

Zentralvorstand 2013/2014

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
Consuelo Antille, Administratrice, EPFL
Waldemar Eymann, Div.a.D
Rose Eveline Maradan El Bana, 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 8), der SBB, der Post und der Swisscom.

Verbindungen zur VKB

Postadresse

➡ VKB, Postfach, 3000 Bern 7

Internet

➡ – www.vkb-acc.ch
– office@vkb-acc.ch

Mutationen

➡ *Eintritt, Adressänderung, Pensionierung, Austritt:*
Meldung an
– office@vkb-acc.ch oder
– VKB, Postfach, 3000 Bern 7

Austritt aus der VKB:

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

Auskünfte

➡ Geschäftsstelle VKB
– Tel. 079 128 63 44
– office@vkb-acc.ch

Mitglieder des Zentralvorstands (Seite 1):

vorname.name@vkb-acc.ch

In dieser Nummer

Seite

Nationalrat: neuer Stellenabbau in der Bundesverwaltung?	5
Revidiertes Personalrecht für den Bund	6
Revidiertes Personalrecht für den ETH-Bereich	8
Kassenkommission PUBLICA. Neue Zusammensetzung	9
Pensionskasse PUBLICA. Jahresrechnung 2012	11
Pensionskasse PUBLICA: neuer Leiter der Vermögensverwaltung	15
Pensionskassen: Jahresabschlüsse 2012 im öffentlichen Sektor	15
Teuerungsausgleich auf den Renten PUBLICA – ein Dauerthema	16
VBS. Weiterentwicklung der Armee: personelle Auswirkungen	20
Reformen in der Bundesverwaltung	20
Neues Führungsmodell für die Bundesverwaltung	21
Varia	23
– Voranschlag 2014 des Bundes	23
– Bürobelegung beim Bund	23
Unternehmungen des Bundes: Post	23
Mitgliederversammlung 2013 der VKB	24
Parlamentarische Vorstösse	26
– Teilzeitarbeit für Männer in der Bundesverwaltung	26
Die VKB in Stichworten	28
Zürich Connect: Rundumschutz mit dem Familienbonus	30

Beilage: Senioren VKB und angeschlossene Organisationen:
Einladung zur Besichtigung focus Terra/Erdbbensimulator ETH Zürich
Einladung zum Besuch der UNO in Genf
Einladung zur Besichtigung des Museums für Musikautomaten in Seewen SO

Nationalrat: neuer Stellenabbau in der Bundesverwaltung?

Das Konsolidierungs- und Aufgabenüberprüfungspaket 2014

Der Bundesrat hat am 19. Dezember die Botschaft zum Konsolidierungs- und Aufgabenüberprüfungspaket 2014 (KAP 2014) verabschiedet. Die darin enthaltenen Sparmassnahmen entlasten den Bundeshaushalt jährlich um rund 700 Millionen Franken.

Mit der Botschaft zum KAP 2014 erfüllte der Bundesrat einen Auftrag des Parlaments. Mit einer im Frühling 2012 überwiesenen Motion hatte dieses den Bundesrat aufgefordert, die Aufgabenüberprüfung fortzusetzen und damit erzielte Überschüsse für den Schuldenabbau zu verwenden.

Die Vorlage enthält 16 Sparaufträge an den Bundesrat, die im Bundesgesetz über Massnahmen zur Verbesserung des Bundeshaushalts festgeschrieben werden sollen. Alle Departemente tragen zu den kurzfristig realisierbaren Massnahmen des KAP 2014 im Umfang von rund 700 Millionen bei.

Zu den Massnahmen gehören auch solche im *Eigenbereich der Verwaltung*. Sie belaufen sich auf rund 105 Millionen pro Jahr; das sind rund 15 Prozent des gesamten Volumens des KAP 2014. Darin nicht eingerechnet sind die Massnahmen bei der Armee.

Eintreten und Rückweisung an der Bundesrat

Am 13. Juni beschloss der Nationalrat mit 105:72 Stimmen, zwar auf die Vorlage einzutreten, sie aber an den Bundesrat zurückzuweisen. Der Bundesrat wurde beauftragt, mindestens zwei Szenarien auszuarbeiten.

1. Der Bundesrat unterbreitet mindestens drei grundsätzliche Varianten, wie folgende Ziele in den Jahren 2014-2016 erreicht werden können:
 - Beschränkung des Ausgabenwachstums für die Periode 2014-2016 auf maximal das effektive Wirtschaftswachstum (Basis: Rechnung 2012). Allfällige Überschreitungen aufgrund zu optimistischer Prognosen wären im Folgejahr zu kompensieren;
 - *Beschränkung der verbindlichen Ausgabenniveaus von Personalbezügen zu Lasten von Personalkrediten für die Periode 2014-2016 auf maximal 3 Milliarden Franken.*
2. Der Bundesrat zeigt auf, mit welchen einnahmenseitigen Massnahmen oder Verzicht auf geplante Steuersenkungen die Vorgaben der Schuldenbremse für 2014-2016 eingehalten werden können.

Ziffer 1 des Auftrages geht auf einen Antrag der Fraktion der Schweizerischen Volkspartei, Ziffer 2 auf einen Antrag der SP-Fraktion zurück.

Plafonierung des Personalaufwandes auf 3 Milliarden Franken

Die Personalbezüge beliefen sich – gemäss Staatsrechnung 2012 – auf 4,0 Milliarden Franken. Die geforderte Beschränkung würde einen *Abbau von mindestens 1'600 bis zu 2'000 Stellen* in der Bundesverwaltung erfordern.

Nach Auffassung von Nationalrat Christoph Blocher (SVP/ZH) ist es überhaupt kein Problem, die Personalkosten zu senken. In der Bundesverwaltung habe es viel Speck: man könne 20 Prozent wegnehmen und auch so noch die gleichen Leistungen erbringen.

Hoffen auf den Ständerat

Der Rückweisungsbeschluss kam mit den Stimmen der SVP, der SP und der Grünen zustande. Die SVP verlangt vom Bundesrat massive Beschränkungen bei den Ausgaben. Die Sozialdemokraten und die Grünen setzen auf Mehreinnahmen. Es bleibt zu hoffen, dass der Ständerat – als *chambre de réflexion* – diesen widersprüchlichen Beschluss umstossen wird.

Revidiertes Personalrecht für den Bund

Das revidierte Bundespersonalgesetz und der Grossteil seiner Ausführungsbestimmungen traten am 1. Juli 2013 in Kraft. Die geänderten Bestimmungen betreffend Arbeitszeit, Ferien und Feiertage werden auf den 1. Januar 2014 umgesetzt.

