

EINLADUNG

zur 58. ordentlichen Mitgliederversammlung

Mittwoch, 25. April 2007, 17.15 Uhr,

im Hotel Bellevue-Palace, Bern

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir gestatten uns, Sie zur 58. ordentlichen Mitgliederversammlung der Vereinigung der Kader des Bundes einzuladen.

Vor dem geschäftlichen Teil der Mitgliederversammlung wird

Juan F. Gut, Direktor des Eidg. Personalamtes,

über die Neuausrichtung der Personalpolitik des Bundes sprechen.

Traktanden:

1. Geschäftsbericht 2006
2. Rechnungsablage 2006 und Voranschlag 2007
3. Wahl in den Zentralvorstand
4. Jahresbeitrag 2007. Der Zentralvorstand beantragt die Beibehaltung der bisherigen Jahresbeiträge: 50 Franken für Aktive und 25 Franken für Pensionierte
5. Tätigkeitsprogramm 2007/2008
6. Verschiedenes.

Nach dem geschäftlichen Teil der Mitgliederversammlung treffen sich Mitglieder und Gäste zum traditionellen Apéro.

Der Zentralvorstand

Zentralvorstand 2006/2007

Geschäftsleitung:

Zentralpräsident	Peter Büttiker, Fürspr., VBS
Vizepräsident	Martin Bolliger, dipl. Ing. ETH, UVEK
Generalsekretär	Peter Ritschard, pens. SBB
Stellvertretender GS	Paul Neuenschwander, Oberst, VBS
Zentralkassier	Erwin Steuri, VBS
Redaktor	Christian Furrer, Dr. iur., pens. UVEK
Beigezogenes Mitglied	Albert Fritschi, lic. oec. publ., pens. ETH-Rat

Beisitzer:

Angelo Rabiolo, lic.HEC, EDI
Pius Berni, EFD
Beat Jung, Rechtsanwalt, pens. EFD
Jacob Gut, Prof.Dr.sc.techn., pens. ETH
Philippe Thalmann, Prof., EPFL
Waldemar Eymann, Div.a.D, pens. VBS
Hildegard Weber, VBS
Jean-Luc Boillat, EFD
Peter Glättli, dipl.Ing.ETH, EJPD
Alois Kissling, pens. Swisscom

Verbindung zur Sektion:

Zürich/Ostschweiz
EPFL / ETH Lausanne
Militärische Berufskader
VIBABS *)
Grenzwachtoffiziere

CASC *)

*) VIBABS: Vereinigung der InstruktorInnen des BA für Bevölkerungsschutz
CASC: Cader Association of Swisscom

Mitgliedschaft VKB

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.

Verbindungen zur VKB

Postadresse	VKB, Postfach, 3000 Bern 7
Internet	www.vkb-acc.ch
Mutationen	<i>Eintritte, Adressänderungen, Pensionierung, etc.</i> <i>Austritt aus der VKB:</i> Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB auch den Wegfall von Dienstleistungen und der damit verbundenen Vergünstigungen/Rabatten (zB KPT, Züritel) zur Folge hat.
Meldung an	office@vkb-acc.ch oder VKB, Postfach, 3000 Bern 7
Auskünfte	<i>Allgemeines, Dienstleistungen</i> Geschäftsstelle Tel. 041 329 22 28 / Fax 041 329 22 04 office@vkb-acc.ch

Mitglieder der Geschäftsleitung und des Zentralvorstands (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
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-BAFU	daniel.lehmann@bafu.admin.ch

In dieser Nummer

	Seite
Der Kündigungsschutz des Bundespersonals im Brennpunkt	7
PUBLICA-Gesetz: Wie geht es weiter?	11
Pensionskassen. Gutes Jahr 2006	13
Personalpolitik des Bundes aus Sicht der Geschäftsprüfungskommissionen	13
ETH-Bereich: Administrativuntersuchung am CSCS in Manno	16
Lohnmassnahmen 2007 bei der RUAG	17
Die Ingenieure und das Bologna-Modell	17
Personalpolitische Führungskennzahlen 2007	18
Parlamentarische Vorstösse	20
– Berufspersonal in der Schweizer Armee	20
– Eidg. Personalamt: Wo bleiben die Frauen und die Französischsprachigen?	21
– Bundespersonalgesetz als umfassendes Personalrecht	22
Geschäftsbericht 2006	25
1. Zum Geleit	25
2. Sachgeschäfte	26
2.1 Bundespersonalrecht	26
2.2 Pensionskasse des Bundes PUBLICA	33
2.3 PUBLICA: Revision des Pensionskassengesetzes	34
2.4 Lohnmassnahmen 2007 und Lohnpolitik	39
2.5 Entlastungsprogramme und Stellenabbau	41
2.6 Reformen in Verwaltung und Armee	41
2.7 Überprüfung der Aufgaben des Bundes	50
2.8 Begleitausschuss der Sozialpartner	51
2.9 ETH-Bereich	52
3. Sektionen	56
3.1 Sektion Zürich	56
3.2 Sektion militärische Berufskader	58
3.3 Sektion VIBABS	60
3.4 Sektion Grenzwachtoffiziere	61
3.5 Sektion Cader Association of Swisscom	62
3.6 Sektion ETH Lausanne – ein neuer Sozialpartner an der EPFL	62
4. Kader des öffentlichen Verkehrs	63

5.	Mitgliederversammlung, Zentralvorstand und Administration	63
5.1	Mitgliederversammlung 2006	63
5.2	Zentralvorstand, Geschäftsleitung und Administration	64
6.	Finanzen	65
7.	Dienstleistungen	66
8.	Internationale Tätigkeit	67
8.1	Europäische Union der unabhängigen Gewerkschaften	67
8.2	Union der Gewerkschaften des öffentlichen Sektors	67
	Die VKB in Stichworten	69
Züritel:	Erste Hilfe bei Blechschaden	71
	Motorfahrzeugversicherung	72

Der Kündigungsschutz des Bundespersonals im Brennpunkt

Umstrittene Revision des Bundespersonalgesetzes

Der Bundesrat hat am 29. November 2006 im Rahmen der Projekte der Bundesverwaltungsreform grünes Licht gegeben für eine Revision des Bundespersonalgesetzes (BPG). Er hat das EFD beauftragt, die Revision unter Konsultation der Personalverbände zu konkretisieren und dem Bundesrat eine Vernehmlassungsvorlage zu unterbreiten.

Mit dem Projekt «Vereinfachung und Abbau der Regelungsdichte in Personalangelegenheiten und Personalrecht» (Querschnittsprojekt 3 der Bundesverwaltungsreform 2005/2007) soll der Arbeitgeber Bund mehr Flexibilität bei der Aus- und Umgestaltung seiner Arbeitsverhältnisse erhalten

Zu den hauptsächlichen Mängeln im heutigen Recht zählen – für den Bundesrat – unter anderem die im Bundespersonalgesetz abschliessend aufgezählten Gründe für eine Kündigung sowie die Vorschrift zum Erhaltungsziel, gemäss der eine Kündigung durch den Bund nur zulässig ist, wenn der Bund sich um eine zumutbare Alternative bemüht hat und keine entsprechende Weiterbeschäftigung anbieten kann.

Das Ziel, dem Arbeitgeber mehr Flexibilität bei der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse zu verschaffen, soll mit einer Revision des Bundespersonalgesetzes und einer Vereinfachung des Entscheid- und Streiterledigungsverfahrens realisiert werden. Die Gesetzesrevision soll dabei unter anderem folgende Punkte enthalten:

- Verzicht auf abschliessende Aufzählung der Kündigungsgründe bei einer ordentlichen Kündigung
- Vereinfachung der Formalitäten und Verfahren im Rahmen einer Änderung bzw. Kündigung des Arbeitsvertrages
- Abschaffung der Pflicht zur Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden bei unverschuldeter Kündigung
- Erweiterung der Möglichkeiten, Einzelpersonen, Personalkategorien oder ganze Organisationseinheiten in der Bundesverwaltung dem Obligationenrecht zu unterstellen.

Stellungnahme der VKB zur Revision des Bundespersonalgesetzes

Grundsatzentscheid ohne Mitsprache

Nach Artikel 33 des Bundespersonalgesetzes konsultieren die Arbeitgeber die Organisationen des Personals vor beabsichtigten Änderungen des Gesetzes. Und nach Artikel 107 der Bundespersonalverordnung werden die Sozialpartner in personalrelevanten Angelegenheiten frühzeitig und umfassend informiert. Die

Personalverbände wurden zur Revision des Personalrechts vor dem 29. November 2006 nicht konsultiert. Das Mitspracherecht wird offenbar so verstanden: *zuerst trifft der Bundesrat Grundsatzentscheide, dann werden die Personalverbände bei deren Umsetzung angehört.* Dieses Verständnis von Sozialpartnerschaft ist sehr unbefriedigend.

Der Kündigungsschutz des Bundespersonalgesetzes

Das Bundespersonalgesetz gewährt den Angestellten des Bundes – im Vergleich zu Anstellungsverhältnissen in der Privatwirtschaft – einen weit reichenden Schutz. So sind die *Kündigungsfristen* im Obligationenrecht 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. Kündigt der Arbeitgeber wegen Mängeln in der Leistung oder im Verhalten, so muss er vorher eine schriftliche Mahnung ausgesprochen haben.

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 das Bundesverwaltungsgericht (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).

Erleichterung der Kündigungen beim Bund?

Für die beabsichtigte Flexibilisierung des Personalrechts fehlt eine nachvollziehbare Begründung. Das geltende Recht hat den Bund jedenfalls nicht daran gehindert, im Rahmen der Sparprogramme bisher über 2'200 Stellen abzubauen. *Ein ausgewiesener Bedarf nach Anpassung des Kündigungsrechts ist nicht ersichtlich.*

Mit dem Verzicht auf eine abschliessende Aufzählung der Kündigungsgründe im Gesetz wird der Kündigungsschutz weitgehend ausgehöhlt. Mit dem Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 wurde die Wahl des Beamten auf eine Amtsdauer von vier Jahren abgeschafft. An deren Stelle trat ein verstärkter Kündigungsschutz. Diese Regelung hat im Jahre 2000 die VKB veranlasst, das Referendum gegen das Bundespersonalgesetz nicht zu unterstützen. Wenige Jahre später soll diese Regelung aufgehoben werden.

Besonders bedrückend ist die angestrebte *Abschaffung der Pflicht zur Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden bei unverschuldeter Kündigung*. Artikel 12 Absatz 6 des Bundespersonalgesetzes legt fest, dass Kündigungen aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen nur zulässig sind, sofern der Arbeitgeber der betroffenen Person keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann. Mit der Revision des Personalrechts will sich der Bundesrat von dieser sozialen Verpflichtung befreien. Damit entfällt das bisherige Programm «Umbau mit Perspektiven» und der Sozialplan des Bundes wird in Frage gestellt. Das ist für die Personalverbände in keinem Falle akzeptabel.

Im Gegenteil. Weil der Stellenabbau fortgesetzt wird, verlangt die VKB, dass die Verordnung des Bundesrates vom 10. Juni 2004 über die Stellenbewirtschaftung im Rahmen von Entlastungsprogrammen verlängert wird. Diese Verordnung ist bis Ende 2008 befristet.

Im Jahre 2006 haben die Personalverbände bei den SBB und bei der Post für den Kündigungsschutz gekämpft. Im neuen Gesamtarbeitsvertrag SBB wird der Kündigungsschutz («*contrat social*») weiter geführt. Und die Post geht davon aus, dass die Umstrukturierung des Poststellennetzes ohne Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen durchgeführt werden kann. *Was bei den Unternehmungen des Bundes erkämpft wurde, will der Bundesrat bei der Bundesverwaltung abbauen.*

Im April 2005 schrieb das Eidg. Personalamt zum Umbau mit Perspektiven: «Der Bund soll auch in Sanierungsphasen ein verlässlicher Arbeitgeber bleiben. *Der Erhalt der Verlässlichkeit soll auf der Basis des geltenden Bundespersonalrechts, insbesondere auch mit der Aufrechterhaltung des Kündigungsschutzes, erreicht werden.* Diese Sicherheit ist eine Grundvoraussetzung, damit die Reformen vom Personal überhaupt mitgetragen werden». Wie steht es heute mit der Verlässlichkeit des Arbeitgebers Bund?

In Teilbereichen (z.B. militärisches Berufspersonal, Zoll) hat der Bund schon jetzt Mühe, neue Mitarbeitende zu rekrutieren. Für den Bund kann es heute und morgen nicht primär darum gehen, dank erleichterten Kündigungen Personal schneller los zu werden. Sondern darum, das vorhandene Personal zu halten und neues zu gewinnen.

Über die Vereinfachung von Formalitäten und Verfahren beim Bundespersonalgesetz kann durchaus verhandelt werden. Den beabsichtigten Kahlschlag beim Kündigungsschutz lehnt die VKB aber entschieden ab.

Zum Kahlschlag beim Kündigungsschutz

Von Anfang an ausserhalb des Bundespersonalgesetzes standen die *Verordnungen für das Personal des Instituts für geistiges Eigentum (IGE) und des Schwei-*

zerischen Heilmittelinstituts *Swissmedic*. Es handelt sich um Sonderregelungen des öffentlichen Rechts, die in den Jahren 1996 und 2001, also vor dem Inkrafttreten des Bundespersonalgesetzes, erlassen wurden.

Diese beiden Verordnungen entsprechen dem vom Bundesrat angestrebten Ideal: so nennt die Verordnung für das Institut für geistiges Eigentum keine Kündigungsgründe und eine Pflicht zur Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden bei unverschuldeter Kündigung ist nicht vorgesehen.

Wer die Rechtsprechung zu den beiden Verordnungen konsultiert, stellt fest, dass beim Institut *Swissmedic* seit 2001 keine Kündigung mit einer Beschwerde angefochten wurde. Beim Institut für geistiges Eigentum war innert 10 Jahren eine einzige Kündigung von der Personalrekurskommission zu beurteilen. In einem grundsätzlichen Entscheid aus dem Jahre 2002 stellte die Personalrekurskommission fest:

- der Angestellte kann bei Kündigung schriftlich Einsprache dagegen erheben
- auf dem Rechtsweg kann – bei Nichteinigung – einzig eine Entschädigung verlangt werden
- *die Kündigung als solche kann weder angefochten noch aufgehoben werden*
- dies schliesst auch jede Wiedereingliederung des Angestellten an seiner alten Arbeitsstelle aus.

Diese Feststellungen zeigen, dass der Kündigungsschutz aufgrund der beiden Verordnungen weitgehend ausgehöhlt ist. Im besten Fall kann – bei unbegründeter Kündigung – eine Entschädigung erstritten werden.

Fragestellung von grundsätzlicher Bedeutung

Im öffentlichen Sektor nimmt der Arbeitgeber Bund eine führende Rolle ein. Auch wenn er bei der Lohnentwicklung nicht voll an der Spitze mithalten kann, so bietet er nach wie vor interessante Arbeitsplätze und ein höheres Mass bezüglich Sicherheit des Arbeitsplatzes an. Mit dem geplanten Abbau des Kündigungsschutzes würde dieser Vorteil preisgegeben. Zudem wird der Bund mit dem neuen PUBLICA-Gesetz für Personen ab Alter 45 an Attraktivität verlieren. Damit ist die Grenze des Zumutbaren überschritten.

Es liegt auf der Hand, dass der *Abbau des Kündigungsschutzes die Unabhängigkeit der Verwaltung gefährdet*; die Verwaltung würde «verpolitisiert». Dritte könnten leichter als heute Druck auf die Verwaltung ausüben.

Zu den Merkmalen der Sozialpartnerschaft gehört der Wille, gemeinsam Lösungen zu suchen und zu finden. *Wird das Eidg. Finanzdepartement diesen Weg beschreiten oder den Abbau des Kündigungsschutzes gegen den Willen der*

Personalverbände durchziehen? Durchziehen heisst eine Botschaft zur Revision des Bundespersonalgesetzes – gemäss Konzept vom 29. November 2006 – dem Parlament zum Entscheid vorzulegen. Gegen den Beschluss des Parlamentes steht das fakultative Referendum offen. Eine Revision des Bundespersonalgesetzes könnte Signalwirkung haben für Kantone und Gemeinden.

PUBLICA-Gesetz: Wie geht es weiter?

Vorbereitung der Ausführungserlasse

Am 20. Dezember 2006 haben die Eidg. Räte das Bundesgesetz über die Pensionskasse des Bundes (PUBLICA-Gesetz) verabschiedet. Das PKB-Gesetz vom 23. Juni 2000 wird in absehbarer Zeit aufgehoben. Die Referendumsfrist zum PUBLICA-Gesetz wird am 13. April 2007 unbenützt ablaufen. Bevor die Umstellung vom Leistungsprimat in das Beitragsprimat durchgeführt werden kann, sind Ausführungserlasse vorzubereiten. Vorarbeiten dazu sind im Jahre 2006 in Arbeitsgruppen geleistet worden. Die Personalverbände haben in diesen Arbeitsgruppen mitgewirkt. Bezüglich der Ausführungserlasse gilt es vorab zu beachten, dass PUBLICA zu einer Sammeleinrichtung wird.

PUBLICA als Sammeleinrichtung

Diese Neuerung geht insbesondere aus den Artikeln 7–10 des PUBLICA-Gesetzes und aus den Artikeln 32a ff. des geänderten Bundespersonalgesetzes hervor. Demnach bilden die bisher der PUBLICA angeschlossenen Arbeitgeber sogenannte *Vorsorgewerke* mit aktiv Versicherten und Rentnern. Die Vorsorgewerke sind eigene Organisationen mit separater Rechnung, paritätischem Organ und eigenem Vorsorgereglement. PUBLICA führt für alle Vorsorgewerke die Versicherung durch und verwaltet das Vermögen. Der Ertrag des Vermögens wird auf die einzelnen Vorsorgewerke aufgeteilt. Gemäss Botschaft des Bundesrates vom 23. September 2005 werden voraussichtlich auf den 1. Juli 2008 vier Vorsorgewerke gebildet:

- das Vorsorgewerk Bund
- das Vorsorgewerk des ETH-Bereiches
- das Vorsorgewerk für Institute (wie das Institut für geistiges Eigentum und andere mehr)
- das Vorsorgewerk für die bisherigen angeschlossenen Organisationen.

Die Ausführungserlasse im Einzelnen

Für jedes Vorsorgewerk ist zunächst ein paritätisches Organ zu bilden, das aus Vertretern des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer zusammengesetzt ist. Der

Bundesrat wird bereits auf den 1. Mai 2007 eine *Verordnung über das paritätische Organ des Vorsorgewerkes Bund* erlassen.

Die Beziehungen zwischen dem Vorsorgewerk Bund und der Pensionskasse PUBLICA werden durch einen Anschlussvertrag (mit Anhängen) geregelt. Neben dem Arbeitgeber Bund wirkt das paritätische Organ bei der Erarbeitung des Anschlussvertrages mit. Der *Anschlussvertrag für das Vorsorgewerk Bund* wird zusammen mit dem PUBLICA-Gesetz in Kraft treten. Auf das Vorsorgewerk Bund entfallen rund drei Viertel der Versicherten und des Vermögens von PUBLICA.

Für die Versicherten von grösster Bedeutung ist das *Vorsorgereglement für die Angestellten und die Rentenbeziehenden des Vorsorgewerkes Bund*. Das Reglement wird die Detailbestimmungen über die Vorsorgepläne enthalten: Standardplan, Kaderplan 1 und Kaderplan 2. Im Standardplan werden Angestellte von der 1. – 23. Lohnklasse versichert (27'000 Personen; 75,2 % des Personals). Im Kaderplan 1 werden Angestellte ab Lohnklasse 24 – 29 versichert (8'000 Personen; 22,1% des Personals). Im Kaderplan 2 werden Angestellte ab der Lohnklasse 30 versichert (970 Personen; 2,7 % des Personals). Das Reglement liegt im Entwurf vor und zählt 118 Artikel.

Jedes Vorsorgewerk muss ferner über ein *Reglement über die Teilliquidation* verfügen.

Anfangs Februar hat das Eidg. Personalamt die Ämterkonsultation über die Ausführungserlasse für das Vorsorgewerk Bund eröffnet. Im April finden die Verhandlungen mit den Personalverbänden über die Ausführungserlasse statt. Die Ausführungserlasse für das Vorsorgewerk Bund sollen vor den Sommerferien vom Bundesrat genehmigt werden. Danach sind mindestens 12 Monate für die technische Vorbereitung des Primatwechsels erforderlich.

Andere Vorsorgewerke

Viel Arbeit ist auch vom ETH-Bereich, den Instituten und den angeschlossenen Organisationen zu leisten. Denn diese Institutionen haben – gleich wie der Bund – für ihre neu zu errichtenden Vorsorgewerke paritätische Organe zu bestimmen, Anschlussverträge, Vorsorgereglemente und Reglemente für die Teilliquidation vorzubereiten. Die Ausführungserlasse für das Vorsorgewerk Bund werden ihnen als Leitlinie dienen. Insbesondere werden diese Institutionen zu entscheiden haben, wo sie vom Vorsorgewerk Bund abweichende Bestimmungen erlassen wollen.

