

## Zentralvorstand 2009/2010

### Geschäftsleitung:

<b>Zentralpräsident</b>	Peter Büttiker, Fürspr., VBS
<b>Vizepräsident</b>	Martin Bolliger, dipl. Ing. ETH
<b>Generalsekretär a.i.</b>	Christian Furrer, Dr. jur.
<b>Stellvertretende Generalsekretärin</b>	Margrith Bachmann
<b>Zentralkassier</b>	Richard Zollinger, VBS
<b>Redaktor</b>	Christian Furrer, Dr. jur.
<b>Delegierter «Senioren»</b>	Erwin Steuri
<b>Beigezogenes Mitglied</b>	Albert Fritschi, lic.oec.publ.

### Beisitzer:

Markus Börlin, lic. iur., Botschafter, EDA  
Angelo Rabiolo, lic.HEC, EDI  
Pius Berni, EFD  
Jacob Gut, Prof. Dr.  
Philippe Thalmann, Prof. Dr., EPFL  
Waldemar Eymann, Div.a.D  
Hildegard Weber, VBS  
Major Jean-Luc Boillat, EFD

### Verbindung zur Sektion:

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

\*) VIBABS: Vereinigung der InstruktorInnen des BA für Bevölkerungsschutz

### Mitgliedschaft VKB

Aktive und pensionierte Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes oder vergleichbarem Niveau) der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereichs (ab Funktionsstufe 7), der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUAG und der Nitrochemie AG Wimmis.

## Verbindungen zur VKB

### Postadresse

▣▣▣▣➔ VKB, Postfach, 3000 Bern 7

### Internet

▣▣▣▣➔ – [www.vkb-acc.ch](http://www.vkb-acc.ch)  
– [office@vkb-acc.ch](mailto:office@vkb-acc.ch)

### Mutationen

▣▣▣▣➔ **Eintritte, Adressänderung, Pensionierung, Austritt:**  
Meldung an  
– [office@vkb-acc.ch](mailto:office@vkb-acc.ch) oder  
– VKB, Postfach, 3000 Bern 7

#### **Austritt aus der VKB:**

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

### Auskünfte

▣▣▣▣➔ **Geschäftsstelle VKB**  
– Tel. 062 212 22 01 / Fax 062 212 44 58  
– [office@vkb-acc.ch](mailto:office@vkb-acc.ch)

### Mitglieder des Zentralvorstands (Seite 1):

[vorname.name@vbk-acc.ch](mailto:vorname.name@vbk-acc.ch)

Pensionskassen: unruhige Zeiten	5
Pensionskasse PUBLICA. Jahresrechnung 2008	9
Pensionskasse PUBLICA. Kassenkommission	10
Lohngespräche 2010. Eingabe der VKB	13
Lohngespräche 2010 mit Bundespräsident Merz	14
Für eine Kaderpolitik mit klaren Vorstellungen	15
Das Eidg. Personalamt zur Kaderpolitik des Bundes	19
Eidgenössisches Personalamt: zentrale oder dezentrale Personalpolitik?	20
Bundespersonalrecht	22
Militärisches Berufspersonal	23
Bundespersonal und Bundesverwaltung. Varia	24
Verwaltungszentrum auf dem eidg. Zeughausareal in Bern	26
Personalbefragung 2009 in der Bundesverwaltung	27
Reformen in Verwaltung und Armee	30
Herausforderungen der Armee	32
Zukünftige Struktur der Armee	34
Mitgliederversammlung 2009 der VKB	35
Personalia	38
Unternehmungen des Bundes	38
Parlamentarische Vorstösse	41
– Auswirkungen der amerikanischen Finanzkrise auf die Pensionskassen des Bundes	41

– Bestand an Berufspersonal in der Schweizer Armee	42
– Begrenzung der Kaderlöhne des Bundes	44
Die VKB in Stichworten	46
Zurich Connect	48
Erstes Forum Führungskräfte 50plus	52
Beilage: Senioren VKB und angeschlossene Sektionen	

# Pensionskassen: unruhige Zeiten

## 2008 – ein miserables Jahr für die Pensionskassen

Die Finanzkrise hat im Jahre 2008 alle, die Geld in Wertpapieren anlegen, schwer getroffen. Die Anlagevermögen schrumpften stark. So hat der AHV-Ausgleichsfonds 18,2 Prozent des Kapitals verloren, bei den Pensionskassen waren es im Durchschnitt 13,5 Prozent (PUBLICA: 6,9 %). Von historisch hohen Verlusten ist die Rede. Mehr als die Hälfte der Pensionskassen sind 2008 – als Folge der Finanzkrise – in Unterdeckung geraten.

Das Gesetz verlangt, dass das Vermögen der Pensionskasse ausreichen muss, um die künftigen Leistungsverpflichtungen zu decken. Ein Deckungsgrad von 100 Prozent bedeutet also, dass die Pensionskasse jederzeit die übernommenen Verpflichtungen – die reglementarischen Leistungen für Alter, Tod und Invalidität – erfüllen kann: alle Verpflichtungen können gleichzeitig und sofort ausbezahlt werden. Das ist ein strenger Massstab, denn in der Praxis werden ja nicht alle Verpflichtungen gleichzeitig und sofort zur Bezahlung fällig.

Das Gesetz lässt eine zeitlich begrenzte Unterdeckung zu. Jedoch muss sichergestellt sein, dass die Leistungen bei Fälligkeit erbracht werden können. Diese Voraussetzung ist bei den öffentlichen Pensionskassen erfüllt: die Renten sind nicht in Gefahr.

Liegt am Bilanzstichtag ein *Deckungsgrad von unter 90 Prozent* (erhebliche Unterdeckung) vor, so verlangt die Aufsichtsbehörde in der Regel Sofortmassnahmen, um die Unterdeckung innert weniger Jahre zu beseitigen. Gemäss Informationen des Bundesamtes für Sozialversicherungen weisen 18 Prozent der Pensionskassen einen Deckungsgrad unter 90 Prozent aus.

## Jahresabschlüsse 2008 im öffentlichen Sektor

Aufgrund der Jahresberichte stellt sich die Situation öffentlicher, dem Bund nahe stehender Pensionskassen Ende 2008 wie folgt dar:

- PUBLICA: Deckungsgrad 95,8 Prozent;
- Swisscom: Deckungsgrad 93,9 Prozent;
- RUAG: Deckungsgrad 90,4 Prozent;
- Post: Deckungsgrad 88,1 Prozent;
- SBB: Deckungsgrad 79,2 Prozent.

Es ist ein schwacher Trost, festzustellen, dass es anderen öffentlichen Pensionskassen im letzten Jahr ähnlich erging. So wiesen Ende 2008 Pensionskassen gros-

ser Kantone folgende Deckungsgrade auf: Bern 87,3 Prozent; Basel-Stadt 85,7; Zürich 81,0 und Tessin 61,9 Prozent.

Diese Zahlen zeigen vor allem, dass Direktion und Kassenkommission PUBLICA die Krise gut bewältigt haben. Eine vorsichtige Anlagestrategie und deren sorgfältige Umsetzung haben PUBLICA vor noch grösserem Schaden bewahrt. Dafür sind die Versicherten den Organen von PUBLICA zu Dank verpflichtet. Dennoch hat PUBLICA einen weiten Weg bis zum Ziel, einen Deckungsgrad von 115 Prozent zu erreichen, vor sich. Erst danach ist eine Anpassung der Renten an die Teuerung aus Vermögenserträgen von PUBLICA zulässig (Art. 32i des Bundespersonalgesetzes).

### **Sanierungsmassnahmen sind heute nicht auszuschliessen**

Seit dem Tiefstand am 9. März dieses Jahres haben sich die Finanzmärkte wieder etwas erholt. Die Aussichten bis Ende Jahr sind aber ungewiss. Ein weiteres Absinken des Deckungsgrades der Pensionskassen kann heute nicht ausgeschlossen werden. Die paritätischen Organe der Vorsorgewerke kommen nicht darum herum, für den äussersten Fall vorsorglich Sanierungsmassnahmen zu studieren. Sie können Massnahmen auf der Leistungsseite (z.B. Verzinsung) oder auf der Finanzierungsseite (z.B. Beiträge) prüfen. Alle Massnahmen sind für die Angestellten mit negativen Konsequenzen verbunden: sie wirken sich entweder auf die zukünftigen Altersleistungen oder auf den Nettolohn aus. Die Sanierungsfrist kann 5-7 Jahre dauern. Die möglichen Massnahmen sind insbesondere folgende:

- Minder- oder Nullverzinsung der Altersguthaben
- Sistierung des Vorbezugs für die Rückzahlung von Hypothekendarlehen (Wohneigentumsförderung)
- Einlagen des Arbeitgebers zuhanden der Arbeitgeberbeitragsreserven mit Verwendungsverzicht
- Erhebung von Sanierungsbeiträgen bei Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden. Diese werden nicht den Altersguthaben gutgeschrieben.

### **PUBLICA: Grosse Verantwortung der paritätischen Organe**

Bei der Pensionskasse des Bundes PUBLICA stehen die Kassenkommission, ihre Experten und die paritätischen Organe der Vorsorgewerke in der Verantwortung. Sie werden Ende Jahr die Lage der Pensionskasse beurteilen und über allfällige Massnahmen entscheiden.

Dabei ist aus Sicht der Angestellten zu berücksichtigen, dass der Primatwechsel am 1. Juli 2008 bei den älteren Mitarbeitenden zu massiven Beitragserhöhungen und tieferen Rentenerwartungen geführt hat. Die Entlastung – und nicht die Mehr-

belastung – des aktiven Personals ab Alter 45 ist und bleibt eine Pendeuz für die Personalverbände. Zudem darf die Signalwirkung von Entscheiden der grössten Pensionskasse der Schweiz nicht unterschätzt werden: alles, was PUBLICA tut oder unterlässt, wird die Tätigkeit der kantonalen und kommunalen Pensionskassen beeinflussen.

### **Sanierungsmassnahmen treffen das aktive Personal**

Unter bestimmten Voraussetzungen kann auch von den Rentnern ein Beitrag an die Sanierung verlangt werden. *Der Beitrag darf nur auf jenem Teil der laufenden Rente erhoben werden, der in den letzten zehn Jahren durch gesetzlich oder reglementarisch nicht vorgeschriebene Erhöhungen entstanden ist.* Diese Voraussetzung ist weder bei der Pensionskasse des Bundes noch bei den Pensionskassen der Unternehmen des Bundes erfüllt. Die Last einer allfälligen Sanierung liegt de facto ausschliesslich beim aktiven Personal und beim Arbeitgeber.

Schlagzeilen machte im Mai die Pensionskasse des Industriekonzerns Georg Fischer. Sie kürzte Renten ab einer Höhe von monatlich 1'000 Franken um 6 Prozent. Damit wurden freiwillige Rentenerhöhungen, die in den Jahren 1999 und 2000 gewährt worden waren, rückgängig gemacht. Die Rentner des Bundes erhielten in den letzten 10 Jahren keine freiwilligen Erhöhungen ihrer Renten.

### **Die Rentner des Bundes haben ihr Sparopfer geleistet!**

Während Jahrzehnten wurden die Angestellten und die Pensionierten vom Arbeitgeber Bund bezüglich Teuerungsausgleich gleich behandelt: wurde dem aktiven Personal die Anpassung des Lohnes an die Teuerung gewährt, so wurden auch die Renten der Pensionskasse des Bundes an die Teuerung angepasst.

Mit Botschaft vom 1. März 1999 zum Pensionskassengesetz des Bundes beantragte der Bundesrat, diese Gleichbehandlung aufzuheben. Die Höhe des Teuerungsausgleichs auf den Renten sollte in Zukunft vom Vermögensertrag abhängen, den die Pensionskasse auf dem Deckungskapital erzielt. Der Arbeitgeber Bund war nur noch bereit, seinen Rentnern den *Teuerungsausgleich zu 50 Prozent zu garantieren*. Die Halbierung dieser Garantie sollte zu einer Einsparung von 100 Millionen Franken pro Jahr führen. Das Parlament übernahm den Vorschlag des Bundesrates.

Diese Regelung wirkte sich erstmals im Jahr 2004 aus: die Angestellten erhielten eine Teuerungszulage von 0,8 Prozent, die Rentner eine solche von 0,4 Prozent.

Noch im selben Jahr, am 17. Dezember 2004, wurde das Pensionskassengesetz des Bundes (PKB-Gesetz) im Dringlichkeitsverfahren geändert. Diese handstreichartig

durchgeführte Sparmassnahme beseitigte auf den 1. Januar 2005 den bisher garantierten, halben Teuerungsausgleich auf den Renten. Dadurch wurde der Bundeshaushalt jährlich um weitere 54 Millionen Franken entlastet: der Beitrag der Rentner zur Sanierung des Bundeshaushaltes.

Was blieb, war eine Kann-Bestimmung. Sie ermächtigte den Bundesrat, eine angemessene ausserordentliche Anpassung der Renten an die Teuerung zu beschliessen. Zwar verlangten die Personalverbände seit 2005 immer wieder Massnahmen zugunsten der Rentner, doch hatte der Bundesrat kein Gehör für diese Forderungen.

*Die Rentner gingen in den Jahren 2005, 2006, 2007, 2008 und 2009 leer aus: 5 Jahre ohne Teuerungszulage auf den Renten!*

Auch das aktive Personal erhielt ab 2005 keine Teuerungszulage mehr. Statt dessen wurden ihm einmalige unversicherte Zulagen ausgerichtet. Im Einzelnen wurden folgende Massnahmen getroffen:

- für 2005: einmalige Zulage von 1,4 Prozent
- für 2006: einmalige Zulage von 1,9 Prozent
- für 2007: einmalige Zulage von 1,9 Prozent, Teuerungsausgleich von 1,2 Prozent
- für 2008: einmalige Zulage von 0,95 Prozent im ersten Halbjahr, Teuerungsausgleich von 3,7 Prozent und Realloohnerhöhung von einem Prozent im Juli 2008
- für 2009: Teuerungsausgleich von 1,1 Prozent und Realloohnerhöhung von 1,1 Prozent.

Mit diesen Lohnmassnahmen wurde im Zeitraum 2005 - 2009 für das aktive Personal die aufgelaufene Teuerung (6%) ausgeglichen und der Lohn real um 2,1 Prozent erhöht.

Für die Rentner bewegt sich der seit 2004 eingetretene *Kaufkraftverlust* in der Grössenordnung von über 6 Prozent.

## **Die Solidarität der Generationen nicht strapazieren!**

Der Generationenbericht des Schweizerischen Nationalfonds vom August 2008 kommt zum Schluss, dass die Solidarität der Generationen in der Schweiz funktioniert. Aus der Überalterung der Schweizer Gesellschaft folgt nicht zwangsläufig eine stärkere Belastung der Jungen.

In den Medien sind jetzt Stimmen laut geworden, die einen Einbezug der Rentner bei der Sanierung der Pensionskassen fordern. Das heisst *befristete Kürzung*



*laufender Renten*. Solche Forderungen strapazieren nicht nur die Solidarität der Generationen. Sie zerstören auch das Vertrauen in die berufliche Vorsorge und in die Sozialversicherungen. Und sie könnten eine Sparwelle bei den Rentnern auslösen. Diese werden im nächsten Jahr ohnehin durch steigende Prämien der Krankenkassen belastet.

