

Zwischenergebnisse der Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern

Geschätzte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Die Verhandlungsdelegation der Sozialpartner (Garanto, PVB, transfair, Vereinigung der Grenzwachtoffiziere VGO und EZV) möchte Sie gemeinsam über ihr Zwischenfazit zu den Ergebnissen der drei gebildeten Arbeitsgruppen informieren.

Zur Erinnerung: Die Verhandlungen sind Anfang Mai gestartet. Diskussionsgegenstand sind die Regelungen rund um die Überführung der bestehenden Mitarbeitenden in das neue Berufsbild Fachspezialist/in Zoll und Grenzsicherheit (siehe [Informationsbulletin vom 5. Mai 2021](#)).

Arbeitsgruppe Lohn (Lohnstruktur und -klassen)

Die erste Arbeitsgruppe hat die neue Stellenbeschreibung für die Fachspezialisten Zoll und Grenzsicherheit mit den Spezialisierungen Waren, Personen und Transportmittel erarbeitet. Die Sozialpartner wurden dabei durch eine Vertreterin des Eidgenössischen Personalamts (EPA) unterstützt. Die Stellenbeschreibung befindet sich aktuell beim EPA für die Bewertung der Lohnklasse.

Die Arbeitsgruppe konnte gleichzeitig eine häufig gestellte Frage klären. Das Festlegen von neuen Lohnklassen löst keine sofortigen Veränderungen für die Mitarbeitenden aus. Massgeblich sind die individuellen, schriftlichen Vertragsanpassungen. Diese Vertragsänderungen werden zeitlich gestaffelt und nicht für die gesamte EZV per Stichtag umgesetzt. Die Lohngarantie beginnt jeweils erst ab diesem individuellen Zeitpunkt zu laufen. Dasselbe gilt, wenn die Lohnklasse er-

höht wird. Für die Mitarbeitenden beginnen diese Vertragsanpassungen gemäss aktueller Planung nicht vor Mitte 2023. Führungskräfte, die in den vergangenen Monaten eine Stelle mit einem Vorbehalt zur Lohnklasse übernommen haben, erhalten bereits vorher neue Verträge mit analoger Regelung betreffend Lohngarantie.

Arbeitsgruppe Überführung des bestehenden Personals ins neue Berufsbild («Allegra»)

Die Arbeitsgruppe hält fest, dass die Transformation eine mehrjährige Übergangsphase mit sich bringt. In dieser Übergangsphase wird sich die individuelle berufliche Tätigkeit (Funktion) für die Mehrzahl der Mitarbeitenden vorerst nicht ändern. Mitarbeitende werden mit spezifischen Weiterbildungsmassnahmen (Allegra) schrittweise auf die Übernahme neuer Aufgaben vorbereitet und adäquat befähigt.

Die Sozialpartner sind bestrebt, gemeinsam gute Lösungen für alle Mitarbeitenden zu finden. Es kommt zu keinen Entlassungen aus Gründen der Transformation. Weiter soll sichergestellt sein, dass allen Mitarbeitenden, die bis zur ordentlichen Pensionierung arbeiten möchten, ein adäquater passender Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Arbeitsgruppe übrige Arbeitsbedingungen (Spesenreglement etc.)

Die Sozialpartner sind sich einig, dass das aktuelle Spesenreglement auf die Zukunft ausgerichtet werden soll. Eine fundierte Diskussion dieses vielschichtigen und komplexen Themenbereichs – unter



Berücksichtigung der gesetzlichen und finanziellen Rahmenbedingungen – braucht allerdings Zeit. Zum selben Schluss gelangte die Verhandlungsdelegation in den Themenbereichen «Arbeitszeitbestimmungen und Einsatzplanung», «Gesundheit» und «Verordnung über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien (VPABP)».

Die Sozialpartner haben deshalb entschieden, diese Diskussionen im Rahmen von Arbeitsgruppen fortzusetzen und haben einen entsprechenden Auftrag verabschiedet. Die Arbeiten sollten bis Ende 2022 abgeschlossen sein. In gewissen Bereichen (z.B. VPABP) liegt die Entscheidungskompetenz beim Departement beziehungsweise beim Bundesrat. Der Fokus wird deshalb darauf gerichtet, Entscheidungsgrundlagen zu Händen der kompetenten Stellen zu erarbeiten. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen werden

zum gegebenen Zeitpunkt wieder intern kommuniziert.

Sie finden eine Zusammenfassung der bisherigen Zwischenergebnisse weiter unten als Beilage zu diesem Informationsbulletin.

Auch wenn noch nicht alle Fragen abschliessend geklärt werden konnten, ziehen die Sozialpartner eine positive Zwischenbilanz zu den bisherigen Arbeiten und wollen die konstruktiven Diskussionen in den Arbeitsgruppen fortführen.

Die Verbände/Gewerkschaften werden dieses Zwischenergebnis in den kommenden Wochen in ihren jeweiligen Gremien präsentieren und diskutieren.