Pensionskassen. Gutes Jahr 2006

Gemäss Erhebungen des Schweizerischen Pensionskassenverbandes blicken die Vorsorgeeinrichtungen in der Schweiz auf ein gutes Jahr zurück: auf dem Gesamtportfolio der Pensionskassen wurde im letzten Jahr eine durchschnittliche Performance von 6,9 Prozent erzielt. Den grössten Ertrag brachten Anlagen in Schweizer Aktien, die mit 20,1 Prozent rentierten. Keine gute Rendite warfen Schweizer Obligationen ab. Mit einer Aktienquote von 60 Prozent ergab sich eine Performance von 10,5 Prozent, mit einer Quote von 25 Prozent noch 4,5 Prozent.

Die Pensionskasse Post erreichte im Jahre 2006 eine Rendite von 7,48 Prozent auf dem Gesamtvermögen. Die Pensionskasse des Bundes PUBLICA hat 2006 auf ihren Anlagen einen Ertrag von 4,48 Prozent erwirtschaftet. Der Hauptanteil der Anlagen besteht aus Schweizer Obligationen (49,4 %), während der Anteil an Aktien 24,2 Prozent beträgt. Im Rückblick ergibt sich für die Pensionskasse des Bundes 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
2006	4,4 Prozent.

Personalpolitik des Bundes aus Sicht der Geschäftsprüfungskommissionen

Dem Jahresbericht 2006 der Geschäftsprüfungskommissionen vom 19. Januar 2007 entnehmen wir die folgenden Ausführungen:

Personalpolitik des Bundes

Stellenabbau

Verschiedene Bereiche bedürfen besonderer Aufmerksamkeit. So müssen die *Auswirkungen des Personalabbaus*, der sich noch weiter fortsetzen wird, aufgrund der Entlastungsprogramme 2003 und 2004 sowie der Aufgabenverzichtspläne genau verfolgt werden. Allgemein konnten die Kommissionen feststellen, dass die Massnahmen zur Begleitung des Personalabbaus greifen. Ein Grossteil der vom Stellenabbau betroffenen Personen fand aufgrund von Ver-

mittlungsbemühungen eine neue Stelle. Bei einem Abbau von rund 1'200 Stellen in den Jahren 2004 und 2005 kam es gerade einmal zu 26 Entlassungen.

Lohnpolitik

Die Kommissionen liessen sich auch über die *Lohnmassnahmen* informieren. Hier ist die *Politik des Bundes sehr zurückhaltend*. So kompensiert er die Teuerung für das Jahr 2005 nur teilweise über eine einmalige und unversicherte Zulage. Dies könnte sich mittelfristig aber negativ auf die Attraktivität des Bundes auf dem Arbeitsmarkt auswirken. Dieser Befund wird durch den in den beiden Kommissionen ebenfalls behandelten Lohn- und Pensionskassenvergleich, der im Auftrag des EFD erstellt und Ende 2005 publiziert wurde, gestützt. Der Vergleich zeigte u.a., dass sich die Lohnschere zwischen Bund und Privatwirtschaft ab dem mittleren Kader (ab Lohnklasse 24) öffnet; bei höheren Kadern sowie Topkadern nehmen die Lohnunterschiede beträchtliche Ausmasse an.

Aus- und Weiterbildung

Als wichtige Massnahme – insbesondere angesichts der erwähnten Nachteile im Vergleich zur Privatwirtschaft – erachten die Kommissionen die *Weiterbildung und Personalschulung in der Bundesverwaltung*. Hier besteht zwar ein gutes Konzept, doch die Mittel zur Umsetzung wurden in den letzten Jahren gekürzt. Dies könnte längerfristig negative Auswirkungen haben. Diesem Bereich sollte in Zukunft mehr Bedeutung beigemessen werden.

Motivation des Personals

Gemäss Vertretern der HR-Dienststellen ist die *Stimmung des Bundespersonals* nicht gut. Die erwähnten Problempunkte wie auch die als gering eingestufte Wertschätzung des Bundespersonals durch Bundesrat und Parlament haben negative Auswirkungen auf die Motivation und führen ebenfalls dazu, dass der Bund als Arbeitgeber für die Bundesangestellten nicht mehr dieselbe Qualität aufweist wie noch vor ein paar Jahren.

Eidg. Personalamt

In der zweiten Jahreshälfte setzte sich die GPK-N speziell mit der Reorganisation des EPA auseinander, die im Sommer 2006 eingeleitet wurde. Das EPA soll nur noch strategische Funktionen übernehmen, während andere Aufgaben im HR-Bereich dezentral in den Departementen wahrgenommen werden sollen. Der Kommission erscheint es wichtig, dass die Dezentralisierung nicht auf Kosten der *Homogenität der Bundespersonalpolitik* geht und auch mögliche Skaleneffekte genutzt werden.

Verwaltungsreform 2005 – 2007

Nach Dafürhalten der Kommission soll die Verwaltungsreform als zukunftssträchtiges und ambitioniertes Projekt einen wesentlichen Beitrag zur ordentlichen Funktionsweise der Bundesbehörden leisten. Während der Arbeiten stellte die Kommission jedoch fest, dass die Erwartungen des Parlaments und die Vorstellungen des Bundesrats zur Verwaltungsreform stark auseinander gingen.

Der Bundesrat beurteilt das Projekt nicht als strategisch, sondern betrachtet es eher als Routineübung. Die Geschäftsprüfungskommission des Ständerates hat Mühe, diese Auffassung mit der Personal- und Organisationsstruktur in Einklang zu bringen, die für die Durchführung der Reform aufgebaut wurde und zu welcher eine Delegation des Bundesrates sowie die Nominierung eines – mit beträchtlichen Finanz- und Personalressourcen ausgestatteten – Delegierten des Bundesrates gehören.

Bis auf die Beschlüsse zu den Abläufen im Personalbereich hat der Bundesrat *nur Entscheidungen zu Themen von untergeordneter Bedeutung* getroffen (Koordination der Bibliotheken der Verwaltung, Reduzierung der ausserparlamentarischen Kommissionen). Nach Dafürhalten der Kommission muss der Bundesrat die ehrgeizigen Ziele der Verwaltungsreform erneut anvisieren und die Schlüsselvorhaben dieses Projekts verwirklichen.

Die Kommission stellte insbesondere fest, dass das *Projekt betreffend die Führung* auf starken Widerstand stösst und dass einige *Projekte zur Beseitigung von Doppelspurigkeiten* (z.B. in der Entwicklungszusammenarbeit) gegenwärtig in einer Sackgasse stecken. Die Kommission bedauerte dies lebhaft und forderte den Bundesrat auf, Entschlossenheit zu beweisen und Lösungen für diese entscheidenden Fragen zu finden.

Neben der Verwaltungsreform führt der Bundesrat *weitere Reformprogramme* durch (z.B. Überprüfung der Aufgaben des Bundes, Neuorganisation der Departemente). In diesem Rahmen stellte die Kommission fest, dass der spezifische Beitrag der Verwaltungsreform nicht immer richtig verstanden wird. Die *Häufung der Programme* verursacht in der Verwaltung auch Unverständnis, Verwirrung und Verdrossenheit, was den Reformprozess behindert oder doch zumindest bremst.

Deshalb hat die Geschäftsprüfungskommission des Ständerates an den Bundesrat appelliert, die Einzelprojekte besser zu koordinieren bzw. sogar in einer einzigen Verwaltungsreform im breiten Sinn zusammenzuführen und dem Bundespersonal klare Perspektiven und eine motivierende Vision zu bieten.

ETH-Bereich. Administrativuntersuchung am CSCS in Manno

Das nationale Zentrum für Hochleistungsrechnen

Das CSCS ist das nationale Zentrum für das Hochleistungsrechnen und beschäftigt rund 40 Personen, darunter 15 Wissenschaftler. Das Hochleistungsrechnen (High Performance Computing, HPC) ist ein Bereich des computergestützten wissenschaftlichen Rechnens und setzt hohe Rechenleistungen voraus, um Simulationen zu rechnen oder komplexe Daten zu analysieren. Das CSCS arbeitet mit den beiden ETH, andern Schweizer Universitäten, dem PSI, dem CERN, Meteo-Schweiz sowie weiteren Forschungsinstitutionen zusammen. Das CSCS ist organisatorisch der ETH Zürich unterstellt.

Schwachstellen in der Führung

Im Frühjahr 2006 hatten acht Mitarbeitende des CSCS in Manno in einem Schreiben die Direktorin und den administrativen Leiter zum Rücktritt aufgefordert. Der damalige Präsident der ETH Zürich ordnete darauf hin eine *Administrativuntersuchung* an, um die Vorwürfe abzuklären. Der Untersuchung zufolge war im Arbeitskonflikt auch das Management der Situation nicht immer vollständig gewachsen, und es gab Schwachstellen in der Führung, die es zu korrigieren gilt.

Andererseits hat eine unabhängig von der Administrativuntersuchung durchgeführte Peer Review im Sommer 2006 der CSCS-Leitung fachlich ein gutes Zeugnis ausgestellt. Die Peers kamen zum Schluss, dass das heutige Management eine ausgezeichnete Arbeit im Re-Engineering der Organisation geleistet hat.

Gezielte Stärkung der Führung: Ko-Direktion

Professor Marco Baggiolini, der ehemalige Präsident der Università della Svizzera Italiana wird neu, zusammen mit der bisherigen Direktorin, Dr. Marie-Christine Sawley, das CSCS als Ko-Direktor führen. Die getroffene Lösung steht einerseits für Kontinuität, da wo das Zentrum bereits heute unbestritten gute Arbeit leistet, andererseits wird die Führungsstruktur des CSCS gezielt gestärkt.

Standort Manno bestätigt

In der Botschaft des Bundesrates über die Förderung von Forschung, Bildung und Innovation 2008–2011 wird Manno explizit als nationales Hochleistungszentrum angesprochen. Ebenfalls verankert ist in der Botschaft, dass die jeweilige Spitzenmaschine im Bereich des Hochleistungsrechnens, von der es

schweizweit nur eine gibt, in Manno angesiedelt sein soll, und dass wie bisher das CSCS von der ETH Zürich betrieben wird.

Vor diesem Hintergrund stehen namhafte Investitionen an für die Umsetzung der nationalen Strategie im Bereich des «High Performance Computing»: rund 150 Millionen Franken in der Periode 2008 – 2011.

Lohnmassnahmen 2007 bei der RUAG Suisse

Die Verhandlungsgemeinschaft RUAG, in welcher die VKB mit einem Mitglied vertreten ist, erzielte am 13. Februar 2007 nach zähen Verhandlungen mit der Konzernleitung folgendes Ergebnis: die Lohnsumme wird per 1. April 2007 um 2,2 Prozent erhöht. Dabei wurde folgende Verteilung ausgehandelt:

- 0,5 Prozent als generelle Massnahme
- 1,4 Prozent für individuelle und leistungsbezogene Entlohnungen
- 0,3 Prozent für ausserordentliche Leistungen und Spontanprämien.

Dieses Verhandlungsergebnis ist ansprechend: 2,2 Prozent sind insgesamt ein gutes Resultat – der generelle Anteil liegt jedoch unter den Erwartungen. Besonders erwähnenswert ist, dass das RUAG-Personal erstmals überhaupt in den Genuss einer generellen Lohnmassnahme kommt. Bisher gab es ausschliesslich individuelle, leistungsbezogene Lohnerhöhungen.

Mit Genugtuung zur Kenntnis genommen wurde zudem die erfreuliche Geste des Verwaltungsrats, die sehr gute Arbeit der Belegschaft mit einer Erfolgsbeteiligung von maximal 1'000 Franken zu honorieren. Diese Erfolgsbeteiligung wird im Personalreglement RUAG ausdrücklich als freiwillige Massnahme bezeichnet, welche nicht Bestandteil des Lohnes ist. Anlässlich der nächstjährigen Lohnrunde wird die Verhandlungsgemeinschaft auf eine Verbesserung der Real-löhne dringen. Eine solche wurde bisher von der Konzernleitung aus Gründen der Konkurrenzfähigkeit als nicht vertretbar erachtet.

Die Ingenieure und das Bologna-Modell

Mit der Erklärung von Bologna vom 19. Juni 1999 haben sich Bildungsminister aus 29 europäischen Staaten, darunter die Schweiz, verpflichtet, bis im Jahr 2010 einen europäischen Hochschulraum zu schaffen. Dadurch ist eine grosse Bildungsreform auf der Hochschulstufe ausgelöst worden. Unter den sechs Zielen der Bologna-Deklaration spielt die Einführung zweier Hauptzyklen für das Studium: *Bachelor und Master*, eine wichtige Rolle. Was bedeutet die Bologna-Reform für die Ingenieure, für die Absolventen einer Höheren Technischen Lehranstalt bzw. Fachhochschule? Zu dieser Frage veranstaltet die Sektion CASC der

VKB am 10. Mai 2007 in Bern eine Tagung. Nähere Informationen sind auf der Website www.casc.ch erhältlich.

Personalpolitische Führungskennzahlen 2007

Die Zusammensetzung des Bundespersonals nähert sich langsam den vom Bundesrat definierten Sollwerten an. Die grössten Herausforderungen der kommenden Jahre liegen für den Arbeitgeber Bund in der Steigerung des Frauenanteils im Kader, in der Erhöhung der Anzahl Lehrstellen und im Umgang mit der demografischen Entwicklung. Dies geht aus der neusten Berichterstattung über das Personalwesen des Bundes hervor. Der Bundesrat hat am 16. März 2007 davon Kenntnis genommen.

Die Bundesverwaltung soll eine konkurrenzfähige und attraktive Arbeitgeberin sein. Zudem kommt ihr als eine der grössten Arbeitgeberinnen der Schweiz mit Blick auf die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen eine besondere Rolle zu. Daher hat der Bundesrat in seiner Personalpolitik Grundsätze und Zielwerte definiert, die die Departemente in ihren personalrelevanten Entscheiden zu beachten haben. Über die Umsetzung der Personalpolitik erstattet das Eidg. Personalamt EPA dem Parlament gemäss Bundespersonalgesetz BPG Artikel 5 jährlich Bericht.

Einige Kennzahlen der vorliegenden Berichterstattung vermitteln einen Rückblick auf das Jahr 2006, andere widerspiegeln den Stand von Januar 2007.

Um die Entwicklung sichtbar zu machen, hat der Bundesrat im 2005 für verschiedene personalpolitische Kennziffern Sollwerte definiert; dies für die Entwicklung der Personalbezüge, den Anteil Frauen an allen Mitarbeitenden, die Vertretung der Sprachgruppen sowie die Anzahl der Lernenden. Die aktuellen Soll-Ist-Vergleiche zeigen, dass Personalpolitik umgesetzt wird und die Optimierungsmassnahmen in den Departementen grundsätzlich zu wirken beginnen. Entsprechend bewegen sich diese personalpolitisch wichtigen Führungskennzahlen in Richtung der angestrebten Sollwerte.

Höhere Personalbezüge im Jahre 2006

2006 beliefen sich die durchschnittlichen Personalbezüge in der Bundesverwaltung (ohne EDA-Lokalpersonal) auf 111'804 Franken (2005: 109'556), was einer Zunahme um 2,1 Prozent entspricht. Die Entwicklung ergibt sich einerseits aus den Lohnmassnahmen für das Jahr 2006 (einmalige unversicherte Zulage von 1,9 %). Andererseits spiegelt sich darin der Trend zu höher qualifizierten Arbeitsplätzen, der zudem vom laufenden Abbau von technisch-handwerklichem Personal insbesondere im VBS verstärkt wird.

Wachsender Anteil von Frauen in Kaderstellen

Der Frauenanteil in der Bundesverwaltung betrug Anfang 2007 29,5 Prozent. Nimmt man den männerdominierten Sicherheitsbereich (Militär, Zoll, Bundespolizei) aus, so erreichte der Frauenanteil 42 Prozent. In der Entwicklung des Frauenanteils zeigt sich eine qualitative Veränderung: Während in den unteren Lohnklassen der Frauenanteil leicht sinkt, nimmt er im Kaderbereich zu. So konnte der Frauenanteil im obersten Kader (Lohnklassen 30–38) im Vergleich zum Vorjahr von 9,3 Prozent auf 10,4 Prozent weiter erhöht werden.

Sprachgemeinschaften angemessen vertreten

Die Vertretung der Sprachgemeinschaften in der Bundesverwaltung (Januar 2007: Deutsch: 71,0 %, Französisch: 19,9 %, Italienisch 6,4%) hat sich in den letzten Jahren nur wenig verändert und entspricht nahezu den Sprachanteilen in der Wohnbevölkerung Schweizerischer Nationalität (Deutsch: 72,5%, Französisch: 21,0%, Italienisch 4,3%).

Anteil der Lernenden unter Zielwert

Gegenwärtig sind in der Bundesverwaltung über 850 Ausbildungsplätze (Lehrstellen und einjährige Praktikas) besetzt. Der Anteil Lernende am gesamten Personalbestand (Vollzeitstellen) sank gegenüber dem Vorjahr von 3,5 Prozent auf 3,4 Prozent. In dieser Zahl nicht inbegriffen sind die Bereiche der Monopolberufe (Zoll, Militär, diplomatischer und konsularischer Dienst). Der Rückgang der Anzahl Lernenden liegt namentlich in Reorganisationen und im Stellenabbau begründet. Das bundesrätliche Ziel eines Lernendenanteils von 4 Prozent bis ins Jahr 2011 hat nach wie vor Gültigkeit. Entsprechende Massnahmen werden derzeit geprüft.

Durchschnittsalter leicht steigend

Mit Blick auf das steigende Durchschnittsalter der Bundesangestellten (Januar 2007: 43,5 Jahre) bedarf die demografische Entwicklung besonderer Aufmerksamkeit. Die Bundesverwaltung muss einerseits für jüngere Arbeitskräfte attraktiv sein und andererseits ältere Mitarbeitende tendenziell länger engagiert im Berufsleben halten können.

Höhere Fluktuation - wachsender Anteil Teitarbeit auch im Top-Kader

Im Jahr 2006 haben 2744 Personen die Bundesverwaltung verlassen, was einer *Fluktuationsrate von 7,8 Prozent* entspricht. 35,6 Prozent aller Austritte (976 Personen) entfielen auf Pensionierungen.

In der Bundesverwaltung werden flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeitarbeit gefördert. Aktuell machen die Teilzeitbeschäftigten 23,6 Prozent der Mitarbeitenden aus. Am markantesten zugenommen hat die Teilzeitarbeit im 2006 in den leitenden Positionen (Lohnklassen 30-38). Er hat sich gegenüber dem Vorjahr (3,6 %) mehr als verdoppelt (aktuell: 8 %). 31 Frauen und 53 Männer der obersten Lohnklassengruppe haben ein Teilzeitarbeitspensum inne.

Personalbeurteilung: Tendenz zur Mitte

Bei der Personalbeurteilung, welche die Grundlage der leistungsdifferenzierten Entlohnung des Bundespersonals ist, ist 2006 ein Trend zur Mitte feststellbar. Das Gros der Bundesangestellten (77,4 %) wird mit einem «A» beurteilt. Wie in den Vorjahren ist kein grundsätzlicher Unterschied zwischen der Beurteilung von Frauen und Männern festzustellen.

Parlamentarische Vorstösse

Berufspersonal in der Schweizer Armee

Interpellation von Nationalrat Kurt Fluri (FDP/SO)

Wortlaut der Interpellation vom 18. Dezember 2006

Der Bundesrat wird ersucht, auf folgende Fragen Auskunft zu geben:

1. Wie hoch ist der Bestand an Berufspersonal per 1. Januar 2007 (Stichtag gilt auch für Fragen 2, 3 und 5), aufgeteilt in Berufsoffiziere, Berufsunteroffiziere, Zeitoffiziere, Zeitunteroffiziere und Fachlehrer?
2. Wie viel Berufspersonal ist im Ausland und Inland tätig (Aufteilung wie Frage 1)
 - a) in der Militärverwaltung (Administration) und
 - b) an der Front (Ausbildung, Einsatz),
zusätzlich aufgeteilt nach Dienststellen VBS (GS, CdA, HE, LW, LBA)?
3. Wie viel Berufspersonal steht in Ausbildung an der MILAK bzw. BUSA?
4. Wie viel Berufspersonal hat 2006 gekündigt (Aufteilung wie Frage 1)?
5. Wie hoch sind die Sollbestände an Berufspersonal in der Armee XXI und die Abweichungen zum Ist-Bestand?

Begründung

Die Armee XXI ist mit diversen Problemen behaftet. Eines davon sind die Mängel im Ausbildungsbereich. Beim Berufspersonal der Schweizer Armee besteht ein eigentliches Malaise: Nachwuchprobleme, Überlastung, Karrieresorgen, Benachteiligung, Demotivation, Resignation. Dies führt zu Burnout und Kündi-

gungen. Trotz Verbesserungsmaßnahmen ist keine Trendwende abzusehen. Berufspersonal ist in der Ausbildung bzw. in Einsätzen zu beschäftigen und nicht in der Verwaltung. Eine glaubwürdige Milizarmee braucht genügend und motiviertes Berufspersonal, damit steht und fällt die Ausbildung.

Antwort des Bundesrates vom 28. Februar 2007

Der Bundesrat teilt die Auffassung des Interpellanten, dass eine glaubwürdige Milizarmee genügend und motiviertes Berufspersonal braucht.

