

Periodische Mitteilungen Nr. 1 2002/2003

VEREINIGUNG DER KADER
DES BUNDES

Im Juli 2002
Postfach, 3000 Bern 7
Postcheckkonto 30-20530-1
Erscheint viermal jährlich
in deutsch und französisch

Zentralvorstand 2002/2003

Zentralpräsident:

Peter Büttiker, Fürspr., VBS

Vizepräsident:

Martin Bolliger, dipl. Ing. ETH, UVEK

Generalsekretär und Zentralkassier:

Peter Ritschard, SBB, pens.

Stellvertretende Generalsekretärin:

Odile Frehring, lic. ès lettres, EJPD

Redaktor:

Christian Furrer, Dr. iur., UVEK

Beigezogenes Mitglied der Geschäftsleitung:

Hans Jung, Dr. sc. techn., ETHZ

Beisitzer:

Michael Burkard, Fürspr., BVers.

Philippe Guex, Dr., EDA

Kurt Stampfli, Dr. iur., EDI

Jacob Gut, Prof. Dr. sc. techn., ETHZ

Paul Münger, VBS

Paul Neuenschwander, Berufs Of, VBS

Walter Schweizer, dipl. Ing. HTL, VBS

Markus Hubeli, EFD

Peter Glättli, dipl. Ing. ETH, Swisscom

Alois Kissling, Swisscom, pens.

Beat Jung, Rechtsanwalt, pens.

Verbindung

zu den Sektionen:

Sektion Zürich: Prof. J. Gut

Sektion Berufs Of: P. Neuenschwander

Sektion SGO-FWK: W. Schweizer

Sektion CASC: P. Glättli
A. Kissling

Sektion VIBZS: P. Münger

Sektion GWK-Of: M. Hubeli

Verbindung zum Verband Kader des öffentlichen Verkehrs:

Daniel Wassmer

Geschäftsstelle VKB:

Susanna Bolliger

Tel.: 031/921 68 26

Fax: 031/921 68 48

e-mail: vkb@bluewin.ch

Internet: www.vkb-acc.ch

In dieser Nummer

Jetzt besonders aktuell:

- *Krankenkasse KPT*: Das Höchstalter für den Beitritt und damit für die Nutzung der Vergünstigungen des Kollektivvertrages wurde von 55 auf 65 Altersjahre hinaufgesetzt. Interessenten setzen sich mit unserer Geschäftsstelle in Verbindung.
- *Internetauftritt VKB*: neu gestaltet.
- Eine Kurzfassung des *Arbeitsrechts des Bundes* aus dem Bundespersonalgesetz und den dazugehörigen Verordnungen sowie des Sozialplans kann unter Arbeitsrecht im Internet www.vkb-acc.ch abgerufen werden.

	Seite
Im neuen Kleid	4
Pensionskasse des Bundes: die Stunde der Wahrheit	4
Wahl der Kassenkommission PUBLICA	8
Pensionskasse des Bundes	9
Mitgliederversammlung 2002	10
Reformen in Regierung und Verwaltung	13
Sozialplan 2002 für die Bundesverwaltung	19
Sozialplan 1998 der Bundesverwaltung	21
Teilrevision des ETH-Gesetzes	22
Kaderpolitik	23
Unternehmungen des Bundes: Post und Swisscom	25
RUAG Suisse AG	27
Kaderlöhne und Verwaltungsratshonorare bundesnaher Unternehmungen	27
Vertrauensstelle für das Bundespersonal	29
Abschaffung der Betriebssparkassen?	30
Parlamentarische Vorstösse	
– Besteuerung von Abgangsentschädigungen	31
Die VKB in Stichworten	34

Im neuen Kleid

Während Jahrzehnten im 20. Jahrhundert ist die Periodische Mitteilung der Vereinigung der Kader des Bundes mit einem Umschlag in grüner Farbe erschienen. Nun hat die Geschäftsleitung der VKB für das neue Jahrhundert einen «Tapetenwechsel» beschlossen: die Zeitschrift und auch die Drucksachen sind fortan in blauer Farbe gehalten: VKB XXI. Dieser Wechsel des äusseren Erscheinungsbildes fällt zeitlich mit einem Wechsel in der Geschäftsleitung zusammen: an der Spitze der Vereinigung steht mit Peter Büttiker ein neuer Zentralpräsident. Und die Zeitschrift wird von einem neuen Redaktor redigiert, der allerdings schon von 1982-1994 dieselbe Funktion ausgeübt hat. Kontinuität und Wandel: die Politik der VKB bleibt unverändert, ebenso die redaktionelle Linie der Zeitschrift. Das Sprichwort sagt: Alter Wein in neuen Schläuchen. Die Geschäftsleitung der VKB denkt dabei an die Weine aus Bordeaux: wir wollen im 54. Geschäftsjahr – und weiterhin – immer besser werden!

Pensionskasse des Bundes: die Stunde der Wahrheit

Von der PKB zur PUBLICA

Für PUBLICA schlägt im Jahre 2002 *die Stunde der Wahrheit*, hält der Geschäftsbericht 2001 der Eidgenössischen Versicherungskasse und der Pensionskasse des Bundes fest. Gemeint ist damit der Übergang, die «Migration» der Versicherten, der Vermögensbestände usw. von der heutigen PKB in die PUBLICA: ein hochkomplexes Gesamtprojekt. Die Chancen stehen gut, dass es der neuen Geschäftsleitung der PUBLICA gelingt, einen möglichst reibungslosen Übergang zu gewährleisten. Zuerst musste die bis anfangs 2001 dauernde Daten- und Dossierbereinigung abgeschlossen werden: die Rechnung der PKB 2000 war die erste seit 1988, die ohne Einschränkungen und Vorbehalte abgenommen werden konnte. Die Rechnung 2001 ist in gleicher Weise abnahmefähig: die Pensionskasse des Bundes ist wieder in Ordnung.

Auf den 1. März 2001 ist das Bundesgesetz über die Pensionskasse des Bundes in Kraft getreten. Am 25. April hat der Bundesrat zwei Verordnungen dazu erlassen: die Verordnung über die Versicherung im Kernplan und die Verordnung über die Versicherung im Ergänzungsplan. Die beiden Verordnungen traten am 1. Januar 2002 in Kraft. Sie schaffen die Voraussetzungen für den Übertritt der Versicherten von der Pensionskasse des Bundes in die PUBLICA.

Erst dann wird das neue Konzept für die berufliche Vorsorge des Bundespersonals wirksam. Das PKB-Gesetz enthält Regelungen, die als *Verschlechterungen* zu bezeichnen sind: die Garantie des Teuerungsausgleichs auf den Renten durch die Arbeitgeber nur noch zu 50 Prozent (Art. 5 Abs. 5) und die Staffelung der wiederkehrenden Beiträge nach Alter (Art. 6 Abs. 2). Von den Personalverbänden akzeptiert wurde eine Staffelung der Verdiensterhöhungsbeiträge nach Alter (Art. 6 Abs. 3). Vor allem für die Versicherten ab Alter 45-65 (ca. 15'300) wird die PUBLICA erheblich teurer: die wiederkehrenden Beiträge steigen von 8,25 bis auf 9 Prozent (heute 7,5 Prozent) und an Erhöhungen des versicherten Verdienstes sind inskünftig 70 bis 85 Prozent (heute 50 Prozent) beizutragen. Als *Verbesserungen*, die von allen Versicherten beansprucht werden können, sind zu erwähnen: die Kapitaloption, d.h. die Möglichkeit, höchstens die Hälfte der Altersrente als Kapitalabfindung zu beziehen, und die zivilstandsunabhängige Ausrichtung der Überbrückungsrente.

Kadervorsorge in der PUBLICA

Ursprünglich war ein Kaderplan (Zusatzplan) für Lohnteile über 173'040 Franken vorgesehen. Mit dem Ziel, die Struktur der PUBLICA zu vereinfachen, wurde jedoch der Zusatzplan gestrichen und vom Bundesrat am 25. April 2001 in den Ergänzungsplan integriert. Die VKB war mit dieser Konzeptänderung nicht einverstanden. Vor allem wehrte sie sich gegen die mit der Neuregelung verbundene Verschlechterung des Kosten-/Leistungsverhältnisses.

Das Ergebnis einer Aussprache der VKB mit dem Vorsteher des EFD lässt sich wie folgt zusammenfassen: Die Versicherungsleistungen im oberen Kaderbereich sollen grundsätzlich nicht verschlechtert werden. Das Kosten-/Leistungsverhältnis soll sich im gleichen Rahmen bewegen wie bei den übrigen Versicherten. Damit die bisherigen Versicherungsleistungen ungefähr beibehalten werden können, wird der Lohn auch im Bereich der Überklasse zu 100 Prozent versichert. Heute ist der Lohnteil, der das Maximum der 31. Lohnklasse übersteigt, nur zu 80 Prozent versichert. Für die durch diese Erhöhung des versicherten Verdienstes bedingte Erhöhung der Arbeitnehmerbeiträge werden Kompensationsmöglichkeiten geprüft. Im Vordergrund steht eine Anpassung der Besoldungsskala.

Risiken des Systems der beruflichen Vorsorge

Seit der Einführung des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge gilt für die angelegten Pensionskassengelder ein Mindestzinssatz von 4 Prozent. (Ab Oktober 2002 beträgt er voraussichtlich 3 Prozent.) Überdies müssen die Pensionskassen immer einen Deckungsgrad von 100 Prozent aufweisen. In den

Jahren 1996 bis 2000 haben die Pensionskassen im Durchschnitt eine Jahresrendite von 8,3 Prozent erzielt. Die meisten von ihnen haben in dieser Zeit erhebliche Reserven aufgebaut. Auf Grund dieser positiven Erfahrungen wurde im Dezember 1998 das Finanzhaushaltsgesetz geändert, um auch der Pensionskasse des Bundes den Gang an die Wertschriftenbörse zu ermöglichen. Bis dahin wurden die Gelder der PKB fast vollumfänglich beim Bund angelegt, zu einem garantierten Zinssatz von mindestens 4 Prozent.

Ab 1. Juli 1999 konnte schrittweise mit der Anlagetätigkeit begonnen werden. Auf den getätigten Anlagen (5,4 Mia. Fr.) wurde, hochgerechnet auf ein Jahr, im Jahre 1999 eine Rendite von 6,7 Prozent erzielt. Ein ermutigender Erfolg auf einem kleinen Teil des Gesamtvermögens. Das Börsenjahr 2000 erwies sich als unterdurchschnittlich: die Anlagerendite des Gesamtvermögens der PKB lag – wegen der externen Anlagen von 10,9 Milliarden Franken – bei 2,7 Prozent. Im Jahre 2001 betrug das Gesamtvermögen der PKB 36,3 Milliarden Franken, wovon bereits 14,3 Milliarden auf den Wertschriftenmärkten angelegt waren. Wegen des starken Wirtschaftsabschwunges und der Kursverluste an den Börsen betrug die Anlagerendite des Gesamtvermögens («Performance») *minus 1,5 Prozent*: Verlust von 2,25 Milliarden Franken. Das Börsenjahr 2002 verlief bis jetzt ebenfalls enttäuschend.

Die PKB musste im Jahre 2001 die Schwankungsreserven von 168 Millionen Franken auflösen; der Fehlbetrag hat um über 2 Milliarden Franken zugenommen. Der Deckungsgrad des Bundes sank auf 57 Prozent. Ein schwacher Trost ist, dass die PKB keinen namhaften Verlust mit Wertpapieren der Swissair erlitten hat. Experten sind der Ansicht, dass trotz dieser Schwankungen an den Finanzmärkten langfristig – für die nächsten zehn Jahre – mit durchschnittlichen Renditen bei Aktienanlagen von 6-8 Prozent gerechnet werden kann.

