

# SWISS Persona

Nummer 9 ■ 22. September 2015  
91. Jahrgang ■ Cousset FR

AZB  
8484 Weisslingen

Ihr Personalverband • Votre association du personnel • La vostra associazione del personale • Vossa associaziun dal personal

## Interview mit Dr. Jürg Stüssi-Lauterburg, Chef der Bibliothek am Guisanplatz «Der Bestand liegt «nördlich» einer halben Million Exemplare»

Der diesjährige Ausflug mit den swissPersona Ehrenmitgliedern führte in die Bibliothek am Guisanplatz in Bern. Eine gute Gelegenheit mehr über diese Institution zu erfahren. Ehrenmitglied Samuel Ramseyer sprach mit Dr. Jürg-Stüssi-Lauterburg.

Interview Samuel Ramseyer  
swissPersona Ehrenmitglied

**Samuel Ramseyer:** Besten Dank dafür, dass Sie mir spontan eine Stunde Ihrer Zeit für dieses Interview schenken. Ich lerne Ihre Institution als junger Instruktor unter dem Namen «Militärbibliothek» kennen; der Name war Programm! Sie verfügte damals – wie auch die oberste Militärführung – über Räumlichkeiten im Bundeshaus Ost. Heute befindet sich die Bibliothek unter dem Namen «Bibliothek am Guisanplatz» in einem alten, sehr schön umgebauten Zeughaus an der Stadtgrenze. Immerhin durfte ich mit Freude registrieren, dass sie am Schiebeter nach wie vor als Militärbibliothek firmiert.

**Das führt mich nun zur ersten Frage: Was waren eigentlich die Gründe für die Verlegung der Bibliothek an den Guisanplatz?** Dr. Jürg Stüssi-Lauterburg: Mit einem Wort: Platzmangel! Der Platzmangel im Bundeshaus durch die Expansion der Parlamentsdienste wurde immer grösser und unsere Sammlungen sind ebenfalls gewachsen. Das zwang uns neue Lösungen zu finden. Im Zeughaus am Guisanplatz wurden wir fündig, welches seit dem Ende des Kalten Krieges nicht mehr als solches gebraucht wurde. Der Umzug erfolgte als Militärbibliothek und das Haus wurde 2005 auch unter diesem Namen eröffnet. Im Rahmen der Verwaltungsreform des Bundes sollten nun die 44 Verwaltungsbibliotheken der Eidgenossenschaft auf dem Platz Bern zusammengelegt werden. Ein entsprechendes Projekt wurde initiiert und wir erhielten vom Bundesrat den Auftrag, dies umzusetzen.

**Warum hat man den Namen geändert?**

Die neue Institution, welche aufgrund der Reform entstand, hat neue Funktionen zu erfüllen. Nach wie vor ist das Militär einer unserer drei wichtigsten Kunden. Dazu gekommen ist allerdings die Bundesverwaltung auf dem Platz Bern und, im Rahmen ökonomischer und transparenter Geschäftsführung, die an unseren Sammlungen interessierte Öffentlichkeit. Damit war der Name nicht mehr passend. Den neuen Namen haben wir gewählt nach der nächsten Haltestelle des öffentlichen Verkehrs: Guisanplatz.

**Wie würden Sie Ihre Beziehung – auch die emotionale – zur Institution beschreiben?**

Wenn man mehr als 31 Jahre für eine Institution arbeitet, hat das sicher seine Gründe. Ich bin erstens überzeugt von den Kolleginnen und Kollegen, die ich hier führen darf. Zweitens fasziniert mich die Aufgabe, die wir hier erfüllen dürfen, nämlich die Angehörigen der Armee, der Verwaltung aber auch eine breitere Öffentlichkeit nach deren Bedarf zu dokumentieren. Und drittens, die Chance einen Betrag zu leisten, zur Erhaltung und Pflege unseres gemeinsamen Gedächtnisses. Unser gemeinsames Gedächtnis als Kultur, als Zivilisation ist grösser als die Summe der individuellen Gedächtnisse. Es ist ein immenses Wissen und immense Kenntnisse vorhanden, die – in Permanenz – nur darauf warten von uns und anderen erschlossen zu werden.

**Wie viele Mitarbeitende beschäftigt die Bibliothek am Guisanplatz aktuell?**

Derzeit sind wir – mit den Praktikanten – 34 Angestellte hier. Die Aussage ist allerdings etwas irreführend, da eine gewisse Zahl davon Teilzeitangestellte sind. Umgerechnet auf Vollzeitstellen kommen wir auf 25.



Dr. Jürg Stüssi-Lauterburg, Chef der Bibliothek am Guisanplatz.  
(Bilder: Samuel Ramseyer)

**Wie alle Institutionen des Bundes werden Ihre Bibliothek und deren Aktivitäten auch über das Budget gesteuert. Können Sie dazu eine Aussage machen? Damit verbunden noch die Fragen: Welche Auswirkungen werden die angekündigten Sparmassnahmen des Bundes auf Ihre Arbeit haben?**

Sachmittel rund 1 ½ Millionen Franken, Personalkosten rund 3 ½ Millionen Franken. Ich lege grossen Wert auf die Feststellung, dass wir immer versuchten, und auch heute versuchen, ökonomisch zu arbeiten. Die Vereinigung der 44 Verwaltungsbibliotheken ist selbstverständlich mit dem Ziel erfolgt, Kosten einzusparen. Es gelang sowohl die Personal- als auch die Anschaffungskosten zu senken. Ich bin überzeugt, dass wir absolut seriös wirtschaften. Mit den zugesprochenen Mitteln bedienen wir jährlich unsere rund 35'000 Kunden. Ich habe nie erlebt, dass wir wirklich wichtige Aufgaben nicht in Angriff nehmen konnten.

**Wie hoch ist eigentliche der Bestand an Dokumenten, Büchern, Druckerzeugnissen und anderen Sachen, die durch Sie und Ihre Crew verwaltet werden?**

Der Bestand liegt «nördlich» ei-

ner halben Million Exemplare. Wir sind eine Archivbibliothek und wir wachsen kontinuierlich. Aus diesem Grund wird derzeit neben unserem Haus auch ein Erweiterungsbau realisiert.

**Wie würden Sie die Dienstleistungen umschreiben, welche durch die Bibliothek am Guisanplatz erbracht werden? Wer darf und kann Ihre Institution benutzen und in welcher Form?**

Wir verwalten geistiges und physisches Eigentum des Volkes. Daraus ergibt sich die strenge und logische Konsequenz, dass wir die Bestände für das Volk verwalten! Wer seine Hände wäscht, nicht in die Bücher schreibt und diese rechtzeitig wieder zurück bringt und eine Dokumentation braucht, die aus unserer Sammlung zusammengestellt werden kann, der ist hoch willkommen. Schwergewichtig sind es Leute aus der Verwaltung und aus der Armee. Dazu kommen Lokalhistoriker, Schüler, universitäre Interessenten bis zu Medienschaffenden – also eine breite Palette von Benutzern. Für gewisse Fragestellungen sind wir sogar eine Schlüsselinstitution. Wir haben derzeit ein konkretes Beispiel aus dem Aargau: Da will jemand wissen,

was es mit dem Oberst von Hallwyl

## KOMMENTAR



### Durchzogener Eindruck

Liebe Leserin, Lieber Leser  
Es war ein einmaliger Vorgang: Die Personalverbände baten die Finanzkommissionen von National- und Ständerat darum, angehört zu werden (siehe Beitrag Seite 4). Grund dafür war die Sorge um die Stellung des Bundespersonals und die (erneut) geplanten Abbaumassnahmen. Der Eindruck von den Gesprächen ist ein durchzogener. Es gilt den beiden Kommissionen zu attestieren, dass sie uns empfangen haben. Sie haben uns angehört und sich mit unseren Argumenten auseinandergesetzt. Das ist erfreulich und nicht selbstverständlich. Auch die Tatsache, dass mit Bundesrätin Eveline Widmer-Schlumpf die höchste Personalchefin im Saal zugegen war, ist bemerkenswert und zeigt, dass wir ernst genommen werden.

Was mir als weniger erfreulich in Erinnerung bleibt ist die Art und Weise, wie einzelne Parlamentarier über das Personal denken. Als «grösster Kostentreiber» wurde die Bundesverwaltung bezeichnet. Eine solche Stellungnahme übersieht schlicht, wer die Arbeit schafft, die Aufträge erteilt. Das ist nicht die Verwaltung, es ist die Politik mit ihren immer neuen Aufträgen und Aufgaben, welche dann halt eben Stellen benötigen, Menschen, welche die Arbeit erledigen.

Nun, diese Denkweise war bisher im Parlament nicht mehrheitsfähig. Noch immer wurden medienwirksame Versuche einzelner Ratsmitglieder, im Budget noch rasch ein paar Dutzend Millionen Franken beim Personal einzusparen, von der Parlamentsmehrheit abgelehnt. Bisher hatten wir also im National- und Ständerat verlässliche Partner. Hoffen wir, dass dies so bleibt!

Freundliche Grüsse  
swissPersona  
Dr. Markus Meyer  
Zentralpräsident

## Anhörung der Personalverbände

Aufgrund des andauernden Spardrucks zu Lasten des Personals beantragten die Verbände eine Anhörung in den Finanzkommissionen der beiden Räte.

Seiten 3, 4 und 6

## Ausflug mit den Ehrenmitgliedern

Der im Zweijahresrhythmus stattfindende Ausflug mit den Ehrenmitgliedern führte dieses Jahr in die Bibliothek am Guisanplatz in Bern.

Seite 7

## Massnahmen im Personalbereich

Sechs Massnahmen im Personalbereich des Bundes sollen den Bundeshaushalt ab 2016 jährlich um 30 Millionen Franken entlasten.

Seiten 10 – 11

## Impressum

Verleger:  
swissPersona, Impasse Granges-Philing 8,  
1774 Cousset FR  
Redaktion/Team:  
Beat Wenzinger, Im Zentrum 7b  
6043 Adligenswil, Tel. 041 370 64 35  
beat.wenzinger@swisspersona.ch  
Roland Tribolet, Beat Grossrieder, Franz Gobeli,  
Fabrizio Sigrist, Beat Wenzinger  
Inserateverwaltung:  
Roland Koller, Chilenholzstrasse 9  
8614 Sulzbach, Tel. 044 940 68 85  
isrokoller@bluewin.ch  
Platzvorschriften sind unverbindlich

Inseratepreise:  
Annoncen 50 Rappen/Millimeter (Zehntelspalte)  
Adressänderungen an:  
Hans Rudolf Trüb, Zentralkassier swissPersona  
Dettenried 36, 8484 Weisslingen  
079 501 19 22, hansruedi.trueb@swisspersona.ch

Druck und Spedition:  
Rolf-Peter Zehnder AG, 9500 Wil

Abonnementspreis: Fr. 22.– jährlich  
Erscheinungsweise: monatlich  
Nächster Redaktionsschluss: 7. Oktober 2015  
Internet: www.swisspersona.ch

Fortsetzung von Seite 1

auf sich hatte. Dieser Oberst war eine Figur aus dem 19. Jahrhundert. Die Fragesteller wussten, dass die Person am Schluss ihrer Laufbahn Oberst war. Wir selber wussten das so nicht. Der Forschungsdienst meiner Bibliothek hat in der Folge die Offizierskarriere des Obersten rekonstruiert. Dazu ist noch anzumerken, dass unsere Bestände die damalige Standesgesellschaft widerspiegelt. Es ist – vergleichsweise – ein Leichtes, Informationen über Offiziere zusammen zu tragen. Ein vielfach schwierigeres Unterfangen ist es, Dokumentationen über Unteroffiziere zusammen zu stellen.

### Ich habe gehört, dass Sie daran sind, die Bestände zu digitalisieren?

Das wäre mein Wunsch. Leider ist das vorderhand nicht möglich, da die Copyright-Regeln das verunmöglichen. Wir sind den Verlegern aller Zeitschriften dankbar, welche sich die Copyrights von den Autoren abtreten lassen. Damit können Zeitschriften glücklicherweise digitalisiert werden. Das im Gegensatz zu anderen Dokumenten und Büchern. Diese sind geschützt bis 70 Jahre nach dem Tod des Autors. Wir sind daran, die für uns relevanten Zeitschriften zu digitalisieren, was die Rechenaufgaben wesentlich erleichtert wird. Lassen Sie mich ein Beispiel dazu machen. Wir haben in diesem Land gelernt von Dissuasion zu sprechen. Zunächst gilt es die Fragen zu klären, wer dieses Wort als erster verwendet hatte und wie dieses Wort seinen typisch schweizerischen Klang erhalten hatte. Das konnte man aufgrund der Datenlage nicht genau klären. Natürlich hatte man Vermutungen. Nach der Volltext-Digitalisierung von ASMZ, Rivista Militare della Svizzera Italiana, Revue Militaire Suisse war eine breitere und tiefere Suche möglich. Überraschenderweise verwendete nach neuestem Erkenntnisstand Bundesrat Gnägi das Wort «Dissuasion» im schweizerischen Kontext als erster. Von Gnägi ausgehend fand das Wort seinen Platz in der Militärsprache, obwohl durchaus denkbar ist, dass Gnägi den Begriff in seiner schweizerischen Bedeutung auch nicht selber erfunden hatte. Aber immerhin sind wir den Ursprüngen der Terminologie näher gekommen, als jemals zuvor. Solche Dinge kann man heute dank der Digitalisierung herausfinden. Sie erlaubt uns, das vorhandene Wissen noch besser zu erschliessen, ohne dass die ursprünglichen Möglichkeiten, die sich aus einer Bib-



Die ehemalige Militärbibliothek ist seit 2005 im ehemaligen Zeughaus am Guisanplatz untergebracht.

liothek ergeben, verloren gehen.

### Die Bibliothek verfügt über einen eigenen Forschungsdienst. Können Sie mir etwas über dessen Aufgaben erzählen?

Der Forschungsdienst ist dazu da, Ihnen, Herr Ramseyer, einen besseren Zugang zu dem bereits bei Ihnen vorhandenen Wissen zu ermöglichen. Ich möchte das an einem ganz konkreten Beispiel erklären. Sagen Sie mir Ihren Wohnort!

### Niederglatt, Kanton Zürich.

Perfekt! Sie kämen also mit folgender Ausgangslage zu uns: Ich habe den Auftrag für unsere Gemeindechronik einen Beitrag zu leisten, welcher unsere Geschichte bezüglich Militär beleuchtet. Dazu gehört zum Beispiel der Umstand, dass Teile des Gemeindegebietes Zielgebiet für die Artillerie waren, bevor der Flughafen kam, oder dass Niederglatt in der Nähe von Walter Schaufelbergers «Hitlerplatz» mit den erschossenen Landesverrätern liegt. Oder, dass Ende des Kalten Krieges in der Stadlersecke noch eine Sperre eingerichtet wurde.

