

Zentralvorstand 2010/2011

Geschäftsleitung:

Zentralpräsident	Peter Büttiker, Fürspr., VBS
Vizepräsident	Martin Bolliger, dipl. Ing. ETH
Generalsekretär	Christian Furrer, Dr. iur.
Stellvertretende Generalsekretärin	Margrith Bachmann
Zentralkassier	Richard Zollinger, VBS
Redaktor	Christian Furrer, Dr. iur.
Delegierter «Senioren»	Erwin Steuri
Beigezogenes Mitglied	Albert Fritschi, lic. oec. publ.

Beisitzer:

Markus Börlin, lic. iur., Botschafter, EDA
Angelo Rabiolo, lic. HEC, EDI
Christian Bachofner, EJPD
Heinz Wandfluh, Ing. FH comem, EFD
Markus Huber, Dr. iur., Pensionierte
Hugo Bretscher, lic. phil., ETHZ
Philippe Thalmann, Prof. Dr., EPFL
Waldemar Eymann, Div.a.D
Hildegard Weber, VBS
Major 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

Führungs- und Fachkader der allgemeinen Bundesverwaltung (ab Lohnklasse 18) und des ETH-Bereichs (ab Funktionsstufe 7). Unter vergleichbaren Voraussetzungen können ebenfalls Personen beitreten, die bei einer Unternehmung mit Beteiligung des Bundes (z.B. SBB, Die Post, Swisscom AG und RUAG) arbeiten.

Verbindungen zur VKB

Postadresse

▣▣▣▣➔ VKB, Postfach, 3000 Bern 7

Internet

▣▣▣▣➔ – www.vkb-acc.ch
– office@vkb-acc.ch

Mutationen

▣▣▣▣➔ *Eintritte, Adressänderung, Pensionierung, Austritt:*
Meldung an
– 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. 062 212 22 01 / Fax 062 212 44 58
– office@vkb-acc.ch

Mitglieder des Zentralvorstands (Seite 1):

vorname.name@vbk-acc.ch

In dieser Nummer

Seite

Bundeshaushalt weiterhin auf hartem Sparkurs	4
Pensionskasse PUBLICA: Grundlagenwechsel auf den 1. Januar 2012	5
Pensionskasse PUBLICA. Jahresrechnung 2009	7
Pensionskasse PUBLICA: Zertifiziertes Unternehmen	9
Pensionskassen: Jahresabschlüsse 2009 im öffentlichen Sektor	10
Kein ausserordentlicher Teuerungsausgleich auf den PUBLICA-Renten	11
Stellungnahme der VKB zum Teuerungsausgleich auf den PUBLICA-Renten	12
Lohngespräche 2011 mit Bundesrat Merz	14
Bundespersonal unter dem Druck der Sparbeschlüsse	15
Sparmassnahmen beim Grenzwachtkorps	17
Erleichterung der Arbeitsmarktbeteiligung älterer Arbeitnehmender	19
Die Bundesverwaltung und das Sprachengesetz	20
Bundespersonal und Bundesverwaltung. Varia	22
Personalrechtliche Erlasse	24
Reformen in Verwaltung und Armee	25
ETH-Bereich	27
Personalpolitik der Finanzmarktaufsicht FINMA	28
Mitgliederversammlung 2010 der VKB	30
Parlamentarische Vorstösse	
– Kadermitglieder der Bundesverwaltung müssen Amtssprachen beherrschen	33
– Leistungserbringung in Querschnittsbereichen des VBS	34
Die VKB in Stichworten	36
Dienstleistungen	38
Zurich Connect	38
Beilage: Senioren VKB und angeschlossene Sektionen	

Bundeshaushalt weiterhin auf hartem Sparkurs

Pressemitteilung des Eidg. Finanzdepartements vom 24. Juni

Der Bundesrat hat am 24. Juni den *Voranschlag 2011* und den Finanzplan 2012-2014 materiell verabschiedet. Im Jahre 2011 stehen Einnahmen von 61,9 Milliarden Ausgaben von 62,5 Milliarden gegenüber. Es resultiert ein Defizit von knapp 600 Millionen.

Hinzu kommen ausserordentliche Ausgaben von insgesamt knapp 2 Milliarden für die Sanierung der Pensionskasse SBB (1,1 Mrd.) sowie für die vom Ständerat beschlossene zusätzliche Einmaleinlage in den Infrastrukturfonds (850 Mio.).

Im Voranschlagsjahr 2011 muss nur ein Teil des Konsolidierungsprogramms umgesetzt werden, die Massnahmen der Aufgabenüberprüfung werden erst ab 2012 nötig.

Insgesamt hat sich die Haushaltlage innert Jahresfrist deutlich verbessert: Der letztjährige Finanzplan 2011-13, der im August 2009 auf dem Höhepunkt der weltweiten Rezession verabschiedet worden ist, ging noch von einem Bereinigungsbedarf in der Grössenordnung von jährlich 2,5 bis 4 Milliarden aus.

Um die Vorgaben der Schuldenbremse im Voranschlag und im Finanzplan einhalten zu können, muss das am 14. April 2010 in die Vernehmlassung geschickte Konsolidierungsprogramm (KOP) im Voranschlagsjahr teilweise und ab 2012 integral umgesetzt werden.

Der Bundesrat hat deshalb entschieden, *an den generellen Stossrichtungen sowie am vollen Entlastungsvolumen von gut eineinhalb Milliarden festzuhalten.*

Im Jahr 2011 kann auf die Umsetzung der Aufgabenüberprüfungsmassnahmen verzichtet werden. Bereits ab 2011 nötig bleiben hingegen die Kompensation vorzogener Investitionen, die Anpassung der Ausgaben an die niedrigere Teuerung sowie die Massnahmen im Eigenbereich (insgesamt rund 800 Mio.).

Bemerkungen der VKB

Sparen trotz stark verbesserter Haushaltlage

Letztes Jahr hatte das EFD – aufgrund der weltweiten Rezession – für 2011 noch Defizite von gegen 4 Milliarden Franken befürchtet. Im Juni konnte der Bundesrat nun einen Voranschlag 2011 mit einem kleinen Defizit verabschieden: die Vorgaben der Schuldenbremse werden übertroffen.

Und auch im laufenden Jahr wird ein Ergebnis erwartet, das zufriedenstellend sein wird.

Dennoch hält der Bundesrat weiterhin an seinem harten Sparkurs fest: das Konsolidierungsprogramm und auch die Massnahmen der Aufgabenüberprüfung sollen nach wie vor umgesetzt werden.

Festhalten am Stellenabbau

Die Kürzung der Personalausgaben im Voranschlag 2010 hat bereits zu massiven Problemen in der Bundesverwaltung geführt (vgl. die Beiträge in dieser Nr.). Aufgrund der Beschlüsse vom 24. Juni wird die Bundesverwaltung auch in den Jahren 2011-2013 unter starkem Druck stehen.

Im Konsolidierungsprogramm steht beim Personal der *Stellenbestand* im Vordergrund: eine sukzessive Reduktion des Stellenbestandes um bis zu 2 Prozent im Jahr 2013.

Pro Jahr sollen danach 100 - 137 Millionen Franken beim Bundespersonal eingespart werden, grösstenteils durch Stellenabbau und mit Hilfe natürlicher Fluktuation. Lohnkürzungen sind nicht vorgesehen.

Der harte Sparkurs des Bundesrates steht im Widerspruch zum Verhalten des Parlaments. Laufend werden dem Bund neue Aufgaben übertragen, ohne dass der Personalbestand entsprechend erhöht wird. Auf die Dauer kann es so nicht weitergehen: bestehende und neue Aufgaben können nicht mit immer weniger Mitarbeitenden erledigt werden!

Pensionskasse PUBLICA. Grundlagenwechsel auf den 1. Januar 2012

Zunahme der Lebenserwartung der Rentner: Verlust auf dem Langleberisiko

Der Jahresbericht 2009 der Pensionskasse PUBLICA enthält brisante Neuigkeiten. In einer technokratischen Ausdrucksweise wird bemerkt: «Das Risikoergebnis Tod Rentenbeziehende weist einen Verlust von über 90 Millionen Franken (Anteil Altersrentenbeziehende rund 85 Mio. Fr.) auf. Dieses Ergebnis zeigt mit aller Deutlichkeit die Notwendigkeit der Rückstellung Langlebigkeit Rentenbeziehende auf. *Der Verlust basiert auf der Zunahme der Lebenserwartung.*

Er macht offensichtlich, dass eine periodische Anpassung der technischen Grundlagen zwecks Aktualisierung des statistischen Zahlenmaterials zur Errechnung des Umwandlungssatzes insbesondere für Alterspensionierungen unumgänglich ist. Mit dem Wechsel der technischen Grundlagen auf den 1. Januar 2012 sollte dieser Verlust dann aufgrund aktualisierter statistischer Zahlen bezüglich Lebenserwartung bedeutend geringer aus- oder zu Beginn sogar ganz wegfallen».

Wechsel der technischen Grundlagen bedeutet Senkung des Umwandlungssatzes

Der Umwandlungssatz

In der beruflichen Vorsorge dient der Umwandlungssatz dazu, das Altersguthaben in eine jährliche Rente umzuwandeln. Der Umwandlungssatz bildet die Brücke, die vom angesparten Vorsorgekapital zur Rente führt.

Für die *obligatorische berufliche Vorsorge* gilt ein Mindestumwandlungssatz. Obligatorische berufliche Vorsorge bedeutet, dass Jahreslöhne zwischen 20'520 und 82'080 Franken obligatorisch zu versichern sind. Der gesetzliche Umwandlungssatz wird also für Altersguthaben angewendet, die auf Jahreslöhnen im obligatorischen Bereich beruhen.

Heute beträgt der Mindestumwandlungssatz für Männer 7 Prozent, für Frauen 6,95 Prozent. Bereits im Gang ist eine Anpassung, die zu einem Satz von 6,8 Prozent für Frauen und Männer führt.

Die vom Volk am 7. März 2010 abgelehnte Änderung sah für Neurenten eine weitere *Anpassung auf 6,4 Prozent* im Jahr 2016 vor.

Der aktuelle Umwandlungssatz bei der Pensionskasse PUBLICA

Die Pensionskasse PUBLICA hat bereits heute einen *Umwandlungssatz von 6,53 Prozent* im Alter von 65 Jahren (für Frauen im Alter von 64 Jahren).

Die Pensionskasse PUBLICA konnte einen *tieferen Umwandlungssatz* von 6,53 Prozent festlegen, weil sie eine sogenannte umhüllende Kasse ist: ihre Leistungen übertreffen die gesetzlichen Mindestleistungen gemäss BVG. PUBLICA versichert vor allem auch Jahreslöhne weit über 82'080 Franken und erbringt weiter gehende Leistungen als sie in der obligatorischen Vorsorge vorgeschrieben sind. Im Jahre 2009 betrug der durchschnittliche Bruttolohn pro Stelle beim Bund 104'457 Franken. *Im überobligatorischen Bereich sind die Pensionskassen nicht an den Mindestumwandlungssatz gebunden.*

Senkung des Umwandlungssatzes unter Sicherung des Besitzstandes

An der Mitgliederversammlung der VKB vom 18. Mai 2010 führte Direktor Hertzog aus, dass der neue Umwandlungssatz zwischen 6,0 und 6,2 Prozent liegen werde. *Die geplante Senkung des Umwandlungssatzes ab 2012 führt zu tieferen Renten.* PUBLICA hat für diesen Fall vorgesorgt und Rückstellungen gebildet. Ende 2009 betrug die Rückstellung für die aktiven Angestellten 477 Millionen Franken und es kommen noch zwei Jahrestanchen dazu.