Der Teuerungsausgleich auf den Renten der PUBLICA

Nach Artikel 5 Absatz 5 des PKB-Gesetzes bestimmt sich die Höhe des Teuerungsausgleichs auf Renten nach dem Vermögensertrag auf dem vorhandenen Deckungskapital. *Der Arbeitgeber Bund garantiert seinem Personal den Teuerungsausgleich zu 50 Prozent.* Die Gelder der Pensionskasse sind bis zum 31. Dezember 2005 vollständig nach der vom Bundesrat festgelegten Anlagestrategie anzulegen. Für nicht extern angelegte Gelder entrichtet der Bund der Pensionskasse bis dahin einen Zinsertrag, der mindestens 4 Prozent pro Jahr beträgt (Art. 24 Abs. 1 und 2 PKB-G). Bis die Anlagen getätigt sind, d.h. bis spätestens Ende 2005, garantiert der Bund seinen Rentnerinnen und Rentnern den gleichen Teuerungsausgleich wie dem aktiven Bundespersonal

(Art. 22 Abs. 3 PKB-G). Danach werden die Teuerungsausgleichsmassnahmen zu Gunsten des aktiven Personals und jene zu Gunsten der Rentnerinnen und Rentner (reduzierte Garantie zu 50 Prozent) getrennt.

Wenn die minimal notwendige Rendite von 4 Prozent zur Finanzierung der Leistungen von der Pensionskasse nicht erzielt werden kann (wie in den Jahren 2000 und 2001), besteht die Gefahr eines jährlichen finanziellen Mankos. Um schlechte Börsenjahre abzufedern, benötigt die Pensionskasse *Schwankungsreserven*. Bis die Schwankungsreserven 10 Prozent des Deckungskapitals betragen, garantiert der Bund die fehlenden Schwankungsreserven der Pensionskasse (Art. 25 PKB-G).

Der Bund garantiert die *Leistungen* der Pensionskasse, solange eine *Fehlbetragsschuld* des Bundes besteht (Art. 26 Abs. 6 PKB-G). Unter diese Garantie fallen insbesondere die Renten nach Artikel 5 PKB-G. Der Bund verzinst seine Fehlbetragsschuld mit 4 Prozent. Er trägt sie innert höchstens 8 Jahren nach Errichtung der PUBLICA ihr gegenüber ab (Art. 26 Abs. 2 PKB-G).

Bemerkungen der VKB

Am 1. März 1999 hat der Bundesrat die Botschaft zum PKB-Gesetz zu Händen des Parlaments verabschiedet. Das Jahr 1999 war ein gutes Börsenjahr. Am 23. Juni 2000 wurde das Gesetz in beiden Räten einstimmig angenommen. Zu diesem Zeitpunkt hatte die Stimmung an der Börse bereits gedreht, was aber niemanden zu beschäftigen schien. Die Entwicklung in der Zwischenzeit hat uns verschiedene Wahrheiten und Abhängigkeiten bewusst gemacht. So hat sich – rückblickend betrachtet – der Bund im Jahre 1998 sehr spät entschlossen, die Pensionskassengelder extern anzulegen. Er konnte nicht mehr in hohem Masse von den Kursgewinnen an den Aktienmärkten profitieren und genügend Reserven bilden. Die Baisse an der Börse trifft den Bund nun im dümmsten Moment. Die Kursverluste der vergangenen Jahre zeigen die *Kehrseite der Medaille*: massive Wertschwankungen an den Aktienmärkten sind eine bittere Wahrheit. Dennoch sollen in den nächsten drei Jahren weitere Gelder der PUBLICA extern angelegt werden. Die neu gewählte Kassenkommission PUBLICA wird schwierige Entscheide zu treffen haben.

Sicher ist, dass für die negativen Entwicklungen an der Börse zunächst der *Bund sehr massiv zur Kasse gebeten* wird: er hat den Fehlbetrag im Deckungskapital der PUBLICA per Ende 2002 zu übernehmen (Ende 2001: 8,2 Mia. Fr.) sowie jenen der Pensionskasse der Post per 1. Januar 2002 (4,1 Mia. Fr.). Die Pensionskassen der Unternehmungen Post, Swisscom, SBB und RUAG sind zudem ohne Schwankungsreserven vom Bund in die Selbstständigkeit entlassen worden. Für die dort angefallenen Fehlbeträge einerseits und die Aus-

stattung der Kassen mit Reserven andererseits hat der Bund aufzukommen, was Mittel von über 15 Milliarden Franken erfordern wird.

Manche Rentner des Bundes fragen sich, ob die PUBLICA auf längere Frist in der Lage sein wird, ihren Anteil von 50 Prozent an der Teuerungszulage auf den Renten zu erwirtschaften. Wird es ihnen in Zukunft so ergehen wie den pensionierten Staatsangestellten im Kanton Luzern, wo die in den letzten zwei Jahren aufgelaufene Teuerung (von 3 Prozent) auf den Renten – wegen der Baisse an der Börse – nicht ausgeglichen werden konnte? Auf Grund befristeter Garantien des Bundes besteht *unmittelbar kein Anlass zur Sorge* um die Leistungen der PUBLICA oder den Teuerungsausgleich auf den Renten. Über eine Periode von 5-10 Jahren haben bisher Aktien meistens besser rentiert als Obligationen, versichern Experten. Eine rasche konjunkturelle Erholung und ein starkes Wachstum der Wirtschaft sind die besten Garanten für die Stabilität der zweiten Säule.

Wahl der Kassenkommission PUBLICA

Ergebnis der Wahl

Die aktiv Versicherten der Pensionskasse des Bundes PUBLICA haben acht Abgeordnete in die oberste PUBLICA-Leitung, die Kassenkommission, gewählt. Diese besteht aus 16 Mitgliedern, welche je zur Hälfte von den Arbeitgebern und dem Personal gewählt werden.

Die acht zu wählenden Personen waren verteilt auf drei Wahlkreise. Der erste Wahlkreis umfasst die zentrale Bundesverwaltung, die Parlamentsdienste sowie die Gerichtsbehörden und wird von sechs Personen vertreten. Der zweite Wahlkreis umfasst die dezentralisierten Verwaltungseinheiten und hat Anspruch auf einen Sitz. Eine Person vertritt den dritten Wahlkreis der angeschlossenen Organisationen.

Wahlberechtigt waren insgesamt 55'860 versicherte Personen. Es haben insgesamt 50 Personen auf 22 Wahllisten kandidiert. Alle gewählten Personen haben jeweils für die Verbandsliste kandidiert.

Gewählt wurden:

Im Wahlkreis I: Monica Savioni (3779 Stimmen), Alessandra Prinz (3743), Mariantonia Rosset (3682), Regula Hartmann-Bertschi (3522), Otto Siegrist (3411) und Hanspeter Lienhart (3293).

Im Wahlkreis II: Piero Cereghetti (1487).

Im Wahlkreis III: Kurt Küffer (780).

Das Ergebnis ist noch nicht rechtskräftig, da eine Wahlbeschwerde gegen eine Nichtberücksichtigung einer Wahlvorschlagsliste eingereicht worden ist, über die noch nicht entschieden wurde. Die Stimmbeteiligung betrug 23,4 Prozent.

Bemerkungen der VKB

Die Verbände des Bundespersonals hatten sich – für die acht Sitze – auf gemeinsame Listen in allen drei Wahlkreisen geeinigt: die Verbandsliste. Diese Liste hat in allen Wahlkreisen auf der ganzen Linie obsiegt: alle Gewählten gehören der Verbandsliste an. Damit steht fest, dass die Verbände beim Bundespersonal gut verankert sind: sie können sich auf einen klaren Auftrag der Wählenden stützen. Die VKB ist sehr erfreut darüber, dass *Piero Cereghetti*, Leiter der Personalabteilung der ETH-Zürich, im Wahlkreis II den einzigen Sitz für unsere Vereinigung errungen hat. Im Übrigen haben sich die Wählenden als frauenfreundlich erwiesen: im Wahlkreis I, allgemeine Bundesverwaltung, haben die vier auf der Verbandsliste kandidierenden Frauen das beste Resultat erreicht. Enttäuschend ist die schwache Beteiligung an der Wahl.

Pensionskasse des Bundes

Anlagen am Kapitalmarkt

Im Jahre 2001 hat die Bundestresorerie Gelder der Pensionskasse des Bundes (PKB) im Umfang von weiteren 4,8 Milliarden Franken an den Wertschriftenmärkten angelegt. Insgesamt hat sie damit seit dem 1. Juli 1999 15,7 Milliarden investiert. Die starken Kursverluste an den Aktienmärkten haben sich negativ auf das Vermögen der PKB ausgewirkt. Die Gesamtperformance der Aktiven der PKB lag für das Jahr 2001 bei -1,5 Prozent.

Das Gesamtvermögen der PKB von 36,3 Milliarden Franken ist wie folgt angelegt:

Anlagen beim Bund inkl. Fehlbetrag und Hypotheken 58,8 Prozent

Obligationen Schweizerfranken 7,2 Prozent

Aktien Schweiz 11,6 Prozent

Aktien Ausland 12,6 Prozent

Obligationen Fremdwährungen 8,3 Prozent

Immobilien und Immobilienfonds 1,5 Prozent.

Geschäftsbericht 2001 der PKB

Die unabhängige Kontrollstelle Ernst & Young AG empfiehlt dem Parlament, die Jahresrechnung 2001 der PKB ohne Einschränkungen und Vorbehalte abzunehmen.

Insgesamt konnte die EVK ihre Ziele im Jahr 2001 erreichen. Zwei wichtige Meilensteine waren die Auslagerung der Versicherten der RUAG in die neue Vorsorgeeinrichtung der RUAG Holding per 1. Juli 2001 sowie die Auslagerung der Versicherten der POST in die neue Pensionskasse der POST per 1. Januar 2002. Gesamthaft wurden 40'750 aktiv Versicherte sowie 22'000 Rentnerinnen und Rentner ausgelagert und Deckungskapitalien in der Höhe von 10,5 Milliarden übertragen.

Mit der Inkraftsetzung des PKB-Gesetzes auf den 1. März 2001 und der anschliessenden Verabschiedung der dazu gehörenden Ausführungsbestimmungen hat der Bundesrat die wichtigsten rechtlichen Grundlagen für die künftige Pensionskasse des Bundes PUBLICA geschaffen. Das Projekt PUBLICA befindet sich gegenwärtig in einer Integrations- und Testphase. Der Übertritt der Versicherten der PKB zu PUBLICA ist nach heutiger Planung noch offen. Danach wird die PKB von PUBLICA abgelöst, und das Bundesamt EVK in der Folge aufgehoben werden können.

Mitgliederversammlung 2002

Die 53. ordentliche Mitgliederversammlung der VKB fand am 13. Mai 2002 im Hotel Schweizerhof in Bern statt. Zentralpräsident Martin Bolliger konnte 56 Mitglieder und Gäste willkommen heissen. Die Traktandenliste gemäss Einladung wurde unverändert genehmigt. Im einleitenden Referat erwähnte der Zentralpräsident die wichtigsten Ereignisse, welche die Personalpolitik des Bundes im Jahre 2001 beeinflussten: die Abschwächung der Konjunktur, das Defizit von 1,3 Milliarden Franken in der Staatsrechnung des Bundes, das Ergebnis der Personalumfrage 2000, die Einführung der neuen Personalpolitik und verschiedene Beschlüsse betreffend die Pensionskasse des Bundes. Abschliessend dankte er insbesondere Bundespräsident Villiger und Direktor Hablützel für ihren Einsatz für ein zukunftsorientiertes und kaderegerechtes Personalrecht.