### Was können Sie mir bezogen auf Niederglatt dazu sagen?

Aufgrund dieser Fragestellung wird sich unser Forschungsdienst an die

Arbeit machen und alle Begebenheiten, die bei uns zu Niederglatt im militärischen Kontext erfasst sind, verfügbar machen. Er wird Ihnen auch ganz konkrete Unterlagen zur Verfügung stellen können, zum Beispiel militärgeografisches Kartenmaterial und so weiter.

### Wie werden eigentlich die Bestände geschützt?

Sie werden hauptsächlich durch die Treue der Bürger und die Ehrlichkeit der Menschen geschützt. Mein oberster Grundsatz ist, Kontrolle ist gut – man wird auch in Zukunft nicht auf eine angemessene Kontrolle verzichten können – Vertrauen ist besser! Es ist mir mit einer Ausnahme kein Fall eines Bücherdiebstahls gegenwärtig. Und den, den ich meine, haben wir wieder erwischt. Es geht natürlich nicht nur um Bücherdiebstähle. Wir führen jährlich eine Evakuationsübung durch. Diese dient allerdings eher dem Schutz der Menschen. Für besonders schützenswerte Bestände verfügen wir über einen Kulturgüterschutzraum. Besonders wertvolle Stücke wie der «Einsteinbrief» lagert zum Beispiel im Tresor. Eine Sprinkleranlage schaltet sich im Brandfall ein. Nasse Bücher können mit einigem Aufwand wieder instand gestellt werden, was sich von verbrannten

definitiv nicht sagen lässt. Zusammengefasst vertraue ich der Aufmerksamkeit meiner Mitarbeitenden und der Kunden und zunehmend auch der Digitalisierung der Bestände. Einen absoluten Schutz wird es so oder so nicht geben und schon Friederich der Grosse sagte: «Wer alles defendieren will, der defendiert nichts!»

### In einem anderen Zusammenhang bin ich darauf gestossen, dass die Militärbibliothek Kundin ist bei der Nitrochemie in Wimmis. In welcher Form findet diese Zusammenarbeit statt?

Wir geben der Nitrochemie Bücher und Geld und sie «baden» diese Bücher, mit Ziel, den Übersäuerungsprozess aufzuhalten. Vor allem Bücher des 19. Jahrhunderts sind auf Papier gedruckt, welche diesem Prozess stark ausgeliefert sind. Man kann zerfallenes Papier nicht wieder herstellen, aber man kann den Prozess aufhalten beziehungsweise stark abbremsen. Das geschieht durch die sogenannte Entsäuerung, die in einem speziellen Bad durchgeführt wird.

### Macht die Bibliothek auch Öffentlichkeitsarbeit, mit dem Ziel das Angebot besser bekannt zu machen?

Ja, klar. Wir machen etwas Wen-

ges an Öffentlichkeitsarbeit; allerdings diskret. Wir wollen in erster Linie durch unsere Leistung bekannt werden und nicht durch «Geschrei». Wir sind Mitglied des Vereins Museen Bern. In diesem Kontext beteiligen wir uns mit Vorträgen und Ausstellungen an der Museumsnacht. Wir bieten unsere Räume an, damit andere Vorträge und Veranstaltungen durchführen können und bringen damit Leute in die Bibliothek. Wir halten selber Vortragsreihen. Die Bedürfnisse der Bibliothek wurden – über mehr als 31 Jahre – zu jeder Zeit von den verantwortlichen Vorgesetzten aufgenommen, gewürdigt und unterstützt. Dafür bin ich auch als Mensch dankbar.

### Zum Schluss noch die Frage: Wo sehen Sie die Bibliothek am Guisanplatz in 20 Jahren?

Wir sind derzeit an der Realisation des Erweiterungsbaus und ich gehe davon aus, dass wir als Institution in 20 Jahren immer noch hier sein werden. Ob der Platz dannzumal noch ausreicht, wird sich weisen. Was ich nicht weiss, ist, ob die Unterstellungen so bleiben wie sie heute sind. Das hängt von verschiedenen Faktoren ab. Nicht zuletzt auch von der politischen Entwicklung der Schweiz in Europa. Ohne in einen politischen Diskurs abzugleiten, gehe ich davon aus, dass, wenn die Schweiz ein unabhängiges Land bleibt, unsere Verwaltungs- und Militärbibliothek weiterhin benötigt wird. Je mehr Integration stattfindet – das ist eine andere Entwicklungslinie – wird es die Bibliothek, jedoch mit vermutlich anderen Schwerpunkten, weiterhin geben. Ich glaube jedoch – egal in welche Richtung sich die Integrations- und Sicherheitspolitik weiter entwickelt – das Wichtigste sind die Menschen. Menschen, die von ihrer Arbeit überzeugt sind und an die Zukunft glauben. Da habe ich nicht die geringsten Bedenken. Wir entwickeln uns ständig weiter und gelten in vielen Bereichen auch als Vorbild. Wir müssen à jour bleiben und dann wird es uns auch in 20 Jahren noch geben. Solange wir leisten, solange wir nützlich sind für unsere Kunden und Kundinnen habe ich überhaupt keine Angst für unsere Bibliothek.

Ich danke für das unterhaltsame und informative Gespräch. ■



Blick ins Innere der Bibliothek.

Audition des Associations de personnels par les Commissions des finances du Conseil national et du Conseil des Etats

# La pression constante d'économies à la charge du personnel de la Confédération et des entreprises proches de la Confédération va trop loin!

Selon notre point de vue, la motion Müller et la pression d'économies exercée par le Parlement sur le personnel de la Confédération et sur les dépenses militaires ne sont pas convenables, ceci a conduit les associations de personnels à demander une audition auprès des commissions des finances du Conseil national et du Conseil des Etats.

**Beat Grossrieder**  
Secrétaire central swissPersona

Celles-ci ont eu lieu avant les débats d'économie des commissions, le 24 août avec la commission des finances du Conseil des Etats et le 4 septembre avec la commission des finances du Conseil national ceci avec Markus Meyer (Président central) et Beat Grossrieder (Secrétaire central) représentant swissPersona.

**Les thèmes suivants étaient au premier plan des discussions:**

- L'environnement général et les développements importants des années 2010 à 2014
- L'évolution des places dans l'administration fédérale
- L'évolution des salaires
- Interventions et réductions planifiées
- Suppressions déjà effectuées les années dernières
- Procédé inacceptable lors des réductions budgétaires sans la participation du partenaire social
- L'estime du personnel fédéral
- Abandon d'autres mesures de réductions telles que demandées par la motion Leo Müller et d'autres motions du Parlement
- Retenue lors de mesures d'économies qui se répercutent sur l'industrie d'armement de l'armée

**Evolutions de 2010 jusqu'à 2014**

En Suisse, et durant les années citées, la population a augmenté de 4,7 pour cent. En 2030, environ un quart de notre population aura 65 ans et plus. L'augmentation de l'occupation dans les places à plein temps significatives atteint 5,2 pour cent, bien que l'augmentation des postes dans le personnel de la Confédération n'ait atteint que 4,2 pour cent seulement, ce qui peut être absolument qualifié de modeste. Ceci en particulier au regard de la réalité lorsque le Conseil fédéral et le Parlement confient constamment de nouvelles tâches à l'administration.

**Augmentation des postes et des tâches de 2010 à 2014 dans l'administration fédérale**

Dans la période citée, on enregistre dans tous les départements et dans la Chancellerie fédérale une augmentation en personnel de 1200 postes à plein temps, ce qui déclenche la critique du Parlement. Malheureusement, on oublie toujours que jusqu'en 2007 environ 2500 places ont été supprimées dans le personnel de la Confédération et qu'au DDPS le passage de l'Armée 95 à l'Armée XXI a vu la suppression de plus de 3800 postes. Simul-

tanément, la complexité des tâches dans les domaines de la politique étrangère comme intérieure a augmenté de manière flagrante.

**Une croissance particulière est à signaler dans les domaines suivants:**

- L'aide humanitaire et le domaine de l'asile
- Questions financières internationales, traités fiscaux et économiques
- Politiques de sécurité et économique, douane et gardes-frontière, OFP, SECO
- Assurances maladie et accidents, assurance invalidité
- Energie, climat et circulation

Aujourd'hui, la politique étrangère, la sécurité et les relations internationales accaparent plus de 60 pour cent des postes nouvellement créés. L'administration n'a pas créé de nouveaux postes, ils ont été commandés par le politique!

**Budget fédéral 2010 – 2014**

Entre 2010 et 2014, les dépenses ordinaires de la Confédération ont augmenté de 8 pour cent. Sur le plan mondial, la Suisse a un taux de prélèvements obligatoires le plus bas avec 31,5 pour cent. Celui-ci est de 49,5 pour cent dans les pays de l'UE, de 38,9 pour cent aux USA, de 42,8 pour cent au Japon. Hormis cela, les coûts du personnel ont augmenté de 0,4 pour cent seulement et malgré l'évolution des tâches avec des exigences élevées et l'augmentation des engagements dans les classes de salaire 18 à 31. Ceci démontre que nous disposons d'un service public bon marché et efficace.

**Evolution des salaires**

Avec une évolution moyenne des salaires de 3,3 pour cent, sur le plan national pour la période 2010 – 2014, avec 4 pour cent la Confédération était dans la norme. En comparaison avec les salaires des pierres angulaires de notre économie telles que les banques et assurances avec 6 pour cent, pharma et chimie 6,9 pour cent, industrie des machines, entreprises électriques et métallurgie avec 5,1 pour cent, les augmentations de la Confédération se trouvent en-dessous de la moyenne. Ces dernières années les tractations salariales ont été dures et difficiles à cause d'un renchérissement faible, voire négatif. L'augmentation rapide des loyers de 3,5 pour cent dans l'effectif des baux à loyer (logements occupés) et de quelque 30 pour cent dans l'offre de loyers, nous préoccupe beaucoup. Dans les années 2010 à 2015, nous devons nous accommoder d'une augmentation de primes des caisses maladies et des assurances de base de l'ordre



Les associations de personnels à demander une audition auprès des commissions des finances du Conseil national et du Conseil des Etats. (Photo archive: Confédération suisse)

de 13 pour cent, augmentation non prise en compte dans l'index national des prix à la consommation.

**Suppressions déjà réalisées depuis 2010**

**Rentes transitoires**

Diminution de la participation de l'employeur de 5 pour cent pour les catégories d'âge 60 et 61ans ceci représente une économie de 15 millions de francs depuis 2014.

**Retraite anticipée pour les catégories particulières de personnel**

- Militaire de carrière et corps des gardes-frontière l'âge de la retraite a été relevé de deux ans.
  - OFAC pas de préretraite pour le personnel du service de vol.
- Ici, les économies annuelles à attendre sont de l'ordre de 55 millions de francs.

**Mesures arrêtées par le Conseil fédéral**

- Aucune augmentation générale des salaires en 2016
- Abaissement du salaire de départ dans toutes les catégories qualifiées
- Diminution du bonus de rendement
- Prime de fidélité à partir de dix ans
- Compensation des revalorisations de postes
- Diminutions dans l'étendue de conseil
- Diminutions dans le domaine du personnel d'au moins 165 millions de francs jusqu'en 2017

**Autres mesures planifiées du Conseil fédéral**

Nouveau système de salaire (la progression salariale automatique et l'indemnité de résidence dans leur forme actuelle sont remises en question). Sur la base d'exemples de salaires de l'administration fédérale, il a été démontré aux Conseils que le marché salarial ne connaît, en règle générale, la soi disant progression automatique du salaire qu'après avoir atteint 15 à 17 ans de service et le laps de temps avec la réduction de l'augmentation de salaire prolongée à 25 ans et plus. Il est calculé une économie de quel-

que 30 millions de francs par an dans ce domaine.

**Aucune participation de l'employeur à la rente transitoire**

Il est revendiqué auprès du Conseil fédéral, en particulier pour le personnel militaire, pour autant que le statut de militaire de carrière demeure dans sa forme actuelle.

**Levée du plan cadre 2 du deuxième pilier**

Ici aussi, nous sommes d'avis que les organisations de cadres devront réagir de manière adéquate.

Nous ne sommes pas d'accord avec ces mesures introduites de manière brusque, car nous sommes d'avis que ceci est précipité et sans perspective à long terme. On peut partir du fait que l'industrie s'est mieux rétablie du choc de l'Euro que prévu. De même la suppression continue par tranches n'est pas la solution et ne peut avoir lieu de manière linéaire sans méthode sur tout le domaine, par contre l'ensemble du paquet doit être traité sérieusement en collaboration avec les partenaires sociaux.

**En résumé, nous exigeons**

- La pression d'économie exercée sur les employés doit cesser, car il est prouvé qu'il y a eu des gains financiers durant toutes ces dernières années et qu'en 2015 un gain financier de 900 millions de francs se dessine et qui, momentanément, n'est pas exigé.
- À l'avenir, il doit être renoncé aux actions anticipées d'économie du Conseil fédéral sans décisions correspondantes du Parlement et la participation des partenaires sociaux.
- Le personnel de la Confédération n'a pas à être bafoué et être traité de moloch lourdaud et de producteur de coûts. Les collaborateurs de la Confédération travaillent dur et produisent une plus-value au profit de la population, de l'économie et pour notre pays.
- La pression d'économie exercée sur l'armée est à repenser de même que les conséquences qui en découlent pour l'industrie d'armement et qui amoindrissent la sécurité de notre pays et met-

**COMMENTAIRE**



**Impression mitigée**

Chère lectrice, cher lecteur,

Ce fut un procédé unique: Les associations de personnels ont prié les Commissions des finances du Conseil national et du Conseil des Etats de bien vouloir les entendre (voir à gauche). La raison de cette demande était le souci de la position du personnel de la Confédération et des (nouvelles), mesures de restructurations planifiées.

L'impression de ces discussions est en demi-teinte. Il faut reconnaître que les deux Commissions nous ont reçus. Elles nous ont écoutés et se sont confrontées à nos arguments. Ceci est très encourageant et ne va pas de soi. Aussi le fait que la Conseillère fédérale Eveline Widmer-Schlumpf, la cheffe la plus haut placée, soit présente dans la salle est à relever et démontre ainsi que nous avons été pris au sérieux

Le souvenir le moins réjouissant qui demeure est la manière dont certains parlementaires pensent du personnel. L'administration fédérale a été qualifiée de «plus grand générateur de coûts». Une telle prise de position fait négation du fait de qui produit le travail et de qui attribue les missions. Ce n'est pas l'administration qui s'enfle d'elle-même, mais c'est le politique avec ses incessantes et nouvelles tâches et missions qui demandent plus de postes, de personnes, pour accomplir le travail.