Hauptpunkte der Revision des Bundespersonalrechts

Die Revision des Bundespersonalgesetzes und seiner Ausführungsbestimmungen für die Arbeitgeberin Bundesverwaltung umfasst im Wesentlichen folgende Punkte:

- Annäherung des Bundespersonalgesetzes an das Obligationenrecht, beispielsweise im Bereich der Dauer von Probezeit und Kündigungsfristen.
- Praxisgerechtere Lösungen für die Auflösung von Arbeitsverhältnissen:
- Die Arbeitsverhältnisse können flexibler aufgelöst werden. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis neu aus «sachlich hinreichenden Gründen» kündigen. Die

bisherigen Kündigungsgründe werden zwar noch aufgeführt, sind aber nicht mehr abschliessend.

- Bei einer unverschuldeten Kündigung stehen neben der Weiterbeschäftigung neu eine Reihe von Unterstützungsmassnahmen für das berufliche Fortkommen im Vordergrund (z. B. Umschulung, Outplacement).
- Eine Weiterbeschäftigung ist nur noch bei der Aufhebung einer Kündigung möglich, die einen schwerwiegenden Verstoss gegen das geltende Recht darstellt (z.B. Kündigung zur Unzeit oder missbräuchliche Kündigung). In den anderen Fällen besteht bei Gutheissung der Beschwerde ein Anspruch auf eine Entschädigung von in der Regel sechs bis zwölf Monatslöhnen.
- Vereinfachung des Beschwerdeverfahrens: Die interne Beschwerdeinstanz wird aufgehoben. Künftig entscheidet das Bundesverwaltungsgericht erstinstanzlich über arbeitsrechtliche Streitigkeiten. Die aufschiebende Wirkung wird von Gesetzes wegen entzogen.
- Zweijähriger Kündigungsschutz bei Krankheit oder Unfall, ausser der Kündigungsgrund bestand schon vor der Arbeitsverhinderung.
- Beiden Elternteilen wird ein Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrades um maximal 20 Prozent nach der Geburt oder Adoption eines Kindes eingeräumt, sofern der Beschäftigungsgrad durch diese Massnahme 60 Prozent nicht unterschreitet.
- Zehn Tage Vaterschaftsurlaub (bisher fünf).
- Flexiblere Regelung bei der Finanzierung der beruflichen Vorsorge. Möglichkeit von durchgehend überparitätischen Beiträgen.
- Stärkere Förderung der Sprachkompetenz der Mitarbeitenden. Die neuen Gesetzesbestimmungen stärken auch die Vertretung der nationalen Sprachgemeinschaften.
- Einführung der Pflicht von kranken und verunfallten Mitarbeitenden, an Eingliederungsmassnahmen mitzuwirken.

Inkrafttreten am 1. Januar 2014

- Vereinfachung der Bestimmungen zu *Arbeitszeit, Ferien und Feiertagen*. Diese werden aus systemtechnischen Gründen erst auf 1. Januar 2014 umgesetzt.
- Feiertage, die auf ein Wochenende fallen, werden nicht mehr mit zusätzlichen freien Tagen kompensiert. Im Gegenzug wird die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit um eine halbe Stunde auf 41,5 Wochenstunden gesenkt.
- Die Mitarbeitenden leisten ihre Arbeitszeit generell mit den Arbeitszeitmodellen der Jahresarbeitszeit oder der Vertrauensarbeitszeit.

Bemerkungen der VKB

Dass die vom Bundesrat im Jahre 2006 eingeleitete Revision des Bundespersonalgesetzes im Dezember 2012 erfolgreich abgeschlossen werden konnte, ist der Vorsterherin des EFD zu verdanken. Es gelangt ihr im Frühjahr 2011, eine weitgehende Einigung mit den Personalverbänden des Bundes zu erzielen, und im Jahre 2012 auch das Parlament zu überzeugen, dieser Kompromisslösung zuzustimmen.

Die VKB war von Anfang an der Ausarbeitung der Erlasse beteiligt.

Die revidierten Erlasse enthalten eine Vielzahl von Neuerungen. So wurden die Kündigungsfristen gekürzt: die längste Kündigungsfrist – ab dem 10. Dienstjahr – beträgt jetzt vier statt sechs Monate.

Gemildert wurde der sogenannte «*Malus*» bei der Personalbeurteilung, eine Neuerung, die bei Vorgesetzten umstritten ist. Wer bisher in drei aufeinanderfolgenden Jahren die Ziele weitgehend erreichte – Leistungen der Beurteilungsstufe 2 – musste mit einer Lohnkürzung um höchstens zwei Prozent rechnen. Neu wird bei Leistungen der Beurteilungsstufe 2 der Lohn jährlich um 1 bis 2 Prozent erhöht, bis der Höchstbetrag der Lohnklasse erreicht ist. Wer die Ziele nicht erreicht (Beurteilungsstufe 1), dessen Lohn wird weiterhin um höchstens 2 Prozent gesenkt.

Der Bund will sich als familienfreundlicher Arbeitgeber positionieren. Eltern können nach der Geburt eines Kindes Teilzeit arbeiten und Väter können neu 10 Tage (bisher 5) zu Hause bleiben. Im Gegenzug wurde der Urlaub bei Heirat um 5 Tage auf einen bezahlten freien Tag gekürzt.

Revidiertes Personalrecht für den ETH-Bereich

Am 14. Juni 2013 hat der Bundesrat personalrechtliche Änderungen in der Verordnung ETH-Bereich gutgeheissen bzw. die Änderungen vom 6. März 2013 der Personalverordnung ETH-Bereich (PVO-ETH) genehmigt. Diese Verordnungsänderungen traten zusammen mit dem revidierten Bundespersonalgesetz am 1. Juli 2013 in Kraft. Nachfolgend die wichtigsten Änderungen:

Befristungen von Arbeitsverhältnissen

Weil im Rahmen der Konsultationen (im vergangenen Herbst) verschiedentlich der Eindruck aufgekommen war, in Zukunft würden die unbefristeten Arbeitsverhältnisse zur Ausnahme werden, wurde Art. 19 Abs. 1 der PVO unverändert belassen:

Das Arbeitsverhältnis ist und bleibt grundsätzlich unbefristet. Die detaillierten Bestimmungen über die befristeten Arbeitsverhältnisse finden sich nicht mehr allein in der PVO, sondern neu auch in Art. 17b des ETH-Gesetzes.

Probezeit

In der Regel beträgt die Probezeit drei Monate. Bis zu sechs Monaten kann sie für wissenschaftliches Personal und Personal mit Spezialfunktionen im Supportbereich festgelegt werden.

