

Zentralvorstand 2012/2013

Geschäftsleitung:

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

Beisitzer:

Reto Dürler, Dr. iur., EDA
Angelo Rabiolo, lic. HEC, EDI
Christian Bachofner, EJPD
Heinz Wandfluh, Ing. FH comem, EFD
Markus Huber, Dr. iur., Pensionierte
Hugo Bretscher, lic. phil., ETH-Z
Philippe Thalmann, Prof. Dr., EPFL
Waldemar Eymann, Div.a.D
Hildegard Weber, VBS
Vogel Hans Rudolf, Hptm., 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 9), 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	➡	<i>Eintritt, Adressänderung, Pensionierung, Austritt:</i> Meldung an – office@vkb-acc.ch oder – VKB, Postfach, 3000 Bern 7 <i>Austritt aus der VKB:</i> 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	➡	<i>Geschäftsstelle VKB</i> – Tel. 079 128 63 44 – office@vkb-acc.ch
Mitglieder des Zentralvorstands (Seite 1):		vorname.name@vkb-acc.ch

In dieser Nummer

Seite

Teuerungsausgleich auf den Renten PUBLICA	5
Pensionskasse PUBLICA. Jahresrechnung 2011	10
Pensionskasse PUBLICA. Delegiertenversammlung. Wahlen 2012	12
Wahl der Delegierten im Wahlkreis I Bund	13
Wahl der Delegierten des ETH-Bereiches für die Delegiertenversammlung PUBLICA	15
Pensionskassen: Jahresabschlüsse 2011 im öffentlichen Sektor	16
Treffen der Personalverbände mit Bundespräsidentin Widmer-Schlumpf	18
Bundespersonalpolitik auf Kurs	20
Personalpolitik des Bundes: Seilziehen um die Ausgestaltung	23
Das Bundespersonal im Jahresbericht 2011 der Finanzdelegation	25
Personalbefragungen in der Bundesverwaltung: Neugestaltung	28
Meldung von Missständen am Arbeitsplatz (Whistleblowing)	29
Voranschlag 2013 des Bundes mit Defizit von 400 Millionen	31
Reformen in Verwaltung und Armee	32
Das Bundesamt für Migration im Fokus der Öffentlichkeit	35
Unternehmungen des Bundes	37
Mitgliederversammlung 2012 der VKB	38
Parlamentarische Vorstösse	40
– Missglückte Reorganisation des Bundesamtes für Migration und bundesexterne Beratungsfirmen	40
– Grenzwachtkorps aufstocken	43
– Schweizer Residenzen im Ausland	45
Die VKB in Stichworten	49
Zurich Connect: Sorglos dank exklusivem Versicherungsschutz	51

Beilage: Senioren VKB und angeschlossene Organisationen:
Einladung zur Besichtigung der Grimsekraftwerke: Wiederholung
Einladung zur Besichtigung der Grenzwache im Raum Rafz
Einladung zur Besichtigung der EMPA Dübendorf: Wiederholung
Einladung zur Besichtigung der Sammlung Oskar Reinhart «Am Römerholz»,
Winterthur
Einladung zur Besichtigung von Skyguide Genf: Flugsicherung

Teuerungsausgleich auf den Renten PUBLICA

Das AHV-Gesetz sieht vor, dass die AHV-Renten (erste Säule) in der Regel alle zwei Jahre der Lohn- und Preisentwicklung angepasst werden. Die letzte Anpassung durch den Bundesrat erfolgte auf den 1. Januar 2011. Bei den Altersrenten der Pensionskassen (zweite Säule) gibt es keinen Anspruch auf Anpassung an die Preisentwicklung. Das Gesetz überlässt es den Pensionskassen, zu entscheiden, ob und in welchem Ausmass die Altersrenten angepasst werden.

Neues Recht für das Bundespersonal ab 2005: Rückzug des Arbeitgebers und Streichung des Teuerungsausgleichs auf den Renten

Im Jahre 2004 garantierte der Bund seinem ehemaligen Personal die Anpassung der Renten an die Teuerung noch zu 50 Prozent. Die Angestellten erhielten eine Teuerungszulage auf den Löhnen von 0,8 Prozent, die Rentenbeziehenden eine solche von 0,4 Prozent.

Mit Botschaft vom 24. September 2004 beantragte der Bundesrat dem Parlament, diese Garantie im dringlichen Verfahren auf den 1. Januar 2005 zu streichen. Das Parlament hiess diesen Antrag gut.

Es ging damals um eine *Sparmassnahme*: um eine wiederkehrende Entlastung des Bundeshaushaltes – bei einer erwarteten Teuerung von einem Prozent – um 54 Millionen Franken pro Jahr.

Der Arbeitgeber Bund – vertreten durch Bundesrat Merz – wollte von nun an von einer Gleichbehandlung der Aktiven und der Pensionierten nichts mehr wissen. Die Rentenbeziehenden interessierten ihn nicht mehr.

Ab dem 1. Januar 2005 war es also Sache der Pensionskasse, für die Erhaltung der Kaufkraft der Renten zu sorgen. Die Anpassung der Renten an die Teuerung hatte von nun an aus Vermögenserträgen der Pensionskasse zu erfolgen.

Anpassung der Renten an die Teuerung aus Vermögenserträgen der Pensionskasse

Wann sind bei der Pensionskasse PUBLICA genügend Vermögenserträge vorhanden, um über einen Teuerungsausgleich bei den Renten zu diskutieren?

Gemäss Bundespersonalgesetz verfügen die Vorsorgewerke erst dann über freie Mittel, wenn sie eine Schwankungsreserve von mindestens 15 Prozent aufgebaut haben. Beträgt der *Deckungsgrad des Vorsorgewerks also 115 Prozent*, so werden

die Rentenbeziehenden eine Anpassung der Renten an die Teuerung aus Vermögenserträgen von PUBLICA verlangen können (Art. 32I BPG).

Acht magere Jahre für die Rentenbeziehenden ab 2005

Die Pensionskasse PUBLICA war seit dem 1. Januar 2005 aus ihren Mitteln nie in der Lage, die Altersrenten der Preisentwicklung anzupassen. Die Entwicklung an den Finanzmärkten erwies sich von Jahr zu Jahr als sehr stark schwankend – ein ständiges auf und ab. Per Ende 2011 schloss die Pensionskasse PUBLICA mit einem Deckungsgrad von 103,1 Prozent ab. Dieses Ergebnis ist noch weit entfernt vom Ziel eines Deckungsgrades von über 115 Prozent.

In den Jahren 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 und 2012 gingen die Rentner bezüglich Teuerungszulage leer aus.

Es ist absehbar, dass die Pensionskasse PUBLICA in den nächsten 2-3 Jahren nicht in der Lage sein wird, aus ihren Mitteln die Altersrenten der Preisentwicklung anzupassen.

Das Eidg. Personalamt schätzt, dass Ende 2012 – unter Berücksichtigung der aktuellen Prognose des Bundesamtes für Statistik – die seit Ende 2004 *aufgelaufene Teuerung auf den Renten 5,2 Prozent* betragen wird.

Dazu kommt ein *Kaufkraftverlust von 1,4 Prozent* aufgrund der gestiegenen Prämien an die Krankenkassen, allein in den Jahren 2006-2011. Denn diese Prämien sind im Landesindex der Konsumentenpreise nicht enthalten.

Lohnmassnahmen für das aktive Personal ab 2005

Die Angestellten mussten in den Jahren 2005 und 2006 – aufgrund von Sparmassnahmen – auf einen Teuerungsausgleich auf ihren Löhnen verzichten. Seit 2007 bis heute erhielt das *aktive Personal* wieder – teilweise aufgerundete – Teuerungszulagen auf den Löhnen von insgesamt 7,7 Prozent. Dazu kommen generelle Reallohnerhöhungen von insgesamt 3,3 Prozent.

Ausserordentlicher Teuerungsausgleich durch den Arbeitgeber?

Ein ausserordentlicher Teuerungsausgleich ist ein solcher, der durch den (ehemaligen) Arbeitgeber finanziert wird.

Erlauben die Vermögenserträge des Vorsorgewerks keine oder nur eine ungenügende Anpassung der Renten an die Teuerung, so können die Arbeitgeber auf den Renten ihrer ehemaligen Angestellten eine angemessene ausserordentliche Teue-

rungsanpassung beschliessen. Für die zum Vorsorgewerk Bund gehörenden Arbeitgeber entscheidet der Bundesrat (Art. 32m BPG).

Die Anpassung könnte in Prozenten der Rente oder in Form einer Einmalzahlung erfolgen.

Beim Entscheid über eine ausserordentliche Teuerungsanpassung hat der Bundesrat die allgemeine wirtschaftliche Lage, d. h. die Höhe der Teuerung, und die finanziellen Verhältnisse des Bundeshaushalts zu berücksichtigen.

Kein ausserordentlicher Teuerungsausgleich bis 2015 in Sicht

Hohe Kosten für den Bund

Im Bericht vom 25. Januar 2012 zum Legislaturfinanzplan 2013-2015 führte der Bundesrat aus, dass im Falle eines Teuerungsausgleichs von einem Prozent dem Bund Kosten von rund 120 Millionen entstehen würden (mit den geschlossenen Rentnerbeständen von RUAG, SRG und Swisscom, die bei der PUBLICA verblieben sind, rund 170 Millionen).

Bei einer Ausdehnung des Teuerungsausgleichs auf die Altrentnerinnen und Altrentner der Post und der SBB würde sich dieser Betrag um weitere 160 Millionen auf insgesamt 330 Millionen erhöhen.

Verschlechterung der Haushaltsslage – niedrige Teuerungsprognose

Höhe und Zeitpunkt der Gewährung eines allfälligen Teuerungsausgleichs sind für den Bundesrat indes offen. Mit Blick auf die drohende Verschlechterung der Haushaltsslage und die derzeit sehr niedrigen Teuerungsprognosen geht der Bundesrat jedoch davon aus, dass eine solche Massnahme in der Legislaturfinanzplanperiode 2013-2015 nicht ergriffen wird.

Bestätigung dieses Standpunktes am 4. Mai 2012

An eine ausserordentliche Teuerungsanpassung der Renten sei nicht zu denken

Am 4. Mai führten die Personalverbände des Bundes eine Aussprache über eine ausserordentliche Teuerungsanpassung auf den Renten. Dabei verdeutlichten Frau Bundespräsidentin Widmer-Schlumpf und die Direktorin des Eidg. Personalamtes, dass mit Blick auf den Mitte Jahr bevorstehenden Wechsel der technischen Grundlagen bei PUBLICA (Senkung des Umwandlungssatzes) und eine in den Leitungsgremien der Kasse andiskutierte Senkung des technischen Zinssatzes an eine ausserordentliche Teuerungsanpassung der Renten nicht zu denken sei.

Die Arbeitgeberseite trat vielmehr dafür ein, *dass den Rentenbeziehenden der Wert der gesetzlich garantierten nominellen Rente verdeutlicht und ihnen aufgezeigt wird, dass zur Finanzierung dieser Garantie rund zwei Drittel der jährlichen Erträge aufgewendet werden müssen. Die aktiven Versicherten müssen sich im Gegenzug mit der Minimalverzinsung des Altersguthabens begnügen und tragen ausserdem ein latentes Sanierungsrisiko mit.*

Erläuterungen der VKB zu den Argumenten der Arbeitgeberseite

Die Argumente der Arbeitgeberseite sind neu und betreffen komplizierte Sachverhalte aus dem Pensionskassenbereich.

– *Wechsel der technischen Grundlagen: Senkung des Umwandlungssatzes*

Diese am 1. Juli 2012 vollzogene Massnahme diente dazu, die Zunahme der Lebenserwartung zu kompensieren.

Zur Abfederung der reduzierten Altersleistungen erhielten alle *aktiven Versicherten* auf dieses Datum hin eine anteilmässige Gutschrift aus den technischen Rückstellungen. Verschiedene Vorsorgewerke haben zusätzliche Begleitmassnahmen, wie die Erhöhung der ordentlichen Sparbeiträge um 1 Prozent, ergriffen.

Weil die Lebenserwartung der *Rentenbeziehenden* ansteigt, musste das Kapital zur Deckung der Renten auf den 1. Juli 2012 aufgestockt werden. Die von der Pensionskasse PUBLICA gebildeten Rückstellungen reichten nicht aus, um die Langlebigkeit bei den Rentenbeziehenden vollständig auszugleichen. Für das Vorsorgewerk Bund entstand eine *Finanzierungslücke von 320 Millionen Franken*, die nicht den Rentenbeziehenden belastet werden konnte.

Die Lücke wurde auf das Vorsorgewerk überwältzt: dessen Deckungsgrad sinkt im Jahre 2012 um 1,5 Prozent. Diese Senkung muss in erster Linie von den Angestellten getragen werden. Die Rentenbeziehenden sind davon auch betroffen: die Senkung führt dazu, dass das Ziel eines Deckungsgrades von 115 Prozent in noch weitere Ferne rückt.

– *Zwei Drittel der Erträge von PUBLICA gehen an die Rentenbeziehenden. Die aktiven Versicherten müssen sich mit der Minimalverzinsung des Altersguthabens begnügen.*

Das Deckungskapital der Rentenbeziehenden bei PUBLICA beläuft sich auf 17,9 Milliarden Franken. Auf diesem Kapital muss jedes Jahr ein Zins von 3,5 Prozent gutgeschrieben werden (technischer Zinssatz), damit dieses bis in hohe Alter ausreicht. Die Rentenbeziehenden spüren nichts von dieser Gutschrift. Die Bilanz PUBLICA wird aber mit über 500 Millionen Franken stark belastet.

Das Sparkapital der aktiven Versicherten bei PUBLICA beläuft sich auf 11,6 Milliarden Franken. Auf diesem Kapital wurde den Angestellten Ende 2011 ein Mindestzins von 2 Prozent (217 Mio Fr.) gutgeschrieben. Diese Gutschrift spüren die Angestellten: ihr Altersguthaben wächst. In diesem Jahr wird die Gutschrift noch 1,5 Prozent betragen.

Im Ergebnis findet auf diese Weise tatsächlich eine *Umverteilung der Erträge von PUBLICA zugunsten der Rentenbeziehenden* statt.

– Die aktiven Versicherten von PUBLICA tragen ein latentes Sanierungsrisiko mit

Gerät eine Pensionskasse in erhebliche Unterdeckung, so haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer Sanierungsmassnahmen einzuleiten. So leisten z.B. die Angestellten der Post einen Sanierungsbeitrag von 1 Prozent, jene der SBB gar einen solchen von 2,5 Prozent des beitragspflichtigen Lohnes.

Den Rentenbeziehenden können keine Sanierungsmassnahmen auferlegt werden. Ihre Renten sind garantiert.