Mit diesen Rückstellungen will PUBLICA den Besitzstand jener Angestellten sichern, die in den kommenden 10 Jahren in Pension gehen. Die Organe von PUBLICA sind überzeugt, dass der Grundlagenwechsel auf den 1. Januar 2012 ohne nachteilige Auswirkungen für das Personal vollzogen werden kann.

Die laufenden Renten sind von der Senkung des Umwandlungssatzes nicht betroffen.

Pensionskasse PUBLICA. Jahresrechnung 2009

Positives Resultat

Die Sammeleinrichtung PUBLICA schliesst per 31. Dezember 2009 mit einem Deckungsgrad von 102,4 Prozent ab. Dank dem positiven Resultat konnten wieder Wertschwankungsreserven gebildet werden. Von einer ausreichenden Risikofähigkeit kann allerdings noch nicht gesprochen werden.

Das Geschäftsjahr 2009 wird wohl als eines der grössten Krisenjahre des noch relativ jungen Jahrhunderts in die Wirtschaftsgeschichte eingehen. Es entbehrt nicht einer gewissen Ironie, dass PUBLICA in diesem schwierigen Jahr mit einer Performance von 10,13 Prozent (Vorjahr: -6.85%) das beste Anlageergebnis seit Bestehen (2003) erzielen konnte.

Weiterhin ungenügende Risikofähigkeit

Dies war auch dringend nötig, um die Vorsorgewerke wieder auf den Deckungsgrad von über 100 Prozent zu bringen. Im ersten halben Jahr standen die Zeichen allerdings vorerst auf Sturm. Die Kassenkommission PUBLICA und die paritätischen Organe der angeschlossenen Vorsorgewerke mussten sich ernsthaft mit möglichen Sanierungsmassnahmen auseinandersetzen.

Die allmähliche Erholung der Finanzmärkte entschärfte zunehmend den Sanierungsdruck und per Ende Jahr blieb der Zähler auf einem durchschnittlichen De-

ckungsgrad von 102,4 Prozent stehen. Die einzelnen Vorsorgewerke schliessen mit einem Deckungsgrad zwischen 100,4 Prozent und 105,5 Prozent ab. Damit besteht zwar faktisch eine Überdeckung, aber das Risikopolster von gut 2 Prozent bleibt weiterhin sehr dünn.

Informationen aus dem Jahresbericht 2009

An reglementarischen Beiträgen (Arbeitgeber/Arbeitnehmer) wurden 1'035 Millionen Franken eingenommen. Reglementarische Leistungen wurden in der Höhe von 1'758 Millionen Franken erbracht. Dies ergibt eine Finanzierungslücke von 723 Millionen Franken, die durch Erträge aus der Vermögensanlage gedeckt wurde. Die Finanzierungslücke weist auf ein *strukturelles Problem der PUBLICA* hin: ein ungünstiges Verhältnis zwischen den aktiven Versicherten und Rentenbeziehenden. Ende 2009 standen 56'900 aktiv Versicherten 52'600 Rentenbeziehende gegenüber.

Bemerkungen der VKB

Ende 2008 schloss die Sammeleinrichtung PUBLICA mit einem hohen Verlust ab: Sie erzielte eine Jahresperformance von -6,9 Prozent (Verlust von 2,2 Milliarden Fr. aus der Vermögensanlage) und erreichte einen Deckungsgrad von 95,8 Prozent. Die Wertschwankungsreserven mussten vollständig aufgelöst werden. Die Deckungslücke betrug 1,3 Milliarden Franken. Die paritätischen Organe der Vorsorgewerke studierten Sanierungsmassnahmen: wie kann diese Lücke innert 5-7 Jahren geschlossen werden?

Seit dem Tiefstand am 9. März 2009 erholten sich die Finanzmärkte rascher als erwartet. Und in einem Ausmass, das alle überraschte. Während die Unternehmen Verluste erlitten, stiegen die Kurse an den Börsen in die Höhe.

Ende 2009 war die Deckungslücke verschwunden und die Unterdeckung behoben! Die Jahresperformance betrug 10,1 Prozent: das Nettoergebnis aus Vermögensanlagen belief sich auf 2,9 Milliarden Franken. So erreichte PUBLICA Ende Jahr einen Deckungsgrad von 102,4 Prozent und konnte wieder Wertschwankungsreserven in der Höhe von 772 Millionen Franken bilden.

Diese Zahlen zeigen, dass Direktion und Kassenkommission PUBLICA die Krise gut bewältigt haben. Dafür sind die Versicherten den Organen von PUBLICA zu Dank verpflichtet.

Dennoch hat PUBLICA einen weiten Weg bis zum Ziel, einen Deckungsgrad von 115 Prozent zu erreichen, vor sich. Erst danach ist eine Anpassung der Renten an die Teuerung aus Vermögenserträgen von PUBLICA zulässig (Art. 32 I des Bundespersonalgesetzes).

Pensionskasse PUBLICA: Zertifiziertes Unternehmen

Die Pensionskasse des Bundes PUBLICA hat ihr ganzes Unternehmen prozessbasiert reorganisiert und konnte im April durch die Schweizerische Vereinigung für Qualitäts- und Management-Systeme (SQS) vorbehaltlos nach ISO 9001:2008 zertifiziert werden.

Für die Pensionskassen waren die beiden letzten Jahre allgemein ausserordentlich schwierig. Die Finanz- und Wirtschaftskrise vergleichsweise unbeschadet überstanden hat die Pensionskasse des Bundes PUBLICA. Zudem zeigt die Befragung von bei PUBLICA angeschlossenen Arbeitgebern und Versicherten eine erfreulich hohe Akzeptanz bezüglich Strategie, Produktgestaltung und Service.

Qualität im Dienste der Sorgfaltspflicht

Die sukzessive Verbesserung der Reputation ist nicht zuletzt auf eine konsequente Umsetzung hoher Qualitätsziele zurückzuführen, die an erster Stelle der uneingeschränkten Erfüllung der Sorgfaltspflicht (Due Diligence) dienen. In den vergangenen zwei Jahren wurden sämtliche Geschäftsbereiche von PUBLICA, darunter auch die Vermögensverwaltung (Asset Management), auf eine prozessbasierte Organisation umgestellt. Dieser Umbau gipfelte in der erfolgreichen Zertifizierung nach ISO 9001:2008 durch die Schweizerische Vereinigung für Qualitäts- und Management-System (SQS).

Auf dem richtigen Weg

PUBLICA ist eine öffentlichrechtliche Anstalt des Bundes. Sie ging aus der ehemaligen Eidgenössischen Versicherungskasse hervor und ist eine Sammeleinrichtung mit momentan 19 Vorsorgewerken. PUBLICA verwaltet als eine der grössten Pensionskassen der Schweiz die Vorsorgegelder von ca. 55'000 aktiven Versicherten und 46'000 Rentenbeziehenden: Aktuell beläuft sich das Anlagekapital auf fast 34 Milliarden Schweizer Franken. In Anbetracht dieser Zahlen ist für PUBLICA Qualitätsmanagement auch Ausdruck des Verantwortungsbewusstseins gegenüber den Versicherten. Die ISO-Zertifizierung bildet die Grundlage und die Voraussetzung, um den durch PUBLICA eingeschlagenen Weg in Richtung Business Excellence weiterzugehen.

Pensionskassen: Jahresabschlüsse 2009 im öffentlichen Sektor

Die Pensionskasse des Bundes PUBLICA an der Spitze

Aufgrund der Jahresberichte stellt sich die Situation öffentlicher, dem Bund nahe stehender Pensionskassen Ende 2009 wie folgt dar:

- PUBLICA: Deckungsgrad 102,4 Prozent;
- Swisscom: Deckungsgrad 101,0 Prozent;
- RUAG: Deckungsgrad 100,8 Prozent;
- Post: Deckungsgrad 95,8 Prozent;
- SBB: Deckungsgrad 84,4 Prozent.

Sanierungsmassnahmen von Post und SBB

Der Stiftungsrat der *Pensionskasse Post* beschloss am 9. November 2009, Massnahmen zur Behebung der Unterdeckung einzuleiten. Das Konzept sieht ab 1. Januar 2010 Sanierungsbeiträge von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in der Höhe von insgesamt 2 Prozent des versicherten Lohnes vor. Die Rentner tragen auch zur Sanierung bei: ihnen wird bis zur Behebung der Unterdeckung kein Teuerungsausgleich auf den laufenden Renten gewährt.

Die Schweizerische Post beteiligt sich zusätzlich zu den Sanierungsbeiträgen mit einem Betrag von 250 Millionen Franken aus der Arbeitgeberreserve an der Sanierung. Im Rahmen der Lohnmassnahmen 2010 übernahm die Post für 2010 den gesamten Arbeitnehmerbeitrag für die Sanierung der Pensionskasse Post. Zudem beantragte der Verwaltungsrat dem Bundesrat im März, 250 Millionen Franken des Konzerngewinns 2009 zur Finanzierung der Pensionskasse zu verwenden.

Bei den *SBB* wurde ab 1. Januar 2010 das vom Stiftungsrat beschlossene Konzept zur Sanierung der Pensionskasse wirksam: ab diesem Datum wurden Sanierungsbeiträge für Versicherte und Arbeitgeber von je 2,0 Prozent des beitragspflichtigen Lohns erhoben. Ab 1. Juli 2010 werden diese dann auf je 2,5 Prozent erhöht. Gleichzeitig werden die Sparbeiträge um je 1,25 Prozent reduziert.

Die *SBB* hoffen zudem auf einen Bundesbeitrag in der Höhe von 1,148 Milliarden Franken, den der Bundesrat am 5. März 2010 dem Parlament beantragt hat.

Kein ausserordentlicher Teuerungsausgleich auf den PUBLICA-Renten

Pressemitteilung des Eidg. Finanzdepartements vom 28. April 2010

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 28. April entschieden, auf einen ausserordentlichen Teuerungsausgleich bei den PUBLICA-Renten der Bundesangestellten zu verzichten. Er fällte diesen Entscheid gestützt auf Varianten und Eckwerte, die das Eidgenössische Finanzdepartement (EFD) auf Grund von Forderungen der Personalverbände im Auftrag des Bundesrats erarbeitet hatte.

Die Personalverbände des Bundes haben in den Lohnverhandlungen Ende 2009 einen Ausgleich der aufgelaufenen Teuerung auf den PUBLICA-Renten gefordert. Die letzte Teuerungsanpassung der Renten erfolgte auf den 1. Januar 2004. Seither konnte wegen des Wechsels vom Leistungs- zum Beitragsprimat und der finanziellen Konsolidierung von PUBLICA kein Teuerungsausgleich geleistet werden.