Kündigungsfristen

Bei den Kündigungsfristen findet eine Annäherung an das OR statt, d.h. die Kündigungsfristen werden verkürzt. Ab dem zweiten Dienstjahr beträgt die Kündigungsfrist drei Monate. Der Kündigungsschutz bleibt aber auch in Zukunft komfortabler als unter dem OR. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis nur aus sachlich hinreichenden Gründen kündigen und ist an übergeordnete Verfassungsprinzipien gebunden. Ebenso müssen Kündigungen wie bis anhin in Form einer Verfügung schriftlich begründet werden.

Unterstützungsmassnahmen bei unverschuldeten Kündigungen

Bei einer unverschuldeten Kündigung stehen neu prioritär Unterstützungsmassnahmen für das berufliche Fortkommen und die berufliche Weiterbildung im Vordergrund.

ETH-Beschwerdekommision

Anders als in der Bundesverwaltung bleibt die interne Beschwerdeinstanz im ETH-Bereich bestehen. Beschwerden gegen Verfügungen des Arbeitgebers werden in erster Instanz weiterhin bei der ETH-Beschwerdekommision behandelt. Erst in zweiter Instanz kann eine Beschwerde ans Bundesverwaltungsgericht weitergezogen werden.

Kassenkommission PUBLICA. Neue Zusammensetzung

Die Kassenkommission PUBLICA – der Verwaltungsrat der grössten Pensionskasse der Schweiz

Die Kassenkommission ist das oberste Organ von PUBLICA. Sie übt die Leitung sowie die Aufsicht und Kontrolle über die Geschäftsführung von PUBLICA aus. Die paritätisch besetzte Kommission besteht aus 16 Mitgliedern (je 8 Vertreterinnen

bzw. Vertreter der versicherten Personen und der Arbeitgeber). Ende Juni ist die vierjährige Amtsdauer der Kassenkommission abgelaufen. Die Arbeitnehmenden und die Arbeitgeber haben je 8 Mitglieder in die Kassenkommission gewählt.

PUBLICA ist mit 59'000 aktiv versicherten Personen, 44'000 Rentenbeziehenden und einem Anlagekapital von 35 Milliarden Schweizer Franken die grösste Pensionskasse der Schweiz.

Vertretung der Arbeitnehmenden in der Kassenkommission PUBLICA für die Amtsperiode 2013-2017

Die Delegiertenversammlung der Pensionskasse des Bundes PUBLICA hat am 2. Mai folgende Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmenden gewählt:

Bereich I (Vorsorgewerk Bund)

- Prisca Grossenbacher (bisher)
- Petra Maurer (bisher)
- Fred Scholl (bisher)
- Cipriano Alvarez (neu)
- Conrad Schranz (neu)
- Jorge Serra (neu)

Bereich II (Vorsorgewerke der dezentralen Verwaltungseinheiten)

- Philippe Thalmann (neu)

Bereich III (Vorsorgewerke der angeschlossenen Organisationen)

- Alfred Wyler (bisher).

Vertretung der Arbeitgeber in der Kassenkommission PUBLICA

Bereich I (Vorsorgewerk Bund)

Der Bundesrat hat folgende Vertreterinnen und Vertreter des Arbeitgebers Bund wiedergewählt:

- Serge Gaillard, Dr. oec. publ., Direktor der Eidgenössischen Finanzverwaltung (EFV), Bern
- Alex Hinder, Dr. oec., CEO der Hinder Asset Management AG, Zürich (unabhängiger Vermögens- und Anlageberatungsspezialist)
- Ruth Meier, lic. oec. HSG, executive MBA HSG, Vizedirektorin im Bundesamt für Statistik (BFS), Neuchâtel
- Matthias Remund, Fürsprecher, Direktor des Bundesamtes für Sport (BASPO), Magglingen

- Barbara Schaerer, Dr. iur., Fürsprecherin, Direktorin des Eidgenössischen Personalamtes (EPA), Bern

Der Bundesrat hat vom Ausscheiden von Dr. iur. Christian Bock, Direktor des Eidgenössischen Instituts für Metrologie (METAS) Kenntnis genommen und dankt ihm für die geleisteten Dienste.

Als neue Arbeitgebervertreterin hat der Bundesrat gewählt:

- Helene Budliger Artieda, MBA, Direktorin der Direktion für Ressourcen des EDA (DR), Bern

Vertretung der übrigen Arbeitgeber

Bereich II (Vorsorgewerke der dezentralen Verwaltungseinheiten)

- Martin Sommer, Leiter Personal ETH-Rat (bisher)

Bereich III (Vorsorgewerke der angeschlossenen Organisationen)

- Kurt Buntschu, Leiter Personal Schweizerisches Rotes Kreuz (bisher).

Bemerkungen der VKB

Die sieben Personalverbände des Bundes hatten sich für die Wahl der Kassenkommission PUBLICA zusammengeschlossen: mit einer gemeinsamen Wahlliste hatten sie den Delegierten acht qualifizierte Persönlichkeiten – vier bisherige und vier neue – zur Wahl vorgeschlagen.

Die VKB konnte in der Person von *Philippe Thalmann*, Professor für Ökonomie an der ETH-Lausanne, einen bestens qualifizierten und perfekt zweisprachigen Kandidaten präsentieren. Mit ihm ist unsere Vereinigung weiterhin kompetent in der Kassenkommission vertreten. Wir gratulieren ihm herzlich zur ehrenvollen Wahl!

Pensionskasse PUBLICA. Jahresrechnung 2012

Erfolgreiches Geschäftsjahr 2012

Aufgrund der freundlichen Stimmung an den Aktienmärkten konnte eine überdurchschnittliche *Performance auf dem Anlagevermögen von 7,94 Prozent* (Vorjahr 1,71%) erzielt werden. Dadurch konnte der durchschnittliche Deckungsgrad um 2 Prozent erhöht werden, und dies trotz zusätzlich gebildeten technischen Rückstel-

lungen. Der *Gesamtdeckungsgrad von PUBLICA beträgt per 31. Dezember 2012 105,2 Prozent* (Vorjahr 103,1%).

Auf den 1. Juli 2012 erfolgte die Umstellung auf neue Rechnungsgrundlagen. Damit sind diese in Bezug auf die statistischen Grössen – insbesondere Lebenserwartung – wieder à jour. Die mit dem *Grundlagenwechsel* verbundene Senkung des Umwandlungssatzes (neu: 6,15 % im Alter 65) wurde durch flankierende Massnahmen begleitet, sodass das Leistungsniveau insgesamt weitgehend unverändert blieb.

Änderungen in der Anlagestrategie

Die beiden Anlagestrategien für die offenen und für die geschlossenen Vorsorgewerke wurden leicht angepasst. Bei den offenen Vorsorgewerken wurden die langfristigen strategischen Zielwerte bei den Aktien auf 33 Prozent erhöht (bisher 29%) und bei den Nominalwerten von 58 auf 56 Prozent gesenkt. Innerhalb der Obligationen wurden die Schweizerfranken-Obligationen reduziert, wogegen die Unternehmensanleihen aufgestockt wurden. Neu erfolgen Investitionen auch in Staatsanleihen von Schwellenländern. Ausserdem verkaufte PUBLICA auf 1. Januar 2012 ihr Hypothekenportefeuille an die Berner Kantonalbank.

