

## Zentralvorstand 2008/2009

### **Geschäftsleitung:**

<b>Zentralpräsident</b>	Peter Büttiker, Fürspr., VBS
<b>Vizepräsident</b>	Martin Bolliger, dipl. Ing. ETH, pens. UVEK
<b>Generalsekretär</b>	vakant
<b>Stellvertretende Generalsekretärin</b>	Margrith Bachmann, pens. VBS
<b>Zentralkassier</b>	Erwin Steuri, pens. VBS
<b>Redaktor</b>	Christian Furrer, Dr.jur, pens. UVEK
<b>Beigezogene Mitglieder</b>	Albert Fritschi, lic.oec.publ., pens. ETH-Rat

### **Beisitzer:**

Didier Pfirter, Botschafter, EDA

Angelo Rabiolo, lic.HEC, EDI

Pius Berni, EFD

Jacob Gut, Prof.Dr., pens. ETH

Philippe Thalmann, Prof. Dr., EPFL

Waldemar Eymann, Div.a.D, pens. VBS

Hildegard Weber, VBS

Jean-Luc Boillat, EFD

### **Verbindung zur Sektion:**

Zürich / Ostschweiz

EPFL / ETH Lausanne

Militärische Berufskader

VIBABS \*)

Grenzwachtoffiziere

\*) VIBABS: Vereinigung der InstruktorInnen des BA für Bevölkerungsschutz

### **Mitgliedschaft VKB**

Aktive und pensionierte Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes oder vergleichbarem Niveau) der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereichs (ab Funktionsstufe 7), der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUAG und der Nitrochemie AG Wimmis.

## Verbindungen zur VKB

### Postadresse

➡ VKB, Postfach, 3000 Bern 7

### Internet

➡ – [www.vkb-acc.ch](http://www.vkb-acc.ch)  
– [office@vkb-acc.ch](mailto:office@vkb-acc.ch)

### Mutationen

➡ *Eintritte, Adressänderung, Pensionierung, Austritt:*  
Meldung an  
– [office@vkb-acc.ch](mailto:office@vkb-acc.ch) oder  
– VKB, Postfach, 3000 Bern 7

#### *Austritt aus der VKB:*

Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB auch den Wegfall von Dienstleistungen und den damit verbundenen Vergünstigungen / Rabatten (zB KPT, Zurich Connect) zur Folge hat.

### Auskünfte

➡ Geschäftsstelle VKB:  
– Tel. 041 329 22 28 / Fax 041 329 22 04  
– [office@vkb-acc.ch](mailto:office@vkb-acc.ch)

### Mitglieder des Zentralvorstands (Seite 1):

[vorname.name@vbk-acc.ch](mailto:vorname.name@vbk-acc.ch)

Pensionskasse PUBLICA. Primatwechsel	5
Pensionskasse PUBLICA. Vorzeitige Pensionierungen	8
Pensionskasse PUBLICA. Delegiertenversammlung	9
Pensionskasse PUBLICA. Kassenkommission	10
Pensionskasse PUBLICA. Jahresrechnung 2007	11
Lohnmassnahmen 2009 des Bundes für Kader	13
Lohngespräche 2009 mit Bundesrat Merz	14
Revision des Bundespersonalgesetzes	16
Bundespersonalrecht	19
Reformen in Verwaltung und Armee	20
481 Millionen Franken für zivile Bauten des Bundes	24
Das Bundespersonal im Jahresbericht 2007 der Finanzdelegation	26
Das Bundespersonal in der Staatsrechnung 2007	27
Mitgliederversammlung 2008 der VKB	29
Personalien	33
Unternehmungen des Bundes	34
Parlamentarische Vorstösse	36
– Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Bundesverwaltung	36
– Entwicklung der Bundesarbeitsplätze in den Regionen	38
– Konzeptlose Personalpolitik für die Armeespitze	39
– Konsequente Bewirtschaftung der Parkplätze der Bundesverwaltung	41
Die VKB in Stichworten	42
Zurich Connect: Unterversicherung	44
Beilage: Aktuelle Themen des VBS und der Bundesverwaltung. Referat von Bundesrat Samuel Schmid, gehalten an der Mitgliederversammlung der VKB vom 28. Mai 2008	



# Pensionskasse des Bundes PUBLICA. Primatwechsel

## Meilenstein in der Geschichte der Pensionskasse des Bundes

Am 1. Juli 2008 ist das neue PUBLICA-Gesetz in Kraft getreten. Damit ändert sich vieles in der beruflichen Vorsorge des Bundes, seiner dezentralen Verwaltungseinheiten und der bei PUBLICA angeschlossenen Organisationen. Die Grundlagen für die Umsetzung der Totalrevision sind im vergangenen Jahr erarbeitet worden. Die Reglemente für die einzelnen Vorsorgewerke liegen vor, die Anschlussverträge zwischen den Arbeitgebern und PUBLICA mitsamt den Vereinbarungen über die Zusammenarbeit sind bereinigt.

Die paritätischen Organe der einzelnen Vorsorgewerke haben ihre Arbeit aufgenommen und diesen Grundlagen zugestimmt. Allerdings geschah dies unter grossem Zeitdruck, so dass den paritätischen Organen teilweise wenig Raum blieb, gestaltend mitzuwirken. Sie werden aber in der Weiterentwicklung der Vorsorgelösungen in Zukunft eine Schlüsselrolle einnehmen.

## Wichtige Änderungen

Das PUBLICA-Gesetz bringt nebst dem *Wechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat* weitere wichtige Änderungen. So wird der technische Zinssatz von bisher 4 Prozent auf 3,5 Prozent gesenkt. Mit diesem Zinssatz werden die künftigen Verpflichtungen von PUBLICA kalkuliert. Mit der Senkung wird es wahrscheinlicher, dass mit den angelegten Vorsorgegeldern Überschüsse erzielt werden können, welche die Risikofähigkeit verbessern und zur Bildung von freien Mitteln führen. Auch die Aussicht, die Anlagepolitik auf langfristig grössere Ertragspotenziale auszurichten, wird weitreichender.

## PUBLICA als Sammeleinrichtung

Mit dem PUBLICA-Gesetz werden ferner neue organisatorische Rahmenbedingungen geschaffen. PUBLICA wird zur Sammeleinrichtung, der neben dem Vorsorgewerk Bund (allgemeine Bundesverwaltung) sechs weitere Vorsorgewerke für die dezentralen Verwaltungseinheiten und die angeschlossenen Organisationen angehören. Diese Vorsorgewerke verfügen je über eine eigene Rechnung und eigene paritätische Führungsorgane.

## Vermögensverwaltung

Auch die Anlageabteilung und der Anlageausschuss haben sich mit der Neuausrichtung befasst. Gemeinsam wurde auf der Basis einer Asset und Liability Studie

eine neue Anlagestrategie entworfen und das Anlagereglement von Grund auf überarbeitet. Die Kassenkommission hat die neue Strategie genehmigt und das Anlagereglement per 1. Juli 2008 in Kraft gesetzt. Ferner wurde die Depotbankbeziehung neu geregelt und den Bedürfnissen der neuen Anlagestrategie angepasst. Damit sind günstige Voraussetzungen geschaffen, um das Risikomanagement im Anlagebereich weiter zu verstärken.

## **Für die Rentner bleibt alles beim Alten**

Für die Rentner der Pensionskasse des Bundes bleibt alles beim Alten. Was die Rentner beschäftigt, ist der *Ausgleich der Teuerung auf den Renten*. Artikel 32I des revidierten Bundespersonalgesetzes regelt die Anpassung der Renten an die Teuerung aus Vermögenserträgen von PUBLICA. Danach darf eine Anpassung der Renten an die Teuerung erst erfolgen, wenn mindestens eine Schwankungsreserve von 15 Prozent aufgebaut ist. Von diesem Ziel ist PUBLICA noch weit entfernt.

Auf den 1. Januar 2005 wurde die Garantie des halben Teuerungsausgleichs auf den Renten des Bundespersonals (zweite Säule) aufgehoben. Demnach fand bei den Renten des Bundes die letzte Anpassung der Teuerung im Jahre 2004 statt und zwar nur zur Hälfte. Die Rentner des Bundes sind bezüglich Teuerungsausgleich in den Jahren 2005, 2006, 2007 und 2008 leer ausgegangen.

Die Vereinigung der Kader des Bundes hat daher am 18. April 2008 dem Eidg. Finanzdepartement eine Eingabe unterbreitet. Diese verlangt Massnahmen des Arbeitgebers, damit die Kaufkraft auf den Renten des Bundespersonals erhalten werden kann.

## **Einmaleinlage des Bundes**

Per 1. Juli hat der Bund eine Einmaleinlage von 950 Millionen Franken an die Pensionskasse PUBLICA überwiesen. Damit wurde die Lücke bei den Deckungskapitalien für die Renten, welche durch die Senkung des technischen Zinssatzes entstanden ist, geschlossen.

## **Technische Umsetzung**

PUBLICA arbeitete intensiv an der technischen Umsetzung der neuen Vorsorgeprodukte. Es mussten Informatikprogramme erstellt und getestet, die reibungslose Zusammenarbeit mit allen Lohn verarbeitenden Stellen sichergestellt, Mitarbeitende ausgebildet und Interessierte informiert werden. Die umfangreichen Schnittstellen- und Koordinationsfragen mit internen und externen Partnern waren und sind eine Herausforderung der besonderen Art.

## Bemerkungen der VKB zum Primatwechsel

### *Umstellung mit Misstönen*

Die Umstellung vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat ist zweifellos die grösste Änderung in der Geschichte der Pensionskasse des Bundes, die im Jahre 1920 gegründet wurde. Dieser wichtige Entscheid wurde ohne die Zustimmung der Arbeitnehmer getroffen.

Im Beitragsprimat erreichen junge Versicherte, die noch eine lange Versicherungsdauer vor sich haben, ohne weiteres das gleiche (oft sogar ein höheres) Vorsorgenniveau wie heute. *Jüngere Versicherte können vom Systemwechsel stets profitieren.* Die Erfahrung zeigt aber, dass für ältere Mitarbeitende (ab Alter 45) beim Primatwechsel erhebliche Nachteile und Leistungseinbussen entstehen.

Um faire Bedingungen beim Primatwechsel zu schaffen, braucht es daher flankierende Massnahmen für ältere Mitarbeitende in der Übergangsphase.

Bei der Revision des Pensionskassengesetzes ging der Bundesrat von Anfang an von einer für das aktive Personal sehr ungünstigen Prämisse aus: gemessen an der *versicherbaren Lohnsumme sollte die Summe der Arbeitgeberbeiträge vergleichbar sein mit den bisherigen Aufwendungen des Bundes.* Diese Prämisse war finanzpolitisch motiviert. Sie bedeutet: *keine zusätzlichen Leistungen des Bundes für den Primatwechsel bei den aktiv Versicherten.*

An diesem Standpunkt hielt der Bundesrat seit dem 19. Januar 2005 stets fest und brach damit das Versprechen von Bundesrat Villiger, den Primatwechsel nicht mit einem Leistungsabbau zu verbinden: er nahm die Verletzung der gemeinsamen Absichtserklärung aus dem Jahre 2003 in Kauf. Deswegen standen die Personalverbände seit dem Sommer 2005 dem Projekt ablehnend gegenüber.

### *Übermässige Belastung der älteren Versicherten*

Die Senkung des technischen Zinssatzes muss zu einem grossen Teil von den aktiven Versicherten über *massiv höhere Beiträge, teilweise geringere Leistungen und ein höheres Rentenalter* finanziert werden.

Mit der Realloohnerhöhung von einem Prozent auf den 1. Juli und dem Ausgleich der kumulierten Teuerung für die Jahre 2004 - 2007 im Umfang von 3,7 Prozent wird die Belastung mit höheren Beiträgen (ab Alter 45) etwas abgefedert.

In Zukunft werden alle Angestellten länger arbeiten müssen und die Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung werden wesentlich tiefer sein. Das Anlagerisiko und das Teuerungsrisiko werden nicht mehr vom Arbeitgeber getragen, sondern auf die Pensionskasse verschoben.

### *Besondere Personalkategorien*

Viel zu reden gab die vorzeitige Pensionierung von besonderen Personalkategorien wie Berufsmilitär, Angehörige des Grenzwachtkorps, Piloten unter dem neuen Recht. Am 15. Juni 2007 hat der Bundesrat mit einer Teilrevision der Bundespersonalverordnung eine neue Regelung für die besonderen Personalkategorien geschaffen. Die wesentlichste Änderung betrifft die Einführung eines Vorruhestandes bei gleichzeitiger Anhebung des vorzeitigen Altersrücktritts.

Die Verordnung von 1991 über die Leistungen bei vorzeitigem Altersrücktritt von Bediensteten in besonderen Dienstverhältnissen (VLVA) wurde auf den 1. Juli 2008 aufgehoben.