Der Teuerungsausgleich für die PUBLICA-Renten soll im Grundsatz aus Vermögenserträgen auf dem Deckungskapital der Pensionskasse erwirtschaftet werden. Gemäss Bundespersonalgesetz (BPG) ist dies jedoch erst dann möglich, wenn die Schwankungsreserven mindestens 15 Prozent betragen. Da dieser Stand auf absehbare Zeit nicht erreicht sein wird, ist eine ordentliche Teuerungsanpassung auf den Renten ausgeschlossen.

Im Falle zu geringer Vermögenserträge kann der Bundesrat gemäss Bundespersonalgesetz jedoch eine ausserordentliche Anpassung der Renten an die Teuerung vornehmen. Beim Entscheid über eine ausserordentliche Teuerungsanpassung hat der Bundesrat die allgemeine wirtschaftliche Lage, d. h. die Höhe der Teuerung und die finanziellen Verhältnisse des Bundeshaushalts zu berücksichtigen.

Beim Primatwechsel auf den 1. Juli 2008 wurde den Rentnerinnen und Rentnern mitgeteilt, dass auch sie ihren Beitrag an die Sanierung der PUBLICA leisten müssen.

In den Vorbereitungsarbeiten zur Totalrevision des PUBLICA-Gesetzes hatten externe Pensionskassenexperten nachgewiesen, dass die Renten im damaligen Leistungsprimat durchschnittlich zu rund 5 Prozent unterfinanziert waren. Eine Teuerungsanpassung der Renten sollte deshalb erst wieder in Betracht gezogen werden, wenn die aufgelaufene Teuerung 5 Prozent übersteigt.

Die kumulierte Teuerung von 2004 bis Ende 2009 beläuft sich auf 4,7 Prozent. Für das Jahr 2010 wird gemäss Prognosen eine Teuerung von 0,6 Prozent erwartet. Daraus ergibt sich bis Ende 2010 eine aufgelaufene und anrechenbare Teuerung

von 5,3 Prozent für die Rentnerinnen und Rentner des Bundes. Bringt man davon die strukturelle Unterfinanzierung von 5 Prozent in Abzug, beträgt die auszugleichende Teuerung noch 0,3 Prozent.

Die Konjunkturprognosen für das laufende und das kommende Jahr gehen für die Schweiz von moderaten Teuerungsraten aus. Nach dem guten Rechnungsabschluss 2009 ist absehbar, dass sich die Lage des Bundeshaushalts in den Folgejahren verschlechtern wird. Um die Schuldenbremse einzuhalten, muss der Haushalt in den nächsten Jahren strukturell entlastet werden. Der Bundesrat hat entschieden, dass eine ausserordentliche Teuerungsanpassung der Renten zurzeit nicht finanzierbar ist.

Stellungnahme der VKB zum Teuerungsausgleich auf den PUBLICA-Renten

Von der Gleichbehandlung der Aktiven und der Pensionierten ...

Während Jahrzehnten wurden die Angestellten und die Pensionierten vom Arbeitgeber Bund bezüglich Teuerungsausgleich gleich behandelt: wurde dem aktiven Personal die Anpassung des Lohnes an die Teuerung gewährt, so wurden auch die Renten der Pensionskasse des Bundes an die Teuerung angepasst.

... zur Halbierung und Streichung des Teuerungsausgleichs auf den Renten

Aufgrund von Sparmassnahmen erhielten die Rentner im Jahre 2004 nur noch eine halbe Teuerungszulage: die Angestellten bekamen eine Teuerungszulage von 0,8 Prozent, die Rentner eine solche von 0,4 Prozent.

In den Jahren 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 und 2010 gingen die Rentner bezüglich Teuerungszulage leer aus.

Einseitige Personalpolitik des Bundes

Seit 2007 erhielt das aktive Personal Teuerungszulagen auf den Löhnen von insgesamt 6,6 Prozent. Dazu kommen generelle Realloohnerhöhungen von insgesamt 2,2 Prozent.

Für die Rentner gab es seit 2005 weder einen Teuerungsausgleich auf den Renten noch reale Verbesserungen.

Damit werden schwere Ungleichheiten zwischen dem aktiven Personal und den Rentnern geschaffen. Einzig den Rentnern werden unbefristete Sparopfer zugemutet.

Unverständliche Begründung eines enttäuschenden Entscheides

Die Pensionskasse des Bundes ist heute und morgen nicht in der Lage, aus Vermögenerträgen eine Anpassung der Renten an die Teuerung zu finanzieren.

Und der Arbeitgeber will keinen ausserordentlichen Teuerungsausgleich leisten. Erstaunlich ist, wie der Bundesrat seinen Entscheid begründet.

Experten haben im Jahre 2005 festgestellt, dass die Renten im Leistungsprimat zu 5 Prozent unterfinanziert waren. Es ist nicht akzeptabel, dass deshalb die Rentner für Versäumnisse, die nicht sie verschuldet haben, nachträglich zur Kasse gebeten werden.

Schwer nachvollziehbar ist auch die Feststellung, wonach eine ausserordentliche Teuerungsanpassung der Renten zurzeit nicht finanzierbar ist.

Denn die Staatsrechnung des Bundes 2009 schloss mit einem Überschuss von 2,7 Milliarden Franken ab. Überschüsse verzeichneten auch die Staatsrechnungen seit 2006. Und seit 2005 konnte der Bund seine Schulden um 20 Milliarden abbauen!

Wo bleibt die Gerechtigkeit?

Laut Bundesrat wird sich die Lage des Bundeshaushaltes in den nächsten Jahren verschlechtern. Ein ausserordentlicher Teuerungsausgleich auf den Renten ist für ihn in die Ferne gerückt.

Die Vereinigung der Kader des Bundes wird sich weiterhin dafür einsetzen, dass den Rentnern die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise ermöglicht wird. Dazu gehören auch Massnahmen zur Erhaltung der Kaufkraft der Renten des Bundes.

Auch der Arbeitgeber Bund ist mitverantwortlich für die Erfüllung dieses Verfassungsauftrages (Art. 113 Abs. 2 BV).

Lohngespräche 2011 mit Bundesrat Merz

Pressemitteilung des Eidg. Finanzdepartements vom 27. Mai 2010

Bundesrat Hans-Rudolf Merz hat sich am 27. Mai mit den Spitzen der Personalverbände zu einer ersten Aussprache über die Lohnmassnahmen 2011 für das Bundespersonal getroffen. Gesprächsthemen waren zudem das Konsolidierungsprogramm und der vom Bundesrat beschlossene Verzicht auf eine ausserordentliche Teuerungsanpassung der PUBLICA-Renten.

Bundesrat Hans-Rudolf Merz erläuterte den Personalverbänden die schwierige finanzpolitische Lage beim Bund ab 2011. Er verwies auf das Konsolidierungsprogramm, das sich derzeit in Ausarbeitung befindet. Die kommenden Jahre bieten wenig finanziellen Spielraum für personalpolitische Massnahmen. Trotzdem sprach sich Bundesrat Merz bei der ersten Aussprache mit den Sozialpartnern über die Lohnmassnahmen 2011 für die Erhaltung der Kaufkraft der 37'000 Bundesangestellten aus.

Die Personalverbände anerkennen das finanzpolitisch schwierige Umfeld der Bundesfinanzen. Sie begrüssen deshalb die Absicht des Bundesrates, den vollen Teuerungsausgleich zu gewähren, und sehen damit eine ihrer prioritären Forderungen erfüllt. Darüber hinaus wurden jedoch weitergehende Forderungen wie zum Beispiel Realloohnerhöhungen, die Harmonisierung der Leistungen für die familienergänzende Kinderbetreuung oder die Gratisabgabe eines SBB-Generalabonnements gestellt.

Teuerungsausgleich auf Renten erneut Thema

Erneut traten alle Personalverbände für einen Teuerungsausgleich auf den Renten ein. Sie kritisierten den Entscheid des Bundesrates vom 28. April 2010, auf eine ausserordentliche Teuerungsanpassung der Renten zu verzichten. Bundesrat Hans-Rudolf Merz gab zu bedenken, dass die Konjunkturprognosen für das laufende und das kommende Jahr für die Schweiz von moderaten Teuerungsraten ausgehen. Ausserdem muss der Haushalt in den nächsten Jahren strukturell entlastet werden, um die Schuldenbremse einzuhalten. Der Bundesrat ist deshalb zum Schluss gekommen, dass eine ausserordentliche Teuerungsanpassung der Renten zurzeit nicht finanzierbar ist.

Stellungnahme der VKB zum Ergebnis der Lohngespräche

Die Vereinigung der Kader des Bundes begrüsst die Absicht des Bundesrates, im Jahr 2011 den vollen *Teuerungsausgleich auf den Löhnen* zu gewähren.

Absolut inakzeptabel ist die Absicht, für die seit 2005 aufgelaufene *Teuerung bei den Renten des Bundespersonals* weiterhin keine Massnahmen vorzusehen. Dabei geht es nicht um die maximale Forderung nach einem vollen Ausgleich der Teuerung im Umfang von 5,3 Prozent. Es geht um weniger weit gehende Massnahmen zugunsten der Rentner.

Bundespersonal unter dem Druck der Sparbeschlüsse

Kürzung der Personalausgaben im Voranschlag 2010 des Bundes

Am 24. November 2009 diskutierte der Ständerat über den Voranschlag des Eidg. Finanzdepartementes. Namens der Finanzkommission kritisierte Ständerat Germann (SVP/SH), dass die Personalausgaben im Jahre 2010 um 3,5 Prozent wachsen. Er beantragte, den Personalaufwand um 1 Prozent (40 Mio Fr.) zu kürzen. Es mache keinen Sinn, den Personalbestand im Jahre 2010 zu erhöhen, um ihn dann, wegen des angekündigten Konsolidierungsprogramms, in den Folgejahren wieder zu reduzieren.

Bundespräsident Merz erklärte, dass der Antrag ohne weiteres umsetzbar sei. Der Stellenabbau (300-350 Stellen) könne durch natürliche Fluktuationen aufgefangen werden. Danach stimmte der Rat mit 25 gegen 10 Stimmen der Kürzung zu.

Im Differenzbereinigungsverfahren sprach sich der Nationalrat am 7. Dezember mit 112:63 Stimmen für eine Kürzung der Personalausgaben um 1 Prozent aus. Bundespräsident Merz bestätigte, dass eine allfällige Kürzung der Personalausgaben um 40 Millionen nicht zu einer Lohnkürzung, sondern zu einem Stellenabbau führen würde.

Rückgängige Fluktuation in der Bundesverwaltung

Aus dem Bericht vom 31. März 2010 über die Umsetzung der Personalpolitik im Jahre 2009 geht hervor, dass die Fluktuation in der Bundesverwaltung (3,3 %) deutlich gesunken ist. Dieses Absinken ist auf die Lage am Arbeitsmarkt zurückzuführen.

Der Kredit für die Personalausgaben im Jahre 2009 wurde weitgehend ausgeschöpft: vom bewilligten Kredit von 4'862 Millionen Franken wurde nur 0,5 Prozent nicht ausgegeben.

Stellenabbau im Bundesamt für Informatik und Telekommunikation (BIT)

Ende März 2010 wurde bekannt, dass im BIT 45 Stellen abgebaut werden: 45 Angestellte müssen eine neue Stelle suchen. Diese Mitteilung hat beim Personal und bei den Verbänden des Personals grosse Betroffenheit ausgelöst.