Im Bericht über die Zukunft der zweiten Säule erwägt der Bundesrat allerdings, die Rentner an der Sanierung von Pensionskassen zu beteiligen. Vorgeschlagen wird die Erhebung von Sanierungsbeiträgen in klar definierten Situationen. Diese könnten im *Überobligatorium 5 Prozent der Rente* betragen. Ein solcher Beitrag würde mit der Rente verrechnet (*Renten Kürzung*), was den Grundsatz, wonach die Höhe der Rente bei Entstehung des Rentenanspruchs garantiert ist, für künftige Rentner relativieren würde. Die überobligatorische Vorsorge betrifft jenen Teil des Lohns, der über 83'520 Franken pro Jahr liegt. Im Überobligatorium sind Kader und ehemalige Kader versichert.

Bemerkungen der VKB zum Teuerungsausgleich auf den Renten

Nach ihren Statuten ist die VKB verpflichtet, die wirtschaftlichen Interessen sowohl der Angestellten als auch der Rentenbeziehenden zu vertreten.

Die von der Arbeitgeberseite am 4. Mai lancierte Diskussion läuft darauf hinaus, die Rentenbeziehenden als Gewinner und die Angestellten als Verlierer der aktuellen Situation darzustellen.

Gemäss dem Eidg. Finanzdepartement sollen sich die Rentenbeziehenden über ihre gesetzlich garantierte nominelle Rente freuen. Und auch darüber, dass zwei Drittel der jährlichen Erträge von PUBLICA für diese Garantie aufgewendet werden.

Mit diesem Argumentarium begründet die Arbeitgeberseite ihre Absicht, in den nächsten drei Jahren keinen ausserordentlichen Teuerungsausgleich auf den Renten vorzusehen. Das heisst, den Rentenbeziehenden weiterhin unbefristete Sparopfer zuzumuten.

Die Rentenbeziehenden haben die aktuelle Situation nicht verursacht: sie sind nicht schuld an der Umverteilung der Erträge von PUBLICA. Sie haben während acht Jahren keinen Teuerungsausgleich auf den Renten erhalten und sollen mindestens während weiteren drei Jahren leer ausgehen.

Es ist fraglich, ob mit dieser Politik den Rentnern die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise ermöglicht wird. Dazu gehören auch Massnahmen zur Erhaltung der Kaufkraft der Renten des Bundes. Auch der Arbeitgeber Bund ist mitverantwortlich für die Erfüllung dieses Auftrages der Bundesverfassung (Art. 113 Abs. 2 BV).

Gegen Ende dieses Jahres will der Bundesrat Grundsatzentscheide treffen über die Zukunft der zweiten Säule. Sollte er sich – im Falle der Sanierung einer Pensionskasse – für die Möglichkeit von Rentenkürzungen aussprechen, so könnte nicht mehr von einer garantierten nominellen Rente gesprochen werden. Das Argumentarium der Arbeitgeberseite könnte so schon bald jeglichen Wert verlieren.

Pensionskasse PUBLICA. Jahresrechnung 2011

Leichte Verschlechterung im Vergleich zum Vorjahr

Das Geschäftsjahr 2011 verlief für PUBLICA in geordneten Bahnen, trotz eines schwierigen Marktumfeldes. Die erzielte Performance von +1,71 Prozent auf dem Gesamtvermögen ist – angesichts der Turbulenzen auf den Finanzmärkten - ein gutes Anlageergebnis. Sinkenden Aktienkursen standen Wertgewinne auf den Obligationen gegenüber. Die Strategie-Benchmark wurde um 0,5 Prozent übertroffen. Mit diesem Wert steht PUBLICA vergleichsweise gut da.

Die Sollperformance wurde jedoch unterschritten, sodass der durchschnittliche *Deckungsgrad* aller Vorsorgewerke von PUBLICA um 1,4 Prozent sank und somit neu 103,1 Prozent beträgt (Vorjahr 104,5%). Die noch weiter gesunkenen Zinsen schmälern die Renditeerwartungen für die kommenden Jahre.

Senkung des Umwandlungssatzes per 1. Juli 2012

Im Berichtsjahr wurden die Vorbereitungen getroffen, um per 1. Juli 2012 die Rechnungsgrundlagen wieder den aktuellen statistischen Grössen anzupassen, insbesondere Anpassung an gestiegene Lebenserwartung. Im Ergebnis führt dieser Grundlagenwechsel zu einer Senkung der Umwandlungssätze.

Zur Abfederung der reduzierten Altersleistungen erhalten alle aktiven Versicherten auf dieses Datum hin eine anteilmässige Gutschrift aus den technischen Rückstellungen. Verschiedene Vorsorgewerke haben zusätzliche Begleitmassnahmen, wie die Erhöhung der ordentlichen Sparbeiträge oder Einlagen aus Arbeitgeberbeitragsreserven, ergriffen. Vor dem 1. Juli 2012 laufende Renten sind von der Senkung des Umwandlungssatzes nicht betroffen.

Wechsel im Präsidium und in der Geschäftsleitung

Per 1. Juli 2011 erfolgte turnusgemäss der Wechsel im Präsidium der Kassenkommission, indem die Arbeitgeberseite für die nächsten zwei Jahre den Vorsitzenden stellt. Zum Präsidenten der Kassenkommission gewählt wurde der bisherige Vizepräsident, Christian Bock, Direktor des Bundesamts für Metrologie. Hanspeter Lienhart amtet neu als Vizepräsident.

Ebenfalls per Mitte des Geschäftsjahres wechselte der bisherige Direktor von PUBLICA, Werner Hertzog, in die Privatwirtschaft. Unter seiner Führung entwickelte sich PUBLICA zu einer der führenden Vorsorgeeinrichtungen der Schweiz. Zum neuen Direktor mit Amtsantritt 1. Januar 2012 wählte die Kassenkommission den Juristen Dieter Stohler (vormals Direktor der Pensionskasse Basel-Stadt).

Informationen aus dem Jahresbericht 2011

An reglementarischen Beiträgen (Arbeitgeber/Arbeitnehmer) wurden 1'099 Millionen Franken eingenommen. Reglementarische Leistungen wurden in der Höhe von 1'732 Millionen Franken erbracht. Dies ergibt eine Finanzierungslücke von 633 Millionen Franken, die durch Erträge aus der Vermögensanlage gedeckt wurde.

Die Finanzierungslücke weist auf ein *strukturelles Problem der PUBLICA* hin: ein ungünstiges Verhältnis zwischen den aktiven Versicherten und den Rentenbeziehenden. Ende 2011 standen 57'500 aktiv Versicherten 48'200 Rentenbeziehende gegenüber.

Auf den 1. Januar 2012 wurde das Portfolio aus Einzelhypothekendarlehen (1,1 Mia Fr.) an die Berner Kantonalbank AG verkauft.

Bemerkungen der VKB

Das Jahr 2011 ist ein *mageres Jahr für die Pensionskassen in der Schweiz*. Grund dafür sind die Turbulenzen auf den Finanzmärkten im Sommer 2011 und die Schuldenkrise in Europa. PUBLICA muss eine Rendite von 3 Prozent auf ihren Anlagen erzielen, um ihre Verpflichtungen erfüllen zu können (sogenannte Soll-Performance). Dieses Ziel wurde mit einer Rendite von 1,7 Prozent verfehlt: PUBLICA musste Reserven abbauen, weshalb der Deckungsgrad von 104,5 (2010) auf 103,1 Prozent am 31. Dezember 2011 sank.

Im Quervergleich mit anderen Pensionskassen darf sich das erzielte Resultat jedoch sehen lassen. Eine Reihe grosser Pensionskassen erzielte schwächere Resultate oder gar eine negative Rendite. Die Vereinigung der Kader des Bundes ist der Direktion, der Kassenkommission und dem Personal der PUBLICA (140 Mitarbeitende) für die gute Arbeit in einem schwierigen Geschäftsjahr zu Dank verpflichtet.

Pensionskasse PUBLICA: Delegiertenversammlung. Wahlen 2012

Die Delegiertenversammlung – ein Organ der Pensionskasse des Bundes

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

Die Amtsdauer der Delegierten beträgt vier Jahre und läuft Ende 2012 ab. Die Delegiertenversammlung kann zu allen Belangen von PUBLICA Anträge an die Kassenkommission stellen. Sie wird jährlich von der Kassenkommission und der Direktion über den Geschäftsverlauf von PUBLICA orientiert.

Diese 80 Arbeitnehmenden treten als Bindeglied der vielen Tausend Versicherten zum Präsidium der Kassenkommission und zur Direktion von PUBLICA auf.

Die Delegiertenversammlung wählt die Vertretung der Arbeitnehmenden – d.h. 8 Personen – in die Kassenkommission.

Die Delegierten des Vorsorgewerks Bund wählen die Vertretung der Arbeitnehmenden – d.h. 6 Personen – in das Paritätische Organ des Vorsorgewerkes Bund.

Wahlen Ende Oktober 2012

Die Wahlen für die Delegiertenversammlung PUBLICA finden bis 26. Oktober 2012 statt. In der ersten Hälfte des Jahres 2013 bestimmt die Delegiertenversammlung die Vertretung der Arbeitnehmenden in der Kassenkommission ab 1. Juli 2013.

Kandidaturen der VKB in den Wahlkreisen I und II

Im Wahlkreis I Bund stellt die VKB 8 Kandidatinnen und Kandidaten auf der Liste «Bundespersonalverbände». Im Wahlkreis II, ETH-Bereich, präsentiert die VKB Kandidatinnen und Kandidaten auf der Liste «Bundespersonalverbände».

Kein aktives und passives Wahlrecht für die Rentner

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

Wahl der Delegierten im Wahlkreis I Bund

Die Personalverbände des Bundes haben sich zu einer gemeinsamen Liste zusammengeschlossen

Auf Seite der *Arbeitnehmer* sind heute die folgenden sechs Organisationen anerkannte Sozialpartner des Bundes:

- Personalverband des Bundes PVB
- garanto: Gewerkschaft des Zoll- und Grenzschutzpersonals
- vpod: Verband des Personals öffentlicher Dienste.

Diese drei Verbände treten bei Verhandlungen als *Verhandlungsgemeinschaft des Bundespersonals* (VGB) auf.

- transfair: Personalverband des nationalen Service Public
- swissPersona (früher: Schweizerischer Militärpersonalverband)
- Vereinigung der Kader des Bundes VKB.

Diese Personalverbände vertreten die Interessen der Angestellten gegenüber dem Arbeitgeber Bund. Im Rahmen des Begleitausschusses der Sozialpartner (BAS) finden regelmässig Treffen statt. Dieser Ausschuss setzt sich für die Pflege und die Sicherstellung einer intakten Sozialpartnerschaft in der Bundesverwaltung ein.

Die Sozialpartner treffen sich zudem periodisch in Aussprachen mit dem Vorsteher des Eidg. Finanzdepartementes.

Die Sozialpartnerschaft spielt nicht nur in der Personalpolitik, sondern auch bei der beruflichen Vorsorge eine wichtige Rolle.

Die Personalverbände sind zudem in den Führungsorganen der Pensionskasse des Bundes vertreten. Sie wirken seit 2003 in der Kassenkommission und seit 2007 in den paritätischen Organen der Vorsorgewerke mit. Sie pflegen dort eine enge Zusammenarbeit und vertreten geschlossen die Interessen der Angestellten und der Rentenbeziehenden.

Die Schuldenkrise in Europa, schwache Währungen wie Euro und Dollar sowie die anhaltend tiefen Zinsen haben dazu geführt, dass die Jahre 2010 und 2011 zu den schwierigen Jahren der Pensionskasse gehörten.

Es ist den Personalverbänden gelungen, beim Grundlagenwechsel 2012 einen Leistungsabbau zu Lasten der Angestellten zu vermeiden. Dank den mit dem Eidg. Finanzdepartement ausgehandelten Begleitmassnahmen kann das bisherige Leistungsniveau – trotz tieferem Umwandlungssatz ab Juli 2012 – weitgehend beibehalten werden.

Die Personalverbände sind gewillt, in der Pensionskasse des Bundes weiterhin Verantwortung mitzutragen

Aus diesem Grund haben sie sich für die Wahl der Delegiertenversammlung PUBLICA zusammengeschlossen. Die Personalverbände wollen – vereint mit einer gemeinsamen Liste – auch in schwierigen Zeiten die Interessen der Versicherten kompetent und effizient vertreten.

Die Verbandsliste gewährleistet eine unabhängige Vertretung und bietet ein echtes Abbild der Versicherten bei PUBLICA. Die Kandidatinnen und Kandidaten der Verbandsliste vertreten alle Departemente, alle Hierarchiestufen, beide Geschlechter, alle Regionen und Landessprachen.

Folgende 8 Kandidatinnen und Kandidaten vertreten die Vereinigung der Kader des Bundes VKB auf der Liste Bundespersonalverbände:

Bachofner Christian, EJPD / Bundesamt für Migration, Chef swissREPAT

Bürki Daniel, EFD/Eidg. Zollverwaltung, Offizier GWK

Maurer Marcus, VBS/armasuisse, Leiter Personal und Infrastruktur

Rabiolo Angelo, EDI/Bundesamt für Gesundheit, Leiter Sektion Audit

Steinmann Ernst, EDA, Generalkonsul

Studer Jürg, VBS/Luftwaffe, Berufsmilitärpilot

**Wandfluh Heinz, EFD/Bundesamt für Bauten und Logistik Leiter DLZ
Bundespublikationen**

**Weber Hildegard, VBS/Bundesamt für Bevölkerungsschutz, Instruktorin
BABS.**

Wahl der Delegierten des ETH-Bereiches für die Delegiertenversammlung PUBLICA

Drei Personalverbände haben sich im Wahlkreis II ETH-Bereich erstmals zu einer gemeinsamen Liste zusammengeschlossen

Auf Seite der *Arbeitnehmer* sind heute die folgenden drei Organisationen anerkannte Sozialpartner im ETH-Bereich:

- Personalverband des Bundes PVB
- vpod: Verband des Personals öffentlicher Dienste
- Vereinigung der Kader des Bundes VKB.

Diese drei Verbände haben sich für die Wahl der Delegiertenversammlung PUBLICA zusammengeschlossen. Die Personalverbände wollen – vereint mit einer gemeinsamen Liste – auch in schwierigen Zeiten die Interessen der Versicherten kompetent und effizient vertreten.

Die Sektionen Zürich und ETH-Lausanne der Vereinigung der Kader des Bundes haben für diese Liste 11 Kandidaturen (wovon 3 Ersatzleute im Fall von Vakanzen) eingereicht. Unsere Kandidatinnen und Kandidaten können alle von ihrem beruflichen Background her Wesentliches für die Entwicklung unserer Altersvorsorge beitragen.

Unsere Wahlvorschläge stellen zudem sicher, dass die Institutionen des ETH-Bereiches mit ihren verschiedenen Personalkategorien, die einzelnen Landessprachen und die Frauen angemessen in der Delegiertenversammlung vertreten sind.