Senkung des technischen Zinssatzes per 1. Januar 2015

Die Kassenkommission hat am 18. Dezember 2012 beschlossen, den technischen Zinssatz per 1. Januar 2015 um 0,75 Prozent zu senken, d.h. bei den offenen Vorsorgewerken auf 2,75 (bisher 3,5%) und bei den geschlossenen Vorsorgewerken auf 2,25 Prozent (bisher 3,0%). Damit wird den – aufgrund des tiefen Zinsniveaus – *gesunkenen Ertragserwartungen* Rechnung getragen. Damit verbunden ist eine weitere Senkung des Umwandlungssatzes (5,65% im Alter 65; gültig ab 1. Januar 2015). Zur Abfederung dieser Senkung werden zusätzliche technische Rückstellungen gebildet.

Wechsel der Aufsicht

Mit Verfügung vom 4. Juni 2012 wurde PUBLICA aus der Aufsicht des Bundesamts für Sozialversicherungen entlassen und die Aufsichtszuständigkeit auf die Bernische BVG- und Stiftungsaufsicht übertragen. Dieser Wechsel erfolgt in Umsetzung der BVG-Strukturreform, welche am 1. Januar 2012 in Kraft trat.

Wechsel in der Direktion

Auf den 1. Januar 2012 trat Dieter Stohler die Stelle als Direktor von PUBLICA als Nachfolger von Werner Hertzog an.

Informationen aus dem Jahresbericht 2012

An reglementarischen Beiträgen (Arbeitgeber/Arbeitnehmer) wurden 1'176 Millionen Franken eingenommen. Reglementarische Leistungen wurden in der Höhe von 1'781 Millionen Franken erbracht. Dies ergibt eine Finanzierungslücke von 605 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 2012 standen 59'019 aktiv Versicherten 45'010 Rentenbeziehende gegenüber.

Bemerkungen der VKB

Gutes Börsenjahr – gutes Jahr für die Pensionskassen

Auf das magere Jahr 2011 folgte das fette Jahr 2012 für die Pensionskasse. Diese Schwankungen zeigen die Abhängigkeit von der Entwicklung auf den Finanzmärkten. Das erzielte Resultat darf sich sehen lassen. Die Vereinigung der Kader des Bundes ist der Direktion, der Kassenkommission und dem Personal der PUBLICA (138 Mitarbeitende) für die gute Arbeit zu Dank verpflichtet.

Zum strukturellen Problem der PUBLICA

Das ungünstige Verhältnis zwischen Aktiven und Rentenbeziehenden ist darauf zurückzuführen, dass der Bundesrat in den Jahren 1998-2002 beschlossen hat, Rentner der Swisscom, der RUAG und der SRG (insgesamt über 10'000) in die Pensionskasse des Bundes zu übernehmen.

Das Vorsorgekapital der PUBLICA beträgt insgesamt 31,6 Milliarden Franken: davon entfallen 19 Milliarden auf die Rentenbeziehenden und 12,6 Milliarden auf die Aktiven. Das Vorsorgekapital der Rentenbeziehenden wird – je nach Vorsorgewerk – mit einem Zins von 3 bis 3,5 Prozent verzinst (technischer Zinssatz), das Sparkapital der Aktiven mit einem Zins von 1,5 bis 2 Prozent.

Ende 2012 wurden dem Vermögensertrag der PUBLICA ca. 630 Millionen für Verzinsung der Vorsorgekapitalien der Rentenbeziehenden und 212 Millionen für die Verzinsung der Sparkapitalien der Aktiven entnommen.

Diese Umverteilung ist vor allem auf die unterschiedliche Verzinsung (Zinsdifferenz) zurückzuführen. Diese Zinsdifferenz dürfte bei PUBLICA ab dem 1. Januar 2015 etwas abgeschwächt werden, weil auf diesen Zeitpunkt der technische Zinssatz von 3,5 auf 2,75 Prozent (bzw. von 3 auf 2,25%) gesenkt wird.

10 Jahre PUBLICA

PUBLICA kann in diesem Jahr ein kleines Jubiläum feiern. Auf den 1. Juni 2003 wurden die Versicherungsverhältnisse von der Pensionskasse des Bundes PKB in PUBLICA überführt. PUBLICA ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit und verfügt – mit der Kassenkommission – über eigenes Führungsorgan. Die Eidgenössische Versicherungskasse wurde als Bundesamt aufgelöst.

Herausforderung 2015

Für die per 1. Januar 2015 anstehende Senkung des technischen Zinssatzes öffnet PUBLICA Rückstellungen. Sie sollen dazu beitragen, dass sowohl die Altersguthaben der Angestellten als auch die Deckungskapitalien der Rentenbeziehenden aufgestockt werden können.

Die Höhe der zu bildenden Rückstellungen beläuft sich auf 6,6 Prozent der Vorsorgekapitalien über die Jahre 2012 bis 2014. Weitere 2,2 Prozent der Vorsorgekapitalien werden der Jahresrechnung 2015 belastet.

Die erste Rückstellung in der Höhe von 2,5 Prozent des Spar- und Rentenkapitals konnte Ende 2012 gebildet werden.

Die Rückstellungen werden per 1. Januar 2015 vollständig aufgelöst und den Altersguthaben der versicherten Personen bzw. den Rentendeckungskapitalien der Rentenbeziehenden gutgeschrieben.

Mit diesen Massnahmen wird seitens der Pensionskasse sichergestellt, dass das Vorsorgekapital im Jahre 2015 das notwendige höhere Niveau (Aufstockung um 8,8%) aufweist.

Um das Leistungsniveau bei den Aktiven beibehalten zu können, sind aber zusätzliche Massnahmen finanzieller Art – eventuell auch eine Erhöhung der Sparbeiträge – notwendig. Dieses Thema wird im Zentrum der Verhandlungen der Sozialpartner in diesem Jahr stehen.

Pensionskasse PUBLICA: Neuer Leiter der Vermögensverwaltung

PUBLICA hat Dr. Stefan Beiner, geb. 1976, Münsingen, von Schüpfen bei Bern, per 1. Juli 2013 als Leiter Asset Management gewählt. Stefan Beiner übernimmt damit die Nachfolge der langjährigen Leiterin Dr. Susanne Haury von Siebenthal, welche PUBLICA per 30. Juni 2013 verlassen hat.