Traktandum 1: Geschäftsbericht 2001

Der den Mitgliedern in der Periodischen Mitteilung Nr. 4 zugestellte Bericht wurde, unter Vorbehalt des Traktandums 2 (Rechnungsablage), einstimmig und ohne Enthaltung genehmigt.

Traktandum 2: Rechnungsablage 2001 und Voranschlag 2002

Zentralkassier Peter Ritschard erläuterte die Jahresrechnung 2001 (vgl. PM Nr. 4, S. 37). Sie schliesst mit einem Einnahmenüberschuss von Fr. 41'683.80 ab. Damit erhöht sich das Vermögen der VKB auf Fr. 80'414.– (per 1.1.2002). Nach der Verlesung des Revisorenberichts wurde die Jahresrechnung 2001 einstimmig und diskussionslos genehmigt. Dem Zentralkassier wurde mit Applaus Décharge erteilt.

Der Voranschlag 2002 sieht Einnahmen von insgesamt Fr. 229'300.– und Ausgaben von Fr. 206'000.– vor. Das ergibt einen Einnahmenüberschuss von Fr. 23'300.–. Der Voranschlag wurde einstimmig genehmigt.

Traktandum 3: Wahlen

Der Vorsitzende gab bekannt, dass Frau Christianne Vallat, seit 1986 Vertreterin des EDI, aus dem Zentralvorstand zurücktritt. Er dankte der Demissionärin für ihr langjähriges Engagement für die VKB. Seit der letzten Mitgliederversammlung ergaben sich noch weitere personelle Veränderungen:

- Herr Dr. Philippe Guex ersetzte Andrej Motyl, welcher ins Ausland versetzt worden ist, als Vertreter des EDA im Zentralvorstand.
- Herr Markus Hubeli ersetzte Werner Schöni als Vertreter der Sektion Grenzschutzkorps-Offiziere im Zentralvorstand.

Nach zweijähriger Amtszeit endete auf seinen Wunsch die Amtszeit von Martin Bolliger als Zentralpräsident. Er versah dieses Amt bereits von 1992-1998, also insgesamt während acht Jahren. Vizepräsident Peter Büttiker verdankte Martin Bolliger seinen grossen, ausgezeichneten Einsatz für die VKB und freute sich, dass sich der Demissionär zur Wiederwahl im Zentralvorstand (ZV) und zu weiterem Wirken in der Geschäftsleitung zur Verfügung stellt. Die Wahlvorschläge des ZV für die Amtsperiode 2002/2004 wurden von der Mitgliederversammlung ohne Wortmeldung und ohne Enthaltungen genehmigt. Gewählt wurden:

a. *als Zentralpräsident*: Peter Büttiker, Fürsprech und Notar; VBS

P. Büttiker ist Chef des Rechtsdienstes im Generalstab.

b. *Als Mitglieder des Zentralvorstandes*: die bisherigen ZV-Mitglieder

- | | |
|---------------------------------------|------------------------------|
| – Peter Ritschard (pensioniert) | – Dr. Christian Furrer (BWG) |
| – Odile Frehring (BA für Flüchtlinge) | – Michael Burkard (BVers) |
| – Beat Jung (pensioniert) | – Dr. Kurt Stampfli |
| – Dr. Hans Jung (ETHZ) | (BA für Militärversicherung) |

- Prof. Dr. Jacob Gut (ETHZ)
- Peter Glättli (Swisscom)
- Alois Kissling (pensioniert)
- Martin Bolliger (BAV)
- Paul Mürger (BA für Zivilschutz)
- Paul Neuenschwander (Heer)
- Walter Schweizer (FWK)

c. *neue ZV-Mitglieder*

- Dr. Philippe Guex
Herr Guex arbeitet als Diplomatischer Sektionschef im Integrationsbüro EDA/EVD.
- Markus Hubeli
Herr Hubeli ist Kommandant der Grenzwachtkurse und leitet als erster Delegierter unsere Sektion Grenzwachtoffiziere.

d. *als Rechnungsrevisoren*

- Frau Anne-Christine Gruber, EVD
- Pius Berni, EFD.

Der Vorsitzende gratulierte allen Gewählten und wünschte ihnen viel Freude und Erfolg in ihrem Amt. Die Geschäftsleitung ist neu wie folgt zusammengesetzt.

- Peter Büttiker, Präsident
- Martin Bolliger, Vizepräsident
- Peter Ritschard, Generalsekretär und Zentralkassier
- Odile Frehring, Stellvertretende Generalsekretärin
- Dr. Christian Furrer, Redaktor
- Dr. Hans Jung als beigezogenes Mitglied der Geschäftsleitung

Traktandum 4: Jahresbeitrag 2002

Der Vorschlag des Zentralvorstandes auf Beibehaltung der bisherigen Beiträge, nämlich 50 Franken für Aktive und 25 Franken für Pensionierte, wurde einstimmig genehmigt.

Traktandum 5: Tätigkeitsprogramm 2002/2003

Die Mitgliederversammlung genehmigte diskussionslos das nachstehende Tätigkeitsprogramm für das nächste Geschäftsjahr:

1. Projekte
 - 1.1 neues Lohnsystem
 - 1.2 berufliche Vorsorge: Ausführungserlasse

- 1.3 Kaderpolitik
- 1.4 Restrukturierung VBS, Armee und Bevölkerungsschutz
- 1.5 ETH-Bereich: Lohnsystem und besondere Ausführungserlasse
- 2. Daueraufgaben
 - 2.1 allgemeine dienstrechtliche Fragen
 - 2.2 Dienstleistungen
 - 2.3 Internationale Kontakte (u.a. CESI)
 - 2.4 nationale Kontakte (Verbände, Politiker, Behörden, Sektionen usw.)
 - 2.5 Internet/Intranet
 - 2.6 Werbung
 - 2.7 Sprachliche Minderheiten

Traktandum 6: Verschiedenes

Das Wort wurde nicht gewünscht.

Mit dem Dank an alle Anwesenden schloss der scheidende Zentralpräsident Martin Bolliger die 53. Mitgliederversammlung der VKB und lud zum traditionellen Apéro ein.

Anschliessend referierte der Vizedirektor des Bundesamtes für Sozialversicherung, Fritz Britt, über die Revision des Krankenversicherungsgesetzes. Zahlreiche Wortmeldungen im Anschluss an das Referat zeugten für das Interesse, das diesem aktuellen Thema entgegengebracht wurde.

Reformen in Regierung und Verwaltung

Änderung der Organisationsstruktur im EDA

Auf Antrag des Vorstehers des Eidgenössischen Departements für auswärtige Angelegenheiten (EDA), Bundesrat Joseph Deiss, hat der Bundesrat am 10. April 2002 beschlossen, im EDA eine *neue Direktion für Ressourcen und Aussennetz* zu schaffen. Das Generalsekretariat des EDA, bisher in die Teilbereiche Stab und Ressourcen gegliedert, wird ab 1. Juni 2002 vom Management der Departementsressourcen entlastet. Es wird eine neue Direktion Ressourcen und Aussennetz geschaffen. Grund für die Reorganisation ist eine markante Zunahme von Aufgaben im Bereich der Ressourcenpolitik. Diese ist eine Folge der verstärkten Ausrichtung der Betriebsführung des Departements an den Grundsätzen des New Public Management. Die strategische Festsetzung der Ressourcenpolitik sowie die operationelle Bewirtschaftung der per-

sonellen, finanziellen und logistischen Ressourcen erfolgen im EDA nicht wie in anderen Departementen auf Stufe der Ämter, sondern zentral auf Departementsebene, mit gewissen Ausnahmen in der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit. Damit wird sichergestellt, dass die Geschäftsführung der EDA-Zentrale sowie der über hundert schweizerischen Auslandvertretungen haushälterisch und wirkungsorientiert ausgestaltet wird.

Dem Generalsekretariat obliegen weiterhin die vom Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetz (RVOG) vom 21. März 1997 vorgesehenen Stabsaufgaben zugunsten der Departementsleitung. Dazu gehören namentlich die Unterstützung des Departementvorstehers bei der Vorbereitung der Verhandlungen des Bundesrates sowie Planungs-, Informations- und Aufsichtsfunktionen auf Departementsstufe.

Schaffung einer Direktion für Sicherheitspolitik im VBS

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 1. Mai 2002 beschlossen, im VBS eine Direktion für Sicherheitspolitik zu schaffen. Mit der Schaffung der Direktion für Sicherheitspolitik im VBS reagiert der Bundesrat auf das in den letzten Jahren vielfältiger und komplexer gewordene sicherheitspolitische Umfeld. Die Direktion, in welcher die sicherheitspolitischen Elemente des Departements zusammengeführt werden, wird den Departementschef künftig in der Führung der sicherheitspolitischen Kerngeschäfte in ihrer gesamten Breite unterstützen. Das Tätigkeitsfeld der Direktion umfasst die allgemeine Sicherheitspolitik, die Verteidigungs- und Rüstungspolitik, die Rüstungskontroll- und Abrüstungspolitik und das Kriegsvölkerrecht, die nationale Sicherheitskooperation sowie die Beteiligung an internationalen sicherheitspolitischen Zentren.

An derselben Sitzung hat der Bundesrat die Neuunterstellung des *Bundesamtes für Landestopographie* unter die Gruppe Rüstung beschlossen.

Betriebe des Heeres, Regionen des Festungswachtkorps und Belegung der Waffenplätze: Das Projekt Regionalisierung

Zusammengelegte Zeughäuser, reorganisierte Regionen des Festungswachtkorps, neu belegte Schweizer Waffenplätze: das sind einige der Hauptelemente der Regionalisierungspolitik der Armee. Die Umsetzung dieses Regionalisierungsprojekts in die Praxis hängt noch von der Zustimmung des Eidgenössischen Parlaments zum Armeeleitbild XXI ab. Die Regionalisierung der Armee betrifft drei Bereiche: die Regionalisierung der Betriebe (Zeughäuser und Motorfahrzeugparks der Armee), die Restrukturierung des Festungs-

wachtkorps (FWK) und die Belegungsplanung der Waffenplätze. Dieses Regionalisierungsprojekt wurde vom Chef Heer, Korpskommandant Jacques Dousse, in enger Zusammenarbeit mit den 26 kantonalen Militärdirektorinnen und -direktoren erarbeitet.

Betriebe des Heeres: Arbeitsrückgang erfordert Zusammenlegung

Die Regionalisierung der Betriebe zielt darauf ab, mehrere Betriebe zu vereinen, um Führungsstrukturen einzusparen und die Arbeit zu rationalisieren. Mit der drastischen Reduktion des Armeebestandes von 360'000 Angehörigen in der Armee 95 auf rund 120'000 Angehörige in der Armee XXI wird auch der Umfang an Ausrüstung, Material, Waffensystemen, Munition und Fahrzeugen sowie der Unterhaltsarbeiten abnehmen. Die bestehenden Betriebsstrukturen und Personalbestände können daher in der Armee XXI nicht beibehalten werden.

Neuorientierung der Aktivitäten des Festungswachtkorps

Durch die neue verbindliche Doktrin der Armee 95 sind einige hundert Objekte geschlossen worden oder befinden sich in Liquidation. Das Festungswachtkorps (FWK) wurde somit einer seiner Hauptaktivitäten beraubt. Auf der anderen Seite wurde für das FWK der Bereich «Sicherheit» immer wichtiger. So patrouillieren Festungswächter gemeinsam mit Grenzwächtern oder bewachen öffentliche Gebäude in Bern, Genf und Zürich. Diese Neuorientierung der Aktivitäten erforderte eine Überprüfung der Führungsstrukturen des Korps. Gestern noch beinahe schweizweit in neun Regionen und zahlreiche Sektoren eingeteilt, werden die Festungswächter von morgen durch vier Hauptregionen (Payerne, Emmen, Frauenfeld und Airolo), welchen mehrere Filialen (St-Maurice, Interlaken, Mels und Andermatt) angegliedert sind, geführt.