Jusqu'à maintenant, cette manière de penser n'avait pas la majorité au Parlement. Certains membres du Conseil font des essais médiatiques efficaces pour essayer d'économiser rapidement, au budget, quelques dizaines de millions de francs sur le dos du personnel, ce qui fut refusé par la majorité du Parlement. Jusqu'à ce jour, nous avions des Parlementaires loyaux au sein du Conseil national et du Conseil des Etats. Nous espérons que cela perdure!

*Cordiales salutations  
swissPersona*

*Dr. Markus Meyer  
Président central*

tent en danger les places de travail importantes.

Les Présidents des commissions nous ont remerciés pour nos présentations et nous ont assurés de leur estime, même si ce n'est pas le cas pour tous les membres – mais porté par la majorité des commissions et aspirant à une bonne collaboration avec les partenaires sociaux ceci est ressenti comme très important. Il nous a aussi été assuré que les points présentés seront inclus dans les tractations.

Lors des deux audiences, les temps impartis pour les discussions ont été massivement dépassés, ce qui a stimulé un grand intérêt et des discussions animées avec les deux Conseils.

Anhörung der Personalverbände durch die Finanzkommissionen des National- und Ständerates

# Der andauernde Spardruck zu Lasten des Bundespersonals und den bundesnahen Betrieben geht uns zu weit!

**Die Motion Müller und der aus unserer Sicht nicht mehr angemessene Spardruck des Parlamentes auf das Bundespersonal und die Militärausgaben haben die Personalverbände veranlasst bei den Finanzkommissionen des Nationalrates und des Ständerates eine Anhörung zu beantragen.**

**Beat Grossrieder**  
Zentralsekretär swissPersona

Diese haben vor den Sparverhandlungen der Kommissionen am 24. August bei der Finanzkommission des Ständerates und am 4. September bei der Finanzkommission des Nationalrates mit der Vertretung von swissPersona durch Markus Meyer (Zentralpräsident) und Beat Grossrieder (Zentralsekretär) stattgefunden.

## Im Vordergrund der Gespräche standen:

- Das allgemeine Umfeld und relevante Entwicklungen in den Jahren 2010 bis 2014
- Die Stellenentwicklung bei der Bundesverwaltung
- Die Lohnentwicklung
- Vorstösse und geplante Kürzungen
- Bereits erfolgter Abbau der letzten Jahre
- Das nicht akzeptable Vorgehen bei den Budgetkürzungen ohne Einbezug der Sozialpartner
- Die Wertschätzung des Bundespersonals
- Verzicht auf weitere Abbaumassnahmen wie dies von der Motion Leo Müller und von weiteren Motionen des Parlamentes verlangt wird
- Zurückhaltung bei den Sparmassnahmen welche sich auf die Rüstungsbetriebe der Armee auswirken

## Entwicklungen 2010 bis 2014

In den erwähnten Jahren nahm die Bevölkerung in der Schweiz um 4,7 Prozent zu. Im Jahre 2030 wird knapp ein Viertel unserer Bevölkerung 65 Jahre und älter sein.

Die Beschäftigungszunahme in vollzeitrelevanten Stellen betrug 5,2 Prozent, wobei der Stellenzuwachs beim Bundespersonal lediglich um 4,2 Prozent gestiegen ist, was abso-

lut als moderat bezeichnet werden darf. Dies insbesondere auch mit Blick auf die Tatsache, dass Bundesrat und Parlament der Verwaltung stets zusätzliche Aufgaben zuweisen.

## Stellenzuwachs und Aufgaben 2010 bis 2014 in der Bundesverwaltung

In allen Departementen und der Bundeskanzlei verzeichnete man in der erwähnten Zeitspanne einen Personalzuwachs von 1200 Vollzeitstellen, was im Parlament Kritik auslöste. Leider wird dabei immer wieder vergessen, dass beim Bundespersonal bis 2007 zirka 2500 Stellen abgebaut wurden und beim VBS von der Armee 95 zur Armee XXI gar über 3800 Stellen gestrichen werden mussten. Dabei hat die Komplexität der Aufgaben in den aussen- und innenpolitischen Bereichen krass zugenommen.

## Ein besonderes Wachstum war in den folgenden Bereichen zu verzeichnen:

- Die humanitäre Hilfe und das Asylwesen
- Internationale Finanzfragen, Steuer- und Handelsabkommen
- Sicherheits- und Wirtschaftspolitik, Zoll und Grenzwa- che, BAP, SECO
- Kranken-Unfallversicherungen, Invalidenversicherung
- Energie, Klima und Verkehr

Die Aussenpolitik, Sicherheit und die internationalen Beziehungen beanspruchen heute über 60 Prozent der neu geschaffenen Stellen. Die neuen Stellen hat nicht die Verwaltung geschaffen, sie wurden von der Politik bestellt!

## Bundeshaushalt 2010 bis 2014

Die ordentlichen Bundesausgaben haben zwischen 2010 und 2014 um 8 Prozent zugenommen. Die

Schweiz hat weltweit eine der tiefsten Staatsquoten mit 31,5 Prozent. In den EU-Ländern liegt diese bei 49,5 Prozent, in den USA bei 38,9 Prozent, in Japan 42,8 Prozent. Dabei sind die Personalkosten nur um 0,4 Prozent gestiegen trotz der Entwicklung der Aufgaben mit höheren Anforderungen und vermehrten Anstellungen in den Lohnklassen 18 bis 31. Dies zeigt, dass wir über einen kostengünstigen und effizienten Service Public verfügen.

## Lohnentwicklung

Bei einer durchschnittlichen, gesamtschweizerischen Lohnentwicklung von 3,3 Prozent in der Zeitspanne von 2010 bis 2014 war der Bund mit 4 Prozent im Rahmen. Die Lohnhöhungen waren jedoch im Vergleich zu den Eckpfeilern unserer Wirtschaft wie Banken und Versicherungen mit 6 Prozent, Pharma und Chemie 6,9 Prozent, Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie mit 5,1 Prozent unter dem Durchschnitt. Die Lohnverhandlungen in den letzten Jahren waren aufgrund der geringen oder gar negativen Teuerungen recht zäh und schwierig. Uns beschäftigte jedoch die stark steigenden Mietpreisentwicklungen bei Bestandesmieten (besetzte Wohnungen) 3,5 Prozent und bei den Angebotsmieten bis zu 30 Prozent. In den Jahren 2010 bis 2015 mussten wir eine Steigerung bei Krankenkassen-Grundversicherungen von 13 Prozent in Kauf nehmen, welche im Landesindex der Konsumentenpreise nicht berücksichtigt wird.

## Bereits erfolgter Abbau seit 2010

### Überbrückungsrenten

Kürzung der Beteiligung des Arbeitgebers bei Alterskategorien 60 und 61 auf 5 Prozent, dies ergibt jährliche Einsparung von 15 Millionen Franken seit 2014.

### Frühzeitige Pensionierungen besonderer Berufskategorien

- Berufsmilitär und Grenzwachekorps wurde das Pensionsalter um zwei Jahre erhöht.
- BAZL keine vorzeitige Pensionierung für Flugdienstpersonal.

Hier sind jährliche Einsparungen von von 55 Millionen Franken zu erwarten.

## Beschlossene Massnahmen des Bundesrates

- Keine allgemeine Lohnerhöhungen im 2016
- Senkung des Lohnanstieges in allen Beurteilungskategorien
- Kürzung der Leistungsprämien
- Treueprämie erst ab zehn Jahren
- Kompensation von Stellenaufstockungen
- Kürzungen im Beratungsaufwand
- Kürzungen im Personalbereich von mindestens 165 Millionen Franken bis 2017

## Weitere geplante Massnahmen des Bundesrates

Neues Lohnsystem (der automatische Lohnaufstieg und die Ortszulagen in der heutigen Form werden hinterfragt). Hier wurde den Räten anhand von Lohnbeispielen in der Bundesverwaltung aufgezeichnet, dass der Marktlohn mit dem sogenannten automatischen Lohnaufstieg in der Regel erst nach 15 bis 17 Jahren erreicht wird und sich die Zeitspanne mit der Kürzung der Lohnaufstiege auf 25 und mehr Jahre verlängert.

In diesem Bereich wird mit Einsparungen von rund 30 Millionen Franken pro Jahr gerechnet.

## Keine Beteiligung des Arbeitgebers an den Überbrückungsrenten

Besonders beim militärischen Personal wird der Bundesrat gefordert sein, sofern das Statut für das Berufsmilitär in der heutigen Form beibehalten werden soll.

## Aufhebung des Kaderplanes 2 in der zweiten Säule

Auch hier sind wir der Ansicht, dass die Kaderorganisationen entsprechend reagieren werden.

Mit diesen überstürzt eingeleiteten Massnahmen sind wir nicht einverstanden, da wir der Ansicht sind, dass diese zu voreilig und ohne langfristige Perspektive sind. Man kann davon ausgehen, dass sich die Industrie besser als angenommen aus dem Euroshock erholen wird.

Auch der stetige Abbau auf Raten ist nicht die Lösung und kann nicht unsystematisch linear über ganze Bereiche stattfinden, sondern muss seriös in Gesamtpaketen und in der Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern erarbeitet werden.

## Zusammenfassend forderten wir

- Der Spardruck auf Kosten der Arbeitnehmer muss aufhören, da die in all den letzten Jahren nachgewiesenen Finanzüberschüsse und der im 2015 sich erneut abzeichnende Überschuss von 900 Millionen Franken diesen momentan nicht erfordert.
- Auf vorgezogene Sparaktionen des Bundesrates ohne entsprechende Beschlüsse des Parlamentes und den Einbezug der Sozialpartner soll künftig verzichtet werden.
- Das Bundespersonal darf nicht als schwerfälliger Moloch und als Kostentreiber verunglimpft werden. Die Mitarbeitenden des Bundes arbeiten hart und schaffen einen Mehrwert für die Bevölkerung, für die Wirtschaft und für unser Land.
- Der Spardruck auf die Armee und die daraus resultierenden Konsequenzen auf die Rüstungsbetriebe ist zu überdenken, da damit die Sicherheit unseres Landes geschmälert wird und dies wichtige Arbeitsplätze gefährden kann.

Die Kommissionspräsidenten dankten für unsere Ausführungen und bestätigten, dass die Wertschätzung, wenn auch nicht von allen Mitgliedern – doch vom Gros der Kommissionen getragen werde, und eine gute Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern anzustreben sei und als sehr wichtig empfunden werde. Es wurde uns auch zugesichert, dass die eingebrachten Punkte bei den Verhandlungen mit einbezogen würden.

In beiden Verhandlungen wurden die vorgegebenen Gesprächszeiten massiv überschritten, was auf das grosse Interesse der Räte und die angeregten Diskussionen zurückzuführen war. ■



**EIN SICHERES GEFÜHL  
IST FÜR UNS  
DIE BESTE MEDIZIN.**

**Gesundheits-Wettbewerb**  
Wellness-Kurzferien zu gewinnen  
unter [www.swica.ch/de/swisspersona](http://www.swica.ch/de/swisspersona)

Wir tun alles, damit Sie gesund bleiben und gesund werden.

swissPersona vertraut, wie rund 27 500 Unternehmen und Verbände sowie 1,3 Millionen Versicherte, auf die führenden Versicherungslösungen von SWICA. Dank dieser Partnerschaft profitieren Mitglieder und deren Familienangehörige von umfassenden SWICA-Vorteilen bei Prävention, Krankheit und Unfall sowie von attraktiven Prämienrabatten. Entscheiden Sie sich jetzt für die beste Medizin. **Telefon 0800 80 90 80. [swica.ch/de/swisspersona](http://swica.ch/de/swisspersona)**



FÜR DIE BESTE MEDIZIN.



Mehr als  
**25%**  
Prämien  
sparen



**Von der KPT  
können Sie  
auch mal  
ganz wenig  
erwarten.**



Die führende Online-Krankenkasse mit persönlicher Beratung. Wechseln Sie jetzt zur Krankenkasse mit den ausserordentlich zufriedenen Kunden. Wann macht's auch bei Ihnen Klick? Für Ihre persönliche Offerte und das bequeme Wechselpaket: <https://kollektiv.kpt.ch/swisspersona/de>, Telefon 058 310 98 88 oder via den QR-Code und Ihr Smartphone.

**KPT  
CPT**  
Simplement bien assuré.

Ascoltate dalle commissioni finanze del Nazionale e degli Stati le associazioni del personale

# Ne abbiamo abbastanza dei continui risparmi a spese del personale federale e delle aziende vicine alla Confederazione

**La mozione Müller e la continua pressione ai risparmi voluta dal parlamento in merito al personale ed alle spese militari ha indotto le associazioni del personale a chiedere un incontro con le commissioni finanze del Nazionale e degli Stati.**

**Beat Grossrieder**  
Segretario centrale swissPersona  
Traduzione Carlo Spinelli

Questi incontri hanno avuto luogo il 24 di agosto con la commissione degli Stati ed il 4 di settembre con quella del Nazionale; rappresentavano swissPersona il presidente centrale Markus Meyer ed il segretario centrale Beat Grossrieder.

**I principali temi trattati sono stati:**

- Lo scenario in generale e gli sviluppi avvenuti nel periodo 2010 - 2014
- L'evoluzione dei posti di lavoro presso l'amministrazione federale
- Lo sviluppo dei salari
- Proposte e riduzioni pianificate
- Riduzioni applicate negli ultimi anni
- L'inaccettabile modo di procedere nella riduzione dei crediti senza coinvolgere i partner sociali
- La valorizzazione del personale della Confederazione
- Rinuncia ad ulteriori misure di riduzione come proposto dalla mozione di Leo Müller ed altre proposte dal parlamento
- Freno alle misure di risparmio che di riflesso influenzano le aziende d'armamento dell'esercito

**Sviluppi 2010 - 2014**

Nel periodo sopra citato la popolazione svizzera è aumentata del 4,7%. Nel 2030 quasi un quarto della stessa supererà i 65 anni. L'occupazione a livello nazionale dei posti di lavoro a tempo pieno è del 5,2% e presso la Confederazione

one è salito al 4,2% cosa che si può definire come assai moderata. Tutto questo considerando che il Consiglio federale ed il parlamento addossano all'amministrazione un numero sempre maggiore di compiti.

