

Periodische Mitteilungen Nr. 1 2005/2006

VEREINIGUNG DER KADER
DES BUNDES

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

Zentralvorstand 2005/2006

Zentralpräsident:

Peter Büttiker, Fürspr., VBS

Vizepräsident:

Martin Bolliger, dipl. Ing. ETH, UVEK

Generalsekretär:

Peter Ritschard, SBB, pens.

Zentralkassier:

Erwin Steuri, VBS

Redaktor:

Christian Furrer, Dr. iur., UVEK

Beigezogenes Mitglied der Geschäftsleitung:

Albert Fritschi, ETH-Rat

Beisitzer:

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

Verbindung

zu den Sektionen:

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

Verbindung zum Verband Kader des öffentlichen Verkehrs:

Daniel Wassmer, SBB

Mitglied Kassenkommission PUBLICA:

Piero Cereghetti, dipl. Natw., ETH-Z

Geschäftsstelle VKB:

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

Kontakte zur VKB

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

- *Mitglieder der Geschäftsleitung und des Zentralvorstands:*
Siehe Seite 1 vorname.name@vkb-acc.ch
- *Verbindungsleute VKB in der Allgemeinen Bundesverwaltung und in der ETH Lausanne:*

Bütikofer Humbel Ursula	EJPD-fedpol	ursula.buetikofer@fedpol.admin.ch
Pulver Jürg	EJPD-fedpol	juerg.pulver@fedpol.admin.ch
Huguenin Hervé	VBS-armasuisse	herve.huguenin@armasuisse.ch
Isler Rolf	VBS-armasuisse	rolf.isler@armasuisse.ch
Moll Heinz	VBS	heinz.moll@gst.admin.ch
Beyeler Martin	EFD-EFK	martin.beyeler@efk.admin.ch
Lehmann Hans-Jörg	EVD-BLW	hans-joerg.lehmann@blw.admin.ch
Beer Markus	UVEK-GS	markus.beer@gs-uvek.admin.ch
Lehmann Daniel	UVEK-Buwal	daniel.lehmann@buwal.admin.ch
Thalmann Philippe	ETH Lausanne	philippe.thalmann@epfl.ch
- *Verbindung zu den Sektionen*
Siehe Internet VKB www.vkb-acc.ch unter der betreffenden Sektion
- *Geschäftsstelle VKB:*
Bolliger Susanna office@vkb-acc.ch

In dieser Nummer

	Seite
Abwärtsspirale ohne Ende?	4
Bundesfinanzen. Sanierungsstrategie des Bundesrates	6
Aufgabenverzichtsplanung der Verwaltung	9
Entlastungsprogramm 2004	10
Stellenabbau	11
Pensionskassenreformen des Bundes	13
Jahresrechnung PUBLICA 2004	15
Pensionskassen in der Krise	15
Reformen in Verwaltung und Armee	17
Personalrechtliche Erlasse	20
Das Bundespersonal im Jahresbericht 2004 der Finanzdelegation	22
ETH-Bereich	25
Mitgliederversammlung 2005 der VKB	26
Varia	28
Parlamentarische Vorstösse	30
In eigener Sache	33
Die VKB in Stichworten	35
Worauf achten beim Hypothekenwechsel?	37
Krankenkasse KPT	39

Beilage: Die Totalrevision des PKB-Gesetzes. Referat von Werner Hertzog, Direktor der PUBLICA, gehalten an der Mitgliederversammlung der VKB vom 10. Mai 2005

Abwärtsspirale ohne Ende?

Stagnation

Seit drei Jahren wird von Experten ein Aufschwung der Wirtschaft für das jeweils nächste Halbjahr prognostiziert. In den letzten Monaten war aber der Verlauf der Konjunktur einmal mehr enttäuschend. Die Prognostiker haben ihre Prognosen revidiert: der Aufschwung lässt auf sich warten. Ungewöhnlich niedrig ist das Zinsniveau. Im Jahre 1991 lagen die Hypothekarzinsen mit 7 Prozent auf dem höchsten Stand. Kürzlich haben einige Kantonalkassen eine Senkung auf 3 Prozent angekündigt. Damit wird der bisherige tiefste Stand aus dem Jahre 1947 (3,5 %) unterschritten. Die meisten Branchen weisen eine rückläufige Beschäftigung auf. Auch der Technologiekonzern RUAG, der aus den Rüstungsbetrieben des Bundes hervorgegangen ist, spürt diese Entwicklung. An den Standorten Thun und Altdorf werden im Bereich der Metallverarbeitung 40 Stellen abgebaut. Im Laufe des Jahres wird eine weitere Anpassung der Personalkapazitäten im Munitionsbereich folgen.

Am Schweizer Arbeitsmarkt zeichnet sich keine Erholung ab. Ende Juni betrug die Arbeitslosenquote 3,6 Prozent (140'661 Arbeitslose). Es wird damit gerechnet, dass sich die Beschäftigungslage in den nächsten Monaten wenig ändern wird. Das sind keine rosigen Aussichten für jene Angestellte des Bundes, deren Stellen – aufgrund der Sanierungsstrategie des Bundesrates – abgebaut werden.

Gewinnt die Schweizer Konjunktur an Fahrt, so wird sich diese Entwicklung auch auf die öffentlichen Finanzen günstig auswirken. Davon kann aber zurzeit noch keine Rede sein. Zwar sieht der Voranschlag des Bundes für das Jahr 2006 bloss noch ein Defizit von 680 Millionen Franken vor. Und ab 2007 sind im Finanzplan gar Überschüsse veranschlagt. Dennoch erachtet der Bundesrat weitere Sanierungsmassnahmen als unerlässlich. Die Personalpolitik des Bundes wird in den nächsten Jahren von der *Sanierungsstrategie des Bundesrates* dominiert. Sie steht im Zeichen einer Abwärtsspirale, deren Ende noch nicht absehbar ist.

Personal und Verwaltung haben ihre Hausaufgaben gemacht

Beim *Entlastungsprogramm 2003* musste das Personal 12 Prozent zum gesamten Sparvolumen beitragen, obwohl die Personalkosten nur 8 Prozent der Ausgaben des Bundes ausmachen. Die Kürzungen setzten bei den Stellen – Abbau von 700 Stellen –, den Besoldungen und beim Teuerungsausgleich an. Mit der *Aufgabenverzichtsplanung (AVP) 2004/2005* werden im Zeitraum 2006–2008 unter anderem weitere 800 Stellen abgebaut. Die AVP zeigt, dass die Bundesverwaltung in der Lage ist, in ihrem eigenen Bereich ihren Beitrag an die Sanierung des Bundeshaushalts zu leisten.

Am 17. August 2004 einigten sich die Personalverbände des Bundes mit Bundesrat Merz über ein *Gesamtpaket*. Dieses sieht einen Sparbeitrag des Personals im Umfang von 250 Millionen Franken vor, insbesondere einen Verzicht auf den Teuerungsausgleich in den Jahren 2005 und 2006. Für die Zustimmung der Personalverbände zu diesem Paket waren zwei Argumente entscheidend. Zum einen schafft das vereinbarte Ergebnis Klarheit und Sicherheit für einen Zeitraum von drei Jahren. Zum andern erwartete das Personal, dass die Arbeitsbedingungen bis 2007 stabil bleiben.

Übermässige Belastung des Bundespersonals mit Sparmassnahmen

Mit der Petition der Personalverbände an den Nationalrat wurde am 30. Mai ein klares Zeichen gesetzt gegen den Lohnabbau und gegen Entlassungen beim Bund. Dennoch hat das Parlament im *Entlastungsprogramm 2004* dem Bundesrat zusätzliche Sparaufträge zu Lasten des Bundespersonals und der Bundesverwaltung erteilt. So muss im Zeitraum 2006–2008 der Personalkredit pro Jahr um weitere 50 Millionen Franken gekürzt werden. Und durch Massnahmen der Verwaltungsreform sollten in den Jahren 2007 (30 Mio. Fr.) und 2008 (40 Mio. Fr.) insgesamt 70 Millionen Franken eingespart werden. Hat der Finanzminister sich engagiert gegen diese Anträge zur Wehr gesetzt, wie es sein Vorgänger in vergleichbaren Fällen tat? Wer das Amtliche Bulletin der Verhandlungen des Nationalrates vom 1. Juni studiert, muss die Frage verneinen. Ärgerlich ist vor allem der Beschluss über die Verwaltungsreform, der ohne jede Berechnung oder Schätzung zustande kam: reine Willkür.

Im Zeitraum 2006 – 2008 sind nun mehrere Programme und Massnahmen geplant oder beschlossen, die gleichzeitig ablaufen. Alle zielen auf eine Effizienzsteigerung, das heisst auch auf einen *Personalabbau*, ab. Die Auswirkungen aller Sparprogramme könnten bis 2010 zu einem Stellenabbau von deutlich über 4'000 Stellen führen. Das Bundespersonal ist heute schon stark belastet und verunsichert. Die zusätzlichen Sparmassnahmen beeinträchtigen die Motivation der Angestellten. Zudem ist absehbar, dass mit der angekündigten Totalrevision des PKB-Gesetzes dem Personal weitere Opfer abverlangt werden.

Die Beschlüsse des Parlaments zeigen, dass die Anliegen der Kantone im Verteilungskampf mehr Gewicht hatten als die Petition des Bundespersonals. Das Parlament stellt auch das Gesamtpaket vom August 2004 in Frage. Welche Bedeutung haben die Verhandlungen der Sozialpartner, d.h. die Verhandlungen der Personalverbände mit dem Vorsteher des Eidg. Finanzdepartements? Wie verlässlich ist der Bundesrat als Verhandlungspartner? Der Stellenabbau ist in vollem Gange, eine Verwaltungsreform ist angekündigt. Stehen uns demnächst drastische Veränderungen im Personalrecht, etwa eine Abschaffung des Bundespersonalgesetzes, bevor? Nationalrat Zuppiger (SVP/ZH) erinnerte in der Som-

mersession daran, dass seine Motion vom 7. Oktober 2004 betreffend Unterstellung des Bundespersonals unter das Obligationenrecht vom Bundesrat noch nicht beantwortet wurde.

Bundesfinanzen. Sanierungsstrategie des Bundesrates

Am 2. Dezember 2001 hat sich das Stimmvolk mit der Annahme der Schuldenbremse für einen über den Konjunkturzyklus hinweg ausgeglichenen Bundeshaushalt und damit für eine nachhaltige Finanzpolitik ausgesprochen. Mit dem drastischen Einnahmeneinbruch im Jahr 2002 wurde deutlich, dass sich dieses Ziel nicht ohne eine umfassende Sanierungsstrategie erreichen lässt. Dabei gilt es erstens, mit Sofortmassnahmen die Einhaltung eines schuldenbremsekonformen Haushalts zu gewährleisten. Zweitens sind für eine dauerhafte Trendwende grundsätzliche Reformen nötig, die nun eingeleitet werden müssen, damit sie mittelfristig Wirkung zeigen und eine gesunde Haushaltspolitik garantieren. Im Einzelnen umfasst die Sanierungsstrategie des Bundesrats die folgenden Elemente:

1. Sofortmassnahmen

- Entlastungsprogramm 03

Das schwergewichtig auf der Ausgabenseite ansetzende Programm wurde von den eidg. Räten in der Wintersession 2003 verabschiedet. Gemessen am Finanzplan 2004 – 2006 bringt es für den Bundeshaushalt im Jahr 2006 Verbesserungen von rund drei Milliarden.

