

EINLADUNG

zur 59. ordentlichen Mitgliederversammlung
Mittwoch, 28. Mai 2008, 17.15 Uhr,
im Hotel Bellevue-Palace, Bern

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir gestatten uns, Sie zur 59. ordentlichen Mitgliederversammlung der Vereinigung der Kader des Bundes einzuladen.

Vor dem geschäftlichen Teil der Mitgliederversammlung wird **Bundesrat Samuel Schmid, Vorsteher des Departementes VBS,** über **aktuelle Fragen aus dem VBS** sprechen.

Traktanden:

1. Geschäftsbericht 2007
2. Rechnungsablage 2007 und Voranschlag 2008
3. Jahresbeitrag 2008. Der Zentralvorstand beantragt die Beibehaltung der bisherigen Jahresbeiträge: 50 Franken für Aktive und 25 Franken für Pensionierte.
4. Wahlen (für je zwei Jahre)
 - a. Zentralpräsident
 - b. Bisherige Mitglieder des Zentralvorstandes
 - c. Neue Mitglieder des Zentralvorstandes
 - d. Rechnungsrevisoren.
5. Tätigkeitsprogramm 2008/2009
6. Verschiedenes.

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

Der Zentralvorstand

Zentralvorstand 2007/2008

Geschäftsleitung:

Zentralpräsident

Peter Büttiker, Fürspr., VBS

Vizepräsident

Martin Bolliger, dipl. Ing. ETH, UVEK

Generalsekretär

Peter Ritschard, pens. SBB

Stellvertretender Generalsekretär

Paul Neuenschwander, Oberst, VBS

Zentralkassier

Erwin Steuri, VBS

Redaktor

Christian Furrer, Dr.jur, pens. UVEK

Beigezogene Mitglieder

Albert Fritschi, lic.oec.publ., pens.

ETH-Rat

Margrith Bachmann, pens. VBS

Beisitzer:

Didier Pfirter, Botschafter, EDA

Angelo Rabiolo, lic.HEC, EDI

Pius Berni, EFD

Beat Jung, Rechtsanwalt, pens. EFD

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

Philippe Thalmann, Prof. Dr. phil., EPFL

Waldemar Eymann, Div.a.D, pens. VBS

Hildegard Weber, VBS

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

e-Mail

➡ – office@vkb-acc.ch

Internet

➡ – www.vkb-acc.ch

Mutationen

➡ *Eintritte, Adressänderung, Pensionierung, Austritt:*
Meldung
– ab Website vkb-acc.ch / Kontakt oder
– an office@vkb-acc.ch oder
– an VKB, Postfach, 3000 Bern 7

Austritt aus der VKB:

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

Auskünfte

➡ Geschäftsstelle VKB:
Tel. 041 329 22 28 / Fax 041 329 22 04
office@vkb-acc.ch

Tauwetter	7
Bundespersonalgesetz. Evaluation	8
Revision des Bundespersonalgesetzes	8
Pensionskassen. Mageres Jahr 2007	10
Bundesverwaltung: zusätzliche Altersrücktritte 2008	12
Bundesverwaltung. Gemeinsame Absichtserklärung 2007 – 2011	14
Staatsrechnung des Bundes 2007: 4 Milliarden Überschuss	16
Reformen in Verwaltung und Armee	16
VBS. Überprüfung der Zielsetzungen der Armee	18
Lohnmassnahmen 2008 bei der RUAG Suisse	21
Unternehmungen des Bundes	22
Parlamentarische Vorstösse	25
Geschäftsbericht 2007	26
1. Zum Geleit	26
2. Sachgeschäfte	28
2.1 Bundespersonalrecht	28
2.2 Pensionskasse des Bundes PUBLICA	30
2.3 PUBLICA: Primatwechsel auf den 1. Juli 2008	31
2.4 Lohnmassnahmen 2008	43
2.5 Entlastungsprogramme und Stellenabbau	46
2.6 Reformen in Verwaltung und Armee	47
2.7 Überprüfung der Aufgaben des Bundes	50
2.8 Begleitausschuss der Sozialpartner	50
2.9 ETH-Bereich	51
3. Sektionen	55
3.1 Sektion Zürich	55
3.2 Sektion militärische Berufskader	56
3.3 Sektion VIBABS	59
3.4 Sektion Grenzwachtoffiziere	60

3.5	Sektion Cader Association of Swisscom	60
3.6	Sektion ETH Lausanne	61
4.	Mitgliederversammlung, Zentralvorstand und Administration	62
4.1	Mitgliederversammlung 2007	62
4.2	Zentralvorstand, Geschäftsleitung und Administration	63
4.3	Umsetzung des Tätigkeitsprogramms 2007	64
5.	Finanzen	65
6.	Dienstleistungen	67
7.	Internationale Tätigkeit	67
	Die VKB in Stichworten	68
	Zurich Connect: Mit Zurich connect reisen Sie gut	70

Tauwetter

Im Jahre 2007 steckte die Sozialpartnerschaft beim Bund in einer Krise. So kritisierte Bundesrat Merz am 26. April 2007 die ambivalente Haltung einzelner Personalverbände, welche einerseits mit unsachlicher öffentlicher Kritik nicht zurückhalten und andererseits respektierte Verhandlungspartner sein wollen. Konkret seien gegenseitiger Respekt, eine gemeinsame und ganzheitliche Verantwortung sowie Kreativität bei der Lösungssuche anzustreben.

Die Verbände machten geltend, dass das gesetzliche Mitspracherecht der Organisationen des Personals (Art. 33 BPG und Art. 107 BPV) seit 2004 abgewertet wurde nach dem Motto: zuerst trifft der Bundesrat Grundsatzentscheide, danach werden die Verbände bei deren Umsetzung angehört. Diese unbefriedigende Praxis wurde bei den zahlreichen Reformprojekten angewendet: Entlastungsprogramm 2003, Entlastungsprogramm 2004, Aufgabenverzichtsplanung, Verwaltungsreform 2005/2007, Überprüfung der Aufgaben des Bundes. Zu einer Verstimmung führte auch die Revision des Bundespersonalgesetzes.

In der Zwischenzeit ist eine Entspannung in den Beziehungen unter den Sozialpartnern eingetreten. In den Lohnverhandlungen vom 27. November 2007 erklärte sich Bundesrat Merz auf Verlangen der Verbände bereit, die für 2009 geplante *Realloohnerhöhung* auf den 1. Juli 2008 vorzuziehen. Im Januar 2008 informierte er die Verbände über seine Entscheidung, dem Bundespersonal beim Wechsel in den Beitragsprimat die kumulierte Teuerung für die Jahre 2004-2007 im Umfang von 3,7 Prozent voll auszugleichen.

Nachdem ein erster Entwurf vom September 2007 für eine *Revision des Bundespersonalgesetzes* im Konsultationsverfahren auf einhellige Ablehnung der Verbände gestossen war, ging das Eidg. Finanzdepartement über die Bücher. Der zweite Entwurf vom 20. Dezember 2007 trug der Kritik der Verbände teilweise Rechnung und wies gegenüber jenem vom September markante Verbesserungen auf.

Die Sozialpartner hatten sich im Januar 2007 für die Erneuerung der *gemeinsamen Absichtserklärung* ausgesprochen. Diese bildet eine Richtschnur für die Sozialpartnerschaft beim Bund. Am 22. Januar 2008 gelang es nach langen Vorarbeiten, einen Konsens zu finden. Bundesrat Merz unterzeichnete die Absichtserklärung zusammen mit swissPersona, transfair und der Vereinigung der Kader des Bundes. Die Gemeinsame Absichtserklärung bezweckt, die Sozialpartnerschaft auch in Zeiten personalpolitisch grosser Herausforderungen zu pflegen und zu festigen.

Bundespersonalgesetz. Evaluation

An ihrem Seminar Ende Januar 2008 haben die Geschäftsprüfungskommissionen des National- und des Ständerates die Schwerpunkte ihrer Arbeiten für das Jahr 2008 festgelegt. Unter anderem haben sie die Parlamentarische Verwaltungskontrolle mit vier Untersuchungen (Evaluationen) beauftragt. Eine davon wird sich dem *Bundespersonalgesetz* widmen, das für die Bundesverwaltung im Jahre 2002 in Kraft trat. Das Gesetz sollte den Bund als attraktiven Arbeitgeber mit motiviertem Personal positionieren. Die Arbeitszufriedenheit des Bundespersonals sinkt jedoch kontinuierlich. Deshalb haben die Geschäftsprüfungskommissionen der Parlamentarischen Verwaltungskontrolle den Auftrag erteilt, eine *Erfolgsbilanz des Bundespersonalgesetzes* zu erstellen.

Revision des Bundespersonalgesetzes

Grundsatzentscheid des Bundesrates vom 29. November 2006

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

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

Das Verbesserungspotenzial soll mit einer *Revision des Bundespersonalgesetzes* und einer Vereinfachung des Entscheid- und Streiterledigungsverfahrens realisiert werden. Die Gesetzesrevision soll dabei unter anderem folgende Punkte enthalten:

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

Zwischenentscheid vom 29. August 2007

Am 29. August bekräftigte der Bundesrat aufgrund einer Aussprache zum Bundespersonalgesetz die *Stossrichtung der Gesetzesrevision*:

- Flexiblere Regelung der Gründe, welche die Änderung und die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen
- Ersatz der Pflicht zur Weiterbeschäftigung nach ungültiger Kündigung durch den Arbeitgeber durch eine weiter gefasste Pflicht des Arbeitgebers zur Unterstützung des beruflichen Fortkommens
- Vereinfachung des Entscheid- und Streiterledigungsverfahrens
- Erweiterung der Möglichkeiten für die Anstellung von ganzen Personalkategorien und Personen nach dem Obligationenrecht.