## **Pensionskasse PUBLICA. Jahresrechnung 2008**

### **Herber Rückschlag**

Seit der Inkraftsetzung des PUBLICA-Gesetzes am 1. Juli 2008 ist PUBLICA eine Sammeleinrichtung (im Berichtsjahr mit 17 Vorsorgewerken). In ihrem ersten Jahresbericht schliesst die Sammeleinrichtung mit einem *Deckungsgrad von 95,82 Prozent* ab. Demgegenüber schliessen ihre Vorsorgewerke mit einem Deckungsgrad zwischen 94,15 Prozent und 96,93 Prozent ab.

Die Ursachen der *negativen Wertentwicklung des Anlagevermögens* und somit des Deckungsgrades sind die massiven Kurseinbrüche an den Anlagemärkten. Obwohl PUBLICA aufgrund ihrer konservativen Anlagestrategie im Vergleich zu anderen Pensionskassen weniger stark durch die Finanzkrise betroffen ist, stellt die Performance einen herben Rückschlag für die Risikofähigkeit der Vorsorgewerke dar.

Die Wertschwankungsreserve musste vollständig aufgelöst werden. Angestrebt wird eine Wertschwankungsreserve von 15 Prozent der Summe der Vorsorgekapitalien sowie der technischen Rückstellungen.

### **Sanierungsmassnahmen werden geprüft**

Die Kassenkommission hat die finanzielle Lage mit einer fundierten ALM-Studie (Asset-Liability-Management) überprüfen lassen. Zwar ist die bestehende *Unterdeckung* noch nicht dramatisch, weitere Rückschläge sind jedoch nicht auszuschliessen.

Deshalb empfiehlt die Kassenkommission den paritätischen Organen der einzelnen Vorsorgewerke, mögliche Sanierungsmassnahmen eingehend zu prüfen. Vom Verlauf der Finanzmärkte in den kommenden Monaten wird abhängen, ob diese Massnahmen umgesetzt werden müssen. Allfällige Sanierungsmassnahmen werden in letzter Instanz von den paritätischen Organen der Vorsorgewerke beschlossen.

## **Start der Sammeleinrichtung mit hohem Verlust**

PUBLICA hat im Sommer 2008 den Primatwechsel und die damit verbundene Datenmigration erfolgreich bewältigt.

Diese erfreuliche Botschaft wird überschattet von den ausserordentlichen Ereignissen der Finanzmarktkrise. PUBLICA erzielte eine *Jahresperformance von -6,9 Prozent* und erreicht damit per 31. Dezember 2008 einen Deckungsgrad von 95,8 Prozent (Durchschnitt Sammeleinrichtung und Vorsorgewerke). Die Deckungslücke beträgt 1,3 Milliarden Franken.

Das Nettoergebnis aus der Vermögensanlage war negativ: *Verlust von 2'200 Millionen Franken*. Die jüngsten Ereignisse zeigen eindrücklich, dass Wertschwankungsreserven notwendig sind.

## **Informationen aus dem Jahresbericht 2008**

An reglementarischen Beiträgen (Arbeitgeber/Arbeitnehmer) wurden 871 Millionen Franken eingenommen. Reglementarische Leistungen wurden in der Höhe von 1'902 Millionen ausgerichtet. Dies ergibt eine Finanzierungslücke von 1'031 Millionen Franken. Diese sollte durch Erträge aus der Vermögensanlage gedeckt werden: der sogenannte dritte Beitragszahler. Das Nettoergebnis aus der Vermögensanlage war aber negativ.

# **Pensionskasse PUBLICA. Kassenkommission**

## **Vertretung der Arbeitnehmenden in der Amtsperiode 2009–2013**

*Am 12. Mai 2009 hat die Delegiertenversammlung der Pensionskasse des Bundes PUBLICA die Arbeitnehmendenvertretung in deren Kassenkommission gewählt. Die Kassenkommission ist das oberste Organ von PUBLICA. Sie übt die Leitung sowie die Aufsicht und Kontrolle über die Geschäftsführung von PUBLICA aus. Sie verfügt über 16 Mitglieder und ist paritätisch zusammengesetzt (je 8 Mitglieder, die Arbeitnehmende und Arbeitgebende vertreten).*

Das PUBLICA-Gesetz trat am 1. Juli 2008 in Kraft und führte mit der Delegiertenversammlung ein neues Organ von PUBLICA ein. Die Delegiertenversammlung setzt sich aus 80 Arbeitnehmenden zusammen, die in den einzelnen Vorsorgewerken der angeschlossenen Arbeitgebenden versichert sind. Grösstes Vorsorgewerk ist

dasjenige der allgemeinen Bundesverwaltung mit rund zwei Dritteln der Versicherten. Eine wichtige Aufgabe der Delegiertenversammlung ist die Wahl der Arbeitnehmendenvertretung in der Kassenkommission von PUBLICA. Die Delegiertenversammlung wird zudem jährlich von der Kassenkommission und der Direktion von PUBLICA über den Geschäftsverlauf von PUBLICA informiert. Sie hat zudem das Recht, Anträge an die Kassenkommission zu stellen.

Die Delegierten haben folgende Vertretung in die Kassenkommission PUBLICA gewählt:

*Bereich I (Vorsorgewerk Bund):*

- Lienhart Hanspeter, Zentralsekretär Verband des Personals öffentlicher Dienste
- Grossenbacher-Frei Prisca, Vizedirektorin Bundesamt für Veterinärwesen
- Müller Hans, Generalsekretär Personalverband des Bundes
- Scholl Fred, Stv. Generalsekretär Personalverband des Bundes
- Gerber Hugo, Berater für berufliche Vorsorge und Personalwesen
- Maurer Petra, Beauftragte Information und Kommunikation Bundesamt für Strassen.

*Bereich II (Vorsorgewerke der dezentralen Verwaltungseinheiten):*

- Cereghetti Piero, Head Human Resources ETH-Zürich.

*Bereich III (Vorsorgewerke der angeschlossenen Organisationen):*

- Wyler Alfred, Leiter Abteilung AHV/IV/EO/MSE-Leistungen der Verbandsausgleichskasse agrapi.

Die vierjährige Amtsdauer der neu gewählten Kassenkommission PUBLICA begann am 1. Juli 2009.

## **Bemerkungen der VKB**

In der Delegiertenversammlung PUBLICA ist die Vereinigung der Kader des Bundes mit 14 von 80 Mitgliedern vertreten: 6 Delegierte gehören dem Bereich I (Vorsorgewerk Bund) an, 8 dem Bereich II (ETH-Bereich).

Von den bisherigen 8 Mitgliedern der Kassenkommission auf der Seite der Arbeitnehmenden stellten sich 5 zur Wiederwahl und wurden von den Delegierten bestätigt. Es sind dies die Herren Cereghetti, Gerber, Lienhart, Müller und Scholl. Nicht zuletzt ihrem Engagement ist es zu verdanken, dass die Pensionskasse PUBLICA Ende 2008 mit einem Ergebnis abschloss, das – unter allen Pensionskassen mit Verlust – im öffentlichen Sektor eine Spitzenstellung einnimmt.

Neu wurden im Bereich I Frau Grossenbacher und Frau Maurer sowie im Bereich III Herr Wyler in die Kassenkommission gewählt.

Der einzige Vertreter der VKB in der Kassenkommission, Piero Cereghetti, wurde mit dem besten Resultat in seinem Amt bestätigt. Herzliche Gratulation!

### **Vertretung der Arbeitgeber in der Amtsperiode 2009–2013**

Der Bundesrat hat am 17. Juni drei neue Mitglieder in die Kassenkommission PUBLICA gewählt. Alex Hinder, Matthias Remund und Peter Siegenthaler folgen für die Amtsperiode 2009–2013 auf Valérie Cavero, Erwin W. Heri und Irène Maeder Marsili, von deren Rücktritt der Bundesrat unter Verdankung der geleisteten Dienste Kenntnis genommen hat.

Der Bundesrat hat zudem die drei bisherigen Mitglieder *Christian Bock*, Direktor des Bundesamtes für Metrologie METAS, *Ruth Meier*, Vizedirektorin des Bundesamtes für Statistik und *Barbara Schaerer*, Direktorin des Eidgenössischen Personalamtes EPA, wiedergewählt.

*Alex Hinder* (1954) ist promovierter Ökonom und seit 2007 CEO der Hinder Asset Management AG, einer unabhängigen Vermögensverwaltungs- und Beratungsgesellschaft, die Vermögensverwaltungsmandate von Privatkunden sowie Beratungsmandate für institutionelle Investoren betreut. Zuvor war er unter anderem im Bundesamt für Aussenwirtschaft BAWI als Mitarbeiter in der Sektion «OECD und internationale Währungsfragen» tätig.

*Matthias Remund* (1963) ist Berner Fürsprecher und seit April 2005 Direktor des Bundesamtes für Sport BASPO. Zuvor wirkte er als Generalsekretär der Schweizerischen Käseunion, als Kadermitglied der Swisscom und als CEO der Billag AG.

*Peter Siegenthaler* (1948) ist seit Juli 2000 Direktor der Eidgenössischen Finanzverwaltung EFV. Der Ökonom trat 1982 in die Finanzverwaltung ein, wurde 1985 Chef der Sektion «Finanzplanung, Budget, Rechnung», 1987 Leiter der Abteilung «Betriebswirtschaft» im damaligen Bundesamt für Organisation, 1989 Vizedirektor und 1993 stellvertretender Direktor der EFV.

Neben den sechs durch den Bundesrat ernannten Arbeitgebervertreterinnen und -vertretern haben die dezentralen Verwaltungseinheiten des Bundes sowie die angeschlossenen Organisationen von PUBLICA Anspruch auf je einen Sitz in der Kassenkommission. Die beiden bisherigen Arbeitgebervertreter, *Martin Sommer*, Leiter Personal ETH-Rat, und *Kurt Buntschu*, Leiter Personal Schweiz. Rotes Kreuz, wurden wiedergewählt.

# Lohngespräche 2010. Eingabe der VKB

## Eingabe der VKB vom 25. Mai 2009

Am 25. Mai hat die Vereinigung der Kader des Bundes dem Eidg. Finanzdepartement im Hinblick auf die Aussprache mit dem Vorsteher des EFD folgende Begehren unterbreitet:

### 1. Teuerungsausgleich

Wir zählen nach wie vor darauf, dass der volle Teuerungsausgleich auf allen Löhnen gewährt wird.

### 2. Massnahmen zur Erhaltung der Kaufkraft der Renten des Bundespersonals

Bei den Lohnverhandlungen vom 25. November 2008 hat der Chef des EFD zugesichert, dass die Forderung zugunsten der Rentner für die Lohnverhandlungen im Jahre 2009 gesetzt sei. Nach fünf Jahren ohne Teuerungszulage auf den Renten ist es nun wirklich an der Zeit, Massnahmen zugunsten der Rentner des Bundes zu treffen:

*Für die seit 2005 aufgelaufene Teuerung sind bei den Renten des Bundespersonals durch den Arbeitgeber Massnahmen zur Erhaltung der Kaufkraft zu treffen.*

### 3. Beiträge an die Pensionskasse für Angestellte ab Alter 45 und für Kader

Bekanntlich gab es Tausende von Fällen, in denen langjährige Mitarbeitende des Bundes *im Juli 2008 einen tieferen Lohn erhalten haben als im Juni 2008*. Diese Lohneinbussen bei Mitarbeitenden ab Alter 45 bei der Migration der Pensionskasse sind durch die Lohnmassnahmen 2009 abgedeckt worden. Dennoch werden diese bewährten und treuen Mitarbeitenden des Bundes länger arbeiten müssen und ihre Leistungen bei der Pensionierung werden – trotz massiv erhöhter Beiträge – vielfach tiefer sein. Die *Beitragsentlastung dieser Gruppe durch überparitätische Beiträge des Arbeitgebers* ist zu prüfen.

Auch bei der Rekrutierung von Führungs- und Fachkadern mit langjähriger Erfahrung bilden *die hohen Beiträge der Angestellten an die Pensionskasse* ein Hindernis: für Personen in der Lohnklasse 24–29 betragen sie ab Alter 45 11,5 bis 14,75 Prozent, für Personen in den Lohnklassen 30–38 betragen sie ab Alter 45 12,75 –16 Prozent. Im Interesse der Wettbewerbsfähigkeit des Arbeitgebers Bund gilt es, diese rekordverdächtig hohen Beiträge auf ein mit anderen Arbeitgebern vergleichbares Niveau zu senken.

# Lohngespräche 2010 mit Bundespräsident Merz

## Pressemitteilung des Eidg. Finanzdepartementes vom 12. Juni 2009

*Bundespräsident Hans-Rudolf Merz hat sich am 12. Juni mit den Spitzen der Personalverbände getroffen. Neben einer ersten Aussprache zu den Lohnmassnahmen 2010 war auch die bevorstehende Revision des Bundespersonalgesetzes traktandiert.*

Die Wolken über der Schweizer Wirtschaft werfen auch Schatten auf den Finanzhaushalt des Bundes und schränken den Spielraum für Lohnmassnahmen beim Bundespersonal erheblich ein. Trotz dieser Ausgangslage sprach sich Bundespräsident Hans-Rudolf Merz am ersten Treffen mit den Sozialpartnern zu den Lohnmassnahmen 2010 für die Erhaltung der Kaufkraft der gut 36'000 Bundesangestellten aus.

Die Personalverbände anerkennen das finanzpolitisch schwierige Umfeld, in das auch die Bundesfinanzen geraten sind. Sie begrüssen deshalb die Absicht des Bundesrates, den vollen Teuerungsausgleich zu gewähren. Damit sehen sie eine ihrer prioritären Forderungen als erfüllt.

Trotz der düsteren finanzpolitischen Ausgangslage stellten sie jedoch weitere Forderungen, wie Realloohnerhöhungen, eine zusätzliche Ferienwoche und eine Woche Bildungsurlaub. Vehement traten sie insbesondere für einen Teuerungsausgleich auf den Renten ein.

Sehr kontrovers diskutierten die Personalverbände die bevorstehende Botschaft zur Revision des Bundespersonalgesetzes. Bundespräsident Merz betonte, dass diese Revision entgegen den Aussagen während der Vernehmlassung nicht nur Nachteile für die Bundesangestellten bringe, sondern auch gewichtige Verbesserungen wie etwa die Gesetzesgrundlage für die Schaffung einer flächendeckenden Überparität der Pensionskassenbeiträge, die Anfechtbarkeit der leistungsabhängigen Lohnbestandteile oder die Gesetzesgrundlage für den Elternurlaub und moderne Instrumente für die Personalgewinnung und -administration.

Die Sozialpartner kritisierten die Streichung der Liste der Kündigungsgründe, der Weiterbeschäftigungspflicht und die Übernahme der Kündigungsfristen aus dem OR. Sie würdigten aber auch die in der Botschaft vorgesehenen Verbesserungen.

## Stellungnahme der VKB zum Ergebnis der Lohngespräche

Die Vereinigung der Kader des Bundes begrüsst die Absicht des Bundesrates, auf der Basis der Teuerung am Ende des Jahres 2009 den vollen *Teuerungsausgleich auf den Löhnen* zu gewähren.

Erfreulich ist auch die Bereitschaft, in den nächsten Monaten eine weitere *Entlastung der älteren Mitarbeitenden* (ab Alter 45) bei den Beiträgen an die Pensionskasse zu prüfen: Überparität. Das heisst, dass der Arbeitgeber Bund die bestehende Entlastung bei den Beiträgen noch verstärken würde.