- Entlastungsprogramm 04

Das EP 04 besteht im Vergleich zum EP 03 aus deutlich weniger, dafür aber wesentlich ergiebigeren Massnahmen. Der Schwerpunkt liegt bei den sechs grossen Aufgabengebieten des Bundes (soziale Wohlfahrt, Verkehr, Landesverteidigung, Bildung und Grundlagenforschung, Landwirtschaft und Ernährung, Beziehungen zum Ausland). Gemäss Vorlage des Bundesrats soll der Bundeshaushalt mit dem EP 04 (ohne Aufgabenverzichtsplanung) bis 2008 um rund 1,8 Milliarden entlastet werden.

- Aufgabenverzichtsplanung der Verwaltung (AVP)

Während die beiden EP vor allem bei den Transferausgaben ansetzen, konzentriert sich die AVP auf den Innenbereich der Verwaltung. Mit rund 160

Massnahmen soll der Haushalt bis 2008 um rund 200 Millionen entlastet werden.

Allen drei Massnahmenpaketen gemeinsam ist, dass sie keine grösseren, grundlegenden Reformen enthalten. Sie sorgen aber mit rasch wirkenden Ausgabenkürzungen in allen Departementen dafür, dass die strukturellen Defizite bis 2007 beseitigt und die Vorgaben der Schuldenbremse entlang dem im EP 03 beschlossenen Abbaupfad eingehalten werden können.

2. Weiterführende Reformen

- Aufgabenportfolio/Aufgabenverzicht in namhaftem Ausmass

Bei der Aufgabenreduktion in namhaftem Ausmass wird der Bundesrat gestützt auf ein Aufgabenportfolio sämtliche Aufgabenkategorien des Staates systematisch überprüfen und entscheiden, in welchen Bereichen staatliches Handeln nach wie vor notwendig ist und wo mit namhaften Aufgabenverzicht deutliche und nachhaltige Einsparungen erzielt werden können. Erste Entscheide zur Umsetzung dieses Projekts sind für die zweite Jahreshälfte 2005 vorgesehen.

- Verwaltungsreform

Während sich die Aufgabenreduktion mit der Frage beschäftigt, was der Staat tun soll, wird im Rahmen der Verwaltungsreform geprüft, wie er es tun soll. Hier wird eine Verbesserung der Effizienz der Verwaltungsführung durch die Zusammenlegung von Einheiten, die bessere Strukturierung von Abläufen und die Vermeidung von Doppelspurigkeiten geprüft. Unter der Projektleitung von alt Regierungsrat Fässler prüft ein Bundesratsausschuss gegenwärtig Vorschläge zu Handen des Gesamtbundesrats.

- Reformen in den einzelnen Aufgabengebieten

Schliesslich sind für eine nachhaltige finanzielle Konsolidierung insbesondere tief greifende strukturelle Reformen in einzelnen Aufgabengebieten nötig. Zahlreiche dieser Systemreformen sind bereits eingeleitet. Dazu gehören die Sozialversicherungen, die Hochschulen, der öffentliche Verkehr und Steuerreformen.

Auswirkungen der Sanierungsstrategie auf das Personal

Das Personal der Bundesverwaltung leistet unter verschiedenen Titeln einen massgeblichen Beitrag zur Sanierung des Bundeshaushaltes.

1. Entlastungsprogramm 2003 (Zeitraum 2004 – 2006)

Das Programm sieht Einsparungen im Personalbereich von insgesamt 700 Millionen Franken vor (2004: 132 Mio. Fr.; 2005: 186 Mio. Fr.; 2006: 382

Mio. Fr.). Die Kürzungen setzen bei den Stellen – *Abbau von 700 Stellen* –, den Besoldungen und beim Teuerungsausgleich an.

2. Entlastungsprogramm 2004 (Zeitraum 2006 – 2008)

Das Programm sieht Einsparungen im Personalbereich von je 50 Millionen Franken in den Jahren 2006 – 2008 vor. Ob diese Einsparungen zu einem Stellenabbau führen werden, ist noch nicht bekannt. Dazu kommen Kürzungen bei den Sachausgaben von je 25 Millionen pro Jahr und von 10/15/20 Millionen Franken bei Bauten und Logistik.

3. Aufgabenverzichtsplanning der Verwaltung (Zeitraum 2006 – 2008)

Die Aufgabenverzichtsplanning führt im Zeitraum 2006 – 2008 unter anderem zu einem *Abbau von 800 Stellen* in der Bundesverwaltung.

4. Stellenabbau im VBS (Zeitraum 2004 – 2010)

Unabhängig von den Entlastungsprogrammen ist seit 2004 der grösste Personalabbau im Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport im Umfang von *2'500 Stellen* im Gange.

5. Verwaltungsreform (Zeitraum 2007 – 2008)

Die vom Parlament unter dem Titel Verwaltungsreform verlangten Einsparungen (2007: 30 Mio. Fr.; 2008: 40 Mio. Fr.) werden – in einem noch nicht bezifferten Ausmass – weitgehend auch das Personal betreffen.

Fazit

Die verschiedenen beschlossenen Massnahmen führen zwischen 2004 und 2010 zu einem *Abbau von insgesamt über 4'000 Stellen*. Dies entspricht einem Rückgang des Personalbestandes von 13 Prozent gegenüber dem Bestand von Ende 2003. Dieser Personalabbau bringt Einsparungen von jährlich mehreren hundert Millionen Franken, ab 2011 über eine halbe Milliarde Franken pro Jahr.

Nicht eingerechnet sind in diesen Zahlen die Auswirkungen der weiterführenden Reformen.

Aufgabenverzichtungsplanung der Verwaltung (AVP)

Auftrag vom 11. Juni 2004

Im Rahmen des Entlastungsprogramms 04 hat der Bundesrat im Juni 2004 beschlossen, auch den Funktionsbereich der Verwaltung zu redimensionieren. Ziel der AVP ist eine Straffung der Verwaltung. Die Verwaltung soll schlanker und kostengünstiger werden, gleichzeitig aber möglichst leistungsfähig bleiben. Zu diesem Zweck setzte der Bundesrat den Departementen eine lineare Sparvorgabe, gemäss der die *Personal- und Sachausgaben sowie die Investitionen in der Verwaltung bis zum Jahr 2008 insgesamt um fünf Prozent zu senken* sind, wobei die Personalausgaben mindestens um drei Prozent zurückgehen müssen. Die Kürzungsvorgaben gelten grundsätzlich für die gesamte Bundesverwaltung; bei bereits laufenden Reorganisationen in einzelnen Departementen wurden die Vorgaben jedoch entsprechend angepasst.

Die bundesrätlichen Vorgaben belassen den Departementen die Möglichkeit, bei den *Kürzungen für den Zeitraum 2006–2008* die Prioritäten selber zu setzen. Die Kürzungen mussten zu 60–70 Prozent in Form konkreter Massnahmen erfolgen und dokumentiert werden.

Auftrag erfüllt

Die Departemente meldeten dem Bundesrat 160 Massnahmen. Diese betreffen in erster Linie Einsparungen innerhalb einzelner Ämter. Mit diesen Massnahmen sollen in der Bundesverwaltung jährlich und dauerhaft rund *190 Mio. Franken* eingespart werden. Die vom Bundesrat am 13. April 2005 genehmigte Aufgabenverzichtungsplanung (AVP) verpflichtet die Verwaltung, die Organisation zu straffen, Abläufe und Strukturen zu verbessern und auf gewisse Aufgaben der Verwaltung zu verzichten. Die AVP beschleunigt den bereits laufenden Stellenabbau in der Bundesverwaltung. Gemäss den Eingaben der Departemente werden im Zeitraum 2006–2008 rund *800 Stellen* eingespart. Dieser Abbau soll sozialverträglich und möglichst ohne Entlassungen vollzogen werden. Die AVP ist Teil der bundesrätlichen Sanierungsstrategie.

Anteilmässig machen die Personalausgaben 44,3 Prozent der AVP aus, die Sachausgaben 41,3 Prozent und die Investitionen 14,4, Prozent. Der Rückgang der Personalausgaben der Departemente beläuft sich auf gut 3,5 Prozent gegenüber dem Finanzplan 2004. Das entspricht knapp 80 Mio. Franken.

Bereits Ende 2004 hat die Bundesverwaltung insgesamt 1,3 Prozent weniger Personal beschäftigt als im Vorjahr. Auf Vollzeitbasis entspricht dies einem Abbau von 464 Stellen. 2002 und 2003 waren die Personalbestände noch um je rund 1000 Stellen gewachsen.

Entlastungsprogramm 2004

Petition des Bundespersonals

Am 30. Mai wurde eine Petition der Verbände des Bundespersonals mit mehr als 16'000 Unterschriften der Präsidentin des Nationalrates, Frau Thérèse Meyer, übergeben. Ihre Forderungen lauteten: kein Lohnabbau durch das Parlament, keine Entlassungen beim Bund, kein Leistungsabbau bei der Pensionskasse PUBLICA. An der Aktion hat sich auch die Vereinigung der Kader des Bundes mit 2'820 Unterschriften beteiligt. Die VKB verschickte 4'478 Formulare an ihre Mitglieder; 1'397 (31 %) wurden zurückgeschickt. Die beachtliche Zahl der Unterschriften zeigt die wachsende Unzufriedenheit des Personals gegenüber der Sanierungsstrategie der Bundesbehörden.

Beratung im Nationalrat

Am 1. Juni kam zunächst der Beschluss des Ständerates vom 10. März zur Sprache: zusätzliche Kürzung von je 50 Millionen Franken beim *Personal* in den Jahren 2006–2008. Zuppiger (SVP/ZH) beantragte eine weitergehende Kürzung (50/75/100 Mio. Fr.). Mehrere Votanten wiesen auf die Petition hin, die am Vortag vom Bundespersonal eingereicht worden war. Bundesrat Merz empfahl dem Rat, bei Kürzungen zu Lasten des Personals Vorsicht walten zu lassen. Der Nationalrat folgte mit 102:68 Stimmen dennoch dem Ständerat.

Unter dem Titel *Verwaltungsreform* hatte der Ständerat zusätzliche Einsparungen von 30 Millionen Franken im Jahr 2007 und von 40 Millionen im Jahr 2008 vorgesehen. Er wollte damit Druck auf den Bundesrat ausüben. Ein Votant beanstandete, dass dieser Beschluss spontan und ohne Unterlagen («sans aucun document établi») getroffen worden sei. Bundesrat Merz überliess es dem Rat zu entscheiden. Dieser stimmte mit 100:63 Stimmen dem Ständerat zu. Gegen den Widerstand von Bundesrat Merz beschloss der Nationalrat sodann, bei den *Sachausgaben* zusätzliche Kürzungen von 25/25/25 Millionen Franken in den Jahren 2006–2008 vorzunehmen.

Bundesgesetz vom 17. Juni 2005 über das Entlastungsprogramm 2004

In der Schlussabstimmung vom 17. Juni wurde das Entlastungsprogramm 2004 gutgeheissen: mit 36:6 Stimmen vom Ständerat und mit 114:67 Stimmen vom Nationalrat. Gegenüber der Botschaft des Bundesrates nahm das Parlament wichtige Änderungen vor: die Transferzahlungen an die Kantone wurden verschont und zum grössten Teil durch *Abstriche bei der Bundesverwaltung* kompensiert. Im Einzelnen sehen die zusätzlichen Sparaufträge des Parlamentes für die Jahre 2006–2008 wie folgt aus:

beim Personal	50	50	50	Urheber Ständerat
durch die Verwaltungsreform		30	40	Urheber Ständerat
bei den Sachausgaben	25	25	25	Urheber Nationalrat
bei Bauten und Logistik	10	15	20	Urheber Nationalrat

Die Kürzung von je 50 Millionen Franken beim Personal in den Jahren 2006–2008 ist «unter Einschluss von Anpassungen in den bestehenden Rechtsgrundlagen vorzunehmen».