**Crescita dei posti di lavoro e compiti all'amministrazione federale tra il 2010 ed il 2014**

Presso tutti i dipartimenti e la Cancelleria federale nel periodo in questione si è rinunciato ad un aumento di 1200 posti a tempo pieno; la cosa ha sollevato critiche in seno al parlamento. Purtroppo si dimentica che presso il personale federale fino al 2007 sono stati cancellati circa 2500 posti e al Dipartimento della Difesa con il passaggio da Es 95 a Es XXI sono stati cancellati oltre 3800 posti di lavoro.

Un aumento rilevante è da notare nei settori:

- Aiuti umanitari e procedure d'asilo
- Richieste finanziarie internazionali, entrate fiscali e commerciali
- Politica di sicurezza e di commercio, dogane e guardie di confine, BAP,SECO
- Assicurazioni malattia e infortuni, assicurazione invalidità
- Energia, clima e traffico

La politica estera, la sicurezza e le relazioni internazionali assorbono a tutt'oggi oltre il 60% dei nuovi posti di lavoro creati. Questi nuovi posti non li ha creati l'amministrazione ma bensì la politica!

**Gestione della confederazione 2010 -2014**

Le uscite ordinarie della confederazione per il periodo 2010-2014 sono aumentate dell'8%. Con il 31,5% la Svizzera ha a livello mon-

diale una delle più basse quote statali. Nei paesi dell'UE si situa al 49,5%, negli Stati Uniti al 38,9%, in Giappone al 42,8%. Per contro i costi del personale sono aumentati solo dello 0,4% malgrado l'aumento dei compiti e delle esigenze con relativa assunzione nella fascia delle classi di salario 18 a 31. Questo dimostra che disponiamo di un servizio pubblico a buon mercato ed efficiente.

**Aumento dei salari**

Per il periodo 2010-2014 la Confederazione con un aumento dei salari del 4% rispetto al livello Svizzero del 3,3 è in linea. Paragonato con le attività di punta della nostra economia come banche e assicurazioni con il 6%, come la farmaceutica e la chimica con il 6,9%, come l'industria delle macchine del metallo ed elettricità con il 5,1%, siamo ancora sotto la media. Le trattative salariali degli ultimi anni grazie agli aumenti dei costi e delle riduzioni sono state assai dure e difficili. Ci preoccupa inoltre l'aumento degli affitti mediamente del 3,5% e quello delle offerte di appartamenti del 30%. Nel periodo 2010-2015 abbiamo assistito ad un aumento dei premi di cassa malati ed assicurazione di base del 13% cosa non considerata nell'indice nazionale dei prezzi al consumo.

**Riduzioni avvenute a partire dal 2010**

**Rendita ponte**

- Riduzione della partecipazione del datore di lavoro per le categorie 60 -61 anni di età al 5%; questo comporta dal 2014 un risparmio annuo di 15 milioni di Fr.

**Pensionamento anticipato delle categorie particolari**

- Ai militari di professione ed alle guardie di confine il pensionamento è stato ritardato di due anni

- UFAC, nessun pensionamento anticipato per il personale adetto ai servizi di volo
- Qui sono da attendersi risparmi annui di 55 milioni.

**Misure decise dal Consiglio federale**

- Nel 2016 nessun aumento generalizzato
- Riduzione degli scatti in tutte le categorie valutate
- Riduzione dei premi per prestazioni particolari
- Premio fedeltà a partire dal 10° anno
- Compensazione dell'aumento dei posti
- Riduzioni delle consulenze
- Entro il 2017 riduzione nel settore del personale di almeno 165 milioni di Fr.

**Altre misure previste dal Consiglio federale**

Nuovo sistema di retribuzione (l'aumento automatico e l'indennità di domicilio nella forma attuale verranno riesaminati). Alle camere si è dimostrato tramite esempi di stipendi presso l'amministrazione federale che il cosiddetto aumento automatico del salario viene di regola raggiunto non prima di 15-17 anni e con le riduzioni introdotte nel frattempo questo si prolunga fino a 25 anni.

In questo campo si prevedono risparmi annui di circa 30 milioni di Fr.

**Nessuna partecipazione del datore di lavoro alla rendita ponte**

In particolare per il personale militare si chiede al Consiglio federale il mantenimento della forma attuale se lo statuto degli stessi non venisse modificato.

**Annullamento del piano 2 dei quadri nel secondo pilastro**

Anche qui siamo dell'opinione che le organizzazioni dei quadri reagiranno.

Non siamo d'accordo con queste misure previste in quanto è nostra opinione che le stesse non danno

nessuna prospettiva a lungo termine. Consideriamo il fatto che l'industria si riprenderà dallo shock dovuto all'Euro. La continua riduzione applicata dalle Camere non è una soluzione e non può continuare in modo sistematico e lineare in tutti i settori ma dev'essere presa in seria considerazione ed elaborata nell'assieme delle misure in collaborazione con i partner sociali.

**Riassumendo chiediamo**

- La pressione di risparmi a spese dei collaboratori deve cessare. In questi ultimi anni si sono registrati avanzzi e per il 2015 se ne prevede uno pari a 900 milioni di Fr.
- Si deve rinunciare ad azioni di risparmio applicate dal Consiglio federale senza la relativa approvazione del parlamento e senza il coinvolgimento dei partner sociali.
- Il personale federale non deve diventare la vittima destinata al sacrificio. I collaboratori della Confederazione lavorano sodo anche a favore della popolazione, dell'economia e del Paese.
- Le misure di risparmio sull'Esercito e le conseguenti ricadute sull'industria dell'armamento sono da valutare attentamente onde evitare un indebolimento della sicurezza del Paese e la messa in pericolo di posti di lavoro.

I presidenti delle commissioni ringraziano per le nostre note e confermano l'apprezzamento anche se non espresso da tutti i membri sottolineando nel contempo l'importanza del lavoro d'assieme con i partner sociali. Ci è stato comunque garantito che i punti sopra elencati verranno inclusi nelle trattative.

A comprova dell'interesse suscitato presso le Camere in entrambe le riunioni i tempi previsti sono stati largamente superati. ■

**PUBLIREPORTAGE**

## Une assurance hospitalisation est un bon investissement

**Au-delà d'un rabais de primes exclusif, l'application d'un tarif basé sur l'âge de l'assuré au moment de la passation du contrat constitue l'une des raisons pour lesquelles les membres de swissPersona ont tout intérêt à conclure une assurance hospitalisation auprès de SWICA.**

Les membres de swissPersona et leurs proches ont droit à un rabais de primes exclusif de 35 % sur l'assurance hospitalisation. De plus, ils profitent d'un tarif particulier appliqué par SWICA à cette assurance complémentaire, à savoir que celui-ci n'augmente

pas avec l'avance en âge. En vertu de ce système de tarification dit «selon l'âge de conclusion», les primes ne sont pas relevées par bonds tous les cinq ans - à la différence de ce que d'autres compagnies d'assurance pratiquent - mais uniquement adaptées

à l'évolution effective des coûts. Ainsi, l'assurance hospitalisation reste financièrement abordable, même au soir de la vie, surtout lorsqu'on a besoin d'une couverture d'assurance étendue.

**Une assurance performante**

Dans la mesure où l'assurance de base ne rembourse que le tarif des hôpitaux figurant sur la liste des établissements du canton de domicile de l'assuré, un séjour hospitalier à l'extérieur du canton peut engendrer des coûts supplémentaires que l'assurance hospitalisation prend en charge. Aussi, conclure une telle assurance constitue un investissement qui en vaut la peine. A noter également qu'elle garantit davantage qu'une chambre confortable et des menus raffinés: en effet, au-delà du libre choix du médecin et de conditions de traitement préférentielles, elle assume les frais de placement et d'aide-ménagère.

**Les avantages d'une assurance hospitalisation en bref**

- Prise en charge des frais sup-

plémentaires éventuels en cas d'hospitalisation hors du canton de domicile

- Libre choix du médecin
- Priorité en cas d'opérations planifiables
- Chambre confortable à un ou deux lits
- Accès à des soins de haut niveau
- Prestations complémentaires pour des séjours dans des étab-

lissements de convalescence et de cure

- La conclusion d'une assurance BestMed garantit l'accès à des hôpitaux de pointe en Suisse et dans le monde entier.

Réservez un moment pour un conseil personnalisé que vous demanderez en appelant au numéro gratuit 0800 80 90 80. Veillez à mentionner que vous êtes membre de swissPersona.



**RCS Mediation**

Konflikte im Team? .. In der Schule?.. Mit der Nachbarschaft? .. Mit dem Arbeitgeber? .. In der Ehe, der Familie?  
Wir unterstützen Sie im Rahmen der Mediation bei der Konfliktbearbeitung!

- Mediation: Verfahren um Konflikte lösungsorientiert zu bearbeiten!
- Mediation: Baut auf den Ressourcen der Konfliktparteien auf!
- Mediation: Lässt die Verantwortung für das Ergebnis bei den Parteien!

**Wir bringen Sie weiter!**

Samuel Ramseyer,  
Steinackerstr. 3, 8172 Niederglatt  
samuelramseyer@bluewin.ch  
Tf: 044 850 03 62 Fax: 044 851 35 14

## Ausflug Ehrenmitglieder mit Zentralvorstand

## «Bücher und Menschen sind gut untergebracht»

Alle zwei Jahre organisiert der Zentralvorstand einen Ausflug mit den Ehrenmitgliedern. In diesem Jahr besuchte die frohgelaunte Gruppe die Bibliothek am Guisanplatz in Bern. Beim anschliessenden Mittagessen wurde viel diskutiert und die Geselligkeit gepflegt.

Beat Wenzinger  
Redaktor swissPersona

In freudiger Erwartung treffen die Ehrenmitglieder sowie die Zentralvorstandsmitglieder vor der Eingangspforte zur Bibliothek am Guisanplatz ein. Nach einer kurzen Begrüssung durch Zentralpräsident Markus Meyer übergab dieser das Wort an Jürg Stüssi, Chef der Bibliothek am Guisanplatz.

## Vom Zeughaus zur Bibliothek

«Bis zum Ende des Kalten Krieges wurde das Gebäude der heutigen Bibliothek am Guisanplatz als Zeughaus genutzt», informierte Jürg Stüssi. Weil die Menschen bei der Arbeit es gerne hell bei angenehmen Temperaturen haben, bevorzugten Bücher die Dunkelheit bei kühlen Temperaturen, deshalb standen vor der Umnutzung des Gebäudes als Erstes bauliche Arbeiten am Gebäude an. Die einstigen Tore des Zeughauses wurden durch grosse Glasfronten ersetzt. Das Innere des Gebäudes wurde mit moderner Haustechnik ausgestattet. Die eigentliche Gebäudehülle wurde grösstmöglich in ihrem Urzustand belassen – augenfällig ist die clevere Konstruktion des neuen Vordaches, welches Licht durchlässt und

gleichzeitig die direkte Sonnenbestrahlung der grossen Fensterfront verhindert. Leider versperrt das Dach die Sicht auf das architektonisch interessante Gebäude, wenn man direkt darunter steht.

## Vortrag Dr. Stüssi

In einem lebhaft vorgetragenen Vortrag referierte Historiker Jürg Stüssi über den «Übergang von der alten zur neuen Eidgenossenschaft». Er beleuchtete die Geschehnisse der von Unruhen und Umbruch geprägten Zeit von 1798 bis 1815. Mit kräftiger Stimme, vielen Zitaten und immensm Hintergrundwissen brachte er die Zusammenhänge der damaligen Zeit den interessierten Zuhörern spannend und lebendig nahe.

## Rundgang durch die Bibliothek

Im zweiten Teil des Bibliotheksbesuches gab Doris Antener, stellvertretende Chefin der Bibliothek am Guisanplatz, weitere Details über das Gebäude und den Bibliotheksbetrieb preis. So beherbergt die Bibliothek Bücher und andere Erzeugnisse aus über 170 Jahren Geschichte, Krieg und Frieden in der Schweiz. Sie betonte, dass die Bibliothek auch für die Öffentlichkeit zugänglich ist. Neben der Ausleihe von Büchern bietet die Bibliothek auch Beratungen,



Auf dem Rundgang durch die Militärbibliothek lauschen die beiden Ehrenmitglieder Fredy Ramseier (links) und Gerhard Wältli den Worten von Doris Antener. (Bilder Beat Wenzinger)

Recherchen zu bestimmten Themen sowie der Erwerb von Fachliteratur aufgrund von Anschaffungsvorschlägen an. Der Rundgang führte auch ins dunkle und kühle Tiefenlager – hier herrschen für die Bücher die besten Bedingungen für ein langes «Leben». Ein Erweiterungsbau wird zukünftig Platz für weitere 20 bis 25 Jahre bieten.

## Gemütlichkeit

Im zweiten Teil des Ausfluges standen Gemütlichkeit und angeregte Gespräche im Mittelpunkt. Während eines kleinen Apéros richtete Zentralpräsident Markus Meyer einige Worte speziell an die Ehrenmitglieder und bedankte sich bei Myriam

Bucheli und Peter Grossrieder für die gelungene Organisation dieses Ausfluges. Ehrenmitglied Hans-Ulrich Büschi nahm den Faden auf und brachte zum Ausdruck, dass er stolz und erfreut sei, dass es mit der Gründung einer reinen Westschweizer Sektion geklappt habe. Locker und fröhlich ging es dann beim gemeinsamen Essen im Restaurant Jardin zu und her. Einige haben sich zwei Jahre lang nicht mehr gesehen – so gab es viel zu berichten. VBS

Aus Platzgründen veröffentlichen wir weitere Bilder des Ehrenmitglieder-Ausfluges in der nächsten Ausgabe.



Das alte Gebäude in neuem Glanz: Gut ersichtlich die grossen Glas-scheiben, wo einst Tore im alten Zeughaus angebracht waren. Nach dem Rundgang verschiebt die Gruppe zu Fuss ins nahe Restaurant Jardin.



Doris Antener führte die Gruppe später durch die Bibliothek.



Dr. Jürg Stüssi referiert mit Leib und Seele über die Zeit von 1798 bis 1815.

## Bibliothek am Guisanplatz

Die 1848 gegründete Eidgenössische Militärbibliothek wurde am 27. Oktober 2007 zur Bibliothek am Guisanplatz. Sie ist eine öffentlich-rechtliche Institution der Schweizerischen Eidgenossenschaft. Seit 1. Januar 2009 führt die Bibliothek am Guisanplatz koordinierend die Bibliotheken der Bundesverwaltung, sorgt für eine enge Zusammenarbeit im Informations- und Dokumentationsbereich, leitet die Dokumentationskonferenz Bund und ist für den Bibliotheksverbund Alexandria verantwortlich.