Für Versicherte, die beim Primatwechsel zwischen 45 und 55 Jahre alt waren, übernimmt der Arbeitgeber heute während sieben Jahren einen Teil des Sparbeitrags der angestellten Person. Diese Beitragsentlastung beträgt für Versicherte, die beim Primatwechsel das 45., aber noch nicht das 50. Altersjahr vollendet hatten, einen Prozentpunkt. Bei Versicherten, die beim Primatwechsel das 50., aber noch nicht das 55. Altersjahr vollendet hatten, beläuft sich die Beitragsentlastung auf zwei Prozentpunkte.

Absolut inakzeptabel ist die Absicht, für die seit 2005 aufgelaufene *Teuerung bei den Renten* des Bundespersonals weiterhin keine Massnahmen vorzusehen. Die Rentner des Bundes sind bezüglich Teuerungsausgleich in den Jahren 2005, 2006, 2007, 2008 und 2009 leer ausgegangen. Immer wieder haben die Personalverbände auf diese Tatsache hingewiesen. Dabei geht es nicht um die maximale Forderung nach einem vollen Ausgleich der Teuerung im Umfang von 6 Prozent. Es geht um weniger weitgehende Massnahmen zugunsten der Rentner.

Im November 2008 hatte der Vorsteher des EFD ausgeführt, die Forderung zugunsten der Rentner sei für die Lohnverhandlungen im kommenden Jahr gesetzt. Zwar finden die formellen Lohnverhandlungen für das Jahr 2010 erst im Spätherbst statt. Die Aussagen vom 12. Juni sind – aufgrund dieser Vorgeschichte – aber mehr als enttäuschend. Die Vereinigung der Kader des Bundes wird diese Forderung erneuern.

## **Für eine Kaderpolitik mit klaren Vorstellungen**

*Im Rahmen des Strategieprozesses hat die Vereinigung der Kader des Bundes sich mit der Kaderpolitik des Bundes befasst. Wir gelangten zum Schluss, dass die Zeit gekommen ist, klare Vorstellungen für eine Kaderpolitik des Bundes zu formulieren. Diese Formulierung ist Sache des Arbeitgebers. Wir haben ihm dazu unsere Thesen unterbreitet und unser Interesse an einer Mitwirkung mitgeteilt.*

### **Eingabe der VKB vom 26. Februar 2009 an das Eidg. Personalamt**

Am 18. Oktober 2000 wurde vom Bundesrat ein Aussprachepapier verabschiedet, das die Leitplanken für die Ausarbeitung der zukünftigen Kaderpolitik des Bundes

festlegte. Wegen der ab Herbst 2002 notwendigen Sparmassnahmen (Entlastungsprogramme) blieb dieses Konzept weitgehend toter Buchstabe. Es fanden auch nie Gespräche darüber mit der VKB statt.

Im Rahmen unseres Strategieprozesses haben wir *Anforderungen an ein Konzept Kaderpolitik des Bundes* formuliert.

Wir sind uns bewusst, dass mit den Lohnmassnahmen 2009 auf der materiellen Ebene wichtige Forderungen (Kaderlohn) erfüllt worden sind. Zudem hat der konjunkturelle Wind gedreht und deutliche Anzeichen der Rezession machen sich bemerkbar.

Dennoch ist unseres Erachtens die Zeit gekommen, die Kaderpolitik konzeptionell neu anzugehen. Denn Kaderpolitik muss als langfristige Aufgabe verstanden werden.

Auch wenn in jüngster Zeit erhebliche Fortschritte erzielt worden sind, kann noch nicht davon die Rede sein, dass der Bund in allen Teilen ein führender, vorbildlicher und verlässlicher Arbeitgeber ist. Wir denken dabei vor allem an die berufliche Vorsorge beim Bund, die noch nicht kadergerecht ausgestaltet ist.

Wir würden es sehr begrüessen, wenn die Erarbeitung eines Konzeptes an die Hand genommen und unsere Vereinigung, die als einzige Organisation die Interessen der Kader des Bundes vertritt, in die Arbeiten miteinbezogen würde.

## ***Thesen der VKB zur Kaderpolitik des Bundes***

### **1. Kaderpolitik ist ein Teil der Personalpolitik des Bundes**

Kaderpolitik war und ist seit jeher ein Teil der Personalpolitik im weiten Sinne, d.h. unter Einschluss der beruflichen Vorsorge.

Kaderpolitik ist jene Personalpolitik, die das Kader betrifft.

Die Personalpolitik des Bundes ihrerseits ist ein Zweig der gesamten Politik des Bundes. Sie ist damit abhängig von der wirtschaftlichen Lage der Schweiz, der Finanzlage des Bundes und dem Arbeitsmarkt.

### **2. Was nottut, ist ein neues Konzept des Bundes für die Kaderpolitik**

Am 18. Oktober 2000 wurde vom Bundesrat ein Aussprachepapier *«Leitplanken zur Kaderpolitik»* verabschiedet.

Dieses Konzept, das nicht mit der VKB besprochen wurde, ist wegen der ab Herbst 2002 notwendigen Sparmassnahmen (Entlastungsprogramme) weitgehend toter Buchstabe geblieben.



Die Zeit ist gekommen, die Kaderpolitik neu anzugehen.

### **3. Zielgruppe der Kaderpolitik sind Kader**

Unter Kadern werden zunächst *Personen mit Führungsaufgaben* verstanden.

Das heisst Linienkader, also Vorgesetzte, Leiter von Teams oder Einheiten wie Sektion, Abteilung, Hauptabteilung/Direktionsbereich usw. Man spricht beim Bund auch von Basiskader, mittlerem Kader, höherem Kader und Top-Kader.

Kader sind sodann auch *Personen mit führungsunterstützenden Aufgaben (Fachkader)*.

Fachkader sind hoch qualifizierte Sachbearbeiter, Spezialisten oder Experten ohne Führungsaufgaben. Fachkader sind vor allem unentbehrliche Wissens- oder Know-how -Träger. Sie wenden angeeignetes Wissen und Können an, verknüpfen es und entwickeln es kontinuierlich weiter.

Zu ihnen gehören auch Stabskader, die mehr als Generalisten und Berater der Führungsorgane bei der Vorbereitung und Umsetzung von Führungsentscheidungen verantwortungsvolle Aufgaben wahrnehmen.

Expertenwissen allein genügt dazu nicht, da es oft mit Eigenbrötler- und Tüftlertum («Fachidiot») gleichgesetzt wird.

Verlangt werden müssen zusätzlich *Soft Skills*: der Experte muss Verantwortung im Fachbereich übernehmen, eigene Ideen entwickeln und sein Wissen gut dokumentieren und weitergeben können (Wissensmanagement, Wissens-Transfer).

Im Rahmen des neuen Lohnsystems 2010 des Bundes werden die Karrieren/Laufbahnen neu definiert.

Das geltende Einreihungssystem ist noch stark hierarchisch geprägt, d.h. in erster Linie auf Führungskarrieren (Linienkader) ausgerichtet.

*Die VKB beantragt, im neuen Einreihungssystem die Fachkarriere weitgehend als gleichwertige Option zur Linienkarriere zu konzipieren.*

### **4. Ziele einer Kaderpolitik**

Die Kaderpolitik des Bundes muss folgende Ziele verfolgen:

- *Gewinnung von qualifizierten Führungs- und Fachkadern für die Bundesverwaltung*

- *Erhaltung von qualifizierten Kadern*: der Bund als Arbeitgeber muss an längerfristigen Arbeitsbeziehungen interessiert sein
- *Förderung der Leistungs- und Wirkungsfähigkeit des Kadern*
- *Unterstützung des Kadern bei der Bewältigung gegenwärtiger und künftiger Aufgaben*.

## **5. Stossrichtungen einer Kaderpolitik des Bundes**

Eine umfassende Kaderpolitik des Bundes besteht sowohl aus Massnahmen auf der materiellen als auch auf der immateriellen Ebene.

### *Generelle Stossrichtung auf der materiellen Ebene*

Auf der materiellen Ebene müssen Anreize bestehen oder geschaffen werden, um eine ausreichende Auswahl an qualifizierten Kandidaturen bei der Besetzung von Kaderpositionen zu erhalten:

- marktgerechtes, leistungsorientiertes und flexibles Lohnsystem auf Kaderniveau
- wettbewerbsfähige berufliche Vorsorge: Erweiterung der Vorsorgepolitik um eine Kaderlösung.

Die Kaderpläne 1 und 2 mit ihren rekordverdächtigen Beitragssätzen für Kader ab Alter 45 (11,5 – 16 Prozent) entsprechen keineswegs dieser Vorstellung. Zu prüfen ist z.B. eine überparitätische Beitragsgestaltung: höhere Beiträge des Arbeitgebers für Kader ab Alter 45 nach Modell IGE und Swissmedic.

- Einführung der Fachkarriere als weitgehend gleichwertige Option zur Linienkarriere
- Laufbahnen mit langfristigen Entwicklungsmöglichkeiten
- attraktives Aus- und Weiterbildungsangebot, das die Arbeitsmarktfähigkeit steigert (Kaderentwicklung)
- Möglichkeit des flexiblen Ausstiegs aus Linienaufgaben ab Alter 58 (lebensfähiges Senior Consulting-Modell).

### *Generelle Stossrichtung auf der immateriellen Ebene*

- Image: der Bund ist ein führender, vorbildlicher und verlässlicher Arbeitgeber
- Wertschätzung: der Arbeitgeber anerkennt und stärkt die besondere Position des Kadern in der Mitte zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern
- Arbeitsinhalt: Arbeitsplätze mit interessanten Arbeitsinhalten, mit viel Handlungs- und Gestaltungsspielraum (motivierendes Arbeitsumfeld, Work-Life-Balance).

# Das Eidg. Personalamt zur Kaderpolitik des Bundes

## Stellungnahme des Eidg. Personalamtes vom 8. April 2009

Wir unterstützen und befürworten eine gezielte Kaderpolitik beim Bund. Obschon wir nicht über ein spezifisches Konzept zur Kaderpolitik des Bundes verfügen, ist das EPA bestrebt, die Position der Kader in der Bundesverwaltung nachhaltig zu stärken.

Die auf den 1. Januar 2009 umgesetzten *Lohnmassnahmen* verbessern im Kaderbereich die Wettbewerbsfähigkeit und erhöhen dadurch auch die Attraktivität der Arbeitgeberin Bundesverwaltung.

Mit einer kaderechten Ausgestaltung der *beruflichen Vorsorge* soll die Konkurrenzfähigkeit der Bundesverwaltung gegenüber der Privatwirtschaft weiter gesteigert werden. Zurzeit werden Möglichkeiten der Einführung von Überparitäten geprüft.

Die Aussicht auf *berufliche Entwicklungsmöglichkeiten* ist ein weiterer wichtiger Aspekt bei der Rekrutierung und Bindung von qualifizierten Kadermitarbeitenden. Die Bundesverwaltung bietet mit Fach-, Führungs- und Projektleitungslaufbahnen vielfältige Karrieremöglichkeiten an. Diese Laufbahnen sind aufgrund der unterschiedlichen Anforderungsprofile für einen breiten Personenkreis interessant.

Das *Lohnsystem* definiert keine Auflagen, die das Erreichen bestimmter Lohnklassen von Führungsaufgaben abhängig machen. Massgebend für die Bewertung sind die mit der Funktion verbundenen Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten. Es ist uns allerdings durchaus bewusst, dass die Möglichkeiten in diesem Bereich noch ausgebaut und die Handlungsspielräume erweitert werden können.

Bei der *Aus- und Weiterbildung* bietet das EPA in diesem Jahr den Topkadern und höheren Kadern eine breite Palette von Ausbildungen an.

Ab 2010 zeichnet das EPA auch für das Aus- und Weiterbildungsangebot auf Stufe der mittleren und Basiskader verantwortlich. Damit werden die Voraussetzungen geschaffen, Module für alle Kader der Bundesverwaltung anbieten zu können.

Das EPA setzt sich ferner für ein *demographiebewusstes Personalmanagement* ein. Dabei handelt es sich beispielsweise um Massnahmen zur Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit im Alter oder zur Flexibilisierung der letzten Phase des Berufslebens.

Das EPA bearbeitet mit dem *Hochschulmarketing* auch den Markt der jungen und gut qualifizierten Personen, die als künftige Kadermitarbeitende der Bundesverwaltung in Frage kommen.

Die Bundesverwaltung wird von diesem Personenkreis als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen, die interessante und herausfordernde Arbeitsinhalte mit fortschrittlichen Anstellungsbedingungen anbietet.

Besonders geschätzt wird dabei, dass im Regelfall Arbeit, Familie und Freizeit gut kombinierbar sind. Damit sind wir insbesondere auch für Frauen, die Kaderfunktionen anstreben, attraktiv. Allerdings gilt es, mit gezielten Massnahmen die gute Position – im Vergleich mit anderen Arbeitgebern – noch auszubauen.

Da der Bund auf qualifizierte Kader angewiesen ist, *überprüfen wir die Anstellungsbedingungen der Kader laufend und sind bestrebt, sie zu verbessern.*

Wir sind gerne bereit, bei diesen Themen in Zukunft vermehrt mit Ihnen zusammenzuarbeiten. Mit der Erarbeitung Ihres Konzepts haben Sie einen ersten wichtigen Schritt getan.

Angesichts der zahlreichen hängigen Einzelgeschäfte in diesem Bereich und der schwierigen Lage der Bundesfinanzen verzichten wir im Moment darauf, dem Bundesrat ein spezifisches Kaderkonzept vorzulegen.

### **Bemerkungen der VKB**

Konzepte sind Grundsatzpapiere, in denen Ziele, Schwerpunkte und Massnahmen umschrieben werden. Sie geben Antworten auf Herausforderungen der Zukunft. Wir würden es nach wie vor begrüssen, wenn Vorstellungen für eine längerfristig ausgerichtete Kaderpolitik des Bundes erarbeitet werden könnten.

Das Eidg. Personalamt betreibt anscheinend eine pragmatische Kaderpolitik: es trifft – von Fall zu Fall – kaderpolitische Massnahmen, ohne über ein spezifisches Konzept zur Kaderpolitik zu verfügen.

## **Eidgenössisches Personalamt: zentrale oder dezentrale Personalpolitik?**

*Das Eidg. Personalamt ist die Fachstelle für die Personalpolitik des Bundes. Seine Kompetenzen und seine Stellung waren in den letzten Jahren umstritten. Ende November 2006 wurde eine Abbauphase eingeleitet: Kompetenzen des Amtes wurden auf die Departemente verlagert, der Personalbestand des Amtes wurde*

halbiert. Mit dem Beschluss des Bundesrates vom 5. Dezember 2008, ab 2010 ein Ausbildungszentrum beim EPA zu schaffen, wurde eine Gegenbewegung eingeleitet: die Stellung des EPA wird wieder gestärkt.

