

Periodische Mitteilungen Nr. 4 2002/2003

VEREINIGUNG DER KADER
DES BUNDES

Im April 2003
Postfach, 3000 Bern 7
Postcheckkonto 30-20530-1
Erscheint viermal jährlich
in deutsch und französisch

Zentralvorstand 2002/2003

Zentralpräsident:

Peter Büttiker, Fürspr., VBS

Vizepräsident:

Martin Bolliger, dipl. Ing. ETH, UVEK

Generalsekretär und Zentralkassier:

Peter Ritschard, SBB, pens.

Stellvertretende Generalsekretärin:

Odile Frehring, lic. ès lettres, EJPD

Redaktor:

Christian Furrer, Dr. iur., UVEK

Beigezogenes Mitglied der Geschäftsleitung:

Hans Jung, Dr. sc. techn., ETHZ

Beisitzer:

Michael Burkard, Fürspr., BVers.

Philippe Guex, Dr., EDA

Kurt Stampfli, Dr. iur., EDI

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

Paul Münger, VBS

Paul Neuenschwander, Berufs Of, VBS

Walter Schweizer, dipl. Ing. HTL, VBS

Markus Hubeli, EFD

Peter Glättli, dipl. Ing. ETH, Swisscom

Alois Kissling, Swisscom, pens.

Beat Jung, Rechtsanwalt, pens.

Verbindung

zu den Sektionen:

Sektion Zürich: Prof. J. Gut

Sektion Berufs Of: P. Neuenschwander

Sektion SGO-FWK: W. Schweizer

Sektion CASC: P. Glättli
A. Kissling

Sektion VIBZS: P. Münger

Sektion GWK-Of: M. Hubeli

Verbindung zum Verband Kader des öffentlichen Verkehrs:

Daniel Wassmer

Geschäftsstelle VKB:

Susanna Bolliger

Tel.: 031/921 68 26

Fax: 031/921 68 48

e-mail: vkb@bluewin.ch

Internet: www.vkb-acc.ch

Kalendarium

- 30. April 2003 in Bern:
Mitgliederversammlung der VKB

In dieser Nummer

	Seite
Durststrecke	7
Bundesfinanzen in Schieflage	8
Stellenabbau bei der RUAG	9
Verwaltungsreform: VBS XXI	9
Personalrechtliche Erlasse	10
Botschaft zum Öffentlichkeitsgesetz	12
Parlamentarische Vorstösse	13
• Schriftstellerische Freiheit eines höheren Bundesangestellten	13
• Political correctness im EDA	14
Geschäftsbericht 2002	16
1. Zum Geleit	16
2. Sachgeschäfte	17
2.1 Bundespersonalrecht	17
2.2 Pensionskasse des Bundes	20
2.3 Lohnmassnahmen 2003 bei Bund, SBB, Post und Swisscom	26
2.4 Reformen in Verwaltung und Armee	28
2.5 Begleitausschuss der Sozialpartner	31
2.6 Rechtsfragen der Mitglieder	32
2.7 Eidg. Technische Hochschulen	32
3. Sektionen	36
3.1 Sektion Zürich	36
3.2 Sektion Berufsoffiziere	37
3.3 Sektion SGO – FWK	40
3.4 Sektion VIBZS	41
3.5 Sektion Grenzwachtoffiziere	43
3.6 Sektion CASC	44
4. Die Kader des öffentlichen Verkehrs (KVöV)	45
5. Mitgliederversammlung, Zentralvorstand und Administration	47
5.1 Mitgliederversammlung 2002	47
5.2 Geschäftsleitung, Zentralvorstand und Administration	47

6. Finanzen und Mitgliederbestand	48
7. Dienstleistungen	50
8. Internationale Tätigkeit	50
8.1 Europäische Union der unabhängigen Gewerkschaften	50
8.2 Union der Gewerkschaften des öffentlichen Sektors	51
Die VKB in Stichworten	51
Züritel: Hausrat- und Privathaftpflichtversicherung.	53

Durststrecke

Die Serie der schlechten Nachrichten aus der Wirtschaft reisst nicht ab. Allein am Dienstag, 25. Februar, haben drei grosse Unternehmen – Clariant, Credit Suisse und Swiss – einen Stellenabbau von insgesamt 3'700 Stellen angekündigt. Der Einbruch der Wirtschaft hat praktisch alle Branchen erfasst. Auch die RUAG muss erneut Personalkapazitäten anpassen. Wer jetzt die Stelle verliert, trifft auf ein Umfeld mit einer steigenden Zahl von Arbeitslosen (Ende Februar: 142'000 oder 3,9%). Ein Ende dieser Entwicklung ist noch nicht abzusehen: das Warten auf die konjunkturelle Wende geht weiter.

Die ungünstige wirtschaftliche Entwicklung hat zu einer *massiven Verschlechterung der Bundesfinanzen* geführt. Der Bundesrat ist Mitte Oktober 2002 von der abrupt eingetretenen Veränderung der Lage und vom dramatischen Rückgang der Einnahmen des Bundes überrascht worden. Seit der Ankündigung des Entlastungsprogramms 04 am 20. November 2002 folgen sich die Verlautbarungen aus dem Eidg. Finanzdepartement. Mit jedem Mal werden die Sparziele höher, die geplanten Massnahmen schmerzlicher. So sollen die Ausgaben im Vorschlag 2004 nicht stärker wachsen dürfen als die Teuerung: bei einer geschätzten Teuerung von 0,7 Prozent bedingt dies Kürzungen von 1,1 Milliarden Franken. Über weitere Kürzungen, namentlich über *Anpassungen beim Personal* und den Erlass einer Kreditsperre, wird der Bundesrat Mitte 2003 entscheiden. Der Bundeshaushalt steht vor einer langen und harten Durststrecke.

An den Kapitalmärkten ist die Entwicklung bereits seit drei Jahren negativ. Seit der Senkung des Mindestzinssatzes für Pensionskassenguthaben auf 3,25 Prozent (per 1. Januar 2003) hat sich die Lage noch verschlechtert. Immer mehr Pensionskassen weisen deswegen eine Unterdeckung aus. Unterdeckung bedeutet zwar nicht, dass die Leistungen unmittelbar gefährdet sind. Dennoch besteht Handlungsbedarf. Bei der Pensionskasse der SBB belief sich Ende 2002 der Deckungsgrad noch auf 80,5 Prozent: Fehlbetrag von 2,77 Milliarden Franken. Dazu kommt eine ungünstige Versichertenstruktur: von den rund 59'000 Mitgliedern der Kasse sind 30'000 Rentner. Die Pensionskasse SBB ist am 1. Januar 1999 ohne Schwankungsreserven in die Selbstständigkeit entlassen worden. Nun suchen SBB und Bund gemeinsam nach einem Ausweg aus der Krise.

Bundesfinanzen in Schieflage

Rechnungsabschluss 2002 mit 3,3 Milliarden Defizit

Am 12. Februar 2003 hat der Bundesrat die definitiv vorliegenden Zahlen zum Rechnungsabschluss 2002 bekanntgegeben. Der Bundeshaushalt präsentiert sich in einem äusserst ungünstigen Lichte. Die Staatsrechnung schliesst statt dem budgetierten Ausgabenüberschuss von 294 Millionen mit einem Defizit von 3,3 Milliarden ab (ohne Berücksichtigung des Verkaufserlöses der Swisscom Aktien von 3,7 Mrd.). Ausgaben von 50'715 Millionen Franken stehen Einnahmen von 47'398 Mio. Franken gegenüber, was einen *Fehlbetrag von 3'317 Mio. Franken* ergibt. Bei der direkten Bundessteuer und der Verrechnungssteuer kam es zu einem eigentlichen Einnahmeneinbruch (2,3 Mrd. unter Budget) und die Mehrwertsteuer und die Stempelabgaben brachten ebenfalls weniger ein als budgetiert (1,5 Mrd.). Die *markante Einnahmeneinbusse* schlug sich auch auf der Ausgabenseite nieder: die weniger stark ansteigenden Anteile Dritter an den Bundeseinnahmen haben dazu beigetragen, dass das budgetierte Ausgabenvolumen um 0,5 Milliarden unter dem Voranschlag lag. Das Defizit sowie die ungünstige Ausgangslage im aktualisierten Finanzplan mit weiteren drohenden massiven Ausgabenüberschüssen in den Jahren 2004 bis 2006 signalisieren Korrekturbedarf, der nicht mit konventionellen Budget- und Sparrunden bereinigt werden kann.

Der Voranschlag der Eidgenossenschaft für das Jahr 2003 sieht bei Ausgaben von 51,3 Milliarden Franken und Einnahmen von 50,8 Milliarden Franken einen Ausgabenüberschuss im Finanzvoranschlag von 496 Millionen Franken vor. Auf Grund der negativen Überraschung beim Rechnungsabschluss 2002 wird jetzt auch die Entwicklung im laufenden Jahr sehr pessimistisch beurteilt. Die Finanzkommission des Nationalrates erwartet nun einen Fehlbetrag von 4 Milliarden Franken.

Entlastungsprogramm 04

Um die unerwünschte Gesamtentwicklung in den Griff zu bekommen, hat der Bundesrat bereits Ende Januar 2003 ein Paket geschnürt, das den Bundeshaushalt um zwei Milliarden entlasten soll. Rund 1,6 Milliarden beinhalten Sparmassnahmen, von denen kein Ausgabengebiet verschont wird. Auch vom *Personal wird ein Sparopfer in der Grössenordnung von 100 Mio. Franken pro Jahr erwartet*. Weitere Entlastungen sollen aus den höheren Nationalbankgewinnen, der Tabaksteuer und einer Sondersteuer auf Alcopops realisiert werden. Ebenso soll die Steuersenkung aus der Familiensteuerreform mit den angespannten Haushaltsperspektiven verknüpft werden: eine Inkraftsetzung kommt nach Ansicht des Bundesrates nur dann in Frage, wenn die Finanzlage dies im Einklang mit der Schuldenbremse erlaubt. Eine Erhöhung von Steuern müsste als

letzte Massnahme dann erwogen werden, wenn der Einnahmeneinbruch strukturell bedingt wäre und/oder das Parlament auf seinen Ausgabenbeschlüssen beharren würde.

Stellenabbau bei der RUAG

Der Schweizer Technologiekonzern RUAG muss in den Bereichen Munition, Electronics und Metallverarbeitung 76 Stellen abbauen. Weitere rund 220 Stellen sind gefährdet, diese müssen je nach Entwicklung der wirtschaftlichen Lage und allfälliger weiterer Folgen der Armee XXI reduziert werden. Von diesen Stellen stehen besonders 85 im Bereich Metallverarbeitung in Thun unter grossem Druck. Die Gründe für den Stellenabbau liegen beim erneuten Auftragsrückgang im Kerngeschäft für die Schweizer Armee, bei der anhaltenden Stagnation in der Luftfahrt, der Automobil- und der Halbleiterindustrie. Zur Milderung sozialer Härten kommen für Betroffene die mit den Sozialpartnern vereinbarten «Sozialvertraglichen Massnahmen» zur Anwendung.

Verwaltungsreform: VBS XXI

Der Bundesrat hat am 7. März 2003 die revidierte Organisationsverordnung für das Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) gutgeheissen. Diese soll am 1. Januar 2004 in Kraft treten. Der Bundesratsbeschluss gilt nur unter der Voraussetzung, dass die Änderung des Militärgesetzes vom 4. Oktober 2002 und das Bundesgesetz über den Bevölkerungsschutz und Zivilschutz in der Volksabstimmung vom 18. Mai 2003 angenommen werden.

Mit der Neuausrichtung vom Einthemen- (EMD) zum Mehrthemendepartement (VBS) wurde eine VBS-Verwaltungsreform angeordnet. Deren Zweck ist es, Geschäftsabläufe und Strukturen den neuen Rahmenbedingungen anzupassen. Die Arbeiten zur Neustrukturierung erfolgten unter Berücksichtigung von optimierten Prozessabläufen. Aufgaben, Produkte und Dienstleistungen wurden überprüft und die Ergebnisse konsequent in organisatorischen Anpassungen umgesetzt. Diese führten zu einer *massiven Reduktion von Bundesämtern* und gleichgestellten Verwaltungseinheiten innerhalb des VBS. Die wichtigsten Änderungen sind:

- Das Generalsekretariat VBS konzentriert sich auf die Kernaufgaben Führungsunterstützung des Departementschefs und Sicherstellung der strategischen Steuerung der Ressourcen. Dadurch wurden Auslagerungen von operativen Organisationseinheiten möglich.

- Die Direktion für Sicherheitspolitik als Stabsstelle bildet ein Instrument für den Departementschef zur Unterstützung seiner politischen Führungsaufgabe im sicherheitspolitischen Bereich.
- Die von den Eidgenössischen Räten beschlossene Unterstellung der Direktion für Strategischen Nachrichtendienst beim Departementschef VBS wird umgesetzt.
- Die Struktur des Departementsbereichs Verteidigung wird dem neuen Armeeleitbild angepasst.
- Die Gruppe Rüstung wird in die «Armasuisse – Zentrum für militärische und zivile Systeme» – umgewandelt.
- Das Bundesamt für Bevölkerungsschutz wurde geschaffen, um die mit dem Schutz der Bevölkerung beauftragten zivilen Elemente des VBS zu bündeln.
- Das Bundesamt für Sport bleibt unverändert ein FLAG-Amt (Führung mit Leistungsauftrag und Globalbudget).

Personalrechtliche Erlasse

Chancengleichheit von Frau und Mann in der Bundesverwaltung

Neue Weisungen vom 22. Januar 2003

Das seit dem 1. Januar 2002 geltende Bundespersonalgesetz BPG macht die Anpassung der Weisungen des Bundesrates über die Verbesserung der Vertretung und der beruflichen Stellung des weiblichen Personals vom 18. Dezember 1991 nötig. Es verlangt nämlich vom Arbeitgeber, dass er geeignete Massnahmen trifft für die Chancengleichheit von Frau und Mann und zu deren Gleichstellung. Der Bundesrat setzte die aktualisierten Weisungen per 1. März 2003 in Kraft.

Bei der Verwirklichung der Chancengleichheit und der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann braucht es auch künftig gemeinsame Anstrengungen aller Beteiligten. Angestrebt wird nach wie vor eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern auf allen Stufen und in allen Bereichen der Bundesverwaltung.

Zur Umsetzung der Weisungen erstellen die Departemente zusammen mit ihren Verwaltungseinheiten auf ihre spezifischen Bedürfnisse zugeschnittene Massnahmenkataloge. Zu den daraus jährlich festzusetzenden Schwerpunkten dürfte namentlich die *angemessene Vertretung beider Geschlechter bei den Führungskräften* gehören.

Ein Controlling auf allen Verwaltungsstufen sowie ein jährliches Reporting an den Bundesrat garantieren, dass der Fortschritt bei der Zielerreichung gemessen wird und entsprechende Lenkungsmassnahmen ergriffen werden.

Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung

Das seit dem 1. Januar 2002 geltende Bundespersonalgesetz BPG macht die Anpassung der Weisungen des Bundesrates zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der allgemeinen Bundesverwaltung vom 19. Februar 1997 nötig. Das BPG verlangt vom Arbeitgeber, zur Förderung der Mehrsprachigkeit sowie zur angemessenen Vertretung der Sprachgemeinschaften und zu deren Verständigung untereinander geeignete Massnahmen zu treffen. Der Bundesrat setzte die aktualisierten Weisungen per 1. März 2003 in Kraft.

Bei der Förderung der Mehrsprachigkeit und der Verständigung der Sprachgruppen untereinander braucht es auch künftig gemeinsame Anstrengungen aller Beteiligten. Angestrebt wird nach wie vor eine der schweizerischen Wohnbevölkerung entsprechende Vertretung der Amtssprachen auf allen Stufen der Bundesverwaltung.

Zur Umsetzung der Weisungen erstellen die Departemente zusammen mit ihren Verwaltungseinheiten auf ihre spezifischen Bedürfnisse zugeschnittene Massnahmenkataloge. Zu den daraus jährlich festzusetzenden Schwerpunkten dürfte namentlich die *angemessene Vertretung der Amtssprachen bei den Führungskräften* gehören.