Im Bundesgesetz nicht erwähnt ist die *Aufgabenverzichtsplannung der Verwaltung (AVP)*, die der Bundesrat am 11. Juni 2004 beschlossen hat. Die AVP steht im Zusammenhang mit dem Entlastungsprogramm 2004, liegt aber in der Zuständigkeit des Bundesrates. Die am 13. April 2005 vom Bundesrat genehmigten Massnahmen führen zu folgenden Einsparungen: 2006: 62 Millionen Franken; 2007: 118 Millionen Franken; 2008: 192 Millionen Franken.

Stellenabbau

Zusätzliche Massnahmen zum sozialverträglichen Personalabbau im VBS

Der massive Stellenabbau im VBS hat zur Folge, dass zwischen 2005–2008, vor allem in den militärischen Betrieben, eine grosse Anzahl von älteren, langjährigen Mitarbeitenden von der Entlassung bedroht sind. In einer Aussprache mit den Sozialpartnern hat sich Bundespräsident Samuel Schmid bereit erklärt, auf Entlassungen von älteren und langjährigen Mitarbeitenden (55 Jahre und älter mit 20 oder mehr Dienstjahren) zu verzichten und zusätzliche Mittel bereit zu stellen. Die zusätzlichen Massnahmen beinhalten folgende Punkte:

Es wird 2005 – 2008 ein Supportzentrum geschaffen, in welchem maximal 80 – 100 Mitarbeitende mit Personalkosten von höchstens 10 Mio. Franken pro Jahr beschäftigt werden. Das Supportzentrum arbeitet wie eine Firma für Personalvermittlung und vermittelt Mitarbeitende an Dienststellen des VBS für befristete Arbeiten, primär Liquidationsarbeiten. Die Mitarbeitenden des Supportzentrums müssen sich zu einem flexiblen Einsatz in der ganzen Schweiz bereit erklären. Das Supportzentrum wird durch vom Abbau betroffene Mitarbeitende geleitet.

Ferner werden die Kredite für Sozialplanmassnahmen in den Jahren 2005–2008 um je rund 10 Mio. Franken erhöht, was für ältere Mitarbeitende, die nicht an eine neue Stelle vermittelt und nicht im Supportzentrum eingesetzt werden können, zusätzliche vorzeitige Pensionierungen ermöglicht.

Die zusätzlichen Kosten werden durch VBS-interne Umlagerungen finanziert. Die Gesamtausgaben des VBS bleiben unverändert.

Stellanabbau im Eidg. Justiz- und Polizeidepartement

Im Eidg. Justiz- und Polizeidepartement sind die zentralen Dienste einer genauen Analyse unterzogen worden. Hauptziele der Analyse waren eine klare Zuweisung der Verantwortung, die Beseitigung von unnötigen Aufgaben und Hierarchiestufen, Verminderung von Doppelspurigkeiten, straffere Abläufe und das Ausschöpfen der Kostenpotenziale. Dadurch werden die Funktionen der zentralen Dienste neu geordnet, die jährlichen Kosten um 13 Millionen Franken abgebaut und die Stellenzahl um 116 Stellen reduziert.

Die zentralen Dienste wie Personal, Finanzen, Stabsdienste, Sekretariate, Betrieb und Logistik sowie Informatik und die Information des Eidg. Justiz- und Polizeidepartements wurden in struktureller, personeller und finanzieller Hinsicht überprüft. Durch die Überprüfung von gesamthaft 585 Stellen wird es möglich, ab dem Zieljahr 2008 eine jährliche Kostenreduktion von rund 13 Millionen Franken (-22%) und eine Personalreduktion von 116 Stellen (-19%) zu erreichen. Die Reduktion der Anzahl Stellen der zentralen Dienste von 585 auf 469 ist durch eine Straffung der Abläufe und Aufgaben möglich.

Diese Reorganisation ist eine weitere Etappe einer Verwaltungsreform im EJPD, die, zusammen mit anderen Massnahmen wie dem Entlastungsprogramm 04 (-105 Mio. Fr.) und der Aufgabenverzichtsplanung (-28 Mio. Fr.) des Bundes, sowie mit weiteren möglichen Sparmassnahmen (hauptsächlich im Asylbereich) von 195 Millionen Franken eine erhebliche Kosteneinsparung im Abschlussjahr 2008 ins Auge fassen.

Die Anzahl Stellen im EJPD von 2'120 im Jahre 2003 werden voraussichtlich auf rund 1'714 im 2008 reduziert. Nicht eingeschlossen sind die erst ab 2003 aufgebauten Bereiche EffVor sowie diejenigen Bereiche, die ab 2007 ins Bundesverwaltungsgericht ausgegliedert werden, wie die Asylrekurskommission und die Beschwerdedienste.

Das EJPD verfolgt dabei das Ziel, so wenigen Mitarbeitern wie möglich zu kündigen. Im Rahmen des Projektes «Umbau mit Perspektiven» werden für die Betroffenen während mindestens 6 Monaten Stellen innerhalb der Verwaltung gesucht; erst danach wird eine Stelle gekündigt. Das EJPD wird betroffenen Mitarbeitenden bei der Stellensuche behilflich sein.

Bemerkungen der VKB

Die Mitteilung aus dem VBS, wonach beim Stellenabbau auf Entlassungen von älteren und langjährigen Mitarbeitenden verzichtet wird, ist erfreulich. Damit hat

Bundespräsident Samuel Schmid Forderungen der Personalverbände, die ihm an einer Aussprache unterbreitet wurden, entsprochen: gelebte Sozialpartnerschaft. Im Gegensatz dazu steht das Vorgehen des Departementschefs im EJPD. Konsultationen oder Verhandlungen im Sinne der vom Bund praktizierten Sozialpartnerschaft fanden keine statt. Die Personalverbände wurden am 17. Juni vor vollendete Tatsachen gestellt. Das Personal wird im EJPD vor allem als Kostenfaktor wahrgenommen: der Medienrohstoff des Departements beginnt nämlich mit dem Titel «Kostenbewusstsein schaffen und stärken». Von 585 überprüften Stellen werden 116 gestrichen. Bei 53 Stellen müssen die Betroffenen schlimmstenfalls mit einer Kündigung rechnen.

Pensionskassenreformen des Bundes

Totalrevision des PKB-Gesetzes

In Erfüllung einer Motion der Staatspolitischen Kommission des Nationalrates beauftragte der Bundesrat am 19. Januar 2005 das Eidg. Finanzdepartement EFD, noch im ersten Quartal die Botschaft zur Totalrevision des Bundesgesetzes über die Pensionskasse des Bundes (PKBG) vorzulegen. Für die Versicherten von PUBLICA ist darin ein Wechsel vom Leistungsprimat zur Beitragsprimat vorgesehen.

Gleichzeitig wurde eine Projektorganisation unter der Federführung des EFD und mit Vertretern des UVEK sowie der ehemaligen Bundesbetriebe Post und SBB beauftragt, Lösungsvorschläge zur Behandlung der Rentenbestände auszuarbeiten und dem Bundesrat bis Ende 2005 einen Bericht vorzulegen. Damit wurde zum Ausdruck gebracht, dass mit der Regelung für das Bundespersonal auch die Probleme der Pensionskassen der ehemaligen Regiebetriebe SBB und Post einer Lösung zuzuführen seien.

Am 10. Juni hat sich der Bundesrat über den Stand der Arbeiten und das weitere Vorgehen informieren lassen. In den nächsten Wochen sollen noch Konsultationen stattfinden, unter anderen mit den Personalverbänden des Bundes. Spätestens im September will der Bundesrat die Vorlage über die Totalrevision des PKB-Gesetzes zu Händen der vorberatenden Kommissionen verabschieden. So kann der Erstrat die Vorlage in der Wintersession behandeln. Die Verabschiedung der Botschaft fällt zusammen mit der Abgabe des Schlussberichtes der Arbeitsgruppe Rentnerkasse.

Probleme und mögliche Lösungen

Mit der PKB-Gesetzesrevision ist vorgesehen, dass der Versicherungsbeginn für die Bundesangestellten auf 25 Jahre und das technische Rücktrittsalter auf 65 Jahre erhöht werden. Das bedeutet, dass die Versicherten die volle Rente nach 40 Beitragsjahren erst mit dem vollendeten 65. Altersjahr (statt bisher 62. Altersjahr) beziehen können.

Gleichzeitig mit dem Primatwechsel werden die Verluste auf den vorzeitigen freiwilligen Pensionierungen eliminiert. Eine vorzeitige Pensionierung zwischen dem 60. und 65. Altersjahr bleibt weiterhin möglich. Die Renten werden indes versicherungsmathematisch korrekt gekürzt, damit die Pensionskasse keine Verluste mehr erleidet.

Schaffung einer Rentnerkasse PUBLICA

Ein wichtiges Problem von PUBLICA ist heute der hohe Bestand an Rentnerinnen und Rentnern. Allfällige Sanierungsmassnahmen zu Gunsten von PUBLICA müssen nach geltender Regelung von den aktiv berufstätigen Versicherten für die Rentnerinnen und Rentner mitfinanziert werden. Zu klären war darum, wie angesichts bereits bestehender Garantieplichten des Bundes eine gerechte Lastenverteilung zwischen Rentenbeziehenden, Beitragspflichtigen und dem Bund herbeigeführt werden kann. Eine mit einer Leistungsgarantie ausgestattete Rentnerkasse ist dabei eine mögliche Lösung. Zusätzliche notwendige Abklärungen über die finanziellen Auswirkungen der Bildung einer Rentnerkasse erforderten mehr Zeit als ursprünglich vorgesehen.

Das EFD wird dem Bundesrat mit der Botschaft beantragen, eine Rentnerkasse zu schaffen. In ihr werden sämtliche Rentnerinnen und Rentner vereinigt, welche sich zum Zeitpunkt der Einführung des Beitragsprimats bereits im Ruhestand befinden. Im Gegenzug dazu verzichtet PUBLICA auf alle übrigen Bundesgarantien.

Pensionskassen SBB und Post

Die gemischte Arbeitsgruppe Bund – ehemalige Bundesbetriebe Post und SBB wird dem Bundesrat ihren Bericht ebenfalls nach den Sommerferien unterbreiten können. Gestützt darauf wird die Landesregierung entscheiden, auf welche Art und Weise und in welchem Umfang der Bund an die *Sanierung der Pensionskassen von Post und SBB* beitragen soll. Getrennt von der Botschaft zur Revision des PKB-Gesetzes soll dann allenfalls dem Parlament eine separate Vorlage mit den gesetzlichen Grundlagen unterbreitet werden.

Jahresrechnung PUBLICA 2004

Die Pensionskasse des Bundes PUBLICA hat im Jahr 2004 verfügbare Vermögenserträge im Umfang von 665 Millionen erzielt. Diese hat der Bundesrat in vollem Umfang zur Bildung von Rückstellungen und Reserven eingesetzt. Zudem hat er das Reglement Rückstellungen und Reserven von PUBLICA genehmigt.

