

EINLADUNG

zur 61. ordentlichen Mitgliederversammlung

Dienstag, 18. Mai 2010, 17.15 Uhr,

im Hotel Bellevue-Palace, Bern

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir freuen uns, Sie zur 61. ordentlichen Mitgliederversammlung der Vereinigung der Kader des Bundes einzuladen.

Vor dem geschäftlichen Teil der Mitgliederversammlung wird **Werner Hertzog, dipl. rer. nat., Direktor der Pensionskasse des Bundes PUBLICA**, über **aktuelle Fragen der Pensionskasse des Bundes** sprechen.

Traktanden:

1. Geschäftsbericht 2009
2. Rechnungsablage 2009 und Voranschlag 2010
3. Jahresbeitrag 2010. Der Zentralvorstand beantragt die Beibehaltung der bisherigen Jahresbeiträge: 50 Franken für Aktive und 25 Franken für Pensionierte.
4. Wahlen (für je zwei Jahre)
 - a. Zentralpräsident
 - b. Bisherige Mitglieder des Zentralvorstandes
 - c. Neue Mitglieder des Zentralvorstandes
 - d. Rechnungsrevisoren.
5. Tätigkeitsprogramm 2010/2011
6. Verschiedenes.

Nach dem geschäftlichen Teil der Mitgliederversammlung treffen sich Mitglieder und Gäste zum traditionellen Apéro.

Der Zentralvorstand

Zentralvorstand 2009/2010

Geschäftsleitung:

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

Beisitzer:

Markus Börlin, lic. iur., Botschafter, EDA
Angelo Rabiolo, lic.HEC, EDI
Pius Berni, EFD
Jacob Gut, Prof. Dr.
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

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
– 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

Revision des Bundespersonalgesetzes zurückgestellt	7
Neue Personalstrategie für die Bundesverwaltung	7
Pensionskasse PUBLICA. Umwandlungssatz	8
Sparmassnahmen von 2,7 Milliarden Franken bis 2015	9
Vorruhestandsregelungen im Schussfeld der Kritik	11
Stellungnahme der VKB zu den Vorruhestandsregelungen	14
Staatsrechnung des Bundes 2009	16
Die Personalpolitik im Jahresbericht der Geschäftsprüfungskommissionen	17
Militärisches Berufspersonal	20
Lohnmassnahmen 2010 der Unternehmungen des Bundes	21
Sanierung der Pensionskasse SBB	22
Sparkasse des Bundespersonals	24
Parlamentarische Vorstösse	24
Geschäftsbericht 2009	29
1. Zum Geleit	29
2. Sachgeschäfte	30
2.1 Bundespersonalrecht	30
2.2 Pensionskasse des Bundes PUBLICA	33
2.3 Pensionskasse PUBLICA: Delegiertenversammlung	36
2.4 Lohnmassnahmen 2010	37
2.5 Entlastungsprogramme und Stellenabbau	38
2.6 Reformen in Verwaltung und Armee	40
2.7 Überprüfung der Aufgaben des Bundes	42
2.8 Begleitausschuss der Sozialpartner	42
2.9 ETH-Bereich	43
3. Sektionen und Geschäftsbereiche	44
3.1 Sektion Zürich	44
3.2 Sektion militärische Berufskader	47
3.3 Sektion VIBABS	48
3.4 Sektion Grenzwachtoffiziere	50
3.5 Sektion ETH Lausanne	51
3.6 Geschäftsbereich Senioren	52

4. Mitgliederversammlung, Zentralvorstand und Administration	53
4.1 Mitgliederversammlung 2009	53
4.2 Zentralvorstand, Geschäftsleitung und Administration	53
5. Finanzen	55
6. Dienstleistungen	56
7. Werbung	57
Die VKB in Stichworten	57
Zurich Connect	59
Beilage: Senioren VKB und angeschlossene Sektionen	

Revision des Bundespersonalgesetzes zurückgestellt

Der Bundesrat hat am 12. März 2010 beschlossen, die Revision des Bundespersonalgesetzes (BPG) bis zur Verabschiedung einer umfassenden Bundespersonalstrategie zurückzustellen. Gleichzeitig hat er von den Ergebnissen der Vernehmlassung Kenntnis genommen.

Der Bundesrat hatte im Herbst 2008 einen Vorschlag für die Revision des Bundespersonalgesetzes in die Vernehmlassung geschickt. Der Entwurf sah eine Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse und eine weitere Annäherung des Bundespersonalrechts an die Bestimmungen des Obligationenrechts vor. Mit diesem Schritt sollte der Bund ein modernes und wettbewerbsfähiges Arbeitsrecht erhalten, das auch künftigen Anforderungen gerecht wird.

Der Vernehmlassungsentwurf wurde kontrovers aufgenommen. Während eine überwiegende Mehrheit der Kantone, die Gerichte und die Arbeitgebervertreter die Stossrichtung der Vorlage unterstützen, ging die Vorlage anderen Vernehmlassungsteilnehmern zu weit beziehungsweise zu wenig weit. Die Reaktionen der Parteien waren gespalten. Seitens der Personalverbände wurde die Vorlage weitgehend abgelehnt.

Bundesweite Personalstrategie wird abgewartet

Parallel zum Revisionsverfahren führte die Parlamentarische Verwaltungskontrolle im Auftrag der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates (GPK-N) eine Untersuchung zur Steuerung der Bundespersonalpolitik durch. Gestützt auf einen nachfolgenden Bericht der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates beauftragte der Bundesrat am 4. November 2009 das Eidg. Finanzdepartement, im Rahmen der bundesrätlichen Ziele 2010 eine bundesweite Personalstrategie 2011-2015 auszuarbeiten. Die vorgesehene Revision des Bundespersonalgesetzes hat er deshalb bis zur Verabschiedung der neuen Personalstrategie zurückgestellt. Gleichzeitig wurde der Vernehmlassungsbericht zur Publikation freigegeben.

Neue Personalstrategie für die Bundesverwaltung

Der Bundesrat hat am 12. März 2010 das Eidgenössische Personalamt beauftragt, für die Bundesverwaltung eine Personalstrategie 2011-2015 auszuarbeiten. Diese wird die Ausrichtung und Schwerpunkte der Bundespersonalpolitik in den nächsten Jahren vorgeben. Die Strategie ist dem Bundesrat Ende 2010 zu unterbreiten.

Als Arbeitgeberin steht die Bundesverwaltung auf dem Arbeitsmarkt im Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte. Dieser Wettbewerb wird im Kontext der demografischen Entwicklung und der knappen Finanzen noch härter werden. Will sich die Bundesverwaltung in diesem Umfeld optimal positionieren, ist eine klare Personalstrategie unabdingbar.

Ziel der Strategie ist es, die Weiterentwicklung der Bundespersonalpolitik in den nächsten vier bis fünf Jahren festzulegen und zu definieren, wie die Bundesverwaltung auf die Rahmenbedingungen im Arbeitsmarkt (z. B. Demografie, Finanzen, Globalisierung, etc.) reagieren will. Die Strategie bestimmt die personalpolitischen Ziele und legt die thematischen Schwerpunkte bis 2015 fest. Die Erarbeitung erfolgt unter Federführung des Eidgenössischen Personalamtes in Zusammenarbeit mit den Departementen und der Bundeskanzlei.

Pensionskasse PUBLICA. Umwandlungssatz

Am 7. März wurde über einen tieferen Umwandlungssatz der Pensionskassen abgestimmt. Welche Folgen hat das Nein des Volkes für das Personal des Bundes?

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 abgelehnte Änderung sah für Neurenten eine weitere *Anpassung auf 6,4 Prozent* im Jahr 2016 vor.

Der 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). Damit ist unsere Kasse auf die zunehmende Lebenserwartung vorbereitet.

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 auch Jahreslöhne weit über 82'080 Franken und erbringt weiter gehende Leistungen als sie in der obligatorischen Vorsorge vorgeschrieben sind. Im Jahre 2008 betrug der durchschnittliche Bruttolohn pro Stelle beim Bund 100'605 Franken. Im überobligatorischen Bereich sind die Pensionskassen nicht an den Mindestumwandlungssatz gebunden.

Tiefere Umwandlungssätze kennen auch die Pensionskasse der Post (6,47%) und die Pensionskasse SBB (6,51%).

Kein Einfluss des Abstimmungsergebnisses

Bei der Abstimmung vom 7. März ging es lediglich um den Mindestumwandlungssatz in der obligatorischen beruflichen Vorsorge. Das Resultat der Abstimmung vom 7. März hat deshalb keinerlei Einfluss auf die Leistungen der Pensionskasse PUBLICA. Weder die Pension der heutigen Rentner, noch die Pension künftiger Rentner wird durch den Volksentscheid tangiert.

Sparmassnahmen von 2,7 Milliarden Franken bis 2015

Massnahmenpaket zur Aufgabenüberprüfung

Der Bundesrat setzt seine an der Schuldenbremse orientierte Finanzpolitik fort. Er hat am 25. Februar ein Massnahmenpaket zur Aufgabenüberprüfung verabschiedet und das Konsolidierungsprogramm 2011-2013 weiter konkretisiert.

Die Ergebnisse der Aufgabenüberprüfung werden in zwei Massnahmenlisten festgehalten:

- Liste A: Im Rahmen des Konsolidierungsprogramms 2011-2013 umzusetzende Massnahmen
- Liste B: Massnahmen mit längerfristigem Umsetzungshorizont (2014 - 2015).

Das Konsolidierungsprogramm sieht ab 2011 Einsparungen von jährlich insgesamt 1,5 Milliarden vor. Davon entfallen bis zu 600 Millionen auf kurzfristig realisierbare Massnahmen der Aufgabenüberprüfung (Liste A). Mitte April wird der Bundesrat zum Konsolidierungsprogramm eine Vernehmlassungsvorlage verabschieden.

Das Konsolidierungsprogramm 2011-2013 und die Massnahmen mit längerfristigem Umsetzungshorizont (Liste B) zusammen werden bis 2015 zu Haushaltsverbesserungen in der Höhe von jährlich rund 2,7 Milliarden Franken führen.

Gemäss Liste B (Umsetzungshorizont 2014 -2015) sind tiefgreifende Leistungs- und Strukturreformen vor allem in der Altersversicherung, der Verkehrsfinanzierung, der Armee, des schweizerischen Aussennetzes und der Ressortforschung geplant. Sie sollen Einsparungen von 1,2 Milliarden Franken erbringen.

Personalbereich

Das Bundespersonal ist sowohl vom Konsolidierungsprogramm als auch von den Massnahmen mit längerfristigem Umsetzungshorizont betroffen.

Beim Konsolidierungsprogramm 2011-2013 sollen pro Jahr 100 -137 Millionen Franken beim Bundespersonal eingespart werden, grösstenteils durch Stellenabbau und mit Hilfe natürlicher Fluktuation. Lohnkürzungen sind nicht vorgesehen.

Unter den Massnahmen mit längerfristigem Umsetzungshorizont (2014 -2015) gemäss Liste B figurieren auch zwei, die unmittelbar das *Personal* betreffen:

- Langfristige Stabilisierung des Personalbestands des Grenzwachtkorps
- Überprüfung der Ruhestandsregelungen bei besonderen Personalkategorien: Grenzwachtkorps, Berufsoffiziere, Flugdienstpersonal.

Grenzwachtkorps: Die Massnahme sieht vor, im Rahmen einer Gesamtschau eine Auslegeordnung über die im Rahmen von Schengen notwendigen Bestände des Grenzwachtkorps vorzulegen. Darüber hinaus werden Reformvorschläge erarbeitet, die aufzeigen, wie die Aufgaben des Grenzwachtkorps auch künftig effizient wahrgenommen werden können. Ziel der Gesamtschau ist es, Wege aufzuzeigen, wie die aufgrund der Motion Fehr drohende Mehrbelastung vermieden werden kann.

Vorruhestandsregelungen: Verschiedene besondere Personalkategorien werden nach den heutigen Regelungen mit 58 Jahren frühpensioniert. Es soll geprüft werden, diese Regelung zu flexibilisieren und die betreffenden Personalkategorien erst später in den Vorruhestand zu entlassen.

Bemerkungen der VKB: Ambitiöses Sparprogramm

Trotz einem Überschuss von 2,7 Milliarden Franken im Jahre 2009 nimmt der Bundesrat ein umfassendes Sparprogramm bis 2015 in Aussicht. Das Konsolidierungsprogramm 2011-2013 als auch die Massnahmen gemäss Liste B (Umsetzungshorizont 2014-2015) betreffen alle Bereiche. So soll z.B. das Aussennetz der Schweiz redimensioniert, das Nationalgestüt aufgehoben und auf die Beschaffung von Radpanzern und Transportern verzichtet werden. Diese Pläne werden noch viel zu geben. Widerstand von vielen Seiten ist zu erwarten.

Was die Vorruhestandsregelungen für besondere Personalkategorien betrifft, sehen wir nach wie vor keinen Handlungsbedarf. Wir verweisen auf unsere Stellungnahme in dieser Nummer.

Vorruhestandsregelungen im Schussfeld der Kritik

Worum geht es?

Die Bundespersonalverordnung enthält in den Artikeln 33ff. Regelungen über den sogenannten Vorruhestandsurlaub. Es geht dabei um den *vorzeitigen Altersrücktritt für besondere Personalkategorien* wie militärisches Berufspersonal, Angehörige des Grenzwachtkorps und Piloten. Bei diesen Personalkategorien endet das Arbeitsverhältnis vor dem 65. Altersjahr.

Der vorzeitige Altersrücktritt wird mit den harten Arbeitsbedingungen und teilweise mit den nicht abgegoltenen Überstunden in diesen Berufen begründet.

Mit dem Inkrafttreten der Bundespersonalverordnung am 1. Januar 2002 wurde neu eine vorzeitige Pensionierung auch für das versetzbare Personal des EDA eingeführt. Angestellte des EDA, die eine bestimmte Anzahl von gewichteten Aufenthaltsjahren an Einsatzorten mit schwierigen Lebensbedingungen verbracht haben, können mit Vollendung des 62. Altersjahres vorzeitig pensioniert werden (Art. 33 Abs. 3 BPV).

Debatte in der Wintersession 2009 und Kritik in den Medien

In der Wintersession 2009 wurde im Nationalrat verlangt, dass die Vorruhestandsregelungen überprüft werden. Die Fraktion der Schweizerischen Volkspartei reichte eine Interpellation ein, die Fragen zu den Kosten der Regelungen stellte.

Die Presse nahm dieses Thema auf. Man schrieb von «Luxusrenten» und «Privilegien auf Kosten des Steuerzahlers.» Beanstandet wurden vor allem die «sehr grosszügigen Leistungen für Grenzwächter und Berufsmilitärs», die mit 58 Jahren in den Vorruhestandsurlaub treten. Es wurde der Eindruck vermittelt, dass die besonderen Personalkategorien unverdiente Privilegien erhalten.

Die Staatsrechnung 2008 weist für frühzeitige Pensionierungen (Vorruhestand und vorzeitige Pensionierung) Kosten von 51,5 Millionen Franken aus.

Neue Kritik an alten Regelungen

Die Kritik betrifft Regelungen, die teilweise schon mehrere Jahrzehnte alt sind.

Die Bestimmungen in der Bundespersonalverordnung stützen sich auf Artikel 10 Absatz 3 des Bundespersonalgesetzes. Danach kann der Bundesrat für bestimmte Personalkategorien ein Rücktrittsalter vor dem Erreichen der Altersgrenze gemäss AHV-Gesetz festlegen.

Das Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 führte damit eine Ordnung weiter, die seit dem 1. Juli 1991 im Beamtengesetz (Art. 57 Abs.1^{bis}) figurierte. Sie lautete wie folgt:

«Das Dienstverhältnis endet spätestens bei Vollendung des 65. Altersjahres. Der Bundesrat kann für die Angehörigen der Flugdienste, der Flugsicherung und des Instruktionskorps des Militärdepartements sowie für das Grenzwachtkorps das Rücktrittsalter bis auf das 58. Altersjahr herabsetzen. Er regelt die Ausgestaltung im einzelnen und bestimmt die finanziellen Leistungen, die der Bund an die vorzeitig Ausgeschiedenen und an die Eidgenössische. Versicherungskasse zahlt.»

In der Botschaft vom 2. Mai 1990 wies der Bundesrat darauf hin, dass für das Personal der Flugdienste, der Flugsicherung und für das Instruktionskorps schon besondere Regelungen gelten. Es gehe darum, *neu auch für das Grenzwachtkorps ein tieferes Rücktrittsalter einzuführen*. Bei der Ausgestaltung der Einzelheiten beabsichtige der Bundesrat, sich an die seit 1974 für das Instruktionspersonal geltende Regelung zu halten.