Vorentwurf vom 19. September 2007 zur Revision des Bundespersonalgesetzes

Im September 2007 wurde ein erster Vorentwurf den Verbänden des Bundespersonals zur Stellungnahme unterbreitet. Ziel des Entwurfes war, dank erleichterten Kündigungen beim Bund Personal schneller los zu werden. In ihrer Eingabe vom 11. Oktober stellte die VKB zunächst fest, dass für die beabsichtigte Anpassung des Gesetzes eine nachvollziehbare Begründung fehlt. Die VKB lehnte den Entwurf ab, vor allem weil dieser das Verwaltungsverfahrensgesetz im Personalrecht als nicht mehr anwendbar erklärt hatte. Für die Kündigung war – statt einer begründeten Verfügung – bloss eine schriftliche Mitteilung vorgesehen. Eine Beschwerde gegen diese Mitteilung war ausgeschlossen. Damit war eine Überprüfung der Rechtmässigkeit einer Kündigung durch Gerichte nicht mehr möglich: der Schutz vor willkürlichen Kündigungen war nicht mehr gewährleistet. Diesem Kahlschlag beim Kündigungsschutz konnten wir nicht zustimmen.

Entwurf vom 20. Dezember 2007 zur Revision des Bundespersonalgesetzes

Im Januar 2008 wurde den Verbänden des Bundespersonals ein neuer, überarbeiteter Entwurf unterbreitet. Der neue Entwurf wies gegenüber jenem vom September 2007 markante Verbesserungen auf. Insbesondere sah er für die Kündigung wieder eine begründete Verfügung vor, die mit Beschwerde angefochten werden kann. In der Aussprache vom 22. Januar mit Bundesrat Merz erklärte die VKB, dass sie – dank der Verbesserungen – mit der Vorlage leben kann. Sie reichte mehrere Anträge zur Nachbesserung des Entwurfes ein.

Bemerkungen der VKB zur Revision des Bundespersonalgesetzes

Das Bundespersonalgesetz ist seit dem 1. Januar 2002 in Kraft. Die Personalverbände haben keine Revision des Gesetzes verlangt. Sie erwarten zunächst eine Auswertung der Erfahrungen mit dem Gesetz. Für die vom Bundesrat angestrebte Revision des Bundespersonalgesetzes fehlt bis heute eine nachvollziehbare Begründung. Das geltende Recht hat den Bund jedenfalls nicht daran gehindert, im Rahmen der Sparprogramme bisher über 2'500 Stellen abzubauen. Ein ausgewiesener Bedarf nach Anpassung des Kündigungsrechts ist nicht ersichtlich.

Druck geht allerdings von einer Motion der Finanzkommission des Nationalrates aus, die am 12. März 2008 vom Nationalrat mit 99:53 Stimmen angenommen wurde. Sie verlangt eine Änderung des Bundespersonalgesetzes, um das Verfahren bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu beschleunigen.

Die fehlende Auswertung der Erfahrungen mit dem Gesetz wird nun – im Auftrag der Geschäftsprüfungskommissionen – von der Parlamentarischen Verwaltungskontrolle nachgeliefert.

Pensionskassen. Mageres Jahr 2007

Die weltweite Börsenbaisse als Folge der Krise auf dem amerikanischen Hypothekenmarkt («Subprime-Kreditkrise») hat sich negativ auf die Jahresabschlüsse 2007 der Pensionskassen in der Schweiz ausgewirkt. Sie erzielten eine ungenügende Rendite auf ihren Vermögensanlagen. So gelang es den meisten Pensionskassen nicht einmal, den Mindestzins von 2,5 Prozent zu erwirtschaften, mit dem sie die

Guthaben der aktiven Versicherten verzinsen müssen. (Weitere Verpflichtungen sind die Zahlungen an die Rentner und die Deckung der Verwaltungskosten.) Und für das Jahr 2008 hat der Bundesrat im letzten Sommer den BVG-Mindestzins auf 2,75 Prozent angehoben.

PUBLICA: Rendite von 1,3 Prozent

Die *Pensionskasse des Bundes PUBLICA* hat im Jahre 2007 auf ihren Anlagen eine Performance von 1,3 Prozent erreicht. Ihr Deckungsgrad sank von 108,8 auf 106,7 Prozent.

Anderen ging es nicht besser, sondern noch schlechter: Die Pensionskasse SBB erzielte 2007 eine Performance von 1,08 Prozent. Der Deckungsgrad sank von 94,5 auf 92,4 Prozent.

Damit PUBLICA alle ihre Verpflichtungen langfristig einhalten kann, muss auf dem Vorsorgevermögen eine Rendite von etwa 4 Prozent erwirtschaftet werden. Dank ausreichenden Schwankungsreserven kann die Pensionskasse PUBLICA dieses mageren Jahr 2007 verkraften.

Langes Warten für die Rentner?

Der Deckungsgrad interessiert besonders die Rentner. Denn mit 106,7 Prozent ist PUBLICA noch weit vom *Ziel 115 Prozent Deckungsgrad* entfernt. Artikel 32l des revidierten Bundespersonalgesetzes regelt die Anpassung der Renten an die Teuerung aus Vermögenserträgen von PUBLICA. Danach darf eine Anpassung der Renten an die Teuerung erst erfolgen, wenn mindestens eine Schwankungsreserve von 15 Prozent aufgebaut ist.

Die Vereinigung der Kader des Bundes wird sich dafür einsetzen, dass die Arbeitgeber eine ausserordentliche Anpassung der Renten an die Teuerung vornehmen.

Hoffen auf bessere Zeiten

Ein Blick zurück zeigt, dass mageren Jahren stets fette gefolgt sind und umgekehrt. Für die Pensionskasse des Bundes ergibt sich insgesamt folgendes Bild der Renditeentwicklung auf dem Gesamtvermögen:

1999: 3,3 Prozent (zweite Jahreshälfte)

2000: -1,5 Prozent (Verlust von 2,2 Milliarden Franken)

2001: -6,9 Prozent (Verlust von 2,7 Milliarden Franken)

2002: 8,0 Prozent

2003: 2,7 Prozent

2004: 4,9 Prozent

2005: 9,8 Prozent

2006: 4,48 Prozent

2007: 1,3 Prozent.

Weil ein Ende der Kreditkrise zur Zeit noch nicht absehbar ist, hat sich auch das Jahr 2008 bis jetzt als hartes Jahr für Vermögensanlagen erwiesen.

Bundesverwaltung: zusätzliche Altersrücktritte 2008

Die Personalvorsorge des Bundes wechselt am 1. Juli 2008 in das Beitragsprimat. Bis Mitte Januar 2008 haben in der Bundesverwaltung 854 Personen gekündigt, um vor dem Primatwechsel freiwillig vorzeitig in Pension zu gehen. Die Anzahl Kündigungen ist gut halb so hoch wie im Sommer 2007 angenommen.

Der Bundesrat hat am 30. Januar mit Genugtuung davon Kenntnis genommen, dass auf den 1. Juli 2008 *kein Exodus aus der Bundesverwaltung* stattfinden wird. Das Eidg. Personalamt (EPA) hatte im Sommer 2007 berechnet, dass sich bis zum Wechsel in das Beitragsprimat rund 2'500 Personen zwischen 60 und 65 Jahren nach geltendem Recht pensionieren lassen könnten. Da normalerweise jährlich zwischen 500 und 550 Personen altershalber in Pension gehen, wurde infolge des Primatwechsels mit insgesamt 1'600 zusätzlichen Kündigungen gerechnet («Sondereffekt»).

Weniger freiwillige vorzeitige Pensionierungen als angenommen

Bis Mitte Januar 2008 sind in der Bundeskanzlei, den Departementen und dem Bundesgericht 854 Kündigungen für Pensionierungen vor dem 1. Juli 2008 eingegangen. Dies hat eine Umfrage des EPA ergeben.

Die freiwilligen vorzeitigen Pensionierungen in der Übersicht

Verwaltungseinheit	Anzahl Kündigungen absolut	In % des Stammpersonals*
Bundesgericht	6	1,9
Parlamentsdienste	10	3,7
Bundeskanzlei	6	2,5
EDA	35	1,0
EDI	94	3,6
EJPD	49	1,7
VBS	258	2,0
EFD	206	2,3
EVD	107	4,2
UVEK	83	4,1
Total	854	2,3

*Das Stammpersonal umfasst rund 36'000 Personen

Informationsmassnahmen haben gegriffen

Dass nur wenig mehr als die Hälfte der im Sommer 2007 erwarteten freiwilligen vorzeitigen Pensionierungen («Sondereffekt») stattfinden werden, zeigt, dass die Informations- und Sensibilisierungsmassnahmen, die durch das EPA initiiert wurden, bei den Versicherten erfolgreich waren. So haben die Mitarbeitenden im Alter zwischen 60 und 65 Jahren neben Informationsschreiben auch Berechnungen ihrer individuellen Rentensituation nach geltendem Recht und im Beitragsprimat erhalten. Dadurch ist es offensichtlich gelungen, aufzuzeigen, welche Anreize die Vorsorge nach Beitragsprimat bietet, wenn man länger erwerbstätig bleibt. Eine weitere entscheidende Rolle dürften die individuelle Situation und Lebensplanung jedes und jeder Einzelnen sowie deren interessante und herausfordernde Aufgaben in der Bundesverwaltung gespielt haben.