Ein Controlling auf allen Verwaltungsstufen sowie eine periodische Berichterstattung an den Bundesrat garantieren, dass der Fortschritt bei der Zielerreichung gemessen wird und entsprechende Lenkungsmassnahmen ergriffen werden.

SBB: Personelle Ziele 2003 – 2006

Der Bund ist Alleinaktionär der SBB AG. Die Wahrnehmung der Eigentümerinteressen obliegt dem Bundesrat, der jeweils für einen Zeitraum von vier Jahren die strategischen Ziele für die Unternehmung festlegt. Erstmals erfolgte dies mit Bundesratsbeschluss vom 12. März 1999 für die Jahre 1999 – 2002. Am 1. Januar 2001 ist der *Gesamtarbeitsvertrag* für das SBB-Personal in Kraft getreten. Der Personalbestand nahm zwischen 1998 (30'861 Stellen) und 2001 um rund 8 Prozent auf 28'339 Stellen ab. Die notwendigen Restrukturierungen konnten ohne Entlassungen vorgenommen werden. Das Ziel, die *Mitarbeiterzufriedenheit* zu steigern, wurde bis 2001 nicht erreicht. Die SBB ist daran, Massnahmen zur Verbesserung umzusetzen. Am 15. Januar 2003 hat der Bundesrat strategische Ziele für die SBB AG in den Jahren 2003 – 2006 erlassen. Dabei hat er unter anderem folgende *personelle Ziele* festgelegt:

- Die SBB AG sorgt mit der Personalpolitik, dem Führungsstil und der Kommunikation bei ihren Mitarbeitenden für Vertrauen in das Unternehmen und deren Führung. Zur Bestimmung der Mitarbeiterzufriedenheit führt die SBB AG periodisch repräsentative Umfragen durch.

- Die SBB AG legt die Arbeitsbedingungen in einem Gesamtarbeitsvertrag fest, der mit den Personalverbänden ausgehandelt wird. Die SBB AG garantiert den Personalverbänden ein Mitspracherecht in allen die Personalpolitik betreffenden Sachfragen.
- Die SBB AG verfolgt eine fortschrittliche und sozial verantwortliche Personalpolitik. Mit einer aktiven Lehrlings- und Ausbildungspolitik fördert sie die Mobilität ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Die SBB AG behält den leistungsfähigen, modernen und flexiblen Vorsorgeplan unter Wahrung der erworbenen Leistungen bei.

Botschaft zum Öffentlichkeitsgesetz

Der Bundesrat will der Öffentlichkeit den Zugang zu amtlichen Dokumenten erleichtern und dadurch die Transparenz der Verwaltung fördern. Er hat am 12. Februar 2003 die Botschaft zum Bundesgesetz über die Öffentlichkeit der Verwaltung verabschiedet.

Das Öffentlichkeitsgesetz sieht einen Wechsel vom Grundsatz der Geheimhaltung zum Öffentlichkeitsprinzip vor: Jede Person erhält ein Recht auf Zugang zu amtlichen Dokumenten. Dieses Recht kann zum Schutz überwiegender öffentlicher oder privater Interessen beschränkt oder verweigert werden. Die Ausnahmen werden im Gesetz abschliessend aufgezählt.

Überwiegende öffentliche Interessen bestehen beispielsweise dann, wenn die freie Meinungs- und Willensbildung einer Behörde durch eine vorzeitige Bekanntgabe amtlicher Dokumente beeinträchtigt würde oder wenn die innere oder äussere Sicherheit durch die Zugänglichkeit amtlicher Dokumente gefährdet würde. Überwiegende private Interessen liegen etwa dann vor, wenn die Privatsphäre wesentlich beeinträchtigt bzw. ein Berufs-, Geschäfts- oder Fabrikationsgeheimnis offenbart würde. Besondere Bestimmungen in anderen Gesetzen (Bankgeheimnis, Steuergeheimnis) bleiben vorbehalten.

Das Öffentlichkeitsprinzip mit Geheimhaltungsvorbehalt gilt für die Bundesverwaltung sowie für Organisationen, die öffentliche Aufgaben erfüllen, soweit sie Verfügungen erlassen (z.B. SBB, Post oder SUVA). Dem Geltungsbereich des Öffentlichkeitsgesetzes entzogen sind die Schweizerische Nationalbank, die Eidg. Bankenkommission, die Kranken- und Unfallversicherer sowie die AHV-Ausgleichskassen, IV-Stellen und ALVG-Durchführungsstellen.

Parlamentarische Vorstösse

Schriftstellerische Freiheit eines höheren Bundesangestellten

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

Wortlaut der Einfachen Anfrage vom 13. Dezember 2002

Oswald Sigg ist Informationschef des VBS. Er und die VBS-Sprecher sind beauftragt, den Medien Auskünfte über Vorgänge aus dem VBS zu erteilen. Die Pflicht zur Information ist in der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetzgebung ausdrücklich festgehalten. Oswald Sigg und die VBS-Sprecher sind vom Chef VBS beauftragt, diese Funktion wahrzunehmen.

Nun verfasst Oswald Sigg, Pressesprecher von Bundesrat Schmid, bzw. Informationschef des VBS, seit einiger Zeit regelmässig Kolumnen in der Gewerkschaftszeitung «work». Zwar ist jeweils in einer Fussnote erwähnt, Herr Dr. Sigg schreibe in dieser Kolumne «nicht amtlich, sondern persönlich». Immerhin befasst er sich aber nicht nur mit Fragen um Gott und die Welt, sondern auch mit Themen, welche Gegenstand seines arbeitgebenden Departements bilden und dort aktuell bearbeitet werden. Man erinnert sich an Berichte zur Affäre Bellasi. Die Verunglimpfung von Personen, auch von Parlamentariern, macht Schule.

1. Teilt er die Auffassung, wonach es für Bundesangestellte nicht angehen kann, in einem bundesfremden Medium Stellungnahmen zu politischen bzw. personellen Problemen aus dem eigenen Departement zum Besten zu geben?
2. Findet er es angebracht, dass Oswald Sigg in der Kolumne das noch hängige Verfahren gegen Hauptmann Dino Bellasi kommentiert hat?
3. Teilt er die Aufforderung, dass das Pflichtenheft des Informationschefs VBS keinerlei Auftrag zur Verhöhnung von Parlamentariern fordert (Kolumne in «work» über Nationalrat Bortoluzzi) und dass Oswald Sigg mit seinen diffamierenden Exzessen in dieser Kolumne seine besondere Vertrauensposition als Bundesangestellter schändlich missbraucht hat?
4. Wie empfindet er die Tatsache, dass Herr Sigg mit wohldosierten, zeitlich gestaffelten und als «Bestätigungen auf Anfrage» getarnten Informationen das Feuerchen in der Angelegenheit des von Bundesrat Adolf Ogi stillos freigestellten Divisionärs Peter Regli und der Administrativuntersuchung Nachrichtendienst und Südafrika am Glühen gehalten hat? Gehört es zu den Aufgaben des Infochefs VBS, in einem hängigen Verfahren Stimmung zu verbreiten?
5. Ist er bereit, das vom Vorsteher VBS in der Antwort vom 22. Mai 2002 auf die Anfrage Baumann J. Alexander seinem Pressesprecher gegenüber ausgesprochene uneingeschränkte Vertrauen unter den vorliegenden Umständen einer

Überprüfung zu unterziehen, zumindest bezüglich dessen Aktivitäten als Kolumnenschreiber?

Antwort des Bundesrates vom 19. Februar 2003

Bundesangestellte geniessen grundsätzlich Meinungsäusserungsfreiheit. Sofern es sich bei persönlich gehaltenen und publizierten Beiträgen um Angelegenheiten des Bundes handelt, gilt für den Bundesangestellten die Treue- und Loyalitätspflicht. Der Bundesrat stellt fest, dass diese Pflichten durch keinen der von Oswald Sigg veröffentlichten Texte verletzt worden sind. Insbesondere hat er nicht, wie der Fragesteller behauptet, Parlamentarier verhöhnt und diffamiert. Der Informationschef des VBS hat auch nicht im hängigen Verfahren in Sachen Nachrichtendienst/Südafrika «Stimmung verbreitet». Oswald Sigg geniesst weiterhin das Vertrauen des Vorstehers VBS.

Political correctness im EDA

Einfache Anfrage von Nationalrat Christoph Mörgeli (SVP/ZH)

Wortlaut der Einfachen Anfrage vom 11. Dezember 2002

Mittels einer internen Ausschreibung sucht das Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA) auf Sommer/Herbst 2003 einen Postenchef für Atlanta. Zu den Anforderungen, die der künftige Schweizer Generalkonsul im Süden der USA beachten muss, gehört gemäss wörtlichem Ausschreibungstext das «ausnahmslose Beachten von «political correctness» im Kontakt mit Medien und Öffentlichkeit». In diesem Zusammenhang ersuche ich den Bundesrat um Beantwortung folgender Fragen:

1. Was genau versteht er unter der vom künftigen Generalkonsul in Atlanta verlangten ausnahmslosen «political correctness»?
2. Inwiefern glaubt er, die neuerdings bei unseren Diplomaten vorausgesetzte «political correctness» sei der Wahrung der schweizerischen Interessen im Ausland förderlich?
3. Muss nach Ansicht des Bundesrates bei jenen Diplomaten, bei denen das «ausnahmslose Beachten von political correctness» noch nicht zum Anforderungsprofil gehörte, politisch unkorrektes Verhalten befürchtet werden?

Antwort des Bundesrates vom 19. Februar 2003

Das EDA publiziert die im Laufe eines Jahres frei werdenden Stellen für das versetzbare Personal in einem internen, nicht an die Öffentlichkeit gerichteten Ausschreibungsverfahren. Dabei wird darauf geachtet, die wichtigsten Charakteristika

der Stellenanforderungen unmissverständlich hervorzuheben. Zu den aufgeworfenen Fragen nimmt der Bundesrat wie folgt Stellung:

1. Mit dem in Nordamerika gebräuchlichen Begriff «political correctness» wird ein Verhalten definiert, das im gesellschaftlichen Umgang den örtlichen kulturellen Gegebenheiten angemessen ist. In einzelnen Regionen der USA ist gegenüber den Medien und der Öffentlichkeit stärker als anderswo auf die Besonderheit der «political correctness» Rücksicht zu nehmen. Der Hinweis in der internen Stellenausschreibung meinte somit nicht ein Verhalten, das in deutscher oder französischer Sprache nur sehr ungenau als «politisch korrekt/politiquement correct» umschrieben wird. Er bezog sich vielmehr auf das Erfordernis, dass sich Kandidatinnen und Kandidaten für die vorgesehene Stelle durch eine hohe interkulturelle Kompetenz auszeichnen und mit den amerikanischen gesellschaftlichen Gepflogenheiten einigermassen vertraut sein müssen.
2. In der Diplomatie sind die genauen Kenntnisse sowie die Beachtung der örtlichen gesellschaftlichen und kulturellen Gepflogenheiten zwingende Voraussetzungen für den Erfolg bei der Wahrung der eigenen nationalen Interessen.
3. Nein. Im Rahmen der diplomatischen Ausbildung wird auf die Schulung der interkulturellen Kompetenz grösster Wert gelegt.

Geschäftsbericht 2002

1. Zum Geleit

Das Jahr 2002 hinterlässt einen eher zwiespältigen Eindruck: Höhepunkte – denken Sie etwa an die gelungene Expo.02 oder an den schweizerischen Beitritt zur UNO – wurden von Tiefschlägen überschattet: Endlose Hiobsbotschaften aus der Wirtschaft sowie eine erneute Steigerung der Brutalität des weltweiten Terrorismus. Diese andauernden Krisen in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft haben bei vielen Menschen Angst und Verunsicherung hervorgerufen. *Vertrauensverlust* wurde zum Schlagwort. Vertrauen kann nicht gekauft werden, es wird geschenkt. Vertrauen wächst nur in einer echten Beziehung zwischen Menschen.

Auch die Angehörigen der VKB sind zunächst einmal Menschen. Unsere Mitglieder werden oft als privilegiert erachtet – manchmal auch um Privilegien benieden, die sie bei näherer Betrachtung so gar nicht besitzen. Auch die allerhöchsten Kader des Bundes – gemeint sind die höchsten Lohnklassen bzw. früheren Überklassen – können keineswegs mit den in die Schlagzeilen geratenen «abzockenden Privatwirtschaftsmanagern» verglichen werden. Vergleiche dieser Art schlagen fehl und zeugen von schlichter Unkenntnis. Mehr Vertrauen über alle Klassen und Schichten hinweg ist daher angesagt und auch unabdingbar, wenn wir die erreichten Werte und Prosperität der jüngeren Vergangenheit auch künftig beibehalten wollen.

Der Bund hat den Beamtenstatus abgelegt und macht erste Gehversuche in der neuen Personalpolitik. Vieles Neue wird zu Recht kritisch hinterfragt; nur sollte das Fragezeichen nicht schon zu Beginn von Projekten gesetzt werden. Auch hier geht es um eine Vertrauensfrage. Bei derartigen Veränderungen kann nicht alles auf Anhieb gelingen! Die Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber beim Bund ist in Frage gestellt, wenn das Parlament weitgehend die Lohnmassnahmen des Bundes bestimmt. Die zum Teil doch recht unterschiedliche Umsetzung des Neuen Lohnsystems (NLS) des Bundes kann innerhalb der Bundesverwaltung sowohl Vertrauen schaffen als auch zerstören; das Abwarten der entsprechenden Auswertungsbefragungen ist dabei allerdings eine Frage der Fairness.

Gleichzeitig mit dem Wechsel vom Beamten- zum Bundespersonalgesetz hat auch die VKB ihr äusseres Erscheinungsbild geändert. Neu ist sie unter www.vkb-acc.ch im Internet präsent. Unsere bewährten «Periodischen Mitteilungen» kommen seit dem tief greifenden Systemwechsel ebenfalls in einem neuen Kleid daher: Frau und Mann begegnen sich auf dem neuen Cover gleichberechtigt und in gegenseitigem Vertrauen. **V**ertrauen, das sich auch die **V**ereinigung der Kader des Bundes auf ihre Fahne «**VKB**» geschrieben hat. **V**ertrau-

en, das umgekehrt die Mitglieder der VKB seit nunmehr 54 Jahren ihrer Vereinigung entgegen bringen.

Peter Büttiker
Zentralpräsident

P. S.

Im Interesse eines starken Kaderverbandes – dies mein Appell an Sie – **vertraue** ich darauf, dass jedes (aktive) Mitglied im kommenden Geschäftsjahr ein Neumitglied anwirbt.

2. Sachgeschäfte

2.1 Bundespersonalrecht

Übergang in das neue Recht

Am 1. Januar 2002 ist in der Bundesverwaltung das neue Bundespersonalgesetz (BPG) in Kraft getreten und hat das Beamtengesetz aus dem Jahr 1927 abgelöst. Eine der Neuerungen des BPG ist die Ablösung des bisherigen Beamtenstatus (Wahl auf vier Jahre) durch eine öffentlich-rechtliche Anstellung. Die Anstellung wird durch einen schriftlichen Arbeitsvertrag begründet und ist in der Regel unbefristet. Beide Vertragsparteien können den Vertrag kündigen, der Arbeitgeber aber nur aus Gründen, die das Gesetz abschliessend aufzählt.

Im Juli 2001 legte der Bundesrat in einer Verordnung fest, wie der Wechsel des bisherigen Bundespersonals vom alten in das neue Recht erfolgen sollte. Im Einzelnen gestaltete sich der Übergang für die insgesamt gut 33'000 betroffenen Personen in den sieben Departementen und der Bundeskanzlei wie folgt:

- Mit über 32'400 Angehörigen des bisherigen Bundespersonals wurde ein Arbeitsvertrag nach dem BPG abgeschlossen.
- Nicht ganz 400 Personen haben von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, das bisherige Dienstverhältnis für eine beschränkte Zeit weiterzuführen (in der Regel bis längstens Ende September 2002).
- Für etwas über 300 Angehörige des bisherigen Bundespersonals gelten Sonderregelungen. Zu dieser Kategorie gehören insbesondere die Angestellten, die auch unter dem neuen Recht auf Amtsdauer gewählt werden (Richterinnen und Richter der Rekurskommissionen, Bundesanwaltschaft).
- In acht Fällen, in denen trotz einer zumutbaren Offerte des Arbeitgebers keine Einigung über einen Arbeitsvertrag nach BPG zu Stande kam und auch eine andere einvernehmliche Lösung nicht möglich war, hat der Bund im März

2002 die Kündigung ausgesprochen. Gegen keine dieser Kündigungen ist Beschwerde erhoben worden.

