

Zentralvorstand 2008/2009

Geschäftsleitung:

Zentralpräsident	Peter Büttiker, Fürspr., VBS
Vizepräsident	Martin Bolliger, dipl. Ing. ETH
Generalsekretär	vakant
Stellvertretende Generalsekretärin	Margrith Bachmann
Zentralkassier	Erwin Steuri
Redaktor	Christian Furrer, Dr. jur
Beigezogene Mitglieder	Albert Fritschi, lic.oec.publ.

Beisitzer:

Didier Pfirter, Botschafter, EDA
Angelo Rabiolo, lic.HEC, EDI
Richard Zollinger, VBS
Pius Berni, EFD
Jacob Gut, Prof. Dr.
Philippe Thalmann, Prof. Dr., EPFL
Waldemar Eymann, Div.a.D
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
Internet	– www.vkb-acc.ch – office@vkb-acc.ch
Mutationen	<i>Eintritte, Adressänderung, Pensionierung, Austritt:</i> Meldung an – office@vkb-acc.ch oder – VKB, Postfach, 3000 Bern 7 <i>Austritt aus der VKB:</i> Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB auch den Wegfall von Dienstleistungen und den damit verbundenen Vergünstigungen / Rabatten (zB KPT, Zurich Connect) zur Folge hat.
Auskünfte	<i>Geschäftsstelle VKB bis 24. Februar 2009:</i> – Tel. 041 329 22 28 / Fax 041 329 22 04 – office@vkb-acc.ch <i>Geschäftsstelle VBK ab 25. Februar 2009:</i> – Tel. 062 212 22 01 / Fax 062 212 44 58 – office@vkb-acc.ch
Mitglieder des Zentralvorstands (Seite 1):	vorname.name@vbk-acc.ch

Rückblick und Ausblick	5
Dank an Bundesrat Samuel Schmid	7
Lohnmassnahmen 2009 bei Bund, ETH-Bereich, Post und Swisscom	8
Besondere Lohnmassnahmen für die Grenzwächter in Genf	12
Die Personalausgaben im Voranschlag 2009 des Bundes	13
Die Delegiertenversammlung PUBLICA ist gewählt	14
Pensionskasse PUBLICA	16
Pensionskassen im Banne des Absturzes der Börsen	17
Pensionskassen. Umwandlungssatz	20
Personalrechtliche Erlasse	22
Militärisches Berufspersonal. Militärversicherung: Leistungsabbau	26
Das Bundespersonalrecht: ein grosser und bunter Blumenstrauss	31
Meldung von Missständen am Arbeitsplatz: Schutz der «Whistleblower»	34
Reformen in Verwaltung und Armee	36
Parlamentarische Vorstösse	40
Mitgliederversammlung 2009 der VKB	42
Die VKB in Stichworten	42
Bezüge 2009	45
Zurich Connect: Help Point – Ihr Ansprechpartner im Schadenfall	48
Excutive Master of Public Administration	50

Rückblick und Ausblick

2008 – ein Jahr mit zwei Gesichtern

Das Jahr 2008 weist zwei Gesichter auf. Es begann als Jahr mit einer guten Konjunktur. Davon profitierte auch die Bundeskasse: die Fiskaleinnahmen entwickelten sich besser als erwartet und die Schätzungen konnten nach oben korrigiert werden. Insgesamt wird für 2008 mit einem markant höheren Überschuss bei den Einnahmen gerechnet als budgetiert: 4,6 Milliarden statt 1,1 Milliarden Franken.

Ab September haben sich die schweren Turbulenzen auf den internationalen Finanzmärkten dramatisch verschärft: die grösste Finanzkrise seit 1929 war ausgebrochen. Der sich abzeichnende glänzende Jahresabschluss 2008 des Finanzministers wird durch ausserordentliche Ausgaben getrübt: 6 Milliarden Franken des Bundes für die Grossbank UBS. Die Finanzkrise führte zu einem rasanten Einbruch in der Wirtschaftsentwicklung. Die Schweizer Exportwirtschaft war am stärksten betroffen.

Für die Pensionskassen erweist sich das Jahr 2008 als miserables Jahr. Die meisten von ihnen sind in Unterdeckung geraten. Pensionskassen mit einem Deckungsgrad von unter 90 Prozent werden sich mit dem Thema Sanierung auseinandersetzen müssen.

Personalpolitisch standen 2008 die Pensionskasse des Bundes PUBLICA, die Revision des Bundespersonalgesetzes und die Lohnmassnahmen für Kader im Zentrum.

Der 1. Juli 2008 bildet einen Meilenstein in der Geschichte der Pensionskasse des Bundes: das neue PUBLICA-Gesetz trat in Kraft. Es brachte den Wechsel vom Leistungsprimat in das Beitragsprimat. PUBLICA wurde zur Sammeleinrichtung, der neben dem Vorsorgewerk Bund (allgemeine Bundesverwaltung) acht weitere Vorsorgewerke für die dezentralen Verwaltungseinheiten und die angeschlossenen Organisationen angehören. Diese Vorsorgewerke verfügen je über eine eigene Rechnung und eigene paritätische Führungsorgane. Ende November wurde erstmals die Delegiertenversammlung PUBLICA gewählt.

Am 19. September 2008 hat der Bundesrat die Vernehmlassung zur Revision des Bundespersonalgesetzes eröffnet. Die Revision sieht eine Flexibilisierung und eine weitere Annäherung der Arbeitsverhältnisse der Bundesangestellten an das Obligationenrecht vor. Mit der Revision sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mehr Handlungsspielraum und Flexibilität erhalten.

Seit dem Erscheinen der Lohnvergleichsstudie im Dezember 2005 hat die Vereinigung der Kader des Bundes immer wieder verlangt, dass der ausgewiesene Lohnrückstand auf Kaderstufe ausgeglichen wird. Mit dem Beschluss vom 9. April 2008, dem Kader ab Januar 2009 eine zusätzliche Lohnerhöhung von 2,5 bzw. 5 Prozent zu gewähren, hat der Bundesrat die Begehren der VKB erfüllt. Der Beschluss des Bundesrates schafft eine wichtige Voraussetzung, um in Zukunft die Konkurrenzfähigkeit des Bundes auf dem Arbeitsmarkt für Kader zu verbessern.

2009 – ein schwieriges Jahr

In der Schweiz gibt es keine Krise auf dem Immobilienmarkt. Die Zinsen sind tief und die Teuerung ist gesunken. Dennoch ist die aktuelle Lage mit vielen Unsicherheiten und Ängsten belastet. Die Prognostiker sind sich einig darin, dass das Wirtschaftsjahr 2009 ein schwieriges Jahr wird. Es wird mit einem negativen Wachstum und einer steigenden Arbeitslosigkeit gerechnet: 2009 wird als mageres Jahr, als Jahr der Rezession gesehen. Der Bundeshaushalt wird sich auf erhebliche Einnahmehausfälle einstellen müssen.

Personalpolitisch wird die *Revision des Bundespersonalgesetzes* im Gespräch bleiben. Insbesondere die flexiblere Regelung des Kündigungsrechts wird noch viel zu reden geben. Die Botschaft zur Revision des Bundespersonalgesetzes soll nach heutiger Planung in der ersten Hälfte 2009 durch den Bundesrat genehmigt und zuhänden des Parlaments verabschiedet werden. Das revidierte Bundespersonalgesetz dürfte – je nach Verlauf der parlamentarischen Debatte – frühestens im Jahr 2010 in Kraft treten.

Die im Frühjahr 2009 zu erwartenden, schlechten Jahresabschlüsse der Pensionskassen werden die Versicherten und die Öffentlichkeit stark beschäftigen. Zudem hat der Bundesrat versprochen, aus Mitteln des Bundes zur Sanierung der Pensionskasse SBB beizutragen. Das letzte Wort dazu liegt beim Parlament, dem der Bundesrat eine entsprechende Botschaft unterbreiten will.

Seit 2005 warten die Rentner des Bundes auf einen Ausgleich der Teuerung auf ihren Renten. Am 4. Dezember 2008 versprach Bundesrat Merz dem Nationalrat, die Probleme der Rentenbeziehenden in einer nächsten Phase anzugehen. Er bat den Rat, diese Pendezen stehen zu lassen. Die VKB wird im Jahre 2009 auf dieses unerfüllte Versprechen zurückkommen.

Dank an Bundesrat Samuel Schmid

Samuel Schmid wurde am 6. Dezember 2000 in den Bundesrat gewählt. Am 1. Januar 2001 übernahm er das Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport VBS, das er 8 Jahre lang führte. Schon im ersten Amtsjahr war er gefordert: am 10. Juni 2001 fand eine Referendumsabstimmung über zwei Vorlagen zum Militärgesetz statt. Die Armee und die ihr zudienenden Betriebe und Verwaltungen sind seither eine Baustelle geblieben. Eine Reform folgte der anderen.

Diese Reformen führten schrittweise zu einem *massiven Stellenabbau*. So machte das VBS erstmals am 18. September 2002 Schlagzeilen: Abbauentscheide im Hinblick auf die Armee 21; d.h. Stellenabbau von 1'500 bis 2'000 Stellen. Der nächste Paukenschlag folgte am 26. Februar 2004 unter dem Titel «Abbau der Logistik-Infrastruktur der Armee». Am 3. September 2004 informierte das Departement über den beschleunigten Stellenabbau im Bereich Verteidigung (Heer, Luftwaffe, Logistikbasis der Armee) und am 6. Dezember 2004 wurde das neue Stationierungskonzept der Armee vorgestellt.

Jetzt war von einem Abbau von insgesamt rund 2'500 Stellen bis Ende 2011 die Rede. In aller Offenheit wurde kommuniziert, dass der Stellenabbau kaum mehr ohne Entlassungen zu bewerkstelligen sei. Er hatte zur Folge, dass zwischen 2005 und 2008 eine grosse Zahl älterer, langjähriger Mitarbeitender von der Entlassung bedroht war. In einer Aussprache mit den Sozialpartnern erklärte sich Bundesrat Schmid im Frühjahr 2005 bereit, für diese Personen (55 Jahre und älter mit 20 oder mehr Dienstjahren) ein Supportzentrum zu schaffen und auf Entlassungen zu verzichten.

Bis Ende 2008 sind im Bereich Verteidigung rund 2'000 Stellen abgebaut und 95 Kündigungen ausgesprochen worden. Es ist Bundesrat Schmid gelungen, diese einmalige und beispiellose Restrukturierung in einer öffentlichen Verwaltung sozialverträglich und ohne grosse Konflikte zu vollziehen. Diese Leistung ist auf die *gute Sozialpartnerschaft im VBS* zurückzuführen. Die Personalverbände wurden immer frühzeitig informiert, angehört und in den Prozess eingebunden: *gelebte Mitwirkung*.

Dafür sind wir Bundesrat Schmid zu grossem Dank verpflichtet.

Lohnmassnahmen 2009 bei Bund, ETH-Bereich, Post und Swisscom

Teuerungsausgleich von 1,1 Prozent und differenzierte Erhöhung der Reallöhne

Die Bundesangestellten erhalten 2009 den vollen Teuerungsausgleich in der Höhe von 1,1 Prozent auf der Basis der Jahresendteuerung. Die Mitarbeitenden in den Lohnklassen 1-23 erhalten zudem eine Realloohnerhöhung von 1,1 Prozent. Dies hat der Bundesrat am 5. Dezember 2008 beschlossen. Der Entscheid wurde im Rahmen des Voranschlags 2009 von den Eidg. Räten gutgeheissen.

Hinzu kommt eine *abgestufte Kaderlohnmassnahme*, die der Bundesrat bereits am 9. April 2008 beschlossen hatte. Die Löhne der Angestellten in den Lohnklassen 24-29 werden um 2,5 und jene der Angestellten der Lohnklassen 30-38 um 5,0 Prozent angehoben. Ziel dieser Massnahme ist es, die Konkurrenzfähigkeit der Bundesverwaltung im Kaderbereich gegenüber der Privatwirtschaft zu verbessern.

Die Lohnmassnahmen (Teuerungsausgleich, Realloohnerhöhung und Kaderlohnmassnahme) führen zu einer Erhöhung der Lohnsumme um 2,7 Prozent. Diese Erhöhung entspricht dem Voranschlag 2009.

ETH-Bereich: 1,1 Prozent Teuerungsausgleich und 1,1 Prozent Realloohnerhöhung

Zur Honorierung der Leistungen der Mitarbeitenden einerseits und mit Blick auf die finanziellen Perspektiven andererseits hat der ETH-Rat am 17. Dezember 2008 den Ausgleich der Teuerung mit 1,1 Prozent sowie eine Realloohnerhöhung von zusätzlichen 1,1 Prozent für alle Mitarbeitenden beschlossen.

Der Entscheid über die Entwicklung der Saläre 2009 im ETH-Bereich, welcher die beiden Eidg. Technischen Hochschulen in Zürich und Lausanne sowie die vier Forschungsanstalten des Bundes (PSI, WSL, EMPA und Eawag) umfasst, war keineswegs einfach: Einerseits wachsen die Ansprüche an die Institutionen des ETH-Bereichs laufend. So sind zum Beispiel die Studierendenzahlen 2004-2007 um durchschnittlich 6 Prozent pro Jahr gestiegen. Um die Qualität der Lehre sicherzustellen, ging damit ein – allerdings moderates – Stellenwachstum bei den Professorinnen und Professoren (+ 5% von 2004 bis 2007) und beim wissenschaftlichen Personal (+ 4% von 2004 bis 2007) einher.

Andererseits hat der Bund als Träger seine Finanzierung auf ein Wachstum von jährlich 3,4 Prozent begrenzt, und bei den immer wichtiger werdenden Drittmitteln ist angesichts der konjunkturellen Unsicherheiten eine vorsichtige Budgetierung geboten.

