

Periodische Mitteilungen Nr. 2 2005/2006

VEREINIGUNG DER KADER
DES BUNDES

Im November 2005
Postfach, 3000 Bern 7
Postcheckkonto 30-20530-1
Erscheint viermal jährlich
in deutsch und französisch

Zentralvorstand 2005/2006

Zentralpräsident:

Peter Büttiker, Fürspr., VBS

Vizepräsident:

Martin Bolliger, dipl. Ing. ETH, UVEK

Generalsekretär:

Peter Ritschard, SBB, pens.

Zentralkassier:

Erwin Steuri, VBS

Redaktor:

Christian Furrer, Dr. iur., UVEK

Beigezogenes Mitglied der Geschäftsleitung:

Albert Fritschi, ETH-Rat

Beisitzer:

Thomas Kolly, EDA/EVD
Angelo Rabiolo, lic. HEC, EDI
Jacob Gut, Prof. Dr. sc. techn., ETHZ
Hildegard Weber, VBS
Bruno Häberli, Mil. Berufsk., VBS
Walter Schweizer, dipl. Ing. HTL, VBS
Pius Berni, EFD
Markus Hubeli, EFD
Peter Glättli, dipl. Ing. ETH, Swisscom
Alois Kissling, Swisscom, pens.
Beat Jung, Rechtsanwalt, pens.

Verbindung

zu den Sektionen:

Sektion Zürich:	Prof. J. Gut
Sektion Mil. Berufsk.:	B. Häberli
Sektion SGO-FWK:	W. Schweizer
Sektion CASC:	P. Glättli
	A. Kissling
Sektion VIBABS:	Hildegard Weber
Sektion GWK-Of:	M. Hubeli
Kader öV:	U. Linsi

Verbindung zum Verband Kader des öffentlichen Verkehrs:

Daniel Wassmer, SBB

Mitglied Kassenkommission PUBLICA:

Piero Cereghetti, dipl. Natw., ETH-Z

Geschäftsstelle VKB:

Susanna Bolliger
Tel.: 031/921 68 26
9-11 / 14-16 Uhr
Fax: 031/921 68 48
e-mail: office@vkb-acc.ch
Internet: www.vkb-acc.ch

Kontakte zur VKB

Für Fragen oder Anregungen können sich unsere Mitglieder an folgende Personen oder an die Geschäftsstelle wenden:

- *Mitglieder der Geschäftsleitung und des Zentralvorstands:*

Siehe Seite 1

vorname.name@vkb-acc.ch

- *Verbindungsleute VKB in der Allgemeinen Bundesverwaltung und in der ETH Lausanne:*

Bütikofer Humbel Ursula	EJPD-fedpol	ursula.buetikofer@fedpol.admin.ch
Pulver Jürg	EJPD-fedpol	juerg.pulver@fedpol.admin.ch
Huguenin Hervé	VBS-armasuisse	herve.huguenin@armasuisse.ch
Isler Rolf	VBS-armasuisse	rolf.isler@armasuisse.ch
Moll Heinz	VBS	heinz.moll@vtg.admin.ch
Beyeler Martin	EFD-EFK	martin.beyeler@efk.admin.ch
Lehmann Hans-Jörg	EVD-BLW	hans-joerg.lehmann@blw.admin.ch
Beer Markus	UVEK-GS	markus.beer@gs-uvek.admin.ch
Lehmann Daniel	UVEK-Buwal	daniel.lehmann@buwal.admin.ch
Thalmann Philippe	ETH Lausanne	philippe.thalmann@epfl.ch

- *Verbindung zu den Sektionen*

Siehe Internet VKB www.vkb-acc.ch unter der betreffenden Sektion

- *Geschäftsstelle VKB:*

Bolliger Susanna

office@vkb-acc.ch

In dieser Nummer

	Seite
An der Belastungsgrenze	4
Botschaft zur Totalrevision des PUBLICA-Gesetzes	5
Stellungnahme der VKB zum PUBLICA-Gesetz	15
Reform der Bundesverwaltung 2005 – 2007	18
Überprüfung der Aufgaben des Bundes	21
Personalfbefragung 2005 in der Bundesverwaltung	22
Eidg. Personalamt. Wechsel in der Direktion	24
Vollzug der Invalidenversicherung beim Bundespersonal	26
ETH-Bereich	28
Pensionskassenprobleme von Post und SBB	29
Swisscom. Neuer Gesamtarbeitsvertrag	29
In eigener Sache	30
Die VKB in Stichworten	32
Versicherungen: VVG-Revision	34
So fahren Sie günstiger	35

An der Belastungsgrenze

Trübe Aussichten

Das Jahr 2005 verläuft mit einem Wirtschaftswachstum von 1,2 Prozent enttäuschend. Auch wenn für das Jahr 2006 eine leichte Steigerung auf 1,5 Prozent erwartet wird, kann nicht damit gerechnet werden, dass die Arbeitslosigkeit verringert wird. Sie wird auf einem hohen Niveau verharren: Prognosen gehen von einer Arbeitslosenquote um die 3,7 Prozent aus (147'000 Arbeitslose). Das sind keine guten Aussichten für Personen, deren Stelle abgebaut wird.

Der Anteil der Personalausgaben am gesamten Haushalt des Bundes ist seit Jahren rückläufig. Im Jahre 2004 betrug er – gemäss Staatsrechnung – 8,6 Prozent. Und die Zahl der Stellen ging um 1,8 Prozent zurück. Bei den Lohnmassnahmen hat sich der Bund in den letzten Jahren zurückhaltend gezeigt. Die Bundesverwaltung ist daran, die Entlastungsprogramme 2003 (Zeitraum 2004 – 2006) und 2004 (Zeitraum 2006 – 2008) umzusetzen. So muss z.B. das militärische Berufspersonal neu ab dem 1. Januar 2006 Krankenkassenprämien bezahlen, was zu einem Lohnabbau führt. Dazu kommt der Stellenabbau im Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport, der sich bis in das Jahr 2010 erstreckt. Die verschiedenen beschlossenen Massnahmen führen zwischen 2004 und 2010 zu einem Abbau von insgesamt über 4'000 Stellen beim Bund.

Das sind massive personelle Konsequenzen. Sie können für die betroffenen Mitarbeitenden bis zur Entlassung führen. Die meisten Bundesämter haben sich bisher mit der Selektion von Bewerbern und deren Anstellung beschäftigt. Nun haben sie sich zunehmend mit dem Stellenabbau auseinanderzusetzen: eine völlig neue Aufgabe. «Wir sind ziemlich weit weg von einer guten *Trennungskultur*», stellt das Eidg. Personalamt fest.

Programme und Projekte ohne Ende

Das Entlastungsprogramm 2003 wird ab 2006 Einsparungen von jährlich rund 3 Milliarden Franken bringen. Ab dem Jahr 2008 wird das Entlastungsprogramm 2004 voll wirken. Beide Programme zusammen werden dann zu Einsparungen von jährlich rund 5 Milliarden Franken führen. Das entspricht zehn Prozent des gesamten Bundeshaushaltes. Dennoch hat der Bundesrat im Sommer mit der *Verwaltungsreform 2005 – 2007* und der *Überprüfung der Aufgaben des Bundes* neue Grossprojekte gestartet. Beide sind Teil der Sanierungsstrategie des Bundes und werden mittelfristig zu einem weiteren Abbau von Stellen führen.

Am 23. September hat der Bundesrat die Botschaft zur *Teilrevision des PUBLICA-Gesetzes* verabschiedet. Der darin vorgesehene Primatwechsel und die Konsoli-

dierung von PUBLICA verlangen den aktiv Versicherten neue Opfer ab. Insbesondere wird voraussichtlich auf den 1. Januar 2008 die bisherige vorzeitige Pensionierung ab dem 60. Altersjahr abgeschafft: 20 Jahre nach deren Einführung auf den 1. Januar 1988! Bei allen Rücktritten vor dem Endalter 65 werden in Zukunft geringere Renten entstehen als heute. Die in der Botschaft dargestellten Sachverhalte versicherungstechnischer Natur sind nicht leicht zu verstehen und auch nicht leicht zu vermitteln. Eines aber ist klar: für die aktiv Versicherten heisst es ab 2008 *länger arbeiten und höhere Beiträge für tiefere Renten entrichten*.

Mit diesen Abbaumassnahmen und den zu erwartenden Leistungseinbussen bei der Personalvorsorge ist die *Grenze an Belastungen erreicht*, die dem Bundespersonal zugemutet werden können. Dies hat die Personalbefragung 2005 deutlich gezeigt: die Zufriedenheit des Bundespersonals hat abgenommen, die Resignation hat sich verstärkt. Engagement und Motivation der Mitarbeitenden haben gelitten. Dieses Stimmungsbild ist auch darauf zurückzuführen, dass die Personalpolitik zurzeit von der Finanzpolitik dominiert wird.

Botschaft zur Totalrevision des PUBLICA-Gesetzes

Bundesratsbeschluss vom 23. September 2005

Nach mehrjährigen Vorarbeiten hat der Bundesrat am 23. September 2005 das totalrevidierte Bundesgesetz über die Pensionskasse des Bundes (PUBLICA-Gesetz) und die Botschaft zu Händen des Parlamentes verabschiedet. Die Vorlage sieht einerseits den *Übergang vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat* vor: Primatwechsel. Andererseits werden verschiedene *Massnahmen zur finanziellen Konsolidierung* der Pensionskasse des Bundes PUBLICA vorgeschlagen. Mit einem Inkrafttreten des PUBLICA-Gesetzes ist frühestens auf den 1. Januar 2008 zu rechnen.

Weshalb eine Totalrevision des Pensionskassengesetzes (PKB-Gesetz)?

Die Umstellung des Vorsorgesystems vom Leistungs- auf das Beitragsprimat geht auf einen Auftrag zurück, den der Bundesrat im Jahr 2000 vom Parlament erhalten hatte (Motion der Staatspolitischen Kommission des Nationalrates vom 30. März 2000). Hinzu kommt, dass das heutige Vorsorgesystem nicht kostendeckend finanziert ist. Die Finanzierungsprobleme werden durch die demographische Entwicklung – immer mehr Rentenbezüger/innen und immer weniger Erwerbstätige – verschärft. Vor diesem Hintergrund dient der Wechsel zum

Beitragsprimat dazu, ein Pensionierungssystem aufzubauen, das finanzierbar ist und vor der aktuellen finanziellen Situation des Bundes den personal- und sozialpolitischen Anliegen des Arbeitgebers Rechnung trägt und jenen der Versicherten entgegenkommt.

