

Zentralvorstand 2014/2015

Geschäftsleitung:

Zentralpräsident	Peter Büttiker, Fürspr., VBS
Vizepräsident	Martin Bolliger, dipl. Ing. ETH
Generalsekretär	Christian Furrer, Dr. iur.
Stellvertretende Generalsekretärin	Margrith Bachmann
Zentralkassier	Richard Zollinger, VBS
Redaktor	Christian Furrer, Dr. iur.
Delegierter «Senioren»	Erwin Steuri
Beigezogenes Mitglied	Albert Fritschi, lic. oec. publ.

Beisitzer:

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

Verbindung zur Sektion:

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

*) VIBABS: Vereinigung der InstruktorInnen des BA für Bevölkerungsschutz

Mitgliedschaft VKB

Aktive und pensionierte Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes oder vergleichbarem Niveau) der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereichs (ab Funktionsstufe 8), der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUAG und der Nitrochemie AG Wimmis.

Verbindungen zur VKB

Postadresse	➔	VKB, Postfach, 3000 Bern 7
Internet	➔	– www.vkb-acc.ch – office@vkb-acc.ch
Mutationen	➔	<i>Eintritt, Adressänderung, Pensionierung, Austritt:</i> Meldung an – office@vkb-acc.ch oder – VKB, Postfach, 3000 Bern 7 <i>Austritt aus der VKB:</i> Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB auch den Wegfall von Dienstleistungen und den damit verbundenen Vergünstigungen / Rabatten (zB KPT, Zurich Connect) zur Folge hat.
Auskünfte	➔	Geschäftsstelle VKB – Tel. 079 128 63 44 – office@vkb-acc.ch

In dieser Nummer

Seite

Rückblick und Ausblick	4
Das Bundespersonal im Voranschlag 2015 des Bundes	6
Lohnmassnahmen 2015 für das Bundespersonal	7
Lohnmassnahmen 2015 im ETH-Bereich	9
Lohnmassnahmen SBB für 2015 und 2016	9
Lohnmassnahmen anderer, dem Bund nahestehender Arbeitgeber	10
Leistungsbeurteilung in der Bundesverwaltung	10
Wahl des obersten Kaders der Bundesverwaltung	11
Das Lohnsystem des Bundes auf dem Prüfstand	12
Das Konsolidierungs- und Aufgabenüberprüfungspaket (KAPG) ist weiterhin aktuell	14
Reformen in Verwaltung und Armee	14
Pensionskassen im öffentlichen Sektor: ständiger Wandel	16
Die Organisation von Rechtsdiensten in der Bundesverwaltung	17
Mitgliederversammlung 2015 der VKB	18
Parlamentarische Vorstösse:	19
– Ein Dankeschön an die pensionierten Bundesangestellten	19
– Doppelbürger als Angestellte des Bundes: Grenzwachtkorps	20
– Keine doppelte Staatsbürgerschaft für Schweizer Diplomaten?	21
Die VKB in Stichworten	23
Bezüge 2015	25

Beilage: Senioren VKB und angeschlossene Organisationen:

Einladung zum Besuch «Chemins de fer du Kaeserberg», Granges-Paccot FR
Exkursion Bau Taminabrücke, Bad Ragaz SG

Rückblick und Ausblick

2014 – ein bewegtes Jahr für die Personalpolitik

Viel Bewegung in Personalrecht und Personalpolitik

– Änderungen im Personalrecht des Bundes

Der Bundesrat hat am 20. Juni mit einer Änderung der Bundespersonalverordnung (BPV) die Arbeitgeberbeteiligung an der Überbrückungsrente bei freiwilligen vorzeitigen Pensionierungen von Mitarbeitenden der Bundesverwaltung angepasst. Gleichzeitig hat er die Leistungen des Arbeitgebers bei Umstrukturierungen, Reorganisationen und bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Rahmen des Sozialplans harmonisiert.

Mit einer zweiten Revision der Bundespersonalverordnung vom 15. Oktober wurde die Leistungsbeurteilung in der Bundesverwaltung geändert. Um das Beurteilungssystem klarer und anwendungsfreundlicher zu gestalten, wurden alle vier Stufen neu bezeichnet. Sehr gut, gut, genügend und ungenügend ersetzen die bisherigen Beschreibungen.

Die dritte Revision der Bundespersonalverordnung vom 28. November betrifft die Wahl des obersten Kadern der Bundesverwaltung. Der Kreis derjenigen obersten Kader, die der Bundesrat wählt, wird eingeschränkt.

Darüber hinaus hat der Bundesrat am 27. August Massnahmen ergriffen, um die Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung konsequenter zu fördern. Schliesslich hat er mit Beschluss vom 20. Juni den Berufsmilitärs grundsätzlich die Teilzeitarbeit ermöglicht.

– Lohnmassnahmen von 0,2 Prozent für 2015

Die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung erhalten 2015 Lohnmassnahmen von 0,2 Prozent. Davon sind 0,1 Prozent für den Ausgleich der Teuerung vorgesehen. Ferner übernimmt der Bund einen höheren Anteil an den Kosten der Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung: statt einen Drittel trägt er neu 60 Prozent der Kosten. Dieses Ergebnis ist mit den Leistungen des Arbeitgebers beim Vorsorgewerk Bund zu verknüpfen.

Nicht in diesen Zahlen eingeschlossen sind individuelle Lohnmassnahmen, die Teil des Lohnsystems sind und aus der bestehenden Lohnsumme über Fluktuationsgewinne finanziert werden.

Viel Dynamik bei der Pensionskasse des Bundes PUBLICA

– Senkung des technischen Zinssatzes auf den 1. Januar 2015

Die Senkung des technischen Zinssatzes auf 2,75 Prozent und die erneute Senkung des Umwandlungssatzes auf 5,65 Prozent ziehen hohe Kosten nach sich. Das bestehende Leistungsniveau zu erhalten, war ein zentrales Anliegen der VKB. Im Vorsorgewerk Bund übernimmt der Arbeitgeber per 1. Januar 2015 80 Prozent der Erhöhung der Sparbeiträge. Dies entspricht 0,9 Lohnprozenten oder 54 Millionen Franken, eine für das Personal günstige Lösung, für welche wir dem Bundesrat und der Vorsteherin des EFD zu Dank verpflichtet sind.

– Das Jahr 2014 – ein gutes Jahr für die Pensionskasse des Bundes

Die Jahresrechnung der Pensionskasse PUBLICA per 31. Dezember 2014 liegt noch nicht vor. Dennoch zeichnet sich ab, dass das Jahr 2014 für die Pensionskasse des Bundes ein gutes Jahr war. Denn die Kurse an den Börsen haben sich in den Industrieländern erfreulich entwickelt.

Stellenbestand der Bundesverwaltung und Lohnsystem des Bundes bleiben auf der politischen Agenda

Beim Voranschlag 2015 wurde der Personalkredit zwar von Kürzungen verschont. Das Konsolidierungs- und Aufgabenüberprüfungspaket (KAP) ist aber weiterhin aktuell. Es wird im Februar von der Finanzkommission des Nationalrates beraten. Dabei werden unter anderem auch Einsparungen bei den Personalkrediten bzw. der Abbau von 2300 Stellen diskutiert.

Die Finanzkommission des Nationalrates hat am 23. Oktober mit einem Postulat das Lohnsystem des Bundes ins Visier genommen. Das Postulat beauftragt den Bundesrat, das Lohnsystem des Bundes sowie mögliche Alternativen darzustellen. Bei beiden sind die Vor- und Nachteile aufzuzeigen.