Nachfolgeplanungen führen zu Aufgabenverzicht

Die Erhebung des EPA hat weiter ergeben, dass rund 70 Stellen, die durch eine freiwillige vorzeitige Pensionierung frei werden, aufgrund von Aufgabenüberprüfungen und Nachfolgeplanung nicht mehr wiederbesetzt werden. Ebenso wird der ordentliche Lauf der Verwaltungsarbeit durch die Abgänge nicht beeinträchtigt.

Bemerkungen der VKB

Die Anzahl der Kündigungen im Vorfeld des Primatwechsels ist halb so hoch wie im Sommer 2007 angenommen. Kann damit von einem dramatischen Verlust an Wissen und Erfahrung in der Bundesverwaltung nicht mehr die Rede sein? Bei den unteren Chargen beträgt die Abgangsquote 33 Prozent. 15 Prozent der Frühpensionierungen entfallen auf das Top-Kader. Mit einem Anteil von 48 Prozent sind die Abteilungsleiter, Sektionschefs und wissenschaftlichen Mitarbeiter bei den Rücktritten überdurchschnittlich vertreten. Dieser Verlust an Wissen und Erfahrung beim mittleren Kader, das ein tragendes Element der Bundesverwaltung bildet, fällt ins Gewicht. Aufgrund der schwindenden Attraktivität des Bundes auf dem Arbeitsmarkt werden diese Abgänge nicht überall leicht zu ersetzen sein.

Bundesverwaltung. Gemeinsame Absichtserklärung 2007 – 2011

Sozialpartnerschaft

Die Sozialpartner des Bundes sind:

- Personalverband des Bundes PVB
- garaNto (die Gewerkschaft des Zoll- und Grenzwachtpersonals)
- Verband des Personals der öffentlichen Dienste vpod
- transfair (Christliche Gewerkschaft Service public und Dienstleistungen Schweiz)
- swissPersona (Schweizerischer Militärpersonalverband)
- *Vereinigung der Kader des Bundes VKB.*

Die erste gemeinsame Absichtserklärung ist von Bundesrat Villiger und den Personalverbänden im Jahre 1999 abgeschlossen worden. Am 19. Dezember 2003 wurde sie für die Legislatur 2003- 2007 erneuert. Die periodische Erneuerung der Gemeinsamen Absichtserklärung stützt sich auf Artikel 107 der Bundespersonalverordnung BPV.

In der *gemeinsamen Absichtserklärung vom Januar 2008* zwischen der Bundesverwaltung und den Bundespersonalverbänden ist die allgemeine Stossrichtung der Sozialpartnerschaft und der Personalpolitik für die laufende Legislatur festgehalten.

Treffen zwischen den Sozialpartnern finden regelmässig im Rahmen des *Begleitausschusses der Sozialpartner BAS* statt. Letzterer ist ein beratendes Organ und setzt

sich für die Pflege und Sicherstellung einer intakten Sozialpartnerschaft in der Bundesverwaltung ein.

Sozialplan des Bundes

Ein wichtiges Ergebnis der Sozialpartnerschaft beim Bund ist der *Sozialplan*. Der bestehende Sozialplan datiert vom 1. Februar 2005. Darin sind wichtige Rahmenbedingungen festgelegt. Er wurde von Bundesrat Hans-Rudolf Merz und den Vertretern der Bundespersonalverbände unterzeichnet.

Der Sozialplan kommt bei Umstrukturierungen und Reorganisationen mit Stellenabbau zur Anwendung. Für Personen, deren Stelle aufgehoben wird, stehen Massnahmen wie Versetzung innerhalb des Bundes, Stellenvermittlung, berufliche Weiterbildung und Umschulung sowie die vorzeitige Pensionierung im Vordergrund. Um Entlassungen möglichst zu vermeiden, soll sämtlichen Angestellten, die von Entlassungen bedroht sind, mindestens eine zumutbare neue Stelle angeboten werden.

Mühsamer Weg zu einer neuen gemeinsamen Absichtserklärung

Die Sozialpartner hatten sich am 30. Januar 2007 über eine Erneuerung der Gemeinsamen Absichtserklärung für die kommende Legislatur geeinigt. Sie war als Rahmenwerk für die Sozialpartnerschaft gedacht und sollte Eckwerte für die künftige Personalpolitik enthalten.

Im ersten Halbjahr gelang es nicht, eine gemeinsame Absichtserklärung über die Personalpolitik in der Legislaturperiode 2007 – 2011 zu vereinbaren. Insbesondere haben sich die Verbände geweigert, Texte zu akzeptieren, in denen von der «Tendenz zu einem schlanken, aber starken Staat» die Rede ist.

Die Sozialpartner beschlossen darauf, die Arbeiten an der Erneuerung der Gemeinsamen Absichtserklärung weiterzuführen und die Inhalte mit der Legislaturplanung zu harmonisieren. Gleichzeitig sollte auch geklärt werden, welches Gewicht den nicht organisierten Mitarbeitenden (70 Prozent der Bundesangestellten) in der Sozialpartnerschaft zukommen soll.

Am 22. Januar 2008 wurde die neue Gemeinsame Absichtserklärung unterzeichnet. Sie regelt die Zusammenarbeit unter den Sozialpartnern und legt Grundsätze in folgenden Bereichen fest: Personalpolitik, Lohnpolitik, Sozialpolitik, Personalentwicklung und Personalmanagement. Der Wortlaut der Gemeinsamen Absichtserklärung kann auf der Homepage des Eidg. Personalamtes eingesehen werden: www.epa.admin.ch/Themen/Personalpolitik/Sozialpartnerschaft.

Staatsrechnung des Bundes 2007: 4 Milliarden Überschuss

Das ordentliche Finanzierungsergebnis des Bundes weist im Jahr 2007 einen Einnahmenüberschuss von 4,1 Milliarden Franken auf. Die Ursache für das mit 3,2 Milliarden deutlich über dem Budget liegende Resultat liegt vor allem auf der Einnahmenseite. Die gute Konjunktur hat vor allem bei der direkten Bundessteuer und der Verrechnungssteuer höhere Einnahmen gebracht. Aber auch auf der Ausgabenseite wurden die budgetierten Werte deutlich unterschritten. Trotz sprudelnder Einnahmen hat die Ausgabendisziplin des Bundes nicht nachgelassen. Das gute Jahresergebnis ermöglicht einen Schuldenabbau von mehreren Milliarden Franken (Schuldenstand 2008: 121,0 Mia Fr.).

Personalbestand geht weiter zurück

Seit 2004 findet in der Bundesverwaltung ein Personalabbau statt. Im letzten Jahr beschäftigte der Bund insgesamt gut 0,8 Prozent weniger Personal als im Vorjahr. Auf Vollzeit umgerechnet entspricht dies einem Abbau von 272 Stellen. Dieser Abbau konnte im Wesentlichen über die natürliche Fluktuation aufgefangen werden; seit Einleitung des Personalabbaus im Jahr 2004 mussten 47 *Entlassungen* ausgesprochen werden. Per Ende 2007 beschäftigte der Bund auf Vollzeitbasis damit noch 32 104 Personen. Insgesamt sind von dem im Rahmen der verschiedenen Entlastungsmassnahmen geplanten Abbau um 3600 Stellen bisher gut 2500 *Stellen* abgebaut worden.

Bis Ende 2010 dürfte der Stellenbestand nochmals um rund 1000 Einheiten zurückgehen und sich etwa auf dem Stand des Jahres 2000 (31'270) einpendeln. Der Bundesrat will diesen Abbau weiterhin möglichst sozialverträglich durchführen.

Ursprünglich wurde das Abbauvolumen auf 4000 Stellen veranschlagt. Im Geschäftsbericht 2006 des Bundesrates hat das VBS sein Abbauziel in der Departementsreform von 2500 auf 2100 korrigiert. Dies hat zur Folge, dass bundesweit bis Ende 2010 nicht 4000, sondern 3600 Stellen abgebaut werden.

Reformen in Verwaltung und Armee

Umgruppierung der zivilen Nachrichtendienste

Die Geschäftsprüfungskommission des Ständerates hat einstimmig einen Gesetzesentwurf mit der dazugehörenden Botschaft über die Aufgaben, die Organisation

und die Zusammenarbeit der Stellen des zivilen Nachrichtendienstes verabschiedet. Der Erlass verlangt vom Bundesrat, *den zivilen Strategischen Nachrichtendienst (SND) des VBS und den Dienst für Analyse und Prävention (DAP) des EJPD einem einzigen Departement zu unterstellen.*

Damit wird der Bundesrat auf gesetzlichem Weg verpflichtet, für eine funktionierende Zusammenarbeit im Bereich des zivilen Inlands- und Auslandnachrichtendienstes zu sorgen. Zu diesem Zweck soll der Bundesrat den Informationsaustausch im Rahmen des bisherigen Rechts besser regeln – insbesondere falls weiterhin mehrere Dienststellen Aufgaben des zivilen Nachrichtendienstes wahrnehmen sollten. Der Gesetzesentwurf enthält zudem eine systematische Regelung des Quellenschutzes und der Aufsicht durch das zuständige Departement.