### **Vom strategischen Kompetenzzentrum...**

Am 29. November 2006 beschloss der Bundesrat eine Neuausrichtung des Personalmanagements in der Bundesverwaltung. Die Neuausrichtung basierte auf folgenden Grundsätzen:

- Das Eidg. Personalamt (EPA) wird zum strategischen Kompetenzzentrum für die Personalpolitik des Bundes. Zu seinen Kernaufgaben gehören die Personal- und die Personalvorsorgestrategie, die Personalprozesse und -produkte, die Erarbeitung von Grundlagen, Systemen und Instrumenten, ein integrales Personalcontrolling und die Personalbedarfsplanung zuhanden von Bundesrat und Parlament, die übergreifende Personalinformation sowie die zentrale Ausbildung (vor allem für Kader).
- *Die Kompetenzen der Departemente und Ämter in der Personenführung werden gestärkt.* Gestützt auf die strategischen Vorgaben erarbeiten sie die für ihren Bereich spezifischen Grundlagen und sind für deren Umsetzung verantwortlich. Die Departemente erhalten dadurch mehr Handlungsspielraum.

### **...zur zentralen Koordinationsstelle**

Im Oktober 2008 gelangte die Finanzdelegation der eidg. Räte schriftlich an den Bundesrat. Aus ihrer Sicht liegt eine *zentrale Koordination von personalpolitisch relevanten Geschäften durch das Eidg. Personalamt* (EPA) im Interesse der gesamten Bundesverwaltung. Daher wäre es von Vorteil, dem EPA als Fachstelle für das Personalwesen des Bundes eine *zentrale Führungs- und Controllingfunktion für die gesamte Bundesverwaltung* zu erteilen; so beispielsweise in den Bereichen Funktionsbewertung, Ausbildung, Zeiterfassung, Reporting und Controlling, Personalbedarf bei neuen Aufgaben oder der Entschädigung von Verwaltungsräten und Kommissionsmitgliedern.

Im Sinne einer kohärenten Personalpolitik begrüsst und unterstützte der Bundesrat die Stossrichtung des Schreibens der Finanzdelegation. Einer *zentral geregelten Personalpolitik* und ihrer einheitlichen Umsetzung kommt aus Sicht des Bundesrates grosse Bedeutung zu, wobei den spezifischen Bedürfnissen der Departemente der nötige Freiraum eingeräumt werden muss.

Anlässlich einer Aussprache mit der Direktorin des EPA im Februar 2009 stellte die Finanzdelegation fest, dass in der Bundesverwaltung eine *Abkehr von födera-*

*listischen Strukturen zurück zu einer zentraleren Regelung gewisser personalpolitischer Fragen stattfindet.*

Ein erster Schritt hin zu einer zentralen Personalpolitik ist bereits im Jahr 2010 mit der *Neugestaltung der Aus- und Weiterbildung des Bundespersonals* geplant.

Allerdings bestehen nach wie vor unterschiedliche Kulturen in den Departementen. Der Bund verfügt über einen sehr heterogenen Personalkörper, für den zahlreiche über Jahre gewachsene Ausnahmeregelungen bestehen. Ziel des EPA ist, im Rahmen einer Revision des Bundespersonalgesetzes und der Bundespersonalverordnung die wichtigsten Parameter der Personalpolitik zu vereinfachen und zentral festzulegen sowie den Departementen die selbstständige Umsetzung zu überlassen.

Die Finanzdelegation begrüsst die Unterstützung des Bundesrates für die Entwicklung *zurück zu einer zentralen Ausrichtung der Personalpolitik des Bundes*. Sie wird die diesbezüglichen Bemühungen des EPA im Rahmen der Revision der gesetzlichen Grundlagen unterstützen und begleiten.

## **Bundespersonalrecht**

### **Personal der Post: Anstellung nach Obligationenrecht**

Der Bundesrat hat am 20. Mai 2009 ein neues Unternehmensgesetz für die Schweizerische Post verabschiedet: das neue Postorganisationsgesetz (POG). Eckpunkte des Gesetzes sind:

#### 1. Post wird zur Aktiengesellschaft

Heute ist die Post als öffentlich-rechtliche Anstalt organisiert. Sie wird in eine spezialgesetzliche Aktiengesellschaft umgewandelt. Dies soll die Kapitalmarktfähigkeit der Post, d.h. deren Fähigkeit, eigene Finanzmittel zu beschaffen oder Fremdmittel aufzunehmen, verbessern und es ihr erleichtern, Allianzen einzugehen. Vorgesehen ist die Errichtung einer spezialgesetzlichen Aktiengesellschaft. Diese Rechtsform hat sich bei der Swisscom AG und der SBB AG bewährt.

#### 2. Der Bund als Eigentümer der Post

Der Bund soll Mehrheitsaktionär des Unternehmens Schweizerische Post sein. Dank

der Mehrheitsbeteiligung behält der Bund die wichtige politische Steuerung des Unternehmens in seinen Händen.

### 3. Auswirkungen auf das Personal der Post

Das Personal der SBB und der Post ist heute dem Bundespersonalgesetz unterstellt. Das Gesetz ermächtigt in Artikel 38 die Post und die SBB, für ihren Bereich mit den Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen: Gesamtarbeitsverträge des öffentlichen Rechts. Am 1. Januar 2002 trat der Gesamtarbeitsvertrag Post in Kraft.

Die Post muss sich im geöffneten Markt gegenüber den Konkurrentinnen durchsetzen. Sie braucht deshalb als Unternehmen vergleichbare Rahmenbedingungen. Dazu gehört auch die Anpassung des Personalrechts. *Die Angestellten der Post werden zukünftig Arbeitsverträge nach dem Obligationenrecht erhalten.* Gleichzeitig hat die Post die Pflicht, Verhandlungen über einen Gesamtarbeitsvertrag zu führen. Diese Verpflichtung ist im POG für die Post AG verankert. Gemäss dem Vorschlag für ein neues Postgesetz unterstehen zudem alle auf dem Brief- und Paketmarkt tätigen Unternehmen einer solchen Verhandlungspflicht. Ziel ist es, für die ganze Branche einen Gesamtarbeitsvertrag abzuschliessen zu können.

## Militärisches Berufspersonal

### Änderung der Militärgesetzgebung gescheitert

Mit Botschaft vom 7. März 2008 beantragte der Bundesrat dem Parlament, das Militärgesetz zu ändern und ein Bundesgesetz über die militärischen Informationssysteme zu erlassen. Letzteres wurde vom Parlament am 3. Oktober 2008 angenommen.

Von Anfang an sehr umstritten war der Vorschlag, Ausbildungsdienste im Truppenverband im Ausland durchzuführen, wenn das Ausbildungsziel im Inland nicht erreicht werden kann. *Obligatorische Wiederholungskurse von Milizverbänden im Ausland* wurden vom Ständerat unterstützt, vom Nationalrat aber mehrmals verworfen. Die ablehnende Mehrheit stützte sich auf die Schweizerische Volkspartei, die Sozialdemokratische Partei und die Grüne Partei. Am 10. Juni wurde das Militärgesetz mit 108:63 Stimmen im Nationalrat endgültig abgelehnt und – mangels Einigung zwischen den Räten – von der Geschäftsliste gestrichen.

## **Keine Ergänzung des Gesetzes mit einer Verpflichtung zum Dienst im Ausland für das militärische Personal**

Der Bundesrat hatte unter anderem auch vorgeschlagen, *dass das militärische Personal zu Ausbildungsdiensten und Einsätzen im Friedensförderungs- und Assistenzdienst im Ausland verpflichtet werden kann.*

Er begründete die Ergänzung des Militärgesetzes wie folgt: Das militärische Personal bildet den stehenden Teil der Armee und ist vielseitig ausgebildet. Als beständiger Träger des Knowhows der Armee muss das militärische Personal stets danach trachten, Einsatzerfahrungen zu machen und diese in die Ausbildung der Milizangehörigen einfließen zu lassen. Neben der theoretischen Analyse von Konflikten bilden Friedensförderungs- und allenfalls auch Assistenzdienstseinsätze für das militärische Personal dazu die einzige Möglichkeit. In seiner beruflichen Laufbahn soll das militärische Personal deshalb soweit möglich mindestens eine Ablösung Friedensförderungsdienst absolvieren oder als Militärbeobachter der UNO oder der OSZE im Einsatz sein. Es soll deshalb im Militärgesetz eine Pflicht zur Leistung solcher Einsätze statuiert werden.

Mit dem Scheitern der Vorlage ist auch die Ergänzung von Artikel 47 Absatz 4 des Militärgesetzes entfallen.

## **Bundespersonal und Bundesverwaltung. Varia**

*Die folgenden Angaben entnahmen wir aus der Zusatzdokumentation des Eidgenössischen Finanzdepartementes zur Staatsrechnung des Bundes 2008.*

### **Trendwende beim Personalbestand**

Der Personalbestand hat im Jahre 2008 erstmals seit vier Jahren wieder zugenommen. Ende 2008 beschäftigte die Bundesverwaltung auf Vollzeitbasis 32'398 Personen. Dies entspricht einer Zunahme von 294 Einheiten im Vergleich zur Rechnung 2007. Die Zunahme ergibt sich durch die Übernahme neuer und der Verstärkung bestehender Aufgaben. Zudem ist im zivilen Bereich der Stellenabbau aus den Entlastungsprogrammen abgeschlossen. Im militärischen Bereich ist der Abbau noch im Gange, verzögert sich aber bis Ende 2011.



## Hohe Ferien- und Überzeitguthaben

Per Ende 2008 beliefen sich die Ferien- und Überzeitguthaben auf 4'629'000 Stunden oder 287 Millionen Franken (Vorjahr: 291 Mio. Fr.). Dies entspricht einer Gröszenordnung von über 2000 Stellen. Das durchschnittliche Guthaben pro Person beträgt 3 Wochen. Drei Viertel der Guthaben entfallen auf Ferien, ein Viertel auf Überzeit. *Je höher die Lohnklasse der Angestellten ist, desto grösser ist auch das Ferien- und Überzeitguthaben.* Auszahlungen von Ferien- und Überzeitguthaben wurden im Umfang von 26 Millionen vorgenommen.

## Zeitcontrolling in der Bundesverwaltung: Controlling der Leistungszeit

*Dem Jahresbericht 2008 der Eidg. Finanzkontrolle (EFK) entnehmen wir die folgenden Ausführungen:*

Die EFK prüfte das Zeitcontrolling in der Bundesverwaltung. Die Querschnittsprüfung befasste sich primär mit dem Controlling der Leistungszeit. Das Controlling der Leistungszeit – nicht zu verwechseln mit der Präsenzzeit – kann verschiedenen Zwecken dienen wie beispielsweise der Planung, der Kosten-/Leistungsrechnung, der Verrechnung von Leistungen sowie dem Leistungsnachweis gegenüber Parlament und Öffentlichkeit. *57 Prozent der Mitarbeitenden erfassen die Leistungszeit mit Hilfe von verschiedenen Systemen. Die Kosten für die Zeiterfassung belaufen sich auf etwa 24 Millionen Franken.*

Der Nutzen ist nicht klar quantifizierbar, vor allem in der Ministerialverwaltung. Die EFK ist sich bewusst, dass ein System der Zeiterfassung bei Verwaltungseinheiten mit mehrheitlich Ministerialaufgaben seinen Nutzen nur dann entwickeln kann, wenn die Führung der Verwaltungseinheit vom Sinn des Vorhaben überzeugt ist und sich entsprechend bei der Konzipierung der Leistungszeit-Erfassung und deren Kommunikation an die Mitarbeitenden engagiert. Ein von oben dekretiertes System der Leistungszeit-Erfassung wäre mit der Gefahr einer unnützen Bürokratie für die nicht überzeugten Verwaltungseinheiten verbunden.

Die EFK verzichtete auf Empfehlungen, wird jedoch in einem Audit-Letter an die Verwaltungseinheiten Optimierungsmöglichkeiten aufzeigen.

# Verwaltungszentrum auf dem Eidgenössischen Zeughausareal in Bern

*Auf dem eidgenössischen Zeughausareal in Bern-Wankdorf wird die militärische Nutzung zukünftig reduziert. Dafür wird die zivile Bundesverwaltung auf dem Areal ausgebaut: In zwei Etappen soll ein Verwaltungszentrum mit rund 3'300 Arbeitsplätzen entstehen. Die Präqualifikation für den Wettbewerb hat begonnen.*

Die zukünftigen Nutzer sind Verwaltungseinheiten des Eidgenössischen Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) und des Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartements (EJPD), insbesondere die Bundesanwaltschaft und das Bundesamt für Polizei. Sie weisen durch ihre gemeinsamen Kernaufgaben ein entsprechendes Synergiepotential auf. Durch die Konzentration der heute dezentral untergebrachten Verwaltungseinheiten und die Aufgabe von angemieteten Objekten erreicht der Bund zudem Einsparungen.

## **Gesamtplanung für ein nachhaltiges Verwaltungszentrum**

Die armasuisse Immobilien als Grundstücksbesitzerin und das Bundesamt für Bauten und Logistik BBL als Bauherrin beabsichtigen, mit einem selektiven Projektwettbewerb für das Areal Verwaltungszentrum Guisanplatz 1 eine überzeugende städtebauliche Gesamtplanung zu erhalten. Mit der angestrebten Lösung will man dem Areal zu einer neuen Identität mit hoher Akzeptanz führen. Ausserdem werden die Bauten den hohen wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Anforderungen entsprechen, die sich der Bund im Rahmen seiner Nachhaltigkeitsstrategie setzt.

## **Umsetzung erfolgt in zwei Etappen**

Die Realisierung ist in zwei Etappen geplant. Die erste Etappe umfasst rund 1'900 Arbeitsplätze und wird in naher Zukunft realisiert. Die zweite Bauetappe umfasst rund 1'400 Arbeitsplätze und kann gemäss Richtplan zum Entwicklungsschwerpunkt Wankdorf frühestens ab 2017 umgesetzt werden.

## **Evaluation von qualifizierten Erfahrungsträgern**

Im Rahmen der laufenden Präqualifikation für den Architekturwettbewerb wird der Bund 20 bis 24 Planerteams evaluieren. Gefordert sind eine hohe Fachkompetenz und entsprechende Erfahrungen, die Fachbereiche Architektur, Statik und Gebäudetechnik müssen vertreten sein. Der Eingabetermin für die Präqualifikation ist der 23. Juli 2009. Der Start des Architekturwettbewerbs ist im September 2009 vorgesehen und die Abgabe der Beiträge erfolgt Anfangs 2010. Im 2. Quartal 2010 werden die Ergebnisse des Wettbewerbs der Öffentlichkeit vorgestellt.

# Personalbefragung 2009 in der Bundesverwaltung

## Zusammenfassung der Ergebnisse durch das Eidg. Finanzdepartement

Die Bundesverwaltung überprüft alle zwei Jahre mit Personalbefragungen die Auswirkungen ihrer Personalpolitik. Im Zentrum der Befragung stehen das Engagement der Bundesangestellten und ihre Bindung an die Bundesverwaltung (organisationales Commitment). Mitarbeitende mit einem hohen Commitment setzen sich besonders stark für ihre Arbeitgeberin ein. Aufgabe der Befragung war es daher, diejenigen Einflussfaktoren zu ermitteln, die einen besonders grossen Einfluss auf das organisationale Commitment der Mitarbeitenden und damit auf die Leistungsfähigkeit der ganzen Bundesverwaltung haben.

In der Personalbefragung 2009 wurden 27'000 Mitarbeitende befragt. Das entspricht rund drei Viertel des Bundespersonals. Die Befragung erfolgte mehrheitlich über Internet und stellte eine Mischung aus Stichproben- und Vollbefragung dar. Der Rücklauf betrug 56 Prozent (2007: 51 Prozent).