Unsere Kandidierenden sind gewillt, ihre persönlichen Fähigkeiten einzubringen, die Interessen der Versicherten des ETH-Bereiches gegenüber der Pensionskasse wirksam zu vertreten und so auf die Tätigkeit von PUBLICA Einfluss zu nehmen. Die Zukunft unserer beruflichen Vorsorge geht alle an.

Folgende 11 Kandidatinnen und Kandidaten vertreten die Vereinigung der Kader des Bundes VKB auf der Liste Bundespersonalverbände:

**Allenspach Peter, Dr., Paul Scherrer Institut, Villigen, Bereichsleiter Logistik
PSI**

Dilger Patrick, ETH Zürich, Dr., Departements-Koordinator D-BAUG ETHZ

Dual Jürg, ETH Zürich, Prof. Dr., Institut für mechanische Systeme ETHZ

Erb Thomas, Paul Scherrer Institut, Villigen, Bereichs-Personalleiter PSI

Jöhri Haimo, Paul Scherrer Institut, Villigen, Sektionsleiter Konstruktion PSI

**Leutwyler Heidi, EMPA, Dübendorf, Leiterin Finanzen/Controlling/Einkauf
EMPA**

Llobet Xavier, EPF Lausanne, Adjoint Scientifique, CRPP, EPFL

**Salemme Giovanni, ETH Zürich, lic.rer.publ., Departements-Koordinator
D-HEST (Gesundheitswissenschaften und Technologie), ETHZ**

**Schöb Karin, EMPA, Dübendorf, Leiterin Lohnbuchhaltung und
Sozialversicherungen EMPA**

**Thalmann Philippe, EPF Lausanne, Professeur d'économie, Environnement
Economics Lab (ENAC), EPFL**

**Zurbuchen Kurt, Personalabteilung ETHZ, Sachbearbeiter SAP und Publica,
ETHZ.**

Pensionskassen: Jahresabschlüsse 2011 im öffentlichen Sektor

Die Pensionskasse des Bundes PUBLICA an der Spitze

Aufgrund der Jahresberichte stellt sich die Situation öffentlicher, dem Bund nahe stehender Pensionskassen Ende 2011 wie folgt dar:

- PUBLICA: Deckungsgrad 103,1 Prozent;
- RUAG: Deckungsgrad 100,8 Prozent;
- Swisscom: Deckungsgrad 98,5 Prozent;
- Post: Deckungsgrad 96,7 Prozent;
- SBB: Deckungsgrad 96,4 Prozent.

Pensionskassen von Swisscom, Post und SBB in Unterdeckung

Die Stiftungsräte handeln: Senkung des Umwandlungssatzes im Zentrum

Die Pensionskasse PUBLICA senkte diesen auf den 1. Juli 2012 von 6,53 auf 6,15 Prozent. Der Umwandlungssatz bildet die Brücke, die vom angesparten Vorsorgekapital zur Rente führt. Damit wird der steigenden Lebenserwartung Rechnung getragen. Der technische Zinssatz entspricht der langfristig voraussichtlich erreichbaren Vermögensrendite.

Die *Pensionskasse der Swisscom*, comPlan, wies Ende 2011 einen Fehlbetrag von 112 Millionen Franken aus. Der Stiftungsrat hat angekündigt, dass er sich mit der Umstellung der technischen Grundlagen (Senkung des Umwandlungssatzes) und mit einer allfälligen Senkung des technischen Zinssatzes befassen wird.

Die *Pensionskasse Post* senkt ab dem 1. August 2013 den Umwandlungssatz auf neu 5,85 Prozent (bisher 6,82 Prozent). Dazu kommt eine Senkung des technischen Zinssatzes von 3,5 auf 3 Prozent. Die Sozialpartner haben ihre Verhandlungen über abfedernde Massnahmen für die aktiv Versicherten abgeschlossen und sich dabei auf folgende Eckpunkte geeinigt:

Die Senkung der Umwandlungssätze soll mit Einlagen auf das individuelle Sparkonto grösstenteils ausgeglichen werden. Dafür werden bei der Pensionskasse rund 700 Millionen Franken aus Rückstellungen und Einlagen der Arbeitgeberin aus der Arbeitgeberbeitragsreserve zur Verfügung gestellt. Um die heutigen Altersleistungen auch weiterhin mit den neuen Umwandlungssätzen zu ermöglichen, werden 2013 die Sparbeiträge um je 1 Prozent (Arbeitgeber/Arbeitnehmer) erhöht. Sollte sich die Pensionskasse Post zum Zeitpunkt der Umsetzung am 1. August 2013 noch in Unterdeckung befinden, wird die Post bis Ende 2014 den aktuellen Sanierungsbeitrag der Arbeitnehmenden von 1 Prozent übernehmen.

Die *Pensionskasse SBB* wird auf den 1. Oktober 2012 die technischen Grundlagen umstellen und den Umwandlungssatz auf 5,848 Prozent senken. Die Erhöhung der Sparbeiträge um 2 Prozent wird von den SBB übernommen. Im Gegenzug verzichten die Angestellten auf eine generelle Lohnerhöhung für 2013. Versicherte und Arbeitgeber leisteten 2011 neben den ordentlichen Beiträgen zusätzliche Sanierungsbeiträge von je 2,5 Prozent des beitragspflichtigen Lohnes. Damit das Ziel, die Pensionskasse SBB nachhaltig zu sanieren, erreicht werden kann, werden die Sanierungsanstrengungen weiter geführt.

Kein Teuerungsausgleich für die Rentner

Die Rentner tragen bei den Pensionskassen von Swisscom, Post und SBB auch zur Sanierung bei: ihnen wird weiterhin kein Teuerungsausgleich auf den laufenden Renten gewährt.

Treffen der Personalverbände mit Bundespräsidentin Widmer-Schlumpf

Bundespräsidentin Eveline Widmer-Schlumpf und die Spitzen der Personalverbände des Bundes haben sich am 4. Mai zu einer ersten Aussprache über die Lohnmassnahmen 2013 für das Bundespersonal getroffen. Gesprächsthemen waren zudem eine ausserordentliche Teuerungsanpassung der Renten und eine gemeinsame Absichtserklärung. Mit der Unterzeichnung dieser Absichtserklärung wird die Grundlage für die Sozialpartnerschaft in der Legislatur 2012-2015 gelegt.

Die Vorsteherin des Eidgenössischen Finanzdepartementes erläuterte den Personalverbänden die finanzpolitische Lage beim Bund ab 2013. Sie verwies auf das in Vorbereitung befindliche Bereinigungskonzept für den Bundeshaushalt, die Unsicherheiten bezüglich der Wirtschaftsentwicklung und die negative Teuerungsprognose für 2012. Diese Umstände sprechen eher für eine Nullrunde. Trotzdem ist Bundespräsidentin Eveline Widmer-Schlumpf bereit, im Voranschlag 2013 vorerst noch einen kleinen Spielraum für mögliche Lohnmassnahmen zu belassen. Aktuell sind im Zahlenwerk Mittel für eine Lohnerhöhung von 0,6 Prozent enthalten.

Die Personalverbände anerkennen das finanz- und wirtschaftspolitisch schwierige Umfeld. Die VKB sprach sich jedoch für spürbare Lohnmassnahmen im Umfang von rund einem Prozent aus. Sie wies darauf hin, dass es gerade in wirtschaftlich schwierigen Phasen wichtig sei, die Kaufkraft zu stützen und positive Signale zu senden.

Teuerungsanpassung auf Renten erneut Thema

Eine vertiefte Aussprache führten die Sozialpartner über eine ausserordentliche Teuerungsanpassung auf den Renten. Dabei verdeutlichte die Arbeitgeberseite, dass mit Blick auf den Mitte Jahr bevorstehenden Wechsel der technischen Grundlagen bei PUBLICA (Senkung des Umwandlungssatzes) und eine in den Leitungsgremien der Kasse andiskutierte Senkung des technischen Zinssatzes an eine aus-

serordentliche Teuerungsanpassung der Renten nicht zu denken sei. Sie trat vielmehr dafür ein, dass den Rentenbeziehenden der Wert der gesetzlich garantierten nominalen Rente verdeutlicht und ihnen aufgezeigt wird, dass zur Finanzierung dieser Garantie rund zwei Drittel der jährlichen Erträge aufgewendet werden müssen. Die aktiven Versicherten müssen sich im Gegenzug mit der Minimalverzinsung des Altersguthabens begnügen und tragen ausserdem ein latentes Sanierungsrisiko mit.

Gemeinsame Absichtserklärung zur Sozialpartnerschaft

Die unterzeichnete gemeinsame Absichtserklärung hat zum Ziel, die Sozialpartnerschaft zu pflegen und zu festigen. Eine solche Erklärung wurde 1999 erstmals für vier Jahre abgeschlossen und bildet seither die Richtschnur für die Sozialpartnerschaft beim Bund. Die Sozialpartner hatten sich im Herbst 2011 für die Erneuerung der gemeinsamen Absichtserklärung ausgesprochen. Im Anschluss an die Lohnverhandlungen unterzeichneten Bundespräsidentin Eveline Widmer-Schlumpf und die Spitzen der Personalverbände die gemeinsame Absichtserklärung für die Legislatur 2012-2015. Diese wird dem Bundesrat zur Kenntnis gebracht.



Treffen der Personalbehörde mit Bundespräsidentin Widmer-Schlumpf. Rechts Peter Büttiker, Zentralpräsident der VKB

Bundespersonalpolitik auf Kurs

Bericht über das Personalmanagement der Bundesverwaltung im Jahre 2011

Der Bericht vom 28. März 2012 über das Jahr 2011 enthält erstmals Angaben zum Umsetzungsstand der Personalstrategie Bundesverwaltung 2011-2015. Ihm liegen zudem die neuen Sollwerte und Indikatoren des Bundesrates für das Personalmanagement der Bundesverwaltung zu Grunde. Diese sind als Zielbänder ausgestaltet, um der Komplexität der Bundesverwaltung besser Rechnung tragen zu können. Die neuen Vorgaben sollen bis 2015 erreicht werden.

Umsetzung der Personalstrategie Bundesverwaltung 2011-2015

In Zusammenarbeit mit den Departementen und der Bundeskanzlei konnte das Eidg. Personalamt bereits mehrere Massnahmen aus der Personalstrategie ganz oder teilweise umsetzen. Dazu gehören die Aufschaltung eines neuen Stellenportals unter www.stelle.admin.ch, eine besser ausgebaute Informatikunterstützung für das Personalkostencontrolling und die Bewirtschaftung der Abwesenheiten sowie Vorgaben zur Förderung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen.

Bereits ist auch die erste Etappe des Lohngleichheitsdialogs zwischen Bundesrat und Sozialpartnern abgeschlossen worden. Dabei wurden nach einem standardisierten Verfahren *keine geschlechterbedingten Lohndiskriminierungen in der Bundesverwaltung* festgestellt.

Im Zusammenhang mit dem Grundlagenwechsel in der beruflichen Vorsorge, bei dem die Leistungen der Pensionskasse PUBLICA an die demographischen Veränderungen angepasst werden mussten, beschloss der Bundesrat am 18. Mai 2011 Begleitmassnahmen für das Vorsorgewerk Bund. Am 31. August 2011 verabschiedete er die Botschaft über die Revision des Bundespersonalgesetzes. Sie ist Bestandteil der in der Personalstrategie enthaltenen Revision des Bundespersonalrechts.

Erfreuliche Resultate bei den wichtigsten Kennzahlen

Für die Bundesverwaltung lassen sich folgende positiven Resultate feststellen:

- Der *Stellenbestand* ist gesunken und beträgt nun 32'179 Vollzeitstellen; dies sind 235 weniger als im Vorjahr. Zählt man die Anzahl Mitarbeitende, so waren es 35'618; das sind 162 weniger als im Jahr 2010.
- Die *Verteilung der Geschlechter* hat sich den Verhältnissen in der übrigen erwerbstätigen Bevölkerung angenähert. Die Frauenanteile in den Kaderklassen sind in den letzten Jahren stetig gestiegen. Mit den neuen Sollwerten für das

mittlere Kader (Zielband zwischen 29 und 34 Prozent in den Lohnklassen 24 bis 29) und für das oberste Kader (Zielband zwischen 16 und 20 Prozent in den Lohnklassen 30 bis 38) will der Bundesrat den Frauenanteil weiter erhöhen.

- Die *Anteile der Landessprachen* entwickeln sich in Richtung der Sollwerte.
- Der *Anteil Lernender* ist kontinuierlich gestiegen und hat 2011 mit fünf Prozent die obere Grenze des Sollwerts bereits erreicht, dessen Zielband zwischen vier und fünf Prozent liegt. Die *Hochschulpraktika* liegen mit 1,1 Prozent leicht unter dem Zielband (zwischen 1,2 und 1,8 Prozent).
- Erfreulich ist der Stand bei der *Integration von Menschen mit Behinderungen*. Mit 1,2 Prozent lag der Anteil bereits im Zielband, das einen Wert zwischen einem und zwei Prozent vorsieht.
- Bei den Sollwerten für die *Verbleibquoten* der Lernenden und der Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten in der Bundesverwaltung konnten 18,9 Prozent der Lernenden und 30,7 Prozent der Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten spätestens innerhalb der ersten sechs Monate nach der Lehre oder dem Studium angestellt werden (Soll zwischen 30 und 40 Prozent).
- Die *Bruttofluktuation*, in der unter anderem auch die Pensionierungen eingeschlossen sind, ist von 6,1 Prozent auf 6,6 Prozent gestiegen; 4,1 Prozent haben eine Stelle ausserhalb der Bundesverwaltung angenommen (*Nettofluktuation*). Dieser Wert hat sich damit praktisch auf dem Vorjahresniveau stabilisiert.
- Die Indikatoren für die qualitativen Entwicklungen aus den regelmässigen Personalbefragungen zeigen, dass die *Arbeitszufriedenheit* und die *Gesundheit* beim Personal der Bundesverwaltung auf einem guten Stand sind. Bei der Bindung an den Arbeitgeber und der Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben besteht noch Optimierungspotenzial. In diesen zentralen Bereichen sieht die Personalstrategie denn auch die Umsetzung von Massnahmen vor.

Weitere Informationen aus dem Bericht

Entlöhnung: die Hälfte der Mitarbeitenden auf dem Lohnmaximum

Der durchschnittliche Bruttolohn stieg im Jahre 2011 auf 117'755 Franken.

Für die individuelle, leistungsdifferenzierte Lohnentwicklung wurden im Jahre 2011 40,3 Millionen Franken aufgewendet. Rund die Hälfte der Mitarbeitenden befand sich auf dem Maximum, sodass sich dieser Betrag auf die andere Hälfte des Personals verteilte, das sich noch im Aufstieg befand.

31'300 Personalbeurteilungen: 93,8 Prozent mit guten bis sehr guten Leistungen

80,2 Prozent des Personals erreichte im Jahre 2011 die Ziele vollständig, 13,6 Prozent übertraf die Ziele deutlich. 0,2 Prozent des Personals erreichte die Ziele nicht, 6,0 Prozent erreichte die Ziele weitgehend.