## **Pensionskasse PUBLICA. Vorzeitige Pensionierungen**

Am 1. Juli 2008 wechselte die Personalvorsorge des Bundes vom Leistungsprimat in das Beitragsprimat. Vor dem Primatwechsel gehen 942 Personen vorzeitig in Pension. Das sind weniger als ursprünglich angenommen.

Eine Berechnung des Eidg. Personalamtes EPA im Sommer 2007 hatte ergeben, dass sich bis zum Wechsel ins Beitragsprimat rund 2'500 Personen zwischen 60 und 65 Jahren nach geltendem Recht pensionieren lassen könnten. Da normalerweise jährlich zwischen 500 und 550 Personen altershalber in Pension gehen, rechnete das EPA wegen des Primatwechsels mit insgesamt 1'600 zusätzlichen Kündigungen («Sondereffekt»).

Bereits Ende Januar 2008 hatte sich jedoch abgezeichnet, dass weit weniger Mitarbeitende von der Möglichkeit einer vorzeitigen Pensionierung Gebrauch machen werden. Bis Mitte Januar 2008 waren in den Departementen, in der Bundeskanzlei und beim Bundesgericht 854 Kündigungen für Pensionierungen vor dem 1. Juli 2008 eingegangen.

Jetzt liegen die definitiven Zahlen vor: Wegen des Primatwechsels gehen insgesamt 942 Personen vorzeitig in Pension.



## Informationsmassnahmen waren erfolgreich

Dass nur wenig mehr als die Hälfte der ursprünglich erwarteten freiwilligen vorzeitigen Pensionierungen vollzogen werden, ist vor allem auch auf die Informations- und Sensibilisierungsmassnahmen der Versicherten durch das EPA zurückzuführen. So haben die Mitarbeitenden im Alter zwischen 60 und 65 Jahren neben Informationsschreiben auch Berechnungen ihrer individuellen Rentensituation – nach geltendem Recht und im Beitragsprimat – erhalten. Dadurch ist es gelungen aufzuzeigen, welche Vorteile die Vorsorge nach Beitragsprimat bei längerer Erwerbstätigkeit bieten kann.

## Die freiwilligen vorzeitigen Pensionierungen in der Übersicht

Verwaltungseinheit / Anzahl Kündigungen:

Bundesgericht	6
Parlamentsdienste	10
Bundeskanzlei	6
EDA	35
EDI	118
EJPD	49
VBS	317
EFD	209
EVD	107
UVEK	85
<b>Total</b>	<b>942.</b>

## Pensionskasse PUBLICA. Delegiertenversammlung

### Die Delegiertenversammlung – ein neues Organ der Pensionskasse

Nach Artikel 13 des PUBLICA-Gesetzes wird neu eine Delegiertenversammlung geschaffen. Sie hat 80 Mitglieder und setzt sich aus Arbeitnehmenden der angeschlossenen Arbeitgeber zusammen. Die Anzahl der Delegierten pro Vorsorgewerk richtet sich nach dem Anteil des Deckungskapitals der einzelnen Vorsorgewerke am gesamten Deckungskapital von PUBLICA. Die Amtsdauer der Delegierten beträgt vier Jahre.

Die Delegiertenversammlung kann zu allen Belangen von PUBLICA Anträge an die Kassenkommission stellen. Sie wird jährlich von der Kassenkommission und der Direktion über den Geschäftsverlauf von PUBLICA orientiert. Die Delegiertenversammlung wählt die Vertretung der Arbeitnehmenden – d.h. 8 Personen – in die Kassenkommission.

*Wahlen Ende November 2008*

*Die Wahlen für die Delegiertenversammlung PUBLICA werden Ende November 2008 stattfinden. In der ersten Hälfte des Jahres 2009 bestimmt die Delegiertenversammlung die Vertretung der Arbeitnehmenden in der Kassenkommission ab 1. Juli 2009.*

*Kein aktives und passives Wahlrecht für die Rentner*

Weil sich die Delegiertenversammlung nach Gesetz aus Arbeitnehmenden der angeschlossenen Arbeitgeber zusammensetzt, sind die Rentner in der Delegiertenversammlung nicht vertreten. Ebenso sind die Rentner auch nicht berechtigt, Delegierte zu wählen.

## **Pensionskasse PUBLICA. Kassenkommission**

### **Ersatzwahl in die Kassenkommission PUBLICA**

*Barbara Schaerer, seit 1. Mai 2008 Direktorin des Eidgenössischen Personalamtes EPA, ist am 23. April vom Bundesrat in die Kassenkommission PUBLICA gewählt worden. Sie folgt auf Juan Gut, der per Ende April seinen Rücktritt aus der Kassenkommission erklärt hatte und als EPA-Direktor ad interim per Ende Mai freiwillig vorzeitig in Pension ging.*

Die Wahl Schaerers erfolgte für den Rest der laufenden Amtsperiode, die gemäss Gesetz über die Pensionskasse des Bundes bis 30. Juni 2008 dauert und gemäss PUBLICA-Gesetz längstens um ein Jahr verlängert werden kann. Das PUBLICA-Gesetz, das am 1. Juli 2008 in Kraft tritt, verlangt nämlich innert Jahresfrist die Neubestellung der Kassenkommission.

Die Aufgaben der Kassenkommission werden mit dem PUBLICA-Gesetz wesentlich ausgedehnt. Neben der Leitung sowie der Aufsicht und Kontrolle über die Ge-

schäftsführung von PUBLICA wird die Kassenkommission neu auch die Risikopolitik der Kasse festlegen. Zudem wird sie neu die Anlagestrategie und das Anlagereglement erlassen. Damit wird das Vermögen aller PUBLICA angeschlossenen Vorsorgewerke gestützt auf die Entscheide der Kassenkommission angelegt werden. Diese Aufgaben hat bisher der Bundesrat wahrgenommen.

Die Kassenkommission ist nach Artikel 26 Absatz 3 PUBLICA-Gesetz innert eines Jahres nach Inkrafttreten des PUBLICA-Gesetzes neu zu bestellen. Bis sie bestellt ist, nimmt die bisherige Kassenkommission ihre Aufgaben wahr. Die Kassenkommission nach PUBLICA-Gesetz besteht aus 16 Mitgliedern und ist paritätisch zusammengesetzt. Die Amtsdauer der Mitglieder beträgt vier Jahre. Die Vertretung der Arbeitnehmenden wird durch die Delegiertenversammlung gewählt, die Vertretung des Arbeitgebers Bund durch den Bundesrat.

Die Interessen der Vereinigung der Kader des Bundes in der Kassenkommission werden von Piero Cereghetti, dipl.Natw., ETH Zürich, vertreten.

## **Pensionskasse PUBLICA. Jahresrechnung 2007**

### **Mageres Jahr 2007**

Das Pensionskassengesetz des Bundes sieht vor, dass die Kassenkommission PUBLICA die Jahresrechnung genehmigt. Die Verwendung der Vermögenserträge von PUBLICA ist jedoch von Gesetzes wegen durch den Bundesrat zu regeln.

*Die Pensionskasse des Bundes PUBLICA hat im Jahr 2007 auf ihren Anlagen eine Performance von 1,3 Prozent erzielt. Diese reicht nicht aus, um den Deckungsgrad von PUBLICA zu halten. Daher müssen Wertschwankungsreserven aufgelöst werden.*

Der Bundesrat hat am 7. Mai dem Vorschlag der Kassenkommission PUBLICA zugestimmt, wonach im Umfang von 635 Millionen Franken Wertschwankungsreserven aufgelöst werden. Ausserdem werden per Saldo technische Rückstellungen im Umfang von 103,7 Millionen Franken aufgelöst. Der Deckungsgrad von PUBLICA sank von 108,8 Prozent Ende 2006 auf *106,7 Prozent Ende 2007*. Angestrebt wird ein Deckungsgrad von mindestens 115 Prozent.

## Informationen aus dem Jahresbericht 2007

An reglementarischen Beiträgen (Arbeitgeber/Arbeitnehmer) wurden 857 Millionen eingenommen. Reglementarische Leistungen wurden in der Höhe von 1820 Millionen ausgerichtet. Dies ergibt eine Finanzierungslücke von 963 Millionen, die durch Erträge aus der Vermögensanlage gedeckt werden sollte: der sogenannte dritte Beitragszahler. Das Nettoergebnis aus Vermögensanlage belief sich aber nur auf 387 Millionen.

## Bemerkungen der VKB

Das Anlagejahr 2007 bescherte dem Anlageteam von PUBLICA *viel Arbeit und wenig Ertrag*. Solche mageren Anlagejahre sind normal, doch lassen sich weder der genaue Zeitpunkt des Eintreffens noch das Ausmass von Kurskorrekturen an den Finanzmärkten vorhersagen. Wer hätte vor einem Jahr mit einer weltweiten Börsenbaisse als Folge der Krise auf dem amerikanischen Hypothekenmarkt («Subprime-Kreditkrise») gerechnet?

Die Jahresperformance betrug 1,3 Prozent. Nur um den Deckungsgrad des Vorjahres (108,8 %) halten zu können, wären 4 Prozent notwendig gewesen. Für eine zusätzliche Äufnung der Wertschwankungsreserve – Zielwert 115 Prozent – hätte die Performance noch höher sein müssen. Als Folge der auf den Finanzmärkten nicht erzielten Erträge reduzierte sich der Deckungsgrad auf 106,7 Prozent.

### *Gute Arbeit des Anlageteams von PUBLICA*

Die Performance von 1,3 Prozent auf dem gesamten Vermögen darf sich im Quervergleich zum Gros der Pensionskassen dennoch sehen lassen.

Andere dem Bund nahe stehende Pensionskassen wirtschafteten im Jahre 2007 nicht besser, sondern schlechter. Die entsprechenden Zahlen lauten wie folgt: Pensionskasse SBB 1,08 Prozent Performance (Deckungsgrad: 92,4 %); Pensionskasse RUAG 1,05 Prozent (Deckungsgrad: 108,9 %); Pensionskasse Post 0,93 Prozent (Deckungsgrad 102,1 %); Pensionskasse comPlan-Swisscom 0,01 Prozent (Deckungsgrad 108,3%).

### *Langes Warten für die Rentner?*

Der Deckungsgrad interessiert besonders die Rentner. Denn mit 106,7 Prozent ist PUBLICA noch weit vom *Ziel 115 Prozent Deckungsgrad* entfernt. Artikel 32I des revidierten Bundespersonalgesetzes regelt die Anpassung der Renten an die Teuerung aus Vermögenserträgen von PUBLICA. Danach darf eine Anpassung der Ren-

ten an die Teuerung erst erfolgen, wenn mindestens eine Schwankungsreserve von 15 Prozent aufgebaut ist.

Die Vereinigung der Kader des Bundes hat daher am 18. April 2008 dem Eidg. Finanzdepartement eine Eingabe unterbreitet. Diese verlangt Massnahmen des Arbeitgebers, damit die Kaufkraft auf den Renten des Bundespersonals erhalten werden kann.

## Lohnmassnahmen 2009 des Bundes für Kader

*Der Bundesrat will die Anstellungsbedingungen der Bundesverwaltung auf konkurrenzfähigem Niveau halten. Darum hat er am 7. Dezember 2007 eine Reallohnerhöhung von 1 Prozent für das gesamte Bundespersonal auf den 1. Juli 2008 beschlossen. Im Nachgang zu dieser Entscheidung hat sich die Landesregierung am 9. April 2008 gezielt mit der Besoldung des Kadern befassen. Eine Lohnvergleichsstudie und ein Pensionskassenvergleich vom 12. Dezember 2005 haben nämlich gezeigt, dass sich die Lohnschere zwischen Bund und Privatwirtschaft ab dem mittleren Kadernbereich immer mehr öffnet. Ab Januar 2009 soll darum dem Kader der Bundesverwaltung eine Reallohnerhöhung gewährt werden.*

Bereits im Jahr 2005 beauftragte der Vorsteher des Eidgenössischen Finanzdepartements EFD das Eidgenössische Personalamt, die Entlohnungspolitik des Bundes einer ganzheitlichen Einschätzung zu unterziehen. Von dieser Lohnvergleichsstudie und dem Pensionskassenvergleich hat der Bundesrat am 12. Dezember 2005 Kenntnis genommen. Die Lohnvergleichsstudie zeigte, dass sich ab dem mittleren Kadernbereich (ab Lohnklasse 24) die Lohnschere zwischen Bund und Privatwirtschaft zusehends öffnet. Diese Entwicklung spitzt sich beim höheren Kader zu; beim Topkader nimmt sie ein bedeutendes Ausmass zugunsten der Privatwirtschaft an.

Am 9. April hat sich der Bundesrat für eine Reallohnerhöhung ab 1. Januar 2009 für die Kader der Bundesverwaltung (ab Lohnklasse 24) ausgesprochen. Vorgesehen ist, die Löhne der Angestellten der Lohnklassen 24-29 um 2,5 Prozent und jene der Lohnklassen 30-38 um 5 Prozent zu erhöhen. Die Kaderlohnmassnahme soll in der gleichen Verordnung geregelt werden, wie die Reallohnerhöhung für das gesamte Bundespersonal. Diese Verordnung wird das EFD dem Bundesrat zur definitiven Genehmigung unterbreiten. Insgesamt kostet diese Massnahme den Bund 40 Millionen Franken.