### *Mitarbeitende zufrieden*

Die Bindung der Mitarbeitenden an die Arbeitgeberin Bundesverwaltung ist gegenüber der letzten Befragung gestiegen und liegt bei 4,3 (2007: 4,0) Punkten auf einer Skala von 1 = sehr tief bis 6 = sehr hoch. Die Steigerung ist unter anderem eine Folge der höheren Arbeitszufriedenheit (2009: 4,4 Punkte; 2007: 4,1), da zufriedene Mitarbeitende in der Regel seltener nach alternativen Arbeitsmöglichkeiten suchen. Die Mitarbeitenden sind zudem engagiert und identifizieren sich mit den Werten und Zielen der Bundesverwaltung (affektives Commitment 2009: 4,5 Punkte; 2007: 4,6).

Die Resignation der Mitarbeitenden ist im Vergleich zur letzten Befragung unverändert geblieben (2,8 Punkte; hier sind tiefe Werte angestrebt). Mitarbeitende der Bundesverwaltung sind weniger resigniert als Mitarbeitende von vergleichbaren Unternehmen.

Die Veränderungsbereitschaft der Mitarbeitenden der Bundesverwaltung ist hoch. Wie schon bei der letzten Befragung sind rund vier Fünftel der Mitarbeitenden bereit, neue Aufgaben zu übernehmen. Hingegen würde nur ein Drittel des Personals einem Wechsel der Verwaltungseinheit bzw. des Arbeitsortes zustimmen.

### *Arbeitsinhalt als Stärke der Bundesverwaltung*

Gute Noten erhält der Arbeitsinhalt in der Bundesverwaltung (2009: 4,5; 2007:

4,4). Die Aufgaben ermöglichen es den Mitarbeitenden, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse einzusetzen sowie eigene Ideen einzubringen.

Eine weitere Stärke ist die Übereinstimmung von Person, Tätigkeit und Organisation (2009: 4,4). Die Ziele und Werte von Mitarbeitenden und Verwaltungseinheit passen zueinander und die Mitarbeitenden sehen einen Sinn in ihrer Arbeit.

Handlungsbedarf sehen die Mitarbeitenden vor allem im Bereich der beruflichen Perspektiven (2009: 3,7), bei der Veränderungsbereitschaft und in der Fehlerkultur der Verwaltungseinheiten (2009: 3,8; 2007: 3,7) sowie in der abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit (2009: 4,0; 2007: 3,9).

Das affektive Commitment wird am stärksten durch die Public Service Motivation beeinflusst. Damit sind spezifische Motivationsfaktoren bei Mitarbeitenden in öffentlichen Verwaltungen gemeint: Politikinteresse und Engagement für die Gesellschaft.

Drei Viertel des Bundespersonals stufen ihren Gesundheitszustand als gut bis sehr gut ein. Grossen Einfluss auf das Wohlbefinden haben die Arbeitsbelastung, aber auch die Arbeitszufriedenheit bzw. die Resignation und die Übereinstimmung von Person, Tätigkeit und Organisation.

### *Weiteres Vorgehen*

Auf Stufe Bundesverwaltung dienen die Erkenntnisse aus der Personalbefragung in erster Linie dazu, die Bereiche Personalmarketing sowie die Aus- und Weiterbildung gezielter auszugestalten. Das wird beispielsweise durch eine stärkere Ausrichtung des Personalmarketings auf die Faktoren der Public Service Motivation sowie der Aus- und Weiterbildung auf die Stärkung von Lern- und Innovationsbereitschaft, Fehlerkultur und Vernetzung über die Amtsgrenzen hinaus erfolgen. Sollte die vertiefte Analyse der Ergebnisse weiteren bundesweiten Handlungsbedarf ergeben, wird das EFD dem Bundesrat entsprechende Massnahmen unterbreiten.

Aufgrund der Ergebnisse der Personalbefragung werden die Verwaltungseinheiten spezifische Massnahmen erarbeiten und umsetzen. Dies in Ergänzung zu den Massnahmen auf Stufe Bund.

## **Bemerkungen der VKB**

Im Vergleich zur letzten Befragung ist ein Aufwärtstrend sichtbar. Dieses erfreuliche Ergebnis hat das Eidg. Finanzdepartement zur folgender Zusammenfassung veran-

lasst: *die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung sind zufrieden, engagiert, veränderungsbereit, identifizieren sich mit ihrer Arbeitgeberin und fühlen sich gesund.*

Wer den ausführlichen Bericht studiert, stösst auf den Seiten 9 und 10 auf Teil-ergebnisse, die dieses rosige Bild etwas trüben.

Die *beruflichen Perspektiven* werden mit 3,7 Punkten tief bewertet. Lediglich 42 Prozent der Mitarbeitenden sehen in der Bundesverwaltung gute Chancen, ihre fachlichen Fähigkeiten weiter zu entwickeln. Noch pessimistischer schätzen die Mitarbeitenden ihre beruflichen Aufstiegschancen in der Bundesverwaltung ein. Nur 23 Prozent der Mitarbeitenden rechnen sich gute Chancen für eine Fach-, Projekt- oder Führungskarriere aus.

Die *Anpassungsfähigkeit der Verwaltungseinheit* liegt bei 3,8 Punkten (2007: 3.7). Nur 29 Prozent der Mitarbeitenden sind der Meinung, dass in ihrer Verwaltungseinheit Widerstände gegenüber Veränderungen ernst genommen werden. Etwas mehr Mitarbeitende (34%) glauben daran, dass in ihrer Verwaltungseinheit ein gemeinsames Verständnis der notwendigen Veränderungen geschaffen wird.

Erstaunlich ist, dass der Bericht bei den nachfolgenden Themen nur einen geringen Handlungsbedarf sieht.

Unzufrieden sind die Mitarbeitenden mit dem *Wissenstransfer*. Dieser wird zusammen mit den Arbeitsabläufen und Entscheidungsprozessen am tiefsten bewertet und erreicht nur 3,6 Punkte (2007: 3,5). Lediglich 18 Prozent der Befragten finden, dass in ihrer Verwaltungseinheit der Wissens- und Erfahrungsaustausch mit anderen Verwaltungseinheiten konsequent gefördert wird. Einer konsequenten Förderung des Wissens- und Erfahrungsaustausches zwischen Mitarbeitenden stimmen 34 Prozent der Befragten zu.

Ebenfalls negativ äussern sich die Mitarbeitenden mit 3,6 Punkten (2007: 3,6) zu den bestehenden *Arbeitsabläufen und Entscheidungsprozessen*. Nur 18 Prozent der Mitarbeitenden sind der Meinung, dass in ihrer Verwaltungseinheit Arbeitsabläufe und Dokumente konsequent vereinfacht werden. Ebenfalls nur 24 Prozent der Mitarbeitenden sind der Ansicht, dass in ihrer Verwaltungseinheit wichtige Entscheidungen rechtzeitig getroffen werden.

# Reformen in Verwaltung und Armee

## **Totalrevision des Alkoholgesetzes: Überprüfung der Organisation der Aufgaben**

Das Bundesgesetz über die gebrannten Wasser (Alkoholgesetz) gehört zu den ältesten Gesetzen des Bundes. Es soll vollständig revidiert werden. Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 22. April 2009 erste Vorentscheide getroffen.

Der Bundesrat nutzt die Totalrevision des Alkoholgesetzes zur Überprüfung der Aufgabenorganisation: Mit Alkohol befassen sich auf Bundesebene elf Bundesämter (Bundesamt für Strassen ASTRA, Bundesamt für Gesundheit BAG, Bundesamt für Kultur BAK, Bundesamt für Kommunikation BAKOM, Bundesamt für Landwirtschaft BLW, Bundesamt für Sport BASPO, Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, Bundesamt für wirtschaftliche Landesversorgung BWL, Eidgenössische Zollverwaltung EZV, Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bereich Verteidigung), zwei Bundesanstalten (Eidgenössische Alkoholverwaltung EAV, Schweizerische Unfallversicherungsanstalt SUVA) sowie die Eidgenössische Kommission für Alkoholfragen (EKAL). Hinzu kommen das neue nationale Leitungsorgan für die Umsetzung des Nationalen Programms Alkohol (NPA), die Schweizerische Weinhandelskontrolle und in Zukunft möglicherweise auch das Schweizerische Institut für Prävention und Gesundheitsförderung.

Ziel der Totalrevision der Alkoholgesetzgebung ist es, die Aufgaben des Bundes im Alkoholbereich zu überprüfen, strukturellen Handlungsbedarf zu orten und entsprechende Rationalisierungsmassnahmen vorzuschlagen. Die Erarbeitung von Optimierungsvorschlägen soll sich dabei auf die Vorarbeiten der internen Arbeitsgruppe EAV/EZV/BAG im Jahre 2007 stützen. Durch diese Massnahmen wird eine bessere Synergienutzung bei den Kontrollorganen im Alkoholbereich erwartet.

Die Totalrevision des Alkoholgesetzes bietet zudem den geeigneten Rahmen, um die Rückführung der Aufgaben der Eidg. Alkoholverwaltung in die zentrale Bundesverwaltung zu prüfen.

Der Bundesrat wird voraussichtlich Ende 2009 die Vernehmlassung zur Totalrevision des Alkoholgesetzes eröffnen.

## **Entscheide der Armeeführung in den Bereichen Planung, Führung und Sanität**

In den letzten Monaten hat die Armeeführung mit dem «Strategy Check», der jährlichen Strategieüberprüfung, bestehende Prozesse und Strukturen eingehend

untersucht. Das Ziel besteht darin, das Leistungsprofil der Armee dauerhaft mit optimalem Mitteleinsatz zu erfüllen, um mittelfristig wieder ein Gleichgewicht zwischen Zielen, Aufgaben und Mitteln der Armee zu erreichen.

Am Strategieseminar vom 21./22. April hat die Armeeführung auf der Basis der Planungsarbeiten und in Abstimmung mit dem Chef des Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport VBS, Bundesrat Ueli Maurer, folgende Massnahmen mit Wirkung ab 1. Juli 2009 beschlossen:

- Der Stab des Chefs der Armee (Stab CdA) und der Planungsstab werden zum Armeestab zusammengeführt, um die Führungsabläufe zu straffen. Dadurch können rund 30 Stellen eingespart werden. Der Zusammenschluss des persönlichen Stabs des CdA und des Stabs Stellvertreter CdA erfolgt bereits am 1. Mai 2009.
- Die Führung aller Einsätze der Armee wird in Zukunft «aus einer Hand» durch den Führungsstab sichergestellt. Die bisher dem Heer unterstellte Militärische Sicherheit wird neu dem Führungsstab der Armee unterstellt.
- Der Oberfeldarzt mit der neuen Organisationseinheit Sanität wird dem Chef der Logistikbasis der Armee unterstellt.

### **Umstrukturierungen im Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport**

*Der Bundesrat hat am 24. Juni die Zusammenlegung der Stäbe der Armee und die Straffung der Stäbe auf Stufe VBS genehmigt. Er hat dazu die Teilrevision der Organisationsverordnung für das VBS (OV-VBS) und die Anpassung weiterer Verordnungen gutgeheissen.*

Das *Hauptquartier der Armee* soll zur Straffung der Führung neu organisiert werden. In einem ersten Zwischenschritt werden dabei per 1. Juli 2009 der Planungsstab der Armee mit dem Stab des Chefs der Armee zu einem Armeestab zusammengelegt. Dadurch sollen unter anderem durch Effizienzgewinne Stellen innerhalb der Verwaltung der Gruppe Verteidigung zu Gunsten der Ausbildung der Armee freigemacht werden. Dies betrifft insbesondere Stellenkontingente des militärischen Personals.

Weiter soll die *Direktion für Sicherheitspolitik* (DSP) in das Generalsekretariat des Eidg. Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) integriert werden. Der Bereich Rüstungskontroll- und Abrüstungspolitik der bisherigen DSP wurde zu den Internationalen Beziehungen Verteidigung verschoben, um die Betreuung dieses Themas innerhalb des VBS an einer Stelle zu konzentrieren und damit zur Effizienz beizutragen. Durch diesen Transfer sinkt der Bestand der DSP auf rund 15 Stellen, was für die Aufrechterhaltung einer eigenständigen

Direktion als zu klein erachtet wird. Die Integration in das Generalsekretariat VBS wird dadurch erleichtert, dass die DSP schon bisher bezüglich Personal und Finanzen in das GS VBS integriert war.

## **Herausforderungen der Armee**

*Dem Bericht des Departementes VBS vom 7. April 2009 an die Sicherheitspolitischen Kommissionen der Eidg. Räte entnehmen wir die folgenden Ausführungen:*

Der Bericht «Herausforderungen der Armee» widerspiegelt den Stand der Erkenntnisse bezüglich der Situation, in welcher sich die Armee heute befindet. Aus den bestehenden Mängeln sind folgende zu lösende Problemfelder in erster Priorität anzugehen:

### **Führungsunterstützung**

Ungenügende Managementkapazität sowie fehlendes Know-how und Personal stellen die *Führungsunterstützungsbasis vor sehr grosse Herausforderungen*. Die Situation ist ausserordentlich komplex. Die erfolgreiche Bewirtschaftung der sehr zahlreichen Informatiksysteme und -projekte stellt eine echte «Knacknuss» dar. Das VBS und die Armee sind sich dieser Tragweite bewusst und werden den Fokus und das Schwergewicht auf die Bewältigung der Probleme bei der Führungsunterstützungsbasis legen.

### **Logistik**

Es gilt, das Gleichgewicht zwischen Auftrag und Ressourcen zur Sicherstellung der logistischen Leistungen der Logistikbasis der Armee zugunsten der Truppe wieder herzustellen. Mit der Sistierung des Personalabbaus und der Mithilfe von Soldaten konnte in der Zwischenzeit die Situation etwas beruhigt resp. verbessert werden. Die Herausforderungen sind aber bei weitem noch grösser und verlangen nach raschen und umfassenden Massnahmen. Insbesondere das Projekt Logistik@V ist äusserst zeitkritisch, und die Problemstellung ist derart zentral, dass dieses Projekt höchste Priorität genießt.

### **Finanzen**

Der ursprünglich für die Armee XXI geplante Finanzrahmen von 4,3 Milliarden Franken stand aufgrund veränderter finanzpolitischer Rahmenbedingungen nie zur



Verfügung. Die zur Überwindung des damit entstandenen Problems wurde unter anderem durch die Massnahme «Stellenabbau» angegangen. Hinzu kommen grössere Ausgaben für den Unterhalt und Betrieb von Systemen, die sich direkt auf der Investitionsseite resp. bei den Rüstungsausgaben auswirken.

Über die Optimierung der Grundbereitschaft sollen die Kosten mittelfristig angepasst werden, und mit einer unumgänglichen *Verzichtsplanung* wird die Armee aufzeigen, auf welche Fähigkeiten, Systeme und Standorte verzichtet werden soll.

### **Ausbildung: Unterbestand beim militärischen Personal**

Die Ausbildung der Truppe ist qualitativ wieder auf einem höheren und besseren Niveau. Das neue Ausbildungsmodell hat jedoch dazu geführt, dass die Belastung für das Militärische Personal (Berufskorps) gestiegen ist und die Milizkader weniger Führungserfahrung aufweisen. *Gegenwärtig weist der Bestand beim militärischen Personal eine Unterdeckung von 65 Personaleinheiten aus. 20 Prozent vakante Stellen beim militärischen Personal der Luftwaffe sind seit längerer Zeit Tatsache.* Einzelne Korrekturmassnahmen haben diesbezüglich bereits zu einer Verbesserung geführt. Weitere Massnahmen sind aber unumgänglich.