Sinkende Ausgaben für Aus- und Weiterbildung

Die Aus- und Weiterbildung ist einer der wichtigsten personalpolitischen Beiträge an den Erfolg einer Organisation. Die Zahlen erfassen die in der Staatsrechnung ausgewiesenen Investitionen in die Aus- und Weiterbildung. 2001 betragen die Ausbildungsausgaben noch 1,0 Prozent der Personalausgaben. Im Jahre 2011 beliefen sie sich auf 0,6 Prozent, was einem Aufwand von 30,7 Millionen Franken entspricht.

Durchschnittsalter 44,4 Jahre – ein neuer Rekord

Nach dem Sondereffekt der vorzeitigen Pensionierungen im Zusammenhang mit dem Primatwechsel bei der Pensionskasse im Jahre 2008 ist das Durchschnittsalter des Personals wieder kontinuierlich gestiegen und hat mit 44,4 Altersjahren den bisher höchsten Stand erreicht. Das Ansteigen des Altersdurchschnitts in der Schweizer Bevölkerung ist eine demographische Tatsache.

Personalpolitischer Ausblick

Gegenwärtig sind die folgenden Vorhaben beim Eidg. Personalamt in Arbeit:

- Massnahmen zur Umsetzung der Personalstrategie, insbesondere die Erarbeitung von Grundanforderungen an Kader, die Erarbeitung eines Generationenmanagements, die Entwicklung von Fachlaufbahnen sowie die Aktualisierung des Kompetenzenmodells;
- Massnahmenreporting zur Personalbefragung 2011;
- Strategisch orientierte Kurzbefragungen des Personals (Stichproben), insbesondere zu den Indikatoren als Messgrössen der Personalstrategie;
- Revision einzelner Bestimmungen der Bundespersonalverordnung (BPV), namentlich über die Arbeitszeit und über die vorzeitige Pensionierung von Mitarbeitenden besonderer Personalkategorien mit Anspruch auf Vorruhestandsurlaub;
- Laufende Umsetzung der Vorgaben des Bundesrates zur Beschäftigung und Eingliederung von Menschen mit Behinderung;
- Überarbeitung der Weisungen betreffend Mehrsprachigkeit und Chancengleichheit;
- Einführung eines Instruments zur Einstufung der Fremdsprachenkenntnisse des Personals;
- Neuer Ablauf beim informatikgestützten Spesenmanagement;
- Einführung der standardisierten Zeitwirtschaft in weiteren Departementen;
- Lohngleichheitsdialog: Weitere Umsetzung der Vereinbarung zwischen der Bundesverwaltung und den Personalverbänden des Bundes über geschlechtsneutrale Entlohnung.

Personalpolitik des Bundes: Seilziehen um die Ausgestaltung

Intensive Diskussion seit 2009 zwischen dem Bundesrat und der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates

Am 23. Oktober 2009 publizierte die Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates (GPK-N) einen Bericht zur Personalpolitik des Bundes. Der Bericht trug den Titel *Bundespersonalgesetz – Steuerung der Personalpolitik und Zielerreichung*. Er enthielt fünf Empfehlungen an den Bundesrat. Dieser nahm, handelnd durch Bundesrat Merz, am 21. April 2010 Stellung zum Bericht. Am 25. November 2011 erstattete die GPK einen weiteren Bericht über ihre Nachkontrolle zur Inspektion von 2009. Der Bundesrat, handelnd durch Bundespräsidentin Widmer-Schlumpf, äusserte sich am 22. Februar 2012 zur Nachkontrolle. Am 21. Juni 2012 setzte die GPK-N mit einem dritten Bericht den Schriftenwechsel über die Personalpolitik fort.

Zwischenergebnisse der intensiven Diskussion

Die Berichte der GPK-N haben die Personalpolitik des Bundes seit 2009 beeinflusst. Zu nennen sind vor allem die von der Kommission geforderte und am 10. Dezember 2010 verabschiedete Personalstrategie 2011-2015 für die Bundesverwaltung und die Botschaft des Bundesrates zur *Revision des Bundespersonalgesetzes* vom 31. August 2011.

Auch die *Renaissance des Eidg. Personalamtes* ist der GPK-N zu verdanken. Am 29. November 2006 wurde, auf Initiative der Bundesräte Blocher und Merz, das Projekt «Optimierung des Personalmanagements» gestartet. Das Personalamt sollte auf ein strategisch ausgerichtetes Bundesamt reduziert und dessen Personalbestand halbiert werden. Im Gegenzug sollten die Kompetenzen der Departemente und Ämter in der Personalführung massiv gestärkt werden. Dieser Dezentralisierung der Personalpolitik trat die GPK-N entgegen. Sie verlangte eine zentral geführte Personalpolitik.

In ihrem jüngsten Bericht begrüsst die Kommission die Anstrengungen, die der Bundesrat seit 2009 im personalpolitischen Bereich unternommen hat. Indes ist sie der Meinung, dass gewisse, vom Bundesrat abgelehnte Massnahmen in nächster Zeit umgesetzt werden müssen. Dabei geht es um die *Stärkung der Stellung des Eidg. Personalamtes*, um die *Vertrauensarbeitszeit* und um die *Fristen, innert derer Ferien- und Ausgleichstage des Bundespersonals verwirken*.

Aus diesem Grund hat die Kommission beschlossen, fünf parlamentarische Vorstösse einzureichen und der mit der laufenden Revision des Bundespersonalgesetzes betrauten Legislativkommission eine Gesetzesänderung zu beantragen.

Stärkung der zentralen Steuerung der Bundespersonalpolitik

Die GPK-N hat beschlossen, zu diesem Thema ein Postulat und eine Motion einzureichen. Mit dem Postulat wird der Bundesrat beauftragt, das Optimierungspotenzial bei den HR-Prozessen in den Departementen festzustellen. Mit der Motion wird er beauftragt, die rechtlichen Grundlagen so zu ändern, dass im Hinblick auf eine zentral gesteuerte Personalpolitik die Stellung des Eidgenössischen Personalamtes (EPA) gestärkt wird.

Anwendung des Modells der Vertrauensarbeitszeit

In ihrem Nachkontrollbericht vom 25. November 2011 ersuchte die GPK-N den Bundesrat insbesondere, zu prüfen, ob sich das Modell der Vertrauensarbeitszeit (VAZ) funktions- anstatt lohnklassenabhängig anwenden liesse. Für die Kommission ist es wichtig, dass diese Möglichkeit vertieft geprüft wird, weshalb sie den Bundesrat in einem Postulat damit beauftragt.

Arbeitsleistungen von Personen mit Vertrauensarbeitszeit

Ebenfalls im Zusammenhang mit der Vertrauensarbeitszeit ersuchte die GPK-N den Bundesrat, ihr aufzuzeigen, wie er in Bereichen, wo die Arbeitsbelastung wesentlich zunimmt, ohne Angaben über die geleistete Arbeitszeit ein adäquates Ressourcenmanagement betreiben kann. Da die Ausführungen des Bundesrates die GPK-N nicht überzeugen, beauftragt sie ihn mit einem Postulat, in einem Bericht aufzuzeigen, wie er das Ressourcenmanagement der Verwaltung im Personalbereich handhabt und dabei insbesondere die Arbeitsleistungen der Personen mit Vertrauensarbeitszeit berücksichtigt.

Kontrolle der Einhaltung der Arbeitszeiten

Weiter ersuchte die GPK-N den Bundesrat, ein Kontrollkonzept zu erarbeiten, mit dem sich die Einhaltung der Arbeitszeiten gewährleisten lässt. Der Bund als Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, Kontrollsysteme einzurichten, welche die Einhaltung der Bestimmungen über Arbeitszeit sichern und überprüfbar machen. Angesichts der Bedeutung, die dem Bundesrat als oberstem Führungsorgan der Bundesverwaltung zukommt, ist es in den Augen der Kommission unabdingbar, dass er diese Pflicht angemessen erfüllt. Die Kommission beauftragt deshalb den Bundesrat mit einer Motion, ein adäquates Kontrollkonzept zu erarbeiten und einzuführen.

Zu kurze Verwirkungsfristen der Ferien- und Ausgleichstage des Bundespersonals

Die GPK-N lud den Bundesrat ein, die Verwirkungsfristen der Ferien- bzw. Ausgleichstage des Bundespersonals an die in der Privatwirtschaft geltenden Bestim-

mungen des Obligationenrechts (OR) anzugleichen. Nach Auffassung der Kommission kann mit der *Verwirkung innerhalb des laufenden Kalenderjahres*, wie sie die Bundespersonalverordnung (BPV) grundsätzlich vorsieht, der Arbeitnehmerschutz nicht ausreichend gewährleistet werden. Damit wird auch den Fällen nicht genügend Rechnung getragen, in denen die Angestellten wegen über längere Zeit anhaltender hoher Arbeitsbelastung ihre freien Tage nicht vor Ablauf der Verwirkungsfrist beziehen können.

Die Kommission hat deshalb beschlossen, der Staatspolitischen Kommission des Nationalrates im Rahmen der laufenden Revision des Bundespersonalgesetzes eine entsprechende Gesetzesänderung zu beantragen.

Das Bundespersonal im Jahresbericht 2011 der Finanzdelegation

Dem Tätigkeitsbericht 2011 der Finanzdelegation der Eidg. Räte vom 20. April 2012 entnehmen wir die folgenden Ausführungen zu Personalfragen:

Zulagen im Entschädigungssystem der Bundesverwaltung

Zulagen zum Lohn als Instrument zur Schaffung von Flexibilität

Der Bund verfügt über einen heterogenen Personalkörper für den zahlreiche, historisch gewachsene Ausnahmeregelungen in Form von verschiedenen Zulagen bestehen. Die Zulagen im Vergütungssystem des Bundes anerkennt die Delegation grundsätzlich als wichtiges Instrument, um eine notwendige Flexibilität in einem relativ starren Entschädigungssystem zu schaffen. Allerdings wehrt sich die Finanzdelegation insbesondere gegen eine zu breite Anwendung verschiedener Sonder- und departementsspezifischer Zulagen. Dies führt zu einer Intransparenz, welche für das Entschädigungssystem des Bundes unangebracht ist.

Die Finanzdelegation hat im Jahr 2011 sowohl mit der Vorsteherin des Eidg. Finanzdepartements (EFD) als auch mit der Direktorin des Eidg. Personalamts (EPA) Aussprachen zum Zulagensystem geführt. Dazu wurde ihr vom EFD eine umfassende Zusammenstellung sämtlicher in der Bundesverwaltung ausbezahlter Zulagen zur Kenntnis gebracht. Die Delegation erhielt eine Übersicht über die verschiedenen Zulagenkategorien wie *Zulagen in Anlehnung an das Arbeitsgesetz*; *Zulagen zur Abgeltung funktions- oder arbeitsmarktspezifischer Besonderheiten*; *die erwähn-*

ten Sonder- oder departementsspezifischen Zulagen; Zulagen zur Abgeltung arbeitsorganisatorischer Besonderheiten oder Zulagen für den Vollzug gesetzlicher Aufträge ausserhalb der Bundesverwaltung.

Die jährlichen Kosten für alle Zulagenkategorien betragen im Jahr 2010 rund 109 Millionen Franken, diejenigen für die Sonder- und departementsspezifischen Zulagen rund 85,75 Millionen Franken.

Änderung der Zulagenpraxis?

Die Finanzdelegation teilt die Auffassung des EFD nicht, wonach sich eine Änderung der Zulagenpraxis nicht aufdrängt. Selbst wenn die Ausrichtung von Zulagen immer der Zustimmung des EFD oder sogar des Bundesrates bedarf. Aufgrund der erhaltenen Unterlagen sowie der geführten Diskussionen bekräftigte die Delegation ihre Position gegenüber dem Gesamtbundesrat. Dieser legte gegenüber der Finanzdelegation dar, dass die zu überprüfenden Sonder- oder departementsspezifischen Zulagen modular aufgebaut und aufeinander abgestimmt seien. Dies erschwere aus Sicht des Bundesrates Systemvereinfachungen.

Der Bundesrat führte aber weiter aus, dass die betroffenen Departemente zusammen mit dem Eidg. Personalamt (EPA) gerne bereit seien, im Rahmen des von der Finanzdelegation vorgeschlagenen Austauschs das weitere Vorgehen zu diskutieren und bis Ende 2012 über die Ergebnisse der Überprüfung Bericht zu erstatten.

Ruhestandsregelungen für besondere Personalkategorien

Weiter begrüsst die Delegation den Beschluss des Bundesrates, die Ruhestandsregelungen für besondere Personalkategorien im Rahmen der Aufgabenüberprüfung anzupassen. Dabei ist aus Sicht der Finanzdelegation eine Lösung anzustreben, die neben möglichen finanziellen Entlastungen für den Bundeshaushalt vor allem auch mehr Transparenz erzielt.

Gesamtbeurteilung der Ressourcen im Personalbereich; neue Grundsätze

Beunruhigende Zunahme des Stellenbestandes in der Bundesverwaltung

Die Finanzdelegation zeigte sich in ihrem Tätigkeitsbericht 2010 beunruhigt über die seit 2007 festzustellende Zunahme des Stellenbestandes in der Bundesverwaltung. Sie begrüsst deshalb, dass der Bundesrat das EFD beauftragt hatte, den aktuellen Prozess der Gesamtbeurteilung Ressourcen im Personalbereich zu überprüfen. Aus Sicht der Finanzdelegation sollte diese Überprüfung zu einem Instrument führen, welches dem Bundesrat erlaubt, die Entwicklung des Stellenbestandes in der Bundesverwaltung frühzeitig zu steuern sowie gegenüber dem Parlament transparent und im Mehrjahresvergleich offenzulegen. Die Delegation erachtete es

als zwingend, dass das Parlament neue Aufgaben möglichst in Kenntnis des entsprechenden Ressourcenmehrbedarfs im Personalbereich beschliesst.

Der Personalaufwand der Bundesverwaltung ist – unter Berücksichtigung der Gesamtbeurteilung Ressourcen im Personalbereich 2011 – im Voranschlag 2012 gegenüber dem Voranschlag 2011 um 2,8 Prozent gewachsen.