Belegung der Waffenplätze richtet sich nach den Strukturen der Armee XXI

Das Armeeleitbild XXI sieht neue Ausbildungs- und Führungsstrukturen vor: die Armeekorps und Divisionen werden zu Gunsten von vier Militärregionen und neun Brigaden (Infanterie, Gebirgsinfanterie, Panzerbrigade und Logistik) verschwinden. Seitens der Ausbildung entstehen acht Lehrverbände (Führungsunterstützung, Infanterie, Panzertruppen, Artillerie, Genie/Rettung und ABC, Logistik und militärische Sicherheit). Diese neuen Strukturen sowie das neue System der Grundausbildung (Rekrutenschule von 21 Wochen Dauer mit drei jährlichen Starts; wie es im Armeeleitbild XXI vorgesehen ist) haben ein Überdenken der Belegung der Schweizer Waffenplätze erfordert. Das Regionalisierungsprojekt legt die Standorte der Schulen und Kommandostellen fest.

Betreffend Rekrutierung wird die Schweiz mit der Armee XXI in sechs Zonen mit je einem Rekrutierungszentrum eingeteilt. Diese sechs Zentren werden in Lausanne VD, Sumiswald BE, Windisch AG, Rüti ZH, Mels SG, Willisau LU (Steinen ab 2008) und Monte-Ceneri TI (Losone ab 2006) eingerichtet.

Departementsbereich Verteidigung im VBS

Der Chef des Eidg. Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS), Bundesrat Samuel Schmid, hat grundsätzliche *Planungsgrößen für den Personalabbau und -umbau* im neu strukturierten Departementsbereich Verteidigung des VBS erlassen. Im Bereich der Führungs- und Planungsstäbe und der Höheren Kaderaus- und Fortbildung belaufen sich diese Abbauvorgaben auf rund 20 Prozent des heutigen Personalbestandes, bei den Teilstreitkräften Heer und Luftwaffe sind es rund 15 Prozent, und die Logistikbasis der Armee muss einen Personalabbau in der Grössenordnung von 10 Prozent realisieren. Die *Zahl der Höheren Stabsoffiziere (Generäle)* soll von heute über 60 auf 45 herabgesetzt werden.

Diese Vorgaben sind als Planungswerte für die Strukturen der Armee XXI mit Start am 1. Januar 2004 zu verstehen. Ab diesem Zeitpunkt werden neue Etappenziele definiert, um die Projektvorgaben des Departementchefs bis zum Jahr 2010 zu erreichen.

Bei all diesen Massnahmen gelten die Grundsätze der Personalmigration im VBS, wonach jeder Personalabbau und -umbau sozialverträglich zu erfolgen hat. Als Anreiz für eine innovative Gestaltung der neuen Organisation wird die Ausschüttung einer Prämie im Umfang von 15 Prozent der Personalkosteneinsparung geprüft.

An der letzten Sitzung der Departementsleitung VBS wurde unter anderem auch die *künftige Struktur des Departementsbereichs Verteidigung* festgelegt. Danach werden dem im Armeeleitbild vorgesehenen *Chef der Armee* folgende *sieben Organisationseinheiten direkt unterstellt*: der Stab des Chefs der Armee, der Planungs- bzw. Generalstab, der Führungsstab der Armee, die Ausbildung der höheren Kader, die Teilstreitkräfte Heer und Luftwaffe sowie die Logistikbasis der Armee.

Der Entscheid schafft im Rahmen des Projektes V XXI die Grundlage für eine gezielte Bearbeitung der SOLL-Prozesse und der Detailstrukturen. Diese Arbeiten sollen im Herbst 2002 abgeschlossen werden. Sie sind auch die Basis für das Einleiten der Personal-Migrationsphase im Departementsbereich Verteidigung. Die Umstellung auf die neuen, ab 1. Januar 2004 gültigen Strukturen wird gestaffelt und raschmöglichst vorgenommen. Diese Strukturveränderungen erfolgen unter dem Vorbehalt einer Zustimmung durch den Bundesrat.

Departementsbereich Bevölkerungsschutz im VBS

Im Rahmen des Reformprozesses VBS XXI werden die vier zivilen Organisationseinheiten LABOR Spiez, Nationale Alarmzentrale, Stab Bundesrat Abteilung Presse und Funkspruch sowie Bundesamt für Zivilschutz im neu geschaffenen Departementsbereich Bevölkerungsschutz zusammengefasst.

Das LABOR Spiez, bisher in der Gruppe Rüstung angesiedelt, ist die schweizerische Fachstelle für den Schutz vor atomaren, biologischen und chemischen Bedrohungen und technischen Risiken (ABC-Schutz). Die Fachkenntnisse dieses Labors sind auch international gefragt, so zum Beispiel bei der Untersuchung von Munition aus angereichertem Uran im Auftrag der UNO oder bei der Vernichtung chemischer Altlasten der albanischen Armee.

Die Nationale Alarmzentrale (NAZ) mit Sitz in Zürich – bis anhin im Generalsekretariat VBS – ist eine Fachstelle des Bundes für ausserordentliche Ereignisse. Dazu gehört in erster Linie die Gefährdung durch erhöhte Radioaktivität, sei dies im Falle eines Kernkraftwerk-, eines Labor- oder eines Transportunfalls. Auch bei grossen Chemieunfällen, Staudammbrüchen oder Gefährdung infolge Satellitenabsturz kommt die NAZ zum Einsatz.

Der Stab Bundesrat Abteilung Presse und Funkspruch (Stab BR APF) ist ein Organ des Bundesrates für die Sicherstellung der Information der Öffentlichkeit in ausserordentlichen Lagen und stammt ebenfalls aus dem Generalsekretariat VBS. Wenn die zivilen Medien nicht mehr in der Lage sind, ihren Informationsauftrag zu erfüllen, übernimmt dieser Stab die Information über Tatsachen und Massnahmen, die für das Überleben der Bevölkerung wichtig sind und orientiert über die Absichten und Handlungen der zivilen und militärischen Führung.

Das Bundesamt für Zivilschutz wird aufgelöst. Seine wesentlichen Teile werden im neuen Departementsbereich zu den drei Organisationseinheiten Strategie/Doktrin/Grundlagen, Ausbildung und Schutzinfrastruktur weiter entwickelt. Somit werden die Voraussetzungen für einen umfassenden kollektiven Schutz der Bevölkerung, ihrer Lebensgrundlagen und der Kulturgüter bei Katastrophen und in Notlagen sowie bei bewaffneten Konflikten geschaffen.

Diese Änderungen erfolgen unter dem Vorbehalt einer Zustimmung durch den Bundesrat.

Reorganisation der Bundesinformatik

Dem Tätigkeitsbericht der Eidg. Finanzkontrolle vom 15. März 2002 an den Bundesrat entnehmen wir die folgenden Ausführungen:

Die Bundesinformatik befindet sich mit NOVE IT in einem einschneidenden Veränderungsprozess. Mit NOVE IT wurde der Rahmen für eine optimale Nutzung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologie in der Bundesverwaltung geschaffen. Die EFK teilt die Meinung des Informatikstrategieorgans Bund (ISB), dass NOVE IT tiefgreifende Veränderungen zur Folge hat und dass Effizienzsteigerungen und Flexibilisierung zwingend für die Begrenzung der Kosten und die Finanzierung neuer Entwicklungen sind. Die EFK prüfte Projekte sowohl bei den Leistungserbringern als auch bei den Leistungsbezüglern. Sie analysierte zudem das Gesamtprojekt NOVE IT und die Projektbegleitung.

Die Prüfungen zeigten, dass NOVE IT bei den Leistungserbringern dank grossem Einsatz aller Beteiligten planmässig und erfolgreich umgesetzt wird. Das Bundesamt für Informatik und Telekommunikation (BIT) leidet allerdings an einem akuten Ressourcen- und Personalproblem. Im Mai 2001, dem Zeitpunkt der Prüfung, herrschte ein Mangel an erfahrenen Mitarbeitenden. *Mit der Zentralisierung der Informatikdienste des Eidg. Finanzdepartements im BIT verliessen zahlreiche Spezialisten den Bund.* Die Vakanzen konnten angesichts des ausgetrockneten Arbeitsmarktes nicht vollständig besetzt werden. Falls diese Entwicklung nicht gestoppt und in eine positive Richtung geleitet werden kann, wird die Lage kritisch. Schliesslich befürchtet die EFK, dass wegen dem rasanten technischen Wandel in der Informatik und Telekommunikation sowie neuer Bedürfnisse der Benutzer die *Einsparungen beziehungsweise Effizienzgewinne von NOVE IT* nach Abschluss des Projektes nicht nachgewiesen werden können.

UVEK: Umzug nach Ittigen

Die verschiedenen Ämter und Dienste des Eidg. Departements für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation (UVEK) sollen in vier bis fünf Jahren in einem neuen Verwaltungskomplex mit rund 1'100 Arbeitsplätzen auf dem ehemaligen Gurit-Worbla-Areal in Ittigen bei Bern konzentriert werden. Betroffen vom Umzug sind vorab das Bundesamt für Verkehr (BAV) und das Bundesamt für Zivilluftfahrt (BAZL).

Bereits heute befinden sich das Bundesamt für Umwelt, Wald und Landschaft (BUWAL), das Bundesamt für Strassen (ASTRA), das Bundesamt für Energie (BFE) sowie die Landeshydrologie und -geologie (Teil des Bundesamtes für Wasser und Geologie: BWG) in Ittigen. Im Rahmen einer Gesamtplanung für die künftige Unterbringung der Bundesverwaltung entwickelte das Bundesamt für Bauten und Logistik (BBL) nun Pläne für die Konzentration sämtlicher UVEK-Bundesämter in Ittigen.

18 Ein dreiteiliger Neubau auf dem Gelände der ehemaligen Gurit-Worbla in Ittigen soll in vier bis fünf Jahren die verschiedenen UVEK-Ämter beherbergen. Das

Areal liegt in unmittelbarer Nähe der Haltestelle «Papiermühle/Ittigen» des Regionalverkehrs Bern-Solothurn (RBS); zudem wird die RBS-Haltestelle auch durch die Busverbindung Bern-Kappelisacker/Ittigen erschlossen.

Trotz der in den letzten Jahren vorgenommenen baulichen Massnahmen sind die Unterbringungsmöglichkeiten für die Bundesverwaltung im Zentrum von Bern vollends ausgeschöpft. Nebst der mit einer Zusammenlegung zu erzielenden Synergieeffekte sprechen auch die Kosten für die Ämter-Konzentration in Ittigen. Das BBL möchte die Mietobjekte im Zentrum von Bern sukzessive abtossen und die betroffenen Verwaltungseinheiten in eigenen Bundesbauten unterbringen. An der Kochergasse in der Berner Innenstadt verbleiben langfristig nur der Departementssitz und das Generalsekretariat des UVEK. Noch nicht entschieden ist die Verlegung bzw. der Verbleib des ebenfalls an der Kochergasse einquartierten Bundesamtes für Raumentwicklung (ARE).

Sozialplan 2002 für die Bundesverwaltung

Seit dem 1. Januar 2002 gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesverwaltung ein neuer Sozialplan. Er wurde von Bundespräsident Kaspar Villiger und den Vertretern der Bundespersonalverbände unterzeichnet und ersetzt den Sozialplan vom 1. Juli 1998. Der Bund unterstreicht auch mit dem neuen Sozialplan seinen Willen, ein verlässlicher und sozialer Arbeitgeber zu bleiben.