Für die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten der Bundesverwaltung verlief der Übergang in das neue Recht ohne Schwierigkeiten. Rund 98 Prozent des betroffenen Personals haben einen Arbeitsvertrag nach BPG unterschrieben. Dies lässt darauf schliessen, dass der Vertragsgedanke in der Bundesverwaltung kaum auf Widerstand stösst. Mit dem neuen Personalrecht besteht nun eine solide Grundlage für die Verwirklichung von weiteren Neuerungen im Personalmanagement der Bundesverwaltung.

Im Rahmen der neuen Personalpolitik kommt der Leistungsbeurteilung und dem Mitarbeitergespräch eine höhere Bedeutung zu als früher. Im Herbst 2002 wurden erstmals alle Mitarbeitenden gemäss ihrer Leistung vom Vorgesetzten bewertet, wobei fünf Beurteilungsstufen zur Verfügung standen. Nach diesen Beurteilungsstufen richtet sich auch die leistungsdifferenzierte Lohnentwicklung. Im Frühjahr 2003 werden die Ergebnisse über die Anwendung des neuen Lohnsystems erstmals vorliegen.

Kaderentwicklung beim Bund

Das neue Bundespersonalgesetz verlangt eine moderne, zukunftsfähige Kaderentwicklung. Mit dieser sollen Bundesverwaltung und Kader langfristig arbeitsmarktfähig bleiben. Am 27. März 2002 hat der Bundesrat entsprechende Grundlagen verabschiedet. Die neue Kaderentwicklung umfasst vielfältige Evaluations- und Qualifikationsinstrumente. Sie sieht die Weiterentwicklung der Führungskultur sowie interessante Entwicklungsperspektiven für potenzielle Kader vor.

Die Komplexität staatlicher Aufgaben und die Anforderungen an die Kader der Bundesverwaltung sind in den vergangenen Jahren gestiegen. Sollen Führungsaufgaben erfolgreich wahrgenommen werden, sind neben fachlichen Qualifikationen und praktischen Erfahrungen immer stärker auch Selbst-, Sozial- und Führungskompetenzen erforderlich. Führungskräfte müssen bereit sein, ihr eigenes Handeln kritisch zu hinterfragen. Diese Selbstreflexion wird nicht zuletzt *durch neue Führungsgrundsätze* ausgelöst. Sie sind als Fragen formuliert und (ver)föhren die Kader zu einer fortlaufenden Auseinandersetzung mit dem eigenen Verhalten. Dies wiederum trägt zu einer persönlichen, beruflichen und systematischen Weiterentwicklung bei. Die neuen Führungsgrundsätze lösen die «Richtlinien für die Verwaltungsführung im Bunde (RVF)» von 1974 ab.

Die vom Eidg. Personalamt erarbeiteten Instrumente erweitern das bestehende Angebot in der Kaderausbildung und Kaderinformation der Bundesverwaltung. Sie helfen den Departementen und Ämtern, ihren Bedarf an qualifizierten Kaderkräften zu decken. Weitere Bestimmungszwecke sind die Evaluation und individuelle Qualifikation von Nachwuchs- und Kaderkräften, die Förderung der

Gleichstellung zwischen Mann und Frau und die Förderung einer ausgewogenen Vertretung aller Sprachgruppen in Kaderfunktionen.

Verordnung des EDA zur Bundespersonalverordnung

Nach Artikel 114 der Bundespersonalverordnung (BPV) kann das EDA besondere personalrechtliche Bestimmungen erlassen für das der Versetzungspflicht unterstehende Personal. Von dieser Befugnis hat das Departement am 20. September 2002 Gebrauch gemacht und eine Verordnung zur Bundespersonalverordnung erlassen: VBPV-EDA. Die neue Verordnung zählt 162 Artikel und löst weitgehend die bisherigen Vollzugsreglemente ab. Sie regelt insbesondere auch die vorzeitige Pensionierung des versetzbaren Personals des EDA.

Privatrechtliche Anstellungen bei Post und SBB

Am 18. Dezember 2002 hat der Bundesrat die Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz geändert. Diese Verordnung bestimmt den Rahmen, innerhalb dessen Arbeitgeber wie Post und SBB Gesamtarbeitsverträge abschliessen können. Artikel 5 der Rahmenverordnung legt fest, welches Personal dem Obligationenrecht unterstellt werden kann. Der neue Artikel 5 Absatz 3^{bis} lautet wie folgt: «Post und SBB können Kaderangehörige bis zur zweiten Hierarchieebene oder Personen, an die spezielle Anforderungen gestellt werden, nach Artikel 6 Absätze 5 und 6 BPG anstellen. Sie regeln die Anstellungsbedingungen dieser Angestellten unter Berücksichtigung der Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und in der Bundesverwaltung in einem Reglement. Die Personalverbände sind vor dem Erlass des Reglements anzuhören.»

Diese Bestimmung gibt den beiden Unternehmungen eine erweiterte Kompetenz, in beschränktem Masse Anstellungen nach Obligationenrecht vorzunehmen. Einerseits geht es um das *oberste Kader*, das Führungsverantwortung trägt. Andererseits handelt es sich um *hoch qualifizierte Spezialisten* (z.B. in den Bereichen Finanzen und EDV), die mit dem Lohnsystem des Gesamtarbeitsvertrages nicht gewonnen werden können. Damit verfügen die beiden Unternehmungen über die notwendige Flexibilität, wenn sie Spitzenkräfte aus der Wirtschaft verpflichten wollen. Zu begrüssen ist, dass die Personalverbände vor dem Erlass der Kaderreglemente anzuhören sind. Damit kann sichergestellt werden, dass diese Sonderregelung nicht zu weit ausgedehnt wird.

Richtlinien für die Vertrauensarbeitszeit

Am 6. November 2002 hat die Human-Resources-Konferenz des Bundes Richtlinien für die Vertrauensarbeitszeit erlassen. Bei der Vertrauensarbeitszeit nach Artikel 30 Absatz 1 VBPV wird seitens der Bundesverwaltung die Arbeitszeit nicht

erfasst. Dieses Arbeitszeitmodell kann insbesondere bei Mitarbeitenden in stark belasteten Kaderfunktionen zur Anwendung kommen. Der Entscheid über die Einführung dieses Arbeitszeitmodells liegt bei den Departementen.

2.2 Pensionskasse des Bundes

Allgemeines

Am 1. Juni 2003 werden alle Personen, die bei der Pensionskasse des Bundes (PKB) versichert sind, zur PUBLICA transferiert. Diese Migration betrifft sowohl die aktiv Versicherten als auch die Rentner. Die Neuregelung der beruflichen Vorsorge des Bundespersonals hat – wie allgemein bekannt ist – eine Vorgeschichte. Seit den Achtzigerjahren hatte die PKB, eine Abteilung der Eidgenössischen Versicherungskasse EVK, mit grossen Problemen zu kämpfen, insbesondere in den Bereichen Führung und Organisation, EDV und Finanzen. Seit 1988 konnte die Kontrollstelle die Ordnungsmässigkeit der Rechnung der PKB nicht mehr bestätigen. Am 23. Juni 1995 reichte Nationalrat Peter Hess im Namen der christlich-demokratischen Fraktion eine parlamentarische Initiative ein, in welcher die Einsetzung einer parlamentarischen Untersuchungskommission (PUK) verlangt wurde. Die PUK PKB wurde mit Bundesbeschluss vom 4. Oktober 1995 eingesetzt und hat ihren Bericht am 7. Oktober 1996 abgeliefert. Am Schluss dieses Berichtes sind 53 Empfehlungen und 13 Anträge aufgeführt. Darüber hinaus befassten sich weitere parlamentarische Vorstösse mit der PKB. Dieser politische Druck führte schliesslich zu einer wesentlichen Umgestaltung der Vorsorgeregulierung beim Bund.

Ab dem 1. November 1995 war Bundesrat Villiger für die Sanierung der PKB politisch verantwortlich. Ihm ist es gelungen, die PKB wieder zu einer korrekt funktionierenden Kasse zu machen. Anlässlich der Präsentation des Geschäftsberichtes 2000 haben der von Bundesrat Villiger eingesetzte Geschäftsleiter der Eidgenössischen Versicherungskasse EVK, Peter Arbenz, und der Leiter der PKB bestätigt, dass alle Empfehlungen der parlamentarischen Untersuchungskommission PUK PKB umgesetzt worden sind, und die unabhängige Kontrollstelle Ernst & Young konnte die uneingeschränkte Abnahme der Jahresrechnung 2000 der PKB empfehlen. Die Behebung des Debakels hat den Steuerzahler 43 Millionen Franken gekostet.

Am 1. März 1999 verabschiedete der Bundesrat die Botschaft zum Bundesgesetz über die Pensionskasse des Bundes. Die bisherigen PKB-Statuten waren eine vom Parlament genehmigte Verordnung des Bundesrates, gestützt auf Artikel 48 des Beamtengesetzes. Das Bundespersonalgesetz, welches am 1. Januar 2002 das Beamtengesetz abgelöst hat, enthält keine Bestimmungen mehr über die berufliche Vorsorge. Das Bundesgesetz über die Pensionskasse des Bundes (PKB-Gesetz) wurde am 23. Juni 2000 von den eidgenössischen Räten verabschiedet. Es ist am 1. März 2001 in Kraft getreten.

Das PKB-Gesetz hat die Grundlagen für die neue Pensionskasse des Bundes, die PUBLICA, geschaffen:

- Rechtlich, indem diese mit eigener Rechtspersönlichkeit ausgestattet und aus der engeren Bundesverwaltung (1. Kreis) ausgegliedert wird. Sie ist ab 1. Juni 2003 eine Institution im 3. Kreis der Bundesverwaltung. Die bisherige PKB war eine Abteilung des Bundesamtes Eidg. Versicherungskasse EVK. Die EVK wird auf 1. Juni 2003 aufgelöst.
- Organisatorisch, indem die neu gewählte Kassenkommission als oberstes Leitungsorgan sukzessive die Geschicke der Kasse in ihre Hände nimmt. Die bisherige Kassenkommission PKB war nur ein beratendes Organ mit Anhörungs- und Antragsrecht.
- Finanziell, indem vom heutigen System der Teildeckung mit versicherungstechnischem Fehlbetrag zu einer voll nach dem Kapitaldeckungsverfahren und dem Grundsatz der geschlossenen Kasse geführten Vorsorgeeinrichtung übergegangen wird.
- Institutionell, indem statt der bisherigen Gemeinschaftseinrichtung eine Sammeleinrichtung geschaffen wird, in welcher für verschiedene Arbeitgeber separate Rechnungskreise geführt werden.

Das PKB-Gesetz regelt die Grundsätze für die berufliche Vorsorge des Bundespersonals und enthält wichtige Neuerungen, z.B.:

- die Weiterführung des Leistungsprimats im Kernplan bis zu einer bestimmten Obergrenze des versicherten Verdienstes;
- die Einführung des Beitragsprimats für Sonderfälle;
- die Staffelung der wiederkehrenden und der Verdiensterhöhungsbeiträge nach Alter;
- die Regelung, dass der Teuerungsausgleich auf den Renten nur noch zu 50 Prozent durch die Arbeitgeber garantiert wird. Bis die Vermögensanlagen der Kasse getätigt sind (bis spätestens 31. Dezember 2005), garantiert der Bund den Rentnerinnen und Rentnern den gleichen prozentualen Teuerungsausgleich wie dem aktiven Bundespersonal.

Die Detailregelungen zum PKB-Gesetz sind in den Ausführungsbestimmungen des Bundesrates festgelegt. Die für die Versicherten wichtigsten sind die Leistungsverordnungen: die Verordnung über die Versicherung im Kernplan (PKBV 1) und die Verordnung über die Versicherung im Ergänzungsplan (PKBV 2). Die beiden Verordnungen sind am 1. Januar 2002 in Kraft getreten. Sie bilden die Grundlage für den Übertritt der Versicherten von der PKB in die PUBLICA am 1. Juni 2003.

Im Kernplan sind Personen mit einem – auf einen vollen Beschäftigungsgrad umgerechneten – versicherten Verdienst zwischen 25'320 Franken und höchstens

151'920 Franken (Stand 2003) versichert. Der Höchstbetrag entspricht einem Brutto-Jahreslohn von 177'240 Franken. Darüber hinaus gehende Lohnanteile (Überklasse) werden im Ergänzungsplan versichert (zu 100 Prozent), ebenso variable Zulagen sowie Personalkategorien, welche die Voraussetzungen für die Aufnahme in den Kernplan nicht erfüllen. Die beiden Versicherungspläne sind in verschiedenen Nummern dieser Zeitschrift ausführlich beschrieben worden.

Im Blick auf die Migration von PKB zu PUBLICA am 1. Juni 2003 stellt sich die Frage, was mit PUBLICA besser und was schlechter wird. Hier seien nur die wichtigsten Neuerungen aufgeführt:

A. Verbesserungen:

- Kapitalabfindung möglich;
- Todesfallkapital in bestimmten Fällen;
- Überbrückungsrente zivilstandsunabhängig;
- Lebenspartnerrenten.

B. Verschlechterungen:

- Generelle Beitragserhöhung;
- Beitragsstaffelung nach Alter (Mehrbelastung der über 45-jährigen Arbeitnehmer, Entsolidarisierung);
- Plafonierung der Höhe des Einkommens im Kernplan bzw. Leistungsprimat;
- Teuerungsausgleich auf den Renten nur noch längstens bis 31. 12. 2005 wie für das aktive Personal, danach nur noch zu 50 Prozent garantiert.

Bis zum Jahr 1998 wurden die Gelder der PKB fast vollumfänglich beim Bund angelegt, zu einem garantierten Mindestzinssatz von 4 Prozent. In den 90er Jahren haben die Pensionskassen in der Schweiz eine wesentlich höhere durchschnittliche Jahresrendite erzielt. Auf Grund dieser positiven Erfahrung wurde im Dezember 1998 das Finanzhaushaltsgesetz geändert, um auch der PKB den Gang an die Wertschriftenbörse zu ermöglichen. Der Bundesrat legte am 5. Mai 1999 die Anlagestrategie fest. Ab 1. Juli 1999 konnte schrittweise mit der Anlagetätigkeit begonnen werden. Das Jahr 1999 war ein gutes Börsenjahr. Das Börsenjahr 2000 war bereits unterdurchschnittlich, und die Jahre 2001 und 2002 waren sehr schlecht. Die Performance des Gesamtvermögens (Anlagerendite) betrug

- 1. 7. – 31. 12. 1999 3,31%
- 1. 1. – 31. 12. 2000 2,72%
- 1. 1. – 31. 12. 2001 -1,50%
- 1. 1. – 31. 12. 2002 -6,95%.

Das Gesamtvermögen der PKB betrug am 30. September 2002 25'119 Millionen Franken. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die RUAG auf den 1. Juli 2001 und die Post auf den 1. Januar 2002 aus der PKB ausgetreten sind. In der Eröffnungsbilanz vom 1. Juni 2003 soll PUBLICA ein Deckungskapital von 100 Prozent aufweisen. Der Fehlbetrag im Deckungskapital wird vom Bund übernommen. Dieser ist dann eine Kapitalanlage der PUBLICA beim Bund, die zu mindestens 4 Prozent verzinst wird. Darüberhinaus muss der Bund die fehlenden Schwankungsreserven garantieren, bis sie 10 Prozent des Deckungskapitals der Eröffnungsbilanz betragen. Wenn nach dem 1. Juni 2003 der Deckungsgrad unter 90 Prozent sinkt, muss der Bundesrat die notwendigen Massnahmen zur Wiederherstellung des finanziellen Gleichgewichts anordnen. Gewährt der Bund keine Garantien mehr, so werden Sanierungsmassnahmen bereits ab einer Unterdeckung von 5 Prozent angeordnet.