Das Gesetz sieht vor, dass die Kassenkommission PUBLICA die Jahresrechnung genehmigt. Die Verwendung der Vermögenserträge von PUBLICA ist jedoch von Gesetzes wegen durch den Bundesrat zu regeln. PUBLICA weist eine Bilanzsumme von rund 31 Milliarden und einen *Deckungsgrad* von 104,5 Prozent auf. Sie erzielte auf ihren Anlagen eine Gesamtperformance von 4,9 Prozent. Im Jahresabschluss 2004 von PUBLICA finden die Rechnungslegungsgrundsätze gemäss FER 26 erstmals Anwendung.

Der Bundesrat hat dem Vorschlag der Kassenkommission PUBLICA zugestimmt, wonach die verfügbaren Vermögenserträge in vollem Umfang für die Bildung von Rückstellungen und Reserven eingesetzt werden. 152,8 Millionen entfallen dabei auf die Erhöhung einer Rückstellung für die Langlebigkeit, 87,2 Millionen für die Erhöhung einer Rückstellung für Risikoschwankungen im Bereich Tod und Invalidität, 212,6 Millionen auf die Bildung einer Rückstellung für hängige Schadenfälle, 34,9 Millionen auf Rückstellungen für Sonderereignisse und 177,6 Millionen auf die Bildung von Schwankungsreserven.

Seit 1. Januar 2005 müssen die Vorsorgeeinrichtungen die Regeln zur Bildung von Rückstellungen und Reserven in einem Reglement festhalten. Der Bundesrat hat das Reglement Rückstellungen und Reserven von PUBLICA genehmigt. Es wird rückwirkend per 1. Januar 2005 in Kraft gesetzt.

Pensionskassen in der Krise

Verbreitete Unterdeckung

Aus der Swisscanto Pensionskassenstudie 2005 geht hervor, dass die Finanzierungssituation der meisten Vorsorgeeinrichtungen angespannt ist. Der Deckungsgrad der schweizerischen Vorsorgeeinrichtungen ist weiterhin ungenügend. Die angestrebten Renditen wurden mehrheitlich nicht erreicht. Trotz positiver Performance auf den Vermögensanlagen im Jahre 2004 stieg der Deckungsgrad der Pensionskassen nur geringfügig an. Solange die Anlageerträge tief bleiben und die Leistungen im Verhältnis zum Kapital zu hoch sind, ist keine

finanzielle Gesundheit der Vorsorgeeinrichtungen möglich. Als Folge bleibt die Risikofähigkeit beschränkt. Die von Kassen in Unterdeckung ergriffenen Sanierungsmassnahmen reichen alleine nicht aus.

Bei der Pensionskasse des Bundes PUBLICA und bei den Pensionskassen der Unternehmungen des Bundes stellte sich ihre Situation per 1. Januar 2005 wie folgt dar:

<i>Pensionskasse</i>	<i>Deckungsgrad</i>	<i>Fehlbetrag</i>
PUBLICA	104,5 Prozent	–
SBB	83,4 Prozent	2301 Mio. Fr.
Post	94,5 Prozent	662 Mio. Fr.
comPlan (Swisscom)	98,9 Prozent	58 Mio. Fr.

Bei der Pensionskasse des Bundes PUBLICA bestehen zurzeit keine Deckungslücke und kein Fehlbetrag. Dennoch ist mit der bevorstehenden Totalrevision des PKB-Gesetzes nicht nur ein Wechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat geplant. Vorgesehen sind auch *Sanierungsmassnahmen*, um unter anderem die Verluste auf den vorzeitigen freiwilligen Pensionierungen (von ca. 70 Mio. Fr. pro Jahr) zu eliminieren.

Die Pensionskasse SBB ist weiterhin weit entfernt von einer Genesung. Die Kasse erlitt im Jahre 2004 einen Verlust von 200 Millionen Franken. Aufgrund der bestehenden Unterdeckung musste die SBB zusätzliche Rückstellungen in der Höhe von 150 Millionen Franken vornehmen. Die Pensionskasse SBB weist eine ungünstige Altersstruktur auf: rund 30'000 Rentnern stehen rund 28'000 Aktive gegenüber, die zusammen mit dem Arbeitgeber Sanierungsbeiträge (von je 1,5 %) leisten.

Die Post konnte im Jahre 2004 mit 837 Millionen Franken ihren Gewinn gegenüber dem Vorjahr steigern. Das Unternehmen will davon 350 Millionen Franken für die Verbesserung der Situation der Pensionskasse einsetzen.

Reformen in Verwaltung und Armee

Konzept der Verwaltungsreform

Der Bundesrat hat am 27. April 2005 das Konzept der Verwaltungsreform gutgeheissen und alt Regierungsrat Ulrich Fässler (LU) zum «Delegierten des Bundesrates für die Verwaltungsreform» ernannt. Der Delegierte hat dem Bundesrat noch vor den Sommerferien detaillierte Projektbeschriebe zum Entscheid zu unterbreiten. Die einzelnen Projekte werden unter Mitwirkung der Departemente und der Konferenz der Generalsekretäre erarbeitet.

Mit der Verwaltungsreform wird eine Steigerung der Effizienz der Verwaltung durch die Vereinfachung von Abläufen und die Vermeidung von Doppelspurigkeiten angestrebt. Das Konzept sieht ein schrittweises, pragmatisches Vorgehen vor: Mittels einzelner Teilprojekte sollen Strukturen und Prozesse im Querschnitt und in allen Departementen verbessert werden. Noch vor den Sommerferien will sich der Bundesrat erstmals zu den Prioritäten und den Zielen dieser Teilprojekte aussprechen können.

Die Verwaltungsreform wird in den bestehenden Strukturen geführt und durchgesetzt. Der Delegierte für die Verwaltungsreform wird eng mit der Konferenz der Generalsekretäre zusammenarbeiten und an den bundesrätlichen Ausschuss rapportieren.

Die Verwaltungsreform ist Teil der umfassenden Sanierungsstrategie für den Bundeshaushalt.

Neues Erscheinungsbild für die Bundesverwaltung

Die Schweizerische Eidgenossenschaft wird in Zukunft mit einer einheitlichen Wort-Bild-Marke auftreten. Der Bundesrat hat am 6. April 2005 festgelegt, mit welchem Logo Beschriftungen sowie elektronische und gedruckte Produkte der Bundesverwaltung ausgestattet werden. Das neue einheitliche Logo der Bundesverwaltung besteht aus dem Schweizer Wappen und dem Schriftzug «Schweizerische Eidgenossenschaft» in den vier Landessprachen. Zusätzliche Sprachversionen und die Bezeichnungen von Departement, Bundesamt oder Dienststelle sind nicht Bestandteil des Logos; ihre Platzierung wird jedoch durch das Corporate Design (CD) Bund einheitlich geregelt. Die Einführung in den Departementen und Bundesämtern erfolgt stufenweise. Sie beginnt im kommenden Oktober und soll bis Ende 2006 weitgehend abgeschlossen sein.

Die Umsetzung des einheitlichen Erscheinungsbildes verursacht ausgabenwirksame Kosten und Investitionen von insgesamt 25 Mio. Franken (9 Mio. extern, 16 Mio. intern). Mit 23 Mio. Franken entfällt der grösste Teil auf den Bereich In-

formationstechnologie (Internet sowie Fachanwendungen und Formulare). Die Einführung des «CD Bund» ermöglicht jährlich wiederkehrende Einsparungen von rund 7 Mio. Franken. Diese fallen insbesondere in den Bereichen Internet und Büromaterial an, aber auch durch wegfallende Kosten für die Erstellung oder Erneuerung individueller Erscheinungsbilder von Departementen und Ämtern.

Transfer der Militärversicherung zur SUVA

Der Bundesrat hat beschlossen, die Führung der Militärversicherung (MV) auf den 1. Juli 2005 an die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (SUVA) zu übertragen. Die MV wird weiterhin als eigene Sozialversicherung geführt. Das Bundesamt für Militärversicherung (BAMV) wird auf den gleichen Zeitpunkt aufgelöst. Das gesamte Personal des BAMV (137 Mitarbeitende) wird von der SUVA übernommen. Die bisherigen Standorte der MV werden vorläufig beibehalten. Eine räumliche Integration mit den SUVA-Agenturen in Bern, Genf, St. Gallen und Bellinzona wird jedoch angestrebt.

Armeereform

Der Bundesrat hat am 11. Mai 2005 neue Prioritäten für den Einsatz der Armee beschlossen. Die Sicherungseinsätze sollen verstärkt und die Mittel für die Verteidigung im engeren, «klassischen, Sinn verringert werden. Notwendig wurden die Massnahmen mit Blick auf die Bedrohungslage und den engen Finanzrahmen. Die Massnahmen sollen zwischen 2008 und 2011 umgesetzt werden. Sie verlangen keine Änderung des Militärgesetzes und stehen im Einklang mit dem Sicherheitspolitischen Bericht und dem Armeeleitbild. Das Milizsystem wird nicht berührt, ebenso wenig der Armeebestand und die Armeeaufträge.

Sicherungs- und Verteidigungskräfte

Die neuen Prioritäten sehen vor, dass die Sicherungseinsätze verstärkt und die Mittel für die Verteidigung im engeren, «klassischen» Sinn verringert werden. Mit dieser Schwergewichtsverlagerung soll das Gros der Infanterieformationen in Zukunft in Ausbildung, Ausrüstung und Einsatz auf Raumsicherung ausgerichtet werden. Darunter fallen insbesondere der Schutz von wichtigen Transitachsen oder die Überwachung von Grenzabschnitten mit grösseren Truppenteilen.

Dies ermöglicht aber auch, angemessen ausgebildete und ausgerüstete Sicherungskräfte für die Unterstützung der zivilen Behörden im Rahmen der bekannten Assistenzdiensteseinsätze (z.B. Bewachungsaufgaben, Konferenzschutz) bereitzuhalten und einzusetzen. Um die benötigte Anzahl solcher Sicherungskräfte

zu erhalten, müssen aus einem Teil der derzeit bestehenden Panzer-, Panzergrenadier- und Panzersappeurbataillone sowie einem Teil der Artillerieabteilungen Infanteriebataillone gebildet werden.

Die Verteidigungskräfte sollen eine gegenüber heute verringerte Anzahl von Panzer-, Panzergrenadier- und Panzersappeurbataillonen sowie Artillerieabteilungen umfassen, dazu auch Festungspionier- und weitere Unterstützungsformationen, Verbände der Luftwaffe sowie die entsprechenden Führungsunterstützungs- und Aufklärungsformationen. Diese bilden den so genannten Aufwuchskern Verteidigung, der sich ausschliesslich der Schulung des Gefechts der verbundenen Waffen, also der klassischen militärischen Verteidigung, widmen soll.

Friedensförderung: Kapazität erhöhen

Die Kapazitäten für die Friedensförderung sollen in den nächsten Jahren auf die Grössenordnung von 500 Armeeangehörigen ausgebaut werden. Deren Einsätze sollen für die Miliz weiterhin auf Freiwilligkeit basieren. Das Berufspersonal soll zu solchen Einsätzen je nach Bedarf verpflichtet werden können.

Reserve wird beibehalten

Die Zahl der Durchdiener – maximal 15 Prozent pro Rekrutenjahrgang – kann offensichtlich ohne Massnahmen zur Attraktivitätssteigerung erreicht werden. Bei einer nächsten Militärgesetzrevision könnte sich allenfalls die Frage stellen, ob der Anteil der Durchdiener erhöht werden solle.