Seit Jahren kritisierte die Kommission die ungenügende Zusammenarbeit zwischen DAP und SND, welche insbesondere den neuen, grenzübergreifenden Bedrohungen nicht gerecht wurde. Die Kommission kam zum Schluss, dass der Bundesrat ausserstande gewesen war, die Zusammenarbeit der beiden Dienste zu verbessern. Sie forderte deshalb, dass die Zusammenarbeit zwischen dem Inland- und Auslandnachrichtendienst nicht mehr dem Gutdünken zweier Departemente überlassen bleiben solle; vielmehr soll ein einziges Departement für die Erfüllung der Aufgaben dieser beiden Dienste zuständig sein.

Der von der Kommission angenommene Erlassentwurf überlässt es dem Bundesrat, das entsprechende Departement und die zukünftige Organisation der betroffenen Dienste zu bestimmen. Dabei präjudiziert das vorgeschlagene Gesetz die Schaffung eines Sicherheitsdepartements in keiner Weise, da es die Übertragung der Aufgaben von DAP und SND sowohl an das VBS, das EJPD als auch an ein neues Sicherheitsdepartement erlaubt. Die Behandlung des Geschäftes ist im Ständerat für die Sommersession 2008 vorgesehen.

Führung des Heeres: Neuorganisation auf 1. Februar 2008

In der bisherigen Organisation hatte der Kommandant Heer 29 Direktunterstellte: seinen Stellvertreter, den Chef Heeresstab, vier Lehrverbandskommandanten, vier Kommandanten von Territorialregionen, neun Brigadekommandanten, den Kommandanten der Militärischen Sicherheit sowie die Chefs von neun Querschnittsbereichen wie Steuerung, Personal oder Kommunikation.

Der Chef der Armee, Korpskommandant Roland Nef, beauftragte deshalb den Kommandanten Heer mit der Senkung dieser Zahl, mit dem Ziel, die Führung des Heeres effizienter zu gestalten. Korpskommandant Dominique Andrey hat diesen

Auftrag und die Prozesse im Detail analysiert. Aus seinen Überlegungen leitete er folgende *neue Führungsorganisation* ab:

- Dem Stellvertreter Kommandant Heer sind neu die neun Brigaden und wie bisher die vier Kompetenzzentren (Ausbildungszentrum Heer, Sport und Prävention, Gebirgsdienst und Militärmusik) unterstellt;
- Im Stab Kommandant Heer werden neu neun Querschnittsbereiche und -funktionen zusammengefasst. Sie enthalten nebst dem Chef Steuerung die Chefs der Bereiche Personal, Einsatz- und Laufbahnsteuerung (ELS), Kommunikation und internationale Beziehungen sowie den Verbindungsoffizier zu den Territorialregionen, den Zugeteilten Stabsoffizier, den Führungsgehilfen und den persönlichen Mitarbeiter des Kommandanten Heer. Diese Bereiche werden vom Chef Steuerung Heer koordiniert.
- Die weiteren bisherigen Unterstellungen bleiben bestehen, die internen Strukturen aller Organisationseinheiten bleiben unverändert.

Somit sind *dem Kommandanten Heer künftig 12 statt wie bisher 29 Personen direkt unterstellt*: sein Stellvertreter, der Chef Heeresstab, der Chef Steuerung, der Kommandant der Militärischen Sicherheit, die vier Kommandanten der Territorialregionen und die vier Kommandanten der Lehrverbände.

VBS. Überprüfung der Zielsetzungen der Armee

Am 21. Februar 2008 hat der Bundesrat einen Bericht über die Überprüfung der Zielsetzungen der Armee veröffentlicht. Wir entnehmen daraus die folgenden Ausführungen über das Personal im Bereich Verteidigung.

Militärisches Personal

Berufsoffiziere und Berufsunteroffiziere

Die Armee XXI hat in dem Sinn einen Wandel des Berufsbildes verursacht, dass das Pflichtenheft des Berufsmilitärs viel anspruchsvoller geworden ist und neben Ausbildungsaufgaben nun vermehrt auch Führungs-, Planungs- und Organisationsaufgaben umfasst. Die erhöhten Anforderungen an das Berufspersonal und die gestiegene Arbeitsbelastung, die das 3-Start-Modell der Rekrutenschulen und die zu niedrigen Bestände im Ausbildungsbereich mit sich bringen, haben zu einer geringen Arbeitszufriedenheit bis hin zu Ermüdungserscheinungen geführt. Nicht zuletzt mussten da-

durch seit dem Jahre 2004 signifikant *höhere Abgänge durch Kündigungen bei Berufsoffizieren* und -unteroffizieren festgestellt werden. Während es 2003 noch 14 Kündigungen waren, erreichten diese im 2006 mit 38 einen bisherigen Höhepunkt.

Die Gründe sind neben den veränderten Rahmenbedingungen in Unsicherheit über die Ausrichtung der Armee, im Abbau von Arbeitgeberleistungen, in fehlenden oder unklaren Perspektiven und in abnehmender gesellschaftlicher Anerkennung der Armee zu suchen. Unter Berücksichtigung der Pensionierungen ist bei den Berufsoffizieren und -unteroffizieren *seit 2004 ein Negativwachstum* zu verzeichnen.

Daneben musste dieses Jahr auch ein erhöhter Abgang bei Berufsmilitärpiloten (9 Abgänge mit Stand September 2007) verzeichnet werden. Hier macht sich vor allem auch der Aufschwung der Fluggesellschaft «Swiss» bemerkbar, der Abwanderungsüberlegungen möglicherweise begünstigt.

Fachberufsoffiziere und Fachberufsunteroffiziere

Die Veränderungen bei den Bestandeszahlen der Fachberufsoffiziere, -unteroffiziere und Berufssoldaten haben einen anderen Hintergrund. Diese Personalkategorie ist mehrheitlich aus dem ehemaligen Festungswachtkorps hervorgegangen. Durch die massive Reduktion der Festungswerke und der permanenten Anlagen wurde immer weniger Personal im Unterhalt und Betrieb dieser Anlagen benötigt. Dadurch wurden rund 500 Stellen beim Fachmilitär in zivile Stellen umgewandelt und in die Logistikbasis der Armee (rund 300 Stellen) integriert oder sozialverträglich abgebaut (rund 200 Stellen). Dieser Prozess ist Ende 2007 weitestgehend abgeschlossen.

Eingeleitete und beabsichtigte Massnahmen

Zur Behebung der verschiedenen Mängel haben der Chef VBS und der Chef der Armee ein Bündel von Massnahmen mit dem Ziel eingeleitet, die Arbeitszufriedenheit durch konkrete Massnahmen in vier Stossrichtungen zu verbessern, nämlich:

- Entlastung der Ausbildungsfront;
- Stopp der Abwanderung von militärischem Personal;
- Verbesserung der Voraussetzungen zur Gewinnung von militärischem Personal;
- Stärkung des Vertrauens in den Arbeitgeber.

Eine Reihe von Massnahmen wurde bereits umgesetzt:

- Zulassung von Leutnants zum Bachelor-Studiengang der Militärakademie (MILAK) an der ETHZ;
- Finanzierung der «Passerelle» zum Bachelor-Studiengang für Zeitmilitärs mit Berufsmaturität;

- Zulassung von Offizieren mit abgeschlossener Berufslehre an die Militärschule 1 der MILAK als so genannt «dritter Weg» (befristet bis 2010), in Ergänzung zum Bachelor-Studiengang und Diplomelehrgang;
- erweiterte Zulassung von Unteroffizieren (Korporale, Wachtmeister) zur Berufsunteroffiziersschule (BUSA).

Andere Massnahmen und Themen sind in Bearbeitung:

- Prüfen der Möglichkeit, den zweijährigen Grundausbildungslehrgang an der BUSA als Abschluss auf der Tertiärstufe B anerkennen zu lassen;
- Beurteilung einer allfälligen Weiterführung der Militärschule 1 nach 2010;
- Professionalisierung der Werbung für das militärische Personal;
- Gestaltung einer massgeschneiderten militärischen Ausbildung für Quereinsteiger.

Weitere Neuerungen sind:

- die Schaffung eines Bachelor-Studienganges in Aviatik an der Zürcher Hochschule in Winterthur für angehende Berufsmilitärpiloten;
- der so genannte Führungslehrgang III, welcher für Topkader-Kandidaten an der ETHZ seit 2005 den Absolventen einen Abschluss als Master of Advanced Studies in Security Policy and Crisis Management ermöglicht.

Der Bundesrat ist sich der Lage bewusst. Nebst den umgesetzten oder in Bearbeitung befindlichen Massnahmen hat der Chef VBS im Jahre 2006 einer Umwandlung von 389 befristeten Stellen in unbefristete Stellenkontingente zugestimmt, die primär zur Entlastung an der Ausbildungsfront beitragen soll. Zudem wird seit 2006 eine Sonderzulage – vorläufig befristet bis Ende 2010 – entrichtet, die als Lohnmassnahme zugunsten des militärischen Personals die vorübergehenden zusätzlichen zeitlichen und andere mit der Armee XXI verbundene Belastungen abgeltet soll.

Personalgewinnung

Die neu geschaffene *Militärschule* wird die Bedarfslücke bei den Berufsoffizieren etwas schliessen können. Obwohl die Teilnehmerzahlen in der Militärschule erfreulich sind und eine rege Nachfrage vorhanden ist, muss der Fortbestand dieser Schule auch im Kontext zur Schweizer Bildungslandschaft beurteilt werden. Während in der Schweiz die Anzahl der Abschlüsse mit gymnasialer Matur in den letzten Jahren nur leicht zugenommen hat, sind die Zahlen der Berufsmaturitätsabgänger viel stärker gestiegen und haben markant an Bedeutung gewonnen. Die in den Offizierslehrgängen gemachten Umfragen zeigen, dass über die Hälfte der angehenden Offizie-

re über eine gymnasiale Matur oder eine Berufsmatur verfügt. Das gibt klar die angestrebte Stossrichtung wieder, *dass grundsätzlich die Berufsoffiziere über eine akademische Grundausbildung verfügen sollten*. Dies ist nicht nur personalpolitisch von Interesse, sondern auch arbeitsmarktpolitisch von Bedeutung.