### **Schlussbemerkungen**

Die Situation der Armee ist insofern ernsthaft, als dass immer wieder neue Mängel an die Oberfläche dringen. Die bereits in der Vergangenheit dargelegten Mängel werden dadurch intensiver und anforderungsreicher bei deren Bewältigung. Das VBS wird die in diesem Ausmasse noch nie dagewesenen Herausforderungen angehen und vor allem Schwergewichte bei der Logistikbasis der Armee und der Führungsunterstützungsbasis der Armee legen.

Die Armee wird mit einer echten und einschneidenden Verzichtsplanung aufzeigen müssen, auf welche Leistungen, Systeme und Projekte verzichtet werden muss. Die Armee wird sich insofern neu ausrichten müssen, als dass das Kostenbewusstsein geschärft und die finanzielle Situation mittels einer Vollkostenrechnung transparenter abgebildet werden muss.

Mit der Reorganisation und Zusammenlegung der Stäbe auf der Stufe Armeeführung sollen Doppelspurigkeiten vermieden, klare Kompetenzen geschaffen und Effizienzsteigerungen erreicht werden. Die Konzentration auf das Wesentliche und das Festlegen von Prioritäten werden charakteristisch für die anstehenden Herausforderungen sein, immer mit dem Ziel, eine deutliche und spürbare Verbesserung herbeizuführen.

# Zukünftige Struktur der Armee

*Der erste Kaderrapport des neuen Chefs der Armee, Korpskommandant André Blattmann, stand am 12. Juni im Zeichen der Entwicklung der Schweizer Armee. Bis Ende Jahr werden erste Vorstellungen zu Leistungen und Prozessen hinsichtlich der zukünftigen Struktur der Armee erarbeitet.*

## **Abschied vom Modell der Teilstreitkräfte mit Heer und Luftwaffe**

Die Armee habe mit der Umsetzung des so genannten «Grundmodells plus» begonnen, führte Armeechef André Blattmann vor den rund 600 zivilen und militärischen Kaderangehörigen des Departementbereiches Verteidigung aus. Gemäss diesem Modell wird es in der Armee künftig vier Bereiche geben:

- die Stufe des Chefs der Armee respektive *Militärstrategische Stufe*, welche politische Vorgaben in militärische Aufgaben umsetzt;
- das *Ausbildungskommando* (Lead: Korpskommandant Dominique Andrey), welches für die Ausbildung sowie die Sicherstellung der Grundbereitschaft verantwortlich ist; diesem Kommando sind der grösste Teil der Truppen der Schweizer Armee unterstellt.
- das *Einsatzführungskommando* (Lead: Brigadier Daniel Berger), welches sämtliche Einsätze der Armee führt und somit die Führung aus einer Hand gewährleistet; die Truppen, die für diese Einsätze benötigt werden, kommen aus dem Ausbildungskommando.
- die *Streitkräftebasis* (Lead: Divisionär Roland Favre), welche die Unterstützung der Ausbildung sowie der Einsätze aus einer Hand sicherstellt; es geht hier um die Leistungen der Logistik, der Führungsunterstützung und der Sanität.

Damit ist auch klar, dass die Schweizer Armee vom bisher gültigen Modell der Teilstreitkräfte (Heer und Luftwaffe) Abschied nimmt. Erste Vorstellungen zu Leistungen und Prozessen der genannten vier Bereiche werden bis Ende 2009 erarbeitet; die weiteren Arbeiten und allfällige organisatorische Konsequenzen werden erst 2010 spruchreif – im Einklang mit dem dann vorliegenden neuen sicherheitspolitischen Bericht und seiner militärischen Umsetzung.

## **Truppe: Keine organisatorischen Änderungen vor 2012**

Für die Truppe ergeben sich bis Ende 2011 keine organisatorischen Änderungen, betonte der Chef der Armee. Es gelte, alles daran zu setzen, der Truppe die Erfüllung ihrer Aufträge zu ermöglichen und die dafür benötigten Mittel bereitzustellen.

Gefragt sei von den Chefs aller Stufen Bescheidenheit, Hartnäckigkeit, Respekt und Freude für Sicherheit und Freiheit.

## Mitgliederversammlung 2009 der VKB

### 60. Mitgliederversammlung der Vereinigung der Kader des Bundes

Die 60. Mitgliederversammlung der VKB fand am 6. Mai 2009 im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Zentralpräsident Peter Büttiker konnte 70 Mitglieder und Gäste willkommen heissen. Sein besonderer Gruss galt der Referentin, Frau Dr. Barbara Schaerer, Direktorin des Eidg. Personalamtes. Herr Büttiker hob insbesondere hervor:

Die Vereinigung der Kader des Bundes feiert in diesem Jahr einen runden Geburtstag.

Es freut mich, bei diesem Anlass die Direktorin des Eidg. Personalamtes als Referentin begrüssen zu können: Frau Dr. Barbara Schaerer. Auch das Eidg. Personalamt kann in diesem Jahr ein Jubiläum feiern:

*50 Jahre Eidgenössisches Personalamt.*

Mit dem Beamtengesetz von 1927 wurde zwar eine Fachstelle für Personelles geschaffen. Sie war aber lange Zeit eine Abteilung der Eidg. Finanzverwaltung. Das zeigt die Abhängigkeit der Personalpolitik von der Finanzpolitik.

Am 14. Dezember 1959 beschloss der Bundesrat, das Personalamt von der Finanzverwaltung zu trennen. Es wurde ein selbstständiges, direkt dem Vorsteher unterstelltes Bundesamt geschaffen. Ihm wurde die Eidg. Versicherungskasse angegliedert.

Die 50 Jahre des EPA wurden zunächst von fünf Männern dirigiert und geprägt:

- Ernst Lobsiger (1959–1972)
- Leon Straessle (1972–1975)
- Ernst Scheurer (1975–1989)
- Peter Hablützel (1989–2005)
- Juan Gut (2005–2008).

Vor dem geschäftlichen Teil referierte Frau Schaerer über die Kaderpolitik des Bundes.

## Geschäftlicher Teil

Der Zentralpräsident leitete den geschäftlichen Teil der Versammlung mit folgenden Worten ein:

Vor 60 Jahren herrschte Unruhe und Bewegung unter den Kaderbeamten: sie fühlten sich vom Arbeitgeber benachteiligt.

Ein spontan gegründetes Initiativkomitee von 70 Personen stellte fest: die *höheren Bundesbeamten müssen sich zusammenschliessen*, um ihre Interessen wirksam zu vertreten, um gehört zu werden. Denn die damaligen Lohnmassnahmen in den mittleren und höheren Besoldungsklassen waren ungenügend.

Das war die Geburtsstunde der Vereinigung der Kader des Bundes.

Auch heute fällt das Manna nicht vom Himmel: Verbesserungen wie die Kaderlohnmassnahmen, müssen jahrelang erdauert und erkämpft werden.

60 Jahre sind nicht nur ein Grund zum Feiern. Sie sind auch *Verpflichtung*, sich weiterhin für die Gewinnung und Erhaltung von leistungsfähigen Kadern beim Bund einzusetzen.

Dafür braucht es Personen, die sich im Zentralvorstand und in der Geschäftsleitung engagieren. Idealisten, die im Milizsystem Arbeit für eine Kaderorganisation leisten. Ich appelliere daher an Sie: Stellen Sie sich zur Verfügung! Helfen Sie uns, den Auftrag der Gründer weiter zu führen!

### Traktandum 1: Geschäftsbericht 2008

Ergänzend zum Geschäftsbericht gab Zentralpräsident Büttiker einen Überblick über die vier Eingaben, welche die VKB seit der Mitgliederversammlung 2008 an das Eidg. Finanzdepartement bzw. an das Eidg. Personalamt gerichtet hat. Es ging dabei um folgende Themen:

1. Lohnaussprache im Mai: Renten des Bundespersonals, Erhaltung der Kaufkraft (18. April 2008)
2. Lohnverhandlungen im Herbst: Renten des Bundespersonals. Erhaltung der Kaufkraft (1. Oktober 2008)
3. Lohnmassnahmen 2009: Teuerungsausgleich auf den Löhnen, Kaderlohnmassnahmen, Massnahmen zur Erhaltung der Kaufkraft der Renten (11. November 2008)
4. Konzept Kaderpolitik des Bundes (26. Februar 2009).

Weiter orientierte er anhand von Folien über den Strategieprozess, den die Geschäftsleitung im Jahre 2008 durchgeführt hat.

Der Geschäftsbericht 2008 wurde von der Mitgliederversammlung einstimmig genehmigt.

## **Traktandum 2: Rechnungsablage 2008 und Voranschlag 2009**

### Rechnungsablage 2008

Zentralkassier Erwin Steuri erläuterte die Jahresrechnung 2008, die mit einem Verlust von Fr. 42'721 abschloss. Nach Verlesung des Revisorenberichtes wurde die Jahresrechnung 2008 genehmigt und dem Zentralvorstand Décharge erteilt.

### Voranschlag 2009

Den Einnahmen von insgesamt Fr. 250'000 stehen Ausgaben von Fr. 281'000 gegenüber, was einen Ausgabenüberschuss von Fr. 31'000 ergibt. Er wurde ohne Diskussion genehmigt.

## **Traktandum 3: Jahresbeitrag 2009**

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

## **Traktandum 4: Ersatzwahl in den Zentralvorstand**

Botschafter Didier Pfirter, Vertreter des EDA, wurde vor Monaten vom Bundesrat auf einen Posten im Aussendienst berufen.

Botschafter Markus Börlin, Chef der Abteilung VI in der Politischen Direktion des EDA wird für den Rest der laufenden Amtsdauer als neues Mitglied und Vertreter des EDA in den Zentralvorstand gewählt.

## **Traktandum 5: Tätigkeitsprogramm 2009/2010**

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

### Kernaufgaben

1. Kaderpolitik
2. Berufliche Vorsorge: Beiträge auf Kaderstufe
3. Bundespersonalgesetz: Revision
4. ETH-Bereich
  - Kaderlohn, Erhöhung
  - Berufliche Vorsorge: Beitragshöhe auf Kaderstufe.

### Daueraufgaben

1. Allgemeine dienstrechtliche Fragen

2. Dienstleistungen
3. Wirken und Organisation der VKB
  - Standortbestimmung, Aktualisierung, Umsetzung Massnahmenplan
4. Kommunikation: VKB-Mitteilungen und Internet
5. Mitgliederwerbung
6. Nationale Kontakte (Verbände, Politiker, Behörden, etc)
7. Internationale Kontakte (CESI).

## **Traktandum 6: Verschiedenes**

Mit dem Dank an alle Anwesenden schloss der Zentralpräsident um 18.30 Uhr die 60. Mitgliederversammlung der VKB und lud zum traditionellen Apéro ein.

## **Personalia**

### **Thomas Schmutz zum stellvertretenden Direktor des Eidg. Personalamts gewählt**

Der Bundesrat hat am 24. Juni Thomas Schmutz zum neuen stellvertretenden Direktor des Eidgenössischen Personalamts (EPA) gewählt. Damit ist die Leitung des EPA nach der Wahl von Barbara Schaerer im Dezember 2007 zur Direktorin wieder komplett.

Der 40-jährige Thomas Schmutz war seit September 2001 in verschiedenen Funktionen im EPA tätig. Mitte 2006 hat er die Leitung des Geschäftsbereichs Personalwirtschaft und Controlling mit gleichzeitiger Ernennung zum Vizedirektor übernommen. Er ist damit unter anderem zuständig für das Personalbudget und das Controlling im Personalwesen des Bundes an den Bundesrat und die eidgenössischen Räte. Zuvor war der ausgebildete Betriebsökonom und Zollfachmann in verschiedenen Funktionen bei der Oberzolldirektion tätig.

## **Unternehmungen des Bundes**

*Dem Bericht des Bundesrates vom 9. April 2009 über die Leistungen der bundesnahen Unternehmungen SBB, Post und Swisscom im Jahre 2008 entnehmen wir die folgenden Ausführungen über Personalfragen:*

## **Personelle Ziele SBB**

Seit 2007 ist der neue Gesamtarbeitsvertrag in Kraft, der über mindestens vier Jahre gilt. 196 (Vorjahr 187) Mitarbeitende, die bei der SBB ihre Stelle verloren hatten, befanden sich 2008 in der beruflichen Neuorientierung.

Die Finanzkrise verschärfte die bereits schwierige finanzielle Situation der *Pensionskasse der SBB*. Die Jahresrechnung schloss mit einem Verlust von 1'882 Millionen Franken ab, der Deckungsgrad sank auf 79,2 Prozent; der Fehlbetrag betrug 2'982 Millionen Franken.

Die SBB hat in den letzten Jahren verschiedene Massnahmen zur Verbesserung der finanziellen Situation der Pensionskasse vorgenommen (z.B. Einschuss von 1'493 Mio. Fr. für den Aktivenanteil). Ein Beitrag des Bundes zur Sanierung des Rentneranteils ist noch offen. Hierzu wurde im Juli 2008 unter Federführung des Eidgenössischen Finanzdepartements eine Vernehmlassungsvorlage mit vier Sanierungsvarianten eröffnet. Das heterogene Vernehmlassungsergebnis unterstreicht die Schwierigkeit, eine nachhaltige Sanierungslösung zu finden. Der Bundesrat wird dem Parlament voraussichtlich noch in diesem Jahr eine entsprechende Botschaft unterbreiten.

## **Personelle Ziele der Post**

Betriebliche Neuausrichtungen und Restrukturierungen werden sozialverantwortlich umgesetzt. So wurde für die rund 8'500 vom Projekt REMA betroffenen Mitarbeitenden ein Sozialplan ausgearbeitet und bis Ende 2008 konnte für 99 Prozent der Betroffenen eine Lösung gefunden werden. Zur Unterstützung von Mitarbeitenden und Vorgesetzten während Reorganisationen führt die Post ein eigenes Arbeitsmarktzentrum.

Der Deckungsgrad der Pensionskasse lag Ende 2008 unter 90 Prozent, weshalb die Post Sanierungsmassnahmen ergreifen musste.

## **Personelle Ziele der Swisscom**

Im Jahre 2008 nahm der Personalbestand von Swisscom in der Schweiz netto um 145 Vollzeitstellen zu. Damit hat Swisscom innerhalb der vergangenen drei Jahre insgesamt rund 700 zusätzliche Stellen in der Schweiz geschaffen. Infolge des Strukturwandels in der Telekom-Branche entwickelte sich der Personalbestand der einzelnen Konzerngesellschaften unterschiedlich; insgesamt wurden 203 bisherige Stellen bei rückläufigen Diensten abgebaut. Zwei Drittel der betroffenen Mitarbeiter fanden innert kurzer Zeit wieder eine Beschäftigung, ein Drittel trat in den gut ausgebauten Sozialplan über. Die Erfolgsquote des Swisscom-internen Mobilitätsmanagements und der Sozialplan-Programme lag bei 90 Prozent.