Neue Grundsätze für die Gesamtbeurteilung der Ressourcen im Personalbereich

Der Bundesrat hat im Mai 2011 neue Grundsätze für die Gesamtbeurteilung der Ressourcen im Personalbereich festgelegt. Die Finanzdelegation hat diese im Juni 2011 zur Kenntnis genommen. Im Folgenden sind die wichtigsten Grundsätze aufgeführt:

- Die Verwaltungseinheiten sind verpflichtet, bei der Ausarbeitung von Botschaften an die eidg. Räte die personellen Auswirkungen transparent und umfassend darzustellen. Diese Darstellung umfasst auch mögliche Einsparungen von personellen Ressourcen durch Aufgabenverzicht oder effizientere Prozesse. Bei Änderungen der Vorlagen in der parlamentarischen Beratung wird auf deren mögliche personelle Konsequenzen hingewiesen.
- Das heutige Verfahren der Gesamtbeurteilung wird fortgesetzt. Dem Bundesrat wird mit dem ersten Budgetantrag ein gefestigtes Bild über die zu beurteilenden Anträge der einzelnen Departemente unterbreitet.
- Das EFD unterbreitet dem Bundesrat jeweils zeitgleich mit der finanzpolitischen auch eine personalpolitische Standortbestimmung. Aufgrund dieses Antrags legt der Bundesrat für den Voranschlag ein Zielband für die Entwicklung des Personalaufwands fest.
- Liegt das Wachstum des Personalaufwands über dem Zielband, stellt das EFD dem Bundesrat Antrag auf lineare Kürzung der Personalkredite im Voranschlag des Folgejahres. Die Departemente zeigen im Rahmen des Personalvoranschlags auf, wie sie diese Kürzung umsetzen.

Überwachungsauftrag des Eidg. Personalamts (EPA)

Die Finanzdelegation hatte bereits in ihrem Tätigkeitsbericht 2009 gefordert, dass das EPA im Rahmen der jährlichen Gesamtbeurteilung Ressourcen im Personalbereich die Möglichkeit haben sollte, die einzelnen Anträge der Departemente besser beurteilen und bewerten zu können. Darum begrüsst die Finanzdelegation, dass dem EPA ab 2012 und befristet bis Ende 2015 für diese Aufgabe *zwei zusätzliche Stellen* zugestanden worden sind. Ob die damit beabsichtigte Optimierung der Steuerung im Personalbereich mit der Stärkung des EPA in diesem Bereich erzielt werden kann, bleibt abzuwarten.

Weitere Personalgeschäfte

Personalmassnahmen des Bundesrates mit Genehmigungsvorbehalt

Gestützt auf die Vereinbarung zwischen der Finanzdelegation der Eidg. Räte und dem Bundesrat betreffend die Aufsicht in personalrechtlichen Angelegenheiten (Vereinbarung 2009) unterbreiten die Departemente folgende Geschäfte vor Inkrafttreten zur Genehmigung: Einstufungen von Stellen in die Lohnklassen 32 oder höher bzw. Höhereinreihung von Stellen in diesem Lohnklassenspektrum; vorzeitige Pensionierungen im Rahmen von Umstrukturierungen; Arbeitsmarktzulagen; Umbenennungen von Funktionen zum/zur Stv. Direktor/in oder zum/zur Stv. Generalsekretär/in sowie Ausrichtungen von Abgangsentschädigungen, die einen Jahreslohn übersteigen.

Vereinbarung mit dem nicht wiedergewählten Bundesanwalt

Die Aufsichtsbehörde über die Bundesanwaltschaft hat der Finanzdelegation Ende August 2011 den Entwurf einer Vereinbarung mit dem im Juni von der Bundesversammlung nicht wiedergewählten Bundesanwalt unterbreitet, in der eine *Abgangsentschädigung* vorgesehen war. Die diesbezügliche Rechtslage war unklar.

Die Finanzdelegation genehmigt Abgangsentschädigungen ausschliesslich gemäss Artikel 79 Absatz 3 und Absatz 7 der Bundespersonalverordnung (BPV). Im Auftrag der Eidg. Räte übt die Finanzdelegation jedoch die Oberaufsicht über den gesamten Finanzhaushalt des Bundes aus. In dieser Kompetenz und unter Berücksichtigung der besonderen Rechtslage befürwortete die Finanzdelegation die ihr unterbreitete Vereinbarung. Die Delegation wollte mit diesem Vorgehen keinen Präzedenzfall schaffen und hat darum die Gerichtskommission der Eidg. Räte eingeladen, möglichst bald die unklare Rechtslage im Falle einer Nichtwiederwahl durch die Bundesversammlung zu beseitigen. Dies für alle Funktionen, welche auf Amtszeit durch die Bundesversammlung gewählt werden. Die Gerichtskommission war mit den Feststellungen der Finanzdelegation einverstanden und hat wiederum die Rechtskommissionen aufgefordert, den Handlungsbedarf zu prüfen.

Personalbefragungen in der Bundesverwaltung. Neugestaltung

Die Personalbefragungen des Bundes werden neu gestaltet. Um bei der Neugestaltung sowohl den Bedürfnissen der Aufsichtskommissionen der eidg. Räte nach jährlichen qualitativen Kennzahlen als auch dem Anliegen der Departemente und Verwaltungseinheiten nach einem längeren Befragungsrhythmus zur Massnahmen-

evaluierung und -implementierung gerecht zu werden, wird neu ein Wechselspiel zwischen detaillierten Hauptbefragungen und strategisch orientierten Teilbefragungen eingeführt.

Die detaillierten *Hauptbefragungen* (Vollbefragung auf Stufe Bund, Departement, Verwaltungseinheit) werden neu in einem 3-Jahres-Rhythmus durchgeführt und in den Zwischenjahren durch kurze, strategische *Teilbefragungen* (Stichprobenbefragung auf Stufe Bund) ergänzt.

Im Mittelpunkt der Hauptbefragungen wird weiterhin das Commitment stehen. Die Teilbefragungen werden sich aus den für die Messung der Umsetzung der Personalstrategie relevanten Indikatoren der Hauptbefragung zusammensetzen. Dazu gehören: das kontinuierliche Commitment (Bindung), die Personalinformation, die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, die Arbeitszufriedenheit, die Gesundheit und die Führung. Während die Ergebnisse der Hauptbefragung wie bis anhin in einem eigenständigen Evaluationsbericht aufbereitet werden, werden die Resultate der Teilbefragungen ins Reporting Personalmanagement integriert.

Die erste Teilbefragung wird bereits im Herbst 2012 stattfinden. Die nächste Hauptbefragung wird im Herbst 2014 durchgeführt.

Meldung von Missständen am Arbeitsplatz (Whistleblowing)

Dem Jahresbericht 2011 der Eidg. Finanzkontrolle (EFK) entnehmen wir die folgenden Ausführungen

Am 1. Januar 2011 ist der neue Artikel 22a des Bundespersonalgesetzes (BPG) in Kraft getreten. Diese Bestimmung enthält eine Anzeigepflicht, ein Melderecht und, in Verbindung mit Artikel 14 des Bundespersonalgesetzes, auch den geforderten Kündigungsschutz für die Angestellten des Bundes. In einem Rundschreiben hat das Eidg. Personalamt die Angestellten auf ihre neuen Pflichten und Rechte hingewiesen. Die Eidg. Finanzkontrolle ist der Meinung, dass diese Information jährlich allen Betroffenen zugestellt werden sollte.

50 Meldungen betreffend vermutete Unregelmässigkeiten

Im vergangenen Jahr sind gut 50 Meldungen per Post, Telefon oder via E-Mail bei der EFK eingegangen. Dabei inbegriffen sind jene Meldungen über Bankengeschäfte und Geldwäscherei, welche nicht in den Zuständigkeitsbereich der EFK fallen

und daher der Finanzmarktaufsichtsbehörde FINMA weitergeleitet wurden. Per Post und über das Eidg. Personalamt sind einige anonyme Meldungen eingetroffen, deren Informationen sehr beschränkt waren und Rückfragen nicht erlaubten. In anderen Fällen hat die EFK telefonisch oder per E-Mail bei Bedarf Kontakt mit den Meldenden aufgenommen, um den Sachverhalt weiter klären zu können.

Umstrittene Nebenbeschäftigungen

Als Beispiel seien die Nebenbeschäftigungen erwähnt, welche in verschiedenen Meldungen thematisiert wurden. Die Angestellten nach Bundespersonalgesetz müssen ihre Nebentätigkeiten und Ämter offenlegen und ab einer bestimmten Intensität oder Ausrichtung gar eine Genehmigung des Vorgesetzten oder der Amtsleitung einholen. Unter den Mitarbeitenden wird die gemeldete oder bewilligte Nebentätigkeit hingegen oft nicht kommuniziert. Dies kann zu falschen Vorstellungen und Verdächtigungen führen.

Unklarheiten betreffend Annahme von Geschenken

Ein weiteres Beispiel ist die Annahme von Geschenken, welche für das Bundespersonal nach Artikel 21 Absatz 3 des Bundespersonalgesetzes grundsätzlich verboten ist. Die Verordnung zum Bundespersonalgesetz hingegen führt aus, dass sozial übliche Geschenke möglich sind. Dies ist ein Widerspruch, welcher in der Praxis nicht nur zur Weihnachtszeit verschiedene Fragen aufwirft.

Die EFK begrüsst die Bestrebungen der Generalsekretärenkonferenz, soweit wie möglich einheitliche Regelungen für alle Departemente aufzustellen und insbesondere die Verwertung der abgegebenen Geschenke zu regeln.

Bemerkungen der VKB

Seit dem 1. Januar 2011 sind die Angestellten verpflichtet, alle von Amtes wegen zu verfolgenden Verbrechen oder Vergehen (Offizialdelikte), die sie bei ihrer amtlichen Tätigkeit festgestellt haben oder die ihnen gemeldet worden sind, den Strafverfolgungsbehörden, ihren Vorgesetzten oder der Eidgenössischen Finanzkontrolle anzuzeigen. Die Anzeigepflicht wird bereits bei einem begründeten Verdacht ausgelöst.

Darüber hinaus sind die Angestellten berechtigt, andere Unregelmässigkeiten, die sie bei ihrer amtlichen Tätigkeit festgestellt haben oder die ihnen gemeldet worden sind, der Eidg. Finanzkontrolle zu melden. Unter Unregelmässigkeiten sind nicht nur strafrechtliche Vorwürfe, sondern beispielsweise auch verschwenderische oder unnötige Ausgaben zu verstehen. Die Eidg. Finanzkontrolle klärt den Sachverhalt ab und trifft die notwendigen Massnahmen.

Wer in guten Treuen eine Anzeige oder Meldung erstattet oder wer als Zeuge oder Zeugin ausgesagt hat, darf nach Artikel 22a, Absatz 5 des Bundespersonalgesetzes deswegen nicht in seiner beruflichen Stellung benachteiligt werden. Deshalb sind nach Artikel 14, Absatz 1, Buchstabe d des Bundespersonalgesetzes Kündigungen nichtig, wenn sie ausgesprochen wurden, weil die betroffene Person in guten Treuen eine Anzeige oder Meldung erstattet oder als Zeuge oder Zeugin ausgesagt hat.

Meldungen an die Eidg. Finanzkontrolle

Es ist gut, zu wissen, dass es beim Bund mit der Eidg. Finanzkontrolle eine unabhängige Instanz gibt, welche Meldungen über Missstände vertraulich behandelt. Meldungen von Privaten wie auch von Angestellten des Bundes an die EFK sind schriftlich per E-Mail an verdacht@efk.admin.ch oder per Fax oder Post, vor Ort oder telefonisch (Rechtsdienst oder Vizedirektor Huissoud +41 31 323 10 35), persönlich oder anonym möglich. Anonyme Eingaben werden bearbeitet. Sie tragen aber den Nachteil, dass die Zuverlässigkeit der Informationsquelle nicht geprüft werden kann und Rückfragen nicht immer möglich sind.

Voranschlag 2013 des Bundes mit Defizit von 400 Millionen

Der Bundesrat hat am 27. Juni den Voranschlag 2013 und den Finanzplan 2014-2016 materiell verabschiedet. Mit Einnahmen von 64,5 Milliarden und Ausgaben von 64,9 Milliarden weist der Voranschlag ein Defizit von rund 400 Millionen auf. Die Schuldenbremse würde ein höheres Defizit zulassen, so dass ein struktureller Überschuss von gut 100 Millionen resultiert. Der Finanzplan ist strukturell annähernd ausgeglichen.

Diese Verbesserung der Perspektiven ist vor allem auf den Beschluss des Bundesrates zurückzuführen, den Ausgabenplafond der Armee erst ab 2015 (statt 2014) und auf 4,7 Milliarden (statt 5 Mrd.) anzuheben. Dennoch bleibt die finanzielle Situation ab 2014 angespannt. Der Bundesrat will daher Ende 2012 eine Sammelbotschaft mit Verzichts- und Reformmassnahmen verabschieden, die den Haushalt strukturell entlasten sollen.

Voranschlag 2013: struktureller Überschuss

Die Schuldenbremse erlaubt für 2013 wegen der andauernden Unterauslastung der Wirtschaft ein konjunkturelles Defizit von gut 500 Millionen. Diese Vorgaben

werden im *Voranschlag 2013* mit einem Finanzierungsdefizit von 400 Millionen um gut 100 Millionen übertroffen (= struktureller Überschuss). Anlässlich der finanzpolitischen Standortbestimmung im Februar 2012 war noch ein strukturelles Defizit von rund 100 Millionen erwartet worden.

Finanzplan 2014-2016 in besserer Verfassung

Auch der Finanzplan 2014-2016 präsentiert sich in einer besseren Verfassung als im Februar 2012, als noch mit hohen strukturellen Defiziten gerechnet wurde. Der wichtigste Grund für die Verbesserung ist die geringere und später einsetzende *Erhöhung des Ausgabenplafonds der Armee*; statt mit 5 Milliarden ab 2014 wird im vorliegenden Zahlenwerk mit 4,7 Milliarden ab 2015 gerechnet (spätere Beschaffung neuer Kampfflugzeuge).

Mehraufwand für besondere Personalkategorien

Das Gleichgewicht im Finanzplan ist indes fragil. Der Bundesrat will auch die Vorruhestandsregelung für besondere Personalkategorien (u.a. Berufsoffiziere und Grenzwachtkorps) anpassen, was in einer Übergangsphase mit Mehrkosten von bis zu 50 Millionen verbunden sein wird.

Sommer 2012: Prüfung von strukturellen Reformmassnahmen

Die Arbeiten am Konsolidierungs- und Aufgabenüberprüfungspaket werden daher fortgesetzt. Der Bundesrat wird nach den Sommerferien 2012 prüfen, mit welchen Verzicht- und Reformmassnahmen der Haushalt kurz- und mittelfristig substanziiell entlastet werden kann.

Ende 2012 will er eine *Sammelbotschaft* mit diesen Massnahmen verabschieden: Massnahmen der Aufgabenüberprüfung sowie weitere Aufgabenverzicht- und strukturelle Reformen. Er kommt damit einer vom Parlament überwiesenen Motion nach, die ihn auffordert, die Aufgabenüberprüfung fortzusetzen und die Einsparungen soweit möglich für den Schuldenabbau und im Einzelfall für prioritäre neue Aufgaben einzusetzen.