Das Parlament hat zudem aufgrund einer Motion der Staatspolitischen Kommission des Nationalrats vom 30. März 2002 den Bundesrat beauftragt, bis spätestens Ende 2006 eine Revision des PKB-Gesetzes vorzulegen, welche für die Altersleistungen eine *Vorsorgeregelung nach dem Beitragsprimat* vorsieht. In einer Motion vom 17. September 2002 fordert die Fraktion der Schweizerischen Volkspartei den Bundesrat auf, den Übergang zum Beitragsprimat bereits mit der Überführung der PKB in die PUBLICA einzuleiten. Der Bundesrat beantragt dem Parlament, die Motion der SVP-Fraktion abzulehnen. In seiner Stellungnahme zur Motion betont der Bundesrat, zunächst sei die Vorsorge- und Personalpolitik des Bundes zu harmonisieren. Die Überführung der Versichertenbestände von der PKB in die PUBLICA erfordere den Einsatz sämtlicher verfügbarer Ressourcen. Die in der Motion geforderte «raschere Gangart» beim Übergang vom Leistungs- zum Beitragsprimat brächte für den Bund überdies keine finanziellen Vorteile. Dieser Prozess lasse sich auch deshalb nicht wesentlich verkürzen, weil zurzeit eine BVG-Revision anstehe, die es in den Einrichtungen der beruflichen Vorsorge – somit auch in der PUBLICA – in den nächsten Jahren umzusetzen gelte. Nicht zuletzt würde eine vorzeitige Umstellung auf das Beitragsprimat auch die Versicherten der PUBLICA verunsichern.

Kadervorsorge in der PUBLICA

Ursprünglich war ein Kaderplan (Zusatzplan) für Lohnteile über 177'240 Franken vorgesehen. Mit dem Ziel, die Struktur der PUBLICA zu vereinfachen, wurde jedoch der Zusatzplan gestrichen und vom Bundesrat am 25. April 2001 in den Ergänzungsplan integriert. Der 177'240 Franken übersteigende Lohn wird demnach vollständig im Ergänzungsplan versichert. Die VKB war mit dieser Konzeptänderung nicht einverstanden. Vor allem wehrte sie sich gegen die mit der Neuregelung verbundene Verschlechterung des Kosten-/Leistungsverhältnisses.

Das Ergebnis einer Aussprache der VKB mit dem Vorsteher des EFD lässt sich wie folgt zusammenfassen: Die Versicherungsleistungen im oberen Kaderbereich sollen grundsätzlich nicht verschlechtert werden. Das Kosten-/Leistungsverhältnis soll sich im gleichen Rahmen bewegen wie bei den übrigen Versicherten. Damit die bisherigen Versicherungsleistungen ungefähr beibehalten werden können, wird der Lohn auch im Bereich der Überklasse zu 100 Prozent versichert. Heute ist der Lohnanteil, der das Maximum der 31. Lohnklasse übersteigt, nur zu 80 Prozent versichert.

In der Zwischenzeit hat auch die Finanzdelegation der eidg. Räte den Bundesrat darauf hingewiesen, dass beim Übergang in die Pensionskasse PUBLICA für die höheren Kader eine Mehrbelastung entsteht, die im Einzelfall bis 3'000 Franken pro Jahr betragen kann, was rund 15 Prozent der heutigen Beitragsbelastung entspricht.

Die VKB hat sich seit dem Frühjahr 2001 wiederholt für eine Abfederung dieser Mehrbelastung beim Übergang in das neue System eingesetzt. Sie hofft, dass der Ausgleich durch eine Anpassung der Besoldungsskala auf den 1. Januar 2004 vorgenommen wird.

Kassenkommission EVK

Die paritätische Kommission der Eidgenössischen Versicherungskasse EVK (Kassenkommission), welche noch bis zum 31. Mai 2003 im Amt ist, ist ein beratendes Organ der EVK mit gewissen Entscheidungsbefugnissen im Sozialbereich. Gemäss Kassenkommissionsverordnung vom 19. August 1987 umfasst sie 26 Mitglieder und 26 Ersatzmitglieder. Jeweils die Hälfte besteht aus Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmervertretern oder Vertreterinnen (VKB: Dr. H. Jung). Die Kommission nimmt Stellung zum Erlass und zu Änderungen von Bestimmungen der Statuten und Verordnungen der EVK. Sie kann Vorschläge zur Ausgestaltung dieser Erlasse machen, und sie ist zu Fragen der Finanzierung und der Vermögensverwaltung anzuhören. Sie kann für die Bearbeitung bestimmter Aufgaben Ausschüsse wählen. Der wichtigste ist der Ausschuss für Soziales. Er begutachtet Rentenkürzungen und entscheidet über die Gewährung von freiwilligen Kassenleistungen, Zuschüssen und Darlehen. Die Entscheide des Ausschusses für Soziales können an die Kassenkommission weitergezogen werden. Präsident der Kassenkommission ist Otto Siegrist (PVB), Vizepräsident ist Josef Durrer (EDI).

Die Kassenkommission hat im Jahres 2002 vier Sitzungen abgehalten. Es wurden u.a. folgende Themen behandelt:

- Jahresrechnung 2001 der PKB
- Überführung der Versicherten von der PKB in die PUBLICA und damit verbundene Probleme

- Information der Versicherten, Leistungsausweise
- Wahlen in die Kassenkommission PUBLICA
- Vermögensanlagen der PKB
- Wirtschaftliches Risiko der Vermögensschwankungen (wird bis zur Migration in die PUBLICA vom Bund getragen)
- Immobilienanlagen der PUBLICA
- Hypothekendarlehen; Verordnung EFD über zinsvergünstigte Hypothekendarlehen
- Jahresbericht 2001 der Finanzdelegation der eidg. Räte: Mehrbelastung der höheren Kader sowie der Angestellten über 45 Jahre nach dem Übertritt zur PUBLICA
- Probleme im Zusammenhang mit dem Übertritt der Versicherten der Post in die Pensionskasse der Post am 1. Januar 2002
- Unterstützungskasse EVK
- Ansprüche der RUAG Holding und der Post an die Unterstützungskasse EVK
- Neue Unterstützungskasse.

Der Geschäftsleiter der EVK, Peter Arbenz, und der Direktionsassistent EVK und Sekretär der Kassenkommission, Dr. Peter Schmid, sind auf Ende 2002 zurückgetreten. Die Kassenkommission wird im Jahre 2003 noch eine Abschlusssitzung abhalten.

Kassenkommission PUBLICA

Die aktiv Versicherten der Pensionskasse des Bundes PUBLICA haben im Frühjahr 2002 acht Abgeordnete in die oberste PUBLICA-Leitung, die Kassenkommission, gewählt. Diese besteht aus 16 Mitgliedern, welche je zur Hälfte von den Arbeitgebern und dem Personal gewählt werden. Wahlberechtigt waren insgesamt 55'860 versicherte Personen. Es haben insgesamt 50 Personen auf 22 Wahllisten kandidiert. Die Stimmbeteiligung betrug 23,4 Prozent. Die Verbände des Bundespersonals hatten sich – für die acht Sitze – auf gemeinsame Listen in allen drei Wahlkreisen geeinigt: die Verbandsliste. Diese Liste hat in allen Wahlkreisen auf der ganzen Linie obsiegt: alle Gewählten gehören der Verbandsliste an. Damit steht fest, dass die Verbände beim Bundespersonal gut verankert sind: sie können sich auf einen klaren Auftrag der Wählenden stützen.

Die VKB ist sehr erfreut darüber, dass *Piero Cereghetti*, Leiter der Personalabteilung der ETH-Zürich, im Wahlkreis II den einzigen Sitz für unsere Vereinigungen hat. Damit ist das Kader der Bundesverwaltung und des ETH-Bereichs im obersten Leitungsorgan der PUBLICA kompetent vertreten. Im Übrigen haben sich

die Wählenden als frauenfreundlich erwiesen: Im Wahlkreis I, allgemeine Bundesverwaltung, haben die vier auf der Verbandsliste kandidierenden Frauen das beste Resultat erreicht. Enttäuschend war die schwache Beteiligung an der Wahl.

2.3 Lohnmassnahmen 2003 bei Bund, SBB, Post und Swisscom

Bundespersonal erhält 1,0 Prozent Teuerungsausgleich

Dem Personal der Bundesverwaltung, dessen Leistung im ablaufenden Jahr als gut oder sehr gut beurteilt worden ist, sowie den Rentnerinnen und Rentnern der Pensionskasse des Bundes (PKB) wird ein Teuerungsausgleich von 1,0 Prozent gewährt. Diese generellen Lohnmassnahmen wurden zwischen den Sozialpartnern der Bundesverwaltung unter Leitung von Bundespräsident Kaspar Villiger ausgehandelt. Auf Grund der Parlamentsbeschlüsse konnte auf weiter gehende Forderungen nicht eingetreten werden.

Mit dem Verhandlungsergebnis, die Löhne des Bundespersonals um generell 1,0 Prozent anzuheben, wird die auf Ende 2002 aufgelaufene Teuerung ausgeglichen. Auf Grund der Differenz zwischen National- und Ständerat über die Höhe der Kürzung der Personalausgaben des Bundes konnte in der ersten Verhandlungsrunde der Sozialpartner vom 2. Dezember 2002 kein Ergebnis erzielt werden. Nach erfolgter Einigung der beiden Kammern konnte für den 12. Dezember 2002 eine zweite Verhandlungsrunde zwischen den Sozialpartnern angesetzt werden.

Dass trotz Kürzungsbeschlüssen von Bundesrat und Parlament letztlich doch noch ein voller Teuerungsausgleich gewährt werden konnte, ist auf die Erhöhung der AHV-Renten bzw. des Koordinationsabzugs (und mithin tieferen Beiträgen an die Pensionskasse) und die Herabsetzung der ALV-Beitragsätze per 1. Januar 2003 zurückzuführen. Beide Umstände führen zu geringeren Beiträgen an die Sozialversicherungen als im Budget geplant worden war.

Neben dieser generellen Lohnmassnahme, welche bei guter Leistung alle Mitarbeitenden erhalten, werden in der Bundesverwaltung erstmals auch individuelle, leistungsorientierte Lohnmassnahmen nach dem Neuen Lohnsystem (NLS) gewährt. Diese führen jedoch nicht zu einer Erhöhung der Lohnsumme.

Die Budgetkürzungen der Eidg. Räte zwingen die Verwaltung, in Zukunft bei der Wiederbesetzung vakanter Stellen noch grössere Zurückhaltung zu üben als bisher.

Teuerungsausgleich für das Personal des ETH-Bereichs

Der ETH-Rat hat beschlossen, dem Personal des ETH-Bereichs den gleichen Teuerungsausgleich zu gewähren, wie er dem Personal der allgemeinen Bundesverwaltung ausgerichtet wird.

2,3 Prozent für das SBB-Personal

Die SBB und ihre Vertragspartner (zu denen der mit der VKB assoziierte Verband «Die Kader des öffentlichen Verkehrs» gehört) haben sich für 2003 auf eine Erhöhung der Lohnsumme um 2,3 Prozent geeinigt: das sind 48 Millionen Franken. 0,7 Prozent der Lohnsumme (14,6 Mio. Fr.) werden als generelle Lohnerhöhung ausgerichtet. Für individuelle Lohnerhöhungen stehen 1,6 Prozent der Lohnsumme (33,4 Mio. Fr.) zur Verfügung.

1,7 Prozent für das Personal der Post

Die Delegationen der Post und der Gewerkschaften haben sich auf eine Lohnerhöhung von generell 1,2 Prozent und individuell 0,5 Prozent geeinigt. Für einen Grossteil der unteren bis mittleren Lohnbezüger wirkt sich der Lohnabschluss als generelle Massnahme von 1,7 Prozent aus.

2,0 Prozent für Swisscom-Angestellte

Swisscom und die Personalverbände (zu denen der Kaderverband CASC, Sektion der VKB, gehört) einigten sich auf eine generelle Lohnerhöhung von 1,5 Prozent und auf weitere 0,5 Prozent für individuelle Lohnerhöhungen. Die generelle Lohnerhöhung von 1,5 Prozent bezieht sich auf den im Einzelarbeitsvertrag festgelegten individuellen Basislohn. Anspruch auf die generelle Erhöhung haben grundsätzlich alle Mitarbeitenden, die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind. Swisscom stellt zusätzlich zu den generellen Lohnerhöhungen 0,5 Prozent der Lohnsumme für individuelle Anpassungen zur Verfügung. Individuelle Anpassungen erfolgen auf Grund der Leistung und des aktuellen Lohnes.

Bemerkungen der VKB

Für die allgemeine Bundesverwaltung wird der Rahmen für die Lohnmassnahmen im Voranschlag des Bundes abgesteckt. Die Beratungen der Eidg. Räte zum Voranschlag 2003 waren sehr kontrovers und mühsam, was sich auch auf die Personalausgaben auswirkte. Zum einen war erstmals das neue Instrument der *Schuldenbremse* anzuwenden. Zum andern hatte der Bundesrat am 16. Oktober 2002 festgestellt, dass mit *Mindereinnahmen* bei den Steuern gerechnet werden muss, die zu einem Korrekturbedarf von 320 Millionen Franken führten. Dank dem hohen Engagement von Bundespräsident Villiger, der insgesamt fünf Mal vor den Räten für den Teuerungsausgleich kämpfte, erhielt das Personal der allgemeinen Bundesverwaltung für 2003 eine generelle Lohnerhöhung. Eingeschlossen sind darin auch die Rentner des Bundes, während z.B. die nach dem 1. Januar 2001 pensionierten Angestellten der SBB leer ausgingen. In Anbetracht der Finanzlage des Bundes, aber auch der Konjunktur ist die generelle Lohnmass-

nahme von einem Prozent ein *guter Lohnabschluss*. Die Vereinigung der Kader des Bundes hat dem Vorsteher des Eidg. Finanzdepartements dafür ihren Dank ausgesprochen.

2.4 Reformen in Verwaltung und Armee

Änderung der Organisationsstruktur im EDA

Auf Antrag des Vorstehers des Eidgenössischen Departements für auswärtige Angelegenheiten (EDA) hat der Bundesrat am 10. April 2002 beschlossen, im EDA eine *neue Direktion für Ressourcen und Aussennetz* zu schaffen. Das Generalsekretariat des EDA, bisher in die Teilbereiche Stab und Ressourcen gegliedert, wurde ab 1. Juni 2002 vom Management der Departementsressourcen entlastet. Es wurde eine neue Direktion Ressourcen und Aussennetz geschaffen. Grund für die Reorganisation ist eine markante Zunahme von Aufgaben im Bereich der Ressourcenpolitik. Diese ist eine Folge der verstärkten Ausrichtung der Betriebsführung des Departements an den Grundsätzen des New Public Management. Damit wird sichergestellt, dass die Geschäftsführung der EDA-Zentrale sowie der über hundert schweizerischen Auslandvertretungen haushälterisch und wirkungsorientiert ausgestaltet wird.

Dem Generalsekretariat obliegen weiterhin die vom Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetz (RVOG) vom 21. März 1997 vorgesehenen Stabsaufgaben zugunsten der Departementsleitung. Dazu gehören namentlich die Unterstützung des Departementsvorstehers bei der Vorbereitung der Verhandlungen des Bundesrates sowie Planungs-, Informations- und Aufsichtsfunktionen auf Departementsstufe.

Schaffung einer Direktion für Sicherheitspolitik im VBS

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 1. Mai 2002 beschlossen, im VBS eine Direktion für Sicherheitspolitik zu schaffen. Mit der Schaffung der Direktion für Sicherheitspolitik im VBS reagiert der Bundesrat auf das in den letzten Jahren vielfältiger und komplexer gewordene sicherheitspolitische Umfeld. Das Tätigkeitsfeld der Direktion umfasst die allgemeine Sicherheitspolitik, die Verteidigungs- und Rüstungspolitik, die Rüstungskontroll- und Abrüstungspolitik und das Kriegsvölkerrecht, die nationale Sicherheitskooperation sowie die Beteiligung an internationalen sicherheitspolitischen Zentren. An derselben Sitzung hat der Bundesrat die Neuunterstellung des *Bundesamtes für Landestopographie* unter die Gruppe Rüstung beschlossen.