Freundliche Grüsse

Im Namen der Sozialpartner

Garanto, PVB, transfair, VGO, EZV



Zusammenfassung der bisherigen Verhandlungsergebnisse zwischen den Sozialpartnern

Stand per 6.9.2021

Thema	Zwischenergebnisse
Stellenbeschreibung und Funktionsbewertung	<ul style="list-style-type: none"> Die Sozialpartner haben die Stellenbeschreibung für die Funktion «Fachspezialist/in Zoll und Grenzsicherheit» erarbeitet. Sie befindet sich aktuell beim EPA zur Bewertung. Die Stellenbeschreibung enthält einen gemeinsamen Teil für die «Basis» (60%) und unterschiedliche Schwerpunkttätigkeiten je nach Spezialisierung «Waren», «Personen» und «Transportmittel» (30%). Die übrigen 10% umfassen weitere Aufgaben wie internationale Einsätze oder die Mitarbeit in Projekten. Die Einreihung (Lohnklasse) wird für alle drei Spezialisierungen gleich sein.
Lohnsicherheit	<ul style="list-style-type: none"> Die Einreihung der Stelle «Fachspezialist/in Zoll und Grenzsicherheit» löst keine unmittelbaren individuellen Lohnveränderungen aus. Die neue Lohnklasse gilt für die betroffenen Mitarbeitenden erst ab dem Zeitpunkt der individuellen schriftlichen Vertragsänderung. Die individuellen Vertragsänderungen werden zeitlich gestaffelt umgesetzt; gemäss aktueller Planung nicht vor Mitte 2023 (Ausnahme: Kaderfunktionen, die mit Vorbehalt bei der Lohnklasse ausgeschrieben und besetzt wurden). Die Lohngarantie von zwei Jahren beginnt individuell zum Zeitpunkt der Vertragsänderung. Mitarbeitende, die bis am 31.12.2021 das 55. Altersjahr vollenden, fallen unter die Übergangsregelung: Sie erhalten einen Arbeitsvertrag mit der neuen Lohnklasse, ihr Lohn bleibt aber unverändert bis zum ordentlichen Austritt aus der EZV.
Arbeitsplatzsicherheit	<ul style="list-style-type: none"> Es wird zu keinen Entlassungen aus Gründen der Transformation kommen. Mitarbeitenden, die aufgrund von objektiven persönlichen Gründen nicht für das neue Berufsbild befähigt werden können, wird eine adäquate Funktion angeboten. Die EZV wird auch in Zukunft qualifizierte und anspruchsvolle Funktionen anbieten, bei denen das Tragen einer Schusswaffe nicht erforderlich ist.
Ausbildungssicherheit	<ul style="list-style-type: none"> Die Allegra-Ausbildungsmodulare werden so gestaltet, dass die Ziele grundsätzlich durch alle betroffenen Mitarbeitenden erreicht werden können. Es wird keine Abschlussprüfungen geben. Eine Ausnahme gibt es im Bereich der SIT-Ausbildung (Sicherheits- und Interventionstechnik): die diesbezüglichen Leistungsnormen müssen zwingend angewendet und berücksichtigt werden. Die EZV wird die notwendige Unterstützung für Mitarbeitende anbieten, die möglicherweise mehr Mühe bekunden oder mehr Zeit benötigen, um die Standards zu erfüllen (z.B. individuelle Trainings).

Standortsicherheit	<ul style="list-style-type: none"> • Die Neustrukturierung des Direktionsbereichs Operationen und damit erforderliche Versetzungen sind erfolgt. Weitere Versetzungen werden nur in Ausnahmefällen stattfinden. Dabei wird die EZV wie bisher auf die persönliche Situation der Mitarbeitenden Rücksicht nehmen. • Bei Änderungen des Arbeitsorts aufgrund der Transformation beteiligt sich die EZV finanziell an den Kosten für den Arbeitsweg, für den Umzug oder für Mieten im Rahmen des geltenden Bundespersonalrechts bzw. des Sozialplans für die Bundesverwaltung.
Erleichterungen ab 50 Jahren	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeitende, welche bis 65 arbeiten wollen und gemäss VPABP können, sollen grundsätzlich bis zur ordentlichen Pensionierung arbeiten können. • Neue Formen der Dienstplanung werden im Rahmen von Pilotprojekten getestet werden. • Die Sozialpartner sind sich einig, dass mittels einer verbesserten Einsatzplanung auch wesentliche Verbesserungen für die Zielgruppe der Mitarbeitende >50 Jahre erzielt werden können. • Bei der SIT-Ausbildung erfolgt bei Bedarf eine grössere Unterstützung (siehe oben).
Härtefälle	<ul style="list-style-type: none"> • Die EZV ist bestrebt, gute Lösungen zu finden. Als Richtschnur für das Minimum einer zumutbaren Stelle gilt die Definition gemäss Art. 104a BPV. • Der bestehende Sozialplan für die Bundesverwaltung hat weiterhin auch für die EZV Geltung.

Folgende Themen werden im Rahmen der vier erwähnten Arbeitsgruppen vertieft:

- Spesen/Zuschläge: Ziel ist eine eingehende Analyse als Basis für die neuen Spesen- und Zulagenregelungen.
- Arbeitszeitbestimmungen/Einsatzplanung: Ziel ist die Erarbeitung von Grundsätzen und konkreten Spielregeln für eine neue Einsatzplanung.
- Gesundheit: Ziel ist die Erarbeitung eines Gesundheitskonzepts EZV.
- VPABP: Ziel ist eine Beschreibung der Problematik und möglicher Lösungsansätze als Grundlage für Verhandlungen auf Stufe Bund.