In den letzten Jahren hatte das VBS beim Berufspersonal, besonders bei Berufs-offizieren und -unteroffizieren, von Bundesrat und Parlament verordnete Kürzungen bei den Arbeitgeberleistungen zu vollziehen. Gleichzeitig stiegen die Anforderungen und Belastungen bei dieser Berufskategorie. In der Zwischenzeit hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass die Rahmenbedingungen des militärischen Berufspersonals verbessert werden müssen. Das VBS hat deshalb im Dezember 2006 folgende Sofortmassnahme beschlossen: Per Ende 2007 und 2008 befristete Zusatzkontingente für Berufs-offiziers- und Berufsunteroffiziersstellen werden unbefristet weiter geführt. Dazu erhalten in den Jahren 2006 bis 2010 die betroffenen Personalkategorien eine Sonderzulage. Die mit diesen Massnahmen verbundenen Kosten werden durch interne Mittelum-lagerungen im Verteidigungsbereich aufgefangen. Ferner werden zurzeit weitere Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation der Berufs- und Zeit-militärs geprüft.

Das Gros des Berufspersonals ist an der «Einsatz- und Ausbildungsfront» eingesetzt. Der Anteil an Berufs-offizieren und -unteroffizieren in zentralen Bereichen (Stäben) ist verhältnismässig gering und für die Sicherstellung der Armeep-lanung und der Einsatz- und Ausbildungsführung absolut notwendig. Ohne das professionelle Know How des militärischen Berufspersonals sind die zentralen Bereiche nicht in der Lage, ihre Aufgabe wahrzunehmen.

Eidg. Personalamt: Wo bleiben bloss die Frauen und die Französischsprachigen?

Interpellation von Nationalrätin Maria Roth-Bernasconi (SP/GE)

Wortlaut der Interpellation vom 20. Dezember 2006

Offenbar besteht die neue Geschäftsleitung des Eidgenössischen Personalamtes (EPA) aus lauter Deutschschweizer Männern. Deshalb stelle ich dem Bundesrat folgende Fragen:

1. Wie erklärt er, dass die Geschäftsleitung des EPA, eines Amtes, das mit dem guten Beispiel vorangehen sollte, aus lauter Deutschschweizer Männern besteht?

2. Ist er nicht auch der Ansicht, dass der Bund namentlich im Bereich des Diversity Management mit gutem Beispiel vorangehen sollte?
3. Wurden die Stellen für die EPA-Geschäftsleitung ausgeschrieben?
4. Welche Kriterien gelten beim Bund für die Wahl in ein solches Gremium?

Antwort des Bundesrates vom 28. Februar 2007

Das Eidgenössische Personalamt (EPA) wird im Rahmen der Verwaltungsreform REF 05/07 neu ausgerichtet. Das Amt wird sich in Zukunft als Organ für die strategische Steuerung im Bereich Personal positionieren. Verschiedene operative Aufgaben werden künftig nicht mehr vom EPA, sondern von den Departementen wahrgenommen.

Die Geschäftsleitung des Bundesamtes wurde für die Übergangsphase neu zusammengesetzt. Bei dieser Gelegenheit wurde auch eine Frau in die Geschäftsleitung gewählt. Die Stelle wurde nicht ausgeschrieben.

Artikel 22 Absatz 2 Buchstabe b der Bundespersonalverordnung (BPV) hält fest, dass Stellen, die in den Verwaltungseinheiten intern besetzt werden, von der Pflicht zur öffentlichen Ausschreibung ausgenommen sind.

Unter den Entscheidungsträgerinnen und -trägern beschränkt sich die Westschweizer Vertretung jedoch nicht auf die Geschäftsleitungsmitglieder des Amtes; sie umfasst auch andere leitende Funktionen. Die Stelle des Koordinators des Diversity Management (Mehrsprachigkeit, Chancengleichheit von Frauen und Männern, usw.) ist gegenwärtig mit einem Westschweizer besetzt.

Der Bundesrat erachtet das Gelingen der umfassenden inhaltlichen und organisatorischen Neuausrichtung des EPA als wichtige Voraussetzung, um die personalpolitischen Ziele zu erreichen.

Zu diesen Zielsetzungen gehört auch die Förderung der Mehrsprachigkeit und Chancengleichheit von Frauen und Männern. Was die Chancengleichheit betrifft, erarbeitet das EPA gegenwärtig ein Umsetzungshandbuch, welches den Verwaltungseinheiten zur Verfügung gestellt werden soll.

Bundespersonalgesetz als umfassendes Personalrecht

Interpellation von Nationalrat Kurt Fluri (FDP/SO)

Wortlaut der Interpellation vom 21. Juni 2006

Der Bundesrat wird ersucht, folgende Fragen zu beantworten:

1. Welches sind nach seiner Auffassung die positiven Auswirkungen des Bundespersonalgesetzes (BPG)? Welches die negativen?

2. Beurteilt er den Handlungsspielraum, den das Gesetz den Unternehmungen des Bundes einräumt, als zu gross, als zu eng oder als angemessen und mit welcher Begründung?
3. Ist der Eindruck zutreffend, dass er das Konzept des BPG als «Dachgesetz» über das gesamte Personal sowohl der zentralen als auch der dezentralen Verwaltung zunehmend relativiert und, falls dem so ist, wieso?
4. Welche Gründe veranlassen ihn, auch für das Personal von Aufsichtsbehörden von einer Anstellung nach öffentlichem Recht abzusehen?
5. Ist er gewillt, inskünftig einer Aufsplitterung des Arbeitsrechtes des Bundes vorzubeugen?

Begründung

Gemäss Botschaft des Bundesrates vom 14. Dezember 1998 sieht das Bundespersonalgesetz (BPG) eine grössere Flexibilität der Anstellungsverhältnisse und Handlungsspielraum für die Unternehmungen des Bundes vor. Das Gesetz wird deshalb als schlanker Erlass bezeichnet, der für alle Arbeitgeber des Bundes Geltung erlangen soll, das heisst für die allgemeine (zentrale) Bundesverwaltung sowie für die Post, die SBB etc. Das BPG soll auf diese Weise ein gemeinsames Dach für das gesamte Personal sowohl der Verwaltung als auch der Unternehmungen des Bundes bilden und einer Aufsplitterung im Arbeitsrecht des Bundes vorbeugen.

In jüngster Zeit häufen sich allerdings die Anzeichen, dass das «Dachgesetz», als was das BPG gemeint war, zunehmend unterlaufen und ausgehöhlt wird. Obwohl Aufsichtsaufgaben zu den klassischen hoheitlichen Aufgaben des Staates zählen, soll das Personal der Finanzmarkt-Aufsichtsbehörde privatrechtlich angestellt werden. Eine Anstellung nach OR wird auch für das Personal der Post erwogen, und für das Personal des Eidgenössischen Nuklear-Sicherheitsinstitutes steht eine Anstellung ausserhalb des BPG zur Diskussion. Diese Vorgehensweisen widersprechen der mit der Botschaft zum BPG bekannt gegebenen Absicht.

Antwort des Bundesrates vom 9. März 2007

1. Das BPG hat zur Modernisierung des Arbeitsverhältnisses beim Bund beigetragen. Es hat den Beteiligten mehr Handlungsfreiraum gegeben und damit die Anpassung der Arbeitsverhältnisse an geänderte Verhältnisse erleichtert. Zudem hat es Unterschiede zwischen dem Bundespersonalrecht und dem für das privatwirtschaftliche Arbeitsverhältnis massgebenden Recht abgebaut. Das BPG ist das Resultat politischer Auseinandersetzungen und einer Referendum-Abstimmung. Grundlegende Neuerungen waren die Einführung von Einzelarbeitsvertrag und Gesamtarbeitsvertrag, die Flexibilisierung und Leistungsorien-

tierung des Lohnsystems, der Abbau von Grundrechtsbeschränkungen, die Delegation umfassender Regelungskompetenzen an die Arbeitgeber beim Bund sowie die Aufhebung vieler Verordnungen des Bundesrates und der Departemente. Grossen Verwaltungsaufwand verursachten die Schulung und die Überführung der Arbeitsverhältnisse vom alten ins neue Recht. Die in einer von Spar- und Abbaumassnahmen geprägten Zeit erfolgende Einführung des neuen Rechts löste beim Personal und einigen Organisationen Angst und Widerstand aus.

2. Der Handlungsspielraum, den das BPG den Arbeitgebern beim Bund einräumt – das sind u.a. die Unternehmungen des Bundes (Post und SBB) – war bisher grundsätzlich angemessen. Als zu eng erweist er sich bei der Anpassung des Arbeitsverhältnisses an veränderte Verhältnisse und bei der Kündigung. Zudem ist das Entscheid- und Streitverfahren aufwändig ausgestaltet.
3. Der Gesetzgeber hat das BPG als «Dachgesetz» für die Arbeitsverhältnisse bei allen Arbeitgebern beim Bund konzipiert. Wer beim Bund arbeitet, untersteht grundsätzlich dem BPG. Das gilt auch für das Personal des geplanten Eidgenössischen Nuklear-Sicherheitsinspektorates (ENSI). In jüngerer Vergangenheit hat der Gesetzgeber viele Arbeitsverhältnisse durch Organisationsprivatisierungen vom Geltungsbereich des BPG ausgenommen und ins OR überführt (z.B. RUAG, Exportrisikoversicherung SERV, Integration der Militärversicherung in die Suva). Mit der Botschaft vom 1. Februar 2006 zum Finanzmarktaufsichtsgesetz FINMAG hat der Bundesrat den eidg. Räten eine weitere solche Organisationsprivatisierung beantragt (BBl 2006 2829). Organisationsprivatisierungen verkleinern den persönlichen Geltungsbereich des BPG und weiten jenen des OR aus.
4. Der Bundesrat hat diese Reorganisationen in seinen Botschaften dargelegt. Im Corporate-Governance-Bericht vom 13. September 2006 hat er weitere analoge Vorhaben signalisiert und Leitlinien vorgestellt (BBl 2006 8233). Die personalpolitischen Ziele lassen sich mit «Flexibilisierung des Arbeitsrechts» und «Anpassung an das für die Privatwirtschaft geltende Arbeitsrecht» zusammenfassen.
5. Der Transfer von Arbeitsverhältnissen vom BPG ins OR löst keine Aufsplitterung des Arbeitsrechts des Bundes aus. Die erwähnten Reorganisationen tragen im Gegenteil zur Harmonisierung der für den öffentlichen Dienst und der für die Privatwirtschaft geltenden arbeitsrechtlichen Regelungen bei. Auch der Bundesrat will die Aufsplitterung des Arbeitsrechts vermeiden; insbesondere will er Anstellungen vermeiden, die sich weder im Rahmen des BPG noch im Rahmen des OR bewegen.

Geschäftsbericht 2006

1. Zum Geleit

Der lang ersehnte Wirtschaftsaufschwung ist da. Und den Bundesfinanzen geht es nach mehreren Sparpaketen entschieden besser. Die Beschäftigungslage weist erfreuliche Trends auf: Ende Januar gab es bei Schweizer Weltkonzernen in unserem Land Hunderte von offenen Stellen. Der Wettbewerb um gutes Personal ist voll im Gange und wird sich noch verschärfen.

Die VKB hat seit einiger Zeit immer wieder auf das Lohngefälle zwischen Privatwirtschaft und Bundesverwaltung, insbesondere beim Kader, hingewiesen. Trotz Verständnis beim Eidg. Finanzdepartement lassen nachhaltige Verbesserungen immer noch auf sich warten. Und dies seit dem Dezember 2005, als die beiden Studien über den Lohn- und den Pensionskassenvergleich akuten Handlungsbedarf aufgezeigt haben. *Es ist an der Zeit, in der Personalpolitik nicht mehr nur auf der Bremse zu stehen* und das Personal nicht vorwiegend als Kostenfaktor wahrzunehmen. Den Bekenntnissen müssen Taten folgen!

Seit dem 1. Februar 2007 liegt die *Kompetenz für die Bewertung der Funktionen* – mit Ausnahme der Direktionsstufe – neu bei den Departementen. Ob diese Neuerung zu einer Abwerbung von Personal unter den Departementen oder zu marktgerechteren Bedingungen auf Kaderstufe führt, wird sich zeigen.

Ende November 2006 wurde ein *neues Lohnsystem mit Lohnbändern* angekündigt, das auf den 1. Januar 2009 wirksam werden soll. Dieses Vorhaben war – wie die entschieden abzulehnende Revision des Bundespersonalgesetzes – in der gemeinsamen Absichtserklärung zwischen dem Finanzdepartement und den Personalverbänden nicht vorgesehen. Die VKB hat von Anfang an darauf hingewiesen, dass dieses Projekt nur Sinn macht, wenn *für die Einführung des neuen Lohnsystems zusätzliche finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden*. Eine blosser Umverteilung von finanziellen Mitteln würde nur die weit verbreitete Unzufriedenheit des Personals verstärken. Die Einführung eines neuen Lohnsystems könnte, unter dieser Bedingung, eine Chance sein, die fällige Angleichung der Kaderlöhne zu verwirklichen. Ob sie genutzt wird?

Das geltende Lohnsystem wurde mit beträchtlichem Aufwand auf den 1. Januar 2002 eingeführt. Es sieht eine Lohnfindung nach den Elementen Funktion, Erfahrung und Leistung vor. Ohne die Erfahrungen mit diesem System mit den Personalverbänden zu besprechen und ohne einen nachvollziehbaren Evaluationsbericht vorzulegen, wurde das geltende System bereits nach 5 Jahren Anwendung als unflexibel erklärt. Dieses Verständnis von Sozialpartnerschaft ist unbefriedigend. Die anspruchsvolle Einführung des Lohnsystems mit Lohnbändern soll zudem gleichzeitig mit einem Abbau von über 200 Stellen in den Personaldiensten

erfolgen. Diese Reform und der Reformstil verursacht beim Personal Unverständnis und Verwirrung.

Die Attraktivität des Bundes als Arbeitgeber hängt nicht allein von der Lohnpolitik ab, sondern auch von immateriellen Werten wie *Glaubwürdigkeit und Verlässlichkeit*. Vor der Umstellung der Pensionskasse PUBLICA auf das Beitragsprimat wird damit gerechnet, dass über 2'000 Bundesangestellte um eine vorzeitige Pensionierung ersuchen könnten: eine Massenflucht, verbunden mit einem empfindlichen Verlust von Wissen und Erfahrung. Die Aussicht auf Leistungskürzungen und höhere Beiträge ist für die verbleibenden Angestellten ab Alter 45 nicht gerade ermutigend. Was unternimmt der Bund, um sie bei der Stange zu halten und um die Kontinuität in der Verwaltung sicherzustellen? Die Abgänge tatenlos hinzunehmen und sich über die Abbauzahlen zu freuen, könnte sich später als kostspielig erweisen. Die nahe Zukunft wird zeigen, ob der Arbeitgeber Bund zu den lernenden Organisationen gehört oder nicht.

Peter Büttiker
Zentralpräsident

2. Sachgeschäfte

2.1 Bundespersonalrecht

2.1.1 Die Flucht aus dem Bundespersonalgesetz

Gemäss Botschaft vom 14. Dezember 1999 will das Bundespersonalgesetz ein gemeinsames Dach für das gesamte Bundespersonal bieten und somit einer Aufsplitterung im Arbeitsrecht des Bundes vorbeugen. Dem Bundespersonalgesetz unterstellt sind heute die allgemeine Bundesverwaltung, die Post und die SBB mit insgesamt über 100'000 Mitarbeitenden.

Zu diesem *gemeinsamen gesetzlichen Dach* gehören die Vorschriften über die öffentlich-rechtliche Anstellung und den Kündigungsschutz. Gleichzeitig lässt das Bundespersonalgesetz – nach dem Grundsatz «Vielfalt unter einem gemeinsamen Dach» – viel Raum für Lösungen, die auf die Bedürfnisse der einzelnen Arbeitgeber abgestimmt sind. So haben Verwaltung, Post und SBB je eigene Lohn- und Arbeitszeitsysteme.

In jüngster Zeit wird das Dachgesetz vom Bundesrat immer mehr unterlaufen und ausgehöhlt. Aufgaben der Aufsicht zählen zu den klassischen hoheitlichen Aufgaben des Staates. Dennoch hat der Bundesrat am 1. Februar 2006 beschlossen, dass *das Personal der neuen Eidg. Finanzmarktaufsicht privatrechtlich angestellt wird*. Die Arbeitsverhältnisse sollen gemäss Botschaft dem Obligatio-

nenrecht unterstellt werden. Dies hat unter anderem zur Folge, dass die arbeitsrechtlichen Streitigkeiten von einem Zivilgericht beurteilt werden.

Am 3. Mai 2006 hat der Bundesrat das Departement UVEK beauftragt, eine *Revision der Postgesetzgebung* vorzubereiten. Die Post soll in eine Aktiengesellschaft umgewandelt werden; für das Personal ist der Übergang in das Obligationenrecht vorgesehen.

Die Botschaft vom 18. Oktober 2006 zu einem Bundesgesetz über das *Eidg. Nuklear-Sicherheitsinspektorat (ENSI)* sieht vor, dass das ENSI sein Personal öffentlich-rechtlich anstellt. Das heisst, dass auch hier für die Anstellung des Personals eine Regelung ausserhalb des Bundespersonalgesetzes vorgeschlagen wird.

Vom Bundespersonalgesetz weicht auch das neue Bundesgesetz über die Zulassung und Beaufsichtigung der Revisorinnen und Revisoren ab. Dieses Gesetz wurde am 16. Dezember 2005 vom Parlament verabschiedet. Nach Artikel 33 Absatz 1 des *Revisionsaufsichtsgesetzes* stellt die Aufsichtsbehörde ihr Personal privatrechtlich an. Die Aufsichtsbehörde ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit.

Die Beschlüsse des Bundesrates betreffend das Personal der Eidg. Finanzmarktaufsicht, des Eidg. Nuklear-Sicherheitsinspektorates und der Post widersprechen den Ausführungen der Botschaft zum Bundespersonalgesetz. Dasselbe gilt für das Revisionsaufsichtsgesetz.

Da es an einer Begründung für diese neue Politik weitgehend fehlt, muss von einem stillen Abschied vom Bundespersonalgesetz als Dachgesetz gesprochen werden. Und weil die Personalverbände als Sozialpartner des Bundes zu dieser für sie wichtigen Grundsatzfrage nicht angehört wurden, findet der Abschied heimlich statt. Offenbar hat der Bundesrat vergessen, dass er nach Artikel 33 des Bundespersonalgesetzes die Personalverbände zu konsultieren hat, wenn Abweichungen von diesem Gesetz beabsichtigt werden.

Von Anfang an ausserhalb des Bundespersonalgesetzes standen die Regelungen für das Personal des Instituts für geistiges Eigentum (IGE) und des Schweizerischen Heilmittelinstituts Swissmedic. Es handelt sich um Sonderregelungen des öffentlichen Rechts, die in den Jahren 1996 und 2001, also vor dem Inkrafttreten des Bundespersonalgesetzes, erlassen wurden.

2.1.2 Revision des Bundespersonalgesetzes: mehr Flexibilität im Personalrecht?

Grundsatzentscheid des Bundesrates vom 29. November 2006

Der Bundesrat hat am 29. November 2006 im Rahmen der Projekte der Bundesverwaltungsreform grünes Licht gegeben für eine Revision des Bundespersonal-

gesetzes (BPG). Er hat das EFD beauftragt, die Revision unter Konsultation der Personalverbände zu konkretisieren und dem Bundesrat eine Vernehmlassungsvorlage zu unterbreiten.

Mit dem Projekt «Vereinfachung und Abbau der Regelungsdichte in Personalangelegenheiten und Personalrecht» (Querschnittsprojekt 3 der Bundesverwaltungsreform 2005/2007) soll der Arbeitgeber Bund mehr Flexibilität bei der Aus- und Umgestaltung seiner Arbeitsverhältnisse erhalten. Heute schränken das materielle Personalrecht (BPG und Ausführungsbestimmungen) sowie das komplizierte Verfahrensrecht die Handlungsfähigkeit und Flexibilität des Arbeitgebers Bund ein. Die Verfahren sind zeit- und ressourcenaufwändig.

Zu den hauptsächlichen Mängeln im heutigen Recht zählen für den Bundesrat unter anderem die im Bundespersonalgesetz abschliessend aufgezählten Gründe für eine Kündigung sowie die Vorschrift zum Erhaltungsziel, gemäss der eine Kündigung durch den Bund nur zulässig ist, wenn der Bund sich um eine zumutbare Alternative bemüht hat und keine entsprechende Weiterbeschäftigung anbieten kann. Sodann bleibt der Bund heute in der Regel bis zur rechtskräftigen Beurteilung der Kündigung lohnzahlungspflichtig. Eingeschränkt sind auch die Möglichkeiten, Einzelpersonen, Personalkategorien oder ganze Organisationseinheiten wie Post oder SBB dem OR zu unterstellen.