Mit der Totalrevision des Pensionskassengesetzes einher geht zudem eine rechtliche Ausscheidung von organisatorischen und personalpolitischen Bestimmungen zur beruflichen Vorsorge: Das Pensionskassengesetz (neu: PUBLICA-Gesetz) wird künftig ausschliesslich die organisatorische Seite regeln, während die vorsorgepolitischen Bestimmungen für das Bundespersonal in das Bundespersonalgesetz aufgenommen werden.

Was geschah bisher?

Seit der Annahme der Motion der Staatspolitischen Kommission des Nationalrates hat sich der Bundesrat mehrmals mit der Einführung des Beitragsprimates auseinandergesetzt (BRB vom 29. Oktober 2003 über die Teilrevision des PKB-Gesetzes; BRB vom 5. Dezember 2003 über die Umstellung der Altersvorsorge des Bundespersonals vom Leistungs- zum Beitragsprimat). Am 1. Januar 2005 trat eine dringliche Teilrevision des PKB-Gesetzes in Kraft, die unter anderem den garantierten (halben) Teuerungsausgleich auf den Renten aufhob. Am 19. Januar 2005 schliesslich erteilte der Bundesrat dem Eidg. Finanzdepartement (Eidg. Personalamt) den Auftrag, eine Botschaft zur Totalrevision des PKB-Gesetzes auszuarbeiten. Diese liegt nun vor und erläutert sowohl den Primatwechsel als auch die Massnahmen zur finanziellen Konsolidierung der PUBLICA.

Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat

Der Wechsel zum Beitragsprimat führt zu einer grundlegenden Änderung des Vorsorgesystems beim Bund. Die Rentenleistungen hängen künftig direkt von der Höhe der einbezahlten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge ab. Um den unterschiedlichen Vorsorgebedürfnissen des Bundespersonals gerecht zu werden, sind mindestens drei in sich geschlossene Vorsorgepläne vorgesehen. Mit diesen Plänen trägt das Vorsorgesystem den Möglichkeiten, die das flexibilisierte Personalrecht bietet, besser Rechnung (z.B. Teilzeitarbeit, rollender Berufsausstieg). Die Vorsorgepläne werden nach Verabschiedung des revidierten PUBLICA-Gesetzes ausgearbeitet und durch den Bundesrat genehmigt. Sie regeln die Details, aus denen sich Angaben zur individuellen Vorsorgesituation der Versicherten ableiten lassen.

Im Beitragsprimat hängt die Höhe der Rente vom angesparten Kapital ab. Die individuelle Finanzierung im Beitragsprimat gibt den versicherten Personen die

Gewissheit, dass die von ihnen und dem Arbeitgeber bezahlten Beiträge der-
einst für ihre persönliche Altersrente verwendet werden.

Vergleich des heutigen mit dem neuen System

Mit dem Primatwechsel tritt an Stelle der im Voraus festgelegten Vorsorgeleistungen, ausgedrückt in Prozentsätzen des letzten versicherten Lohnes, ein System, bei dem die Leistungen im Einzelfall erst am Ende der Laufbahn feststehen. Anstatt der Leistungen legt das neue System einzig die Beiträge fest, die vom Arbeitgeber und von der angestellten Person während der Versicherungsdauer paritätisch zu bezahlen sind. Die Summe der geleisteten Beiträge wird verzinst und am Ende der Versicherungsdauer in eine Rente umgewandelt. Das Rückgrat der neuen Vorsorge ist somit das vom Arbeitgeber und den angestellten Personen erbrachte Beitragsvolumen. Wird es vermindert bzw. werden auf dem Guthaben geringere Renditen erzielt, so vermindern sich die Leistungen. Wird es erhöht oder können auf dem angesparten Guthaben höhere Renditen erzielt werden, so erhöhen sich die Leistungen.

Die nachfolgende Tabelle gibt die modellhaften Sparbeiträge wieder. Die paritätische Beitragszahlung bedeutet, dass *Arbeitgeber und versicherte Person jeweils die Hälfte der angegebenen Prozentsätze zu tragen haben*. Zu beachten ist ferner, dass im Beitragsprimat die für das Leistungsprimat typischen einmaligen Nachzahlungen bei Erhöhungen des versicherten Verdienstes wegfallen.

Unter Altersgutschriften werden die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge verstanden, die für die Finanzierung der Altersleistungen vorgesehen sind.

Altersgutschriften der Modellpläne in Prozent des versicherten Lohnes (Beiträge)

BVG Alter	geltende Regelung		Standardplan	Kaderplan 1	Kaderplan 2
	Kernplan	Ergänzungsplan			
25 – 34	13,5	10,5	11,0	11,0	13,5
35 – 44	15,0	13,5	14,0	14,0	16,5
45 – 54	16,5	20,0	20,5	23,0	25,5
55 – 65	18,0	26,0	27,0	29,5	32,0

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die Verhältnisse im Standardplan und im Kaderplan 1 und 2, wenn der Primatwechsel im 30., 40., 45. und 50. Alterjahr stattfindet und somit die betroffene Person nur eine beschränkte Versicherungsdauer im neuen Vorsorgesystem aufweist. Beim Primatwechsel wurde der Barwert der bis zu diesem Zeitpunkt erworbenen Ansprüche als Einmaleinlage der versicherten Person gutgeschrieben (Art. 18 PUBLICA-Gesetz).

*Renten im Standardplan nach Alter im Zeitpunkt des Primatwechsels
(in Prozenten des letzten versicherten Lohnes)*

Primat- wechsel im Alter ----- Alter bei Rücktritt	Standardlaufbahn				Höhere Laufbahn				Kernplan (geltendes Recht) Versicherungs- beginn mit 22 Jahren
	30	40	45	50	30	40	45	50	
60	45.45	43.85	41.47	37.48	43.29	42.42	40.54	37.48	54.26
61	48.99	47.32	44.85	40.68	46.74	45.83	43.87	40.68	57.09
62	52.61	50.87	48.29	43.96	50.26	49.31	47.27	43.96	60.0
63	56.56	54.74	52.06	47.54	54.11	53.12	51.00	47.54	60.0
64	60.78	58.89	56.08	51.36	58.23	57.2	54.97	51.36	60.0
65	65.20	63.22	60.3	55.37	62.54	61.46	59.14	55.37	60.0

*Rentensätze im Kaderplan 1 und 2 nach Alter im Zeitpunkt des Primatwechsels
(in Prozenten des letzten versicherten Lohnes)*

Primat- wechsel im Alter ----- Alter bei Rücktritt	Kaderplan 1				Kaderplan 2				Geltendes Recht Versicherungs- beginn mit 22 Jahren
	30	40	45	50	30	40	45	50	
60	42.79	43.55	42.57	41.97	47.87	46.76	45.07	43.57	54.26
61	46.37	47.32	44.85	40.68	46.74	45.83	43.87	40.68	57.09
62	50.30	50.63	49.78	49.14	55.84	54.64	52.81	51.18	60.0
63	54.03	54.65	53.77	53.1	60.24	58.99	57.08	55.38	60.0
64	58.3	58.95	58.03	57.33	64.95	63.64	61.65	59.87	60.0
65	62.77	63.45	62.49	61.76	69.88	68.51	66.43	64.58	60.0

Die Tabellen zeigen, dass je höher das Lebensalter beim Primatwechsel ist, umso geringer ist die Leistung im Pensionierungszeitpunkt.

Massnahmen zur finanziellen Konsolidierung im Detail

PUBLICA bedarf einer nachhaltigen Konsolidierung. Sie ist am 1. Juni 2003 aus der Pensionskasse des Bundes hervorgegangen und hat die erforderlichen Reserven noch nicht aufbauen können. Zudem stellen die grossen Rentnerbestände, zu denen auch Rentnerinnen und Rentner von ehemaligen Bundesbetrieben wie Swisscom und RUAG gehören, eine ausserordentliche Belastung dar.

Senkung des technischen Zinssatzes von heute 4 auf 3,5 Prozent

Der technische Zinssatz widerspiegelt nicht eine effektive, sondern eine *angenehme Zinsentwicklung*. Die Pensionskasse legt Vermögen auf dem Kapitalmarkt an. Der zu erwartende Gewinn bildet die Basis für die Berechnung der Beiträge und der Renten. Diesen Berechnungen liegen Annahmen über die künftige Zinsentwicklung auf dem Kapitalmarkt zu Grunde, die mit dem technischen Zinssatz ausgedrückt werden. Der technische Zins sollte möglichst langfristig gültig sein und die kurzfristigen Schwankungen auf dem Kapitalmarkt nicht berücksichtigen. Indem er mit einer angemessenen Marge unterhalb der effektiven Vermögensrendite festgelegt wird, verhilft er der Pensionskasse zur *Stabilisierung ihres Deckungskapitals*.

Nicht zu verwechseln ist der technische Zins mit der effektiv auf dem Guthaben der Versicherten gutgeschriebenen Minimalverzinsung, die das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vorschreibt.

Die Senkung des technischen Zinssatzes betrifft die aktiven Versicherten und diejenigen, die ab Inkrafttreten des neuen PUBLICA-Gesetzes Rentenbezügerinnen und Rentenbezüger werden. Die aus der technischen Zinssatzsenkung resultierenden Kosten müssen über Leistungskürzungen, namentlich bei der freiwilligen vorzeitigen Pensionierung sowie durch Beitragserhöhungen finanziert werden.

Die Senkung des technischen Zinssatzes wäre aber auch ohne Einführung des Beitragsprimats notwendig geworden. Dies, weil eine nachhaltige Konsolidierung von PUBLICA mit dem heutigen Zinssatz von 4 Prozent nicht möglich ist.

Wird der technische Zinssatz gesenkt, steigt für PUBLICA die Wahrscheinlichkeit, mit den erwirtschafteten Erträgen die erforderlichen Reserven aufbauen zu können. Bei anhaltend überdurchschnittlichen Erträgen können zudem die allen Versicherten zu Gute kommenden so genannten «freien Mittel» geüffnet werden (die z.B. zur Finanzierung des Teuerungsausgleichs auf den Renten verwendet werden können).

Die Senkung des technischen Zinssatzes führt jedoch zu einer *Erhöhung des Deckungskapitals von mehr als einer Milliarde Franken*. Sie muss von den Ver-

sicherten mit geringeren Altersleistungen (v.a. bei der freiwilligen vorzeitigen Pensionierung) und erhöhten Beiträgen finanziert werden. Davon betroffen sind namentlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 45 Jahren.