2015 – Unruhige Zeiten insbesondere auf den Finanzmärkten

– Zurückhaltende Konjunkturprognosen

Die Prognostiker erwarten für 2015 ein Wachstum der Wirtschaft. Der Ausblick ist sehr unsicher und von Risiken geprägt. Dazu zählen die schwierige Lage in der Eurozone, geopolitische Spannungen und, seit dem 15. Januar, Währungsschwankungen.

Die Hypothekarzinsen gingen weiter zurück und erreichten im Oktober einen neuen Tiefstwert. Dasselbe gilt für die Rendite zehnjähriger Anleihen des Bundes, die zeitweise gerade noch 0,28 Prozent betrug. Für 2015 wird die Inflation mit minus 0,1 Prozent negativ eingeschätzt.

– *Trendwende bei den Bundesfinanzen?*

19 von 26 Kantonen budgetieren für das Jahr 2015 Defizite. Kantone und Gemeinden schnüren Sparpakete, von denen auch das Personal betroffen ist. Beim Bund verzeichneten die Staatsrechnungen seit 2006 stets Überschüsse. Die Hochrechnung des Bundes für den Abschluss 2014 vom Oktober zeigt nun aber, dass die Einnahmen bei der direkten Bundessteuer einbrechen. Es mehren sich die Anzeichen, dass magere Jahre für die Bundesfinanzen anbrechen könnten.

Das Bundespersonal im Voranschlag 2015 des Bundes

Voranschlag 2015 des Bundesrates mit einem Überschuss von 524 Millionen Franken

Für das Jahr 2015 wird – bei Einnahmen von 67,5 Milliarden und bei Ausgaben von 67,0 Milliarden Franken – ein *ordentlicher Finanzierungsüberschuss von 524 Millionen* erwartet. Das Ergebnis widerspiegelt einerseits die konjunkturelle Erholung, andererseits aber auch die eingeleiteten Massnahmen zur kurzfristigen Bereinigung des Haushalts. Das Wachstum der Ausgaben liegt deutlich unter dem Wirtschaftswachstum (1,3 % versus 3,1 %). Die ordentlichen Einnahmen nehmen gegenüber dem Vorjahresbudget um 1,9 Prozent zu.

Personalaufwand

Der *Personalaufwand von 5'556 Millionen Franken* nimmt gegenüber dem Voranschlag 2014 um insgesamt 74 Millionen zu (+1,3 %). Der Zuwachs entfällt primär auf die Personalbezüge (+56 Mio.) und die Arbeitgeberbeiträge (+17 Mio.). Für einen allfälligen Teuerungsausgleich sind vorsorglich Mittel im Umfang von 0,2 Lohnprozenten (10 Mio.) eingestellt.

Stellenbestand

Der Stellenbestand belief sich im Jahre 2010 auf 33'312 Vollzeitstellen. Im Jahre 2013 stieg der Bestand auf 33'892 Stellen an. Er dürfte bis Ende 2014 auf 34'600, und 2015 auf rund 35'000 Stellen anwachsen.

Beratungen der Finanzkommission des Nationalrates vom 7. November

Anders als in der Vergangenheit wurden dieses Jahr in der Kommission *keine Anträge auf Kürzung des Personalaufwandes* gestellt. Die traditionellen Anträge

aus den Reihen der Schweizerischen Volkspartei, die sieben Mitglieder in der Finanzkommission des Nationalrates stellt, blieben aus. Denn der Bundesrat hatte bereits erhebliche Sparmassnahmen im Umfang von 700 Millionen Franken getroffen. 376 Millionen davon waren Kürzungsmassnahmen aus dem Konsolidierungs- und Aufgabenüberprüfungspaket, die der Bundesrat in eigener Kompetenz beschliessen konnte. Die Kommission stockte den Voranschlag noch um 19 Millionen auf.

Erfolgreicher Angriff im Plenum des Nationalrates am 25. November

Nationalrat Amstutz, Präsident der SVP-Fraktion, bezeichnete das Handeln von Bundesrat und Finanzkommissionen als verantwortungslos. Er forderte *Budgetkürzungen in der Höhe von insgesamt 960 Millionen Franken*. Entsprechende Anträge wurden von den Nationalräten Frehner (SVP/BS) und Aeschi (SVP/ZG) gestellt: Kürzungen beim Personalaufwand um 50 Millionen Franken, weitere Kürzungen beim Beratungsaufwand, bei den Dienstleistungen und beim Sach- und Betriebsaufwand. Alle Anträge wurden mit grossen Mehrheiten verworfen; sie fanden ausserhalb der Fraktion keine Unterstützung. Einmal mehr zeigte es sich, dass Anträge, die der vorberatenden Kommission nicht vorlagen, im Plenum chancenlos sind.

Beratungen im Ständerat am 1. Dezember

Ein Antrag aus der Finanzkommission, den Beratungsaufwand der Bundesverwaltung um 5 Prozent oder 11 Millionen Franken zu kürzen, wurde mit 24:21 Stimmen abgelehnt.

Bemerkungen der VKB

Der Bundesrat hat dem Parlament ein sehr solides Budget unterbreitet, das keinen Spielraum offen liess für Kürzungen beim Personal- und Betriebsaufwand der Bundesverwaltung. Im Hinblick auf das Wahljahr 2015 ist es nicht erstaunlich, dass das Parlament – gegenüber dem Bundesrat – Mehrausgaben in der Höhe von 103 Millionen Franken beschlossen hat.

Lohnmassnahmen 2015 für das Bundespersonal

Die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung erhalten 2015 Lohnmassnahmen von 0,2 Prozent. Davon sind 0,1 Prozent für den Ausgleich der Teuerung vorgesehen. Ferner wird dem Bundesrat eine Erhöhung seines Anteils an den Kosten der Prämie für Nichtbetriebsunfall (NBU) von einem Drittel auf 60 Prozent beantragt.

Zudem hat Bundesrätin Eveline Widmer-Schlumpf den Sozialpartnern zugesichert, dass sie in Zukunft im Budget für die Lohnverhandlungen einen grösseren Handlungsspielraum einplanen wird. Dies ist das Ergebnis der Verhandlungen vom 18. November zwischen den Personalverbänden des Bundes und Bundesrätin Eveline Widmer-Schlumpf. Der Bundesrat hat dieses Ergebnis am 28. November bestätigt. Bereits bei den Lohngesprächen im Mai 2014 wies die Vorsteherin des Eidgenössischen Finanzdepartements (EFD) die Personalverbände darauf hin, dass die inneren und äusseren Rahmenbedingungen 2014 für moderate Lohnmassnahmen sprechen. Zudem gebe es Unsicherheiten bezüglich der Wirtschaftsentwicklung. Sie stellte jedoch den Ausgleich der Teuerung in Aussicht.

Neben dem Teuerungsausgleich erhöht der Arbeitgeber Bund ab dem 1. Januar 2015 auch seinen Anteil an der Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung. Er finanziert dies mit Mitteln, die durch die Neugestaltung der Überbrückungsrente und der vorzeitigen Pensionierungen nach Sozialplan auf den 1. August 2014 frei geworden sind.

Die Personalverbände zeigten sich mit dem Verhandlungsergebnis nicht zufrieden. Sie forderten durchwegs höhere Lohnmassnahmen. Ihre Forderungen begründeten sie mit den relativ hohen Lohnabschlüssen in Wirtschaft und Verwaltung, dem Erhalt der Kaufkraft, den guten Leistungen des Bundespersonals, den realisierten Entlastungen durch die Neugestaltung der Überbrückungsrente sowie den guten Rechnungsabschlüssen des Bundes in den vergangenen Jahren.