Im Rahmen der Projektarbeiten wurde einer entsprechenden Revision des Bundespersonalgesetzes dessen Ablösung durch das OR gegenübergestellt. Der Bundesrat hat sich für den pragmatischen und schnelleren Weg entschieden: Das Verbesserungspotenzial soll mit *einer Revision des Bundespersonalgesetzes* und einer Vereinfachung des Entscheid- und Streiterledigungsverfahrens realisiert werden. Die Gesetzesrevision soll dabei unter anderem folgende Punkte enthalten:

- Verzicht auf abschliessende Aufzählung der Kündigungsgründe bei einer ordentlichen Kündigung
- Vereinfachung der Formalitäten und Verfahren im Rahmen einer Änderung bzw. Kündigung des Arbeitsvertrages
- Abschaffung der Pflicht zur Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden bei unverschuldeter Kündigung
- Erweiterung der Möglichkeiten, Einzelpersonen, Personalkategorien oder ganze Organisationseinheiten in der Bundesverwaltung dem Obligationenrecht zu unterstellen.

Stellungnahme der VKB zur Revision des Bundespersonalgesetzes

Grundsatzentscheid ohne Mitsprache

Nach Artikel 33 des Bundespersonalgesetzes konsultieren die Arbeitgeber die Organisationen des Personals vor beabsichtigten Änderungen des Gesetzes. Und nach Artikel 107 der Bundespersonalverordnung werden die Sozialpartner in personalrelevanten Angelegenheiten, insbesondere bei Umstrukturierungen, frühzeitig und umfassend informiert. Die Personalverbände wurden zur Revision des Personalrechts vor dem 29. November 2006 nicht konsultiert. Das Mitspracherecht wird offenbar so verstanden: *zuerst trifft der Bundesrat Grundsatzentscheide, dann werden die Personalverbände bei deren Umsetzung angehört*. Dieses Verständnis von Sozialpartnerschaft ist sehr unbefriedigend.

Der Kündigungsschutz des Bundespersonalgesetzes

Das Bundespersonalgesetz gewährt den Angestellten des Bundes – 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 das Bundesverwaltungsgericht (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).

Erleichterung der Kündigungen beim Bund?

Für die beabsichtigte Flexibilisierung des Personalrechts fehlt eine nachvollziehbare Begründung. Das geltende Recht hat den Bund jedenfalls nicht daran gehindert, im Rahmen der Sparprogramme bisher über 2'200 Stellen abzubauen. *Ein ausgewiesener Bedarf nach Anpassung des Kündigungsrechts ist nicht ersichtlich.*

Mit dem Verzicht auf eine abschliessende Aufzählung der Kündigungsgründe im Gesetz wird der *Kündigungsschutz weitgehend ausgehöhlt*. Mit dem Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 wurde die Wahl des Beamten auf eine Amtsdauer von vier Jahren abgeschafft. An deren Stelle trat ein verstärkter Kündigungsschutz. Diese Regelung hat im Jahre 2000 die VKB veranlasst, das Referendum gegen das Bundespersonalgesetz nicht zu unterstützen.

Besonders bedrückend ist die angestrebte *Abschaffung der Pflicht zur Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden bei unverschuldeter Kündigung*. Artikel 12 Absatz 6 des Bundespersonalgesetzes legt fest, dass Kündigungen aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen nur zulässig sind, sofern der Arbeitgeber der betroffenen Person keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann. Mit der Revision des Personalrechts will sich der Bundesrat von dieser sozialen Verpflichtung befreien. Damit entfällt das bisherige Programm «Umbau mit Perspektiven» und der Sozialplan des Bundes wird in Frage gestellt. Das ist für die Personalverbände in keinem Falle akzeptabel.

Im Gegenteil. Weil der Stellenabbau fortgesetzt wird, verlangt die VKB, dass die Verordnung des Bundesrates vom 10. Juni 2004 über die Stellenbewirtschaftung im Rahmen von Entlastungsprogrammen verlängert wird. Diese Verordnung ist bis Ende 2008 befristet.

Im Jahre 2006 haben die Personalverbände bei den SBB und bei der Post für den Kündigungsschutz gekämpft. Im neuen Gesamtarbeitsvertrag SBB wird der Kündigungsschutz («*contrat social*») weiter geführt. Und die Post geht davon aus, dass die Umstrukturierung des Poststellennetzes ohne Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen durchgeführt werden kann. Was bei den Unternehmungen des Bundes erkämpft wurde, will der Bundesrat bei der Bundesverwaltung abbauen.

Im April 2005 schrieb das Eidg. Personalamt zum Umbau mit Perspektiven: «Der Bund soll auch in Sanierungsphasen ein verlässlicher Arbeitgeber bleiben. *Der Erhalt der Verlässlichkeit soll auf der Basis des geltenden Bundespersonalrechts, insbesondere auch mit der Aufrechterhaltung des Kündigungsschutzes, erreicht werden.* Diese Sicherheit ist eine Grundvoraussetzung, damit die Reformen vom Personal überhaupt mitgetragen werden».

Mit der *Erweiterung der Möglichkeiten, Personalkategorien dem Obligationenrecht zu unterstellen*, wird die Idee, das Bundespersonalgesetz als gemeinsames Dach für das gesamte Bundespersonal zu konzipieren, endgültig aufgegeben. Sie gehörte zu den Eckpunkten der Botschaft vom 14. Dezember 1998 zur Lex Villiger. Die Flucht aus dem Bundespersonalgesetz wird weiter gehen.

Der Bund als vorbildlicher Arbeitgeber?

Als einer der grössten Arbeitgeber der Schweiz zeichnete sich der Bund bis vor kurzem durch fortschrittliche Anstellungs- und Arbeitsbedingungen aus. Im öffentlichen Sektor nahm er eine führende Rolle ein und galt als Vorbild für Kantone und Gemeinden. Auch wenn der Bund bei der Lohnentwicklung nicht voll an der Spitze mithalten konnte, so hat er bisher interessante Arbeitsplätze und ein höheres Mass bezüglich Sicherheit des Arbeitsplatzes angeboten. Zu den Stärken der Bundesverwaltung gehörte eine verlässliche Personalpolitik, die das Vertrauen und die Zuversicht der Mitarbeitenden fördert.

In Teilbereichen (z.B. militärisches Berufspersonal, Zoll) hat der Bund schon heute Mühe, neue Mitarbeitende zu rekrutieren. Für den Bund kann es heute und morgen nicht primär darum gehen, dank erleichterten Kündigungen Personal schneller los zu werden. Sondern darum, das vorhandene Personal zu halten und neues zu gewinnen.

Über die Vereinfachung von Formalitäten und Verfahren beim Bundespersonalgesetz kann durchaus verhandelt werden. Den beabsichtigten Kahlschlag beim Kündigungsschutz lehnt die VKB aber entschieden ab.

2.1.3 Mehr Kompetenzen für die Departemente in der Funktionsbewertung

Im Zuge der Arbeiten zur Verwaltungsreform hat das Eidg. Personalamt (EPA) auch eine Neukonzeption des Lohnsystems in der Bundesverwaltung an die Hand genommen. Als Sofortmassnahme hat der Bundesrat die Kompetenzen in der Bewertung der Funktionen neu geregelt. Die entsprechende *Anpassung der Bundespersonalverordnung* trat per 1. Februar 2007 in Kraft. Ab diesem Datum können die Departemente und die Bundeskanzlei sämtliche Funktionen bis und mit Lohnklasse 31 (Maximallohn von Fr. 180'000.– / Jahr) selber beurteilen. Bis anhin wurden Funktionen ab einem Maximallohn von 100'000 Franken durch das EPA beziehungsweise durch das Eidg. Finanzdepartement EFD bewertet und einer Lohnklasse zugewiesen.

Im Hinblick auf das geplante Lohnbandsystem wird das EPA in den nächsten Monaten bundesweit verbindliche Referenzfunktionen definieren. Diese werden das Gerüst für sämtliche Einstufungen bilden und ein überdepartemental konsistentes Einreihungsgefüge sicherstellen.

2.1.4 Richtlinien zu Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern

Das Eidg. Personalamt hat die Bewilligungspraxis für Nebenbeschäftigungen des Bundespersonals in Richtlinien zusammengefasst und konkretisiert. Diese Richtlinien sind am 1. April 2006 in Kraft getreten. Die Bundespersonalverordnung sieht in Artikel 91 zwei Fälle vor, in denen für die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes eine Bewilligung erforderlich ist. Der erste betrifft Tätigkeiten, die gegen Entgelt ausgeübt werden und welche die Leistungsfähigkeit des Angestellten im Arbeitsverhältnis mit dem Bund vermindern könnten. Der zweite betrifft Tätigkeiten, bei denen die Gefahr eines Konflikts mit den dienstlichen Interessen besteht. In diesen beiden Fällen sind die Angestellten des Bundes gehalten, bei ihren direkten Vorgesetzten eine Bewilligung einzuholen.

2.1.5 Massnahmen betreffend das militärische Berufspersonal

Am 1. Januar 2006 trat die Verordnung des VBS über Lohnmassnahmen zu Gunsten des militärischen Personals in den Jahren 2006 – 2010 in Kraft. Am 23. November 2006 verfügte der Vorsteher des VBS die Umwandlung der bisher befristeten Stellenkontingente von 40 Berufsoffizieren, 60 Berufsunteroffizieren und 289 Zeitmilitärstellen in unbefristete Stellenkontingente. Sie dienen der Entlastung im Bereich der Ausbildung. Der Bundesrat hat am 8. Dezember 2006 die Revision der Verordnung über die Militärakademie an der ETH Zürich genehmigt. Infolge des Mangels an Berufsoffizieren und angesichts der bisher nicht ausgeschöpften Möglichkeit, Offiziere mit abgeschlossener Berufslehre in den Berufsstand der Berufsoffiziere aufzunehmen, wird auf den 1. Januar 2007 eine zusätzliche Grundausbildung an der MILAK eingeführt. Offiziere, die eine Berufsschule von mindestens dreijähriger Dauer nach dem Bundesgesetz über die Berufsbildung abgeschlossen haben, können die einjährige praxisbezogene Militärschule 1 an der Militärakademie absolvieren, um als Berufsoffiziere eingesetzt zu werden.

2.1.6 Erfolgreiche Eingaben der VKB betreffend Treueprämie

Mit Eingabe vom 3. Juli 2006 an das Eidg. Personalamt und vom 4. Oktober 2006 an das Eidg. Finanzdepartement hat die VKB beantragt, dass unter dem Dach des Bundespersonalgesetzes absolvierte Dienstjahre uneingeschränkt für die Berechnung einer Treueprämie bei einem Arbeitgeber des Bundes angerechnet werden. Damit sollte ein Wechsel zwischen den verschiedenen Arbeitgebern – Bundesverwaltung, ETH-Bereich, SBB, Post – erleichtert werden. Bundesrat Merz hat dieses Anliegen zur Kenntnis genommen. Damit wird es vorderhand auf die lange Bank geschoben.

2.2 Pensionskasse des Bundes PUBLICA

Verwendung des Vermögensertrages 2005

Die Pensionskasse des Bundes PUBLICA hat im Jahr 2005 verfügbare Vermögenserträge im Umfang von 1'766 Millionen erzielt. Dieses Ergebnis entspricht einer Gesamtperformance auf den Anlagen von 9,9 Prozent. Die Vermögenserträge wurden vom Bundesrat in vollem Umfang zur Bildung von Rückstellungen und Reserven eingesetzt. PUBLICA weist Ende 2005 eine Bilanzsumme von 32,8 Milliarden und einen Deckungsgrad von 107,6 Prozent auf.

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. Die verfügbaren Vermögenserträge wurden wie folgt verteilt: 300 Millionen für Rückstellungen zugunsten einer Garantie im Zusammenhang mit dem Primatswechsel, 152 Millionen für die Rückstellung betreffend Verluste aus vorzeitiger freiwilliger Pensionierung, 132 Millionen für die Rückstellung für die Langlebigkeit, 95 Millionen für die Rückstellung betreffend das Deckungskapital für IV-Renten der PKB, 80 Millionen für die Rückstellung Senkung technischer Zins für IV-Renten, 24 Millionen für die Bildung einer Rückstellung für hängige Schadenfälle, 981 Millionen für die Erhöhung der Wertschwankungsreserven.

Das Deckungskapital der 42'943 aktiven Versicherten im Kernplan beträgt 9,6 Milliarden (Ergänzungsplan: 0,408 Mia.), jenes der 44'412 Rentner 17,9 Milliarden Franken. Dazu kommen technische Rückstellungen von 2,0 Milliarden. Die Wertschwankungsreserve beträgt 2,3 Milliarden.

Das Anlageergebnis 2005 hat noch nicht ausgereicht, um die Zielwerte der Reserven zu erreichen. Diese sind im Reglement betreffend Rückstellungen und Reserven definiert, das der Bundesrat am 25. Mai 2005 genehmigt hat. PUBLICA verfügt demnach noch über *keine freien Mittel*, welche zu Gunsten der Versicherten (Teuerungszulage auf den Renten) verteilt werden können.

An reglementarischen Beiträgen (Arbeitgeber/Arbeitnehmer) wurden im Jahre 2005 697 Millionen eingenommen. Reglementarische Leistungen wurden in der Höhe von 1'734 Millionen ausgerichtet. Das Nettoergebnis aus Vermögensanlage beläuft sich auf 2'946 Millionen. Diese Zahlen zeigen die grosse Bedeutung des «dritten Beitragszahlers».

Kassenkommission PUBLICA

Die Kassenkommission PUBLICA besteht aus 16 Mitgliedern und ist paritätisch aus Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammengesetzt. Sie bildet das strategische Führungsorgan von PUBLICA und übt die oberste Leitung, Aufsicht und Kontrolle über die Geschäftsführung von PUBLICA aus. Der Bundesrat

ernennt auf Antrag des Eidg. Finanzdepartements acht Personen zur Vertretung des Arbeitgebers.

Am 24. Mai hat der Bundesrat Ruth Meier, lic.oec., Vizedirektorin des Bundesamtes für Statistik, und Juan F.Gut, lic.rer.publ., Direktor a.i. des Eidg. Personalamtes, zu neuen Mitgliedern der Kassenkommission PUBLICA ernannt. Sie folgen auf Mariette Bottinelli und Josef Durrer, von deren Rücktritt der Bundesrat unter Verdankung der geleisteten Dienste Kenntnis genommen hat.

Die Interessen der Vereinigung der Kader des Bundes in der Kassenkommission werden von Piero Cereghetti, dipl.Natw., ETH-Z vertreten.

2.3 PUBLICA: Revision des Pensionskassengesetzes

Abschluss der parlamentarischen Beratungen

Nachdem die letzten Differenzen zwischen den beiden Räten bereinigt werden konnten, fand am 20. Dezember 2006 die Schlussabstimmung über das PUBLICA-Gesetz statt. Der Nationalrat stimmte dem PUBLICA-Gesetz mit 120:69 Stimmen zu, der Ständerat mit 26:7 Stimmen.

Damit ist das Bundesgesetz über die Pensionskasse des Bundes (PUBLICA-Gesetz) vom 20. Dezember 2006 unter Dach. Das PKB-Gesetz vom 23. Juni 2000 wird aufgehoben. Das neue Gesetz untersteht dem Referendum. Die Referendumsfrist läuft am 13. April 2007 ab.

Die parlamentarischen Beratungen hatten im November 2005 begonnen. 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 54 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.* Diese Anliegen fanden im Parlament wenig Gehör. Die Kommission des Ständerates führte keine Anhörungen durch.

Das PUBLICA-Gesetz vom 20. Dezember 2006

Die Botschaft des Bundesrates vom 23. September 2005 ging von folgenden Eckwerten aus:

- 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.

Vergleicht man das PUBLICA-Gesetz vom 20. Dezember 2006 mit dem Entwurf des Bundesrates, so ergibt sich, dass das Parlament die Vorschläge des Bundesrates sehr weitgehend übernommen hat.

Zwei Änderungen sind hervorzuheben. Zum einen hat das Parlament einem Begehren der Personalverbände entsprochen und den *Beginn der Beitragspflicht für die Altersvorsorge auf das vollendete 21. Altersjahr* festgelegt (Art. 32i des Bundespersonalgesetzes).

Zum andern sieht Artikel 23 vor, dass der Bund mittels Einmaleinlage den erforderlichen Betrag (von ca. 900 Mio. Fr.) an PUBLICA zahlt, um den Deckungskapitalbedarf auszugleichen, der sich aus der Senkung des technischen Zinssatzes auf dem Rentnerbestand am Tag des Inkrafttretens des Gesetzes ergibt. Demnach trägt der Bund (im Jahr 2008) die *Kosten für die Erhöhung des Deckungskapitals der Rentner. Die laufenden Renten werden durch den Primatwechsel nicht berührt.*

Zwei Bestimmungen befassen sich mit der *Anpassung der Renten an die Teuerung*. Nach Artikel 32l des Bundespersonalgesetzes darf eine Teuerungsanpassung aus Vermögenserträgen von PUBLICA erst nach erfolgtem Aufbau einer Schwankungsreserve von mindestens 15 Prozent erfolgen. Das heisst: erst wenn PUBLICA einen Deckungsgrad von mindestens 115 Prozent erreicht hat. Es steht den Arbeitgebern aber frei, schon vorher eine angemessene ausserordentliche Anpassung der Renten an die Teuerung zu beschliessen (Art. 32m des BPG). In diesem Fall vergüten die Arbeitgeber PUBLICA das zur Finanzierung der ausserordentlichen Teuerungsanpassung erforderliche Deckungskapital.

Zur *Übergangsgeneration* gehören die aktiven Versicherten, die beim Inkrafttreten des Gesetzes das 45., aber noch nicht das 65. Altersjahr vollendet haben. Nach Artikel 25 des PUBLICA-Gesetzes haben alle aktiven Versicherten, die das 55. Altersjahr vollendet haben, Anspruch auf eine statische *Besitzstandsgarantie* im Umfang von 95 Prozent der nach bisherigem Recht im Alter von 62 Jahren erreichbaren Altersrente. Und nach Artikel 41a des BPG ist für die aktiven Versicherten, die das 45., aber noch nicht das 55. Altersjahr vollendet haben, eine Beitragsentlastung vorgesehen: die Arbeitgeber entlasten diese Versicher-

ten während 5 – 10 Jahren, je nach Alter, zwischen einem und höchstens zwei Prozent von ihren Beiträgen.

Auswirkungen auf die Versicherten

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

Aktiv Versicherte

Wer vor dem Inkrafttretenstermin in den Ruhestand tritt, profitiert von den Leistungen des geltenden Rechts.

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

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

Personen, die beim Primatwechsel 45 – 54 Jahre alt sind, haben erhebliche Beitragserhöhungen und Einbussen bei den Leistungen hinzunehmen. Bei einem Verbleib im Dienst bis zum vollendeten 65. Altersjahr wird diese Altersgruppe die heute im Normalfall ausgerichtete Rente erreichen.

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

Beiträge der Arbeitnehmer in Prozent des versicherten Lohnes

BVG Alter	geltende Regelung		Standardplan	Kaderplan 1	Kaderplan 2
	Kernplan	Ergänzungsplan			
25 – 34	6,75	5,25	5,50	5,50	6,75
35 – 44	7,50	6,75	7,00	7,00	8,25
45 – 54	8,25	10,0	10,25	11,50	12,75
55 – 65	9,00	13,0	13,50	14,75	16,00

Rentner

Die laufenden Renten werden durch den Primatwechsel nicht berührt.

Gesetzgebung im Zeichen der Sparpolitik

Trotz guten Argumenten fanden die Anliegen der Personalverbände zum PUBLICA-Gesetz im Parlament wenig Gehör. Es konnten nur punktuelle Verbesserungen erzielt werden, beim Beginn der Versicherungspflicht oder für die Alterskategorie zwischen 45 und 54 Jahren. Die Eckwerte des Bundesrates wurden weitgehend übernommen: so vor allem die schmerzhafteste Erhöhung des Alters zum Erreichen des gewohnten Leistungszieles und die erheblich höheren Beiträge ab Alter 45.

Die Parlamentarier waren umfassend informiert: über die Versprechen des Bundesrates, die Auswirkungen der Vorlage auf das Personal, den Lohn- und Pensionskassenvergleich usw. Dennoch haben sie Entscheide getroffen, die für das Personal ungünstig sind. Die Gründe für den *Misserfolg der Personalverbände* sind im politischen Umfeld zu suchen, das in den Jahren ab 2004 durch Stellenabbau und Sparpolitik geprägt war.

Der Bundesrat ging von Anfang an davon aus, dass – gemessen an der versicherbaren Lohnsumme – die Summe der Arbeitgeberbeiträge daher vergleichbar sein soll mit den bisherigen Aufwendungen des Bundes. Das heisst: *keine zusätzlichen Leistungen des Bundes für den Primatwechsel bei den aktiv Versicherten*. An diesem Standpunkt hielt der Bundesrat stets fest und nahm dafür die Verletzung der gemeinsamen Absichtserklärung aus dem Jahre 2003 in Kauf. Die Kosten der Senkung des technischen Zinssatzes bei den aktiv Versicherten müssen deshalb über höhere Beiträge, Leistungskürzungen und eine Erhöhung des Rentenalters finanziert werden.