Die Bibliothek am Guisanplatz ist öffentlich zugänglich. In einem sich rasch ändernden Umfeld stellt sie langfristig die Versorgung von internationaler Fachliteratur in mehreren Fachbereichen sicher, wie zum Beispiel Geschichte, Politik, Armee, Bevölkerungsschutz, Verkehr, Energie, Migration, Architektur, Umwelt, Landwirtschaft, Finanzen und Wirtschaft. Diese Fachliteratur ist im Bibliothekskatalog des Alexandria-Verbundes zu finden.

## Sektionsnachrichten

## ZENTRALSCHWEIZ

Jahresausflug 2015 der Ehemaligen der Zeughäuser Seewen & Affoltern  
Besuch des schönen Tösstales

Oskar Auf der Maur  
swissPersona Mitglied

Wie alle Jahre fand der Ausflug der Veteranen-Vereinigung Seewen der ehemaligen Zeughäuser Seewen & Affoltern auch dieses Jahr am ersten Donnerstag im Juli statt. Die diesjährige Reise führte uns am 2. Juli 2015 mit einer grösseren Anzahl von Teilnehmern durch das schöne Töss-tal über Winterthur nach Rheinau, wo wir in einer schattigen Gartenwirtschaft das Mittagessen genossen. Nach einem kurzen Besuch der Klosterkirche führte uns der Bus

über Wil und den Ricken zurück in den Kanton Schwyz.

## Gemütliches Beisammensein

Neben der schönen Landschaft konnten wir wieder einen gemütlichen Tag mit unseren ehemaligen Arbeitskameraden geniessen und alte Erinnerungen auffrischen. An dieser Stelle recht herzlichen Dank dem Veteranausschuss für die Organisation.

## Ausflug 2016

Wir hoffen, dass nächstes Jahr auch weitere neue Pensionierte mitkom-

men. Es ist doch immer wieder spannend über alte Zeiten zu sprechen. Reserviere doch einfach den 7. Juli 2016 für den nächsten Ausflug.

## Weitere Treffen 2015

Auch findet an jedem ersten Donnerstagnachmittag im Monat im Restaurant Bauernhof in Seewen ab 14.00 Uhr ein gemütliches Zusammentreffen statt. Die nächsten Treffen 2015 finden statt am:

- 1. Oktober
- 5. November
- 3. Dezember

## ZENTRALSCHWEIZ

Rita Betschart – herzliche Gratulation zum 25. Dienstjubiläum am 31. August 2015

Xaver Inderbitzin  
Präsident Sektion Zentralschweiz

## ZENTRALSCHWEIZ

Urs Mathis – herzliche Gratulation zum 35. Dienstjubiläum am 30. September 2015

Xaver Inderbitzin  
Präsident Sektion Zentralschweiz



Gemütliches Beisammensein. (Bilder Oskar Auf der Maur)

## OSTSCHWEIZ

## Jahresausflug «Pensioniertenvereinigung Militärbetriebe Frauenfeld»

## Carfahrt über zwei Pässe

Am 27. August versammelten sich 45 Reiselustige bei der Mehrzweckhalle Waffenplatzstrasse in Frauenfeld zu ihrem traditionellen Jahresausflug 2015.

Alex Hofmann  
swissPersona Ehrenmitglied

Ganz nach dem Motto: «Wenn Engel reisen, lacht der Himmel». Schon am Morgen zeigte das Thermometer hochsommerliche Temperaturen. In diesem Jahr stand eine Carfahrt ins Greizerland zur Schokoladenfabrik Cailler in Broc auf dem Programm. Wir reisten wie gewohnt mit der Firma Hefti Reisen.

Wie vorgesehen, um sieben Uhr startet unser Chauffeur den Bus Richtung Kanton Obwalden. Der Chauffeur Markus Bühler und Obmann Curth Karrer begrüßten die 45 Mit-

glieder mit ihren Frauen und unsere immer treuen Gäste, die mit uns kommen. Im Restaurant Kaiserstuhl in Lungern machten wir Halt für eine Kaffeepause. Weiter ging die Reise via Brünig durch das Simmental und über den Jaunpass (1509 m. ü. M.) nach Jaun. Die Durchfahrt im Dorf Jaun war infolge Strassenbauarbeiten erschwert.

Nachstehend einige Angaben zur Gemeinde Jaun im Greizerland. Zur Gemeinde Jaun gehört auch das kleine Dorf Im Fang, es liegt zirka drei Kilometer von Jaun entfernt und ist deutschsprachig. Jaun ist die einzige deutschsprachige Gemeinde im Greizerbezirk und liegt auf der Freiburger Seite des Jaunpasses. Die Gemeinde Jaun ist mit ihren 5'530 Hektaren flächenmässig die viertgrösste des Kantons Freiburg und zählt rund 700 Einwohner. Das Dorf liegt auf 1'050 Metern über Meer. Jaun hat seinen eigenen Dialekt: das Jaundeutsch.

Um die Mittagszeit erreichten wir planmässig das kleine Freiburger

Dorf Im Fang, wo uns im Hotel zur Hochmatt ein feines Mittagessen erwartete. Das Essen, zubereitet von der Wirtin Christiane, war super und liess keine Wünsche offen. Alle waren rundum zufrieden. Das «Bödeli», wie es von den Einheimischen genannt wird, kennt der Schreibende aus seiner früheren Tätigkeit als Festungswächter. Er wusste, hier ist der Gast wirklich noch der König. Der Wirt, Roger Schuwey, und Daniel Thürler rundeten diesen Aufenthalt ab, indem sie uns mit ihren gekonnten musikalischen Darbietungen in Stimmung brachten. Im heimeligen Saal herrschte eine gemütliche Atmosphäre, an den Tischen fanden rege Gespräche statt. Viel zu schnell geht die Zeit vorbei, wenn man so gemütlich zusammen sitzt. Wir mussten aus Zeitgründen aufbrechen und weiter nach Broc fahren. Der ganzen Hotel-Crew danken wir für die nette Gastfreundschaft. Wir werden uns wiedersehen! Frei nach dem Motto: «Du kommst als Gast und gehst als Freund».

Im Schokoladenshop Cailler konnte, wer Lust hatte, sich mit Süßigkeiten eindecken. Diese Lust war besonders bei den Frauen gross. Nach dem «Lädele» führte die Heimreise über Bulle und auf die Autobahn Freiburg-Bern-Zürich, mit einem Abstecher nach Brunegg AG, zum Landgasthof «Zu den drei Königen». Bei einem letzten Schlummertrunk und guten Zvieriplättli in der idyllischen Gartenwirtschaft liess man den tolen Ausflugstag ausklingen. Zufrieden, etwas müde, aber mit vielen schönen Eindrücken versehen, er-

reichten wir um 19.30 Uhr unsere Hauptstadt Frauenfeld. Es war ein super organisierter und interessanter

Tag, viel gesehen, viel erlebt! Herzlichen Dank den Organisatoren, Curth und Markus.



Was soll ich nur kaufen?



Sichtlich erfreut ist der Mitreisende, Alex Hofmann, ob der guten Stimmung.



Die es süß mögen, eilen zum Schokoladenshop.



Nach einem feinen Essen und dem gemütlichen Beisammensein beisst es: Einsteigen bitte!



Das obligate Gruppenfoto kurz vor der Abfahrt. (Bilder Alex Hofmann)

## ZENTRALSCHWEIZ

## Besichtigung Post Logistics Distributionsbasis in Rothenburg

## Toller Ausflug mit 54 Beteiligten

Am Mittwoch, 21. August 2015, fand unser toller Sektionsausflug mit Besichtigung der Post Logistics Distributionsbasis in Rothenburg statt.

Xaver Inderbitzin  
Präsident Sektion Zentralschweiz

Um 17.45 Uhr konnte Präsident Xaver Inderbitzin total 54 Personen im Restaurant Bahnhof in Rothenburg Station begrüßen. Auch unter uns waren der ehemalige Sektionspräsident der ehemaligen Sektion Seewen Johann Niederberger, von der ehemaligen Sektion Luzern Urs Degen und Ehrenmitglieder Albert Peyer.

Speziell begrüßte der Präsident folgende Mitglieder: Ritler Max, geboren am 25.07.1927 (88 Jahre); Kathriner Josef, geboren am 26.06.1928 (87 Jahre); Geisser Franz, geboren am 30.06.1928 (87 Jahre); Stadelmann Josef, geboren am 24.09.1928 (87 Jahre); Tanner Oskar, geboren am 01.09.1930 (85 Jahre); Reichmuth Viktor, geboren am 16.06.1931 (84 Jahre) und Schönauer Hans, geboren am 16.06.1934 (81 Jahre). Wir wünschen all diesen sehr langjährigen Verbandsmitgliedern weiterhin alles Gute, gute Gesundheit und Wohlergehen in der weiteren Zukunft.

Gegen 18.00 Uhr wurde uns vom

Personal des Restaurants Bahnhof mit dem Wirtepaar Pirmin und Isabelle Suter-Hefti ein sehr feines Nachtessen serviert. Aufgetischt wurde: Salat, Schweinsbraten, Croquetten, Nüdeli und Gemüse garnitur mit Nachservice.

Gegen 19.30 Uhr begaben wir uns auf den rund zehnmütigen Fussmarsch zur Post Logistics Distributionsbasis, wo wir herzlich begrüßt

wurden durch Josef Koch, Leiter der Post Logistics Distributionsbasis Rothenburg. Uns wurde auch Urs Scheiwiller vorgestellt, welcher eine Gruppe durch das grosse Verteilcenter führte.

## Tolle Besichtigung

Unter der Führung von Josef Koch und seinem Mitarbeiter Urs Scheiwiller begaben wir uns auf die tolle und interessante Betriebsführung durch die Post Logistics Distributionsbasis Rothenburg. Diese dauerte von zirka 19.45 bis 20.45 Uhr.

## Post Logistics Distributionsbasis Rothenburg

Inbetriebnahme am 4. Juni 2011  
Rund 50'000 Pakete und zirka 900'000 Briefe und Zeitungen werden pro Tag durchschnittlich umschlagen.

Sie ersetzt die bisherigen Standorte in Luzern, Kriens, Stans und Schwyz. Nicht nur Pakete, sondern sämtliche Postsendungen, die in der Innerschweiz aufgegeben werden, gelangen am Abend nach Rothenburg und von dort ins Paket- oder Briefzentrum nach Härkingen.

## Gebäude

Die Betriebsfläche beträgt: 3000 m<sup>2</sup>  
Andockstellen für Lastwagen: 8  
Andockstellen Lieferwagen: 31

## Rothenburg – Härkingen – Rothenburg

Durch die Zentralisierung der bisherigen Standorte Luzern, Kriens, Stans und Schwyz lassen sich Transporte bündeln. Zudem ermöglicht die Bauweise der Distributionsbasis mit acht LKW-Andockstellen eine Basis für effiziente Betriebsabläufe. Ein in der Innerschweiz aufgegebenes Paket gelangt zuerst nach Rothenburg in die Distributionsbasis, von dort weiter nach Härkingen, wo es sortiert und schliesslich wieder zurück nach Rothenburg geschickt wird. Ein Paketbote liefert es dann an die Zieladresse aus.

## Chlaushock 2015

Am Samstag, 5. Dezember 2015, findet im Restaurant zur Schlach in

Sempach der diesjährige Chlaushock statt. Weitere Informationen folgen später – bitte dieses Datum vormerken!



Von links: Xaver Inderbitzin, Präsident Sektion Zentralschweiz; Josef Koch, Chef Post Logistics Distributionsbasis Rothenburg und Urs Scheiwiller, Chef Leiter Zentrale Dienste.



Gespräche nach dem Essen: von links Franz Geisser, Viktor Reichmuth, Werner Dettling und Werner Beeler. (Bilder Xaver Inderbitzin und Mario Trinkler)



Linke Reihe nach hinten: Albert Peyer (Ehrenmitglied), Urs Degen (ehemaliger Präsident Sektion Luzern). Rechte Reihe nach hinten: Mario Trinkler mit seiner Frau und Max Ritler.



Linke Reihe nach hinten: Josef Stadelmann, Karl Geeler, Oskar Tanner. Rechte Reihe nach hinten: Margrit Stadelmann, Ursula Emmenegger, Franz Emmenegger.



**THUN & OBERSIMMENTAL**

# Vorstandshöck mit interessanten Einblicken

**Anlässlich des Vorstandshöcks der Sektion Thun & Obersimmental hat sich die Gelegenheit ergeben, das Wäschereizentrum der Armee in Thun zu besichtigen.**

**André Schmid**  
Vorstand Sektion Thun & Obersimmental

Uns wurde durch die Führung von Josef Müller (Chef Instandhaltung) und Roland Dängeli (Chef Textilcenter) ein sehr interessanter Einblick in einen hightech und wahrscheinlich in der Schweiz einzigartigen Wäschereibetrieb geboten. Hauptsächlich werden Formteile gewaschen, das heisst, alles was Ärmel und Beine hat (Jacken, Blusen, Hosen, Regenschütze). Der Waschvorgang erfolgt nicht wie in einer üblichen Waschmaschine, die Wäsche wird mittels Säcken über eine Hängebahn in das sogenannte Wäscherohr, das über 13 Kammern verfügt, eingeführt und durchläuft den Waschvorgang in 39 Minuten bis die Wäsche am Ende sauber aus der Wäscherohr direkt in die Wäschetumbler weitertransportiert wird. Anschliessend werden die Formteile an Kleiderbügel gehängt und von dort über ein riesiges Schienennetz zur Weiterverarbeitung transportiert. Es folgen Kontrollen auf Defekte, die auf einem Monitor markiert werden. Die

mangelhaften Stücke werden direkt zu den Näherinnen weiter transportiert. Auf dem Bildschirm sind die jeweiligen defekten Stellen ersichtlich. Somit können die Näherinnen die Reparatur sofort in Angriff nehmen. In einem riesigen Schienenbahnhof kommen alle Artikel zusammen. Von dort werden die Artikel nach Grössen mittels PC zu den vollautomatischen Zusammenlege-Maschinen abgerufen, gebündelt, verpackt und zur Auslieferung bereitgestellt.

Natürlich werden auch alle übrigen Textilien gewaschen: Woldecken, Schlafsäcke und vieles mehr. Ganz speziell sind die Vorrichtungen zum Waschen von technischem Material wie Schutzhelmen Brillen, Protektoren und weitere.

