantrag betreffend die Sparkasse des Bundespersonals kam im Nationalrat am 13. Dezember 2007 noch zur Sprache.

Die Sparkasse des Bundespersonals

Gestützt auf Artikel 60 des Finanzhaushaltsgesetzes und Artikel 72 der Finanzhaushaltsverordnung führt das Eidg. Finanzdepartement seit Jahrzehnten die Sparkasse für das Bundespersonal. Die Einlagen belaufen sich auf 2,3 Milliarden Franken. Diese werden zu 3 Prozent verzinst, was den mittelfristigen Laufzeiten und der Rendite der Bundesobligationen entspricht. Diese Art der Mittelbeschaffung ist interessant für den Bund, weil keine Emissionskosten anfallen. Ohne diese Sparkassengelder müsste der Bund langfristige Anleihen zu höheren Zinssätzen aufnehmen. Im Voranschlag des Bundes für das Jahr 2008 beantragte der Bundesrat, dafür 70 Millionen Franken Passivzinsen vorzusehen.

Frontalangriff der SVP-Fraktion

Nationalrat Hans Kaufmann (SVP/ZH) beantragte, die Passivzinsen um 25 Millionen Franken zu kürzen. Das heisst: die *Verzinsung der Einlagen in die Sparkasse des Bundespersonals von 3 auf unter 2 Prozent zu senken*. Er machte geltend, dass es um die *Abschaffung eines Privilegs des Bundespersonals* gehe. Das Bundespersonal erhalte zurzeit eine Vergütung, die weit über dem Zins liege, den die Banken für Spareinlagen gewähren.

Namens der Mehrheit Finanzkommission beantragten die Nationalräte Hofmann (SP/AG) und Hutter (FDP/ZH), den Kürzungsantrag abzulehnen. Würde der Bund für das Bundespersonal Obligationen herausgeben, so müsste er das Personal mit Stempelabgaben belasten und den Banken Gebühren für die Emission der Anleihen entrichten. Mit der Möglichkeit, Spargeld direkt beim Bund anzulegen, entfallen diese Kosten.

Bundesrat Merz wies darauf hin, dass mit der beantragten Senkung des Zinssatzes die Attraktivität der Anlagen bei der Sparkasse des Bundespersonals gewaltig redu-

ziert würde. Der Bund würde eine günstige Art der Mittelbeschaffung verlieren. Zudem sei die Sparkasse einer der ganz wenigen «fringe benefits», die der Bund seinem Personal gewähre. Viele Unternehmungen der Privatwirtschaft würden ihrem Personal bessere Vorteile gewähren.

Danach lehnte der Nationalrat mit 104:32 Stimmen den Antrag Kaufmann ab.

Parlamentarische Vorstösse

Abschaffung der Wasserdispenser in der Bundesverwaltung

Motion von Nationalrat Carlo Sommaruga (SP/GE)

Wortlaut der Motion vom 5. Oktober 2007

Unter Berücksichtigung der behandelten Faktoren im Umweltbericht 2007 der Bundesverwaltung und im Hinblick auf den ökologisch und ökonomisch absurden Konsum von Tafelwasser – in einem Land, dessen Leitungswasserqualität zu den besten der Welt gehört – wird der Bundesrat beauftragt, die Wasserdispenser in der ganzen Bundesverwaltung abzuschaffen.

Begründung

Wie die Organisation Worldwatch Institute feststellte, ist das Getränk mit dem schnellsten Konsumwachstum der Welt kein anderes als Tafelwasser. Zwischen 1997 und 2005 hat sich der Konsum verdoppelt – eine Entwicklung, die bedeutend von der zunehmenden Verbreitung von Wasserdispensern beeinflusst wurde. Dieses Wachstum bedeutet eine wahre Umweltkatastrophe.