Weshalb eine Neuauflage des Sozialplans aus dem Jahr 1998?

Am 1. Januar 2002 ist das Bundespersonalgesetz mit seinen Ausführungsbestimmungen in Kraft getreten. Das neue Personalrecht erforderte auch eine Anpassung des Sozialplans von 1998, der noch auf dem alten Beamtengesetz basierte.

Wann kommt der Sozialplan zum Tragen?

Der Sozialplan kommt bei Umstrukturierungen und Reorganisationen zur Anwendung, die den Abbau von Arbeitsplätzen vorsehen. Die im alten Sozialplan vorgesehenen Massnahmen werden vom neuen übernommen.

Welches sind die Hauptanliegen des Arbeitgebers Bund bei Umstrukturierungen?

Bei Umstrukturierungen trifft die Verwaltung alle Massnahmen, mit denen sich Entlassungen vermeiden lassen. Oberste Priorität haben wie bisher bundesverwaltungsinterne Versetzungen sowie Umschulung und berufliche Weiterbildung. Zu den gesetzlich verankerten Massnahmen gehören auch die verwaltungsexterne Stellensuche und die vorzeitige Pensionierung.

Die wichtigsten Inhalte in Kürze

- In der Bundeskanzlei und den Departementen eingerichtete *zentrale Koordinationsstellen für Stellenvermittlung* gewährleisten departementsintern und departementsübergreifend die Überwachung und Koordination der Stellenvermittlung
- Ein *Personalabbau* hat *primär durch die Nichtbesetzung von Vakanzen* zu erfolgen. Soweit Ersatz notwendig ist, sind die frei werdenden oder neuen Stellen bei entsprechender Qualifikation nach Möglichkeit durch Angestellte zu besetzen, deren Stelle aufgehoben wird.
- Angestellten, die von einer Umstrukturierung betroffen sind, werden im Hinblick auf die Übernahme einer anderen Tätigkeit *Ausbildungsmassnahmen* angeboten.
- Personen, deren Stelle definitiv aufgehoben wird und denen keine zumutbare Stelle angeboten werden kann, können freiwillig an einem *Arbeitsvermittlungsprogramm* teilnehmen. Dieses dauert in der Regel 9 Monate.
- Personen, deren Lohn und Lohnklasse an den effektiven Wert der neuen Funktion angepasst werden müssen, kommen in den Genuss einer zweijährigen *Lohngarantie*. Die Rückstufung wird nicht vollzogen, wenn sie bei Ablauf der Lohngarantie das 57. Altersjahr vollendet haben.
- Für Angestellte zwischen dem 60. und 65. Altersjahr können *vorzeitige Pensionierungen* in Betracht gezogen werden. Sind in dieser Alterskategorie alle Pensionierungsmöglichkeiten in der betroffenen Verwaltungseinheit ausgeschöpft oder sind in dieser Angestellte ohne ihr Verschulden von der Entlassung bedroht, so können ausnahmsweise auch unter 60-jährige Personen vorzeitig pensioniert werden. Das Mindestalter für vorzeitige Pensionierungen in Umstrukturierungsprozessen beträgt 55 Jahre.
- Die teilweise oder vollständige *Übernahme der AHV-Beiträge* bis zum gesetzlichen AHV-Alter durch den Arbeitgeber, die Ausrichtung einer einmaligen Zulage oder der Einkauf von fehlenden Versicherungsjahren sind mögliche Zusatzmassnahmen, mit denen sich Härtefälle bei vorzeitigen Pensionierungen abfedern lassen.

- Personen, die ohne eigenes Verschulden ihre Stelle bei der Bundesverwaltung verlieren und von der Pensionskasse des Bundes keine Leistungen erhalten, haben Anspruch auf eine *Abgangsentschädigung*. Deren Höhe hängt insbesondere vom Alter sowie von der beruflichen und persönlichen Situation der Betroffenen ab und beträgt maximal zwei Jahresgehälter.

Über die Umsetzung des Sozialplans wird weiterhin jährlich Bericht an den Bundesrat erstattet. Auch die Information der *Personalverbände* ist gewährleistet.

Bemerkungen der VKB

Das Projekt Regierungs- und Verwaltungsreform ist abgeschlossen: der Bundesrat hat am 18. Oktober 2000 den Schlussbericht genehmigt und die Projektorganisation aufgelöst. Die Reformen in Regierung und Verwaltung aber gehen weiter, vor allem im Eidg. Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport im Hinblick auf die Armee XXI. Um die personellen Folgen von Struktur- und Anpassungen abzufedern, erweist sich ein Sozialplan für die Bundesverwaltung nach wie vor als notwendig. Da der Sozialplan 2002 Hinweise auf die PKB-Statuten enthält, wird er auf den Zeitpunkt des Übertritts in die Pensionskasse PUBLICA zu überarbeiten sein.

Sozialplan 1998 der Bundesverwaltung

Dritter Jahresbericht

Im Jahr 2001 hat der Bund rund 58 Mio. Franken für Massnahmen aufgewendet, die im Sozialplan der allgemeinen Bundesverwaltung vorgesehen sind. Dies geht aus dem dritten Jahresbericht über den Vollzug des Sozialplans vom 1. Juli 1998 hervor, den der Bundesrat am 14. Juni 2002 genehmigt hat. Davon wurden rund 57 Mio. Franken für die vorzeitige Pensionierung von 273 Personen eingesetzt (2000: 67 Mio. Fr. 394 Personen). Entlassungen waren bei neun Personen unabwendbar (2000: 3 Personen). Die restlichen Ausgaben betreffen Arbeitsvermittlungsprogramme und Outplacement, Umzugs- oder Reisekosten sowie Abgangsentschädigungen.

Teilrevision des ETH-Gesetzes

Der Bundesrat hat den Eidgenössischen Räten die Botschaft zu einer Teilrevision des Bundesgesetzes über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen unterbreitet. Die vorgeschlagene Teilrevision beschränkt sich auf die Gebiete, wo aktueller Handlungsbedarf besteht. Der Entwurf sieht unter anderem mehr Autonomie für die Institutionen des ETH-Bereichs und die gesetzliche Verankerung des Leistungsauftrags vor.

Das heutige ETH-Gesetz datiert aus dem Jahr 1991. Seither haben sich Parlament, Bundesrat und Universitätskantone für eine aufgeschlossene Reform der Hochschulbildung, der Forschung und des Berufsbildungswesens eingesetzt. Die Teilrevision des ETH-Gesetzes ist somit eine notwendige Etappe, die es den ETH erlauben wird, sich an der Neugestaltung des schweizerischen Hochschulsystems und innerhalb der internationalen Wissensnetzwerke aktiv zu beteiligen.

Die vorgeschlagene Teilrevision des ETH-Gesetzes will eine aktuelle juristische Grundlage für den ETH-Bereich schaffen. Gleichzeitig sollen die Kompetenzen zwischen Parlament, Bundesrat, zuständigem Departement (EDI), ETH-Rat und den verschiedenen Institutionen des ETH-Bereichs neu geregelt werden. Weiter sollen die bereits per 1. Januar 2000 mittels Verordnung eingeführten neuen Instrumente der Verwaltungsführung (Leistungsauftrag, Globalbudget) gesetzlich abgestützt werden. Der vom Bundesrat an die Eidgenössischen Räte überwiesene Gesetzesvorschlag beinhaltet im Wesentlichen folgende Revisionsgegenstände:

- **Stärkung der Autonomie im ETH-Bereich:** Um in Lehre und Forschung sowie bei der Erbringung von Dienstleistungen erfolgreich sein zu können, bedürfen der ETH-Bereich und die einzelnen ETH-Institutionen einen entsprechenden Handlungs- und Gestaltungsspielraum. Das Prinzip der Autonomie soll gemäss Gesetzesentwurf auf zwei Stufen umgesetzt werden. Einerseits erhält der ETH-Bereich insgesamt gegenüber der politischen Behörde eine grössere Autonomie innerhalb von Gesetz und Leistungsauftrag; andererseits erhalten die einzelnen Institutionen eine grössere Autonomie gegenüber ihrem Führungsorgan, dem ETH-Rat.
- **Führungsmodell, Kompetenzordnung:** Mit der Gesetzesrevision wird beabsichtigt, die Führungsstruktur klar zu definieren und die Kompetenzordnung abschliessend festzulegen. Die Oberaufsicht über den ETH-Bereich soll beim Parlament liegen, das die Rahmenbedingungen einschliesslich die Finanzen festlegt. Der Leistungsauftrag für den ETH-Bereich wird vom Bundesrat zu Handen des ETH-Rates erteilt. Der ETH-Bereich ist dem EDI

zugeordnet, das somit Ansprechpartner aller ETH-Geschäfte ist. Der ETH-Rat legt als führendes Organ die aus dem Leistungsauftrag resultierenden Ziele innerhalb des ETH-Bereichs fest.

- Zusammensetzung des ETH-Rates: Im ETH-Rat sollen mit den Präsidentinnen oder Präsidenten der beiden ETH, mit der Direktorin oder dem Direktor einer ETH-Forschungsanstalt sowie mit einer von beiden Hochschulversammlungen vorgeschlagenen Person neu auch vier Personen Einsitz haben, die den unterstellten ETH-Institutionen entstammen. Damit soll gewährleistet werden, dass die Direktbetroffenen frühzeitig in die Entscheidungsfindung einbezogen werden und an den Beschlussfassungen des ETH-Rates aktiv beteiligt sind. Wahlbehörde für den ETH-Rat ist der Bundesrat.
- Technologietransfer: Der Gesetzesvorschlag nennt neu die Verwertung von wissenschaftlichen Ergebnissen als expliziten Auftrag des ETH-Bereichs.
- Personal: Mit der Teilrevision des ETH-Gesetzes wird angestrebt, die Regelungen des neuen Bundespersonalgesetzes bedürfnisgerecht auf den ETH-Bereich zu übertragen. So soll insbesondere die heutige Wahl von Professorinnen und Professoren auf Amtszeit neu in ein unbefristetes Anstellungsverhältnis übergehen.

Kaderpolitik

Kaderentwicklung beim Bund

Das neue Bundespersonalgesetz verlangt eine moderne, zukunftsfähige Kaderentwicklung. Mit dieser sollen Bundesverwaltung und Kader langfristig arbeitsmarktfähig bleiben. Am 27. März hat der Bundesrat entsprechende Grundlagen verabschiedet. Die neue Kaderentwicklung umfasst vielfältige Evaluations- und Qualifikationsinstrumente. Sie sieht die Weiterentwicklung der Führungskultur sowie interessante Entwicklungsperspektiven für potenzielle Kader vor.

Die Komplexität staatlicher Aufgaben und die Anforderungen an die Kader der Bundesverwaltung sind in den vergangenen Jahren gestiegen. Sollen Führungsaufgaben erfolgreich wahrgenommen werden, sind neben fachlichen Qualifikationen und praktischen Erfahrungen immer stärker auch Selbst-, Sozial- und Führungskompetenzen erforderlich. Führungskräfte müssen bereit sein, ihr eigenes Handeln kritisch zu hinterfragen. Diese Selbstreflexion wird

nicht zuletzt durch *neue Führungsgrundsätze* ausgelöst. Sie sind als Fragen formuliert und (ver)föhren die Kader zu einer fortlaufenden Auseinandersetzung mit dem eigenen Verhalten. Dies wiederum trägt zu einer persönlichen, beruflichen und systematischen Weiterentwicklung bei. Die neuen Führungsgrundsätze lösen die «Richtlinien für die Verwaltungsföhierung im Bunde (RVF)» von 1974 ab.