Reformen in Verwaltung und Armee

Vom Eidg. Volkswirtschaftsdepartement EVD zum Eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung, Forschung (WBF)

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation

Der Bundesrat hat am 15. Juni die Erlasse verabschiedet, die zur Umsetzung der Re-

organisation der Departemente erforderlich sind. Am 1. Januar 2013 wird aus dem Eidg. Volkswirtschaftsdepartement EVD das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF). Das Staatssekretariat für Bildung und Forschung (SBF), der Bereich der Eidgenössischen Technischen Hochschulen und das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) werden in diesem neuen Departement vereint.

Gleichzeitig fusionieren das SBF und das BBT zum neuen *Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)*. Dieses wird unter der Leitung von Staatssekretär Mauro Dell'Ambrogio stehen, der vom Bundesrat am 23. Mai ernannt worden ist.

Das Integrationsbüro, das heute zwei Departementen, dem EDA und dem EVD, angegliedert ist, wird durch den Beschluss des Bundesrates am 1. Januar 2013 ausschliesslich dem Eidg. Departement für auswärtige Angelegenheiten EDA unterstellt und erhält die Bezeichnung *Direktion für europäische Angelegenheiten*.

Das Bundesamt für Veterinärwesen, das heute dem EVD untersteht, wird am 1. Januar 2013 neu in das Eidg. Departement des Innern integriert.

Für diese Reorganisation wurden nicht weniger als 37 Gesetze und 8 Verordnungen geändert sowie zahlreiche Anpassungen der Bezeichnungen vorgenommen.

Reorganisation der Informatik-Leistungserbringung des BIT für die ZAS

Die Zentrale Ausgleichsstelle der Schweiz (ZAS) in Genf wird künftig ihre IKT-Leistungen im Bereich von Fachanwendungen für sich selbst erbringen. Zu diesem Zweck wird ein kostenneutraler Personaltransfer vom Lösungszentrum Genf des Bundesamts für Informatik und Telekommunikation (BIT) zur ZAS vorgenommen. Der Bundesrat hat am 28. März die entsprechende Ausnahme von der Regel in der Bundesinformatikverordnung (Binfv) genehmigt, wonach pro Departement höchstens ein interner Leistungserbringer bestehen soll.

Die ZAS erbringt demnach ihre IKT-Leistungen (Informatik- und Telekommunikationstechnologie) im Bereich von Fachanwendungen künftig für sich selbst. Darüber hinaus kann sie in ihrem Fachbereich (Sozialversicherungen, insbesondere im Bereich der 1. Säule) IKT-Leistungen für Dritte erbringen, soweit dies einer effizienten Durchführung dieser Versicherungsleistungen dient. Die ZAS wird damit für bestimmte IKT-Leistungen zusätzlich zum BIT ein interner Leistungserbringer des Eidgenössischen Finanzdepartements (EFD).

Die Lösung verfolgt das Ziel, die IKT-Weiterentwicklung der ZAS mit den besten Rahmenbedingungen für die verbleibenden Mitarbeitenden des BIT Genf zu kombinieren. Dabei kamen beide Verwaltungseinheiten gemeinsam zum Schluss, dass

die organisatorische Integration von Spezialisten für Fachapplikationen vom BIT in die ZAS der beste und sozialverträglichste Weg ist, wogegen Standardleistungen insbesondere im Bereich Netze oder Büroautomation weiterhin beim BIT als Leistungserbringer bleiben sollen. Alternative Vorgehensweisen zur Sicherstellung der kontinuierlichen IKT-gestützten Leistungserbringung der ZAS wurden als weniger sozialverträglich eingeschätzt und deshalb verworfen.

Der *Transfer der rund 40 Mitarbeitenden* wurde auf den 1. Mai 2012 vorgenommen. Für elf Personen, die nicht in die ZAS transferiert werden können, wird nach einer sozialverträglichen Lösung gesucht.

Die in Genf getroffene Lösung bildet eine Ausnahme von dem in der BinfV verankerten Grundsatz, dass es pro Departement maximal einen internen IKT-Leistungserbringer gibt. Da noch in weiteren Departementen einzelne Verwaltungseinheiten eigene Leistungserbringung betreiben, hat der Bundesrat das EFD beauftragt, ihm eine Gesamtschau der IKT-Leistungserbringer der Bundesverwaltung zu unterbreiten.

Veränderungen in der Organisation des BIT

Im Bundesamt für Informatik und Telekommunikation (BIT) ist der Prozess für eine Neuausrichtung des Amtes in Gange. Am 23. Mai informierte das Bundesamt über vorgezogene Veränderungen in der Organisation und über Neubesetzungen von Führungsfunktionen.

Neuorganisation der landwirtschaftlichen Forschungsanstalten (Agroscope)

Agroscope gehört zum Bundesamt für Landwirtschaft und besteht aus den drei Forschungsanstalten Agroscope Changins-Wädenswil (ACW), Agroscope Liebefeld-Posieux (ALP) und Agroscope Reckenholz-Tänikon (ART). Seit 2008 stehen ALP und das Schweizerische Nationalgestüt in Avenches als ALP-Haras unter einer gemeinsamen Führung. Agroscope forscht für gesunde Lebensmittel, eine lebenswerte Landschaft und beschäftigt insgesamt über 700 Mitarbeitende.

Die strategische und operative Führung der Forschungsanstalt für Land- und Ernährungswirtschaft Agroscope soll gestärkt werden. Der Bundesrat hat am 23. Mai die Neuorganisation von Agroscope in der entsprechenden Verordnung genehmigt.

Das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement (EVD) hatte im letzten Jahr beschlossen, *die drei bisherigen Forschungsanstalten Agroscope auf Anfang 2013 unter einem Dach neu zu organisieren*. Dies mit dem Ziel, die strategische und operative Führung der Forschungsanstalt zu stärken und ihre Sichtbarkeit zu erhöhen. Mit der Totalrevision der Verordnung über die landwirtschaftliche Forschung (VLF) wird dieses Ziel umgesetzt.

Die strategische Führung liegt wie bisher beim Bundesamt für Landwirtschaft (BLW). Die operative Führung wird neu von einer einzigen Leitung wahrgenommen. Als Leiter wurde Michael Gysi ernannt. Er wird ab 2013 die drei bisherigen Forschungsanstalten zusammenführen und sie ab 2014 als Einheit leiten. Die Forschungstätigkeiten werden aber weiterhin an den verschiedenen Standorten ausgeführt. Die Forschungsanstalt Agroscope Liebefeld-Posieux wird im Jahr 2017 in Posieux konzentriert, was den Umzug von 150 Mitarbeitenden erfordert.

Das Bundesamt für Migration im Fokus der Öffentlichkeit

Die Re-Reorganisation des Bundesamtes für Migration gibt viel zu reden

Am 2. Februar 2012 gab Bundesrätin Simonetta Sommaruga bekannt, dass die Reorganisation des Bundesamtes für Migration im Asylbereich nochmals überdacht wird. Anlass dazu war eine externe Evaluation von Professor Hans A. Wüthrich. Sie stellte unter anderem fest, dass die interne Fachkompetenz zu wenig genutzt und berechtigte Einwände ignoriert wurden. Die bisher funktionale Organisation des Amtes wurde 2010 durch eine Prozessorganisation abgelöst. Das auf eine radikale Änderung ausgerichtete Projekt wurde zu rasch, zu wenig praxisnah und zu rigoros von oben nach unten (Top-down) umgesetzt.

Fazit: Die im Jahre 2010 abgeschlossene Reorganisation des Amtes ist, insbesondere was den Kernbereich Asyl und Rückkehr betrifft, substantiell gescheitert. In die Kritik gerieten auch die beiden Beraterfirmen Rexult (Honorar: 867'000 Fr.) und Mehrsicht (Honorar: 335'000 Fr.), welche die Konzeption entwickelt bzw. die Umsetzung der Reorganisation in den Jahren 2009 und 2010 begleitet hatten.

Am 21. Februar orientierte Direktor Mario Gattiker die Personalverbände über das weitere Vorgehen bei der Re-Reorganisation, die ohne externe Beraterfirmen und zusammen mit den Sozialpartnern durchgeführt wird. Es gilt, wieder Vertrauen und Ruhe im Amt zu schaffen.

Die Ereignisse führten zu parlamentarischen Vorstössen (vgl. den Beitrag in dieser Nr.) und zu Interventionen parlamentarischer Kommissionen. Kritisiert wurden die hohen Kosten der Reorganisation und die Vergabepaxis. Der Antwort des Bundesrates auf eine Interpellation von Nationalrat Albert Vitali (FDP-Lib./LU) entnehmen wir die folgenden Ausführungen:

Erreichung der Ziele der Reorganisation

Die externe Evaluation bezeichnete die mit der Reorganisation angestrebten generellen Ziele als schlüssig, betriebswirtschaftlich sinnvoll und die zugrundeliegenden Prinzipien als nachvollziehbar. Im Direktionsbereich Zuwanderung und Integration konnten diese Ziele mehrheitlich erreicht werden. Die Überführung von einer funktionalen in eine Prozessorganisation ist gelungen. Sowohl im Kernbereich Asyl und Rückkehr als auch im Direktionsbereich Migrationspolitik ist der Zielerreichungsgrad aber ungenügend.

Aufgrund der Empfehlungen des externen Gutachtens werden entsprechende Massnahmen im Rahmen einer bereits eingeleiteten Organisationsentwicklung umgesetzt. Dabei kann bereits jetzt festgehalten werden, dass die Rückkehrbereiche in einer neuen Organisationseinheit «Rückkehr» zusammengefasst werden.

Kosten der Reorganisation

Seit dem Frühjahr 2009 bis Ende 2011 sind im Bundesamt für Migration direkte Kosten von rund 1,2 Millionen Franken für externe Mandate angefallen. Dazu kommen Kosten von rund 0,2 Millionen Franken für Klausuren der Gesamtprojektleitung, der Teilprojekte, der Kader und für Mitarbeiterinformation sowie rund 0,2 Millionen Franken für Bürorumzüge.

Die Kosten für die externe Evaluation der Reorganisation des BFM betragen 40'000 Franken.

Die laufende Organisationsentwicklung soll weitgehend ohne externe Begleitung durchgeführt werden. Die Kosten können derzeit nicht beziffert werden.

Mehr Personal für das Bundesamt wegen anhaltend hohen Asylgesuchszahlen

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 23. Mai zur Kenntnis genommen, dass wegen der Situation im Asylbereich beim Bundesamt für Migration (BFM) in den Jahren 2013-2016 ein personeller Mehrbedarf besteht. Über die definitive Zuteilung zusätzlicher Mittel wird der Bundesrat Ende Juni 2012 entscheiden, gestützt auf die Gesamtbeurteilung Ressourcen im Personalbereich für die Bundesverwaltung.

Aufgrund der weiterhin instabilen Lage in Nordafrika und dem Nahen Osten ist von einem weiteren Anstieg bzw. anhaltend hohen Asylgesuchszahlen auszugehen. Als Sofortmassnahme hat das Eidgenössische Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) dem Bundesamt für Migration (BFM) im Frühjahr 2012 eine *Aufstockung um 68,5 befristete Stellen* bewilligt. Diese Aufstockung wird im Departement intern kom-

pensiert. Die Rekrutierung des Personals für diese Stellen läuft. Sie wird im Laufe des zweiten Halbjahres 2012 abgeschlossen sein.

Für das Jahr 2013 ist aufgrund der neuesten Schätzungen mit rund 23'000 Asylgesuchen zu rechnen. Zur Bewältigung dieser Gesuche sind 2013 im Vergleich zum Voranschlag 2012 insgesamt 114 Stellen mehr zu finanzieren. Dazu gehören unter anderem die erwähnten 68,5 befristeten Stellen sowie weitere 25,5 bereits bewilligte Stellen.

Unternehmungen des Bundes

Neuer Gesamtarbeitsvertrag 2013-2015 für Swisscom

Die Gewerkschaft syndicom und der Personalverband transfair haben sich mit Swisscom auf einen neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) geeinigt, der mindestens drei Jahre gültig ist. Obwohl Swisscom Mitarbeitende schon heute von guten Anstellungsbedingungen profitieren, enthält der GAV für Swisscom (ohne IT Services und cablex) für alle Mitarbeitenden Verbesserungen. Dem GAV sind heute rund 14'000 Mitarbeitende unterstellt.

GAV bringt Verbesserungen für alle Mitarbeitenden

Zu den wichtigsten Neuerungen gehört, dass Mitarbeitende ab dem 50. Altersjahr neu 27 Ferientage erhalten (ab 2015 Mitarbeitende ab 45 Jahren). Der Mutterschaftsurlaub wurde um eine Woche auf neu 17 Wochen verlängert und der Gewerkschaftsurlaub erhöht. Der Mindestlohn der Mitarbeitenden beträgt jährlich neu CHF 52'000. Bei der Arbeitszeit wurden Verbesserungen für Teilzeitmitarbeitende und Mitarbeitende ab dem 58. Lebensjahr erzielt. Bei Krankheit und Unfall gewährt Swisscom während zwei Jahren neu eine Lohnfortzahlung von 100 Prozent.

Der neue Sozialplan, der bei Stellenabbau weiterhin sehr gute Leistungen vorsieht, setzt mit Weiterbildungsmassnahmen vermehrt auf eine verbesserte Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden.

Eigener Gesamtarbeitsvertrag für Swisscom IT Services und cablex

Die Geschäftsbereiche IT Services und cablex werden künftig einem eigenen GAV unterstehen. Dieser trägt den besonderen Branchenverhältnissen dieser Geschäftszweige Rechnung. IT Services und cablex werden künftig eigene Lohnverhandlungen führen. Beide Unternehmen schliessen sich dem Sozialplan von Swisscom an.

Mitgliederversammlung 2012 der VKB

63. Mitgliederversammlung der Vereinigung der Kader des Bundes

Die 63. Mitgliederversammlung der VKB fand am 9. Mai 2012 im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Zentralpräsident Peter Büttiker konnte 78 Mitglieder und Gäste willkommen heissen. Sein besonderer Gruss galt dem Referenten, Bundesrat Ueli Maurer, Vorsteher des Departements VBS. Er referierte in freier Rede über aktuelle Geschäfte im Departement VBS.

Traktandum 1: Geschäftsbericht 2011

Ergänzend zum Geschäftsbericht benützte Zentralpräsident Büttiker die Gelegenheit, über die Arbeit zu informieren, welche die VKB 2011 zur Vertretung der Interessen der Mitglieder geleistet hatte.

1. Teilnahme an Veranstaltungen der Arbeitgeber

18 Sitzungen mit Departementen, Bundesämtern, ETH - Rat usw.
10 Sitzungen des Begleitausschusses der Sozialpartner (Direktorin EPA)
4 Sitzungen mit der Vorsteherin des Eidg. Finanzdepartements
1 Sitzung mit einer Kommission des Nationalrates

2. Schriftliche Eingaben zu Erlassen, Konzepten, Projekten

8 Stellungnahmen

3. Kontakte mit Anbietern von Dienstleistungen/Nebenleistungen

4 Sitzungen

4. Verbandsinterne Meinungsbildung

19 ordentliche Sitzungen der Geschäftsleitung (7 Mitglieder)
6 Kurz-Sitzungen der Geschäftsleitung
6 Sitzungen des Zentralvorstandes (15 Mitglieder)

5. Rechtsberatung in individuellen Angelegenheiten

23 Mitglieder erhielten Beratung

Danach wurde der Geschäftsbericht 2011 von der Mitgliederversammlung einstimmig genehmigt.

