

Periodische Mitteilungen Nr. 4 2005/2006

VEREINIGUNG DER KADER
DES BUNDES

Im April 2006
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., pens.

Beigezogenes Mitglied der Geschäftsleitung:

Albert Fritschi, ETH-Rat

Beisitzer:

Thomas Kolly, UVEK

Angelo Rabiolo, lic. HEC, EDI

Jacob Gut, Prof. Dr. sc. techn., pens.

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

Verbindung zum Verband Kader des öffentlichen Verkehrs:

U. Linsi

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:*

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

In dieser Nummer

	Seite
Das Bundespersonalgesetz im Brennpunkt	7
Pensionskassen. Aussergewöhnliches Jahr 2005	9
Pensionskasse des Bundes PUBLICA	11
Staatsrechnung 2005: Defizit von 100 Millionen Franken	12
Varia	12
Unternehmungen des Bundes	13
Parlamentarische Vorstösse	14
• Personalabbau beim Bund	14
• Auswirkungen des Entlastungsprogramms 2004	15
In eigener Sache	16
• Wirken für die VKB	16
• Werbung neuer Mitglieder	17
Geschäftsbericht 2005	17
1. Zum Geleit	17
2. Sachgeschäfte	19
2.1 Bundespersonalrecht	19
2.2 Pensionskasse des Bundes PUBLICA	20
2.3 PUBLICA: Revision des Pensionskassengesetzes	23
2.4 Lohnmassnahmen 2006 und Lohnpolitik	31
2.5 Entlastungsprogramme und Stellenabbau	33
2.6 Reformen in Verwaltung und Armee	36
2.7 Überprüfung der Aufgaben des Bundes	41
2.8 Begleitausschuss der Sozialpartner	42
2.9 ETH-Bereich	43
2.10 RUAG	49
3. Sektionen	50
3.1 Sektion Zürich	50
3.2 Sektion militärische Berufskader	52
3.3 Sektion VIBABS	53
3.4 Sektion Grenzwachtoffiziere	54
3.5 Sektion Cader Association of Swisscom	54
4. Kader des öffentlichen Verkehrs	55
5. Mitgliederversammlung, Zentralvorstand und Administration	55

5.1	Mitgliederversammlung 2005	51
5.2	Zentralvorstand, Geschäftsleitung und Administration	56
6.	Finanzen	57
7.	Dienstleistungen	58
8.	Internationale Tätigkeit	59
8.1	Europäische Union der unabhängigen Gewerkschaften	59
8.2	Union der Gewerkschaften des öffentlichen Sektors	60
	Die VKB in Stichworten	60
	Züritel: Hausrat- und Privathaftpflichtversicherung	62

Das Bundespersonalgesetz im Brennpunkt

Worum geht es?

Am 7. Oktober 2004 reichte Nationalrat Zuppiger (SVP/ZH) eine Motion betreffend *Anpassung des Bundespersonalrechts an das Obligationenrecht* ein. Er verlangte, dass noch in dieser Amtsperiode dem Parlament eine entsprechende Botschaft zu unterbreiten sei. In der Begründung machte der Motionär insbesondere geltend, dass es kaum mehr möglich sei, innert vertretbarer Frist nötige Umstrukturierungen in der Bundesverwaltung durchzuführen. In der Privatwirtschaft würden die Arbeitsplätze beim Bund als übertrieben geschützt empfunden. Die Stellungnahme des Bundesrates zur Motion steht bis heute noch aus.

Am 7. September 2005 beschloss der Bundesrat, im Zeitraum 2005 - 2007 neun Kernprojekte der Verwaltungsreform durchzuführen. Das Projekt Nummer 3 trägt den Titel: *Vereinfachung und Abbau der Regelungsdichte in Personalangelegenheiten*. Projektziel ist eine Vereinfachung der Verfahren und Entscheide im Personalbereich. Das Projekt wird von Bundesrat Blocher begleitet, der die Bundesverwaltung als geschützte Werkstatt bezeichnet hat.

Das Bundespersonalgesetz auf dem Prüfstand

Sowohl die Motion als auch das das Projekt der Verwaltungsreform zielen auf das Bundespersonalgesetz (BPG) vom 24. März 2000 ab. Dieses löste das Beamtenengesetz vom 30. Juni 1927 ab: die Lex Musy wurde durch die Lex Villiger ersetzt. Kernpunkte des neuen Gesetzes waren die Abschaffung der Wahl auf eine Amtsdauer von vier Jahren, die Aufhebung des Beamtenstatus und die Einführung des Leistungslohns. Der Föderativverband ergriff gegen die Vorlage das Referendum. Er befürchtete eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. In der Volksabstimmung vom 26. November 2000 haben zwei Drittel der Stim-menden dem neuen Gesetz zugestimmt.

Das Bundespersonalgesetz bildet ein gemeinsames Dach für die allgemeine Bundesverwaltung, die Post und die SBB mit insgesamt über 100'000 Mitarbeitenden. Diese erhalten einen kündbaren Arbeitsvertrag des öffentlichen Rechts, der in der Regel unbefristet ist. In der Rahmenverordnung zum Gesetz regelt der Bundesrat die wichtigen Mindeststandards für die Arbeit beim Bund. Das Bundespersonalgesetz räumt den Unternehmungen Handlungsspielraum ein. Die SBB und die Post haben in der Folge mit den Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge abgeschlossen. Die SBB-Angestellten waren ab 1. Januar 2001 dem BPG unterstellt, für die Bundesverwaltung, den ETH-Bereich und die Post galt das Gesetz ab dem 1. Januar 2002.

Dem Bundespersonalgesetz nicht unterstellt sind die Unternehmungen Swisscom, RUAG und Nitrochemie Wimmis sowie das Institut für geistiges Eigentum und das Schweizerische Heilmittelinstitut Swissmedic.

Was steht auf dem Spiel?

Das Bundespersonalgesetz gewährt den auf unbestimmte Zeit angestellten Personen – im Vergleich zu Anstellungsverhältnissen in der Privatwirtschaft – einen weit reichenden Schutz. So sind die Kündigungsfristen im Obligationenrecht (Art. 335c OR) erheblich kürzer als jene nach dem Bundespersonalgesetz (Art. 12 Abs. 3 BPG). Beim Bund darf der Arbeitgeber nur dann eine Kündigung aussprechen, wenn einer der im Bundespersonalgesetz vorgesehenen sechs Gründe vorliegt (Art. 12 Abs. 6 BPG). Die Aufzählung der Kündigungsgründe im Gesetz ist abschliessend. Sie wird durch eine Bestimmung betreffend die fristlose Kündigung ergänzt (Art. 12 Abs. 7 BPG). Kündigt der Arbeitgeber wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten, so muss er vorher eine schriftliche Mahnung ausgesprochen haben. Im Obligationenrecht herrscht Kündigungsfreiheit. Der Kündigende muss nur dann die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt (Art. 335 Abs. 2 OR).

Von grosser Bedeutung sind die *Verfahrensgarantien*, die mit der *Anstellung nach öffentlichem Recht* verbunden sind. Das Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren sieht unter anderem vor, dass die angestellte Person Stellung nehmen kann, bevor die Kündigung verfügt wird. Die Verfügung des Arbeitgebers kann zunächst bei einer internen Beschwerdeinstanz (Departement) angefochten werden. Der Entscheid der internen Beschwerdeinstanz unterliegt der Beschwerde an die Eidg. Personalrekurskommission (Art. 36 BPG). Der Arbeitgeber hat die Gültigkeit der Kündigung zu beweisen (Art. 14 Abs. 2 BPG). Das erstinstanzliche Verfahren und die Beschwerdeverfahren sind kostenlos, ausser bei Mutwilligkeit (Art. 34 BPG). Bei Anstellungen nach Obligationenrecht kann der Richter insbesondere dann angerufen werden, wenn eine missbräuchliche Kündigung oder eine Kündigung zur Unzeit vorliegt (Art. 336 f. OR).

Vereinfachung der Verfahren und Entscheide

Eine Vereinfachung der Verfahren und Entscheide im Personalbereich kann vor allem dadurch erreicht werden, dass das Bundespersonalgesetz aufgehoben wird. Damit würden das bisherige Kündigungsrecht und auch die Verfahrensgarantien entfallen. Die Personalrekurskommission könnte aufgelöst werden. Das Bundespersonal könnte nach Obligationenrecht angestellt werden. Die notwendigen Ausführungsbestimmungen (z.B. Lohnsystem, Arbeitszeit, Ferien usw.) wären in einem Gesamtarbeitsvertrag festzulegen, der zwischen dem Bundesrat und den Personalverbänden auszuhandeln wäre.

Seit dem 1. Januar 2001 ist das Personal der Swisscom privatrechtlich angestellt. Für das Gros des Personals (rund 15'000 Personen) gilt ein Gesamtarbeitsvertrag, verbunden mit einem Sozialplan. Etwa 1'500 Kader sind nicht dem GAV unterstellt.

Handlungsbedarf?

Das Bundespersonalgesetz trat für die Bundesverwaltung am 1. Januar 2002 in Kraft. Die Frage, ob bereits nach vier Jahren Erfahrung eine Änderung oder gar eine Aufhebung des Gesetzes notwendig ist, wurde bisher weder vom Eidg. Personalamt noch vom Eidg. Finanzdepartement thematisiert. Ein Bedarf nach Anpassung des Gesetzes an das Obligationenrecht ist nicht ersichtlich. Im Rahmen der Verwaltungsreform wird nun die Frage geprüft.

Sicher ist, dass die Argumente von Nationalrat Zuppiger nicht stichhaltig sind. Der Personalabbau und die Reformen in allen Departementen widerlegen die These, wonach nötige Umstrukturierungen in der Bundesverwaltung nicht innert vertretbarer Frist durchgeführt werden können. Mit dem Entlastungsprogramm 2003 wurde ein schmerzhafter Prozess eingeleitet, der beim Bund innert 7 Jahren einen Abbau von über 4'000 Stellen nach sich ziehen wird. Diesen Abbau sozialverträglich durchzuführen, ist eine gewaltige Herausforderung. Trotz allen Begleitmassnahmen im Personalbereich konnten Entlassungen beim Bund nicht vermieden werden.

Zielen die Motion Zuppiger und das Projekt Nummer 3 der Verwaltungsreform darauf ab, diesen Prozess zu beschleunigen und kostengünstiger zu gestalten? Sollte dies der Fall sein, so handelt es sich um einen Frontalangriff auf das Bundespersonalrecht. Das Personal und seine Verbände werden sich mit aller Kraft dagegen zur Wehr setzen! Und jene unter ihnen, welche im Jahr 2000 das Referendum gegen das Bundespersonalgesetz ergriffen haben, werden jetzt das Gesetz als Errungenschaft verteidigen müssen.

Pensionskassen. Aussergewöhnliches Jahr 2005

Gemäss Erhebungen des Schweizerischen Pensionskassenverbandes blicken die Vorsorgeeinrichtungen in der Schweiz auf ein aussergewöhnliches Jahr zurück: auf dem Gesamtportfolio der Pensionskassen wurde im Jahre 2005 eine Performance von 13 Prozent erzielt! Das ist das beste Jahresergebnis seit dem Beginn der Erhebungen im Jahre 2000. Zu diesem Ergebnis hat der «dritte Beitragszahler», der Ertrag aus den Kapitalanlagen, wesentlich beigetragen. Bei

den Kapitalanlagen sind die stark gestiegenen Aktienkurse und Währungsgewinne im US-Dollar hervorzuheben, während die Rendite der zehnjährigen Bundesobligationen unter dem BVG-Mindestzins von 2,5 Prozent lag.

Gute Ergebnisse bei den öffentlichen Pensionskassen

Die Pensionskasse comPlan(Swisscom) erzielte eine Jahresrendite von 13,1 Prozent auf dem Vorsorgevermögen. Ihr Deckungsgrad stieg Ende 2005 auf 109 Prozent. Bei der Pensionskasse der SBB betrug die Rendite 10,4 Prozent; der Deckungsgrad erhöhte sich von 83,4 auf 86,8 Prozent. Der Fehlbetrag beläuft sich jetzt noch auf 1840 Millionen Franken. Die Sanierungsmassnahmen müssen weitergeführt werden. Mit der Jahresrechnung 2005 werden die SBB zusätzliche Rückstellungen für die Pensionskasse von 94 Millionen Franken (2004: 251 Mio. Fr.) vornehmen.

Die Pensionskasse des Bundes PUBLICA erzielte im vergangenen Jahr eine Anlagerendite von 9,85 Prozent. Die im Vergleich zu anderen Kassen geringere Rendite ist darauf zurückzuführen, dass sich 15 Prozent des Vermögens der PUBLICA noch in der Hand des Bundes befinden. Dieser verzinst die der Pensionskasse geschuldeten Beträge zu 4 Prozent. Das Vermögen von PUBLICA betrug am 31. Dezember 2005 32,4 Milliarden Franken gegenüber 30,6 Milliarden im Vorjahr.

Bemerkungen der VKB

Die guten Ergebnisse der Pensionskassen sind erfreulich. Unabhängig von der weiteren Entwicklung an den Finanzmärkten dürfen aber die mit den Kapitalanlagen verbundenen Risiken nicht verdrängt werden. Auch wenn hier seit 2002 offenbar die fetten Jahre angebrochen sind, folgten ihnen stets auch magere Jahre. Für die Pensionskasse des Bundes ergibt sich folgendes Bild der Rendite auf dem Gesamtvermögen:

1999	3,3 Prozent (zweite Jahreshälfte)
2000	-1,5 Prozent (Verlust von 2,2 Milliarden Franken)
2001	-6,9 Prozent (Verlust von 2,7 Milliarden Franken)
2002	8,0 Prozent
2003	2,7 Prozent
2004	4,9 Prozent
2005	9,8 Prozent.

Pensionskasse PUBLICA.

Empfehlungen der Finanzdelegation

Die Finanzdelegation der Eidg. Räte führte am 28. Februar 2006 eine Aussprache über die Botschaft des Bundesrates vom 23. September 2005 betreffend die Pensionskasse des Bundes durch. Diese sieht insbesondere den Wechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat voraussichtlich auf den 1. Januar 2008 vor. Von diesem Zeitpunkt an müssen die Versicherten, trotz Übergangsbestimmungen, eine massive Kürzung ihrer Rente in Kauf nehmen. Deshalb machen bereits heute zahlreiche Bundesangestellte von ihrem Recht auf vorzeitige Pensionierung Gebrauch. PUBLICA hat im Jahre 2005 für vorzeitige Pensionierungen von Bundesangestellten in den Jahren 2006 und 2007 eine Rückstellung von 200 Millionen Franken gebildet. Die Finanzdelegation hält diesen Betrag für unzureichend und beantragt, ihn zu erhöhen. Gleichzeitig sollen aber auch Anreize geschaffen werden, damit die Bundesangestellten später in Rente gehen.