Die vom Eidg. Personalamt erarbeiteten Instrumente erweitern das bestehende Angebot in der Kaderausbildung und Kaderinformation der Bundesverwaltung. Sie helfen den Departementen und Ämtern, ihren Bedarf an qualifizierten Kaderkräften zu decken. Weitere Bestimmungszwecke sind die Evaluation und individuelle Qualifikation von Nachwuchs- und Kaderkräften, die Förderung der Gleichstellung zwischen Mann und Frau und die Förderung einer ausgewogenen Vertretung aller Sprachgruppen in Kaderfunktionen.

Kommunikations-Kampagne «Militärisches Personal»

Die Schweizer Armee will die verschiedenen Berufsbilder des militärischen Personals bekannter machen: Ziel ist die Gewinnung weiterer Berufs- und Zeitmilitärs. Die Kommunikationskampagne «Zukunft mit Sicherheit», welche am 13. Mai lanciert wurde, soll innerhalb der Rekruten- und Kaderschulen sowie in der Öffentlichkeit für die abwechslungsreichen Berufe in der Armee werben.

Berufsmilitärs erhalten eine attraktive und breite Ausbildung

Die Ausbildungswege des militärischen Personals sowie die Inhalte der teilstreitkräfteübergreifenden Kampagne «Zukunft mit Sicherheit» stellte der verantwortliche Divisionär Paul Zollinger, Unterstabschef Lehrpersonal, vor. Er zeigte, wie angehende Berufsoffiziere in einem ein- oder dreijährigen Lehrgang an der Militärakademie der ETH Zürich auf ihren Einsatz bei der Truppe vorbereitet und anschliessend den international anerkannten Titel eines «Bachelors der Staatswissenschaften» erhalten würden. Angehende Adjutant-Unteroffiziere würden vor ihrer Tätigkeit bei der Truppe ebenfalls eine breite, zweijährige Ausbildung an der Berufsunteroffiziers-Schule der Armee (BUSA) in Herisau absolvieren. Die bezahlten Ausbildungen an der ETH und an der BUSA seien wichtige Voraussetzungen für einen erfolgreichen Dienst bei der Truppe. Erfordere dieser doch ein ausserordentlich hohes Mass an Selbst-, Sozial-, Führungs- und Fachkompetenz. Der vorgesehene Aufwuchs von jährlich 70 Berufsoffizieren, 90 Berufsunteroffizieren und 400 Zeitmilitärs sei äusserst ambitiös, meinte der Unterstabschef Lehrpersonal weiter.

Die auf ein besser verankertes Berufsbild sowie auf eine entsprechende Personalgewinnung ausgerichtete, mehrjährige Kampagne «Zukunft mit Sicherheit» verfügt über ein Budget von 2,5 Mio. Franken. Dieser Betrag soll helfen, aktiv und zielgerichtet für ein leistungsfähiges, gut ausgebildetes und qualifiziertes Korps an Berufs- und Zeitmilitärs zu werben.

Bemerkungen der VKB

Obwohl für die Armee XXI noch nicht alle politischen Entscheide getroffen sind, müssen heute schon günstige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung ab dem Jahre 2004 geschaffen werden. Dazu gehört die Gewinnung von qualifiziertem militärischem Kaderpersonal. In diesem Zusammenhang muss daran erinnert werden, dass der Bundesrat am 28. Juni 2000 eine materielle Änderung der VLVA beschlossen hat: die Verordnung über die Leistungen bei vorzeitigem Altersrücktritt von Bediensteten in besonderen Dienstverhältnissen (VLVA) wurde zum Nachteil der Berufsoffiziere, Militärinstructoren und Grenzwächter korrigiert. Diese – trotz Opposition der VKB angeordnete – Massnahme hat zum Personalengpass bei den Berufsmilitärs beigetragen. Zwei Jahre später müssen bereits Massnahmen zur Steigerung der Attraktivität militärischer Berufe getroffen werden.

Unternehmungen des Bundes: Post und Swisscom

Postmarkt und Swisscom-Mehrheit

Der Bundesrat will die laufenden Veränderungen im *Postmarkt* kontrollieren und dafür sorgen, dass sie in einem behutsamen Tempo erfolgen. Dazu macht er Vorgaben zum Poststellennetz und stärkt die Finanzierungsbasis des Unternehmens. Dies hat er nach einer Diskussion am 22. Mai über eine Gesamtschau zum Postwesen entschieden. Gleichzeitig will er dem Parlament Mitsprache zum Tempo einer schrittweisen und begrenzten Marköffnung einräumen. Die Post soll dabei genügend Zeit haben, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern.

Bei der *Swisscom* wird der Bund Mehrheitsaktionär bleiben: Der Bundesrat will dem Parlament in dieser Legislaturperiode keine Vorlage mehr über die mögliche Abgabe der Aktienmehrheit unterbreiten. Hingegen kann der Bundesrat gestützt auf das geltende Gesetz jederzeit seine Aktien bis zum gesetzlichen Minimum von 50 Prozent verkaufen. Er wird zum geeigneten Zeitpunkt von dieser Kompetenz Gebrauch machen.

Strategische Ziele für Post und Swisscom

Der Bundesrat hat am 27. Februar für die Post und Swisscom die strategischen Ziele festgelegt, die er als Eigner der beiden Unternehmen für die Jahre 2002 bis 2005 erreichen will. Die strategischen Ziele des Bundesrates müssen gemäss Gesetzesvorgabe alle vier Jahre erlassen werden. Auf Grund der positiven Erfahrungen mit den bisherigen Zielen für die Jahre 1998 bis 2001 war keine umfassende Neufassung notwendig. Hingegen wurden einzelne Ziele an das aktuelle Umfeld und veränderte Rahmenbedingungen angepasst.

Personelle Ziele für die Post

- Die Post verfolgt eine fortschrittliche und sozialverantwortliche Personalpolitik.
- Die Post setzt bei wirtschaftlichen und strukturellen Problemen durch rechtzeitig eingeleitete beschäftigungssichernde organisatorische Massnahmen alles daran, Kündigungen zu vermeiden.
- Sie legt in diesem Rahmen ihre Personalpolitik selbstständig fest und vereinbart die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse mit den Sozialpartnern gemäss Bundespersonalgesetz in Gesamtarbeitsverträgen.
- Die Post regelt die Mitwirkungsrechte der Gewerkschaften in Gesamtarbeitsverträgen, die mit diesen weiterentwickelt werden.
- Die Post ist bestrebt, in neuen Geschäftsfeldern unter marktwirtschaftlichen Bedingungen attraktive Arbeitsplätze zu schaffen.
- Die Leitung der Post schafft durch ihren Führungsstil, ihre Personalentwicklung und ihre interne Kommunikation Vertrauen beim Personal.

Personelle Ziele für die Swisscom

Der Bundesrat erwartet, dass die Swisscom AG

- eine fortschrittliche und sozialverantwortliche Personalpolitik verfolgt.
- mit ihrer Leitung durch Führungsstil, Personalentwicklung und interner Kommunikation Vertrauen beim Personal schafft und damit auch die Attraktivität am Arbeitsmarkt erhöht.
- die Mitspracherechte der Personalverbände in Gesamtarbeitsverträgen regelt und diese mit den Gewerkschaften und Personalverbänden weiterentwickelt.
- ihre Kader leistungsgerecht und marktwirtschaftlich entlohnt, wobei Boni auf Anfang des Geschäftsjahres festgelegten Kriterien basieren. Dabei beachtet sie die Grundsätze der Angemessenheit und Verhältnismässigkeit und schafft Transparenz.

- bestrebt ist, die Arbeitsmarktfähigkeit ihrer fest angestellten Mitarbeitenden durch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu verbessern.
- allfällige weitere Restrukturierungsmaßnahmen im Rahmen bestehender oder neuer Sozialpläne umsetzt.

RUAG Suisse AG

Die RUAG-Gruppe hat 2001 bei einem Nettoumsatz von 1'007 Millionen Franken ein Unternehmensergebnis von 82 Millionen erzielt. Das Ergebnis vor Zinsen und Steuern beträgt 74 Millionen. Bereinigt um die Auflösung einer Rückstellung liegt das tatsächliche operative Ergebnis bei 52 Millionen.

Gegenüber dem Vorjahr liegt beim Auftragsbestand eine Verbesserung vor, allerdings nicht für alle Bereiche. Die Situation bei der schweren Munition für die Schweizer Armee bereitet den Verantwortlichen der RUAG zunehmend Sorgen. Der Bestellungenrückgang des VBS stellt bald einmal die Technologie-sicherung zugunsten der Armee in Frage. Die Grundlast, die eine betriebswirtschaftliche Produktion erlaubt, könnte bald unterschritten werden.

Gruppenweit zählt RUAG im Jahresdurchschnitt 4'165 Mitarbeitende. Angesichts der verschlechterten wirtschaftlichen Aussichten und allenfalls nötigen Restrukturierungen wurde mit den Sozialpartnern eine «Vereinbarung über sozialverträgliche Massnahmen» ausgehandelt. Diese trat am 1. Januar 2002 in Kraft und gilt bis 31. Dezember 2003. Mit den darin vereinbarten Massnahmen sollen allenfalls nötig werdende Kündigungen sozial abgedeckt werden.

Kaderlöhne und Verwaltungsratshonorare bundesnaher Unternehmungen

Kaderlöhne und Verwaltungsratshonorare bundesnaher Unternehmungen sollen per Gesetz geregelt werden.

Der Bundesrat ist grundsätzlich mit der Einführung einer gesetzlichen Regelung für die Kaderlöhne und Verwaltungsratshonorare bundesnaher Unternehmungen einverstanden. In seiner Stellungnahme zu einer Parlamentarischen Initiative der Staatspolitischen Kommission des Nationalrates (SPK-N) hält er fest, dass sich die Vorlage in der grundsätzlichen Zielsetzung mit den Absichten des

Bundesrates deckt. In einigen Punkten nimmt der Bundesrat allerdings eine abweichende Haltung ein.

In ihrem Bericht vom 25. April 2002 begründet die Staatspolitische Kommission des Nationalrates (SPK-N) die Auffassung, dass der Bundesrat einer gesetzlichen Grundlage für den Erlass rechtlich verbindlicher Grundsätze bedürfe. Zusätzlich will die Kommission Transparenz nicht nur gegenüber der Finanzdelegation, sondern auch gegenüber Parlament und Öffentlichkeit herstellen. Sie beantragt, das Bundespersonalgesetz (BPG) um einen neuen Artikel zu ergänzen, mit dem der Bundesrat verpflichtet werden soll, Grundsätze und Eckwerte zum Lohn des Kader, zum Honorar der Mitglieder des Verwaltungsrates sowie zu weiteren Vertragsbedingungen (z.B. berufliche Vorsorge und Abgangsschädigungen) und zu Nebenbeschäftigungen festzulegen. Diese Grundsätze sollen für die *POST*, die *SBB* und andere Unternehmungen und Anstalten des Bundes, welche dem BPG unterstehen, gelten. Der Bundesrat habe dafür zu sorgen, dass diese Grundsätze auch in privatrechtlichen Betrieben, welche der Bund kapital- und stimmenmässig beherrsche sowie in der SRG Anwendung finden.