Zivilpersonal. Gefährliche Entwicklungen

Nachdem mit verschiedenen Massnahmen die Situation beim militärischen Personal wieder verbessert werden konnte, dürfte sich die bereits derzeit kritische Situation beim zivilen Personal mittelfristig noch merklich verschlechtern. Die Altersstruktur beim Zivilpersonal ist aufgrund der Überalterung problematisch: *Per 1. Januar 2007 lag das Durchschnittsalter bei 45 Jahren, und mehr als 45 Prozent des Zivilpersonals waren mindestens 50 Jahre alt.*

In der zweiten Jahreshälfte 2008 steht der Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat der Pensionskasse Publica bevor. Von 402 zivilen Mitarbeitenden im Departementsbereich Verteidigung, die am 31. Mai 2008 sechzig und mehr Jahre alt sein werden, haben sich 156 bis zum Stichtag 30. November 2007 entschlossen, von den vorteilhaften Bedingungen einer vorzeitigen Pension Gebrauch zu machen. Dieser Effekt wird sich in den Folgejahren aufgrund der Übergangsbestimmungen allenfalls fortsetzen.

Dazu kommt die Fluktuation jüngerer Mitarbeitender, die die günstige Wirtschaftslage nutzen, um sich beruflich zu verändern. Damit entsteht eine Personallücke, die schwierig zu schliessen ist, weil auf dem Arbeitsmarkt kurzfristig junges, entsprechend qualifiziertes Personal kaum rekrutiert werden kann. Weiter ist zu erwähnen, dass der Publica-Systemwechsel wegen der höheren Beitragssätze Lohnneinbussen zur Folge hat, die mit den angekündigten Realloohnerhöhungen für das Bundespersonal nur zum Teil aufgefangen werden. Die schwindende Attraktivität des Bundes als Arbeitgeber und die aktuelle Wirtschaftslage sind dem Gewinnen und Halten von gut qualifiziertem Personal nicht förderlich.

Der dringende Handlungsbedarf bezüglich des Zivilpersonals ist erkannt, und Massnahmen sind eingeleitet.

Lohnmassnahmen 2008 bei der RUAG Suisse

Die Verhandlungsgemeinschaft RUAG, in welcher die VKB mit einem Mitglied vertreten ist, erzielte am 13. Februar 2008 nach zähen Verhandlungen mit der Kon-

zernleitung folgendes Ergebnis: die Lohnsummer per 1. April 2008 wird um 2,6 Prozent erhöht. Dabei wurde folgende Verteilung ausgehandelt:

- 0,8 Prozent als generelle Massnahme
- 1,5 Prozent für individuelle und leistungsbezogene Entlöhnungen
- 0,3 Prozent als ausserordentliche Leistungen und Spontanprämien.

Die Verhandlungsgemeinschaft ist mit hohen Erwartungen in die Lohnrunde 2008 gestiegen. Das ausgehandelte Ergebnis wurde kritisch hinterfragt. Die Diskussion mit der Arbeitnehmervertretung fokussierte sich insbesondere auf das Lohnsystem. Da die Transparenz als ungenügend empfunden wird, stellt sich immer wieder die Frage nach der gerechten Verteilung der ausgehandelten Lohnsumme. Die Zustimmung zum ausgehandelten Lohnergebnis erfolgte aufgrund der Zusicherung, dass die Verhandlungsgemeinschaft die Lohnverteilung überprüfen kann. Das bringt die nötige Transparenz und somit die Gewissheit über die gerechte Anwendung des Lohnsystems.

Unternehmungen des Bundes

Jahresabschluss 2007 der Post

Die Schweizerische Post hat 2007 erneut ein sehr gutes Ergebnis erzielt. Mit einem Konzerngewinn von 909 Millionen Franken übertraf sie den Vorjahreswert um 72 Millionen Franken. Der Betriebsertrag stieg um über 800 Millionen Franken auf 8'712 Millionen Franken. Damit kann die Post ihr im Branchenvergleich nach wie vor ungenügendes Eigenkapital aufstocken. Weitere Mittel benötigt die Post zur Konsolidierung der Pensionskasse.

Die Post beantragt dem Bundesrat, den Gewinn des Stammhauses von 702 Millionen Franken wie folgt zu verteilen: 250 Millionen als Einlage zur weiteren Konsolidierung der Pensionskasse Post; 250 Millionen als Ausschüttung an den Bund; 202 Millionen als Zuweisung in die Reserven des Stammhauses Post.

Personal

Mit rund 52'000 Mitarbeitenden in der Schweiz ist die Post die zweitgrösste Schweizer Arbeitgeberin. Die Anstellungsverhältnisse beruhen heute auf zwei unterschiedlichen rechtlichen Grundlagen: dem Bundespersonalgesetz (BPG) und dem Obligationenrecht (OR). Auf der Basis des BPG ist seit dem 1. Januar 2002 der Gesamtarbeitsvertrag Post in Kraft. Ihm ist die grosse Mehrheit des Postpersonals unterstellt (über 41'000 Mitarbeitende).

Die Kadermitarbeitenden unterstehen dem OR. Ihr Lohn besteht aus einem Grundlohn und einem variablen Leistungsanteil. Die variable Kaderentlöhnung für 2007 wurde basierend auf Konzern-, Bereichs- und persönlichen Zielen berechnet.

Pensionskasse Post. Primatwechsel

Die Post bereitete per 1. Januar 2008 den Wechsel für die Versicherten ins so genannte Duoprivat vor. Das Duoprivat ist eine Kombination von Leistungs- und Beitragsprivat und führt die Stärken der beiden Systeme zusammen: Die Altersvorsorge wird künftig im Beitragsprivat versichert, Risikoleistungen wie Invalidität oder Todesfall weiterhin im Leistungsprivat. Die Risiken werden somit weiterhin solidarisch getragen, während jeder Versicherte seine Leistungen für das Alter neu individuell anspart. Neu können die Versicherten – abhängig von individuellen Sparzielen und finanziellen Verhältnissen – jährlich zwischen drei Sparplänen wählen.

Dank Einlagen in der Höhe von gesamthaft 912 Millionen Franken der Post in die Pensionskasse aus den erwirtschafteten Gewinnen über die letzten drei Jahre konnten die Deckungslücke geschlossen und der Primatswechsel finanziert werden. Offen sind der Aufbau einer Schwankungsreserve sowie die Finanzierung der Senkung des technischen Zinssatzes für Rentner. Allen am 31. Dezember 2007 bei der Pensionskasse Post versicherten Mitarbeitenden wurde per Stichtag der Überführung ins Duoprivat ein Besitzstand in der Basiskasse gewährt (Jahreslohn bis 106'080 Franken). Für den Primatwechsel einschliesslich finanzieller Garantien für ältere Mitarbeitende setzte die Post über 500 Millionen Franken ein.

Vernehmlassung zur neuen Postgesetzgebung

Der Bundesrat hat am 27. Februar 2008 die Vernehmlassungsvorlage für ein neues Postgesetz und ein neues Unternehmensgesetz verabschiedet. Er schlägt eine rasche Öffnung des Marktes in zwei Schritten vor. Per 1. April 2009 senkt er die Monopolgrenze für Briefe auf 50 Gramm, drei Jahre später soll die vollständige Marktöffnung mit dem neuen Postgesetz folgen.

Das neue Postorganisationsgesetz

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 Rechts-

form hat sich bei der Swisscom AG und der SBB AG bewährt. Die Steuerbefreiung und die Staatsgarantie werden aufgehoben.

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

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. Selbstverständlich ist sie auch verpflichtet, genau wie alle übrigen Anbieterinnen von Postdienstleistungen, die branchenüblichen Arbeitsbedingungen einzuhalten.

Ziel wäre es, für die ganze Branche einen Gesamtarbeitsvertrag abschliessen zu können. Dies kann allerdings nicht der Bundesrat initiieren, sondern es ist Sache der Sozialpartner, entsprechende Verhandlungen zu führen.

Jahresabschluss 2007 der Swisscom: Rekordzahlen

Das Geschäftsjahr 2007 wurde durch Kundenzuwachs, die Übernahme von Fastweb und Sondereffekte geprägt: Der Umsatz stieg um 14,9 Prozent auf 11,09 Milliarden Franken, das Betriebsergebnis um 18,9 Prozent auf 4,5 Milliarden Franken. Diese Entwicklung ist stark durch die im Mai 2007 erfolgte Übernahme von Fastweb geprägt. Der Generalversammlung wird die Ausschüttung einer erneut erhöhten Dividende von 18 (Vorjahr 17) und einer Sonderdividende von 2 Franken vorgeschlagen.

Strukturwandel in der Branche hält an

Die Zahl der Vollzeitstellen im Swisscom-Konzern stieg im Berichtsjahr von 17'068 auf 19'844. In der Schweiz erhöhte sich die um Firmenkäufe und -verkäufe bereinigte Zahl der Vollzeitstellen um 239 auf insgesamt 16'041. Damit konnte Swisscom nach Jahren des Abbaus erfreulicherweise zusätzliche Stellen schaffen.