Noch einige Zahlen: Jährlich werden rund 1,2 Millionen Formteile gewaschen, das heisst täglich 4'500 bis 6'000 Teile. Alles in allem werden jährlich rund 2'000 Tonnen Textilien gewaschen. Auch eine spezielle Metallwäscherei zum Waschen jeglichen Küchenmaterials und fahrbarer Küchenanhänger ist integriert.

Nach einem sehr guten Apéro haben wir uns ins (Rossgagelpintli) Restaurant Bellevue zu einem Kegelschub verschoben, wo es natürlich keine Verlierer gab.

Bei wunderschönem Wetter liessen wir den Abend mit einem hervorragenden Nachtessen gemütlichen ausklingen.

Mit bestem Dank an das ALC-Thun für die Besichtigung der Wäscherei und Franz Gobeli für die Organisation.



*Im Sortierraum.*



*Hier wird die Wäsche kontrolliert.*



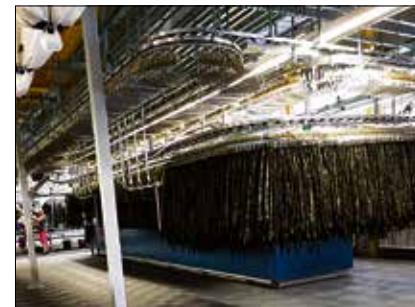
*Wäscherohr.*



*Zum Abschluss lockte ein feines Essen im Garten. (Bilder André Schmid)*



*Interessierte Zuhörer auf der Betriebsbesichtigung.*



*Schienenbahnhof.*



*Zusammenlegen und verpacken.*



*Eine Näherin beim Reparieren.*

**BERNER MITTELLAND**

# Spannender Besuch der Asphaltminen

**Unser diesjähriger Ausflug führte uns ins Val de Travers mit Besichtigung der dortigen Asphaltmine.**

**René Hug**  
Kassier

Am 12. August um 8 Uhr trafen sich 22 Personen der Sektion Berner Mittelland an der Hodlerstrasse in Bern und bestiegen dort einen Car der Firma Dysli AG. Dieser Car wurde übrigens chauffiert von Hans Dysli aus unserer Sektion. Die Anfahrt führte uns via N1 nach Yverdon-les-Bains, wo wir am See einen Kaffeehalt machten. Der Kaffee wurde von Hans Dysli gespendet, herzlichen Dank. Anschliessend führen wir über St. Croix, Fleurier nach Travers. Nach einer kurzen Wartezeit bis zur Führung durch die Mine konnten wir uns im Empfangszentrum umsehen. Das Sortiment erstreckte sich von Souvenirs über Süssigkeiten bis

zu verschiedenen Sorten Absinth – auch «Grüne Fee» genannt. Bis vor einigen Jahren war dieser noch verboten. Nur wer eine Quelle kannte, konnte auf dieses Getränk zugreifen.

Unser Guide führte uns mit sehr viel Humor durch den Museums- teil, wo er die verschiedenen Geräte und Maschinen erklärte. Auch erläuterte er wie der Abbau einst von statten ging und erzählte viel über die Geschichte dieser Mine. Bereits im 18. Jahrhundert wurde dort Asphalt abgebaut. Der Abbau dauerte bis 1986. Asphalt aus dieser Mine wurde in die ganze Welt verschifft, wo er für Strassenbeläge, Schiffsdichtungen und vieles mehr verwendet wurde. Da der Naturasphalt, vor allem aus Trinidad, billiger importiert werden konnte, lohnte sich der Abbau in Travers nicht mehr und wurde 1986 eingestellt, obschon noch jede Menge Asphalt im Boden vorhanden ist. Auch die Asphaltproduktion aus Erdöl trug seinen Teil zur Stilllegung bei.

Heute ist die Mine als Museum eingerichtet. Nach dieser Einführung im Museumsteil fassten wir einen Helm und es begann die Führung durch die Mine, was auch sehr interessant und abwechslungsreich war. Wieder an der frischen Luft konnten wir bei einem Apéro im Empfangsraum den Absinth degustieren. Als Spezialität wurde uns zum Mittagessen Schinken, Kartoffelgratin und Bohnen serviert. Vorab gab es noch einen grünen Salat. Die Spezialität ist der Schinken, welcher bei 160 Grad Celsius auf dem Asphalt gekocht wird und uns sehr gut mundete. Bis zur Abfahrt um 15 Uhr 30 blieb noch genügend Zeit um noch einige Einkäufe im Laden zu tätigen.

Die Rückfahrt führte uns über Neuenburg und die alte Murtenstrasse wieder zurück nach Bern, wo wir uns am Bahnhof voneinander verabschiedeten. Alle Teilnehmer haben diesen Ausflug genossen, und wir werden auch im nächsten Jahr wieder einen Ausflug oder eine Besichtigung organisieren.



*Im Museum. (Bilder Andreas Giese)*



*In der Mine (Bilder Minenkamera)*



*Gemütliches Beisammensein beim Mittagessen. (Bild René Hug)*



*Eingang zum Museum.*



*Blick in den Laden.*



VERBAND DER INSTRUKTORESSEN  
ASSOCIATION DES INSTRUCTEURS  
ASSOCIAZIONE DEGLI ISTRUTTORI

Kaserne  
CH-9000 St-Gallen  
www.vdi-adi.ch

1938 - 2015

## Anstellungsbedingungen des Bundespersonals werden angepasst

**Der Bundesrat hat, um den Bundeshaushalt zu entlasten und die Handlungsspielräume im Personalbereich zu erweitern, sechs Massnahmen im Personalbereich beschlossen. Sie sind Teil der Anstrengungen des Bundesrates, den Haushalt zu stabilisieren. Die Massnahmen entlasten den Bundeshaushalt ab 2016 jährlich um rund 30 Millionen Franken.**

Die folgenden drei Massnahmen in den Bereichen Lohnentwicklung, Leistungs- und Treueprämie können mittels Verordnungsänderungen umgesetzt werden. Der Bundesrat hat das EFD beauftragt, die entsprechenden Anpassungen vorzubereiten.

### Massnahmen im Einzelnen

**Individuelle Lohnentwicklung:** Die Bandbreiten für die mögliche Lohnentwicklung in den Beurteilungsstufen werden auf den 1. Oktober 2015 wie folgt geändert:

Beurteilungsstufe	Lohnentwicklung bisher	Lohnentwicklung auf 2016
4: sehr gut	4 bis 5 Prozent	2,5 bis 3 Prozent
3: gut	2,5 bis 3,5 Prozent	1 bis 2 Prozent
2: genügend	0 bis 1 Prozent	0 bis 0,5 Prozent
1: ungenügend	0 bis -2 Prozent	0 bis -2 Prozent

Dies bedeutet, dass die Lohnentwicklung aufgrund der Personalbeurteilungen für die Beurteilungsperiode 2015 bereits nach den neuen Werten erfolgen wird. Die entsprechenden Lohnanpassungen werden per 1. Januar 2016 vorgenommen.

**Leistungsprämie:** Die Leistungsprämie kann aktuell maximal 15 Prozent des Höchstbetrags der vertraglich vereinbarten Lohnklasse pro Kalenderjahr und Mitarbeitenden betragen. Der Höchstbetrag wird ab 1. Januar 2016 auf zehn Prozent des jeweiligen Lohnklassenmaximums gesenkt.

**Treueprämie:** Die erste Treueprämie nach fünf Jahren wird gestrichen. Die erste Treueprämie wird neu ab 1. Januar 2016 somit erst nach zehn Jahren gewährt. Die folgenden drei Massnahmen in

den Bereichen Lohnsystem, berufliche Vorsorge und der Überbrückungsrenten bedürfen vor der Umsetzung noch vertiefteren Abklärungen:

**Neues Lohnsystem:** Der Bundesrat wird in seine neue Personalstrate-

gie Bundesverwaltung 2016 bis 2019 – sie wird derzeit vorbereitet – die Schaffung eines neuen Lohnsystems aufnehmen. Dieses soll ohne Automatismus und ohne Ortszuschlag auskommen. Darüber hinaus sollen die Leistungskomponenten des heutigen Systems überprüft werden.

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

**Überbrückungsrente:** Im Rahmen der nächsten Revision des Bundespersonalgesetzes soll der Anspruch auf eine Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Über-

brückungsrente aufgehoben werden. Das EFD prüft die Auswirkungen der Revision auf die tieferen Lohnklassen.

*Eidgenössisches Personalamt*

## Adeguamento delle condizioni di assunzione del personale federale

**Allo scopo di sgravare il bilancio della Confederazione e di aumentare i margini di manovra nel settore del personale, il Consiglio federale ha deciso di adottare sei misure riguardanti il personale federale. Queste misure sono parte degli sforzi del Consiglio federale per stabilizzare i conti pubblici. Esse permettono di sgravare il bilancio della Confederazione nella misura annuale di circa 30 milioni di franchi dal 2016.**

Le seguenti tre misure riguardano l'evoluzione dello stipendio, i premi di prestazione e i premi di fedeltà e possono essere attuate con una modifica a livello di ordinanza. Il Consiglio federale ha incaricato il Dipartimento federale delle finanze (DFF) di preparare i relativi adeguamenti.

### Le misure in dettaglio

Evoluzione individuale dello stipendio: dal 1° ottobre 2015 le fasce per una possibile evoluzione dello stipendio nei livelli di valutazione sono modificate come segue:

Livello di valutazione	Evoluzione dello stipendio attuale	Evoluzione dello stipendio dal 2016
4: Molto buono	Tra 4 e 5 %	Tra 2,5 e 3 %
3: Buono	Tra 2,5 e 3,5 %	Tra 1 e 2 %
2: Sufficiente	Tra 0 e 1 %	Tra 0 e 0,5 %
1: Insufficiente	Tra 0 e -2 %	Tra 0 e -2 %

Questo significa che l'evoluzione dello stipendio in base alla valutazione del personale per il periodo di valutazione 2015 avverrà già secondo i nuovi parametri. I corrispondenti adeguamenti dello stipendio saranno applicati dal 1° gennaio 2016.

**Premio di prestazione:** Al momento attuale il premio di prestazione non può superare il 15 per cento dell'importo massimo della classe di stipendio stabilita nel contratto di lavoro per anno civile e collaboratore. Dal 1° gennaio 2016 tale premio viene ridotto al 10 per cento dell'importo massimo della classe di stipendio.

**Premio di fedeltà:** Il primo premio di fedeltà, attribuito dopo cinque anni, è soppresso. A partire dal 1° gennaio 2016 il primo premio di fedeltà sarà pertanto concesso solo dopo dieci anni.

Le seguenti tre misure concernenti il sistema salariale, la previdenza professionale e le rendite transitorie necessitano ancora di chiarimenti approfonditi prima di essere attuate. **Nuovo sistema salariale:** Nella sua nuova strategia 2016-2019 per

il personale dell'Amministrazione federale, attualmente in preparazione, il Consiglio federale adotterà un nuovo sistema salariale che prevede la rinuncia all'automatismo e all'indennità di residenza. È inoltre previsto di verificare le componenti legate alla prestazione.

**Previdenza professionale:** In collaborazione con l'Organo paritetico della cassa di previdenza della Confederazione, il piano per i quadri 2 (classi di stipendio 30-38) verrà integrato nel piano per i quadri 1 (classi di stipendio 24-29). È previsto un adeguato periodo transitorio per i collaboratori già in servizio al momento del cambiamento di primato e prossimi all'età di pensionamento.

**Rendita transitoria:** Nel quadro della prossima revisione della legge sul personale federale, il diritto a una partecipazione finanziaria del datore di lavoro alla rendita transi-

torica dovrebbe essere soppresso. Il DFF esamina le ripercussioni della revisione sulle classi di stipendio inferiori.

*UFPER*

## Abschied

Wir haben die schmerzliche Pflicht, Ihnen zur Kenntnis zu bringen, dass Stabsadjutant Paul Kamer, geboren am 14. Dezember 1976, Berufsunteroffizier des Lehrverbandes Führungsunterstützung 30 am Donnerstag, 6. August 2015, verstorben ist.

empfundenes Beileid gilt der Trauerfamilie.



Stabsadjutant Paul Kamer hat der Armee während seiner militärischen Laufbahn ausgezeichnete Dienste erwiesen, für welche wir ihm sehr dankbar sind. Mit Paul Kamer verlieren wir einen sehr wertvollen, pflichtbewussten und geschätzten Arbeitskollegen und Kameraden. Er war 14 Jahre lang ein treues Mitglied des VdI. Wir werden sein Andenken in Ehren halten. Unser tief

## Änderungen im Bundespersonalrecht

**Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 12. Juni verschiedene Änderungen der Bundespersonalverordnung (BPV) beschlossen. Die Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung (VBPV) wurde ebenfalls angepasst. Die Änderungen traten per 1. August 2015 respektive diejenigen für Angestellte im Stundenlohn treten per 1. Januar 2016 in Kraft. Überblick über die wichtigsten Änderungen.**

### Gesundheitsschutz, medizinische Eignungstests und Ferienkürzung

Für Angestellte mit Einsätzen in festen Dienstplänen war bis anhin die Einhaltung von Arbeits- und Ruhezeiten nicht geregelt, wenn ihre Arbeit nicht als Schichtarbeit gemäss Arbeitsgesetz eingestuft werden konnte. Daher wurden Schutzbestimmungen für diese Personalkategorie eingeführt. Die Bestimmungen lehnen sich stark an das Arbeitsgesetz und die Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz an. Es werden Grundsätze für die Ruhezeiten und Pausen festgelegt. Im Weiteren wird den betroffenen Angestellten ein Anspruch auf eine medizinische Untersuchung und Beratung eingeräumt. Der Anspruch besteht vor dem 45. Lebensjahr alle zwei Jahre, danach jährlich. (Art. 10b BPV). Bei bestimmten sicherheitsrelevanten Funktionen wird die Anstellung beziehungsweise die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses von medizinischen Eignungstests abhängig gemacht. In den Arbeitsverträgen wird eine entsprechende Vertragsklausel integriert: Das Nichtbestehen des Tests kann einen Kündigungsgrund gemäss Artikel 10 Absatz 3 Buchstabe f BPG darstellen. Die Tests können entweder einmalig bei Beginn des Arbeitsverhältnisses oder wiederholt durchgeführt werden. Das EFD erstellt in Zusammenarbeit mit den Departementen eine Liste der betroffenen Tätigkeiten und legt fest, in welcher Regelmässigkeit die Eignungsprüfung wiederholt werden müssen. (Art. 24 Abs. 3 BPV). Die Kürzung der Ferien wird neu in einer separaten Bestimmung geregelt. Ferien werden bei Abwesenheiten wegen Krankheit, Unfall, obligatorischem Dienst oder unbezahlttem Urlaub gekürzt. Bei Abwesenheiten wegen Krankheit, Unfall oder obligatorischem Dienst werden die ersten 66 Arbeitstage nicht berücksichtigt. Dies ist dann der Fall, wenn die angestellte Person aus einem dieser Gründe nicht entsprechend ihrem vertraglichen Beschäftigungsgrad gearbeitet hat. Ist beispielsweise die angestellte Person zu 20 Prozent krankgeschrieben, arbeitet an vier Tagen voll und ist am fünften Tag den ganzen Tag abwesend, wird ihr lediglich ein Abwesenheitstag angerechnet. Bei Teilzeitangestellten, bei denen die Ar-

beitszeit nicht auf die ganze Woche verteilt ist und die nur teilweise arbeitsunfähig sind, werden die Abwesenheitstage proportional auf die ganze Arbeitswoche aufgerechnet. Ansonsten würde eine Ungleichbehandlung im Vergleich mit Vollzeitangestellten und Teilzeitangestellten mit fünf Arbeitstagen pro Woche entstehen. Arbeitet beispielsweise ein Angestellter 40 Prozent mit fixen Arbeitstagen Mittwoch und Freitag und ist er am Mittwoch krank, werden ihm 2,5 Abwesenheitstage angerechnet. (Art. 67a BPV).