Departementsbereich Verteidigung im VBS

Der Chef des Eidg. Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS), Bundesrat Samuel Schmid, hat grundsätzliche *Planungsgrößen für den*

Personalabbau und -umbau im neu strukturierten Departementsbereich Verteidigung des VBS erlassen. Im Bereich der Führungs- und Planungsstäbe und der Höheren Kaderausbildung belaufen sich diese Abbauvorgaben auf rund 20 Prozent des heutigen Personalbestandes, bei den Teilstreitkräften Heer und Luftwaffe sind es rund 15 Prozent, und die Logistikkbasis der Armee muss einen Personalabbau in der Grössenordnung von 10 Prozent realisieren. Die *Zahl der Höheren Stabs-offiziere* (Generäle) soll *von heute über 60 auf 45* herabgesetzt werden.

Diese Vorgaben sind als Planungswerte für die Strukturen der Armee XXI mit Start am 1. Januar 2004 zu verstehen. Ab diesem Zeitpunkt werden neue Etappenziele definiert, um die Projektvorgaben des Departementchefs bis zum Jahr 2010 zu erreichen. Bei all diesen Massnahmen gelten die Grundsätze der Personalmigration im VBS, wonach jeder Personalabbau und –umbau sozialverträglich zu erfolgen hat.

Ferner wurde unter anderem auch die *künftige Struktur des Departementsbereichs Verteidigung* festgelegt. Danach werden dem im Armeeleitbild vorgesehenen *Chef der Armee* folgende *sieben Organisationseinheiten direkt unterstellt*: der Stab des Chefs der Armee, der Planungsstab, der Führungsstab der Armee, die Ausbildung der höheren Kader, die Teilstreitkräfte Heer und Luftwaffe sowie die Logistikkbasis der Armee.

Der Entscheid schafft im Rahmen des Projektes V XXI die Grundlage für eine gezielte Bearbeitung der SOLL-Prozesse und der Detailstrukturen. Die Umstellung auf die neuen, ab 1. Januar 2004 gültigen Strukturen wird gestaffelt und raschmöglichst vorgenommen.

Departementsbereich Bevölkerungsschutz im VBS

Im Rahmen des Reformprozesses VBS XXI wurden die vier zivilen Organisationseinheiten LABOR Spiez, Nationale Alarmzentrale, Stab Bundesrat Abteilung Presse und Funkspruch sowie Bundesamt für Zivilschutz im neu geschaffenen Departementsbereich Bevölkerungsschutz zusammengefasst. Das Bundesamt für Zivilschutz wurde aufgelöst. Seine wesentlichen Teile wurden im neuen Departementsbereich zu den drei Organisationseinheiten Strategie/Doktrin/Grundlagen, Ausbildung und Schutzinfrastruktur weiter entwickelt. Somit wurden die Voraussetzungen für einen umfassenden kollektiven Schutz der Bevölkerung, ihrer Lebensgrundlagen und der Kulturgüter bei Katastrophen und in Notlagen sowie bei bewaffneten Konflikten geschaffen.

Regionalisierung der Armee

Zusammengelegte Zeughäuser, reorganisierte Regionen des Festungswachtkorps, neubelegte Schweizer Waffenplätze: das sind einige der Hauptelemente

der Regionalisierungspolitik der Armee. Die Regionalisierung der Armee betrifft drei Bereiche: die Regionalisierung der Betriebe (Zeughäuser und Motorfahrzeugparks der Armee), die Restrukturierung des Festungswachtkorps (FWK) und die Belegungsplanung der Waffenplätze. Dieses Regionalisierungsprojekt wurde vom Chef Heer, Korpskommandant Jacques Dousse, in enger Zusammenarbeit mit den 26 kantonalen Militärdirektorinnen und -direktoren erarbeitet.

Verzicht- und Abbaumentscheide im Hinblick auf die Armee XXI

Mitten in der Aufgabe, unsere Armee zu erneuern, erlauben es die hohen Betriebskosten der heutigen Armee nicht, alle notwendigen Investitionen für die Modernisierung der Streitkräfte zu tätigen. Es gilt daher, auf heutige Waffen und Waffensysteme, die nicht mehr unbedingt zur Erhaltung der Kampfkraft der Armee notwendig sind, zu verzichten. Eine Vorratshaltung von veralteten, aber im Prinzip noch einsatztauglichen Waffen ist aus wirtschaftlichen Gründen nicht sinnvoll. Der Generalstab ist unter diesen Voraussetzungen mit einer Liquidationsplanung beauftragt worden. Im Rahmen des Rappports der Armeeführung vom 12. September 2002 ist diese verabschiedet und zur Ausführung freigegeben worden.

Der stufenweise Abbau erfolgt in drei Bereichen:

- Abbau der in der Armee XXI überzähligen Waffensysteme (Hauptsysteme);
- Abbau der in den nächsten 10 bis 15 Jahren nicht mehr benötigten Waffensysteme;
- Reduktion jener Waffensysteme, die durch neue abgelöst werden sollen.

Die Gruppe Rüstung wurde beauftragt, die nicht mehr benötigten Waffen – unter Einhaltung der politischen Rahmenbedingungen – zu verkaufen. Der Erlös soll die Umbaukosten der Armee XXI reduzieren helfen und die Reduktion der Waffensysteme wird die Betriebskosten der künftigen Armee senken.

Die Abbaumassnahmen werden *Konsequenzen für das Personal* haben. Durch die Reduktion des Armeebestandes von heute 350'000 auf künftig 220'000 Angehörige wird nicht nur der Umfang an Ausrüstung, Material, Waffensystemen, Munition und Fahrzeugen abnehmen, sondern auch der Aufwand für Unterhalt und Bewirtschaftung. Wie bereits früher bekannt gegeben, rechnet man für diese Bereiche *bis 2010 mit einem Abbau von 1'500 bis 2'000 Stellen*. Der mit dem Armeeleitbild XXI konforme Abbau erfolgt in den Jahren 2003 bis 2008. Er ist so gestaltet, dass die Erfüllung der in der Bundesverfassung enthaltenen Armeeaufträge jederzeit sichergestellt ist. Die Glaubwürdigkeit unserer Armee ist damit auch während der Reform gewährleistet.

UVEK: Umzug nach Ittigen

Die verschiedenen Ämter und Dienste des Eidg. Departements für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation (UVEK) sollen in vier bis fünf Jahren in einem neuen Verwaltungskomplex mit rund 1'100 Arbeitsplätzen auf dem ehemaligen Gurit-Worbla-Areal in Ittigen bei Bern konzentriert werden. Betroffen vom Umzug sind vorab das Bundesamt für Verkehr (BAV) und das Bundesamt für Zivilluftfahrt (BAZL). Im Rahmen einer Gesamtplanung für die künftige Unterbringung der Bundesverwaltung entwickelte das Bundesamt für Bauten und Logistik (BBL) Pläne für die Konzentration sämtlicher UVEK-Bundesämter in Ittigen. Ein dreiteiliger Neubau auf dem Gelände der ehemaligen Gurit-Worbla in Ittigen soll in vier bis fünf Jahren die verschiedenen UVEK-Ämter beherbergen. Trotz der in den letzten Jahren vorgenommenen baulichen Massnahmen sind die Unterbringungsmöglichkeiten für die Bundesverwaltung im Zentrum von Bern vollends ausgeschöpft. Das BBL möchte die Mietobjekte im Zentrum von Bern sukzessive abtossen und die betroffenen Verwaltungseinheiten in eigenen Bundesbauten unterbringen.

2.5 Begleitausschuss der Sozialpartner (BAS)

Der BAS (beratendes Organ) wurde bekanntlich auf Grund der gemeinsamen Absichtserklärung zwischen der allgemeinen Bundesverwaltung und den Bundespersonalverbänden vom 21. Januar 1999 vom Vorsteher des EFD im Einvernehmen mit dem Bundesrat eingesetzt. In dem vom Direktor des EPA präsidierten BAS, in welchem die VKB durch ihren Zentralpräsidenten vertreten ist, fanden im Jahr 2002 sieben Sitzungen (2001: vier) statt.

Themen waren u.a.:

- Kaderentwicklung in der Bundesverwaltung
- Versicherung der Angestellten in PUBLICA
- Personalvoranschlag und Lohnmassnahmen 2003
- Neuer Sozialplan seit 1. Januar 2002 (ersetzt denjenigen vom 1.7.1998)
- Chancengleichheit von Frau und Mann in der Bundesverwaltung
- Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung
- Einreichungskonzept Gebäudebetrieb BBL
- Bisherige Erfahrungen mit dem neuen Bundespersonalrecht
- Künftige Rolle des Begleitausschusses
- Mechanismen der Schuldenbremse und des NRM (= Neues Rechnungsmodell des Bundes)
- NLS – Übersteuerung der Personalbeurteilung durch Finanzsituation der Ämter
- Führungs- und Personalhandbuch

- Neues Verpflegungskonzept des Bundes
- Definitive Einrichtung der Vertrauensstelle
- Senior Consulting.

2.6 Rechtsfragen der Mitglieder

Mehrere Mitglieder haben die Geschäftsleitung der VKB um Rechtsauskünfte er sucht. Es ging dabei vor allem um Härtefälle im Zusammenhang mit Reorganisa tionen, um Arbeitsverträge, Personalbeurteilungen und um Austrittsvereinbarun gen. Die Dienstleistung besteht in einer Beratung im Sinne einer ersten Hilfe. Auf Grund des Bundespersonalgesetzes und der Gesamtarbeitsverträge bei Swiss com und SBB stellen sich neue Rechtsfragen, für deren Beantwortung auch Lehre und Rechtsprechung zum Obligationenrecht beizuziehen sind.

2.7 Eidg. Technische Hochschulen

Teilrevision ETH-Gesetz

Das ETH-Gesetz ist die gesetzliche Grundlage für die beiden Hochschulen des Bundes, die ETH Zürich und die EPFL Lausanne, sowie für die vier eidgenössischen Forschungsanstalten: das Paul Scherrer Institut (PSI), die Eidg. Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft (WSL), die Eidg. Materialprüfungs- und Forschungsanstalt (EMPA) und die Eidg. Anstalt für Wasserversorgung, Abwas serreinigung und Gewässerschutz (EAWAG). Das jetzige ETH-Gesetz vom 4. Ok tober 1991, das am 1. Februar 1993 in Kraft getreten ist, hat mit dazu beigetra gen, dass es den ETH gelungen ist, die Voraussetzungen für ein günstiges hochschulpolitisches Klima zu schaffen. Nach zehn Jahren Erfahrung mit dem ETH-Gesetz hat der Bundesrat dem Parlament eine erste grössere Revision des Ge setzes beantragt. Einen wesentlichen Anstoss zur Gesetzesrevision gab die un genügende gesetzliche Grundlage des Leistungsauftrages für den ETH-Bereich. Durch die Teilrevision des ETH-Gesetzes soll die formellgesetzliche Grundlage für die Führung des ETH-Bereichs mittels Leistungsauftrag und Finanzierungsbeitrag sowie für eine weitgehende Verselbständigung des ETH-Bereichs und der zuge hörigen sechs Institutionen herbeigeführt werden.

Der Bundesrat hat die Botschaft zur Teilrevision des ETH-Gesetzes am 27. Februar 2002 verabschiedet. Sie wurde am 26. September 2002 im Ständerat und am 8. November 2002 in der Kommission für Wissenschaft und Bildung (WBK) des Nationalrats behandelt. Das Plenum des Nationalrats hat sich in der Frühjahrs ses sion mit der Vorlage befasst. Die Inkraftsetzung ist auf den 1. Januar 2004 geplant.

Eine heikle Schlüsselrolle nimmt der *ETH-Rat* ein. Zum einen ist der ETH-Rat die Ver bindungsstelle zu den politischen Organen, also zum Bundesrat und zum zustän-

digen Departement des Innern (EDI), zum andern ist der ETH-Rat das strategische Führungsorgan des ganzen ETH-Bereichs und die Oberaufsichtsbehörde der beiden ETH und der vier Forschungsanstalten. Die operative Führungstätigkeit ist den Leitungen der beiden Hochschulen und der Forschungsanstalten zugeteilt. Da das Budget jedoch im Verantwortungsbereich des ETH-Rates ist, besteht die Gefahr einer unscharfen Schnittstelle. Die Gesetzesrevision versucht diesem Umstand Rechnung zu tragen und die Scharnierfunktion zwischen ETH-Institutionen und der Politik zu stärken.

Es ist im Rahmen der Gesetzesrevision intensiv diskutiert worden, ob nicht die beiden Schulen völlig getrennt und ihnen je eigene Hochschulräte zugeordnet werden sollten. Die Forschungsanstalten wären dann einer Schule unterstellt worden. Dieses System würde zwar die Autonomie der Schulen erhöhen, aber gleichzeitig die Koordination zwischen den Institutionen erschweren. Das wollte der Bundesrat nicht. Dies hätte auch zur Folge, dass sich der Bundesrat viel direkter in die Rolle des strategischen Akteurs begeben müsste. Dies ist aber die Rolle, die heute dem ETH-Rat zukommt.

Der ETH-Rat wird mit der vorliegenden Gesetzesrevision an entscheidenden Stellen umgebaut. Der Posten des Delegierten des ETH-Rates entfällt. In Zukunft soll diese bisher zentrale Aufgabe durch einen vollamtlichen Präsidenten ausgeführt werden. Die beiden ETH-Präsidenten werden vollwertige Mitglieder des ETH-Rates. Ihre Stellung wird dadurch wesentlich gestärkt. Der ETH-Rat wird nach der Inkraftsetzung der Gesetzesrevision folgende Mitglieder umfassen:

- a. Präsident;
- b. Vizepräsident;
- c. ein Direktor einer Forschungsanstalt;
- d. ein Mitglied, das von den Hochschulversammlungen vorgeschlagen wird;
- e. bis zu fünf weitere Mitglieder;
- f. die Schulpräsidenten.

Die Mitglieder a – e werden vom Bundesrat auf vier Jahre gewählt, wobei Wiederwahl möglich ist. Die Schulpräsidenten gehören dem Rat von Amtes wegen an.

Ein stark umstrittenes Thema ist die *Führung mit Leistungsauftrag*. In der Botschaft des Bundesrates heisst es: «Der Bundesrat erteilt dem ETH-Bereich für die Dauer von vier Jahren einen Leistungsauftrag.» Der Ständerat will, dass der Leistungsauftrag vom Parlament genehmigt werden muss: «Der Bundesrat unterbreitet den Eidgenössischen Räten für den ETH-Bereich einen Leistungsauftrag für die Dauer von vier Jahren zur Genehmigung.» Der Bundesrat lehnt dieses Vorgehen aus

Gründen des zeitlichen Führungsrhythmus und der Aufgabenteilung zwischen Exekutive und Legislative ab.

Die weiteren zentralen Neuerungen der Gesetzesrevision sind bis jetzt unbestritten. Dazu gehören sowohl die Angleichung an das Bundespersonalrecht als auch die Beteiligung des ETH-Bereichs an Unternehmen des privaten und des öffentlichen Rechts. Dies ermöglicht vitale Technologietransfers für die schweizerische Wirtschaft.