Sozialpartner im Dissens

Kurz vor seinem Ausscheiden aus dem Amt schloss Bundesrat Villiger am 19. Dezember 2003 eine gemeinsame Absichtserklärung mit den Personalverbänden. Im Vertrauen darauf sahen die Personalverbände den Verhandlungen über die Totalrevision des Pensionskassengesetzes mit Zuversicht entgegen. Nach den Vorentscheiden vom 19. Januar 2005 wurde klar, dass der Bundesrat nicht gewillt war, die Zusicherungen von 2003 einzuhalten. Seither standen die Personalverbände der Vorlage ablehnend gegenüber. In der Botschaft vom 23. September 2005 informierte der Bundesrat das Parlament ausführlich über die ablehnende Haltung der Personalverbände. Ausdruck dieser Haltung sind die Diskussionen über ein Referendum gegen das PUBLICA-Gesetz.

Im Gegensatz dazu gelang es den Unternehmungen Swisscom, SBB und Post, mit den Personalverbänden einen Konsens über den Primatwechsel zu erzielen. Sie haben gemeinsam eine moderne Vorsorgelösung ausgearbeitet.

Wie geht es weiter?

Im Laufe des Jahres 2007 sind die Vorsorgereglemente im System Beitragsprimat für die Angestellten und die Rentenbeziehenden des gemeinschaftlichen Vorsorgewerkes Bund zu erarbeiten und mit den Personalverbänden zu besprechen. Dabei sind auch die Regelungen für vorzeitige Pensionierungen von besonderen Personalkategorien (Art. 33 und 34 BPV) festzulegen.

Um eine plangemässe Umsetzung des PUBLICA-Gesetzes sicherzustellen, hat der Bundesrat am 18. Oktober 2006 erste *Vorentscheide zur Gestaltung der Ausführungsbestimmungen* getroffen. Die Vorentscheide des Bundesrates betreffen folgende Punkte:

- *Befristete Gesundheitsvorbehalte bei der Risikoversicherung*: Neu soll der Bund von Mitarbeitenden bei Eintritt in die Pensionskasse des Bundes oder bei ausserordentlichen grossen Lohnerhöhungen eine Gesundheitsprüfung verlangen dürfen. Die Gesundheitsprüfung soll sich ausschliesslich auf die allfälligen Risikoleistungen Tod und Invalidität beziehen. Massgebend dafür, ob die Pensionskasse einen Vorbehalt anbringt, sind neben medizinischen Aspekten auch versicherungstechnische Faktoren (z.B. Risikosumme, vorhandenes Deckungskapitel, Wahrscheinlichkeit des Risikoeintrittes). Das Lebensalter und die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Personalkategorie sollen jedoch nie ein alleiniges Beurteilungskriterium darstellen.

Wird ein Gesundheitsvorbehalt angebracht und realisiert er sich innerhalb von fünf Jahren, so führt dies zu einer Kürzung der Risikoleistungen bei Tod und Invalidität. Die Minimalleistungen gemäss Berufsvorsorgegesetz bleiben jedoch gewährt. Gesundheitsvorbehalte führen längerfristig zu stabilen Risikoprämien. Ausserdem bilden sie für den Arbeitgeber einen Anreiz, Massnahmen zur Erhaltung der Gesundheit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ergreifen und durchzusetzen.

- *Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall*: Ferner hat sich der Bundesrat für die Beibehaltung der zweijährigen Lohnfortzahlung bei krankheits- oder unfallbedingten Abwesenheiten ausgesprochen. Wird ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin des Bundes im Sinne des Invalidenversicherungsgesetzes invalid, wird die Pensionskasse PUBLICA erst zwei Jahre nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit Invalidenleistungen ausrichten müssen. Unverändert beibehalten will der Bundesrat die Pflicht, die Lohnfortzahlung mit allfälligen Leistungen der Sozialversicherungen zu verrechnen.
- *Überbrückungsrente bei freiwilliger vorzeitiger Pensionierung*: Der Bundesrat will die freiwillige vorzeitige Pensionierung auch Mitarbeitenden in tieferen Lohnklassen ermöglichen. Deshalb sollte die finanzielle Beteiligung des

Bundes an der Überbrückungsrente bei Versicherten in tieferen Lohnklassen umfangreicher sein als bei Versicherten in höheren Lohnklassen. Prozentual um so höher soll die Beteiligung auch ausfallen, je später nach dem vollendeten 60. Altersjahr der Rücktritt erfolgt. Der Bundesrat hat indessen noch offen gelassen, ob die Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente für alle Angestellten möglich sein soll oder nur für jene in tieferen Lohnklassen.

- *Beitragsentlastung für die 45- bis 54-jährigen Versicherten.* Bereits in seiner Botschaft zum PUBLICA-Gesetz hat der Bundesrat in Aussicht gestellt, dass er die Generation der 45- bis 54-Jährigen entlasten möchte. Diese Generation wird beim Systemwechsel aus versicherungstechnischen Gründen überdurchschnittlich belastet. Der Bundesrat plant, die Beitragsentlastung auf fünf Jahre zu befristen. Er sieht vor, dass der Bund ein bis zwei Prozent der Arbeitnehmerbeiträge übernehmen kann.

2.4 Lohnmassnahmen 2007 und Lohnpolitik

Bundespersonal erhält Teuerungszulage von 1,2 Prozent

Das Bundespersonal erhält 2007 einen Teuerungsausgleich von 1,2 Prozent. Zudem wird die bereits im März 2006 gewährte Zulage im Umfang von 1,9 Prozent erneut ausbezahlt. Die März-Zulage von 1,9 Prozent auf dem Brutt Jahreslohn wird zusätzlich zum Teuerungsausgleich von 1,2 Prozent ausbezahlt. Diese Zulage ist unversichert. Dies bedeutet, dass sie nicht in die individuellen Löhne eingebaut wird und somit zu keiner Erhöhung des Jahreslohns führt. Es kann im Folgejahr vom Bundespersonal auch kein Anspruch darauf erhoben werden.

Der gewährte Teuerungsausgleich liegt über der effektiven Teuerung. Damit kann der Kaufkraftverlust, den das Bundespersonal in den vergangenen Jahren erlitten hat, etwas gedämpft werden. Insgesamt führen die Lohnmassnahmen 2007 zu einer Anhebung der Lohnsumme des Bundes um 1,2 Prozent.

Zur Sanierung der Bundesfinanzen wurde in den Jahren 2005 und 2006 beim Bundespersonal auf den Teuerungsausgleich verzichtet.

Zulage im ETH-Bereich

Der ETH-Bereich folgt der Regelung des Bundes: Teuerungszulage von 1,2 Prozent und einmalige unversicherte Zulage von 1,9 Prozent. Auf den 1. Januar 2006 hat der ETH-Bereich ein neues Lohnsystem eingeführt. Deswegen gab es in diesem Jahr erstmals eigenständige Lohnverhandlungen.

Lohnerhöhung von 2 Prozent bei den SBB

Gleichzeitig mit den GAV-Verhandlungen haben sich die Sozialpartner am 15. Dezember 2006 auf den Lohnabschluss 2007 geeinigt: Im kommenden Jahr werden die Löhne um durchschnittlich zwei Prozent angehoben (1,2 % generell, 0,8 % individuell).

Lohnerhöhung von über 2 Prozent bei der Post

Die Post gewährt eine Lohnerhöhung von 2,2 bis 2,4 Prozent, wovon 0,4 Prozent für individuelle Lohnmassnahmen eingesetzt werden. Zusätzlich erhalten alle Angestellten eine unversicherte Einmalzahlung, die bei tieferen Löhnen 1000 Franken und bei den übrigen 500 Franken beträgt. Diese Massnahmen betreffen rund 43'000 Angestellte, die dem Gesamtarbeitsvertrag Post unterstehen.

Lohnerhöhung von 2,4 Prozent bei der Swisscom

Die Löhne werden um 2,4 Prozent erhöht. Der generelle Anteil der Erhöhung beträgt 1,6 Prozent. Ausgenommen sind Löhne, die deutlich über dem Markt liegen. Diese Massnahmen gelten für rund 14'500 Personen (rund 13'500 Vollzeitstellen), die dem Gesamtarbeitsvertrag von Swisscom unterstehen. Alle dem Gesamtarbeitsvertrag von Swisscom per Ende 2006 angeschlossenen Gruppengesellschaften schliessen sich dem Ergebnis an.

Bemerkungen der VKB

Die Lohnmassnahmen für das Jahr 2007 sind insgesamt befriedigend ausgefallen. Das Bundespersonal erhält im Jahre 2007 3,1 Prozent mehr Lohn. Davon sind 1,2 Prozent als Teuerungsausgleich im Jahreslohn eingebaut und versichert. Die seit 2004 gewährten einmaligen Zulagen sind im Jahreslohn nicht eingebaut und werden erst im Beitragsprimat versichert.

Was fehlt, ist eine zukunftsgerichtete *Lohnpolitik*. Die letzte Reallohnerhöhung beim Bund liegt 15 Jahre zurück. Laut Bundesrat Merz ist der finanzpolitische Handlungsspielraum zu begrenzt, um auf die durchaus gerechtfertigte Forderung einzutreten. Die Lohnvergleichsstudie 2005 hat gezeigt, dass der Bund auf dem Arbeitsmarkt zunehmend an Attraktivität verliert. Er läuft Gefahr, je länger desto mehr ins Hintertreffen zu geraten. Die Personalverbände haben im Sommer 2006 eine *Reallohnerhöhung* verlangt. Auf diese Forderung ist der Bundesrat im Dezember nicht eingetreten. Statt dessen wurde ihnen ein neues Lohnsystem mit Lohnbändern auf den 1. Januar 2009 in Aussicht gestellt. Nach wie vor hat die Finanzpolitik Vorrang vor der Personalpolitik.

Auf die Forderung nach einem *Teuerungsausgleich auf den Renten der Pensionskasse* ist der Bundesrat nicht eingetreten. Auf den 1. Januar 2005 wurde

zwar die Garantie des halben Teuerungsausgleichs auf den Renten aufgehoben. Es stand und steht den Arbeitgebern dennoch frei, den Rentnern einen Teuerungsausgleich zu gewähren. Dazu waren aber die öffentlichen Arbeitgeber nicht bereit. Und die Pensionskassen von Bund, SBB, Post und Swisscom sind noch nicht in der Lage, aus eigenen Mitteln einen Teuerungsausgleich zu leisten. Damit gehen die Rentner nach 2005 und 2006 zum dritten Mal leer aus. Im gleichen Zeitraum wurden die AHV/IV-Renten zweimal angepasst: auf den 1. Januar 2005 um 1,9 Prozent und auf den 1. Januar 2007 um 2,8 Prozent.

2.5 Entlastungsprogramme und Stellenabbau

Seit 2004 findet in der Bundesverwaltung ein Personalabbau statt. Im Jahre 2006 beschäftigte der Bund insgesamt 2,7 Prozent weniger Personal als im Vorjahr. Auf Vollzeit umgerechnet entspricht dies einem *Abbau von 914 Stellen*. Dieser Abbau konnte im Wesentlichen über die natürliche Fluktuation aufgefangen werden; seit Einleitung des Personalabbaus im Jahr 2004 mussten *47 Entlassungen* ausgesprochen werden. Per Ende 2006 beschäftigte der Bund auf Vollzeitbasis damit noch 32'376 Personen. Damit liegt der Stellenbestand unter dem Stand von 2001 (32'498). Insgesamt sind von dem im Rahmen der verschiedenen Entlastungsmassnahmen geplanten Abbau um 4'000 Stellen *bisher 2'200 Stellen abgebaut* worden.

Im Jahre 2006 hat das Departement VBS am meisten zum Stellenabbau beigetragen. Am 29. November hat der Bundesrat beschlossen, bis Ende 2009 über 200 Stellen im Personalbereich des Eidg. Personalamtes und in allen Departementen abzubauen. Dieser Abbau findet im Rahmen der Neuausrichtung des Personalmanagements statt.

Der rückläufige Trend beim Personalbestand wird sich – wenn auch etwas verlangsamt – in den nächsten Jahren fortsetzen. Bis zum Jahre 2010 dürfte der Stellenbestand bei etwa 30'500 Einheiten liegen, was einem weiteren durchschnittlichen Abbau von jährlich 1,5 Prozent entspricht. Der Bundesrat will diesen Abbau weiterhin möglichst sozialverträglich durchführen.

2.6 Reformen in Verwaltung und Armee

2.6.1 Reform der Bundesverwaltung 2005 – 2007

Vorentscheide des Bundesrates vom 3. Mai 2006

Mit der Verwaltungsreform will der Bundesrat Prozesse in der Verwaltung vereinfachen, Abläufe besser strukturieren und Strukturen straffen. Das Gesamtprojekt wird vom Delegierten für die Verwaltungsreform, alt Regierungsrat Ulrich Fässler (LU) und seinem Team geführt und in enger Abstimmung mit der Generalse-

ekretärenkonferenz koordiniert. Die Verwaltungsreform wird vom Bundesrat als Kollegium verantwortet. Ein eigens bestellter bundesrätlicher Ausschuss mit Bundesrat Merz (Vorsitz), Bundesrätin Micheline Calmy-Rey, Bundesrat Christoph Blocher und Bundeskanzlerin Annemarie Huber-Hotz begleitet die Projektarbeiten strategisch.

Am 3. Mai hat der Bundesrat den Stand der Umsetzung der Reform der Bundesverwaltung zur Kenntnis genommen. Die neun Querschnittsprojekte kommen über das Ganze betrachtet planmässig voran. Zudem hat der Bundesrat bei einzelnen Querschnittsprojekten Entscheide für die weiteren Arbeiten gefällt.

Die Querschnittsprojekte im Überblick

Querschnittsprojekte		
Projekt	Projektleiter	Verantwortung
1 Optimierung der Führung (Führung)	U. Fässler, REF 05/07	BR Calmy-Rey
2 Optimierung HR-Management, Personalstrategie und Personalprozesse (HR 1 Optimierung)	J. Gut, EPA	BR Merz
3 Vereinfachung und Abbau der Regelungsdichte in Personalangelegenheiten und Personalrecht (HR 2 Regelungsdichte)	M. Sonder, Expertin	BR Blocher
4 Beseitigung von Doppelspurigkeiten (Doppelspurigkeiten)	Ch. Schlapbach, REF 05/07	BR Blocher
5 Straffung der Beschaffungsorganisation (Beschaffung)	R. Graf, BBL	BR Merz
6 Vereinfachung von Verfahren, Abläufen und Dokumenten (Vereinfachung)	M. Hanselmann, REF 05/07	BK Huber-Hotz
7 Formelle Überprüfung des Bundesrechts (Bundesrecht)	H. Hürlimann, BK	BK Huber-Hotz
8 Konzentration der Bibliotheken/ Dokumentationsstellen (Bibliotheken)	O. Sigg, BK	BK Huber-Hotz
9 Überprüfung der ausserparlamentarischen Kommissionen (APK)	Th. Sägesser, BK	BK Huber-Hotz

Festlegungen zu den Querschnittsprojekten

Im *Querschnittsprojekt Führung* sollen in einem ersten Schritt Möglichkeiten zur Steigerung der Wirtschaftlichkeit ausgelotet werden. Dazu sollen die Führungsstrukturen in den Departementen nach einem einheitlichen Ansatz optimiert werden.

Im *Projekt Doppelspurigkeiten* werden Teilprojekte in folgenden Bereichen durchgeführt: Arbeitsrechtliche Massnahmen, Aussenbeziehungen, Chemikalienrecht, Begleitende Rechtssetzung, Personen-, Informations- und Objektsicherheit, Transportdienst / Mobilität, Verkehrssicherheit sowie Wirtschafts- und Entwicklungshilfe.

Ebenfalls beschlossen hat der Bundesrat eine *formelle Entrümpelung des Bundesrechts*: Eliminiert werden sollen jene Bestimmungen, die überholt sind und das Regelwerk belasten sowie die Übersichtlichkeit, Klarheit, Verständlichkeit und die Widerspruchsfreiheit gefährden.

Die Führung und Koordination der 45 *Verwaltungsbibliotheken* im Raum Bern unter der Leitung des VBS (Eidg. Militärbibliothek) führt gemäss ersten Schätzungen innerhalb von fünf Jahren zu Einsparungen von 10 Prozent der Stellen und 20 Prozent der Sachausgaben. Längerfristig soll eine Reduktion der Stellen um 25 Prozent angestrebt werden.

Insgesamt existieren 230 *ständige ausserparlamentarische Kommissionen*, die in verschiedenen Bereichen die Bundesverwaltung bei der Aufgabenerfüllung unterstützen. Basierend auf einer ersten Bestandesaufnahme hat der Bundesrat als Richtwert beschlossen, auf 30 Prozent der Kommissionen zu verzichten.

Im *Projekt Vereinfachung von Verfahren, Abläufen und Dokumenten* wurde ein Bericht mit Massnahmen ausgearbeitet, die erhebliches Vereinfachungs- und Optimierungspotenzial haben.

Geplant ist, die Verwaltungsreform auf Ende 2007 abzuschliessen.

Neuausrichtung des Personalmanagements in der Bundesverwaltung

Der Bundesrat hat am 29. November 2006 einen Grundsatzentscheid über die Neuausrichtung des Personalmanagements in der Bundesverwaltung getroffen. Damit hat der Bundesrat Anträge aus dem *Querschnittsprojekt 2 «Optimierung des Personalmanagements»* der Bundesverwaltungsreform 2005 – 2007 gutgeheissen. Mit der neuen Zuteilung von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten im Personalmanagement soll das Personalmanagement schlanker und wirkungsvoller werden. Die Neuausrichtung basiert auf folgenden Grundsätzen:

- Das Eidg. Personalamt (EPA) wird zum strategischen Kompetenzzentrum für die Personalpolitik des Bundes. Zu seinen Kernaufgaben gehören die Personal- und die Personalvorsorgestrategie, die Personalprozesse und -produkte, die Erarbeitung von Grundlagen, Systemen und Instrumenten, ein integrales Personalcontrolling und die Personalbedarfsplanung zuhanden von Bundesrat und Parlament, die übergreifende Personalinformation sowie die zentrale Ausbildung (v.a. Kader).
- Die Kompetenzen der Departemente und Ämter in der Personenführung werden gestärkt. Gestützt auf die strategischen Vorgaben erarbeiten sie die für ihren Bereich spezifischen Grundlagen und sind für deren Umsetzung verantwortlich. Die Departemente erhalten dadurch mehr Handlungsspielraum.
- Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung im Personalmanagement werden entlang von einheitlichen Prozessen festgelegt und eindeutig einer Ebene (Bund, Departement, Amt) zugeordnet. Verbundaufgaben werden entflochten.
- Beim Ausbildungsangebot werden Doppelspurigkeiten abgebaut. Das EPA fokussiert künftig auf die Zielgruppen Topkader, Kader, Personalfachpersonen und Lernende bzw. Ausbilderinnen und Ausbilder und stellt seine Aktivitäten im Bereich der Organisationsberatung und -entwicklung und der spezifischen Fachausbildungen ein. Die Departemente und Bundesämter werden für das Aus- und Weiterbildungsangebot der Mitarbeitenden sowie für die spezifische Fachausbildung verantwortlich sein.

Der Bundesrat hat des EFD beauftragt, die Neuausrichtung des Personalmanagements in Zusammenarbeit mit den Departementen umzusetzen. Die Detailkonzepte werden bis im Herbst 2007 erarbeitet.

Stellenabbau in den Personaldiensten: Senkung des Personalquotienten

Die Vereinfachungen im Personalrecht, die Neuausrichtung im Personalmanagement, standardisierte Prozesse und der Einsatz moderner Technik spielen über die nächsten Jahre Ressourcen frei, die für andere, wertschöpfendere Aufgaben eingesetzt werden können.

Dies hat Auswirkungen auf den so genannten «Personalquotienten». Dieser drückt das Verhältnis der Vollzeitstellen im Personalbereich zum gesamten Personalbestand aus. Heute beläuft sich diese Kennzahl über die gesamte Bundesverwaltung auf 1,7 (1,7 Personalfachleute betreuen 100 Mitarbeitende der Bundesverwaltung). Der Bundesrat hat entschieden, dass der Personalquotient bis Ende 2009 auf 1,1 zu senken ist. Dieser Wert entspricht dem in vielen Unternehmen der Privatwirtschaft üblichen Verhältnis.

Die Senkung des Personalquotienten entspricht einem *Abbau von gut 200 Stellen im Personalbereich des EPA und in allen Departementen*. Er soll durch die

natürliche Fluktuation und Umschulung bzw. interne Neuausrichtung der vom Abbau betroffenen Fachkräfte aufgefangen werden.

Neues Lohnsystem mit Lohnbändern

Im Rahmen der Arbeiten zur Optimierung des Personalmanagements hat das EPA auch eine Neukonzeption des Lohnsystems in der Bundesverwaltung an die Hand genommen. Das neue Lohnsystem soll flexibler sein und eine markt- und situationsgerechte Lohnentwicklung begünstigen. Der Bundesrat hat vom Stand der Arbeiten Kenntnis genommen. Die heute stark strukturierten 38 Lohnklassen sollen durch ein flexibles Lohnbandsystem abgelöst werden. Durch Bestimmung von Referenzfunktionen soll die interne Vergleichbarkeit der Funktionsgruppen sichergestellt werden.