Bemerkungen der VKB

Im Voranschlag 2015 des Bundes sind für einen allfälligen Teuerungsausgleich Mittel im Umfang von 0,2 Prozent (10 Mio.) eingestellt. Damit war klar, dass der Spielraum für generelle Lohnmassnahmen für 2015 sehr eng war. Es gilt in diesem Zusammenhang zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeber auch per 1. Januar 2015 80 Prozent der Erhöhung der Sparbeiträge im Vorsorgewerk Bund übernimmt. Dies entspricht 0,9 Lohnprozenten oder 54 Millionen Franken, eine für das Personal günstige Lösung. Das bestehende Leistungsniveau bei PUBLICA – trotz der Senkung des technischen Zinssatzes – zu erhalten, war in diesem Jahr ein zentrales Anliegen der VKB. Zudem konnte eine Entlastung des Personals bei der Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung ausgehandelt werden: statt zwei Drittel beträgt der Anteil der Arbeitnehmer an der Prämie ab 1. Januar noch 40 Prozent.

Für höhere generelle Lohnmassnahmen hätte der Bundesrat dem Parlament einen Nachtragskredit beantragen müssen, der in der Frühjahrs-session des Wahljahres zur Sprache gekommen wäre. Das politische Umfeld ist aber nach wie vor schwierig, weil das Konsolidierungs- und Aufgabenüberprüfungspaket im Parlament

hängig ist. Damit steht auch die Forderung nach einem Stellenabbau in der Bundesverwaltung (Einsparung von 300 Mio Fr. beim Personal) weiterhin im Raum.

Lohnmassnahmen 2015 im ETH-Bereich

Ergebnis der Lohnverhandlungen vom 19. November

Im Jahre 2015 werden die Löhne insgesamt um 0,6 Prozent erhöht. Darin enthalten ist ein Teuerungsausgleich von 0,1 Prozent, dies basierend auf der Prognose des Bundesamtes für Statistik für die Jahresdurchschnittsteuerung 2014. Die Realloohnerhöhung von 0,5 Prozent erfolgt unter anderem mit Blick auf die ab 2015 höher ausfallenden Beiträge der Arbeitnehmenden an die Pensionskasse. Zur Steuerung des Lohnsystems werden, wie in den Vorjahren, 1,2 Prozent der Lohnsumme eingesetzt. Teil des Verhandlungsergebnisses sind auch die Leistungen des Arbeitgebers, die dieser zu Gunsten der Arbeitnehmenden erbringt, wie z. B. Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit, Kinderbetreuung, Sport-, Verpflegungs- und Weiterbildungsangebote, sowie Leistungen im jährlich wiederkehrenden Umfang von rund 6,2 Millionen Franken, die er ab 1. Januar 2015 zusätzlich für die berufliche Vorsorge aufbringen wird.

Bemerkungen der VKB

Dieses Ergebnis entspricht unseren Forderungen: ein grosser Erfolg unseres Einsatzes. Für unsere Kaderorganisation war das Ziel, die Kaufkraft zu erhalten, von erstrangiger Bedeutung. Die gewährte reale Erhöhung der Löhne leistet dazu einen wesentlichen Beitrag. Dafür sind wir dem Präsidenten des ETH-Rates zu Dank verpflichtet.

Lohnmassnahmen SBB für 2015 und 2016

Die SBB und die Sozialpartner, darunter auch der Kaderverband des öffentlichen Verkehrs (KVöV), haben für 2015 und 2016 die Löhne der SBB Mitarbeitenden ausgehandelt. Für 2015 stellt die SBB 0,5 Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnentwicklung zur Verfügung. Weitere 0,25 Prozent werden Mitarbeitenden mit überdurchschnittlichen Leistungen als einmalige Beträge ausbezahlt. Für 2016 werden für individuelle Lohnentwicklung 0,8 Prozent Lohnsumme eingesetzt und weitere 0,4 Prozent für überdurchschnittliche Leistungen.

Die Lohnmassnahmen 2015 und 2016 werden mit der Stabilisierung der Pensionskasse SBB (PK SBB) verknüpft. Deshalb werden die Sparbeiträge an die berufliche Vorsorge auf Anfang 2016 erhöht. Die SBB übernimmt die Hälfte dieser Erhöhung im Umfang von insgesamt einem Lohnprozent, die andere Hälfte werden die Mitarbeitenden übernehmen.

Lohnmassnahmen anderer, dem Bund nahestehender Arbeitgeber

PUBLICA: 1,2 Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen

METAS: 1 Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen, 5 Prozent der Lohnsumme für Leistungsanteile

Swissmedic: 1 Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen

Post: 0,8 Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen, generelle Lohnerhöhung von 0,4 Prozent, Einmalzahlung von 400 Franken für alle Angestellten

Swisscom: 1,8 Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen.

Leistungsbeurteilung in der Bundesverwaltung

Neu definierte Beurteilungsstufen für die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung

Leistung und Verhalten der Mitarbeitenden der Bundesverwaltung werden jährlich beurteilt. Die Vorgesetzten verwenden dabei eine Skala mit vier Beurteilungsstufen. Diese wurden auf den 1. Januar 2015 neu definiert.

Die Vorgesetzten vereinbaren mit ihren Mitarbeitenden Anfang Jahr verbindliche Leistungs- und Verhaltensziele. Ende Jahr nehmen sie eine Beurteilung vor, die sich direkt auf die individuelle Lohnentwicklung auswirkt. Dafür steht ihnen eine Beurteilungsskala mit vier Stufen zur Verfügung. Um das Beurteilungssystem klarer und anwendungsfreundlicher zu gestalten, wurden alle vier Stufen neu bezeichnet. Sehr gut, gut, genügend und ungenügend ersetzen die bisherigen Beschreibungen.

Genügende Leistungen reichen nicht mehr

Die Beurteilung genügend (Stufe 2) wurde auch inhaltlich neu ausgerichtet. Diese Beurteilung garantiert keine Lohnentwicklung mehr. Die entsprechende Bandbreite reicht von null bis ein Prozent.

Eine Lohnentwicklung bis zum Maximum der vertraglichen Lohnklasse ist nur noch mit guten (Stufe 3) oder sehr guten (Stufe 4) Beurteilungen garantiert. Auch können allfällige Leistungsprämien nur noch an Mitarbeitende dieser beiden Beurteilungsstufen ausgerichtet werden. Der Bundesrat hat die dafür nötige Änderung der Bundespersonalverordnung beschlossen und auf den 1. Januar 2015 in Kraft gesetzt.

Diese Systemanpassungen kommen zum ersten Mal bei der Personalbeurteilung 2015 und der entsprechenden Lohnentwicklung im Januar 2016 zur Anwendung.

Wahl des obersten Kaders der Bundesverwaltung

Neue Regelung durch den Bundesrat

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 28. November 2014 die Grundelemente für die Vorbereitung von Wahlen, die er selbst vornimmt, neu geregelt. Zudem hat er mit einer Änderung der Bundespersonalverordnung den Kreis derjenigen obersten Kader eingeschränkt, die er selbst wählt. Die Änderungen traten am 1. Januar 2015 in Kraft.

Die Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates (GPK-N) hat das Wahlverfahren des obersten Kaders, das durch den Bundesrat gewählt wird, untersucht. Die GPK-N legte ihre Schlussfolgerungen am 15. November 2013 in einem Bericht dar. Darin empfahl sie dem Bundesrat, zur Steigerung der Transparenz und Qualität des bundesrätlichen Wahlverfahrens Grundelemente zu definieren, die den unterschiedlichen Gegebenheiten in den Departementen Rechnung tragen. Gleichzeitig sollte nach Auffassung der GPK-N die Anzahl der höheren Führungskräfte, die direkt vom Bundesrat ernannt werden, eingeschränkt werden.