Dies umso mehr, als es dem Bund in den letzten sechs Jahren gelungen ist, den erheblichen Personalabbau als Folge von Entlastungsmassnahmen und Verwaltungsreformen ohne Entlassungen durchzuführen.

Wir vertrauten auf die Zusicherung des Bundesrates am 7. Dezember 2009 im Nationalrat, wonach die Reduktion um 40 Millionen Franken nicht durch Stellenabbau oder Lohnkürzungen, sondern durch Beanspruchung natürlicher Fluktuationen erfolgen werde.

Warum konnte diese harte Umsetzung des parlamentarischen Kürzungsbeschlusses nicht vermieden werden? Bietet der Rahmen eines Personalkredites von über 4 Milliarden Franken und eines Bestandes von 33'056 Vollzeitstellen dafür nicht genügend Steuerungsmöglichkeiten? Hätte sich nicht eine Abfederung durch Nutzung der Fluktuationen über mehr als ein Jahr angeboten?

Mit Eingabe vom 12. April haben wir diese Fragen Bundesrat Merz unterbreitet. In der Antwort vom 7. Mai führt der Vorsteher des EFD aus, dass sowohl die Eidg. Zollverwaltung (74 Stellen) als auch das BIT seit Ende 2009 einen Überbestand aufweisen. Die Fluktuation sei zurückgegangen. Deshalb sei leider ein Stellenabbau beim BIT unumgänglich gewesen.

Vorzeitige Pensionierung von versetzbarem Personal im EDA

Auch das EDA steht unter dem Druck der Sparbeschlüsse. Das Departement weist eine ungünstige Altersstruktur auf und die Lohnsumme wächst pro Jahr um über 3 Prozent. In der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit gilt seit 2008 ein Einstellungsstopp. Anfangs Mai wurde bekannt, dass 35 der 1100 Mitglieder des diplomatischen und konsularischen Korps, die älter als 62 Jahre sind, zu einem vorzeitigen Altersrücktritt motiviert werden sollen.

Notlage bei weiteren Bundesstellen

Im Juni wurde bekannt, dass beim *Bundesamt für Umwelt* (BAFU) die Personalkosten aus dem Ruder laufen. Das Amt hat rigorose Massnahmen getroffen, um die Personalkosten zu senken.

Nach wie vor unter Druck steht auch der Personalkredit des *Departements VBS*. Dieses prüft die Auslagerung von bestehenden Aufgaben in die Privatwirtschaft

(Outsourcing). Es ist vorgesehen, dass mit der Auslagerung von Aufgaben das Personal vom neuen privaten Arbeitgeber übernommen wird. Mit personalpolitischen Rahmenbedingungen will das Departement sicherstellen, dass das Personal zu sozialverträglichen Bedingungen übernommen wird.

Bemerkungen der VKB: falsche Beurteilung der Lage

Bei den Budgetberatungen im Dezember 2009 versicherte Bundesrat Merz, der von den Räten angestrebte Stellenabbau im Jahre 2010 um 300 – 350 Stellen könne ohne weiteres durch natürliche Fluktuationen aufgefangen werden. Diese Zusicherung hat sich als nicht realistisch erwiesen: falsche Beurteilung der Lage. Am meisten unter dieser Fehleinschätzung zu leiden hat sein eigenes Departement mit dem Bundesamt für Informatik und Telekommunikation. Betroffen sind auch andere Departemente wie das EDA, das VBS und das UVEK.

Sparmassnahmen beim Grenzwachtkorps

Änderung der Bundespersonalverordnung

Im Rahmen von Sparmassnahmen hat der Bundesrat am 11. Juni eine Änderung der Bundespersonalverordnung beschlossen. Für Angehörige des Grenzwachtkorps (GWK), die vor Beginn des so genannten Vorruhestandsurlaubs aus dem Korps ausscheiden, wird die anteilmässige Vergütung der Lohnfortzahlung aufgehoben. Die Anpassung trat am 1. Juli in Kraft.

Der Vorruhestandsurlaub und der vorzeitige Altersrücktritt werden damit begründet, dass die Angehörigen des GWK unter besonderen Bedingungen (hohe physische und psychische Belastung, unregelmässiger Dienst im 24 Stunden Betrieb inklusive Sonn- und Feiertage usw.) im Einsatz stehen. Der Vorruhestandsurlaub beginnt mit 58 Jahren und endet nach Vollendung des 61. Altersjahres mit dem vorzeitigen Altersrücktritt.

Die anteilmässige Vergütung der Lohnfortzahlung dient bei Berufsoffizieren und Berufsunteroffizieren der Armee als Abgeltung geleisteter, aber nicht vergüteter Sonntagsarbeit, Nachtarbeit und Überzeit.

Beim Grenzwachtkorps werden im Gegensatz dazu Sonntags- und Nachtarbeit sowie die Überzeit vergütet. Für die Angehörigen des GWK lässt sich daher diese

Vergütung bei einem vorzeitigen Ausscheiden aus der Funktion sachlich nicht mit einer erbrachten Vorleistung begründen. Eine Gleichbehandlung der Angehörigen des GWK mit den Berufsoffizieren der Armee ist demzufolge nicht angezeigt.

Mit der Aufhebung soll zudem ein Anreiz für einen vorzeitigen Austritt aus dem GWK abgeschafft werden. Stossend ist zudem, dass die Vergütung heute auch ausbezahlt werden muss, wenn Angehörige des GWK aus disziplinarischen oder strafrechtlichen Gründen entlassen werden müssen.

Im Rahmen des Konsolidierungsprogramms des Bundes sind Abklärungen im Hinblick auf eine generelle Neuregelung der vorzeitigen Altersrücktritte im Gange.

Bemerkungen der VKB

Mit Beschluss vom 15. Juni 2007 hat der Bundesrat den vorzeitigen Altersrücktritt für besondere Personalkategorien in der Bundespersonalverordnung neu geregelt (Art. 33 BPV). Zu den besonderen Personalkategorien gehören insbesondere Berufsoffiziere und Angehörige des Grenzwachtkorps. Die neuen Bestimmungen traten am 1. Juli 2008 in Kraft.

Zu den Neuerungen gehörten auch Leistungen für die Angestellten beim Ausscheiden vor Erreichen des Vorruhestandes. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Erreichen des Rücktrittsalters oder bei einem Funktionswechsel in eine Funktion ausserhalb Artikel 33 BPV und Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses entsteht für jedes vollendete Dienstjahr Anspruch auf einen Dreiunddreissigstel der Lohnfortzahlung. Bedingung für eine Auszahlung ist, dass die Funktion innerhalb Artikel 33 BPV während mindestens 10 Jahren ausgeübt wurde.

Nach bloss zwei Jahren hat der Bundesrat die anteilmässige Vergütung der Lohnfortzahlung beim Grenzwachtkorps wieder aufgehoben. Ein bedauerlicher Leistungsabbau, der auf die angespannte Budgetsituation bei der Eidg. Zollverwaltung zurückzuführen ist.

Erleichterung der Arbeitsmarktbeteiligung älterer Arbeitnehmender

Worum geht es?

Unter dem oben erwähnten Titel hat das Parlament am 11. Dezember 2009 eine Änderung des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen und Invalidenvorsorge (BVG) verabschiedet. Sie wurde von der Öffentlichkeit bisher kaum bemerkt. Zum einen geht es um die Reduktion des Beschäftigungsgrades nach dem 58. Altersjahr *und deren Auswirkung auf die berufliche Vorsorge*. Zum anderen geht es um die *Erwerbstätigkeit nach dem ordentlichen Rentenalter* (Männer 65, Frauen 64) und die *Möglichkeit der Weiterversicherung*.

Reduktion des Beschäftigungsgrades nach dem 58. Altersjahr

Im kantonalen Recht ist schon seit längerer Zeit die Altersentlastung bekannt: Lehrpersonen, die ein höheres Alter (55, 58 oder 60) erreicht haben, wird eine Reduktion ihrer Unterrichtszeit pro Woche gewährt.

Auch ältere Angestellte in der Verwaltung haben vielfach das Bedürfnis, ihren Beschäftigungsgrad zu reduzieren. Probleme bereiten dabei die vorsorgerechtlichen Regelungen. So gilt beim Bund eine Reduktion des Beschäftigungsgrades nach dem vollendeten 60. Altersjahr als Teilpensionierung: die versicherte Person hat – gemäss Vorsorgereglement – Anspruch auf eine Teilaltersleistung entsprechend der Reduktion des Beschäftigungsgrades. Das heisst: wer den Beschäftigungsgrad z.B. um 20 Prozent reduziert, muss eine Teilaltersrente von 20 Prozent beziehen. Der versicherte Verdienst wird reduziert.

Diese Regelung ist insbesondere auf Kaderstufe nicht attraktiv, weil sie das Altersguthaben vorzeitig anzapft und zu einer tieferen Rente im Pensionsalter führt.

Die VKB setzt sich dafür ein, dass den Angestellten nach Vollendung des 58. Altersjahres ein Wahlrecht eingeräumt wird, wenn sie den Beschäftigungsgrad reduzieren wollen. So soll die Vorsorge für den bisherigen versicherten Verdienst ganz oder teilweise weitergeführt werden können. Ebenso soll die versicherte Person ab Alter 60 entscheiden können, ob sie eine Teilaltersrente beziehen will oder nicht.

Der neue Artikel 33a BVG schafft die Voraussetzungen für flexible Lösungen. Die VKB hat beim Paritätischen Organ des Vorsorgewerks Bund einen entsprechenden Antrag eingereicht. Sowohl das Eidg. Personalamt als auch die Organe der Pensionskasse PUBLICA stehen dem Anliegen positiv gegenüber.

Erwerbstätigkeit nach dem ordentlichen Rentenalter

Nach Bundespersonalgesetz endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung beim Erreichen der Altersgrenze gemäss AHV-Gesetz. In Einzelfällen können die Arbeitgeber eine Beschäftigung über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus vorsehen. Ein solcher Einzelfall liegt nach Artikel 35 der Bundespersonalverordnung vor, wenn es um den Abschluss laufender Projekte geht oder wenn geeignete Arbeitskräfte für Aufgaben nur schwer zu finden sind.

Wenn der Arbeitgeber heute mit Angestellten eine Weiterbeschäftigung vereinbart, ist die Weiterführung der Altersversicherung zwingend.

Der neue Artikel 33b BVG verlangt auch hier mehr Flexibilität. Auf Verlangen der versicherten Person kann deren Vorsorge bis zum Ende der Erwerbstätigkeit, höchstens aber bis zur Vollendung des 70. Altersjahres weitergeführt werden.

Das Parlament wollte mit dieser Neuerung Anreize für eine verlängerte Erwerbstätigkeit schaffen. Denn in den nächsten 5 bis 10 Jahren gelangen die geburtenstarken Jahrgänge in das Pensionierungsalter. Und die Arbeitgeber werden nicht mehr nur in Einzelfällen daran interessiert sein, Angestellte ab Alter 65, oft mit reduziertem Beschäftigungsgrad, weiter zu beschäftigen.