## Sanierung der Pensionskasse SBB

*Der Bundesrat hat am 24. Juni das EFD beauftragt, zur Sanierung der Pensionskasse SBB bis Ende Jahr eine Botschaft mit einem Bundesbeitrag in Höhe von 1'148 Millionen zu erarbeiten.*

Die Pensionskasse SBB (PK SBB) befindet sich bereits seit einigen Jahren in Unterdeckung. Ende 2008 belief sich diese auf rund 3 Milliarden. Dazu kommt, dass die Kasse einen hohen Rentneranteil aufweist (rund 63 Prozent des Vorsorgekapitals entfällt auf die Rentner), was sie schwieriger sanierbar macht.

Im vergangenen Jahr führte der Bundesrat eine Vernehmlassung durch. Im Vernehmlassungsbericht stellte er vier Varianten zur Diskussion. Drei davon sahen eine Rekapitalisierung der SBB durch den Bund vor und unterschieden sich durch die Höhe der vom Bund zu leistenden Summe. Als vierte Variante stellte der Bundesrat eine Lösung ohne Bundeshilfe zur Diskussion. Der Bericht zur Erfüllung der Postulate Fluri und Lauri in Zusammenhang mit der Pensionskasse der ASCOOP wurde dem Vernehmlassungsbericht beigelegt.

Die in der Vernehmlassung geäußerten Stellungnahmen sind kontrovers. Gegen den Einsatz von Bundesmitteln für die Sanierung der PK SBB sprachen sich die FDP, die SVP, die Wirtschaftsverbände und die Hälfte der Kantone aus. Die andere Hälfte der Kantone befürwortete zwar den Einsatz von Bundesmitteln, möchte diesen jedoch möglichst klein halten. Für eine weitergehende Hilfe an die PK SBB votierten die Gewerkschaften, die SP und die CVP. Eine Bundeshilfe für ASCOOP wurde noch kritischer beurteilt als ein Beitrag zur Sanierung der PK SBB.

Aus Sicht des Bundesrates ist eine Hilfe an die SBB zur Sanierung ihrer Pensionskasse notwendig. Er hat daher das EFD beauftragt, bis Ende 2009 eine Botschaft mit einem Bundesbeitrag von 1'148 Millionen zu erarbeiten. Bei dieser Lösung bezahlt der Bund die Unterdeckung der Altersrentner per Ende 2006 sowie die Kosten für die Senkung des technischen Zinssatzes von 4 Prozent auf 3,5 Prozent. Davon werden die von der Pensionskasse erlittenen Verluste aus nicht finanzierten Leistungen (wie z.B. aus freiwilligen vorzeitigen Pensionierungen) abgezogen.

Damit orientiert sich der Bundesrat am Vorgehen bei PUBLICA: Auch PUBLICA erhielt vom Bund eine Einmaleinlage zur Finanzierung des fehlenden Deckungskapitals bei den Altersrentnern aufgrund der Senkung des technischen Zinssatzes. Ausserdem trägt diese Lösung der Tatsache Rechnung, dass über 80 Prozent der Altersrentner der PK SBB ehemalige Bundesrentner sind, welche bis Ende 2004 Anrecht auf Gleichbehandlung mit den Bundesrentnern hatten. Gleichzeitig wird mit dieser Variante sichergestellt, dass die Steuerzahlenden



nicht für Verluste aus freiwilligen vorzeitigen Pensionierungen oder aus den Börsenverlusten, die infolge der Finanzmarktkrise entstanden sind, aufkommen müssen.

Mit diesem Bundesbeitrag allein kann die PK SBB mit grosser Wahrscheinlichkeit nicht saniert werden. Daher erwartet der Bundesrat, dass sich die SBB und ihre Mitarbeitenden in Ergänzung dazu substantiell an der Sanierung der Kasse beteiligen.

Aufgrund der in der Vernehmlassung eingegangenen Stellungnahmen, die sich gegenüber einem Bundesbeitrag für die ASCOOP noch zurückhaltender äusseren als gegenüber einem Beitrag zur Sanierung der PK SBB, verzichtet der Bundesrat auf die Erarbeitung einer Vorlage zur Sanierung der ASCOOP. Aufgrund der schwierigen Situation, in welcher sich verschiedene bei ASCOOP versicherte und im Regionalen Personenverkehr tätige Unternehmen befinden, prüfen UVEK und EFD jedoch in Einzelfällen gemeinsam Lösungsoptionen.

## Parlamentarische Vorstösse

### **Auswirkungen der amerikanischen Finanzkrise auf die Pensionskassen des Bundes**

Interpellation von Nationalrat Dominique Baettig (SVP/JU)

*Wortlaut der Interpellation vom 11. März 2009*

Kann der Bundesrat Auskunft darüber geben, ob die Pensionskassen des Bundes, der Post und der SBB Finanzprodukte von Bernard Madoff erworben haben und, wenn ja, welche Folgen dies hat? Könnte gegen die amerikanische «Securities and Exchange Commission» (SEC) Klage eingereicht werden, da diese – ebenso wie die FINMA – offensichtlich ihren Aufsichtsaufgaben nicht nachgekommen ist?

*Antwort des Bundesrates vom 6. Mai 2009*

Im Betrugsfall um den amerikanischen Investor Bernard L. Madoff und sein Unternehmen Bernard L. Madoff Investment Securities LLC wurden Kunden mit hohen Renditeversprechen angeworben. Tatsächlich wurde jedoch nur ein Schneeballsystem betrieben. Befürchtet wird ein Schaden für die betroffenen Anleger in Höhe von 50 Milliarden Dollar.

Der Bundesrat hat neben der Pensionskasse des Bundes (PUBLICA), der Pensionskasse SBB und der Pensionskasse Post auch die Pensionskasse von Skyguide (Skycare), der Swisscom (Complan) sowie der RUAG (Vorsorge RUAG) darüber befragt, ob sie vom Betrugsfall Madoff betroffen seien.

PUBLICA, die Pensionskasse Post, die Complan und die Vorsorge RUAG haben keine Anlagen in Madoff-Produkte getätigt.

Die Pensionskasse SBB hat zwar keine Direktinvestitionen in Madoff-Papiere, ist jedoch über einen Hedge Fund, der in Madoff-Produkte investierte, betroffen. In diesem Zusammenhang könnte es maximal zu Verlusten von 3,1 Millionen Franken kommen. Die Skycare ist ebenfalls infolge der Investition in zwei Hedge Funds von der Affäre Madoff berührt. Der maximale Verlust beläuft sich auf 7,5 Millionen Franken.

Beide Pensionskassen verweisen darauf, dass die Fondsgesellschaften die Interessen der Anleger vertreten und die entsprechenden rechtlichen Schritte unternehmen.

## **Bestand an Berufspersonal in der Schweizer Armee**

Interpellation von Nationalrat Kurt Fluri (FDP/SO)

*Wortlaut der Interpellation vom 9. März 2009*

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

1. Wie hoch ist der Bestand an Berufspersonal per 1. Januar 2009 (der Stichtag gilt auch für Fragen 2, 3 und 5), aufgeteilt in Berufsoffiziere, Berufsunteroffiziere, Zeitoffiziere, Zeitunteroffiziere und Fachlehrer?
2. Wie viel Berufspersonal ist im Ausland und Inland tätig (Aufteilung wie Frage 1),
  - a. in der Militärverwaltung (Administration) und
  - b. an der Front (Ausbildung, Einsatz), beziehungsweise zusätzlich aufgeteilt nach Dienststellen VBS (GS, CdA, HE, LW, LBA)?
3. Wie viel Berufspersonal steht in Ausbildung an der MILAK bzw. BUSA?
4. Wie viel Berufspersonal hat 2007 und 2008 gekündigt (Aufteilung wie Frage 1)?
5. Wie hoch sind die Sollbestände an Berufspersonal in der Armee XXI und die Abweichungen zum Ist-Bestand?
6. Hat der Entwicklungsschritt 2008/2011 Auswirkungen auf den Bestand an Berufspersonal?

## Begründung

Die Armee XXI beinhaltet verschiedene Probleme, unter anderem Mängel im Ausbildungsbereich. Beim Berufspersonal der Schweizer Armee besteht nach wie vor eine angespannte Situation: Nachwuchsprobleme, Überlastung, Karrieresorgen, Benachteiligung, Demotivation, Resignation. Dies führt zu Burnout und Kündigungen. Trotz Massnahmen zur Verbesserung ist noch keine Trendwende abzusehen. Berufspersonal ist vor allem in der Ausbildung bzw. in Einsätzen zu beschäftigen und nicht in der Militärverwaltung. Eine glaubwürdige Milizarmee braucht genügend und motiviertes Berufspersonal, dies ist entscheidend für die Ausbildung.

### *Antwort des Bundesrates vom 6. Mai 2009*

Der Bundesrat teilt die Auffassung, dass eine glaubwürdige Milizarmee auf genügend und motiviertes Berufspersonal angewiesen ist. Das VBS hat seit 2006 verschiedene Massnahmen ergriffen, um die Situation beim militärischen Berufspersonal zu verbessern. Die Grundausbildungslehrgänge für angehende Berufsoffiziere und -unteroffiziere verzeichnen wieder einen höheren Zuwachs.

Der Bundesrat beantwortet die Fragen im Einzelnen wie folgt:

1. Der Bestand an Berufspersonal mit Stichtag 1. Januar 2009 beträgt 807 Berufsoffiziere, 1019 Berufsunteroffiziere, 349 Zeitoffiziere, 540 Zeitunteroffiziere, 18 Zeitsoldaten und 213 Fachlehrer. Bei den Fachlehrern gilt es anzumerken, dass diese seit dem 1. Januar 2004 nicht mehr zum militärischen Berufspersonal zählen.
2. Tabelle (wird hier nicht abgedruckt).
3. Zurzeit befinden sich 90 Berufsoffiziersanwärter in der Ausbildung an der Militärakademie an der ETH Zürich (MILAK) und 84 Berufsunteroffiziersanwärter in der Grundausbildung an der Berufsunteroffizierschule (BUSA) in Herisau.
4. Im Jahr 2007 haben bei den Berufsoffizieren 22 gekündigt, während es im Jahr 2008 deren 18 waren. Bei den Berufsunteroffizieren waren 2007 14 Kündigungen und im Jahre 2008 11 Kündigungen zu verzeichnen. Damit liegt die Kündigungsrate auf vergleichbarem Niveau der Vorjahre. Insgesamt mussten seit der Armee XXI höhere Abgänge bei den Berufsoffizieren und -unteroffizieren verzeichnet werden. Die Zeitmilitärs stehen in einem befristeten Arbeitsverhältnis, welches nur in gegenseitigem Einverständnis aufgelöst werden kann.
5. Die Sollwerte der Armee XXI haben seit deren Umsetzung aufgrund veränderter Rahmenbedingungen Anpassungen erfahren. Gegenwärtig weist der Bestand beim militärischen Personal eine Unterdeckung von 65 Personaleinheiten aus. Diese prozentual gesehen geringe Bestandeslücke, welche je nach Organisa-

tionseinheit jedoch unterschiedlich ausfallen kann, führt zu einer knappen Personaldecke und damit zu Engpässen und Mehrbelastungen.

6. Die Auswirkungen des Entwicklungsschritts 2008/2011 auf die Bestandessituation beim militärischen Personal werden gering ausfallen. Es ist davon auszugehen, dass der Bedarf an Berufsoffizieren und -unteroffizieren vorerst noch unverändert bleiben wird. Aufgrund von Anpassungen am Ausbildungsmodell, durch den früheren Einbezug des Milizkaders in der Grundausbildung, wird der Bedarf an Zeitmilitärs hingegen geringer ausfallen.

## **Begrenzung der Kaderlöhne des Bundes**

Interpellation von Nationalrat Rudolf Joder (SVP/BE)

*Wortlaut der Interpellation vom 16. März 2009*

1. Ist der Bundesrat bereit, politische Verantwortung zu übernehmen, und inskünftig die Kaderlöhne von Anstalten und Unternehmen des Bundes auf Antrag dieser sowie der Departemente selber festzulegen?
2. Ist er bereit, die Rechtsgrundlagen so zu ergänzen, dass inskünftig bei der Beschlussfassung betreffend Kaderlöhne der Finanzdelegation des Parlaments ein Antragsrecht zukommt?
3. Ist er bereit, die Rechtsgrundlagen so anzupassen, dass inskünftig die Obergrenze der Kaderlöhne betragsmässig limitiert wird?
4. Ist er nicht auch der Meinung, dass mit der Gutheissung der Kaderlöhne für 2007 insbesondere betreffend CEO von SBB und PTT gegenüber der Öffentlichkeit ein falsches Zeichen gesetzt worden ist?

### **Begründung**

Mit der Inkraftsetzung des Bundesgesetzes sowie der entsprechenden Verordnung bestehen seit dem 1. Februar 2004 Rechtsgrundlagen über die Entlohnung des obersten Kaders und der Mitglieder leitender Organe von Unternehmen und Anstalten des Bundes. Entsprechend diesen Rechtsbestimmungen berichten die Unternehmen und Anstalten alljährlich den zuständigen Departementen zuhänden des Bundesrates über die Anwendung des Kaderlohngesetzes und der Kaderlohnverordnung. Mitte Oktober 2008 hat der Bundesrat das Lohn-Reporting für das Jahr 2007 gutgeheissen. Dabei wurde festgestellt, dass die Landesregierung die Löhne der obersten Kader der Unternehmen und Anstalten des Bundes als «angemessen und massvoll» beurteilt.

Diese Beurteilung ist falsch, und es muss ihr entgegengetreten werden. So bezog zum Beispiel der CEO der SBB 2007 1,26 Millionen Franken Lohn. Dies entspricht ei-

ner Erhöhung von einer halben Million gegenüber dem Bezug seines Vorgängers im Jahr zuvor und einem dreifach höheren Lohn gegenüber einem Bundesrat.

Zusätzlich sind innert Jahresfrist die Entschädigungen des CEO der Post um 30'000 Franken und diejenige des CEO der Ruag um 85'000 Franken erhöht worden. Diese Zahlen sind weder angemessen noch massvoll, und es ist festzuhalten, dass der Bundesrat seine Aufgabe und Verantwortung betreffend Kaderlöhne des Bundes ungenügend wahrnimmt. Es muss heute festgestellt werden, dass die beim Erlass des Kaderlohngesetzes und der Kaderlohnverordnung in den Bundesrat gesetzten Erwartungen nicht erfüllt werden. Deshalb besteht rechtlicher Handlungsbedarf.

#### *Antwort des Bundesrates vom 6. Mai 2009*

1. Die Kaderlöhne der verselbständigten Verwaltungseinheiten und Unternehmen des Bundes orientieren sich an der Kaderlohngesetzgebung (Art. 6a Bundespersonalgesetz BPG) und Kaderlohnverordnung KadLV)). Darin festgehalten sind auch die Bemessungskriterien für die Honorare bzw. Entlohnung der obersten Leitungsorgane sowie der Geschäftsleitung. Es sind dies die Kriterien unternehmerisches Risiko, Unternehmensgrösse sowie der Quervergleich mit der betreffenden Branche und dem Bund.