Einschränkung der Wahlzuständigkeit des Bundesrates

Die Generalsekretäre und Generalsekretärinnen, die Staatssekretäre und Staatssekretärinnen, die Amtsdirektoren und Amtsdirektorinnen sowie der Vizekanzler oder die Vizekanzlerin werden auch in Zukunft vom Bundesrat gewählt. Weiterhin durch den Bundesrat gewählt werden zudem die höheren Staboffiziere der Armee sowie die Missionschefs und Missionschefinnen.

Der Departementvorsteher oder die Departementvorsteherin ist neu zuständig für die Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Stellvertreter und Stellvertreterinnen der Staatssekretäre und Staatssekretärinnen, der Amtsdirektoren und Amtsdirektorinnen sowie der Generalsekretäre und Generalsekretärinnen der Departemente.

Weisung über das Wahlverfahren im Zuständigkeitsbereich des Bundesrates

In der Weisung definiert der Bundesrat die Verfahrensschritte, welche bei der Vorbereitung der Wahlgeschäfte in seinem Zuständigkeitsbereich einzuhalten sind. Die Verantwortlichkeit für die korrekte Vorbereitung und Durchführung des Wahlverfahrens bis zum Bundesratsentscheid liegt bei den Departementvorstehenden bzw. der Bundeskanzlerin oder dem Bundeskanzler.

Die Weisung regelt im Einzelnen die öffentliche Ausschreibung freier Stellen, die Vorselektion eingehender Bewerbungen, das Evaluationsverfahren, das Selektionsverfahren und die Antragstellung an den Bundesrat.

Aufgrund der Besonderheiten der Auswahlverfahren in den Karrieresystemen (dies betrifft Höhere Staboffiziere sowie Missionschefs und Missionschefinnen) delegiert der Bundesrat die Definition der Grundelemente in diesem Bereich an die zuständigen Departemente.

Das Lohnsystem des Bundes auf dem Prüfstand

Die Finanzkommission des Nationalrates hat am 23. Oktober ein Postulat zum Lohnsystem des Bundes eingereicht. Das Postulat beauftragt den Bundesrat, das Lohnsystem des Bundes sowie mögliche Alternativen darzustellen. Bei beiden sind die Vor- und Nachteile aufzuzeigen.

Wortlaut des Postulates

Der Bundesrat wird beauftragt, einen Bericht zum Lohnsystem des Bundes zu verfassen. Der Bericht hat insbesondere das Beurteilungssystem, die darin vorgesehenen Beurteilungsstufen (Art. 17 Bundespersonalverordnung), die Verteilung der Beurteilungen auf die einzelnen Stufen sowie die Regeln für die Lohnentwicklung (Art. 39 Bundespersonalverordnung) aufzuzeigen. Erläutert werden muss bei der Lohnentwicklung insbesondere deren Verknüpfung mit der Leistungsbeurteilung. Des Weiteren sind die voraussichtlichen Auswirkungen des Neuen Führungsmodells für die Bundesverwaltung (NFB), denkbare Weiterentwicklungen des bestehenden Systems und allfällige Alternativen mit deren Vor- und Nachteilen darzustellen.

Eine Minderheit beantragt die Ablehnung des Postulates: Hadorn, Carobbio Guscetti, Gysi, Kiener Nellen, Vischer Daniel.

Begründung

Die Finanzkommission hat sich im Rahmen von Budget und Rechnung oft mit Anträgen zum Personalaufwand zu befassen (z. B. Anträge für eine Kreditsperre auf dem gesamten Personalaufwand). Zu Diskussionen Anlass gab aber öfters auch das Lohnsystem des Bundes. Die Finanzkommission hat dabei festgestellt, dass bei der lohnrelevanten Beurteilung (Art. 17 Bundespersonalverordnung) ein hoher Anteil (2012: 81,5 Prozent) eine Beurteilung der Stufe 3 («erreicht die Ziele vollständig») erhält. Nur 5,7 Prozent der Beurteilungen finden sich in der Stufe 2 («erreicht die Ziele weitgehend»).

Teilweise als störend empfunden wird, dass ein automatischer Lohnanstieg erfolgt, auch wenn die Ziele nicht vollständig erreicht wurden. Insgesamt ist das Lohnsystem für das Parlament und die Öffentlichkeit nicht ohne Weiteres nachvollziehbar. Zwar hat der Bundesrat aufgrund der Diskussion in der Finanzkommission und in der Öffentlichkeit bereits reagiert und das Beurteilungssystem angepasst.

Die Finanzkommission will aber eine Auslegeordnung vornehmen und insbesondere mögliche Alternativen mit deren Vor- und Nachteilen prüfen lassen. Deshalb wird der Bundesrat beauftragt, einen entsprechenden Bericht zu erstellen. In diesem ist das bestehende System darzustellen. Ein besonderes Gewicht ist dabei auf den Zusammenhang zwischen Leistungsbeurteilung und Lohnentwicklung zu legen, da dieser immer wieder zu Fragen und zur Kritik Anlass gibt. Es ist zu erläutern, aus welchen Komponenten sich der Lohnanstieg (Teuerung, Reallohnerhöhung, individuelle Lohnerhöhung) zusammensetzt und welches die Auswirkungen des Systems auf die Motivation der Mitarbeitenden, etwa innerhalb von Teams, sind.

Bekanntlich hat das Parlament in der Herbstsession das Neue Führungsmodell für die Bundesverwaltung (NFB) verabschiedet. Der Bericht hat deshalb auch die Auswirkungen dieses neuen Führungsmodells auf das Lohnsystem zu beleuchten. Aufzunehmen in den Bericht sind schliesslich auch Überlegungen, ob es Alternativen zum geltenden System gibt und wie diese aussehen. Darzustellen sind dabei die Vor- und Nachteile von alternativen Systemen.

Die Finanzkommission wird sich nach Vorlage des Berichts erneut mit dem Thema befassen.

Antrag des Bundesrates vom 12. November 2014

Der Bundesrat beantragt die Annahme des Postulates.

Das Konsolidierungs- und Aufgabenüberprüfungspaket (KAP) ist weiterhin aktuell

Die Finanzkommission des Nationalrates folgt beim Konsolidierungs- und Aufgabenüberprüfungspaket (KAP) dem Antrag des Bundesrates, die Beratung des ursprünglichen KAP aufzunehmen. Die Detailberatung in der Kommission findet im Februar 2015 statt.

In der Wintersession 2013 wies der Nationalrat das Konsolidierungs- und Aufgabenüberprüfungspaket (KAP 2014) vom 19. Dezember 2012 an den Bundesrat zurück mit dem Auftrag, ein ausgaben- und ein einnahmenseitiges Szenario auszuarbeiten.

Ausgabenseitig sollte insbesondere das verbindliche Ausgabenniveau von Personalbezügen zu Lasten von Personalkrediten für die Periode 2014-2016 auf maximal 3 Milliarden Franken pro Jahr beschränkt werden.

Beim einnahmenseitigen Szenario hatte der Bundesrat aufzuzeigen, mit welchen einnahmenseitigen Massnahmen oder Verzichten auf geplante Steuersenkungen die Vorgaben der Schuldenbremse 2014-2016 eingehalten werden können.