Die Produktion von Tafelwasser stellt durch die exzessive Nutzung von Mineralwasser und natürlichen Quellen eine Bedrohung für Wasserläufe und Grundwasser dar und entpuppt sich ausserdem als besonders teuer in Bezug auf die nötigen Ressourcen für Pumpstationen, Aufbereitung, Transport, Lagerung und Vertrieb. Diese Energieverschwendung ist in der Schweiz umso mehr inakzeptabel, als das ganze Land mit Leitungswasser versorgt wird, und dies zu einem Preis, der es mit jeder Konkurrenz aufnehmen kann. Die Qualität liegt meist deutlich über jener des kommerziellen Wassers. Eine Studie des Schweizerischen Vereins des Gas- und Wasserfaches stellt fest, dass Leitungswasser tausendmal wirtschaftlicher und ökologischer ist.

Ausserdem betont der Bundesrat im Umweltbericht 2007, er habe das Ziel, die Auswirkungen der Bundesverwaltung auf die Umwelt im Laufe der nächsten Jahre um mindestens 10 Prozent zu reduzieren. Dabei ist zu beachten, dass Wasserdispenser auch elektrische Energie verbrauchen.

Der Bundesrat soll deshalb nach dem Vorbild des Gemeinwesens von San Francisco die zahlreichen Wasserdispenser, die überall in der Bundesverwaltung zu finden sind, dringend abschaffen.

Stellungnahme des Bundesrates vom 7. Dezember 2007

Wasserdispenser werden in der Bundesverwaltung nicht systematisch, sondern individuell auf Eigeninitiative einer Verwaltungseinheit aufgestellt. Derzeit sind rund 165 Apparate in Betrieb. Solche Möglichkeiten, sich rasch und ohne grösseren Aufwand mit Trinkwasser zu bedienen, dienen in nicht unerheblichem Masse der Gesundheit des Personals. Dieser Vorteil dürfte nach Einschätzung des Bundesrates die relativ geringen Umweltbelastungen aufwiegen. Ausserdem können die Wasserdispenser auch mit normalem Leitungswasser betrieben werden. Der Bundesrat kommt nach Abwägung der erwähnten Vor- und Nachteile zum Schluss, dass sich ein Verbot von Wasserdispensern in der Bundesverwaltung nicht rechtfertigt.

Erklärung des Bundesrates vom 7. Dezember 2007:

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

Die VKB in Stichworten

Zweck und Wirken

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

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

Organisationsbereich

Aktive und pensionierte Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes oder vergleichbarem Niveau) der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereichs (ab FS 9), der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUAG und der Nitrochemie AG Wimmis.

Struktur, Mitgliederzahl

Innerhalb der Vereinigung bilden die Mitglieder aus dem Raum Zürich / Ostschweiz, die Mitarbeitenden der Ecole polytechnique fédérale in Lausanne, die Militärischen Berufskader, die Offiziere des Grenzwachtkorps, die Instrukturen 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

- vergünstigte Prämien auf den Zusatzversicherungen der Krankenkasse KPT (Altersgrenze: 70 Jahre). Unterlagen dazu sind bei der Geschäftsstelle VKB erhältlich; neu eintretende Mitglieder erhalten sie automatisch.
- Vorzugsbedingungen bei ZÜRICH Connect (ex Züritel), dem Verkaufskanal der «Zürich» Versicherungsgesellschaft in den Bereichen der Motorfahrzeug- sowie Hausrat- und Privathaftpflicht-Versicherungen.
Auskünfte: Tel. 0848 807 810, Mo – Fr 08.00 – 20.00 Uhr.
- Kreditkarten VISA und MASTERCARD zu Vorzugsbedingungen.