Die Herabsetzung des Pensionierungsalters für das Grenzwachtkorps auf das 58. Altersjahr wurde mit der ausserordentlich hohen physischen und psychischen Belastung des Personals begründet. Verschiedene kantonale Polizeikorps, die als direkte Konkurrenten auf dem Arbeitsmarkt auftreten, würden ein tieferes Rücktrittsalter kennen als das Grenzwachtkorps.

Das Parlament stimmte am 22. März 1991 dem Antrag des Bundesrates zu. Danach erliess der Bundesrat am 2. Dezember 1991 die *Verordnung über die Leistungen bei vorzeitigem Altersrücktritt von Bediensteten in besonderen Dienstverhältnissen (VLVA)*.

Ab 1992 konnte neu auch das Grenzwachtkorps mit 58 Jahren in Pension gehen, wobei für die Jahrgänge 1927 bis 1938 ein gestaffelter Vollzug galt.

Die Leistungen bei vorzeitigem Altersrücktritt bis zum 1. Juli 2008

Gemäss der Verordnung VLVA hatten die rund 4000 ihr unterstellten Personen ab ihrem vorzeitigen Altersrücktritt – je nach Funktion ab dem 58., 60. oder 62. Altersjahr – Anspruch auf eine *Zusatzleistung* zusätzlich zu den Leistungen der Pensionskasse des Bundes (PKB). Zusammen mit der Zusatzleistung und der PKB-Rente erhielten die Bediensteten nach ihrem vorzeitigem Altersrücktritt 80 Prozent des letzten Lohnes ausgerichtet. Mit dem Erreichen des 65. Altersjahres entfiel die Zusatzleistung gemäss VLVA.

Auf den 1. Januar 2001 wurde die Verordnung geändert. Neu wurden die Zusatzleistungen eingeschränkt: sie wurden längstens bis zum 62. Altersjahr ausgerichtet.

Überprüfung der Regelungen: Teilrevision der Bundespersonalverordnung vom 15. Juni 2007

Im Hinblick auf den Primatwechsel bei der Pensionskasse PUBLICA wurden die Vorruhestandsregelungen im Jahre 2007 überprüft und neu formuliert. Die Teilrevision der Bundespersonalverordnung trat auf den 1. Juli 2008 in Kraft. Auf diesen Zeitpunkt wurde die Verordnung über die Leistungen bei vorzeitigem Altersrücktritt von Bediensteten in besonderen Dienstverhältnissen (VLVA) aufgehoben.

Die wesentlichste Änderung betrifft die *Einführung eines Vorruhestandes bei gleichzeitiger Anhebung des vorzeitigen Altersrücktritts*. Dabei wird im Grundsatz am bisherigen Rücktrittsalter 58, 60 und 62 festgehalten. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Erreichen des Rücktrittsalters oder bei einem Funktionswechsel in eine Funktion ausserhalb Art. 33 BPV und Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber entsteht ein Anspruch auf eine finanzielle Abgeltung für die geleistete Mehrarbeit.

Vorruhestandsurlaub

Bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitgeber die Berufsoffiziere und -unteroffiziere und die Angehörigen des Grenzwachtkorps mit Vollendung des 58. Altersjahres für maximal 36 Monate und höhere Stabsoffiziere im Grade eines Briga-

diers für maximal 12 Monate von der Arbeitsleistung entbinden. Während dieser Zeit hat der Angestellte Anspruch auf den vollen Lohn. Hat die angestellte Person weniger als 33 Dienstjahre geleistet, so erfolgt eine Kürzung der Dauer der Lohnfortzahlung.

Während der Lohnfortzahlung schulden der Arbeitgeber und die angestellte Person weiterhin ihre gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge sowie die an die PUBLICA zu entrichtenden reglementarischen Beträge.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endet für die Angehörigen des Grenzwachtkorps, für Berufs-offiziere und -unteroffiziere und für hauptamtliche Brigadiers mit Vollendung des 61. Altersjahres, dasjenige der höheren Staboffiziere im Grad eines Divisionärs oder Korpskommandanten mit dem 62. Altersjahr.

Leistungen der Pensionskasse bzw. des Arbeitgebers

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird eine versicherungstechnische Rente bis zur Vollendung des 65. Altersjahres und eine durch den Arbeitgeber finanzierte (nicht rückzahlungspflichtige) Überbrückungsrente ausbezahlt. Der Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber bei Beginn des Vorruhestandsurlaubes oder spätestens mit Beginn der Leistungen der Pensionskasse eine Abfindung in der Höhe eines halben Jahresgehalts. Die Abfindung wird zugunsten des Altersguthabens der PUBLICA überwiesen oder auf Verlangen bar ausbezahlt.

Stellungnahme der VKB zu den Vorruhestandsregelungen

Kein Handlungsbedarf

Zu den besonderen Personalkategorien beim Bund gehören Berufsmilitärs, Angehörige des Grenzwachtkorps, Piloten und Angestellte des EDA an Einsatzorten mit schwierigen Lebensbedingungen (wie z.B. in Bagdad oder in Tripolis). Die Tätigkeit dieser Angestellten unterscheidet sich stark von jener der Angestellten in Büros der Bundesverwaltung. Die erbrachten Leistungen des Personals werden durch die Möglichkeit eines vorzeitigen Altersrücktritts abgegolten.

Die geltenden Regelungen über den vorzeitigen Altersrücktritt für besondere Personalkategorien (Art. 33ff. und Art. 88g ff. BPV) sind im Jahre 2007 intensiv disku-

tiert und überprüft worden. *Seit dem Inkrafttreten der Regelungen sind keine neuen Tatsachen eingetreten, die eine Überprüfung der Regelungen rechtfertigen könnten.*

So kennt z.B. das *militärische Berufspersonal* nach wie vor keine fixe Arbeitszeit und keine Fünftagewoche, denn die Arbeitszeit der Berufsoffiziere, einschliesslich der höheren Staboffiziere und der Berufsunteroffiziere richtet sich nach dem dienstlichen Bedarf. Die Sonderregelung beim Altersrücktritt ist mit den in 33 Dienstjahren geleisteten und nicht abgegoltenen Überstunden klar begründet. Sodann gilt es, zu beachten, dass das militärische Personal stark belastet ist. Deshalb mussten ab 2006 besondere Lohnmassnahmen zu Gunsten des militärischen Personals ausgerichtet werden.

Ähnlich ist die Lage beim *Grenzwachtkorps*, das im Schichtbetrieb und im Nachtdienst arbeitet. Die Grenzwachtregion Genf weist seit Jahren einen markanten Unterbestand auf. Ein Grund dafür liegt in der mangelnden Konkurrenzfähigkeit des Grenzwachtkorps gegenüber der Polizei. Dies liegt zum einen an den höheren Löhnen, die die Polizei entrichtet und zum anderen an den höheren Vergütungen und attraktiveren Lohnnebenleistungen. Das erschwert dem Grenzwachtkorps die Rekrutierung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und fördert die Abwanderung zur Polizei. Zur Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit erhalten die Angehörigen der Grenzwachtregion Genf deshalb seit dem 1. Januar 2009 eine jährlich zu entrichtende Arbeitsmarktzulage in der Höhe von 3000 Franken.

Der Nationalrat hat am 11. Juni 2009 eine Motion von Nationalrat Hans Fehr (SVP/ZH) angenommen. Sie verlangt, dass das *Grenzwachtkorps* so rasch als möglich um 200 bis 300 Profis verstärkt wird, um eine lagegerechte Kontrolldichte sicherzustellen. Ebenso soll der Bundesrat für eine konkurrenzfähige Besoldung der Grenzwächter sorgen.

Bei dieser Sachlage besteht keinerlei Anlass, die Regelungen über den Vorruhestand wieder in Frage zu stellen. Eine Überprüfung der Vorruhestandsregelungen würde nur Unruhe beim Personal schaffen und könnte kontraproduktiv wirken.

Staatsrechnung des Bundes 2009: Namhafter Überschuss trotz Rezession

Erfreuliches Ergebnis im ordentlichen Haushalt

Das ordentliche Finanzierungsergebnis des Bundes für das Jahr 2009 weist einen Überschuss von 2,7 Milliarden aus und übertrifft damit das Budget – trotz Rezession – um 1,8 Milliarden Franken. Die deutliche Verbesserung ist sowohl auf Mehreinnahmen, insbesondere bei der Verrechnungssteuer, als auch auf Minderausgaben zurückzuführen.

Die Ausgaben liegen um 800 Millionen unter dem Budget. Dies zeugt von anhaltender Ausgabendisziplin von Bundesrat und Verwaltung. Im Personalbereich resultiert ein Kreditrest von 25 Millionen Franken. Dieser entspricht 0,5 Prozent des gesamten Personalaufwandes.

Der Jahresabschluss 2009 ist umso beachtlicher, als das Parlament über eine Milliarde zusätzlicher Mittel für die Wirtschaftsstabilisierung gesprochen hat.

Ausserordentlicher Haushalt

Aus dem Verkauf der Pflichtwandelanleihe der UBS resultierten Einnahmen von rund 7,2 Milliarden, die grösstenteils ausserordentlich verbucht wurden.

Verwendung des Überschusses: Schuldenabbau

Insgesamt ist ein erfreulicher Überschuss von 9,7 Milliarden zu verzeichnen. Dank diesem, dem Abbau von Tresoreriemitteln und weiteren Bilanzveränderungen konnten die Bruttoschulden des Bundes um knappe 11 Milliarden massiv abgebaut werden. Sie betragen per Ende 2009 noch 110,9 Milliarden. Sie liegen damit fast 20 Milliarden unter dem Höchststand von 2005.

Die starke Senkung ist umso mehr positiv zu bewerten, als 2009 ein Rezessionsjahr war: Bis jetzt hat die Finanz- und Wirtschaftskrise dem Bund keine Schuldenlast aufgebürdet, welche die Finanzpolitik nach überstandener Rezession belasten. In dieser Hinsicht hat die Schweiz im internationalen Vergleich einen klaren Vorteil.

Von der Konjunkturstabilisierung der Haushaltskonsolidierung

Der Bundeshaushalt 2009 konnte einen wesentlichen Beitrag zur konjunkturellen Stabilisierung leisten. Auch das Jahr 2010 steht noch im Zeichen der Wirtschaftskrise. Das im Dezember vom Parlament verabschiedete Budget weist ein Defizit von über 2 Milliarden aus.

Ab 2011 wird die Krise aus heutiger Sicht jedoch überwunden sein, und die Notwendigkeit einer expansiven Finanzpolitik entfällt. Es gilt, den während der Krise gehaltenen strukturellen Ausgleich der Bundesfinanzen weiterzuführen. Daher hat der Bundesrat entschieden, ein Konsolidierungsprogramm vorzulegen. Dieses soll in den Jahren 2011 bis 2013 jährliche Entlastungen im Umfang von mindestens 1,5 Milliarden bringen.

Bemerkungen der VKB: Neue Sparmassnahmen trotz Überschuss?

Mit dem Voranschlag 2010 hat das Parlament die Personalbezüge um 1 Prozent (40 Mio Fr.) gekürzt. Die Mehrheit in beiden Räten war der Meinung, es mache keinen Sinn, den Personalbestand im Jahre 2010 zu erhöhen, um ihn dann, wegen des angekündigten Konsolidierungsprogramms, in den Folgejahren wieder zu reduzieren.

Aufgrund dieser Beschlüsse steht bereits in diesem Jahr ein *Stellenabbau in der Bundesverwaltung* um mindestens 1 eventuell gar um 2 Prozent des Bestandes (350 - 700 Stellen) zur Diskussion. Der Chef der Armee hat bereits angekündigt, dass er im Bereich Verteidigung auf einen Stellenabbau verzichten will.

Die Personalpolitik im Jahresbericht der Geschäftsprüfungskommissionen

Dem Jahresbericht 2009 der Geschäftsprüfungskommissionen und dem Anhang dazu entnehmen wir die folgenden Ausführungen:

Für ein starkes Personalamt

Vor der Umsetzung der Bundesverwaltungsreform hatte das Eidg. Personalamt eine stärkere Steuerungsfunktion wahrgenommen. Die seither bestehende Steuerungslücke wurde weder vom Eidg. Finanzdepartement noch vom Bundesrat ausgefüllt.

Die Kommissionen sind überzeugt, dass die Rolle und Stellung des Eidg. Personalamtes im Hinblick auf eine zentral gesteuerte Personalpolitik zu stärken ist. Dieses Amt muss für die einheitliche Umsetzung der noch zu bestimmenden Strategie des Bundesrates mit Kompetenzen und entsprechenden Ressourcen ausgestattet werden. Und es muss bei Bedarf auch direkte Kontakte zu den Bundesämtern pflegen können.

Es fehlt an einer Strategie für die Personalpolitik des Bundes

Dass es bei der Entwicklung einer eigentlichen Bundespersonalstrategie und -politik an Engagement und Umsetzungswillen mangelt, zeigt sich insbesondere an zwei Beispielen: In einem Zeitraum von zwei Jahren wurde das *Ausbildungszentrum des Eidg. Personalamtes* aufgehoben und danach wieder aufgebaut; zwischenzeitlich war die Ausbildung vollumfänglich an die Departemente delegiert worden.

Im November 2006 nahm der Bundesrat Kenntnis vom Entwurf des *neuen Lohnsystems (Lohnbänder)*; dieses sollte mehr Flexibilität gewährleisten, Automatismen bei der Lohnentwicklung ausschalten und variablen Lohnelementen mehr Platz einräumen. Ein paar Monate später sistierte der Bundesrat dieses Projekt bis 2010 trotz der grossen Probleme, die das alte Lohnsystem mit sich brachte.

Die Revision des Bundespersonalgesetzes muss sich an einer Strategie zur Personalpolitik des Bundes orientieren

Das Bundespersonalgesetz ist in seinen Grundzügen und insbesondere bezüglich seiner Zielsetzungen nach wie vor zeitgemäss und bietet eine gute Grundlage, damit der Bund eine an den Staatsaufgaben orientierte wie auch eine auf dem Arbeitsmarkt attraktive Personalpolitik betreiben kann. Seitens des Bundesrates besteht jedoch in verschiedenen Bereichen, aber insbesondere im Bereich der Strategie und der Steuerung, ein grosser und dringender Handlungsbedarf. Solange sich Revisionen des Bundespersonalgesetzes nicht an einer Strategie zur Bundespersonalpolitik orientieren, ist aus Sicht der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates auf solche zu verzichten.

Projekt Stellenbesetzungsverfahren auf oberster Stufe

Die Geschäftsprüfungskommissionen haben beschlossen, die Zweckmässigkeit der Stellenbesetzungsverfahren auf oberster Stufe departementsübergreifend zu evaluieren. Sie haben die parlamentarische Verwaltungskontrolle (PVK) mit einer entsprechenden Untersuchung beauftragt. Im Zentrum der Untersuchung steht folgende Kernfrage:

Wie ist die Zweckmässigkeit der Stellenbesetzungsverfahren für das oberste Kader in der Bundesverwaltung zu beurteilen?

Dabei stellen sich etwa folgende Teilfragen (Auswahl):

- Wie sind die Rekrutierungs-, Auswahl- und Entscheidungsverfahren in der Bundesverwaltung und in den einzelnen Departementen geregelt?
- Wie laufen die Verfahren zur Besetzung der obersten Kaderstellen in der Bundesverwaltung tatsächlich ab?

- Welche Verfahren werden in der Bedarfsanalyse, Rekrutierung und Auswahl eingesetzt? Sind die dabei verwendeten Kriterien und Methoden kohärent?
- Wer trifft in welcher Phase welche Entscheidungen? Insbesondere: Welche Rolle spielt der Bundesrat?
- Welche Rolle spielen Personensicherheitsüberprüfungen im Verfahren?
- Welche Rolle haben Externe (Findungskommissionen, Beratungsunternehmen, Headhunter und Assessmentcenters) im Verfahren? Welche Kosten werden dadurch verursacht?