Die Entwicklung der Vollzeitstellen in der Schweiz richtet sich auch 2008 nach dem Geschäftsverlauf. Swisscom erwartet im laufenden Jahr sowohl einen Aufbau von Stellen, insbesondere in kundennahen Tätigkeiten, wie auch einen Stellenabbau aufgrund von Effizienzsteigerungen. In enger Zusammenarbeit mit den Sozialpart-

nern setzt Swisscom alles daran, für die von einem Stellenabbau betroffenen Personen eine Weiterbeschäftigung innerhalb des Unternehmens zu finden. Der Personalabbau über den gut ausgebauten Sozialplan wird sich so auf tiefem Niveau von rund 100 halten.

Parlamentarische Vorstösse

Änderung des Bundespersonalrechts. Beschleunigung des Verfahrens bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Motion der Finanzkommission des Nationalrates

Wortlaut der Motion vom 25. Mai 2007

Der Bundesrat wird beauftragt, das Bundespersonalrecht so auszugestalten, dass er sich rasch von Mitarbeitenden trennen kann, wenn eine fruchtbare Zusammenarbeit nicht mehr gegeben ist. Die Rekursmöglichkeiten der Mitarbeitenden sind so zu gestalten, dass in solchen Fällen rasch entschieden wird. Die neue Lösung darf keine Anreize enthalten, möglichst lange einen Rechtsstreit zu führen. Nur sehr restriktiv möglich sein darf die Zahlung von Abfindungen.

Begründung

Wie dem Jahresbericht der Finanzdelegation zu entnehmen ist, trennte sich das EFD im Streit von drei Juristen des Bundesamtes für Bauten und Logistik (BBL). Dabei kam es zu Lösungen, deren Rechtmässigkeit stark umstritten ist. So kritisierte sowohl die Finanzdelegation wie die Eidgenössische Finanzkontrolle das Vorgehen des EFD scharf. In der Finanzkommission des Nationalrates wird gar die Rechtmässigkeit der getroffenen Lösung bestritten.

Dieser Fall zeigt exemplarisch auf, dass das Bundespersonalrecht keine Instrumente bereithält, die es erlauben, sich rasch von Mitarbeitenden zu trennen, mit denen eine Zusammenarbeit nicht mehr gegeben ist. Dieser Umstand führt zu langen Rechtsauseinandersetzungen und kann lähmend wirken auf die Aufgabenerfüllung eines Amtes, was zur Folge haben kann – wie der Fall des BBL zeigt –, dass man Lösungen sucht, welche an die Grenze des geltenden Rechtes gehen. Um dies zu verhindern, muss das Bundespersonalrecht so ausgestaltet sein, dass in Streitfällen in Zukunft rasch entschieden werden kann.

Die Beschwerdemöglichkeit der Mitarbeitenden ist zu erhalten, aber das Verfahren stark zu beschleunigen. Die gewählte Lösung darf keine Anreize enthalten, den Rechtsstreit möglichst lange zu führen und den Entscheid hinauszuzögern. Keine Lösungsmöglichkeit ist das Zahlen grosser Abfindungssummen, die eine Gefahr von Willkürlichkeit beinhalten. Dies wird von den Steuerzahlenden nicht goutiert. Es ist zu prüfen, ob das Eidgenössische Personalamt nicht eine zentralere Rolle übernehmen muss.

Antwort des Bundesrates vom 5. September 2007

Der Bundesrat beauftragte das EFD im Rahmen der Bundesverwaltungsreform, eine Revision des Bundespersonalgesetzes vorzubereiten. Diese soll das Personalrecht vereinfachen und die Regelungsdichte in Personalangelegenheiten abbauen; sie soll dazu beitragen, dass der Bund weiterhin als attraktiver und wettbewerbsfähiger Arbeitgeber bestehen kann; sie soll dem Bundesrat und den Arbeitgebern beim Bund ermöglichen, das Personalwesen weiter zu modernisieren, die Arbeitsverhältnisse rasch an veränderte Bedingungen anzupassen und die Effizienz des öffentlichen Dienstes zu erhöhen.

Der Bundesrat beabsichtigt, noch dieses Jahr die Vernehmlassung zum Revisionsentwurf zu eröffnen.

Erklärung des Bundesrates

Der Bundesrat beantragt die Annahme der Motion.

Geschäftsbericht 2007

1. Zum Geleit

In wenigen Monaten findet die einschneidende Änderung in der Pensionskasse des Bundes statt: der *Wechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat*. Überraschend scheint sich die Anzahl der freiwilligen vorzeitigen Pensionierungen in Grenzen zu halten. Mit 854 Kündigungen für Pensionierungen vor dem 1. Juli 2008 ist der auch von der VKB befürchtete «Massenexodus» aus der Bundesverwaltung ausgeblieben. Offenbar ist es den Arbeitgebern gelungen, dem Personal die Vorteile einer längeren Erwerbstätigkeit unter dem Beitragsprimat aufzuzeigen. Auch die individuelle Situation und die Lebensplanung der Einzelpersonen sowie die interessanten und herausfordernden Aufgaben in der Bundesverwaltung spielten dabei eine wichtige Rolle.

Die beabsichtigte *Revision des Bundespersonalgesetzes (BPG)* sieht eine Annäherung an das Obligationenrecht vor. Im Zentrum der Verhandlungen mit Bundesrat Merz vom 22. Januar 2008 standen insbesondere der Kündigungsschutz sowie die Beibehaltung des Bundesgesetzes über das Verwaltungsverfahren (VwVG) auch in personalrechtlichen Belangen.

Die VKB hat sich stets unmissverständlich gegen eine Abkehr vom Verwaltungsverfahrensgesetz einzig für den bundespersonalrechtlichen Bereich ausgesprochen. Das Recht, gegen eine Kündigung Beschwerde führen zu können, muss ungeschmälert beibehalten werden. Erfreulicherweise hat das EFD mit dem Entwurf vom Dezember 2007 diesem Antrag entsprochen.

Beim Kündigungsschutz wird die bisherige, in Artikel 12 Absatz 6 BPG enthaltene Aufzählung der Kündigungsgründe durch eine Generalklausel ersetzt. Wir können ohne grosse Begeisterung mit dieser Lösung leben. Denn die neue Formel «*Kündigung aus sachlich gerechtfertigten Gründen*» schliesst die bisherigen, abschliessend aufgezählten Kündigungsgründe des BPG ein. Mehrere Kantone kennen diese Formel und die Rechtsprechung hat bestätigt, dass die im BPG erwähnten Gründe unter die Generalklausel fallen. Die sachlich gerechtfertigten Gründe sind somit keine Neuerfindung des Bundes. Sie decken sich mit den «triftigen Gründen» des früheren Beamtenrechts.

Die Konkurrenzfähigkeit des Bundes auf dem Arbeitsmarkt, d.h. auch marktgerechte, wettbewerbsfähige Löhne, bleibt weiterhin ein wichtiges Thema. Schon Ende 2005 hatten die Lohnvergleichs- und die Pensionskassenvergleichsstudie einen erheblichen Rückstand des Bundes ab Lohnklasse 24 aufgezeigt. Das Ende 2006 angekündigte neue Lohnsystem mit Lohnbändern wurde wenig später bereits wieder sistiert. Auf den 1. Juli 2008 wurde dem Bundespersonal nun eine Reallohnerhöhung von einem Prozent in Aussicht gestellt – die erste Reallohnerhöhung seit 1991. Das ist eine frohe Botschaft. Für Mitarbeitende ab Alter 45 dämpfen die massiv höheren Abzüge für die Pensionskasse die Freude über die Lohnverbesserung.

Zwei Drittel der Mitarbeitenden des Bundes sind mehr als 40 Jahre alt, 15 Prozent werden in den nächsten Jahren über 60-jährig. So gilt es, vor allem jüngere Mitarbeitende für den Bundesdienst zu gewinnen. Sie auch zu halten, wird nur gelingen, indem man sie fördert, ihnen Aufstieg und Entwicklungschancen bietet. Die Privatwirtschaft hat dies längst erkannt und investiert insbesondere auf Kaderstufe *individuell* in ihre personellen Ressourcen. Der Bund lässt seinen Lippenbekenntnissen oft keine Taten folgen. So sind z.B. die Ausgaben des Bundes für die Weiterbildung des Personals seit 2003 Jahr für Jahr zurückgegangen. Es darf so nicht weiterge-

hen. Mit der neuen Entwicklung beim BPG und der OR-Annäherung läge eine echte Chance für nachhaltige Verbesserungen vor. Wird sie genutzt oder heisst die Devise einmal mehr «zurück zur Tagesordnung»?

Peter Büttiker
Zentralpräsident

2. Sachgeschäfte

2.1 Bundespersonalrecht

Teilrevision der Bundespersonalverordnung: vorzeitige Pensionierung von besonderen Personalkategorien

Der Bundesrat hat am 15. Juni 2007 einer Teilrevision der Bundespersonalverordnung (BPV) zugestimmt. Damit hat er die geltende Vermischung zwischen den Leistungen des Arbeitgebers Bund und den eigentlichen Versicherungsleistungen der beruflichen Vorsorge entflochten und die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen geschaffen, damit das Beitragsprimat in der Bundesverwaltung am 1. Juli 2008 eingeführt werden kann.