Geprüft wird eine Reduktion der Rekrutierungszentren in der Deutschschweiz. Am Standortmodell vom Dezember 2004 soll vorerst festgehalten werden. Das heisst, dass auf die geplanten Zentren Losone und Steinen verzichtet und Nottwil auf den 1. Januar 2008 aufgegeben wird. Das Rekrutierungszentrum Monte Ceneri wird definitiv ausgebaut.

Eine Aufhebung der Reserve hat der Bundesrat verworfen, da dies dem Aufwuchsgedanken und damit dem System der abgestuften Bereitschaft als integrelem Bestandteil der Armee widerspricht. Die Reserveverbände sind ein wesentliches Element zur Erhöhung der Durchhaltefähigkeit bei Raumsicherungs- und Verteidigungsoperationen. Einsparungen können mit dem Verzicht auf die Ausrüstung der Reserve erzielt werden. Die Reserveverbände sollen deshalb künftig nur noch über die persönliche Ausrüstung der Angehörigen der Reserve verfügen.

Sparpotenzial

Die Rollenspezialisierung und die Reduktion der Verteidigungskapazitäten bewirken direkte Einsparungen im Bereich der Ausbildungs- und Ausrüstungskos-

ten von jährlich rund 39 Mio. Franken. Mit dem Verzicht auf die Verteidigungsbevorratung sowie mit der Konzentration der Logistikinfrastruktur werden jährlich 130 Mio. Franken eingespart. Der Ausbau der Friedensförderung hat, sofern Einsätze im angestrebten Umfang geleistet werden, Mehraufwendungen von jährlich rund 35 bis 45 Mio. Franken zur Folge, die im ordentlichen jährlichen Budget aufgefangen werden. Weitere flankierende Massnahmen sollen Einsparungen von 24 Mio. Franken pro Jahr bringen.

Trotz all dieser Massnahmen können die Sparvorgaben des Entlastungsprogrammes 04 nicht erreicht werden. Das Optimierungspotenzial zur Senkung der Betriebsausgaben ist aber unter den geltenden Rahmenbedingungen der Armee vollständig ausgeschöpft. Deshalb müssen rund 145 Mio. Franken zu Lasten von Investitionen (Rüstungsbeschaffungen) eingespart werden.

Bemerkungen der VKB

Die Sparvorgaben zwingen das VBS zu einschneidenden Abbaumassnahmen. So wird z.B. im Jahre 2006 auch das Überwachungsgeschwader aufgelöst, eine Organisation, die der Tradition verbunden ist. Auch die angekündigte Neuausrichtung der Armee ist weit reichend. Sie bedeutet, dass ab 2008 nur noch 18'500 Mann für klassische Verteidigungsaufträge, die früher wichtigste Aufgabe, bereit stehen werden. Diese Truppe unter schweren Waffen bildet den so genannten Aufwuchskern. 33'000 Armeeingehörige bereiten sich auf Aufgaben der Raumsicherung vor. 68'500 Armeeingehörige, mehrheitlich aus der Führungsunterstützung, der Luftwaffe und der Logistik, sollen Aufgaben im gesamten Einsatzspektrum der Armee erfüllen.

Personalrechtliche Erlasse

Mutterschaftsentschädigung

Die neuen Bestimmungen über den Erwerbssersatz bei Mutterschaft erfordern Änderungen der Bundespersonalverordnung und der Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz. Sie wirken sich hauptsächlich auf die Situation von Angestellten aus, die bei der Niederkunft weniger als sechs Monate in der Bundesverwaltung beschäftigt sind. Diese hatten bislang Anrecht auf zwei Monate bezahlten Urlaub. Neu erstreckt sich dieser Anspruch – wie bei den übrigen Bundesangestellten – auf eine Frist von vier Monaten. Eine leichte Einschränkung erfolgt dafür bei der Möglichkeit, den Mutterschaftsurlaub bereits vor der Niederkunft anzutreten (Reduktion von vier auf zwei Wochen).

Die Einführung einer Mutterschaftsentschädigung ist Teil der EO-Revision. Die neuen Bestimmungen traten auf den 1. Juli 2005 in Kraft. Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung haben angestellte und selbstständigerwerbende Frauen. Dies gilt auch für Frauen, die gegen Barlohn im Betrieb ihres Ehemannes mitarbeiten. Das Gesetz legt fest, dass die Mutterschaftsentschädigung während 14 Wochen ausbezahlt wird und 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor der Geburt umfasst (maximal aber 172 Fr. pro Tag).

Die neue Mutterschaftsentschädigung wird durch die Erwerbersatzordnung (EO) finanziert. Dadurch ergeben sich für den Arbeitgeber Bund Einsparungen von rund 3,5 Mio. Franken. Die Anpassungen des Bundespersonalrechts traten auf den 1. Juli 2005 in Kraft.

Überführung der Bundespersonalthypothenen zur Pensionskasse des Bundes

Die aus Mitteln von PUBLICA finanzierten, bestehenden Personalthypothenen zu Gunsten von Bundesangestellten sollen so rasch als möglich, spätestens aber bis Ende 2006, vom öffentlichen Recht in privatrechtliche Verträge mit PUBLICA übergeführt werden. Diese Änderung ist wegen der vom Bundesrat genehmigten Aufgabenverzichtungsplanung der Verwaltung erforderlich. Die zurzeit bei der Eidg. Finanzverwaltung tätige Sektion Hypothekendarlehen wird künftig als Beratungsteam PUBLICA-Hypothenen für PUBLICA arbeiten.

Die bisher vom Arbeitgeber Bund finanzierte Zinsverbilligung fällt im Rahmen des Entlastungsprogramms 2003 ab 2006 mindestens für zwei Jahre weg. Trotzdem geht PUBLICA davon aus, dass sie mit ihrem marktkonformen Angebot den Kundenkreis festigen kann. Die Produktpalette umfasst neu auch attraktive Festhypothenen.

Die Gewährung von zinsvergünstigten Hypothekendarlehen an die Versicherten der Eidg. Versicherungskasse (EVK) wurde im Jahre 1989 aus personal- und anlagepolitischen Überlegungen eingeführt. Ende 2004 waren insgesamt 4'760 Einzeldarlehen mit einer Darlehenssumme von 1,6 Milliarden Franken ausstehend.

Das Bundespersonal im Jahresbericht 2004 der Finanzdelegation

Dem Bericht der Finanzdelegation der eidg. Räte betreffend die Oberaufsicht über die Bundesfinanzen im Jahre 2004 entnehmen wir die folgenden Ausführungen zu Personalfragen:

Personalmassnahmen beim oberen Kader

Die am 26. November 2002 zwischen dem Bundesrat und der Finanzdelegation abgeschlossene Vereinbarung unterscheidet zwischen mitschreitender Finanzaufsicht (Massnahmen, die der ausdrücklichen Zustimmung der Finanzdelegation bedürfen) und nachträglicher Oberaufsicht (Reporting). Nach Abschluss der Staatsrechnung unterbreitet der Bundesrat der Finanzdelegation einen mit anonymisierten statistischen Daten versehenen Bericht über die Personalmassnahmen im oberen Kader der zentralen Bundesverwaltung. Diese Berichterstattung betrifft *987 Führungskräfte der Lohnklassen 30 bis 38*, die 2,6 Prozent des Personalbestandes entsprechen.

Der Finanzdelegation lag erstmals ein umfassender Bericht des Eidgenössischen Personalamtes (EPA) vor, der alle 2003 getroffenen Personalmassnahmen im Rahmen des neuen Bundespersonalrechts bei den 987 Kaderstellen der Bundesverwaltung, der Parlamentsdienste und der Eidgenössischen Gerichte im Kalenderjahr 2003 darstellt.

- 25 oberste Führungskräfte wurden vorzeitig pensioniert, davon 14 im VBS, 5 beim versetzbaren Personal des EDA und 6 im Rahmen von Umstrukturierungen. Die dadurch angefallenen Kosten belaufen sich insgesamt auf 8 Mio. Franken.
- 5 Kaderstellen wurden der Titel Vizedirektor zugesprochen.
- Die Lohnentwicklung aufgrund der durchgeführten Personalbeurteilung brachte Kosten in der Höhe von rund 2 Mio. Franken mit sich; das sind 3,9 Prozent des Gesamtbetrages von 51,3 Mio. Franken; ebenfalls aufgrund der Personalbeurteilung wurden Anerkennungsprämien ausgerichtet, deren Gesamtkosten rund 400'000 Franken betragen.
- Die übrigen Zulagen (Funktionszulagen, Sonderzulagen und Einsatzprämien) verursachten Kosten in der Höhe von rund 2 Mio. Franken.
- Die im Rahmen des neuen Lohnsystems eingeführte Arbeitsmarktzulage wurde bei 17 Personen der obersten Kader angewandt und führte zu Kosten von 235'00 Franken. Auf das gesamte Personal bezogen wurden 35 Arbeitsmarktzulagen mit Kosten von 360'000 Franken gewährt.
- Im Jahre 2003 wurde eine einzige Abgangsentschädigung in der Höhe von 360'000 Franken entrichtet.

- 44 oberste Führungskräfte üben eine Nebenbeschäftigung aus. 23 wirken in Verwaltungsräten mit, davon ist ein Mandat ablieferungspflichtig.

Für die Finanzdelegation fehlt eine Würdigung, was die ausgerichteten Zusatzleistungen letztlich bewirkt haben. Nach ihren Feststellungen könnten sich unter verschiedenen Titeln gewährten Zulagen auch überschneiden (z.B. Einsatzprämien und Sonderprämien). 29 Prozent der Kaderstellen profitieren von Einsatzprämien (Art. 47 BPV) und 7 Prozent von Sonderzulagen (Art. 48 BPV).

Militärisches Berufspersonal: Instruktionkorps

Die Finanzdelegation stattete dem Personal Verteidigung des VBS im Juli 2004 einen Kontrollbesuch ab. Dem VBS angekündigte Themen der Sitzung waren die *«besonderen Leistungen»*, die Berufsmilitärs (Berufsoffiziere und -unteroffiziere) – früher noch Instruktoren genannt – erhalten, sowie die Instruktoren bzw. Berufsmilitärs, die in einer Verwaltungsfunktion eingesetzt sind. Gewisse Leistungen an Mitglieder des Berufsmilitärs werden als *«besonders»* bezeichnet, weil sie nur diesen ausgerichtet werden. Die Begründung liegt im speziellen Anstellungsverhältnis, welches sich wesentlich unterscheidet von demjenigen von zivil angestelltem Personal. So besteht für die Berufsmilitär *die Pflicht, so lange zu arbeiten, wie es der Dienstbetrieb verlangt*. Weiter müssen die Berufsmilitärs bereit sein, dort zu arbeiten, wo Bedarf besteht.

Die Finanzdelegation interessierte sich in diesem Zusammenhang besonders für die Frage, ob Berufsmilitärs diese besonderen Leistungen weiterhin erhalten, wenn sie nicht mehr auf einem Waffenplatz oder in einer Kaserne im Ausbildungsbereich Dienst leisten, sondern eine Funktion in einem Stab in der Zentrale wahrnehmen.

Das VBS gab der Sektion zu Beginn des Besuches einen Überblick über das Berufsbild (Ausbildung und Tätigkeitsfelder) und die derzeitige Situation der Berufsmilitärs. Hier zeigte sich schnell die *Problematik eines massiven Unterbestandes an Berufsmilitär*, was für die Umsetzung der Armee XXI problematisch ist, weil dem Berufsmilitär hier zentrale Bedeutung zukommt. Es fehlten im Juli 2004 beim Berufsmilitär 900 Personen, was einem Stellenbesetzungsfaktor von lediglich 0,7 entspricht. Das VBS bezifferte die maximale Durchhaltefähigkeit mit diesem Stellenbesetzungsfaktor auf maximal 1,5 bis 2 Jahre. Folge dieses starken Unterbestandes ist eine zeitliche Überbeanspruchung des bestehenden Korps, was u.a. zu einer erhöhten Zahl von krankheitsbedingten Ausfällen, zu vermehrten Kündigungen und zu einer sinkenden Motivation führe.