Die Finanzdelegation hat sich darüber informiert, welche finanziellen Konsequenzen die vorzeitigen Pensionierungen für PUBLICA haben. So hat sie erfahren, *dass insgesamt 2100 zwischen 1943 und 1947 geborene Bundesangestellte um eine vorzeitige Pensionierung ersuchen könnten.* Treten alle diese Personen in den Jahren 2006 und 2007 vorzeitig in den Ruhestand, so ist dies für PUBLICA mit Kosten in der Höhe von 350 Millionen Franken verbunden. Die Pensionskasse geht allerdings davon aus, dass dieser Fall nicht eintritt. Sie rechnet höchstens mit Ausgaben in der Höhe von 285 Millionen Franken. Beim Rechnungsabschluss 2005 wird PUBLICA überprüfen, ob die Rückstellung für vorzeitige Pensionierungen erhöht werden soll. Die Finanzdelegation ist der Ansicht, dass diese Rückstellung vorsichtshalber erhöht werden muss.

Dank der vorzeitigen Pensionierungen wird der Bundesrat das Ziel des Personalabbaues um 4000 Stellen bis Ende 2009, welches ihm in den Entlastungsprogrammen vom Parlament aufgegeben wurde, eher erreichen. Die Finanzdelegation ist indessen der Meinung, dass ein Abgang von 2100 Personen in den Jahren 2006 und 2007 für die Bundesverwaltung mit einem empfindlichen *Verlust von Wissen und Erfahrung* verbunden sein könnte. In ihrem Auftrag prüft der Bundesrat, welche Massnahmen die Bundesangestellten der betroffenen Altersklassen davon abhalten könnten, vor dem Inkrafttreten des neuen Pensionskassenrechts in Rente zu gehen.

Bemerkungen der VKB

Der Finanzdelegation obliegt die nähere Überwachung des Finanzhaushaltes des Bundes, weshalb sie eine führende Rolle in der Sparpolitik einnimmt. In der Mitteilung vom 28. Februar schlägt die Finanzdelegation überraschend

neue Töne an: erstmals ist darin von Vorzügen der älteren Mitarbeitenden beim Bund die Rede. Sie gehören nun nicht mehr zum alten Eisen: ihr Wissen und ihre Erfahrung wird hervorgehoben.

Staatsrechnung 2005: Defizit von 100 Millionen Franken

Die Finanzrechnung des Bundes hat 2005 mit einem Defizit von 100 Millionen Franken abgeschlossen. Ein Jahr zuvor betrug das Defizit noch 1,7 Milliarden Franken! Die markante Verbesserung ist insbesondere dank dem Entlastungsprogramm 03 eingetreten. Auch im Vergleich zum Voranschlag ist das Ergebnis deutlich besser ausgefallen (+ 1700 Mio. Fr.). Dies ist auf Mehreinnahmen von 500 Millionen und vor allem auf Minderausgaben von 1,1 Milliarden Franken zurückzuführen.

Im Vergleich zum Vorjahr wuchsen die Ausgaben um 2,2 Prozent, während die Einnahmen um 5,5 Prozent zunahmen. Die im Jahre 2004 eingeleitete Trendwende zu *tieferen Personalbeständen* wurde im Jahre 2005 fortgesetzt. So hat der Bund im Jahre 2005 insgesamt 2,5 Prozent weniger Personal als im Vorjahr beschäftigt. Dies entspricht 865 Stellen. Der rückläufige Trend wird sich auch in den nächsten Jahren fortsetzen.

Varia

Auslagerung der Bürokommunikation im EJPD

Das Eidg. Justiz- und Polizeidepartement hat entschieden, seine Büroautomation per 1. Januar 2007 dem Bundesamt für Informatik und Telekommunikation (BIT) zu übertragen. Nach der Auslagerung wird sich die Informatikabteilung des Departementes auf ihre Kernkompetenzen – spezialisierte Fachanwendungen aus dem Polizei- und Justizbereich – konzentrieren. Die betroffenen rund 40 Angestellten werden vom BIT übernommen. Die Informatikabteilung des EJPD ist nach Auffassung des Departementes zu klein, um die Büroautomation kosteneffizient zu erbringen. Mit der Vergabe des Auftrages an einen grösseren Leistungserbringer können die Ausgaben reduziert werden. Die Möglichkeit der Auftragsvergabe an private Anbieter wurde intensiv geprüft. Ausschlaggebend für eine bundesinterne Lösung waren Sicherheitsüberlegungen und die bereits beste-

hende Zusammenarbeit mit dem BIT. Bereits per 1. Februar 2004 hatte das Eidg. Volkswirtschaftsdepartement seine Bürokommunikation für fünf Jahre an die Firma IBM Schweiz ausgelagert.

Eidg. Departement für Bildung, Forschung und Innovation?

Im Jahre 2005 wurden in beiden Räten insgesamt fünf Motionen eingereicht, welche vom Bundesrat die Schaffung eines Departementes für Bildung, Forschung und Innovation verlangen. Diese Vorstösse zeugen von einem starken Interesse des Parlamentes an einer organisatorischen Konzentration des Bildungs- und Forschungsbereiches im Eidg. Departement des Innern (Staatssekretariat für Bildung und Forschung). Heute ist das Eidg. Volkswirtschaftsdepartement mit dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (Fachhochschulen) für einen wichtigen Teilbereich zuständig. 23 von 26 Kantonen haben Bildung und Forschung in einem Departement zusammengefasst. Beide Räte haben die Motionen – gegen den Widerstand des Bundesrates – angenommen. Bundesrat Couchepin versprach am 14. März 2006 im Nationalrat, das Anliegen im Zusammenhang mit den laufenden Reformen im Hinblick auf die «Hochschullandschaft Schweiz 2008» zu prüfen. Mit einem Inkrafttreten einer neuen Aufgabenverteilung zwischen den beiden Departementen sei frühestens im Jahre 2010 zu rechnen.

Unternehmungen des Bundes

Ausgliederungen bei der Post

Der Verwaltungsrat der Post hat am 21. Februar 2006 beschlossen, per 1. Januar 2007 alle logistischen Leistungen der Post in einer neuen Gesellschaft, der PostLogistics AG, zusammenzufassen. Diese Ausgliederung betrifft die Paketpost (4'100 Bedienstete), die Expresspost und die güterlogistischen Leistungen. Die PostLogistics AG wird mit einem Umsatz von 1,2 Milliarden Franken und rund 5'500 Mitarbeitenden das grösste national tätige Logistikunternehmen der Schweiz sein. Das Personal wird neu dem Gesamtarbeitsvertrag für ausgegliederte Geschäftseinheiten und nicht mehr dem Bundespersonalgesetz unterstellt sein. Damit entfällt insbesondere der Kündigungsschutz nach Artikel 12 des Bundespersonalgesetzes.

Die Gewerkschaften bezweifeln, dass die Überführung des Personals der Paketpost in die neue Gesellschaft rechtmässig ist. Diese Frage wird nun vom Bun-

desamt für Justiz begutachtet. Bereits auf den 1. Juli 2006 wird der Bereich Personenverkehr definitiv in die Postauto Schweiz AG ausgliedert.

Parlamentarische Vorstösse

Personalabbau beim Bund

Interpellation von Nationalrat Yves Christen (FDP/VD)

Wortlaut der Interpellation vom 16. Juni 2005

Ich ersuche den Bundesrat, folgende Fragen zu beantworten:

1. Wird gegenwärtig ein Programm zur Unterstützung der beruflichen Neu-positionierung von Angestellten des Bundes vorbereitet?
2. Wenn dies der Fall ist: Hält es der Bundesrat nicht für ratsam, sich auf das einschlägige Expertenwissen fachlich spezialisierter Hochschulen zu stützen?
3. Welchen Budgetbetrag sieht der Bundesrat für den Sozialplan vor, der gegenwärtig in der Bundesverwaltung ausgearbeitet wird?

Antwort des Bundesrates vom 10. März 2006

1. Das Programm wurde Umbau mit Perspektiven benannt und umfasst sämtliche personalpolitischen Massnahmen im Zusammenhang mit dem Stellenabbau. Ziel ist es, allen von einem Stellenabbau betroffenen Personen eine zumutbare andere Stelle anzubieten. Die bisherigen Erfahrungen mit dem Programm Umbau mit Perspektiven zeigen, dass die Stossrichtung des Bundesrates stimmt. Leider können Entlassungen nicht in jedem Fall ausgeschlossen werden. So stimmen gerade im VBS, welches den grössten Stellenabbau bewältigt, die Qualifikation der Mitarbeitenden oft nicht mit dem Anforderungsprofil in anderen Bereichen der Bundesverwaltung überein. Auch Weiterbildungen und Umschulungen vermögen dieses Problem nicht vollständig zu lösen. Beispielsweise existieren Arbeitsplätze mit technisch-handwerklichen Tätigkeiten ausserhalb des VBS nur vereinzelt, was die Chance auf eine bundesinterne Vermittlung reduziert.
2. Das VBS zählt seit mehr als einem Jahr auf die Unterstützung einer im Bereich New-Placement spezialisierten Firma. Die im VBS gemachten Erfahrungen stehen allen anderen Departementen zur Verfügung. Darüber hinaus ist das Eidgenössische Personalamt in Kontakt mit Hochschulen betreffend der wissenschaftlichen Begleitung des ganzen Prozesses.

3. Im VBS stehen für vorzeitige Pensionierungen im Rahmen des Sozialplans pro Jahr 60 Millionen Franken zur Verfügung. In den übrigen Departementen sind keine zusätzlichen Mittel für Sozialplanmassnahmen eingestellt worden. Vom Abbau betroffene Mitarbeitende sollen vorab innerhalb der Bundesverwaltung eingesetzt bzw. auf einen externen Arbeitsplatz vermittelt werden und nicht aus dem Arbeitsprozess ausscheiden. Zudem reservieren sämtliche Dienststellen einen Teil ihres Ausbildungsbudgets für gezielte Weiterbildungen und Umschulungen von vom Abbau betroffenen Mitarbeitenden.

Auswirkungen des Entlastungsprogramms 2004

Interpellation von Nationalrat Kurt Fluri (FDP/SO)

Wortlaut der Interpellation vom 14. Juni 2005

Im Zusammenhang mit der Debatte um das Entlastungsprogramm 2004 sind von Verbänden des Bundespersonals Vereinbarungen zitiert worden, welche zwischen ihnen und dem Bund abgeschlossen worden seien. Diese Vereinbarungen seien durch das Entlastungsprogramm 2004 verletzt worden. Für das Parlament ist es wichtig, zu wissen, wie der Bundesrat diesen Vorwurf beurteilt. Ich ersuche den Bundesrat, folgende Fragen zu beantworten:

1. Wie lauten diese Vereinbarungen?
2. Welchen rechtlichen Stellenwert haben diese Vereinbarungen hinsichtlich der künftigen Leistungen des Bundes gegenüber dem Personal?
3. Wer sind die Partner dieser Vereinbarungen?
4. Werden diese Vereinbarungen durch die Beschlüsse im Entlastungsprogramm 2004 tangiert?

Antwort des Bundesrates vom 10. März 2006

Die vom Interpellanten zitierte Vereinbarung bezieht sich auf das zwischen Bundesrat und Personalverbänden ausgehandelte Gesamtpaket vom August 2004. Damit sind keine Garantien verbunden, da die letztinstanzliche Zuständigkeit und Budgethoheit bei den eidgenössischen Räten liegen. Die Personalverbände versprachen, den Primatswechsel in der beruflichen Vorsorge mitzutragen und akzeptierten den Verzicht auf einen rentenbildenden Teuerungsausgleich beim aktiven Personal in den Jahren 2005 und 2006, wie auch den Wegfall der Garantie des Teuerungsausgleiches bei den Renten. Der teuerungsbedingte Lohnzuwachs beim aktiven Personal soll wieder gewährt werden, wenn dank Beitragsprimat für den Bund in der zweiten Säule erheblich tiefere Kosten als bisher im Leistungsprimat anfallen. Mit dem Gesamtpaket spart der Bundesrat insgesamt rund 260 Millionen Franken: 2005: 114 Millionen; 2006: 11 Millionen; 2007: 65 Millionen; 2008: 70 Millionen. Diese Einsparungen

kommen vor allem dadurch zustande, dass bis zum Wechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat der Teuerungsausgleich nicht mehr rentenbildend ist.

Der vom Parlament getroffene Sparbeschluss im Personalbereich hat indirekte Auswirkungen auf das Gesamtpaket. Die Personalverbände haben dem Gesamtpaket unter dem Vorbehalt zugestimmt, dass nicht parallel dazu noch Lohnkürzungen oder zusätzliche lohnseitige Einsparungen vorgenommen werden. In diesem Sinne war auch das Votum der Personalverbände betreffend die Verletzung der Vereinbarung im Zusammenhang mit dem Entlastungsprogramm 2004 zu verstehen.

In eigener Sache

Wirken für die VKB?

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

- die *Verbindungsleute* sind in ihrem Arbeitsbereich erste Ansprech- und Vermittlungspersonen der VKB, melden Anliegen von Mitgliedern weiter und setzen sich nach Möglichkeit für die Mitgliederwerbung ein, entweder direkt oder indirekt, indem sie der Geschäftsstelle die Adresse möglicher Mitglieder melden.
- der *Zentralvorstand* trifft sich 4- bis 6-mal im Jahr am späteren Nachmittag zu seinen Sitzungen. Er legt die Ziele der VKB-Tätigkeit fest und behandelt alle wichtigen Geschäfte und Entscheide, sofern dies nicht aus zeitlichen Gründen durch die Geschäftsleitung geschehen muss. Die Sitzungen dienen auch der gegenseitigen Information zwischen der VKB und ihren Sektionen.
- die *Geschäftsleitung (GL)* ist das ausführende Organ der VKB. Sie besorgt an den im 2-Wochen-Rhythmus stattfindenden Sitzungen die laufenden Geschäfte. Die GL vertritt die Vereinigung nach innen und aussen.

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

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

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

Werbung neuer Mitglieder

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

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

Geschäftsbericht 2005

1. Zum Geleit

Der sich ab dem dritten Quartal 2005 abzeichnende *Wirtschaftsaufschwung* soll sich gemäss allen Prognosen auch im Jahr 2006 fortsetzen. So wird dieses Jahr mit einem Wirtschaftswachstum von mindestens 1,5 Prozent gerechnet. Der Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz kommt dabei ihr vorteilhafter Branchenmix zustatten: Ein starker Finanzplatz und eine exportorientierte Industrie rechtfertigen eine optimistische Grundhaltung. Ein echter Aufschwung bedingt allerdings nicht nur ein Wirtschaftswachstum, sondern auch eine Zunahme der Beschäftigung; letztere zeigte erste positive Ansätze ab dem vierten Quartal 2005. Diese gehen hauptsächlich auf die gute Auftragslage in der Industrie und beim Gewerbe zurück.

