

Eidgenössisches Personalamt EPA
Herr Daniel Gerber
Eigerstrasse 71
3003 Bern

Bern, 17. November 2011

Aussprachepapier Überprüfung der Vorruhestandsregelungen: Stellungnahme transfair

Sehr geehrter Herr Gerber

Wir danken Ihnen für die Einladung zur Stellungnahme. Nachfolgend nimmt der Personalverband transfair first- und formgerecht zum Aussprachepapier in oben genannter Angelegenheit Stellung:

Grundsätzlich Bemerkungen:

transfair vertritt hauptsächlich die Interessen der Mitarbeitenden des GWK wie auch des militärischen Berufskaders. Da das Aussprachepapier für viele unserer Mitglieder von zentraler Bedeutung ist, ist die Erarbeitung der nachfolgenden Stellungnahme unter Einbezug der Basis geschehen. Insbesondere aus der Romandie wie auch aus dem Tessin wurde uns gegenüber der Unmut über die ausschliesslich deutsche Vorlage des Aussprachepapier geäussert, zudem wurde die Vernehmlassungsfrist in dieser doch sehr komplexen Angelegenheit als zu kurz erachtet.

Erst kürzlich, anlässlich des Primatswechsels bei der Pensionskasse PUBLICA, wurde der vorzeitige Altersrücktritt für besondere Personalkategorien, per 1. Juli 2008 neu geregelt. Wir anerkennen, dass der politische Druck, insbesondere der bürgerliche Spardruck in den vergangenen Jahren spürbar zugenommen hat. In diesem besonderen Geschäft zeigt sich jedoch bei näherer Betrachtung, dass der geltend gemachte politische Druck sich ausschliesslich auf Einzelfälle auf höchster Stufe bezog (Frage 08.5251:Stufe HSO). Der Schluss liegt deshalb nahe, dass einmal mehr, auf Grund politisch und medial hochgespielter Einzelfälle Regelungen überprüft werden, die über tausend Angestellte betreffen und verunsichern.

Für transfair macht die Überprüfung der Vorruhestandsregelung einzig auf Grund der AHV-Problematik Sinn. Das Personal im Vorruhestand stuft die Eidgenössische Ausgleichskasse (EAK) unter Berufung auf einen nicht nachvollziehbaren Bundesgerichtsentscheid neu als Nichterwerbstätige ein. Dies hat für die betroffenen Mitarbeitenden weitreichende finanziellen Folgen, die unseres Erachtens rechtlich nicht haltbar sind. Wir hoffen deshalb auf eine Klärung durch das Sozialversicherungsgericht Basel-Land.

Personalpolitische Aspekte besonderer Personalkategorien:

Personalpolitisch muss unbedingt vermieden werden, dass verschiedene Personalgruppen gegeneinander ausgespielt und begründete Sonderlösungen vorschnell als „Privilegien“ dargestellt werden. Grenzwachtkorps und militärisches Berufspersonal sind nun einmal andere Personalkörper als das Verwaltungspersonal. Eine Gleichschaltung des gesamten Bundespersonals ist nicht möglich. Will der Bund ein guter Arbeitgeber sein, muss er sich auch mit solchen Differenzen auseinandersetzen und die nötigen Konsequenzen tragen.

Gerade für die Grenzwächter ist die Sonderregelung durch die hohe physische und psychische Belastung während ihrer Arbeit gerechtfertigt. Grenzwächter arbeiten im Schichtbetrieb und Nachtdienst. Sie sind unangenehmen Arbeitsbedingungen wie Strassenverkehr und Abgasen, und vor allem einem latenten Risiko, tötlich oder mit Waffengewalt angegriffen zu werden ausgesetzt.

Die Bemerkungen zur Gleichbehandlung innerhalb EZV / „Neid“ der zivilen Angehörigen der EZV, finden wir unangebracht und beantragen die Streichung. Diese Personalkategorie ist mindestens drei Lohnklassen höher eingereiht als die der Angehörigen des GWK und arbeitet in der Regel weder nachts, samstags noch sonntags. Bei Lohnverhandlungen wurde deshalb der Vorruhestand immer als Lohnbestandteil von ca. zwei bis drei Lohnklassen deklariert.

Zu den Handlungsoptionen:

Die vorbehaltlose Aufhebung der geltenden Vorruhestandsregelung ist auf Grund der Kosten die sie verursacht (Schaffung von 450 Stellen im VBS) für uns klar keine Option.

Auf die unter Ziffer 3.5 erläuterte Versicherungslösung bei PUBLICA ist unseres Erachtens grundsätzlich einzutreten. Allerdings fehlt letztlich die Gewissheit und Transparenz, dass bei dieser Lösung das Personal keine finanziellen Einbussen erleidet. Die Formulierung, wonach heute für die besonderen Personalkategorien aufgewendete finanzielle Mittel in Zukunft in geringerem Umfang einzusetzen sind (Seite 9), unterstreichen deutlich, dass finanzielle Einbussen für das Personal angestrebt werden. **Für transfair ist die Versicherungslösung nur unter der Bedingung, dass es für das betroffene Personal zu keinerlei Einbussen kommt, akzeptabel! Zudem erfordert die Versicherungslösung ein hohes Mass an Flexibilität. Diese Variante setzt voraus, dass der Arbeitgeber Laufbahnen schafft und Aufgaben anbietet, die einen individualisierten Rücktritt in einem Alter von über 58 Jahren überhaupt erst ermöglichen.**

Wir möchten an dieser Stelle auch darauf hinweisen, dass die Anstellungsbedingungen des GWK schon heute, unter den aktuellen Bedingungen, teilweise nicht mehr konkurrenzfähig sind auf dem Arbeitsmarkt. Als trauriges Beispiel dient die Region VI, die seit Jahren mit einem hartnäckigen Unterbestand zu kämpfen hat. Die Arbeitgeberin Bundesverwaltung ist deshalb erst recht gefordert, auch bei einer Überarbeitung der geltenden Vorruhestandsregelung eine wettbewerbsfähige, attraktive und verlässliche Arbeitgeberin zu sein.

Fazit:

- Am Arbeitsmodell „nach dienstlichem Bedarf“ muss festgehalten werden. Ein Funktionieren der Milizarmee wäre sonst in Frage gestellt und Ein Mehrbedarf von 450 Stellen wäre finanziell nicht realisierbar.
- Die Versicherungslösung darf für die betroffenen Personalkategorien keine finanziellen Nachteile bei der Finanzierung und dem Bezug der Rente gegenüber dem aktuellen System mit sich bringen.
- Sofern die Versicherungslösung weiterverfolgt wird, hat die Arbeitgeberin Bundesverwaltung Laufbahnen zu schaffen, die einen individualisierten Rücktritt nach 58. Jahren ermöglichen.
- Allenfalls ist eine längere Übergangsfrist in Erwägung zu ziehen.
- Bei der weiteren Ausarbeitung ist das EDA zwingend in die Arbeiten einzubinden.

Wir danken Ihnen für die wohlwollende Berücksichtigung unserer Anmerkungen.

Freundliche Grüsse

Personalverband transfair

Janine Wicki, lic. iur.

Leiterin Branche öff. Verwaltung

Kopie an:

- Olivier Hählen, Leiter Region West, transfair
- Ombretta Alemann, Leiterin Region Tessin, transfair
- Fritz Bütikofer, Leiter Region Mitte, transfair