Erhöhung des Rentenalters

Veränderte Anschauungen über die Lebens- und Arbeitsgestaltung und Anreize des geltenden Vorsorgesystems haben zu einem Pensionierungsverhalten geführt, das der demographischen Entwicklung nicht entspricht. Die heute im Leistungsprimat in Aussicht gestellten Leistungen können als Folge davon nicht mehr vollständig finanziert werden. Sie belasten PUBLICA jährlich mit ungedeckten Kosten von 60 bis 90 Millionen Franken.

Mit der Anhebung des ordentlichen Rücktrittsalters von heute 62 auf 65 Jahre sowie des Versicherungsbeginns von 22 auf 25 Jahre wird dieses latente Unterdeckungsrisiko eliminiert.

Flexibilität

Die freiwillige vorzeitige Pensionierung zwischen dem 60. und 65. Altersjahr bleibt weiterhin möglich. Die Rente wird künftig aber versicherungsmathematisch korrekt gekürzt. Damit der freiwillige vorzeitige Rücktritt auch Angestellten mit kleinerem Einkommen offen steht, kann eine sozialverträglich finanzierte *Überbrückungsrente* bezogen werden. Die Arbeitnehmer haben dafür allerdings einen *zusätzlichen Beitrag von 1,25 Prozent* zu leisten.

Im Fall bestimmter Personalkategorien (z.B. Zollpersonal, Instruktor/innen) kann zudem vom neuen späteren Versicherungsbeginn abgewichen werden (z.B. Beitragsbeginn bereits mit 22 Jahren).

Übergangsgeneration

Versicherte, die beim Primatwechsel über 55 Jahre alt sind, kommen in den Genuss einer Leistungsgarantie von 95 Prozent der Ansprüche, die sie nach geltendem Recht (Leistungsprimat) mit dem vollendeten 62. Altersjahr beanspruchen könnten. Berechnungsbasis dieser Garantie ist der letzte Lohn vor dem Inkrafttreten des neuen PUBLICA-Gesetzes. Die garantierte Rente wird frankenmässig, gestützt auf den versicherten Verdienst beim Primatwechsel, festgelegt und bleibt unverändert. Ist die garantierte Rente kleiner als diejenige, die der/die Versicherte bei der Pensionierung im Beitragsprimat erhalten würde, wird die höhere Rente ausgerichtet. Die aus der Garantie resultierenden Kosten (von ca. 300 Mio. Fr.) trägt PUBLICA.

Schaffung einer geschlossenen Rentnerkasse PUBLICA

Knapp die Hälfte der rund 100'000 Versicherten bei PUBLICA sind Rentenbe-

ziehende (inkl. rund 10'000 Rentnerinnen und Rentner der ehemaligen Bundesunternehmen Swisscom und Rüstungsbetriebe). Diese werden mit der Inkraftsetzung des neuen Gesetzes in eine so genannte Rentnerkasse überführt.

Weshalb? Bei den heute geltenden Leistungen kosten die Rentnerinnen und Rentner mehr, als die betreffenden Generationen angespart haben. Folglich muss zur Finanzierung der laufenden Renten ein grosser Teil der Vermögenserträge verwendet werden, die mit dem Kapital der aktiven Versicherten erzielt werden. Dies würde die künftigen Rentenansprüche der aktiven Versicherten hingegen erheblich schmälern («unfaire Solidarität»).

Im Falle einer Unterdeckung wäre PUBLICA zudem verletzlich, weil Rentnerinnen und Rentner nach der kürzlich vom Parlament beschlossenen Regelung im BVG nur in ganz eingeschränktem Ausmass zur Finanzierung von Sanierungsmassnahmen beigezogen werden können.

In die geschlossene Rentnerkasse werden diejenigen Personen überführt, die zum Zeitpunkt der Umstellung auf das Beitragsprimat eine Alters- oder Hinterlassenenrente von PUBLICA beziehen. Personen, die zu einem späteren Zeitpunkt in Rente gehen, verbleiben bei PUBLICA. *Die Renten der Rentnerkasse werden durch den Bund garantiert.* Mittelfristig wird jedoch voraussichtlich kein *Teuerungsausgleich auf den Renten* entrichtet werden können. Dies ist der Beitrag der Rentenbezüger/innen an die finanzielle Konsolidierung von PUBLICA.

Bei Auflösung der Rentnerkasse werden die verbleibenden Rentenbeziehenden in ein Vorsorgewerk von PUBLICA oder in eine andere Pensionskasse überführt. Dabei muss ihnen das erforderliche Deckungskapital mitgegeben werden. Der Bund stellt die dafür erforderlichen Mittel im Rahmen der Leistungsgarantie zur Verfügung.

Übergang von PUBLICA in eine Sammeleinrichtung

PUBLICA soll eine Sammeleinrichtung werden. Die einzelnen Vorsorgewerke (aktive Versicherte und Rentner/innen eines Arbeitgebers) sind organisatorisch und wirtschaftlich getrennt. Sie schliessen mit PUBLICA so genannte Anschlussverträge ab. Die zentralen Verwaltungseinheiten des Bundes, die eidgenössischen Gerichte und die Parlamentsdienste bilden ein einziges Vorsorgewerk, für das der Bundesrat im vorsorgerechtlichen Sinn die Arbeitgeberfunktion wahrnimmt. Dezentrale Verwaltungseinheiten mit eigener Rechnung und eigener Rechtspersönlichkeit (z.B. ETH, Institut für geistiges Eigentum, Swissmedic) werden je für sich ein Vorsorgewerk bilden. Die Vorsorgewerke tragen ihre Risiken – mit Ausnahme der Schwankungsrisiken für Tod und Invalidität – selbst. Die Strukturierung von PUBLICA als Sammeleinrichtung bringt der Pensions-

kasse administrative Vereinfachungen und grössere Transparenz bei den Kompetenz- und Zuständigkeitsstrukturen.

Finanzielle Auswirkungen für den Bund und PUBLICA

Mit der Übernahme der Leistungsgarantie für die Renten der geschlossenen Rentnerkasse PUBLICA leistet der Bund einen wichtigen Beitrag an die Konsolidierung von PUBLICA. Modellrechnungen haben ergeben, dass diese Garantien den Bund über einen Zeitraum von 20 Jahren mit einer Wahrscheinlichkeit von 90 Prozent weniger als 2,6 Milliarden Franken kosten werden. Die Wahrscheinlichkeit, dass der Bund gar nicht belastet werden wird, beträgt demgegenüber bloss 25 Prozent.

Ohne die Rentnerkasse würde bei PUBLICA als Folge der Senkung des technischen Zinssatzes ein zusätzlich zu finanzierender Deckungskapitalbedarf von rund 800 Millionen Franken entstehen. Die Rentnerkasse ermöglicht es PUBLICA, auf die bisher vom Bund im Zusammenhang mit der Eröffnungsbilanz zugesagten Garantien und auf die Wertschwankungsreservengarantie zu verzichten und die für die Besitzstandsgarantie der über 55-jährigen Versicherten notwendigen Rückstellung zu bilden. Dadurch wird PUBLICA (und damit indirekt auch die Versicherten) zusätzlich mit 660 bis 700 Millionen Franken belastet.

Was die *aktiv Versicherten* anbelangt, so ist festzustellen, dass die Summe der jährlichen Arbeitgeberbeiträge des Bundes zur Finanzierung des neuen Vorsorgekonzeptes vergleichbar sein muss mit den *bisherigen Aufwendungen des Bundes* (gemessen an der versicherbaren Lohnsumme).

Bei der Überführung (Migration) der Pensionskasse des Bundes zu PUBLICA am 1. Juni 2003 hatte der Bund zu einer Pensionskasse mit voller Deckung gewechselt und musste daher nach BVG den bestehenden Fehlbetrag ausfinanzieren. Der vom Bundesrat anerkannte Fehlbetrag des Bundes von rund 12 Milliarden Franken (inkl. Anlageverluste von 5 Mia. Fr.) wurde zu einer Fehlbetragschuld, die spätestens innerhalb von 8 Jahren auszufinanzieren ist.

Auswirkungen auf die Versicherten

Aus heutiger Sicht wird damit gerechnet, dass das PUBLICA-Gesetz frühestens auf den 1. Januar 2008 in Kraft gesetzt werden kann. Sowohl der Primatwechsel als auch die drastischen Massnahmen zur finanziellen Konsolidierung werden ab dem Inkrafttretenstermin wirksam werden.

Aktiv Versicherte

Wer vor dem Inkrafttretenstermin in den Ruhestand tritt, profitiert von den Leistungen des geltenden Rechts. Er wird nach dem Inkrafttreten des Gesetzes in ei-

ne separate Kasse, die geschlossene Rentnerkasse, überführt. Die Leistungen der neuen Rentnerkasse werden vom Bund garantiert.

Nach dem Inkrafttreten des Gesetzes gelten für die aktiv Versicherten die massiv höheren Beiträge (ab Alter 45), die geringeren Leistungen und das höhere Rentenalter. Bei allen Rücktritten vor dem Endalter 65 entstehen geringere Renten als heute.

Versicherte, die beim Primatwechsel über 55 Jahre alt sind, gehören zur *Übergangsgeneration*. Sie kommen in den Genuss einer Leistungsgarantie von 95 Prozent der Ansprüche, die sie nach geltendem Recht mit dem vollendeten 62. Altersjahr beanspruchen könnten.

Als Leidtragende der Totalrevision sind die Personen zu bezeichnen, die beim Primatwechsel 45 – 54 Jahre alt sind. Sie haben markante Beitragserhöhungen und grosse Einbussen bei den Leistungen hinzunehmen. Auch bei einem Verbleib im Dienst bis zum vollendeten 65. Altersjahr wird diese Altersgruppe die heute im Normalfall ausgerichtete Rente kaum erreichen.

Mit dem Primatwechsel besteht zwar nach wie vor die Möglichkeit, vorzeitig in Pension zu gehen, aber mit geringeren Renten. Altersrücktritte zwischen dem 60. und 62. Altersjahr führen zu markanten Leistungskürzungen. Diese können mit der Überbrückungsrente teilweise kompensiert werden. Die Überbrückungsrente wird zu gleichen Teilen vom Arbeitgeber und den Arbeitnehmenden vorfinanziert (zusätzliche Beiträge von 1,25 Prozent).

Rentner

Die laufenden Renten werden durch den Primatwechsel nicht berührt. Personen, die vor dem Inkrafttreten des PUBLICA-Gesetzes in den Ruhestand getreten sind (Altrentner), werden in die neue geschlossene Rentnerkasse überführt. Es wird angenommen, dass die Rentnerkasse mit einem Deckungsgrad von 103 Prozent starten wird. Der Bund garantiert die bestehenden Rentenansprüche. Der Beitrag der Rentner an die Konsolidierung wird darin bestehen, dass sie in den nächsten Jahren mit einiger Wahrscheinlichkeit keinen Teuerungsausgleich auf den Renten erhalten werden.