## **Bemerkungen der VKB**

Seit dem Erscheinen der Lohnvergleichsstudie im Dezember 2005 hat die Vereinigung der Kader des Bundes immer wieder verlangt, dass der ausgewiesene Lohnrückstand auf Kaderstufe ausgeglichen wird.

Mit Eingabe vom 18. Juni 2007 an Bundesrat Merz forderte die VKB, dass im Rahmen einer generellen Reallohnerhöhung 2008/2009 *zusätzlich gezielte Massnahmen zugunsten des mittleren und höheren Kaders im Umfang von mehreren Lohnprozenten getroffen werden.*

Die VKB vertritt als einziger und unabhängiger Kaderverband die beruflichen und wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder gegenüber dem Bundesrat, dem Eidg. Finanzdepartement, den übrigen Departementen, dem ETH-Bereich und der Pensionskasse des Bundes.

Eine generelle Reallohnerhöhung von einem Prozent bereits auf den 1. Juli 2008 wurde mit Bundesrat Merz am 27. November 2007 ausgehandelt und vom Bundesrat am 7. Dezember 2007 genehmigt.

Mit dem Beschluss vom 9. April 2008, dem Kader auf beiden Stufen ab Januar 2009 eine zusätzliche Lohnerhöhung von 2,5 bzw. 5 Prozent zu gewähren, hat der Bundesrat die Begehren der VKB erfüllt. Die VKB spricht dafür insbesondere dem Vorsteher des Eidg. Finanzdepartementes, Bundesrat Merz, ihren Dank aus.

Der Beschluss des Bundesrates schafft eine wichtige Voraussetzung, um in Zukunft die Konkurrenzfähigkeit des Bundes auf dem Arbeitsmarkt für Kader zu verbessern.

## **Lohngespräche 2009 mit Bundesrat Merz**

In der *gemeinsamen Absichtserklärung vom Januar 2008* zwischen der Bundesverwaltung und den Bundespersonalverbänden ist die allgemeine Stossrichtung der Sozialpartnerschaft und der Personalpolitik für die laufende Legislatur festgehalten.

Die Sozialpartner des Bundes sind:

- Personalverband des Bundes PVB
- garaNto (die Gewerkschaft des Zoll- und Grenzschutzpersonals)
- Verband des Personals der öffentlichen Dienste vpod

- transfair (Christliche Gewerkschaft Service public und Dienstleistungen Schweiz)
- swissPersona (Schweizerischer Militärpersonalverband)
- Vereinigung der Kader des Bundes VKB.

*Die Sozialpartner treffen sich regelmässig in Aussprachen mit Bundesrat Hans-Rudolf Merz. Das Gespräch vom 13. Mai 2008 verlief konstruktiv.*

## **Reallohnerhöhungen 2008. Regelung auf Verordnungsstufe**

Die mit den Lohnmassnahmen per 1. Juli 2008 ausgehandelte generelle Reallohn-erhöhung von 1 Prozent für alle Mitarbeitenden der Bundesverwaltung ist auf Verordnungsstufe zu regeln. Das EFD sieht vor, eine Verordnung mit längerfristiger Gültigkeit zu schaffen. Der Verordnungsentwurf orientiert sich deshalb nicht nur an den aktuellen Reallohnerhöhungen, sondern bildet auch die Rechtsgrundlage für allfällige künftige Reallohnmassnahmen.

Einige Personalverbände, nicht aber die VKB, stossen sich dabei an der Möglichkeit, nach Lohnklassen differenzierte Reallohnerhöhungen gewähren zu können. Mit diesem Instrument soll der Arbeitgeber Bund die gewünschte Flexibilität erhalten, um auf den Arbeitsmarkt reagieren zu können und seine Anstellungsbedingungen entsprechend anzupassen. Grundsätzlich sind die Verbände jedoch mit einer Regelung auf Verordnungsstufe einverstanden.

## **Lohnmassnahmen 2009**

Weiter wurde eine erste Aussprache über die Lohnmassnahmen 2009 geführt. Der Bundesrat hat sich am 9. April 2008 dafür ausgesprochen, allen Mitarbeitenden der Bundesverwaltung den vollen Teuerungsausgleich auszubezahlen. Zudem sieht er eine nach Lohnklassen abgestufte Kaderlohnmassnahme per 1. Januar 2009 vor. Die Kaderlohnmassnahme dient dazu, die Konkurrenzfähigkeit des Arbeitgebers Bund auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten.

Die Gesprächspartner sind sich einig, dass der Ausgleich der aufgelaufenen Teuerung und die Kaderlohnmassnahme wichtige Massnahmen zugunsten des Personals sind. Einige Personalverbände verlangen jedoch zusätzlich zum vollen Teuerungsausgleich eine Reallohnerhöhung für alle Mitarbeitenden bis und mit Lohnklasse 23 in der Grössenordnung von 2 Prozent.

Zudem fordern alle Personalverbände Massnahmen zum Ausgleich der aufgelaufenen Teuerung auf den PUBLICA-Renten.

Der Vorsteher des Eidg. Finanzdepartementes hat die Anliegen entgegengenommen. Er machte jedoch darauf aufmerksam, dass der finanzpolitische Handlungs-

spielraum des Bundes begrenzt ist und diesen weitergehenden Forderungen nur schwerlich wird entsprochen werden können.

## **Wahl der Kassenkommission PUBLICA**

Eine Neuerung bringt das PUBLICA-Gesetz bei der Wahl der Kassenkommission: In Zukunft wird die Vertretung der Versicherten nicht mehr direkt von den Versicherten selbst in die Kassenkommission gewählt, sondern von einer *Delegiertenversammlung*. Zuerst wählen die Versicherten die Delegierten, dann die Delegierten die Vertretung der Versicherten.

Die Wahl der Kassenkommission wird nun auf den letzten Termin erfolgen, den das PUBLICA-Gesetz zulässt: auf den 1. Juli 2009. Die Delegierten sollen auf den 1. Januar 2009 gewählt werden. Die Wahl der Delegierten wird voraussichtlich Ende November 2008 durchgeführt. Der Zeitplan liegt im Interesse einer sorgfältigen Vorbereitung und Durchführung der Wahlen.

Die Regeln für die Wahlen sollen in einem Reglement der Kassenkommission festgelegt werden. Damit geht der Bund einen weiteren Schritt Richtung einer «normalen» Pensionskasse, denn dort legt die Kasse selbst, und nicht der grösste Arbeitgeber fest, wie die paritätische Verwaltung ausgestaltet wird.

Die Kassenkommission ist paritätisch zusammengesetzt. Die eine Hälfte der Mitglieder vertritt die Arbeitgeber, die andere die Arbeitnehmer. Die Verbände des Bundespersonals haben einen entsprechend grossen Einfluss auf die Zusammensetzung ihrer Hälfte der Kassenkommission.

Im Interesse des Bundespersonals appellierte Bundesrat Merz deshalb an die Personalverbände, bei den Wahlen in die Delegiertenversammlung und die Kassenkommission darauf hinzuwirken, dass Personen gewählt werden, die aufgrund ihrer Fachkompetenz wirklich auch einen Beitrag zum Erfolg der PUBLICA leisten können.

## **Revision des Bundespersonalgesetzes**

### **1. Ausgangslage**

Beim Vollzug des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 (BPG) hat sich nach Auffassung des Bundesrates gezeigt, dass einzelne Bestimmungen die Flexibilität im Personalbereich hemmen und das Verfahren komplizieren. Der Bundesrat hat daher eine Revision des BPG in die Wege geleitet.



- Am 7. September 2005 hat er eine Projektgruppe unter Leitung des EJPD im Rahmen der Bundesverwaltungsreform beauftragt, ein Projekt zur Vereinfachung des Personalrechts und zum Abbau der Regelungsdichte auszuarbeiten. Dabei wurden als Varianten die Revision des BPG und die Ablösung des BPG durch das OR geprüft.
- Am 29. November 2006 hat er sich für die Revision des Bundespersonalgesetzes entschieden. Er hat das EFD beauftragt, mit den Departementen und nach Konsultation der Sozialpartner eine Vernehmlassungsvorlage auszuarbeiten.
- Am 29. August 2007 hat er die Inhalte der BPG-Revision konkretisiert.

Die Vereinigung der Kader des Bundes hatte bereits zweimal Gelegenheit, sich zu Vorentwürfen zu einer Revision des Bundespersonalgesetzes zu äussern: Vorentwurf 1 vom September 2007, Vorentwurf 2 vom 20. Dezember 2007. Nun liegt ein dritter Vorentwurf vom Juni 2008 vor. Nach den Sommerferien soll darüber das Vernehmlassungsverfahren bei den Kantonen, den politischen Parteien und interessierten Verbänden durchgeführt werden.

## **2. Grundzüge des Entwurfes vom 16. Juni 2008**

Ein flexibleres Bundespersonalgesetz soll dem Bundesrat und den Arbeitgebern beim Bund ermöglichen, das Personalwesen weiter zu modernisieren, die Arbeitsverhältnisse rasch an veränderte Bedingungen anzupassen und die Effizienz des öffentlichen Dienstes zu erhöhen. Daher ist die Vergrösserung des Entscheidungs- und Handlungsspielraums ein vorrangiges Ziel der Revision.

Auch das Personal soll genügend Freiraum erhalten, um auf die sich ständig ändernden Erfordernisse des Arbeitsmarktes angemessen reagieren zu können. Diese Ziele und erste Erfahrungen beim Vollzug des BPG führen zu folgenden Revisionsthemen:

- Weitere Harmonisierung des Bundespersonalgesetzes mit dem OR;
- Flexiblere Regelung bei der Auflösung der Arbeitsverhältnisse;
- Vereinfachung des Beschwerdeverfahrens.

Die Revisionsvorlage gibt Gelegenheit, weitere Mängel des BPG zu beheben. Vorgesehen sind insbesondere auch folgende Änderungen:

- lokalrechtliche Anstellung des Lokalpersonals im Ausland;
- Erweiterung des gesetzlichen Rahmens für Lohnzuschläge;
- Flexiblere Regelung bei der Finanzierung der beruflichen Vorsorge;
- Schaffung der gesetzlichen Grundlagen für den Elternurlaub, die Versetzungspflicht, das Personalinformationssystem und die Kranken-Taggeldversicherung.

### 3. Kernpunkte der Revision aus Sicht der VKB

Für unsere Vereinigung stehen folgende Punkte der Revision im Vordergrund:

- Flexiblere Regelung der Kündigung
- Massnahmen bei Kündigungen ohne Verschulden (Art. 19 BPG)
- Abschaffung des Departementes als Beschwerdeinstanz (Art. 35 BPG)
- Restriktive Regelung der aufschiebenden Wirkung der Beschwerde
- Weitgehende Annäherung des BPG an das Obligationenrecht.

#### *Zur neuen Kündigungsregelung*

Die bisherige Aufzählung von sechs Kündigungsgründen (Art. 12 Abs. 6 BPG) wird im Entwurf gestrichen. Neu sind für eine ordentliche Kündigung «*sachlich hinreichende Gründe*» erforderlich.

Die Kündigung aus sachlich hinreichenden Gründen gibt Anhaltspunkte für eine richterliche Kontrolle. In dieser Formel sind die sechs bisherigen Kündigungsgründe inbegriffen. Die Formel «Kündigung aus sachlich hinreichenden Gründen» stammt aus dem kantonalen Recht. Aus der Rechtsprechung dazu ergibt sich, dass sie eine richterliche Kontrolle der Rechtmässigkeit der Kündigung gestattet.

*Für Kader ist der Schutz vor willkürlichen Kündigungen ein Kernanliegen, das somit gewährleistet bleibt.*

Die Kündigung muss das letzte Mittel der Personalführung sein. (Sie ist auch für den Bund aufwändig und kostspielig.) Sie soll nur nach vorgängiger Mahnung erfolgen dürfen. Die VKB hat daher beantragt, den Vorentwurf in diesem Sinne zu ergänzen.

#### *Massnahmen bei Kündigungen ohne Verschulden*

Erweist sich eine Kündigung als mangelbehaftet oder nichtig, so hat die betroffene Person Anspruch auf Weiterbeschäftigung beim Bund. Diese Pflicht zur Weiterbeschäftigung wird im Vorentwurf ersetzt durch eine Pflicht zur Unterstützung des beruflichen Fortkommens. Dazu gehören insbesondere Entschädigungen. Die VKB ist der Auffassung, dass die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung beim Bund im Gesetz erwähnt werden muss.

#### *Abschaffung des Departementes als Beschwerdeinstanz*

Geht die Verfügung von einem Bundesamt aus, so kann nach Artikel 35 BPG Beschwerde beim Departement geführt werden. Aufgrund der Nähe des Departementes zum Bundesamt fehlt dieser Instanz vielfach die notwendige Unabhängigkeit. Die Verkürzung des Beschwerdeweges ist daher vertretbar.