### Anpassungen für Angestellte im Stundenlohn

Nach der geltenden Regelung haben Angestellte im Stundenlohn keinen Anspruch auf die zweijährige Lohnfortzahlung während Krankheit oder Unfall. Sie erhalten anstelle der Lohnfortzahlung einen Zuschlag von 2,5 Prozent des Stundenlohnes. Diese Regelung ist mit den geltenden gesetzlichen Grundlagen nicht mehr vereinbar. Darum erhalten auch Angestellte im Stundenlohn Anspruch auf eine Lohnfortzahlung von maximal zwei Jahren bei Krankheit und Unfall. Im Gegenzug fällt die Entschädigung von 2,5 Prozent des Stundenlohnes weg. Weil viele Angestellte im Stundenlohn eine Lohnausfallversicherung abgeschlossen haben, soll ihnen Gelegenheit gegeben werden, diese zu kündigen. Deshalb tritt diese Änderung erst per 1. Januar 2016 in Kraft. (Art. 56 Abs. 10 BPV). Angestellte im Stundenlohn erhalten seit 1. Januar 2014 einen höheren Ferienzuschlag. Dies ist auf die damalige umfassende Revision der Ferien- und Feiertagsregelung zurückzuführen. Gleichzeitig wurde die Sollarbeitszeit auf 41,5 Stunden erhöht. Diese Erhöhung ging damals bei der Berechnung des Lohnes von Angestellten im Stundenlohn vergessen. Um eine Gleichstellung mit den Angestellten im Monatslohn zu erreichen, wird der Faktor für die Berechnung des Stundenlohnes gemäss Artikel 19 VBPV von 2050 auf 2100 erhöht. Dadurch wird der Stundenlohn leicht gesenkt. Die Kürzung entspricht aber in etwa der damaligen Erhöhung des

*Fortsetzung auf Seite 11*

Fortsetzung von Seite 7

Ferienzuschlages. Auch diese Anpassung tritt erst per 1. Januar 2016 in Kraft (Art. 19 VBPV). Der Lohn wird in den Arbeitsverträgen der betroffenen Angestellten im Stundenlohn entsprechend den neuen Bestimmungen angepasst werden.

**Versicherungsschutz, Familienzulagen und Treueprämie**

Es kann vorkommen, dass Angestellte, die private Lebens-, Invaliditäts- oder andere Zusatzversicherungen abgeschlossen haben, aufgrund von Ausschlussklauseln in den Versicherungsverträgen mit Leistungseinbussen rechnen müssen (beispielsweise bei Einsätzen in Kriegs- oder

Risikogebieten oder im Zusammenhang mit chemischen Wirkstoffen sowie bei Konflikten des Grenzwachtkorps unter Einsatz von Waffen). Weil diese Einsätze beruflich bedingt sind, darf dieses Risiko nicht auf den Angestellten übertragen werden. Darum werden den betroffenen Angestellten die erlittenen Leistungseinbussen vergütet. (Art. 80 BPV). Angestellte, die für mehrere Kinder in verschiedenen Haushalts- oder Familiengemeinschaften Anspruch auf Familienzulagen haben, erhalten neu die höheren ergänzenden Leistungen für jedes erste zulagenberechtigte Kind je Haushalt bzw. Familie. Mit dieser Anpassung wird ein Entscheid des Bundesgerichts umgesetzt. (Art. 51a Abs. 2bis BPV). Bei einer Änderung des Beschäftigungsgrads wird die nicht bezogene Treue-

prämie in Form von bezahltem Urlaub analog der Berechnung der noch nicht bezogenen Ferientage bei einem Wechsel des Beschäftigungsgrads (Art. 39 Abs. 2 VBPV) umgerechnet. Dabei soll verhindert werden, dass die Angestellten nach dem Beschäftigungsgrad-Wechsel eine unverhältnismässig hohe Anzahl Urlaubstage haben. Aus diesem Grund kann nur maximal die in Artikel 52 Absatz 5 Buchstaben a bis c VBPV festgelegte Anzahl Tage gutgeschrieben werden. Die darüber hinausgehenden Urlaubstage werden ausbezahlt. (Art. 52 Abs. 7 VBPV).

**Kündigung bei Krankheit oder Unfall, Abgangschädigung und Freistellung**

Es wird präzisiert, dass nur bei einer

ordentlichen Kündigung der zweijährige Kündigungsschutz bei Krankheit und Unfall zur Anwendung gelangt. Bei einer fristlosen Kündigung sind diese Sperrfristen nicht zu beachten. (Art. 31a Abs. 1 und 2 BPV). Wird die Abgangschädigung in Raten ausbezahlt, darf sie höchstens noch auf zwei Jahre verteilt werden. Mit dieser Regelung soll verhindert werden, dass Angestellte, denen die Abgangschädigung in Raten ausbezahlt wird, im Vergleich mit denjenigen Angestellten, die eine einmalige Entschädigung erhalten, steuerlich nicht unangemessen bevorteilt werden. (Art. 78 Abs. 5 BPV). Eine Freistellung nach erfolgter Kündigung darf nur während den Kündigungsfristen gemäss Artikel 30a BPV erfolgen. Es macht keinen Sinn, freigestellte Angestellte län-

ger als notwendig zu bezahlen, ohne eine Gegenleistung zu erhalten. Ein solches Vorgehen widerspricht auch dem Grundsatz des haushälterischen Umgangs mit Steuergeldern. Die Freistellung soll zudem nicht dazu verwendet werden, verdeckte Abgangschädigungen zu bezahlen. (Art. 103a Abs. 1 BPV).

**Spesen**

Es wird klargestellt, dass der Arbeitgeber den Angestellten sämtliche Auslagen, die beruflich bedingt sind, ersetzen muss. Der bisher verwendete Begriff Mehrauslagen führte in Einzelfällen zu Verwirrung. (Art. 72 Abs. 1 BPV).

Eidgenössisches Personalamt

# Modification des conditions d'engagement applicables au personnel fédéral

**Le Conseil fédéral a approuvé six mesures visant à alléger le budget de la Confédération et à accroître les marges de manoeuvre dans le domaine du personnel. S'inscrivant dans un programme destiné à stabiliser les finances fédérales, ces mesures permettront d'économiser près de 30 millions par an à partir de 2016.**

Concernant l'évolution du salaire, la prime de prestations et la prime de fidélité, les trois premières mesures envisagées pourront être mises en oeuvre par l'intermédiaire d'une modification des ordonnances correspondantes. Le Conseil fédéral a demandé au Département fédéral des finances de préparer les changements requis.

**Voici les mesures en détail**

Evolution du salaire: le 1er octobre 2015, les fourchettes dans lesquelles le salaire peut évoluer en fonction de l'échelon d'évaluation atteint se-

ront modifiées comme suit:

Echelon d'évaluation	Evolution actuelle du salaire	Evolution du salaire dès 2016
4: très bien	De 4 à 5 %	De 2,5 à 3 %
3: bien	De 2,5 à 3,5 %	De 1 à 2 %
2: satisfaisant	De 0 à 1 %	De 0 à 0,5 %
1: insatisfaisant	De 0 à - 2 %	De 0 à - 2 %

Cela signifie que l'évolution des salaires fondée sur l'évaluation du personnel pour la période d'évaluation portant sur 2015, sera déjà calculée en fonction des nouvelles valeurs. Les adaptations de salaire correspondant à ces nouvelles valeurs seront donc appliquées dès 1er janvier 2016.

**Prime de prestations:** A l'heure actuelle, la prime de prestations peut, par année civile et par personne, représenter au plus 15 % du montant maximal qui peut être atteint pour la classe de salaire fixée dans le contrat de travail. Dès le 1er janvier 2016, elle ne pourra pas dé-

passer 10 % du montant maximal de la classe de salaire.

**Prime de fidélité:** La première prime de fidélité ne sera plus octroyée au personnel après cinq années de service, mais ne le sera qu'après dix ans de service dès le 1er janvier 2016.

Touchant le système salarial, la prévoyance professionnelle et les rentes transitoires, les trois mesures présentées ci-dessous nécessitent des examens plus approfondis avant de pouvoir être appliquées.

**Nouveau système salarial:** Le Conseil fédéral examinera la créa-

tion d'un nouveau système salarial dans le cadre de la stratégie en matière de personnel qu'il est en train d'élaborer pour les années 2016 à 2019. Ce système ne prévoira plus d'automatisme ni d'indemnité de résidence. En outre, les éléments du système actuel liés à la presta-

tion feront l'objet d'un réexamen.

**Prévoyance professionnelle:** Avec l'accord de l'organe paritaire de la caisse de prévoyance de la Confédération, le plan pour cadres 2 (classes de salaire 30 à 38) sera intégré dans le plan pour cadres 1 (classes de salaire 24 à 29). Il faut toutefois prévoir un délai transitoire approprié pour les personnes qui étaient déjà en service lors du changement de système de primauté et qui sont au seuil de la retraite.

**Rente transitoire:** Le droit à la participation de l'employeur au financement de la rente transitoire sera abrogé lors de la prochaine révision de la loi sur le personnel de la Confédération. Le DFF évalue les effets qu'aura la révision sur les classes de salaire inférieures.

OFPER

# Solides Geschäftsjahr für PUBLICA

Mit dem Rückenwind eines guten Börsenjahres und dank ausserordentlicher Aufwertungsgewinne des Obligationenportfolios hat PUBLICA auch 2014 erfreuliche Resultate erzielt. Den grössten Beitrag an die Gesamtperformance von 5,87 Prozent (Vorjahr 3,47 Prozent) leistete die Anlageklasse Obligationen, gefolgt von den Aktien. Per 31. Dezember 2014 lag der Gesamtdeckungsgrad der 21 Vorsorgewerke von PUBLICA bei 105,3 Prozent (Vorjahr 104,1 Prozent). Die Verwaltungskosten konnten weiter auf 192 Franken pro versicherte bzw. rentenbeziehende Person gesenkt werden. Auf währungsgesicherter Basis und auf Stufe des konsolidierten Gesamtvermögens

erzielte PUBLICA 2014 eine solide Netto-Gesamtrendite von 5,87 Prozent (im Vorjahr 3,47 Prozent). Der Grund, weshalb PUBLICA damit unter der Performance der Pictet BVG-Indizes liegt, ist der strategische Anlageentscheid von PUBLICA, alle Investitionen in Währungen der Industrieländer vollständig abzusichern. Ziel dabei ist es, nicht systematische und damit nicht entschädigte Risiken aus dem Portfolio zu eliminieren, um so freies Risikobudget für andere Risikoprämien zu schaffen. Ohne Währungsabsicherung hätte die Netto-Performance von PUBLICA im vergangenen Jahr 8,9 Prozent betragen. Die erfreuliche Entwicklung am Aktienmarkt hat sich 2014 vorteilhaft auf

die Performance von PUBLICA ausgewirkt. Mit 6,8 Prozent Rendite leistete jedoch die Anlageklasse Obligationen den grössten Beitrag (4,0 Prozent) an das Gesamtvermögen. Treiber dieser hohen Performance waren Buchwertgewinne auf den Obligationen als Folge der tieferen Zinsen. Mit einer Rendite von 3,75 Prozent steuerte auch die Anlageklasse Immobilien einen wichtigen Betrag (0,25 Prozent) an das Gesamtvermögen von PUBLICA bei. Die erstmalige Bildung von latenten Steuern im Jahr 2014 bewirkte allerdings, dass die Rendite in dieser Anlageklasse tiefer als die entsprechende Benchmark und tiefer als die Obligationenperformance der Pictet BVG-In-

dizes ausfiel. Die Rendite in der Anlageklasse Rohstoffe, namentlich auf dem Rohöl, hat im vergangenen Jahr mit -28,9 Prozent negativ zu Buche geschlagen. Dies bedeutet eine Veränderung auf dem Gesamtvermögen von PUBLICA von -1,1 Prozent. Zwecks Diversifizierung des Gesamtportfolios war PUBLICA per Ende 2014 mit knapp 2 Prozent des Gesamtvermögens in Energierohstoffe (bestehend aus Rohöl, Heizöl und Benzin) investiert. Positiv auf die Performance ausgewirkt hat sich im vergangenen Jahr die erfreuliche Entwicklung am Aktienmarkt von +9,5 Prozent. Obwohl zwischen den einzelnen Aktienregionen Unterschiede bestanden, war die Performance in allen wichtigen Regionen im Jahr 2014 positiv.

schnittliche Deckungsgrad 104,4 Prozent.

**Unternehmensstrategie 2015 bis 2018**

Die von der Kassenkommission im Sommer 2014 verabschiedete Strategie für die Jahre 2015 bis 2018 baut auf die bewährten Stärken von PUBLICA. Der Rentensicherheit wird weiterhin oberste Priorität eingeräumt und PUBLICA als eine der führenden Pensionskassen soll weiter gestärkt werden. Im Zusammenhang mit der Definition der neuen Strategie hat sich PUBLICA 2014 auch ein neues Unternehmensleitbild gegeben.