Traktandum 2: Rechnungsablage 2011 und Voranschlag 2012

Zentralkassier Richard Zollinger erläuterte die Jahresrechnung 2011, die mit einem

Überschuss von Fr. 16'989 abschloss. Nach Verlesung des Revisorenberichtes wurde die Jahresrechnung 2011 genehmigt.

Der Voranschlag 2012 sieht Einnahmen von Fr. 310'000 und Ausgaben von Fr. 305'500 vor. Er wurde ohne Diskussion genehmigt.

3. Jahresbeitrag 2012

Der Vorschlag des Zentralvorstandes auf Beibehaltung des Mitgliederbeitrages von Fr. 70 für Aktive und von Fr. 35 für Pensionierte wurde diskussionslos und einstimmig genehmigt.

4. Wahlen für zwei Jahre

Zentralpräsident Peter Büttiker und die Mitglieder des Zentralvorstandes (in globo) wurden mit Akklamation wiedergewählt.

Die bisherigen Rechnungsrevisoren, Markus Beyeler EFK-EFD und Daniel Lehmann, BAFU-UVEK, traten zurück. Ihre Arbeit wurde in absentiam verdankt.

Als neue Rechnungsprüfende wurden gewählt: Susanne Aebischer, Bundesamt für Gesundheit und Markus Stöckli, Eidg. Finanzverwaltung.

5. Tätigkeitsprogramm 2012/2013

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

Kernaufgaben

1. Kaderpolitik
2. Berufliche Vorsorge
3. Revision Bundespersonalgesetz und Bundespersonalverordnung

Daueraufgaben

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

6. Verschiedenes

Mit dem Dank an alle Anwesenden schloss der Zentralpräsident um 18.25 Uhr die 63. Mitgliederversammlung der VKB und lud zum traditionellen Apéro ein.

Parlamentarische Vorstösse

Missglückte Reorganisation des Bundesamtes für Migration und bundes-externe Beratungsfirmen

Interpellation von Nationalrat Gerhard Pfister (CVP/ZG)

Wortlaut der Interpellation vom 15. März 2012

Die von Bundesrätin Widmer Schlumpf initiierte Reorganisation des Bundesamtes für Migration (BFM) ist nun auch seitens des Bundesrats als gescheitert erkannt, nachdem man innerhalb des Bundesamtes schon länger zu dieser Erkenntnis kam. Nebst beträchtlichem Know-how-Verlust, Entlassungen bewährter und kompetenter Leute und finanziellem Aufwand brachte die Reorganisation einen Effektivitätsverlust von 20 Prozent.

Die Rolle der offenbar vielen Beratungsfirmen bei dieser fehlgeleiteten Übung ist zu klären. Neben den in den Medien genannten Unternehmen Rexult und Mehrsicht wurden auch Mandate des ehemaligen Regierungsrates Hans Peter Uster erwähnt. Rexult und Mehrsicht sollen gemäss Medienberichten deutlich mehr erhalten haben als die gesetzlich vorgeschriebenen Schwellenwerte, die eine öffentliche Ausschreibung solcher Aufträge verlangen. In diesem Sinne bitte ich den Bundesrat um Beantwortung folgender Fragen:

1. Welche Beratungsfirmen und Berater erhielten Aufträge in Zusammenhang mit der Reorganisation? Wie lauten die Aufträge?
2. Wie viele Offerten wurden geprüft? Aufgrund welcher Kriterien kamen die ausgewählten Firmen/Berater zum Zug?
3. Wie viel kosteten diese Aufträge? Welche Berater/Beratungsfirmen erhielten wie viel?
4. Wurden die gesetzlichen Bestimmungen für die Vergabe solcher Aufträge eingehalten, nach der öffentliche Aufträge, die den Schwellenwert von 230'000 Schweizerfranken überschreiten, öffentlich ausgeschrieben werden müssen?
5. Falls Ja: Wann und wo wurden diese Aufträge öffentlich ausgeschrieben?
6. Falls nein; warum nicht?

7. Falls nein: Wurden die Aufträge in kleinere Aufträge gestückelt, um so den Schwellenwert zu unterschreiten, was eine unerlaubte Umgehung wäre?
8. Ist der Bundesrat bereit und in der Lage, zukünftig Beratungsaufträge sorgsamer, zielgerichteter und massvoller zu vergeben, im Sinne eines bewussteren Umgangs mit Steuergeldern? Oder braucht es in diesem Bereich zusätzliche Kontrolle durch das Parlament?

Antwort des Bundesrates vom 16. Mai 2012

1.-7. Die damalige Vorsteherin des EYPD hatte das Bundesamt für Migration im Frühjahr 2009 mit einer Prozessanalyse und -optimierung beauftragt, um kritische Schnittstellen und Doppelspurigkeiten sichtbar zu machen und die Prozesse zu verbessern. In der Folge hat das BFM für diese Arbeiten ein Pflichtenheft ausgearbeitet und das Kostendach auf 100'000 Franken festgesetzt. Im Rahmen eines Einladungsverfahrens hat das BFM im Sommer 2009 vier Firmen zur Offertstellung eingeladen und den Auftrag nach eingehender Prüfung der eingegangenen Offerten an die Rexult AG vergeben. Dieser erste Auftrag konnte im Einladungsverfahren vergeben werden, da der damals und bis Mitte 2010 geltende Schwellenwert von 248'950 Franken nicht erreicht wurde.

Aufgrund der durchgeführten Prozessanalyse hat die damalige Vorsteherin des EYPD Ende 2009 beschlossen, eine Neustrukturierung des BFM umzusetzen und entschieden, dass die neue Organisationsstruktur ab dem 1. September 2010 operativ sein muss.

Da die Rexult AG bereits gut mit dem Projekt vertraut war und aufgrund der terminlichen Vorgaben kein offenes oder selektives Verfahren durchgeführt werden konnte, hat das BFM ihr 2010 auch zwei Folgeaufträge für die Begleitung und Unterstützung der Gesamtprojektleitung und der verschiedenen Teilprojekte in der ersten und auch der zweiten Projektphase 2010 übertragen. 2011 wurden vom BFM zwei Folgeaufträge zur Einführung eines komplexen Prozessmanagements und zur Erarbeitung eines umfangreichen elektronischen Betriebshandbuchs an die Rexult AG vergeben und in zwei Projektphasen umgesetzt. Parallel dazu wurde die Rexult AG mit der Durchführung einer IT-Ist-Analyse und der Organisationsentwicklung des neu geschaffenen Direktionsbereichs Migrationspolitik betraut.

Diese Folgeaufträge waren zu Beginn für das BFM nicht voraussehbar. Sie haben sich erst im weiteren Verlauf des sehr komplexen Reorganisationsprojekts sukzessive ergeben und wurden vom BFM jeweils freihändig vergeben, da aufgrund der terminlichen Vorgaben kein offenes oder selektives Verfahren durchgeführt werden konnte und ein Anbieterwechsel für das BFM erhebliche Schwierigkeiten und unverhältnismässige Kostensteigerungen zur Folge gehabt hätte.

Für die Begleitung der Umstrukturierungs- und Stellenbesetzungsprozesse (Change-Management) führte das BFM Ende 2009 ein weiteres Einladungsverfahren durch. Es hat vier Firmen zur Offertstellung eingeladen und den Auftrag nach eingehender Prüfung der eingegangenen Offerten an die Firma Mehrsicht vergeben. Der Auftrag wurde in drei Projektphasen bis Ende 2010 umgesetzt. Auch hier konnte aufgrund der terminlichen Vorgaben kein offenes oder selektives Verfahren durchgeführt werden.

Seit dem Frühjahr 2009 bis Ende 2011 sind im BFM direkte Kosten von rund 1,2 Millionen Franken für externe Mandate im Zusammenhang mit der Reorganisation angefallen, wovon rund 870'000 Franken für Unterstützung durch die Rexult AG und rund 335'000 Franken für die Begleitung durch die Firma Mehrsicht.

8. Im Zusammenhang mit dem Projekt Vertragsmanagement Bund hat der Bundesrat bereits beschlossen, einen Controllingprozess zur departementsübergreifenden Überwachung und Steuerung der Beschaffungen aufzubauen, welcher sich auf die Ordnungsmässigkeit der öffentlichen Beschaffungen und die Berücksichtigung der Nachhaltigkeit beziehen wird. Erste Schritte zur Umsetzung dieses Controllingprozesses sind bereits in Arbeit.

Vom BFM im Zusammenhang mit der Neustrukturierung vergebene Beratungsmandate

<i>Jahr</i>	<i>Beauftragte</i>	<i>Kostendach</i>	<i>Mandatsbeschreibung</i>	<i>Vergabe</i>
2009	Rexult AG	Fr. 100'000.–	Durchführung einer Prozessanalyse und -darstellung, Vorschläge für Prozessoren optimierungen, Unterstützung Projektleitung	Einladungsverfahren
2010	Rexult AG	Fr. 248'000.–	Unterstützung der Projektleitung und der Teilprojekte bei der Umsetzung der Analyseergebnisse	Freihändige Vergabe
2010	Rexult AG	Fr. 155'000.–	Justierung der Teilprozesse und Erarbeitung Betriebshandbuch	Freihändige Vergabe
2010	Rexult AG	Fr. 16'000.–	Durchführung einer IT-Ist-Analyse	Freihändige Vergabe
2011	Rexult AG	Fr. 100'000.–	Coaching und Support Prozessmanagement Direktionsbereich Asyl und Rückkehr Phase 1	Freihändige Vergabe

2011	Rexult AG	Fr. 132'000.–	Coaching und Support Prozessmanagement Direktionsbereich Asyl und Rückkehr Phase 2	Freihändige Vergabe
2011	Rexult AG	Fr. 52'000.–	Organisationsentwicklung Direktionsbereich Migrationspolitik	Freihändige Vergabe
2010	Mehrsicht	Fr. 110'000.–	Begleitung Change Leadership	Einladungsverfahren
2010	Mehrsicht	Fr. 110'000.–	Begleitung des Stellen- besetzungsprozesses Personalselektion Kader und Mitarbeitende	Freihändige Vergabe
2010	Mehrsicht	Fr. 110'000.–	Begleitung der Füh- rungs- und Kulturent- wicklung	Freihändige Vergabe

Grenzwachtkorps aufstocken

Motion von Nationalrat Marco Romano (CVP/TI)

Wortlaut der Motion vom 5. März 2012

Angesichts der Entwicklungen in der internationalen Migrationspolitik und angesichts des zunehmenden Drucks auf die Schweiz wird der Bundesrat beauftragt, Folgendes zu unternehmen:

- Er soll überprüfen, ob die Anzahl bewilligter Stellen beim Grenzwachtkorps mindestens der Anzahl Stellen entspricht, die vor Inkrafttreten der Schengen/Dublin-Abkommen bestand. Denn zu den vom Bundesrat vorgesehenen flankierenden Massnahmen zum Schutz des Tessins gehörte unter anderem eine Erhöhung des regulären Stellenbestands des Grenzwachtkorps.
- Er soll die Anzahl bewilligter Stellen für das Grenzwachtkorps erhöhen, damit den mit der Einwanderung verbundenen dringenden Problemen begegnet, die grenzüberschreitende Kriminalität bekämpft und der Schmuggel wirksamer unterbunden werden kann.

Begründung

Die gegenwärtige Situation an der Südgrenze der Schweiz ist angespannt und gibt Anlass zur Beunruhigung. Im letzten Jahr ist sowohl die Zahl der Asylsuchenden, die in Chiasso ankommen oder die grüne Grenze des Tessins überqueren, als auch die Zahl der sich illegal hier aufhaltenden Personen stark angestiegen. Der Migrati-

onsdruck wird voraussichtlich hoch bleiben, namentlich was Personen aus Afrika und aus dem Balkan betrifft.

Das Grenzwachtkorps steht unter Druck. Sein Personalbestand ist begrenzt. Von verschiedenen Seiten werden beim Umgang mit neu ankommenden Asylsuchenden und mit sich illegal in der Schweiz aufhaltenden Personen effizientere und zweckmässige Verfahren verlangt. Dazu braucht es eine optimierte und verstärkte Grenzkontrolle. Mit mehr Personal wäre es auch denkbar, dass man bei allen Grenzübergängen wieder feste Kontrollposten einführt. Der Zustrom von Asylsuchenden führt dazu, dass die Bekämpfung von Straftaten, die mit der Einwanderung in Zusammenhang stehen – wie Menschenhandel oder grenzüberschreitender Kriminalität (beispielsweise die Organisation rechtswidriger Einreisen oder Diebstähle, die von Personen begangen werden, die sich illegal in Italien aufhalten) –, immer mehr Kräfte bindet. Eine Erhöhung der Anzahl bewilligter Stellen beim Grenzwachtkorps scheint daher nötig und sinnvoll.

Mehr Personal bedeutet nicht zwingend nur höhere Kosten. Das Grenzwachtkorps verhilft dem Bund durch den Vollzug des Zollgesetzes nämlich zu bedeutenden und steigenden Einnahmen. Ausserdem wird unser Land durch verstärkte Grenzkontrollen mittelfristig weniger attraktiv, was sich direkt auf die Anzahl neuer Asylverfahren auswirkt.

Stellungnahme des Bundesrates vom 9. Mai 2012

1. Das Grenzwachtkorps (GWK) verfügt zurzeit über einen Etatbestand von 1941 Stellen. Der Bundesbeschluss über die Assoziierung an Schengen stammt aus dem Jahr 2004. Die Inkraftsetzung wurde in den Jahren 2008/2009 vorgenommen. Zurzeit des Assoziierungsbeschlusses im Jahr 2004 betrug der Etatbestand des GWK 2012 Stellen. Die Umsetzung der Entlastungsprogramme 2003 und 2004 führte zu einer Einsparung von 74 Stellen im Jahr 2004 und weiteren 10 Stellen im Jahr 2005. Dies hatte in den Jahren 2006–2009 – also auch im Zeitraum der eigentlichen Inkraftsetzung von Schengen – einen Personaletat von 1928 Stellen zur Folge. Weitere Kürzungen im Rahmen des Konsolidierungsprogramms (KOP) sowie Wiederaufstockungen wegen des ausgewiesenen Bedarfs für die Umsetzung von Schengen und als Ersatz für die Beendigung der Unterstützung durch das VBS (Lithos) führten zwischenzeitlich zum obengenannten Etatbestand von 1941.
2. Der Bundesrat unterbreitete dem Parlament am 26. Januar 2011 einen umfassenden Bericht über die Eidg. Zollverwaltung EZV (GWK und ziviler Zoll). In diesem Bericht kam der Bundesrat zum Schluss, dass der von der EZV ausgewiesene Mehrbedarf von 35 Stellen für das GWK nachvollziehbar sei; davon wurden per 1. Januar 2011 bereits 11 Stellen bewilligt.