Zusatzbotschaft des Bundesrates

Der Bundesrat verabschiedete die *Zusatzbotschaft am 19. September 2014*. Er beantragt darin, die Beratung des ursprünglichen KAP aufzunehmen. Die verlangten Szenarien hat er im Sinne eines wirtschaftlichen Mitteleinsatzes nur in den Grundzügen ausgearbeitet. Bei den ausgabenseitigen Massnahmen weist er darauf hin, dass beispielsweise die Umsetzung der Basisvariante (lineare Kürzung von 6,1 Prozent verteilt auf alle Departemente) einem *Abbau von 2300 Vollzeitstellen* entspricht. Besonders betroffen von der Massnahme wären die Armee (insgesamt Einsparungen von 38,8 Millionen Franken) oder das Grenzwachtkorps (34,8 Millionen Franken).

Der Bundesrat hat jedoch Sparmassnahmen aus dem KAP in der Höhe von 376 Millionen bereits in den Voranschlag 2015 eingebaut.

Reformen in Verwaltung und Armee

Alkohol und Tabak zügeln nach Delsberg

Bundesrätin Eveline Widmer-Schlumpf hat am 24. November entschieden, die Nachfolgeorganisation der Eidgenössischen Alkoholverwaltung (EAV) in Delsberg anzusiedeln.

Mit Bezug auf die laufende Totalrevision des Alkoholgesetzes haben die jurassischen Behörden im Frühling 2012 nachgesucht, die Nachfolgeorganisation der EAV in Delsberg anzusiedeln. Nach eingehender Prüfung hat Bundesrätin Eveline Widmer-Schlumpf diesem Ersuchen entsprochen. Damit soll ein Beitrag zur Entwicklung der regionalen Wirtschaft geleistet werden.

Von diesem Entscheid betroffen ist nicht nur der Vollzug der Alkoholgesetzgebung, sondern auch der Vollzug des Bier- und des Tabaksteuergesetzes. Der Umzug nach Delsberg wird nach der Zusammenführung unter dem Dach der Eidgenössischen Zollverwaltung frühestens 2017 erfolgen.

Für die betroffenen Mitarbeitenden sind im Rahmen des Bundespersonalgesetzes Unterstützungsmassnahmen vorgesehen.

Die Kommission für Technologie und Innovation (KTI) als öffentlich-rechtliche Anstalt

Die Kommission für Technologie und Innovation (KTI) soll in eine öffentlich-rechtliche Anstalt umgewandelt werden. Ihre Aufgabe, eine Brücke zwischen Forschung und Markt zu schlagen, verändert sich nicht. Sie soll aber besser gewappnet sein für die künftigen Herausforderungen in der Innovationsförderung. Der Bundesrat hat am 19. November dem Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) den Auftrag zur Ausarbeitung eines entsprechenden Bundesgesetzes erteilt. Damit berücksichtigt der Bundesrat auch Anliegen des Parlamentes.

Swisstopo wird direkt dem Departement VBS unterstellt

Das Bundesamt für Landestopografie swisstopo wurde 1838 gegründet und gehört heute zur Gruppe armasuisse im Eidgenössischen Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS). Der moderne Produktionsbetrieb mit 320 Angestellten befindet sich in Wabern bei Bern.

swisstopo ist das Kompetenzzentrum der Schweizerischen Eidgenossenschaft für Geoinformation, d.h. für die Beschreibung, Darstellung und Archivierung von raumbezogenen Geodaten (Bsp. Landeskarten, Höhen- und Landschaftsmodelle, Satellitenbilder, Orthofotos).

swisstopo vermisst die Schweiz, erhebt und dokumentiert Veränderungen der Landschaft und stellt Karten der Schweiz her. Die Landeskarten werden regelmässig aktualisiert und veröffentlicht. Dank ihrer Qualität und Genauigkeit geniessen sie schweiz- und weltweit ein hohes Ansehen.

In Zusammenarbeit mit Bund, Kantonen, Gemeinden und der Privatwirtschaft stellt swisstopo Geodaten für die breite Nutzung zur Verfügung. Als Oberaufsichtsstelle nimmt swisstopo sämtliche Belange für die amtliche Vermessung und der öffentlich-rechtlichen Eigentumsbeschränkungen (ÖREB-Kataster) wahr.

Auf den 1. März 2015 wird swisstopo direkt dem Departementschef, Bundesrat Ueli Maurer, unterstellt. Damit wird der steigenden Bedeutung der Geodaten und der geologischen Informationen Rechnung getragen.

Pensionskassen im öffentlichen Sektor: ständiger Wandel

Abwärtsspirale in den Reglementen der Pensionskassen

In den letzten Jahren sind – wegen der steigenden Lebenserwartung – bei den öffentlichen, dem Bund nahe stehenden Pensionskassen die Umwandlungssätze gesenkt worden. Der Umwandlungssatz bildet die Brücke, die vom angesparten Vorsorgekapital zur Rente führt: er bestimmt die Höhe der künftigen Renten. Jede Senkung des Umwandlungssatzes bewirkt Leistungseinbussen, d.h. tiefere Renten.

Auch der technische Zinssatz – zur Verzinsung des Alterskapitals der Rentenbeziehenden – wurde überall nach unten angepasst. Er widerspiegelt die langfristigen Erwartungen an die Rendite. Beide Massnahmen sind schmerzlich für die Angestellten und ziehen hohe Kostenfolgen nach sich.

Stand der Umwandlungssätze am 1. Januar 2015 (Rücktrittsalter 65):

- PUBLICA: 5,65 Prozent
- RUAG: 6,04 Prozent
- Swisscom: 6,11 Prozent
- Post: 5,85 Prozent
- SBB: 5,84 Prozent.

Aktueller Stand der technischen Zinssätze:

- PUBLICA: 2,75 Prozent
- RUAG: 2,5 Prozent
- Swisscom: 2,75 Prozent
- Post: 3,0 Prozent
- SBB: 3,0 Prozent.

Neuer Vorstoss der Pensionskasse SBB: Massnahmenpaket 2016

Die zunehmende Lebenserwartung und die ausserordentlich tiefen Zinsen haben die Pensionskasse SBB im Dezember veranlasst, erneut Massnahmen zur langfristigen Stabilisierung der finanziellen Situation zu treffen. Per 1. Januar 2016 senkt

die Pensionskasse SBB den technischen Zins von 3 auf 2,5 Prozent. Gleichzeitig erfolgt eine Umstellung der versicherungstechnischen Grundlagen auf sogenannte «Generationentafeln». Wegen dieser Umstellung sinkt auch der Umwandlungssatz, der für einen 65jährigen Versicherten im Jahre 2016 bei 5,22 Prozent liegt.

Die Kosten dieses Massnahmenpaketes belaufen sich auf 1,6 Milliarden Franken. Sie ziehen eine *Erhöhung der Sparbeiträge um 2,5 Prozent* nach sich. Diese Erhöhung wird je zur Hälfte von der SBB und den Angestellten getragen. Allfällige weitere Massnahmen zur Abfederung von Leistungseinbussen werden zur Zeit geprüft.

Die Pensionskasse SBB beurteilt das finanzielle und ökonomische Umfeld weiterhin als schwierig. Weitere Anpassungen des technischen Zinses und damit auch des Umwandlungssatzes nach 2016 werden nicht ausgeschlossen.

Rentenbeziehende ohne Teuerungsausgleich

Die Rentner sind von diesen Massnahmen nicht betroffen. Sie tragen aber bei allen erwähnten Pensionskassen auch zur Verbesserung der Finanzlage bei: ihnen wird weiterhin kein Teuerungsausgleich auf den laufenden Renten gewährt.