Das Bundesverwaltungsgericht überprüft die bei ihm angefochtenen Verfügungen mit uneingeschränkter Kognition. Gerügt werden kann nicht nur die Verletzung von Bundesrecht, sondern auch die Unangemessenheit der angefochtenen Verfügung. Die Beschwerdeinstanz überprüft demnach auch, ob die Verwaltung eine dem Sachverhalt angemessene Lösung getroffen hat, also nicht bloss rechtlich, sondern ebenfalls sachlich richtig entschieden hat.

### *Zur aufschiebenden Wirkung einer Beschwerde gegen die Kündigung*

Die aufschiebende Wirkung einer Beschwerde ist nach geltendem Recht die Regel. Sie soll nun zur Ausnahme werden: aufschiebende Wirkung nur noch, wenn die Beschwerdeinstanz sie anordnet. Mit dieser Neuregelung können wir leben.

### *Weitgehende Anlehnung an das Obligationenrecht*

Die weitgehende Anlehnung an das Obligationenrecht ist eine Leitlinie der Vorlage. Man will ein wirtschaftsnahes Personalrecht beim Bund. Letztlich wird für uns nicht klar, weshalb. Die allgemeine Bundesverwaltung wird auch in Zukunft eine «Non-Profit-Organisation» bleiben, und nicht zur gewinnstrebigem Unternehmung werden. Materiell ist diese weitgehende Anlehnung an das OR grundsätzlich verkräftbar.

### *Schlussbemerkungen*

Die Revision des Gesetzes ist für uns weder notwendig noch dringlich. Wir hätten es begrüsst, wenn zunächst die Erfahrungen mit dem Gesetz ausgewertet worden wären. Die fehlende Auswertung der Erfahrungen mit dem Gesetz wird zurzeit – im Auftrag der Geschäftsprüfungskommissionen – von der Parlamentarischen Verwaltungskontrolle nachgeliefert.

Druck geht allerdings von einer Motion der Finanzkommission des Nationalrates aus, die am 12. März 2008 vom Nationalrat mit 99:53 Stimmen angenommen wurde. Sie verlangt eine Änderung des Bundespersonalgesetzes, um das Verfahren bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu beschleunigen.

## **Bundespersonalrecht**

### **Beschwerderecht bei der Rückstufung von Stellen**

Anpassungen von Strukturen in der Bundesverwaltung sind meistens mit der Neueinrichtung von Stellen – und damit auch mit der Rückstufung von Stellen – verbun-

den. Jede Reorganisation kennt Gewinner und Verlierer. Organisatorische Entscheide, wie z.B. die Festlegung des Organigrammes eines Bundesamtes, liegen in der Führungsverantwortung der Departemente und Ämter. Sie sind als solche gerichtlich nicht anfechtbar. Gilt dies auch für Entscheide über die Einreihung bzw. Rückstufung von Stellen?

In zwei Entscheiden vom 9. Januar 2008 (A-3627/2007 und A-3629/2007) hat das Bundesverwaltungsgericht die Rechtslage präzisiert.

*Danach sind lohnmassige Rückstufungen, die ein konkretes Arbeitsverhältnis nach dem Bundespersonalgesetz (BPG) betreffen, grundsätzlich anfechtbar. Ob eine Stelleneinreihung angemessen ist, überprüft das Gericht allerdings mit grosser Zurückhaltung. Die erwähnten Entscheide garantieren in erster Linie ein faires Verfahren bei der Änderung des Arbeitsvertrages.*

Nach einer Neueinreihung ist die Lohnklasse im Arbeitsvertrag anzupassen, bei Tiefereinreihungen sofort (Art. 52a der Bundespersonalverordnung). Kommt bei der Anpassung des Arbeitsvertrages keine Einigung zustande, so muss dieser auf dem Wege der Verfügung geändert werden (Art. 34 Abs. 1 BPG): *Änderungskündigung*. Das Bundesamt kündigt den bisherigen Arbeitsvertrag und bietet dem Angestellten einen neuen Vertrag mit tieferer Einreihung an.

Verfahren, an deren Ende eine Verfügung steht, müssen nach den Regeln des Verwaltungsverfahrensgesetzes geführt werden. Dies gilt auch für Lohnanpassungen, die durch eine Tiefereinreihung bedingt sind.

Das heisst, dass der Angestellte zunächst *Anspruch auf Akteneinsicht* hat. Dieses Recht betrifft alle Dokumente, die unmittelbar bedeutsam sind für die Einreihung. Dazu gehören insbesondere Quervergleiche mit anderen Stellen (Art. 20 Abs. 2 der Verordnung zur Bundespersonalverordnung). *Sodann muss die Verfügung ausreichend begründet werden*: sie muss schriftlich erläutern, auf welchen Überlegungen und Kriterien die neue Einreihung beruht. Die Verfügung muss so begründet werden, dass sie für den Angestellten und das Gericht nachvollziehbar ist.

## Reformen in Verwaltung und Armee

### Reorganisation der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA)

Mit der Reorganisation wird die DEZA besser auf zukünftige Herausforderungen vorbereitet sowie auf die Umsetzung der neuen einheitlichen entwicklungspoliti-

schen Strategie des Bundesrates. Die Reorganisation nimmt Forderungen der Geschäftsprüfungskommission und aus dem Parlament auf.

Anfang Mai hat Bundesrätin Calmy-Rey den neuen Direktor der DEZA, Martin Dahinden, beauftragt, innert einem Monat einen Vorschlag für eine Reorganisation der DEZA zu unterbreiten. Eine Task Force führte diesen Auftrag aus. Die Umsetzung beginnt in diesen Tagen, wird aber längere Zeit in Anspruch nehmen. Ab 2009 werden auch die Kooperationsbüros im Ausland in die Reform eingeschlossen.

Ziel der Reform ist eine wirksamere und operationellere Ausrichtung der DEZA. Mittelfristig soll die DEZA im Terrain wieder stärker präsent werden und den Kooperationsbüros mehr Verantwortung übertragen werden. Die Zusammenarbeit mit anderen Stellen des EDA und in der Bundesverwaltung soll sich verbessern. Die vorhandenen Kenntnisse und die Expertise sollen im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit wieder besser zur Geltung kommen.

Die DEZA soll in Zukunft klarere und schlankere Führungsstrukturen aufweisen. Die Länderdienste, der thematische und der multilaterale Bereich der Entwicklungszusammenarbeit sollen in einer neuen Struktur aufgehen, um Kohärenz sicher zu stellen. Das Audit (Kontrollorgan der DEZA) wird in Zukunft unabhängig und damit eine stärkere Stellung erhalten. Doppelspurigkeiten zu anderen Diensten im Departement werden aufgehoben.

Die Reorganisation ist nicht mit einer Personalabbau-Vorgabe verbunden. Hingegen wurden ein Personalstopp und ein Moratorium für grössere finanzielle Verpflichtungen erlassen, um die Neuausrichtung und Reorganisation zu erleichtern.

### **Gemeinsame Unterstellung der zivilen Nachrichtendienste unter ein Departement**

Der Bundesrat hat am 21. Mai 2008 entschieden, die nachrichtendienstlichen Teile des Dienstes für Analyse und Prävention (DAP) inklusive Bundeslagezentrum vom Bundesamt für Polizei (fedpol) im Eidg. Justiz- und Polizeidepartement in das Eidg. Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) zu transferieren.

Damit erfüllt er eine langjährige Forderung des Parlaments nach einer gemeinsamen Unterstellung der zivilen Nachrichtendienste unter ein Departement. Bereits in seiner Stellungnahme zum Bericht vom 29. Februar 2008 der Geschäftsprüfungskommission des Ständerats (GPK-S) zum Entwurf eines Bundesgesetzes über die Zuständigkeiten im Bereich des zivilen Nachrichtendienstes hatte der Bundesrat signalisiert, dass er die Idee einer gemeinsamen Unterstellung der zivilen Nachrichtendienste unter ein Departement befürwortet.

Administrativ werden die Teile des DAP, wie bereits der Strategische Nachrichtendienst (SND), dem Generalsekretariat VBS zugeteilt. Der Transfer ins VBS erfolgt auf den 1. Januar 2009. Die Details der Überführung und insbesondere die Schnittstellen werden in einer nächsten Phase durch Vertreter der beiden betroffenen Departemente geprüft und geplant. Die Direktion fedpol wird in die Vorbereitungsarbeiten einbezogen und informiert die Mitarbeitenden des fedpol regelmässig über die laufende Entwicklung.

Weiter hat der Bundesrat den Chef VBS beauftragt und ermächtigt, die Koordination im Bereich Sicherheitspolitik in Zusammenarbeit mit den betroffenen Bundesstellen und den Kantonen umfassend sicherzustellen. Spezielle Projektaufträge werden mit den betroffenen Departementen vereinbart. Dies ermöglicht eine bessere Führung in Krisenfällen.

### **Zusammensetzung der Departemente bleibt unverändert**

Der Bundesrat hat am 21. Mai beschlossen, die Regierungstätigkeit mit der geltenden Gliederung der Departemente bzw. ihrer bisherigen Zusammensetzung weiterzuführen.

*Nach ausgiebigen Gesprächen gelangte der Bundesrat zum Schluss, dass eine Reform der departementalen Gliederung keinen entscheidenden Mehrwert zu schaffen vermag. Er will seine Anstrengungen deshalb kurz- und mittelfristig auf das am 9. April 2008 beschlossene Projekt «Aufgabenüberprüfung» konzentrieren.*

Der Bundesrat hat in seiner Klausursitzung die am 2. April begonnenen Gespräche über die Neugliederung der departementalen Strukturen weitergeführt. Er hat mehrere Verschiebungen von Ämtern sowie Zusammenlegungen von Verwaltungseinheiten eingehend geprüft. Keine der offen diskutierten Varianten fand die Zustimmung des Kollegiums. Insbesondere vermochte keine der erörterten Optionen mit Bezug auf die Schaffung eines politischen oder organisatorischen Mehrwertes zu überzeugen.

Der Bundesrat beschloss deshalb, seine Anstrengungen kurz- und mittelfristig auf das am 9. April dieses Jahres verabschiedete Projekt «Aufgabenüberprüfung» zu konzentrieren. Es soll damit mehr als eine blosse Reorganisation der Departemente angestrebt werden, nämlich die nachhaltige Priorisierung der Aufgaben und die Eindämmung des Ausgabenwachstums.

Mit den Entlastungsprogrammen 03 und 04, der Aufgabenverzichtsplanung sowie mit der Verwaltungsreform 05/07 hat der Bundesrat seine Verwaltung in

den vergangenen Jahren sowohl bei den Sach- als auch bei den Personalausgaben einer eingehenden Überprüfung unterzogen. Der Grundstein für einen strukturell ausgeglichenen Haushalt und die Stabilisierung der Bundesschuld wurde damit bereits gelegt. Die Aufgabenüberprüfung ist eine logische Fortsetzung und Vertiefung dieser Bestrebungen mit einem Zielhorizont 2015/2020.

### **Bemerkungen der VKB**

Seit Jahren stehen zwei Forderungen des Parlamentes betreffend eine neue Gliederung der Departemente des Bundes im Raum: das *Sicherheitsdepartement* und das *Bildungsdepartement*. Die beiden Forderungen betreffen Amtsstellen von fünf Departementen, weshalb die Gliederung aller Departemente von Veränderungen betroffen wäre.

Beim Departement für Sicherheit geht es um die Zusammenführung des Grenzwachtkorps (EFD), der Amtsstellen für innere Sicherheit (EJPD) und der Verteidigung (VBS) unter ein Departement.

Das neu zu schaffende Departement für Bildung würde das Staatssekretariat für Bildung und Forschung (EDI), das sich mit den Universitären Hochschulen und dem ETH-Bereich befasst, als auch die Berufsbildung und die Fachhochschulen (EVD) unter einem Dach vereinigen.

Nachdem der Bundesrat seit 2003 zahlreiche Bundesämter neu zusammengesetzt, fusioniert, neu unterstellt oder ausgelagert hat, erweist er sich in eigener Sache als wenig veränderungswillig. Mit dem Beschluss vom 21. Mai bleibt vorderhand alles beim alten. Doch ist anzunehmen, dass das Parlament weiterhin auf seinen Forderungen bestehen wird.

### **Überprüfung der Aufgaben des Bundes. Stossrichtungen der Reform**

Der Bundesrat hat am 9. April beim Projekt Aufgabenüberprüfung zwei Grundsatzentscheide getroffen.