In seiner Antwort stellt der Bundesrat nun fest, dass die SPK-N mit der vorliegenden Parlamentarischen Initiative eine Vorlage ausgearbeitet habe, die in der grundsätzlichen Zielsetzung mit seinen eigenen Absichten übereinstimme. Er könne der Vorlage grundsätzlich zustimmen, nehme aber in drei Punkten eine abweichende Haltung ein:

1. Während die Transparenzregeln (Reportingpflicht) für alle betroffenen Unternehmungen gelten sollen, möchte der Bundesrat börsennotierte Unternehmungen – gegenwärtig die Swisscom AG – vom Geltungsbereich der Grundsätze ausnehmen.
2. Der Bundesrat ist nach wie vor der Ansicht, dass eine *Veröffentlichung der Individuallöhne* und der individuellen Honorare einschliesslich der Nebenleistungen zu weit gehe. Derart detaillierte Reportingstandards würden wichtige Elemente des Persönlichkeits- und Datenschutzes verletzen und könnten auch zu Benachteiligungen für die Unternehmungen auf dem Arbeitsmarkt führen.
3. Der Bundesrat hat gesetzgeberische Bedenken, unbestimmte Begriffe wie die Eckwerte für maximal auszurichtende Leistungen und über weitere Vertragsbedingungen in ein Gesetz aufzunehmen. Der Bundesrat sei jedoch bereit, in den Grundsätzen die Kriterien so festzulegen, dass eine nachvollziehbare, den politischen, sozialen und ökonomischen Rahmenbedingungen Rechnung tragende Entscheidung sichergestellt sei.

Vertrauensstelle für das Bundespersonal

1. Einleitung

Die Schaffung einer neuen Beratungsstelle für das Bundespersonal stützt sich auf den Beschluss des Bundesrates vom 18. November 1998 zum «POP-Projekt Organisation Personalwesen» und entspricht auch einem Wunsch der Geschäftsprüfungskommissionen der eidg. Räte. Sie hat am 1. Oktober 2000 ihre Tätigkeit aufgenommen, bietet den Mitarbeitenden der zivilen Departemente sowie der Bundeskanzlei neue Möglichkeiten bei der *Lösung von Konflikten*.

Zur Sicherstellung einer grösstmöglichen Synergie haben die sechs zivilen Departemente und die Bundeskanzlei eine gemeinsame Vertrauensstelle eingerichtet, die administrativ dem EPA angegliedert ist. Sie ergänzt die für das VBS bereits bestehende Ombudsstelle, welche vom Generalsekretariat des VBS betreut wird. Die beiden Beratungsstellen für das Bundespersonal sind zwar räumlich am gleichen Standort untergebracht, werden jedoch personell getrennt geführt.

Die neue Vertrauensstelle befindet sich zurzeit noch in der Aufbauphase. Ende 2002 soll geprüft werden, wie weit die bestehende Organisationsstruktur sowie die personellen Ressourcen den Bedürfnissen der komplexen Aufgaben entsprechen.

2. Auftrag

Die Auftragsumschreibung gemäss Beschluss des Bundesrates vom 29. April 1999 umfasst folgende *Aufgabenschwerpunkte*:

- Die persönliche Beratung und Unterstützung bei Arbeitsplatzproblemen, welche auf dem üblichen Dienstweg nicht gelöst werden können.
- Die Beratung über Anlaufstellen sowie Rekurs- und Beschwerdemöglichkeiten bei Beschwerden oder Klagen aus dem Dienstverhältnis gemäss Beamten- oder Verantwortlichkeitsgesetz bzw. Beamten- und Angestelltenordnung. Diese Aufgabe ist sinngemäss auf die neuen personalrechtlichen Bedingungen zu übertragen.
- Wenn nötig, Wahrnehmung der Rechte der Ratsuchenden gegenüber der zuständigen Stelle.
- Die Gewährleistung eines direkten und vertraulichen Zugangs zur Vertrauensstelle für die Ratsuchenden.
- Die *Zuständigkeit der Vertrauensstelle ist subsidiär*, d.h. erst nach erfolglosem Lösungsversuch mit den intern zuständigen Stellen (Linie, Personaldienst).

- Die Personal- und Sozialberatung von EPA und EDA bleiben zuständig für die psychosoziale Beratung; die Zusammenarbeit mit der Vertrauensstelle ist gewährleistet.
- Der Zugang der Vertrauensstelle zu allen Verwaltungsstellen des Bundes (Auskünfte, Akteneinsicht) ist gewährleistet.

Die Vertrauensstelle hat zwar keine Weisungskompetenzen, jedoch Zugang zu allen Verwaltungsstellen des Bundes. Sie ist an kein Linienvorgehen gebunden und kann daher mit ihren Anliegen auch auf übergeordneter Vorgesetztenebene, wenn nötig sogar auf Departementsebene, vorsprechen. Sie kann auf diese Weise als «Türöffner» dienen, hat aber auch eine *Frühwarnfunktion* und damit eine *präventive Rolle*. Zentral in der praktischen Arbeit mit Ratsuchenden ist jedoch die Kompetenz als Vermittlungsinstanz.

Abschaffung der Betriebssparkassen?

Die Betriebssparkassen in der heutigen Form sollen abgeschafft werden. Das Eidg. Finanzdepartement (EFD) schlägt vor, die Ausnahmeregelung für diese Sparkassen in der Bankenverordnung zu streichen. Wie der Fall Swissair letztes Jahr gezeigt hat, sind Privateinlagen der Arbeitnehmenden bei den Betriebssparkassen schlecht geschützt. Gestützt auf eine Ausnahmeregelung in der Bankenverordnung (Art. 3a Abs. 4 lit. e) unterstehen diese Sparkassen nicht dem Bankengesetz und damit auch nicht der Aufsicht der Eidg. Bankenkommission (EBK). Demzufolge gelten auch alle weiteren Vorschriften des Bankengesetzes für diese Sparkassen nicht, namentlich jene betreffend Reservenbildung, Eigenmittel, Klumpenrisiken usw. Auf Grund zweier parlamentarischer Vorstösse schlägt das EFD nun vor, die Ausnahmebestimmung von Art. 3a Abs. 4 lit. e BankV zu streichen. Damit wären die Betriebssparkassen in der heutigen Form nicht mehr zulässig.

Personalkasse des Bundes bleibt

Auf Anfrage der VKB hat die Eidg. Finanzverwaltung uns mitgeteilt, dass die Personalkassen des Bundes, der SBB und der POST von dieser Revision nicht betroffen sind. Kassen, die über eine direkte oder indirekte Staatsgarantie verfügen, dürfen weiterhin gewerbsmässig Publikums gelder entgegennehmen.

Parlamentarische Vorstösse

Besteuerung von Abgangsentschädigungen und Vorsorgeleistungen von Managern

Interpellation der Sozialdemokratischen Fraktion

Wortlaut der Interpellation vom 5. März 2002

In den letzten Wochen und Monaten wurden unverhältnissmässig hohe Abgangsentschädigungen an Manager publik (z.B. an die Herren Barnevik, Lindahl, Honegger und Affolter). Dasselbe gilt auch für horrend hohe Einzahlungen in Pensionskassen.

Wir bitten daher den Bundesrat um Beantwortung folgender Fragen:

1. Unterliegen solche Abgangsentschädigungen einer besonderen Steuer?
Falls ja:
 - a. Ist diese niedriger als die normale Einkommenssteuer?
 - b. Wie gross ist der Belastungsunterschied?
 - c. Ist der Bundesrat bereit, diese stossende Ungerechtigkeit zu beseitigen?
2. Wurden die Abgangsentschädigungen der oben erwähnten Manager korrekt versteuert, auch von Managern mit Wohnsitz im Ausland?
3. Wie ist die Rechtslage bezüglich Top-Kaderkasse ABB (Gemini) und Steuerbefreiung?
4. Wird der Bundesrat die zuständigen Kantone einbeziehen und sein besonderes Steuerkontrollorgan im Falle der Kaderkasse ABB zu Nachprüfungen einsetzen?
5. Was ist der gesetzgeberische Handlungsbedarf, um die Grauzone der Kader- und Beletage-Versicherungen im Sinne von Steuerschlupflöchern zu beseitigen?
6. Was sagt der Bundesrat zur Wiederaufhebung der Obergrenze für Einkaufssummen und zur Obergrenze für den versicherten Verdienst?
7. Was gedenkt der Bundesrat zu tun, dass die Steuerabzugsbegrenzungen, die bei BVG-Einrichtungen gelten, auch bei Kaderkassen, die nicht dem BVG unterstellt sind, vollumfänglich zur Anwendung gelangen?
8. Wäre es nicht angezeigt, für die zweite Säule eine klare Regelung im Steuergesetz zu treffen, statt die Steuerpraxis an die BVG-Bestimmungen anzulehnen und einen Graubereich der Interpretation zuzulassen?

Antwort des Bundesrates vom 29. Mai 2002

1. Abgangsentschädigungen unterliegen grundsätzlich als Arbeitseinkommen der ordentlichen Besteuerung beim Einkommen, zusammen mit den

übrigen Einkünften. Dabei gilt für hohe Einkommen im Durchschnitt, alle drei staatlichen Ebenen einbezogen, eine Steuerbelastung von rund 35 Prozent.

Nur soweit solche Abgangsentschädigungen als der Vorsorge dienend qualifiziert werden können, ist für sie im Gesetz eine mildere Besteuerung vorgesehen. Der Vorsorge dienen solche Leistungen insoweit, als damit eine durch das massgebliche Vorsorgereglement ausgewiesene Vorsorgelücke geschlossen wird. In diesem Fall werden sie getrennt vom übrigen Einkommen besteuert, häufig auch in Verbindung mit Vorteilen beim Tarif. So wird bei der direkten Bundessteuer die auf einer entsprechenden Kapitalleistung als Jahressteuer erhobene Steuer zu einem Fünftel der ordentlichen Tarife berechnet. Mit dem Stabilisierungsprogramm 1998 beantragte der Bundesrat, diese Steuer zur Hälfte der ordentlichen Tarife, mindestens aber zum Satz von 2 Prozent zu berechnen. Das Parlament hat diese Änderung abgelehnt.

2. Für die Erfassung der zur Diskussion stehenden Abgangsentschädigungen mit der Einkommenssteuer sind die Kantone zuständig. Dabei werden die in der Schweiz wohnhaften Empfänger solcher Leistungen im ordentlichen Verfahren veranlagt, unabhängig davon, ob die Kapitalleistung Arbeitseinkommen bildet oder Vorsorgecharakter hat. Anders verhält es sich bei Ausländern ohne Niederlassungsbewilligung; diese werden für ihr Arbeitseinkommen an der Quelle besteuert.

Erfolgen solche Leistungen an Empfänger im Ausland, ist zu unterscheiden zwischen Arbeitseinkommen und Vorsorgeleistungen:

Handelt es sich um *Arbeitseinkommen* aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit, das sachlich noch dem schweizerischen Arbeitsverhältnis und dem damaligen schweizerischen Aufenthalt zuzurechnen ist, unterliegt es grundsätzlich der Quellenbesteuerung in der Schweiz.

Handelt es sich um *Vorsorgeleistungen* an Empfänger im Ausland, unterliegen diese stets der schweizerischen Quellensteuer. Diese kann vom Empfänger zurückverlangt werden, wenn dem Antrag eine Bestätigung der zuständigen Steuerbehörde des – gestützt auf ein Doppelbesteuerungsabkommen – zur definitiven Besteuerung berechtigten Staates beiliegt, wonach die zuständige Steuerbehörde von der Kapitalleistung Kenntnis hat.

Das gesetzliche Steuergeheimnis verbietet es, bei der Beantwortung parlamentarischer Vorstösse Auskünfte über einzelne Steuerzahler zu erteilen.

3. Die Steuerbefreiung von Vorsorgestiftungen, auch jene der so genannten Kaderstiftungen, wird für die direkten Steuern von Bund und Kanton vom zuständigen Sitzkanton erteilt, sofern die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind. Die Einhaltung dieser Voraussetzungen ist periodisch zu überprüfen.