Von besonderem personalpolitischem Interesse sind die geänderten Bestimmungen über die *Anstellungs- und Arbeitsverhältnisse*:

- Die Dozenten (ordentliche und ausserordentliche Professoren, Assistenzprofessoren, Privatdozenten, Maîtres d'enseignement et de recherche, Lehrbeauftragte) forschen innerhalb ihres Lehr- und Forschungsauftrags selbstständig und in eigener Verantwortung.
- Der ETH-Rat ernennt auf Antrag der ETH die ordentlichen und ausserordentlichen Professoren und bezeichnet ihr Lehr- und Forschungsgebiet.
- Der ETH-Rat ernennt die Assistenzprofessoren für maximal vier Jahre. Er kann sie einmal wieder ernennen. Das Arbeitsverhältnis kann ordentlich gekündigt werden.
- Der Bundesrat regelt die Anstellungsbedingungen und die berufliche Vorsorge der vollamtlichen Mitglieder des ETH-Rates im Rahmen des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 und des PKB-Gesetzes vom 23. Juni 2000.
- Die Arbeitsverhältnisse des Personals richten sich, soweit das vorliegende Gesetz nichts Abweichendes bestimmt, nach dem Bundespersonalgesetz.
- Das Personal ist bei der Pensionskasse des Bundes versichert. Für den ETH-Bereich ist der ETH-Rat Arbeitgeber.

Der Ständerat hat noch eine Bestimmung hinzugefügt:

- Soweit besondere Bedürfnisse von Lehre und Forschung dies erfordern, kann der ETH-Rat im Rahmen von Art. 6 Abs. 5 des Bundespersonalgesetzes Vorschriften für *privatrechtliche Arbeitsverhältnisse von Professoren* erlassen; diese Vorschriften bedürfen der Genehmigung des Bundesrates.

Schliesslich hat die Kommission des Nationalrates im Zusammenhang mit der bevorstehenden Emeritierung des Nobelpreisträgers Prof. Kurt Wüthrich den Artikel über die Arbeitsverhältnisse durch einen zusätzlichen Absatz ergänzt:

- Der ETH-Rat kann in begründeten Ausnahmefällen mit einem Professor eine Anstellung über die Altersgrenze von Art. 21 AHVG hinaus vereinbaren.

Die VKB begrüsst diese Bestimmung; sie fordert schon seit Jahren eine flexiblere und differenziertere Regelung des Altersrücktritts.

Der Nationalrat folgte am 3. März 2003 weitgehend der Linie des Ständerates. So wird der Leistungsauftrag des ETH-Bereichs in Zukunft durch das Parlament zu genehmigen sein. Die Lex Wüthrich betreffend die Altersgrenze wurde oppositionslos angenommen.

Professorenverordnung ETH

Die Verordnung über die Professorinnen und Professoren der Eidg. Technischen Hochschulen (Professorenverordnung ETH) regelt das Rechtsverhältnis zwischen den Professorinnen und Professoren und den beiden ETH bzw. dem ETH-Rat als Arbeitgeber. Sie steht in der Normenhierarchie auf gleicher Stufe wie die Personalverordnung ETH-Bereich. Die rechtlichen Grundlagen sind das ETH-Gesetz und das Bundespersonalgesetz sowie die Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz.

Am 8. Januar 2002 schickte der ETH-Rat einen Verordnungsentwurf in die Vernehmlassung und Ämterkonsultation. Inzwischen wurden verschiedene materielle und redaktionelle Änderungen vorgenommen. Am 3. März 2003 startete die zweite Vernehmlassung bzw. Ämterkonsultation; sie läuft bis zum 2. Mai 2003.

Die Genehmigung der Verordnung durch die Präsidialkonferenz ist am 5. Juni 2003 vorgesehen und der Beschluss des ETH-Rates am 3. Juli 2003. Die Professorenverordnung ETH soll – nach der Genehmigung durch den Bundesrat – zusammen mit der Teilrevision des ETH-Gesetzes am 1. Januar 2004 in Kraft treten.

Neues Lohnsystem im ETH-Bereich

Gemäss Artikel 15 des Bundespersonalgesetzes bemisst sich der Lohn nach Funktion, Erfahrung und Leistung. Auch der ETH-Rat will den Grundsatz eines stärkeren Leistungsbezugs des Lohnes im ETH-Bereich umsetzen. Mit dem Ziel, ein Gesamtkonzept für ein neues Lohn- und Anreizsystem im ETH-Bereich zu schaffen, wurde im Frühjahr 2001 das Projekt «Neues Lohnsystem ETH-Bereich» gestartet. Die Projektorganisation setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Institutionen des ETH-Bereichs, der Bundesverwaltung (EDI und EPA) und der Personalverbände zusammen. Sie wird durch ein externes Beratungsunternehmen unterstützt. Das neue Lohnsystem soll die individuellen Eigenheiten und Freiheiten der beiden ETH und der Forschungsanstalten berücksichtigen und den speziellen Ansprüchen von Lehre und Forschung gerecht werden.

Das Gesamtkonzept umfasst vier Projektphasen: Grobkonzept, Detailkonzept, Konkretisierung und Umsetzung. Die Phase «Grobkonzept» wurde im November

2001 abgeschlossen. Im Jahre 2002 wurde intensiv am Detailkonzept gearbeitet. Es wurden drei Teilprojekte installiert: «Lohnsystem», «Funktion» und «Leistung». Die Projektsteuerung unter dem Vorsitz des Delegierten des ETH-Rates hat am 9. Dezember 2002 das Detailkonzept positiv beurteilt. In der Präsidialkonferenz vom 12. Dezember 2002 wurden jedoch einige grundsätzliche Bedenken gegenüber dem Konzept geäußert. Im ersten Quartal 2003 finden bilaterale Gespräche zwischen der Projektleitung und den Schulleitungen bzw. Direktionen der sechs Institutionen des ETH-Bereichs statt. Dabei sollen die weiteren Projektschritte diskutiert und die bestehenden Bedenken vertieft erörtert werden. Die Einführung des neuen Lohnsystems ist nicht vor 2005 zu erwarten.

Herbstgespräch der Sozialpartner ETH-Bereich

Am 25. Oktober 2002 fand in Bern auf Einladung des Delegierten und Vizepräsidenten des ETH-Bereichs, Dr. S. Bieri, ein Treffen der Sozialpartner des ETH-Bereichs statt. Unter dem Vorsitz von Dr. Bieri trafen sich hochrangige Vertreter des ETH-Bereichs (ETH-Rat, ETHZ, EPFL, PSI, EMPA, EAWAG und WSL) und Vertreter der Bundespersonalverbände (VKB, PVB, VPOD und transfair). Die Gesprächsthemen waren:

- Teilrevision ETH-Gesetz
- Projekt Personalstatut
- Lohnmassnahmen 2003
- Leistungs- und Spontanprämien 2003 an den ETH und Forschungsanstalten
- Erfahrungen mit dem neuen Personalrecht in den sechs Institutionen des ETH-Bereichs
- Reorganisation Stab ETH-Rat
- Neue Professorenverordnung
- Rücktrittsalter von Professoren
- Situation der ausländischen Studierenden und Angestellten.

Das Gespräch fand in einem sehr guten Klima statt. Es wurde vereinbart, auch im Jahre 2003 wieder ein solches Gespräch durchzuführen, voraussichtlich im September 2003.

3. Sektionen

3.1 Sektion Zürich

Die Sektion Zürich der VKB erarbeitete im abgelaufenen Geschäftsjahr ausführliche Stellungnahmen zu wichtigen Vorlagen im Personal- und Organisationsbe-

reich, so zur neuen Verordnung über die Professorinnen und Professoren der ETH Zürich, zur Neuorganisation der Eidg. Materialprüfungs- und Forschungsanstalt (EMPA) und des Paul Scherrer Instituts (PSI), zur Dozentenverordnung und zur Verordnung über den Ersatz von Auslagen im ETH-Bereich. Zudem haben Mitglieder des Vorstandes in Projekt- und Arbeitsgruppen, u.a. im Projekt Neues Lohnsystem, aktiv mitgewirkt. An einem Treffen der VKB mit dem Präsidenten der Professorenvereinigung der ETH Lausanne wurde über eine mögliche Gründung einer der Sektion Zürich ähnlichen VKB-Vereinigung an der ETHL oder im Raum Léman diskutiert.

Die Sektion Zürich hat im Berichtsjahr 4 Vorstandssitzungen, 1 Geschäftssitzung mit den Verbindungsleuten, das Mitgliedertreffen und die Generalversammlung durchgeführt. Die Mitgliederzahl der Sektion beläuft sich auf etwas über 1000, die Pensionierten eingeschlossen.

Das Mitgliedertreffen fand am 19. Juni 2002 nochmals im Fernsehstudio Leutschenbach statt, da im Jahr 2000 wegen der Beschränkung der Teilnehmerzahl viele Interessierte nicht berücksichtigt werden konnten. Der Anlass fand auch diesmal grosses Echo.

Die Verbindungsleute der Sektion Zürich trafen sich an der Eidg. Forschungsanstalt für Obst-Wein- und Gartenbau (FAW) in Wädenswil. Herr Dr. Grunder, Verbindungsmann zur FAW, hat den Anlass organisiert. Der bisherige Verbindungsmann zur MeteoSchweiz, Dr. Peter Müller, hat den Bundesdienst verlassen. Sein Nachfolger ad interim als Verbindungsmann ist Antoine Zelenka.

An der Generalversammlung war Herr Prof. Dr. U. Suter, Vizepräsident der ETHZ für Forschungs und Wirtschaftsbeziehungen, Gastreferent. Er sprach zum Thema «Wird akademische Forschung akademisch?». Er zeigte anhand von Beispielen, dass die ETHZ die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel bisher gut eingesetzt hat und auch mit der Wahl der Forschungsprojekte grossen Erfolg hatte. Die Verleihung des Nobelpreises für Chemie an Prof. Wüthrich ist eine eindrückliche Bestätigung dafür. Allerdings muss wegen der in Zukunft absehbar unzureichenden finanziellen Mittel die Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen intensiviert und der private Sektor vermehrt eingebunden werden. Prof. Suter ist überzeugt, dass die fehlenden Mittel kompensiert werden können, dass dies aber den Charakter der Hochschule längerfristig verändern wird.

3.2 Sektion Berufsoffiziere

Generalversammlung 2002 in Bern

An der Generalversammlung 2002 in Bern haben 105 Mitglieder teilgenommen. Der Präsident durfte ebenfalls zahlreiche Gäste willkommen heissen. Als Referent und Ehrengast konnte der Chef HEER, *KKdt Jacques Dousse* gewonnen

werden. In seinem engagierten Referat sprach der Chef HEER über die Entwicklung der heutigen Gruppe HEER zur Teilstreitkraft im Rahmen der Armee XXI und im zweiten Teil seiner Ausführungen über die Eckwerte einer neuen *Verordnung über das militärische Personal*, deren Inkraftsetzung auf den 1. Januar 2004 geplant ist. Anlässlich der GV genehmigten die anwesenden Mitglieder auf Antrag des Vorstands folgendes Tätigkeitsprogramm für das neue Geschäftsjahr:

- Ein zeitgemässes und attraktives Berufsstatut für die Armee XXI mitgestalten (VO Mil Pers)
- die sozialpartnerschaftliche Ausrichtung vertieft abklären und Entscheide vorbereiten
- die Zusammenarbeit mit politischen und militärischen Verantwortungsträgern konsolidieren
- in Abhängigkeit der Neuregelung des Berufsstatuts (VO Mil Pers) evtl. die rechtliche Klärung bez. VLVA-Beschluss einleiten.

Bedingt durch den Rücktritt von *Divisionär z D Walter Zimmermann* und dem gestiegenen Mitgliederanteil bei den Berufsmilitärpiloten wurden Oberst i Gst Andreas Kühner, pens. Berufsof der Rttg Trp und *Major Jürg Studer*, Pilot im Überwachungsgeschwader, neu in den Vorstand gewählt.

Da die Nachfolge im Präsidium nicht wie geplant geregelt werden konnte, stellte sich der amtierende Präsident, *Oberst Paul Neuenschwander*, für maximal ein weiteres Jahr nochmals zur Verfügung. Alle übrigen Vorstandsmitglieder wurden von der GV einstimmig bestätigt.

Aktivitäten des Vorstandes

Der Vorstand tagte an vier und die Geschäftsleitung zusätzlich an fünf Sitzungen. Die Arbeit des Vorstandes war hauptsächlich auf das genehmigte Tätigkeitsprogramm und die laufenden Geschäfte ausgerichtet. Der Einbezug der VKB, Sektion Berufsof im Projekt VO Mil Pers erforderte die Teilnahme und Mitarbeit von zwei Vorstandsmitgliedern in zahlreichen Sitzungen des Gesamtprojekts, des Ressortprojekts Berufsof/-uof und des Kernteams.

Im Rahmen von Kontaktgesprächen und Informationsveranstaltungen konnte die Zusammenarbeit, insbesondere mit dem Chef HEER, dem Kdt Luftwaffe, dem USC Lehrpersonal und dem Direktor BAALW vertieft werden.

Gemäss Beschluss der GV 2002 wurde den im *Verband der Instruktoeren (Vdl)* organisierten Berufsuoof ein Zusammenschluss der beiden Berufsverbände unter dem Dach der VKB zur Prüfung angeboten. Nach eingehender Abwägung der Vor- und Nachteile ist der Vdl zum Schluss gekommen, dass die Rahmenbedingungen für einen Zusammenschluss noch nicht gegeben seien. Als Hauptargu-

mente wurden genannt, dass die Berufsinteressen der Berufsuof durch deren Dachverband *swissPersona* sehr gut vertreten würden und dass ein Zusammenschluss die Nutzung von zwei gewichtigen und anerkannten Dachverbänden (*VKB* und *swissPersona*) auf einen Dachverband reduzieren würde. Der *Vdl* ist unter der Voraussetzung, dass ein Zusammenschluss auch unter dem Dachverband *swissPersona* geprüft wird, für eine Fortsetzung der Verhandlungen offen.

Auch mit diesem vorläufigen Entscheid sind die beiden Berufsverbände gewillt, ihre bisherige effiziente und kollegiale Zusammenarbeit weiterzuführen.

Mitgliederentwicklung

Im Verlauf des Geschäftsjahrs verzeichnete die Sektion Berufsoffiziere erstmals seit vielen Jahren eine Abnahme der Mitgliederzahl. 11 Neueintritten stehen 24 Austritte gegenüber. Die Sektion zählte somit am 1.1.2003 insgesamt 754 Mitglieder (Vorjahr 767), davon 591 Aktive und 163 Pensionierte. Der Vorstand wird diesen Sachverhalt vertieft analysieren und insbesondere die Werbeaktivitäten im neuen Geschäftsjahr intensivieren.

Standortbestimmung

Ein zentrales Geschäft für den Vorstand der Sektion Berufsof war, wie bereits erwähnt, das Projekt für die Erarbeitung einer neuen *Verordnung über das militärische Personal*. Der Umstand, dass in dieser Verordnung die spezifischen Aspekte von neu insgesamt drei Berufskategorien, nämlich Berufsof und -uof, Berufssoldaten (bisherige Angehörige des Festungswachtkorps) und Zeitmilitär zu regeln sind, hat gezeigt, dass diese Aufgabe sehr komplex ist. Arbeitszeit, Versetzbarkeit, Anstellungsvoraussetzungen, Ausbildung, Abgeltung der besonderen Arbeitsbedingungen sind einige Stichworte dazu.

Im Gegensatz zu den Zeitmilitärs und den Berufssoldaten soll sich die *Arbeitszeit* der Berufsof und -uof weiterhin nach dem dienstlichen Bedarf richten. Auch die *Versetzbarkeit* bezüglich Funktion und Arbeitsort wird Teil des Statuts bleiben. Für uns stellt sich die Frage, wie diese beiden beruflichen Bedingungen in Zukunft entschädigt werden sollen. Aus der Sicht der *VKB*, Sektion Berufsof, muss eine solche Abgeltung im Verhältnis zu den zeitlich und funktionsbedingt erbrachten Mehrleistungen von den Berufsmilitärs als angemessen und fair empfunden werden.

Ausblick

Eine Prognose bezüglich definitiver Ausgestaltung der Verordnung vor abschliessenden Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und den betroffenen Berufsverbänden ist heikel. Die gegenwärtige Lage bei den Bundesfinanzen lässt jedoch den Schluss zu, dass es zu schwierigen Verhandlungen kommen wird. Eine Verbesserung der be-

rufflichen Rahmenbedingungen und damit verbunden der Berufsattraktivität muss längerfristig, trotz gegenwärtig angespannter Finanzlage, oberstes Ziel bleiben.