*Zum einen soll die Aufgabenüberprüfung neu mit zwei Geschwindigkeiten geführt werden: Während das Ziel für die Soziale Wohlfahrt mit einer Vorgabe von 3 Milliarden Franken bis ins Jahr 2020 erstreckt wird, gilt für den übrigen Haushalt eine Zielvorgabe von 2,3 Milliarden Franken, die bis 2015 zu erreichen ist. Die gesamte Zielvorgabe beträgt somit 5,3 Milliarden Franken.*

*Zum anderen legt der Bundesrat in einem Ergänzungsbericht zum Legislaturfinanzplan 2009-2011 ein Paket von knapp 50 Reformstossrichtungen vor. Dieses Paket will er in den kommenden Monaten zu einem detaillierten Aktionsplan ausarbeiten*

*und den Kantonen, Parteien und weiteren Interessengruppen im kommenden Herbst zur Stellungnahme unterbreiten.*

Der Aufgabenüberprüfung liegen zwei übergeordnete finanzpolitische Ziele zu Grunde:

- Der Bundesrat will das Ausgabenwachstum begrenzen und Handlungsspielräume für kommende wirtschafts- und sozialpolitische Herausforderungen schaffen.
- Er will die schleichende Verdrängung aus dem Budget von gesetzlich schwächer gebundenen, aber volkswirtschaftlich wichtigen Ausgaben durch wachsende, kurzfristig kaum steuerbare Aufgaben bremsen.

Der Bundesrat hat dazu vor rund zwei Jahren die Eckwerte des Projektes bestimmt: Auf Stufe Gesamthaushalt sollen die Ausgaben bis ins Zieljahr 2015 höchstens im Gleichschritt zur Wirtschaft, d.h. mit durchschnittlich 3 Prozent pro Jahr wachsen. Die Staatsquote wird damit stabilisiert. Auf Stufe der 18 Aufgabenbereiche, welche den Bundeshaushalt nach funktionalen Gesichtspunkten gliedern, hat der Bundesrat sodann strategische Prioritäten gesetzt und spezifische Wachstumsziele bestimmt. Dabei wurden Zielwachstumsraten zwischen -0,8 und 4,5 Prozent definiert.

## **481 Millionen Franken für zivile Bauten des Bundes**

Mit der am 30. Mai 2008 verabschiedeten zivilen Baubotschaft 2008 beantragt der Bundesrat beim Parlament einen Gesamtkredit von 481,5 Millionen Franken zur Erhöhung des Verpflichtungskredits «Zivile Bauten».

### **Neubau für das Bundesamt für Informatik und Telekommunikation in Zollikofen**

Das Bundesamt für Informatik und Telekommunikation (BIT) soll an wenigen Standorten konzentriert werden. Zu diesem Zweck werden einige Mietobjekte in der Stadt Bern durch einen dem Bund gehörenden Neubau in Zollikofen ersetzt. Durch die Zusammenführung von rund 700 Arbeitsplätzen sollen betriebliche Abläufe optimiert und die fixen Kosten gesenkt werden. Das für den Neubau zuständige Bundesamt für Bauten und Logistik BBL beabsichtigt, im Jahr 2009 einen Gesamtleistungswettbewerb durchzuführen. Aus vergaberechtlicher Sicht muss in diesem Fall



die Finanzierung sowohl der Planungs- als auch der Bauleistungen schon zum Zeitpunkt der Ausschreibung gesichert sein. Ein konkretes Projekt liegt erst vor, wenn das Wettbewerbsergebnis feststeht. Für das Projekt ist ein Verpflichtungskredit von 108 Millionen Franken erforderlich.

### **Neubau für das Bundesamt für Gesundheit in Köniz**

Mit dem Unterbringungskonzept 2012 hat der Bundesrat 2004 das BBL beauftragt, die zivile Bundesverwaltung langfristig in bundeseigenen, polyvalenten Objekten angemessener Grösse unterzubringen. Aufgrund dieses Gesamtkonzeptes wird nun mit dem Neubau (Etappe A) eines Verwaltungsgebäudes auf dem Areal Liebefeld in Köniz ein weiteres Verwaltungszentrum zur Baureife entwickelt. Die geplante bauliche Erweiterung ermöglicht es dem dort bereits einquartierten Bundesamt für Gesundheit (BAG), fünf Mietobjekte in der Stadt Bern aufzugeben und sich auf einen Standort zu konzentrieren. Unter Einbezug und Abdeckung der vom BAG und weiteren Dienststellen angemeldeten Bedürfnisse sind rund 720 zusätzliche Arbeitsplätze geplant.

Die Etappe A gewährleistet eine weitsichtige, generelle Arealentwicklung, wonach frühestens ab 2012 ein neues Hauptgebäude für rund 85,0 Millionen Franken mit rund 720 Arbeitsplätzen am Standort Liebefeld entsteht. Daneben sind auch Vorleistungen für Werkleitungen, Rückbauten, zentrale Infrastrukturen, Umgebungs- und Erschliessungsarbeiten im Umfang von 13,0 Millionen Franken erforderlich, welche das Areal insgesamt aufwerten und die hohe Nutzungsverdichtung im vorgesehenen Rahmen erst ermöglichen.

### **Aus- und Umbau des Landesmuseums in Zürich**

Zu den ambitioniertesten und grössten zivilen Bauvorhaben des Bundes zählt die bauliche Gesamtsanierung und die Erweiterung des Schweizerischen Landesmuseums Zürich. Seit seiner Eröffnung im Jahr 1898 ist es nicht mehr substanziell saniert worden. Wegen Platzmangels wurde eine Erweiterung projektiert, aber nie realisiert. Die Planung einer Gesamtsanierung und Erweiterung läuft seit dem Jahr 2002. Die Massnahmen werden in drei Etappen ausgeführt, ohne dass der laufende Museumsbetrieb unterbrochen werden müsste.

Das vorliegende Bauprojekt (Etappe B) hat zum Ziel, moderne und zeitgemässe Ausstellungs-, Veranstaltungs- und Betriebsräume bereitzustellen, welche den Anforderungen an ein nationales kulturhistorisches Museum im 21. Jahrhundert gewachsen sind. Ausserdem sollen flexible Werkhallen für publikumswirksame Wechsausstellungen, ein Studienzentrum, ein Auditorium sowie ein Museumsrestaurant geschaffen werden.

# Das Bundespersonal im Jahresbericht 2007 der Finanzdelegation

Dem Bericht der Finanzdelegation der eidg. Räte betreffend die Oberaufsicht über die Bundesfinanzen im Jahre 2007 entnehmen wir die folgenden Ausführungen zu Personalfragen.

## **Massnahmen gegen den Know-how-Verlust infolge von Altersrücktritten**

Um den Know how-Verlust infolge von Altersaustritten zu minimieren, fasst das EFD fünf Massnahmen ins Auge: So ist erstens bei allen Ämtern für eine saubere *Nachfolge- und Karriereplanung* zu sorgen. Zweitens müssen den Kadern *Weiterbildungsmöglichkeiten* offeriert werden. Drittens muss sich lohnpolitisch ab der Lohnklasse 24 etwas ändern, weil der Bund ab diesen Besoldungsbereichen schlechter zahlt als die Privatwirtschaft. Viertens sollen die *Stellenprofile optimiert* werden. Und fünftens können zusätzliche Massnahmen getroffen werden, wie *Weiterbeschäftigung nach Erreichen des Pensionierungsalters, vermehrte Teilzeit- und Telearbeit, Übertragung von Projektarbeiten an Ausgetretene*. Verantwortlich für die konkrete Umsetzung von Massnahmen bleiben jedoch die einzelnen Departemente.

Nach Ansicht der Finanzdelegation muss aber grundsätzlich weiterhin angestrebt werden, vorzeitigen Pensionierungen und dem damit eintretenden Wissensverlust mit einer verbesserten Nachfolgeplanung, vermehrten Weiterbildungsmöglichkeiten und mit der flexibleren Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen – konkret: vermehrte Schaffung von Teilzeitstellen auch im oberen Kader – Rechnung zu tragen.

## **Personalnot beim diplomatischen Personal**

Wesentliche Elemente des Karrieresystems beim diplomatischen Personal sind das Rotationsprinzip und die damit verbundene Versetzungsdisziplin sowie das Rekrutierungssystem.

Nachlassende Versetzungsdisziplin

Im Rahmen des Rotationssystems wechseln die Diplomaten etwa alle vier Jahre ihren Einsatzort. Dieser kann entweder im Ausland oder an der Zentrale in Bern sein. Ein solches System ist international gängig. Voraussetzung für dessen Funktionieren ist die *Versetzungsdisziplin*: Die Angestellten verpflichten sich beim Eintritt, dort in den Einsatz zu gelangen, wo es vom EDA gewünscht wird. Allerdings stösst dies aus mehreren Gründen zusehends auf Schwierigkeiten. *Immer weniger Personen sind bereit, sich der Versetzungsdisziplin zu unterwerfen*. Nebst den teils prekären Sicher-

heitslagen und schwierigen Lebensbedingungen ist dies auf die mangelnden Erwerbs- und Karrieremöglichkeiten der Begleitpersonen zurückzuführen.

### Erosion des Lohnsystems

Bezüglich Lohn und Zulagen wird beim diplomatischen Personal intensiv über die *Erosion des Lohnsystems* diskutiert. Der neue Lohnausweis führt dazu, dass die Bezüge nach Steuern z.T. erheblich kleiner werden. Das Aussendepartement bezeichnet es als zentrale Aufgabe, auch künftig ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, der mit der Privatwirtschaft auf dem Arbeitsmarkt konkurrieren kann.

### Wettbewerb mit sinkender Teilnehmerzahl

Das EDA selektioniert die künftigen Diplomaten in einem *Concours*. *Im vergangenen Jahr sind die Bewerbungszahlen massiv gesunken*. Besonders wenige Bewerbungen stammen von Juristen und Ökonomen, weil diese gute Stellenaussichten in der Privatwirtschaft haben.

Die Finanzdelegation sieht eine Herausforderung des EDA darin, das System in einer globalisierten Welt, in welcher die Wirtschaft immer mehr Posten mit sehr attraktiven Konditionen auch im Ausland anbietet, attraktiv zu halten. Das EDA hat die Werbemassnahmen – richtigerweise – verstärkt. Es wird sich aber erst später zeigen, ob dies genügt. Möglicherweise stellt sich die grundsätzlichere Frage, ob nicht das System vertieft hinterfragt werden muss, z.B. im Hinblick auf *schnellere Übertragung von grösserer Verantwortung*.

## **Das Bundespersonal in der Staatsrechnung 2007**

*Die folgenden Angaben entnahmen wir aus der Zusatzdokumentation des Eidg. Finanzdepartementes zur Staatsrechnung des Bundes 2007.*

### **Hohe Ferien- und Überzeitguthaben in der Bundesverwaltung**

*Erstmalige Erhebung der Zeitguthaben und Bildung von Rückstellungen*

Aufgrund des Neuen Rechnungsmodells des Bundes mussten erstmals per Ende 2007 die Ferien- und Überzeitguthaben in der Bundesverwaltung erhoben werden. Gleichzeitig waren entsprechende Rückstellungen in der Staatsrechnung zu bilden.

Per Ende 2007 beliefen sich die Ferien- und Überzeitguthaben in der allgemeinen Bundesverwaltung auf 4'716'000 Stunden oder 292 *Millionen Franken*. Ende 2007 verfügte jeder Mitarbeiter der Bundesverwaltung durchschnittlich *über 3 ½ Wochen oder 9'100 Franken Ferien- und Überzeitguthaben*.

Grundsätzlich besteht für das Bundespersonal kein Anspruch auf Barvergütung von Ferien- und Überzeitguthaben. Insbesondere kann Angestellten auf Kaderstufe (Lohnklasse 24 und höher) nur ausnahmsweise eine Barvergütung ausgerichtet werden (Art. 65 Abs. 6 der Bundespersonalverordnung).

### *Bemerkungen der VKB*

Die Zeitguthaben in der Bundesverwaltung erreichen ein hohes Ausmass. Dieses gab bei der Beratung der Staatsrechnung 2007 im Parlament viel zu reden. Offenbar gleichen viele Mitarbeitende Überzeit durch Freizeit von gleicher Dauer aus und schieben dafür die Ferien vor sich her. Schwer verständlich ist, dass Ende 2007 bei den Personalausgaben Kreditreste in der Höhe von 67 Millionen Franken vorhanden waren. Diesen standen Zeitguthaben des Personals in der Höhe von 292 Millionen Franken gegenüber.

Die Erhebung zeigt aber auch, dass man nicht andauernd Stellen abbauen und gleichzeitig mehr Leistung verlangen kann.