An seiner Sitzung vom 9. Dezember 2005 hat der Bundesrat von zwei Vergleichsstudien Kenntnis genommen: *Die Lohnvergleichs- und die Pensionskassenvergleichsstudie*. Sie ermöglichen nunmehr eine ganzheitliche Einschätzung

der Entlohnungspolitik des Bundes. Bis im Sommer 2006 soll das Eidg. Personalamt dem Bundesrat Vorschläge vorlegen, wie die Anstellungsbedingungen der Bundesverwaltung mittelfristig auf konkurrenzfähigem Niveau gehalten werden können. Die Herstellung der Konkurrenzfähigkeit bei den Löhnen, insbesondere im Kaderbereich in nächster Zukunft, stellt für den Bund angesichts des immer noch nicht ausgeglichenen Finanzhaushalts eine grosse Herausforderung dar.

Die VKB teilt die Meinung des Finanzministers, wonach der Bund im Vergleich zu privaten Firmen immer noch ein attraktiver Arbeitgeber für Kader sei, in keiner Weise. Dass bisher noch keine Massenflucht eingesetzt hat, geht einerseits auf die wirklich interessanten Stellenprofile beim Bund zurück und liegt andererseits an den derzeit noch (immer) mangelnden Angeboten von Privatwirtschaft und auch Kantonen.

Die VKB vermerkt das Eingeständnis anderer Personalverbände, wonach «es keine Überraschung sei, dass im Kaderbereich Differenzen bestünden», mit Befriedigung. Ein gängiges Vorurteil, nämlich bezüglich Privilegierung der Bundespersonalkader, dürfte damit ein für alle Mal vom Tisch sein. Die Konkurrenzfähigkeit des Bundes ist nach der fundierten Studie bei den Löhnen bis zur 23. Lohnklasse (und damit immerhin für drei Viertel des Bundespersonals) noch gegeben. Ab Lohnklasse 24 bis 27 bezahlt die Privatwirtschaft hingegen zwischen 20 und 30 Prozent mehr Lohn. In diesem Segment finden sich zahlreiche mittlere Kader und Akademiker wie Ökonomen, Juristen und Naturwissenschaftler. Ab dem höheren Kader, ab Lohnklasse 28, öffnet sich die Lohnschere im Vergleich zur Privatwirtschaft noch stärker, nämlich bis zu über 60 Prozent. Dies vor allem deshalb, weil dort durchschnittlich ein Viertel der Jahresgesamtentlohnung auf variable Lohnbestandteile entfällt. Gleiches gilt für die Topkaderfunktionen, wo die Lohnunterschiede am bedeutendsten ausgefallen sind.

Wenig Freude bereiten auch die mit der *Pensionskassenvergleichsstudie* erhobenen Daten. Die Tatsache, dass die Mitarbeitenden des Bundes generell höhere Beiträge an die berufliche Vorsorge leisten als ihre Kolleginnen und Kollegen in den Vergleichsunternehmen, stand schon länger im Raum. Angehörige des mittleren und höheren Kadern (Lohnklassen 24 bis 29) werden nach dem Wechsel ins Beitragsprimat im Kaderplan 1 der PUBLICA versichert sein. Ältere Mitarbeitende dürften deutlich höhere Beiträge für tiefere Altersleistungen bezahlen. Vorzeitige Pensionierungen dürften aufgrund der im Kaderplan fehlenden Überbrückungsrente nicht mehr attraktiv sein. Ab der 30. Lohnklasse werden die Angehörigen des höheren und Topkadern im Kaderplan 2 versichert. In diesem sind leicht höhere Altersgutschriften vorgesehen. Dadurch liegen die Leistungen bei einem Rücktritt mit 65 Jahren im Vergleichsmarkt. Die Angehörigen des Kaderplans 2 werden jedoch durchschnittlich doppelt so hohe Vorsorgebeiträge leisten.

träge bezahlen wie ihre Kolleginnen und Kollegen ausserhalb der Bundesverwaltung!

Die beiden Vergleichsstudien zeigen unmissverständlich auf: *Das Lohnniveau der Bundesverwaltung hat sich im Vergleich zur Privatwirtschaft gesenkt und die Leistungen der PUBLICA sind noch knapp im Markt.* Der Bund wäre daher gut beraten – will er seine Attraktivität und Konkurrenzfähigkeit auch künftig behalten – beim Lohn, bei den weiteren Anstellungsbedingungen und bei der beruflichen Vorsorge Leistungen anzubieten, die im Quervergleich standhalten können. Anderenfalls erübrigen sich weitere Personalbefragungen zu Arbeitszufriedenheit und Motivation etc. der Mitarbeitenden.

Der Kampf um die (rasch knapper werdenden) personellen Ressourcen dürfte angesichts der demografischen Prognosen schon sehr bald einsetzen. Akademiker und potenzielle Kader haben die Erfordernisse der Wissensgesellschaft durchaus erkannt: lebenslanges Lernen, Mehrsprachigkeit und Bereitschaft zum Wandel. Dies sollten sich auch die Parlamentarierinnen und Parlamentarier endlich zu Herzen nehmen, wollen sie sich nicht dem Vorwurf aussetzen, mangels marktgerechter Anstellungsbedingungen eine der besten Verwaltungen auf der Welt erfolgreich ihrer besten Kräfte beraubt zu haben. Denn schliesslich: Das Wort «Sesselkleber» findet kaum im Zusammenhang mit der Verwaltung Verwendung!

Peter Büttiker
Zentralpräsident

2. Sachgeschäfte

2.1 Bundespersonalrecht

Mutterschaftsentschädigung beim Bund

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 am 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 Millionen Franken. Die Anpassungen des Bundespersonalrechts traten auf den 1. Juli 2005 in Kraft.

Neue Schlichtungskommission für Bundespersonal

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

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.

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.

2.2 Pensionskasse des Bundes PUBLICA

Verwendung des Vermögensertrages 2004

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 per 1. Januar 2005 eine Bilanzsumme von rund 31 Milliarden und einen Deckungsgrad von 104,5 Prozent auf. Sie erzielte auf ihren Anlagen im Jahre 2004 eine Gesamtpformance von 4,9 Prozent, d.h. verfügbare Vermögenserträge von 665 Millionen Franken.

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.

Kassenkommission PUBLICA. Verlängerung der Amtsdauer

Die Kassenkommission PUBLICA ist das strategische Führungsorgan von PUBLICA. Sie übt die oberste Leitung sowie die Aufsicht und Kontrolle über die Geschäftsführung der Pensionskasse des Bundes aus. Die Kassenkommission setzt sich paritätisch zusammen aus je acht Vertretern und Vertreterinnen des Arbeitgebers sowie der aktiven Versicherten. Als Vertreter der VKB fungiert *Piero Cereghetti*, ETH-Z. Die reguläre Amtsdauer der Kassenkommissionsmitglieder beträgt vier Jahre. Die erste Wahl der Kassenkommission PUBLICA fand im Jahr 2002 statt.

Der Bundesrat hat am 16. November 2005 beschlossen, die Amtsdauer der Kassenkommission um zwei Jahre, d.h. bis Ende Juni 2008, zu verlängern.

Die Umsetzung des revidierten Pensionskassengesetzes wird eine komplexe und anspruchsvolle Aufgabe sein. Mit der Verlängerung der aktuellen Amtsdauer können das vorhandene Fachwissen bewahrt und die Kontinuität in der Kassenkommission für die Umstellungs- und Aufbauphase nach dem Inkrafttreten des PUBLICA-Gesetzes gesichert werden.

Pensionskassenvergleich beim Bund

Der Bundesrat hat in seiner Sitzung vom 9. Dezember 2005 zwei Studien zur Kenntnis genommen, die sich umfassend mit den Anstellungsbedingungen der Bundesverwaltung auseinandersetzen. Die Lohnvergleichsstudie und der Pensionskassenvergleich ermöglichen eine ganzheitliche Einschätzung der Entlohnungspolitik des Bundes.

Der *Pensionskassenvergleich* fand parallel zur Lohnvergleichsstudie statt. Inhalt dieser Marktvergleichsstudie waren die Vorsorgeleistungen sowie die Beitragsstruktur der Pensionskasse PUBLICA. Verglichen wurden Alters- und Risikoleistungen, die Überbrückungsrenten bei vorzeitiger Pensionierung sowie die Beiträge an die heutige Vorsorge des Bundes im Leistungsprimat sowie an die künftige Vorsorge im Beitragsprimat.

Die Mitarbeitenden des Bundespersonals leisten generell höhere Beiträge an die berufliche Vorsorge als ihre Kolleginnen und Kollegen in den Vergleichsunternehmen.

Bei einer Pensionierung im Alter 65 liegen die Altersleistungen der Pensionskasse PUBLICA heute im Mittelfeld der Vergleichseinrichtungen. Mit dem vorgesehenen Konzept im Beitragsprimat bleiben die Leistungen im Alter 65 praktisch gleichwertig. Unter die Werte der Vergleichseinrichtungen werden die Altersleistungen bei vorzeitiger Pensionierung zwischen dem 60. und vor dem vollendeten 65. Alterjahr sinken. Ebenso werden ältere Versicherte beitragsmässig übermässig stark belastet werden.

Das neue PUBLICA-Konzept wird für die Versicherten zu höheren Beiträgen und tieferen Leistungen führen. Mit der Anhebung des Versicherungsbeginns auf 25 Jahre ist das heutige Leistungsniveau mit dem 65. Altersjahr erreichbar.

Personen, die künftig im Standardplan versichert sind, also maximal der Lohnklasse 23 angehören, erhalten mit 65 Jahren eine Altersrente, die leicht unter dem Vergleichsmarkt liegt. Dank der Überbrückungsrente wird es den Angehörigen des Standardplans auch künftig möglich sein, zu ähnlichen Konditionen wie ihre Kolleginnen und Kollegen in den Vergleichsunternehmen vorzeitig in Pension zu gehen. Die Arbeitgeberbeiträge zur Finanzierung der Überbrückungsrente sind beim Bund etwas höher als in den Vergleichsorganisationen.

Das Problem der höheren Beiträge und der tieferen Leistungen im Alter 65 akzentuiert sich vor allem im Standardplan. In diesem kann das heutige Leistungsniveau durch die zum Zeitpunkt des Primatwechsels 45- bis 54-Jährigen nicht mehr erreicht werden. Diese Problematik ist erkannt und kann jetzt bei der Reglementsgestaltung gelöst werden.

Angehörige des mittleren und höheren Kaders (Lohnklassen 24 – 29) werden künftig im Kaderplan 1 der PUBLICA versichert sein. Ältere Mitarbeitende dürften deutlich höhere Beiträge für tiefere Altersleistungen bezahlen. *Vorzeitige Pensionierungen dürften aufgrund der im Kaderplan fehlenden Überbrückungsrente nicht mehr attraktiv sein.*

Ab der 30. Lohnklasse werden die Angehörigen des höheren und Topkaders im Kaderplan 2 versichert. In diesem sind leicht höhere Altersgutschriften vorgesehen. Dadurch liegen die Leistungen bei einem Rücktritt mit 65 Jahren im Vergleichsmarkt. Die Angehörigen des Kaderplans 2 werden durchschnittlich jedoch doppelt so hohe Vorsorgebeiträge bezahlen wie ihre Kolleginnen und Kollegen ausserhalb der Bundesverwaltung.

Bei den Invaliditätsleistungen liegt der von PUBLICA vorgesehene Plan bei jüngeren Versicherten (Alter 35) im Durchschnitt der Vergleichsfirmen, bei älteren

(Alter 50) leicht darunter. Diese Leistungen sind bereits heute so. Die Ehegattenrenten im Todesfall vor der Pensionierung liegen im vorgesehenen Plan tiefer als bei den Vergleichseinrichtungen und als im bisherigen Plan.

2.3 PUBLICA: Revision des Pensionskassengesetzes

Vorentscheide vom 19. Januar 2005

Am 19. Januar traf der Bundesrat Vorentscheide für die Botschaft zur Totalrevision des PKB-Gesetzes. Er regelte die Bedingungen für den Übergang vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat und er legte Massnahmen zur Sanierung der Pensionskasse PUBLICA fest. Insbesondere soll der Versicherungsbeginn 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. Eine vorzeitige Pensionierung zwischen dem 60. und 65. Altersjahr bleibt weiterhin möglich. Die Rentenkürzungen werden aber verschärft und die Überbrückungsrente muss von den Arbeitnehmern mitfinanziert werden.

Die Gefahr einer künftigen Unterdeckung der Pensionskasse wird mit der *Senkung des technischen Zinssatzes* von 4,0 auf 3,5 Prozent vermindert. Eine Senkung des technischen Zinssatzes erfordert eine Erhöhung des Deckungskapitals. Das heisst, dass die Beiträge erhöht werden müssen.

In der Folge zeichnete sich immer mehr ab, dass die Totalrevision des PKB-Gesetzes insgesamt mit erheblich schlechteren Leistungen und höheren Beiträgen verbunden ist. Am 22. Februar erinnerten die Personalverbände Bundesrat Merz an die gemeinsame Absichtserklärung vom 19. Dezember 2003 und legten ihm ihre Forderungen dar. Die Ausfinanzierung des *Altrentenbestandes* darf weder zu Lasten der aktiven Versicherten noch der PUBLICA gehen. Für die Rentner ist eine eigene Kasse zu errichten, welche der PUBLICA angeschlossen bleibt. Die Leistungen der Rentner sind vom Bund zu garantieren. Sodann ist eine *Übergangsregelung* vorzusehen, welche die flexible Pensionierung nach bisherigem Recht mindestens bis ins Jahr 2011 (Stellenabbau im VBS) ermöglicht. Die vorzeitige freiwillige Pensionierung muss auch inskünftig nach wie vor möglich sein.

Botschaft des Bundesrates vom 23. September 2005

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

einem Inkrafttreten des PUBLICA-Gesetzes ist frühestens auf den 1. Januar 2008 zu rechnen.

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

Grundzüge der Botschaft

Das neue Gesetz über die Pensionskasse des Bundes (PUBLICA-Gesetz) sieht vor:

- Einführung des Beitragsprimats für die Altersvorsorge
- Senkung des technischen Zinssatzes von 4,0 auf 3,5 Prozent
- Anhebung des Versicherungsbeginns von 22 auf 25 Jahre
- Erreichen des heutigen Leistungsniveaus in der Regel mit vollendetem 65. Altersjahr
- Freiwillige vorzeitige Pensionierung mit versicherungsmathematisch korrekter Rentenkürzung
- Sozialverträglich finanzierte Überbrückungsrente
- Schaffung einer geschlossenen Rentnerkasse
- PUBLICA wird zur Sammeleinrichtung.