Post: Generelle Lohnerhöhung von 3,1 Prozent

Die Verhandlungsdelegationen der Post und der Gewerkschaften Kommunikation sowie transfair haben sich am 13. November 2008 bei den Lohnverhandlungen für das Jahr 2009 geeinigt. Sie verständigten sich auf eine generelle Lohnerhöhung von 3,1 Prozent. Weiter werden 0,8 Prozent der Lohnsumme für die Honorierung der individuellen Leistung eingesetzt. Diese Lohnmassnahmen betreffen die rund 40'200 Angestellten, die dem Gesamtarbeitsvertrag Post unterstehen.

Swisscom: Generelle Lohnerhöhung um 3 Prozent

Swisscom hat sich am 17. Dezember 2008 mit den Gewerkschaften über die Lohnmassnahmen 2009 geeinigt. Die Löhne werden um 3,2 Prozent erhöht. Der generelle Anteil beträgt 3,0 Prozent. Zusätzlich stehen 0,2 Prozent für individuelle Lohnanpassungen zur Verfügung. Der Lohnabschluss ist für die dem Gesamtarbeitsvertrag von Swisscom unterstellten 14'500 Mitarbeitenden (entspricht rund 13'500 Vollzeitstellen) gültig.

SBB: Löhne steigen 2009 um insgesamt 2,5 Prozent.

Die SBB und ihre Vertragspartner haben sich am 9. Januar auf die Lohnmassnahmen für das Jahr 2009 geeinigt. Diese belaufen sich auf 2,5 Prozent der Lohnsumme. Davon sind 1,5 Prozent für generelle Lohnerhöhungen vorgesehen. Damit ist die Teuerung ausgeglichen. Weitere 0,9 Prozent stellt die SBB für individuelle Lohnerhöhungen bereit und 0,1 Prozent sind für eine Einmalzahlung an Mitarbeitende mit unteren Einkommen bestimmt. Insgesamt kosten die beschlossenen Massnahmen die SBB knapp 53 Millionen Franken. Der Abschluss gilt für die rund 26'000 Angestellten, die dem Gesamtarbeitsvertrag SBB unterstellt sind.

Bemerkungen der VKB

Erfreuliches Ergebnis für das aktive Personal beim Bund

Der Ausgleich der Teuerung, die Realloohnerhöhung für die Mitarbeitenden in den Lohnklassen 1-23 und die Kaderlohnmassnahme waren in den Verhandlungen vom 25. November mit Bundesrat Merz nicht bestritten.

Die Personalverbände forderten aber eine höhere Reallohnerhöhung von zwei bis drei Prozent für alle Mitarbeitenden der Bundesverwaltung sowie einen Teuerungsausgleich auf den Renten. In diesen beiden Punkten konnte keine Einigung erzielt werden. Eine über 1,1 Prozent hinausgehende generelle Reallohnerhöhung wurde unter anderem mit dem Hinweis abgelehnt, in den unteren und mittleren Lohnklassen sei der Bund durchaus konkurrenzfähig. Ausserdem sprachen auch finanzpolitische Überlegungen gegen höhere Reallohnerhöhungen.

Die Verbände ihrerseits untermauerten ihre Forderung nach einer höheren Reallohnerhöhung speziell auch für die unteren Lohnklassen mit dem Wechsel zum Beitragsprimat bei der Bundespensionskasse Publica: Dieser habe dazu geführt, dass rund 5000 Mitarbeitende der Bundesverwaltung einen kleineren Nettolohn und gleichzeitig geringere Leistungen in der beruflichen Vorsorge hinnehmen müssten.

Im Weiteren einigten sich die Sozialpartner auf eine Erhöhung des Pauschalbetrags zur Vergütung der Mahlzeiten um 10 Prozent auf 27,50 Franken und der Kilometerentschädigung für die Benützung privater Motorfahrzeuge um 10 Rappen auf 70 Rappen pro Kilometer.

Die Lohnmassnahmen (Teuerungsausgleich, Reallohnerhöhung und Kaderlohnmassnahme) führen zu einer Erhöhung der Lohnsumme um 2,7 Prozent. Diese Erhöhung entspricht dem Voranschlag 2009.

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 Teuerungsausgleich in den Jahren 2005, 2006, 2007 und 2008 leer ausgegangen.

In diesem Jahr schienen uns die Voraussetzungen für Massnahmen zugunsten der Rentner einmalig günstig. Denn die Hochrechnung des Eidg. Finanzdepartementes von Ende September zum Voranschlag 2008 ging von einem Einnahmenüberschuss von 4,6 statt 1,1 Milliarden Franken aus. Das Argument, eine Anpassung der Renten an die Teuerung sei nicht finanzierbar, vermochte nicht mehr zu überzeugen.

Dennoch war Bundesrat Merz auch dieses Jahr nicht bereit, auf Eingaben der VKB vom 1. Oktober und 11. November 2008 betreffend Teuerungszulage auf den Renten des Bundespersonals einzutreten. Damit wird den Rentnern zugemutet, den

Kaufkraftverlust auf ihren Renten in den Jahren 2004 - 2008, der kumuliert 6 Prozent beträgt, selber zu tragen. Damit wird – im Vergleich zum aktiven Personal – eine Ungerechtigkeit geschaffen.

Bei den Lohnverhandlungen vom 25. November verfügte Bundesrat Merz überraschend über einen erweiterten Handlungsspielraum. Denn bei der Vorbereitung des Voranschlages 2009 im August war man von einer Teuerung von 1,8 Prozent ausgegangen. Die Teuerung am Jahresende wurde im November noch auf 1,1 Prozent geschätzt. Bundesrat Merz entschloss sich, die frei werdenden Mittel im Personalbudget 2009 ausschliesslich für das aktive Personal einzusetzen. Massnahmen zugunsten der Rentner hätten einen Antrag an das Parlament betreffend einen Nachtragskredit erfordert. Dazu war der Finanzminister nicht bereit. Seine Zusicherung, die Forderung zugunsten der Rentner sei für die Lohnverhandlungen 2009 gesetzt, ist ein schwacher Trost.

Mässige Lohnmassnahmen im ETH-Bereich

Der ETH-Bereich folgt – mit Ausnahme der von der VKB beantragten Kaderlohnerhöhung – den Beschlüssen des Bundes. Nachdem im ETH-Bereich letztmals 1991 eine Realloohnerhöhung gewährt worden war, gab es somit innerhalb von 6 Monaten eine zweite kleine Realloohnerhöhung für alle. Diese kompensiert allerdings bei den Kadern ab 45 Jahren lediglich die durch den Primatwechsel PUBLICA verursachten erheblich gesteigerten Prämien.

Die von der VKB beantragte *Realloohnerhöhung von 2,5 Prozent bzw. 5 Prozent für mittlere und höhere Kaderangehörige (inkl. Professoren)* wurde zu unserer grossen Enttäuschung nicht gewährt.

Der ETH-Rat hat nun zum zweiten Mal eigenständig die Lohnverhandlungen geführt. Da die Eidgenössischen Räte in der Dezembersession die Kreditsperre aufgehoben hatten, standen dem ETH-Bereich weitere zusätzliche Mittel von rund 20 Millionen Franken zur Verfügung. Diese Mittel wurden für die generelle Realloohnerhöhung eingesetzt, welche insgesamt rund 24 Millionen Frankern des Budgets des ETH-Bereiches von rund 2 Milliarden Franken beansprucht.

Besondere Lohnmassnahmen für die Grenzwächter in Genf

Grenzwächter in Genf erhalten Arbeitsmarktzulage

Die Grenzwachtregion Genf weist seit Jahren einen markanten Unterbestand auf. Ein Grund für den Unterbestand liegt in der mangelnden Konkurrenzfähigkeit des Grenzwachtkorps gegenüber der Polizei in Genf. Dies liegt zum einen an den höheren Löhnen, die die Polizei entrichtet und zum anderen an den höheren Vergütungen und attraktiveren Lohnnebenleistungen. Das erschwert dem Grenzwachtkorps die Rekrutierung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und fördert die Abwanderung zur Polizei.

Zur Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit erhalten die Angehörigen der Grenzwachtregion Genf deshalb ab 1. Januar 2009 eine jährlich zu entrichtende *Arbeitsmarktzulage in der Höhe von 3000 Franken*. Diese soll so lange ausgerichtet werden, bis der Personalbestand der Grenzwachtregion Genf dem Durchschnitt der übrigen Grenzwachtregionen der Schweiz entspricht.

Die Zulage ist Bestandteil einer Reihe von Massnahmen, die die Situation in der Grenzwachtregion Genf nachhaltig verbessern sollen.

Bemerkungen der VKB

Die getroffene Massnahme, die nicht befristet ist, soll dem permanenten Unterbestand des Korps entgegenwirken und ist zu begrüßen. Eine vergleichbare Regelung gilt bis Ende 2010 für das militärische Personal, das seit 2006 eine Sonderzulage in der gleichen Höhe erhält. Eine markante Steigerung des Bestandes beim militärischen Berufspersonal ist trotzdem noch nicht gelungen.

Die Personalausgaben im Voranschlag 2009 des Bundes

Drei Anträge im Nationalrat

Am 4. Dezember 2008 diskutierte der Nationalrat über den Voranschlag des Eidg. Finanzdepartementes. Zur Position 614, Eidgenössisches Personalamt, waren drei Anträge eingereicht worden.

Nationalrat Füglistaller (SVP/AG) verlangte, dass das Wachstum der Personalbezüge von 4 auf 2 Prozent gesenkt wird: Kürzung um 100 Millionen Franken.

Nationalrat Bäumle (Grünliberale Partei, Zürich) beantragte, dass die Lohnerhöhung für das Kader leistungsbezogen ausgerichtet wird: Ausrichtung nicht an alle, sondern an zwei Drittel des Kaderns.

Nationalrat Levrat (SP/FR) beantragte, zusätzlich 21 Millionen Franken zugunsten der Rentner des Bundes an die Pensionskasse des Bundes zu bezahlen.

Bundesrat Merz legte dar, dass eine Kürzung der Personalbezüge um 100 Millionen Franken die mit den Personalverbänden ausgehandelten Lohnmassnahmen 2009 in Frage stellen würde. Danach wurde der Antrag Füglistaller mit 125:51 Stimmen verworfen.

Gegenüber Nationalrat Bäumle bemerkte Bundesrat Merz, dass im Lohnsystem des Bundes schon heute eine Leistungskomponente eingebaut ist. Der Antrag gefährde die Lohnerhöhung für das Kader, mit der alle Verbände des Bundespersonals einverstanden seien. Der Antrag Bäumle wurde mit 113:58 Stimmen abgelehnt.

Am meisten zu reden gab der Antrag Levrat, der den Rentnern des Bundes einmalig 500 Franken pro Person ausrichten wollte, als Geste für den fehlenden Ausgleich der Teuerung auf den Renten seit 2004. Bundesrat Merz versprach, die Probleme der Rentenbeziehenden in einer nächsten Phase anzugehen. Er bat den Rat, diese Pendezenz stehen zu lassen. Der Antrag Levrat wurde darauf mit 110:61 Stimmen abgelehnt.

Im Ständerat wurde am 15. Dezember kein Antrag zu den Personalausgaben gestellt.

Die Delegiertenversammlung PUBLICA ist gewählt

Erfolg der Verbände des Bundespersonals

Die versicherten Personen der Pensionskasse des Bundes PUBLICA haben erstmals die 80 Mitglieder der Delegiertenversammlung gewählt. Die Wahl fand am 28. November 2008 statt. Von den 53'915 Wahlberechtigten nahmen 9'794 Personen an der Wahl teil, was einer Stimmbeteiligung von 18,1 Prozent entspricht.

Für die Wahl der Delegiertenversammlung wurden 4 Wahlkreise gebildet. Für die Verteilung der 80 Sitze waren die Deckungskapitalien per 30. Juni 2008 der einzelnen Vorsorgewerke massgebend:

- Wahlkreis I: Vorsorgewerk Bund mit 62 Sitzen
- Wahlkreis II: Vorsorgewerk ETH-Bereich mit 14 Sitzen
- Wahlkreis III: Vorsorgewerke übrige dezentrale Verwaltungseinheiten mit 1 Sitz
- Wahlkreis IV: Vorsorgewerke angeschlossene Organisationen mit 3 Sitzen.

Die Vereinigung der Kader des Bundes war in zwei Wahlkreisen an dieser Wahl beteiligt: im Wahlkreis I Bund mit 6 Kandidaturen auf der Liste Nr. 10 und im Wahlkreis II ETH-Bereich mit 19 Kandidaturen auf der Liste Nr. 3 VKB.

Ergebnis im Wahlkreis I Bund

Im Wahlkreis «Bund» errang die gemeinsame Liste Nr. 10 von sieben Personalverbänden (PVB, garaNto, VPOD, transfair, SwissPersona, VKB, PV BKP) sämtliche 62 Sitze.

Folgende Mitglieder der Vereinigung der Kader des Bundes wurden gewählt:

- Gadola Rinaldo, Leiter Sektion Aufsicht Krankenversicherung, BAG, EDI
- Meyrat Pierre-André, Vizedirektor, Bundesamt für Verkehr, UVEK
- Neukomm Alain, Offizier des Grenzwachtkorps, Eidg. Zollverwaltung, EFD
- Steinmann Ernst, Chef Sektion konsularischer Schutz, EDA
- Studer Jürg, Berufsmilitärpilot, Luftwaffe, VBS
- Weber Hildegard, Instruktoren, Bundesamt für Bevölkerungsschutz, VBS.

Wahlkreis II ETH-Bereich

Im Wahlkreis «ETH-Bereich» gewann die Liste Nr. 3 VKB 8 von 14 Sitzen.