Gemäss der Literatur und aufgrund der Abklärungen der PVK in der Bundesverwaltung lässt sich das Auswahlverfahren grob in vier Phasen gliedern:

1. *Bedarfsanalyse*: Zeichnet sich eine Vakanz ab, kann der Departementschef bzw. die Departementschefin abklären, ob organisatorische Eingliederung, Stelleninhalt und Entlöhnung (Einreihung) gleich bleiben oder geändert werden sollen. Gegebenenfalls sind Anforderungsprofil und Pflichtenheft anzupassen.
2. *Rekrutierung*: Fällt der Entscheid, die Stelle neu zu besetzen, hat der Departementschef bzw. die -chefin die Möglichkeit, die Stelle auszuschreiben, einen Headhunter zu beauftragen oder eine Ad-personam-Berufung vorzunehmen.
3. *Selektion*: Die Selektion kann die Triage der Bewerbungsdossiers, Interviews, Arbeitssimulationen, Persönlichkeitstests, graphologische Gutachten, Sicherheits- und Gesundheitsprüfungen, Assessments und das Einholen von Referenzen beinhalten. Der Departementschef bzw. die -chefin stellt einen Wahlantrag an die anderen Bundesratsmitglieder. Dieser wird formal durch das Eidg. Personalamt und die Bundeskanzlei überprüft.
4. *Konsolidierung (Entscheid)*: Aufgrund des Vorschlags des zuständigen Departementschefs bzw. der zuständigen Departementschefin entscheidet der Gesamtbundesrat über die Wahl.

Im Zentrum der Untersuchung steht die *tatsächliche Abwicklung der Rekrutierungsverfahren*. Für die Untersuchung wurden aus der Gesamtheit von rund 90 Wahlgeschäften 28 *Geschäfte ausgewählt*, die der Bundesrat in den vergangenen vier Jahren entschieden hat. Es ist vorgesehen, die Eckdaten zum Ablauf dieser 28 Verfahren zu erheben und zehn dieser Auswahlverfahren im Detail zu analysieren. Im Rahmen der vertiefenden Analyse der zehn Fälle sollen sowohl departementsinterne Personen als auch Externe (Headhunter und -hunterinnen, Assessoren und Assessorinnen, abgewiesene Kandidatinnen und Kandidaten) durch die Parlamentarische Verwaltungskontrolle befragt und vorhandene Dokumente analysiert werden.

Die Datenerhebung und -auswertung in den Ämtern und auf Stufe Entscheidverfahren Bundesrat ist abgeschlossen. Für die weiteren Arbeiten ergeben sich erheb-

liche Schwierigkeiten im Hinblick auf den Informationszugang und die Durchsetzung der gesetzlichen Informationsrechte der Geschäftsprüfungskommissionen.

Der Bundesrat will den Informationszugang und insbesondere den Kreis der möglichen Gesprächspartner derart einschränken, dass auch bescheidenen Anforderungen an die Validierung der Information nicht mehr entsprochen werden kann. Ob die Untersuchung abgeschlossen und die gestellten Fragen beantwortet werden können, ist deshalb offen.

Militärisches Berufspersonal

Weniger Einsätze für Berufsmilitärs im Ausland

Am 21. November 2007 wurde die Verordnung über die Militärdienstpflicht (MDV) vom 19. November 2003 revidiert. Danach wurde für Berufsmilitärs die Leistung eines Einsatzes von mindestens 180 Tagen im Friedensförderungsdienst oder im Assistenzdienst im Ausland für die höhere Karriere relevant. Nun wurde diese Verpflichtung wieder gelockert.

Mit Beschluss vom 19. August 2009 hat der Bundesrat die Verordnung über die Militärdienstpflicht angepasst: auf den *militärischen Auslandeinsatz als Voraussetzung für die Beförderung von Berufsmilitärs* in gewisse Funktionen wurde verzichtet, um die Personalsteuerung beim Berufsmilitär nicht übermässig vom Vorhandensein geeigneter Funktionen im Auslandeinsatz abhängig zu machen. Betroffen sind Berufsunteroffiziersfunktionen der Einsatzgruppe E 4 und Berufsoffiziersfunktionen der Einsatzgruppe E 3.

In allen Auslandeinsätzen richtet sich die Anzahl der Offiziere nach den zu erfüllenden Aufgaben, der jeweiligen Verbandsgrösse und den zusätzlichen Stabs- und Verbindungsfunktionen in übergeordneten Hauptquartieren. Die Umstrukturierung eines Kontingents (wie in Bosnien bereits erfolgt oder im Kosovo anstehend) verändert entsprechend auch den Offiziersanteil in diesen Kontingenten. Zusätzlicher Offiziersbedarf entsteht aus den Militärbeobachter- und Stabsoffiziersfunktionen, die in UNO-Missionen besetzt werden können, wobei in diesen Fällen die Schweiz nur anbieten kann, aber die UNO entscheidet, ob schweizerische Offiziere berücksichtigt werden.

Lohnmassnahmen 2010 der Unternehmungen des Bundes

Lohnmassnahmen 2010 der Post

Die Post richtet *0,7 Prozent mehr Lohn für alle Mitarbeitenden* im Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Post aus. Darüber hinaus übernimmt die Post für 2010 den gesamten Arbeitnehmerbeitrag (1%) für die Sanierung der Pensionskasse Post. Für die individuelle leistungsbezogene Honorierung setzt die Post 0,8 Prozent der gesamten Lohnsumme ein.

Lohnmassnahmen 2010 der SBB

Vorerst keine Einigung bei den SBB-Löhnen

Die SBB und die Verhandlungsdelegation der Gewerkschaften konnten sich in den Verhandlungen nicht auf Lohnmassnahmen für das Jahr 2010 einigen. Die Gewerkschaften, die auf Lohnerhöhungen von 1,9 Prozent beharrten, brachen im Dezember 2009 die Verhandlungen ab. Die SBB hatte Lohnmassnahmen im Umfang von 0,8 Prozent (17 Mio Fr.) angeboten. Daher musste ein Schiedsgericht entscheiden.

0,5 Prozent für individuelle Lohnerhöhungen und 650 Franken für jeden Mitarbeitenden.

Die SBB stellt im laufenden Jahr 0,5 Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen (11 Mio Fr.) zur Verfügung. Zudem erhalten die Mitarbeitenden als Dank und Anerkennung für die guten Leistungen 2009 einmalig eine Prämie in der Höhe von 650 Franken (16 Mio Fr.). Das hat das paritätische Schiedsgericht am 8. März 2010 entschieden.

Generelle Lohnerhöhungen sieht das Schiedsgericht nicht vor. Die Entscheidung gilt für alle rund 27 000 SBB-Mitarbeitenden, die nach dem Gesamtarbeitsvertrag angestellt sind. Das Schiedsgericht wurde nach 2006 zum zweiten Mal einberufen.

Lohnmassnahmen 2010 der Swisscom

Die Sozialpartner haben anfangs Februar in der Lohnrunde 2010 eine Lösung gefunden. Die Lohnsumme wird rückwirkend per Anfang 2010 insgesamt um *1,3 Prozent* erhöht. Der generelle Anteil der Erhöhung beträgt 0,5 Prozent, für individuelle Erhöhungen sind 0,8 Prozent der Lohnsumme vorgesehen. Mitarbeitende mit Löhnen, die für die jeweilige Funktion deutlich über dem Markt liegen, erhalten eine nicht versicherte Einmalzahlung von 800 Franken. Der vorliegende Abschluss erlaubt Swisscom, die individuelle Leistung der Mitarbeitenden zu honorieren und

strukturelle Lohnunterschiede auszugleichen. Er gilt für die dem Gesamtarbeitsvertrag von Swisscom unterstellten rund 13'600 Mitarbeitenden.

Lohnmassnahmen 2010 der RUAG

Im Rahmen der Lohnverhandlungen haben sich die Verhandlungspartner der RUAG per 1. April 2010 auf eine Erhöhung der Lohnsumme *um 0,7 Prozent* geeinigt. RUAG wird weiterhin 0,5 Prozent der versicherten Lohnsumme in die Pensionskasse Vorsorge RUAG einzahlen. Im Zusammenhang mit der beabsichtigten Reduktion des Umwandlungssatzes auf den 1. Januar 2011 leistet der Arbeitgeber zudem 0,4 Prozent der Lohnsumme für zusätzliche Sparbeiträge in der beruflichen Vorsorge. Damit können Rentenkürzungen vermieden werden.

Sanierung Pensionskasse SBB

Bei der Sanierung der Pensionskasse SBB sollen die Versicherten sowie die SBB den Hauptteil der Kosten tragen. An diese Bedingung ist der Bundesbeitrag von 1,148 Milliarden Franken geknüpft, den der Bundesrat an der Sitzung vom 5. März 2010 mit der Botschaft zur Sanierung der Pensionskasse SBB gutgeheissen hat. Die Bundeshilfe wird zudem nur geleistet, wenn die SBB und die Pensionskasse SBB auf sämtliche Forderungen gegenüber dem Bund als Träger und Leistungsgarant der ehemaligen Pensions- und Hilfskasse PHK definitiv verzichten.

Pensionskasse SBB in massiver Unterdeckung

Die Pensionskasse SBB (PK SBB) befindet sich bereits seit einigen Jahren in Unterdeckung. Ende 2009 belief sich diese auf rund *2,2 Milliarden Franken*, was einem *Deckungsgrad von 84,4 Prozent* entspricht. Dazu kommt, dass die Kasse einen hohen Rentneranteil aufweist, was sie schwieriger sanierbar macht.

Die vom Bundesrat verabschiedete Botschaft sieht vor, dass der Bund die Unterdeckung der Altersrentner per Ende 2006 sowie die Kosten der Senkung des technischen Zinssatzes von 4 auf 3,5 Prozent bezahlt. Davon werden die von der Pensionskasse erlittenen Verluste aus nicht finanzierten Leistungen (wie z.B. aus freiwilligen vorzeitigen Pensionierungen) abgezogen.

Die beantragte Lösung orientiert sich am Vorgehen bei der Bundespensionskasse PUBLICA. Sie trägt auch der Tatsache Rechnung, dass knapp 80 Prozent der Altersrentner der PK SBB ehemalige Bundesrentner sind, für die der Bund nach wie vor

eine besondere Verantwortung trägt. Gleichzeitig wird mit dieser Variante sichergestellt, dass die Steuerpflichtigen nicht für Verluste aus freiwilligen vorzeitigen Pensionierungen oder aus den Börsenverlusten, die infolge der Finanzmarktkrise entstanden sind, aufkommen müssen.

Sanierungskonzept

Mit dem Bundesbeitrag von 1,148 Milliarden Franken allein kann die Pensionskasse SBB nicht saniert werden. Daher haben der Stiftungsrat der PK SBB und der Verwaltungsrat der SBB im Sommer 2009 weitere Sanierungsmassnahmen beschlossen. Deren Eckwerte sehen wie folgt aus:

Die SBB als Arbeitgeberin kommt für einen weiteren Einschuss in der Höhe von 938 Millionen Franken per 1. Januar 2010 auf und trägt bis zum Erreichen des Deckungsgrads von 100 Prozent weitere Sanierungsbeiträge zwischen 2 und 2,5 Prozent.

Die Versicherten ihrerseits haben eine Erhöhung des Rücktrittsalters von 63,5 auf 65 Jahre sowie ebenfalls Sanierungsbeiträge zwischen 2 und 2,5 Prozent zu tragen. Ihre Altersguthaben werden zudem ab dem Jahr 2010 bis zu einem Deckungsgrad von 107,5 Prozent nur noch mit dem BVG-Mindestzins verzinst. Weiter erhalten die Rentner bis voraussichtlich 2019 keinen Teuerungsausgleich. 2009 haben die Versicherten bereits eine Nullverzinsung der Altersguthaben getragen.

Den Hauptteil der Sanierung tragen damit nicht die Steuerpflichtigen, sondern das Unternehmen SBB und sein Personal. Mit den Sanierungsmassnahmen der SBB und unter Einbezug des Bundeseinschusses von 1,148 Milliarden Franken liegt die Wahrscheinlichkeit, dass die Pensionskasse SBB bis Ende 2019 einen Deckungsgrad von 100 Prozent erreicht, immerhin bei 74 Prozent. Das zeigt eine vom Bundesrat in Auftrag gegebene externe Expertise.

Verzicht auf alte Ausfinanzierungsbegehren

Die Bundeshilfe wird nur dann geleistet, wenn die SBB und die Pensionskasse SBB auf sämtliche Forderungen gegenüber dem Bund als Träger und Leistungsgarant der ehemaligen Pensions- und Hilfskasse der SBB (PHK) definitiv verzichten. Die beiden Ausfinanzierungsbegehren der SBB und der Pensionskasse SBB gegenüber dem Bund vom 16. Mai 2008 in der Höhe von 3,276 bzw. 2,715 Milliarden Franken würden damit gegenstandslos.

Sparkasse des Bundespersonals

Die Sparkasse für die Angestellten des Bundes verzeichnete in den letzten beiden Jahren einen überdurchschnittlichen Mittelzufluss. Sie ist die sicherste Bank der Schweiz.

Ende 2009 verwaltete die Sparkasse des Bundespersonals fast 3 Milliarden Franken. Der Mittelzufluss gegenüber dem Vorjahr betrug rund 216 Millionen Franken, 2008 waren es gar 363 Millionen Franken. Dies ist hauptsächlich auf die Sicherheit der Gelder zurückzuführen: der Bund haftet mit seinem Vermögen für die Sparkasse. Bis 2007 betrug der Mittelzufluss im Durchschnitt lediglich zwischen 100 und 150 Millionen Franken.

Nebst der grossen Sicherheit verfügt die Sparkasse des Bundespersonals über einen weiteren Vorteil gegenüber anderen Banken. Die Bundesangestellten profitieren von einem komfortablen Zinssatz. Während der Bankkunde für seine Einlagen im Durchschnitt lediglich 0,5 Prozent Zins erhält, liegt dieser Satz für die Sparkasse des Bundespersonals derzeit bei 1,5 Prozent. Dieser entspricht der Rendite der Bundesobligationen mit mittelfristigen Laufzeiten. Die Anpassungen erfolgen jeweils automatisch.

Parlamentarische Vorstösse

Vorruhestandsregelungen des Bundespersonals

Interpellation Fraktion der Schweizerischen Volkspartei

Wortlaut der Interpellation vom 11. Dezember 2009

Im Zusammenhang mit der Entwicklung der Personalkosten beim Bund und dessen Anstalten wird der Bundesrat gebeten, folgende Fragen zu den Vorruhestandsregelungen zu beantworten:

1. Wie viele Personen konnten in den Jahren 2008 und 2009 beim Bund, seinen Anstalten und Betrieben von Vorruhestandsregelungen profitieren? In welchem Alter?
2. Wie hoch waren die gesamten Lohnfortzahlungen und sozialen Leistungen an diese Personen in den genannten Jahren und wie verteilten sich diese finanziellen Abgeltungen auf die einzelnen Departemente, Anstalten und Betriebe?
3. Wie lauten die kostenmässigen Prognosen des Bundesrates für alle oben genannten Vorruhestandsabgeltungen für das Jahr 2010 und die Finanzplanjahre 2011-2013?

Ausgangslage:

Mit dem Übergang ins Beitragsprimat per 1. Juli 2008 sind die Zuständigkeiten zwischen dem Arbeitgeber und der Vorsorgeeinrichtung PUBLICA neu auf Vertragsbasis geregelt und die entsprechenden Artikel in der Bundespersonalverordnung angepasst worden. Seit dem 1. Juli 2008 wird ein Teil des Berufsmilitärs und der Angehörigen des Grenzwachtkorps vor Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters im Sinne eines Vorruhestandsurlaubs von der Arbeitsleistung entbunden. Diese Versicherten erhalten vor der Ausrichtung der Alters- und Überbrückungsrente durch die PUBLICA maximal drei Jahre die volle Lohnfortzahlung. Die Vorruhestandsregelung wurde deshalb eingeführt, weil die Angehörigen des Grenzwachtkorps und Teile des Berufsmilitärs ihre Aufgaben unter erschwerten Arbeitsbedingungen wahrnehmen (insbesondere Nacht-, Wochenende- und Schichtarbeit).

Vor dem Wechsel ins Beitragsprimat wurden die erwähnten Berufsgruppen vorzeitig nach den Bestimmungen der «Verordnung über die Leistung bei vorzeitigem Altersrücktritt von Bediensteten in besonderen Dienstverhältnissen» (VLVA) pensioniert und versicherungstechnisch bis zum 65. Altersjahr ausfinanziert. Hierfür wurden im Rechnungsjahr 2007 Kosten in der Höhe von rund 60,5 Millionen aufgewendet.