Personen, die *nach* dem Inkrafttreten des PUBLICA-Gesetzes in den Ruhestand treten (Neurentner), verbleiben, zusammen mit den IV-Rentnern, in der Pensionskasse PUBLICA. Die Senkung des technischen Zinssatzes von 4 auf 3,5 Prozent steigert die Wahrscheinlichkeit, mit erwirtschafteten Erträgen die erforderlichen Reserven bilden zu können. (Damit steigen auch die Chancen auf einen Teuerungsausgleich auf den Renten.)

Wie reagieren die Personalverbände auf das neue Gesetz?

Die Personalverbände des Bundes lehnen das neue PUBLICA-Gesetz ab. Sie kritisieren insbesondere die Beitragserhöhungen und die Leistungsver schlechterungen bei den 45 – 54-jährigen. Die Verbände fordern, dass sich der Bund finanziell stärker engagieren soll, damit die Belastungen der Versicherten gemildert würden. Ausserdem wollen sie, dass die Übergangslösung grosszügiger gestaltet wird. Als falsch bezeichnen die Gewerkschaften schliesslich die Anhebung des Versicherungsbeginns von 22 auf 25 Jahre sowie des ordentlichen Rentenalters von heute 62 auf 65 Jahre.

Auch unter Würdigung der gewerkschaftlichen Bedenken betrachtet der Bundesrat die Vorlage jedoch als ausgewogen, da sie unter der gegebenen finanziellen Situation des Bundes die Interessen der Versicherten, des Arbeitgebers Bund, der Steuerzahlenden und von PUBLICA angemessen berücksichtigt. Würde der bisherige Leistungsumfang beibehalten, so müssten die nachfolgenden Generationen den Preis dafür bezahlen. Mit der vorliegenden Totalrevision des PUBLICA-Gesetzes hat der Bund versucht, den Interessen der Versicherten, des Arbeitgebers Bund, der Steuerzahlenden und von PUBLICA entgegenzukommen.

Wie geht es weiter?

Der Erstrat des Parlaments wird sich voraussichtlich in der Frühlingssession 2006 mit der Vorlage befassen. In der Herbstsession 2006 sollte das Gesetz vom Parlament verabschiedet werden.

Parallel dazu erfolgen die konkrete Ausgestaltung der Vorsorgepläne und die Anpassung der EDV-Systeme. Die Vorsorgepläne werden unter Federführung von PUBLICA ausgestaltet. Sie sind Bestandteil der Anschlussverträge zwischen PUBLICA und den Arbeitgebern. Sobald die Anschlussverträge vorliegen, können individuelle vorsorgerechtliche Fragen beantwortet werden. Geplant ist, das PUBLICA-Gesetz auf Anfang 2008 in Kraft zu setzen und zu diesem Zeitpunkt die Umstellung vom Leistungs- auf das Beitragsprimat zu vollziehen.

Stellungnahme der VKB zum PUBLICA-Gesetz

Gebrochene Versprechen

Die Botschaft zur Totalrevision des PUBLICA-Gesetzes verfolgt einen doppelten Zweck: *den Übergang vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat einerseits und die finanzielle Konsolidierung der Pensionskasse des Bundes andererseits*. Das Parlament hat bereits im März 2000 den Primatwechsel verlangt. Im Hinblick darauf haben die Personalverbände des Bundes am 19. Dezember 2003 mit Bundesrat Villiger folgende Grundsätze vereinbart:

- Mit einem Wechsel vom Leistungs- ins Beitragsprimat ist *kein Sparauftrag* verbunden.
- Das bisherige *Leistungsniveau* soll gewahrt bleiben.
- Die Versicherungsleistungen entsprechen dem *Niveau führender Unternehmen* und öffentlichen Verwaltungen.
- Die *Leistungen* werden durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge sowie aus Vermögenserträgen finanziert.
- Die *flexible Pensionierung* ist ab dem 59. Alterjahr möglich. Die Beiträge von Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind bis zum Austritt rentenbildend. Eine mit dem bisherigen Leistungsniveau vergleichbare Altersleistung muss im Normalfall vor dem vollendeten 65. Altersjahr erreicht werden.
- Bei einem Primatwechsel soll der *schrittweise Altersrücktritt* ohne Leistungseinbusse ermöglicht werden.

Die Botschaft des Bundesrates vom 23. September 2005 verletzt diese Grundsätze in allen Punkten: Die Ende 2003 getroffene Vereinbarung ist zur Makulatur geworden. *Die Personalverbände lehnen daher das neue PUBLICA-Gesetz einhellig ab.*

Am 19. Januar 2005 hat der Bundesrat die Eckwerte des neuen Vorsorgeplanes im Beitragsprimat festgelegt und die Massnahmen zur Konsolidierung der Pensionskasse zur Kenntnis genommen. Gestützt auf diese Vorentscheide wurde die Botschaft zur Totalrevision des PUBLICA-Gesetzes erarbeitet. Weder die Eckpunkte noch die Konsolidierungsmassnahmen wurden vorgängig mit den Personalverbänden im Detail diskutiert. *Die Vorentscheide des Bundesrates vom 19. Januar 2005 wurden einseitig getroffen.* In der Folge war das Eidg. Finanzdepartement nicht mehr bereit, auf die Vorentscheide zurückzukommen: Die Verhandlungen vom 11. und 24. August scheiterten. Bundesrat Merz wurde auf die getroffene Vereinbarung aus dem Jahre 2003 hingewiesen. Er nahm deren Verletzung in Kauf. Die Sozialpartnerschaft beim Bund befindet sich in einer kritischen Phase!

PUBLICA als Sanierungsfall

Der Übergang vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat könnte ohne namhafte Einbussen für die Versicherten vollzogen werden. Schwerwiegend sind aber die verschiedenen Massnahmen zur finanziellen Konsolidierung der Pensionskasse des Bundes. Warum ist PUBLICA ein Sanierungsfall, wenn ihr Deckungsgrad am 1. Januar 2005 104,5 Prozent betrug und sie im ersten Halbjahr 2005 ausgezeichnete Vermögenserträge erzielte?

Die Botschaft des Bundesrates nennt dafür drei Gründe: erstens ist die 1988 eingeführte freiwillige vorzeitige Pensionierung ein Verlustgeschäft, weil pro Jahr ungedeckte Kosten von 60 – 90 Millionen Franken zu Lasten der PUBLICA anfallen. Zweitens sind heute die Beiträge für die versprochenen Leistungen zu tief angesetzt, was zu einer Finanzierungslücke von 30 Millionen Franken pro Jahr führt. Und drittens kann langfristig nicht mehr konstant mit einem Vermögensertrag von 4 Prozent pro Jahr gerechnet werden, weshalb die Berechnungsgrundlagen zu korrigieren sind: Senkung des technischen Zinssatzes von 4 auf 3,5 Prozent.

Diese Gründe werden auch von den Personalverbänden als triftig anerkannt. Die Schlüsselfrage lautet aber: *Wer trägt für die Misswirtschaft in der Vergangenheit die Verantwortung?* Verantwortlich für Berechnungen und Finanzierungsfragen der Pensionskasse (früher: Eidg. Versicherungskasse) waren die Direktion der Pensionskasse und das Eidg. Finanzdepartement. In jedem Falle kann die Verantwortung für Finanzierungslücken bei der PUBLICA nicht dem Bundespersonal angelastet werden!

Daran vermag auch der Hinweis, dass der Bund per 1. Juni 2003 den Fehlbetrag der Eidg. Versicherungskasse (EVK) von rund 12 Milliarden Franken übernommen hat, nichts zu ändern. Denn es war der Bund, der – im Umfang von 7 Milliarden Franken – bis 2003 seine Arbeitgeberbeiträge nicht einbezahlte. Und die Eidg. Finanzverwaltung tätigte ab 1999 Anlagen für die EVK, die bis Ende Mai 2003 zu Verlusten von 4,9 Milliarden Franken führten. Das Bundespersonal trägt für den hohen Fehlbetrag der EVK keine Verantwortung.

Ungerechte Verteilung der Lasten

Um die Kosten der freiwilligen vorzeitigen Pensionierung und der reglementarischen Leistungen zu decken, wäre gemäss Botschaft eine Beitragserhöhung um 3 Prozent notwendig. Viel mehr ins Gewicht fallen aber die Kosten wegen der Senkung des technischen Zinssatzes: 1 Milliarde Franken für die aktiven Versicherten, 800 Millionen Franken für die Rentner der PUBLICA.

Gemäss Botschaft entlastet der Bund PUBLICA, indem er eine geschlossene Rentnerkasse schafft und eine Leistungsgarantie für die Renten dieser Kasse

übernimmt. Andernfalls hätten die aktiven Versicherten auch für diese Kosten aufkommen müssen («unfaire Solidarität»).

Dennoch ist die vorgeschlagene Verteilung der Lasten ungerecht, weil die aktiven Versicherten die Hauptlast der Senkung des technischen Zinssatzes, d.h. 1 Milliarde Franken, tragen sollen. Belastet werden somit jene, die für Fehler und Versäumnisse der Vergangenheit nicht verantwortlich sind. Die vorgeschlagenen Massnahmen treffen aus Sicht der VKB die aktiven Versicherten übermässig nach dem Motto: *höhere Beiträge für tiefere Renten und länger arbeiten*. Wegen der Finanzkrise des Bundes will sich der Arbeitgeber Bund an der Sanierung der PUBLICA nicht beteiligen. Der Finanzbedarf von einer Milliarde Franken soll allein von den aktiv Versicherten über höhere Beiträge, Leistungskürzungen und eine Erhöhung des Rentenalters gedeckt werden. Besonders störend ist, dass die Altersgruppe der beim Primatwechsel 45 – 54-Jährigen trotzdem keine Aussicht hat, bis zum 65. Altersjahr das geltende Rentenniveau zu erreichen. Das ist für die VKB nicht akzeptabel. Nachbesserungen sind hier unumgänglich.

Ein vorbildliches Engagement des Arbeitgebers hat die Swisscom kürzlich vor demonstriert. Auf den 1. Januar 2006 wechselt die Pensionskasse comPlan zum Beitragsprimat und senkt den technischen Zinssatz von 4 auf 3,75 Prozent. Dank der Beteiligung des Arbeitgebers an den Umstellungskosten entstehen für die Versicherten keine Leistungseinbussen.