Um den Handlungsspielraum der Departemente und Ämter zu erhöhen, soll zudem die Kompetenz zur Festlegung der individuellen Saläre verstärkt an die Führung delegiert werden. Auch soll den Führungskräften über den Abbau von Automatismen in der Lohnentwicklung bei gleichzeitigem Ausbau von variablen Vergütungselementen mehr Spielraum in der Honorierung der Leistung eingeräumt werden.

Das EFD wird die Elemente des neuen Lohnsystems in Zusammenarbeit mit den Departementen und unter Einbezug der Personalverbände des Bundes weiter detaillieren. Gestützt auf die Konsultation der Personalverbände wird dem Bundesrat bis Ende März 2007 ein Aussprachepapier zum weiteren Vorgehen unterbreitet.

Stellungnahme der VKB zur Neuausrichtung des Personalmanagements

Grundsatzentscheid ohne Mitsprache

Nach Artikel 33 des Bundespersonalgesetzes konsultieren die Arbeitgeber die Organisationen des Personals vor beabsichtigten Änderungen des Gesetzes. Und nach Artikel 107 der Bundespersonalverordnung werden die Sozialpartner in personalrelevanten Angelegenheiten, insbesondere bei Umstrukturierungen, frühzeitig und umfassend informiert. Zur Neuausrichtung des Personalmanagements beim Bund wurden die Personalverbände vor dem 29. November 2006 nicht konsultiert.

Dezentralisierung des Personalmanagements

Im Zentrum der Neuausrichtung des Personalmanagements steht das *Eidg. Personalamt*. Es verliert weitgehend Kompetenzen, insbesondere seine Koordinationsfunktion, und wird auf strategische Aufgaben beschränkt. Bisherige Aufgaben des Personalamtes werden den Departementen übertragen. Die Frage, was

im Personalwesen zentral vom Personalamt und was dezentral von den Departementen geregelt werden soll, wurde nun klar zugunsten der Departemente entschieden. Diese fundamentale Neuausrichtung wird einen erheblichen Abbau von Stellen beim EPA nach sich ziehen.

Fokussierung des Ausbildungsangebotes

Vom zentralen Weiterbildungsangebot des Eidg. Personalamtes profitierten jährlich über 7'000 der gut 36'500 Angestellten des Bundes. Dieses Angebot wird ab 2008 massiv reduziert: alle Angebote (z.B. Sprachkurse), die sich nicht an Kader oder Personalfachleute richten, werden gestrichen. Vorbei sind die Zeiten, in denen die Legislaturplanung eine «Ausbildungsoffensive» für das Bundespersonal vorsah. Und auch die dafür eingesetzten finanziellen Mittel werden nicht mehr wachsen, sondern gekürzt. Die Verantwortung für die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden wird auf die Departemente übertragen. Diese haben bisher mehr oder weniger intensiv ihre Verantwortung wahrgenommen.

Stellenabbau im Personalbereich

Der Begriff «Personalquotient» ist eine Schöpfung der auf Sparen ausgerichteten Verwaltungsreform. Die Senkung des Personalquotienten, d.h. *Stellenabbau im Personalbereich um mehr als 200 Stellen*, soll sozialverträglich umgesetzt werden. Dieser Abbau kommt um Jahre zu früh und wird sich ungünstig auf laufende Projekte auswirken. So laufen bis 2011 Stellenabbauprogramme, insbesondere im VBS, die von den Personaldiensten zu begleiten sind. Und dieses grosse Departement wird mit etwa einem Drittel am meisten zum Abbau im Personalbereich beitragen müssen. Die Einführung des neuen PUBLICA-Gesetzes und die Einführung eines neuen Lohnsystems werden die Personaldienste in den nächsten Jahren stark belasten. Dennoch will der Bundesrat bis Ende 2009 diesen Abbau durchführen. Er empfiehlt dem Personal, sich anstelle der Personalfachkräfte vermehrt an Online-Services zu wenden.

Neues Lohnsystem 2009

Mit dem Bundespersonalgesetz wurde im Jahre 2002 auch ein neues Lohnsystem eingeführt, das eine Lohnfindung nach den Elementen Funktion, Erfahrung und Leistung vorsieht. Nun soll dieses bereits ab 2009 durch ein *neues Lohnsystem mit Lohnbändern* abgelöst werden. Einzelheiten dieses Systems sind noch nicht bekannt. Sie werden noch Gegenstand von Verhandlungen mit den Personalverbänden sein. Wünschenswert wäre jedenfalls die gleichzeitige Einführung des neuen Lohnsystems und der neuen Regelung für die Pensionskasse.

Zentralisierung des Beschaffungswesens des Bundes

Der Bund tätigt seine *Beschaffungen von Gütern* ab Anfang 2007 zentral: Die bisher 42 Beschaffungsstellen werden auf zwei reduziert; verantwortlich sind künf-

tig für Beschaffungen der zivilen Bundesverwaltung das *Bundesamt für Bauten und Logistik (BBL)* sowie für Beschaffungen der Armee die *armasuisse*. Der Bundesrat hat am 22. November 2006 die neue Verordnung über die Organisation des öffentlichen Beschaffungswesens des Bundes (OrganisationsVoeB) verabschiedet. Durch die Bündelung der Beschaffungsvolumina verbessert sich die Stellung des Bundes auf dem Markt und das Wettbewerbsprinzip im Beschaffungswesen wird gestärkt. Mit der Zentralisierung der Beschaffung und der damit zusammenhängenden Volumenbündelung können Einsparungen von über 20 Millionen Franken pro Jahr erzielt werden.

Mit der Einführung der Verordnung wird auch das Querschnittsprojekt 5 «*Strafung der Beschaffungsorganisation*» der Bundesverwaltungsreform 2005/2007 abgeschlossen.

Dienstleistungen, insbesondere Beratungsleistungen und wissenschaftliche Studienaufträge, können weiterhin von den Departementen und Ämtern beschafft werden. Zur Förderung der Qualität und des einheitlichen, wettbewerbsorientierten Verhaltens nach aussen werden jedoch neu Koordinationsstellen bestimmt, die die Dienststellen bei der Beschaffung unterstützen. Die Verordnung verpflichtet die Departemente sodann zum Aufbau eines angemessenen internen Kontrollsystems und zur Aufsicht über die Beschaffung von Dienstleistungen in ihren Zuständigkeitsbereichen.

2.6.2 Das Eidg. Personalamt und die Eidg. Steuerverwaltung als Prozessorganisationen

Das Eidg. Personalamt wurde auf den 1. Juli 2006 in eine Prozessorganisation überführt. Kernstück des Organigramms bilden vier Geschäftsbereiche. Die Bezeichnungen der Geschäftsbereiche und die Namen ihrer Leiter lauten wie folgt: «Support», Markus Heuberger, Stellvertreter des Direktors; «Grundlagen und Produkte», Roberto Lombardi, Vizedirektor; «Personalwirtschaft und Controlling», Thomas Schmutz, Vizedirektor; «Personalentwicklung», Daniel Hirsbrunner.

Die Neuausrichtung der beiden Hauptabteilungen der Eidg. Steuerverwaltung – Direkte Bundessteuer, Verrechnungssteuer und Stempelabgaben einerseits und Mehrwertsteuer andererseits – ist abgeschlossen. Die beiden Hauptabteilungen sind entlang von Geschäftsprozessen reorganisiert worden. Im Zeitraum 2006 bis 2009 werden etappenweise bedeutende Investitionen in die Informatik getätigt. Das steigende Arbeitsvolumen und die zunehmende Komplexität im Steuerrecht sollen so ohne zusätzliches Personal gemeistert werden können.

2.6.3 Ausdehnung des Konzepts Führung mit Leistungsauftrag und Globalbudget

Der Bundesrat hat am 24. Mai die Leistungsaufträge von 10 Verwaltungseinheiten verabschiedet. Das Konzept Führung mit Leistungsauftrag und Globalbudget (FLAG) hat zum Ziel, das staatliche Handeln verstärkt an messbaren Wirkungen und Leistungen zu orientieren, Aufgaben und Verantwortung stufengerecht an Verwaltungseinheiten zu delegieren und die Wirtschaftlichkeit der Verwaltungsführung zu verbessern.

Die neuen FLAG-Einheiten sind: Bundesreisezentrale, Informatik-Dienstleistungszentrum EDA; Informatik-Dienstleistungszentrum EDI; Informatik Service Center EJPD; armasuisse Wissenschaft und Technologie, armasuisse Immobilien, Bundesamt für Bevölkerungsschutz (VBS); Bundesamt für Informatik (EFD); Informatik Service Center EVD; Bundesamt für Strassen (UVEK).

Am 29. November 2006 hat der Bundesrat dem Bundesamt für Strassen (ASTRA) einen Leistungsauftrag für die Jahre 2007 bis 2011 erteilt. Das ASTRA wird somit ab dem 1. Januar 2007 nach den Grundsätzen der wirkungsorientierten Verwaltung mit Globalbudget (Programm FLAG) geführt.

Auch das Bundesamt für Informatik und Telekommunikation (BIT) wird ab 2007 als FLAG-Amt geführt. Der Bundesrat hat am 15. Dezember 2006 den dazugehörigen Leistungsauftrag für die Jahre 2007 bis 2011 erteilt.

2.6.4 Integration der Informatik des EDI ins Bundesamt für Informatik

Das Eidg. Departement des Innern hat entschieden, die Informatik-Dienstleistungserbringung des Departementes per 1. Januar 2007 dem Bundesamt für Informatik und Telekommunikation (BIT) zu übertragen. Die rund 80 Mitarbeitenden des Dienstleistungszentrums im Eidg. Departement des Innern wurden in das Bundesamt für Informatik und Telekommunikation integriert.

2.6.5 Neues Rechnungsmodell für die Bundesverwaltung

Der Voranschlag 2007 und der Finanzplan 2008 – 2010 wurden dem Parlament erstmals nach der Methodik des Neuen Rechnungsmodells (NRM) vorgelegt. Zentrales Element des NRM bildet der in der Privatwirtschaft gebräuchliche Rechnungsaufbau mit Erfolgsrechnung, Bilanz, Finanzierungs- und Mittelflussrechnung sowie dem Anhang. Budgetierung, Buchführung und Rechnungslegung erfolgen neu nach einheitlichen kaufmännischen Grundsätzen.

2.6.6 Öffentlichkeitsprinzip für die Bundesverwaltung

Der Bundesrat hat das Bundesgesetz über das Öffentlichkeitsprinzip der Verwaltung auf den 1. Juli 2006 in Kraft gesetzt. Es bringt den Wechsel vom Grundsatz

der Geheimhaltung zur Öffentlichkeit bei den amtlichen Akten. Das Gesetz gilt für die Bundesverwaltung, für die Parlamentsdienste sowie für Organisationen, die öffentliche Aufgaben erfüllen, soweit sie Verfügungen erlassen (z.B. SUVA). Vom Gesetz nicht erfasst werden die Schweizerische Nationalbank und die Eidg. Bankenkommission. In Zukunft kann jede Person Einsicht in amtliche Dokumente verlangen, ohne ein besonderes Interesse nachweisen zu müssen.

2.6.7 Neue Anstalten des Bundes

Das Schweizerische Institut für Berufspädagogik (SIBP) in Zollikofen mit Filialen in Lausanne und Lugano war bis Ende 2006 dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie unterstellt. Es organisiert Aus- und Weiterbildungen für Lehrpersonen an Berufsschulen. Auf den 1. Januar 2007 wurde es vom Bundesamt losgelöst und – unter der Firma «Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung» (EHB) – zu einer Anstalt des Bundes mit eigener Rechtspersönlichkeit und eigener Rechnung.

Der Bundesrat hat am 18. Oktober 2006 die Botschaft und den Entwurf zum Bundesgesetz über das eidgenössische Nuklear-Sicherheitsinspektorat (ENSIG) verabschiedet. Damit soll die heutige Hauptabteilung für die Sicherheit der Kernanlagen (HSK) verselbständigt und unter der Bezeichnung «Eidgenössisches Nuklear-Sicherheitsinspektorat» in eine öffentlich-rechtliche Anstalt des Bundes überführt werden.

2.6.8 Rekurskommissionen und Beschwerdedienste aufgelöst

Als Teil der Justizreform trat auf den 1. Januar 2007 auch das Bundesverwaltungsgerichtsgesetz in Kraft. Die bisherigen Rekurskommissionen und Beschwerdedienste der Departemente wurden aufgelöst und durch das Bundesverwaltungsgericht ersetzt. Diese neue, unabhängige Gerichtsbehörde zählt ca. 400 Mitarbeitende, wovon 72 Richterinnen und Richter.

2.6.9 Neue Struktur für das Grenzwachtkorps

Seit dem 1. Januar 2007 wird das Grenzwachtkorps in den neuen Strukturen mit drei Hierarchiestufen geführt:

1. Das Kommando GWK (Kdo GWK) in Bern unter der Führung des Chefs GWK bildet die strategische Ebene. Es nimmt Aufgaben in den Bereichen Doktrin und Einsatz, Organisationsmanagement, Ausbildung sowie Technik und Logistik wahr. Durch das Zusammenführen dieser Aufgaben sollen Doppelspurigkeiten vermieden und eine landesweit einheitliche Doktrin gewährleistet werden.
2. Darunter wurde die operative Ebene unter Berücksichtigung der regionalen Gegebenheiten und Bedürfnisse einheitlich organisiert. Das GWK umfasst neu acht Grenzwachtreionen (Gzw Reg I-VIII), die nach geotaktischen Gesichtspunkten

punkten definiert wurden. Diese werden je von einem Kommandanten geführt. Ihm stehen zwei Einsatzoffiziere und teilweise ein zusätzlicher Stabsoffizier zur Verfügung. Die Kdt Gzw Reg I, III, IV und VI führen zusätzlich je eine Einsatzzentrale, die fachtechnisch dem Kdo GWK untersteht.

3. Eine Hierarchiestufe (Abschnittchef) wurde aufgehoben. Auf der taktischen Ebene führen somit die Postenchefs. Einem Kommandanten sind mehrere Posten unterstellt. Diese können mobil, stationär oder kombiniert sein. Die Posten wiederum werden aus sog. stabilisierten Teams gebildet, denen mindestens 10 Mitarbeitende angehören (mit je 1–2 Einsatzleitern).

Durch die Zusammenführung von Aufgaben im Kdo GWK und die Reduktion einer Hierarchiestufe konnten die Ressourcen im Bereich Führungsunterstützung um rund 10 Prozent zu Gunsten der Kräfte im Grenzraum reduziert werden.

2.6.10 Revision der Armeeorganisation

Mit Botschaft vom 1. Juni 2006 beantragte der Bundesrat dem Parlament, die Armeeorganisation gemäss dem *Entwicklungsschritt 2008/2011* anzupassen. Der Entwicklungsschritt 2008/2011 bedeutet eine Verlagerung der Prioritäten für den Einsatz der Armee: die Sicherungseinsätze sollen verstärkt und die Mittel für die Verteidigung im engeren Sinne verringert werden. Zudem sollen die Kapazitäten für die Friedensförderung verdoppelt werden. Demnach wird die Armee von 133 auf 129 Bataillone/Abteilungen reduziert. Die Zahl der Panzer-, Artillerie- und Fliegerabwehrverbände sinkt, dagegen steigt die Anzahl der Infanteriebataillone und der Bataillone/Abteilungen der Führungsunterstützung. Die Anzahl der Brigadestäbe soll ab 1. Januar 2008 von neun auf acht reduziert werden. Die umstrittene Vorlage wurde am 3. Oktober 2006 vom Nationalrat beraten. Er lehnte die Verordnung über die Organisation der Armee ab.

2.7 Überprüfung der Aufgaben des Bundes

Mit der Aufgabenüberprüfung verfolgt der Bundesrat das Ziel, den Haushalt weiter zu entlasten. Damit sollen Handlungsspielräume für künftige Herausforderungen geschaffen werden. Gleichzeitig will der Bundesrat mit der systematischen Festlegung von Prioritäten und Posterioritäten die Rahmenbedingungen für ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum und einen attraktiven Wirtschaftsstandort optimieren. Grundlage für die Aufgabenüberprüfung bildet ein Aufgabenportfolio, welches die Aufgaben des Bundes in 18 Aufgabenbereiche und 43 Aufgaben gliedert.

Die Aufgabenüberprüfung ist ein mehrstufiger Prozess: Am 26. April 2006 hat der Bundesrat in einem ersten Schritt das Gesamtziel festgelegt: Der Bundeshaushalt soll sich – unter Einschluss der Finanzierungslücke der Sozialversiche-

rungen – bis 2015 nur noch im Gleichschritt mit dem Wirtschaftswachstum entwickeln. Die Staatsquote kann so stabilisiert werden.

In einem zweiten Schritt hat der Bundesrat am 5. Juli Wachstumsziele für einzelne Aufgabenbereiche festgelegt und die Departemente beauftragt, auf Stufe der 43 Aufgaben Portfolioanalysen durchzuführen und Reform-, Abbau- und Verzichtsmassnahmen zu prüfen.

Noch ausgeklammert wurde der Bereich Soziale Wohlfahrt. In diesem Bereich sind vertiefte Abklärungen notwendig. Ein Bundesratsausschuss prüft derzeit auf Antrag des EDI mögliche Reformen. Die Verzichts- und Reformmassnahmen werden in einem dritten Schritt in ein Aktionsprogramm zu Handen des politischen Dialogs zusammengefasst. Die Verabschiedung des Aktionsprogrammes wurde mit Beschluss vom 29. November 2006 auf Ende 2007 verschoben.

Die Aufgabenüberprüfung soll nicht nur mittelfristig wachstumsfreundliche Rahmenbedingungen schaffen. Vielmehr soll sie mit Abbauvorgaben von 700 Millionen (2008), 950 Millionen (2009) und 1'200 Millionen (2010) in den Finanzplanjahren einen wichtigen Beitrag zur Erzielung von strukturellen Überschüssen leisten. Der Bundesrat hat am 29. November bekräftigt, dass er an diesen Abbauvorgaben festhält.

Bemerkungen der VKB

Bei der Überprüfung der Aufgaben des Bundes lauten die Kernfragen: *Was soll der Bund tun? 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. Der Bundesrat treibt in kleinen Schritten das Projekt voran.

Das ausserordentlich ambitionöse Projekt verzögert sich. Der Bundesrat hat zwar am 29. November die Abbauvorgaben für die Jahre 2008 und 2009 bestätigt. Gleichzeitig wurde aber die Verabschiedung des Aktionsprogrammes auf Ende 2007 verschoben. Insbesondere sind die geplanten Einsparungen im Sozialbereich – in der Grössenordnung von 5 Milliarden Franken – nur mit politisch sehr umstrittenen Gesetzesänderungen zu erreichen.

2.8 Begleitausschuss der Sozialpartner (BAS)

In diesem Ausschuss – geleitet durch den Direktor des Eidg. Personalamtes, Juan F. Gut – wird die VKB durch ihren Zentralpräsidenten vertreten. Im Jahre 2006 fanden acht Sitzungen statt. Die Schwergewichte lagen dabei auf:

- Bundesverwaltungsreform (REF 05/07)
- Totalrevision PUBLICA-Gesetz

- Lohn- und Pensionskassenvergleich – personalpolitische Konsequenzen
- Berichterstattung über den Stellenabbau
- Konzept Shared Service Center
- Finanzmarktaufsicht – privatrechtliche Anstellungen
- Sozialpartnerschaft; Kommunikation
- Lohnmassnahmen 2007 und Vollzug des Entlastungsprogrammes 2004
- Lohnverhandlungen mit Bundesrat Merz vom 30. November 2006
- Neues Lohnsystem mit Lohnbändern
- Verordnungsentwurf über die Einmalzulage.

2.9 ETH- Bereich

Von überragender Bedeutung für den Bildungs- und Forschungsplatz Schweiz ist die vom Bundesrat am 24. Januar 2007 verabschiedete Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Innovation (BFI) in den Jahren 2008 – 2011. Damit sollen auch dem ETH-Bereich nach Jahren des Nullwachstums wesentliche Zusatzmittel zur Verfügung gestellt werden.

2.9.1 Neue Mitglieder des ETH-Rates

Am 27. April 2006 wählte der Bundesrat den Genfer Bankier *Thierry Lombard* als neues Mitglied in den ETH-Rat. Am 28. November 2006 wählten die Hochschulversammlungen der ETH Zürich und der EPF Lausanne *Markus Stauffacher* in den ETH-Rat. Markus Stauffacher ist Dozent am Institut für Nutztierwissenschaften an der ETH Zürich. Er vertritt die Dozierenden, den Mittelbau, die Studierenden und das administrative und technische Personal der beiden ETH.

2.9.2 Strategische Planung 2008 – 2011 und Zwischenevaluation

Die fast zweijährige gemeinsame Arbeit von ETH-Rat und ETH-Institutionen an der strategischen Planung 2008 – 2011 mit dem Titel «*Grenzen versetzen*» wurde im Berichtsjahr weitergeführt und soll nach der internen Vernehmlassung bei den sechs Institutionen des ETH-Bereichs vom Herbst 2006 voraussichtlich im Frühjahr 2007 verabschiedet werden.

Das Strategiepapier war auch Gegenstand der gesetzlich vorgeschriebenen *Zwischenevaluation* der laufenden Leistungsperiode 2004 – 2007. Diese wurde von einem internationalen Expertengremium im Mai 2006 durchgeführt. Die internationalen Experten bestätigten die im Strategiepapier vorgeschlagene Richtung und formulierten konkrete Massnahmen zu deren Umsetzung.