Erläuterungen zur Botschaft

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

Die Senkung des technischen Zinssatzes betrifft die aktiven Versicherten und diejenigen, die ab Inkrafttreten des neuen PUBLICA-Gesetzes Rentenbezügerinnen und Rentenbezüger werden. Sie wäre aber auch ohne Einführung des Bei-

tragsprimats notwendig geworden. Dies, weil eine nachhaltige Konsolidierung von PUBLICA mit dem heutigen Zinssatz von 4 Prozent nicht möglich ist. Die Senkung des technischen Zinssatzes führt zu einer *Erhöhung des Deckungskapitals von mehr als einer Milliarde Franken*. Sie muss von den Versicherten mit geringeren Altersleistungen (v.a. bei der freiwilligen vorzeitigen Pensionierung) und erhöhten Beiträgen finanziert werden. Davon betroffen sind namentlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 45 Jahren.

Veränderte Anschauungen über die Lebens- und Arbeitsgestaltung und Anreize des geltenden Vorsorgesystems haben zu einem Pensionierungsverhalten geführt, das der demographischen Entwicklung nicht entspricht. Die heute im Leistungsprimat in Aussicht gestellten Leistungen können als Folge davon nicht mehr vollständig finanziert werden. Sie belasten PUBLICA jährlich mit ungedeckten Kosten von 60 bis 90 Millionen Franken. *Mit der Anhebung des ordentlichen Rücktrittsalters von heute 62 auf 65 Jahre sowie des Versicherungsbeginns von 22 auf 25 Jahre* wird dieses latente Unterdeckungsrisiko eliminiert.

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

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

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

Knapp die Hälfte der rund 100'000 Versicherten bei PUBLICA sind Rentenbeziehende (inkl. rund 10'000 Rentnerinnen und Rentner der ehemaligen Bundesunternehmen Swisscom und Rüstungsbetriebe). Diese werden mit der Inkraftsetzung des neuen Gesetzes in eine so genannte *Rentnerkasse* überführt. Weshalb? Bei den heute geltenden Leistungen kosten die Rentnerinnen und Rent-

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

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

Auswirkungen auf die Versicherten

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

Wer vor dem Inkrafttretenstermin in den Ruhestand tritt, profitiert von den Leistungen des geltenden Rechts. Er wird nach dem Inkrafttreten des Gesetzes in eine separate Kasse, die geschlossene Rentnerkasse, überführt. Die Leistungen der neuen Rentnerkasse werden vom Bund garantiert.

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

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

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

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

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

Beratungen der Kommission des Nationalrates

Die Staatspolitische Kommission des Nationalrates befasste sich am 24. und 25. November 2005 mit der Botschaft zur Totalrevision des PUBLICA-Gesetzes. Sie führte zunächst Anhörungen von Experten und Vertretern der Personalverbände des Bundes (einschliesslich der VKB) durch. Die Vertreter der Personalverbände stellten folgende Forderungen auf: Verbesserungen für die Alterskategorie zwischen 45 und 55 Jahren; höhere Beteiligung des Bundes an den Kosten der Umstellung vom Leistungsprimat auf den Beitragsprimat; Schaffung einer geschlossenen Rentnerkasse mit Staatsgarantie; Versicherungsbeginn mit Alter 22.

In der Folge beschloss die Kommission, auf die Vorlage einzutreten. Ein Rückweisungsantrag, welcher die Streichung der Erhöhung des Rentenalters, die weitere Gewährung der Möglichkeit des schrittweisen Altersrücktritts ohne Leistungseinbusse sowie die sozialverträgliche Ausgestaltung einer allfälligen Senkung des technischen Zinssatzes verlangte, wurde mit 16:9 Stimmen abgelehnt.

Am 23. und 24. Februar 2006 tagte die Kommission erneut. Sie befasste sich unter anderem mit der Frage, ob auch die Magistratspersonen (Mitglieder des Bundesrates und des Bundesgerichtes) einen Beitrag zur finanziellen Sanierung

der Pensionskasse des Bundes leisten sollen. Die Kommission beschloss mit 15:9 Stimmen, selbst eine neue Regelung auszuarbeiten. Die Magistratspersonen des Bundes sollen grundsätzlich analog behandelt werden wie das Bundespersonal. Die Vorberatung des Pensionskassengesetzes wird erst an einer der nächsten Kommissionssitzungen abgeschlossen werden können. Der Nationalrat wird die Vorlage voraussichtlich in der Sommersession beraten. (Die Medienmitteilung des Eidg. Finanzdepartementes vom 23. September 2005 hatte noch mit einer Beratung in der Wintersession 2005 gerechnet.)

Bemerkungen der VKB

Gebrochene Versprechen

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

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

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

Am 19. Januar 2005 hat der Bundesrat die Eckwerte des neuen Vorsorgeplanes im Beitragsprimat festgelegt und die Massnahmen zur Konsolidierung der Pensionskasse zur Kenntnis genommen. Gestützt auf diese Vorentscheide wurde die Botschaft zur Totalrevision des PUBLICA-Gesetzes erarbeitet. Weder die Eckpunkte noch die Konsolidierungsmassnahmen wurden vorgängig mit den Per-

sonalverbänden im Detail diskutiert. *Die Vorentscheide des Bundesrates vom 19. Januar 2005 wurden einseitig getroffen.* In der Folge war das Eidg. Finanzdepartement nicht mehr bereit, auf die Vorentscheide zurückzukommen: Die Verhandlungen vom 11. und 24. August scheiterten. Bundesrat Merz wurde auf die getroffene Vereinbarung aus dem Jahre 2003 hingewiesen. Er nahm deren Verletzung in Kauf!

PUBLICA als Sanierungsfall

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

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

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

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

Ungerechte Verteilung der Lasten

Um die Kosten der freiwilligen vorzeitigen Pensionierung und der reglementari-

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

Gemäss Botschaft entlastet der Bund PUBLICA, indem er eine geschlossene Rentnerkasse schafft und eine Leistungsgarantie für die Renten dieser Kasse übernimmt. Andernfalls hätten die aktiven Versicherten auch für diese Kosten aufkommen müssen («unfaire Solidarität»).

Dennoch ist die vorgeschlagene Verteilung der Lasten ungerecht, weil die aktiven Versicherten die Hauptlast der Senkung des technischen Zinssatzes, d.h. 1 Milliarde Franken, tragen sollen. Belastet werden somit jene, die für Fehler und Versäumnisse der Vergangenheit nicht verantwortlich sind. Die vorgeschlagenen Massnahmen treffen aus Sicht der VKB die aktiven Versicherten übermässig nach dem Motto: *höhere Beiträge für tiefere Renten und länger arbeiten*. Wegen der Finanzkrise des Bundes will sich der Arbeitgeber Bund an der Sanierung der PUBLICA nicht beteiligen. Der Finanzbedarf von einer Milliarde Franken soll allein von den aktiv Versicherten über höhere Beiträge, Leistungskürzungen und eine Erhöhung des Rentenalters gedeckt werden.

Ein vorbildliches Engagement des Arbeitgebers hat die Swisscom kürzlich vor-demonstriert. Auf den 1. Januar 2006 wechselt die Pensionskasse comPlan zum Beitragsprimat und senkt den technischen Zinssatz von 4 auf 3,75 Prozent. Dank der Beteiligung des Arbeitgebers (in der Höhe von 288 Mio.Fr.) an den Umstellungskosten entstehen für die Versicherten keine Leistungseinbussen.

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

Gefährdete Stellung des Bundes auf dem Arbeitsmarkt

Entsprechen die vorgesehenen Versicherungsleistungen dem Niveau führender Unternehmen und öffentlicher Verwaltungen? Die Botschaft stellt dazu fest, dass die Positionierung von PUBLICA aufgrund von Vergleichen relativiert werden muss: *mit dem Standardplan liegt PUBLICA im hinteren Mittelfeld*. So werden die Versicherten bei der Finanzierung der Altersleistungen vergleichsweise über-durchschnittlich stark belastet. Bei den Arbeitnehmerbeiträgen in der Alters-gruppe 55 – 65 Jahre liegt PUBLICA im Standardplan an der Spitze: 13,5 Pro-

zent Altersgutschrift und 1,25 Prozent Prämie zur Finanzierung der Überbrückungsrente. Das gesamte vom Versicherten bezahlte Beitragsvolumen ist – bei der gleichen Laufbahn – im Standardplan sechs Prozent höher als heute im Kernplan!

Die starke Belastung der Versicherten gestattet es, die Umstellungskosten für den Bund tief zu halten. Erheblich gefährdet wird aber seine Stellung als Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt. Dies geht sehr deutlich auch aus dem Pensionskassenvergleich hervor, von dem der Bundesrat an seiner Sitzung vom 9. Dezember 2005 Kenntnis genommen hat.

2.4 Lohnmassnahmen 2006 und Lohnpolitik

Bundespersional erhält eine Zulage von 1,9 Prozent

Das Bundespersonal erhält im März 2006 anstelle des Teuerungsausgleichs eine einmalige unversicherte Zulage von 1,9 Prozent auf dem Bruttojahreslohn. Diese Lohnmassnahme hat der Bundesrat am 9. Dezember 2005 verabschiedet.

Ursprünglich budgetiert waren 2,4 Prozent. Die vorgesehenen Mittel mussten jedoch um 0,5 Prozent auf 1,9 Prozent gekürzt werden. Der Grund liegt in einer zusätzlichen Einsparung von 50 Millionen Franken pro Jahr, welche die Eidg. Räte im Rahmen des Entlastungsprogramms 04 beschlossen haben.

Zulage im ETH-Bereich

Der ETH-Rat folgte dem Entscheid des Bundesrates und gewährt dem Personal im ETH-Bereich eine Zulage in gleicher Höhe.

Lohnerhöhung von 1,9 Prozent für das Personal der Post

Die Sozialpartner verständigten sich auf eine nachhaltig wirkende Lohnerhöhung von insgesamt 1,9 Prozent. Dieses Paket wird ergänzt mit einer Einmalzahlung von 500 Franken. Das entspricht 0,7 Prozent des Durchschnittslohnes bei der Post. Zudem übernimmt die Arbeitgeberin für ihre Mitarbeitenden die Prämienenerhöhung bei der Pensionskasse von 0,75 Prozent.

Swisscom zahlt 2,2 Prozent mehr Lohn

Swisscom hat sich mit den Gewerkschaften und dem Personalverband CASC über die Erhöhung der Löhne für das Jahr 2006 geeinigt: Die Lohnsumme wird insgesamt um 2,2 Prozent erhöht. Der generelle Anteil der Erhöhung beträgt 1,5 Prozent. Davon ausgenommen sind Löhne, die aktuell deutlich über dem Markt liegen. Diese Mitarbeitenden erhalten im Januar 2006 eine nicht versicherte Einmalzahlung von 1'200 Franken. Dies trägt dazu bei, dass bestehen-

de Lohnunterschiede gegenüber dem Markt reduziert werden können. Der Abschluss ist für die dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) von Swisscom unterstellten Mitarbeitenden gültig. Dem GAV sind rund 14'500 Personen (rund 13'500 Vollzeitstellen) angeschlossen. Alle Gruppengesellschaften schliessen sich diesem Ergebnis an.

Lohnentscheid durch das Schiedsgericht bei den SBB

Erstmals seit Einführung des Gesamtarbeitsvertrages bei den SBB konnten sich die Sozialpartner bei den Lohnverhandlungen nicht einigen. Die SBB hatten zuletzt eine Erhöhung der Lohnsumme um 1,4 Prozent angeboten. Die Personalverbände haben das Schiedsgericht angerufen. Dieses hat am 10. März 2006 entschieden, dass die SBB 0,8 Prozent der Lohnsumme (17 Mio Fr.) für individuelle Lohnerhöhungen zur Verfügung stellen müssen. Dazu kommt eine einmalige, nicht versicherte Zulage von 1000 Franken für alle Mitarbeitenden. Die Kosten für die SBB betragen insgesamt 43 Millionen Franken.

Lohnvergleich beim Bund

Der Bundesrat hat in seiner Sitzung vom 9. Dezember 2005 die Lohnvergleichsstudie und den Pensionskassenvergleich zur Kenntnis genommen. Sie ermöglichen eine ganzheitliche Einschätzung der Entlohnungspolitik des Bundes. Am *Lohnvergleich* haben sich 14 Unternehmen der Privatwirtschaft, drei bundesnahe Unternehmen sowie vier kantonale Verwaltungen beteiligt.

Die Basislöhne des Bundespersonals sind mehrheitlich mit jenen grossen Arbeitgeber vergleichbar. Bei den variablen Lohnbestandteilen bestehen zwischen Bund und Privatwirtschaft insbesondere im Kaderbereich *grosse Unterschiede zu Ungunsten der Bundesverwaltung*. Dies, weil die Bundesverwaltung keine erfolgs- und nur geringe leistungsabhängige Lohnbestandteile kennt.

Fazit: Die oftmals gehörte und gelesene Vermutung, wonach die Bundesverwaltung höhere Löhne und höhere Zusatzleistungen ausrichte als die Privatwirtschaft, wird durch die beiden Studien widerlegt.

Von der tiefsten bis zur 23. Lohnklasse bezahlt der Bund konkurrenzfähige Löhne. Drei Viertel des Bundespersonals befinden sich in diesem Einstufungsbereich, welcher beispielsweise handwerkliche Funktionen, Sachbearbeitungsfunktionen und gut qualifizierte Fachfunktionen (z.B. im Informatikbereich) umfasst.

Im *höheren Kader* (Lohnklassen 28 – 33) spitzen sich die Unterschiede weiter zu. Funktionen in diesem Einreihungsbereich werden beim Bund deutlich tiefer entlohnt als in der Privatwirtschaft. Dies, weil dort durchschnittlich ein Viertel der Jahresgesamtentlohnung auf variable Lohnbestandteile entfällt.

Am bedeutendsten sind die Unterschiede bei den *Topkaderfunktionen*. Diese sind ebenfalls mehrheitlich auf die höheren variablen Lohnbestandteile in der Privatwirtschaft zurückzuführen. Auch kennt die Bundesverwaltung keine Pauschalspesen, wie diese in der Privatwirtschaft üblich sind.

Bemerkungen der VKB

Die Löhne des Bundespersonals sind seit 2005 eingefroren. Die Zulage von 1,9 Prozent ist eine einmalige Zahlung, die in der Pensionskasse nicht versichert wird. Die Zulage von 1,9 Prozent müsste die Teuerung von zwei Jahren abdecken. Nach 1,4 Prozent im Vorjahr standen für das laufende Jahr wegen Sparmassnahmen nur noch 0,5 Prozent zur Verfügung, was deutlich unter der Teuerung 2005 (= 1%) liegt. Es ist damit zu rechnen, dass diese Praxis der einmaligen Zulagen (anstelle des zu versichernden Teuerungsausgleichs) auch für das nächste Jahr in Aussicht genommen wird. So kann aber weder von einer Einmaligkeit der Zulage noch von einem angemessenen Teuerungsausgleich, wie ihn das Bundespersonalgesetz (Art. 16 Abs. 1) vorsieht, die Rede mehr sein. Diese Sparpolitik verschärft den Lohnrückstand des Bundes und hat deswegen keine Zukunft!