Die Organisation von Rechtsdiensten in der Bundesverwaltung

Diplomarbeit von Julie-Antoinette Stadelhofer

Unser Mitglied Julie Antoinette Stadelhofer arbeitet im Rechtsdienst des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO. Sie hat am Institut de hautes études en administration publique IDHEAP in Lausanne eine Diplomarbeit zur Organisation von Rechtsdiensten in der Bundesverwaltung verfasst. Mit dem nachfolgenden Text fasst die Autorin die Ergebnisse ihrer Diplomarbeit zusammen.

Recht und Verwaltungsführung

Recht spielt auf allen Stufen der Verwaltungsführung und in allen Bereichen der Verwaltung eine zentrale Rolle. Dieser Bedeutung von Recht für die Verwaltungsführung muss mit der Schaffung geeigneter Strukturen begegnet werden, die es der Verwaltung ermöglichen, rechtliche Aspekte und rechtliche Vorgaben jederzeit und umfassend zu berücksichtigen. Rechtsdiensten kommt dabei eine Scharnierfunktion zu. So erstaunt es kaum, dass ein Grossteil der Verwaltungseinheiten der zentralen Bundesverwaltung einen eigenen Rechtsdienst aufweist.

Fragen zur Organisation von Rechtsdiensten

Im Zentrum der Studie stehen die Fragen, die sich im Rahmen der Organisationsgestaltung von Rechtsdiensten in der Bundesverwaltung stellen. Die wohl grundlegendste Frage in diesem Zusammenhang ist die Frage, ob der Umgang mit Recht und damit verbunden die *Erfüllung juristischer Aufgaben innerhalb einer Verwaltungseinheit zentral oder dezentral organisiert* werden soll.

Ist diese Frage beantwortet, ist als nächstes zu klären, welcher Platz dem zentralen Rechtsdienst im Organigramm der Verwaltungseinheit zukommen soll. Weiter ist der Einbezug des Rechtsdienstes in die Geschäfte der Direktion, mit anderen Worten die Teilnahme des Rechtsdienstes an den Führungsprozessen sicherzustellen. Ebenso ist zu klären, welche juristischen Aufgaben sich für die Verwaltungseinheit ergeben und wie diese Aufgaben zwischen Rechtsdienst und den Linienstellen zugeteilt werden. Schliesslich gilt es im Zusammenhang mit der Organisationsgestaltung von Rechtsdiensten auch eine interne Organisation des Rechtsdienstes vorzunehmen.

Querschnittsfunktion der Rechtsdienste

Die Arbeit geht von der Leitmaxime aus, wonach Rechtsdiensten eine Querschnittsfunktion innerhalb von Verwaltungseinheiten zuzukommen hat, die sich in deren Organisation widerspiegeln muss. Der Umgang mit Recht ist innerhalb einer Verwaltungseinheit so zu organisieren, dass die damit betrauten Stellen diese Querschnittsfunktion in allen Bereichen und auf allen Führungsebenen erfüllen können. Aus der Tatsache, dass das Recht für die Verwaltungseinheit in all ihren Tätigkeitsbereichen von Bedeutung ist, ergibt sich die Notwendigkeit, *rechtliche Aspekte bereits bei der Festlegung der Struktur einer Verwaltungseinheit sowie bei der Gestaltung der Prozesse zu berücksichtigen* und auch tatsächlich in die Abläufe der Verwaltungseinheit zu integrieren. Dazu ist vorab Grundlagenarbeit zu leisten. Es muss geprüft werden, welches die für die Verwaltungseinheit relevanten rechtlichen Aufgaben sind. Ebenso müssen die Wirkungsverläufe dieser Aufgaben untersucht werden.

Mitgliederversammlung 2015 der VKB

Die 66. Mitgliederversammlung der Vereinigung der Kader des Bundes findet am *Donnerstag, 7. Mai 2015, um 17.15 Uhr* im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Herr Jürg Brechbühl, Direktor des Bundesamtes für Sozialversicherungen, wird über «Die Reform der Altersvorsorge – Altersvorsorge 2020» referieren.

Parlamentarische Vorstösse

Ein Dankeschön an die pensionierten Bundesangestellten

Interpellation von Nationalrätin Maria Bernasconi (SP/GE)

Wortlaut der Interpellation vom 17. September 2014

Seit über zehn Jahren warten die pensionierten ehemaligen Bundesangestellten auf einen Teuerungsausgleich auf ihrer Rente der zweiten Säule. Das Bundespersonalgesetz (BPG) sieht eine mögliche Anpassung der Renten vor, wenn die Schwankungsreserve des Vorsorgewerks mindestens 15 Prozent beträgt. Seit 2004 wurde jedoch aufgrund der Konsolidierung von PUBLICA und dem Systemwechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat nie mehr eine ordentliche Anpassung vorgenommen.

Wenn die Vermögenserträge des Vorsorgewerks keine genügende Anpassung der Renten an die Teuerung erlauben, können die Arbeitgeber nach Artikel 32m BPG auf den Renten ihrer ehemaligen Angestellten eine angemessene ausserordentliche Teuerungsanpassung oder die Ausrichtung einer einmaligen Zulage beschliessen. Für das ehemalige Bundespersonal entscheidet der Bundesrat. Im April 2010 hat der Bundesrat beschlossen, auf einen ausserordentlichen Teuerungsausgleich auf den Renten von PUBLICA zu verzichten, und zwar mit der Begründung, dass dies der Bundeshaushalt nicht erlauben würde.

Ich stelle dem Bundesrat daher folgende Fragen:

1. Zwischen 2004 und 2014 betrug die aufgelaufene Teuerung 5 Prozent, das entspricht einem beträchtlichen Anstieg der Konsumentenpreise. Noch stärker angestiegen sind zu allem Überfluss auch die Krankenkassenprämien sowie die Arzt-, Spital- und Pflegekosten, die in diesem Index nicht enthalten, für die Rentnerinnen und Rentner aber von grosser Bedeutung sind. Wäre es nicht endlich an der Zeit, sich in Anwendung von Artikel 32m BPG diesen Pensionierten gegenüber grosszügig zu zeigen?
2. In Erwartung, dass der Bundesrat die Anpassung der Renten an die Teuerung einmal mehr auf bessere Zeiten verschieben wird: Wann können sich die pensionierten ehemaligen Bundesangestellten wohl über eine ausserordentliche Rentenerhöhung freuen?

Antwort des Bundesrates vom 5. November 2014

1. Mit einem Teuerungsausgleich auf den Renten soll ein allfälliger Kaufkraftverlust ausgeglichen werden. Obwohl seit 2004 eine kumulierte Preissteigerung von rund 5 Prozent stattgefunden hat, wurden die laufenden und neuen Renten nicht im gleichen Umfang entwertet.

Dies aus folgenden Gründen: Die bis 2013 ausgerichteten Renten wurden gestützt auf die technischen Grundlagen der Eidgenössischen Versicherungskasse (EVK 2000) ermittelt, die ihrerseits auf statistischem Material aus der Mitte der 1990er Jahre basierten. Dies ergab versicherungstechnisch wegen der unberücksichtigt gebliebenen Zunahme der Lebenserwartung um rund 5 Prozent überhöhte Renten, d. h. PUBLICA musste nicht vollständig finanzierte Renten ausrichten.

Mit der seit 2004 aufgelaufenen Teuerung wurden lediglich diese zu hohen Renten ausgeglichen.

Der im Jahr 2012 erfolgte Grundlagenwechsel hatte keinen Einfluss auf die damals bereits laufenden Renten. Die Begleitmassnahmen im Zusammenhang mit dem Grundlagenwechsel umfassten eine entsprechende Erhöhung der Altersguthaben der aktiv Versicherten und der Rentenbeziehenden. Die dafür notwendige Finanzierung erfolgte durch die Arbeitgeber, mittels geäufterer Rückstellungen bei PUBLICA und zu Lasten der Deckungsgrade einzelner Vorsorgewerke.