Folgende Mitglieder der Vereinigung der Kader des Bundes wurden gewählt:

- Allenspach Peter Michael, Bereichsleiter Logistik, Paul Scherrer Institut PSI
- Dual Jürg, o. Professor, Institut für Mechanische Systeme, ETH Zürich
- Erb Thomas, Bereichsleiter Personal, Paul Scherrer Institut PSI
- Jöhri Haimo, Sektionsleiter Konstruktion, Paul Scherrer Institut PSI
- Leutwyler Heidi, Leiterin Finanzen/Controlling/Einkauf, Empa
- Schiesser Brigitte, Rechtsdienst ETH Zürich
- Schöb Karin, Leiterin Lohnbuchhaltung und Sozialversicherung, Empa
- Thalmann Philippe, Professor, ENAC, ETH Lausanne.

Die Amtsdauer der Delegiertenversammlung begann am 1. Januar 2009 und dauert vier Jahre. Die erste wichtige Aufgabe der gewählten Delegierten wird es sein, die Vertretung der versicherten Personen in der Kassenkommission zu bestimmen. Die Kassenkommission ist das oberste Führungsorgan der Pensionskasse des Bundes PUBLICA.

Bemerkungen der VKB

Die Wahl der Arbeitnehmervertretung für die Delegiertenversammlung der grössten Pensionskasse der Schweiz endete mit einem deutlichen Erfolg der Bundespersonalverbände. Dies ist ein Vertrauensbeweis der Angestellten von Bund und ETH an die Personalverbände. Diese sind damit als repräsentative Vertreter der Interessen der Arbeitnehmenden in der Pensionskasse des Bundes anerkannt und durch die Wahl auch als Sozialpartner gestärkt worden.

Im *Wahlkreis «Bund»* errang die gemeinsame Liste von sieben Personalverbänden (PVB, garaNto, VPOD, transfair, SwissPersona, VKB, PV BKP) sämtliche 62 Sitze. Die Verbandsliste konnte sich gegen 17 Konkurrenzlisten aus verschiedenen Verwaltungseinheiten des Bundes durchsetzen. *Alle 6 Kandidaturen der VKB waren erfolgreich.* Die Wahlberechtigten haben erkannt, dass nur die breite Liste «Bundespersonalverbände» die Vertretung aller Departemente, Hierarchiestufen, Regionen und Landessprachen sowie beider Geschlechter gewährleisten konnte.

Im *Wahlkreis «ETH-Bereich»* kam keine gemeinsame Liste der Personalverbände zustande. Eine Liste (Nr. 2) aus dem Paul Scherrer Institut ging leer aus. Der Liste Nr. 3 VKB stand mit der Liste Nr. 1 PVB/VPOD eine starke Konkurrentin gegenüber.

Die Sektionen Zürich und ETH-Lausanne der Vereinigung der Kader des Bundes hatten eine Wahlvorschlagsliste mit 19 Kandidaturen (wovon 5 Ersatzleute im Fall von

Vakanzen) im Wahlkreis II eingereicht. Auf der Liste waren die Institutionen des ETH-Bereiches mit ihren verschiedenen Personalkategorien, die einzelnen Landessprachen und die Frauen angemessen vertreten.

Das Wahlergebnis mit dem *Gewinn von 8 (von 14) Sitzen und damit der absoluten Mehrheit* bestätigt die Zweckmässigkeit dieses Vorgehens: 3 Sitze errang das Paul Scherrer Institut, je 2 die Empa und die ETH Zürich und einen die ETH-Lausanne. Unter den Gewählten sind drei Frauen. Den Lausanner Sitz gewann Philippe Thalman, Mitglied des Zentralvorstandes und Präsident der Sektion EPFL der VKB.

Die Vereinigung der Kader des Bundes gratuliert allen Gewählten zu ihrem Erfolg. Ein besonderer Glückwunsch gilt unseren beiden Sektionen im ETH-Bereich.

Pensionskasse des Bundes PUBLICA

Neue Vorsorgewerke für FINMA und ENSI

Am 1. Januar 2009 nahmen die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht FINMA und das Eidgenössische Nuklear-Sicherheitsinspektorat ENSI ihre Tätigkeit auf. Die berufliche Vorsorge der Mitarbeitenden dieser beiden neuen dezentralen Verwaltungseinheiten erfolgt durch die Pensionskasse des Bundes PUBLICA. Der Bundesrat hat am 19. Dezember 2008 die entsprechenden Anschlussverträge genehmigt.

Für den Anschluss an die Pensionskasse des Bundes PUBLICA ist ein öffentlich-rechtlicher Anschlussvertrag nötig. Diesem müssen die paritätischen Organe der beiden neuen Vorsorgewerke und die Arbeitgeber zustimmen. Für die Rechtsverbindlichkeit des Anschlussvertrages und seiner Bestandteile ist darüber hinaus die Zustimmung des Bundesrates erforderlich. Zentraler Bestandteil der Anschlussverträge sind die Vorsorgereglemente. Sie halten die Beiträge der Versicherten, die Beiträge des Arbeitgebers sowie die Leistungen der Pensionskasse fest.

Ersatzwahl in Kassenkommission PUBLICA

Der Bundesrat hat am 19. Dezember 2008 Christian Bock, Direktor des Bundesamtes für Metrologie, zum neuen Arbeitgebervertreter in die Kassenkommission PUBLICA gewählt. Bock ersetzt in dieser Funktion Christian Furrer, der per 31. Dezember 2008 altershalber von dieser Funktion zurücktrat.

Christian Bock (1968) ist Dr. jur. und verfügt über reiche Erfahrungen im Pensionskassenbereich. Er ist Arbeitgebervertreter und Präsident des paritätischen Organs des Instituts für Geistiges Eigentum IGE.

Die Kassenkommission ist das strategische Führungsorgan der PUBLICA. Es ist paritätisch besetzt und besteht aus je acht Vertreterinnen bzw. Vertretern der aktiv versicherten Personen und der Arbeitgeber. Mit dem neuen PUBLICA-Gesetz, das am 1. Juli 2008 in Kraft trat, werden die Aufgaben der Kassenkommission wesentlich erweitert. Neu legt die Kassenkommission auch die Risikopolitik und die Anlagestrategie der PUBLICA fest.

Es ist vorgesehen, die Kassenkommission gemäss neuem PUBLICA-Gesetz auf den 1. Juli 2009 zu wählen. Im ersten Halbjahr 2009 wird das Eidg. Finanzdepartement dem Bundesrat einen Antrag zur Neuwahl aller Bundesvertreter unterbreiten.

Pensionskassen im Banne des Absturzes der Börsen

Öffentliche Pensionskassen in Unterdeckung

Die Pensionskassen in der Schweiz haben ihr schlechtestes Jahr seit 1974 erlebt. Damals drückte die Erdöl-Krise auf die Kurse an den Finanzmärkten. Mehr als die Hälfte der Pensionskassen sind 2008 – als Folge der Finanzkrise – in Unterdeckung geraten. Die von den Revisionsstellen geprüften Jahresabschlüsse der Pensionskassen mit den aktuellen Werten per 31. Dezember 2008 liegen frühestens ab Februar vor.

In der Fragestunde vom 8. Dezember 2008 informierte Bundesrat Merz den Nationalrat über die *Situation öffentlicher Pensionskassen Ende November*: Diese stellt sich wie folgt dar:

- PUBLICA: Deckungsgrad 97 Prozent; Deckungslücke 1,1 Milliarden Franken
- Swisscom: Deckungsgrad 91 Prozent; Deckungslücke 600 Millionen Franken
- RUAG: Deckungsgrad 90 Prozent; Deckungslücke 127 Millionen Franken
- Post: Deckungsgrad 86 Prozent; Deckungslücke 1,8 Milliarden Franken
- SBB: Deckungsgrad 80 Prozent; Deckungslücke 2,9 Milliarden Franken.

Ursache der Unterdeckung sind die Kursverluste an den Finanzmärkten. Seit Beginn der Finanzkrise haben die Aktien an den Börsen weltweit 40 bis 50 Prozent an Wert verloren.

Im Jahre 2008 waren für die Pensionskassen Anlagen in Aktien bis zu 50 Prozent des Gesamtvermögens zulässig. Bei der Pensionskasse des Bundes PUBLICA waren Ende 2007 20 Prozent des Vermögens in Aktien angelegt.

Solange es sich bei den Verlusten um Buchverluste handelt, besteht die Chance, dass diese bei einer Erholung der Finanzmärkte wieder verschwinden. Schwere wiegen Kapitalausfälle, die durch Verkauf von Aktien bei fallenden Kursen oder durch sehr riskante Anlagen entstanden sind.

Keine Vermögensverwaltung ohne Risiko

Die Vorsorgeeinrichtungen verwalten ihr Vermögen so, dass *Sicherheit und genügender Ertrag der Anlagen* gewährleistet sind. Sie achten auf eine angemessene Verteilung der Risiken und auf die Deckung des voraussehbaren Bedarfes an flüssigen Mitteln (Art. 71 BVG).

Die meisten öffentlichen Pensionskassen müssen auf ihrem Vermögen eine Rendite von 4 oder mehr Prozent erzielen, damit ihre Rechnung aufgeht. Ohne Risiko lässt sich aber nur eine Rendite von etwa 2 Prozent erzielen, wie er z.B. auf Anleihen des Bundes bezahlt wird.

Bedeutung der Unterdeckung

Ein Deckungsgrad unter 100 Prozent bedeutet, dass die Verpflichtungen der Pensionskasse nicht mehr vollständig durch das Vermögen gedeckt sind. Da aber nicht alle Verpflichtungen gleichzeitig und sofort zur Bezahlung fällig werden, ist eine geringe Unterdeckung nicht dramatisch.

Das Gesetz lässt eine zeitlich begrenzte Unterdeckung zu (Art. 65 c BVG). Liegt am Bilanzstichtag ein *Deckungsgrad von unter 90 Prozent* (erhebliche Unterdeckung) vor, so verlangt die Aufsichtsbehörde in der Regel Sofortmassnahmen, um die Unterdeckung innert weniger Jahre zu beseitigen.

Die Stiftungsräte der Pensionskassen von Swisscom (comPlan) und SBB haben beschlossen, Mutationen, die während des Jahres 2009 stattfinden (z.B. Ausritte, Pensionierungen, Scheidungen) mit einem Zinssatz von 0 Prozent abzuwickeln.

Sanierungsmassnahmen ohne Rentner

Die Pensionskassen müssen die Unterdeckung der Aufsichtsbehörde melden. Bei erheblicher Unterdeckung sind im Frühjahr 2009 Sanierungsmassnahmen zu treffen. Das Gesetz sieht eine Reihe möglicher Massnahmen vor, wie die Senkung der Verzinsung oder Sanierungsbeiträge der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Bei diesen Entscheiden spielen die Vorschläge des Experten für berufliche Vorsorge, des Anlageexperten und der Kontrollstelle eine wichtige Rolle.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann auch von den Rentnern ein Beitrag an die Sanierung verlangt werden. *Der Beitrag darf nur auf jenem Teil der laufenden Rente erhoben werden, der in den letzten zehn Jahren durch gesetzlich oder reglementarisch nicht vorgeschriebene Erhöhungen entstanden ist.* Diese Voraussetzung ist weder bei der Pensionskasse des Bundes noch bei den Pensionskassen der Unternehmungen des Bundes erfüllt. Die Last einer allfälligen Sanierung liegt de facto ausschliesslich beim aktiven Personal und beim Arbeitgeber.

Seit 2005 wurde in der Schweiz noch keine einzige Rente wegen Deckungslücke einer Pensionskasse gekürzt.

Pensionskasse SBB als Sonderfall

Die hauptsächliche Ursache für die riesige Deckungslücke der PK SBB unterscheidet sich grundlegend von den aktuellen finanziellen Problemen der anderen Pensionskassen. Die PK SBB wurde 1998 anlässlich ihrer Gründung ungenügend ausfinanziert. Konkret verzichtete der Bund nicht nur gänzlich auf die Äufnung einer Wertschwankungsreserve. Er übertrug der PK SBB darüber hinaus auch finanziell schwerwiegende Altlasten.

Die 1998 geschaffene fragile finanzielle Basis der PK SBB brach denn auch bereits gegen Ende 2001 mit der ersten Börsenbaisse ein. Nur vier Jahre nach ihrer Gründung war die PK SBB ein Sanierungsfall. Die SBB und die Versicherten haben zur Sanierung der Deckungslücke bereits einen grossen Beitrag geleistet. Die Deckungslücke der PK SBB hat sich in den vergangenen Monaten noch einmal deutlich vergrössert. Der bestehende institutionelle Rahmen macht es der SBB unmöglich, die nötigen Gewinne zu erwirtschaften, um das Pensionskassenproblem aus eigenen Mitteln zu lösen.

Der Bundesrat hat vier Varianten für eine *Beteiligung des Bundes an der Sanierung der Pensionskasse SBB* zur Diskussion gestellt. Sie erfordert eine Botschaft des Bundesrates an die Bundesversammlung, die im Juni 2009 vorliegen dürfte.

Um die gesetzlichen Fristen zu wahren, planten die SBB und die PK SBB ein Staatshaftungsbegehren gegen die Schweizerische Eidgenossenschaft einzureichen, um Schaden von der PK SBB abzuwenden. Der Bund, die SBB und die PK SBB sind sich jedoch einig, dass ein solches Staatshaftungsverfahren den laufenden politischen Prozess zur Sanierung der PK SBB beeinträchtigen kann.

Die Beteiligten haben sich am 26. November 2008 auf folgendes Vorgehen geeinigt: Der Bund verzichtet in den nächsten drei Jahren auf das Geltendmachen der Verjährung oder Verwirkung gegenüber allfälligen Ansprüchen der PK SBB. Im Gegenzug verzichten die SBB und die Pensionskasse SBB vorderhand darauf, ein Staatshaftungsbegehren einzureichen.