Mit der neuen Regelung trägt nicht mehr die Pensionskasse, sondern der Arbeitgeber den besonderen Umständen dieser Personalkategorien Rechnung. Die Berufsgruppen, welche zu den Monopolberufen gehören, sind in der Bundespersonalverordnung abschliessend geregelt; darunter fallen Berufsoffiziere und Berufsunteroffiziere sowie die Angehörigen des Grenzwachtkorps. Im Rahmen der sich in Erarbeitung befindlichen Personalstrategie wird der Bundesrat sich auch mit den Anstellungsbedingungen in den Monopolberufen befassen. Insbesondere hat der Bundesrat am 17. Februar 2010 beschlossen, im Rahmen der Aufgabenüberprüfung und des Konsolidierungsprogramms 2011-2013 die Vorruhestandsregelung für Monopolberufe vertieft zu prüfen.

Zu Frage 1:

Nachstehende Tabelle gibt Auskunft über die Anzahl Personen, die in den Jahren 2008 und 2009 in den sog. Vorruhestandsurlaub getreten sind:

Tabelle

Die Zunahme von 2008 auf 2009 rührt daher, dass die neue Regelung erst per Mitte 2008 in Kraft getreten ist. Die Anzahl Personen, welche in den Genuss der neuen Regelung kommen, dürfte bis 2011 noch weiter ansteigen und sich danach stabilisieren.

Zu Frage 2:

Die Höhe und Aufteilung der geleisteten Lohnfortzahlungen gestalten sich wie folgt (in Franken):

Departement	2008	2009
VBS / Verteidigung	3'976'700	16'996'100
EFD / Eidg. Zollverwaltung	3'207'444	10'581'507
Total	7'184'144	27'577'607

Zu Frage 3:

Die für das Jahr 2010 und die Finanzplanjahre zu erwartenden Kosten präsentieren sich wie folgt (in Franken):

Departement	2010	2011	2012	2013
VBS / Verteidigung	29'530'700	34'120'100	37'873'200	40'169'000
EFD / Eidg. Zollverwaltung	15'200'000	18'449'000	18'388'500	21'054'600
Total	44'730'700	52'569'100	56'261'700	61'223'600

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.

Welche Jahresteuering ausgleichen?

Interpellation von Nationalrat Markus Hutter (FDP/ZH)

Wortlaut der Interpellation vom 10. Dezember 2009

Wie berechnet sich die Jahresteuering, welche der Steigerung des Personalaufwandes im Voranschlag 2010 zugrunde liegt? Wird eine allfällige Differenz zwischen dem auf einer Schätzung basierenden Ausgleich und der tatsächlichen Teuerung in einer Form verrechnet werden und wenn ja, wie?

Begündung

Die Jahresteuering ist auf einem Rekordtief von minus 0,5 Prozent angelangt. Dennoch wird im Voranschlag 2010 des Bundes bei den Löhnen des Bundespersonals eine Jahresendteuerung von plus 0,7 Prozent zugrunde gelegt.

Antwort des Bundesrates vom 17. Februar 2010

Der Bund orientiert sich bezüglich der Teuerung am Landesindex der Konsumenten-

tenpreise (LIK) und stützt sich jeweils auf die *Jahresendteuerung* (Vergleich Indexstand im Dezember des Vorjahres zu jenem im Dezember des aktuellen Jahres).

Zum Zeitpunkt der Verabschiedung des Voranschlags 2010 gingen die Prognosen von einer Jahresendteuerung von 0,5 Prozent aus. Deshalb wurden im Voranschlag 2010 finanzielle Mittel für den Ausgleich von 0,5 Prozent eingestellt.

Der vom Interpellanten zitierte Teuerungswert von minus 0,5 Prozent betrifft die *Jahresdurchschnittsteuerung*.

Die Jahresendteuerung 2009 belief sich auf 0,3 Prozent. Es spielt keine Rolle, ob eine Unternehmung für die Messung der Teuerungsentwicklung auf die Jahresdurchschnittsteuerung oder auf einen bestimmten Referenzmonat abstellt. Von zentraler Bedeutung ist allerdings, dass stets der gleiche Wert als Orientierungsgrösse verwendet wird. In beiden Fällen gleichen sich nämlich die verschiedenen Teuerungswerte im Lauf der Zeit aus.

Anders als bei manchen Arbeitgebern der öffentlichen Verwaltung und der Wirtschaft besteht in der Bundesverwaltung kein rechtlicher oder vertraglicher Anspruch auf einen Teuerungsausgleich. Die Lohnmassnahmen des Bundes werden zwischen den Sozialpartnern verhandelt. In den letztjährigen Verhandlungen über den Teuerungsausgleich im Jahre 2010 einigten sich die Sozialpartner auf einen Teuerungsausgleich von 0,6 Prozent. Der Bundesrat genehmigte dieses Verhandlungsergebnis am 18. November 2009. In den Verhandlungen spielen neben der reinen Teuerungsentwicklung auch der Zeitpunkt des Beschlusses, die Lohnabschlüsse der Wirtschaft und der Kantone sowie der Bundeshaushalt eine wichtige Rolle. Aus diesem Grund kann es vorkommen, dass die Lohnabschlüsse leicht über oder unter der effektiven Jahresendteuerung zu liegen kommen.

Statistiken zum Bundespersonal. Berücksichtigung des gesamten Personals und aller in der Schweiz wohnhaften Personen

Anfrage von Nationalrat Fabio Pedrina (SP/TI)

Wortlaut der Anfrage vom 9. Dezember 2009

Die Statistiken über das Bundespersonal berücksichtigen nur die Angestellten mit Schweizer Staatsbürgerschaft. Die Vertretung der verschiedenen Sprachgemeinschaften wird zudem lediglich zu den Personen ins Verhältnis gesetzt, die in der Schweiz leben und die Schweizer Staatsbürgerschaft haben. Das Bundespersonal ist jedoch für alle Einwohnerinnen und Einwohner der Schweiz tätig, unabhängig von der Nationalität. Wenn man bedenkt, dass Personen, die keine Schweizer Staatsbür-

gerschaft haben, im Verkehr mit der Bundesverwaltung diejenige Amtssprache wählen, die sie am besten beherrschen, ändert sich das Verhältnis der Sprachen leicht.

Deshalb sollten bei der Berechnung der angemessenen Vertretung der Sprachgemeinschaften in der Bundesverwaltung alle Personen berücksichtigt werden, die eine der Schweizer Amtssprachen verwenden, und die Verteilung beim Bundespersonal entsprechend angepasst werden. Es ist auch völlig ungerechtfertigt, dass die Bundesangestellten, die keine Schweizer Staatsbürgerschaft haben, aus den entsprechenden Personalstatistiken ausgeschlossen werden.

Zu welchen Ergebnissen kommt man, wenn man die Statistiken dementsprechend anpasst?

Antwort des Bundesrates vom 17. Februar 2010

Die im jüngsten Evaluationsbericht des Eidgenössischen Personalamts (EPA) publizierten Statistiken beziehen sich tatsächlich nur auf die Wohnbevölkerung mit Schweizer Staatsbürgerschaft. Sie richten sich nach den Weisungen des Bundesrates vom 22. Januar 2003 zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung (Ziffer 21) und nach dem Bundesratsbeschluss vom 21. Dezember 2005 (Wohnbevölkerung schweizerischer Nationalität gemäss eidgenössischer Volkszählung aus dem Jahr 2000). Die Datenkonsistenz wurde sichergestellt, indem sich die Statistik bei der Erhebung der Daten auf einen gemeinsamen Nenner, nämlich die Schweizer Staatsbürgerschaft, abstützte.

Die Zielwerte des Bundesrates gelten bis Ende 2011. Das EPA wurde mit Bundesratsbeschluss vom 6. Mai 2009 beauftragt, in Zusammenarbeit mit den involvierten Departementen und Bundesämtern, namentlich dem Eidgenössischen Departement des Innern (Bundesamt für Statistik), zu prüfen, welche neuen Referenzstatistiken der Festlegung der nächsten Zielwerte des Bundesrates für die Landessprachen als Grundlage dienen könnten. Das EPA wird die möglichen Optionen, unter anderem die vom Interpellanten genannte, unter Berücksichtigung der Diskussionen im Rahmen der Ausarbeitung der Sprachenverordnung prüfen.

Misst man die sprachliche Vertretung des Bundespersonals nach der Muttersprache und ohne Unterscheidung der Staatsangehörigkeit (BV Plus, 2008), erweisen sich die Anteile der Deutschsprachigen und der Französischsprachigen als geringfügig kleiner (70,3% bzw. 20,1%), als wenn man sich nur auf die Schweizer Staatsangehörigkeit bezieht (72,2% bzw. 20,6%). Die Italienischsprachigen dagegen sind in den Statistiken, die alle Nationalitäten umfassen, besser vertreten (6,5%) als in denjenigen, die sich nur auf die Schweizer Staatsangehörigkeit beschränken (6,0%). Die Erklärung da-

für ist die starke Präsenz von Angehörigen der zweiten italienischen Immigrantengeneration in der Bundesverwaltung. Schliesslich ist der Anteil der Angestellten, deren Muttersprache keine der Landessprachen ist, im Steigen begriffen (von 0,8% auf 2,8%).

Geschäftsbericht 2009 der Vereinigung der Kader des Bundes

1. Zum Geleit

Erfreuliche Erfolge

Vor einem Jahr konnten wir Sie an dieser Stelle über die *Erhöhung der Kaderlöhne des Bundes auf den 1. Januar 2009* informieren. Als wichtige Pendeuz haben wir die sehr hohen Lohnabzüge von 11,5 -16 Prozent für die Pensionskasse erwähnt, die seit dem 1. Juli 2008 in Kraft sind. Sie betreffen insbesondere Kader in der Bundesverwaltung ab Alter 45.

In der Zwischenzeit hat der Arbeitgeber Bund gehandelt: seit dem 1. Januar 2010 gilt für die Altersgruppe der über 45-Jährigen eine *Beitragsentlastung*. Der Arbeitgeber bezahlt – je nach Alter und Sparplan – 1,25-3,25 Prozent mehr in die Pensionskasse ein als der Arbeitnehmer: Überparität. Die Entlastung kostet den Bund 30 Millionen Franken pro Jahr. Diese Summe wurde nicht linear verteilt, sondern es wird dort am meisten entlastet, wo die Sparbeiträge am höchsten sind. Die Überparität kommt somit vor allem den Kadern zugute. Dafür haben wir uns stark eingesetzt. Wir freuen uns über diese Massnahmen, welche die Konkurrenzfähigkeit des Bundes auf dem Arbeitsmarkt auch für Führungs- und Fachkader ab Alter 45 spürbar verbessern. Die Kader des Bundes sind dem Eidg. Finanzdepartement und dem Eidg. Personalamt zu Dank verpflichtet.

Werbung für die Kaderorganisation VKB

Wie andere Organisationen bemüht sich auch die Vereinigung der Kader des Bundes – die einzige Organisation, welche gegenüber dem Arbeitgeber Kaderinteressen vertritt – dauernd darum, neue Mitglieder zu gewinnen. Je stärker und repräsentativer Personalverbände sind, desto mehr werden sie vom Arbeitgeber als Verhandlungspartner respektiert. Seit November 2009 läuft wieder eine Werbekampagne. Der beste Weg, neue Mitglieder zu gewinnen, ist die persönliche Wer-

bung durch unsere Mitglieder. Überzeugen Sie Freunde, Kollegen/Kolleginnen und Mitarbeitende von den Vorteilen einer Mitgliedschaft bei unserer Kadervereinigung!

Umfrage bei den aktiven Mitgliedern

Um Sie «auf dem Weg nach oben» noch besser unterstützen zu können, haben wir im November 2009 bei den aktiven VKB-Mitgliedern eine Umfrage lanciert. Erfreulicherweise sind über 600 Fragebögen zurückgekommen. Die Auswertung ist im Gange. Wir werden Sie zu gegebener Zeit über unsere Schlussfolgerungen informieren.

Seniorinnen und Senioren

Im Anschluss an unsere Strategiediskussion haben wir uns entschlossen, vermehrt Veranstaltungen für pensionierte Mitglieder anzubieten. Das Echo hat unsere Erwartungen übertroffen. So wurde z.B. die Besichtigung des Bundeshauses unter der Führung von Dr. Jürg Stüssi bereits viermal durchgeführt. Anregungen für weitere Anlässe nimmt Erwin Steuri, Mitglied der Geschäftsleitung, jederzeit dankend gerne entgegen.

Ich schliesse mit den neuen Bildern auf unsern VKB-Mitteilungen und Werbeflyern. Der Weg nach oben ist steil und manchmal beschwerlich, Sicherungen sind einzuplanen. Verlässliche Seilschaften sind auch im Zeitalter des «Networking» zwingend.

Peter Büttiker, Zentralpräsident

2. Sachgeschäfte

2.1 Bundespersonalrecht

2.1.1 Personal der Post: Abschied vom Bundespersonalgesetz

Das Personal der Post ist heute dem Bundespersonalgesetz unterstellt. Das Gesetz ermächtigt in Artikel 38 die Post, für ihren Bereich mit den Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen: Gesamtarbeitsverträge des öffentlichen Rechts. Der Gesamtarbeitsvertrag Post trat am 1. Januar 2002 in Kraft.

Am 20. Mai 2009 verabschiedete der Bundesrat ein neues Unternehmensgesetz für die Schweizerische Post: das neue Postorganisationsgesetz (POG). Dieses sieht eine Anpassung des Personalrechts vor. *Die Angestellten der Post werden künftig Arbeitsverträge nach dem Obligationenrecht erhalten.* Gleichzeitig hat die Post die Pflicht, Verhandlungen über einen Gesamtarbeitsvertrag zu führen.

2.1.2 Revision des Bundespersonalgesetzes: Eile mit Weile

Der Bund hat ein modernes Personalrecht, das am 1. Januar 2002 in Kraft getreten ist. Deshalb hat die VKB eine Revision des Bundespersonalgesetzes (BPG) bisher als weder notwendig noch dringlich erachtet. Die Beweislast für die Notwendigkeit einer Revision – nach wenigen Jahren Geltung – liegt beim Eidg. Finanzdepartement. Wir haben wiederholt bemängelt, dass Bundesrat und Finanzdepartement es unterlassen haben, die Erfahrungen mit dem Gesetz systematisch auszuwerten.

Die Revision des Bundespersonalgesetzes wurde im Jahre 2006 von Bundesrat Blocher initiiert. Am 29. November 2006 hatte der Bundesrat im Rahmen der Bundesverwaltungsreform grünes Licht gegeben für eine Revision des Bundespersonalgesetzes (BPG). Zu den hauptsächlichen Mängeln im heutigen Recht zählen für den Bundesrat unter anderem die im Bundespersonalgesetz abschliessend aufgezählten Gründe für eine Kündigung sowie die Vorschrift zum Erhaltungsziel, gemäss der eine Kündigung durch den Bund nur zulässig ist, wenn der Bund sich um eine zumutbare Alternative bemüht hat und keine entsprechende Weiterbeschäftigung anbieten kann.

Am 19. September 2008 wurde die Vernehmlassung zur Revision des Bundespersonalgesetzes eröffnet. Zum weiteren Vorgehen erklärte der Bundesrat: «Die Botschaft zur Revision des Bundespersonalgesetzes soll nach heutiger Planung in der ersten Hälfte 2009 durch den Bundesrat genehmigt und zuhänden des Parlaments verabschiedet werden. Das revidierte Bundespersonalgesetz dürfte – je nach Verlauf der parlamentarischen Debatte – frühestens im Jahr 2010 in Kraft treten».

Druck geht von einer Motion der Finanzkommission des Nationalrates aus. Sie verlangt eine Änderung des Bundespersonalgesetzes, um das Verfahren bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu beschleunigen. Sie wurde am 12. März 2008 vom Nationalrat mit 99:53 Stimmen und am 30. September 2008 auch vom Ständerat (mit 21:9 Stimmen) angenommen.

Im März 2009 wurde bekannt, dass das Eidg. Finanzdepartement neue Prioritäten bei seinen Geschäften gesetzt hat. Die Revision des Bundespersonalgesetzes wurde vorläufig zurückgestellt.

Die *Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates* veröffentlichte am 23. Oktober 2009 einen Bericht über die Steuerung der Personalpolitik des Bundes durch den Bundesrat und die Zielerreichung. Sie gelangte zu folgender Beurteilung des Bundespersonalgesetzes:

«Das Bundespersonalgesetz ist in seinen Grundzügen und insbesondere bezüglich seiner Zielsetzungen nach wie vor zeitgemäss und bietet eine gute Grundlage, da-

mit der Bund eine an den Staatsaufgaben orientierte wie auch eine auf dem Arbeitsmarkt attraktive Personalpolitik betreiben kann. Die Revision des BPG ist aufgrund der Feststellungen der Parlamentarischen Verwaltungskontrolle für die GPK-N nicht prioritär. Viel wichtiger ist es, dass der Bundesrat zuerst eine klare Strategie zur Umsetzung des Gesetzes erarbeitet. Allfällige Revisionen sollten in diese Strategie eingebettet und entsprechend kommuniziert werden».