Im Kaderbereich ist der Bund *bei den Löhnen kein attraktiver Arbeitgeber* mehr. Der erhebliche Rückstand des Bundes ist auf das Lohnsystem zurückzuführen. In der Privatwirtschaft spielen die variablen Lohnbestandteile, d.h. die von der individuellen Leistung und dem Unternehmenserfolg abhängigen Anteile (Bonus) eine grosse Rolle. Im öffentlichen Sektor ist die leistungsbezogene Entlohnung wenig ausgeprägt. Während eine individuelle Leistung in der Verwaltung erfasst werden kann, ist ein «Unternehmenserfolg» schwerlich zu definieren. Diese Situation bedarf einer vertieften Analyse. Wenn der Bund auch in Zukunft ein konkurrenzfähiger Arbeitgeber bleiben will, wird er die Anstellungsbedingungen verbessern müssen. Die VKB wird die Studie vertieft prüfen und dem Eidg. Finanzdepartement Ende Frühjahr Vorschläge unterbreiten.

2.5 Entlastungsprogramme und Stellenabbau

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.

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 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.

Aufgabenverzichtsplannung 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.

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) beschleunigt den bereits laufenden Stellenabbau in der Bundesverwaltung. Gemäss den Eingaben der Departemente werden im Zeitraum 2006 – 2008 rund 800 Stellen eingespart. Der Rückgang der Personalausgaben der Departemente beläuft sich auf gut 3,5 Prozent gegenüber dem Finanzplan 2004. Das entspricht knapp 80 Millionen 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.

Stellanabbau im Eidg. Justiz- und Polizeidepartement

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. Die Anzahl Stellen im EJPD von 2'120 im Jahre 2003 werden voraussichtlich auf rund 1'714 im 2008 reduziert.

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. Es wird 2005 – 2008 ein Supportzentrum geschaffen, in welchem maximal 80 – 100 Mitarbeitende mit Personalkosten von höchstens 10 Mio. Franken pro Jahr beschäftigt werden. Ferner werden die Kredite für Sozialplannmassnahmen in den Jahren 2005 – 2008 um je rund 10 Millionen Franken erhöht, was für ältere Mitarbeitende, die nicht an eine neue Stelle vermittelt und

nicht im Supportzentrum eingesetzt werden können, zusätzliche vorzeitige Pensionierungen ermöglicht.

Bemerkungen der VKB

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.

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.

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.

2.6 Reformen in Verwaltung und Armee

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 Oktober und soll bis Ende 2006 weitgehend abgeschlossen sein. Die Umsetzung des einheitlichen Erscheinungsbildes verursacht ausgabenwirksame Kosten und Investitionen von insgesamt 25 Millionen Franken (9 Mio. extern, 16 Mio. intern).

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.

Reform der Bundesverwaltung 2005-2007

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

Mit der Verwaltungsreform will der Bundesrat die Verwaltungsführung stärken. Dazu sollen Prozesse vereinfacht, Abläufe besser strukturiert und Strukturen gestrafft werden. Um diese Ziele zu erreichen, hat der Bundesrat am 7. September 2005 die *Umsetzung von 9 Projekten* beschlossen, die in der ganzen Bundesverwaltung umgesetzt werden. Daneben hat er 25 Projekte zur Kenntnis genommen, die in der Verantwortung der einzelnen Departemente stehen. Diese Departementsprojekte sind teilweise bereits weit fortgeschritten. Gemäss den parlamentarischen Entscheiden zum Entlastungsprogramm 04 sind *Einsparungen aus der Verwaltungsreform in Höhe von 30 Millionen (2007) bzw. 40 Millionen (ab 2008)* im Finanzplan berücksichtigt.

Die Verwaltungsreform wird vom Bundesrat als Kollegium verantwortet. Ein eigens bestellter bundesrätlicher Ausschuss begleitet einzelne Kernprojekte strategisch. Geleitet wird der Ausschuss von Bundesrat Hans-Rudolf Merz. Weiter gehören dem Gremium Bundesrätin Micheline Calmy-Rey, Bundesrat Christoph

Blocher sowie Bundeskanzlerin Annemarie Huber-Hotz und der Delegierte für die Verwaltungsreform, alt Regierungsrat Ulrich Fässler, an.

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

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

Die Kernprojekte der Verwaltungsreform

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

8. Konzentration der Bibliotheken und Dokumentationsstellen
Projektziel: Konzentration der rund 50 Bibliotheken
Strategische Begleitung: Bundeskanzlerin Annemarie Huber-Hotz
9. Überprüfung der ausserparlamentarischen Kommissionen
Projektziel: Reduktion der Anzahl ausserparlamentarischen Kommissionen
Strategische Begleitung: Bundeskanzlerin Annemarie Huber-Hotz

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.

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.

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 sollte.

Eine Aufhebung der Reserve hat der Bundesrat verworfen, da dies dem Aufwuchsgedanken und damit dem System der abgestuften Bereitschaft als integralem Bestandteil der Armee widerspricht.

Umsetzung der neuen Sicherheitspolitik

Im ersten Halbjahr 2006 wird der Bundesrat die Vernehmlassung zur *Revision des Militärgesetzes* eröffnen. Es geht um die rechtliche Umsetzung der Weiterentwicklung der Armee. In Zukunft soll das militärische Personal zur Teilnahme an Auslandseinsätzen verpflichtet werden können. Ebenso soll das zivile Personal des VBS zur Unterstützung der Ausbildung im Ausland sowie von Auslandseinsätzen verpflichtet werden können.

Das Parlament hat die Sparvorgaben des EP 04 bei der Armee für das Jahr 2008 unter den Vorbehalt gestellt, dass es im Jahr 2006 über Änderungen von Rechtsgrundlagen entscheiden kann. In der ersten Jahreshälfte wird der Bundes-

rat dem Parlament eine Botschaft über die auf 1. Januar 2008 vorgesehenen Änderungen in der *Armeeorganisation* vorlegen.

Bemerkungen der VKB

Mit der *Verwaltungsreform 2005 – 2007* wird eine Steigerung der Effizienz der Verwaltung durch die Vereinfachung von Abläufen und durch die Straffung von Strukturen angestrebt. Die Kernfrage lautet: *Werden die bestehenden Aufgaben richtig erfüllt?* Durch die Verwaltungsreform sollen Einsparungen in der Höhe von insgesamt 30 Millionen (2007) bzw. 40 Millionen (2008) erzielt werden.

Die letzte umfassende Verwaltungsreform wurde erst im Jahre 2000 abgeschlossen. Seither ist die Zeit in den Departementen nicht still gestanden. Die Entlastungsprogramme 2003, 2004 und die Aufgabenverzichtsplanung zwangen die Verwaltung, die Organisation zu straffen, Abläufe und Strukturen zu verbessern. Noch bevor diese Programme umgesetzt sind, werden mit der Verwaltungsreform und der Aufgabenüberprüfung neue Massnahmen eingeleitet. *Wird bei dieser Fülle von Projekten das Fuder nicht überladen?* Beim Personal macht sich eine Reformmüdigkeit bemerkbar. Mancherorts fehlen das Vertrauen und der Wille, ständig an Neuem mitzuwirken. Die vom Parlament vorgeschriebenen Einsparungen sind deshalb als sehr hochgesteckte Ziele zu bezeichnen!

Für die Personalverbände wird die Verwaltungsreform 2005 – 2007 zu einer grossen Herausforderung. Dies gilt insbesondere für das Kernprojekt Nummer 3: *Vereinfachung und Abbau der Regelungsdichte in Personalangelegenheiten*. Projektziel ist eine Vereinfachung der Verfahren und Entscheide. Das Projekt wird von Bundesrat Blocher begleitet, der die Bundesverwaltung als geschützte Werkstatt bezeichnet hat. Wird das Projekt zu einem Frontalangriff auf das Bundespersonalgesetz führen? Was «Vereinfachung» heissen könnte, hat Nationalrat Zuppiger (SVP/ZH) in einer Motion vom 7. Oktober 2004 dem Bundesrat dargelegt: Anpassung des Bundespersonalrechts an das Obligationenrecht. Im Kern zielt die Motion auf den Kündigungsschutz (Art. 12 ff. BPG) ab. Er stellt sicher, dass Umstrukturierungen sozialverträglich und möglichst ohne Entlassungen durchgeführt werden. Das Bundespersonalgesetz ist seit dem 1. Januar 2002 in Kraft. Bisher sind keine schwerwiegenden Mängel des Gesetzes sichtbar geworden, die eine Änderung oder gar eine Aufhebung des Gesetzes erfordern.

Die Sparvorgaben zwingen das VBS zu einschneidenden Abbaumassnahmen, wie der *Neuausrichtung der Armee*. Sie bedeutet, dass ab 2008 nur noch 18'500 Mann für klassische Verteidigungsaufträge, die früher wichtigste Auf-

gabe, bereit stehen werden. Diese Truppe unter schweren Waffen bildet den so genannten Aufwuchskern. 33'000 Armeeangehörige bereiten sich auf Aufgaben der Raumsicherung vor. 68'500 Armeeangehörige, mehrheitlich aus der Führungsunterstützung, der Luftwaffe und der Logistik, sollen Aufgaben im gesamten Einsatzspektrum der Armee erfüllen.

2.7 Überprüfung der Aufgaben des Bundes

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

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

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

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

Die technischen Vorarbeiten werden vom EFD geleitet. Grundlage für die Arbeiten bildet ein *Aufgabenportfolio*, welches die Tätigkeiten des Bundes in 13 Aufgabenbereiche und 43 Aufgaben bündelt. Im ersten Halbjahr 2006 will der Bundesrat eine grundsätzliche Auseinandersetzung über die Kernaufgaben des

Bundes führen. Diese soll es ihm ermöglichen, mit Blick auf den zukünftigen Ressourceneinsatz Prioritäten zu setzen und auf strategischer Ebene Abbauschwerpunkte und Reformstrategien festzulegen. Ausgehend von der als Arbeitshypothese formulierten Abbauvorgabe von 20 Prozent sollen eine Zielwachstumsrate für den ganzen Bundeshaushalt bestimmt sowie Wachstumsraten und Abbauziele für die einzelnen Aufgabenbereiche festgelegt werden. Gegen Ende 2006 sollen die Abbau- und Reformstrategien konkretisiert und zu Händen eines Dialogs mit Kantonen, Parteien und Sozialpartnern zu einem Aktionsplan zusammengefasst werden.

Bemerkungen der VKB

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

2.8 Begleitausschuss der Sozialpartner

In diesem Ausschuss wird die VKB durch ihren Zentralpräsidenten vertreten. Die Leitung des Ausschusses liegt beim Direktor des Eidg. Personalamtes, d.h. bis Ende September bei Peter Hablützel und seit 1. Oktober bei Juan F. Gut. Im Jahre 2005 fanden sieben Sitzungen statt. Schwergewichtige Themen waren u.a.:

- Einsparungen von 50 Millionen Franken aufgrund des Entlastungsprogrammes 04
- Voranschlag 2006
- Aufgabenverzichtsplanung
- Botschaft zur Totalrevision des PUBLICA-Gesetzes
- Verordnung über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Reformen
- Verwaltungsreform 2005-2007, Rahmenbedingungen und Mitwirkung der Verbände
- Reorganisation der Zentralen Dienste im EJPD
- Ergebnisse der Personalumfrage 2005
- Projekt neue Gerichte.

2.9 ETH-Bereich

ETH-Rat

«Pushing the Limits» heisst das Motto der Strategischen Planung 2008-2011, worin der ETH-Rat die beiden ETH und die vier Forschungsanstalten noch stärker auf den gesellschaftlichen Beitrag fokussieren will. Die Strategie der Vierjahresplanung 2008-2011 wurde vom ETH-Rat 2005 an mehreren Sitzungen entwickelt. Als Kompetenzträger in den Technologie- und Naturwissenschaften will sich der ETH-Bereich damit seiner Verpflichtung stellen, eine aktive Rolle in der Wissenschafts- und Technologiepolitik der Schweiz wahrzunehmen.

Eine neue Führungskultur im ETH-Bereich

Der ETH-Rat hat am 29. Juni 2005 grünes Licht für die Einführung der neuen, leistungsorientierten Entlohnungssysteme im ETH-Bereich gegeben. Anlass der Revisionen bildet das Bundespersonalgesetz, welches eine Bemessung des individuellen Lohnes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Funktion, Erfahrung und Leistung verlangt. Die Umsetzung im ETH-Bereich erfolgte per 1.1.2006 in Form zweier Verordnungsrevisionen.

Zum einen wird im Rahmen einer *Revision der Professorenverordnung ETH* die Beurteilung der Qualität der Professorinnen und Professoren auf Verordnungsstufe verankert. Die Leistungsbeurteilung dient somit der Erhaltung und Förderung der internationalen und nationalen Wettbewerbsfähigkeit der Institutionen des ETH-Bereichs. Darüber hinaus übernehmen die Professorinnen und Professoren damit eine wichtige Vorbildfunktion für das übrige Personal. Der ETH-Rat setzt in der Professorenverordnung nur die Grundsätze fest, wonach sich die Löhne nicht mehr nach den Dienstjahren, sondern auf der Basis von Evaluationsergebnissen entwickeln. Die beiden ETH sollen die Verfahren und die weiteren Rahmenbedingungen selber festlegen. Dabei können sich die ETH auf verschiedene bereits erprobte und bewährte Instrumente der Berichterstattung und von Evaluationen stützen. Die beiden ETH berichten dem ETH-Rat über die Durchführung der Evaluationen.

Zum anderen wird mit der *Revision der Personalverordnung ETH-Bereich* der Grundsatz eines stärkeren Leistungsbezugs des Lohnes auch für das übrige Personal umgesetzt. Die geltende Übergangsregelung wurde per 1.1.2006 durch ein auf die spezifischen Bedürfnisse der beiden ETH und der Forschungsanstalten ausgelegtes, grundsätzlich neues System ersetzt. Die individuellen Löhne (inkl. Zulagen) bleiben bei der Überführung garantiert, d.h. es wird keine Lohnreduktionen geben. Zentrale Elemente des neuen Lohnsystems (NLS) sind:

- die Ablösung der bisherigen Lohnklassen durch 15 Funktionsstufen,
- die flächendeckende Einführung von Stellenbeschreibungen als Grundlage für Funktionszuordnungen,

- das Personalgespräch zur Vereinbarung und Beurteilung der Leistungen, sowie
- die Kopplung des individuellen Lohnes mit der Leistungsbeurteilung.