Zuversichtliche Beurteilung der Lage durch das BSV

Die Lage vieler Pensionskassen in der Schweiz ist angespannt. Und die Prognosen für das Jahr 2009 für die Wirtschaft und die Finanzen sind nicht günstig: man sieht das Licht am Ende des Tunnels noch nicht. Dennoch wird die Zukunft der beruflichen Vorsorge vom Bundesamt für Sozialversicherungen zuversichtlich beurteilt. In einem Bericht vom 26. November 2008 wird davon ausgegangen, dass sich die Finanzmärkte – wie vor sechs Jahren – in absehbarer Zeit wieder beruhigen. Dann könnten die Pensionskassen sich wieder aus der Unterdeckung befreien und neue Wertschwankungsreserven schaffen.

Pensionskassen. Umwandlungssatz

Am 19. Dezember 2008 haben die Eidg. Räte eine Änderung des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge gutgeheissen. Darin ist die Senkung des Umwandlungssatzes auf 6,4 Prozent vorgesehen. Gegen diese Änderung ist das Referendum angekündigt.

Was bedeutet der Umwandlungssatz?

Der Umwandlungssatz ist der Prozentsatz, mit dem das vorhandene Sparkapital (Altersguthaben) bei der Pensionierung zur Berechnung der Rente multipliziert wird. Der Mindestprozentsatz wird vom Bundesrat festgelegt. Eine Senkung des Umwandlungssatzes bedeutet tiefere Renten.

Geltendes Recht: Senkung auf 6,8 Prozent bis 2014

Im Jahre 2003 wurde vom Parlament beschlossen, den Rentenumwandlungssatz (bisher: 7,2 Prozent) schrittweise auf 6,8 Prozent abzusenkten. Für die Absenkung wurde ein Zeitraum von 10 Jahren (bis 2014) festgelegt und dem Bundesrat die Kompetenz erteilt, die Absenkung schrittweise vorzunehmen.

Für Männer gelten danach, ausgehend vom *ordentlichen Rentenalter* 65, folgende Umwandlungssätze nach Jahrgängen:

1944: 7,05 Prozent (2009)
1945: 7,00
1946: 6,95
1947: 6,90
1948: 6,85
1949: 6,80 (2014).

Bei den Frauen gilt, ausgehend vom *ordentlichen Rentenalter* 64, folgende Skala:

1945: 7,00 Prozent (2009)
1946: 6,95
1947: 6,90
1948: 6,85
1949: 6,80
1950: 6,80 (2014).

Bei vorzeitiger Pensionierung wird, für jedes Jahr vor dem ordentlichen Rentenalter, der Umwandlungssatz um 0,2 Prozent abgesenkt. Pro Jahr entspricht dies einer Reduktion von rund 6 Prozent.

Die Senkung des Umwandlungssatzes wird vor allem mit der demographischen Entwicklung: immer längere Lebenserwartung und den sinkenden Renditen an den Finanzmärkten begründet.

Botschaft des Bundesrates vom 22. November 2006

Mit der Botschaft betreffend die Anpassung des Umwandlungssatzes beantragte der Bundesrat, den Umwandlungssatz im obligatorischen Bereich der beruflichen Vorsorge bereits auf den *1. Januar 2011 auf 6,4 Prozent abzusenkten*.

Die Absenkung sollte ab 1. Januar 2008 beginnen und in vier Schritten innerhalb von drei Jahren erfolgen.

Nach langen und kontroversen parlamentarischen Beratungen wurde beschlossen, den Umwandlungssatz *bis 2015 stufenweise auf 6,4 Prozent abzusenken. Personen, die in diesem Zeitraum das ordentliche Rentenalter erreichen, müssen mit empfindlichen Einbussen bei ihrer Rente rechnen.*

Personalrechtliche Erlasse

Änderungen bei der Personalbeurteilung ab 2009

Der Bundesrat beabsichtigt, die anforderungs- und leistungsgerechte Entlohnung in der Bundesverwaltung weiter zu fördern. Er hat deshalb am 5. November 2008 beschlossen, dass die Anzahl Beurteilungsstufen von heute fünf auf vier Stufen reduziert wird. Gleichzeitig definierte er für die individuelle Lohnentwicklung die Prozentwerte (Bandbreiten) in den vier Beurteilungsstufen. Die Departemente sind innerhalb der vorgegebenen Bandbreiten frei, für die Lohnentwicklung in ihrem Zuständigkeitsbereich Auflagen zu machen.

Weiter werden die Einsatz- und Anerkennungsprämien durch eine Leistungsprämie abgelöst. Sie kann zur Abgeltung ausserordentlicher, erfolgreicher Einsätze ausgerichtet werden.

Schliesslich hat der Bundesrat beschlossen, dass allen Mitarbeitenden der Bundesverwaltung unabhängig von ihrer Beurteilung der Teuerungsausgleich gewährt wird.

Die vom Bundesrat beschlossenen Vereinfachungen haben keine Auswirkungen auf das generelle Lohnniveau der Bundesangestellten und verursachen keine Mehrkosten. Die Änderungen der Bundespersonalverordnung traten auf den 1. Februar 2009 in Kraft.

Bemerkungen der VKB

Die Verbände des Bundespersonals konnten sich im Sommer 2008 zur Optimierung des Lohnsystems des Bundes äussern. Die Vereinigung der Kader des Bundes hat die Änderungen bei der Personalbeurteilung begrüsst.

Allerdings hat der Bundesrat nachträglich eine Änderung eingefügt, die von den Verbänden einhellig abgelehnt wird. Sie betrifft den Artikel 39 der Bundesper-

sionalverordnung, der die Lohnentwicklung neu regelt. Nach Artikel 17 der Bundespersonalverordnung bedeutet die Beurteilungsstufe 1: der oder die Angestellte erreicht die Ziele nicht. *Bei Leistungen der Beurteilungsstufe 1 wird ab 2010 der Lohn jährlich um höchstens 2 Prozent der Höchstbeträge gesenkt* (Art. 39 Abs. 5 BPV). Dieser «Malus» für Angestellte mit ungenügenden Leistungen war nicht Gegenstand der Konsultation. Und die VKB hätte ihm auch nicht zugestimmt.

Anpassung der Arbeitszeitmodelle für das Bundespersonal

Die Staatrechnung 2007 weist erstmals die aufgelaufenen Ferien- und Überzeitguthaben der Bundesangestellten aus. Diese belaufen sich per Ende 2007 auf rund 292 Millionen Franken oder durchschnittlich 3,5 Wochen pro Mitarbeitenden. Zur Vermeidung eines weiteren Aufbaus von Guthaben hat der Bundesrat am 5. Dezember 2008 die Arbeitszeitmodelle der Bundesangestellten teilweise angepasst. *Neu steht die monetäre Abgeltung statt Zeitkompensation im Vordergrund.* Folgende Massnahmen traten per 1. Januar 2009 in Kraft:

Vertrauensarbeitszeit

Die seit dem 1. Januar 2004 geltende Regelung betreffend Vertrauensarbeitszeit (kein Stempeln der Arbeitszeit mehr) wird angepasst. Neu wird die Vertrauensarbeitszeit für Angestellte ab Lohnklasse 30 obligatorisch. Angestellte der Lohnklassen 24 bis 29 können diese fakultativ wählen. Als Ausgleich für Überzeit, Mehrarbeit und Gleizeit, die nicht mehr kompensiert werden können, erhalten diese Mitarbeitenden eine finanzielle Abgeltung von 5 Prozent des Jahreslohns. Anstelle der finanziellen Abgeltung können die Angestellten im Einvernehmen mit den Vorgesetzten 10 Ausgleichstage beziehen oder sich ausnahmsweise 100 Stunden auf ein Sabbaticalkonto gutschreiben lassen.

Treueprämie

Neu wird die Treueprämie in erster Linie als Barbetrag ausgerichtet. Ein Bezug der Treueprämie als bezahlter Urlaub ist nur noch ausnahmsweise und im Einvernehmen mit den Vorgesetzten möglich.

Ausgleichstage

Ausgleichstage (für das Leisten von 42 statt 41 Wochenarbeitsstunden), freie Tage, Ausgleichstage (infolge Wahl eines Bandbreitenmodells mit mehr Wochenstunden bzw. weniger Lohn) sowie Ausgleichstage aus der Vertrauensarbeitszeit müssen in der Regel innerhalb des Jahres, in dem der Anspruch entsteht, bezogen werden. Nicht bezogene Tage verfallen am Ende des Jahres entschädigungslos.

Die Anpassungen der Bundespersonalverordnung (BPV) und der Verordnung zur Bundespersonalverordnung (VBPV) traten per 1. Januar 2009 in Kraft.

Die Massnahmen haben Mehrausgaben von rund 10-20 Millionen Franken zur Folge. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass mit diesen Anpassungen und einer noch konsequenteren Anwendung der Ferien- und Arbeitszeitregelungen die Bildung von Ferien- und Überzeitguthaben mindestens im gleichen Umfang der Mehrausgaben verhindert werden können.

Bemerkungen der VKB

An der Aussprache vom 29. Oktober 2008 mit den Verbänden des Bundespersonals legte das Eidg. Personalamt dar, dass das Parlament einen Abbau der hohen Zeitguthaben der Angestellten des Bundes erwartet. Bei einem Personalbestand von 32'800 Stellen sind die Zeitguthaben beim Bund in der Höhe von 292 Millionen Franken als ausserordentlich hoch zu bezeichnen. Bei den SBB beliefen sie sich – bei einem Personalbestand von 27'440 Stellen – Ende 2007 auf 119 Millionen Franken. Nach langen Jahren mit Sparmassnahmen nahm man mit Staunen zur Kenntnis, dass der Bund jetzt wieder über Geld verfügt: *monetäre Abgeltung statt Zeitkompensation* lautet das neue Motto. Aufgrund der Opposition der Personalverbände wurde vorderhand auf eine Anpassung der Bandbreitenmodelle (nach Artikel 31 der Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung) verzichtet. Es ist damit zu rechnen, dass eine Einschränkung dieser Modelle wieder auf der Traktandenliste erscheinen wird.

Unklar bleiben letztlich die Ursachen der übermässigen Anhäufung von Zeitguthaben. Mit ein Grund ist sicher auch eine *personelle Unterkapazität* in verschiedenen Verwaltungseinheiten: der Stellenabbau in der Bundesverwaltung ging zu weit.

Senior Consulting ohne Erfolg

Der Bundesrat hat am 12. November 2008 beschlossen, die *Verordnung über die interne Beratung durch erfahrene Kader der Bundesverwaltung* per 1. Januar 2009 aufzuheben.

Seit dem 1. Juli 2003 konnten erfahrene Kader der Bundesverwaltung ihr Wissen, ihre Kompetenzen und Erfahrungen anderen Kadern in der Bundesverwaltung zur Verfügung stellen. Der Bundesrat hatte dafür mit der Verordnung über die interne Beratung durch erfahrene Kader in der Bundesverwaltung die rechtliche und finanzielle Basis geschaffen.

Der Bundesrat beauftragte Juan F. Gut am 1. Januar 2005, das Senior Consulting in der Bundesverwaltung aufzubauen. Juan F. Gut wurde aber bereits wenige Monate später zum Direktor ad interim des Eidg. Personalamts EPA gewählt. Seither hat keine Kaderperson vom Angebot des Senior Consultings Gebrauch gemacht.

Weil die Verordnung seit Ende 2005 nicht mehr angewendet worden und es absehbar ist, dass dies auch in Zukunft nicht geschehen wird, hat der Bundesrat beschlossen, die Verordnung aufzuheben.

Bemerkungen der VKB

Am 28. Mai 2003 hatte der Bundesrat beschlossen, erfahrenen Kadern in der Bundesverwaltung die Möglichkeit zu eröffnen, gegen Ende ihrer Laufbahn in eine beratende Funktion innerhalb der Bundesverwaltung zu wechseln (*Senior Consulting*). Die Arbeitsform der Senior Beratung stand dem obersten Kader für die letzte Berufsphase (in der Regel ab 58 Jahren) offen. Sie sollte einerseits zum Wissenserhalt und Erfahrungstransfer in der Bundesverwaltung beitragen, wovon insbesondere nachrückende Kadergenerationen profitieren. Andererseits sollte der Einsatz von bundesinternen Senior Beratenden eine gewisse Umlagerung vom Einkauf externer Beratungsleistungen hin zur Nutzung des bundesinternen Angebots bewirken.

Das Angebot stiess von Anfang an auf geringes Interesse, weil die Anstellungsbedingungen zu wenig attraktiv waren.

Seit Jahren erfolgreich ist dagegen das SBB Consulting, das attraktivere Anstellungsbedingungen kennt. Das SBB Consulting vermittelt langjährige Managementenerfahrung, breites Fachwissen und ein breitgesponnenes Beziehungsnetz. Die Senior Consultants sind «Manager auf Zeit». Sie rekrutieren sich aus den oberen Führungsstufen der SBB. Zurzeit sind fünf Berater tätig: zwei Ingenieure, zwei Betriebswirtschaftler und ein Verkehrsfachmann.

Militärisches Berufspersonal. Militärversicherung: Leistungsabbau

Eröffnung des Vernehmlassungsverfahrens zur Revision des Militärversicherungsgesetzes

Der Bundesrat hat am 14. Januar 2009 die Vernehmlassung zur Revision des Militärversicherungsgesetzes (MVG) eröffnet. Mit dieser Revision sollen die Synergien zwischen der Militärversicherung und der Unfallversicherung verstärkt und längerfristig Einsparungen von jährlich rund 10 Millionen Franken erzielt werden.