2.1.3 Änderung der Bundespersonalverordnung

Korruptionsprävention

Der Bundesrat stimmte am 27. November 2009 Änderungen der Bundespersonalverordnung zu. Im Bereich der Korruptionsprävention sehen die neuen Bestimmungen konkrete Regelungen für Bundesangestellte vor bei *Nebenbeschäftigung, der Annahme von Geschenken und beim Konkurrenzverbot*. Abgangsentschädigungen an Personen in bestimmten Funktionen können künftig auch ausgerichtet werden, wenn das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einverständnis aufgelöst wurde. Damit hat der Bundesrat eine Lücke in der Regelung der Abgangsentschädigungen geschlossen. Die Anpassungen der Bundespersonalverordnung traten am 1. Januar 2010 in Kraft.

Bemerkungen der VKB

Umstrittene Neuerung: Konkurrenzverbote für Direktionsmitglieder

Die VKB wurde zu den Änderungen der Bundespersonalverordnung konsultiert. Leider wurden ihre Bedenken vom Eidg. Finanzdepartement nicht berücksichtigt. Unter dem Titel «Unabhängigkeit» wird in Artikel 94a die Möglichkeit vorgesehen, *Konkurrenzverbote für Mitglieder der Direktion – Amtsdirektoren und Vizedirektoren* – zu vereinbaren. Betroffen sind Verwaltungseinheiten, die Aufsichts-, Veranlagungs- oder Vergabeentscheide oder Entscheide von vergleichbarer Tragweite treffen oder vorbereiten. Diese Angestellten dürfen während höchstens zwei Jahren nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses nicht für einen Adressaten tätig sein, der massgeblich von einem der erwähnten Entscheide betroffen war.

Betroffen von diesem Konkurrenzverbot sind z.B. das Bundesamt für Bauten und Logistik, das Bundesamt für Informatik, die Eidg. Finanzverwaltung, die Eidg. Steuerverwaltung oder das Bundesamt für Verkehr. Ein Wechsel von Direktionsmitgliedern in die Geschäftsleitung einer beaufsichtigten oder beauftragten Unternehmung oder in die kantonale Verwaltung wird weitgehend verunmöglicht. So könnte zwar der Finanzdirektor der SBB in die Eidg. Finanzverwaltung eintreten, nicht aber ein Vizedirektor der Eidg. Finanzverwaltung in die Geschäftsleitung

der SBB. Konkurrenzverbote widersprechen der freien Entfaltung der Persönlichkeit und erschweren das wirtschaftliche Fortkommen der Arbeitnehmer. Sonderrecht für Karrierepersonal des EDA im Inland

Nach Artikel 91 Absatz 4 BPV bedürfen die an einer schweizerischen Vertretung im Ausland eingesetzten Angestellten für Entgelt ausgeübte Tätigkeiten in jedem Fall einer Bewilligung des EDA. Für Angestellte der Karrieredienste des EDA gilt die Bewilligungspflicht auch während Einsätzen im Inland.

Diese Bestimmung schafft Sonderrecht für Angestellte der Karrieredienste des EDA. Alle anderen Angestellten bedürfen nach Artikel 91 Absatz 2 BPV nur dann einer Bewilligung, wenn die Nebenbeschäftigung ihre Leistungsfähigkeit vermindern kann oder wenn die Gefahr eines Interessenkonflikts besteht.

2.2 Pensionskasse des Bundes PUBLICA

2.2.1 Jahresrechnung 2008: Unterdeckung. Aufwandüberschuss von 1,3 Milliarden Franken

Seit der Inkraftsetzung des PUBLICA-Gesetzes am 1. Juli 2008 ist PUBLICA eine Sammeleinrichtung. Der erste Jahresbericht der Sammeleinrichtung verzeichnete einen hohen Verlust. Im Jahre 2008 erzielte PUBLICA eine *Jahresperformance von -6,8 Prozent*. Der Aufwandüberschuss belief sich auf 1,3 Milliarden Franken und der Deckungsgrad betrug 95,8 Prozent.

Ursachen der *negativen Wertentwicklung des Anlagevermögens* und somit des Deckungsgrades waren die massiven Kurseinbrüche an den Anlagemärkten im Jahre 2008. Die Wertschwankungsreserve musste vollständig aufgelöst werden.

Sanierungsmassnahmen im Jahre 2009 im Gespräch

Die Kassenkommission empfahl den paritätischen Organen der einzelnen Vorsorgewerke, im Laufe des Jahres 2009 mögliche Sanierungsmassnahmen eingehend zu prüfen. Wie könnte die Deckungslücke in der Höhe von 1,3 Milliarden Franken geschlossen werden?

Seit dem Tiefstand am 9. März 2009 erholten sich die Finanzmärkte – trotz Rezession – rasch und kräftig. Die Pensionskasse des Bundes schaffte es, innert 9 Monaten die Unterdeckung zu überwinden. PUBLICA konnte im Jahre 2009 eine *Gesamtrendite von 10,1 Prozent* erzielen. Welch ein Kontrast zum Vorjahr! So konnte die Pensionskasse für das Jahr 2010 auf Sanierungsmassnahmen verzichten. Von einer generellen Entwarnung kann aber noch nicht gesprochen werden.

An reglementarischen Beiträgen (Arbeitgeber/Arbeitnehmer) wurden 871 Millionen Franken eingenommen. Reglementarische Leistungen wurden in der Höhe von 1'902 Millionen ausgerichtet. Dies ergibt eine Finanzierungslücke von 1'031 Millionen Franken. Die Finanzierungslücke macht ein strukturelles Problem sichtbar: ein ungünstiges Verhältnis zwischen aktiven Versicherten und Rentenbeziehenden. Ende 2008 standen 54'700 aktiv Versicherten 52'500 Rentenbeziehende gegenüber. Das Vorsorgekapital der aktiv Versicherten belief sich auf 9,8 Milliarden Franken, jenes der Rentenbeziehenden auf 19,7 Milliarden.

Die Finanzierungslücke sollte durch Erträge aus der Vermögensanlage gedeckt werden: der sogenannte dritte Beitragszahler. Das Nettoergebnis aus der Vermögensanlage war im Jahre 2008 aber negativ.

2.2.2 Sammeleinrichtung PUBLICA: wachsende Zahl der Vorsorgewerke

Seit dem 1. Juli 2008 ist die Pensionskasse des Bundes PUBLICA eine Sammeleinrichtung. Diese umfasst organisatorisch und wirtschaftlich getrennte Vorsorgewerke verschiedener Arbeitgeber. Die Vorsorgewerke haben eigene Vorsorgereglemente, kennen unterschiedliche Beitragssätze und führen eine eigene Rechnung. Das Unternehmen PUBLICA führt die Versicherung durch und verwaltet das Vermögen der Vorsorgewerke.

Zurzeit gehören 11 Vorsorgewerke der Sammeleinrichtung PUBLICA an:

- Vorsorgewerk Bund
- Vorsorgewerk ETH-Bereich
- Vorsorgewerk Swissmedic (Schweiz. Heilmittelinstitut)
- Vorsorgewerk Eidg. Institut für Geistiges Eigentum
- Vorsorgewerk Angeschlossene Organisationen
- Vorsorgewerk Eidg. Revisionsaufsichtsbehörde
- Vorsorgewerk Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung
- Vorsorgewerk Eidg. Finanzmarktaufsicht
- Vorsorgewerk Eidg. Nuklearsicherheitsinspektorat.
- Vorsorgewerk Historisches Lexikon der Schweiz
- Vorsorgewerk Unternehmung PUBLICA.

In dieser Aufzählung werden die geschlossenen Rentnerbestände der Unternehmungen des Bundes nicht mitgezählt.

2.2.3 Vorsorgewerk Bund: *Notwendige und angemessene Entlastungsmassnahmen*

Das Vorsorgewerk Bund (Bundesverwaltung) ist das grösste Vorsorgewerk in der Sammeleinrichtung PUBLICA. 36'500 aktiv Versicherten stehen 31'400 Rentenbeziehende gegenüber.

Entlastung für die über 45-jährigen Bundesangestellten ab dem 1. Januar 2010

Die über 45-jährigen Bundesangestellten leisten seit dem 1. Januar 2010 einen geringeren Beitrag an die Pensionskasse, während sich der Arbeitgeber Bund stärker engagiert (überparitätische Sparbeiträge). Aufgrund einer Senkung der Risikoprämie wurden Mittel frei, die zur Entlastung der älteren Angestellten verwendet wurden.

Wie aus der Tabelle unten ersichtlich ist, beträgt die *Beitragsentlastung ab 1. Januar 2010 – je nach Alterskategorie und Vorsorgeplan – 1,25 bis 3,25 Prozent*.

Seit dem 1. Juli 2008 hatten Versicherte ab Alter 45 *massiv höhere Beiträge an die Pensionskasse* zu leisten. Im Standardplan betrug der höchste Beitrag neu 13,5 Prozent, im Kaderplan 1 (ab Lohnklasse 24) 14,75 Prozent und im Kaderplan 2 (ab Lohnklasse 30) gar 16,0 Prozent!

Mit der Realloohnerhöhung von einem Prozent auf den 1. Juli 2008 und dem Ausgleich der kumulierten Teuerung für die Jahre 2004 - 2007 im Umfang von 3,7 Prozent wurde die Belastung mit höheren Beiträgen etwas abgefedert. Dennoch gab es über 5'000 Angestellte ab Alter 45, die wegen der Beitragserhöhung im *Juli 2008 einen tieferen Lohn erhielten als im Juni 2008*.

Die Vereinigung der Kader des Bundes hat sich stark für eine *überproportionale Entlastung der Lohnklassen auf Kaderstufe* eingesetzt. Das paritätische Organ des Vorsorgewerkes Bund hat dieses Anliegen am 13. August 2009 berücksichtigt und der Bundesrat genehmigte am 14. Oktober diesen Beschluss. Er ist aus Sicht der VKB durchaus gerechtfertigt und angemessen. Das Ziel, die Konkurrenzfähigkeit des Bundes auf dem Arbeitsmarkt auch für Führungs- und Fachkader ab Alter 45 zu verbessern, kann damit erreicht werden.

Die Erhöhung des Arbeitgeberbeitrags erfolgte gestaffelt – je nach Alterskategorie und Vorsorgeplan – und entlastete dort am meisten, wo die Sparbeiträge am höchsten sind.

Per 1. Januar 2010 wurde bei den Sparbeiträgen folgende *Überparität* zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen (Beitragsentlastung) geschaffen:

Altersstaffelung	Standardplan	Kaderplan 1	Kaderplan 2
22 - 34	–	–	–
35 - 44	–	–	–
45 - 54	1,25%	2,25%	3,0%
55 - 70	1,5%	2,5%	3,25%

2.3 Pensionskasse des Bundes PUBLICA: Delegiertenversammlung

Kassenkommission PUBLICA: Vertretung der Arbeitnehmenden in der Amtsperiode 2009-2013

Am 12. Mai 2009 wählte die Delegiertenversammlung der Pensionskasse des Bundes PUBLICA die Arbeitnehmendenvertretung in deren Kassenkommission. Die Kassenkommission ist das oberste Organ von PUBLICA. Sie verfügt über 16 Mitglieder und ist paritätisch zusammengesetzt (je 8 Mitglieder, die Arbeitnehmende und Arbeitgebende vertreten).

Das PUBLICA-Gesetz trat am 1. Juli 2008 in Kraft und führte mit der Delegiertenversammlung ein neues Organ von PUBLICA ein. Die Delegiertenversammlung setzt sich aus 80 Arbeitnehmenden zusammen, die in den einzelnen Vorsorgewerken der angeschlossenen Arbeitgebenden versichert sind.

Eine wichtige Aufgabe der Delegiertenversammlung ist die Wahl der Arbeitnehmendenvertretung in der Kassenkommission von PUBLICA. Die Delegiertenversammlung wird zudem jährlich von der Kassenkommission und der Direktion von PUBLICA über den Geschäftsverlauf von PUBLICA informiert. Sie hat zudem das Recht, Anträge an die Kassenkommission zu stellen.

Die Delegierten wählten folgende Vertretung in die Kassenkommission PUBLICA:

Bereich I (Vorsorgewerk Bund):

- Lienhart Hanspeter, Zentralsekretär Verband des Personals öffentlicher Dienste
- Grossenbacher-Frei Prisca, Vizedirektorin Bundesamt für Veterinärwesen
- Müller Hans, Generalsekretär Personalverband des Bundes
- Scholl Fred, Stv. Generalsekretär Personalverband des Bundes
- Gerber Hugo, Berater für berufliche Vorsorge und Personalwesen
- Maurer Petra, Beauftragte Information und Kommunikation Bundesamt für Strassen.

Bereich II (Vorsorgewerke der dezentralen Verwaltungseinheiten):

- Cereghetti Piero, Head Human Resources ETH-Zürich.

Bereich III (Vorsorgewerke der angeschlossenen Organisationen):

- Wyler Alfred, Leiter Abteilung AHV/IV/EO/MSE-Leistungen der Verbandsausgleichskasse agrapi.

Der Vertreter der VKB in der Kassenkommission, Piero Cereghetti, wurde mit dem besten Resultat in seinem Amt bestätigt.

2.4 Lohnmassnahmen 2010

Lohnmassnahmen 2010 des Bundes: voller Teuerungsausgleich

Die 36'000 Bundesangestellten erhalten im Jahre 2010 den vollen Teuerungsausgleich im Umfang von 0,6 Prozent. Bundespräsident Merz bekräftigte am 16. November 2009 gegenüber den Vertretern der Personalverbände, dass die jüngst realisierten Verbesserungen im Lohnbereich gehalten werden sollen und dass auch in Zukunft der volle Teuerungsausgleich gewährt werden soll. Dieses Verhandlungsergebnis wurde vom Bundesrat am 18. November 2009 bestätigt.

Unerfüllt blieb die Forderung nach Massnahmen zugunsten der Rentner des Bundes. Angesichts der düsteren Aussichten der Bundesfinanzen und aufgrund der moderaten Teuerungsentwicklung stellte Bundespräsident Merz eine Prüfung von Verbesserungen im Rentenbereich in Aussicht. Dazu sollen im Jahr 2010 im Rahmen eines Projekts verschiedene Varianten und deren Finanzierung geprüft werden.

Lohnmassnahmen 2010 im ETH-Bereich

Die vom ETH-Rat beschlossenen Lohnmassnahmen lehnen sich stark an jene des Bundesrates an: Teuerungsausgleich von 0,6 Prozent auf den Löhnen, 1,2 Prozent der Lohnsumme für individuelle, leistungsabhängige Lohnerhöhungen und Erhöhung der Mahlzeitenentschädigung von 25 auf 27 Franken 50.

Lohnmassnahmen 2010 der FINMA

Die Aufsichtsbehörde über den Finanzmarkt, die FINMA, übt seit dem 1. Januar 2009 die staatliche Aufsicht über Banken, Versicherungsunternehmen, Börsen, Effektenhändler und weitere Finanzintermediäre aus. Sie ist als selbständige Anstalt des öffentlichen Rechts ausgestaltet und beschäftigt über 350 Mitarbeitende.

Die FINMA sieht für 2010 keine generellen Lohnmassnahmen vor. 3 Prozent der Lohnsumme sind für individuelle, leistungsabhängige Lohnerhöhungen vorgesehen.

Bemerkungen der VKB

Lohnverhandlungen im Zeichen des Sparens

Die Verhandlungen vom 16. November 2009 standen ganz im Zeichen des Sparens. Sie wurden vom Konsolidierungsprogramm überschattet, das der Bundesrat am 4. November angekündigt hatte. So resultierte letztlich ein *aufgerundeter Teuerungsausgleich von 0,6 Prozent*. Der Vorsteher des EFD wies darauf hin, dass das Personal im Januar 2009 profitiert hatte: die Teuerung am Jahresende lag um 0,4 Prozent tiefer als der vom Bundesrat am 5. Dezember 2008 beschlossene Teuerungsausgleich.

Erfreulich ist die Zusicherung, dass auch in Zukunft der volle Teuerungsausgleich auf den Löhnen ausgerichtet werden soll. Ebenso auch, dass die Verbesserungen im Lohnbereich nicht in Frage gestellt werden sollen.