4. Die «Besondere(n) Untersuchungsmaßnahmen der Eidgenössischen Steuerverwaltung» nach Artikel 190 Absatz 1 DBG setzen den begründeten Verdacht voraus, «dass schwere Steuerwiderhandlungen begangen wurden...» Bisher liegen keine Verdachtsmomente vor, die solche Massnahmen rechtfertigen würden.
- 5./6. Mit dem «Stabilisierungsprogramm 1998» schlug der Bundesrat für die berufliche Vorsorge sowohl eine Begrenzung des versicherbaren Verdienstes als auch eine Obergrenze für Einkaufssummen vor. Vom Parlament gutgeheissen und seit dem 1. Januar 2001 in Kraft ist lediglich die Begrenzung der Einkaufssummen. In der Botschaft zur 1. BVG-Revision wird das Anliegen einer Begrenzung des versicherbaren Verdienstes vom Bundesrat wieder aufgenommen. Es liegt erneut am Parlament, über diesen bundesrätlichen Vorschlag zu befinden.
7. Beiträge an Einrichtungen der beruflichen Vorsorge, die gemäss Gesetz, Statut oder Reglement geleistet werden, berechtigen steuerlich zum Abzug vom Einkommen. Dies gilt unabhängig davon, ob sie dem BVG-Obligatorium (Säule 2a) oder der überobligatorischen Vorsorge (Säule 2b) zuzuordnen sind und damit auch für Kaderkassen.
8. Würde vom Parlament entsprechend dem Vorschlag des Bundesrates zur 1. BVG-Revision für die berufliche Vorsorge eine Obergrenze beim versicherbaren Verdienst eingeführt, wäre dies eine Massnahme des BVG-Rechtes, die konsequenterweise auch für die Steuern gelten würde. Eine Regelung einzig im Steuerrecht wäre nicht sachgerecht und brächte praktische Probleme mit sich. Faktisch müssten nämlich Pensionskassen mit und solche ohne abzugsfähige Beiträge geführt werden. Andernfalls könnten die einbezahlten Beiträge und Einlagen steuerlich nur teilweise in Abzug gebracht werden, die im Vorsorgefall daraus resultierenden Leistungen würden aber gleichwohl voll besteuert.

Die VKB in Stichworten

Zweck

Die 1948 gegründete Vereinigung der Kader des Bundes bezweckt die Wahrung der beruflichen und wirtschaftlichen Interessen der Mitglieder, die Förderung der Zusammenarbeit und die Pflege des persönlichen Kontaktes.

Organisationsbereich

Kader (ab Besoldungsklasse 18) der allgemeinen Bundesverwaltung, der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUAG und der Nitrochemie AG Wimmis.

Mitgliederzahl

Rund 4800 (über 7000 unter Einschluss der Mitglieder des assoziierten Verbandes «Die Kader des öffentlichen Verkehrs»).

Zusammensetzung

Aktive: aus allen Bereichen der allgemeinen Bundesverwaltung, der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUAG und der Nitrochemie AG Wimmis.
Pensionierte.

Struktur

Vorstand und Sekretariat arbeiten neben- und ehrenamtlich. Ein Teil der Mitglieder bildet Sektionen innerhalb der Vereinigung. Zur Zeit sind es deren sechs: Sektion Zürich, Berufsoffiziere, Offiziere des Festungswachtkorps, Cadre Association of Swisscom (CASC), Instruktooren des Bundesamtes für Zivilschutz, Grenzwachtoffiziere.

Dachverband

Die VKB ist eine freie und unabhängige Interessengemeinschaft der Kader und nimmt an allen offiziellen Verhandlungen über personalpolitische Fragen mit dem Bundesrat, dem Finanzdepartement und dem Personalamt teil.

Mitgliederinformation

Vierteljährlich in deutscher und französischer Sprache erscheinende Zeitschrift «Periodische Mitteilungen» (PM). Mitgliederversammlung. Mitteilungen und Veranstaltungen der Sektionen.

Nebenleistungen

- Bezug von Kreditkarten VISA und EUROCARD zu Vorzugsbedingungen.
- Vergünstigte Krankenkassenprämien bei der Krankenkasse KPT (Altersgrenze: 65 Jahre).

Entsprechende Unterlagen zu diesen Nebenleistungen sind bei folgender Adresse erhältlich: Vereinigung der Kader des Bundes, Postfach, 3000 Bern 7.
Neueintretende VKB-Mitglieder erhalten die Unterlagen automatisch.

- Vorzugsbedingungen bei Züritel, dem auf Zusammenarbeit mit Verbänden spezialisierten Verkaufskanal der «Zürich» Versicherungsgesellschaft, in den Bereichen der Motorfahrzeug-, Hausrat- und Privathaftpflichtversicherungen.
Auskünfte: Tel. 0848 807 810, Mo-Fr 08.00-20.00 Uhr.
- Spezielle Angebote der Zurich Invest Bank AG (Zurich Invest/Züritel).
Gratis-Tel. Nr.: 0800 80 08 39. Gratis-Fax Nr.: 0800 88 22 55.

Jahresbeitrag

Aktive 50 Franken. Pensionierte 25 Franken.

Meldung von Mutationen

Mutationen (insb. Pensionierung, Adressänderung) bitte rechtzeitig an folgende Adresse melden: Vereinigung der Kader des Bundes, Postfach, 3000 Bern 7.

Tel.: 031/921 68 26

Fax: 031/921 68 48

e-mail: vkb@bluewin.ch

Besten Dank



2:0 für Sie.

Gewinnen ist jetzt so einfach: Treten Sie als Mitglied der VKB der KPT-Kollektivversicherung bei, dann bieten wir Ihnen nebst Top-Leistungen erst noch attraktive Prämien. Das sind zwei Treffer für Sie. Konkret profitieren Sie von bis zu 15% Prämienermässigung auf Spitalkostenzusatzversicherungen, Krankenpflege Plus und Natura.

Unter <http://vkb-acc.kpt.ch> können Sie sich Ihre individuelle Offerte gleich selbst erstellen. Noch Fragen? Telefon 0844 000 002.

Willkommen im Winner-Team!



Vereinigung der Kader
des Bundes

KPT
+CPT

Einfach gut versichert.

VKB-Versicherungen

Geprüft
und empfohlen
von der VKB



So fahren Sie günstiger:

Die Autoversicherung mit speziellen Leistungen für die Mitglieder der VKB

Sie sparen Geld	Als VKB-Mitglied profitieren Sie von speziellen Prämien: dank Ihrem sehr guten Risikoverhalten auf der Strasse.
Beste Leistungen	Sie stellen aus einem umfassenden Angebot Ihre massgeschneiderte Lösung zusammen.
1-Jahres-Verträge	Kundenfreundlich!
Prompter Kundendienst	Züritel ist sieben Tage in der Woche rund um die Uhr für Sie da.
Sofort-Hilfe	Express-Schadenabwicklung ohne Wenn und Aber: dank den Help Points der Zürich.
Versicherungswechsel leicht gemacht	Möchten Sie die Versicherungsgesellschaft wechseln? Züritel hilft Ihnen dabei!
Gemeinsam sparen	Ihr Lebenspartner, der im gleichen Haushalt lebt, profitiert ebenfalls von diesem Angebot.

ZÜRITEL

Eine Dienstleistung der Zürich

0848 807 810

Angebotschein
ausfüllen und
zurücksenden!

Angebotschein

Endlich Prämien sparen!

Mit Ihren Angaben erhalten Sie ein unverbindliches Angebot für Ihre Autoversicherung.

Ihre persönlichen Angaben (bitte vollständig ausfüllen)

Frau Herr Name _____ Vorname _____
Strasse _____ PLZ _____ Ort _____
GA-Nummer _____ Geburtsdatum _____ Zivilstand ledig verheiratet _____
Nationalität _____ Ausländerausweis _____ in der Schweiz seit _____
Führerausweis seit _____ Beruf _____
Telefon Privat _____ Geschäft _____
Fax Privat _____ Geschäft _____ E-Mail _____
Sie erreichen mich am (Wochentag) _____ um (Zeit: 07.30–18.30 Uhr) _____

Angaben über das zu versichernde Fahrzeug (Nehmen Sie Ihren Fahrzeugausweis zur Hand. Sie finden dort die notwendigen Angaben)

Kontrollschild-Nr. _____
1. Fahrzeug _____ 2. Fahrzeug (bei Wechselschild) _____
Art des Fahrzeuges _____
Marke _____
Typ _____
Typenschein-Nummer _____
Hubraum _____
Katalogpreis Fr. _____
Zubehör Fr. _____
Kaufpreis Fr. _____
1. Inverkehrsetzung _____
Stamm-Nummer _____
Fahrgestell-Nr. _____
Fremdfinanzierung (z.B. Leasing) Ja Nein Ja Nein

Verwendungszweck (Mehrfachnennungen möglich)

Privat Arbeitsweg Geschäftlich Fahrleistung (km pro Jahr) _____

Sicherheitsvorkehrungen (Mehrfachnennungen möglich)

Garage am Wohnort Garage am Arbeitsplatz Fahrer-Airbag Beifahrer-Airbag
 Alarmanlage Elektronische Wegfahrsperre

Wer fährt das Fahrzeug am häufigsten?

Ich selbst Andere Person (dann bitte ausfüllen) Fahrzeugbenützung ca. _____ %
 Frau Herr Name _____ Vorname _____
Strasse _____ PLZ _____ Ort _____
Geburtsdatum _____ Zivilstand _____
Nationalität _____ Ausländerausweis _____ in der Schweiz seit _____
Führerausweis seit _____ Beruf _____

Diverses (Diese Angaben finden Sie auf Ihrer derzeitigen Police)

Gewünschter Versicherungsbeginn _____
Ablauf meiner Police _____ Jetziger Versicherer _____

Schäden in den letzten 5 Jahren (durch Sie oder regelmäßige Lenker Ihrer Fahrzeuge)

	Anzahl	Letzter Schaden (Jahr)	Aktuelle Bonusstufe
<input type="checkbox"/> Keine Schäden	_____	_____	_____ %
<input type="checkbox"/> Haftpflicht	_____	_____	_____ %
<input type="checkbox"/> Teilkasko	_____	_____	_____ %
<input type="checkbox"/> Diebstahl	_____	_____	_____ %
<input type="checkbox"/> Kollisionskasko	_____	_____	_____ %

Gewünschter Versicherungsumfang

Haftpflicht Haftpflicht mit Bonuschutz (nur bei tiefster Bonusstufe)
Gewünschte Selbstbehalt-Varianten
 Fr. 0.– Fr. 200.– für alle Deckungen
 Teilkasko* (Diebstahl, Feuer, Elementar, Vandalismus, Glas, Tierschäden, Marderschäden) Fr. 500.– Fr. 1000.–
 Reiseeffekten bis Fr. 2000.– (mitgeführte Sachen)
 Kollisionskasko* * Teilkasko + Kollisionskasko = Vollkasko Parkschaden unbegrenzt (Fahrzeugalter max. 3 Jahre)
 Insassen-Unfall (Tod, Invalidität, Heilungskosten, Taggeld)
 Parkscha-den bis Fr. 1000.– (Fahrzeugalter max. 10 Jahre)

In der Assistance wünsche ich Schutz

für mich allein für mich und meine Familie Anzahl Personen
 Pannenhilfe in ganz Europa Reiseschutz weltweit Reiserrechtsschutz im Ausland
 Verkehrsrechtsschutz in der CH in Europa

Senden Sie uns den ausgefüllten Angebotschein per Post oder Fax zurück.

VKB-Versicherungen, Züritel, Postfach, 8307 Effretikon, Fax 0848 857 858

VKB-INS-MF-08.02

Zurücksenden, vergleichen und Prämien sparen!