In den Entscheidungsbereich des Arbeitgebers gehören so die Regelung der Versicherung bei Urlauben, die Beteiligung des Arbeitgebers an Einkäufen in die Pensionskasse und an der Überbrückungsrente und die Bestimmung der versicherbaren Lohnbestandteile. Diese Regelungen sind neu in der *Bundespersonalverordnung* (BPV) enthalten.

Die Trennung zwischen den Leistungen des Arbeitgebers Bund und jenen der Vorsorgeeinrichtung führt auch zu einer Umgestaltung der geltenden Bestimmungen über die *vorzeitige Pensionierung von besonderen Personalkategorien*: Berufsmilitär, Angehörige des Grenzwachtkorps GWK, Piloten, versetzbares Personal und Rotationspersonal des EDA.

Die Verordnung über die Leistungen bei vorzeitigem Altersrücktritt von Bediensteten in besonderen Dienstverhältnissen (VLVA) wird aufgehoben.

Neuerungen für das militärische Berufspersonal und das Grenzwachtkorps

Die wesentlichste Änderung betrifft die *Einführung eines Vorruhestandes bei gleichzeitiger Anhebung des vorzeitigen Altersrücktritts*. Dabei wird im Grundsatz am bisherigen Rücktrittsalter 58, 60 und 62 festgehalten. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Erreichen des Rücktrittsalters oder bei einem Funktionswech-

sel in eine Funktion ausserhalb Artikel 33 BPV und Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber entsteht ein Anspruch auf eine finanzielle Abgeltung für die geleistete Mehrarbeit.

Neues Personalrecht für Aufsichtsbehörden

Am 22. Juni 2007 haben die Eidg. Räte zwei neue Gesetze über Aufsichtsbehörden verabschiedet: das Bundesgesetz über die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht und das Bundesgesetz über das Eidgenössische Nuklear-Sicherheitsinspektorat. Diese beiden Aufsichtsbehörden werden abgekürzt FINMA und ENSI genannt.

Für das Personal der beiden Aufsichtsbehörden wird ein neues Personalrecht gelten. Die FINMA stellt ihr Personal öffentlich-rechtlich an. Der Verwaltungsrat regelt das Anstellungsverhältnis in einer Verordnung. Diese enthält namentlich Vorschriften über Entlohnung, Nebenleistungen, Arbeitszeit, Treuepflicht und Kündigung. Die Verordnung bedarf der Genehmigung des Bundesrates (Art.13 des Bundesgesetzes über die FINMA). Auch das ENSI stellt sein Personal öffentlich-rechtlich an. Der ENSI-Rat legt die Entlohnung, Nebenleistungen und weitere Vertragsbedingungen im Personalreglement fest (Art. 9 des Bundesgesetzes über das ENSI).

Für das Personal des Instituts für geistiges Eigentum (IGE) und des Schweizerischen Heilmittelinstituts Swissmedic gelten seit 1996 bzw. seit 2001 besondere Regelungen des öffentlichen Rechts. Mit den beiden neuen Regelungen wird die Aufsplitterung des Arbeitsrechts des Bundes fortgesetzt.

Anpassungen am Lohnsystem des Bundes ab 2009

Das heutige Lohnsystem des Bundes wurde im Jahr 2002 eingeführt. Am 29. November 2006 nahm der Bundesrat Kenntnis von den Vorarbeiten zu einem Lohnbandsystem. Im Mai 2007 priorisierte er die verschiedenen Projekte im Personalbereich der Bundesverwaltung und sistierte die Arbeiten am Lohnbandsystem bis Ende 2010. Er beauftragte das EFD aufzuzeigen, wie das heutige Lohnsystem optimiert werden kann. Die vom Bundesrat am 29. August 2007 beschlossenen Optimierungsmassnahmen werden im Jahr 2008 umgesetzt und auf den 1. Januar 2009 in Kraft treten. Es handelt sich um:

- Vereinfachung des Prämiensystems:
Die heutige Einsatzprämie und die Anerkennungsprämie werden zu einer Leistungsprämie zusammengeführt.
- Reduktion der Beurteilungsstufen und Flexibilisierung der Lohnentwicklung:

Das heutige Beurteilungssystem besteht aus 5 Stufen (C = «entspricht den Anforderungen nicht» bis A++ = «übertrifft die Anforderungen im hohen Mass»). In den vergangenen Jahren pendelte sich bei der Verteilung der Beurteilungen eine Tendenz zur Mitte ein, d.h. zur Beurteilung «entspricht den Anforderungen voll und ganz». Daneben zeigte die Praxis, dass es schwierig ist, bei der Vergabe der Beurteilungsstufe A++ nachvollziehbar zu argumentieren. Ebenso wurde diese Beurteilungsstufe vielfach ausgeblendet. Die erkannten Schwachpunkte sollen nun behoben werden, indem die Beurteilungsstufen von heute fünf auf deren vier reduziert werden. Gleichzeitig müssen die Lohnentwicklungsschritte pro Beurteilungsstufe angepasst werden.

Ausdehnung des Vaterschaftsurlaubes

Der Bundesrat hat am 29. August 2007 beschlossen, den Vaterschaftsurlaub in der Bundesverwaltung bei der Geburt eines eigenen Kindes *von derzeit 2 Tagen auf 5 Tage bezahlten Urlaub* auszudehnen. Die Neuerung tritt per 1. Januar 2008 in Kraft. Der Vaterschaftsurlaub ist in den ersten 6 Monaten nach der Geburt zu beziehen. Der Bundesrat hat das EFD schliesslich beauftragt, eine Gesamtbeurteilung der Ferien- und Urlaubssituation beim Bund vorzunehmen.

Revision der Verordnung über die Militärdienstpflicht

Der Bundesrat hat am 21. November 2007 die Verordnung über die Militärdienstpflicht (MDV) vom 19. November 2003 revidiert. Es ging darum, verschiedene Punkte klarer zu fassen oder zu korrigieren, um den Bedürfnissen in der Praxis gerecht werden zu können. Für Berufsmilitärs wird die Leistung eines Einsatzes von 180 Tagen im Friedensförderungsdienst oder im Assistenzdienst im Ausland für die höhere Karriere relevant.

2.2 Pensionskasse des Bundes PUBLICA

Verwendung des Vermögensertrages 2006

Das Gesetz sieht vor, dass die Kassenkommission PUBLICA die Jahresrechnung genehmigt. Die Verwendung der Vermögenserträge von PUBLICA ist jedoch von Gesetzes wegen durch den Bundesrat zu regeln. Die Pensionskasse des Bundes PUBLICA hat im Jahre 2006 verfügbare *Vermögenserträge im Umfang von 360,7 Millionen* (2005: 1766 Mio.) erzielt. Diese hat der Bundesrat in vollem Umfang zur Bildung von Reserven eingesetzt.

PUBLICA verfügt demnach noch über keine freien Mittel, welche zu Gunsten der Versicherten (z.B. für eine Teuerungszulage auf den Renten) verteilt werden können.

Die Genehmigung der Jahresrechnung 2006 der PUBLICA durch die Kassenkommission ist am 4. Mai 2007 erfolgt. PUBLICA weist per 31. Dezember 2006 eine Bilanzsumme von rund 33,1 Milliarden und einen *Deckungsgrad von 108,8 Prozent* (2005: 107,6) auf. Sie erzielte auf ihren Anlagen eine Gesamtpformance von 4,5 Prozent. Damit PUBLICA ihre Verpflichtungen gegenüber den Versicherten langfristig einhalten kann, muss auf dem Vorsorgevermögen eine Rendite von mindestens 4 Prozent erwirtschaftet werden.

Das Deckungskapital der aktiven Versicherten im Kernplan beträgt 9,5 Milliarden, jenes der Rentner 18,0 Milliarden. Dazu kommen technische Rückstellungen von 2,0 Milliarden. Die Wertschwankungsreserve beträgt 2,6 Milliarden.

An reglementarischen Beiträgen (Arbeitgeber/Arbeitnehmer) wurden 691 Millionen eingenommen. Reglementarische Leistungen wurden in der Höhe von 1'796 Millionen ausgerichtet. Das Nettoergebnis aus Vermögensanlage beläuft sich auf 1'402 Millionen. Die Verluste auf den vorzeitigen Pensionierungen betragen 68 Millionen Franken.

Wie oben erwähnt, hat PUBLICA im Jahre 2006 Leistungen in der Höhe von 1'796 Millionen Franken ausgerichtet und nur 691 Millionen Franken an Beiträgen eingenommen. Das ergibt eine *Finanzierungslücke von 1'105 Millionen Franken*. Diese Differenz wurde durch Erträge aus der Vermögensanlage gedeckt: der so genannte dritte Beitragszahler.

Die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, dass der Kapitalmarkt bei der Sicherung der Vorsorgeleistungen eine zentrale Rolle spielt. Die Finanzierung der Vorsorgeleistungen erfolgt über die Beitragszahlungen während der Erwerbsjahre und über die Verzinsung dieser Zahlungen (Erträge der Kapitalanlagen) bis zur Auszahlung der Renten. Nicht die *Beitragszahlungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer*, sondern die *Verzinsung dieser Zahlungen* trägt am meisten zum Alterskapital bei. Die Mehrheit der Versicherten ist sich kaum bewusst, dass der Kapitalmarkt, der «dritte Beitragszahler», mit einem *Anteil von 60–80 Prozent* der wichtigste ist. Professor Heinz Zimmermann hat dies im Jahre 2002 in einer Studie über das Risiko der Vorsorge nachgewiesen.