Die Revision wurde im Dezember 2005 durch den Bundesrat genehmigt und konnte auf den 1. Januar 2006 in Kraft gesetzt werden. Die weiteren Vorbereitungsarbeiten und die Umsetzung erfolgt in den kommenden Monaten auf Stufe der jeweiligen Institution durch die ETH und die vier Forschungsanstalten. In diesem Zusammenhang wurden sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Zuordnung ihrer Funktion auf eine der 15 Funktionsstufen schriftlich informiert. Im Anschluss an die schriftliche Mitteilung wird innerhalb einer Frist von vier Wochen die Möglichkeit bestehen, Fragen und Unklarheiten sowie Differenzen mit den Personalverantwortlichen der jeweiligen ETH bzw. Forschungsanstalt zu diskutieren bzw. zu bereinigen.

Mit den Personalverbänden führte der Präsident ETH-Rat am 20. Juni 2005 Verhandlungen durch. Die VKB unterstützte von Anfang grundsätzlich das leistungsorientierte Lohnsystem, brachte aber wesentliche Verbesserungsvorschläge ein. Vor einer Anwendung der neu geschaffenen Bonusvariante müssen die Rahmenbedingungen überprüft und weiter konkretisiert werden.

Seitens VKB wurde in der Vernehmlassung dem Controlling und Reporting über die Umsetzung des NLS hohe Bedeutung zugemessen. Namentlich wird die Angemessenheit der Neueinreihung der Kaderposition auch im Sinne einer Gleichbehandlung vergleichbarer Positionen zwischen den ETH und den Forschungsanstalten – überprüft werden. Hier wird auch die «Paritätische Überprüfungs-kommission für Funktionsbewertungen im ETH-Bereich» – in welcher der Präsident und der Vizepräsident der Sektion Zürich Einsitz haben – eine wesentliche Kontroll- und Korrekturfunktion wahrnehmen.

Die VKB wird sich dafür einsetzen, dass der ETH-Rat für das leistungsorientierte Lohnsystem genügend Mittel zur Verfügung stellen wird, damit effektive Anreize möglich sind und das NLS nicht zum Sparinstrument verkommt. In diesem Zusammenhang ist zu erinnern, dass die VKB als einziger Personalverband von Anfang an hinter dem NLS stand.

Kompetenzzentren ETH-Bereich

Mitte Dezember 2004 hatte der ETH-Rat das Konzept der Kompetenzzentren des ETH-Bereichs zur themenorientierten Forschung und verstärkten Zusammenarbeit mit der Industrie sowie der öffentlichen Hand vorgestellt. Ziel ist es, die Kompetenzen und Ressourcen des ETH-Bereichs zu bündeln und diese verstärkt Wirtschaft und Gesellschaft zur Verfügung zu stellen.

Am 14. Dezember 2005 genehmigte der ETH-Rat nun die Business-Pläne der Kompetenzzentren «*Energie und nachhaltige Mobilität*», «*Umwelt und Nachhaltigkeit*» sowie «*Materialwissenschaften und Technologien*». Die Zentren werden in den nächsten zwei Jahren mit Mitteln der Strategischen Entwicklung unterstützt, welche im ETH-Bereich für die Jahre 2005 – 2007 geäußert wurden. Für «*SystemsX*», einer gemeinsamen Initiative der ETH Zürich mit den Universitäten Zürich und Basel, zu der auch das neue ETH-Institut in Basel gehört, wurde ebenfalls eine Anschubfinanzierung gesprochen. Die Zentren nehmen ihre Arbeit im Laufe des Jahres 2006 auf.

Das Kompetenzzentrum «*Energie und nachhaltige Mobilität*» unter der Führung des Paul Scherrer Instituts PSI in Villigen hat seine Tätigkeit am 1. Januar 2006 aufgenommen. Wissenschaftler des PSI, der ETH Zürich und der EMPA arbeiten in Vernetzung mit der ETH Lausanne und der Fachhochschule Nordwestschweiz mit Forschenden aus dem In- und Ausland zusammen. Der Fokus dieses Kompetenzzentrums wird auf die Reduktion der CO₂-Emission und die Verringerung der Abhängigkeit der Schweiz von importierten fossilen Energieträgern gelegt. Das Zentrum wird mit 15 Millionen Franken für die Jahre 2006 und 2007 unterstützt. Der Kanton Aargau hat bereits eine namhafte finanzielle Unterstützung beschlossen.

Das Kompetenzzentrum «*Umwelt und Nachhaltigkeit*» wird von der ETH Zürich in Vernetzung mit der ETH Lausanne, der WSL und der EAWAG betrieben und die Arbeit per Mitte 2006 aufnehmen. Dieses Kompetenzzentrum, welches mit 10 Millionen Franken für die Jahre 2006 und 2007 unterstützt wird, sieht sich auch als Ausbildungsstätte für Fragen der Nachhaltigkeit und als Forum für politische, soziale, ökonomische, technologische und wissenschaftliche Aspekte.

Das 2006 und 2007 mit 10 Millionen Franken unterstützte Kompetenzzentrum «*Materialwissenschaften und Technologie*» unter der Führung der ETH Lausanne vereinigt die Kompetenzen der ETH Lausanne, ETH Zürich, EMPA, des PSI und des CSEM. Es hat die Entwicklung neuer Materialien und Oberflächeneigenschaften zum Ziel. Dieses Kompetenzzentrum wird seine Tätigkeit voraussichtlich Mitte 2006 aufnehmen.

SystemsX wurden 10 Millionen Franken aus dem ETH-Bereich für die Jahre 2006 und 2007 zugesprochen. Damit wird *SystemsX* auch zu einem Kompetenzzentrum des ETH-Bereichs mit einer Beteiligung der EPFL. Es soll zu einer nationalen Initiative in Systembiologie erweitert werden.

Herbstgespräch 2005 der Sozialpartner

Am 13. Dezember 2005 erfolgte in Bern das traditionelle Herbstgespräch der Sozialpartner des ETH-Bereiches. Auf Arbeitgeberseite nahmen der Präsident

des ETH-Rates (Prof. Alexander Zehnder), der Personalchef des ETH-Rates (Martin Sommer), der neue Präsident der ETH Zürich (Prof. Ernst Hafen), der Personalchef der ETH Lausanne (René-Philippe Bugnion), die Direktoren von PSI (Prof. Ralph Eichler) und EMPA (Prof. Louis Schlapbach), der Direktor ad interim der WSL (Dr. Jakob Roost) sowie der interimistische Leiter der EAWAG (Ueli Bundi) teil. Es wurden insbesondere folgende Fragen besprochen:

Kompetenzzentren. Im Rahmen der im Jahre 2005 vom ETH-Rat gebildeten Kompetenzzentren wurde über mögliche personelle Konsequenzen informiert, die sich namentlich im Bereich Materialwissenschaften für den EMPA-Standort Dübendorf und auch bei der Umstrukturierung der WSL ergeben könnten. Seitens Präsident ETH-Rat wurde festgehalten, dass bisher keine Entscheide gefällt worden sind. Es wurde versichert, dass im Falle von möglichen Personalmassnahmen die Personalverbände frühzeitig informiert und beim Vollzug beigezogen würden.

Teilrevision ETH-Gesetz. Folgende Änderungen werden vorbereitet: Anpassungen an das Hochschulrahmengesetz des Bundes, Übertragung des Immobilien-Eigentums an die beiden ETH und die Forschungsanstalten, Fragen der Tresorerie.

Gestützt auf das neue Rechnungsmodell im Bund und aufgrund der erhöhten Autonomie des ETH-Bereiches soll ab 1.1.2007 der Zahlungsverkehr im ETH-Bereich dezentral über die Institutionen und nicht mehr über die Zentralbuchhaltung der Eidg. Finanzverwaltung erfolgen. Die «Gemeinsame Absichtserklärung über Sozialpartnerschaft im ETH-Bereich» wird im Jahr 2006 redaktionell angepasst, und zwar an die Änderungen der Personalverordnung für den ETH-Bereich.

ETH Zürich: Wahlen an der ETH Zürich

Der Bundesrat wählte am 4. Mai 2005 *Professor Dr. Ernst Hafen* zum neuen Präsidenten der ETH Zürich. Er trat sein Amt am 1. Dezember 2005 an. Mit dieser Wahl hat der Bundesrat einen international anerkannten Wissenschaftler auf dem Gebiet der Life Sciences an die Spitze der ETH berufen. Der bisherige Präsident der ETH Zürich, *Prof. Dr. Olaf Kübler*, beendete seine zweite Amtszeit am 30. November 2005. In der Folge wählte der ETH-Rat am 8. September 2005 *Prof. Dr. Dimos Poulidakos* als neues Mitglied der Schulleitung der ETH Zürich und als neuen Vizepräsidenten für Forschung für eine Amtsdauer vom 1.12.05 – 30.11.09. *Prof. Dr. Ulrich Suter*, bisheriger Vizepräsident für Forschung der ETH Zürich, trat am 30.11.2005 zurück. Er wird wieder als Forscher und akademischer Lehrer auf dem Gebiet der Materialwissenschaften tätig sein. *Prof. Dr. Gerhard Schmitt* wurde vom ETH-Rat am 8. September 2005 als Vizepräsident für Planung und Logistik für eine dritte Amtsdauer vom 1.12.05–30.11.09 wieder gewählt.

150 Jahre ETH Zürich

Im Jahr 2005 feierte die ETH Zürich ihr 150-jähriges Bestehen. Heute werden 95 Prozent der Ingenieure und die Hälfte der Naturwissenschaftler mit einem Schweizer Universitätsabschluss an der ETH Zürich ausgebildet. Gleichzeitig gehört die Hochschule in den Zukunftswissenschaften und -Technologien zu den Pionieren.

EPFL

Am 16. Dezember 2004 fällte der ETH-Rat den Grundsatzentscheid, die Modalitäten einer *Assoziierung des CSEM* (Centre Suisse d'Electronique et de Microtechnique) in Neuenburg in seinen Bereich seien zu prüfen. Der mit der Vorbereitung dieser Assoziierung des CSEM beauftragte Präsident der EPFL machte an der ETH-Rats-Sitzung vom 23./24. März 2005 folgende Vorschläge:

- Das CSEM, mit rund 280 Mitarbeitenden und einem Budget von gut 50 Millionen ist zu klein, um als fünfte Forschungsanstalt in den ETH-Bereich integriert zu werden.
- Überdies bietet die Beibehaltung der Rechtsform einer Aktiengesellschaft Vorteile.
- Das CSEM sei wie folgt der EPFL zu assoziieren:
Die EPFL beteiligt sich mit 30 Prozent am Aktienkapital des CSEM.
Der bisherige Bundesbeitrag von rund 23 Millionen Franken an das CSEM geht an den ETH-Bereich.
Diese Budgetabtretung ist verbunden mit einem Leistungsauftrag, welcher gegenwärtig ausgearbeitet wird.

Empa

Im Berichtsjahr feierte die Empa ihr *125-jähriges Jubiläum*. In dieser Zeit haben die Tätigkeitsfelder und die strategische Ausrichtung der Empa mehrfach geändert, geblieben ist der Fokus auf Sicherheit, Zuverlässigkeit und Nachhaltigkeit von Materialien und Technologien. Im 2005 gestarteten *Kompetenzzentrum Materialwissenschaften und Technologien* gewinnt die Empa den Rahmen, in dem ihr Schlüsselwissen noch wirkungsvoller für eine wettbewerbsfähige Industrie und eine nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft eingesetzt werden.

Die VKB wird die Interessen der Kader bei einer möglichen Restrukturierung der Empa Dübendorf aufmerksam wahrnehmen.

WSL

Bei der Eidgenössischen *Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft* (WSL) in Birmensdorf und Davos wurde ein fundamentaler Umstrukturierungs-

prozess eingeleitet. Die für die WSL relevanten wissenschaftlichen Themenstellungen werden in 15 Forschungseinheiten zusammengefasst und unmittelbar dem Direktor unterstellt. Dabei werden die bisherigen grossen Bereiche «Wald», «Landschaft» und «Naturgefahren» als separate Führungseinheiten aufgelöst. Gleichzeitig werden an der WSL gemeinsame Professuren mit Hochschulen inner- und ausserhalb des ETH-Bereiches etabliert. Der gesamte Stellenbesetzungsprozess wird Mitte 2006 abgeschlossen sein und die neue Struktur wird auf 1. Juli 2006 in Kraft gesetzt werden.

Bei diesem Unstrukturierungsprozess wurden alle wissenschaftlichen Mitarbeitenden aufgefordert, sich für eine der neuen Funktionen zu bewerben. Die dabei entstehende unvermeidliche Verunsicherung bei den Mitarbeitenden war mehrmals ein Thema der Geschäftsleitungssitzungen der VKB bzw. der Sektion Zürich, welche die Entwicklung aufmerksam begleiten. Bereits besetzt wurde im Jahr 2005 die Position des stellvertretenden Direktors der WSL, indem diese Aufgabe Dr. Walter Amman übertragen wurde.

EAWAG

Die Wahlvorbereitungskommission für den neuen Direktor der EAWAG (Nachfolge von Prof. Zehnder) hat im Jahr 2005 Kandidaturen evaluiert. Der ETH-Rat steht in Verhandlungen mit einzelnen Kandidatinnen und Kandidaten. Er ist zuversichtlich, im Verlaufe des Sommers 2006 einen Wahantrag stellen zu können.

Weitere Institutionen

Agroscope (Landwirtschaftliche Forschungsanstalten)

Im Zuge des Restrukturierungsprozesses im Bereich der ehemaligen Landwirtschaftlichen Forschungsanstalten des Eidg. Volkswirtschaftsdepartementes wurden bereits vor fünf Jahren die Forschungsanstalten Liebefeld und Reckenholz zusammengelegt. Am 1.1.2000 wurde der Standort Liebefeld aufgegeben und die Mitarbeiter wurden nach Reckenholz disloziert.

Am 1.1.2006 wurden nun die verbleibenden sechs Forschungsanstalten in drei zusammengefasst, welche neu unter dem Namen «Agroscope» firmieren:

- Reckenholz – Täniken (Direktor: Dr. Paul Steffen)
- Changins – Wädenswil (Direktor: Dr. Jean Philippe Mayor)
- Posieux – Liebefeld-Milch (Direktor: Dr. Michael Gysi).

Diese drei Direktoren bilden zusammen mit dem Direktor des Bundesamtes für Landwirtschaft die Geschäftsleitung von Agroscope. Es ist vorgesehen, dass die verbleibenden Standorte erhalten bleiben. Gegenwärtig wird das Konzept des

Verzichts auf Forschungsaufgaben erarbeitet, wodurch rund 2 Millionen Franken eingespart werden müssen.

Die Fusion von Agroscope Wädenswil mit Agroscope Changins wurde per 1.1.2006 vollzogen. Während die Direktion in Changins angesiedelt ist, wird die Administration in Bern zentralisiert. Changins wird Zentrum für Feld- und Weinbau, Wädenswil für Gemüse und Obstbau. Die geplanten Personalabbau massnahmen wurden weitgehend vollzogen. Zusätzlich erfolgt eine enge Zusammenarbeit zwischen Agroscope Wädenswil und der Fachhochschule Wädenswil. Obwohl diese Restrukturierungs massnahmen transparent umgesetzt werden, konnte die VKB in mehreren Fällen mithelfen, der dabei entstehenden Verunsicherung entgegenzusteuern.