Seit Inkrafttreten des MVG im Jahr 1994 hat das Gesetz zwar einzelne Anpassungen im Rahmen von Änderungen anderer Gesetze erfahren. Es bildete jedoch nur anlässlich der Übertragung der Führung der Militärversicherung an die Suva im Jahre 2005 Gegenstand einer eigenständigen Revision.

Mit der Revision soll das System der Militärversicherung nicht grundlegend geändert werden. Es soll jedoch aktualisiert und an die heutigen Erfordernisse angepasst werden, dies insbesondere hinsichtlich des Kreises der versicherten Personen und der Leistungen.

Einige Leistungen, wie die Integritätsentschädigung und die Hinterlassenenrenten, sollen künftig gleich wie in der Unfallversicherung kalkuliert werden. *Zudem wird für Berufsmilitär die Deckung bei Krankheit nicht mehr nach MVG, sondern nach dem Krankenversicherungsgesetz (KVG) erfolgen.*

Mit der Revision des MVG und der daraus resultierenden Verbesserung der Synergien zwischen der Führung der Militärversicherung und der Unfallversicherung innerhalb der SUVA sollten längerfristig Einsparungen von rund 10 Millionen Franken pro Jahr erzielt werden können.

Die Vernehmlassung dauert bis am 1. Mai.

Geltendes Recht

Nach Art. 59 Abs. 5 der Bundesverfassung (BV) haben Personen, die Militär- oder Ersatzdienst (Zivildienst) leisten und dabei gesundheitlichen Schaden erleiden oder ihr Leben verlieren, für sich oder ihre Angehörigen Anspruch auf angemessene Unterstützung des Bundes. Eine gleichlautende Bestimmung enthält Art. 61 Abs. 5 BV für Personen, die Zivilschutzdienst leisten.

Entsprechend dem Verfassungsauftrag werden die Leistungen der Militärversicherung nicht mittels Prämien, sondern vom Bund finanziert. Allerdings entrichten pensionierte beruflich Versicherte, die eine freiwillige Grundversicherung der Militärversicherung abgeschlossen haben und seit dem 1. Januar 2006 auch aktive beruflich Versicherte einen Beitrag.

Zu den beruflich Versicherten gehören die folgenden Personen im Bundesdienst: *militärisches Personal, Waffenkontrolleure, Schiessplatzchefs und Schiessplatzwarde, Militärkrankenpfleger und Zivilschutzinstruktoren.*

Teilrevision des Militärversicherungsgesetzes

Die Teilrevision des MVG erfolgt im Rahmen der Überprüfung der Aufgaben, die der Bundesrat regelmässig vornimmt. Sie ist im Legislaturfinanzplan 2009-2011, Anhang 4, Seite 90, aufgeführt. Dort wird verlangt, dass die Revision gegenüber den Ausgaben, die für die Jahre 2009-2011 vorgesehen sind, zu Einsparungen von 5 bis 10 Prozent führt. Die Verabschiedung einer Botschaft zur Revision des MVG ist eines der Ziele des Bundesrates für das Jahr 2009.

Die Militärversicherung mit ihren insgesamt grosszügigeren Leistungen deckt die Schäden bei Krankheit und bei Unfall der Dienstpflichtigen in gleicher Weise. Für die Finanzierung dieser Versicherung ist ausschliesslich der Bund zuständig, vorbehaltlich der Prämien, welche die beruflich Versicherten leisten und des Ertrags aus Regressklagen.

Es ist kaum möglich, die verlangten Einsparungen ausschliesslich zulasten der Leistungen zu erzielen. Denn *im Zusammenhang mit dem Entlastungsprogramm 04 wurden die Leistungen bereits stark abgebaut* (Senkung des Entschädigungssatzes von 95 Prozent auf 80 Prozent bei den Taggeldern und Invalidenrenten, Senkung der Integritätsschadenrente um 37 Prozent, Aufhebung der Deckung von Zahnschäden bei Krankheit, Aufhebung eines Hinterlassenenrententyps beim Tod des Versicherten im Rentenalter). Mehrere wichtige Leistungen wurden damit bereits auf das Niveau der Leistungen der Unfallversicherung gesenkt.

Der Versichertenkreis der Militärversicherung wird nicht grundsätzlich geändert. Hingegen wird die *Deckung der Militärversicherung für beruflich Versicherte während ihrer beruflichen Tätigkeit auf Unfälle beschränkt*. Während des Militärdienstes erfolgt die Deckung aber nach wie vor über die Militärversicherung.

Grundzüge der Revision

Die beruflich Versicherten

Zum Versichertenkreis gehört zurzeit auch die besondere Kategorie der beruflich Versicherten (Art. 1a Abs. 1 Bst. b MVG). Sie besteht aus Personen, die aufgrund ihres Berufs den Auftrag haben, die Armee- oder Zivilschutzausbildung zu leiten oder durchzuführen. Diese insgesamt 3900 Personen (Stand 2008) sind aktuell zusätzlich zum Zeitraum, in dem sie selber aktiv Militärdienst leisten, während der gesamten Dauer ihrer beruflichen Tätigkeit für die Armee oder den Zivilschutz durch die Militärversicherung gedeckt. 2007 leisteten im Durchschnitt 37,5 Prozent der beruflich Versicherten einen zeitlich begrenzten obligatorischen Dienst.

Krankheitsdeckung

Bei den beruflich Versicherten übernimmt die Militärversicherung die medizinische Behandlung und gewährt somit eine ähnliche Leistung wie jene, die im Krankenversicherungsgesetz (KVG) vorgesehen ist. Beruflich Versicherte müssen keine Franchise oder Selbstbehalt übernehmen. Zusätzlich wird auch der Verdienstausschlag gedeckt, der sich aufgrund der Krankheit ergibt, und es besteht Anspruch auf eine Integritätsschadenrente.

Seit 2006 entrichtet diese Versichertenkategorie der Militärversicherung einen Beitrag, der als Prämie bezeichnet wird. Für das Krankheitsrisiko entspricht dieser Beitrag etwa 90 Prozent der Durchschnittsprämie, die im Bereich der obligatorischen Krankenpflegeversicherung nach KVG entrichtet wird. 2009 beläuft er sich auf 271 Franken pro Monat. Versicherten in bescheidenen wirtschaftlichen Verhältnissen werden Prämienverbilligungen gewährt. Die Prämien decken aber die Kosten der Militärversicherung für diese Versichertenkategorie nicht. Das ist darauf zurückzuführen, dass in der Militärversicherung neben Sachleistungen auch Geldleistungen ausgerichtet werden, die in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung nach KVG nicht vorgesehen sind.

Unfalldeckung

Die Leistungen der Militärversicherung sind generell etwas grosszügiger als jene der Unfallversicherung. Die Prämie der beruflich Versicherten ist gleich hoch wie jene, die das übrige Bundespersonal der Suva entrichtet. Die Deckung für Unfälle, die bei beruflich Versicherten während ihrer beruflichen Tätigkeit auftreten, wird unverändert beibehalten. Dies lässt sich mit der objektiven Tatsache begründen, dass diese Personen während ihrer beruflichen Tätigkeit den gleichen Risiken aus-

gesetzt sein können wie die Truppe. Obwohl die Entschädigung, die die Unfallversicherung bieten würde, in verschiedener Hinsicht jener der Militärversicherung entspricht, ist letztere im Todesfall deutlich besser. Deshalb wird vorgeschlagen, die Deckung der Militärversicherung für diese Versichertenkategorie unverändert zu belassen.

Schliesslich wird daran erinnert, dass sowohl beruflich Versicherte als auch Angehörige der Milizarmee bei der Militärversicherung gegen Unfall und Krankheit versichert sind, wenn sie mit ihrer Einteilungseinheit Dienst leisten, wie dies jährlich 37,5 Prozent (2007) tun. Dasselbe gilt, wenn sie sich an friedenserhaltenden Aktionen des Bundes im Ausland beteiligen.

Finanzielle Auswirkungen

Gemäss den Statistiken, die die Militärversicherung 2008 publiziert hat, beliefen sich die Ausgaben der Militärversicherung im Jahr 2007 auf 205 Millionen Franken; hinzu kommen 26,2 Mio. Verwaltungskosten. *Von den beruflich Versicherten wurden Prämien in Höhe von 13,3 Mio. einbezahlt: 10,3 Mio. für den Bereich Krankheit und 3,01 Mio. für den Bereich Nichtberufsunfälle.* Die pensionierten beruflich Versicherten, die eine freiwillige Grundversicherung der Militärversicherung abgeschlossen haben, entrichteten Prämien in Höhe von 3,7 Mio.

Unter Berücksichtigung der Rückerstattungen, die von anderen Sozialversicherungen eingingen, wandte der Bund 2007 insgesamt rund 213 Mio. für die Militärversicherung auf. Die durch die Militärversicherung verursachten Ausgaben sind seit mehreren Jahren tendenziell rückläufig.

Es ist schwierig, die Einsparungen einzuschätzen, die sich mit der Aufhebung der Krankheitsdeckung der beruflich Versicherten während ihrer beruflichen Tätigkeit erzielen lassen, da die Militärversicherung weiterhin für die bereits laufenden Fälle sowie für Spätfolgen und Rückfälle haftet. Zudem hat die Zahl der gewährten Renten in den letzten Jahren abgenommen, was nur dadurch erklärt werden kann, dass Rechnungen zusammengefasst worden sind.

Die Taggelder an die beruflich Versicherten belaufen sich für den Bereich Krankheit auf 5,3 Mio. (2007). Sie werden künftig mehrheitlich nicht mehr von der Militärversicherung ausbezahlt, sondern das VBS wird im Rahmen seiner Pflicht zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall beansprucht. Auch hier wird es einige Zeit dauern, bis diese Einsparung ihre volle Wirkung entfaltet. Sie macht ungefähr 1,2 Prozent der gesamten Löhne der beruflich Versicherten aus.

Der Militärversicherung werden die Einnahmen aus den Prämien der beruflich Versicherten für das Krankheitsrisiko entgehen, d.h. 10,3 Mio. (2007) pro Jahr.

Bemerkungen der VKB

Das militärische Personal und die Instruktooren des Zivilschutzes mussten ab dem 1. Januar 2006 zum ersten Mal eine Prämie für die Militärversicherung, bei der der der sie obligatorisch gegen Krankheit und Unfall versichert sind, bezahlen. Das Parlament hatte diese Massnahme, die sich wie eine Lohnkürzung auswirkte, im Gesetz über das Entlastungsprogramm 2003 beschlossen. Mit diesen neuen Einnahmen sollte das Budget der Militärversicherung um 14,3 Millionen Franken entlastet werden.

Im Zusammenhang mit dem Entlastungsprogramm 2004 wurden zudem die Leistungen der Militärversicherung für alle Versicherten stark abgebaut.

Nun soll für die beruflich Versicherten die Deckung bei Krankheit nicht mehr nach dem Militärversicherungsgesetz, sondern nach dem Krankenversicherungsgesetz erfolgen: ein *weiterer Abbau von Leistungen*. Teilweise werden Leistungen, die heute von der Militärversicherung (SUVA: Eidg. Departement des Innern) erbracht werden, auf ein anderes Departement, das VBS, abgewälzt. Dies gilt insbesondere für die 5,3 Millionen Franken an Taggeldern, die pro Jahr an beruflich Versicherte ausgerichtet werden. Sie müssten, wenn die Revision vom Parlament angenommen wird, vom Personalbudget des VBS übernommen werden: Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Die Situation beim militärischen Personal ist seit einigen Jahren angespannt: es gibt Bestandeslücken. Um die Attraktivität der militärischen Berufe zu verbessern, wird dem militärischen Personal seit 2006 eine Sonderzulage ausgerichtet: 3'000 Franken für Berufsoffiziere und Berufsunteroffiziere. Ein nachhaltiger Erfolg dieser Bemühungen ist bis jetzt ausgeblieben. Mit der geplanten Teilrevision des Militärversicherungsgesetzes wird wieder ein Zeichen zu Lasten des militärischen Personals gesetzt: *eine Politik voller Widersprüche*.

Das Bundespersonalrecht: ein grosser und bunter Blumenstrauss

Von der Monokultur...

Das Beamtengesetz vom 30. Juni 1927 war bis Ende 2000 für die SBB und bis Ende 2001 für die Bundesverwaltung in Kraft. Es regelte umfassend das Dienstverhältnis beim Bund, bei den SBB und bei den PTT-Betrieben. An die Stelle der PTT-Betriebe traten 1998 die Unternehmungen Post und Swisscom. Dienstrechtliche Besonderheiten waren in den Beamtenordnungen enthalten, die der Bundesrat erliess. Die Beamtenordnung I galt für die allgemeine Bundesverwaltung, die Beamtenordnung II für die Betriebe SBB, Post und Swisscom und die Beamtenordnung III für das diplomatische und konsularische Personal im Eidg. Departement für auswärtige Angelegenheiten. 110'000 Beschäftigte unterstanden dem Beamtengesetz. Die meisten von ihnen waren auf eine vierjährige Amtsdauer gewählte Beamte.

...zur Artenvielfalt

Das Parlament verlangte mit einer Motion vom 2. November 1990 eine Totalrevision des Beamtengesetzes. Am 6. Mai 1998 wurde das Vernehmlassungsverfahren zu einem neuen Bundespersonalgesetz eröffnet und am 24. März 2000 wurde das Bundespersonalgesetz vom Parlament verabschiedet. Aus gewerkschaftlichen Kreisen aus der Westschweiz wurde der Ruf nach einem Referendum erhoben. In der Volksabstimmung vom 26. November 2000 haben zwei Drittel der Stimmenden dem Bundespersonalgesetz zugestimmt.