### **Rückstand in der Aus- und Weiterbildung**

Für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit des Arbeitgebers Bund ist die Aus- und Weiterbildung zentral. Dies zeigen Befragungen von Hochschulabsolventen. Die Investitionen des Bundes für die Aus- und Weiterbildung des Personals verharrten im Jahre 2007 weiterhin auf tiefem Niveau: die bewilligten Kredite konnten nicht voll eingesetzt werden. 11 Prozent dieser Kredite (4,6 Mio. Fr.) standen dem Eidg. Personalamt für die zentrale Personalschulung zur Verfügung, 89 Prozent den Departementen und Bundesämtern. Die Bundesverwaltung investierte im Jahre 2007 für die Aus- und Weiterbildung im Durchschnitt 880 Franken pro Mitarbeiter. Dies entspricht einem Anteil von 0,7 Prozent am gesamten Personalaufwand. *Die Investitionen in die Erneuerung und den Erhalt des Wissens fallen insgesamt zu gering aus, um die künftigen Herausforderungen zu meistern.*

### **Stellenabbau. Neue Stellen in höheren Lohnklassen**

Die Bundesverwaltung verzeichnet seit dem Höchststand von Ende 2003 bis Ende 2007 einen Nettoabbau von gut 2'500 Stellen. Das heisst: insgesamt wurden *3'000 Stellen in den Lohnklassen 1- 23 abgebaut* und gleichzeitig *500 Stellen zur Hauptsache in den höheren Lohnklassen neu geschaffen*.

Seit dem 1. Juli 2004 sind 708 Personen in den Abbauprozess gelangt. Davon konnten bis Ende 2007 581 (82%) weitervermittelt werden. Am 1. Januar 2008 befanden sich noch 49 Personen im Abbauprozess. Davon sind 17 in gekündigtem Arbeitsverhältnis. 78 Personen mussten bisher entlassen werden.

### **Höhereinreihung bei begründeter Funktionserweiterung**

Die zuständige Instanz kann bis zu 5 Prozent der Stellen der Lohnklassen 1- 30 um eine Lohnklasse höher einreihen, als es die ordentliche Bewertung vorsieht. Voraussetzung für eine Höhereinreihung ist eine durch die angestellte Person begründete Funktionserweiterung.

Die aus dem Informationssystem BV PLUS ableitbaren Informationen zeigen, dass im Jahre 2007 558 Mitarbeitenden (432 Männern und 126 Frauen) eine Zusatzklasse infolge einer Funktionserweiterung gewährt worden ist. Diese entspricht einem Anteil von 1,5 Prozent des Gesamtbestandes (2006: 609 Mitarbeitende; 1,7 %). *Damit wurde der rechtliche Rahmen bei weitem nicht ausgeschöpft.*

#### *Bemerkungen der VKB*

Departemente und Bundesämter haben aufgrund von Artikel 52 Absatz 6 der Bundespersonalverordnung die Möglichkeit, *Stellen ad personam höher zu bewerten*. Diese Massnahme kommt nur dann in Frage, wenn die Stelle bereits durch die betreffende Person besetzt ist und deren besondere Eignung erwiesen ist. Die Quote von 5 Prozent gilt nicht jährlich neu und kumulativ, sondern insgesamt. Ein Amtsdirektor hat demnach die Chance, höchstens 5 Prozent der Stellen des Amtes höher zu bewerten und damit hervorragende Fachkräfte und Chefs besser zu honorieren. Es ist erstaunlich, dass dieses Führungsinstrument offenbar noch nicht überall voll eingesetzt wurde.

## **Mitgliederversammlung 2008 der VKB**

Die 59. ordentliche Mitgliederversammlung der VKB fand am 28. Mail 2008 im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Zentralpräsident Peter Büttiker konnte 70 Mitglieder und Gäste willkommen heissen.

Sein besonderer Gruss galt dem Referenten, *Bundesrat Samuel Schmid, Vorsteher des Eidg. Departementes für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport.*

Der Zentralpräsident hob hervor, dass der im Jahre 2002 eingeleitete Stellenabbau im VBS in der Geschichte der öffentlichen Verwaltung einmalig und beispiellos ist. Vergleicht man ihn mit anderen ähnlichen Aktionen, so stellt man fest, dass er in der Öffentlichkeit erstaunlich geräuschlos abgelaufen ist. Diese Tatsache ist auf die *gute Sozialpartnerschaft im VBS* zurückzuführen. Die Personalverbände wurden immer frühzeitig informiert, angehört und in den Prozess eingebunden: *gelebte Mitwirkung*. Dafür sind wir dem Departement zu Dank verpflichtet.

Bundesrat Schmid referierte über aktuelle Fragen des Departementes und der Personalpolitik des Bundes (vgl. den Abdruck in dieser Nummer).

### **Traktandum 1: Geschäftsbericht 2007**

Ergänzend zum Geschäftsbericht gab Zentralpräsident Peter Büttiker einen Überblick über die 8 Eingaben, welche die VKB seit der Mitgliederversammlung 2007 an das Eidg. Finanzdepartement gerichtet hat. Dabei ging es um die folgenden Themen:

1. Realloohnerhöhung für das Kader (18. Juni 2007)
2. Anrechnung von Dienstjahren bei verschiedenen Arbeitgebern für die Treueprämie: Erleichterung der Mobilität zwischen ETH, SBB, Post und Bundesverwaltung (28. Juni 2007)
3. Flexibilisierung des Rücktrittsalters beim Bund: Erleichterung der Weiterbeschäftigung von Rentenbezügern (10. Juli 2007)
4. Teuerungszulage auf den Renten des Bundespersonals (12. September 2007)
5. Evaluation des Bundespersonalgesetzes: Anregungen an die Geschäftsprüfungskommissionen (3. März 2008)
6. Anpassung des Sozialplanes 2005 an das neue PUBLICA-Recht (14. März 2008)
7. Teuerungsausgleich für Personen unter Besitzstandsgarantie (14. März 2008)
8. Massnahmen betreffend die Erhaltung der Kaufkraft auf den Renten des Bundespersonals (18. April 2008).

Sodann kommentierte er den Geschäftsbericht 2007 mit folgenden Worten: Wenn man kurz *Bilanz zieht*, so kann man sagen: das Jahr 2007 war ein Übergangsjahr. Es stand im Zeichen des *Überganges von den langen mageren Jahren zu besseren Zeiten*. Im Zeichen des *Überganges von Jahren der Restrukturierung zu einer Zeit der Konsolidierung*.

In der ersten Jahreshälfte hatten wir den Eindruck, der Arbeitgeber Bund verharre weiterhin auf der SpARBremse. Und dies obwohl die Verhältnisse sich entscheidend gebessert haben.

Eine gute Konjunktur hält die Wirtschaft in Schwung und belebt den Arbeitsmarkt. Die Bundesfinanzen sind saniert; der Bund kann, in Milliardenhöhe, Schulden abbauen. Die gute Konjunktur hat im Jahr 2007 auch die Löhne erreicht.

Deshalb haben wir mit einer Eingabe vom 18. Juni 2007 gezielte Lohn-Massnahmen im Kaderbereich im Umfang von mehreren Lohnprozenten verlangt.

Heute können wir sagen: *seit dem Herbst 2007 sehen wir die Morgenröte, den Aufbruch in bessere Zeiten.* Etwas spät, aber nicht zu spät, hat der Finanzminister doch noch Gas gegeben.

- Am 27. November 2007 erklärte er sich bereit, eine Realloohnerhöhung von einem Prozent bereits auf den 1. Juli 2008 vorzusehen. *Die erste Realloohnerhöhung seit 1991!*
- Am 22. Januar 2008 folgte die Mitteilung, dass auf den ersten Juli die aufgelaufene Teuerung der letzten Jahre von 3,7 Prozent voll ausgeglichen wird.
- Am 9. April beschloss der Bundesrat, dem mittleren und höheren Kader auf 2009 eine zusätzliche Lohnerhöhung von 2,5 bzw. 5 Prozent zu gewähren.

Das sind erfreuliche Nachrichten, auf die wir lange gewartet haben. Wir sehen diese Entscheide auch als Zeichen der Wertschätzung des Bundespersonals und des Kadern. Und dafür sind wir dem Arbeitgeber Bund, vertreten durch Bundesrat Merz, zu Dank verpflichtet.

Diese Massnahmen werden die Einbussen, die mit dem Wechsel in der Pensionskasse verbunden sind, etwas abfedern. In diesem Sinne sehen wir dem neuen Geschäftsjahr mit Zuversicht entgegen.

Danach wurde der Geschäftsbericht 2007 von der Mitgliederversammlung einstimmig genehmigt.

## **Traktandum 2: Rechnungsablage 2007 und Voranschlag 2008**

Zentralkassier Erwin Steuri erläuterte die Jahresrechnung 2007, die mit einem Verlust von Fr. 12'014 abschloss. Nach Verlesung des Revisorenberichts wurde die Jahresrechnung 2007 genehmigt.

Der Voranschlag 2008 sieht Einnahmen von Fr. 235'000 und Ausgaben von Fr. 275'000 vor. Er wurde ohne Diskussion genehmigt.

## **Traktandum 3: Jahresbeitrag 2008**

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

## **Traktandum 4: Wahlen**

### Wiederwahlen

Vizepräsident Martin Bolliger teilte mit, dass sich Peter Büttiker für die nächste Amtsperiode wieder zur Verfügung stellt. Einstimmig bestätigte die Mitgliederversammlung Peter Büttiker als Zentralpräsident für zwei Jahre. Ebenso wurden die wieder kandidierenden bisherigen Mitglieder des Zentralvorstandes in globo für zwei Jahre wieder gewählt.

### Rücktritte

Peter Ritschard, Generalsekretär, Beat Jung (Pensionierte) sowie Peter Glättli und Alois Kissling (beide Vertreter der ausgetretenen Sektion CASC) traten aus dem Zentralvorstand zurück. Der Zentralpräsident dankte ihnen für ihr Engagement zu Gunsten der VKB.

Besondere Worte der Anerkennung richtete er an Peter Ritschard und Beat Jung.

Peter Rischard trat im Jahr 1992 in den Zentralvorstand der VKB als Vertreter der SBB-Kaderverbände ein. Zwei Jahre später wurde er stellvertretender Generalsekretär, und ab 1995 war er während 10 Jahren zusätzlich auch Zentralkassier der VKB. Ab Juli 2001 fungierte er als Generalsekretär der VKB. Seit Mai 2007 ist er zusätzlich Vertreter der Arbeitnehmer im Paritätischen Organ des Vorsorgewerkes Bund.

Beat Jung, ehemaliger Vizedirektor der Eidg. Steuerverwaltung, kann auf 41 Jahre Engagement im Zentralvorstand zurückblicken. Er bekleidete verschiedene Chargen. Den Höhepunkt bildete das Präsidium der Vereinigung der Höheren Bundesbeamten VHB in den Jahren 1974 – 1977. Danach stellte er sich bis 1988 weiterhin als 2. Vizepräsident dem Vorstand zur Verfügung. Im Herbst 1994 übernahm er für 8 Jahre als Redaktor die Verantwortung für die Periodischen Mitteilungen.

### Neue Mitglieder des Zentralvorstandes

Als neue Mitglieder wurden in den Zentralvorstand gewählt: Didier Pfirter, Botschafter (EDA); Richard Zollinger (VBS) und Margrith Bachmann (pens. VBS).

### Wiederwahl der Rechnungsrevisoren

Die bisherigen Rechnungsrevisoren, Martin Beyeler (EFD) und Daniel Lehmann (UVEK) wurden für zwei Jahre wiedergewählt.

## **Traktandum 5: Tätigkeitsprogramm 2008/2009**

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



1. Kernaufgaben
  - 1.1 Kaderpolitik
  - 1.2 Berufliche Vorsorge: Wahlen Delegiertenversammlung PUBLICA. Vorsorge-  
reglement des Vorsorgewerkes Bund
  - 1.3 Bundespersonalgesetz: Revision
  - 1.4 ETH-Bereich: Wahlen Delegiertenversammlung PUBLICA, Vorsorgereglement  
ETH-Bereich
  - 1.5 Allgemeine Realloohnerhöhung und Erhöhung der Kaderlöhne
  - 1.6 Erhaltung der Kaufkraft auf den Renten des Bundespersonals
2. Daueraufgaben
  - 2.1 Allgemeine dienstrechtliche Fragen
  - 2.2 Dienstleistungen
  - 2.3 Wirken und Organisation der VKB: Standortbestimmung, Aktualisierung
  - 2.4 Kommunikation: VKB-Mitteilungen und Internet
  - 2.5 Mitgliederwerbung
  - 2.6 Nationale Kontakte
  - 2.7 Internationale Kontakte.

## **Traktandum 6: Verschiedenes**

Zentralpräsident Peter Büttiker orientierte über den Stand des Strategieprojektes der VKB.

Mit dem Dank an alle Anwesenden schloss der Zentralpräsident die 59. Mitglieder-  
versammlung der VKB und lud zum traditionellen Apéro ein.

## **Personalia**

### **Zum Rücktritt von Juan Gut**

Vom 1. Oktober 2005 bis Ende April 2008 übte Juan F. Gut die Leitung des Eidg. Personalamtes als Direktor ad interim, im Sinne eines Managements auf Zeit, aus. In dieser Funktion hat er namentlich die Revision des Pensionskassengesetzes begleitet und die Veränderungsprozesse im Personalwesen des Bundes mitverantwortet. Im Querschnittsprojekt «Personalstrategie und Personalprozesse» wurden das Eidg. Personalamt und die dezentralen Personaleinheiten einer vertieften Prüfung unterzogen. Im Zentrum standen dabei die Optimierung von Abläufen, die Klärung von Zuständigkeiten und die Dezentralisierung des Personal-

wesens. Diese Reformen, die in einer Zeit harter Sparmassnahmen initiiert wurden, sind, mit Ausnahme der Revision des Bundespersonalgesetzes, weitgehend abgeschlossen.