**Bestandsentwicklung, Kostentransparenz und Verwaltungsaufwand**

Zur Stärkung von PUBLICA hat neben dem Finanzergebnis und der Senkung des technischen Zinssatzes auch die Bestandsentwicklung beigetragen. Während die Zahl der aktiv Versicherten 2014 auf 62'547 zunahm (+2,6 Prozent), reduzierte sich der Bestand der Rentenbeziehenden auf 43'305 (-3,3 Prozent). PUBLICA publiziert die Vermögensverwaltungskosten mit 100-prozentiger Kostentransparenz. Das hohe Kostenbewusstsein von PUBLICA und die steigenden Versichertenbestände führten zu einer weiteren Senkung der durchschnittlichen Verwaltungskosten von 206 Franken im Jahr 2012 und 199 Franken im Jahr 2013 auf 192 Franken pro Versicherten und Rentenbeziehenden im Jahr 2014. PUBLICA

**Mitgliederrabatt 15%:**  
CHF 254.– an Prämien gespart.



Z.B. Autoversicherung mit Haftpflicht, Vollkasko und Insassenschutz bei einem VW Golf 1.4 TSI. **Gratis-Telefon 0800 881 882, generali.ch/swisspersona**

Einfach



# Modification du droit du personnel de la Confédération

Lors de sa séance du 12 juin, le Conseil fédéral a approuvé diverses modifications relatives à l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers). L'ordonnance du Département fédéral des finances (DFF) concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (O-OPers) a également été modifiée. Si la plupart des nouvelles dispositions entreront en vigueur le 1er août 2015, celles qui concernent les employés rémunérés à l'heure seront applicables à partir du 1er janvier 2016. Aperçu des principaux changements:

## Protection de la santé, évaluation médicale des aptitudes et réduction des vacances

A l'heure actuelle, aucune disposition ne règle les temps de travail et de repos des employés qui effectuent des engagements dans le cadre de plans de service fixes si le travail de ces personnes ne peut pas être considéré comme du travail par équipes en vertu de la loi sur le travail. Il est donc nécessaire d'instaurer des dispositions visant à protéger cette catégorie de personnel. Celles-ci s'appuient largement sur la loi sur le travail et sur l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail. L'OPers modifiée fixe des principes concernant la durée de repos et les pauses. En outre, les employés concernés auront désormais le droit de demander un examen et des conseils médicaux. Ils pourront faire valoir ce droit tous les deux ans et, à partir de 45 ans révolus, chaque année (art. 10b OPers).

Si une personne assume des fonctions touchant à la sécurité, son engagement ou la poursuite de ses rapports de travail seront subordonnés à une évaluation médicale des aptitudes. Il sera alors ajouté au contrat la clause selon laquelle l'échec à l'évaluation précitée peut constituer un motif de licenciement conformément à l'art. 10, al. 3, let. f, de la loi sur le personnel de la Confédération. L'évaluation pourra avoir lieu une seule fois, au début des rapports de travail, ou être répétée. Le DFF établira en collaboration avec les départements une liste des activités concernées et fixera la fréquence de cette évaluation (art. 24, al. 3, OPers). Faisant désormais l'objet d'une dis-

position à part entière, le principe de la réduction des vacances s'appliquera si l'employé est absent pour cause de maladie, d'accident, de service obligatoire ou de congé non payé. Dans les trois premiers cas, on tiendra compte d'un délai de 66 jours ouvrés avant de mettre en oeuvre la disposition. Celle-ci s'appliquera si l'employé n'accomplit pas, pour l'une des raisons précitées, le pourcentage mentionné dans son contrat. Si une personne engagée à un taux d'occupation de 100 % est en arrêt maladie à raison de 20 %, qu'elle travaille quatre jours à temps complet et qu'elle soit absente le cinquième jour, on ne comptera qu'un jour d'absence. Dans le cas des employés à temps partiel qui ne travaillent pas tous les jours de la semaine et qui n'ont qu'une incapacité partielle de travailler, les jours d'absence seront calculés par rapport à une semaine de travail entière. Si le calcul était effectué d'une autre manière, il en résulterait une inégalité de traitement avec les employés à temps plein ou les employés à temps partiel qui travaillent cinq jours par semaine. Une période d'absence de 2,5 jours ouvrés sera par exemple imputée à un employé dont le taux d'occupation s'élève à 40 %, qui travaille selon un plan fixe le mercredi et le vendredi et qui est malade un mercredi (art. 67a OPers).

## Modifications concernant les employés rémunérés à l'heure

La réglementation actuelle dispose que les personnes rémunérées à l'heure ne peuvent pas prétendre au maintien de leur salaire pendant deux ans en cas de maladie

ou d'accident. En compensation, elles reçoivent un supplément correspondant à 2,5 % de leur salaire horaire. Cette réglementation n'étant plus compatible avec les bases légales en vigueur, les personnes rémunérées à l'heure auront désormais également le droit de demander que leur salaire continue d'être versé pendant au maximum deux ans en cas de maladie ou d'accident. En contrepartie, l'indemnité équivalente à 2,5 % du salaire horaire sera supprimée. En outre, étant donné que de nombreux employés rémunérés à l'heure ont contracté une assurance pour perte de gain et qu'il leur faudra un certain temps pour la résilier, la modification précitée n'entrera en vigueur que le 1er janvier 2016 (art. 56, al. 10, OPers). Les employés rémunérés à l'heure reçoivent une indemnité de vacances plus élevée depuis le 1er janvier 2014, date de l'entrée en vigueur de la réglementation totalement révisée concernant les vacances et les jours fériés. En outre, la durée réglementaire de leur travail a passé à 41,5 heures par semaine. Cette augmentation a toutefois été omise lors du calcul du salaire de ces employés. Afin que ceux-ci bénéficient du même traitement que les personnes touchant un salaire mensuel, le facteur applicable au calcul du salaire horaire passera de 2050 à 2100 conformément à l'art. 19 O-OPers. Le salaire horaire s'en trouvera ainsi légèrement réduit, et la diminution équivalra à peu de choses près à l'augmentation de l'indemnité de vacances. Cette modification sera également applicable à partir du 1er janvier 2016 (art. 19 O-OPers).

Conformément aux nouvelles dispositions, le salaire des employés rémunérés à l'heure sera modifié

dans le contrat de travail de ces derniers.

## Couverture d'assurance, allocations familiales et prime de fidélité

Il est possible que des employés ayant conclu une assurance-vie, une assurance-invalidité ou une autre assurance complémentaire à titre privé doivent faire face à des pertes de prestations en raison d'une clause d'exclusion figurant dans leur contrat d'assurance (par ex. en cas d'engagements dans des régions en guerre ou des zones à risque, d'opérations impliquant la manipulation d'agents chimiques ou de conflits exigeant que les membres du Corps des gardes-frontière fassent usage de leur arme). Ces interventions relevant du devoir professionnel, ce n'est pas aux employés de supporter les risques qui en découlent. Pour cette raison, les personnes concernées seront indemnisées pour les pertes de prestations subies (art. 80a OPers). Les employés qui ont droit à des allocations familiales pour plusieurs enfants vivant dans des familles ou des ménages différents recevront désormais des allocations complémentaires pour le premier enfant donnant droit aux allocations par ménage ou par famille (art. 51a, al. 2bis, OPers). Cette nouveauté résulte d'un arrêt du Tribunal fédéral. En cas de modification du taux d'occupation, la prime de fidélité qui n'aura pas été versée à l'employé sera transformée en un congé non payé, dont le calcul sera effectué de manière analogue à celui qui concerne le nombre de jours de vacances auxquels l'employé a encore droit en pareilles circonstances (art. 39, al. 2, O-OPers). Cette méthode de calcul vise à éviter que les employés bénéficient d'un nombre de jours de congé beaucoup trop élevé après le changement de leur taux d'occupation. Pour cette raison, seul le nombre de jours prescrit à l'art. 52, al. 5, let. a à c, O-OPers

pourra être accordé au maximum à l'employé. Les jours de congé supplémentaires seront accordés sous la forme d'un versement en espèces (art. 52, al. 7, O-OPers).

## Licenciement en cas de maladie ou d'accident, indemnité de départ et suspension

La nouvelle OPers précise que la protection contre le licenciement, qui est valable deux ans en cas de maladie ou d'accident, ne s'applique qu'aux cas de résiliation ordinaire des rapports de travail. En cas de résiliation immédiate, ces délais ne sont pas valables (art. 31a, al. 1 et 2, OPers). Si l'indemnité de départ est allouée par tranche, le versement du montant intégral doit être réparti sur deux ans au maximum. Cette réglementation vise à empêcher que les employés auxquels l'indemnité de départ est versée par tranche ne bénéficient injustement d'un traitement fiscal plus favorable que ceux qui reçoivent une indemnité sous la forme d'un versement unique (art. 78, al. 5, OPers). Une suspension après résiliation des rapports de travail ne sera possible que pendant les délais de congé mentionnés à l'art. 30a OPers. Il ne fait aucun sens de payer des employés au-delà de ce qui est nécessaire sans recevoir de prestation en contrepartie. Une telle pratique contrevient au principe de la gestion économique des fonds publics. La suspension ne doit en outre pas servir de prétexte pour payer des indemnités de départ déguisées (art. 103a, al. 1, OPers).

## Frais

La nouvelle OPers indique clairement que l'employeur doit rembourser à l'employé tous les frais qui relèvent d'un engagement professionnel. Utilisée à l'heure actuelle, la notion de «frais supplémentaires» est dans certains cas une source de confusion (art. 72, al. 1, OPers). Office fédéral du personnel.

# Esercizio all'insegna della solidità per PUBBLICA

Anche nel 2014 PUBBLICA ha conseguito risultati soddisfacenti, beneficiando del contesto positivo della borsa e degli straordinari utili di rivalutazione del portafoglio di obbligazioni. Il contributo principale alla performance complessiva del 5,87 per cento (esercizio precedente: 3,47 per cento) è stato fornito dalla categoria di investimenti Obbligazioni, seguita dalle Azioni. Al 31 dicembre 2014 il grado di copertura globale delle 21 casse di previdenza di PUBBLICA risultava pari al 105,3 per cento (anno precedente: 104,1 per cento). Le spese amministrative sono state ulteriormente ridotte a 192 franchi per assicurato e beneficiario di rendita.

Nel 2014, su base valutaria coperta e a livello di patrimonio complessivo consolidato, PUBBLICA ha conseguito un solido rendimento globale netto del 5,87 per cento (nell'anno precedente: 3,47 per cento). Il motivo per cui PUBBLICA si colloca al di sotto della performance degli indici LPP di Pictet è da ricondurre alla decisione strategica di investimento di PUBBLICA di coprire integralmente i ri-

schì di cambio di tutti gli investimenti dei Paesi industrializzati. L'obiettivo consiste nell'eliminare dal portafoglio i rischi non sistematici e quindi non remunerati, al fine di liberare un budget di rischio per altri premi di rischio. Al lordo della copertura valutaria, il risultato netto di PUBBLICA sarebbe stato pari all'8,9 per cento.

L'andamento positivo sul mercato azionario dell'ultimo esercizio ha inciso positivamente sulla performance di PUBBLICA. Ad apportare il maggior contributo (4,0 per cento) al patrimonio complessivo è stata la categoria di investimento Obbligazioni con un rendimento del 6,8 per cento. Questa elevata performance è ascrivibile agli utili contabili sulle obbligazioni per effetto della discesa dei tassi d'interesse. Con un rendimento del 3,75 per cento la categoria di investimento immobiliare ha fornito un contributo importante dello 0,25 per cento al patrimonio complessivo di PUBBLICA. Tuttavia, la prima costituzione di imposte differite ha comportato che nel 2014 il rendimento in questa categoria di in-

vestimento si è collocato al di sotto sia del rispettivo benchmark, sia della performance obbligazionaria degli indici LPP di Pictet.

Nella categoria di investimento Materie prime è stato registrato un rendimento negativo del -28,9 per cento per l'esercizio 2014, nella fattispecie a causa dell'andamento del greggio. Ciò ha comportato una variazione del -1,1 per cento del patrimonio complessivo di PUBBLICA. In un'ottica di diversificazione dell'intero portafoglio, PUBBLICA aveva investito a fine 2014 quasi il 2 per cento del patrimonio complessivo in materie prime energetiche (composte da petrolio, olio combustibile e benzina). L'andamento positivo sul mercato azionario del +9,5 per cento dell'ultimo esercizio ha inciso positivamente sulla performance. Sebbene tra le singole aree azionarie siano risultate differenze, tutte quelle più importanti hanno conseguito un rendimento positivo nell'anno passato.

Grado di copertura migliorato nonostante gli accantonamenti tecnici Nel 2014 il grado di coper-

tura di tutte le casse di previdenza di PUBBLICA si è attestato al 105,3 per cento, ossia a un livello leggermente superiore a quello dell'esercizio precedente (104,1 per cento), nonostante le misure onerose necessarie per contenere le conseguenze della riduzione del tasso d'interesse tecnico. I rispettivi accantonamenti tecnici hanno inciso sul conto annuale 2014 per circa 731 milioni di franchi. A fine anno nessuna delle 21 casse di previdenza si è trovata in sottocopertura. Al 1° gennaio 2015, dopo la riduzione del tasso d'interesse tecnico, il grado di copertura medio consolidato era pari al 104,4 per cento.

## Strategia aziendale 2015 – 2018

La strategia aziendale per il periodo 2015 – 2018 approvata nell'estate 2014 dalla Commissione della Cassa poggia sui comprovati punti di forza di PUBBLICA: la sicurezza delle rendite, a cui è data tuttora la massima priorità, e l'ulteriore rafforzamento di PUBBLICA quale cassa pensioni leader.

In relazione alla definizione della nuova strategia, nel 2014 PUBBLICA ha deciso altresì una nuova filosofia aziendale.

## Andamento dell'effettivo, trasparenza dei costi e spese amministrative

Oltre al risultato finanziario e alla riduzione del tasso di interesse tecnico, al rafforzamento di PUBBLICA ha contribuito anche l'evoluzione dell'effettivo. Infatti, nel 2014 il numero di assicurati attivi è aumentato a 62'547 (+2,6 per cento), mentre i beneficiari di rendita sono scesi a 43'305 (-3,3 per cento). PUBBLICA pubblica i costi di gestione patrimoniale con un grado di trasparenza del 100 per cento. L'elevata consapevolezza dei costi di PUBBLICA e l'aumento degli effettivi di assicurati hanno prodotto un'ulteriore riduzione delle spese amministrative medie che nel 2014 sono infatti scese a 192 franchi per assicurato e beneficiario di rendita (rispetto ai 206 franchi nel 2012 e ai 199 franchi nel 2013). PUBBLICA