Bezüglich der *«besonderen Leistungen»* der Instruktoren legte das VBS dar, dass diese abgebaut werden. So soll ab dem Jahr 2006 etwa das Privileg, dass die Prämien der Militärversicherung vom Arbeitgeber übernommen werden, abge-

schafft werden. Auch bei der vorzeitigen Pensionierung und bei den Einstiegsgehältern wurden die Leistungen des Bundes reduziert. Beim Besuch betonten die Berufsmilitärs, dass sie mit dem Leistungspaket (Lohn-Spesen-Militärversicherung-Pensionierung) angesichts der hohen zeitlichen Belastung nicht mehr zufrieden sind. *Die Leistungen würden kontinuierlich abgebaut, während die Anforderungen fortlaufend stiegen.*

Die Finanzdelegation erkannte hier ein Problem, welches vom VBS im eigenen Kompetenzbereich zu lösen ist, beispielsweise durch eine Umpriorisierung der finanziellen Mittel des Departementes. Die Delegation machte gegenüber dem Departementvorsteher klar, dass eine Aufstockung der finanziellen Mittel im derzeitigen finanziellen Umfeld nicht möglich ist. Mit dem Zurückfahren der besonderen Leistungen sei aber in der Übergangszeit der Einführung der Armee XXI Vorsicht walten zu lassen.

Auf die Frage der Finanzdelegation, ob die Berufsmilitärs, welche statt auf einem Waffenplatz im Ausbildungsdienst mit hoher zeitlicher Belastung in einer Funktion in der Zentrale in Bern eingesetzt sind, diese besonderen Leistungen weiter erhalten, erklärte die Vertretung des VBS, dass diese Berufsmilitärs alle eine militärische Funktion, bei der militärische Kenntnisse unabdingbar seien, im Hauptquartier in den Stäben ausüben. Sie würden ebenfalls wie Berufsmilitärs auf den Waffenplätzen nach Bedarf arbeiten und nicht 42 Stunden wie das zivil angestellte Personal. Diese Berufsmilitärs seien lediglich im gleichen Gebäude wie die Verwaltung untergebracht. Der Anteil der Berufsmilitärs, die in einem Stab arbeiten und welche Anrecht auf diese besonderen Leistungen haben, betrage in den zentralen Stäben 7,5 Prozent, bei den Stäben der Teilstreitkraft Heer 40 Prozent. Nach Artikel 17 Absatz 3 der Verordnung des VBS über das militärische Personal verlieren Berufsoffiziere und -unteroffiziere den Status als Berufsoffizier, wenn sie nichtmilitärische Stellen besetzen, nach drei Jahren. Damit erlöscht auch der Anspruch auf diese besonderen Leistungen.

Die Finanzdelegation nahm zur Kenntnis, dass hier vom VBS Leistungen abgebaut werden. In Bezug auf das Zulagensystem gelangte sie zur Auffassung, dass dieses einen zu grossen administrativen Aufwand verursache. Sie vertrat gegenüber dem Departementvorsteher die Auffassung, dass diese Abgeltungen soweit als möglich als Lohnbestandteil auszugestalten sind. In seiner Antwort hielt der Vorsteher VBS fest, dass die Zulagen nicht in die Besoldung zu integrieren seien, da sie keinen Lohncharakter aufwiesen.

ETH-Bereich

Neuer Präsident der ETHZ

Ernst Hafen, der zurzeit das Zoologische Institut der Universität Zürich leitet, übernimmt am 1. Dezember 2005 das Amt des Präsidenten der ETH Zürich. Die Hochschule verfügt über ein Globalbudget von 1,1 Milliarden Franken und hat mehr als 12'000 Studierende. Der renommierte Wissenschaftler Ernst Hafen ist Spezialist in Entwicklungsbiologie. Er vertritt die Professorenschaft der Universität Zürich im Universitätsrat und repräsentiert die Hochschule im Leitungsausschuss von SystemsX, dem nationalen Netzwerk für Systembiologie der ETH Zürich und der Universitäten von Zürich und Basel.

Mit dieser Wahl beruft der Bundesrat eine herausragende Persönlichkeit und einen international anerkannten Wissenschaftler auf dem Gebiet der Life Sciences an die Spitze der ETH. Ernst Hafen wird mit der Leitung der ETH Zürich Grundlagenforschung in Bereichen weiter entwickeln, die von höchster strategischer Bedeutung für die Schweizer Wirtschaft sind. Ein besonderes Anliegen ist ihm die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Der aktuelle Präsident der ETH Zürich, Prof. Olaf Kübler, beendet seine zweite Amtszeit am 30. November 2005.

Neues Lohnsystem

Der ETH-Rat hat am 29. Juni 2005 die Personalverordnung ETH-Bereich revidiert und damit grünes Licht für die Einführung eines neuen, leistungsorientierten Lohnsystems gegeben. Die Revision muss noch durch den Bundesrat genehmigt werden und tritt am 1. Januar 2006 in Kraft. An diesem Datum werden die alten Lohnklassen durch neu noch 15 Funktionsstufen abgelöst. Die erste leistungsabhängige Steuerung der Löhne erfolgt frühestens per Januar 2007, spätestens aber per Januar 2009. Die Festsetzung dieses Termins erfolgt durch die Schulleitungen der beiden ETH bzw. durch die Direktoren der Forschungsanstalten.

Kompetenzzentren im ETH-Bereich

Im Dezember 2004 beschloss der ETH-Rat die Errichtung von institutionsübergreifenden Kompetenzzentren. Er verfolgt damit das Ziel, den ETH-Bereich stärker zu vernetzen und das vorhandene wissenschaftliche und technische Innovationspotenzial für die Gesellschaft und Wirtschaft direkter nutzbar zu machen. An seiner Sitzung vom 29. Juni legte der ETH-Rat die Organisationsstruktur der Zentren fest und bestimmte die Leading Houses der ersten drei.

Organisation zukünftiger Kompetenzzentren

Der ETH-Rat definierte die Struktur zukünftiger Kompetenzzentren. Er übernimmt die oberste Führungsverantwortung. Die operative Leitung (Leading House) ob-

liegt jeweils einer Institution des ETH-Bereiches. Eine Steuerungsgruppe (Steering Committee) nimmt die strategisch-inhaltliche Führung wahr. Darin sind alle beteiligten Institutionen des ETH-Bereiches sowie die Industrie vertreten. Jedem Kompetenzzentrum steht je ein Gremium zur Qualitätssicherung und für die wissenschaftliche Beratung zur Verfügung. Die wissenschaftlichen Aktivitäten der Kompetenzzentren sind flexibel nach thematischen Gesichtspunkten in so genannte ERUs (Education & Research Units) gegliedert.

Leading Houses

Aufgrund der Vorschläge der Institutionen legte der ETH-Rat am 29. Juni fest, dass das Paul Scherrer Institut die Leitung des Kompetenzzentrums *Energie und Nachhaltige Mobilität übernimmt*. Die ETH Zürich ist das Leading House für das Kompetenzzentrum *Umwelt und Nachhaltigkeit* und die EPF Lausanne das Leading House für das Kompetenzzentrum *Materialwissenschaften und Technologien*.

Leitung und Standorte: EMPA bleibt in Dübendorf

Die Errichtung der Kompetenzzentren stellt die Standorte der beteiligten Institutionen des ETH-Bereiches nicht in Frage. Die Zentren werden als Netzwerk von ERUs an verschiedenen Standorten operieren, welche sich jeweils einem bedeutenden thematischen Forschungsgebiet widmen. Leitung und Standorte der ERUs sind personell und geografisch nicht an das Leading House gebunden. Aufgrund der wissenschaftlichen Anforderungen der ERUs sind Verschiebungen von entsprechenden Forschungsaktivitäten möglich. Diese Organisationsform wird die Koordination und Integration themenorientierter Forschung innerhalb des ETH-Bereiches und die Zusammenarbeit mit der Industrie und öffentlichen Hand fördern.

In der zweiten Jahreshälfte 2005 wird der ETH-Rat die definitive Struktur der genannten drei Kompetenzzentren verabschieden. Erste Beschlüsse zur personellen Zusammensetzung der Steuerungsgruppen werden auf Ende des Jahres erwartet.

Mitgliederversammlung 2005 der VKB

Die 56. ordentliche Mitgliederversammlung der VKB fand am 10. Mai 2005 im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Zentralpräsident Peter Büttiker konnte 88 Mitglieder und Gäste willkommen heissen. Sein besonderer Gruss galt dem Referenten, *Direktor Werner Hertzog, PUBLICA*. Er referierte anhand von Prokifolien über die bevorstehende Totalrevision des PKB-Gesetzes, die den Wechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat vorsieht (vgl. den Abdruck in dieser Nummer). Die Möglichkeit, dem Referenten Fragen zu stellen, wurde aus den Reihen der Mitglieder intensiv genutzt.

Traktandum 1: Geschäftsbericht 2004

Der den Mitgliedern in der Periodischen Mitteilung Nr. 4 zugestellte Bericht wurde einstimmig genehmigt.

Traktandum 2: Rechnungsablage 2004 und Voranschlag 2005

Zentralkassier Peter Ritschard erläuterte die Jahresrechnung 2004, die mit einem Einnahmenüberschuss von Fr. 34'024 abschloss. Damit erhöht sich das Vermögen der VKB auf Fr. 210'118. Nach Verlesung des Revisorenberichts wurde die Jahresrechnung 2004 einstimmig genehmigt.

Der Voranschlag 2005 sieht Einnahmen von Fr. 258'500 und Ausgaben von Fr. 257'000 vor, was einen Einnahmenüberschuss von Fr. 1'500 ergibt. Der Voranschlag 2005 wurde einstimmig genehmigt.

Traktandum 3: Ersatzwahlen

Aus dem Zentralvorstand traten Odile Frehring, Kurt Stampfli und Hans Jung zurück. Der Zentralpräsident dankte den Demissionierenden für ihr Engagement für die VKB. Einen besonderen Dank richtete er an Hans Jung, der seit 1973 dem Zentralvorstand angehörte. Hans Jung stellte sich der VKB als Präsident der Sektion Zürich (12 Jahre), als Zentralpräsident (8 Jahre) und als Vizepräsident (6 Jahre) uneigennützig zur Verfügung. Während seiner Amtszeit erlebte er sechs Bundesräte an der Spitze des Eidg. Finanzdepartements.

Als neue Mitglieder wurden in den Zentralvorstand gewählt: Erwin Steuri, Logistikbasis der Armee (VBS); Albert Fritschi (ETH-Rat).

Traktandum 4: Jahresbeitrag 2005

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

Traktandum 5: Tätigkeitsprogramm 2005/2006

Die Mitgliederversammlung genehmigte diskussionslos das nachstehende Tätigkeitsprogramm für das nächste Geschäftsjahr.