Jahresbeitrag

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

Meldung von Mutationen, Bestellung von Werbeunterlagen

- Mutationen (Eintritte, Adressänderungen, Pensionierung, usw.) 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 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



gültig ab 01.01.2008

Bezüge 2008

(Art. 36 BPV)

Lohnklassen		94% (Höchstbeträge) Beurteilungsstufe B in Fr.	100% (Höchstbeträge) Beurteilungsstufe A in Fr.	Lohnerhöhungen ab 1.1.2008
1		2	3	4
1	1	51'887	55'199	Lohnerhöhungen nach Art. 39 BPV: A++ = 4,1% - 6% A+ = 3,1% - 4% A = 3% B = 2% C = 0% Berechnungsbasis = Spalte 3
	2	52'728	56'094	
	3	53'580	56'999	
	4	54'430	57'904	
	5	56'007	59'582	
	6	58'614	62'356	
	7	61'211	65'118	
	8	63'781	67'852	
	9	66'416	70'656	
	10	69'038	73'444	
	11	71'631	76'203	
	12	74'289	79'030	
	13	76'991	81'905	
	14	79'770	84'861	
	15	83'079	88'382	
	16	86'435	91'952	
	17	90'036	95'783	
	18	94'323	100'343	
	19	98'590	104'883	
	20	102'862	109'428	
	21	107'132	113'970	
	22	111'415	118'526	
	23	116'855	124'314	
	24	122'297	130'103	
	25	128'695	136'910	
	26	135'117	143'741	
	27	141'528	150'562	
	28	147'965	157'410	
	29	155'320	165'234	
	30	162'689	173'074	
	31	170'101	180'959	
	32	177'524	188'856	
	33	192'433	204'716	
	34	207'518	220'764	
	35	222'746	236'964	
	36	238'139	253'339	
	37	253'684	269'877	
	38	304'671	324'119	

Ortszuschlag und Betreuungszulage sind in den Bezügen nicht inbegriffen.
Beträge sind kaufmännisch gerundet.

gültig ab 01.01.2008

Monats-Höchstbezüge (brutto) bei Beurteilung A und B

(Art. 36 BPV)

Lohnklassen	Bruttobezüge im Monat (1/13)	
	Beurteilungsstufe B in Fr.	Beurteilungsstufe A in Fr.
1	2	3
1	3'991.30	4'246.05
2	4'056.00	4'314.90
3	4'121.50	4'384.55
4	4'186.90	4'454.15
5	4'308.20	4'583.20
6	4'508.80	4'796.60
7	4'708.55	5'009.10
8	4'906.25	5'219.40
9	5'108.95	5'435.05
10	5'310.60	5'649.55
11	5'510.10	5'861.80
12	5'714.50	6'079.25
13	5'922.40	6'300.40
14	6'136.15	6'527.80
15	6'390.70	6'798.60
16	6'648.85	7'073.25
17	6'925.85	7'367.95
18	7'255.60	7'718.70
19	7'583.85	8'067.90
20	7'912.45	8'417.50
21	8'240.95	8'766.95
22	8'570.35	9'117.40
23	8'988.85	9'562.60
24	9'407.45	10'007.90
25	9'899.65	10'531.55
26	10'393.60	11'057.00
27	10'886.80	11'581.70
28	11'381.95	12'108.45
29	11'947.70	12'710.30
30	12'514.55	13'313.35
31	13'084.70	13'919.90
32	13'655.70	14'527.35
33	14'802.50	15'747.35
34	15'962.95	16'981.85
35	17'134.30	18'228.00
36	18'318.40	19'487.65
37	19'514.15	20'759.75
38	23'436.25	24'932.20

Ortszuschlag und Betreuungszulage sind in den Bezügen nicht inbegriffen.

gültig ab 01.01.2008

Ortszuschlag

(Art. 43 BPV, Art. 11 VBPV)

Stufen	Brutto	
	im Jahr Fr.	im Monat 1/12 Fr.
1	397	33.05
2	793	66.10
3	1'190	99.15
4	1'586	132.20
5	1'983	165.25
6	2'380	198.30
7	2'776	231.35
8	3'173	264.40
9	3'569	297.45
10	3'966	330.50
11	4'363	363.55
12	4'759	396.60
13	5'156	429.65