Die Zusammenführung der Supportbereiche der beiden Standorte Agroscope FAL Reckenholz mit Agroscope FAT Tänikon ist weitgehend abgeschlossen. Gegenwärtig wird die Reorganisation der Forschungsbereiche beider Standorte in Angriff genommen.

Schweizerisches Landesmuseum

Im Vorfeld der parlamentarischen Beratungen der Botschaft «Stiftung Schweizerisches Landesmuseum» fanden Gespräche zwischen der Direktion und Vertretern der Personalverbände statt. Dabei ging es um die Frage der künftigen Anstellung des Personals. Seitens der Direktion wurde bekräftigt, dass der Status Angestellter des Bundes beibehalten werden muss. Vor kurzem haben beide Räte die Botschaft an den Bundesrat zurückgewiesen, mit dem Auftrag, eine neue Botschaft vorzulegen. Dabei sollen die Museen im dritten Kreis angesiedelt werden. Einzubeziehen sind nicht nur die heutigen Museen der bestehenden Gruppe, sondern auch weitere mit dem Bund verbundene Museen. Die Vorlage wird nun vom Direktor des Bundesamtes für Kultur bearbeitet.

2.10 RUAG

Die Verhandlungsgemeinschaft RUAG, der auch die VKB angehört, führte rund ein halbes Dutzend Sitzungen durch. Zentrale Verhandlungsfragen waren folgende:

- Nachdem auf den 1.1.2004 der Beitritt der RUAG zu Swissmem und damit zum Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der Maschinenindustrie in der Schweiz vollzogen worden ist, standen Anpassungen dieses GAV und Lohnverhandlungen im Vordergrund.
- Beibehaltung des RUAG-Standortes Altdorf «Components», und zwar auch nach den Hochwasserschäden vom Sommer 2005.
- Straffung und Neuausrichtung der bisherigen Geschäftstätigkeiten der RUAG Components, verbunden mit Kündigungen bereits per Ende November 2005.

- Stellenabbau 2005 und 2006: 48 in Altdorf und 51 in Thun.
- Für die Betroffenen kommt der Sozialplan zur Anwendung. Ausserdem wurde ein Job-Center zur Stellenvermittlung eingerichtet.
- Verhandlungen über die Schliessung der Grosskaliberproduktion in Thun («warheads») mit Abbau von 85 Stellen.
- Die Verhandlungsgemeinschaft RUAG achtet bei all diesen einschneidenden Personalmassnahmen auf die Einhaltung der Bestimmungen des GAV und setzt sich für eine sozialpartnerschaftliche Umsetzung ein.
- Bei der der Grosskaliberproduktion zeichnet sich die Möglichkeit einer Übernahme durch eine private Unternehmung ab.
- Bei den *Lohnmassnahmen 2006* konnte von der Verhandlungsgemeinschaft folgendes Ergebnis erzielt werden:
 - 1,3 Prozent für strukturelle und individuelle, leistungsbezogene Lohnanpassungen
 - 0,3 Prozent für ausserordentliche Leistungen inkl. Spontanprämien.

3. Sektionen

3.1 Sektion Zürich

Die Sektion Zürich zählte 2005 gut 1000 Mitglieder, wovon rund zwei Drittel Aktive. Auf Ende 2005 wurde mit einer Werbeaktion für neue Mitglieder an der ETH Zürich begonnen, welche erfolgreich war. Geplant sind 2006 weitere Werbeaktionen innerhalb der Sektion Zürich, und zwar in den Forschungsanstalten des ETH-Bereiches bzw. in den Forschungsanstalten Agroscope, sowie im Landesmuseum.

An den vier Vorstandssitzungen der Sektion Zürich wurden zum einen folgende *Restrukturierungsmassnahmen* behandelt:

- die geplante (auch regionale) Umstrukturierung der EMPA im Rahmen des Kompetenzzentrums «Materialwissenschaften und Technologien»
- die begonnene Reorganisation der WSL
- die im Parlament hängige Reorganisation beim Schweizerischen Landesmuseum
- die Zusammenlegung der landwirtschaftlichen Forschungsanstalten Agroscope.

Solche Umstrukturierungen und Neuausrichtungen von Institutionen des Bundes in- und ausserhalb des ETH-Bereiches sind Herausforderungen an die Führungskräfte und das Kader, welche sie zu vollziehen haben. Sie sind nie konfliktfrei. Frühzeitige Gespräche und der Einbezug des Personals aller Stufen sind unerlässlich für ein gutes Gelingen von Reorganisationen. Die VKB konnte auch im

Berichtsjahr solche Aktivitäten aktiv begleiten und trug so zu einem guten sozial-partnerschaftlichen Klima bei.

Zum anderen wurden folgende Fragenkomplexe behandelt:

- Im Rahmen der Vernehmlassung zur Teilrevision der Professorenverordnung hat eine Arbeitsgruppe der Sektion Zürich die Stellungnahme der VKB erarbeitet. Wir verlangten, dass wir bei der Regelung der Vollzugsfragen, namentlich auch bei der Erarbeitung von Beurteilungskriterien, einbezogen werden.
- Ebenso erarbeiteten zwei Vorstandsmitglieder der Sektion Zürich, welche bereits im Projektteam für das Neue Lohnsystem (NLS) im ETH-Bereich tätig sind, die Vernehmlassungsantwort der VKB zuhanden des Präsidenten ETH-Rat. Hier ging es vor allem um die Zuordnung sämtlicher Mitarbeitenden im ETH-Bereich in 15 Funktionsstufen und den Vollzug der leistungsabhängigen Entlohnung.

Am 12. Mai 2005 fand eine zweite Aussprache zwischen dem Präsidenten des ETH-Rates, Prof. Zehnder, und einer Vorstandsdelegation der Sektion Zürich über aktuelle Probleme im ETH-Bereich statt.

An der Geschäftssitzung der Verbindungsleute vom 15. September 2005 am Paul Scherrer Institut (PSI) gaben die laufenden und geplanten Restrukturierungsmassnahmen einigen Diskussionsstoff. Zusätzlich wurden von den Verbindungsleuten Fragen des Neuen Lohnsystems und der Pensionskasse diskutiert. Personelle Änderungen bei den Verbindungsleuten:

- Dr. Jürg Grunder verlässt seine Stelle beim Agroscope Wädenswil. Er tritt eine Dozentenstelle an der dortigen Fachhochschule an und verlässt somit den Bundesdienst. Es ist noch kein Nachfolger bestimmt. Zusätzlich trat er aus dem Vorstand der Sektion Zürich aus.
- Theodore Hofer trat sein Amt als Verbindungsmann zur Hauptbibliothek ETHZ an Dr. Jürgen Luder ab.
- Dr. Peter Sigg ist pensioniert und sucht einen Nachfolger am PSI.
- Prof. Dr. Markus Sigrist ersetzt Dr. Hans Jung als Verbindungsmann zum Physik-Departement an der ETHZ. Hans Jung bleibt aber Mitglied des Vorstandes der Sektion Zürich.

Das traditionelle Mitgliedertreffen fand am 8. Juni 2005 statt. Bei einer Führung in Gruppen in die Masoalahalle im Zoo Zürich wurde den 42 Teilnehmenden ein Einblick in den Regenwald von Madagaskar gegeben.

An der Generalversammlung vom 8. Dezember 2005 an der ETH Zürich überbrachte Präsident Peter Büttiker die Grussbotschaft des Zentralvorstandes der VKB. Im Vorstand der Sektion Zürich sind folgende Mutationen zu verzeichnen:

Dr. Jürg Grunder verlässt den Vorstand und wird vorläufig nicht ersetzt. Dr. Karin Schram tritt als Sekretärin/Aktuarin der Sektion Zürich zurück. Bei den anschliessenden Wahlen wurden die bisherigen Vorstandsmitglieder einstimmig wieder gewählt. Der Gastreferent Prof. Dr. David Gugerli, Professor für Technikgeschichte der ETHZ, informierte über die geschichtliche Entwicklung der ETH Zürich. Auch diesmal waren die Teilnehmenden nach der Generalversammlung zu einem Apéro eingeladen.

3.2 Sektion militärische Berufskader

Das Geschäftsjahr 2005 war gekennzeichnet durch Nachwuchsprobleme beim militärischen Kader, tiefere Stellenbewertungen und zunehmende Abgänge. Unsere Gespräche mit dem Departementsvorsteher und auch mit dem Chef der Armee haben endlich bewirkt, dass ab 1. Januar 2006 besondere, zeitlich befristete Lohnmassnahmen für das militärische Personal getroffen wurden. Für die zusätzlichen Belastungen im Zusammenhang mit Armee XXI werden dem militärischen Personal bis längstens 2010 Sonderzulagen ausgerichtet: für Berufs-offiziere und Berufsunteroffiziere betragen sie 3'000 Franken pro Jahr.

Die Sektion hat sich mit verschiedenen Rechtsfragen auseinandergesetzt. Zu ihnen gehört die von uns angefochtene Kürzung von Leistungen bei vorzeitigem Altersrücktritt von Bediensteten in besonderen Dienstverhältnissen (VLVA). Am 29. März 2005 hat die Eidg. Personalrekurskommission entschieden, dass ein vor der Pensionierung stehendes Mitglied, das von der Kürzung noch nicht betroffen ist, nicht zur Beschwerdeführung legitimiert ist. In etwa drei Jahren werden wir auf das Geschäft zurückkommen, wenn erstmals ein pensionierter Berufs-offizier eine gekürzte Leistung erhält.

Das Militärpersonal und die Instruktoressen des Zivilschutzes müssen ab dem 1. Januar 2006 zum ersten Mal eine Prämie (Fr.256 pro Monat) für die Militärversicherung, bei der sie gegen Krankheit und Unfall obligatorisch versichert sind, bezahlen. Das Parlament hat diese Massnahme, die sich wie eine Lohnkürzung auswirkt, im Gesetz über das Entlastungsprogramm 03 beschlossen. Der Vorstand ist der Auffassung, dass diese Prämie nur dann direkt auf das Personal überwältet werden kann, wenn vorher alle Einzelarbeitsverträge angepasst werden. Unser Standpunkt wurde durch ein Rechtsgutachten unterstützt. Ende Januar 2006 haben 350 Betroffene auf unsere Empfehlung Einsprache gegen den Lohnabzug erhoben. Das Generalsekretariat des VBS hat, nach Rücksprache mit den Personalverbänden, entschieden, dass in dieser Sache ein Musterprozess vor der Eidg. Personalrekurskommission durchgeführt wird. Als Beschwerdeführer tritt der Präsident der Sektion auf.

3.3 Sektion VIBABS

Im Geschäftsjahr 2005 konnte der Vorstand VIBABS auf die offene und konstruktive Gesprächsbereitschaft von Direktor W.Scholl und des Chefs des Geschäftsbereiches Ausbildung, U.Hösli, zählen. Die Arbeit des Vorstandes war durch hohes Engagement aller Mitglieder und gute Zusammenarbeit gekennzeichnet. Zahlreiche Sektionsmitglieder haben an der Kundgebung des Bundespersonals vom 1. Dezember 2005 vor dem Bundeshaus teilgenommen. Auch mit der Sektion Militärische Berufskader und dem Zentralvorstand der VKB hat die Sektion eng zusammengearbeitet.

Die Arbeit des Vorstandes war anspruchsvoll und spielte sich in einem schwierigen Umfeld ab. Das Personal ist konfrontiert mit Umstrukturierungen, Sparmassnahmen und politischen Versprechen, die nicht eingehalten werden. Die Arbeit der Personalverbände wird von Mitarbeitenden in Frage gestellt, da kaum Erfolge für das Personal zu verzeichnen sind. Dennoch: Ohne den Einsatz und das geschlossene Auftreten der Personalverbände gegenüber Bundesrat und Parlament wären die Sparpolitiker noch viel weiter gegangen.

Im Geschäftsjahr 2005 hat sich der Vorstand mit folgenden Themen befasst:

- **Arbeitszufriedenheit**
Im Geschäftsbereich Ausbildung wurden sechs Massnahmen erarbeitet mit dem Ziel, die Arbeitszufriedenheit zu verbessern. Weiter wurde ein Seminar zum Thema «Feedback» durchgeführt. Die gemachten Erfahrungen müssen jetzt ausgewertet werden.
- **Militärversicherung**
Hier konnten wir nicht verhindern, dass die vom Parlament beschlossene und heute im Militärversicherungsgesetz verankerte Prämie für die Kranken- und Nichtbetriebsunfallversicherung der Militärversicherung vom Lohn abgezogen wird.
- **Ausbildungszulagen**
Abklärungen zusammen mit der Personalchefin des Bundesamtes und dem Chef des Geschäftsbereiches Ausbildung haben ergeben, dass es keine Möglichkeiten gibt, auch für unsere Instruktorinnen und Instrukturen eine Sonderzulage (wie beim militärischen Personal) erwirken zu können.
- **Antrag der französisch /italienisch sprechenden Kollegen**
Die Anträge wurden durch verschiedene Stellen in unserem Amt geprüft. Der Chef des Geschäftsbereiches Ausbildung hat die Ergebnisse zusammengefasst. In einem nächsten Schritt konnten die französisch/italienisch sprechenden Kollegen dazu Stellung nehmen. Anlässlich eines gemeinsamen Gesprächs unter der Leitung der VIBABS konnte man sich auf einzelne Punkte einigen, die jetzt rasch umgesetzt werden müssen.

- Pflege und Förderung der Kameradschaft
In den Fachbereichen wurde diese Thematik besprochen mit dem Ziel, die Zusammenarbeit im Geschäftsbereich Ausbildung, in den einzelnen Fachbereichen aber auch unter den einzelnen Teams zu optimieren. Hier gilt es jetzt, die vielen guten Vorschläge persönlich umzusetzen und vorzuleben.

3.4 Sektion Grenzwachtoffiziere

Im vergangenen Geschäftsjahr stand das *Projekt Innova*, das interne Reorganisationsprojekt des Grenzwachtkorps, im Zentrum unserer Arbeit. Im Grob- und Detailkonzept sowie in den folgenden Teil- und Schlüsselprojekten dieses umfassenden Reorganisationsprojektes wurde ein grosser Teil unserer Mitglieder einbezogen. Anliegen unserer Vereinigung konnten somit situationsgerecht eingebracht werden. An bilateralen Aussprachen mit dem Chef GWK und dem Oberzolldirektor wurden weitere Grundsätze geklärt. Bei den mit der neuen Organisation nötigen Stellenverschiebungen konnte für alle Mitglieder eine Lösung gefunden werden. Teilweise wurde eine grosse Flexibilität von unseren Mitgliedern gefordert. Dieses Projekt hat die Kräfte unserer Sektion stark beansprucht

Zu verschiedenen, teilweise umfangreichen Projekten der Zollverwaltung hat die Sektion Stellungnahmen erarbeitet. Unsere Anliegen wurden von der Zollverwaltung mehrheitlich aufgenommen. Der aktuelle Stand und die Ansprechpersonen sind auf unserer Website abrufbar. Der Mitgliederbestand unserer Vereinigung blieb 2005 stabil. Mit einer ausgeglichenen Jahresrechnung verfügt die Vereinigung über eine gute Finanzlage.