Rentenbezüger als Verlierer

Auf den 1. Januar 2005 wurde die Garantie des halben Teuerungsausgleichs auf den Renten des Bundespersonals (zweite Säule) vom Parlament 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 Teuerungsausgleichs in den Jahren 2005, 2006, 2007, 2008 und 2009 leer ausgegangen.

Wie andere Verbände hatte auch die VKB mit Eingabe vom 2. November 2009 Massnahmen zugunsten der Rentner gefordert.

Bundespräsident Merz führte aus, dass im Voranschlag 2010 keine Mittel für eine Leistung zugunsten der Rentenbeziehenden vorgesehen seien. Ein Ausgleich der kumulierten Teuerung für die Jahre 2005 - 2009 (über 6 Prozent) würde den Bund etwa 950 Millionen Franken kosten. Und eine einmalige Zulage von 1'000 Franken auf allen Renten etwa 60 Millionen Franken. Damit gehen die Rentner auch im Jahre 2010 leer aus.

Es ist ein schwacher Trost, dass im Jahre 2010 Verbesserungen im Rentenbereich geprüft werden sollen.

2.5 Entlastungsprogramme und Stellenabbau

Neue Sparmassnahmen: Konsolidierungsprogramm 2011- 2013

Der Voranschlag 2010 erfüllt die Vorgaben der Schuldenbremse. Für die Jahre 2011-13 hingegen zeichnet sich ein Bereinigungsbedarf ab. Mit dem Konsolidierungsprogramm für die Jahre 2011-13 will der Bundesrat den Bundeshaushalt ab

2011 um rund 1,5 Milliarden Franken pro Jahr entlasten. Der Bundesrat hat am 4. November 2009 die Eckwerte festgelegt. Beim Konsolidierungsprogramm stehen ausgabenseitige Entlastungen im Vordergrund. Aufgrund der nach wie vor hohen Unsicherheit über die konjunkturelle Entwicklung haben die Beschlüsse des Bundesrats den Charakter einer Eventualplanung.

Stellenabbau

Beim Personal steht der *Stellenbestand* im Vordergrund: Obwohl mit den Entlastungsprogrammen 03 und 04 eine Stabilisierung des Personalbestandes verfolgt wurde, nimmt der Stellenbestand des Bundes seit 2007 wegen neuen oder Intensivierung bestehender Aufgaben wieder zu. Mit einer sukzessiven Reduktion des Mengengerüsts *um bis zu 2 Prozent im Jahr 2013* (-72 Mio.) soll diesem Trend Einhalt geboten werden.

Im *Lohnbereich* will sich der Bundesrat auf eine Anpassung der für den Teuerungsausgleich eingestellten Mittel beschränken (-45 Mio.). Weitergehende Massnahmen stehen für den Bundesrat nicht zur Debatte: Sie würden die Bundesverwaltung im Vergleichsmarkt schwächen und mit Blick auf die sich abzeichnende wirtschaftliche Erholung ein falsches Signal setzen.

Bis im Februar/März 2010 erarbeitet das EFD zum Konsolidierungsprogramm einen *Vernehmlassungsbericht*. Die Vernehmlassung soll auf konferenziellem Weg stattfinden.

Angesichts der Unsicherheit bezüglich der künftigen Konjunktorentwicklung kommt den Massnahmen derzeit der Charakter einer *Eventualplanung* zu. Die definitiven Beschlüsse wird der Bundesrat im Rahmen der Bereinigung des Voranschlages 2011 gestützt auf die dann vorliegenden Konjunkturdaten und die Ergebnisse der Vernehmlassung treffen.

Bemerkungen der VKB

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

Aufgrund der Beschlüsse des Parlamentes zum Voranschlag 2010 – Kürzung des Personalaufwandes um 1 Prozent (40 Mio Fr.) – wird der Stellenabbau bereits ab 2010 eingeleitet.

2.6 Reformen in Verwaltung und Armee

2.6.1 Totalrevision des Alkoholgesetzes

Das Bundesgesetz über die gebrannten Wasser (Alkoholgesetz) gehört zu den ältesten Gesetzen des Bundes. Es soll vollständig revidiert werden. An seiner Sitzung vom 22. April 2009 traf der Bundesrat erste Vorentscheide. Die Totalrevision des Alkoholgesetzes wird zur Überprüfung der Aufgabenorganisation genutzt. Sie bietet zudem den geeigneten Rahmen, um die Rückführung der Aufgaben der Eidg. Alkoholverwaltung in die zentrale Bundesverwaltung zu prüfen. Heute ist die Eidg. Alkoholverwaltung eine Anstalt des öffentlichen Rechts.

Der Bundesrat wird im Jahre 2010 die Vernehmlassung zur Totalrevision des Alkoholgesetzes eröffnen.

2.6.2 Zusammenlegung der Stäbe der Armee und die Straffung der Stäbe auf Stufe VBS

Am 24. Juni 2009 genehmigte der Bundesrat die Zusammenlegung der Stäbe der Armee und die Straffung der Stäbe auf Stufe VBS.

Das *Hauptquartier der Armee* soll zur Straffung der Führung neu organisiert werden. In einem ersten Zwischenschritt wurden dabei per 1. Juli 2009 der Planungsstab der Armee mit dem Stab des Chefs der Armee zu einem Armeestab zusammengelegt. Dadurch sollen unter anderem durch Effizienzgewinne Stellen innerhalb der Verwaltung der Gruppe Verteidigung zu Gunsten der Ausbildung der Armee freigemacht werden. Dies betrifft insbesondere Stellenkontingente des militärischen Personals.

Weiter wurde die *Direktion für Sicherheitspolitik* (DSP) in das Generalsekretariat des Eidg. Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) integriert. Der Bereich Rüstungskontroll- und Abrüstungspolitik der bisherigen DSP wurde zu den Internationalen Beziehungen Verteidigung verschoben, um die Betreuung dieses Themas innerhalb des VBS an einer Stelle zu konzentrieren und damit zur Effizienz beizutragen. Durch diesen Transfer sinkt der Bestand der DSP auf rund 15 Stellen, was für die Aufrechterhaltung einer eigenständigen Direktion als zu klein erachtet wird.

2.6.3 Reorganisation des Bundesamtes für Migration

Im Sommer 2009 wurde eine externe Firma beauftragt, die Prozesse im Bundesamt für Migration (BFM) zu analysieren und anschliessend Optimierungsvorschläge zu unterbreiten. Bundesrätin Eveline Widmer-Schlumpf gab am 17. Dezember 2009 folgende Grundsatzentscheide bekannt:

- Die Aufgaben im Bereich Asylwesen werden zusammengeführt und eine prozessorientierte Organisation eingeführt.
- Die Aufgaben im Ausländerbereich werden in einen Direktionsbereich zusammengeführt.
- Die neue Struktur BFM besteht nur noch aus drei Direktionsbereichen.
- Die neue Struktur BFM soll per 1. September 2010 operativ sein.

2.6.4 Reform der Meteo Schweiz

Der Bundesrat hat am 16. Dezember 2009 die Eckpunkte der Reform der Meteo-Schweiz konkretisiert. Das Bundesamt soll einerseits als staatlicher Wetter- und Klimadienst die Grundlagen für den Schutz der Schweizer Bevölkerung vor Wetter- und Klimarisiken sicherstellen sowie Informationen für die Anpassung an den Klimawandel bereitstellen. Andererseits soll MeteoSchweiz als kundenorientiertes Unternehmen die schweizerische Volkswirtschaft effizient unterstützen. Um Meteo-Schweiz den nötigen Handlungsspielraum zu geben, soll das Bundesamt in den dritten Kreis der Bundesverwaltung ausgelagert werden.

2.6.5 Umgestaltung der Museumslandschaft des Bundes

Schweizerisches Nationalmuseum als Anstalt des öffentlichen Rechts

Am 1. Januar 2010 trat das Bundesgesetz über die Museen und Sammlungen des Bundes (MSG) in Kraft. Mit dem MSG wurde das Schweizerische Nationalmuseum zu einer öffentlich-rechtlichen Anstalt, bestehend aus dem Landesmuseum Zürich, dem Schloss Prangins, dem Forum der Schweizer Geschichte Schwyz und dem Sammlungszentrum Affoltern am Albis. Das MSG vereinigt die verschiedenen Institutionen des Bundes unter gemeinsamen Zielen.

Der Bund verwaltet neben den vier Institutionen des künftigen Schweizerischen Nationalmuseums elf weitere Museen und besitzt zahlreiche Sammlungen beweglicher Kulturgüter.

2.6.6 Verwaltungsführung mit dem Modell FLAG

Der Bundesrat will prüfen, wie die Verwaltungsführung auf der Basis der Erfahrungen mit dem Modell FLAG (Führen mit Leistungsauftrag und Globalbudget) weiterentwickelt werden kann. Er hat am 4. November 2009 das Eidgenössische Finanzdepartement beauftragt, innerhalb eines Jahres drei Optionen zu analysieren.

- Konsolidierung von FLAG: Diese Option sichert die Kontinuität der heutigen Verwaltungsführung und sieht eine weitere Optimierung der bestehenden Instrumente und Prozesse aufgrund der Erkenntnisse der Evaluation vor.

- Gezielter Ausbau von FLAG: Mit dieser zweiten Option könnte in Zukunft ein wesentlich grösserer Teil des öffentlichen Haushaltes des Bundes ergebnisorientiert gesteuert werden.
- Integrierter, ergebnisorientierter Ansatz für die gesamte Bundesverwaltung («Konvergenzmodell»): In diesem Modell sollen die Vorzüge der traditionellen Verwaltungsführung, nämlich eine sichere und transparente Steuerung des Finanzhaushalts, mit einer verstärkten Ergebnisorientierung ergänzt werden. Tragende Elemente sind Leistungsverträge, eine stärkere Verbindung von Aufgaben und Ressourcen sowie eine weitere Verdichtung der Kredite.

2.7 Überprüfung der Aufgaben des Bundes

Abbruch eines grossen Reformprojekts

Die Aufgabenüberprüfung wurde am 31. August 2005 als grosses Reformprojekt gestartet. Damals erklärte der Bundesrat, Ziel der Aufgabenüberprüfung sei ein Abbau der Bundesausgaben um 20 Prozent bzw. um 10 Milliarden Franken. Dabei sollte ausgelotet werden, auf welche Aufgaben ganz verzichtet und bei welchen Aufgaben die Staatstätigkeit reduziert werden kann. Da dies in aller Regel Gesetzes- und gegebenenfalls Verfassungsänderungen erfordert, rechnete der Bundesrat mit ersten Entlastungen ab 2009.

Am 11. Februar 2009 entschied der Bundesrat, die Umsetzung der Aufgabenüberprüfung neu zu gestalten. Er verzichtete auf die Verabschiedung eines umfassenden Aktionsplans und auf die Durchführung eines breiten politischen Dialogs, der alle Strukturreformen gleichzeitig zur Diskussion gestellt hätte. An den Zielen der Aufgabenüberprüfung – Stabilisierung der Staatsquote und Entwicklung der Aufgabengebiete gemäss definierten Wachstumspfaden – hielt der Bundesrat fest.

2.8 Begleitausschuss der Sozialpartner (BAS)

In diesem Ausschuss – geleitet durch die Direktorin des Eidg. Personalamtes – wird die VKB durch ihren Zentralpräsidenten vertreten. Im Jahre 2009 fanden sieben Sitzungen statt. Die Schwergewichte lagen dabei auf:

- Revision des Bundespersonalgesetzes: weiteres Vorgehen
- Revision der Bundespersonalverordnung BPV
- Änderung der Bundespersonalverordnung betr. Familienzulagen
- Ersatz von Spesen gemäss Artikel 72 BPV, Spesenreglement
- Familienergänzende Kinderbetreuung: weiteres Vorgehen
- Lohngleichheits-Dialog: Umsetzung auch in der Bundesverwaltung
- Personalbefragung 2009

- Bericht über Chancengleichheit: Massnahmen
- Entlastungsmassnahmen bei den Beiträgen an die Pensionskasse: Überparität
- Änderung der Arbeitszeitmodelle: Stand der Arbeiten
- Optimierung beim Lohnsystem des Bundes: erste Erfahrungen, Evaluation
- Konsolidierungsprogramm 2010
- Lohnverhandlungen der Sozialpartner mit Bundespräsident Merz vom 16. November.

Informationen aus der Konferenz der Personalchefs der Bundesverwaltung betreffen folgende Themen:

- Aufbau des Ausbildungszentrums der Bundesverwaltung
- Standardisiertes elektronisches Personaldossier (eDossier)
- Korruptionsprävention
- Berichte zu Mehrsprachigkeit und Chancengleichheit
- Handbuch Mehrsprachigkeit
- Projekt «PONTE – Brückenangebot für Berufseinsteiger/innen»
- Weisungen betr. Mittelzuteilung für die berufliche Integration
- Bezug der Treueprämie bei unterschiedlichem Beschäftigungsgrad
- Berechnung des Ferienlohnes bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Resultate der Universum-Studie 2010
- Halbtaxabonnemente
- Gesundheitsprüfung (PUBLICA).

2.9 ETH-Bereich

Die *Eidgenössischen Technischen Hochschulen* in Zürich und Lausanne sowie die vier anwendungsorientierten Eidg. Forschungsanstalten PSI (Paul Scherrer Institut), WSL (Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft), EMPA (Forschungs- und Dienstleistungsinstitution für Materialwissenschaften und Technologieentwicklung) sowie Eawag (Wasserforschungs-Institut des ETH-Bereichs) erbringen mit rund 12'000 Mitarbeitenden und gegen 20'000 Studierenden / Doktorierenden sowie einer Professorenschaft von rund 580 Personen wissenschaftliche Leistungen auf höchstem Niveau.

Diese eidgenössischen Institutionen sind zusammengefasst im *ETH-Bereich*, welchen der *ETH-Rat* als Aufsichtsorgan strategisch führt. Der vom Bundesrat gewählte ETH-Rat genehmigt und überwacht die Entwicklungspläne, gestaltet das Controlling und stellt die Koordination sicher. Er erstellt für den Haushalt des ETH-Bereichs den Vorschlag sowie die Rechnung und koordiniert die Bewirtschaftung, Wert- und Funktionserhaltung der Grundstücke. Der ETH-Rat ist Wahlbehörde und vertritt den ETH-Bereich gegenüber den Behörden des Bundes.

ETH Zürich

Auf Antrag von ETH-Präsident Ralph Eichler wählte der ETH-Rat am 11. Dezember 2009 Roland Siegwart zum neuen Vizepräsidenten für Forschung und Wirtschaftsbeziehungen der ETH Zürich. Professor Siegwart (1959) ist Schweizer Staatsbürger und ein weltweit anerkannter Pionier der Robotikforschung. Er trat sein neues Amt per 1. Januar 2010 an und folgte in dieser Funktion auf Professor Peter Chen.

Eidg. Materialprüfungsanstalt EMPA

Am 25. März 2009 wurde Gian-Luca Bona (1957) vom Bundesrat zum Direktor der Eidgenössischen Materialprüfungs- und Forschungsanstalt Empa gewählt. Der Gewählte ist ein international anerkannter Schweizer Physiker und Forschungsmanager mit einem hervorragenden Leistungsausweis in den Material- und Oberflächenwissenschaften. Prof. Bona trat sein Amt am 1. September 2009 an und übernahm die Nachfolge des altersbedingt zurücktretenden Prof. Louis Schlapbach.

ETH Lausanne

Der ETH-Rat hat am 11. Dezember 2009 Prof. Dr. Philippe Gillet (1958) zum neuen Vizepräsidenten für akademische Angelegenheiten an der ETH Lausanne gewählt und ernannte ihn zum ordentlichen Professor für Physik. Gillet ist ein international renommierter Geophysiker und Geochemiker. Zuletzt war er seit 2007 als Stabschef im französischen Ministerium für Hochschulwesen und Forschung tätig.