Künftig wird der Bund seine verselbständigten Einheiten gemäss dem Corporate-Governance-Bericht vom 13. September 2006 und dem Zusatzbericht zum Corporate-Governance-Bericht vom 25. März 2009 personal- und entlohnungspolitisch verstärkt steuern. So sieht der Zusatzbericht in den Leitsätzen 30 bis 33 vor, dass die personalrechtlichen Ausführungsbestimmungen bei Einheiten mit öffentlich-rechtlichem Personalstatut vom Bundesrat genehmigt werden. Diese Ausführungsbestimmungen enthalten unter anderem auch Grundsätze betreffend die Entlohnung (maximaler Basislohn, Funktionsstufen, variable Lohnanteile). Verselbständigte Einheiten mit privatrechtlichem Personalstatut erlassen ihr Personalreglement in eigener Kompetenz. Der Bund kann diesen Unternehmen aber im Rahmen der strategischen Ziele personalpolitische Vorgaben machen und damit die allgemein gehaltenen Kaderlohnvorschriften unternehmensspezifisch konkretisieren.

Der Bundesrat erachtet die erwähnten personalpolitischen Steuerungselemente als ausreichend. Die Festlegung der Löhne der Mitglieder der Geschäftsleitung verselbständigter Verwaltungseinheiten und Unternehmen des Bundes durch den Bundesrat widerspricht den Grundsätzen der Eigenerpolitik des Bundes.

2. Wesentlicher Bestandteil der Kaderlohnvorschriften ist die Berichterstattung. Die verselbständigten Verwaltungseinheiten und Unternehmen des Bundes berichten dem Bundesrat jährlich über die Entlohnung und andere finanziell relevante

Arbeitsbedingungen. Dieser Bericht wird jeweils der Finanzdelegation der eidgenössischen Räte vorgelegt und sie kann sich dazu äussern. Der Bundesrat ist der Ansicht, dass das Kaderlohnreporting als Aufsichtsinstrument genügt, um die Höhe der Kaderlöhne zu überprüfen und wenn nötig steuernd einzugreifen. Weitergehende Eingriffs- und Entscheidungsrechte lehnt er ab.

3. Die Kaderlohngesetzgebung sowie die Leitsätze des Zusatzberichts zum Corporate-Governance-Bericht sind für den Bundesrat ausreichend, um die Entlohnungspolitik der Unternehmen und Anstalten des Bundes steuern zu können. Das Parlament und der Bundesrat haben sich bei der Verabschiedung des Bundesgesetzes über die Entlohnung und weitere Vertragsbedingungen des obersten Kaders und der Mitglieder leitender Organe von Unternehmen und Anstalten des Bundes bewusst dagegen entschieden, absolute Lohnobergrenzen festzuschreiben. Die verselbständigten Verwaltungseinheiten und Unternehmen des Bundes sind je nach Aufgabentyp unterschiedlichen unternehmerischen Risiken ausgesetzt und agieren in verschiedenen Branchen. Die Definition einer verbindlichen Obergrenze der Kaderlöhne in der Kaderlohngesetzgebung könnte diesem Umstand nicht angemessen Rechnung tragen.

Im Übrigen wird künftig bei verselbständigten Verwaltungseinheiten des Bundes, deren Leistungen über Gebühren oder Abgeltungen des Bundes finanziert werden, der maximale Basislohn in den vom Bundesrat genehmigten personalrechtlichen Ausführungsbestimmungen festgelegt (30. Leitsatz des Zusatzberichts zum Corporate-Governance-Bericht). Bei den Unternehmen hingegen liegt die Verantwortung für die Lohnfestsetzung des obersten Kaders beim Verwaltungsrat.

4. Im Rahmen des Kaderlohnreportings beurteilen die zuständigen Departemente die Entlohnung und weitere Vertragsbedingungen der obersten Kader und Leitungsorgane der Unternehmen und Anstalten des Bundes. Der Bundesrat hat den Bericht über das Kaderlohnreporting 2007 gutgeheissen.

## Die VKB in Stichworten

### Zweck und Wirken

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

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

## **Organisationsbereich**

Aktive und pensionierte Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes oder vergleichbarem Niveau) der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereichs (ab FS 7), der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUAG und der Nitrochemie AG Wimmis.

## **Struktur, Mitgliederzahl**

Innerhalb der Vereinigung bilden die Mitglieder aus dem Raum Zürich / Ostschweiz, die Mitarbeitenden der Ecole polytechnique fédérale in Lausanne, die Militärischen Berufskader, die Offiziere des Grenzwachtkorps und die Instruktoeren des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz eigene Sektionen.

Mitgliederzahl: rund 4'000.

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

## **Mitgliederinformation**

- laufend im Internet [www.vkb-acc.ch](http://www.vkb-acc.ch) unter dem Menu «Aktuelles»
- vierteljährlich in deutscher und französischer Sprache erscheinendes Heft «VKB-Mitteilungen»
- Mitgliederversammlung
- Veranstaltungen der Sektionen
- Veranstaltungen für Senioren VKB.

## **Nebenleistungen**

- vergünstigte Prämien auf den Zusatzversicherungen der Krankenkasse KPT (Altersgrenze: 70 Jahre). Unterlagen dazu sind bei der Geschäftsstelle VKB erhältlich; neueintretende Mitglieder erhalten sie automatisch.
- Vorzugsbedingungen bei ZÜRICH Connect (ex Züritel), dem Verkaufskanal der «Zürich» Versicherungsgesellschaft in den Bereichen der Motorfahrzeug- sowie Hausrat- und Privathaftpflicht-Versicherungen.  
Auskünfte: Tel. 0848 807 810, Mo–Fr 08.00–20.00 Uhr.
- Kreditkarten VISA und MASTERCARD zu Vorzugsbedingungen.

## Jahresbeitrag

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

## Meldung von Mutationen, Bestellung von Werbeunterlagen

- Mutationen (Eintritt, Adressänderung, Pensionierung, Austritt) bitte rechtzeitig der Geschäftsstelle melden (Adresse siehe Seite 2).  
Austritt aus der VKB: Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB auch den Wegfall von Dienstleistungen und den damit verbundenen Vergünstigungen/Rabatten (z.B. KPT, ZURICH Connect) zur Folge hat.
- Unterlagen für die Werbung neuer Mitglieder schickt die Geschäftsstelle direkt an die von Ihnen angegebene Adresse.

**Kontakt zur VKB:** siehe Seite 2

## «Top versichert bei attraktiven Prämien»



Die Mitglieder der VKB profitieren seit 1996 von erstklassigen Versicherungsleistungen zu attraktiven Prämien. Hinter diesem Angebot steht *Zurich Connect*, der führende Direktversicherer in der Schweiz, mit dem die VKB erfolgreich zusammenarbeitet. Martin Bolliger, Vizepräsident der VKB, und Patric Deflorin, Leiter *Zurich Connect* und

Mitglied der Geschäftsleitung von *Zurich Schweiz*, erläutern im Interview die Vorteile der Zusammenarbeit.

### ***Seit 1996 bietet die VKB zusammen mit Zurich Connect ihren Mitgliedern ein attraktives Versicherungsangebot an. Wie beurteilen Sie diese Zeit?***

Patric Deflorin: Ich beurteile diese Zeit als überaus positiv! Das Interesse an unserem Angebot ist gross, und wir dürfen bereits 24% der VKB-Mitglieder zu unseren Versicherten zählen. Ich bedanke mich an dieser Stelle herzlich für das uns entgegengebrachte Vertrauen. Nicht zuletzt dank unseren langjährigen Vertriebspartnern ist *Zurich Connect* heute der führende Direktversicherer in der Schweiz. Mit fast 1'200 Policen ist die VKB einer unserer grössten und wichtigsten Verbandspartner.

Martin Bolliger: Ich kann Patric Deflorin nur beipflichten, auch ich empfinde diese Zeit als sehr erfreulich. Da die VKB das klare Ziel verfolgt, ihren Mitgliedern bedürfnisgerechte und moderne Dienstleistungen anzubieten, ist *Zurich Connect* in Sa-



chen Versicherungen der ideale Partner für uns. Wir werden die bestehende Zusammenarbeit noch weiter intensivieren.

### ***Warum ist die Zusammenarbeit so erfolgreich?***

Martin Bolliger: Ich gehe davon aus, dass die Zusammenarbeit deshalb so erfolgreich ist, weil Zurich eine renommierte Versicherung ist und die Angebote unsere Mitglieder in Bezug auf Preise und Leistungen überzeugen.

Patric Deflorin: Die Partnerschaft mit der VKB ist für uns eine Chance, zielgruppenspezifische Produkte und Preise für die Mitglieder anzubieten und damit einen Mehrwert für sie zu schaffen.

### ***Wie profitieren VKB-Mitglieder von der Partnerschaft mit Zurich Connect?***

Patric Deflorin: Zurich Connect deckt dank der breiten Produktpalette die wichtigsten Bedürfnisse von Privatkunden in Sachen Versicherungen ab: Motorfahrzeug-, Hausrat- und Privathaftpflichtversicherungen sowie Gebäude- und Assistance-Versicherungen gehören zum Angebot. Über eine spezielle Telefonnummer oder Internet können die VKB-Mitglieder ihre Versicherungen direkt und schnell abschliessen. Zudem profitieren sie von Rabatten von bis zu 25 Prozent.

Martin Bolliger: Es lohnt sich also, die eigenen Versicherungen mit denjenigen von Zurich Connect zu vergleichen und eine Offerte zu verlangen.

### ***Was macht Zurich Connect so einzigartig?***

Patric Deflorin: Dank der zentralen Beratungs- und Abschlussmöglichkeit sparen wir Kosten. Der einfache Weg per Telefon oder Internet bedeutet, dass unseren Kunden die Kosteneinsparungen in Form von tieferen Prämien zugute kommen. Zurich Connect hat zudem unter den Direktversicherungen den einzigartigen Vorteil, die Help-Point-Infrastruktur von Zurich Schweiz zur optimalen Schadenerledigung nutzen zu können. Vor elf Jahren hat Zurich Schweiz den ersten Help Point eröffnet und damit den Grundstein für ein Erfolgsmodell gelegt. Heute gibt es schweizweit 126 Help Points, also 26 Drive-Ins und 100 weitere Partnerbetriebe. Gemäss dem Motto «Ein Schaden, ein Anruf» erhält der Kunde nach erfolgter Schadenmeldung beim Help Point schnelle, kompetente, unbürokratische und umfassende Hilfe. Der Kunde muss keine Formulare ausfüllen und sich auch nicht um die Reparatur kümmern. Bei einem Unfall ruft er einfach die Gratis-Nummer 0800 811 811 an, bringt sein beschädigtes Auto zu einem unserer HelpPoints und Zurich organisiert den Rest. Diese und weitere hervorragende Dienstleistungen stehen den Mitgliedern der VKB als Versicherungsnehmer von Zurich Connect zur Verfügung.

Martin Bolliger: Kurz und gut: Mit Zurich Connect ist man bei attraktiven Prämien top versichert!

***Wenn man vom Zurich-Connect-Angebot profitieren möchte:  
Wie und wann kann man auf Zurich Connect umsteigen?***

Patric Deflorin: Neben dem normalen Vertragsablauf kann jede Auto- oder Motorradversicherung in drei weiteren Fällen gewechselt werden: im Schadenfall, bei einer Prämienanpassung oder einem Fahrzeugwechsel – auch wenn die bestehende Police noch mehrere Jahre Laufzeit hat. Bei einem Fahrzeugwechsel beispielsweise wird dem Versicherungsnehmer von seinem früheren Versicherer sogar die Prämie anteilmässig zurückerstattet. Wenn Sie wechseln möchten, gehen Sie am besten wie folgt vor: Verlangen Sie bei Zurich Connect eine Offerte und weisen Sie darauf hin, dass Sie Ihre Versicherung wechseln möchten. Unsere Versicherungsberaterinnen und -berater helfen Ihnen gerne bei den erforderlichen Formalitäten. Für den Abschluss braucht es anschliessend nur noch eine Unterschrift. Und übrigens: Auch Lebenspartner im gleichen Haushalt dürfen von den Lösungen und Prämienvorteilen von der VKB profitieren.

**Marktführer im Direktgeschäft**

Zurich Connect – der Direktversicherer von Zurich in der Schweiz und Marktführer im Direktgeschäft - bietet auf die individuellen Bedürfnisse anpassbare Versicherungslösungen. Ein exzellenter Schadenservice und attraktive Prämien zeichnen das Angebot weiter aus. Über 200'000 Kunden in der Schweiz profitieren bereits von der direkten Abschlussmöglichkeit per Telefon über das Kundencenter, via Internet oder auf dem Postweg.

Über die exklusive Telefonnummer 0848 807 810 können die Mitglieder der VKB eine Offerte verlangen. Das Kundencenter von Zurich Connect ist von Montag bis Freitag von 8 bis 17.30 Uhr durchgehend geöffnet. Über 60 qualifizierte Versicherungsberaterinnen und -berater sind in vier Sprachen (Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch) für die Mitglieder der VKB da. Im Internet unter [www.zurichconnect.ch/partnerfirmen](http://www.zurichconnect.ch/partnerfirmen) erhalten Sie zusätzliche Informationen zum Angebot von Zurich Connect. Sie können Prämien berechnen und Offerten online erstellen. Dazu benötigen Sie ein Login (ID: vkb-acc / Passwort: cadres).

# VKB-Mitglieder bezahlen hier weniger!



Jetzt vergleichen  
**0848 807 810**  
und Prämien sparen!

Bei Zurich Connect bekommen  
Sie beides – günstigere Prämien  
und direkt mehr Vorteile!

Von der VKB geprüft und empfohlen!



Vereinigung der Kader  
des Bundes



Versicherungsträger: Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG

## Erstes Forum Führungskräfte 50plus

Seit einiger Zeit ist in der Personalpolitik von der demographischen Herausforderung die Rede. Der Anteil älterer Personen am Mitarbeiterbestand nimmt zu; das Durchschnittsalter erhöht sich laufend. Im Jahre 2008 waren rund 12'000 Mitarbeitende der Bundesverwaltung 50jährig oder älter. Die Personalpolitik muss dieser Entwicklung Rechnung tragen.

Lange Zeit wurde das neue Wissen jüngerer Mitarbeitender überschätzt und die Erfahrung älterer Fach- und Führungskader unterschätzt. Pionierarbeit leistete schon vor Jahren die Firma ABB, die es verstand, das Potenzial von älteren Fachkräften optimal zu nutzen. Beim Bund erwies sich das im Jahre 2003 eingeführte Modell des Senior Consulting als Misserfolg.

In der Finanzkrise wurden mancherorts bewährte Persönlichkeiten an Spitzenpositionen berufen: die Stärken der älteren oder gar pensionierten Führungskräfte wurden wieder entdeckt: Erfahrung, Know-how in der Umsetzung, Sinn für das Machbare, hoher Stand in der Menschenführung, in der Kommunikation und in der Persönlichkeitsentwicklung.

Welches sind die Chancen erfahrener Führungskräfte? Welches ihre typischen Stärken und Aufgaben? Wie können eigene Stärken erkannt und entwickelt werden? Wie kann die Leistungsfähigkeit erhalten werden? Wie kann die zweite Berufs- und Lebenshälfte erfolgreich gestaltet werden?

Antworten auf diese Fragen will das *Erste Forum Führungskräfte 50plus* geben, das am 25. und 26. September 2009 in Adelboden stattfindet. Es dient der Vermittlung von Wissen, dem Austausch von Erfahrungen und der persönlichen Beratung. Den Teilnehmenden stehen 15 Expertinnen und Experten aus verschiedenen Disziplinen beratend zur Seite. Eine ausführliche Broschüre kann angefordert werden: [alpenforum@adelboden.ch](mailto:alpenforum@adelboden.ch); Tel. 033/673 80 80).