2.9.3 Kompetenzzentren

Im Jahr 2006 haben die fünf Kompetenzzentren des ETH-Bereichs ihre Tätigkeit aufgenommen, Ausschreibungen durchgeführt und erste Forschungsprojekte lanciert. Die Kompetenzzentren bündeln wissenschaftliche Stärken in Regionen mit entsprechenden wirtschaftlichen Aktivitäten. Sie bilden Allianzen von Grundlagenforschung und angewandter Forschung, die Gesellschaft und Wirtschaft innovative Impulse geben.

Am Paul Scherrer Institut (PSI) in Villigen startete im Januar 2006 das *Kompetenzzentrum Energie und nachhaltige Mobilität (CCEM-CH)*. Das Kompetenzzentrum *Umwelt und Nachhaltigkeit (CCES)* an der ETH Zürich nahm seine operative Tätigkeit auf. Mit dem Kompetenzzentrum *SystemsX.ch* werden die Forschungsaktivitäten im Bereich Systembiologie zu einer nationalen Initiative verknüpft. Es steht unter der Leitung der ETH Zürich. Das Kompetenzzentrum *Materialwissenschaften und Technologie (CCMX)* steht unter der Leitung der ETH-Lausanne. Das Nationale Kompetenzzentrum *«Biomedical Imaging» (NCCBI)* entwickelt bildgebende Verfahren für die Forschung in Biologie und Medizin.

2.9.4 Energiezukunft Schweiz

Der ETH-Rat verabschiedete an seiner Sitzung vom 13./14. Dezember 2006 das Positionspapier «Energiezukunft Schweiz». Der ETH-Bereich will mit seinen Kompetenzträgern zur Versachlichung in der Energiepolitik beitragen.

2.9.5 Entwicklung einer nationalen Strategie in Hochleistungsrechnen

Der ETH-Rat lancierte 2006 ein Projekt zur Entwicklung einer nationalen Strategie in Hochleistungsrechnen. Grosse Bedeutung kommt dabei der Ausarbeitung optimaler Konditionen für eine künftige Führungsrolle des Centro Svizzero di Calcolo Scientifico CSCS in Manno zu.

2.9.6 Meldestelle zu rechtlich und ethisch unkorrektem Verhalten

Der ETH-Rat erliess am 4. Juli 2006 «Weisungen betreffend Umgang mit Meldungen von Angehörigen des ETH-Bereiches zu rechtlich und ethisch unkorrektem Verhalten». Darauf basierend wurde eine unabhängige Meldestelle des ETH-Rates errichtet.

2.9.7 Vollzug Neues Lohnsystem (NLS) im ETH-Bereich

Auf den 1. Januar 2006 wurde im ETH-Bereich das Neue Lohnsystem (NLS) eingeführt. Die Entwicklung der Lohnhöhe erfolgt in Abhängigkeit von Leistung und Erfahrung.

Die Überführung der bisherigen Lohnklassen in die neue Funktionseinstufung mit Lohnbändern erfolgte Ende 2005/anfangs 2006. Bei der ETH Lausanne und der Anstalt WSL wird das neue Lohnsystem später eingeführt. Dabei blieben die individuellen Löhne (inkl. Zulagen) bei der Überführung garantiert: Besitzstandsgarantie. Die ersten individuellen Leistungsbeurteilungen erfolgten im Laufe des Jahres 2006. Darauf basierend wurde ab Januar 2007 erstmals die leistungsabhängige Entlohnung nach dem neuen Lohnsystem festgelegt.

Die VKB steht einer Leistungsentlohnung grundsätzlich positiv gegenüber. Umso mehr werden wir die Umsetzung aufmerksam verfolgen, um sicherzustellen, dass die damit verfolgten Zielsetzungen erreicht werden können. Gegenwärtig ist es für eine Bewertung der Umsetzung des neuen Lohnsystems noch zu früh. Die Sektion Zürich VKB wird im Frühsommer 2007 zu diesem Thema eine öffentliche Orientierungsveranstaltung zusammen mit leitenden Personalverantwortlichen der ETH und einer Forschungsanstalt organisieren.

Die paritätische Überprüfungscommission für Funktionsbewertungen im ETH-Bereich wurde bei der Überführung in rund 30 Fällen von Mitarbeitenden angerufen. Vorstandsmitglieder der Sektion Zürich wirken in dieser paritätischen Kommission mit.

Als Kaderorganisation beschäftigt sich die VKB-Sektion Zürich mit der Umsetzung des neuen Leistungslohnsystems namentlich auch im *akademischen Bereich*. Insbesondere bei der Leistungsbeurteilung von Professoren und Senior Scientists sind akzeptable Kriterien und Indikatoren zu finden. Dabei sind mögliche Auswirkungen auf die Qualität von Lehre und Forschung zu berücksichtigen. Die Sektion Zürich bereitet diesbezügliche Vorschläge vor.

2.9.8 Generelle Lohnerhöhung von 1,2 Prozent

Im Zentrum standen die erstmals für den ETH-Bereich durchgeführten Lohnverhandlungen für 2007. Nach intensiven Verhandlungen einigten sich die Sozialpartner auf eine generelle Lohnerhöhung von 1,2 Prozent, analog zur allgemeinen Bundesverwaltung. Zudem wird im März 2007 nochmals die einmalige unversicherte Zulage von 1,9 Prozent als teilweiser Ausgleich der Teuerung der Jahre 2004 und 2005 ausbezahlt. Erstmals wird damit seit 2004 im ETH-Bereich der Teuerungsausgleich erreicht. 1,2 Prozent der Lohnsumme wird zusätzlich für die Umsetzung des Neuen Lohnsystems im ETH-Bereich reserviert. Dieser Anteil wird für individuelle, leistungsabhängige Lohnmassnahmen eingesetzt.

Seit 15 Jahren wartet das Personal der ETH-Institutionen – ebenso wie dasjenige in der allgemeinen Bundesverwaltung – auf eine reale Lohnerhöhung. Die VKB hält deshalb zusammen mit den andern Personalverbänden an der Forderung nach einer realen Lohnerhöhung fest. Nur so kann sichergestellt werden, dass

der ETH-Bereich auch in Zukunft qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halten und rekrutieren kann: Der ETH-Bereich darf – namentlich bei den Kaderlöhnen – nicht noch stärker hinter die Privatwirtschaft zurückfallen.

2.9.9 ETH Zürich und Institutionen des ETH-Bereichs

ETH Zürich

Seit dem 2. November 2006 ist *Prof. Dr. Konrad Osterwalder*, Rektor der ETH Zürich, Präsident ad interim der ETHZ. Er löst Ernst Hafen ab, der am 2. November 2006 nach knapp einem Jahr von seinem Amt zurückgetreten ist. Konrad Osterwalder ist seit 1977 ordentlicher Professor für Mathematik an der ETHZ und wurde 1995 zum Rektor der Hochschule gewählt. Bis zur Pensionierung Osterwalders im September 2007 soll das Präsidium der ETHZ neu besetzt werden.

Eidg. Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft (WSL)

Eine neue Organisationsstruktur zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Eidgenössischen Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft (WSL) in Birmensdorf wurde am 1. Juli 2006 in Kraft gesetzt. Die Mitarbeitenden und die Personalverbände wurden von der Direktion über die personellen Konsequenzen wie folgt informiert:

- 3 Personen werden die WSL im Rahmen einer ordentlichen Pensionierung verlassen.
- Für 15 Mitarbeitende in unbefristeter Anstellung konnte langfristig keine Lösung gefunden werden. Den Betroffenen wurde eine Vereinbarung unterbreitet, in welcher das weitere Vorgehen schriftlich definiert wird. Dabei geht es in einer sechsmonatigen Phase darum, intern und extern eine andere Einsatzmöglichkeit zu finden. Erst wenn diese gemeinsamen Bemühungen nicht zum Ziel führen, erfolgt die Auflösung des Arbeitsvertrages mittels Kündigung. Für diese 15 Personen zeichnen sich folgende Wege ab:
- Eine Gruppe von 3 Personen wird bis Ende 2007 für das bestehende Forschungsprogramm Management Waldnutzung arbeiten. Über die weitere Zukunft dieses Themengebiets und der betroffenen Mitarbeiter wird bis spätestens Ende 2006 entschieden.
- Bei 4 Personen steht vorzeitige Pensionierung im Vordergrund. Die betroffenen Personen sind zurzeit mindestens 61 Jahre alt.
- Für 5 Personen konnte bis heute keine weitere Beschäftigung an der neuen WSL gefunden werden. Die betroffenen Personen werden im Rahmen des Sozialplans unterstützt und begleitet.
- Die Situation von 3 Personen war noch unsicher.

- Die Verträge von 18 Personen, die in befristeten Projekten arbeiten, werden nach Projektabschluss nicht erneuert.

Die VKB hat Kaderangehörige der WSL bei diesem Reorganisationsprozess begleitet und beraten. Sie hat sich bei der Führung der Anstalt für faire Lösungen eingesetzt.

Eidg. Anstalt für Wasserversorgung, Abwasserreinigung und Gewässerschutz (EAWAG)

Der Bundesrat wählte am 28. Juni 2006 *Prof. Dr. Janet Haring* zur Direktorin der Eidgenössischen Anstalt für Wasserversorgung, Abwasserreinigung und Gewässerschutz. Janet Haring war ordentliche Professorin für Umweltwissenschaft und -technologie am California Institute of Technology und Direktorin der Keck Laboratories. Sie trat ihr Amt am 1. Januar 2007 an.

3. Sektionen

3.1 Sektion Zürich

Die *Mitgliederwerbung* wurde während dem gesamten Jahr 2006 gestaffelt und mit gutem Erfolg durchgeführt. Insgesamt konnten über 100 neue Mitglieder gewonnen werden, so dass die Sektion Zürich wiederum gut 1000 Mitglieder zählt. Die Werbung wird 2007 fortgesetzt. Dank der Initiative von Prof. Philippe Thalmann konnte an der ETH Lausanne eine neue Sektion der Vereinigung der Kader des Bundes gegründet werden.

An den vier Vorstandssitzungen der Sektion Zürich wurden u.a. folgende Themen behandelt:

- Einführung des neuen Lohnsystems im ETH-Bereich
- Stellungnahme zur sogenannten «Whistleblowing-Weisung»: Errichtung einer Meldestelle zu rechtlich und ethisch unkorrektem Verhalten
- Teilrevision der Umstrukturierungsvereinbarung und der Personalverordnung ETH-Bereich
- Teilrevision der Verordnung ETH-Bereich
- Stellungnahme zu den Weisungen über die Risiko- und Versicherungspolitik der ETH und der Forschungsanstalten
- Führungsprobleme Landesmuseum
- Reorganisation der Forschungsanstalt WSL
- Umstrukturierungen bei den Landwirtschaftlichen Forschungsanstalten Agroscope.

Solche Umstrukturierungen und Neuausrichtungen von Institutionen des Bundes in- und ausserhalb des ETH-Bereiches bilden Herausforderungen an die Führungskräfte und das Kader, welche diese zu vollziehen und gegenüber ihren Mitarbeitenden zu vertreten haben. Sie sind nie konfliktfrei. Frühzeitige Gespräche und der Einbezug der Mitarbeitenden aller Stufen sind unerlässlich für ihr gutes Gelingen.

Im Vorstand der Sektion Zürich sind folgende Mutationen zu verzeichnen: Madeleine Heim (Empa) verlässt den Vorstand. Für sie und für den bereits auf Ende 2005 aus dem Vorstand zurückgetretenen Dr. Jürg Grunder (Agroscope Wädenswil) wurden einstimmig als neue Vorstandsmitglieder gewählt: Heidi Leutwyler (Empa) und lic.phil.I Hugo Bretscher (ETH Zürich).

Das traditionelle *Mitgliedertreffen* fand am 20. September 2006 an der Forschungsanstalt Eawag in Dübendorf statt. Das Treffen der *Verbindungsleute* wurde am 4. Oktober 2006 im Sammlungszentrum des Schweizerischen Landesmuseums in Affoltern a.A. durchgeführt. Bei den Verbindungsleuten waren im Jahre 2006 folgende Mutationen zu verzeichnen:

- Dr. Roger Fehr ist neu für Agroscope Wädenswil zuständig
- Dr. Margarete Keck ist neu für Agroscope Reckenholz zuständig
- Dr. Hans-Peter Kohler ist neu für Eawag zuständig.
- Dr. Rudolf Schoch in RUAG-Aerospace ist 2006 in Pension gegangen
- Dr. Peter Sigg am PSI ist ebenfalls 2006 in Pension gegangen
- Dr. Antoine Zelenka, MeteoSchweiz, wurde auf Ende 2006 pensioniert.

Die Suche nach den Nachfolgern für die drei Demissionäre ist eingeleitet.

Schweizerisches Landesmuseum

Unterschiedliche Ansichten über die künftige Ausrichtung der Bundesmuseen führten zwischen dem Direktor des Schweizerischen Landesmuseums und dem Direktor des Bundesamtes für Kultur zu heftigen Auseinandersetzungen. Die Unsicherung der Mitarbeitenden konnte auch mit Diskussionen und Gesprächen seitens der Personalverbände nicht überbrückt werden. In der Folge wurde der bisherige Direktor, Dr. Andres Furger, per 30. Juni 2006 vom Bundesrat aus seiner Funktion entlassen. Mit dem Amtsantritt des neuen Direktors a.i. per 2. August 2006, Dr. Andreas Spillmann (bis Ende 2007), trat eine Beruhigung ein.

Die Vertreter der Personalverbände wurden über den Stellenabbau, der auch Kündigungen nach sich zog, rechtzeitig informiert und konnten ihre Meinung dazu äussern. Insgesamt wurden 13 Vollzeitstellen gestrichen. In vier Fällen wurden Kündigungen ausgesprochen. Neun Arbeitsplätze konnten über vorzeitige

Pensionierungen, Reduktion von Pensen und durch die Nichtbesetzung vakanter Stellen eingespart werden.

Wir warten nun mit Spannung auf die neue Botschaft des Bundesrates über die künftige Gestaltung der Organisationsform der bundeseigenen Museen. Die Sanierungsarbeiten am Landesmuseum Zürich laufen nach Plan. Die Gesamtanierung des Altbaus begann 2005 und dauert bis Ende 2008. Im September 2005 wurde die Grundlage für ein zentrales Sammlungs- und Dienstleistungszentrum in Affoltern am Albis gelegt, welches voraussichtlich im November 2007 offiziell eröffnet wird.

3.2 Sektion militärische Berufskader

Stimmung im militärischen Berufskader

Das Geschäftsjahr begann düster und eigentlich fast ohne Perspektiven. Viele Bereiche waren unklar und verschiedenste Gerüchte zum gleichen Thema waren im Umlauf. Dem entsprechend waren auch die Stimmung und das Befinden des militärischen Berufskaders. Am meisten drückte die Ungewissheit, mit welchen Konsequenzen wohl der Wechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat verbunden sein würde. Was wird mit unseren Vorleistungen geschehen?

Der Bericht der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates vom 10. Oktober 2006 brachte dann aber den notwendigen Umschwung: das militärische Berufskader konnte spüren, dass es doch noch Kräfte gibt, die sich sehr engagiert für eine annehmbare Lösung einsetzen. In der Zwischenzeit ist bekannt geworden, dass die vorzeitige Pensionierung mit 58 Jahren bestehen bleibt. Auch ist deutlicher geworden, wie sich der Wechsel zum Beitragprimat auswirken wird. Zudem hat das VBS verschiedene Massnahmen eingeleitet, die das Vertrauen in den Arbeitgeber Bund wieder steigern könnten. Trotz dieser schwierigen Situation hat die Qualität der Ausbildung zugenommen. Dies ist ein Verdienst des militärischen Berufskaders, das sich in seiner Einsatzbereitschaft nicht entmutigen liess. Es sind nicht nur die stetig sich verschlechternden Arbeitgeberleistungen, die zu Unzufriedenheit geführt haben. Auch die unzulängliche Kommunikation und Information, was die andauernden Veränderungen anbetrifft, wie auch gewisse Aspekte der Personalführung haben dazu beigetragen.

Es muss an dieser Stelle festgehalten werden, dass die nicht einfache Lage durch die Betroffenen in verschiedenster Weise wahrgenommen wird. Es gibt durchaus auch Berufskader, die mit ihrer beruflichen Situation zufrieden sind.

Anerkennung des Einsatzes

Es wird durch Personalverantwortliche anerkannt, dass die Berufsmilitärs Arbeitszeit nach Bedarf leisten und damit 50 – 60 Stunden pro Woche im Einsatz sind.

Dass sie besonderen psychischen und physischen Belastungen ausgesetzt sind. Auf der Grundlage von acht Mehr- bzw. Überstunden pro Woche, 47 Arbeitswochen pro Jahr (52 minus fünf Wochen Ferien) und 33 Jahren Anstellungsdauer ergeben sich rund 12'500 Stunden Mehrarbeit bzw. Überzeit, was rund sieben Jahren Nettoarbeitszeit entspricht. Alle diese Tatsachen werden entsprechend gewürdigt. Das zu wissen, ist gut.

Geschäfte des Vorstandes

Der Vorstand hat im letzten Geschäftsjahr fünf halbtägige Sitzungen durchgeführt. Wir haben zu verschiedenen Änderungen von Verordnungen Stellung genommen. Auch wurde die Idee einer Artikelserie im «Schweizer Soldat» realisiert. Ferner wurde unsere Website modernisiert. Der Präsident hatte Gelegenheit mit allen Verantwortungsträgern im VBS gute, offene und breit gefächerte Gespräche zu führen. Er konnte sich überzeugen, dass die Anliegen des militärischen Berufspersonals bekannt sind und der ausgeprägte Wille zu Verbesserungen vorhanden ist.

Besondere Geschäfte

Militärversicherung

Im Rahmen der Einführung der Prämienpflicht für die Militärversicherung auf den 1. Januar 2006 wurde von verschiedenen Betroffenen beanstandet, dass diese der im Arbeitsvertrag getroffenen Regelung widerspreche. Das VBS hat deshalb beschlossen, die Frage mittels eines Musterprozesses zu klären, und stellte in der Folge einer durch die VKB bestimmten Person eine entsprechende Verfügung zu. Darin wurde festgehalten, dass der Lohnabzug für die Prämien der Militärversicherung zu Recht erfolgt sei. Der Verfügungsadressat reichte dann Beschwerde bei der Personalrekurskommission ein. Diese wurde mit Entscheid vom 11. September 2006 abgewiesen. Wir danken Oberst i GSt Häberli für seine Bemühungen in dieser Sache.

Aktion «Schweizer Soldat»

Unserem Gesamtvorstand lag es sehr daran, verschiedene Meinungen und Standpunkte ohne Polemik, konstruktiv und differenziert bekanntzumachen. Aus diesem Grund haben wir in der Zeitschrift «Schweizer Soldat» neun Artikel zum Thema militärisches Berufspersonal veröffentlicht. Die Reaktionen waren durchaus positiv.

Massnahmen des VBS

Der Chef VBS hat folgende Massnahmen ergriffen:

- Zur Abgeltung der besonderen Belastungen und Anforderungen werden befristet bis 2010 Lohnzulagen ausgerichtet.

- Rund 400 befristete militärische Stellen wurden in unbefristete umgewandelt.
- Ein Abbau des «Overheads» ist angeordnet und wird die Ausbildungsfront mit 350 – 400 Stellen entlasten.
- Der Zugang zur Berufsunteroffiziersschule ist ab sofort mit dem Grad des Wachtmeisters möglich.
- Eine Arbeitsgruppe verfolgt das Projekt «Weiterentwicklung des Berufsbildes für das militärische Personal».
- Der Generalsekretär wurde mit der Einrichtung eines Konsultativorgans beauftragt.

Neues Konsultativorgan

Das neu geschaffene Konsultativorgan hat bereits drei halbtägige Sitzungen durchgeführt. Es hat den Auftrag, die Prozesse und die Kommunikation im personellen Bereich zu begleiten und Eindrücke, Beurteilungen und Vorschläge zuhanden des Chefs der Armee zu formulieren. Das Organ ist breit abgestützt durch Mitarbeiter aus den verschiedensten Bereichen Verteidigung. So wurde auch der Präsident der Sektion zur Mitarbeit eingeladen, welcher er gefolgt ist.

Ausblick

Das kommende Geschäftsjahr wird endlich Klarheit bringen über den Bereich PUBLICA und die Verordnung über die Leistungen bei vorzeitigem Altersrücktritt von Bediensteten in besonderen Dienstverhältnissen (VLVA). Man wird dann wieder Zukunftsüberlegungen anstellen können. Der Vorstand wird den Entscheidungen die notwendige Aufmerksamkeit schenken. Der Erfolg liegt aber bei den Linienvorgesetzten, ihr Werben um militärische Kader ist entscheidend!