Auch für diesen Fall sind Anpassungen im Personalrecht, insbesondere Art. 35 BPV, und im Vorsorgerecht notwendig. Das Eidg. Personalamt und die Organe der Pensionskasse PUBLICA haben entsprechende Vorarbeiten eingeleitet.

Die Chancen stehen gut, dass die vom Parlament am 11. Dezember 2009 angestrebte Erleichterung der Arbeitsmarkteteiligung älterer Arbeitnehmender sowohl im Personalrecht des Bundes als auch bei der Pensionskasse des Bundes auf den 1. Januar 2011 verwirklicht wird.

Die Bundesverwaltung und das Sprachengesetz

Verordnung über die Landessprachen und die Verständigung zwischen den Sprachgemeinschaften

Der Bundesrat hat am 4. Juni 2010 die Verordnung über die Landessprachen und die Verständigung zwischen den Sprachgemeinschaften (SpV) verabschiedet, womit die Umsetzung des Sprachengesetzes erfolgen kann. Sie regelt unter anderem den Gebrauch der Amtssprachen des Bundes sowie die Förderung der Mehrsprachigkeit im öffentlichen Dienst. Die Verordnung trat am 1. Juli 2010 in Kraft.

Innerhalb der Bundesverwaltung wird die Mehrsprachigkeit in Zukunft stärker gefördert. Mit der Aufnahme von klaren Sollwerten wird eine angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften des Landes in den Departementen und der Bundeskanzlei angestrebt: 70 Prozent Deutschsprachige, 22 Prozent Französischsprachige, 7 Prozent Italienischsprachige und 1 Prozent Romanischsprachige.

Der Bund stellt als Arbeitgeber Anforderungen an die Sprachkenntnisse des Personals. Er verlangt vom Kader aktive Kenntnisse einer zweiten und passive Kenntnisse einer dritten Landessprache und fördert entsprechende sprachliche Aus- und Weiterbildungen des Personals.

Zur Förderung der sprachlichen Minderheiten schafft der Bund die Stelle einer bzw. eines Delegierten für Mehrsprachigkeit, die dem Eidgenössischen Personalamt angegliedert wird. Die Verordnung legt ferner den Rahmen für die Verwendung des Rätoromanischen als Teilamtssprache des Bundes fest. Bei der Bundeskanzlei wird eine Koordinationsstelle für die Übersetzungen und Publikationen des Bundes auf Rätoromanisch geschaffen.

Mit der Aufstockung der Übersetzungsdienste soll das Recht der Angehörigen der sprachlichen Minderheiten auf Arbeit in ihrer Muttersprache gewährleistet werden. Durch eine Erhöhung der Kapazitäten bei den italienischen Sprachdiensten soll erreicht werden, dass die Publikationen der Bundesverwaltung in italienischer Sprache systematischer erscheinen. Damit wird eine Ungleichbehandlung des Italienischen gegenüber den anderen Amtssprachen im Bereich der Publikationen beseitigt.

Für die Umsetzung der verwaltungsinternen Massnahmen sieht der Bundesrat die Einstellung zusätzlicher Übersetzerinnen und Übersetzer in den Departementen vor.

Delegierter für Mehrsprachigkeit

Seit dem 1. Juli 2010 ist Vasco Dumartheray Delegierter für Mehrsprachigkeit für die Bundesverwaltung. Dumartheray verantwortete bisher das Dossier Mehrsprachigkeit im Eidgenössischen Personalamt.

Die vom Bundesrat verabschiedete Verordnung über die Landessprachen und die Verständigung zwischen den Sprachgemeinschaften ist seit dem 1. Juli 2010 in Kraft. Sie sieht die Einsetzung eines Delegierten für Mehrsprachigkeit für die Bundesverwaltung vor.

Das Eidgenössische Personalamt (EPA) hat den 52-jährigen Vasco Dumartheray zum Delegierten ernannt. Dumartheray trat im Jahr 2000 in die Bundesverwaltung ein und leitet seit 2006 im EPA das Ressort Personalführung, zu dem auch das Dossier

Mehrsprachigkeit gehört. Er hat in den vergangenen Jahren massgeblich zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung beigetragen, unter anderem mit der Veröffentlichung eines Leitfadens im Mai 2009.

Zu den Hauptaufgaben des Delegierten gehört die Förderung der französischen und der italienischen Sprache in der Bundesverwaltung. Zudem unterstützt er die Verwaltungseinheiten bei der Personalrekrutierung mit dem Ziel, die vom Bundesrat am 4. Juni 2010 festgelegten Sollwerte für die Vertretung der Sprachgemeinschaften zu erreichen.

Er sorgt zudem für einen verstärkten Austausch von Informationen und Erfahrungen zwischen der Bundesverwaltung und den Bundesparlamentarierinnen und -parlamentariern, der Tessiner Deputation in den eidgenössischen Räten sowie der Organisation Helvetia Latina und den betroffenen Behörden der Kantone.

Bundespersonal und Bundesverwaltung. Varia

Personalpolitischer Ausblick 2010

Dem Bericht vom 31. März zur Umsetzung der Bundespersonalpolitik 2009 entnehmen wir die folgenden Ausführungen

Gegenwärtig sind die folgenden Projekte in Arbeit:

- Erarbeitung einer Personalstrategie für die Bundesverwaltung;
- Revision einzelner Bestimmungen der Bundespersonalverordnung, namentlich zur Arbeitszeit;
- Erarbeitung eines neuen Kaderlohnsystems mit Lohnbändern;
- Personalkostenmanagement mit dem Personalinformationssystem BV PLUS;
- Neuer Ablauf bei der informatikgestützten Spesenabrechnung;
- Informatikgestütztes Bewerbermanagement;
- Abschluss der Arbeiten zur Umsetzung des Familienzulagengesetzes;
- Standardisierung der Zeitwirtschaft: Schaffung der Möglichkeit, unterschiedliche Abwesenheitsarten wie Krankheit, Unfall usw. im BV PLUS zu bewirtschaften;
- Massnahmen aufgrund der Personalbefragung 2009.

Der Zeithorizont für die Bearbeitung dieser Vorhaben ist sehr unterschiedlich und hängt von verschiedenen Faktoren ab. Der Abschluss ist deshalb nicht für alle Projekte zum gleichen Zeitpunkt vorgesehen. Der Spielraum wird ausserdem von den

finanzpolitischen Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit dem Konsolidierungsprogramm 11/13 mitbestimmt.

Personalbefragung 2009: Umsetzung von Optimierungsmassnahmen

Die Resultate der im Frühjahr 2009 in der Bundesverwaltung durchgeführten Befragung zeigen Stärken und Schwächen in den Arbeitsbedingungen des Bundes aus Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf. Die vom Bundesrat am 30. Juni eingeleiteten Optimierungsmassnahmen zielen auf die *Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben und der beruflichen Perspektiven* ab.

So sollen die flexiblen Arbeitszeitmodelle des Bundes durch angepasste Stellenausschreibungen gefördert werden. Alle neu zu besetzenden Vollzeitstellen sind nach Möglichkeit mit einem Beschäftigungsgrad von 80 bis 100 Prozent auszuschreiben. Zusätzlich wird überprüft, ob diese Stellen im Rahmen eines Top- oder Job-Sharings vergeben werden können. Zudem wird die finanzielle Unterstützung der Bundesangestellten bei der familienergänzenden Kinderbetreuung harmonisiert und um ein bundesweites Beratungs- und Vermittlungsangebot ergänzt.

Im Bereich der beruflichen Perspektiven wird allen neuen Führungskräften der Besuch der bundesinternen Führungskurse empfohlen, sofern kein Nachweis einer gleichwertigen Ausbildung erbracht werden kann.

Die nächste bundesweite Personalbefragung wird im Frühjahr 2011 durchgeführt.

Zusammensetzung des Personalkörpers des Bundes

Die folgenden Angaben entnehmen wir aus der Zusatzdokumentation des Eidgenössischen Finanzdepartementes zur Staatsrechnung des Bundes 2009.

Ende 2009 belief sich der Stellenbestand der Bundesverwaltung auf *33'056 Stellen*. Die Kernverwaltung umfasst 55 Prozent der Stellen. 17 Prozent entfallen auf Verwaltungseinheiten, die nach dem Modell «Führung mit Leistungsauftrag und Globalbudget» (FLAG) geführt werden. 11 Prozent gehören zum Militärpersonal und 10 Prozent zum Zollpersonal. Die restlichen 7 Prozent setzen sich aus den Parlamentsdiensten, dem Lokalpersonal des EDA, den Magistratinnen und Magistraten, den Richterinnen und Richtern und dem Gerichtspersonal zusammen.

Frauen stellen die Mehrheit der Mitarbeitenden im EDI

Das Eidgenössische Departement des Innern (EDI) zählt seit 2009 mehr Frauen als Männer unter seinen Mitarbeitenden. Der Frauenanteil beträgt 51,8 Prozent, während er im Jahr 1993 noch bei 31,5 Prozent lag.

Die Zahl der Frauen im EDI ist innerhalb von 18 Jahren um 65 Prozent gestiegen. In den höheren Lohnklassen 24-38 hat sich der Anteil der Frauen in dieser Zeit verdreifacht und erreicht heute 42,3 Prozent. Im Bereich des Topkaders zählt das EDI derzeit 25 Prozent Frauen.

Gut die Hälfte aller Mitarbeitenden des EDI arbeitet Teilzeit. Der Beschäftigungsgrad der Männer ist allerdings höher als jener der Frauen. Immer mehr Männer entscheiden sich für ein Teilzeitpensum.

Hohe Ferien- und Zeitguthaben beim Bundespersonal

Die Ferien- und Zeitguthaben des Bundespersonals (33'056 Stellen) haben gegenüber dem Bestand per Ende 2008 um rund 387'000 Stunden oder 8,4 Prozent abgenommen. Insgesamt belaufen sich die Ferien- und Zeitguthaben per Ende 2009 auf 4'242'000 Stunden (Vorjahr: 4'629'000) oder 278 Millionen Franken (287 Mio. Fr.). Die bundesweite Abnahme entspricht in Stellen ausgedrückt 183 Vollzeiteinheiten. Das durchschnittliche Guthaben je Angestellte ist auf deutlich unter 3 Wochen gesunken.

Zum Vergleich: bei den SBB mit 27'978 Stellen beliefen sich die Ferien- und Zeitguthaben Ende 2009 auf 105 Millionen Franken.

Personalrechtliche Erlasse

Armee-Aufklärungsdetachement. Befristete Arbeitsverhältnisse

Anpassung der Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz

Der Bundesrat hat am 18. Juni 2010 eine Anpassung der Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz beschlossen. Ab sofort können die befristeten Arbeitsverhältnisse der Angehörigen des Armee-Aufklärungsdetachements 10 bis zu einer Maximaldauer von zehn Jahren verlängert werden.