1. Projekte
 - 1.1 Kaderpolitik
 - 1.2 Berufliche Vorsorge: Revision PKBG / Primatwechsel
 - 1.3 Entlastungsprogramm 04: Stellenabbau / Aufgabenverzicht / Verwaltungsreform

- 1.4 ETH-Bereich: neues Lohnsystem
2. Daueraufgaben
 - 2.1 Allgemeine dienstrechtliche Fragen
 - 2.2 Dienstleistungen
 - 2.3 Kommunikation: PM und Internet
 - 2.4 Mitgliederwerbung
 - 2.5 Verbindungsleute VKB
 - 2.6 Nationale Kontakte
 - 2.7 Internationale Kontakte

Traktandum 6: Verschiedenes

Das Wort wurde nicht gewünscht.

Mit dem Dank an alle Anwesenden schloss Zentralpräsident Peter Büttiker die 56. Mitgliederversammlung der VKB und lud zum traditionellen Apéro ein.

Varia

Vertretung der Lateiner in den Führungspositionen der Bundesämter

Der Bundesrat ist gewillt, für eine angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften in den Führungspositionen der Bundesämter zu sorgen. Er hat am 25. Mai seine Bereitschaft bekundet, zwei gleichlautende Motionen aus dem National- und dem Ständerat entgegenzunehmen, welche verlangen, dass mehr Vertreterinnen und Vertreter aus dem Tessin und aus der Welschschweiz berücksichtigt werden.

Die Motionen waren am 17. März 2005 von Ständerat Jean Studer (SP/NE) und von Nationalrat Didier Berberat (SP/NE) eingereicht worden. Die beiden Motionäre beanstandeten, es sei heute um die angemessene Vertretung der französisch- und italienischsprachigen Schweiz in den Führungspositionen der Bundesverwaltung schlecht bestellt, was im Zusammenhang mit dem Rücktritt von Achille Casanova sehr deutlich geworden sei. Die Untervertretung der lateinischen Sprachgemeinschaften in den Kaderpositionen der Bundesämter bedroht nach Ansicht der Motionäre den nationalen Zusammenhalt der Schweiz.

Inskünftig sollen darum bei der Besetzung von Kaderpositionen in den Bundesämtern Kandidatinnen und Kandidaten aus der lateinischen Schweiz so lange

bevorzugt werden, bis die Sprachgemeinschaften entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung vertreten sind. Einzige Einschränkung: die lateinischen Bewerber müssen die gleichen Fähigkeiten wie ihre Mitbewerber aus der Deutschschweiz vorweisen können. Weiter soll der Bundesrat sicherstellen, dass die sprachlichen Minderheiten auch unter der Gesamtheit der Bundesangestellten angemessen vertreten sind.

Der Bundesrat ist bereit, die Motionen entgegenzunehmen. Ihre Forderungen entsprechen den bundesrätlichen Weisungen zur Förderung der Mehrsprachigkeit vom 22. Januar 2003, welche der Bundesrat mit der Entgegennahme der Motionen bekräftigen will.

Senior-Beratung in der Bundesverwaltung

Was sich in der Privatwirtschaft schon länger bewährt, wird auch in der Bundesverwaltung umgesetzt: das Senior Consulting. Mit diesem sollen der Organisation Erfahrung und Wissen höchster Führungskräfte auch nach deren Ausscheiden aus einer verantwortungsvollen Linien- oder Stabsfunktion erhalten und nutzbar bleiben. Erster so genannter Senior-Berater der Bundesverwaltung wird Juan F. Gut, vormaliger Generalsekretär des Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport.

Aufgabe von Juan F. Gut ist es, die Senior-Beratung für die Bundesverwaltung zu einem verlässlichen und vertrauensvollen Partner der Führungskräfte aufzubauen. Administrativ ist die Senior-Beratung im Eidgenössischen Personalamt angesiedelt. Sie arbeitet inhaltlich unabhängig, was die Vertraulichkeit der Arbeit sicherstellen soll. Die Senior-Berater sind primär auf Mandatsbasis tätig. Die als Senior-Berater weiterbeschäftigten Kader begleiten und beraten höchste Verantwortungsträger bei komplexen Führungs- und Organisationsfragen. Sie übernehmen Coachings von Führungskräften oder wirken in grösseren Projekten mit. Für diese Aufgaben kommen deshalb nur Führungskräfte in Frage, die selber vergleichbare Funktionen inne hatten und damit die Problematik und die Herausforderungen der heutigen vernetzten und komplexen Arbeits- und Führungsrealität aus eigener Erfahrung kennen.

Der Bundesrat setzt mit den Senior-Beratern in verschiedener Hinsicht Zeichen:

- Kompetenz und Erfahrung bewährter Führungskräfte sollen für die Verwaltung erhalten und für andere nutzbar bleiben.
- Mit Senior-Beratung besteht eine Alternative zu den in der Regel kostenintensiven vorzeitigen Pensionierungen und Abgangsregelungen.
- Langjährigen Mitarbeitern kann eine attraktive Vorbereitung auf alternative Betätigungen geboten werden.

Nicht zuletzt verspricht sich der Bundesrat auch, damit bis zu einem gewissen Grad die Kosten für den Beizug externer Berater senken zu können.

Neue Schlichtungskommission für Bundespersonal

Bundesangestellte, die sich wegen ihres Geschlechts diskriminiert fühlen, steht eine Schlichtungskommission zur Verfügung. Die Schlichtungskommission löst die Begutachtende Fachkommission Gleichstellungsgesetz ab.

Vorgehen

Bundesangestellte können an die Schlichtungskommission gelangen, ohne vorher ein Beschwerdeverfahren einleiten zu müssen. Das Schlichtungsverfahren ist kostenlos. Das Begehren muss bei der Präsidentin oder dem Präsidenten der Schlichtungskommission schriftlich eingereicht werden. Diese/r beruft danach die Kommission ein und lädt die Parteien zu einer Verhandlung ein. Ziel der Verhandlung ist es, eine Einigung herbeizuführen. Wird dieses nicht erreicht, besteht weiterhin die Möglichkeit zur Verwaltungsbeschwerde.

Mitglieder

Die Kommission ist doppelt paritätisch zusammengesetzt, d.h. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sowie beide Geschlechter sind zu gleichen Teilen vertreten. Die Vertretung der Arbeitnehmerseite wird durch die Personalverbände gewählt, die Vertretung der Arbeitgeberseite durch den Bundesrat. Die Kommission umfasst zehn Mitglieder, welche zur Verschwiegenheit verpflichtet sind.

Die Schlichtungskommission ist unabhängig; administrativ ist sie dem Eidgenössischen Personalamt (EPA) zugeordnet.

Parlamentarische Vorstösse

Ausbildung in der Armee XXI. Berufsmilitär und Miliz

Anfrage von Nationalrat Alexander J. Baumann (SVP/TG)

Wortlaut der Anfrage vom 18. März 2005

1. Ist es zutreffend, dass im ersten Jahr der Armee XXI überdurchschnittlich viele, vor allem junge Instruktoressen aus dem Beruf ausgestiegen sind?
2. Wie viele Kündigungen gab es?
3. Davon Anzahl Berufsoffiziere? Anzahl Berufsunteroffiziere?
4. Kennt man die Gründe für diese Kündigungen?
5. Wie gross war 2004 der Gesamtabgang aufgrund der Kündigungen und Pensionierungen?
6. Wie viele neue Instruktoressen wurden brevetiert (Of und Uof)?

7. Ist es zutreffend, dass die jüngsten Jahrgänge an der Busa und der Milak nur etwa einen Drittel des bisherigen Bestandes aufweisen?
8. Ist es zutreffend, dass die diesjährige Rekrutierung für die Berufsoffiziere mangels Bewerbern abgesagt werden musste?
9. Wie gedenkt das VBS bei dieser Personalsituation dem Anspruch der «Professionalität» gerecht zu werden, die bedeutenden Abgänge zu kompensieren und die nach wie vor fehlenden 700 Instruktoren zu rekrutieren?
10. Was gedenkt das VBS zu tun, um die schlechte Stimmung im Instruktionkorps wieder zu verbessern? Wird auf Vorschläge aus den Berufsverbänden (VKB/Vdl) eingegangen?
11. Ist es richtig, dass die schweizerischen Berufsmilitärs ab dem 1. Januar 2006 europaweit die einzigen Berufsmilitärs sind, die die Prämien für die berufliche Unfallversicherung selber bezahlen müssen?
12. Wäre es angesichts der prekären Lage nicht angezeigt, die Miliz wieder vermehrt in den Ausbildungsprozess miteinzubeziehen?

Antwort des Bundesrates vom 3. Juni 2005

Mit dem Start der neuen Armee erfolgte auch der Wechsel zu einem Ausbildungs- und Kadermodell mit neuen und veränderten Anforderungen an das militärische Berufspersonal. Das militärische Berufspersonal sieht sich vor allem in den Rekrutenschulen einer überdurchschnittlichen Belastung ausgesetzt. Zu den einzelnen Fragen äussert sich der Bundesrat wie folgt:

1. Ja, vor allem junge Instruktoren sind aus dem Beruf ausgestiegen.
- 2./3. Im Jahr 2004 haben 31 Berufsoffiziere und –unteroffiziere gekündigt und im ersten Quartal 2005 deren 14. Dies ergibt im Zeitraum vom 1. Januar 2004 bis zum 31. März 2005 total 45 Kündigungen (24 Berufsoffiziere und 21 Berufsunteroffiziere). Davon wurden bis am 31. Dezember 2004 insgesamt 27 Kündigungen wirksam, bis am 31. März 2005 zusätzlich deren 10, voraussichtlich noch 8 Austritte werden bis am 31. Juli 2005 erfolgen.
4. Die im Rahmen der Austrittsgespräche genannten Hauptgründe waren:
 - Abbau von Arbeitgeberleistungen (bisherige/neu vorgesehene)
 - Veränderungen in der Berufsausübung bzw. im Berufsbild
 - Überlastung, eingeschränkte Lebensqualität
 - Fehlende bzw. unklare Perspektiven
 - Unsicherheit bezüglich Entwicklung des Berufsbildes.
5. Im Jahr 2004 umfasste der Gesamtabgang insgesamt 72 Berufsoffiziere und -unteroffiziere, davon 27 Austritte (Kündigung durch Arbeitnehmer),

2 Austritte (Kündigung durch Arbeitgeber), 1 Todesfall und 42 ordentliche Pensionierungen.

6. Im Jahre 2004 wurden 42 Berufsoffiziere und 44 Berufsunteroffiziere brevetiert.
7. Die Anfangsbestände 2005 an der Militärakademie und an der Berufsunteroffiziersschule der Armee sind tatsächlich wesentlich tiefer als im Jahr 2004. Sie betragen bei den Berufsoffizieren etwa 80 Prozent und bei den Berufsunteroffizieren etwa 40 Prozent der Bestände gegenüber 2004. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Teilnehmerzahlen bei den Berufsunteroffizieren im Jahr 2004 etwa 25 Prozent höher als im Durchschnitt der Vorjahre lagen.
8. Für das Jahr 2005 wurde eines von drei geplanten Assessments für angehende Berufsoffiziere nicht durchgeführt. Da für das erste aus organisatorischen Gründen zuwenig Kandidaten angemeldet werden konnten, wurde aus Kosten-Nutzen-Überlegungen auf dieses Assessment verzichtet.
9. Um dem Anspruch der «Professionalität» gerecht zu werden und um die bedeutenden Abgänge zu kompensieren, hat das VBS mehrere u.a. zeitlich begrenzte Massnahmen eingeleitet:
 - im Rahmen von Sofortmassnahmen wurden Ende September 2004 die Stellenkontingente für Berufsoffiziere um 40 und für Berufsunteroffiziere um 60 Einheiten angehoben
 - ein früheres, zeitlich befristetes Kontingent von 139 Zeitmilitärs wurde bis Ende 2007 verlängert
 - ein zusätzliches Kontingent von 150 Zeitmilitärs wurde bis Ende 2007 geschaffen
 - mittels Anpassungen von Prozessen und Strukturen wird nach weiterem Synergiepotenzial gesucht
 - die höheren Stäbe sollen zugunsten des in der Ausbildung eingesetzten Militärpersonals verkleinert werden.