3.5 Sektion Cader Association of Swisscom (CASC)

Seit Jahren erweist es sich als schwierig, Mitglieder für eine Tätigkeit in der Führung des Verbandes zu gewinnen. Dazu kommt, dass immer mehr auch Mitglieder, die Funktionen in den Sektionen oder im Zentralvorstand ausüben, von Massnahmen der Restrukturierung betroffen sind. An der Generalversammlung 2004 wurde der Zentralvorstand daher beauftragt, Lösungen im Hinblick auf eine Professionalisierung der Verbandsarbeit zu suchen. In diesem Zusammenhang nahm der CASC auch Gespräche mit dem Verband Angestellte Schweiz auf, der unter anderem Angestellte der schweizerischen Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie vertritt.

Am 9. Mai 2005 wurden die Verhandlungen mit Swisscom für einen neuen Gesamtarbeitsvertrag und einen Sozialplan, beide gültig ab 2006, eröffnet. Die Gewerkschaften Kommunikation und transfair forderten bei diesem Anlass, dass der CASC keine weiteren Gespräche mit Verbänden führt, die in der Telekommunikationsbranche fremd und heute auch nicht Sozialpartner der Swisscom

sind. Der CASC, der rund 700 Aktivmitglieder zählt, lehnte diese Forderung ab. In der Folge entschied Swisscom, dass der CASC wegen sinkender Mitgliederzahl ab 1. Januar 2006 nicht mehr als vertragsschliessender Sozialpartner anerkannt wird. Der Verband der Swisscom-Kader konnte an den Verhandlungen für die neuen Vertragswerke nicht teilnehmen.

Wichtigste Geschäfte des Zentralvorstandes waren die Überführung von 4500 Mitarbeitenden in der Pensionskasse vom Leistungsprimat in das Beitragsprimat auf den 1. Januar 2006, die Lohnverhandlungen für das Jahr 2006, die Wahl der Betriebskommissionen bei Cablex AG und die Arbeitsverträge bei SCR Combase AG.

Der Zentralvorstand ist der Auffassung, dass der CASC nur eine Zukunft hat, wenn er seine Mitgliederzahl erheblich steigern kann. Zu diesem Zweck werden die Gespräche mit dem Verband Angestellte Schweiz weiter geführt.

4. Kader des öffentlichen Verkehrs

Aufgrund einer Lageanalyse kamen wir zum Schluss, dass sich die Tätigkeiten unseres Verbandes auf alle Kader in Unternehmungen des öffentlichen Verkehrs erstrecken sollten. Unsere Statuten wurden in diesem Sinne geändert. Gleichzeitig wurde eine Zusammenarbeit mit der Schweizerischen Kaderorganisation (SKO) beschlossen, da eine erweiterte Tätigkeit unserer Organisation nicht mehr mit der bisherigen reinen Milizstruktur bewältigt werden kann.

Die Verhandlungen mit den SBB betreffend Zulagen und Vergütungen scheiterten, insbesondere weil bei Zulagen, die dem Betriebspersonal zu Gute kommen, kein Konsens gefunden werden konnte. Auch bei den Lohnverhandlungen konnten sich die Sozialpartner erstmals nicht einigen, weshalb die Personalverbände das Schiedsgericht angerufen haben. Das Jahr 2006 wird von sehr schwierigen Verhandlungen um einen Gesamtarbeitsvertrag geprägt sein, der auf den 1. Januar 2007 in Kraft treten soll. Die SBB wollen den bestehenden GAV 2005 nicht mehr verlängern.

Nach intensiven Diskussionen wurden die Statuten der Pensionskasse SBB grundlegend revidiert. Sie bringen in erster Linie den Wechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat, verbunden mit angemessenen Übergangsbestimmungen für ältere Versicherte.

5. Mitgliederversammlung, Zentralvorstand und Administration

5.1 Mitgliederversammlung 2005

Die 56. ordentliche Mitgliederversammlung der VKB fand am 10. Mai 2005 im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Zentralpräsident Peter Büttiker konnte 88 Mit-

glieder und Gäste willkommen heissen. Sein besonderer Gruss galt dem Referenten, Direktor Werner Hertzog, PUBLICA. Er referierte anhand von Prokifolien über die bevorstehende Totalrevision des Pensionskassengesetzes (PKBG), die den Wechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat vorsieht. Der Geschäftsbericht 2004 wurde von der Versammlung einstimmig genehmigt. Die Rechnung 2004 und der Voranschlag 2005 wurden ebenfalls einstimmig genehmigt. Dem Zentralvorstand wurde Décharge erteilt.

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

Nach Genehmigung des Tätigkeitsprogrammes 2005 konnte Peter Büttiker den statutarischen Teil der Mitgliederversammlung schliessen und zum traditionellen Apéro einladen.

5.2 Zentralvorstand, Geschäftsleitung und Administration

Der Zentralvorstand kam zu 6 Sitzungen zusammen, an denen er sich durch die Geschäftsleitung über die wichtigsten Geschäfte orientieren liess und soweit nötig Beschlüsse fällte. Die Totalrevision des Pensionskassengesetzes (PUBLICA) mit dem damit verbundenen Wechsel vom Leistungs- ins Beitragsprimat bildete ein Dauerthema.

Die Geschäftsleitung hat sich im 2-Wochen-Rhythmus zur Behandlung der anfallenden Geschäfte getroffen. Dazu kamen gegen 50 weitere Anlässe, an welchen die VKB durch Mitglieder der Geschäftsleitung als Verhandlungspartner oder als Empfänger von Informationen vertreten war oder an welchen der Kontakt mit den Sektionen gepflegt wurde.

Nebst den Periodischen Mitteilungen vermittelt das Menu «Aktuelles» in unserem Internetauftritt laufend einen Einblick in das Geschehen im Arbeitsrecht, in der Pensionskasse und in andern Bereichen.

Dienstleistungen, Mutationen und viele andere laufende Angelegenheiten haben dank dem Einsatz von Frau Susanna Bolliger für die Geschäftsstelle VKB jederzeit zuverlässig funktioniert. Eine umfangreiche individuelle Werbeaktion führte zum Anstieg des Mitgliederbestands. Für die Übersetzung der Periodischen Mitteilungen in die französische Sprache war Frau Odile Frehring in bewährter Weise besorgt.

Mehrere Mitglieder haben die Geschäftsleitung der VKB um *Rechtsauskünfte* er sucht. Es ging dabei vor allem um Reorganisationen, Arbeitsverträge und um

Austrittsvereinbarungen. Die Dienstleistung besteht in einer Beratung im Sinne einer ersten Hilfe.

6. Finanzen

Jahresrechnung 2005 (R 2005) und Voranschlag 2006 (VA 2006)

<i>Betriebsertrag</i>	R 2005	VA 2006
Mitgliederbeiträge	186'481.50	185'000.—
Dienstleistungserträge	57'541.30	60'000.—
GAV RUAG und Swisscom	1'500.—	1'500.—
Zinsertrag	4'338.80	3'500.—
Verschiedene Einnahmen	1'000.—	1'000.—
<i>Summe Betriebsertrag</i>	<i>250'861.60</i>	<i>251'000.—</i>

Aufwand

Mitgliederversammlung	7'718.50	7'500.—
Zentralvorstand und Geschäftsleitung	72'221.65	69'000.—
Sektion Zürich	8'882.45	8'500.—
Beziehungen Inland	1'973.10	1'000.—
Beziehungen Ausland	2'155.85	2'000.—
Geschäftsstelle	55'524.75	45'000.—
Büromaterial, Drucksachen, Kopien	21'560.65	10'000.—
Mitgliederdienste		5'000.—
Werbung		8'000.—
Projekte		10'000.—
Porti, Telefon, Fax, Internet	12'153.35	8'000.—
Geräte, Mobiliar, Mieten	3'502.65	3'500.—
Steuern, übrige Gebühren	4'945.85	500.—
Periodische Mitteilungen	75'680.65	75'000.—
Verschiedenes	415.55	1'000.—
<i>Summe Aufwand</i>	<i>266'735.—</i>	<i>254'000.—</i>

Aktiven

Kasse	249.95
PostFinance	165'551.38
Berner Kantonalbank	3'723.10
Berner Kantonalbank (Berufs OF SOG + FWK)	16'372.80
Sparkasse Bundespersonal	124'399.50
<i>Flüssige Mittel</i>	<i>310'296.73</i>
Guthaben Verrechnungssteuer	2'446.20

Transitorische Aktiven	20'352.—
<i>Forderungen</i>	22'798.20
<i>Summe Aktiven</i>	333'094.93

<i>Passiven</i>	
Kreditoren	-47'157.40
Berufs OF SOG + FWK	-16'372.80
Transitorische Passiven	-75'320.—
<i>Fremdkapital</i>	-138'850.20
Vereinsvermögen am 1. Januar 2005	-210'118.13
Jahresverlust	15'873.40
Eigenkapital am 31. Dezember 2005	-194'244.73
<i>Summe Passiven</i>	333'094.93

Mitgliederbestand (ohne den assoziierten Verband KVöV)

Bestand am 1. Januar 2005	4'494	davon Pensionierte	1'431
Bestand am 1. Januar 2006	<u>4'561</u>		1'441
Zuwachs, Stand 1.1.2006	+ 67		

7. Dienstleistungen

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

Krankenkasse KPT

Die VKB hat mit der KPT Versicherungen AG (KPT) einen Kollektivvertrag abgeschlossen. Über 3500 VKB-Mitglieder, deren Familienangehörige eingeschlossen, sind bis heute dem Kollektivvertrag beigetreten. Fast alle Neumitglieder der VKB haben an dieser Dienstleistung Interesse.

Versicherungen

Unsere Zusammenarbeit besteht mit der «Zürich» Versicherungs-Gesellschaft («Züritel»). Sie umfasst die Bereiche Motorfahrzeug (Auto und Motorrad), Hausrat und Privathaftpflicht. Bei den Motorfahrzeugversicherungen bestehen bereits über 900 Policen (Zunahme innert einem Jahr von über 50 Policen), bei der Hausrat- und Privathaftpflichtversicherung sind es rund 300 Policen.

8. Internationale Tätigkeit

8.1 Europäische Union der unabhängigen Gewerkschaften / Confédération Européenne des Syndicats indépendants (CESI)

CESI neu als europäischer Sozialpartner anerkannt

An der Sitzung des geschäftsführenden Vorstands der CESI vom 4. Oktober 2005 teilte Generalsekretär Helmut Müllers mit, dass der CESI von der Europäischen Kommission der Status eines europäischen Sozialpartners im Sinne von Artikel 138 EG-Vertrag verliehen worden sei. Müllers wertete diesen Schritt als politischen Durchbruch für die CESI: «Seit ihrer Gründung hat die CESI für ihre Anerkennung und für die Verwirklichung des Gewerkschaftspluralismus auf europäischer Ebene gekämpft. Nun sind wir an unserem Ziel angekommen.» Die CESI wird somit künftig zu jeder sozialpolitischen Gemeinschaftsinitiative von der Kommission angehört. Der Status eines Sozialpartners war der CESI aufgrund ihrer Repräsentativität im Bereich der öffentlichen Zentralverwaltung zuerkannt worden. Durch diese offizielle Anerkennung genießt CESI neu Unterstützung seitens der Europäischen Kommission für ihre Aktivitäten, namentlich auch für ihre Bildungsstätte «Akademie Europa».

Die VKB kann somit im Rahmen der CESI Anliegen der Kader des Bundes einbringen. Ebenfalls vertreten im CESI ist der Zentralverband des Staats- und Gemeindepersonals der Schweiz (ZV) durch seinen Präsidenten.

Mit der Osterweiterung der EU sind nun neu im CESI Vertreter aus Tschechien, Polen etc. aufgenommen worden. Die CESI weist europaweit 8 Millionen Mitglieder auf.

Der CESI-Vorstand, in dem die VKB durch ihren Vizepräsidenten vertreten ist, trat im Berichtsjahr in Brüssel zu zwei Sitzungen zusammen: am 24. Mai und am 15. Dezember 2005. Im Zentrum stand die Stellungnahme zur «Dienstleistungsrichtlinie» (sog.«Bolkestein»-Richtlinie). Bei der Liberalisierung von Dienstleistungen werden gewisse Ausnahmen für den öffentlichen Dienst vorgesehen.

2005 wurden innerhalb der CESI verschiedene Fachausschüsse gegründet.

Im Fachausschuss EDUC (Erziehung, Jugend und Forschung) ist ab 2006 ein Vorstandsmitglied der Sektion Zürich vertreten. Der Fachausschuss EDUC tagte zweimal: am 8. April und am 25. Oktober 2005. Am 9. März 2006 fand eine weitere Sitzung statt. Ein wichtiges Thema war der Vorschlag der Europäischen Kommission über die verstärkte europäische Zusammenarbeit zur Qualitätssicherung in der Hochschulbildung, wozu eine Stellungnahme erarbeitet wurde.

8.2 Union der Gewerkschaften des öffentlichen Sektors / Union des Syndicats du Secteur Public (USSP)

Die erste Sitzung der USSP, einer Unterorganisation der CESI, fand am 10. März 2005 in Brüssel statt. U.a. wurde der Entwurf einer Richtlinie zum Thema Dienstleistungen im Binnenmarkt, die sog. «Bolkestein-Richtlinie», geprüft, der auf sehr deutliche Vorbehalte stiess. Die nächste Sitzung findet am 5. April 2006 statt.

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 Instruktooren 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; neu Eintretende 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

Mit Züritel wohnt sich's gut.

Die Hausrat- & Privathaftpflichtversicherung mit speziellen Leistungen für VKB-Mitglieder.

Geprüft und empfohlen von der VKB

Die Haushaltversicherung von Züritel – viel Leistung zu fairen Preisen.

- **Kundenservice.** Im Schaden-Notfall sind wir rund um die Uhr für Sie da.
- **Individuelle Lösungen.** Sie stellen Ihre Versicherung nach Ihren Bedürfnissen zusammen – nichts zu viel und nichts zu wenig.
- **1-Jahresverträge.** Kundenfreundlich. Sie bleiben flexibel.
- **Gratis-Velovignetten.** Als Privathaftpflicht-Kunde erhalten Sie von Züritel Jahr für Jahr bis zu fünf Velovignetten gratis (für den persönlichen Gebrauch!).

Jetzt profitieren:
0848 807810

«Zürich» Versicherungs-Gesellschaft



ZÜRITEL

der Direktversicherer der  Zürich

VKB

Vereinigung der Kader
des Bundes