3. Sektionen und Geschäftsbereiche

3.1 Sektion Zürich

3.1.1 Personelle Änderungen im Vorstand

An der Generalversammlung vom 2. Dezember 2009 wurden die bisherigen neun Mitglieder des Vorstands für zwei Jahre wiedergewählt. Vizepräsident Prof. Dr. Jacob Gut teilte mit, dass er beabsichtigt, auf das Frühjahr 2010 sowohl aus dem Vorstand der Sektion als auch als Mitglied des Zentralvorstandes der VKB zurückzutreten. Unser Präsident Prof. Dr. Eduard Kissling wünschte sich etwas zu entlasten, stellte sich aber für das Amt als Vizepräsident zur Verfügung. An seiner Stelle wurde Prof. Dr. Ulrich Weidmann als Präsident gewählt. Der Vorstand der Sektion Zürich setzt sich 2010 wie folgt zusammen:

- Prof. Dr.sc.techn. Ulrich Weidmann, Präsident, Institut für Verkehrsplanung und Transportsysteme, ETH Zürich
- Prof. Dr. Eduard Kissling, Vize-Präsident, Institut für Geophysik, ETH Zürich
- Hugo Bretscher, lic.phil., Generalsekretär ETH Zürich

- Albert Fritschi, lic.oec.publ. Sekretär, ETH-Rat, pens.
- Prof. Dr. Jacob Gut, ETH Zürich, pens.
- Heidi Leutwyler, dipl. Betriebsökonomin HWV, Leiterin Abt. Finanzen/Controlling/Einkauf, EMPA Dübendorf
- Giovanni Salemmè, lic.rer.publ., Dep.Controller, D-AGRL, ETH Zürich
- Dr.sc.techn. Franz Xaver Schubiger, Senior Scientist bei Agroscope, Zürich-Reckenholz
- Ueli Stahel, Schweiz. Landesmuseum, pens.

3.1.2 Personalrechtliche Erlasse des ETH-Bereichs

Am 3. April 2009 haben wir die Stellungnahme der VKB zur Teilrevision der Professorenverordnung eingereicht. Insbesondere plädierten wir darin für ein Masshalten bei der geplanten Erhöhung der Gewinnungszulage und bei weiteren geplanten Zulagen. Aufgrund kritischer Reaktionen im Konsultationsverfahren wurde dieses Revisionsvorhaben vom ETH-Rat zurückgezogen.

3.1.3 Teilrevision des Organisationsreglements der Sektion Zürich

Das aktualisierte Organisationsreglement der Sektion wurde von der Generalversammlung am 2. Dezember gutgeheissen. Es wurde am 22. Februar 2010 vom Zentralvorstand der VKB genehmigt.

3.1.4 Lohnmassnahmen 2010 im ETH-Bereich

In den letzten Jahren orientierten sich die Lohnmassnahmen des ETH-Rates stark an den Lohnmassnahmen des Bundes (siehe Ziffer 2.4). Eine Ausnahme bilden die Lohnmassnahmen für Kader. Die vom Bund ab 1. Januar 2009 gewährte Lohnerhöhung von 2,5 bzw. 5 Prozent für Kader wurde vom ETH-Rat bis heute leider nicht übernommen. Entsprechende Eingaben der VKB für 2009 und 2010 fanden kein Gehör.

3.1.5 Vorsorgewerk ETH-Bereich in der Sammeleinrichtung PUBLICA

Das Paritätische Organ des Vorsorgewerks ETH-Bereichs hat entschieden, vorerst auf eine Senkung der Risikoprämie zu verzichten. Damit werden keine Mittel frei, um die Angestellten ab Alter 45 bei den Beiträgen an die Pensionskasse zu entlasten. Der ETH-Bereich geht damit einen anderen Weg als die Bundesverwaltung (siehe Ziffer 2.2.3).

3.1.6 Neues Lohnsystem und Kaderpolitik für die ETHZ

Bei den Kadern und den Professoren der ETHZ ist die Akzeptanz des Neuen Lohn-

systems – insbesondere die Umsetzung des Leistungslohnsystems – umstritten. Der Vorstand beschloss, eine Arbeitsgruppe zu bilden, welche die Problematik darstellt und Verbesserungsvorschläge im Rahmen einer umfassenderen Kaderpolitik aufzeigt. Auf Sommer 2010 sind Anträge an die Schulleitung ETHZ geplant.

3.1.7 Veranstaltungen 2009 der Sektion Zürich

Das traditionelle *Mitgliedertreffen* wurde am 24. Juni durchgeführt. Nach einer Einführung in das Projekt Science City der ETHZ auf dem Hönggerberg folgten Führungen durch das Information Science Laboratory und durch das neue Sport Center. Das Treffen der Verbindungsleute fand am 22. September 2009 in der Agroscope Forschungsanstalt Reckenholz-Täniken in Zürich-Affoltern statt. Am 6. Oktober 2009 konnten einige Mitglieder der Geschäftsleitung VKB die Anlagen von Science City besichtigen.

Die Generalversammlung vom 2. Dezember 2009 wurde im Restaurant des Fernsehstudios Leutschenbach durchgeführt. Vorgängig fand eine Besichtigung der Fernsehstudios (mit Tagesschau-Live) statt.

3.1.8 Weitere Aktivitäten der Sektion

Am 12. Mai wurde Piero Cereghetti, Personalchef der ETH Zürich, von der Delegiertenversammlung PUBLICA als Mitglied der Kassenkommission PUBLICA für eine Amtsdauer von vier Jahren wiedergewählt.

Für Unruhe sorgten Pläne von Bundesrat Couchepin, die beiden ETH in Zürich und in Lausanne in ein «Swiss Institute of Technology-SIT» umzutaufen.

Im Gegensatz zur ETH Zürich und den Forschungsanstalten wurde an der EPFL das neue Lohnsystem mit Lohnbändern (NLS), welches für den gesamten ETH-Bereich gilt, bis heute nicht eingeführt. Der ETH-Rat hat nun der EPFL den Auftrag gegeben, im Jahr 2010 einen Vorschlag vorzulegen.

Die Sektion führt im zweiten Quartal 2010 eine Werbeaktion durch.

3.1.9 Schweizerisches Nationalmuseum (bisher: Landesmuseen)

Auf den 1. Januar 2010 wurde das neue Museums- und Sammlungsgesetz in Kraft gesetzt. Für das Nationalmuseum wird nicht mehr die Bundespersonalverordnung gelten. Es wird ein eigenes Personalreglement erhalten. Vorzubereiten ist auch die Schaffung einer Personalkommission des Nationalmuseums.

3.2 Sektion militärische Berufskader

Stimmung im militärischen Berufskader

Der Amtsantritt des neuen Chefs VBS, seine folgenden Auftritte und Erklärungen haben zu einer Beruhigung und Konsolidierung der Stimmung unter dem militärischen Berufspersonal geführt. Die gute Zusammenarbeit zwischen dem Chef VBS und dem Chef der Armee haben dieses sich positiv entwickelnde Klima gefördert.

Leider werden aber diese kleinen Fortschritte durch das in Frage stellen von geltenden Arbeitsvereinbarungen immer wieder gestört. Diese führen zu unnötiger Unruhe und stören das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern. Ich erinnere hier an die Ankündigung von weiteren Änderungen bei der Militärversicherung. Oder ganz aktuell an die Forderung nach Überprüfung der Vorruhestandsregelungen. Der Reaktionen aus dem militärischen Berufskader waren viele.

Ernsthafte Sorgen machen sich die militärischen Berufskader zu den Bereichen Armeebudget, Tiger Teilersatz, Logistik, Informatik und vieles mehr. All dies drückt die Stimmung des Kaders. Umso erfreulicher ist die Feststellung, dass die grosse Mehrheit der Kader im Engagement für unsere Armee nicht nachgelassen hat.

Geschäfte des Vorstandes 2009/10

Der Gesamtvorstand hat im letzten Geschäftsjahr vier halbtägige Sitzungen durchgeführt. Die Geschäftsleitung widmete sich alternierend mit dem Gesamtvorstand den anfallenden Geschäften. Das Geschäftsjahr 09/10 darf man als ruhiger als die vorangegangenen bezeichnen. Der Vorstand hatte sich mit mehreren Revisionen von Verordnungen auseinandergesetzt und durfte dazu seine Stellungnahmen abgeben.

Am meisten beschäftigten uns aber Vorhaben wie die Änderung der Militärversicherung oder die Angriffe gegen die Vorruhestandsregelungen. Grosse Aufmerksamkeit widmen wir auch unserer Jahresversammlung. An dieser werden der Chef VBS, Bundesrat Ueli Maurer, der Kommandant Luftwaffe, Korpskommandant Markus Gygax und der Chef der Führungsunterstützungsbasis, Divisionär Kurt Nydegger auftreten.

Werbung von Mitgliedern für die Sektion militärisches Berufskader

Unser aktueller Mitgliederbestand beträgt Ende Februar 2010 651. Davon sind 436 Aktive und 215 Pensionierte. Grundsätzlich hält sich dieser Bestand mit 2/3 Aktiven und 1/3 Pensionierten seit einiger Zeit. Der Vorstand ist aber mit diesem Zuwachs an neuen Mitgliedern nicht zufrieden.

Im Herbst 2009 konnte der Präsident zum ersten Mal alle drei Lehrgänge an der MILAK im Reppischtal über unsere Vereinigung orientieren. Wir gewannen in der Folge auch einige neue Mitglieder. Die Vergünstigungen, welche eine Mitgliedschaft dem einzelnen Mitglied bringt, schlagen den Mitgliederbeitrag mehr als heraus. Ich erinnere hier nur an die Vorteile der Zusatzversicherungen der KPT für die ganze Familie und die Vorzugsbedingungen bei Zürich CONNECT (ex Züritel) Motorfahrzeug-, sowie Hausrat- und Privathaftpflicht Versicherungen. Es muss unser Ziel sein, eine mitgliederstarke Sektion im Rahmen der VKB zu sein.

Ausblick

In der Wintersession 2009 wurde im Nationalrat verlangt, dass die Vorruhestandsregelungen überprüft werden. Die Fraktion der Schweizerischen Volkspartei reichte eine Interpellation ein, die Fragen zu den Kosten der Regelungen stellte.

Dies ist ein üblicher parlamentarischer Vorgang, der zu keiner Kritik Anlass gibt. Daraus entstanden aber unsachliche Medienberichte über «Luxusrenten» und «Privilegien auf Kosten des Steuerzahlers.» Es geht um die Abgeltung der unzähligen Überstunden, der unregelmässigen Arbeitszeiten und der Dienste an Wochenenden über Jahrzehnte. Dies ist eine Aufgabe des Arbeitgebers Bund. Abzuwägen ist, ob ein jährlicher Ausgleich oder eine Abgeltung am Ende des Arbeitslebens gewährt wird. Diese Fragen werden den Vorstand im nächsten Geschäftsjahr noch weiter beschäftigen.

Am Kadertag vom 18. Januar 2010 versammelte der Chef VBS, Bundesrat Ueli Maurer, sein Kader an historischer Stätte bei Neuenegg. Hier versammelte Rudolf von Erlach am 21. Juni 1339 ein Heer, um gegen eine Übermacht der Burgunder und Habsburger in die Schlacht zu ziehen. Wie wir wissen, war die Schlacht erfolgreich.

Vielleicht erhofft sich der Chef VBS auch ein wenig Schlachtenglück für seine Gefechte und Schlachten zugunsten unserer Armee. Er kämpft an mehreren Fronten: Armeebudget, Tiger Teilersatz, Logistik, Informatik und vieles mehr. Wir wünschen ihm viel Erfolg.

3.3 Sektion Vereinigung der Instruktoren des BABS

Im Geschäftsjahr 2009 hat der Mitgliederbestand der Vereinigung der Instruktoren des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz (VIBABS) zugenommen. Erfreulich ist auch, dass auf allen Stufen konstruktive und faire Gespräche stattgefunden haben.

Aktivitäten des Vorstandes der VIBABS

- Regelmässige Teilnahme an den Sitzungen der VKB

- Fünf Informationsanlässe VIBABS am Standort Bern
- Gespräche mit den Herren Willi Scholl, Direktor BABS, Roger Jenni, Personalchef BABS und Urs Hösli, Chef Geschäftsbereich Ausbildung
- Sechs Vorstandssitzungen VIBABS
- Einsatz für verschiedene Anliegen innerhalb des Geschäftsbereichs Ausbildung
- Durchführung eines gesellschaftlichen Anlasses.

Bilanz

- Die Informationsanlässe sind wertvoll. Die Veranstaltungen vermitteln und verbreiten Wissen, sie vernetzen die Mitarbeitenden am Standort Bern besser.
- Die Gespräche mit den vorgesetzten Stellen verliefen konstruktiv. Die Arbeit des Vorstandes der VIBABS wird geschätzt. Wir konnten unsere Anliegen vorbringen. Einzelne Punkte konnten umgesetzt werden.
- Nicht alle Anliegen konnten zur Zufriedenheit unserer Mitglieder erfüllt werden. Hängig ist eine faire Spesenregelung für das Instruktorenteam in Schwarzenburg. Der Vorstand verfolgt mit Interesse dieses Geschäft.
- Auf die HV 2011 suchen wir drei neue, engagierte und motivierte Vorstandsmitglieder.

Ausblick

- Die Projekt-Einsatz- und Personalplanung muss unseres Erachtens im Jahre 2011 verbessert werden. Die Verantwortung für die Umsetzung liegt bei der Leitung des Geschäftsbereichs Ausbildung. Folgende Punkte könnten verbessert werden:
- Umsetzen der Arbeiten mit erster Priorität
- Gleichmässigerer Auslastung der Instruktorinnen und Instruktoren (Kurseinsätze, Einsatz in Projekten)
- Weniger Überstunden, bessere Möglichkeiten, die Überstunden rascher abzubauen
- Mehr Zeit für Familie, Hobby oder Vereinstätigkeiten, etc.
- Weniger Stress am Arbeitsplatz
- Verbesserung der Arbeitsplatzzufriedenheit.
- Vermehrte Rückmeldungen unserer Mitglieder betreffend Erwartungen und Aufträge der Basis an den Vorstand VIBABS.

Auf Ende Juli 2010 wird unser erster Vereinspräsident (Gründung der Vereinigung 1988) und heutiger Chef Geschäftsbereich Ausbildung, Urs Hösli, pensioniert.

Der Vorstand dankt Urs Hösli für die langjährige, engagierte und wertvolle Mit- und Zusammenarbeit. Die Gespräche mit ihm waren immer konstruktiv. Er hat sich stark

für die Belange der Instruktorinnen und Instrukturen eingesetzt. Wir wünschen Urs Hösli für die Zukunft alles Gute.

Mit dem neuen Chef Geschäftsbereich Ausbildung, Urs Schneiter, hat bereits ein erstes Gespräch stattgefunden. Eine konstruktive und offene Zusammenarbeit ist ihm wichtig. Wir wünschen auch Herrn Urs Schneiter einen guten Start als neuer Chef des Geschäftsbereichs Ausbildung und freuen uns auf eine konstruktive Zusammenarbeit.

Der Vorstand VIBABS ist sich auch im Jahre 2010 seiner Verantwortung bewusst. Er benötigt dazu aber konkrete Hinweise oder Mandate von der Basis, also von den Mitgliedern.

3.4 Sektion Grenzwachtoffiziere

Der Vorstand der Sektion hat an seinen periodischen Sitzungen folgende Geschäfte behandelt:

Ausbildung 2010 und Einführung eines neuen Systems der Personalbeurteilung

Die Ausbildung des Grenzwachtpersonals wird im laufenden Jahr stark geändert. Ein neues, modular aufgebautes System wird das bisherige ersetzen. Die Ausbildung wird dadurch stärker auf die sich verändernden Aufgaben des Grenzwachtkorps ausgerichtet. Diese Änderungen haben keine Auswirkungen auf die Einreihungen.

Die Umsetzung des neuen Systems der Personalbeurteilung wirkte chaotisch. Die Mängel sind auf die ungenügenden begleitenden Massnahmen zurückzuführen, welche die Oberzolldirektion beschlossen hatte. Dennoch bleiben wir zuversichtlich im Hinblick auf die Durchführung in diesem Jahr.

Einreihung der Grenzwachtoffiziere

Das Eidg. Personalamt hat der Höhereinreihung der Kommandanten der Regionen um eine Klasse zugestimmt. Im Anschluss daran hat der Oberzolldirektor diese Massnahme auf alle Offiziere ausgedehnt. Damit konnte ein langjähriges Begehren unserer Sektion erfüllt werden.

Beziehungen zur Direktion und zum Kommando des Grenzwachtkorps

Die Beziehungen zu den übergeordneten Stellen sind gut. Wir sind uns bewusst, dass wir über einen privilegierten Zugang zu ihnen verfügen. Wir werden uns weiterhin dafür einsetzen, dass die Beziehungen von Vertrauen und gegenseitigem Respekt geprägt bleiben.

Statuten

Die Statuten unserer Vereinigung wurden revidiert und an die Entwicklungen der letzten Jahre angepasst. Mitglieder der Vereinigung können nur im Berufsleben stehende Offiziere des GWK sein. Offiziere im Vorruhestandsurlaub und Pensionierte können Passivmitglieder unserer Vereinigung bleiben.