Mit Blick auf das verfügbare militärische Personal im Zeitpunkt des Starts Armee XXI stehen wir betreffend «Durchhaltefähigkeit» auf sehr dünnem Eis. Sollten durch den Arbeitgeber weitergehende Einsparungen zu Lasten der Berufsmilitärs ins Auge gefasst werden und gleichzeitig die Arbeitsbelastung noch weiter zunehmen, ist ein ernsthafter Arbeitskonflikt nicht mehr auszuschließen. Die VKB, Sektion Berufsof erwartet dazu entsprechend klare Signale der Departementsleitung VBS.

3.3 Sektion SGO – FWK

Eine Vielzahl von Veränderungen kommt in rascher Folge auf das Festungswachtkorps zu. Die Kader sind in verstärkter Masse gefordert. Stammfunktion und Projektarbeit in Einklang zu bringen, wird zur täglichen Herausforderung. In diesem schwierigen Umfeld beschränkte sich die Vorstandstätigkeit praktisch auf die Mitarbeit in Kommissionen, Gremien und Arbeitsgruppen. Zurzeit zählt das Festungswachtkorps rund 1600 Mitarbeitende. Davon sind 130 zivil angestellt, 150 im Status eines «Zeitsoldaten» mit befristeter Anstellung.

Im Zusammenhang mit der Bildung des geplanten Lehrverbandes Militärische Sicherheit stehen im Wesentlichen folgende Entwicklungen an:

- Design der Prozesse und Strukturen des neuen Lehrverbandes Militärische Sicherheit;
- Aufbau einer professionellen territorialen Militärpolizei (eine erste Militärpolizeischule wurde am 4. Februar 2002 in Schwarzenburg mit 55 Teilnehmern gestartet und im Dezember 2002 mit der Inpflichtnahme abgeschlossen);
- Aufbau eines neuen Ausbildungsmodells mit eigenen Schulen und Kursen für die MP Sich;
- Aufbau eines Ausbilderpools;
- Aufbau eines Pools von 40 Spezialisten für Humanitäre Minenräumung (Supervisoren);
- weitere Redimensionierung der Verteidigungsinfrastruktur und damit verbunden der personellen Ressourcen im Bereich Infrastruktur;
- Reorganisation und Straffung der regionalen Organisation (Reduktion von neun auf vier Regionen) und entsprechender Personalumbau in den Stäben und im Support.

Lange erwartete Entscheide zu Armee XXI sind aus verschiedenen Gründen ausgeblieben. Mit der Wahl des künftigen Chefs der Armee kann jedoch davon ausgegangen werden, dass bald Antworten gegeben werden. Alle müssen die neu-

en Realitäten erkennen: Dazu gehört im Bereich des Festungswachtkorps die Konzentration auf die Kernaufgaben wie sie neu im Art 101 MG festgehalten sind. Dazu gehört auch eine echte und faire Zusammenarbeit mit unseren Partnern im VBS.

Für die Zukunft hat sich das Festungswachtkorps gut positioniert. Veränderungen können positiv oder negativ ausfallen, können neue Möglichkeiten und Chancen eröffnen, können aber auch nachhaltig verunsichern. Deshalb müssen wir zu dem Sorge tragen, was uns das Bestehen im aktuellen Umfeld überhaupt ermöglicht, unseren Mitarbeitenden.

Der neue Lehrverband darf nicht zum Spielball auf der politischen Bühne werden! In diesem Punkt sind wir alle gleichermassen gefordert, ein anspruchsvolles Wegstück liegt noch vor uns.

3.4 Sektion Vereinigung der Instruktoren des Bundesamtes für Zivilschutz (VIBZS)

Rückblick

Im vergangenen Geschäftsjahr stand für unser Amt und somit auch für unsere Abteilung Ausbildung das Projekt B XXI im Vordergrund. Mit diversen «Newsletters» wurden wir periodisch durch das Projektteam über die Arbeiten orientiert und auf die Veränderungen vorbereitet. In der Zwischenzeit ist das Bundesamt für Bevölkerungsschutz (BABS) im VBS organisiert und mit ihm auch die *Business Unit Ausbildung*. Neue Strukturen sind immer verbunden mit Unsicherheit. Auf der anderen Seite ist jede Veränderung auch eine Chance und eine neue Herausforderung. Für den Vorstand verlief das vergangene Geschäftsjahr ruhig. Die Zusammenarbeit zwischen dem Vorstand der Vereinigung der Instruktoren des Bundesamtes für Zivilschutz (VIBZS) und unserem Abteilungschef Urs Hösli war sehr konstruktiv. Die «Probleme und Sorgen» der Instruktorinnen und Instruktoren konnten vorgebracht, besprochen und zum grossen Teil auch gelöst werden. Trotz diverser Anstrengungen gelang es aber noch nicht, zusätzliche Instruktorinnen und Instruktoren in französischer und italienischer Sprache zu gewinnen.

Behandelte Geschäfte

An der Mitgliederversammlung vom 30. April 2002 wurden folgende Ziele für 2002 gesetzt:

Mitgestaltung des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsbedingungen

- Arbeitsmittel
- Optimierungsmassnahmen zwischen Kurs- und Projektplanung
- Spesenregelung

Förderung der beruflichen und persönlichen Weiterbildung

- Arbeitsplatzgestaltung durch rechtzeitiges Einleiten entsprechender Massnahmen
- Konsequente Schulung in neuen Arbeitsinstrumenten

Konsolidierung der Zusammenarbeit zwischen Vorstand, Mitgliedern und Leitung der Abteilung Ausbildung und des Amtes.

Unter anderem wurden folgende Geschäfte angegangen:

Anpassen der bestehenden Projektplanung in der Abteilung Ausbildung

An einem gemeinsamen Gespräch vom 7. März 2002 wurde Urs Hösli aufgezeigt, dass die bestehende Projektplanung inkl. Projektorganisation der Abteilung Ausbildung angepasst werden sollte. An einer Klausurtagung mit den Sektionschefs wurden unsere Anträge diskutiert und mehrheitlich berücksichtigt. Die Prioritäten wurden zum Teil neu festgelegt und an die zur Verfügung stehenden Ressourcen angepasst.

Lohnrelevante Beurteilung des Lehrpersonals als Klassenlehrer bzw. als Kursleiter ab 1. Januar 2002

Auf Antrag der VIBZS wurde im Geschäftsjahr 2001 eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die zu Händen des Abteilungschefs die entsprechenden Grundlagen erarbeitete. Mit den vorliegenden Dokumenten sollte die Beurteilung des Lehrpersonals als Klassenlehrer bzw. als Kursleiter vorgenommen werden können. Dieses Jahr kamen diese Grundlagen das erste Mal zur Anwendung. Aus der Sicht des Vorstandes haben sie sich bewährt. Es gilt nun, die gemachten Erfahrungen auszuwerten und für die nächsten LOBE-Gespräche eventuelle Korrekturen vorzunehmen. Wir werden uns dafür einsetzen, dass die von den Mitgliedern vorgebrachten «Mängel» nach Möglichkeit behoben werden können.

Informationsfluss zwischen der Abteilung Ausbildung und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Abteilung Ausbildung.

Die wöchentlichen Abteilungsprotokolle können von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingesehen werden. Diese Regelung hat sich bewährt.

Gespräche zwischen dem Abteilungschef Urs Hösli und dem Vorstand der VIBZS.

Auch dieses Jahr konnten zwei konstruktive Gespräche durchgeführt werden. Im Gespräch vom 19. November 2002 wurden u.a. folgende Punkte thematisiert: Anpassungen betreffend LOBE für das Jahr 2003; EDV-Workshop am INPUT 2003; Öffentliche Ämter und freiwillige Dienstleistung; Optimierungsvorschläge

von Mitgliedern im Bereich EXOS und IFS; Weiterbildung der Instruktorinnen und Instrukturen.

Ausblick

Am 31. Januar 2003 wurde das Bundesamt für Bevölkerungsschutz (BABS) durch unseren Direktor, Willi Scholl, im Rathaus Bern gegründet. Die Neuausrichtung hat zur Folge, dass auch wir unsere Statuten raschmöglichst anpassen müssen. Zudem müssen wir entscheiden, welche Konsequenzen die Veränderungen auf unsere Vereinigung haben werden. Wir wollen uns auch in Zukunft dafür einsetzen, dass das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stimmen, im Bewusstsein, dass die »Rahmenbedingungen« auf dem Arbeitsmarkt für alle härter werden. Damit wir uns für die Anliegen einsetzen können, ist eine konstruktive Zusammenarbeit mit allen Beteiligten wichtig. Wir können uns nur für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsetzen, wenn wir die Bedürfnisse und «Ängste» kennen. Mit dem Abschluss der Reorganisation sollte wieder etwas Ruhe einkehren, so dass sich die Auszubildenden wieder vermehrt ihrer angestammten Tätigkeit widmen können.

3.5 Sektion Grenzwachtoffiziere

Im vergangenen Geschäftsjahr haben sich die Delegierten zu den periodischen Sitzungen getroffen. Dabei wurden folgende Kerngeschäfte behandelt:

Projekt USIS (Untersuchung des Systems der inneren Sicherheit der Schweiz)

Mit dem Entscheid des Bundesrates betr. Unterstützung des GWK durch die Armee (FWK) bleiben die Bestände unverändert. Die sicherheitspolitische Aufgabe kann mit der von den GWK-Offizieren geforderten professionellen Unterstützung gewährleistet werden. Der dringende betriebliche Bedarf von 290 Angehörigen des Grenzwachtkorps bleibt jedoch bestehen.

Schengen-Abkommen

Eine für das GWK grundsätzliche Frage ist, ob die dann verbleibenden Aufgaben an der Grenze durch den Bund oder durch die Kantone geleistet werden. Bleibt das GWK als Bundesorgan danach noch, welche Aufgaben hätte es?

Stellung und Einreihung der Offiziere im GWK

Insbesondere die Abschnittsleiter wurden bei den Reorganisationen und Höhereinreihungen vernachlässigt. Aus verschiedenen Varianten konnte ein Antrag an

die Oberzolldirektion formuliert werden Bis zur Klärung der Zukunft des GWK (Futuro/USIS) musste das Geschäft von der OZD leider zurückgestellt werden.

Internetauftritt: www.ofgwk.ch

Mit der eigenen Internet-Plattform wird die Eigenwerbung und Mitgliederinformation schneller und einfacher organisiert. Eine Vernetzung mit der VKB Plattform ist eingeleitet.

3.6 Sektion Cader Association of Swisscom (CASC)

Am 22. Mai hat der Bundesrat über die vorgeschlagene Abgabe der *Aktienmehrheit des Bundes* bei der Swisscom entschieden. Auf Grund des Vernehmlassungsergebnisses wurde der Vorschlag zurückgezogen: Der Bund wird auf mittlere Frist Mehrheitsaktionär bei der Swisscom bleiben. Hingegen kann der Bundesrat gestützt auf das geltende Gesetz jederzeit seine Aktien bis zum gesetzlichen Minimum von 50 Prozent verkaufen.

Der geltende Gesamtarbeitsvertrag (GAV) läuft Ende 2003 ab. Auf Initiative der Swisscom wurden bereits im September Gespräche im Hinblick auf einen *neuen GAV* aufgenommen. Während die Personalverbände über die Erneuerung und Verbesserung des geltenden GAV verhandeln wollten, beabsichtigte Swisscom, den GAV radikal umzugestalten: Auf Holdingebene sollte ein schlanker Rahmenvertrag abgeschlossen werden, während die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse weitgehend den Gruppengesellschaften überlassen würde. Aus der Befürchtung heraus, ab 2004 als Sozialpartner weitgehend ausgeschaltet zu werden, haben die Personalverbände die Verhandlungen am 10. Oktober abgebrochen. Dagegen konnten die Verhandlungen für die Lohnmassnahmen 2003 erfolgreich abgeschlossen werden: generelle Lohnerhöhung von 1,5 Prozent und 0,5 Prozent für individuelle Lohnerhöhungen.

Seit dem 1. Januar 2002 kennt die Swisscom eine Gruppenstruktur. Neben der Holding bilden neun Tochtergesellschaften das Rückgrat der Gruppe. Mit dieser Strukturänderung war der Umbau der Gruppe aber keineswegs abgeschlossen. Als Folge der schwierigen Marktentwicklung geht der Stellenabbau weiter: das Klima ist härter geworden. Dem Thema «Sozialplan» wird in den bevorstehenden Verhandlungen für einen neuen GAV ab 1. Januar 2004 grosse Bedeutung zukommen. Neben diesen Themen befasste sich der CASC u.a. mit der Änderung des Fernmeldegesetzes («Öffnung der letzten Meile») und der Unterdeckung bei der Pensionskasse comPlan. Ende November ist es dem CASC gelungen, den bisherigen Sitz im Stiftungsrat der comPlan für die Amtsperiode 2003 – 2006 zu verteidigen.

4. Die Kader des öffentlichen Verkehrs (KVöV)

Der am 1. Januar 2001 inkraft getretene Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der SBB stand im vergangenen Jahr weiterhin im Zentrum unserer Verbandstätigkeit; das Scherengewicht unserer Arbeit liegt bereits in der Vorbereitung der Ablösung resp. der Weiterentwicklung des bis Ende 2003 geltenden GAV. Wir stellen befriedigt fest, dass sich der GAV grundsätzlich eingespielt hat, die neu geschaffenen Personalkommissionen Tritt gefasst haben und erste Erfahrungen positiv auswerten konnten. Auch eine von uns Mitte Jahr durchgeführte, umfangreiche Mitgliederbefragung zeichnete ein weitgehend positives Bild. Allerdings bestehen einige Unzufriedenheiten, hauptsächlich gegenüber dem Lohnsystem. Über das Ergebnis der *Lohnverhandlungen 2003* wurde in der PM Nr. 3 berichtet (allgemeine Erhöhung um 0,7%).

Projekt Salsa

Das Projekt Salsa (Salärsystem SBB und Arbeitsplatzbewertung) ist ein wesentliches Element der Revision des GAV. Nachdem bereits im Mai das Teilprojekt Arbeitsplatzbewertung in die Konzeptphase ging, sind nun auch die Vorarbeiten für ein neues Lohnsystem angelaufen. Ziel des aus diesen zwei Teilen bestehenden Gesamtprojekts Salsa ist es, mit einem neuen, marktkonformen Salärsystem die Lohnsumme gerechter zu verteilen, Prozesse zu vereinfachen und Sicherheit in der Budgetierung zu erhöhen. Mit dem Inkrafttreten wird frühestens auf Anfang 2005 gerechnet.

Pensionskasse

Einigermassen erschüttert stehen wir vor der Tatsache, dass die *Pensionskasse der SBB* nach kurzer Zeit der Selbständigkeit bereits grundlegend *saniert werden muss*. Der Deckungsgrad liegt heute gerade mal bei rund 80 Prozent. Zu dieser Situation hat nicht nur die Flaute an den Börsen wesentlich beigetragen, sondern sie ist auch systembedingt. So wurde die Pensionskasse ohne Schwankungsreserve in die Selbständigkeit entlassen. Auch das Verhältnis zwischen Beitragszahlenden und Pensionierten von einem Drittel zu zwei Dritteln erweist sich als ungünstig. Diese Umstände bedeuten, dass die Sanierung nicht ohne Unterstützung des Bundes erfolgen kann. Aber auch die Versicherten müssen in irgendeiner Form ihren Beitrag dazu leisten. Für unseren Verband von Bedeutung ist dabei, dass die Mehrzahl unserer Mitglieder teilweise im Kapitalplan versichert ist (versicherter Verdienst ab 100'000 Franken). Es wird somit für uns darum gehen, zu verhindern, dass die Sanierungsmassnahmen im Bereich des Kapitalplans nicht zu einem Abbau der Anwartschaft auf die künftigen Renten führen, während beim Leistungsplan die künftigen Renten ja versprochen sind. Wir müssen uns aber auch bewusst sein, dass die Sanierung angesichts des Umfeldes ein äusserst schwieriges Unterfangen ist und von allen Beteiligten – und damit auch von uns –

Opfer abverlangt werden. Wir werden uns dafür einsetzen, dass dieses Opfer erträglich sein wird.