Gesamtarbeitsverträge nach privatem und öffentlichem Recht

Schon vorher war entschieden worden, dass die Telekommunikationsunternehmung des Bundes die Form einer Aktiengesellschaft erhält. Das Personal der Unternehmung wurde nach Artikel 16 des Telekommunikationsunternehmungsgesetzes vom 30. April 1997 privatrechtlich angestellt: *ab 2001 galt für das Personal der Swisscom ein Gesamtarbeitsvertrag nach Obligationenrecht.*

Ab 1. Januar 2001 waren die Angestellten der SBB dem Bundespersonalgesetz unterstellt. Das Gesetz ermächtigte in Artikel 38 die Post und die SBB, für ihren Bereich mit den Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen: Gesamtarbeitsverträge des öffentlichen Rechts. Am 1. Januar 2001 trat der *Gesamtarbeitsvertrag SBB* in Kraft und auf den 1. Januar 2002 folgte der *Gesamtarbeitsvertrag Post*.

Ausführungserlasse innerhalb des Bundespersonalgesetzes

Am 1. Januar 2002 trat für die Bundesverwaltung das Bundespersonalgesetz, begleitet von der Bundespersonalverordnung, in Kraft.

Die Eidg. Technischen Hochschulen Zürich und Lausanne sowie die vier Forschungsanstalten mit insgesamt 13'000 Mitarbeitenden legten von Anfang an Wert auf eigene Ausführungsbestimmungen. Für sie gilt nicht die Bundespersonalverordnung, sondern die Verordnung des ETH-Rates vom 15. März 2001 über das Personal im Bereich der Eidg. Technischen Hochschulen: *Personalverordnung ETH-Bereich*.

Regelungen des öffentlichen Rechts ausserhalb des Bundespersonalgesetzes

Mehrere Anstalten und Institute des Bundes verfügen über eigene Personalverordnungen, die sich auf Spezialgesetze und nicht auf das Bundespersonalgesetz stützen:

- Verordnung vom 30. September 1996 über das Statut des Personals des Eidg. Instituts für Geistiges Eigentum
- Verordnung vom 28. September 2001 über das Personal des Schweizerischen Heilmittelinstituts (Swissmedic)
- Verordnung vom 11. August 2008 über das Personal der Eidg. Finanzmarktaufsicht
- Personalreglement des Eidg. Nuklearsicherheitsinspektorates vom 17. Oktober 2008.

Es würde zu weit führen, auf alle Besonderheiten dieser Erlasse, die alle auch eigene Lohnsysteme kennen, einzugehen.

Bemerkenswert ist, dass beim Eidg. Nuklearsicherheitsinspektorat die *Entwicklung des Basislohnes von der Beurteilung der Leistung abgekoppelt wird*. Einzig der variable Lohnanteil ist abhängig von der Beurteilung der Leistung. Die Summe von Basislohn und variablem Lohnanteil beträgt höchstens 290'000 Franken pro Jahr.

Bei der Eidg. Finanzmarktaufsicht bedarf ein Basislohn von über 300'000 Franken der Zustimmung des Eidg. Finanzdepartementes.

Regelungen nach Obligationenrecht

Insbesondere in den Unternehmungen des Bundes sind Anstellungen nach Obligationenrecht verbreitet. Bei der Swisscom sind alle Kader dem Obligationenrecht un-

terstellt, während dies bei Post und SBB für Kaderangehörige bis zur zweiten Hierarchiestufe gilt. Beim Bund sind Anstellungen nach Obligationenrecht in begründeten Einzelfällen gestattet (Art. 6 Abs. 6 BPG).

Generelle Anstellungen nach Obligationenrecht sehen zwei Bundesstellen vor. Sie gelten für:

- das Personal der Schweizerischen Exportrisikoversicherung und
- das Personal der Eidg. Revisionsaufsichtsbehörde.

Reich gegliederte Landschaft der öffentlichen Pensionskassen

Aus zwei Pensionskassen...

Das Personal des Bundes und der PTT-Betriebe war bis Ende 1998 in der Eidgenössischen Versicherungskasse (EVK) gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert. Der EVK gehörten über 160'000 Versicherte an. Über eine eigene Pensionskasse (PHK) verfügten die SBB. Der Bundesrat strebte in den frühen Neunzigerjahren eine Fusion der beiden Pensionskassen an.

Aufgrund der enormen Probleme der Eidg. Versicherungskasse beschloss der Bundesrat im Jahre 1998, die Eidg. Versicherungskasse zu verkleinern und aufzuteilen: die Unternehmungen Swisscom, Post und RUAG wurden ermächtigt, eigene Pensionskassen zu schaffen. Auf eine Fusion mit der Pensionskasse SBB wurde verzichtet.

...wurden deren sechs

Heute stehen folgende Pensionskassen dem Bund nahe:

- Pensionskasse Skycare, Skyguide (Flugsicherung), gegründet 1998
- Pensionskasse SBB, gegründet 1998 (57'000 Versicherte)
- Pensionskasse comPlan, Swisscom, gegründet 1999 (22'000 Versicherte)
- Pensionskasse RUAG, gegründet 2001
- Pensionskasse Post, gegründet 2002 (70'000 Versicherte)
- Pensionskasse des Bundes PUBLICA, gegründet 2003 (53'000 aktiv Versicherte, 51'000 Rentenbeziehende).

Sammeleinrichtung PUBLICA mit 9 Vorsorgewerken

Seit dem 1. Juli 2008 ist die Pensionskasse des Bundes PUBLICA eine Sammeleinrichtung. Diese umfasst organisatorisch und wirtschaftlich getrennte Vorsorgewer-

ke verschiedener Arbeitgeber. Die Vorsorgewerke haben eigene Vorsorgereglemente, kennen unterschiedliche Beitragssätze und führen eine eigene Rechnung. Das Unternehmen PUBLICA führt die Versicherung durch und verwaltet das Vermögen der Vorsorgewerke.

Zurzeit gehören 9 Vorsorgewerke der Sammeleinrichtung PUBLICA an:

- Vorsorgewerk Bund
- Vorsorgewerk ETH-Bereich
- Vorsorgewerk Swissmedic (Schweiz. Heilmittelinstitut)
- Vorsorgewerk Eidg. Institut für Geistiges Eigentum
- Vorsorgewerk Angeschlossene Organisationen
- Vorsorgewerk Eidg. Revisionsaufsichtsbehörde
- Vorsorgewerk Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung
- Vorsorgewerk Eidg. Finanzmarktaufsicht
- Vorsorgewerk Eidg. Nuklearsicherheitsinspektorat.

Meldung von Missständen am Arbeitsplatz: Schutz der «Whistleblower»

Teilrevision des Obligationenrechts in der Vernehmlassung

Wer Missstände am Arbeitsplatz meldet, soll künftig besser vor einer Kündigung geschützt werden. Dies sieht eine Teilrevision des Obligationenrechts vor, die der Bundesrat am 5. Dezember 2008 in die Vernehmlassung geschickt hat.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auf Missstände am Arbeitsplatz hinweisen (sog. Whistleblower), setzen sich dem Risiko von Vergeltungsmassnahmen aus. Am häufigsten laufen sie Gefahr, ihre Stelle zu verlieren. Der auf einen parlamentarischen Vorstoss zurückgehende Gesetzesentwurf sieht deshalb vor, die Voraussetzungen für eine rechtmässige Meldung von Missständen am Arbeitsplatz in einem neuen Artikel im Obligationenrecht aufzuführen.

Gemäss der vorgeschlagenen neuen Bestimmung verstösst der Arbeitnehmer nicht gegen seine Treuepflicht, wenn er dem Arbeitgeber in Treu und Glauben Missstände meldet. Wenn der Arbeitgeber keine wirksamen Massnahmen dagegen ergreift,

kann sich der Arbeitnehmer an die zuständige Behörde wenden. Unternimmt diese Behörde nicht die nötigen Schritte, kommt für den Arbeitnehmer als letzte Massnahme der Gang in die Öffentlichkeit in Betracht. Vorbehalten bleiben die Regeln über das Berufsgeheimnis.

Die im Anschluss an eine rechtmässige Meldung erfolgte Kündigung ist missbräuchlich. Wie für die anderen Fälle von missbräuchlichen Kündigungen sieht der Vorentwurf eine Entschädigung bis zu sechs Monatslöhnen vor.

Regelung für die Bundesverwaltung im Bundespersonalgesetz

Geltendes Recht

Gemäss Artikel 20 Absatz 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG) gilt die Treuepflicht auch für das Bundespersonal. Gemäss Artikel 22 Absatz 1 BPG und Artikel 94 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV) untersteht das Bundespersonal zudem dem Berufs-, dem Geschäfts- und dem Amtsgeheimnis. *Eine Pflicht zur Meldung von Missständen ist auf dieser Grundlage nur in besonderen Fällen gegeben.* Sie hängt von den Umständen jedes Einzelfalles ab, insbesondere vom Schweregrad der Handlung und von der hierarchischen Stellung des Arbeitnehmers. Eine Meldung hat in erster Linie organisationsintern unter Befolgung des Dienstweges zu erfolgen. Unter bestimmten Voraussetzungen besteht auch ein Recht auf die Meldung von Missständen, da das Amtsgeheimnis in gleichem Masse wie die Geheimhaltungspflicht im Privatrecht begrenzt ist. *Innerhalb der Bundesverwaltung ist die Eidgenössische Finanzkontrolle für die Entgegennahme von Meldungen zuständig.*

Vorschlag für eine neue Regelung

Für die Bundesverwaltung wird die Pflicht, Missstände zu melden, im Bundespersonalgesetz geregelt. Eine neue Bestimmung ist vom Bundesrat bereits mit dem Entwurf zum Bundesgesetz über die Organisation der Strafbehörden des Bundes vorgeschlagen worden: Botschaft vom 10. September 2008. Die Regelung besteht im Wesentlichen aus drei Teilen:

Nach Artikel 22a des Entwurfes zur Teilrevision des Bundespersonalgesetzes sind die Angestellten verpflichtet, alle von Amtes wegen zu verfolgenden Verbrechen oder Vergehen, die sie bei ihrer amtlichen Tätigkeit festgestellt haben oder die ihnen gemeldet worden sind, den Strafverfolgungsbehörden, ihren Vorgesetzten oder der Eidgenössischen Finanzkontrolle (EFK) anzuzeigen.

Sodann sind die Angestellten berechtigt, andere Unregelmässigkeiten, die sie bei ihrer amtlichen Tätigkeit festgestellt haben oder die ihnen gemeldet worden sind, der EFK zu melden. Die EFK klärt den Sachverhalt ab und trifft die notwendigen Massnahmen.

Wer in guten Treuen eine Anzeige oder Meldung erstattet oder wer als Zeuge oder Zeugin ausgesagt hat, darf deswegen nicht in seiner beruflichen Stellung benachteiligt werden.

Erläuterung des Entwurfes

Artikel 22a zielt nicht einzig auf Korruptionsfälle ab, sondern auf alle Arten von Verbrechen und Vergehen, die von Amtes wegen verfolgt und sowohl innerhalb als auch ausserhalb der Verwaltung von Bundesangestellten oder von externen Personen begangen werden. Die *Anzeigespflicht* wird bereits bei einem begründeten Verdacht ausgelöst.

Für Vergehen und Verbrechen, welche die Angestellten privat in Erfahrung bringen, besteht keine Anzeigepflicht.

Bei anderen Unregelmässigkeiten besteht ein *Melderecht*. Unregelmässigkeiten sind nicht nur strafrechtliche Vorwürfe, sondern beispielsweise auch verschwenderische oder unnötige Ausgaben.

Reformen in Verwaltung und Armee

Neues Ausbildungszentrum der Bundesverwaltung ab 2010

Die Aus- und Weiterbildung der Bundesverwaltung wird gemäss Beschluss des Bundesrates vom 5. Dezember 2008 künftig durch einen einzigen Anbieter zur Verfügung gestellt. Dank den Neuerungen wird das Angebot kohärenter und die Aus- und Weiterbildung wirtschaftlicher. Das Ausbildungszentrum der Bundesverwaltung wird dem Eidg. Personalamt (EPA) angegliedert und funktioniert nach dem Prinzip der Leistungsverrechnung. Die dezentralen Verwaltungseinheiten (Departemente, Ämter, Gruppen) treten als Leistungsbezüger auf und steuern damit das Angebot. Nicht Teil dieser Aufgabenbündelung im Ausbildungszentrum der Bundesverwaltung sind die Fachausbildungen (wie beispielsweise die Fliegerausbildung-

gen), Ausbildungen im Bereich der Monopolberufe (z.B. beim Zoll) sowie Ausbildungen zu departements- und amtsspezifischen Inhalten.

Ziele der Neugestaltung

Die wichtigsten Zielsetzungen der Aus- und Weiterbildung in der Bundesverwaltung sind die Sicherstellung einer hohen Leistungsfähigkeit und Flexibilität des Bundespersonals. Das Aus- und Weiterbildungsprogramm der Bundesverwaltung soll künftig auch bei einem Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber einen Mehrwert bieten (dank Zertifikatsabschlüssen, wie z.B. CAS Certificate in Advanced Studies). Neue Mitarbeitende werden in bundesspezifischen Inhalten und verwaltungsspezifischen Abläufen stufengerecht geschult. Erfahrene Mitarbeitende sollen ihre Produktivität und Arbeitsmarktfähigkeit mit zielführenden, bedarfsgerechten Angeboten sicherstellen können.

Externe Vergabe der Sprachausbildung

Die Sprachausbildung wird künftig nicht mehr durch die Bundesverwaltung selbst durchgeführt, sondern einem oder mehreren externen Anbietern vergeben. Sie soll in der Regel zu einem Zertifikatsabschluss gemäss europäischem Referenzrahmen führen.

Das Ausbildungszentrum der Bundesverwaltung wird seinen Betrieb per 1. Januar 2010 aufnehmen. Die Umsetzung erfolgt haushaltsneutral.