Stefan Beiner studierte an der Universität Bern (lic. rer.pol.) und ergänzte mit dem Doktorat der Wirtschaftswissenschaften (Dr. oec.) an der HSG seine akademische Laufbahn. Bei PUBLICA überzeugte er als Stellvertretender Leiter des Asset Managements und prägte die sorgfältigen und professionellen Anlagetätigkeiten der letzten Jahre entscheidend mit. Davor war er bei einer Unternehmensberatung als Projektleiter in der Einheit Corporate Finance angestellt.

Die Vereinigung der Kader des Bundes gratuliert Stefan Beiner zu seiner Wahl und hofft, dass das Asset Management weiterhin erfolgreich und mit hoher Kompetenz geleitet wird.

Pensionskassen: Jahresabschlüsse 2012 im öffentlichen Sektor

Die Pensionskassen haben ein erfolgreiches Jahr hinter sich. Aufgrund der Jahresberichte stellt sich die Situation öffentlicher, dem Bund nahe stehender Pensionskassen Ende 2012 wie folgt dar:

- PUBLICA: Deckungsgrad 105,2 Prozent;
- RUAG: Deckungsgrad 106,0 Prozent;
- Swisscom: Deckungsgrad 103,4 Prozent;
- Post: Deckungsgrad 98,8 Prozent;
- SBB: Deckungsgrad 99,1 Prozent.

Viel Bewegung in den Reglementen bei allen Pensionskassen

Der Deckungsgrad, der 2012 überall angestiegen ist, bildet nur eine Seite der Medaille. Denn in den letzten Jahren sind – wegen der steigenden Lebenserwartung – vielerorts die Umwandlungssätze gesenkt worden. Der Umwandlungssatz bildet

die Brücke, die vom angesparten Vorsorgekapital zur Rente führt: er bestimmt die Höhe der künftigen Renten.

Auch der technische Zinssatz – zur Verzinsung des Alterskapitals der Rentenbeziehenden – wurde nach unten angepasst. Er widerspiegelt die langfristigen Erwartungen an die Rendite. Beide Massnahmen sind schmerzlich für die Versicherten und ziehen hohe Kostenfolgen nach sich.

Aktueller Stand der Umwandlungssätze:

- PUBLICA: 6,15 Prozent (Senkung auf 2015: 5,65 %)
- RUAG: 6,28 Prozent (Senkung bis 2017 auf 5,8 %)
- Swisscom: 6,11 Prozent (auf 1. Januar 2014)
- Post: 5,85 Prozent (ab 1. August 2013)
- SBB: 5,84 Prozent.

Aktueller Stand der technischen Zinssätze

- PUBLICA: 3,5 Prozent (Senkung auf 2015: 2,75 %)
- RUAG: 3,0 Prozent
- Swisscom: 2,75 Prozent (auf 1. Januar 2014)
- Post: 3,0 Prozent (ab 1. August 2013)
- SBB: 3,0 Prozent.

Rentenbeziehende ohne Teuerungsausgleich

Die Rentner tragen bei allen erwähnten Pensionskassen auch zur Verbesserung der Finanzlage bei: ihnen wird weiterhin kein Teuerungsausgleich auf den laufenden Renten gewährt.

Teuerungsausgleich auf den Renten PUBLICA – ein Dauerthema

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 2013. 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.

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).

Neun 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 2012 schloss die Pensionskasse PUBLICA mit einem Deckungsgrad von 105,2 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, 2012 und 2013 gingen die Rentner bezüglich Teuerungszulage leer aus. Es ist absehbar, dass die Pensions-

kasse PUBLICA auch in den nächsten Jahren nicht in der Lage sein wird, aus ihren Mitteln die Altersrenten der Preisentwicklung anzupassen.

Ende 2012 betrug die seit Ende 2004 *aufgelaufene Teuerung auf den Renten 4,9 Prozent*. Dazu kommt ein *Kaufkraftverlust von über 1,5 Prozent* aufgrund der gestiegenen Prämien an die Krankenkassen. 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 3,8 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 Teuerungsanpassung 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.

Die finanziellen Mittel für eine ausserordentliche Teuerungsanpassung müsste der Bundesrat – auf dem Budgetweg – beim Parlament beantragen.

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 offen. Mit Blick auf die drohende Verschlechterung der Haushaltsslage und die derzeit sehr niedrigen Teuerungsprognosen geht der Bundesrat davon aus, dass eine solche Massnahme in der Legislaturfinanzplanperiode 2013-2015 nicht ergriffen wird.

Bestätigung dieses Standpunktes am 21. Mai 2013

Am 21. Mai führten die Personalverbände des Bundes eine Aussprache mit dem Arbeitgeber, unter anderem auch über eine ausserordentliche Teuerungsanpassung auf den Renten. Dabei verdeutlichten Frau Bundesrätin Widmer-Schlumpf und die Direktorin des Eidg. Personalamtes, dass dem aktiven Personal seit 2008 viel an Änderungen und Belastungen in der Pensionskasse aufgebürdet wurde oder noch wird.

Diese Feststellung betrifft vor allem den Grundlagenwechsel 2012 und die Senkung des technischen Zinssatzes auf den 1. Januar 2015. Um in beiden Fällen das Leistungsniveau bei den Aktiven beibehalten zu können, sind zusätzliche Massnahmen finanzieller Art notwendig. Daher sei an eine ausserordentliche Teuerungsanpassung der Renten bis 2015, d.h. einen entsprechenden Antrag des Bundesrates an das Parlament, nicht zu denken.

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. Auch wenn ein Teuerungsausgleich auf den Renten zur Zeit kein Gehör findet, ist es ihre Aufgabe, die Arbeitgeber immer wieder auf dieses Anliegen hinzuweisen. Von Jahr zu Jahr muss geprüft werden, ob 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).

VBS. Weiterentwicklung der Armee: personelle Auswirkungen

Am 26. Juni hat der Bundesrat die Vernehmlassung zur Änderung der Rechtsgrundlagen für die Weiterentwicklung der Armee eröffnet: Armeereform. Der Sollbestand der Armee soll auf 100'000 Armeeingehörige gesenkt werden. Vor allem bei den Immobilien, beim Berufspersonal sowie bei Ausrüstung und Bewaffnung sind deswegen grosse Einschnitte unausweichlich, um das angestrebte Gleichgewicht zwischen Leistungen und Ressourcen zu erreichen. Die Umsetzung des Projektes beginnt 2016 und soll 2020 abgeschlossen sein.

Vage Ausführungen zum Personal

Im erläuternden Bericht wird zu den Auswirkungen des Projektes auf das militärische und zivile Berufspersonal folgendes ausgeführt:

Das militärische Personal soll wieder stärker im Bereich der Ausbildung zum Einsatz kommen, während in der Verwaltung die Kontinuität vermehrt durch Zivilangestellte mit militärischem Milizhintergrund angestrebt wird. Das Berufsbild der Berufsmilitärs (Offiziere und Unteroffiziere) erfährt dadurch eine Veränderung.