Mit der Garantie für die Leistungen der neuen Rentnerkasse übernimmt der Bund ein finanzielles Risiko. Mit dieser Garantie steht er für Leistungsversprechen der Vergangenheit ein. Für die Pensionskasse PUBLICA gibt er aber – nach Inkrafttreten des PUBLICA-Gesetzes – keine Garantien mehr ab. Die bisherige Garantie für Wertschwankungsreserven erlischt; das Inflationsrisiko und das Anlagerisiko werden in Zukunft paritätisch vom Arbeitgeber und den Arbeitnehmern getragen.

Gefährdete Stellung des Bundes auf dem Arbeitsmarkt

Entsprechen die vorgesehenen Versicherungsleistungen dem Niveau führender Unternehmen und öffentlicher Verwaltungen? Die Botschaft stellt dazu fest, dass die Positionierung von PUBLICA aufgrund von Vergleichen relativiert werden muss: mit dem Standardplan liegt PUBLICA im hinteren Mittelfeld. So werden die Versicherten bei der Finanzierung der Altersleistungen vergleichsweise überdurchschnittlich stark belastet. Bei den Arbeitnehmerbeiträgen in der Altersgruppe 55 – 65 Jahre liegt PUBLICA im Standardplan an der Spitze: 13,5 Prozent Altersgutschrift und 1,25 Prozent Prämie zur Finanzierung der Überbrückungsrente. Das gesamte vom Versicherten bezahlte Beitragsvolumen ist – bei der gleichen Laufbahn – im Standardplan sechs Prozent höher als heute im

Kernplan! Die starke Belastung der Versicherten gestattet es, die Umstellungskosten für den Bund tief zu halten. Erheblich gefährdet wird aber seine Stellung als Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt.

Reform der Bundesverwaltung 2005–2007

Vorentscheide vom 7. September 2005

Mit der Verwaltungsreform will der Bundesrat die Verwaltungsführung stärken. Dazu sollen Prozesse vereinfacht, Abläufe besser strukturiert und Strukturen gestrafft werden. Um diese Ziele zu erreichen, hat der Bundesrat die *Umsetzung von 9 Projekten* beschlossen, die in der ganzen Bundesverwaltung umgesetzt werden. Daneben hat er 25 Projekte zur Kenntnis genommen, die in der Verantwortung der einzelnen Departemente stehen. Diese Departementsprojekte sind teilweise bereits weit fortgeschritten. Gemäss den parlamentarischen Entscheiden zum Entlastungsprogramm 04 sind Einsparungen aus der Verwaltungsreform in Höhe von 30 Millionen (2007) bzw. 40 Millionen (ab 2008) im Finanzplan berücksichtigt.

Die Verwaltungsreform wird vom Bundesrat als Kollegium verantwortet. Ein eigens bestellter bundesrätlicher Ausschuss begleitet einzelne Kernprojekte strategisch. Geleitet wird der Ausschuss von Bundesrat Hans-Rudolf Merz. Weiter gehören dem Gremium Bundesrätin Micheline Calmy-Rey, Bundesrat Christoph Blocher sowie Bundeskanzlerin Annemarie Huber-Hotz und der Delegierte für die Verwaltungsreform, alt Regierungsrat Ulrich Fässler, an.

Fässler leitet die Verwaltungsreform. Dazu hat er ein Kernteam gebildet, bestehend aus Margrith Hanselmann, bisher Vizedirektorin im Bundesamt für Verkehr, und Christian Schlapbach, bisher Stellvertretender Kommandant Heer. Die Verwaltungsreform sieht ein schrittweises, pragmatisches Vorgehen vor. Nach Abschluss der Detailplanung im vierten Quartal werden die Querschnittsprojekte ab 2006 umgesetzt. Geplant ist, die Verwaltungsreform auf *Ende 2007* abzuschliessen.

Die Projekte werden so weit als möglich mit bundesinternen personellen Ressourcen umgesetzt. Die Kosten für die Projektleitung und die Querschnittsprojekte belaufen sich im Zeitraum von 2005 bis 2007 auf insgesamt 8,45 Millionen. Sie werden durch die Departemente und die Bundeskanzlei im Rahmen ihrer normalen Budgets kompensiert. Die Departementsprojekte gehen zu Lasten der ordentlichen Budgets der Departemente.

Die Verwaltungsreform ist Teil der umfassenden Sanierungsstrategie für den Bundeshaushalt.

Die Kernprojekte der Verwaltungsreform

1. *Führung*
Projektziel: Überprüfung der Führungsstrukturen aller Departemente
Strategische Begleitung: Bundesrätin Micheline Calmy-Rey
2. *Personalstrategie und Personalprozesse*
Projektziel: Klärung der Rollen und Verantwortlichkeiten auf Ebene Bund, Departemente und Ämter
Strategische Begleitung: Bundesrat Hans-Rudolf Merz
3. *Vereinfachung und Abbau der Regelungsdichte in Personalangelegenheiten*
Projektziel: Vereinfachung der Verfahren und Entscheide
Strategische Begleitung: Bundesrat Christoph Blocher
4. *Beseitigung von Doppelspurigkeiten*
Projektziel: Abbau von Doppelspurigkeiten
Strategische Begleitung: Bundesrat Christoph Blocher
5. *Straffung der Beschaffungsorganisation*
Projektziel: Zentralisierung der Zuständigkeiten im Beschaffungswesen von 42 auf 2 Stellen
Strategische Begleitung: Bundesrat Hans-Rudolf Merz
6. *Vereinfachung von Verfahren, Abläufen und Dokumenten*
Projektziel: Vereinfachung interner Prozesse und Kürzung von Dokumenten
Strategische Begleitung: Bundeskanzlerin Annemarie Huber-Hotz
7. *Entrümpelung des Bundesrechts*
Projektziel: Abbau nicht mehr nötiger Erlasse
Strategische Begleitung: Bundeskanzlerin Annemarie Huber-Hotz
8. *Konzentration der Bibliotheken und Dokumentationsstellen*
Projektziel: Konzentration der rund 50 Bibliotheken
Strategische Begleitung: Bundeskanzlerin Annemarie Huber-Hotz
9. *Überprüfung der ausserparlamentarischen Kommissionen*
Projektziel: Reduktion der Anzahl ausserparlamentarischen Kommissionen
Strategische Begleitung: Bundeskanzlerin Annemarie Huber-Hotz

Die Departementsprojekte der Verwaltungsreform

EDA:

- Leistungsziele/Indikatoren für Auslandsvertretungen
- Prozessorientierung in Konsular- und Finanzgeschäften
- DEZA: Vereinfachen, sparen, wirken
- DEZA: Selbsteinschätzung der Organisationseinheiten

EDI:

- Stabil II (Monitoring der Aufgabenerweiterung beim Bundesamt für Statistik im Rahmen der Bilateralen II)
- Tempo 08-011 (Aufgabenüberprüfung bei MeteoSchweiz)
- Reo-Medic (Reorganisation der Steuerung des Schweiz. Heilmittelinstitutes Swissmedic)
- Museumspolitik (Überprüfung der Museumspolitik des Bundes)

EJPD:

- Fachzentren DUE
- Fusion IMES/BFF
- Auslagerung der Büroautomation
- Überprüfung Auslagerung Schweiz. Akkreditierungsstelle
- Überprüfung Transfer Schweiz. Institut für Rechtsvergleichung in den 3. Kreis

VBS:

- Überprüfung des Synergiepotenzials zwischen Armee, Grenzwachtkorps und Bundessicherheitsdienst im Bereich Ausbildung, Material und Infrastruktur
- Personalabbau VBS
- Zentralisierung des Beschaffungswesens im VBS
- Immobilienmanagement im VBS

EVD:

- Zusammenfassung von Aufgaben BLW, BWL, BVET, Forstwirtschaft
- Koordination Landeswerbung
- Synergien Wohnungswesen
- Vereinfachung zur Entlastung von Unternehmen
- Reintegration arbeitsmarktrechtlicher Geschäfte in seco

UVEK:

- Schnittstellenüberprüfung (BWG, BFE, BUWAL).
Der Bundesrat hat am 31. August beschlossen, dass aus dem BUWAL und wichtigen Teilen des Bundesamtes für Wasser und Geologie (BWG) per 1. Januar 2006 ein neues Bundesamt wird. Der Name wird später festgelegt. Die Wasserkraftnutzung kommt neu zum Bundesamt für Energie (BFE), die Wasserstrassen zum Bundesamt für Verkehr (BAV) und die Landesgeologie zu «swisstopo» im VBS. Es werden weder Aufgaben abgebaut noch gibt es Entlassungen. Eingespart wird durch die Aufhebung des BWG eine Million Franken jährlich.

Überprüfung der Aufgaben des Bundes

Der Bundesrat will die Aufgaben des Bundes einer grundlegenden Überprüfung unterziehen. Dabei soll ausgelotet werden, auf welche Aufgaben ganz verzichtet und bei welchen Aufgaben die Staatstätigkeit reduziert werden kann. Ebenfalls geprüft werden Ausgliederungen oder die Entflechtung von Aufgaben, die heute von Bund und Kantonen gemeinsam wahrgenommen werden. Mit der Aufgabenüberprüfung verfolgt der Bundesrat das Ziel, den Haushalt weiter zu entlasten und damit neue Handlungs- und Gestaltungsspielräume zu schaffen. Insbesondere geht es ihm darum, die Finanzpolitik in den Dienst einer wachstumsorientierten Wirtschaftspolitik zu stellen. Der Bundesrat fasste diesen Beschluss am 31. August 2005.

Auf den Bundeshaushalt kommen in den nächsten Jahren sowohl auf der Einnahmen- wie auf der Ausgabenseite Mehrbelastungen in Milliardenhöhe zu. Trotz zwei Entlastungsprogrammen und der Aufgabenverzichtsplanung der Verwaltung drohen die Finanzen des Bundes mittelfristig wieder aus dem Gleichgewicht zu geraten. Der Bundesrat will daher auf der Grundlage einer flächendeckenden Aufgabenüberprüfung frühzeitig strukturelle Reformen einleiten und damit möglichst vermeiden, in den kommenden Jahren wieder kurzfristige Sparprogramme beschliessen zu müssen.

Die Überprüfung der Aufgaben soll dem Bundesrat auch Gelegenheit geben zu prüfen, in wie weit einzelne Aufgaben der Wahrnehmung einer grundlegenden Staatsfunktion dienen (Gewährleistung von innerer und äusserer Sicherheit inkl. Schutz der natürlichen Lebensgrundlage, Schaffung und Schutz einer funktionierenden Rechtsordnung, Erbringung von öffentlichen Dienstleistungen, Gewährleistung des sozialen Ausgleichs).