Weitere Zulagen

Zulagen	pro Stunde in Fr.	
Nachtarbeit (Art. 12 Abs. 3 VBPV)	6.17	
Pikettdienst (Art. 13 VBPV)	bis 20. LK	6.17
	ab 21. LK	7.20
	bei Zeitgutschrift	1.22
	pro Schicht in Fr.	
Schichtzulage (Art. 15 Abs. 1 VBPV)	4.65	

Betreuungszulage (Art. 51 BPV)

	im Jahr in Fr.	monatlich 1/12 in Fr.
Bei einem zulagenberechtigten Kind	4'111	342.60
Für jedes weitere zulagenberechtigte Kind	2'654	221.20

Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten nach Art. 15 BBV, BMS-Praktikantinnen und Praktikanten¹⁾

	im Jahr in Fr.	monatlich 1/13 in Fr.
Lernende		
im ersten Lehrjahr	9'562	735.55
(während Basisausbildung extern)	5'920	455.40
im zweiten Lehrjahr	11'567	889.80
im dritten Lehrjahr	15'345	1'180.35
im vierten Lehrjahr	20'471	1'574.70
Zweitlehre (Abschluss Erstlehre erforderlich):		
nach 3-jähriger Lehre	20'471	1'574.70
nach 4-jähriger Lehre	24'517	1'885.90
Praktikantinnen/Praktikanten nach Art. 15 BBV	15'345	1'180.35
BMS-Praktikantinnen/Praktikanten		
nach 3 Jahren Handeschule	20'471	1'574.70
nach 4 Jahren Handeschule	24'517	1'885.90

Absolventinnen und Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen, als Praktikantinnen und Praktikanten¹⁾

	im Jahr in Fr.	monatlich 1/12 in Fr.
während dem Bachelor-Studium	30'000	2'500.00
mit Bachelor-Abschluss	42'000	3'500.00
mit Master/Lizentiat-Abschluss	47'000	3'916.65

¹⁾ Es wird kein Ortszuschlag ausgerichtet.



gültig ab 01.01.2008

Beiträge an die Sozialversicherungen und die berufliche Vorsorge des Bundespersonals

	Arbeitgeber (in %)	Arbeitnehmer (in %)
AHV/IV/EO		
Beitrag an die Versicherung	5.05	5.05
ALV		
bis Fr. 126'000 inkl. 13. ML (versicherter Verdienst)	1.00	1.00
Suva (Höchstbetrag vers. Verdienst = Fr. 126'000)		
Berufsunfallversicherung (BUV)	0.2771	---
Nichtberufsunfallversicherung (NBUV)	0.4200	0.8400

PKB PUBLICA Kernplan		Wiederkehrende Beiträge	Verdienst-erhöhungs-beiträge	Wiederkehrende Beiträge	ⓂVerdienst-erhöhungs-beiträge
Lohn bis Fr. 184'440 inkl. Ortszuschlag Maximal versicherter Verdienst = Fr. 159'120					
PUBLICA (Art. 17 PKBV1)	Alter 18 - 21	0.50	Individuell	0.50	50.00
	Alter 22 - 34	6.75	Individuell	6.75	50.00
	Ⓜ in 12 Monatsraten auf der Erhöhung des versicherten Verdienstes	7.50	Individuell	7.50	50.00
	Alter 45 - 54	8.25	Individuell	8.25	70.00
	Alter 55 - 65	9.00	Individuell	9.00	85.00

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

Stundenlohn und Zuschläge auf dem Stundenlohn

(Art. 19 VBFPV)

Der Stundenlohn entspricht dem 2050. Teil der Summe aus Jahreslohn, Ortszuschlag und Betreuungszulage (wenn anspruchsberechtigt). Der 13. Monatslohn ist im Stundenlohn inbegriffen.

Für Angestellte im Stundenlohn kommt zum Stundenansatz der Ferienzuschlag von 8,33 Prozent (4 Wochen), 10,64 Prozent (5 Wochen), 13,04 Prozent (6 Wochen) und 2,5 Prozent Krankenlohnzuschlag.