Die Kritik der VKB an den erwähnten Projekten ändert nichts daran, dass wir Juan Gut als Person und Verhandlungspartner immer geschätzt haben. Seine Klarheit und Offenheit in der Sache war beeindruckend, wie auch sein Verständnis für die Position der Personalverbände. Die VKB ist ihm für sein Engagement in einer schwierigen Zeit und sein Einstehen für die Sozialpartnerschaft zu Dank verpflichtet.

### **Zum Gedenken an Paul Neuenschwander**

Oberst Paul Neuenschwander wurde am 20. März 1998 zum neuen Präsidenten der Sektion militärische Berufskader gewählt und übte dieses Amt bis Ende März 2003 aus. Es waren sehr anspruchsvolle Jahre, die durch den Übergang von der Armee 95 zur Armee XXI gekennzeichnet waren. Im gleichen Zeitraum vertrat er die Sektion im Zentralvorstand der VKB.

Zentralvorstand und Geschäftsleitung haben sein starkes Engagement, seine hohe Fachkompetenz, seine Kameradschaft und seine Fähigkeit zum Ausgleich immer sehr geschätzt.

Nach einer Pause von drei Jahren stellte er sich im Mai 2006 auf vielseitigen Wunsch wiederum für den Zentralvorstand zur Verfügung. Im Frühjahr 2007 trat er als stellvertretender Generalsekretär in die Geschäftsleitung ein. Geplant war, nach seiner Pensionierung Ende Mai 2008 die Funktion des Generalsekretärs der VKB zu übernehmen.

Im März traten bei ihm plötzlich akute Beschwerden auf, die eine schwere Erkrankung offenbarten. An deren Folgen starb er am 9. Juni. Sein Hinschied ist für die VKB ein schwerer Verlust.

Wir werden sein Andenken stets in Ehren halten.

## **Unternehmungen des Bundes**

### **Pensionskasse SBB in Unterdeckung. Akuter Handlungsbedarf.**

Die Rechnung 2007 der Pensionskasse SBB (PK SBB) schliesst mit einem Gewinn von 801,3 Millionen Franken ab. Der Gewinn beinhaltet zwei Sonderfaktoren: Die

SBB leistete einen Sanierungsbeitrag zugunsten der aktiven Versicherten von 1493 Millionen Franken. Und mit der Einführung des Beitragsprimats auf den 1. Januar 2007 wurde der Technische Zins bei den Rentenberechtigten von 4 Prozent auf 3,5 Prozent reduziert. Dies erhöhte das Vorsorgekapital dieser Versicherten um 390,1 Millionen Franken und belastete die Betriebsrechnung entsprechend. Mit dem Beitragsprimat wurden die Beiträge der Versicherten und Arbeitgeber markant erhöht bei gleichzeitig tieferen Leistungen

Ohne diese Sonderfaktoren ergab das Geschäftsjahr 2007 einen Verlust von 301,6 Millionen Franken, wodurch sich das Problem der *Unterdeckung* erneut verschärfte. Per 31. Dezember 2007 wies die Pensionskasse einen *Deckungsgrad von 92,4 Prozent* aus. Der Fehlbetrag belief sich auf 1099,8 Millionen Franken.

Auch 2007 mussten die Versicherten im Ruhestand auf eine Teuerungsanpassung der Renten verzichten. Die letzte Anpassung der Renten an die Preisentwicklung erfolgte 2004. Die Rentenbeziehenden machen einen Anteil von 65 Prozent des Vorsorgekapitals aus und können nicht weiter zur Sanierung herangezogen werden.

Im Jahre 2007 wurden die Gespräche und Verhandlungen mit dem Bund über einen nachhaltigen *Sanierungsbeitrag an die Pensionskasse SBB* weitergeführt. Es besteht ein akuter Handlungsbedarf.

Ohne Aussicht auf eine Sanierungslösung wird der Stiftungsrat der Pensionskasse aufgrund der geltenden BVG-Bestimmungen bereits Ende 2008 zwingend weitere *Sanierungsmassnahmen* treffen müssen. Dies könnte bedeuten, dass SBB und Mitarbeitende einen Einschuss in der Höhe von 1,5 bis 2 Milliarden Franken, verteilt über zehn Jahre, leisten müssten. Dies entspricht ca. neun bis zwölf Lohnprozenten und würde für die Mitarbeitenden de facto eine Lohnkürzung zwischen 4,5 bis 6 Prozent bedeuten.

Die bestehende Situation belastet die Mitarbeitenden und das ganze Unternehmen. Die drohenden zusätzlichen Sanierungsmassnahmen dürften zu erheblichen Spannungen mit den Sozialpartnern führen und die Wettbewerbsfähigkeit der SBB auf dem Arbeitsmarkt ernsthaft gefährden. Für die SBB und für die Versicherten ist deshalb von zentraler Bedeutung, dass das Vernehmlassungsverfahren so rasch als möglich eröffnet wird und der Bundesrat die entsprechende Botschaft noch im Herbst 2008 verabschiedet.

### *Eröffnung der Vernehmlassung mit vier Varianten*

Der Bundesrat hat am 2. Juli die Vernehmlassung zur Sanierung der Pensionskasse SBB eröffnet. Die Vernehmlassungsvorlage stellt vier Lösungsvarianten für die

Sanierung des Alters- und IV-Rentneranteils zur Diskussion. Drei davon sehen eine Rekapitalisierung der SBB durch den Bund in unterschiedlicher Höhe vor. Bei der vierten Variante erfolgt die Sanierung der PK SBB ohne Beteiligung des Bundes.

Der Bundesrat gibt der Variante 3 («Erweiterte Gründungs-Ausfinanzierung») die Präferenz. Diese Lösungsvariante orientiert sich am Vorgehen betreffend PUBLICA und trägt der Tatsache Rechnung, dass die PK SBB einen hohen Anteil an Altersrentnern aufweist, welche ehemalige Bundesrentner sind. Auch PUBLICA erhielt vom Bund eine Einmaleinlage zur Finanzierung des fehlenden Deckungskapitals bei den Altersrentnern aufgrund der Senkung des technischen Zinssatzes von 4 auf 3,5 Prozent. Zudem trägt der Bund bei dieser Variante zwei Pendenzen Rechnung, welche die SBB im Zusammenhang mit der Gründungs-Ausfinanzierung geltend macht (Wechsel der versicherungsmathematischen Grundlagen und Eintrittsgeneration Frauen). Dies kostet den Bund 662 Millionen. Mit dem Einschuss wird ein Deckungsgrad der PK SBB von knapp 97 Prozent erreicht (basierend auf den Zahlen Ende 2007).

Der Bundesrat wird das weitere Vorgehen nach Auswertung der Vernehmlassung festlegen. Diese läuft bis am 3. November 2008.

## **Parlamentarische Vorstösse**

### **Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Bundesverwaltung**

Interpellation von Nationalrätin Barbara Schmid-Federer (CVP/ZH)

*Wortlaut der Interpellation vom 4. März 2008*

Im Rahmen der Verwaltungsreform hat der Bundesrat im November 2006 eine Revision des Bundespersonalgesetzes beschlossen. Das Eidgenössische Finanzdepartement wurde beauftragt, eine Vernehmlassungsvorlage zu erarbeiten, welche dem Bundesrat 2008 unterbreitet werden soll.

Der Bundesrat wird gebeten, folgende Fragen zu beantworten:

1. Welche konkreten familienpolitischen Massnahmen werden anhand dieser Revision zur gesetzlichen Verankerung bzw. anhand der später anzupassenden, darauf basierenden Verordnung oder der entsprechenden Ausführungsbestimmungen geprüft?

2. Wie positioniert sich die Bundesverwaltung heute als Arbeitgeberin im Bereich Familie und Beruf im Vergleich mit anderen in der Schweiz aktiven Grossunternehmen? Wie gedenkt der Bundesrat sich diesbezüglich in Zukunft zu positionieren?
3. Welche Strategie verfolgt er allgemein, um den Bundesangestellten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern? Plant er weiter gehende als bis anhin bekannte Massnahmen? Wenn nicht, warum nicht?

### Begründung

Der Bundesrat bemüht sich seit Jahren, ein attraktiver und familienfreundlicher Arbeitgeber zu sein. Dabei fällt auf, dass die einzelnen Departemente unterschiedliche Schwerpunkte in der Personalpolitik setzen. Die im Jahr 2007 geführten Diskussionen betreffend Vaterschaftsurlaub sind ein Beispiel dazu. Bei der aktuellen Neuausrichtung der Bundespersonalpolitik drängt sich diesbezüglich auf, transparent und nachhaltig darzulegen, wo die einzelnen Departemente bei der Umsetzung von personalpolitischen Massnahmen zugunsten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemeinsam vorgehen bzw. wo den Departementen die Freiheit gewährt wird, sich diesbezüglich dezentral als attraktive Arbeitgeber zu positionieren.

### *Antwort des Bundesrates vom 7. Mai 2008*

1. Die Personalpolitik der Bundesverwaltung verfügt über moderne Grundlagen und konkurrenzfähige Instrumente. Die Bundesverwaltung gilt unter grossen, national und international tätigen Unternehmen sowie grossen öffentlichen Verwaltungen als attraktive, wettbewerbsfähige und vorbildliche Arbeitgeberin. Im Übrigen gibt auch das Bundespersonal selbst der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie gute Noten (diese erzielte in der Umfrage 2007 4,4 Punkte).
2. Bezüglich seiner Strategie für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie vertritt der Bundesrat die Auffassung, dass einheitliche Regelungen wichtig sind, um zu vermeiden, dass die Angestellten der einzelnen Departemente auf unzweckmässige Weise zueinander in Konkurrenz geraten. Als Beispiel wird der Vaterschaftsurlaub angeführt, der für das gesamte Bundespersonal von zwei auf fünf Tage erhöht wurde und somit eine grosszügige Regelung im nationalen Vergleich darstellt. Das Eidgenössische Personalamt untersucht zudem gegenwärtig auf Beschluss des Bundesrates vom 21. Dezember 2007 die Rahmenbedingungen der familienergänzenden Kinderbetreuung, insbesondere infolge der unterschiedlichen Tarife, welche die Departemente bei den Finanzhilfen anwenden.
3. Eines der wichtigsten Ziele der Revision des BPG besteht darin, dem Bund mehr Entscheidungsbefugnisse zu verleihen und seinen Handlungsspielraum als Arbeit-

geber zu erweitern. Es ist vorgesehen, im Zuge der Revision des BPG die gesetzliche Grundlage für den Vaterschaftsurlaub zu schaffen, der am 1. Januar 2008 für das Bundespersonal in Kraft getreten ist. Der Bundesrat wird im Prinzip noch dieses Jahr das Vernehmlassungsverfahren für die Revision des BPG eröffnen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Bundesrat die regelmässige Anpassung bewährter Massnahmen und Leistungen befürwortet, wie z. B. die flexiblen Arbeitszeitmodelle, die Telearbeit, die Jahresarbeitszeit, die Finanzhilfen im Rahmen der familienergänzenden Kinderbetreuung und das Jobsharing.

## **Entwicklung der Bundesarbeitsplätze in den Regionen**

Interpellation von Nationalrat Hans Stöckli (SP/BE)

*Wortlaut der Interpellation vom 19. März 2008*

Der Bund ist der wichtigste Arbeitgeber der Schweiz. Er ist verpflichtet, bei der Standortwahl der Bundesarbeitsplätze auch regionalpolitische Überlegungen zu berücksichtigen. In den letzten zwanzig Jahren haben zahlreiche Reformen, Umstrukturierungen, Ausgliederungen, Privatisierungen und Aufgabenverschiebungen zu einer Neuverteilung der Bundesarbeitsplätze auf die Regionen in der ganzen Schweiz geführt.

Der Bundesrat wird deshalb eingeladen, folgende Fragen zu beantworten:

1. Wie haben sich die Bundesarbeitsplätze aufgeschlüsselt nach Departementen, den dezentralen Verwaltungseinheiten, den eidgenössischen Gerichten, den ausserparlamentarischen Kommissionen, Organisationen des öffentlichen oder privaten Rechtes, welche mit Verwaltungsaufgaben betraut sind und bei denen dem Bund eine beherrschende Stellung zukommt, sowie den eidgenössischen Ausbildungsstätten in den letzten zwanzig bzw. zehn Jahren zahlenmässig in den verschiedenen Regionen und Kantonen der Schweiz entwickelt?
2. Mit welchen signifikanten Veränderungen ist in den kommenden Jahren in welchen Bereichen und welchen Regionen und Kantonen zu rechnen?
3. Welche kompensatorischen Massnahmen sieht der Bundesrat für Regionen und Kantone vor, welche in den letzten zwanzig bzw. zehn Jahren erhebliche Bundesarbeitsplätze im weiteren Sinn einbüssen mussten bzw. in Zukunft einbüssen werden?