Aufgrund der spezifischen Anforderungen erhalten die Angehörigen des Armee-Aufklärungsdetachements 10 (AAD 10) befristete Arbeitsverträge. Bisher konnten diese Verträge bis zu einer Maximaldauer von fünf Jahren abgeschlossen werden. Die Grund- und spezialisierte Weiterbildung der Angehörigen des AAD 10 nimmt rund 18 Monate in Anspruch. Dies hat zur Folge, dass die betroffenen Mitarbeitenden im Anschluss daran nur noch während rund dreieinhalb Jahren operationell eingesetzt werden können. Die Praxis hat gezeigt, dass der Einsatz der Mitglieder

dieses Detachements über die Befristung von fünf Jahren hinaus möglich ist. Mit seinem Entscheid hat der Bundesrat die gesetzlichen Voraussetzungen dafür geschaffen, dass die Arbeitsverhältnisse der Angehörigen des AAD 10 bis zu einer Maximaldauer von zehn Jahren verlängert werden können. Mit Blick auf ihre aufwändige und kostenintensive Ausbildung wird damit ein Beitrag zur Kosten-Nutzen-Optimierung geleistet.

Kader von Post und SBB: Anstellung im Obligationenrecht

Der Bundesrat hat am 12. Mai 2010 die Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz teilrevidiert. Damit will er der Post und der SBB ermöglichen, weitere Kadermitarbeitende dem Obligationenrecht zu unterstellen. Die beiden Unternehmen sollen dadurch flexibler auf veränderte Verhältnisse und Anforderungen in Betrieb und Arbeitsmarkt reagieren können.

Die beschlossene Revision ermöglicht Post und SBB, künftig vermehrt Kaderpersonal nach Obligationenrecht anzustellen und damit Regelungen anzuwenden, wie sie auch bei Konkurrenten und Mitbewerbern auf dem Markt möglich sind. Sie erhalten insbesondere eine erhöhte Flexibilität bei den Anstellungsbedingungen (vor allem Lohnfestsetzung und -entwicklung sowie Funktionsbewertung), mehr Rechtssicherheit und die Möglichkeit, mit den Personalverbänden über die Anstellung von Kadern und Spezialisten ausserhalb des Gesamtarbeitsvertrags ohne übergeordnete Einschränkungen zu verhandeln.

Die neue Regelung gilt ab dem 1. Juli 2010. Sie betrifft neu explizit das obere und das mittlere Kader, soweit dies von der Führungs- und Fachverantwortung her gerechtfertigt ist, sowie Spezialisten in der Informatik und anderen Schlüsselbereichen. Die Ausdehnung des Geltungsbereiches des Obligationenrechts auf diese Personalgruppen soll *5 Prozent des gesamten Personalbestandes* nicht überschreiten. Post und SBB haben zudem die betroffenen Personalverbände an der Erarbeitung der Anstellungsbedingungen dieser Personalkategorien zu beteiligen.

Reformen in Verwaltung und Armee

Neustrukturierung des Bundesamtes für Migration

Die Departementschefin des EJPD hat am 12. April 2010 die neue Organisationsstruktur des BFM verabschiedet. Ab 1. September 2010 soll die neue Struktur operativ sein. Die aktuelle funktionale Organisation wird weitgehend durch eine Pro-

zessorganisation abgelöst. Ziel ist, die vorhandenen Ressourcen optimal einzusetzen.

Die operativen Kernprozesse im Ausländer- und Asylbereich sind im Direktionsbereich Asyl und Rückkehr sowie im Direktionsbereich Zuwanderung und Integration organisiert. Damit das BFM entscheidende Impulse auf die schweizerische Migrationsinnen- und -ausenpolitik ausüben kann, wird der neue Direktionsbereich Migrationspolitik geschaffen. Er umfasst künftig alle zentralen strategischen Aufgabenbereiche des BFM. Die Querschnittsfunktionen werden, mit Ausnahme des Rechts, im Direktionsbereich Planung und Ressourcen zusammengeführt.

Aufgrund der neuen Struktur mussten sich über zwei Drittel des Kaders neu bewerben. Mit sämtlichen Kandidatinnen und Kandidaten wurden Vorstellungsgespräche durchgeführt. Die BFM-Direktion hat die Entscheide für die Besetzung der Kaderstellen gemeinsam gefällt und den Mitarbeitenden am 4. Juni präsentiert.

Die Kaderstellen sind im Hinblick auf die operativen und strategischen Bedürfnisse des Amtes und im Interesse der Neuausrichtung besetzt worden. Die BFM-Direktion legte zudem bei der Auswahl der Kader wert auf eine möglichst ausgeglichene Vertretung der Geschlechter und Sprachen. Die Frauenquote und der Anteil von französischsprachigen Personen im Kader wurden erhöht.

Es werden keine Stellen abgebaut. Mit den bisherigen Kaderpersonen, die bei der Besetzung der Stellen nicht berücksichtigt werden konnten, wird nach einer individuellen und angemessenen Lösung gesucht.

Bundesamt für Metrologie soll Anstalt des öffentlichen Rechts werden

Das Bundesamt für Metrologie (METAS) soll mehr Selbstständigkeit erhalten, um seine Aufgaben effizienter erfüllen zu können. Der Bundesrat hat am 14. April die erforderliche Gesetzesrevision in die Vernehmlassung geschickt.

Das für den Aufbau und den Unterhalt der metrologischen Infrastruktur der Schweiz verantwortliche Bundesamt für Metrologie (METAS) wird heute als sogenanntes FLAG-Amt (Führen mit Leistungsauftrag und Globalbudget) geführt. Seine Aufgaben und Strukturen werden im Wesentlichen durch den Markt und weniger durch die Politik beeinflusst. Indem das Amt Masseinheiten an Wirtschaft, Verwaltung und Wissenschaft weitergibt, erbringt es hauptsächlich Dienstleistungen mit Monopolcharakter. Dabei sind die Kunden des METAS frei, diese Dienstleistungen auch im Ausland zu beziehen.

Die Herausforderungen des METAS bedingen eine flexible Organisationsform. Gleichzeitig legt es die gesellschaftliche und wirtschaftliche Bedeutung des Amtes

nahe, nicht auf die Anbindung an den Staat zu verzichten. Beide Ziele können durch die *Schaffung einer öffentlich-rechtlichen Anstalt mit eigener Rechnung* erreicht werden.

Die Anpassung der Organisationsstruktur erfordert eine Totalrevision des Bundesgesetzes über das Messwesen.

Die Totalrevision schafft zudem die Grundlagen für den Abschluss völkerrechtlicher Verträge durch den Bundesrat sowie für die Unterstützung internationaler Forschungsprogramme. Ferner werden das Zeitgesetz aufgehoben und dessen Bestimmungen in das Messgesetz integriert. Die Totalrevision ändert nichts an den Aufgaben des METAS. Das Personal bleibt dem Bundespersonalgesetz unterstellt. Die Vernehmlassung zur Gesetzesrevision dauert bis zum 31. Juli 2010.

ETH-Bereich

Wahl von Prof. Mesot in den ETH-Rat

Der Bundesrat hat den Schweizer Festkörperphysiker und Direktor des Paul Scherrer Instituts (PSI), Professor Dr. Joël Mesot, zum neuen Mitglied des ETH-Rats gewählt. Dr. Mesot folgt im strategischen Führungsgremium des ETH-Bereichs auf die amerikanische Umweltchemikerin Professor Dr. Janet Hering, die vom Bundesrat für eine zweite Amtszeit als Direktorin der Eidgenössischen Forschungsanstalt Eawag gewählt worden ist.

Mit seiner Wahl folgt der Bundesrat dem Antrag des ETH-Rats und der gemeinsamen Empfehlung der Direktorin und der Direktoren der vier Eidgenössischen Forschungsanstalten des ETH-Bereichs. Prof. Dr. Joël Mesot ist bis 2011 gewählt worden und vertritt im ETH-Rat die Eidgenössischen Forschungsanstalten. Dr. Joël Mesot trat sein Amt per 1. Juli 2010 an. Der Physiker und Professor an der ETH Zürich und an der ETH Lausanne leitet seit August 2008 das Paul Scherrer Institut (PSI). Ebenfalls auf Antrag des ETH-Rats hat der Bundesrat Prof. Dr. Janet Hering als Direktorin der Eidgenössischen Forschungsanstalt für Wasserversorgung, Abwasserreinigung und Gewässerschutz (Eawag) für eine zweite Amtszeit bis 2014 wiedergewählt. Dr. Janet Hering ist seit Anfang 2007 Direktorin des Wasserforschungsinstituts des ETH-Bereichs und hält seit Mai 2010 eine Doppelprofessur an der ETH Zürich und an der ETH Lausanne. Dr. Janet Hering tritt auf eigenen Wunsch aus

dem ETH-Rat aus und wird sich in Zukunft auf ihre Doppelprofessur sowie auf die Direktionsaufgaben in der Eawag konzentrieren.

Der ETH-Rat ist das strategische Führungs- und Aufsichtsorgan über den ETH-Bereich, in dem die beiden Eidg. Technischen Hochschulen (ETH Zürich, ETH Lausanne) sowie die vier Eidg. Forschungsanstalten (Paul Scherrer Institut PSI, Eidg. Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft WSL, Eidg. Materialprüfungs- und Forschungsanstalt Empa und Eidg. Forschungsanstalt für Wasserversorgung, Abwasserreinigung und Gewässerschutz Eawag) zusammengefasst sind. Der vom schweizerischen Bundesrat gewählte ETH-Rat vertritt den ETH-Bereich gegenüber den Behörden des Bundes.

Inspektion der Geschäftsprüfungskommission

Am 30. März hat die Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates beschlossen, die Funktionsweise des ETH-Rates und die allgemeine Personalsituation in seinem Stab im Rahmen einer Inspektion zu untersuchen.

Personalpolitik der Finanzmarktaufsicht FINMA

Die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht FINMA

Die FINMA ist eine öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit, die über funktionelle, institutionelle und finanzielle Unabhängigkeit verfügt. Als verselbstständigte Einheit ist die FINMA nicht in die Hierarchie der zentralen Bundesverwaltung eingebunden, sondern ist mit eigenen Kompetenzen und Verantwortlichkeiten ausgestattet. Diese *institutionelle Selbstbestimmung* ermöglicht es der FINMA, kurzfristig und möglichst autonom auf Veränderungen zu reagieren, und trägt auch dem Erfordernis der Unabhängigkeit von den politischen Behörden Rechnung. Als Gegenstück zur weitgehenden Unabhängigkeit der FINMA verfügen der Bundesrat und die eidgenössischen Räte über gewisse Steuerungs- und Einflussmöglichkeiten.

Die FINMA finanziert sich über Gebühren und Abgaben der Beaufsichtigten. Sie ist nicht Teil der Staatsrechnung des Bundes und daher auch nicht allfälligen Budgetkürzungen ausgesetzt. Zudem belastet sie diese auch nicht mit ihren Personalkosten. Sie misst einem verantwortungsvollen Umgang mit ihrer Budgetautonomie unter Beachtung von Kosten-Nutzen-Abwägungen grösste Bedeutung bei.

Der durch den Verwaltungsrat genehmigte *Personalbestand* für 2009 lag bei 355 Vollzeitstellen. Er wird im laufenden Jahr auf 380 Vollzeitstellen ausgebaut.

Eigenes Personalstatut ausserhalb des Bundespersonalgesetzes

Der Gesetzgeber gewährte der FINMA ein eigenes Personalstatut ausserhalb der Bundespersonalgesetzgebung mit öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen. Mit der vom Verwaltungsrat erlassenen und vom Bundesrat genehmigten FINMA-Personalverordnung verfügt die FINMA im Vergleich zur Bundesverwaltung über ein Personalstatut mit stärkerer Leistungsorientierung und grösserer Flexibilität bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen.