Als Reformstossrichtungen im Vordergrund stehen der *gänzliche Verzicht auf Aufgaben* sowie Politikänderungen, die eine *Reduktion des Mitteleinsatzes* ermöglichen. Da dies in aller Regel Gesetzes- und gegebenenfalls Verfassungsänderungen erfordern wird, rechnet der Bundesrat mit ersten Entlastungen ab 2009.

Der Bundesrat wird sich mit der Aufgabenüberprüfung, die zu einem tragenden Element der Legislaturplanung 2007 – 2011 werden soll, schwergewichtig ab dem kommenden Jahr befassen. Dabei sollen die ersten Diskussionen im Gremium selbst stattfinden und die Verwaltung erst zur Konkretisierung der vom Bundesrat beschlossenen Reformstossrichtungen beigezogen werden. *Auch auf den Einsatz externer Experten wird verzichtet.*

Die technischen Vorarbeiten werden vom EFD geleitet. Der Bundesrat hat das EFD insbesondere beauftragt, zusammen mit den Departementen ein umfassendes Aufgabenportfolio zu erstellen.

Bemerkungen der VKB

Mit der Verwaltungsreform 2005 – 2007 wird eine Steigerung der Effizienz der Verwaltung durch die Vereinfachung von Abläufen und durch die Straffung von Strukturen angestrebt. Die Kernfrage lautet: *Werden die bestehenden Aufgaben richtig erfüllt?* Durch die Verwaltungsreform sollen Einsparungen in der Höhe von insgesamt 30 Millionen (2007) bzw. 40 Millionen (2008) erzielt werden. Die letzte umfassende Verwaltungsreform wurde erst im Jahre 2000 abgeschlossen. Die erwarteten Einsparungen sind deshalb als sehr hoch gesteckte Ziele zu bezeichnen.

Bei der Überprüfung der Aufgaben des Bundes lautet die Kernfrage: *Werden die richtigen Aufgaben erfüllt?* Diese Abklärungen sind grundsätzlich zu begrüßen. Die parlamentarischen Beratungen der Entlastungsprogramme 2003 und 2004 haben allerdings gezeigt, dass Kantone und Verbände sich erfolgreich gegen den Abbau von Aufgaben zur Wehr setzen können. Dennoch hat Bundesrat Merz erklärt, das Ziel der Aufgabenüberprüfung sei ein *Abbau der Bundesausgaben um 20 Prozent bzw. um 10 Milliarden Franken!* Auch wenn dieses Ziel als «Arbeitshypothese» bezeichnet wurde, wirkt es für Realisten utopisch und für Kritiker absurd.

Bei früheren Verwaltungsreformen und Aufgabenüberprüfungen wurden stets externe Beratungsfirmen wie Mc Kinsey oder Arthur Andersen beigezogen. Bemerkenswert ist, dass nun auf den Einsatz externer Experten verzichtet wird.

Personalbefragung 2005 in der Bundesverwaltung

Mitarbeitergespräch / Personalbeurteilung: positive Beurteilung

Etwas mehr als die Hälfte der Befragten ist gegenüber dem Führungsinstrument Mitarbeitergespräch / Personalbeurteilung positiv eingestellt (54 %).

Insbesondere werden die Kommunikation mit den Vorgesetzten, die Anerkennung guter Leistung, die Eigeninitiative sowie das Ausrichten des eigenen Handelns und Verhaltens an Zielen, Resultaten und Wirkungen als positive Auswirkungen gesehen. Die Klarheit und Messbarkeit der Ziele sowie die Fairness bei der Festlegung der Beurteilung werden als noch nicht optimal beurteilt.

Arbeitszufriedenheit: leichte Abnahme

Mit 4,2 Punkten liegt die generelle Arbeitszufriedenheit leicht unter dem Wert der letzten Personalbefragung (2004: 4,3). Auf einer Skala von 1,0 = sehr un-

zufrieden bis 6,0 = sehr zufrieden entspricht der Wert einem mässig zufrieden, liegt aber unter dem Erfahrungswert von 4,5 Punkten.

Die Streuung zwischen den einzelnen Ämtern ist gross und reicht von 3,6 bis 5,3 Punkte. In einem Drittel der Ämter hat die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden gegenüber dem letzten Jahr um 0,3 Punkte oder mehr abgenommen. Es gibt jedoch auch einige Ämter (14 %), welche einen entsprechenden Anstieg der Arbeitszufriedenheit verzeichnen.

Resignation: starker Anstieg

Die Resignation hat sich verstärkt: Sie ist innerhalb eines Jahres um 0,3 Punkte angestiegen und liegt nun bei sehr hohen 2,7 Punkten. Die Werte sollten hier möglichst tief sein. Werte unter 2,0 Punkten weisen auf eine tiefe, solche über 2,5 Punkte auf eine hohe Resignation hin.

31 Prozent der Befragten haben resigniert und glauben nicht mehr an Veränderungen (2004: 21 %). Es gibt jedoch auch einen wachsenden Anteil von veränderungswilligen Mitarbeitenden (2005: 17 %, 2004: 14 %), welche zwar unzufrieden sind, aber noch an Verbesserungen glauben und Veränderungen offen gegenüber stehen.

Motivation für den (organisatorischen) Wandel: leichte Abnahme

Der Index Motivation im Wandel besteht aus den Aspekten Arbeitszufriedenheit, Resignation, Veränderung als Chance sehen und Motivation, in der Bundesverwaltung zu arbeiten. *In allen vier Bereichen ist eine negative Entwicklung zu beobachten.* Die Motivation im Wandel hat gegenüber der letztjährigen Befragung abgenommen und liegt nun bei 3,8 Punkten (2004: 4,0).

Die Werte betreffend Motivation streuen stark zwischen den einzelnen Ämtern (Werte von 3,5 bis 4,5 Punkte), was zeigt, dass gute Werte auch in weniger stabilen Zeiten erreichbar sind und Mitarbeitende ihr Motivationspotenzial bewahren können.

Stellenumbau / Stellenabbau: negative Auswirkungen

Die Befragten der betroffenen Ämter spüren die Auswirkungen des Stellenumbaus / Stellenabbaus vor allem in einem schlechteren Führungs- und Arbeitsklima sowie in der sinkenden Leistungsfähigkeit des Amtes.

Wer indirekt vom Stellenumbau / Stellenabbau betroffen ist (Stellenumbau / Stellenabbau im Arbeitsumfeld), beurteilt die Auswirkungen eben so negativ wie Personen, die persönlich betroffen sind. Somit bestätigt sich auch in der Bundesverwaltung, dass der Umgang mit Stellenumbau / Stellenabbau

einen direkten Einfluss auf die Motivation der im Amt verbleibenden Personen hat.

Unsicherheit resp. Nichtwissen darüber, ob man persönlich vom Stellenumbau/Stellenabbau betroffen ist bzw. sein wird, geht einher mit einer deutlich negativeren Einschätzung der Auswirkungen des Stellenumbaus/Stellenabbaus, mit tieferer Motivation im Wandel sowie höherer Resignation.

Gesundheit: mehrheitlich positive Beurteilung

Die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung fühlen sich mehrheitlich gesund. Der psychisch / nervliche Gesundheitszustand wird dabei aber etwas negativer eingeschätzt. Jede/r fünfte Mitarbeitende beurteilt diesen gar als schlecht.

Faktoren, welche die Gesundheit beeinträchtigen, sind Stress am Arbeitsplatz, Verunsicherung aufgrund der Veränderungen und Arbeitsklima. In den Bereichen Nicht-Rauchen am Arbeitsplatz und Umgang mit Stress werden gesundheitsfördernde Massnahmen von Seiten des Arbeitgebers als wichtig eingestuft.

Bemerkungen der VKB zum Ergebnis der Personalbefragung 2005

Die Zufriedenheit des Bundespersonals hat spürbar abgenommen. Auffällig ist vor allem der starke Anstieg der Resignation. Dieses Ergebnis ist jedoch nicht überraschend: die Entlastungsprogramme 2003 und 2004 haben Spuren hinterlassen. Und vieles deutet darauf hin, dass der negative Trend sich im kommenden Jahr verstärken wird: Reform der Bundesverwaltung 2005 – 2007, Überprüfung der Aufgaben des Bundes, Botschaft zur Totalrevision des PUBLICA-Gesetzes.

Eidg. Personalamt. Wechsel in der Direktion

Rücktritt von Direktor Hablützel

Direktor Hablützel hat sich entschieden, auf Ende Februar 2006 die Möglichkeit der freiwilligen vorzeitigen Pensionierung in Anspruch zu nehmen. Peter Hablützel (1946) wurde 1989 vom Bundesrat zum Direktor des EPA ernannt. In den vergangenen 16 Jahren prägte er die Personalpolitik des Bundes massgeblich. Unter seiner Führung wurden wichtige personalpolitische Reformen umgesetzt. Verdienste erwarb er sich insbesondere bei der Erarbeitung des neuen Bundes-

personalgesetzes. Mit grossem Engagement und Verhandlungsgeschick gelang es ihm, die verschiedenen Anspruchsgruppen von der neuen Gesetzesgrundlage zu überzeugen.

Juan F. Gut übernimmt die Leitung des EPA

Auf den 1. Oktober 2005 übernahm Juan F. Gut die Leitung des Eidg. Personalamtes. Der Gewählte ist seit dem 1. Januar 2005 als Senior Berater im EPA tätig. Zuvor war er während 8 Jahren Generalsekretär des VBS. Er wird das EPA im Sinne eines *Managements auf Zeit* leiten, jedenfalls bis zum Abschluss der entsprechenden Verwaltungsreform-Projekte.

Neben der Verantwortung für das Tagesgeschäft des EPA wird Juan F. Gut namentlich die Revision des Pensionskassengesetzes eng begleiten und den anstehenden Veränderungsprozess im Personalwesen des Bundes mitverantworten. Im Querschnittsprojekt «Personalstrategie und Personalprozesse» werden das EPA und die dezentralen Personaleinheiten einer vertieften Prüfung unterzogen. Im Zentrum stehen dabei die Optimierung von Abläufen, die Klärung von Zuständigkeiten sowie Fragen der Zentralisierung respektive der Dezentralisierung des Personalwesens.