*Antwort des Bundesrates vom 7. Mai 2008*

1. Die Bundesverwaltung weist einen hohen Dezentalisierungsgrad auf. Lediglich rund ein Drittel der Bundesangestellten arbeitet in der Agglomeration

Bern, während rund zwei Drittel der Arbeitsplätze dezentral verteilt sind. An dieser räumlichen Verteilung hat sich grundsätzlich in den letzten Jahren nichts geändert, auch wenn es im Einzelnen eine Reihe von organisatorischen Veränderungen gab (z.B. dezentral organisierte neue Aufgaben des Astra, teilweise Dezentralisierung des Bundesamtes für Polizei und der Bundesanwaltschaft).

Das VBS muss in diesem Zusammenhang separat betrachtet werden. Die Entwicklung der Stellen richtet sich nach den Abbauvorgaben gemäss neuem Stationierungskonzept, das einvernehmlich mit den betroffenen Kantonen festgelegt wurde. Das VBS wird weiterhin stark dezentralisiert bleiben.

2. Das Bundesverwaltungsgericht mit 340 Mitarbeitenden, gegenwärtig in Bern angesiedelt, wird seinen Standort in St. Gallen im Jahr 2012 beziehen. Generell gilt, dass bei der Schaffung neuer Verwaltungseinheiten auch die Möglichkeit einer Dezentralisierung geprüft wird. Bei wachstumsbedingten konkreten Unterbringungsmöglichkeiten von bestehenden Verwaltungseinheiten in der Stadt Bern wird neben einer Verlegung in die Agglomeration jeweils auch die Möglichkeit von dezentralen Standorten geprüft. Im konkreten Fall muss ein dezentraler Standort aber betriebswirtschaftlich und betrieblich sinnvoll sein.
3. In den letzten Jahren gab es insgesamt einen leichten Stellenabbau in der Bundesverwaltung. Weder die zentrale noch die dezentrale Bundesverwaltung waren dabei einseitig betroffen. Von kompensatorischen Massnahmen zugunsten der zentralen oder dezentralen Bundesverwaltung kann daher abgesehen werden.

## **Konzeptlose Personalpolitik für die Armeespitze**

Interpellation von Nationalrat Alexander J. Baumann (SVP/TG)

*Wortlaut der Interpellation vom 20. März 2008*

1. Nach welchen Hauptkriterien werden im VBS die zukünftigen höheren Stabsoffiziere (HSO) der Armee ausgewählt?
2. Was unternimmt das VBS, dass trotz öffentlicher Ausschreibung mehr Milizoffiziere zu HSO, auch in Teilzeitfunktionen, befördert werden können, um ihre krasse Untervertretung auszugleichen?
3. Warum werden knapp über 40-jährige Offiziere zu HSO befördert, die nach einer Einsatzdauer von maximal 6 bis 8 Jahren weder sinnvoll weiterverwendet noch entlassen werden können?
4. Was wird vorgekehrt, dass HSO nur noch mit einer befristeten Anstellungsdauer eingestellt und später in die Privatwirtschaft zurückkehren können?

Begründung

Die Beförderungen von höheren Stabsoffizieren (HSO) der Armee lassen in letzter

Zeit seitens des VBS jegliches personalpolitisches Konzept vermissen, was unter anderem mit der Auswahl von recht jungen Kandidaten und dem Abgang des Kommandanten der höheren Kaderausbildung in Luzern nur bestätigt wird.

*Antwort des Bundesrates vom 21. Mai 2008*

Von einer konzeptlosen Personalpolitik in der Armeespitze kann nach Ansicht des Bundesrates keine Rede sein. Seit Jahren werden im Rahmen der Kaderplanung eine grosse Anzahl potenzieller Anwärter erfasst und in ihrer Entwicklung begleitet. Dies sowohl bei Berufs- wie auch bei Milizoffizieren. Es ist dem Bundesrat ein wichtiges Anliegen, dass weiterhin eine angemessene Anzahl von Milizoffizieren zu Höheren Stabsoffizieren (HSO) ernannt werden kann.

1. Aufgrund des Aufgabenspektrums werden HSO nach folgenden Hauptkriterien ausgewählt:
  - Hochschul-/Fachhochschulstudium oder gleichwertige Ausbildung;
  - Miliz- oder Berufsoffizier mit Generalstabsausbildung und Erfahrung als Kommandant eines Truppenkorpers und/oder als Stabschef;
  - Langjahrigere erfolgreiche Führungstätigkeit;
  - Hohes Mass an Führungs-, Sozial-, Selbst- und Kommunikationskompetenzen;
  - Beherrschen von mindestens zwei Amtssprachen.
2. Gemäss Artikel 10 der Armeeorganisation hat der Bundesrat darauf zu achten, dass bei der Besetzung von höheren Kommandostellen ein angemessener Anteil von Milizoffizieren und von Vertretern aller Landessprachen berücksichtigt wird. Dieser gesetzlichen Vorgabe wurde und wird nachgelebt. Seit 1. Januar 2004 sind fünf Milizoffiziere aus den Kantonen Luzern, Freiburg, Bern und Tessin (2) als Kommandant einer nebenamtlich geführten Infanterie- resp. Gebirgsinfanteriebrigade (Beschäftigungsgrad 60 %) ernannt und zum Brigadier befördert worden.

Weiter wurden folgende hauptamtliche HSO-Funktionen durch Milizoffiziere besetzt:

- Chef Logistikbasis der Armee, Divisionar, (ab 1.1.04 und neu wieder ab 1.6.08)
- Kommandant Territorialregion 3, Divisionar (ab 1.1.07)
- Kommandant Militärische Sicherheit, Brigadier (ab 1.1.04)

- 3./4. Der Bundesrat achtet darauf, dass die Altersstruktur der neu ernannten HSO ausgewogen ist. Im Rahmen der Kaderplanung und Kaderentwicklung wird die Weiterverwendung der HSO systematisch geplant und begleitet. Damit



sollen rechtzeitig Nachwuchskräfte für die höchsten Stellen der Armeespitze vorbereitet werden. Die Besetzung einer Funktion erfolgt nach den zu Frage 1 aufgeführten Hauptkriterien. Dies führte zur Besetzung einiger Funktionen durch jüngere Offiziere. Dies ist aber nicht die Regel. Seit Mitte 2007 wird in den Arbeitsverträgen von neu ernannten jüngeren HSO, bei denen die Weiterverwendung nach der Kommando- oder Funktionszeit von 6 bis 8 Jahren noch nicht feststeht, folgende zusätzliche Vertragsbestimmung aufgenommen: «Bei Ablauf der Kommando- bzw. Funktionszeit besteht kein Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung in der Bundesverwaltung.»

## **Konsequente Bewirtschaftung der Parkplätze der Bundesverwaltung**

Anfrage von Nationalrätin Franziska Teuscher (Grüne Partei/BE)

*Wortlaut der Anfrage vom 20. März 2008*

Für die Benutzung der Parkplätze der Bundesverwaltung durch das Bundespersonal werden zu Recht Gebühren verlangt (Verordnung vom 20. Mai 1992 über die Zuteilung von Parkplätzen in der Bundesverwaltung). Demgegenüber werden für dieselben Parkplätze ausserhalb der Bürozeiten nicht in jedem Fall Parkgebühren geltend gemacht. So sind beispielsweise die Parkplätze vor dem Gebäude der Eidgenössischen Oberzolldirektion in Bern zwischen 19 und 6 Uhr und am Wochenende für alle frei benutzbar. Damit wird jedoch die Parkplatzbewirtschaftung der Stadt Bern unterlaufen. Gleichzeitig vergibt sich der Bund sein Recht auf einen Ertrag seines Bodens.

Daraus ergeben sich folgende Fragen an den Bundesrat:

1. Gibt es neben den Parkplätzen bei der Oberzolldirektion weitere zeitweise unbewirtschaftete Parkplätze des Bundes?
2. Ist er bereit, eine Regelung für diese Parkplätze zu erlassen, inklusive entsprechendes Gebührenreglement?

*Antwort des Bundesrates vom 7. Mai 2008*

1. Die Parkplätze der Bundesverwaltung werden alle bewirtschaftet. Die begrenzte Anzahl Parkplätze pro Standort dient den betrieblichen Bedürfnissen der jeweiligen Verwaltungseinheiten.
2. Seit der Einführung des neuen Rechnungsmodells Bund per 1. Januar 2007 werden die Parkplätze den Verwaltungseinheiten durch das EFD/BBL ohne zeitliche Einschränkung vermietet und im Rahmen der kreditwirksamen Leistungsverrechnung verrechnet. Die Bewirtschaftung dieser Parkplätze obliegt den Verwaltungseinheiten unter Anwendung der Verordnung über die Zuteilung von Park-

plätzen in der Bundesverwaltung. Eine Regelung für diese Parkplätze besteht deshalb ebenso, wie mit der vorstehend erwähnten Verordnung ein Gebührenreglement vorhanden ist.

## **Die VKB in Stichworten**

### **Zweck und Wirken**

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

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

### **Organisationsbereich**

Aktive und pensionierte Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes oder vergleichbarem Niveau) der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereichs (ab FS 7), der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUAG und der Nitrochemie AG Wimmis.

### **Struktur, Mitgliederzahl**

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

Mitgliederzahl: rund 4'000.

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

## **Mitgliederinformation**

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

## **Nebenleistungen**

- vergünstigte Prämien auf den Zusatzversicherungen der Krankenkasse KPT (Altersgrenze: 70 Jahre). Unterlagen dazu sind bei der Geschäftsstelle VKB erhältlich; neueintretende Mitglieder erhalten sie automatisch.
- Vorzugsbedingungen bei ZÜRICH Connect (ex Züritel), dem Verkaufskanal der «Zürich» Versicherungsgesellschaft in den Bereichen der Motorfahrzeug- sowie Hausrat- und Privathaftpflicht-Versicherungen.

Auskünfte: Tel. 0848 807 810, Mo – Fr 08.00 – 20.00 Uhr.

- Kreditkarten VISA und MASTERCARD zu Vorzugsbedingungen.

## **Jahresbeitrag**

Aktive Fr. 50.–. Pensionierte Fr. 25.–.

## **Meldung von Mutationen, Bestellung von Werbeunterlagen**

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

**Kontakt zur VKB:** siehe Seite 2

# Unterversicherung: böse Überraschungen vermeiden

**Es lohnt sich, seinen Hausrat von Zeit zu Zeit unter die Lupe zu nehmen und allenfalls die Hausrat-Police anzupassen. Denn bei ungenügender Deckung zahlt die Versicherung nur einen Teil des Schadens.**

In der Hausratsversicherung richtet sich die Prämie nach Grösse und Einrichtung der Wohnung oder des Hauses. Je grösser eine Wohnung und je höher der Einrichtungsstandard, desto höher ist der Versicherungsbedarf.

Der versicherte Hausrat wird im Schadenfall in der Regel zum Neuwert ersetzt. Woran man aber oft nicht denkt, ist, dass sich ein Hausrat im Laufe der Jahre verändert. Man zieht mit jemandem zusammen, gründet eine Familie oder leistet sich neue Einrichtungsgegenstände. Und ohne es zu merken, ist man plötzlich ungenügend versichert. Im Schadenfall kann dies gravierende Folgen haben: Die Versicherung kürzt ihre Leistungen proportional zur Unterdeckung.

Neben dem Basishausrat wie Möbel oder Bilder gehören zum Beispiel auch folgende Gegenstände zum Hausrat, die für die Versicherung berücksichtigt werden müssen: Bücher, Computer, Haustiere, Kleider, Musikinstrumente, Schmuck, Sportgeräte oder Stereoanlagen.

Um den Wert des eigenen Hausrats zu berechnen, braucht man nicht zwingend einen Versicherungsexperten. Wer allerdings nur einen Blick in jedes Zimmer wirft und den Wert des Hausrats grob über den Daumen peilt, wird vermutlich eher zu tief liegen. Deshalb lohnt es sich, eine Inventarliste mit allen wertvollen Gegenständen zu erstellen.

## **Erfahren Sie mehr!**

Das Zurich Connect-Kundencenter kann Ihnen helfen, den Wert Ihres Hausrats zu bestimmen und stellt Ihnen gerne ein individuelles Angebot zusammen. Das Zurich Connect-Team steht Ihnen unter der Telefonnummer 0848 807 810 (Montag bis Freitag, 8.00–17.00 Uhr) gerne zur Verfügung. Unter [www.vkb-acc.ch](http://www.vkb-acc.ch) (ID: vkb-acc, Passwort: cadre) können Sie direkt Ihre Prämie berechnen und die Versicherungsbedingungen einsehen.