Engagement in der Verkehrspolitik

Als Mitglied im Komitee Avanti-NEIN engagiert sich der Kaderverband grundsätzlich gegen eine 2. Röhre am Gotthard und gegen masslosen Strassenbau in den Agglomerationen.

Zusammenarbeit mit der VKB und Mitgliederbestand KVöV

Im vergangenen Jahr ergaben sich zwischen den in den beiden Verbänden bearbeiteten Geschäften wenig konkrete Berührungspunkte, was aber die gute Zusammenarbeit nicht minderte. Der Bereich der Bereitstellung von Dienstleistungen – speziell derjenige betreffend Versicherungen – war jedoch erfolgreich.

Der KVöV zählt aktuell *1962 Mitglieder*: 1037 Aktive (SBB), 210 Aktive (Privatbahnen/Firmen/Behörden) und 715 Pensionierte.

Ausblick

Für unsere Arbeiten im Zusammenhang mit der Weiterentwicklung GAV ist es zentral, zusammen mit der SBB den Begriff «Kader» grundsätzlich zu definieren (er kann nicht bloss von der Höhe des Lohnes abhängig sein, wie dies die SBB bisher praktiziert). Aus unserer Sicht darf für Kaderfunktionen keinesfalls Diskriminierung erfolgen; allfällige Sonderregelungen müssen punktuell bzw. im Kaderarbeitsverhältnis insgesamt ausgewogen sein. Der KVöV setzt sich für eine zeitgemässe Kaderpolitik ein. In diesem Sinne

- sieht er die Aktivitäten der Kader in einem sozialen Zusammenhang aller Mitarbeitenden,
- bekennt er sich zu einem für alle Mitarbeitenden geltenden GAV (Ausnahme: oberstes Kader),
- wahrt er die Interessen seiner Mitglieder vor allem dort, wo besondere Anforderungen an das Kader gestellt werden,
- erwartet er von der Unternehmensleitung eine laufende Förderung der Kader.

Als Vertragspartner am GAV fordert der KVöV, dass

- funktions- bzw. einreihungsbezogene Besonderheiten in jedem Fall unter Berücksichtigung der gegebenen Umstände zwischen den Vertragspartnern ausgehandelt werden,
- der GAV grundsätzlich auch für die höher Eingereihten eingehalten wird.

5. Mitgliederversammlung, Zentralvorstand und Administration

5.1 Mitgliederversammlung 2002

Am Montag, 13. Mai konnte Zentralpräsident Martin Bolliger im Hotel Schweizerhof in Bern zur Mitgliederversammlung 2002 56 Mitglieder und Gäste begrüßen. Der Geschäftsbericht 2001 wurde von der Versammlung einstimmig genehmigt. Die Rechnung 2001 sowie der Voranschlag 2002 wurden ebenfalls einstimmig genehmigt und dem Zentralvorstand Décharge erteilt.

Nach Ablauf der zweijährigen Amtsdauer waren der Präsident, der Zentralvorstand und die Rechnungsrevisoren für die Periode 2002/04 neu zu wählen bzw. zu bestätigen. Zentralpräsident Martin Bolliger leitete die Geschicke der Vereinigung von 1992 – 1998 sowie von 2000 bis zur Mitgliederversammlung 2002 während insgesamt acht Jahren. Die seit längerem geplante Ablösung wurde mit der Wahl von Peter Büttiker vollzogen. Der neue Zentralpräsident ist von Beruf Fürsprecher und Notar und arbeitet als Chef des Rechtsdienstes des Generalstabs. Mit Ausnahme von Frau Christianne Vallat, EDI, stellte sich der gesamte Zentralvorstand zur Wiederwahl zur Verfügung. Frau Vallat hat die VKB bis im Jahr 2000 in der Kassenkommission der Pensionskasse des Bundes vertreten. Alle übrigen Mitglieder des ZV wurden für die Amtsperiode 2002 – 2004 wiedergewählt.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr haben sich weitere personelle Veränderungen ergeben: Philippe Guex ersetzte den ins Ausland versetzten bisherigen Vertreter des EDA, Andrej Motyl und Markus Hubeli wirkt an Stelle von Werner Schöni als Vertreter der Sektion Grenzwacht-Offiziere. Beide wurden offiziell als neue ZV-Mitglieder gewählt. Wiedergewählt wurden ebenfalls der bisherige Rechnungsrevisor Pius Berni, EFD und die Revisorin Anne-Christine Gruber, EVD.

Nach Genehmigung des Tätigkeitsprogramms 2002 konnte Martin Bolliger den statutarischen Teil der Mitgliederversammlung schliessen und zum traditionellen Apéro einladen.

Im Anschluss daran hörten sich die Teilnehmenden die interessanten Ausführungen von Herrn Fritz Britt, Vizedirektor des Bundesamts für Sozialversicherung, über die Revision des Krankenversicherungsgesetzes an.

5.2 Geschäftsleitung, Zentralvorstand und Administration

Die Bearbeitung der anfallenden Geschäfte erfolgte an den alle 2 Wochen stattfindenden Sitzungen der Geschäftsleitung und an 5 Sitzungen des Zentralvorstands. Dazu kamen rund 90 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.

Personelles: Philippe Guex, Vertreter des EDA, wurde kurz nach seiner Wahl in den Zentralvorstand nach Brüssel zur EU-Mission der Schweiz versetzt. Als Ersatz stellt sich Thomas Kolly zur Wahl durch die Mitgliederversammlung 2003 zur Verfügung. Aus beruflichen Gründen hat Michael Burkard auf den Zeitpunkt der Mitgliederversammlung 2003 seinen Austritt aus dem Zentralvorstand bekannt gegeben. Rechnungsrevisorin Anne-Christine Gruber hat die Schweiz Ende 2002 aus familiären Gründen verlassen. Für die Revision der Rechnung 2002 hat sich in verdankenswerter Weise Martin Beyeler, EFK, zur Verfügung gestellt. In der Kassenkommission der bisherigen Pensionskasse des Bundes vertritt unser GL-Mitglied Hans Jung die Interessen der VKB. Mit dem Wechsel zur neuen PUBLICA wurde die Kassenkommission neu gebildet. Unser Mitglied Piero Cereghetti, ETHZ, wurde auf das dem Wahlkreis II (dezentralisierte Verwaltungseinheiten) zustehende Mandat gewählt.

Kommunikation/Administration: Im Sommer 2002 erfuhr das Erscheinungsbild der VKB eine Auffrischung: der langjährige grüne Umschlag der Periodika erscheint neu in blau und hält die Kommunikation im Titelbild symbolisch fest. Dazu prägt ein neues, ebenfalls blaues Logo Korrespondenz und Drucksachen unserer Vereinigung. Die Website vkb-acc wurde dem neuen Erscheinungsbild angepasst und seit einiger Zeit können unsere Mitglieder im Menü «Aktuelles» interessante Informationen abrufen.

Geschäftsleitung und Zentralvorstand wurden bei der Erfüllung ihrer Aufgaben durch engagierte Personen unterstützt: Frau Susanna Bolliger sorgt dafür, dass Dienstleistungen, Werbung, Mutationen und vieles mehr jederzeit zuverlässig funktioniert und Frau Odile Frehring sowie Herr Bertrand Baumann sind die bewährten Übersetzer der Periodischen Mitteilungen.

6. Finanzen und Mitgliederbestand

Jahresrechnung 2002 und Voranschlag 2003

1. Betriebsrechnung 2002	R 2002	VA 2003
	Fr.	Fr.
Mitgliederbeiträge	185'952.—	185'000
Beitrag assoziierter Verband (öV-Kader)	4'000.—	4'000
Dienstleistungserträge	41'925.20	40'000
GAV RUAG, Verw. Kosten	1'703.—	1'500
Zinsen	1'642.25	1'000
Einnahmen	<u>235'222.45</u>	<u>231'500</u>

Mitgliederversammlung	4'808.90	8'000
Zentralvorstand und Geschäftsleitung	63'421.80	65'000
Sektion Zürich	6'373.50	6'500
Beziehungen Inland	1'517.70	2'000
Beziehungen Ausland	1'327.95	2'000
Geschäftsstelle	37'089.85	38'000
Porti, Telefon, Fax, Internet	6'268.60	7'000
Büromaterial, Drucksachen, Kopien	10'820.50	7'000
Geräte, Mobiliar, Mieten	7'516.30	3'000
Steuern, übrige Gebühren	47.60	1'000
Periodische Mitteilungen (Druck, Übersetzung, Porto)	58'508.35	64'000
Verschiedenes	—.—	1'000
Transitorische Passiven (PM)	8'331.70	—.—
Ausgaben	206'032.75	204'500
Einnahmenüberschuss	29'189.70	27'000

2. Vermögensrechnung 2002

Bargeld	2.30
Post	9'099.50
Bank	100'482.40
Aktiven	109'604.20
Vermögen am 1.1.2002	80'414.50
Einnahmenüberschuss 2002	29'189.70
Passiven	109'604.20

Revisorenbericht

In Ausübung des uns von der Mitgliederversammlung vom 10. Mai 2000 übertragenen Mandates haben wir die Jahresrechnung der Vereinigung der Kader des Bundes für das Jahr 2002 auf ihre Richtigkeit überprüft.

- Die Eintragungen der Einnahmen und der Ausgaben stimmen mit den Belegen überein.
- Die Aktiven in der Höhe von Fr. 109'604.20 sind mit den entsprechenden Unterlagen ausgewiesen.

Wir beantragen der Mitgliederversammlung, die Jahresrechnung unter Verdankung an den Kassier zu genehmigen.

Bern, 11. Februar 2003

Die Revisoren: Pius Berni, Martin Beyeler

Mitgliederbestand (ohne den assoziierten Verband KVöV)

Bestand am 1. Januar 2002	4664
Differenz zwischen Ein- und Austritten	<u>-50</u>
Bestand am 1. Januar 2003	<u>4614</u>
Davon Pensionierte	1479

Gegenwärtig ist eine grössere Werbeaktion im Gang. Dadurch erwarten wir wieder eine Zunahme der Mitglieder. Die meisten Austritte sind infolge Todesfalls pensionierter Mitglieder zu verzeichnen.

7. Dienstleistungen

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

Krankenkasse KPT

Die VKB hat mit der KPT Versicherungen AG (KPT) einen Kollektivvertrag abgeschlossen. Über 3000 VKB-Mitglieder, deren Familienangehörige eingeschlossen, sind bis heute dem Kollektivvertrag beigetreten. Fast alle Neumitglieder der VKB haben an dieser Dienstleistung Interesse.

Versicherungen

Unsere Zusammenarbeit besteht mit der «Zürich» Versicherungs-Gesellschaft/Direkt («Zürich/Direkt»). Sie umfasst die Bereiche Auto und Motorrad, Hausrat und Privathaftpflicht. Bei den Motorfahrzeugversicherungen bestehen bereits über 660 Verträge (Zunahme innert einem Jahr von über 200 Verträgen!), bei der Hausrat- und Privathaftpflichtversicherung sind es über 150 Verträge.

8. Internationale Tätigkeit

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

Der CESI-Vorstand, in dem die VKB gegenwärtig durch ihren Vizepräsidenten vertreten ist, trat im Berichtsjahr in Brüssel zu zwei Sitzungen zusammen, nämlich am 12. Juni und 25. November. Der Vorstand beschloss unter anderem die Aufnah-

me von zwei Gewerkschaften, eine aus Portugal (Bildungssektor) und eine aus Lettland (Gesundheitssektor).

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

Die USSP ist eine Unterorganisation der CESI. Der Vorstand der USSP, in dem die VKB ebenfalls durch ihren Vizepräsidenten vertreten ist, tagte im Jahre 2002 zweimal am Sitz der CESI in Brüssel.

Die VKB in Stichworten

Zweck

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.

Organisationsbereich

Kader (ab Besoldungsklasse 18) der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereiches, der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUAG und der Nitrochemie AG Wimmis.

Mitgliederzahl

Rund 4800 (über 7000 unter Einschluss der Mitglieder des assoziierten Verbandes «Die Kader des öffentlichen Verkehrs»).

Zusammensetzung

Aktive: aus allen Bereichen der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereiches, der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUAG und der Nitrochemie AG Wimmis. Pensionierte.

Struktur

Vorstand und Sekretariat arbeiten neben- und ehrenamtlich. Ein Teil der Mitglieder bildet Sektionen innerhalb der Vereinigung. Zurzeit sind es deren sechs: Sektion Zürich, Berufsoffiziere, Offiziere des Festungswachtkorps, Cadre Association of Swisscom (CASC), Instruktoren des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz, Grenzwachtoffiziere.

Dachverband

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

Mitgliederinformation

Vierteljährlich in deutscher und französischer Sprache erscheinende Zeitschrift «Periodische Mitteilungen» (PM). Mitgliederversammlung. Mitteilungen und Veranstaltungen der Sektionen.

Nebenleistungen

- Bezug von Kreditkarten VISA und EUROCARD zu Vorzugsbedingungen.
- Vergünstigte Krankenkassenprämien bei der Krankenkasse KPT (Altersgrenze: 65 Jahre).
Entsprechende Unterlagen zu diesen Nebenleistungen sind bei folgender Adresse erhältlich: Vereinigung der Kader des Bundes, Postfach, 3000 Bern 7. Neueintretende VKB-Mitglieder erhalten die Unterlagen automatisch.
- Vorzugsbedingungen bei Züritel, dem auf Zusammenarbeit mit Verbänden spezialisierten Verkaufskanal der «Zürich» Versicherungsgesellschaft, in den Bereichen der Motorfahrzeug-, Hausrat- und Privathaftpflichtversicherungen.
Auskünfte: Tel. 0848 807 810, Mo-Fr 08.00-20.00 Uhr.
- Spezielle Angebote der Zurich Invest Bank AG (Zurich Invest/Züritel).
Gratis-Tel. Nr.: 0800 80 08 39. Gratis-Fax Nr.: 0800 88 22 55.

Jahresbeitrag

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

Meldung von Mutationen

Mutationen (insb. Pensionierung, Adressänderung) bitte rechtzeitig an folgende Adresse melden: Vereinigung der Kader des Bundes, Postfach, 3000 Bern 7.

Tel.: 031/921 68 26

Fax: 031/921 68 48

e-mail: vkb@bluewin.ch

Besten Dank

Hausrat- und Privathaftpflichtversicherung:

Optimaler Schutz für die eigenen 4 Wände und 7 Sachen!

In Zusammenarbeit mit Züritel, dem Direktversicherer der Zürich, bietet die VKB ihren Mitgliedern eine leistungsstarke Versicherung für Hausrat und Privathaftpflicht an. Bei Züritel erhalten VKB-Mitglieder innert Kürze ein Angebot, das umfassende Leistungen zu attraktiven Prämien bietet. Ausserdem kann die Versicherung auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnitten werden.

Hausrat schützen:

In der Basisdeckung von Züritel ist der eigene Haushalt gegen Feuer und Explosionen, Elementarereignisse, Wasserschäden und Einbruchdiebstahl ebenso versichert wie gegen Folgekosten aus diesen Ereignissen. Mit diversen Zusatzversicherungen, z.B. für ausgelagerten Hausrat, Schmuck oder Kreditkartenverluste, kann der persönliche Versicherungsschutz abgerundet werden.

Übrigens gewährt Züritel nach 2 schadenfreien Jahren 10 Prozent Rabatt – auch die Jahre beim Vorversicherer zählen!

Privathaftpflichtversicherung – ein Muss:

Wer anderen einen Schaden zufügt, muss dafür aufkommen. Die Privathaftpflichtversicherung von Züritel schützt VKB-Mitglieder sowie deren Familienangehörige im selben Haushalt vor unliebsamen Überraschungen. Zudem bietet die Privathaftpflichtversicherung weitere Vorteile:

- Pro Schadenereignis beträgt die Versicherungssumme CHF 5 Mio.
- Kunden erhalten bis zu 5 Gratis-Velovignetten pro Jahr

Unter **Tel. 0848 807 810** erhalten VKB-Mitglieder ein persönliches Versicherungsangebot sowie kompetente Auskunft rund um Versicherungsfragen für Privatpersonen. Ein Anruf lohnt sich in jedem Fall!