Zusatzversicherungen: die Qual der Wahl

Welcher Autobesitzer hat sich die Frage nicht schon gestellt: Ist diese Zusatzversicherung wirklich nötig oder würde ich das Geld besser sparen? Ob Marderschaden, Bonuschutz oder Bruch von Kleingläsern – je nach Situation lohnt sich ein Einschluss dieser Deckungen.

Das sprichwörtliche Sicherheitsdenken von Herrn und Frau Schweizer macht sich auch im Versicherungswesen bemerkbar. So hat man heute beim Abschluss einer Autoversicherung nicht selten die Qual der Wahl zwischen verschiedenen Zusatzdeckungen. Die folgende Aufstellung zeigt, was mit einer entsprechenden Deckung gemeint ist und in welchem Fall sich eine solche Versicherung lohnt.

- **Bonuschutz:** Wie der Name schon sagt, versichert man damit die tiefste Bonusstufe. Dadurch steigt die Prämie bei einem Schaden nicht an. Der Bonuschutz empfiehlt sich für Lenkerinnen und Lenker auf der tiefsten Bonusstufe, die schon seit längerem unfallfrei fahren.
- **Grobfahrlässigkeitsverzicht:** Gemeint ist hier der Verzicht der Versicherungsgesellschaft, im Falle von Grobfahrlässigkeit Regress auf den Versicherten zu nehmen. Grobfahrlässig handelt man manchmal schneller als man denkt: Man überfährt ein Rotlicht oder eine Sicherheitslinie oder fährt im Sommer mit Flip-Flops ins Freibad. Schäden, die in solchen Fällen verursacht werden, übernimmt die Versicherung ohne Selbstbehalt. Achtung: Kein Schutz besteht bei Schäden, die unter Alkohol-, Drogen- oder Medikamenteneinfluss entstehen.
- **Marderschäden:** Da der Marder meist nachts und in ruhigeren Gegenden aktiv ist, empfiehlt sich eine solche Versicherung für Autos, die nachts im Freien abgestellt werden. Dabei übernimmt die Versicherung sowohl die Schäden an Fahrzeugteilen durch Marderbisse als auch Unfallschäden, die als Folge von Marderbissen entstanden sind. Während eine Gummimanschette nicht viel kostet, sind Unfälle wegen angebissener Bremsleitungen häufig mit hohen Kosten verbunden. Diese übernimmt die Marderschaden-Versicherung.
- **Vandalismus:** Unter Vandalismusschäden fallen böswillige Handlungen wie das Abbrechen der Antenne, das Aufstechen der Reifen oder das Einleeren von schädigenden Stoffen in den Tank. Bei Zurich Connect, dem Versicherungspartner der VKB, sind auch das Zerkratzen der Lackierung sowie das Zerbeulen und Besprayen der Karosserie versichert.
- **Glasbruch:** Eine Glasbruchversicherung übernimmt Schäden an Front-, Heck- und Seitenscheiben oder Glasdächern. Zusätzlich können auch Kleingläser wie Blinker, Aussenspiegel oder Scheinwerfer versichert werden. Bei Zurich Connect sind Kleingläser automatisch in der Glasbruchversicherung gedeckt.

Zusatzversicherungen können für eine vergleichsweise geringe Prämie einen umfassenden Schutz bieten. Der Nutzen einer Zusatzversicherung bleibt aber in jedem Fall einzeln zu prüfen.

Kompetente Auskunft rund um Zusatzversicherungen erhalten VKB-Mitglieder bei Zurich Connect, dem Versicherungspartner der VKB – unter der Telefonnummer **0848 807 810**. Oder berechnen Sie gleich Ihre Offerte via Internet über **www.vkb-acc.ch** (Benutzername: **vkb-acc**, Kennwort: **cadre**).