Die Personalkategorie Zeitmilitär bleibt in einem reduzierten Ausmass bestehen. Zeitmilitärs gelangen vor allem in den Bereichen der Grundausbildungsdienste zum Einsatz.

Beim Zivilpersonal soll mit der Rekrutierung jüngerer Mitarbeiter das Durchschnittsalter des Personals gesenkt werden. Zu diesem Zweck soll die Gruppe Verteidigung weiterhin attraktive Arbeitsplätze anbieten. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei dem Erhalt und der zusätzlichen Schaffung zukunftsträchtiger Lehrstellen.

Grundsätzlich soll die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Laufbahnen und allenfalls Personalkategorien erhöht werden.

Reformen in der Bundesverwaltung

Neues Bundesamt ab 2014: Bundesamt für Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen (BLV)

Das neue Amt, das ab 2014 das heutige Bundesamt für Veterinärwesen (BVET) und die Abteilung Lebensmittelsicherheit im Bundesamt für Gesundheit (BAG) vereint,

heisst «Bundesamt für Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen» (BLV). Der Bundesrat entschied sich für diesen Namen, denn er deckt alle wichtigen Aufgaben des neuen Amtes ab.

Das heutige BVET und die Abteilung Lebensmittelsicherheit im BAG werden 2014 in einem Bundesamt vereint. Dank der neuen Organisation können zahlreiche Schnittstellen eliminiert, aber auch der Vollzug des Lebensmittelgesetzes in den Kantonen und die Aufsicht des Bundes im Bereich der Lebensmittelsicherheit vereinfacht werden.

Aufgaben und Verantwortlichkeiten des neuen Amtes

Zum Aufgabenbereich des neuen Amtes gehören neben der Lebensmittelsicherheit die Ernährung die Tiergesundheit, der Tierschutz und der Artenschutz im internationalen Handel. Die Verantwortlichkeiten umfassen insbesondere die Rechtsetzung und den Bundesvollzug der Gesetzgebung, die Aufsicht und Koordination des kantonalen Vollzugs, die Risikoabschätzung und das Monitoring als Instrument der Wirkungsmessung, die Zusammenarbeit mit nationalen und internationalen Partnern sowie aktives Krisenmanagement.

Neuausrichtung des Bundesamtes für Landwirtschaft

In der Frühjahrssession 2013 haben die Eidg. Räte die Agrarpolitik auf eine neue Basis gestellt: die Agrarpolitik 2014-2017. In diesem Zusammenhang wird das Bundesamt für Landwirtschaft neu ausgerichtet. Der erste Schritt der Reorganisation betraf die internationalen Aktivitäten. Im zweiten Schritt, per 1. Januar 2014, wird die gesamte Struktur des Bundesamtes neu ausgerichtet.

Neues Führungsmodell für die Bundesverwaltung

Der Bundesrat will die gesamte Verwaltung mit Globalbudgets und Leistungsvereinbarungen führen. Er hat am 17. April einen entsprechenden Bericht verabschiedet. Mit dem neuen Führungsmodell für die Bundesverwaltung soll die Verwaltung ab 1. Januar 2016 transparenter, wirtschaftlicher und wirksamer werden. Vor dem endgültigen Entscheid über das Neue Führungsmodell für die Bundesverwaltung will der Bundesrat die interessierten parlamentarischen Kommissionen konsultieren.

Das neue Führungsmodell bringt eine stärkere Ausrichtung der Budgetierung und Planung auf Ziele und Ergebnisse («Performance Budgeting»). Im Zentrum steht

der Voranschlag mit integriertem Aufgaben- und Finanzplan: Darin werden die Tätigkeiten der Verwaltung zu Leistungsgruppen gebündelt und ihr Eigenaufwand zu Globalbudgets zusammengefasst. Auf diese Weise sollen Transparenz und Wirtschaftlichkeit gestärkt werden. In den jährlich zwischen den Departementen und ihren Ämtern abgeschlossenen Leistungsvereinbarungen werden die Beschlüsse des Parlaments (Budget) und des Bundesrates (Jahresziele) konkretisiert und mit weiteren Vorgaben ergänzt.

Der Bundesrat will das neue Führungsmodell einfach und pragmatisch umsetzen. Er stützt sich dabei auf Erfahrungen mit dem Programm FLAG (Führen mit Leistungsauftrag und Globalbudget) und auf Erkenntnisse aus vergleichbaren kantonalen Führungsmodellen.

Das Eidgenössische Finanzdepartement wurde beauftragt, das Neue Führungsmodell für die Bundesverwaltung den interessierten Parlamentskommissionen vorzustellen. So kann der Bundesrat die Gesetzesvorlage – Änderung des Bundesgesetzes über den Finanzhaushalt, Änderung des Parlamentsgesetzes und Änderung des Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetzes – gegen Ende 2013 in Kenntnis der Anliegen des Parlaments verabschieden.

Bemerkungen der VKB

Der Bundesrat beschloss im Mai 2011, für die Bundesverwaltung flächendeckend ein neues Führungsmodell zu erarbeiten, das sich an den Prinzipien der ergebnisorientierten Verwaltungsführung orientiert. Es geht insbesondere die *stärkere Verknüpfung von Aufgaben, Finanzen, Ressourcen und Leistungen* auf allen Ebenen.

Das Parlament soll mit einem integrierten Aufgaben- und Finanzplan stärker an der mittelfristigen politischen Planung beteiligt werden.

Einen kritischen Punkt des Projekts bildet das Verhältnis zwischen dem Nutzen eines neuen Führungsmodells für die Bundesverwaltung und den einmaligen Projektkosten von schätzungsweise rund 37 Millionen Franken sowie den wiederkehrenden jährlichen Betriebskosten von 3 Millionen Franken.

Varia

Voranschlag 2014 des Bundes

Der Voranschlag 2014 weist mit Einnahmen und Ausgaben von je rund 66 Milliarden Franken ein Defizit von 40 Millionen Franken aus. Die Einnahmen wachsen um 2,3, die Ausgaben um 1,7 Prozent. Der Voranschlag beruht auf der Annahme, dass die Wirtschaft im Jahre 2014 um 2,3 Prozent wächst: konjunktureller Aufschwung.

Bürobelegung beim Bund

Das Verwaltungszentrum des Bundes an der Mühlestrasse 2-6 in Ittigen beherbergt seit 2006 verschiedene Ämter des Eidgenössischen Departements für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation (UVEK). Nach der Übernahme neuer Aufgaben im UVEK und der damit verbundenen Personalzunahme stossen die Gebäude an ihre Kapazitätsgrenzen. Daher wurde ein Neubau eines Verwaltungsgebäudes mit 900 Arbeitsplätzen auf dem Campus Ittigen bei Bern beschlossen. Der Baubeginn ist ab 2015 geplant, so dass der Neubau ab 2019 bezugsbereit sein wird.