Weder die laufenden noch die seither entstandenen Renten erlitten damit Einbusen. Die Aktiven und der Arbeitgeber trugen und tragen somit das gesamte finanzielle Risiko der bisherigen und künftigen Entwicklungen. Schliesslich ist zu beachten, dass die Altersguthaben der laufenden Renten mit einem technischen Zins von 3,5 Prozent verzinst werden. Die Altersguthaben der aktiven Versicherten wurden seit 2008 in der Regel nur mit dem BVG-Mindestzins (für 2014: 1,75 Prozent) verzinst.

Das führt dazu, dass seit 2008 ein Zinsausgleich zu Gunsten der Rentenbeziehenden von mehr als 600 Millionen stattgefunden hat. Der Kapitalertrag der Vorsorgeeinrichtung wurde demnach überproportional auf die Rentenbeziehenden verteilt.

2. Grundsätzlich sind Teuerungsausgleiche auf den Renten durch Vermögenserträge der Vorsorgeeinrichtung zu finanzieren. Artikel 32 des Bundespersonalgesetzes hält aber fest, dass ein solcher Ausgleich erst zulässig ist, wenn eine Schwankungsreserve von mindestens 15 Prozent aufgebaut werden konnte. *Mit einem Deckungsgrad von 107,5 Prozent (Ende August 2014) ist man von diesem Ziel noch weit entfernt.*

Der Bund als Arbeitgeber kann einen ausserordentlichen Teuerungsausgleich in der Form eines Einbaus in die Renten oder als einmaligen zusätzlichen Betrag vorsehen (Art. 32m BPG). *Aufgrund der oben in Ziffer 1 geschilderten Situation und der tiefen Teuerung besteht bis auf weiteres jedoch kein Handlungsbedarf.*

Doppelbürger als Angestellte des Bundes: Grenzwachtkorps

Fragestunde vom 1. Dezember 2014

Frage von Nationalrat Roland Rino Büchel (SVP/SG) vom 24. November

Wie viele Doppelbürger leisten beim Grenzwachtkorps bewaffneten Dienst?

Welche Probleme können sich daraus ergeben?

In grossen Inseraten und auf der Webseite sucht das Eidgenössische Finanzdepartement neue Mitarbeiter für das Grenzwachtkorps. Dabei werden ausdrücklich auch Doppelbürger angesprochen.

- Wie viele Doppelbürger leisten beim Grenzwachtkorps bewaffneten Dienst?
- Kann es bei Mitarbeitern, die neben der schweizerischen eine weitere Staatsbürgerschaft besitzen, zu Problemen mit der Loyalität kommen?
- Wie wird dem vorgebeugt?
- Gibt es spezifische Risikoabklärungen bei Doppelbürgern?

Antwort des Bundesrates vom 1. Dezember 2014

Die Anstellungsbedingungen für die Bundesangestellten richten sich nach dem Bundespersonalgesetz und der Bundespersonalverordnung. Das Bundespersonalgesetz ermächtigt den Bundesrat, auf dem Verordnungsweg den Zugang zu bestimmten Arbeitsverhältnissen auf Personen mit Schweizer Bürgerrecht zu beschränken, wenn dies für die Erfüllung hoheitlicher Aufgaben notwendig ist (Art. 8 Abs. 3 BPG). Artikel 23 der Bundespersonalverordnung ermächtigt das EFD, den Stellenzugang für die Angehörigen des Grenzwachtkorps auf Personen mit schweizerischem Bürgerrecht zu beschränken.

Bezüglich der Angehörigen des Grenzwachtkorps sieht der Bundesrat keine Veranlassung für eine Beschränkung auf Personen, die ausschliesslich über das Schweizer Bürgerrecht verfügen. Rund 5 Prozent der Angehörigen des Grenzwachtkorps sind Doppelbürger. Es ergeben sich in der Praxis keine Probleme oder Loyalitätskonflikte, die auf eine doppelte Staatsbürgerschaft zurückzuführen wären. Zur Wahrung der inneren Sicherheit werden sämtliche Angehörige des Grenzwachtkorps, die hoheitliche Aufgaben erfüllen, einer Personensicherheitsüberprüfung unterzogen.

Keine doppelte Staatsbürgerschaft für Schweizer Diplomaten?

Motion von Nationalrat Peter Keller (SVP/NW)

Wortlaut der Motion vom 17. September 2014

Zurzeit gilt der sinnvolle Grundsatz, dass ein Doppelbürger seine zweite Staatszugehörigkeit offiziell niederlegen muss, bevor er in den diplomatischen Dienst der Eidgenossenschaft eintreten und das Land nach aussen vertreten kann. Gemäss der «Schweiz am Sonntag» vom 24. August 2014 plant nun das Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA) mit einer heimlichen Revision der Personalverordnung, ab Januar 2015 auch Doppel- oder Mehrfachbürger als Diplomaten einzusetzen.

Der Bundesrat wird beauftragt, dass er diese bereits ausformulierte Änderung zurücknimmt beziehungsweise nicht in Kraft setzt.

Begründung:

Ungeteilte Interessen

Ein Schweizer Diplomat muss sich ohne Vorbehalte für die Interessen des Landes einsetzen. Ein Doppelbürger oder eine Doppelbürgerin, die mit ausländischen Staaten über heikle Steuer-, Wirtschafts- oder Kompetenzfragen verhandeln muss, gerät hingegen unweigerlich in erhebliche Interessenkonflikte. Als schweizerisch-italienischer Doppelbürger kann er im Steuerstreit mit Italien die Interessen der Schweiz ebenso wenig unbefangen vertreten wie ein schweizerisch-ungarischer Doppelbürger die Schweizer Position gegenüber der EU, wenn es gilt, die Höhe der Beiträge der Schweiz für die Osthilfe auszuhandeln. Genau um solche widersprüchliche Situationen zu vermeiden, kennen die allermeisten Staaten sehr restriktive Regelungen der Staatszugehörigkeit ihrer diplomatischen Vertreter. Damit die Schweizer Unterhändler im ungeteilten Interesse agieren können, muss die bisherige Vorschrift beibehalten werden.

Stellungnahme des Bundesrates vom 5. Dezember 2014

Zur Regelung der Frage der Staatsangehörigkeit von Diplomaten und Diplomattinnen ist nicht das EDA, sondern der Bundesrat zuständig. Der Gesetzgeber hat dem Bundesrat unter anderem die Kompetenz übertragen, durch Verordnung zu regeln, welche Arbeitsverhältnisse mit Blick auf die Erfüllung hoheitlicher Aufgaben nur Personen zugänglich sind, die ausschliesslich über das Schweizer Bürgerrecht verfügen (Art. 8 Abs. 3 Bst. b BPG). Der Bundesrat wird über diese Frage Anfang 2015 eine Aussprache führen; er hat bisher keine Entscheidung zur Änderung von Artikel 24 der Bundespersonalverordnung getroffen.

Antrag des Bundesrates vom 5. Dezember 2014:

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

Die VKB in Stichworten

Zweck und Wirken

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

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

Organisationsbereich

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

Struktur, Mitgliederzahl

Innerhalb der Vereinigung bilden die Mitglieder aus dem Raum Zürich/Ostschweiz, die Mitarbeitenden der Ecole polytechnique fédérale in Lausanne, die Militärischen Berufskader, die Offiziere des Grenzwachtkorps und die Instrukturen des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz eigene Sektionen.