Dieser Gestaltungsspielraum ist notwendig, da die FINMA auf dem Arbeitsmarkt vorwiegend mit privaten Arbeitgebern und nicht, wie oft fälschlicherweise angenommen wird, mit der Zentralverwaltung des Bundes konkurriert.

Eigenes Lohnsystem

Beim Lohnsystem der FINMA besteht eine höhere Transparenz als bei der Bundesverwaltung. So setzt sich der Lohn aus einem Basislohn und allenfalls einer variablen Lohnkomponente zusammen. Lohnzulagen, wie sie nach Bundespersonalgesetz vorgesehen sind, kennt die FINMA nicht. Die Lohnentwicklung wurde von der jährlichen Leistungsbeurteilung abgekoppelt. Es gibt keinen jährlichen Automatismus zur Anpassung des Basislohns. Ausserordentliche Leistungen werden ausschliesslich mittels einer variablen Lohnkomponente abgegolten. Auf die Ausrichtung einer variablen Lohnkomponente besteht jedoch kein Anspruch.

Auch kennt die FINMA im Unterschied zur Bundesverwaltung keine Kompensation der Vertrauensarbeitszeit mit zusätzlichen Ferienwochen. Weiter beinhaltet die Personalverordnung keinen abschliessenden Katalog von Gründen für die ordentliche Kündigung.

Berufliche Vorsorge

Die berufliche Vorsorge der FINMA richtet sich nach der Gesetzgebung über die Pensionskasse des Bundes PUBLICA. Die FINMA ist Arbeitgeberin mit eigenem Vorsorgewerk im Sinne der PUBLICA-Gesetzgebung. Sie hat sich entschieden, ihre Mitarbeitenden gegen die Risiken Alter, Tod und Invalidität bei PUBLICA zu versichern. Der Anschlussvertrag der FINMA bedurfte nach Artikel 32c Absatz 3 des Bundespersonalgesetzes der Genehmigung durch den Bundesrat. Im Bereich der Sparbeiträge wurde es der FINMA nicht erlaubt, den ihr von Gesetzes wegen zustehenden Handlungsspielraum voll auszunutzen. Die FINMA wollte ihren Mitarbeitenden in diesem Bereich noch attraktivere Bedingungen anbieten als zurzeit gegeben.

Informationsaustausch mit Vertretern der Personalverbände

Die FINMA pflegt regelmässige Kontakte mit den Personalverbänden als Vertretern grundlegender Anliegen des Personals. Im ersten Jahr der FINMA fanden zwei Arbeitssitzungen mit Vertretern von Personalverbänden statt. An beiden Treffen wurden verschiedene Themen konstruktiv diskutiert. Von Interesse waren namentlich die Lohnpolitik der FINMA und die Unterschiede in den Anstellungsbedingungen der FINMA in Bezug auf den Bund.

Mitgliederversammlung 2010 der VKB

61. Mitgliederversammlung der Vereinigung der Kader des Bundes

Die 61. Mitgliederversammlung der VKB fand am 18. Mai 2010 im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Zentralpräsident Peter Büttiker konnte 81 Mitglieder und Gäste willkommen heissen. Sein besonderer Gruss galt dem Referenten, Herrn Werner Hertzog, Direktor der Pensionskasse des Bundes PUBLICA. Er referierte über aktuelle Fragen der Pensionskasse des Bundes. Auf seine Ausführungen kommen wir in dieser Nummer zurück: siehe Pensionskasse PUBLICA. Grundlagenwechsel auf den 1. Januar 2012.

Traktandum 1: Geschäftsbericht 2010

Ergänzend zum Geschäftsbericht gab Zentralpräsident Büttiker einen Überblick über die fünf Eingaben, welche die VKB seit der Mitgliederversammlung 2009 an das Eidg. Finanzdepartement bzw. an das Eidg. Personalamt gerichtet hat. Es ging dabei um folgende Themen:

1. Lohnaussprache im Juni:
Teuerungsausgleich, Renten des Bundespersonals: Erhaltung der Kaufkraft, Beiträge an die Pensionskasse ab Alter 45 (25. Mai 2009)
2. Lohnverhandlungen im November: Teuerungsausgleich, Renten des Bundespersonals. Erhaltung der Kaufkraft (2. November 2009)
3. Teuerungszulage auf PUBLICA-Renten: Rechtsgrundlage (7. Dezember 2009)
4. Stellenabbau im Bundesamt für Informatik und Telekommunikation (BIT) (12. April 2010)
5. Lohnaussprache Ende Mai:
Teuerungsausgleich auf den Löhnen; Renten des Bundespersonals. Erhaltung der Kaufkraft (6. Mai 2010).

Danach wurde der Geschäftsbericht 2009 von der Mitgliederversammlung einstimmig genehmigt.

Traktandum 2: Rechnungsablage 2009 und Voranschlag 2010

Zentralkassier Richard Zollinger erläuterte die Jahresrechnung 2009, die mit einem Verlust von Fr. 41'991 abschloss. Nach Verlesung des Revisorenberichtes wurde die Jahresrechnung 2009 genehmigt.

Der Voranschlag 2010 sieht Einnahmen von Fr. 255'000 und Ausgaben von Fr. 252'500 vor. Er wurde ohne Diskussion genehmigt.

3. Jahresbeitrag 2010

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

4. Wahlen für zwei Jahre

a. Zentralpräsident

Vizepräsident Martin Bolliger teilte mit, dass Peter Büttiker sich für zwei Jahre als Zentralpräsident zur Verfügung stellt. Er dankte ihm für seinen grossen Einsatz. Danach wurde Peter Büttiker mit Applaus in seinem Amt bestätigt.

b. Bisherige Mitglieder des Zentralvorstandes

Peter Büttiker gab bekannt, dass die folgenden bisherigen Mitglieder des Zentralvorstandes sich für eine Wiederwahl zur Verfügung stellen:

Martin Bolliger, Christian Furrer, Margrith Bachmann, Richard Zollinger, Erwin Steuri, Albert Fritschi, Markus Börlin, Angelo Rabiolo, Philippe Thalmann, Walde-mar Eymann, Hildegard Weber, Jean-Luc Boillat.

Er dankte allen Genannten, und vor allem den Mitgliedern der Geschäftsleitung, für ihr Engagement zugunsten der VKB. Danach wurden diese Personen in globo wiedergewählt.

c. Neue Mitglieder des Zentralvorstandes

Zunächst dankte Peter Büttiker den demissionierenden Mitgliedern des Zentralvorstandes. Es waren dies: Jacob Gut (Vertreter der Sektion Zürich ab 1993), Pius Berni, EFD (ab 1990 Kontrollstelle, ab 2003 Mitglied). Sie wurden mit Applaus verabschiedet.

Sodann stellte Peter Büttiker jene Personen vor, die sich neu für den Zentralvorstand zur Verfügung stellen:

- Markus Huber, 1948, Dr. iur., Vertreter der Rentner
- Christian Bachofner, 1968, Sicherheitsspezialist, Bundesamt für Migration EJPD
- Heinz Wandfluh, 1955, Ingenieur HTL, Ressortleiter, Bundesamt für Bauten und Logistik, EFD
- Hugo Bretscher, 1952, lic. phil., Generalsekretär ETHZ, Vertreter der Sektion Zürich, EDI.

Die Vorgeschlagenen wurden in globo in den Zentralvorstand gewählt.

d. Rechnungsrevisoren

Die bisherigen Rechnungsrevisoren, Markus Beyeler EFK-EFD und Daniel Lehmann, BAFU-UVEK, wurden wiedergewählt.

5. Tätigkeitsprogramm 2009/2010

Peter Büttiker stellte das vom Zentralvorstand gutgeheissene Tätigkeitsprogramm vor, das zwischen Kernaufgaben und Daueraufgaben unterscheidet. Die Mitgliederversammlung genehmigte diskussionslos das nachstehende Tätigkeitsprogramm für das nächste Geschäftsjahr.

VKB – Tätigkeitsprogramm 2010/2011

Kernaufgaben

1. Kaderpolitik inkl. Personalstrategie Bund
2. Berufliche Vorsorge
3. Revision Bundespersonalgesetz und Bundespersonalverordnung

Daueraufgaben

1. Allgemeine dienstrechtliche Fragen
2. Dienstleistungen
3. Kommunikation: VKB-Mitteilungen und Internet
4. Seniorenanlässe
5. Mitgliederwerbung
6. Nationale Kontakte (Verbände, Politiker, Behörden etc.)
7. Internationale Kontakte (CESI).

6. Verschiedenes

Mit dem Dank an alle Anwesenden schloss der Zentralpräsident die 61. Mitgliederversammlung der VKB und lud zum traditionellen Apéro ein.

Parlamentarische Vorstösse

Kadermitglieder der Bundesverwaltung müssen die Amtssprachen beherrschen

Motion von Nationalrat Dominique de Buman (CVP/FR)

Wortlaut der Motion vom 19. März 2010

Der Bundesrat wird beauftragt, Massnahmen zu ergreifen, die gewährleisten, dass sämtliche Kadermitglieder der Bundesverwaltung neben ihrer Muttersprache eine zweite Amtssprache des Bundes beherrschen sowie eine dritte zumindest verstehen. Diese Voraussetzung muss Teil der Anstellungsbedingungen sein. Wenn sie bei der Anstellung nicht erfüllt ist, erhält die betroffene Person eine Frist von einem Jahr zur Erreichung der notwendigen Sprachkenntnisse. Die Massnahmen sollten zudem ein Anreizsystem beinhalten, das zum Ziel hat, mehrsprachige Personen anzuwerben beziehungsweise mehrsprachige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Bundesverwaltung zu binden.

Begründung

Der Schlussbericht des Nationalen Forschungsprogramms NFP 56 hat gezeigt, dass die Mehrsprachigkeit innerhalb der Bundesverwaltung sehr stark von den Kadermitgliedern abhängt. Diese tendieren nämlich dazu, nur Personen anzustellen, die die gleiche Muttersprache haben wie sie. Da die Mehrheit der Kadermitglieder innerhalb der Bundesverwaltung deutscher Muttersprache ist, folgt daraus, dass gewisse Ämter und Departemente langfristig völlig einsprachig werden. Es ist zudem wissenschaftlich erwiesen, dass eine solche Situation tatsächlich diskriminierend ist sowohl für nicht deutschsprachige Angestellte, die dadurch in ihrer beruflichen Entwicklung gehemmt werden, als auch für Personen, die sich um eine Stelle bewerben und nicht in die engere Auswahl kommen, weil sie nicht dieselbe Sprache wie die rekrutierende Person sprechen. Zudem geht mit einer solchen Situation ein grosser Teil der Vielfalt und Kreativität verloren, die entsteht, wenn bei der Ausarbeitung von Geschäften alle Sprachgemeinschaften beteiligt sind. Dieses Problem kann gelöst werden, wenn sichergestellt wird, dass Kadermitglieder (ab Lohnklasse 24) über die notwendigen Sprachkenntnisse verfügen, um ein mehrsprachiges Team zu führen. Dazu sind minimale aktive Kenntnisse in zwei Amtssprachen und passive Kenntnisse in der dritten nötig. Das erforderliche Sprachniveau variiert selbstverständlich je nach dem konkreten Stellenprofil.