In der Fragestunde des Nationalrates vom 17. Juni gab Bundesrätin Widmer-Schlumpf über die Bürobelegung Auskunft. Die Normen des Bundesamtes für Bauten und Logistik sehen eine Aufteilung von 70 Prozent an Zweier- und Viererbüros vor. 30 Prozent entfallen auf Gruppenbüros bis zu 15 Arbeitsplätzen. Unterhalb der Stufe Abteilungsleiter besteht kein Anspruch auf eine alleinige Benützung eines Zweierbüros. Das absolute Verhältnis beträgt 630 Arbeitsplätze in Zweier- und Viererbüros und 270 Arbeitsplätze in Gruppenbüros.

Unternehmungen des Bundes

Umwandlung der Post in eine Aktiengesellschaft

Die Post wurde auf den 26. Juni 2013 von einer Anstalt in eine spezialgesetzliche Aktiengesellschaft umgewandelt. Zudem wurde die Ausgliederung der PostFinance in eine privatrechtliche Aktiengesellschaft beschlossen. Diese Beschlüsse des Bundesrates erfolgten im Zuge der Umsetzung der neuen Postgesetzgebung, die seit dem 1. Oktober 2012 gilt.

Neues Personalrecht: Abschied vom Bundespersonalgesetz

Mit dieser Umwandlung beginnt eine zweijährige Frist, in der die Sozialpartner einen neuen, *auf dem Obligationenrecht basierenden Gesamtarbeitsvertrag* aus-

handeln werden. Während der Übergangszeit behält der geltende Gesamtarbeitsvertrag seine Gültigkeit; die Rechtsverhältnisse unterliegen neu aber dem privaten Recht. Allfällige arbeitsrechtliche Streitigkeiten würden von einem Zivilgericht behandelt.

Mitgliederversammlung 2013 der VKB

64. Mitgliederversammlung der Vereinigung der Kader des Bundes

Die 64. Mitgliederversammlung der VKB fand am 15. Mai 2013 im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Zentralpräsident Peter Büttiker konnte 82 Mitglieder und Gäste willkommen heissen. Sein besonderer Gruss galt dem Referenten, Dieter Stohler, Direktor der Pensionskasse des Bundes PUBLICA. Er referierte über aktuelle Herausforderungen der beruflichen Vorsorge in der Schweiz, das Geschäftsjahr 2012 der PUBLICA, die Senkung des technischen Zinssatzes auf das Jahr 2015 und über das Geschäftsjahr 2013. Er erwähnte unter anderem auch die Idee eines variablen Rentenmodells, die er für prüfenswert erachtet.

Traktandum 1: Geschäftsbericht 2012

Ergänzend zum Geschäftsbericht benützte Peter Büttiker die Gelegenheit, über die Arbeit zu informieren, welche die VKB 2012 zur Vertretung der Interessen der Mitglieder geleistet hatte.

1. Teilnahme an Veranstaltungen der Arbeitgeber

- 21 Sitzungen mit Departementen, Bundesämtern, ETH-Rat usw.
- 8 Sitzungen des Begleitausschusses der Sozialpartner (Direktorin EPA)
- 2 Sitzungen mit der Vorsteherin des Eidg. Finanzdepartements

2. Kontakte mit anderen Personalverbänden

5 Sitzungen

3. Kontakte mit Anbietern von Dienstleistungen/Nebenleistungen

2 Sitzungen

4. Schriftliche Eingaben zu Erlassen, Konzepten, Projekten

8 Stellungnahmen

5. Verbandsinterne Meinungsbildung

- 18 ordentliche Sitzungen der Geschäftsleitung (7 Mitglieder)
- 5 Kurz-Sitzungen der Geschäftsleitung
- 5 Sitzungen des Zentralvorstandes (15 Mitglieder)
- 5 Versammlungen eigener Sektionen

6. Rechtsberatung in individuellen Angelegenheiten

23 Mitglieder erhielten unentgeltlich Beratung.

Danach wurde der Geschäftsbericht 2012 von der Mitgliederversammlung einstimmig genehmigt.

Traktandum 2: Rechnungsablage 2012 und Voranschlag 2013

Zentralkassier Richard Zollinger erläuterte die Jahresrechnung 2012, die mit einem Überschuss von Fr. 22'667 abschloss. Nach Präsentation des Revisorenberichtes wurde die Jahresrechnung 2012 genehmigt.

Der Voranschlag 2013 sieht Einnahmen von Fr. 302'200 und Ausgaben von Fr. 311'200 (Fehlbetrag von Fr. 9'000) vor. Er wurde ohne Diskussion genehmigt.

3. Jahresbeitrag 2013

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. Ersatzwahlen in den Zentralvorstand für den Rest der Amtsdauer 2012-2014

Philippe Thalman, der von der Delegiertenversammlung am 2. Mai ehrenvoll in die Kassenkommission PUBLICA gewählt wurde, trat als Präsident (Gründungspräsident) der Sektion EPFL und als Mitglied des Zentralvorstandes zurück. Hildegard Weber erklärte ihren Rücktritt aus dem Vorstand der Sektion VIBABS und aus dem Zentralvorstand. Botschafter Michael Winzap (Vertreter EDA) wurde während des Jahres zum Botschafter in Jordanien ernannt.

Der Präsident würdigte die Verdienste der Demissionierenden.

An ihrer Stelle wurden folgende Personen in den Zentralvorstand gewählt:

Consuelo Antille, Präsidentin der Sektion EPFL
Rose Eveline Maradan El Bana, VI BABS
Reto Dürler, Dr.iur.,EDA.

5. Tätigkeitsprogramm 2013/2014

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

Keine Wortmeldung.

Mit dem Dank an alle Anwesenden schloss der Zentralpräsident um 18.50 Uhr die 64. Mitgliederversammlung der VKB und lud zum traditionellen Apéro ein.

Parlamentarische Vorstösse

Teilzeitarbeit für Männer in der Bundesverwaltung

Anfrage von Nationalrätin Maria Bernasconi (SP/GE)

Wortlaut der Anfrage vom 7. März 2013

Die Förderung der Teilzeitarbeit von Männern ist ein wichtiges Instrument, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu stärken. Der Bund hat sich verpflichtet, der Wirtschaft hierbei als Vorbild zu dienen. In diesem Zusammenhang würde ich gern wissen, wie viele männliche Mitarbeiter der Bundesverwaltung in

einem Teilzeitverhältnis angestellt sind. Welchen Anteil haben diese Mitarbeiter an der Gesamtheit der Bundesangestellten?