Mitgliederzahl: rund 4'000.

Die VKB ist eine Milizorganisation; Geschäftsleitung und Zentralvorstand arbeiten nebenamtlich. Sie werden durch die Geschäftsstelle unterstützt.

Mitgliederinformation

- laufend im Internet www.vkb-acc.ch unter dem Menu «Aktuelles»
- vierteljährlich in deutscher und französischer Sprache erscheinendes Heft «VKB-Mitteilungen»
- Mitgliederversammlung
- Veranstaltungen der Sektionen.

Nebenleistungen

- Rechtsschutzversicherung (Arbeitsrecht) für alle aktiven Mitglieder der VKB
- vergünstigte Prämien auf den Zusatzversicherungen der Krankenkasse KPT (Beitritt oder Übertritt bis zum 70. Altersjahr). Das Antragsformular kann schriftlich

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

- Vorzugsbedingungen bei Zurich Connect, dem Verkaufskanal der «Zürich» Versicherungsgesellschaft in den Bereichen der Motorfahrzeug- sowie Hausrat- und Privathaftpflicht-Versicherungen.
Auskünfte: Tel. 0848 807 810, Mo – Fr 08.00 – 20.00 Uhr.
- Rechtsschutzversicherungen im Privatbereich bei AXA-ARAG zu günstigen Bedingungen. Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3000 Bern 7 oder per E-Mail unter office@vkb-acc.ch angefordert werden.
- UBS Kreditkarten VISA und MASTERCARD zu Vorzugsbedingungen. Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3000 Bern 7 oder per E-Mail unter office@vkb-acc.ch angefordert werden.
- Zugang zu günstigen Hypotheken in der ganzen Schweiz für Versicherte und Rentenbeziehende der PUBLICA über money-net, die onlinebank der Berner Kantonalbank: www.money-net.ch/publica.
- Spezialrabatt auf Mercedes-Neuwagen von bis zu 13 Prozent. Alle offiziellen Mercedes-Benz-Händler der Schweiz gewähren den Rabatt gegen Vorweisen des von der VKB rechtsgültig unterzeichneten Bestätigungsformulars. Dieses Formular kann bei der VKB bestellt werden: office@vkb-acc.ch oder schriftlich bei VKB, Postfach, 3000 Bern 7. Das Fahrzeug muss im Namen des Mitglieds fakturiert und während mindestens 6 Monaten immatrikuliert werden.

Jahresbeitrag

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

Meldung von Mutationen, Bestellung von Werbeunterlagen

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

Kontakt zur VKB: siehe Seite 2

Bezüge ab Januar 2015

gültig ab 01.01.2015

(Art. 36 BPV)

Lohnklassen	100% (Höchstbeträge) in Fr.	Bruttobezüge im Monat (1/13) in Fr. <i>Berechnungsbasis¹⁾</i>	Lohnentwicklung
1	61'619	4'739.90	Lohnerhöhungen nach Art. 39 BPV
2	62'618	4'816.75	
3	63'629	4'894.55	
4	64'639	4'972.25	Beurteilungsstufen 4 = 4.0% - 5.0% 3 = 2.5% - 3.5% 2 = 0.0% - 1.0% 1 = -2.0% - 0.0%
5	66'513	5'116.40	
6	69'608	5'354.45	
7	72'693	5'591.75	
8	75'745	5'826.55	
9	78'874	6'067.20	
10	81'988	6'306.80	
11	85'068	6'543.70	
12	88'224	6'786.45	
13	91'433	7'033.30	
14	94'734	7'287.20	
15	98'662	7'589.40	
16	102'649	7'896.10	
17	106'924	8'224.90	
18	112'016	8'616.65	
19	117'082	9'006.30	
20	122'157	9'396.70	
21	127'227	9'786.70	
22	132'313	10'177.90	
23	138'773	10'674.85	
24	147'248	11'326.75	
25	154'952	11'919.40	
26	162'683	12'514.05	
27	170'403	13'107.95	
28	178'153	13'704.05	
29	187'008	14'385.25	
30	200'658	15'435.25	
31	209'800	16'138.45	
32	218'956	16'842.75	
33	237'344	18'257.20	
34	255'951	19'688.55	
35	274'731	21'133.15	
36	293'717	22'593.65	
37	312'889	24'068.40	
38	375'779	28'906.05	

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

gültig ab 01.01.2015

(Art. 43 BPV, Art. 11 VBPV)

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

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

¹⁾ Massgebend für die Pflege im BV PLUS

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

gültig ab 01.01.2015

Lernende und Praktikanten/-innen Berufliche Grundbildung ¹⁾	Tarif- gruppe	im Jahr in Fr.	monatlich 1/12 in Fr.	monatlich 1/13 in Fr.
Lernende EFZ, EBA (MitarbKreis 41/42) ²⁾				
im ersten Lehrjahr	L1	10'208		785.20
im zweiten Lehrjahr	L2	12'574		967.20
im dritten Lehrjahr (Übertritt von EBA im 2. Lehrjahr)	L3	19'191		1'476.25
im vierten Lehrjahr (Übertritt von EBA im 3. Lehrjahr)	L4	22'864		1'758.75
Zweitlehre (Abschluss Erstlehre erforderlich) (MitarbKreis 41/42)				
nach 3-jähriger Lehre	L5a	21'851		1'680.85
nach 4-jähriger Lehre	L5b	26'168		2'012.95
Praktikantinnen/Praktikanten nach Art. 15 BBV (MitarbKreis 41/42)				
Praktikantinnen/Praktikanten nach Art. 15 BBV	PBBV	22'500		1'730.80
Handelsmittelschule 3+1 Praktikum (MitarbKreis 41/42) ³⁾				
HMS-Praktikantinnen/Praktikanten	PHMS	22'500		1'730.80
Praktikum Arbeitswelterfahrung nach Art. 5 FHSG (MitarbKreis 41/42) ⁴⁾				
Praktikantinnen/Praktikanten nach Art. 5 FHSG	PFHG	28'667		2'205.15
PONTE-Praktikantinnen/Praktikanten (MitarbKreis 50) ¹⁾				
PONTE-Praktikantinnen/Praktikanten	PPON	27'489	2'290.75	

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

¹⁾ Es wird kein Ortszuschlag ausgerichtet

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

³⁾ Gültig ab 01.08.2014

⁴⁾ Gültig ab 01.08.2014; inkl. bisherige BMS-Praktikanten

Beiträge an die Sozialversicherungen

gültig ab 01.01.2015

	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
AHV/IVEO		
Beitrag an die Versicherung	5.15%	5.15%
ALV		
bis Fr. 126'000 inkl. 13. ML (versicherter Verdienst)	1.10%	1.10%
ab Fr. 126'000 inkl. 13. ML (versicherter Verdienst)	0.50%	0.50%
Suva (Höchstbetrag versicherter Verdienst = Fr. 126'000)		
Berufsunfallversicherung (BUV)	0.1300%	-,-
Nichtberufsunfallversicherung (NBUV)	0.6300%	0.4200%

Beiträge an die berufliche Vorsorge

Koordinationsabzug Publica: Fr. 24'675

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

* Für versicherte Personen, die beim Primatwechsel (01.07.2008) zwischen 45 und 55 Jahre alt waren, übernimmt der Arbeitgeber während sieben Jahren einen Teil des Sparbeitrags der angestellten Person. Die Beitragsentlastung beträgt (bis 30. Juni 2015):

- 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 VBVP)

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 10.64% (5 Wochen), 13.04% (6 Wochen) und 15.56% (7 Wochen) sowie 2.5% Krankenzuschlag.