3.3 Sektion VIBABS

Das Geschäftsjahr 2006 war für den Vorstand der Vereinigung der Instruktoressen des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz unbefriedigend. Auch in unserem Geschäftsbereich Ausbildung im Bundesamt für Bevölkerungsschutz wird es immer schwieriger, Anliegen der Mitglieder umzusetzen. Die Anträge des Vorstandes können wohl vorgebracht werden, die Bilanz der Zielerreichung ist jedoch ernüchternd. Das Interesse der Mitglieder an unserer Vereinigung nimmt von Jahr zu Jahr ab.

Dennoch sind wir überzeugt, dass es sich lohnt, sich gemeinsam mit anderen Personalverbänden für unsere interessante Arbeit und unser Arbeitsumfeld in der Bundesverwaltung einzusetzen. Es ist wichtig, dass die Personalverbände in Zukunft noch vermehrt zusammenarbeiten und geschlossen gegenüber Bundesrat und Parlament auftreten.

Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir uns in erster Priorität für die Verbesserung der Arbeitsplatzzufriedenheit eingesetzt. Wir haben eine Umfrage durchgeführt und mit den Resultaten der Personalbefragung von 2004 verglichen. In den Bereichen Feedback und Work-Life-Balance haben wir erfreuliche Fortschritte erzielt. In andern Punkten gilt es, sich weiterhin für eine Verbesserung einzusetzen.

Anliegen des Vorstandes an unsere Mitglieder

Nur wenn folgende Punkte von den Mitgliedern gelebt werden, kann die Vereinigung die an sie gestellten Aufgaben wahrnehmen:

- aktive Mit- und Zusammenarbeit
- stellen von Anträgen von allgemeinem Interesse an den Vorstand
- bereit sein, sich auch ausserhalb der Arbeitszeit in einer Arbeitsgruppe zugunsten unseres Arbeitsplatzes einzusetzen
- bereit sein, im täglichen Umgang miteinander offen und ehrlich aufzutreten
- bereit sein, Verbesserungsvorschläge betreffend der Arbeitszufriedenheit selber vorzuleben
- Mitteilungen des Vorstandes der VIBABS und der VKB zur Kenntnis nehmen - und die Beschlüsse auch mittragen
- *Anliegen an Mitglieder in einer Vorgesetztenfunktion des BABS:*
- weiterhin eine offene und konstruktive Zusammenarbeit anbieten
- Anträge der VIBABS beurteilen und getroffene Entscheide klar kommunizieren
- Gemachte Zusagen rasch und konsequent umsetzen.

3.4 Sektion Grenzwachtoffiziere

Im vergangenen Geschäftsjahr stand das Projekt Innova, das interne Reorganisationsprojekt des Grenzwachtkorps, im Zentrum unserer Arbeit. Dieses umfangreiche Vorhaben hat die Kräfte unserer Sektion stark beansprucht. Die Arbeit am Projekt war oft geprägt durch einen Interessenkonflikt, der mit unserer Position als Kader verbunden ist: zum einen hatten wir das Projekt aus dem Blickwinkel des Arbeitgebers zu beurteilen und mit zu entscheiden, und zum andern vertreten wir unsere Interessen als Arbeitnehmer. Anlässlich der Offiziers-Wahlen fanden zusätzliche, intensive Gespräche mit dem Chef GWK und dem Oberzolldirektor statt. Es ist uns gelungen, für alle Beteiligten sozialverträgliche Lösungen zu finden und durchzusetzen.

Zu verschiedenen, teilweise umfangreichen Projekten der Zollverwaltung hat die Sektion Stellungnahmen erarbeitet. Unsere Anliegen wurden von der Zollverwaltung aufgenommen. Der aktuelle Stand und die Ansprechpersonen sind auf unserer Website abrufbar. In bilateralen Gesprächen mit dem Oberzolldirektor und dem Chef GWK wurden diverse Geschäfte besprochen und konkretisiert. Wir wurden durch unsere Chefs in der Regel umfassend über bevorstehende Neuerungen informiert und in die Geschäfte miteinbezogen. Am 10. November 2006 fand unsere Generalversammlung statt. Dabei wurden drei neue Vorstandsmitglieder gewählt: als 1. Delegierter fungiert Jean-Luc Boillat, als 2. Delegierter Alain Neukomm und als 3. Delegierter Etienne Schaller.

Der Mitgliederbestand unserer Sektion blieb stabil. Mit einer ausgeglichenen Jahresrechnung verfügt die Vereinigung über eine gute Finanzlage.

3.5 Sektion Cader Association of Swisscom (CASC)

Der Kaderverband der Swisscom CASC ist seit dem 1. Januar 2006 nicht mehr vertragsschliessender Sozialpartner der Swisscom. Deshalb beschloss die Generalversammlung des CASC, den Verband neu auszurichten. Zunächst wurden Verhandlungen mit dem Verband Angestellte Schweiz über eine Zusammenarbeit geführt. Nach dem Scheitern dieser Verhandlungen wurde im September ein Kernteam unter der Leitung von Tino Senoner beauftragt, ein Projekt «CASC 2010» durchzuführen. Eine erste Etappe dieses Projektes konnte abgeschlossen werden. Der Generalversammlung 2007 wird eine Totalrevision der Statuten des CASC beantragt.

Gemäss dem Entwurf der neuen Statuten wird unter dem Namen CASC neu «Association of Swiss Communication, Cadres and Specialists» verstanden. Der Verband verfolgt vor allem folgende Zwecke: die Förderung der Zusammenarbeit und die Pflege des persönlichen Kontaktes unter den Kadern und Spezialisten im Informatik und Kommunikationstechnik-Sektor; die Beschaffung günstiger Dienstleistungen und Güter für die Mitglieder; die Veranstaltung von Anlässen zur wirtschaftlichen und beruflichen Weiterbildung; die Förderung der Kreativität und des Erfindergeistes der Mitglieder und die Beratung und den Rechtsschutz der Mitglieder in arbeitsrechtlichen Fragen.

Der Verein wird vom Vorstand geleitet. Die Delegiertenversammlung besteht aus lokalen Koordinatoren. Diese bilden und führen lokale Gruppen, veranstalten lokale Anlässe und fördern die persönlichen Kontakte unter den Mitgliedern.

3.6 Sektion ETH-Lausanne – ein neuer Sozialpartner an der EPFL

Am 24. Januar 2007 haben aktive und pensionierte Mitglieder der VKB an der ETH-Lausanne beschlossen, eine Sektion ETH-Lausanne der VKB zu gründen. Da-

mit tritt ein neuer Sozialpartner an der ETHL auf. Die Geschäftsleitung der VKB hat dieses Vorhaben unterstützt. Den Auftakt bildete eine Versammlung von 35 Mitarbeitenden der ETHL am 28. November 2006, an welcher Direktor Hertzog über die Pensionskasse PUBLICA referierte.

An der Gründungsversammlung nahmen 31 Mitglieder und eine Delegation des Zentralvorstandes teil: Zentralpräsident Peter Büttiker, Generalsekretär Peter Ritschard und Albert Fritschi, Sekretär der Sektion Zürich. Nach intensiver Diskussion wurden die Statuten der Sektion angenommen und ein Vorstand gewählt. Als Präsident amtiert Philipp Thalmann, Professor der Volkswirtschaft. Dem Vorstand gehören weiter an: Xavier Llobet (Sekretär), Japhet Bagilishya, Jean-Francois Person und Serge Vaudenay. Dem Vorstand obliegt die Vertretung der Interessen der Mitglieder aus Sicht des Kaders, die an der ETHL tätig sind. Das heisst Vertretung der beruflichen und wirtschaftlichen Interessen der Mitglieder und Förderung der Zusammenarbeit sowie des Kontaktes unter den Mitgliedern. Alle Romands unter den Mitgliedern der VKB sind herzlich eingeladen, an den Veranstaltungen der Sektion ETH-Lausanne teilzunehmen.

4. Kader des öffentlichen Verkehrs

Der Verband der Kader des öffentlichen Verkehrs (KVöV) hat im Juni 2006 die Vereinbarung über die Zusammenarbeit mit der VKB gekündigt. Die Vereinbarung war im September 1989 abgeschlossen worden. In der Folge haben die beiden Verbände die Möglichkeiten der weiteren Zusammenarbeit besprochen. Zwischen der Bundesverwaltung und den SBB gibt es immer weniger Gemeinsamkeiten. Das haben vor allem die Verhandlungen betreffend den Gesamtarbeitsvertrag 2007 – 2011 bei den SBB gezeigt. Der Einfluss der Personalpolitik des Bundes auf die Unternehmungen des Bundes nimmt ab. Diese Überlegungen führten dazu, auf eine institutionalisierte Zusammenarbeit zwischen den beiden Verbänden in der Zukunft zu verzichten

5. Mitgliederversammlung, Zentralvorstand und Administration

5.1 Mitgliederversammlung 2006

Die 57. ordentliche Mitgliederversammlung der VKB fand am 2. Mai 2006 im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Zentralpräsident Peter Büttiker konnte 70 Mitglieder und Gäste willkommen heissen. Sein besonderer Gruss galt dem Referenten Ulrich Fässler, Delegierter des Bundesrates für die Verwaltungsreform. Er referierte anhand von Prokifolien über die Reform 05 – 07.

Der Geschäftsbericht 2005 wurde von der Versammlung einstimmig genehmigt. Die Rechnung 2005 und der Voranschlag 2006 wurden ebenfalls einstimmig genehmigt. Dem Zentralvorstand wurde Décharge erteilt.

Zentralpräsident Peter Büttiker und die wieder kandidierenden bisherigen Mitglieder des Zentralvorstandes wurden für zwei Jahre wiedergewählt. Thomas Kolly (EDA) und Bruno Häberli (militärische Berufskader) traten aus dem Zentralvorstand zurück. Der Zentralpräsident dankte ihnen für ihr Engagement zugunsten der VKB. Als neue Mitglieder wurden in den Zentralvorstand gewählt: Divisionär Waldemar Eymann (militärische Berufskader) und Paul Neuenschwander (VBS). Die beiden bisherigen Rechnungsrevisoren Martin Beyeler, Eidg. Finanzkontrolle, und Daniel Lehmann (UVEK) wurden einstimmig für zwei Jahre wieder gewählt.

Nach Genehmigung des Tätigkeitsprogrammes 2006 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. Wichtige Sachthemen bildeten die Totalrevision des Pensionskassengesetzes (PUBLICA) mit dem damit verbundenen Wechsel vom Leistungs- ins Beitragsprimat sowie die Bundesverwaltungsreform mit daraus resultierenden Änderungen im Personalrecht des Bundes.

Die Geschäftsleitung hat sich zur Behandlung der anfallenden Geschäfte alle 2 Wochen getroffen. Dazu kamen 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 der Internetauftritt der VKB laufend Einblick in das aktuelle Geschehen und in Geschäfte aus dem Arbeitsrecht und der Pensionskasse des Bundes.

Dienstleistungen, Mutationen und viele andere laufende Angelegenheiten haben dank dem Einsatz von Frau Susanna Bolliger für die Geschäftsstelle VKB jederzeit zuverlässig funktioniert. Die Übersetzung der Periodischen Mitteilungen in die französische Sprache besorgte Herr Pierre Savary auf bewährte Art.

6. Finanzen

Jahresrechnung (R) 2006 und Voranschlag (VA) 2007 R 2006 VA 2007

Betriebsertrag

Mitgliederbeiträge	193'016.40	187'000.—
Dienstleistungserträge	67'943.90	60'000.—
Zinsertrag	2'637.88	2'000.—
Verschiedene Einnahmen		1'000.—
<i>Summe Betriebsertrag</i>	<i>263'598.18</i>	<i>250'000.—</i>

Aufwand

Personalaufwand	126'956.95	102'000.—
Mitgliederversammlung	7'250.75	7'500.—
Sitzungen GL + ZV	4'854.80	5'000.—
Sektion Zürich	7'765.95	10'000.—
Sektion Lausanne		6'000.—
Beziehungen Inland		1'000.—
Beziehungen Ausland	4'667.70	3'000.—
Geschäftsstelle (ab 1.4.07; Callcenter)	4'880.50	18'000.—
Büromaterial, Drucksachen, Kopien	1'882.40	5'000.—
Geräte, Mobiliar	2'369.—	2'500.—
Kommunikationskosten	2'297.80	3'000.—
Porti	15'572.80	17'000.—
Buchhaltungskosten & Revision	3'710.20	2'500.—
Werbung	3'464.95	5'000.—
Periodische Mitteilungen	38'984.85	40'000.—
Mitgliederdienste	300.—	5'000.—
Projekte		10'000.—
Reisekosten	4'156.40	5'000.—
Repräsentationskosten, Spesen	418.—	1'000.—
Verschiedene Ausgaben	366.—	1'000.—
Steuern	6'924.05	500.—
<i>Summe Aufwand</i>	<i>236'823.10</i>	<i>250'000.—</i>

Aktiven per 31. Dezember 2006

Kasse	99.95
PostFinance	28'800.01
Berner Kantonalbank	215'765.75

<i>Flüssige Mittel</i>	244'665.71
Guthaben Verrechnungssteuer	903.05
Transitorische Aktiven	12'672.80
<i>Summe Aktiven</i>	258'241.56

Passiven per 31. Dezember 2006

Kreditoren	28'421.75
Transitorische Passiven	8'800.—

<i>Fremdkapital</i>	37'221.75
Vereinsvermögen	194'244.73
Gewinn	26'775.08

<i>Eigenkapital</i>	221'019.81
<i>Summe Passiven</i>	258'241.56

<i>Mitgliederbestand am 1. Januar 2006 (ohne assoziierter Verband KVöV)</i>	4'561
Mitgliederbestand am 31. Dezember 2006	4'493
Davon Pensionierte	1'478

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 3'500 VKB-Mitglieder, deren Familienangehörige eingeschlossen, sind bis heute dem Kollektivvertrag beigetreten. Fast alle Neumitglieder der VKB haben an dieser Dienstleistung Interesse.

Versicherungen

Wir arbeiten seit zehn Jahren mit der «Zürich» Versicherungs-Gesellschaft («Züritel») zusammen. Unser Angebot umfasst die Bereiche Motorfahrzeug (Auto und Motorrad), Hausrat und Privathaftpflicht. Bei den Motorfahrzeugversicherungen bestehen bereits über 900 Policen, bei der Hausrat- und Privathaftpflichtversicherung sind es rund 300 Policen. Im Jahr 2006 hat die Gesamtzahl an Versicherungspolicen um 69 Policen auf 1'225 zugenommen.

8. Internationale Tätigkeit

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

Die CESI weist europaweit über 8 Millionen Mitglieder auf. Ende 2005 wurde der CESI seitens der Europäischen Kommission der Status eines offiziellen Sozialpartners zuerkannt. Die CESI wird somit von der Kommission zu jeder sozialpolitischen Gemeinschaftsinitiative angehört. Durch diese offizielle Anerkennung genießt CESI neu auch die Unterstützung ihrer Aktivitäten durch die Europäische Kommission, so auch für ihre Bildungsstätte «Akademie Europa».

Im CESI-Vorstand ist die VKB durch ein Mitglied der Geschäftsleitung vertreten. Ebenfalls vertreten im CESI ist der Zentralverband des Staats- und Gemeindepersonals der Schweiz (ZV) durch seinen Präsidenten.

In seiner Sitzung vom 5. Juli 2006 verabschiedete der CESI eine Stellungnahme zur Mitteilung der Kommission «Interoperabilität für europaweite elektronische Behördendienste». Darin wird betont, dass das «eGovernment» für Wachstum und Beschäftigung wichtige Impulse geben könne. Sie weist jedoch darauf hin, dass die Einführung und der Ausbau elektronischer Behördendienste nicht zu einem Abbau von Arbeitsplätzen führen dürfen. Vielmehr müssen sie die Qualität der Arbeitsplätze und damit die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten verbessern.

Ende 2006 eröffnete die Europäische Kommission eine öffentliche Debatte über ein modernes Arbeitsrecht und seine Anpassung an die heutige Arbeitswelt. Im Grünbuch «Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts» werden die Mitgliedstaaten, die Sozialpartner und andere Betroffene gefragt, wie das Arbeitsrecht auf EU- und nationaler Ebene dazu beitragen kann, mehr Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt zu schaffen, während gleichzeitig die Sicherheit der Arbeitnehmer verbessert wird. Die Konsultation zu diesem «Flexicurity»-Konzept wird bis Ende März 2007 dauern.

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

Die USSP ist ein Ausschuss der Gewerkschaften des öffentlichen Sektors des CESI. Die VKB ist darin durch ein Mitglied der Geschäftsleitung vertreten. Im April 2006 wurde eine Stellungnahme zum Richtlinienentwurf zum Thema Dienstleistungen im Binnenmarkt, die sog. «Bolkestein-Richtlinie», verabschiedet. Der Entwurf sieht eine stufenweise Liberalisierung sämtlicher öffentlicher Dienstleistungen im gesamten europäischen Raum vor. Eine Liberalisierung der Dienstleistungen auf Kosten der öffentlichen Arbeitnehmer ist für die CESI jedoch nicht tragbar. In einem

Schreiben stellte die CESI an die Fraktionsvorsitzenden im Europäischen Parlament drei Hauptforderungen:

- Ausschluss der öffentlichen Dienstleistungen im Bereich der Daseinsvorsorge (Strom, Wasser usw.)
- Ausschluss des öffentlichen Gesundheitswesens
- Abschaffung des Herkunftslandprinzips.

In der Folge wurde ein Umdenken erreicht: Der Ministerrat stimmte den entsprechenden Änderungsvorschlägen des Europäischen Parlaments zu. Das umstrittene und auch von der CESI abgelehnte Herkunftslandprinzip wird weitgehend eingeschränkt. Dienstleister dürfen zwar EU-weit tätig werden, die Mitgliedstaaten können jedoch Auflagen machen, um die öffentliche Ordnung, die öffentliche Sicherheit, die öffentliche Gesundheit und den Umweltschutz zu gewährleisten. Wichtig ist aus Sicht der Arbeitnehmer ebenfalls, dass arbeitsrechtliche Vorschriften sowie die Sozialversicherungssysteme nicht von der Richtlinie nicht berührt werden.

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 (ab FS 9), 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 Mitarbeitenden der Ecole polytechnique fédérale in Lausanne, die Militärischen Berufskader, die Offiziere des Grenzwachtkorps, die Instruktooren des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz sowie die Cadre Association of Swisscom (CASC) eigene Sektionen.

Mitgliederzahl: rund 4'500.

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

Mitgliederinformation

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

Nebenleistungen

- 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.
- Kreditkarten VISA und MASTERCARD zu Vorzugsbedingungen.

Jahresbeitrag

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

Meldung von Mutationen, Bestellung von Werbeunterlagen

- Mutationen (Eintritte, Adressänderungen, Pensionierung, usw.) bitte rechtzeitig der Geschäftsstelle melden (Adresse siehe Seite 2).

Austritt aus der VKB: Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB auch den Wegfall von Dienstleistungen und damit verbundenen Vergünstigungen/Rabatten (z.B. KPT, Züritel) zur Folge hat.

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

Kontakt zur VKB: siehe Seite 2

Erste Hilfe bei Blechschaden

Ein Blechschaden ist schnell geschehen: Man übersieht beim Parkieren einen Pfeiler oder reagiert beim Bremsen zu spät. Die Help Points der Züritel bieten in einem solchen Fall schnelle und unbürokratische Hilfe – und garantieren dabei uneingeschränkte Mobilität.

Wenn es «geknallt» hat, stellt sich bald einmal folgende Frage: Wo wird mein Fahrzeug so rasch und so günstig wie möglich repariert? Neben der Fahrt zur «Hausgarage» gibt es für Züritel-Versicherte eine attraktive Alternative: In 26 Help Points in der ganzen Schweiz wird die Reparatur ihres Fahrzeuges kostenlos in die Wege geleitet. Dabei wird auf aufwändigen Papierkrieg verzichtet und die Mobilität der Versicherten jederzeit gewährleistet. Während der Zeit der Reparatur werden also entweder die Kosten für öffentliche Verkehrsmittel oder für ein Taxi übernommen. Wo nötig, wird während der gesamten Reparaturdauer ein kostenloser Ersatzwagen zur Verfügung gestellt. Auf den Reparaturarbeiten wird ausserdem eine Garantie von drei Jahren gewährt.

In einem Schadenfall geht man also am besten wie folgt vor:

- Gratisnummer **0800 811 811** anrufen und erfahren, wie man zum nächstgelegenen Help Point gelangt. (Die Standorte der Help Points sind auch via Internet auf www.zueritel.ch abrufbar.)
- Hinfahren, falls der Wagen noch fahrtüchtig ist.
- Sich von den Help-Point-Fachleuten beraten lassen, auf das geeignete Verkehrsmittel umsteigen und die Reise fortsetzen.

Für eine unverbindliche Offerte von Züritel genügt ein Telefon auf 0848 807 810 oder eine Anfrage via Internet über www.vkb-acc.ch (Benutzername: vkb-acc, Kennwort: cadre).

So fahren Sie günstiger.

Die Motorfahrzeugversicherung von Züritel mit speziellen Leistungen für alle VKB-Mitglieder.

Geprüft und empfohlen von der VKB

Die Autoversicherung von Züritel – viel Leistung zu fairen Preisen


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



Anrufen und profitieren
0848 807 810

«Zürich» Versicherungs-Gesellschaft

ZÜRITEL

der Direktversicherer der  Zürich

VKB

Vereinigung der Kader
des Bundes