Abschliessend möchte ich wissen, mit welchen Massnahmen der Bund die Teilzeitarbeit von Männern fördert?

Antwort des Bundesrates vom 22. Mai 2013

Als Teilzeitarbeit wird ein Beschäftigungsgrad (BG) von weniger als 90 Prozent bezeichnet. Im Jahre 2012 erreichte die Teilzeitarbeit die folgenden Anteile am Gesamtbestand je Geschlecht und am Total beider Geschlechter:

Frauen	Männer	Beide Geschlechter
48,5 %	10,1 %	22,6 %

Die Teilzeitarbeit ist je nach Verwaltungseinheit unterschiedlich stark ausgeprägt. In den Departementen ohne Karriere- und Monopolfunktionen (diplomatische Funktionen, Berufsmilitär, Grenzwachtkorps) liegt die Teilzeitarbeit von Männern zwischen 18,5 Prozent und 32,5 Prozent.

Der Bundesrat verlangt die Chancengleichheit von Frau und Mann und bietet den Angestellten der Bundesverwaltung flexible und für beide Geschlechter nichtdiskriminierende Arbeitszeitmodelle an. Für den Bundesrat steht zudem fest, dass die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben heute kein frauenspezifisches Anliegen mehr ist.

Die Bundesverwaltung ermöglicht deshalb auch den Männern, im Rahmen des Möglichen von der Flexibilisierung der Arbeitszeiten und der verschiedenen Arbeitsmodelle wie Telearbeit, Teilzeitarbeit und Jobsharing Gebrauch zu machen. Der Bundesrat hat am 1. Mai 2013 eine Revision der Bundespersonalverordnung mit Inkrafttreten auf den 1. Juli 2013 beschlossen. In Artikel 64 Absatz 4 hat er flexible Arbeitszeitmodelle sowie die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit und zum Jobsharing verankert.

Ausserdem hat der Bundesrat bereits am 30. Juni 2010 beschlossen, dass jede neue Vollzeitstelle wenn möglich mit einem Pensum zwischen 80 und 100 Prozent ausgeschrieben wird.

Die Vorgesetzten werden dazu ermutigt, den Anliegen der Mitarbeitenden nach Möglichkeit zu entsprechen. Zu einer ersten Sensibilisierung für Teilzeitarbeit kommt es oft dann, wenn ein Mitarbeiter Vater wird. Der Bundesrat ist sich dessen

bewusst und hat deshalb beschlossen, dass die Eltern nach Geburt oder Adoption eines Kindes Anspruch auf eine Senkung des Beschäftigungsgrads um höchstens 20 Prozent haben. Der Beschäftigungsgrad darf nicht tiefer als 60 Prozent sein.

Alle Angestellten haben auf der Webseite des Eidgenössischen Personalamtes sowie auf dem Stellenportal des Bundes Zugang zu den Informationen über die flexiblen Arbeitszeitmodelle.

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 Unternehmung mit Beteiligung des Bundes (z.B. SBB, Die Post und Swisscom AG) 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 (Beitritt oder Übertritt bis zum 70. Altersjahr). 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 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

Rundumschutz mit dem Familienbonus

Zurich Connect, der langjährige Versicherungspartner der VKB, hat für alle Mitglieder den Rundumschutz für Familien entwickelt. Weil wir Sie und Ihre ganze Familie zu Hause und unterwegs optimal absichern wollen. Dieser Familienbonus bietet umfassende Leistungen und attraktive Rabatte – von denen gerade auch Ihre bereits erwachsenen Kinder profitieren können. Weil wir Sie und Ihre Familie in allen Lebensphasen begleiten.

Ihre Tochter hat die Autoprüfung mit Bravour bestanden. Seither schaut sie sich – mit dem Führerschein in der Tasche – nach dem ersten eigenen Auto um. Nun hat sie das Auto ihrer Träume gefunden. Weil sich Ihre Tochter vor allem für das Design und die Motorisierung interessiert, kümmern Sie sich um die Versicherung. Wir machen Ihnen ein attraktives Angebot, wenn Sie bereits eine oder mehrere Versicherungen bei Zurich Connect oder Zurich abgeschlossen haben: Dann schenken wir Ihren Kindern bis 25-jährig für ihre eigene neue Autoversicherung einen attraktiven Bonus von mehreren Prämienstufen. Wenn Sie als Eltern mit einer aktiven Nichtleben oder Leben Versicherung bei Zurich oder Zurich Connect versichert sind, erhalten Ihre Kinder bei einem Neuabschluss bis zu vier Prämien-Stufen geschenkt. Sind Sie als Eltern mit zwei oder mehr aktiven Nichtleben oder Leben Versicherungen bei Zurich oder Zurich Connect versichert, erhalten Ihre Kinder sogar bis zu sechs Prämien-Stufen geschenkt bei einem Neuabschluss der eigenen Autoversicherung.

Unser Familienbonus soll Sie in Ihrem gesamten Familienalltag unterstützen. Ein weiteres Beispiel? Ihren jüngeren Sohn bringen Sie zusammen mit dem Nachbarkind zum Fussball-Training. Weil wir wissen, dass oft noch weitere Personen mitfahren, sind auch diese in unsere Insassen-Unfallversicherung eingeschlossen. Damit im Falle eines Unfalls Sie, Ihre Familie und auch weitere Autoinsassen sofort und unabhängig von der Schuldfrage sämtliche Versicherungsleistungen erhalten. Dieser Versicherungsschutz gilt für Sie und Ihre Familie auch in fremden Autos.

Darüber hinaus profitieren Sie bei uns mit der Autoversicherung im Falle eines Autoschadens vom schweizweit einzigartigen Help Point-Angebot. Mit unseren 126 Help Point-Standorten in der ganzen Schweiz finden Sie überall und immer Hilfe und Unterstützung in Ihrer Nähe. Im Schadensfall erledigen wir unbürokratisch alles Administrative für Sie, sorgen für eine schnelle Reparatur mit lebenslanger Garantie und stellen Ihnen kostenlos einen Ersatzwagen bereit, damit Sie für die Zeit der Reparatur mobil bleiben – auf Wunsch auch mit Kindersitzen.

Zurich Connect – einfach online abschliessen!

Zurich Connect bietet umfassende Versicherungsleistungen mit einem exzellenten Schadenservice zu sehr attraktiven Preisen. Mit der VKB verbindet Zurich Connect eine langjährige erfolgreiche Partnerschaft. Als VKB-Mitglied 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 2013/2014

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

Bern, im Juli 2013

Der Zentralpräsident:
Peter Büttiker

Der Generalsekretär:
Christian Furrer