Bemerkungen der VKB

Direktor Hablützel trat auf Ende Februar 2006 zurück, weil er den seit 2004 eingeschlagenen Kurs der Personalpolitik des Bundes nicht mehr mittragen konnte. Es war ihm auch nicht gelungen, ein Vertrauensverhältnis zu Bundesrat Merz aufzubauen: nach langjähriger, erfolgreicher Tätigkeit als Direktor wurde er innert drei Wochen freigestellt! Ungewiss ist zudem die *Zukunft des Eidg. Personalamtes* als starke zentrale Fachstelle des Bundes. Denn die Rolle des EPA wird im Rahmen der Verwaltungsreform überprüft. Eine stärkere Delegation der Kompetenzen auf die Departemente steht zur Diskussion. Zudem können drastische Veränderungen im Personalrecht, etwa eine *Abschaffung des Bundespersonalgesetzes*, nicht ausgeschlossen werden. Denn der Bundesrat hat zur Motion Zuppiger (Nationalrat, SVP/ZH) vom 7. Oktober 2004 betreffend Unterstellung des Bundespersonals unter das Obligationenrecht noch nicht Stellung genommen.

Die VKB bedauert den Rücktritt von Peter Hablützel. Er war stets ein engagierter Verfechter der Sozialpartnerschaft und ein verlässlicher Verhandlungspartner. Die VKB ist ihm dafür zu Dank verpflichtet. Die Modernisierung der Verwaltung im Sinne des New Public Managements und die ständige Verbesserung der Verwaltungsführung waren für ihn wichtige Anliegen, für die er u.a. Kolloquien veranstaltete und Management Letters publizierte. Peter

Hablützel prägte während 16 Jahren als Vordenker und Reformers das Personalwesen des Bundes.

Vollzug der Invalidenversicherung beim Bundespersonal

Voraussetzungen zum Bezug einer IV-Rente in der Bundesverwaltung seit 1. Juni 2003

Gemäss Artikel 45 der Verordnung über die Versicherung im Kernplan der Pensionskasse hat eine beim Bund angestellte Person nur Anspruch auf eine Invalidenrente von PUBLICA, wenn sie gestützt auf den Entscheid der zuständigen kantonalen IV-Stelle im Sinne des IVG rentenberechtigt ist. Damit gelten seit dem 1. Juni 2003 für den Anspruch auf eine Invalidenrente von PUBLICA und eine Invalidenrente nach IVG die gleichen Voraussetzungen.

Subsidiär kann eine so genannte Berufsinvalidenrente bei negativem Entscheid der kantonalen IV-Stelle von PUBLICA dann ausgeschüttet werden, wenn ein positiver Entscheid des Ärztlichen Dienstes der Bundesverwaltung vorliegt und der Arbeitgeber das zur Finanzierung dieser Rente erforderliche Deckungskapital PUBLICA vollständig vergütet (Art. 48 Abs. 4 und 7 PKBV 1).

Berufsinvalidität liegt dann vor, wenn eine versicherte Person aus gesundheitlichen Gründen für ihre bisherige oder für eine andere zumutbare Beschäftigung nicht mehr tauglich ist (Art. 48 Abs. 2 PKBV 1). Berufsinvalidenrenten werden grundsätzlich nicht ausgerichtet, wenn die Person jünger als 50-jährig ist (Art. 48 Abs. 4).

Bericht zur IV-Situation beim Bund vom 17. August 2005

Die Geschäftsprüfungskommission des Ständerates wollte wissen, wie sich der Vollzug der Invalidenversicherung innerhalb der Bundesverwaltung im Vergleich zu jenem auf nationaler Ebene präsentiert. Im Bericht kommt der Bundesrat zum Schluss, dass sich die Anzahl der jährlich neuen Invalidisierungen in der Bundesverwaltung unter dem Landesdurchschnitt entwickelt. Indessen liegt die Gesamtanzahl der IV-Rentenbeziehenden in der Bundesverwaltung leicht über dem gesamtschweizerischen Durchschnitt der erwerbstätigen Schweizer Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren.

Der Vergleich von Daten zur IV-Situation beim Bund und auf nationaler Ebene ist jedoch zu relativieren. Erst seit dem 1. Juni 2003 sind die Voraussetzungen für den

Bezug einer Invalidenrente in der Bundesverwaltung und auf nationaler Ebene harmonisiert. Dies führte zu einem drastischen Rückgang der so genannten Berufsinvalidität. Anspruch auf eine Invalidenleistung hat seit diesem Datum nur noch, wer im Sinne des IVG erwerbsunfähig ist und wenn alle zumutbaren Eingliederungsmassnahmen nicht zum Erfolg geführt haben. Allfällige Berufsinvalidenrenten werden neu nur dann ausgerichtet, wenn der Arbeitgeber das zur Finanzierung dieser Rente erforderliche Deckungskapital PUBLICA vollständig vergütet.

Vorbildliche berufliche Wiedereingliederung von erwerbsbehinderten Personen

Eine Vorbildfunktion nimmt die Bundesverwaltung bei der beruflichen Wiedereingliederung von erwerbsbehinderten Personen ein. Im Jahr 2003 waren 215 erwerbsbehinderte Personen an einer ihren Bedürfnissen angepassten Arbeitsstelle beschäftigt. Die Arbeitsplätze werden über einen speziellen Kredit finanziert. Dessen periodische Überprüfung soll inskünftig verstärkt gewährleisten, dass die Gelder nach erfolgter erfolgreicher Integration der erwerbsbehinderten Personen neu vergeben werden können.

Einheitliches Gesundheitsmanagement in Arbeit

Handlungsbedarf besteht hingegen für die Entwicklung von Strategien und Instrumenten, welche die Führungskräfte hinsichtlich der Art und Häufigkeit der gesundheitlich bedingten Abwesenheiten von Mitarbeitenden sensibilisieren sollen. Ebenso sollen die Instrumente auf die Verminderung der Ausfallzeiten abzielen und allfällige Tendenzen zur Chronifizierung brechen.

Eine interdepartementale Arbeitsgruppe unter Leitung des Eidg. Personalamtes wird dem Bundesrat im ersten Quartal 2006 Vorschläge für ein einheitliches Gesundheitsmanagement unterbreiten. Die Arbeitsgruppe prüft verschiedene Massnahmen und Erfassungsinstrumente im Bereich der Gesundheitsprävention und der Früherkennung von wiederkehrenden Absenzen. Ferner erarbeitet sie Grundlagen für ein Anwesenheitsmanagement, welches den Führungskräften ermöglicht, wiederholte Absenzen ihrer Mitarbeitenden und deren Gründe früh zu erkennen.

ETH-Bereich

Teilrevision der Personalverordnung ETH-Bereich

Der Bundesrat hat am 23. September die Teilrevision der Personalverordnung ETH-Bereich genehmigt und dem neuen Lohnsystem zugestimmt. Die beiden ETH und die Forschungsanstalten PSI, WSL, EMPA und EAWAG erhalten mit dem neuen Lohnsystem ein starkes Führungsinstrument. Es befreit die Institutionen von Automatismen; zyklische systembedingte Lohnerhöhungen entfallen künftig. Sämtliche Funktionen aller Mitarbeitenden des ETH-Bereichs werden zu Beginn des kommenden Jahres einer der 15 Funktionsstufen des neuen Systems zugeordnet. Bis anhin kamen 38 Lohnklassen zur Anwendung. Grundlage der neuen Zuordnungen bilden klare Kompetenzprofile.

In einem zweiten Schritt erfolgt die leistungsbezogene Steuerung der Löhne. Dieser Führungsprozess mit Zielvereinbarungen und Beurteilung der Zielerreichung setzt eine sorgfältige Schulung und Begleitung der Vorgesetzten und Mitarbeitenden voraus.

Die Präsidenten der beiden ETH und die Direktoren der vier Forschungsanstalten werden den Termin für die leistungsbezogene Steuerung der Löhne in ihrer Institution festlegen. Es steht ihnen dazu ein Zeitfenster von zwei Jahren zur Verfügung.

Teilrevision der Professorenverordnung ETH

Die Revision zeichnet sich dadurch aus, dass der ETH-Rat nur die Grundsätze festlegt und die Ausgestaltung der Verfahren und Prozesse den beiden ETH überträgt. Dies betrifft namentlich die Evaluation der Leistung samt geeigneten Schlichtungsverfahren. Die ETH können hier auf bereits vorhandene Instrumente und Mechanismen zurückgreifen.

Bei der individuellen Lohnentwicklung kommt der gleiche Grundsatz zur Anwendung. Bis das Maximum der jeweiligen Professorenkategorie erreicht ist, wird die Entwicklung des Lohnes durch die Beurteilung der Leistung bestimmt. Die Verordnung gibt den Rahmen vor, über die Höhe einer Anpassung entscheidet der Präsident der ETH. Das Spektrum der Löhne in den Professorenkategorien bleibt grundsätzlich unverändert. Zur Gewinnung besonders ausgewiesener Fachkräfte kann der ETH-Rat den Lohn im Einzelfall um bis zu 15 Prozent des Maximallohnes erhöhen.

Neu erhält der Präsident der ETH die Möglichkeit, zur Honorierung aussergewöhnlicher Leistungen bis zu 10 Prozent über die Maxima hinauszugehen.

Pensionskassenprobleme von Post und SBB

Die Pensionskassen von Post und SBB weisen Unterdeckungen von 660 Millionen bzw. 2,3 Milliarden Franken auf. Per Ende 2004 belief sich der Deckungsgrad der PK Post auf 94,5 Prozent, jener der PK SBB auf 83,4 Prozent, wobei beide Deckungsgrade auf einem relativ hohen technischen Zinssatz von 4 Prozent beruhen. Gleichzeitig weisen die beiden Pensionskassen überdurchschnittlich hohe Rentnerbestände auf.

Die SBB sind vor einiger Zeit an den Bund herangetreten und haben auf die schwierige Lage ihrer Pensionskasse und den Handlungsbedarf für den Bund als Eigentümer hingewiesen. Sie vertraten den Standpunkt, dass die Kosten für eine Konsolidierung der Rentenbestände nicht allein zu Lasten der aktiven Generation der Versicherten gehen dürften. Die PK Post machte ihrerseits Forderungen gegenüber dem Bund aus der Eröffnungsbilanz geltend.

Die Probleme der Pensionskassen von Post und SBB sollen angegangen werden. Bis Ende März 2006 wird das Eidg. Finanzdepartement EFD eine Vernehmlassungsvorlage erarbeiten, in der Lösungsvarianten zur Diskussion gestellt werden. Der Bundesrat hat dem EFD am 23. September 2005 diesen Auftrag erteilt, weil die Pensionskassen der SBB und der Post Unterdeckungen und überdurchschnittlich hohe Rentnerbestände ausweisen und konsolidiert werden müssen.