Diese Massnahmen werden in den kommenden zwei bis vier Jahren zu einer spürbaren Verbesserung der personellen Situation in den Lehrverbänden führen, was der Ausbildungsqualität zugute kommen wird.

10. Ein motiviertes Korps von Berufsmilitärs ist entscheidend für eine glaubwürdige Ausbildung der Armee. Die oben aufgeführten Massnahmen sollten mittelfristig zur Verbesserung und Entspannung der gegenwärtigen Lage beitragen. Die militärischen Berufsverbände werden regelmässig konsultiert und in die Entscheidungsprozesse einbezogen.

11. Die Berufsmilitärs sind und bleiben durch den Arbeitgeber beruflich unfallversichert. Hingegen beschloss das Parlament im Rahmen der Beratungen des Bundesgesetzes über das Entlastungsprogramm 2003, dass die bei der Militärversicherung beruflich versicherten Arbeitnehmer ab 2006 angemessene Prämien für die obligatorische Krankenpflegeversicherung und die Nicht-Betriebs-Unfallversicherung zu bezahlen haben. Die Kosten für diese Versicherungen wurden bisher vom Arbeitgeber getragen.
12. Die Milizkader tragen während der Verbandsausbildung als auch in den Wiederholungskursen nach wie vor die Hauptlast in der Ausbildung. Als Entgegenkommen an ein praktikables Milizsystem wurden im neuen Ausbildungsmodell die Milizkader von der methodiklastigen Grundausbildungsphase entlastet. Mit dieser Massnahme und dem eingeführten Drei-Startmodell konnten die Ausbildungszeiten der Kader in einem vertretbaren Rahmen gehalten und eine unterbruchsfreie Kaderausbildung ermöglicht werden.

Die Qualität des Arbeitsumfeldes und die Durchhaltetätigkeit des militärischen Berufspersonals sind ein komplexes und vielschichtiges Problemfeld mit vielen Abhängigkeiten. Mit Einzelmassnahmen kann das Problem nicht gelöst werden. Die Erhöhung von Stellenkontingenten allein ist nicht zielführend. Der Bundesrat betrachtet das militärische Berufspersonal als erfolgskritischen Faktor der Armee. Er wird seine Entwicklung weiterhin verfolgen und steuern.

In eigener Sache

Wirken für die VKB?

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

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

- die *Geschäftsleitung* (GL) ist das ausführende Organ der VKB. Sie besorgt an den im 2-Wochen-Rhythmus stattfindenden Sitzungen die laufenden Geschäfte. Die GL vertritt die Vereinigung nach innen und aussen.

Alle Mitwirkenden werden laufend über die vielseitigen Aktivitäten in den Bereichen Arbeitsrecht und berufliche Vorsorge sowie über Projekte des Bundes mit Auswirkungen auf seine Mitarbeitenden informiert.

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

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

Unser Internetauftritt: www.vkb-acc.ch

Mit ihrem Internet-Auftritt will die VKB ihren Mitgliedern und einem weiteren Personenkreis Aktualitäten vermitteln und Langzeitinformationen aus der Vereinigung zugänglich machen. Über entsprechende Links wird der Zugang zu sektionsspezifischen Informationen ermöglicht.

Der Auftritt erfolgt in deutscher und in französischer Sprache (ACC anklicken).

Die Menus:

- *Die VKB in Kürze, Agenda, Leitbild, Organisation* enthalten Angaben zu den Zielen und zum Wirken der Vereinigung. Ab dem Menu *die VKB in Kürze* können künftige Mitglieder ihren Beitritt zur VKB anmelden.
- *Aktuelles* bietet möglichst laufend Neuigkeiten aus dem Arbeitsrecht und der Beruflichen Vorsorge. Dazu wird über Entscheide und Aktivitäten in der Bundesverwaltung informiert, welche für die VKB-Mitglieder von Interesse sind. Ist die Übersetzung einer wichtigen Information kurzfristig nicht möglich, wird sie in der Originalsprache auf den beiden Websites d und f aufgeschaltet, gegebenenfalls mit dem Hinweis, dass die übersetzte Version nachfolgt.

Der Inhalt dieses Menus soll die vierteljährlich den Mitgliedern zugestellten «Periodischen Mitteilungen» nicht konkurrenzieren, sondern ergänzen.

- Die *Periodischen Mitteilungen* werden nach ihrem Erscheinen unter diesem Menu vollständig aufgeschaltet.
- *Arbeitsrecht, PUBLICA*: Aus dem Bundespersonalgesetz und den dazu gehörenden Verordnungen des Bundesrats und des EFD sowie aus dem Sozialplan

sind die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Bundes wichtigsten Bestimmungen auf 11 Seiten zusammengefasst.

Durch Anklicken von PUBLICA wird die Verbindung zu deren Website hergestellt.

- *Kontakt* stellt die direkte Verbindung über E-Mail zur Geschäftsstelle der VKB her. Hier können Fragen gestellt, Anregungen angebracht und Unterlagen zur Werbung neuer Mitglieder bestellt werden.
- Über *Links* gelangt man direkt zu den Websites des Bundes, der SBB, der Post und anderen Institutionen.

Die Geschäftsleitung freut sich über Ihren Besuch im Internet!

Werbung neuer Mitglieder

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

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

Die VKB in Stichworten

Zweck und Wirken

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

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

Organisationsbereich

Aktive und pensionierte Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes oder vergleichbarem Niveau) der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereichs, der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUAG und der Nitrochemie AG Wimmis.

Struktur, Mitgliederzahl

Innerhalb der Vereinigung bilden die Mitglieder aus dem Raum Zürich/Ostschweiz, die Militärischen Berufskader, die Offiziere des Grenzwachtkorps, die Instrukoren des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz sowie die Cadre Association of Swisscom (CASC) eigene Sektionen. Der Verband der Kader des öffentlichen Verkehrs (KVöV) ist mit der VKB assoziiert.

Mitgliederzahl: rund 4'500, dazu rund 1'800 Mitglieder des KVöV.

Die VKB ist eine Milizorganisation; Geschäftsleitung und Zentralvorstand arbeiten nebenamtlich. Sie werden durch die Geschäftsstelle unterstützt.

Mitgliederinformation

- laufend im Internet www.vkb-acc.ch unter Aktuelles
- vierteljährlich in deutscher und französischer Sprache erscheinendes Heft «Periodische Mitteilungen» (PM)
- Mitgliederversammlung
- Veranstaltungen der Sektionen

Nebenleistungen

- Kreditkarten VISA und MASTERCARD zu Vorzugsbedingungen.
- vergünstigte Prämien auf den Zusatzversicherungen der Krankenkasse KPT (Altersgrenze: 70 Jahre). Unterlagen dazu sind bei der Geschäftsstelle VKB erhältlich; neueintretende Mitglieder erhalten sie automatisch.
- Vorzugsbedingungen bei Züritel, dem Verkaufskanal der «Zürich» Versicherungsgesellschaft in den Bereichen der Motorfahrzeug- sowie Hausrat- und Privathaftpflicht-Versicherungen.

Auskünfte: Tel. 0848 807 810, Mo – Fr 08.00 – 20.00 Uhr.

Jahresbeitrag

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

Meldung von Mutationen, Bestellung von Werbeunterlagen

- Mutationen (Eintritte, Adressänderungen, Pensionierung, usw.) bitte rechtzeitig der Geschäftsstelle melden

- Unterlagen für die Werbung neuer Mitglieder schickt die Geschäftsstelle direkt an die von Ihnen angegebene Adresse.

Kontakt zur VKB

- Vereinigung der Kader des Bundes, Postfach, 3000 Bern 7
- Geschäftsstelle:
 - Telefon: 031 921 68 26 (09.00 – 11.00 / 14.00 – 16.00 Uhr)
 - Fax 031 921 68 48
 - e-mail: office@vkb-acc.ch
- www.vkb-acc.ch

Worauf achten beim Hypothekenwechsel?

Früher hatte man eine Hypothek fürs Leben. Heute ist man in dieser Beziehung flexibler und löst eine bestehende Hypothek schneller ab – etwa, wenn sie zu teuer geworden ist oder die Kunden anderswo ein persönlicheres und flexibleres Hypothekangebot erwarten.

Immer öfter kündigen Eigentümer von Wohnungen und Häusern ihre Hypotheken – sei es, weil sich die Konditionen aufgrund des heutigen attraktiven Zinsumfelds plötzlich verändert haben, oder, weil sich das Angebot eines Finanzinstituts verändert hat.

Vorzeitige Auflösung der Hypothek

Wer seine noch laufende Hypothek frühzeitig auflösen will, sollte als erstes die Bedingungen für diesen Fall im Darlehensvertrag genau studieren und die Folgekosten abwägen. Die Bank erhebt nämlich dann eine so genannte Vorfälligkeitsprämie oder Vorfälligkeitsentschädigung. Die Höhe dieser Entschädigung ist abhängig von den aktuellen Verhältnissen am Geld- und Kapitalmarkt. Sie berechnet sich als Differenz zwischen dem vertraglich vereinbarten Zinssatz und dem zum Zeitpunkt der vorzeitigen Rückzahlung erzielbaren Zinssatz für eine der Restlaufzeit entsprechenden Wiederanlage am Geld- und Kapitalmarkt. Je nach Zinssituation ergibt sich ein Differenzbetrag zu Gunsten oder zu Lasten des Kunden. Momentan sind die Zinskonditionen viel tiefer als zum Beispiel noch vor drei Jahren, der Differenzbetrag wird somit in der Regel zu Lasten des Kunden ausfallen.

Vorzeitiger Ausstieg – welche Hypothek wählen?

Wer sich entscheidet, seine bestehende Hypothek aufzulösen, kann für den Neuausschluss aus einem breit gefächerten Angebot von Hypothekarmodellen auswählen. Grundsätzlich werden variable und fest verzinsliche Varianten unterschieden. Wer die Zinskosten absichern will, tut dies bei den zurzeit tiefen Zinsen am besten mit einer Terminhypothek, bei welcher der Zinssatz bereits im Voraus für einen zukünftigen Auszahlungs- und Ablösungszeitpunkt festgelegt wird. Die Zinskosten können somit auf zwei Jahre hinaus genau berechnet werden. Besonders beliebt sind heute auch diejenigen Hypotheken, deren Zins sich am momentan tiefen internationalen LIBOR-Satz orientiert. Wer eng kalkulieren muss und an ein fixes Haushaltsbudget gebunden ist, tendiert eher zur Festhypothek. Meistens empfiehlt es sich, die Hypothek zu splitten, und zwar bei den Produkten und den Laufzeiten. So setzt man sich nicht der Gefahr aus, später die ganze Summe gleichzeitig und allenfalls zu ungünstigen Zinskonditionen verlängern zu müssen und man kann von den Vorteilen verschiedener Zinsmodelle profitieren. Wie sich der Hypothekarschuldner letztlich entscheidet, hängt natürlich von seiner individuellen Situation ab.

Zürcher Kantonalbank
ZKB EigenheimProfis
Postfach
8010 Zürich