Mitglieder und Finanzen

Wegen Übertritten in den Vorruhestandsurlaub und wegen der Statutenänderung haben wir im Jahre 2009 einige Mitglieder verloren. Es ist dem Vorstand dennoch gelungen, den Mitgliederbestand leicht zu steigern. Wir werden diese Bemühungen fortzusetzen. Die Finanzen der Sektion sind gesund.

3.5 Sektion ETH Lausanne

Eine Organisation, die ihren Platz an der ETHL gefunden hat

Die am 24. Januar 2007 gegründete Sektion hat rasch ihren Platz unter den Mitwirkungsorganen an der Hochschule gefunden. Der Präsident nahm an den Gesprächen der Direktion mit den Sozialpartnern teil und traf sich mit dem Präsidenten der Hochschule. Er stand, vor allem in Lohnfragen, in regelmässigen Kontakt mit dem Personalchef, Herrn René Bugnion. Der Vorstand pflegte einen Meinungsaustausch mit den anderen Ständen und der Hochschulversammlung.

Der Vorstand setzte sich 2009 wie folgt zusammen: Philipp Thalmann (Präsident), Professor der Volkswirtschaftslehre; Pierre-André Haldi, wissenschaftlicher Adjunkt am Lehrstuhl Führung von energetischen Systemen; Xavier Llobet (Sekretär); Jean-Francois Person (Vizepräsident), Direktor Immobilien und Infrastrukturen und Serge Vaudenay (Kassier), Professor für Sicherheit und Kryptographie. Dem Vorstand obliegt die Vertretung der Interessen der Mitglieder an der ETHL aus Sicht des Kaders. Das heisst Vertretung der beruflichen und wirtschaftlichen Interessen der Mitglieder und Förderung der Zusammenarbeit sowie des Kontaktes unter den Mitgliedern. Der Vorstand informiert das Personal regelmässig – mit E-Mails und über das Internet (acc.epfl.ch).

Tätigkeiten im Jahre 2009

Der Vorstand hielt drei Sitzungen ab. Wichtigste Themen waren: *Lohnerhöhungen für Personal ausserhalb des neuen Lohnsystems*. Diese Lohnerhöhungen werden von der Direktion der Hochschule aufgrund von Verhandlungen mit den Sozialpartnern festgelegt. Die erste Verhandlung vom 21. Dezember 2009 führte aus unserer Sicht zu einem befriedigenden Ergebnis. *Teilrevision der Professorenverordnung*. Auf dieses Vorhaben wurde aufgrund kritischer Vernehmlassungen verzichtet. Der *Mobilitätsplan der ETH Lausanne* wurde von Herrn Sébastien Oesch vorgestellt.

Der Präsident nahm an den Sitzungen des Zentralvorstandes der VKB teil und stand in dauerndem Kontakt mit der Sektion Zürich. Er nahm an sechs Veranstaltungen teil, an denen die Personalverbände an der ETHL sich neuen Angestellten der ETHL vorstellen konnten. Ende Jahr startete die Sektion, unterstützt durch die VKB, eine Werbeaktion an der Hochschule.

Von den Mitgliedern der Sektion gehören 40 Prozent zum technisch-administrativen Personal, 40 Prozent zum Lehrpersonal und 20 Prozent zum Mittelbau.

Generalversammlung vom 5. März 2009

Im Anschluss an die Versammlung referierte Philippe Thalmann über die Anlagepolitik und das Jahresergebnis 2008 der Pensionskasse PUBLICA. Er vertrat dabei Frau Susanne Haury, Stellvertreterin des Direktors der PUBLICA, die krankheitshalber verhindert war. Am öffentlichen Vortrag und am nachfolgenden Apéro nahmen über 100 Personen teil.

3.6 Geschäftsbereich Senioren

Unter dem Motto «*Seniorinnen und Senioren sind uns wichtig*» hat die VKB im vergangenen Jahr neu für diese Mitgliederkategorie ein Seniorenprogramm erarbeitet.

Das Interesse an den angebotenen Veranstaltungen war überwältigend. Der erste Anlass «Besichtigung Bundeshaus» war innert weniger Tage ausgebucht. Deshalb wurde diese Besichtigung kurze Zeit später wiederholt. Erneut konnten nicht alle Anmeldungen berücksichtigt werden. Eine weitere Bundeshausbesichtigung wird im Jahr 2010 organisiert.

Die beiden Besichtigungen des SF Fernsehstudios Leutschenbach im Dezember stiessen ebenfalls auf grosses Interesse. Alle Teilnehmenden waren vom Rundgang beeindruckt. Dies zeigte, dass der berühmte «Blick hinter die Kulissen» etwas Besonderes beinhaltet und bei den Besucherinnen und Besuchern grossen Anklang fand.

Das farbige Einlageblatt für die Seniorinnen und Senioren in den VKB-Mitteilungen bewährt sich. Informationen und Einladungen zu Anlässen können so übersichtlich dargestellt werden.

Zu den Anlässen eingeladen waren jeweils auch die Partnerin resp. der Partner, was sehr geschätzt wurde. Neue Kontakte wurden geknüpft und anregende Gespräche geführt.

Einzelne Seniorinnen und Senioren haben sich bereit erklärt, aufgrund ihrer ehemaligen Tätigkeit durch weitere Anlässe zu führen. Solche Anlässe – mit viel Herzblut vorbereitet – erhalten dadurch eine persönliche Note.

Viele persönliche Kontakte zeigen, dass ein breit gefächertes Seniorenprogramm, verteilt über die verschiedenen Regionen der Schweiz, einem echten Bedürfnis entspricht. Auch die am Schluss der Veranstaltungen organisierten Apéros wurden begrüsst.

4. Mitgliederversammlung, Zentralvorstand und Administration

4.1 Mitgliederversammlung 2009

Die 60. Mitgliederversammlung der VKB fand am 6. Mai 2009 im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Zentralpräsident Peter Büttiker konnte 70 Mitglieder und Gäste willkommen heissen. Sein besonderer Gruss galt der Referentin, Frau Dr. Barbara Schaeerer, Direktorin des Eidg. Personalamtes. Sie referierte über die Kaderpolitik des Bundes.

Der Geschäftsbericht 2008 wurde von der Mitgliederversammlung einstimmig genehmigt. Auch die Rechnung 2008 und der Voranschlag 2009 wurden einstimmig genehmigt. Dem Zentralvorstand wurde Décharge erteilt.

Botschafter Didier Pfirter, Vertreter des EDA im Zentralvorstand, wurde vom Bundesrat auf einen Posten im Aussendienst berufen. An seiner Stelle wurde Botschafter Markus Börlin, EDA, als neues Mitglied in den Zentralvorstand gewählt.

Nach Genehmigung des Tätigkeitsprogrammes 2009 konnte der Zentralpräsident den statutarischen Teil der Mitgliederversammlung schliessen und zum traditionellen Apéro einladen.

4.2 Zentralvorstand, Geschäftsleitung und Administration

Der Zentralvorstand liess sich an 5 Sitzungen durch die Geschäftsleitung und die Vertreterin und die Vertreter der Sektionen über die wichtigsten laufenden Geschäfte orientieren. Sachgeschäfte von besonderer Bedeutung waren die Änderungen im Anschlussvertrag für das Vorsorgewerk Bund und in seinen Bestandteilen der PUBLICA, die durch den Bundesrat eingeleitete Revision des Bundespersonalgesetzes, die Umsetzung des Massnahmenplanes im Rahmen der Strategie VKB sowie die Wahrnehmung der Sozialpartnerschaft durch den Arbeitgeber Bund.

Die Geschäftsleitung hat sich im 2-Wochen-Rhythmus zur Behandlung der anfallenden Geschäfte getroffen. Dazu kamen noch 3 Arbeitssitzungen zur Strategie VKB sowie weitere Anlässe, an welchen die VKB durch Mitglieder der Geschäftslei-

tung als Verhandlungspartner oder als Empfänger von Informationen vertreten war oder an welchen der Kontakt mit den Sektionen gepflegt wurde.

Die vakante Funktion des Generalsekretärs wurde ad interim durch den Redaktor und juristischen Beirat, Dr. Christian Furrer, übernommen. Am 1. Juli hat das bisherige beigezogene ZV-Mitglied, Richard Zollinger, die Funktion als Zentralkassier von Erwin Steuri übernommen. Erwin Steuri ist neu «Delegierter Senioren». Der Stellvertreter des ZV-Vertreters EDA, Ernst Steinmann wurde per anfangs September zum Generalkonsul in St. Petersburg ernannt. Seine Nachfolge als Stellvertreter EDA konnte aufgrund der laufenden Umstrukturierung im EDA noch nicht geregelt werden.

Das langjährige ZV-Mitglied der Sektion Zürich, Prof. Dr. Jakob Gut, hat auf die Mitgliederversammlung 2010 hin seinen Rücktritt erklärt. Die Wahl seines Nachfolgers erfolgt an der Mitgliederversammlung. Unsere Bestrebungen, wonach möglichst alle Departemente im ZV vertreten sein sollen, zeigen Wirkung. An der kommenden Mitgliederversammlung können zwei Vorschläge von kompetenten Mitgliedern zur Aufnahme in den ZV unterbreitet werden.

In den VKB-Mitteilungen sowie auf der Homepage VKB wird über das aktuelle Geschehen berichtet.

In individuellen Angelegenheiten aus ihrem Arbeitsverhältnis haben mehrere Mitglieder bei der Geschäftsleitung Rat gesucht. Die Ursache in den meisten Fällen bilden Restrukturierungsprojekte in der Organisation der Bundesverwaltung sowie in den Leistungsbeurteilungen.

Die Uebernahme der Führung der Geschäftsstelle durch die Stv. Generalsekretärin bewährt sich. Einerseits werden dadurch die Arbeitsabläufe verkürzt und andererseits können Kosten eingespart werden. Der Ablauf zwischen unserer Kontaktstelle in Olten und der Geschäftsstelle funktioniert ebenfalls reibungslos.

Für die Übersetzung der VKB-Mitteilungen, der Werbeunterlagen und kurzfristiger Aufträge in die französische Sprache war Herr Pierre Savary als bewährter und spezitiver Übersetzer besorgt.

5. Finanzen

Jahresrechnung 2009 mit Voranschlag 2010	R 2009	V 2010
<i>Einnahmen</i>		
Mitgliederbeiträge	155'214.30	162'000.00
Dienstleistungsertrag	90'732.80	92'000.00
Zinsertrag	735.60	1'000.00
<i>Summe Einnahmen</i>	<i>246'682.70</i>	<i>255'000.00</i>
<i>Ausgaben</i>		
Personalaufwand	124'326.30	125'000.00
Mitgliederversammlung	8'944.30	8'000.00
Sitzungen GL + ZV	4'699.70	4'000.00
Sektion Lausanne	711.00	2'000.00
Sektion Zürich	5'473.10	7'000.00
Kader mit spez. Laufbahn (EDA)		2'000.00
Junge Kader		5'000.00
Senioren	6'288.95	6'000.00
Beziehungen Inland	133.10	500.00
Beziehungen Ausland	2'096.75	2'000.00
Callcenter	6'402.90	2'000.00
Büromaterial, Drucksachen, Kopien	4'148.10	4'000.00
Büroraum, Geräte, Mobiliar	8'400.00	9'000.00
Kommunikationskosten		1'000.00
Porti	14'956.04	13'000.00
Buchhaltungskosten & Revision	3'703.30	3'500.00
Werbung	27'382.70	6'000.00
Period. Mitteilungen (Druckkosten)	46'256.95	45'000.00
Mitgliederdienste	336.00	500.00
Projekte	16'322.92	
Reisekosten	7'331.90	5'000.00
Repräsentationskosten, Spesen		500.00
Verschiedene Ausgaben	742.25	1'000.00
Steuern	18.05	500.00
Ausserordentlicher Aufwand		
<i>Summe Ausgaben</i>	<i>288'674.31</i>	<i>252'500.00</i>

Aktiven per 31. Dezember 2009

PostFinance	57'304.12
Berner Kantonalbank	77'642.93

Flüssige Mittel 134'947.05

Guthaben Verrechnungssteuer	257.45
Transitorische Aktiven	19'070.90
Forderungen	19'328.35
<i>Summe Aktiven</i>	<i>154'275.40</i>

Passiven per 31. Dezember 2009

Kreditoren	24'783.20	
Transitorische Passiven	5'200.00	
Fremdkapital	29'983.20	
Vereinsvermögen	166'283.81	
Verlust (Budgetiert 31'000.00)	-41'991.61	2'500.00
Eigenkapital (Vereinsvermögen)	124'292.20	
<i>Summe Passiven</i>	<i>196'267.01</i>	

Mitgliederbestand

Bestand am 1. Januar 2009	3828, davon 1451 Pensionierte
Bestand Ende 2009	3'790, davon 1522 Pensionierte.

6. Dienstleistungen

Die VKB bietet ihren Mitgliedern seit vielen Jahren mit grossem Erfolg einige Dienstleistungen an: Kreditkarten, Krankenkasse und Versicherungen.

Krankenkasse KPT

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.

Versicherungen

Wir arbeiten seit über zehn Jahren mit der «Zürich» Versicherungs-Gesellschaft («Zurich Connect») erfolgreich zusammen. Unser Angebot umfasst die Bereiche Motorfahrzeug (Auto und Motorrad, Assistance), Hausrat, Gebäude und Privat-

haftpflicht. Bei den Motorfahrzeugversicherungen bestehen bereits über 900 Policen, bei der Hausrat-, Gebäude- und Privathaftpflichtversicherung sind es über 250 Policen. Die Gesamtzahl an Versicherungspolicen beträgt 1'193.

7. Werbung

Gegen Ende des Jahres 2009 haben wir eine grosse Werbeaktion gestartet. Seither sind der VKB bis Ende Januar 140 Mitglieder beigetreten. Wir hoffen, dass es noch mehr Eintritte geben wird, da die Werbung auch im Jahr 2010 fortgeführt wird.

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 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; neu Eintretende 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

Wohnlust statt Wohnfrust – dank Privathaftpflicht-Versicherung

Endlich haben Sie eine neue Wohnung gefunden. Eine Traumwohnung. Sofort haben Sie sich in sie verliebt. Und ein Nachmieter für Ihre bisherige Wohnung hat auch bereits zugesagt. Die Glückseligkeit ist perfekt. Wirklich?

Wenn da nur nicht diese unliebsamen Mieterschäden in Ihrer alten Wohnung wären. Natürlich, Sie haben mit Ihrer Familie acht Jahre dort gelebt, mit Betonung auf «gelebt». Zwar immer Sorge getragen. Aber einmal ist Ihnen das Parfumflacon ins Lavabo gefallen. Im Wohnzimmer ist die Kerbe im Parkett unübersehbar. Und Ihre Tochter, wirklich begabt im Malen, hat sich an der Wand im Kinderzimmer versucht.

Sind Sie gegen diese Mieterschäden versichert? Oder müssen Sie selber dafür aufkommen? Darf der Vermieter Ihnen allenfalls diese Schäden überhaupt in Rechnung stellen?

Grundsätzlich gilt: Sie als Mieter bezahlen mit der Miete den normalen Gebrauch der Wohnung. Abnützungserscheinungen, die durch diesen normalen Gebrauch entstehen, gehen nicht zu Ihren Lasten. Hingegen haften Sie für Schäden, die von unsachgemässen, übermässigem oder unsorgfältigem Gebrauch herrühren. Darunter fallen bemalte Wände im Kinderzimmer, ein Sprung im Lavabo oder eine tiefe Schramme im Parkettboden. In diesen Fällen können die Schäden dem Mieter in Rechnung gestellt werden.

Und das kann Sie schnell ziemlich teuer zu stehen kommen.

Prüfen Sie, ob Sie eine Privathaftpflicht-Versicherung abgeschlossen haben. Denn zum Beispiel für Wohnungsschäden, die Ihnen aus Unaufmerksamkeit oder Nachlässigkeit unterlaufen sind, haftet die Privathaftpflicht-Versicherung. Und zu solchen Schäden gehören eben die bemalte Wand, der Sprung im Lavabo und die Schramme im Parkett.

Zurich Connect bietet Ihnen eine Privathaftpflicht-Grundversicherung mit Familiendeckung inklusive Mieterschäden bereits ab CHF 105.– an. Damit verursachte Mieterschäden Ihr neues Wohnungsglück nicht trüben.

Zurich Connect – die führende Online-Versicherung

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