Der Bundesrat hat Kenntnis davon genommen, dass sich die Sicherheitspolitische Kommission des Ständerates (SIK-SR) am 17. Januar 2012 einstimmig dafür ausgesprochen hat, den Bestand des Grenzwachtkorps ab 2013 um die weiteren ausgewiesenen 24 Stellen aufzustocken. Zu diesem Zweck hat die SIK-SR angekündigt, der Finanzkommission den Antrag zu stellen, im Budget 2013 genügend Mittel einzustellen, um die fehlenden 24 Stellen des GWK zu finanzieren.

Der Bundesrat ist sich der schwierigen Situation im Tessin bewusst. Angesichts der Zunahme von illegaler Migration und grenzüberschreitender Kriminalität insbesondere im Tessin und im Raum Genf hat das GWK diese zwei Regionen verstärkt: Im Kanton Tessin stehen 15 zusätzliche Angehörige des GWK für die Bewältigung der illegalen Migration und der Schleusungskriminalität im Einsatz und im Kanton Genf werden zur Bekämpfung der grenzüberschreitenden Kriminalität 20 zusätzliche Angehörige des GWK eingesetzt.

Der Bundesrat wird der Personalsituation des GWK und damit der inneren Sicherheit der Schweiz unter Berücksichtigung der Prioritätensetzung und der vorhandenen Mittel weiterhin besondere Beachtung schenken.

Antrag des Bundesrates vom 9. Mai 2012:

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

Schweizer Residenzen im Ausland

Interpellation von Nationalrätin Ursula Haller Vannini (BDP/BE)

Wortlaut der Interpellation vom 29. Februar 2012

Schweizer Residenzen sind ein wichtiges Arbeitsinstrument für die Interessenwahrung unseres Landes im Ausland. Leider muss festgestellt werden, dass gemäss EDA-Konzept eine Reihe von Botschaften in Klein-Vertretungen (sogenannte «Interessenwahrungspräsenz Basis» = Botschaft ohne Konsularsektion und ohne Betriebsleiter, bestehend nur aus dem Botschafter plus einem bis zwei lokalen Assistenten) umgewandelt werden sollen.

Aktuelles Beispiel: In der Botschaft in Sofia ist der Abzug von drei der vier Schweizer bereits im Gange, auch zwei Stellen für Lokalpersonal mussten abgebaut werden (darunter die Handelsassistentin) und die Konsularsektion ist schon seit Monaten geschlossen.

Die damit verbundenen Probleme gehen aber weit über den Leistungsabbau im Konsularbereich, der vor allem die Schweizer Kolonien betrifft, hinaus. Es stellen sich die folgenden Fragen:

1. Werden weitere und wenn ja, welche Vertretungen dasselbe Schicksal erleiden?
2. Wie sieht der in den künftigen Kleinvertretungen (nur ein Diplomat/eine Diplomatin) nötige Aufgabenverzicht aus? Wie stark beeinträchtigen z.B. verminderte Leistungen der Botschaft im Handelsbereich schweizerische KMU-Unternehmer? (vgl. z.B. Interventionen der Botschaft in den Ministerien im Falle von Problemen). Wie stark behindert die Schliessung der Konsular-Sektion von Botschaften die KMU-Investoren im Gastland? Wie wird der Aufgaben-/Leistungsabbau der Öffentlichkeit und den Aussenpolitischen Kommissionen kommuniziert?
3. Wer vertritt den Botschafter in dessen Abwesenheit? Wird die Botschaft für diese Zeit geschlossen? Wie stark beeinträchtigt das die bilateralen Beziehungen zum Gaststaat? Gibt es nicht eine kritische Mindestgrösse für eine Botschaft, z.B. ein Botschafter/eine Botschafterin und ein Schweizer Betriebsleiter?
4. Wie erfolgt die Auswahl der zu verkleinernden Botschaften? Werden Seco, OSEC etc. konsultiert? Ist der Umbau normaler Botschaften zu Mini-Botschaften in Partnerländern des schweizerischen EU-Erweiterungsbeitrags sinnvoll? In Ländern mit Potential für den schweizerischen Aussenhandel/mit Potenzial für schweizerische KMU-Investitionen?

Antwort des Bundesrates vom 23. Mai 2012

Der Bundesrat teilt die Ansicht der Interpellantin, dass Residenzen ein wichtiges Arbeitsinstrument der Interessenwahrung der Schweiz im Ausland sind. Sie tragen zum Aussenbild und Renommee der Schweiz bei.

Antworten auf die einzelnen Fragen:

1. Das EDA ist laufend bemüht, das Schweizerische Vertretungsnetz im Ausland an veränderte oder zusätzliche Bedürfnisse der Schweizerischen Aussenpolitik anzupassen. Um dies zu ermöglichen, stehen insbesondere Synergie- und Effizienzgewinne im Vordergrund. Eine Fokussierung auf die Kernaufgaben einer Auslandsvertretung hat sich dabei als gute Möglichkeit erwiesen.

So sind 2011 acht Regionale Konsularcenter entstanden, die über mehrere Länder hinweg ihre konsularischen Dienstleistungen (z.B. Ausweise und Visa) erbringen. Diejenigen Botschaften, die keine konsularischen Dienstleistungen mehr erbringen, konzentrieren sich zukünftig auf die Wahrung der Schweizer Interessen (Oslo, Kopenhagen, Helsinki, Brüssel, Luxemburg, Bratislava, Prag, Budapest, Ljubljana, Zagreb, Sofia, Jerewan, Minsk und Karachi).

Im Frühling 2012 wurden vier neue Regionale Konsularcenter eröffnet (Madrid, London, Buenos Aires, Bangkok). In diesem Zusammenhang werden sich fünf wei-

tere Vertretungen (Lissabon, Dublin, Kuala Lumpur, Asunción, Montevideo) zukünftig auf die Interessenwahrung konzentrieren.

2. Bei den Vertretungen, welche sich auf die Wahrung der Schweizer Interessen konzentrieren und keine konsularischen Dienstleistungen mehr anbieten, handelt es sich nicht nur um «Kleinvertretungen». So beschäftigen sich z.B. die Schweizer Missionen in Brüssel (EU), New York (UNO), Wien (OSZE), Paris (OECD) und Strassburg (Europarat) sowie die Botschaften in Ottawa und Canberra seit jeher schwergewichtig mit Aufgaben der Interessenwahrung. In einigen der unter Punkt 1 erwähnten Vertretungen wurde der Aufgabenkatalog an die aktuellen Bedürfnisse angepasst und in der Folge die Personalbestände reduziert.

Die Verlegung der konsularischen Dienstleistungen in die Regionalen Konsularcenter hat keinen Einfluss auf schweizerische KMU-Investoren. Handels- und Wirtschaftsfragen, wie auch Interventionen bei Ministerien, sind Aufgaben der Interessenwahrung und werden weiterhin im gleichen Umfang erbracht.

Im Übrigen ist das EDA bemüht, die Auswirkungen dieser Neuausrichtung im konsularischen Bereich durch Begleitmassnahmen so gering wie möglich auszugestalten: So wurde beispielsweise eine konsularische Helpline eingerichtet, welche während 365 Tagen und 24 Stunden pro Tag erreichbar ist. Des Weiteren hat kürzlich in Budapest ein erster Einsatz der mobilen Biometrie-Erfassungsgeräte stattgefunden; weitere Einsätze sind geplant.

Im Frühling 2011 hat die damalige Departementsvorsteherin die Aussenpolitischen Kommissionen des Parlamentes ausführlich über die Massnahmen informiert. Da es sich dabei zum grössten Teil um interne Reorganisationsmassnahmen handelt, wurde auf Pressemitteilungen verzichtet. Anlässlich von Presseanfragen wurden aber jeweils detaillierte Informationen abgegeben.

3. An den Standorten, wo nur ein diplomatischer Mitarbeiter (Botschafter) oder eine diplomatische Mitarbeiterin (Botschafterin) eingesetzt ist, wird ein so genannter «Chargé des affaire» die Stellvertretung übernehmen. Dabei handelt es sich um einen qualifizierten lokalen Mitarbeitenden, der für die Erreichbarkeit verantwortlich ist und die meisten Standardaufgaben erledigen kann. Die Botschaften bleiben selbstverständlich geöffnet. Für Notfälle werden Diplomaten und Diplomatinen aus Nachbarstaaten zusätzlich akkreditiert. Eine Stellvertretung durch eine Botschafterin oder einen Botschafter eines befreundeten Staates wird derzeit geprüft. Die technische Betriebsleitung wird an diesen Standorten durch einen ausgebildeten, lokalen Betriebsmanager übernommen. Die bisher gemachten Erfahrungen haben gezeigt, dass die bilateralen Beziehungen dadurch nicht beeinträchtigt werden.

Die Verlagerung der konsularischen Dienstleistungen in Regionale Konsularcenter erfolgt hauptsächlich unter Berücksichtigung der Aufgabenmenge. Die Erbringung dieser Dienstleistungen bedingt zwingend den Einsatz von mindestens zwei schweizerischen konsularischen Mitarbeitern. An Standorten, wo wenig Geschäfte anfallen, sind deshalb die Kosten unverhältnismässig hoch (z.B. Bratislava: 3 Visa und 42 Pässe pro Jahr, Bruttolohnkosten für das entsandte Personal 300'000 Fr.). Zudem werden dort wertvolle Mitarbeitende gebunden, die an anderen Standorten dringender benötigt werden. Als Beispiele hierfür können Verstärkungen der Visa-sektionen in den Ländern des Wachstumsprogramms von Schweiz Tourismus sowie die Eröffnung einer Botschaft in Doha und eines Generalkonsulats/swissnex in Bangalore aufgeführt werden.

Die Verlagerung der konsularischen Dienstleistungen und die damit verbundene Konzentration auf die Interessenwahrung hat in Partnerländern des EU-Erweiterungsbeitrags keine Auswirkungen, da die Erweiterungsbeiträge und Sonderprogramme der DEZA (und anderen Organisationen) in gleichem Umfang wie bisher weitergeführt werden. Durch die Neuausrichtung werden auch die Programme des seco oder von Osec nicht beeinträchtigt, so dass auf eine Konsultation verzichtet wurde.

Die VKB in Stichworten

Zweck und Wirken

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

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

Organisationsbereich

Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes) und des ETH-Bereichs (ab FS 9). Unter vergleichbaren Voraussetzungen Personen, die bei einer Unterneh-

mung mit Beteiligung des Bundes (z.B. SBB, Die Post, Swisscom AG und RUAG) arbeiten.

Struktur, Mitgliederzahl

Innerhalb der Vereinigung bilden die Mitglieder aus dem Raum Zürich / Ostschweiz, die Mitarbeitenden der Ecole polytechnique fédérale in Lausanne, die Militärischen Berufskader, die Offiziere des Grenzwachtkorps und die Instruktoeren 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

- Rechtsschutzversicherung (Arbeitsrecht) für alle aktiven Mitglieder der VKB
- vergünstigte Prämien auf den Zusatzversicherungen der Krankenkasse KPT (Altersgrenze: 70 Jahre). Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3000 Bern 7 oder per E-Mail unter office@vkb-acc.ch angefordert werden. Neueintretende Mitglieder erhalten dieses mit den Eintrittsunterlagen.
- Vorzugsbedingungen bei Zurich Connect, 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.

- Rechtsschutzversicherungen im Privatbereich bei AXA-ARAG zu günstigen Bedingungen. Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3000 Bern 7 oder per E-Mail unter office@vkb-acc.ch angefordert werden.
- UBS Kreditkarten VISA und MASTERCARD zu Vorzugsbedingungen. Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3000 Bern 7 oder per E-Mail unter office@vkb-acc.ch angefordert werden.

Jahresbeitrag

Aktive Fr. 70.–. Pensionierte Fr. 35.–.

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, Zurich 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

Sorglos dank exklusivem Versicherungsschutz

Es gibt Fälle, in denen Versicherungsleistungen gekürzt werden. Deshalb bietet Zurich Connect, der langjährige Versicherungspartner der VKB, exklusiv allen Mitgliedern eine Haushaltversicherung, die auch bei Grobfahrlässigkeit oder Gefälligkeitshandlungen einen umfassenden Deckungsschutz gewährt.

Die Cabriofahrt war wunderbar, jetzt geniessen Sie die letzten Sonnenstrahlen am See. Doch als Sie zurück zum Auto auf den Parkplatz kommen, bemerken Sie sofort, dass die teure Tasche unter dem Autositz weg ist mit dem gesamten Inhalt. Nur gut, übernimmt die Hausrat-Versicherung den Schaden. Übernimmt sie diesen wirklich?

Natürlich helfen Sie Ihren Freunden beim Zügeln. Doch beim Hinunterschleppen entgleitet Ihnen der teure Fernseher. Nur gut, kommt die Privathaftpflicht-Versicherung für sämtliche Kosten auf. Kommt sie wirklich dafür auf?

Wie sind Sie versichert? Müssten Sie in einem dieser Fälle selber für den Schaden aufkommen?

Denn Versicherungen können von Gesetzes wegen ihre Leistungen kürzen. Dies ist im Falle von grober Fahrlässigkeit oder auch bei sogenannten Gefälligkeitshandlungen möglich. Dann also, wenn Ihnen im Schadenfall vorgeworfen werden kann, dass Sie die allgemein übliche Sorgfaltspflicht verletzt haben. Oder wenn das Missgeschick im Rahmen eines Freundschaftsdienstes erfolgt ist.

Das alles ist schnell passiert. Unvorsicht kann jedem widerfahren. Und dann kann Sie ein Schaden teuer zu stehen kommen.

Nicht bei Zurich Connect. Denn wir bieten Ihnen als Mitglied der VKB ganz neu für eine kleine Zusatzprämie eine exklusive, optionale Deckung mit Schutz bei Grobfahrlässigkeit und bei Gefälligkeitshandlungen für Sie und Ihre Familie. Wir verzichten dabei auf Leistungskürzungen. Damit Sie noch besser abgesichert sind. Und nichts Ihre Passion und Ihre Hilfsbereitschaft trüben kann.

Zurich Connect – die Nummer 1 Online-Versicherung

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

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

ID: vkb-acc

Passwort: cadres

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

VEREINIGUNG DER KADER
DES BUNDES

Postfach, 3000 Bern 7

Mitgliederausweis VKB 2012/2013

Die auf der Rückseite genannte Person ist
Mitglied der Vereinigung der Kader des Bundes

Bern, im Juli 2012

Der Zentralpräsident:
Peter Büttiker

Der Generalsekretär:
Christian Furrer