Bemerkungen der VKB

Am 29. November 2006 beschloss der Bundesrat eine grundlegende Umgestaltung der Aus- und Weiterbildung in der Bundesverwaltung. Das Eidg. Personalamt sollte sich künftig auf die Zielgruppen Topkader, Kader, Personalfachpersonen und Lernende bzw. Ausbilderinnen und Ausbilder beschränken. Die Aktivitäten im Bereich der Organisationsberatung und -entwicklung und der spezifischen Fachausbildungen wurden eingestellt. Die Departemente und Bundesämter wurden für das Aus- und Weiterbildungsangebot der Mitarbeitenden sowie für die spezifische Fachausbildung als verantwortlich erklärt.

Vom zentralen Weiterbildungsangebot des Eidg. Personalamtes profitierten damals jährlich über 7'000 der gut 32'000 Angestellten des Bundes. Dieses Angebot wurde ab 2008 massiv reduziert: alle Angebote (z.B. Sprachkurse), die sich nicht an Kader oder Personalfachleute richteten, wurden gestrichen. Und auch die für die Aus- und Weiterbildung eingesetzten finanziellen Mittel des EPA wurden gekürzt und an die Departemente übertragen. Diese haben ab 2007 mehr oder weniger intensiv ihre Verantwortung wahrgenommen. Nach der radikalen Dezentralisierung Ende

2006 zeichnet sich nun – unter neuen Vorzeichen – eine Rezentralisierung in der Aus- und Weiterbildung ab.

Reform der MeteoSchweiz

Am 12. Dezember 2008 hat der Bundesrat beschlossen, eine generelle Reform der MeteoSchweiz in die Wege zu leiten. Das Eidg. Departement des Innern wurde beauftragt, die Organisations- und Aufgabenstruktur zu überarbeiten und sämtliche Prozesse neu zu beurteilen. Die Reformvorschläge und Anträge zum weiteren Vorgehen sollen dem Bundesrat bis Ende 2009 zur Diskussion unterbreitet werden.

In den letzten Jahren haben das Parlament und private Wetterdienste verschiedentlich den Finanzierungsmodus von MeteoSchweiz, dem Bundesamt für Meteorologie und Klimatologie, in Frage gestellt. Aus diesem Grund hat sich das EDI zusammen mit MeteoSchweiz entschlossen, die Leistungsfähigkeit einzelner Teilbereiche der Organisation durchleuchten zu lassen. Es wurden die Qualität, Effektivität, Effizienz, Kosten/Nutzen-Verhältnis sowie Benchmarking untersucht. Die Eidgenössische Finanzkontrolle erklärte sich bereit, eine eingehende Evaluation durchzuführen. Diese fand von Juni 2007 bis Juni 2008 statt. Der Bundesrat hat von diesem Bericht Kenntnis genommen.

Bei den Kernaufgaben erhält der staatliche Wetter- und Klimadienst MeteoSchweiz gute Noten. Die ausgewogene Kombination von verschiedenen Erkundungssystemen vor Ort und in der Atmosphäre ist eine Stärke von MeteoSchweiz. Insbesondere das Bodenmessnetz SwissMetNet gehört zu den weltweit fortschrittlichsten, was Dichte, Qualität und Ausfallsicherheit angeht. Bei den Prognosenmodellen zählt MeteoSchweiz international zu den führenden Instituten. Auch bei der Gesetzespflege und der internationalen Zusammenarbeit leistet MeteoSchweiz gute Arbeit.

In einzelnen Bereichen der fachlichen Kernaufgaben erkennt die EFK einen Handlungsbedarf, so beispielsweise bei der Erneuerung der Wetterradars. Die Stossrichtung dieser Empfehlungen stimmt jedoch weitgehend mit derjenigen eines bereits initiierten Projektes von MeteoSchweiz überein.

Handlungsbedarf sieht die EFK vor allem beim jetzigen *System der Finanzierung*. Die EFK fordert sowohl «free access», d.h. den kostenlosen Zugang zu den meteorologischen Daten der MeteoSchweiz, sowie die Teilkostenverrechnung anstelle der bisherigen Vollkostenrechnung beim Flugwetter. Ausserdem ist das Angebot von MeteoSchweiz für den Service Public klarer von den rein kommerziellen Leistungen abzugrenzen.

Um die heutigen Problemkreise im Bereich der Finanzierung zu klären, hat das EDI dem Bundesrat vorgeschlagen, eine «Generelle Reform der MeteoSchweiz» zu prüfen, dabei ist eine Überführung von MeteoSchweiz in den 3. Kreis der Bundesverwaltung nicht ausgeschlossen. Dies würde insbesondere eine Änderung des Finanzierungsmodells nach sich ziehen.

Reorganisationsmassnahmen im VBS

Der Bundesrat hat am 12. Dezember 2008 eine Teilrevision der Organisationsverordnung für das Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport beschlossen, die verschiedene Reorganisationsmassnahmen im VBS vorsieht. Diese betreffen die Gruppe armasuisse, die Informations- und Objektsicherheit im VBS und die Bibliothek am Guisanplatz.

Danach besteht die Gruppe armasuisse neu aus zwei Bundesämtern und drei direkt dem Chef der Gruppe armasuisse (Rüstungschef) unterstellten sogenannten Kompetenzbereichen. Armasuisse erhält dadurch eine Organisationsstruktur, die für die Erfüllung der aktuellen Aufgaben der Gruppe besser geeignet ist und die die Ergebnisse der Verwaltungsreform 05/07 berücksichtigt.

Die beiden andern Reorganisationsmassnahmen enthalten die Unterstellung der Informations- und Objektsicherheit des VBS unter das Generalsekretariat VBS und die Führung der Verwaltungsbibliotheken durch das VBS, bzw. durch die Bibliothek am Guisanplatz.

Armee: Straffung der Führungsorganisation des Hauptquartiers

Auf der Grundlage einer Standortbestimmung des Chefs der Armee ad interim, Divisionär André Blattmann, hat die Armeeführung am 18. Dezember 2008 beschlossen, bis im April 2009 konkrete Vorschläge für die Straffung der Führungsabläufe und der Organisation des Hauptquartiers auszuarbeiten.

So sollen künftig alle Einsätze der Armee nur durch den Führungsstab der Armee im Sinne eines Einsatzführungskommandos geführt werden; zudem hat der Chef Planungsstab der Armee den Auftrag erhalten, die Zusammenlegung der Stäbe im Hauptquartier der Armee vorzubereiten, was vor allem den Stab Chef der Armee und den Planungsstab der Armee betrifft.

Der Chef Planungsstab der Armee und der Chef Führungsstab der Armee haben zuhanden der Armeeführung bis im April 2009 Lösungen auszuarbeiten, die dem Chef des VBS unterbreitet werden sollen, um eine Realisierung ab 1. Juli 2009 zu

ermöglichen. Damit sollen Abläufe gestrafft und verbessert, Personaleinheiten zugunsten der «Front» freigesetzt, Einsparungen erzielt und weitere Konsolidierungen der Armee erzielt werden.

Weiter sollen der Führungsrhythmus und die Steuerung der beschlossenen Massnahmen angepasst beziehungsweise verbessert werden. Die Armeeführung will damit ein Hauptaugenmerk auf die Umsetzung der beschlossenen Massnahmen legen. Es muss klar festgehalten werden, dass die Massnahmen das Hauptquartier betreffen; Schulen, Kurse und die Truppe sind davon nicht tangiert.

Die Massnahmen sind Teil der Konsolidierung der Armee XXI, um das Gleichgewicht zwischen den Zielen, den Mitteln und den Leistungen wieder herzustellen.

Parlamentarische Vorstösse

Verhinderung von Abgangsentschädigungen

Motion der Fraktion der Schweizerischen Volkspartei

Wortlaut der Motion vom 2. Oktober 2008

Der Bundesrat wird beauftragt, dem Parlament eine Gesetzesregelung vorzulegen, die verhindert, dass Bundesbeamte eine Abgangsentschädigung erhalten.

Begründung

Die dreiste Höhe der Abgangsentschädigung für den vormaligen Chef der Armee, Roland Nef, zeigt, dass der Bundesrat den verantwortungsvollen Umgang mit Steuergeldern vermissen lässt und die Folgen von Führungsschwäche und falscher Personalpolitik der Allgemeinheit aufbürdet. Deshalb ist dem Bundesrat die Kompetenz, Abgangsentschädigungen zu bezahlen, im Sinne des Volkswohles zu entziehen.

Antwort des Bundesrates vom 5. Dezember 2008

Nach dem geltenden Bundespersonalrecht haben Angestellte in Monopolberufen, solche mit einem mindest 20 Jahre dauernden Arbeitsverhältnis mit dem Bund

sowie Angestellte, welche mindestens 50-jährig sind, Anspruch auf eine Abgangsentschädigung.

Der Bundesrat hat weitere Personalkategorien bestimmt, welchen eine Abgangsentschädigung ausgerichtet werden kann. Dabei handelt es sich vorwiegend um Angestellte des Top-Kaders, deren Arbeitsverhältnisse im Vergleich zu den anderen Bundesangestellten erleichterte Kündigungsbedingungen vorsehen.

Die Höhe der Abgangsentschädigung entspricht mindestens einem Monatslohn und höchstens einem Jahreslohn. Höhere Entschädigungen bedürfen der Zustimmung von Bundesrat und Finanzdelegation der eidgenössischen Räte.

Die Empfänger von Abgangsentschädigungen sind somit entweder langjährige, verdiente Angestellte und solche in Monopolberufen, deren Anspruch auf eine Abgangsentschädigung bei unverschuldeter Kündigung bisher nicht zu Diskussionen Anlass gab, oder Kaderleute der obersten Hierarchiestufe.

Ein im Jahre 2005 durchgeführter Vergleich der Anstellungsbedingungen des Bundespersonals mit denjenigen der Privatwirtschaft und anderen öffentlichen Verwaltungen hat gezeigt, dass eine grosse Differenz bei den Salären der Top-Kader des Bundes im Vergleich mit denjenigen der Privatwirtschaft besteht.

Der Vergleich ergab im Weiteren keine Hinweise darauf, dass das Bundespersonal im Vergleich mit der Privatwirtschaft betreffend die Höhe der Abgangsentschädigungen besser gestellt wäre. Ein grosses Unternehmen wie der Bund eines darstellt, kann es sich daher nicht leisten, auf die Entrichtung von Abgangsentschädigungen zu verzichten. Es würde für den Bund noch schwieriger, für die Besetzung von Stellen der obersten Hierarchiestufen qualifiziertes Personal zu finden, zumal die Angestellten in diesen Positionen erleichterten Kündigungsbedingungen unterliegen.

Schon heute wird nur sehr zurückhaltend von der Möglichkeit zur Ausrichtung von Abgangsentschädigungen Gebrauch gemacht.

Hinzu kommt die Annahme einer Motion der Finanzkommission des Nationalrats durch die Räte, welche eine restriktive Handhabung der Entrichtung von Abgangsentschädigungen vorsieht. Diese Verpflichtung stellt eine zusätzliche Sicherung dar, dass Abgangsentschädigungen nur in berechtigten Einzelfällen und in angemessener Höhe ausbezahlt werden. Auf eine vollständige Streichung

der Entrichtung von Abgangschädigungen kann auch aus diesem Grund verzichtet werden.

Erklärung des Bundesrates vom 5. Dezember 2008

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

Mitgliederversammlung 2009 der VKB

Die Mitgliederversammlung 2009 der VKB, die 60. in der Geschichte der Vereinigung, findet am Mittwoch, 6. Mai 2009 im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Frau Barbara Schaerer, Direktorin des Eidg. Personalamtes, wird über aktuelle Fragen der Personalpolitik des Bundes referieren.

Die VKB in Stichworten

Zweck und Wirken

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

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

Organisationsbereich

Aktive und pensionierte Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes oder vergleichbarem Niveau) der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereichs

(ab FS 7), 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 und die Instruktoeren 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; neueintretende 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 (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

Bezüge ab Januar 2009

gültig ab 01.01.2009

(Art. 36 BPV)

Lohnklassen	100% (Höchstbeträge) Jahresgehalt in Fr.	Bruttobezüge im Monat (1/13) in Fr.	Lohnerhöhungen ab 01.01.2009
1	2	3	4
1	59'092	4'545.55	Lohnerhöhungen nach Art. 39 BPV: Beurteilungsstufen 4 = 4.0% bis 5.0% 3 = 2.5% bis 3.5% 2 = 1.0% bis 2.0% 1 = -2.0% bis 0.0% Berechnungsbasis = Spalte 2
2	60'050	4'619.25	
3	61'019	4'693.80	
4	61'989	4'768.35	
5	63'785	4'906.55	
6	66'754	5'134.90	
7	69'712	5'362.45	
8	72'639	5'587.60	
9	75'639	5'818.40	
10	78'625	6'048.10	
11	81'580	6'275.35	
12	84'605	6'508.10	
13	87'683	6'744.85	
14	90'848	6'988.30	
15	94'617	7'278.20	
16	98'439	7'572.20	
17	102'539	7'887.65	
18	107'422	8'263.20	
19	112'280	8'636.95	
20	117'147	9'011.30	
21	122'010	9'385.35	
22	126'887	9'760.55	
23	133'082	10'237.10	
24	141'209	10'862.25	
25	148'597	11'430.55	
26	156'011	12'000.85	
27	163'415	12'570.35	
28	170'847	13'142.05	
29	179'339	13'795.30	
30	192'429	14'802.25	
31	201'196	15'476.65	
32	209'976	16'152.00	
33	227'611	17'508.50	
34	245'454	18'881.05	
35	263'465	20'266.50	
36	281'672	21'667.05	
37	300'058	23'081.40	
38	360'367	27'720.55	

Ortzuschlag und Familienzulage sind in den Bezügen nicht inbegriffen.
 Beträge sind kaufmännisch gerundet.



gültig ab 01.01.2009

Ortszuschlag

(Art. 43 BPV, Art. 11 VBPV)

Stufen	Brutto	
	im Jahr Fr.	im Monat 1/12 Fr.
1	416	34.65
2	832	69.30
3	1'247	103.95
4	1'663	138.60
5	2'079	173.25
6	2'495	207.90
7	2'911	242.55
8	3'326	277.20
9	3'742	311.85
10	4'158	346.50
11	4'574	381.15
12	4'990	415.80
13	5'405	450.45

Weitere Zulagen

Zulagen	pro Stunde in Fr.	
Nacharbeit (Art. 12 Abs. 3 VBPV)	6.47	
Pikettdienst (Art. 13 VBPV)	bis 20. LK	6.47
	ab 21. LK	7.55
	bei Zeitgutschrift	1.28
	pro Schicht in Fr.	
Schichtzulage (Art. 15 Abs. 1 VBPV)	4.87	

Familienzula ge¹⁾ (Art. 51 BPV)

	im Jahr	monatlich 1/12
Für das erste zulagenberechtigte Kind	4'310	359.20
Für jedes weitere zulagenberechtigte Kind	2'783	231.90
Für jedes weitere zulagenberechtigte Kind, welches das 16. Altersjahr vollendet hat und in Ausbildung steht.	3'033	252.75

¹⁾ Je nach Kanton (Arbeitsort) können die Beiträge höher ausfallen.

Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten nach Art. 15 BBV, BMS-Praktikantinnen und Praktikanten²⁾

	im Jahr in Fr.	monatlich 1/13 in Fr.
Lernende		
im ersten Lehrjahr	10'025	771.15
(während Basisausbildung extern)	6'207	477.45
im zweiten Lehrjahr	12'350	950.00
im dritten Lehrjahr	18'850	1'450.00
im vierten Lehrjahr	22'100	1'700.00
Zweitlehre (Abschluss Erstlehre erforderlich):		
nach 3-jähriger Lehre	21'462	1'650.90
nach 4-jähriger Lehre	25'704	1'977.20
Praktikantinnen/Praktikanten nach Art. 15 BBV	22'100	1'700.00
BMS-Praktikantinnen/Praktikanten		
nach 3 Jahren Handeschule	22'100	1'700.00
nach 4 Jahren Handeschule	25'704	1'977.20

Absolventinnen und Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen, als Praktikantinnen und Praktikanten²⁾

	im Jahr in Fr.	monatlich 1/12 in Fr.
während dem Bachelor-Studium	31'452	2'621.00
mit Bachelor-Abschluss	44'033	3'669.40
mit Master/Lizentiat-Abschluss	49'275	4'106.25

²⁾ Es wird kein Ortszuschlag ausgerichtet.

gültig ab 01.01.2009

Beiträge an die Sozialversicherungen

	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 versicherter Verdienst = Fr. 126'000)		
Berufsunfallversicherung (BUV)	0.2196	---
Nichtberufsunfallversicherung (NBUV)	0.3733	0.7467

Beiträge an die berufliche Vorsorge

Standardplan (Lohnklassen 1 bis 23)		Arbeitgeber (in %)	Arbeitnehmer (in %)
gemäß Art. 24 VRAB	Alter 22 - 34	5.50%	5.50%
	Alter 35 - 44	7.00%	7.00%
	Alter 45 - 54 *	10.25%	10.25%
	Alter 55 - 70	13.50%	13.50%
Kaderplan 1 (Lohnklassen 24 bis 29)		Arbeitgeber (in %)	Arbeitnehmer (in %)
gemäß Art. 24 VRAB	Alter 22 - 34	5.50%	5.50%
	Alter 35 - 44	7.00%	7.00%
	Alter 45 - 54 *	11.50%	11.50%
	Alter 55 - 70	14.75%	14.75%
Kaderplan 2 (Lohnklassen 30 bis 38)		Arbeitgeber (in %)	Arbeitnehmer (in %)
gemäß Art. 24 VRAB	Alter 22 - 34	6.75%	6.75%
	Alter 35 - 44	8.25%	8.25%
	Alter 45 - 54 *	12.75%	12.75%
	Alter 55 - 70	16.00%	16.00%

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

- a) für versicherte Personen, die beim Primatwechsel mindestens 45 aber noch nicht 50 Jahre alt waren, einen Prozentpunkt ;
- b) für versicherte Personen, die beim Primatwechsel mindestens 50 aber noch nicht 55 Jahre alt waren, zwei Prozentpunkte.

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

Der Stundenlohn entspricht dem 2050. 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 8,33 Prozent (4 Wochen), 10,64 Prozent (5 Wochen), 13,04 Prozent (6 Wochen) und 2,5 Prozent Krankenlohnzuschlag.

Help Point – Ihr Ansprechpartner im Schadenfall

Wissen Sie, was Zurich Connect Ihnen im Schadenfall bietet? Als Zurich-Connect-Kunde profitieren Sie von exklusiven Leistungen beim Help Point. Damit Sie sofort weiterfahren können.

«Vor zehn Jahren hat uns die Konkurrenz belächelt, jetzt beneiden uns die Mitbewerber», sagt Albin Bühlmann, Leiter Normalschaden bei Zurich Schweiz, «denn nur die Kunden von Zurich Connect und Zurich profitieren vom Help Point Service.» Vor rund zehn Jahren eröffnete Zurich den ersten Help-Point-Standort im Letzipark – heute gibt es 26 Help Points in der ganzen Schweiz.

Einzigartiges Konzept: Ein Schaden – ein Anruf

«A claim a call» oder «ein Schaden, ein Anruf» lautet das Motto. Der Kunde oder Geschädigte meldet sich unter der Gratisnummer 0800 811 811 und vereinbart einen Termin beim nächsten Help Point. Dort wird das Auto von einem Fahrzeugexperten begutachtet, der Schaden wird erfasst und bewertet. Praktisch: Zurich erledigt den Papierkram – der Kunde muss kein Formular ausfüllen. Nachdem der Experte den Schaden am Fahrzeug beziffert hat, kann der Kunde selbst entscheiden, ob man ihm den Betrag ausbezahlen soll, ob sein Auto in der Werkstatt seiner Wahl oder bei Zurich-Partnern repariert werden soll. So garantiert Zurich nicht nur, dass der Schaden qualitativ hochwertig behoben wird, sondern sichert auch die Mobilität des Kunden mit Taxi-, Bus- und Benzingutscheinen oder einem Ersatzwagen.

Help Point Plus: Service plus Prämiensparnis

Beim neuen Motorfahrzeug-Produkt Help Point Plus profitiert der Zurich Connect Versicherte gleich doppelt. Bei Vertragsabschluss erklärt er sich bereit, bei allen Schäden über die Help-Point-Organisation zu gehen. Dafür erhält er 10% Ermässigung auf die Kaskoprämie – und geniesst zugleich den hervorragenden Help-Point-Service. Viele Kunden merken erst im Schadenfall, ob sie gut versichert sind. Mit dem Help Point können Sie sicher sein, dass der Ärger des Fahrzeugschadens schnell wieder verfliegt.

Marktführer im Direktgeschäft

Zurich Connect – der Direktversicherer von Zurich in der Schweiz und Marktführer im Direktgeschäft – bietet attraktive Versicherungsleistungen mit einem exzellenten Schadenservice zu sehr attraktiven Prämien. Über 200'000 Kunden in der Schweiz profitieren von der direkten Abschlussmöglichkeit per Telefon, über das Kundencenter, via Internet oder auf dem Postweg.

Über die exklusive Telefonnummer 0848 807 810 können die Mitglieder der VKB eine unverbindliche Offerte verlangen. Das Kundencenter von Zurich Connect ist von Montag bis Freitag von 8.00 bis 17.30 durchgehend geöffnet. Über 70 qualifizierte Kundencenter-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter beraten Kunden in vier Sprachen (Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch).

Im Internet unter www.zurichconnect.ch/partnerfirmen erhalten Sie zusätzliche Informationen zum Angebot von Zurich Connect. Mit Ihrem Login können Sie Prämien berechnen und Offerten online erstellen. (Benutzername: vkb-acc, Passwort: cadres).

Executive Master of Public Administration

Wer trägt das Risiko für Personalentscheide im öffentlichen Sektor?

Soll der Staat die Post privatisieren? Wie kommunizieren Verwaltungskader optimal in den Medien?

Solch brisante Fragestellungen werden im Executive Master of Public Administration (MPA) der Universität Bern angegangen, der Führungsausbildung für den öffentlichen Sektor in der Schweiz. Neues Führungs-Know-how ist gefragt. Denn wachsender Aufgaben- und Kostendruck machen auch vor staatlichen Institutionen nicht Halt, bekannte Lösungsansätze, bisherige Denkweisen und Instrumente reichen oft nicht mehr aus.

Die Universität Bern bietet ein *Nachdiplomstudium für Mitarbeitende aus dem öffentlichen Sektor* oder damit verbundenen Organisationen an, die eine Tätigkeit in einer höheren leitenden Position ausüben (oder dafür vorgesehen sind) und über einen Hochschulabschluss verfügen. Der Studiengang rüstet die Teilnehmenden für die stetig steigenden Anforderungen ihres Berufs- und Führungsalltags und trägt entscheidend zur Erhöhung des Arbeitsmarktwertes bei. Er ist wissenschaftlich anspruchsvoll und trotzdem an konkreten praktischen Fragestellungen orientiert. Seine Stärken sind die Vielfalt der Dozierenden, die interdisziplinäre Ausrichtung sowie die selektive Studentenauswahl. Der Executive MPA führt zu einem international anerkannten universitären Mastertitel.

Inhalt und Aufbau

Der Executive MPA wurde aufgrund einer Bedarfsanalyse bei rund 1400 Verwaltungskadern konzipiert. Die interdisziplinäre Programmgestaltung wird durch die Fachbereiche Politik-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften der Universität Bern gewährleistet. Während des zweijährigen Studiums werden die folgenden Schwerpunkte behandelt:

Grundstudium: Grundlagen der Public Governance

Modul 1: Der Staat in einem sich wandelnden Umfeld

Modul 2: Strukturen, Prozesse und Instrumente der Aufgabenerfüllung

Modul 3: Performance- und Finanzmanagement

Modul 4: Führung, Innovation und Ethik

Modul 5: eGovernment und staatliche Kommunikation

Modul 6: Föderalismus und Management ausgewählter Politikbereiche

Modul 7: Internationale Organisationen und Europa.

Die Teilnehmenden können nach Wahl ein Modul mit einem Kurs am Institut des Hautes Etudes en Administration Public der Universität Lausanne (IDHEAP) abtauschen, wodurch die Themenvielfalt und Interdisziplinarität zusätzlich gesteigert werden kann.

Kompetenz der Dozierenden und Programmleitung

Der Lehrkörper zeichnet sich durch eine äusserst breite Erfahrung in den spezifischen Fachgebieten aus. Der Unterricht wird von international und national anerkannten Wissenschaftler/innen mit Praxiserfahrung durchgeführt. Zudem engagieren sich auch Top-Praxisreferenten mit echter Führungserfahrung und grossem Erfahrungsschatz für den Executive MPA.

Betreuung und Nutzen-Ertrags-Verhältnis

Die Programmstruktur ist optimal auf eine berufsbegleitende Weiterbildung ausgerichtet. Das Studium hat somit den Vorteil, dass die neu erworbenen Kenntnisse laufend in den beruflichen Alltag integriert werden können. Dazu kommt, dass die Teilnehmenden enorm viele Inputs aus ihrem Berufsalltag einbringen und gegenseitig davon profitieren können.

Nachhaltiger Lernerfolg setzt die vertiefte Auseinandersetzung mit dem Unterrichtsstoff voraus. Regelmässige Leistungskontrollen gehören deshalb zum MPA-Studium. Die Arbeitgeber profitieren direkt von den Resultaten der in diesem Zusammenhang zu erstellenden Projekt- und Masterarbeiten, da die Themen frei aus dem eigenen Arbeitsbereich gewählt werden können. Die Studierenden werden bei der Erarbeitung eng von Fachexperten betreut.

Atmosphäre und Studierende

Unsere Studierenden sind hochmotiviert, legen eine grosse Leistungsbereitschaft an den Tag und tragen damit viel zu einer hohen Qualität des Lehrganges bei. Damit das auch so bleibt, wird auf eine selektive Teilnehmer/innenauswahl geachtet. Die gemeinsame Studierenerfahrung führt zu einer ausgeprägten Vernetzung der gegenwärtigen und ehemaligen Studierenden (Alumni-Vereinigung).

Laufbahnplanung mit hoher Qualität

Der gesamte Lehrgang wurde kürzlich durch zwei externe, unabhängige Organe äusserst positiv bewertet. So ist der Executive MPA mit je einem national und einem international anerkannten Qualitätssiegel ausgezeichnet worden: der Akkreditierung durch die OAQ (Organ für Akkreditierung und Qualitätssicherung der schweizerischen Hochschulen) und der EAPAA (European Association for Public Admini-

stration Accreditation). Besonders hervorgehoben wurden die hoch motivierten Studierenden, die sehr gute Betreuung des Lehrgangs durch die Programmleitung, die überdurchschnittliche Qualifikation der Dozierenden sowie die Balance zwischen dem akademisch-theoretischen Ansatz einerseits und der Nähe zur Berufspraxis andererseits.

Nehmen Sie Ihre Laufbahnplanung in die Hand. Der nächste Executive MPA startet im Herbst 2009. Informieren Sie sich frühzeitig, die Anzahl der Studienplätze ist begrenzt. **www.mpa.unibe.ch**