Swisscom. Neuer Gesamtarbeitsvertrag

Gesamtarbeitsvertrag 2006 – 2007

Swisscom hat sich mit den Gewerkschaften Kommunikation und Transfair auf einen neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) geeinigt. Der Vertrag ist mindestens zwei Jahre gültig. Er garantiert weiterhin gute und faire Arbeitsbedingungen bei Swisscom und eine konstruktive Sozialpartnerschaft.

Der GAV bestätigt im Wesentlichen die bestehenden Regelungen, insbesondere die 40-Stunden-Woche und fünf Wochen Ferien für alle. Zu den Neuerungen gehören unter anderem die Regelung von Aushilfe-Arbeitsverhältnissen sowie die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs von zwei Wochen und die Ausrichtung einer vollen Kinderzulage auch für Alleinerziehende mit tiefem Beschäftigungsgrad. Mit Blick auf die unternehmerische Entwicklung von Swisscom wird auch

die Sozialpartnerschaft für allfällige neue Gesellschaften innerhalb der Swisscom Gruppe geregelt.

Neuer Sozialplan

Neben dem Gesamtarbeitsvertrag haben Swisscom und die Gewerkschaften auch einen neuen Sozialplan verhandelt. Er ermöglicht wie bisher, allfällige Restrukturierungen sozialverträglich durchzuführen. Der neue Sozialplan ist verbunden mit dem Bekenntnis der Sozialpartner, die bisherigen Anstrengungen bei der Umsetzung von Alternativen zum Stellenabbau weiter zu verstärken.

Im Sozialplan werden Instrumente eingesetzt, die mit den bisherigen zu vergleichen sind. Kernelement ist weiterhin das von der Swisscom-Tochter PersPec AG angebotene Programm zur beruflichen Neuausrichtung. Darüber hinaus werden die Massnahmen verstärkt auf die besonderen Bedürfnisse bestimmter Mitarbeitergruppen ausgerichtet, vor allem auf jene älterer Mitarbeitender.

In eigener Sache

Wirken für die VKB?

Damit die VKB für ihre Mitglieder an den gesetzten Zielen arbeiten und sie auch erreichen kann, ist auf verschiedenen Ebenen vielseitige und interessante Arbeit zu leisten:

- die *Verbindungsleute* sind in ihrem Arbeitsbereich erste Ansprech- und Vermittlungspersonen der VKB, melden Anliegen von Mitgliedern weiter und setzen sich nach Möglichkeit für die Mitgliederwerbung ein, entweder direkt oder indirekt, indem sie der Geschäftsstelle die Adresse möglicher Mitglieder melden.
- der *Zentralvorstand* trifft sich 4- bis 6-mal im Jahr am späteren Nachmittag zu seinen Sitzungen. Er legt die Ziele der VKB-Tätigkeit fest und behandelt alle wichtigen Geschäfte und Entscheide, sofern dies nicht aus zeitlichen Gründen durch die Geschäftsleitung geschehen muss. Die Sitzungen dienen auch der gegenseitigen Information zwischen der VKB und ihren Sektionen.
- die *Geschäftsleitung (GL)* ist das ausführende Organ der VKB. Sie besorgt

an den im 2-Wochen-Rhythmus stattfindenden Sitzungen die laufenden Geschäfte. Die GL vertritt die Vereinigung nach innen und aussen. Alle Mitwirkenden werden laufend über die vielseitigen Aktivitäten in den Bereichen Arbeitsrecht und berufliche Vorsorge sowie über Projekte des Bundes mit Auswirkungen auf seine Mitarbeitenden informiert.

In allen drei Gremien ist in nächster Zeit Bedarf an neuen Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern vorhanden.

Wenn Sie sich für die Mitarbeit in der VKB in irgendeiner Art interessieren, bitten wir Sie, dies der Geschäftsstelle unverbindlich zu melden. Ein Mitglied der Geschäftsleitung wird sich anschliessend mit Ihnen in Verbindung setzen und Möglichkeiten im Rahmen Ihrer zeitlichen Kapazitäten mit Ihnen besprechen. Danke für Ihr Interesse!

Werbung neuer Mitglieder

Für ein nachhaltiges Wirken und zur langjährigen Sicherstellung ihrer Existenz ist auch die VKB auf einen möglichst grossen Mitgliederbestand angewiesen. Nebst periodischen grösseren Werbeaktionen bildet die Direktwerbung durch Mitglieder im beruflichen Umfeld ein wichtiges Standbein.

Die Geschäftsstelle VKB ist gerne bereit, möglichen künftigen Mitgliedern nach Bekanntgabe der Adresse die Werbemappe (Kontaktkarte, Flyer, neueste Ausgabe der Periodischen Mitteilungen, Statuten) direkt zuzustellen. Selbstverständlich schickt sie auch Ihnen selbst zusätzliche Unterlagen zur Direktwerbung (Flyer oder Mäppli). Oder haben Sie gar die Möglichkeit, den Aufhänger an geeigneter Stelle im Arbeitsbereich anzubringen? Dann setzen Sie sich bitte mit der Geschäftsstelle in Verbindung, damit wir Sie gezielt bedienen können.

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 teil

Organisationsbereich

Aktive und pensionierte Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes oder vergleichbarem Niveau) der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereichs, 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 Militärischen Berufskader, die Offiziere des Grenzwachtkorps, die Instrukturen des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz sowie die Cadre Association of Swisscom (CASC) eigene Sektionen. Der Verband der Kader des öffentlichen Verkehrs (KVöV) ist mit der VKB assoziiert.

Mitgliederzahl: rund 4'500, dazu rund 1'800 Mitglieder des KVöV. 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 Aktuelles,
- vierteljährlich in deutscher und französischer Sprache erscheinendes Heft «Periodische Mitteilungen» (PM),
- Mitgliederversammlung,
- Veranstaltungen der Sektionen.

Nebenleistungen

- Kreditkarten VISA und MASTERCARD zu Vorzugsbedingungen.
- vergünstigte Prämien auf den Zusatzversicherungen der Krankenkasse KPT

(Altersgrenze: 70 Jahre). Unterlagen dazu sind bei der Geschäftsstelle VKB erhältlich; neueintretende Mitglieder erhalten sie automatisch.

- Vorzugsbedingungen bei 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.

Jahresbeitrag

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

Meldung von Mutationen, Bestellung von Werbeunterlagen

- Mutationen (Eintritte, Adressänderungen, Pensionierung, usw.) bitte rechtzeitig der Geschäftsstelle melden
- Unterlagen für die Werbung neuer Mitglieder schickt die Geschäftsstelle direkt an die von Ihnen angegebene Adresse.

Kontakt zur VKB

- Vereinigung der Kader des Bundes, Postfach, 3000 Bern 7

– Geschäftsstelle:

Telefon: 031 921 68 26 (09.00 – 11.00 / 14.00 – 16.00 Uhr)

Fax 031 921 68 48

e-mail: office@vkb-acc.ch

- www.vkb-acc.ch

Versicherungen: Kunden erhalten in Zukunft noch mehr Möglichkeiten

In einigen Monaten soll das überarbeitete Versicherungs- Vertragsgesetz (VVG) in Kraft treten. In diesem Beitrag finden Sie aber keine trockenen Gesetzestexte, sondern eine Kurzübersicht, welche Vorteile Ihnen die VVG-Revision bringt.

Haben Sie eine Versicherung für Ihren Hausrat, Ihr Auto, Ihr Motorrad oder eine Privathaftpflichtpolice? – Bestimmt! Denn jede und jeder von uns ist versichert! Und deshalb sollten Sie sich – wenn auch nur kurz – mit den Änderungen des Versicherungsvertrags-Gesetzes beschäftigen.

Das VVG legt fest, welche Regeln gelten, wenn ein Versicherer eine Police mit einem Kunden abschliesst. In den vergangenen Monaten wurde das Gesetz teilweise überarbeitet. Die Änderungen treten voraussichtlich am 1. Januar 2006 in Kraft.

Vom neuen VVG profitieren vor allem die Versicherungsnehmer. So muss zum Beispiel der Versicherer seine Kunden vor Abschluss des Vertrages über seine Identität, den wesentlichen Inhalt des Versicherungsvertrages und Fragen des Datenschutzes informieren.

Die interessanteste Veränderung verbirgt sich für die Versicherten aber unter dem Begriff «Teilbarkeit der Prämie». Bisher ist es so, dass der Versicherer nicht verpflichtet ist, die einbezahlte Prämie anteilmässig zurückzuerstatten, wenn der Vertrag vor Ablauf der Versicherungsperiode beendet wird – etwa, weil der Versicherungsnehmer ein neues Auto kauft und die Police für das alte auflöst. Die Folge: Die meisten Versicherten schliessen auch für das neue Auto eine Police beim bisherigen Versicherer ab, um den «nicht verbrauchten Teil» der Prämie nicht zu verlieren.

Künftig haben Sie nun das Recht, sich vom Versicherer den Rest der Prämie zurück erstatten zu lassen. Es lohnt sich deshalb in jedem Fall, eine Vergleichsofferte einzuholen.

Eine unverbindliche Offerte und weitere Auskunft über die «VVG-Revision» erhalten Sie von Züritel unter 0848 807 810 oder via Internet über www.zuritel.ch/partnerfirmen (ID: vkb-acc; Passwort: cadres).

So fahren Sie günstiger.

Die Autoversicherung von Züritel mit speziellen Leistungen für VKB-Mitglieder.

Geprüft und empfohlen von der VKB

Die Autoversicherung von Züritel – viel Leistung zu fairen Preisen


- **Kundenservice.** Im Schaden-Notfall sind wir rund um die Uhr für Sie da.
- **Individuelle Lösungen.** Sie stellen Ihre Versicherung nach Ihren Bedürfnissen zusammen – nichts zu viel und nichts zu wenig.
- **1-Jahresverträge.** Kundenfreundlich – Sie bleiben flexibel.
- **Schadenservice.** Blechschaden? Unsere Help Points in der ganzen Schweiz helfen Ihnen weiter. Einfach 0800 811 811 anrufen, hinfahren und weiterfahren.
- **Doppelt profitieren.** Ihre Lebenspartnerin bzw. Ihr Lebenspartner, der/die im gleichen Haushalt lebt, profitiert ebenfalls vom Züritel-Angebot.

Jetzt profitieren:
0848 807810



«Zürich» Versicherungs-Gesellschaft

ZÜRITEL

der Direktversicherer der  Zürich

VKB

Vereinigung der Kader
des Bundes