Das Sprachengesetz wird übrigens dazu führen, dass die Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung stärker als bisher gefördert wird. Es ist deshalb sehr wichtig,

dass die Rekrutierung von Kadermitgliedern künftig ebenfalls unter dem Aspekt der Sprachkompetenz erfolgt und zu wenig qualifizierte Personen eine angemessene Sprachausbildung erhalten. Diese Praxis wird in einigen Ämtern bereits erfolgreich angewandt. Anreize dazu wären etwa die Übernahme der Kosten für die Sprachkurse oder der Besuch der Kurse während der Arbeitszeit.

Antwort des Bundesrates vom 26. Mai 2010

Das Sprachengesetz vom 5. Oktober 2007 bezweckt insbesondere die Förderung der individuellen und institutionellen Mehrsprachigkeit in den Landessprachen. Diesbezüglich hält Artikel 9 des Gesetzes klar fest, dass die Angestellten der Bundesverwaltung wahlweise in deutscher, französischer oder italienischer Sprache arbeiten.

Die Kaderangestellten müssen aktive Kenntnisse einer zweiten und passive Kenntnisse einer dritten Landessprache mitbringen, um in der Lage zu sein, ihre Personalführungsaufgaben wahrzunehmen und ihre Aufgabe als Vertreter/innen eines mehrsprachigen öffentlichen Dienstes zu erfüllen. Bei der Rekrutierung von Kaderangestellten ist demnach ein besonderes Augenmerk auf deren Sprachkenntnisse zu richten. Nach erfolgter Anstellung sind gegebenenfalls sprachliche Weiterbildungsmaßnahmen zu treffen. Es macht daher Sinn, in der Verordnung zum Sprachengesetz, die gegenwärtig erarbeitet wird, Vollzugsbestimmungen, die die Anliegen der vorliegenden Motion aufnehmen, zu verankern.

Antrag des Bundesrates:

Der Bundesrat beantragt die Annahme der Motion.

Leistungserbringung in Querschnittsbereichen des VBS

Interpellation von Nationalrat Kurt Fluri (FDP/SO)

Wortlaut der Interpellation vom 18. März 2010

Die knappen finanziellen Mittel im VBS erfordern geradezu eine Bündelung der Leistungserbringung, nicht nur im Hauptquartier der Armee, sondern im ganzen VBS, um zahlreiche Doppelspurigkeiten zu vermeiden. Es handelt sich um die Querschnittsbereiche Finanzen, Personal, Informatik, Immobilien, Unternehmensentwicklung, Doktrin, Kommunikation/Information/Dokumentation, Recht und Krisenführung.

Der Bundesrat wird ersucht, auf folgende Fragen Auskunft zu geben:

1. Wie, wann und in welcher Organisation werden die Querschnittsbereiche im Bereich V zusammengeführt?

2. Betrifft die Zusammenführung der Querschnittsbereiche auch die Bereiche GS, B und S des VBS?
3. Ist vorgesehen, die Querschnittsbereiche von GS, V, B und S auf Departements-ebene neu zu organisieren und zusammenzuführen?
4. Welche Kosten verursachen alle Querschnittsbereiche im VBS, und wie viele Angestellte sind heute darin beschäftigt?
5. Welche finanziellen und personellen Einsparungen können mit der Zusammenlegung von Querschnittsbereichen im VBS erzielt werden?

Begründung

Die Bündelung der Leistungserbringer in Querschnittsbereichen ist eine Notwendigkeit zur Vereinfachung der Strukturen, zur Erhöhung der organisatorischen Glaubwürdigkeit, zur Erhöhung der Effizienz und Kompetenz und zur besseren Allokation der beschränkten finanziellen und personellen Ressourcen im VBS.

Antwort des Bundesrates vom 19. Mai 2010

1. Die Zusammenführung verschiedener Querschnittsbereiche im Departementsbereich Verteidigung werden im Rahmen eines Projekts geprüft. Die Querschnittsbereiche sollen grundsätzlich im Armeestab als zentrale Vorgabestelle zusammengefasst werden. Das Projekt wurde Mitte April 2010 initialisiert. Es ist deshalb verfrüht, zum jetzigen Zeitpunkt Detailangaben über das Wie, das Wann und die Strukturen zu machen. Das Projekt stellt kein Präjudiz für eine mögliche Armeestruktur dar, sondern bewegt sich im Rahmen normaler betriebswirtschaftlicher Überlegungen.
2. Auf den 1. Januar 2009 wurden die Übersetzungsdienste französisch, italienisch und englisch der Bereiche Verteidigung und Generalsekretariat VBS zusammengeführt. Im Weiteren sollen in diesem Jahr die Kommunikation, die Informatik und das Inspektorat/Revisorat im VBS neu organisiert werden.
3. Zurzeit ist nicht vorgesehen, weitere Querschnittsbereiche auf Departements-ebene neu zu organisieren bzw. zusammenzuführen.
4. Zusammenstellung der Mitarbeitenden und Personalkosten (inklusive Arbeitgeberbeiträge) der Querschnittsbereiche im VBS. Aus Gründen der Geheimhaltung werden die Zahlen des Nachrichtendienstes des Bundes in der Übersicht nicht aufgeführt.
(Die Vorstösse mit Tabellen und Grafiken können heruntergeladen werden unter: Curia Vista Geschäftsdatenbank / Vorstösse / Vorstösse mit Tabellen und Grafiken, die in der Geschäftsdatenbank nicht abgebildet werden können.)
5. Diese Frage kann erst nach einer umfassenden Analyse schlüssig beantwortet

werden. Immerhin kann festgehalten werden, dass eine Zusammenführung von Querschnittsbereichen nicht zwingend zu Einsparungen führen wird. Im Rahmen des Querschnittsprojekts 2 der Verwaltungsreform konnten im VBS bereits jährliche Einsparungen von acht Millionen Franken oder 90 Stellen erreicht werden.

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

Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes) und des ETH-Bereichs (ab FS 7). Unter vergleichbaren Voraussetzungen Personen, die bei einer Unternehmung mit Beteiligung des Bundes (z.B. SBB, Die Post, Swisscom AG und RUAG) arbeiten.

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 Instruktoressen 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 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

Dienstleistungen

Zusammenschluss von KPT und Sanitas

Am 10. Mai wurde bekannt, dass die beiden Krankenkassen KPT und Sanitas sich zusammenschliessen. Sie werden damit zur drittgrössten Krankenversicherung der Schweiz.

Die bisherigen Versicherungsangebote werden weitergeführt, die Standorte bleiben bestehen.

Keine Auswirkungen auf den Kollektivvertrag der VKB

Die VKB hat mit der KPT Versicherungen AG (KPT) einen Kollektivvertrag abgeschlossen.

Rund 3500 VKB-Mitglieder, deren Familienangehörige eingeschlossen, sind bis heute dem Kollektivvertrag beigetreten. Fast alle Neumitglieder der VKB haben an dieser Dienstleistung Interesse.

Der Zusammenschluss ändert nichts an unserem Kollektivvertrag. Alle Kunden behalten ihre bisherigen Versicherungsdeckungen, Prämien und die bewährten Ansprechpartner.

Zurich Connect

Help Point – schweizweit 126mal schnelle Hilfe

Als Kunde von Zurich Connect profitieren Sie im Falle eines Autoschadens vom Help Point-Service. Dies an 126 Standorten in der ganzen Schweiz. Hier erhalten Sie rasch, kostenlos und unbürokratisch Hilfe. Für die Zeit der Reparatur bleiben Sie mobil.

«Vor zehn Jahren hat uns die Konkurrenz belächelt, jetzt beneiden uns die Mitbewerber», sagt Albin Bühlmann, Leiter Schaden Motorfahrzeuge von Zurich Schweiz, «denn nur die Kunden von Zurich Connect und Zurich profitieren vom umfassenden Help Point Service.» 1997 eröffnete Zurich den ersten Help Point-Standort im Zürcher Letzipark. Heute sorgen 126 Help Points für eine schweizweite Präsenz – in der Regel ist der nächste Help Point innerhalb von 15 Minuten Fahrzeit erreichbar.

Einzigartiges Konzept: Ein Schaden – ein Anruf

«Ein Schaden – ein Anruf» lautet das Motto. Der Geschädigte meldet sich unter der Gratisnummer 0800 811 811 und vereinbart einen Termin beim nächsten Help Point. Dort wird das Auto von einem Fahrzeugexperten begutachtet, der Schaden erfasst und bewertet. Praktisch: Zurich Connect erledigt alle Formalitäten – der Kunde muss kein Formular ausfüllen. Zurich Connect garantiert nicht nur, dass der Schaden einwandfrei behoben wird, sondern gibt auch lebenslange Garantie auf die ausgeführten Reparaturen (gemäss Garantiepäss). Zusätzlich wird die Mobilität des Kunden sichergestellt.

Help Point Plus: Service plus Prämiensparnis

Beim Autoversicherungs-Produkt Help Point PLUS profitieren Zurich Connect Versicherte gleich doppelt. Erklären Sie sich bei Vertragsabschluss bereit, alle Autoschäden über die Help Point-Organisation abzuwickeln, wird Ihnen ein 10% Rabatt auf die Kaskoprämie gewährt. Zugleich geniessen Sie den hervorragenden Help Point-Service.

Viele Kunden erleben erst im Schadenfall, ob sie wirklich gut versichert sind. Mit unseren Help Point Dienstleistungen können Sie sicher sein, dass der Ärger des Fahrzeugschadens schnell verfliegt.

Zurich Connect – die führende Online-Versicherung

Zurich Connect bietet als führende Online-Versicherung der Schweiz umfassende Versicherungsleistungen mit einem exzellenten Schadenservice zu sehr attraktiven Preisen. Mit der Vereinigung Kader des Bundes (VKB) verbindet Zurich Connect eine langjährige erfolgreiche Partnerschaft. Als Mitglied des VKB profitieren Sie von Spezialkonditionen und damit von noch günstigeren Prämien.

Im Internet finden Sie unter www.zurichconnect.ch/partnerfirmen alle Informationen zu den Angeboten von Zurich Connect. Hier können Sie Ihre individuelle Prämie berechnen und Ihre persönliche Offerte erstellen. Dafür benötigen Sie folgendes Login:

ID: vkb-acc

Passwort: cadres

Oder Sie verlangen über die für VKB-Mitglieder exklusive Telefonnummer 0848 807 810 eine unverbindliche Offerte. Das Kundencenter von Zurich Connect ist von Montag bis Freitag von 8.00 bis 17.30 durchgehend geöffnet.

**Wir versichern
Sie als
VKB-Mitglieder
günstig.**

**Top-Service
inklusive!**

**Profitieren Sie als VKB-Mitglied
von speziellen Konditionen.**

Jetzt Prämie rechnen und Offerte
einholen!

zurichconnect.ch/partnerfirmen







ID: vkb-acc

Passwort: cadres

0848 807 810

Mo – Fr von 8.00 – 17.30 Uhr
Exklusive Telefonnummer
für VKB-Mitglieder



-  Autoversicherung
-  Motorradversicherung
-  Privathaftpflichtversicherung
-  Hausratversicherung
-  Gebäudeversicherung
-  Assistance