2.3 PUBLICA: Primatwechsel auf den 1. Juli 2008

2.3.1 Die Pensionskasse PUBLICA als Sammeleinrichtung

Am 1. Juli 2008 tritt die Totalrevision der beruflichen Vorsorge beim Bund in Kraft. Zentraler Bestandteil ist die Umstellung vom Leistungs- auf das Beitragsprimat. Zugleich wird die Pensionskasse PUBLICA neu zu einer Sammeleinrichtung, der nebst

dem Vorsorgewerk Bund weitere Vorsorgewerke dezentraler Verwaltungseinheiten angehören.

Einer Sammeleinrichtung können sich die Vorsorgewerke verschiedener Arbeitgeber anschliessen. Im Falle von PUBLICA sind dies beispielsweise die Bundesverwaltung, der ETH-Bereich, das Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung, die Eidg. Revisionsaufsichtsbehörde, das Institut für Geistiges Eigentum, Swissmedic und andere. Die einzelnen Vorsorgewerke sind organisatorisch und wirtschaftlich getrennt.

2.3.2 Anschlussvertrag zwischen PUBLICA und dem Vorsorgewerk Bund

Am 15. Juni 2007 hat der Bundesrat dem Anschlussvertrag für das Vorsorgewerk Bund und dem Vorsorgereglement für die Angestellten des Bundes zugestimmt. Damit stehen die Einzelheiten für die künftige Personalvorsorge des Bundespersonals fest. Der Systemwechsel betrifft die Bezügerinnen und Bezüger von Rentenleistungen nicht.

Wichtiger Bestandteil des Anschlussvertrags ist das «*Vorsorgereglement für die Angestellten und Rentenbeziehenden des Vorsorgewerks Bund*». Es wurde mit dem Entscheid des Bundesrats zum Anschlussvertrag ebenfalls genehmigt und regelt die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge des Bundespersonals.

Der Bundesrat konnte den Anschlussvertrag mit PUBLICA erst abschliessen, nachdem ihm das paritätische Organ des Vorsorgewerkes Bund am 1. Juni 2007 zugestimmt hatte. *Diese Zustimmung erfolgte allerdings nur mit den Stimmen der Vertretung der Arbeitgeber!*

Mit dem Anschlussvertrag hat der Bundesrat neben dem Vorsorgereglement zwei so genannte Service Level Agreements (SLA = Dienstleistungsvereinbarungen) zwischen dem Arbeitgeber Bund und PUBLICA und ein «Reglement Teilliquidation» verabschiedet.

Auf den 1. Juli 2008 werden rund 52'000 aktiv Versicherte des Vorsorgewerks Bund und anderer Vorsorgewerke, die PUBLICA angeschlossen sind, ins Beitragsprimat überführt.

Der Primatwechsel erfordert zudem personalrechtliche Anpassungen. Sie betreffen namentlich *besondere Personalkategorien* wie Berufsoffiziere und Berufsunteroffiziere, die Angehörigen des Grenzwachtkorps sowie die versetzungspflichtigen Angestellten und das Rotationspersonal des EDA. Der Bundesrat hat die entsprechenden *Änderungen in der Bundespersonalverordnung* ebenfalls am 15. Juni beschlossen.

2.3.3 Das Vorsorgewerk Bund

Ein Vorsorgewerk bildet sich aus der Gesamtheit von Arbeitgeber sowie seinen aktiven und pensionierten Mitarbeitenden (= aktive Versicherte respektive Rentenbeziehende). Die zentralen Verwaltungseinheiten des Bundes, die eidgenössischen Gerichte und die Parlamentsdienste bilden das *Vorsorgewerk Bund*.

Die Vorsorgewerke sind eigene Organisationen mit separater Rechnung, paritätischem Organ und eigenem Vorsorgereglement. PUBLICA führt für alle Vorsorgewerke die Versicherung durch und verwaltet das Vermögen. Der Ertrag des Vermögens wird auf die einzelnen Vorsorgewerke aufgeteilt.

Stellvertretend für die Gesamtheit der Beteiligten des Vorsorgewerks Bund handelt das Paritätische Organ. Es stimmt dem Anschlussvertrag zu und trifft verschiedene Entscheide für das Vorsorgewerk.

Das Paritätische Organ des Vorsorgewerkes Bund

Der Bundesrat hat am 2. Mai 2007 einzelne Bestimmungen des PUBLICA-Gesetzes in Kraft gesetzt und die Verordnung über das Paritätische Organ des Vorsorgewerkes Bund erlassen. Damit konnte das Paritätische Organ sofort seine Arbeit aufnehmen.

Das Paritätische Organ des Vorsorgewerks Bund besteht aus je sechs Vertreterinnen und Vertretern des Arbeitgebers Bund und der Arbeitnehmenden. Die Amtsdauer beträgt vier Jahre.

Das Paritätische Organ wirkt unter anderem beim Abschluss und bei Änderungen des Anschlussvertrages mit. Es entscheidet, wie die Erträge des Vorsorgewerks verwendet werden, die nach Äufnung der reglementarischen Rückstellungen und Reserven verbleiben, und legt die Höhe der Anpassung der Renten an die Teuerung fest.

Die Mitglieder des Paritätischen Organs des Vorsorgewerkes Bund

Für die Amtsdauer vom 1. Mai 2007 bis 30. April 2011 hat der Bundesrat folgende Personen als Vertreterinnen und Vertreter des Arbeitgebers Bund ernannt:

- Eric R. Breval, Geschäftsführer des AHV-Ausgleichsfonds
- Jacqueline Cortesi-Künzi, Sektionsleiterin Rechtsdienst, Eidg. Finanzverwaltung
- Michael Schöb, Jurist Fachbereich Rechtsetzungsbegleitung, Bundesamt für Justiz
- Markus R. Seiler, Generalsekretär Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport
- Martine Thiévent Schlup, Stellvertretende Generalsekretärin Eidg. Departement für auswärtige Angelegenheiten
- Dora Wettstein, ehem. Personalchefin Bundesamt für Landwirtschaft.

Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmenden:

Die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmenden wurden von den Verbänden des Bundespersonals bestimmt. Es handelt sich um folgende Personen:

- Paul Ackermann, Personalverband des Bundes (PVB)
- Robert Andenmatten, Gewerkschaft transfair
- Eros Cavadini, Gewerkschaft des Zoll- und Grenzschutzpersonals (garaNto)
- Michel Ducommun, Verband des Personals der öffentlichen Dienste (VPOD)
- Kurt Pedolin, swisspersona (Verband des Militärpersonals)
- *Peter Ritschard, Generalsekretär der Vereinigung der Kader des Bundes (VKB).*

Wahlverfahren beim Vorsorgewerk Bund

Die Zusammensetzung und die Wahl des Paritätischen Organs sind in der Verordnung über das Paritätische Organ des Vorsorgewerks Bund vom 2. Mai 2007 geregelt: Der Bundesrat ernannte die sechs Vertreterinnen und Vertreter des Arbeitgebers Bund im Paritätischen Organ. *Die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmenden wurden durch die Personalverbände des Bundespersonals bezeichnet.*

Gründe für das im Jahre 2007 durchgeführte Wahlverfahren

Beim Entscheid des Bundesrats für das rascher durchführbare Wahlverfahren waren nachfolgende Sachverhalte massgebend:

- Die Einführung des Beitragsprimats in der Bundesverwaltung sowie die finanzielle Konsolidierung von PUBLICA sollen so rasch als möglich erfolgen können.
- Die Verbände des Bundespersonals sind die von Bundespersonalgesetz (Art. 33) und Bundespersonalverordnung (Art. 107) anerkannten Sozialpartner des Arbeitgebers Bundesrat in allen wichtigen Personalangelegenheiten. In diesem Sinn vertreten sie nicht nur ihre Mitglieder.

Anders als es in einer Aufsichtsbeschwerde geltend gemacht wurde, ist es legitim, die Verbände als Vertretung des Personals zu betrachten. Ihre besondere Bedeutung als Personalvertretung zeigte sich auch 2003 anlässlich der Wahl der Vertreter der Bundesangestellten in die Kassenkommission. Trotz aufwändiger Volkswahl mit Wahllisten und Wahlkreisen wurden vom stimmenden Bundespersonal ausnahmslos Verbandsfunktionäre gewählt. Es kann somit festgehalten werden, dass das Paritätische Organ des Vorsorgewerks Bund legitimerweise verbindliche Entscheide (z.B. über die Genehmigung des Anschlussvertrages) gefällt hat.

Beschwerde gegen das Wahlverfahren

In einer Aufsichtsbeschwerde wurde geltend gemacht, die Bezeichnung der Angestelltenvertretung im Paritätischen Organ des Vorsorgewerks Bund durch die Perso-

nalverbände verletze Artikel 51 BVG (Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassen- und Invalidenvorsorge). Dies, weil Artikel 51 BVG vorsieht, dass die Versicherten ihre Vertretung unmittelbar oder durch Delegierte wählen und weil nicht alle Bundesangestellten einem Personalverband angehören.

Neuwahl der Arbeitnehmervertretung durch die Delegiertenversammlung

Der Bundesrat bestimmte bei Erlass der Verordnung über das Paritätische Organ des Vorsorgewerks Bund am 2. Mai 2007, dass auf den Zeitpunkt des Primatwechsels die Verordnung geändert werden soll. Neu sei die Wahl der Vertretung der Arbeitnehmenden im Paritätischen Organ durch Delegierte vorzusehen. Die Delegierten ihrerseits sollen von den Arbeitnehmenden gewählt werden.

Wie vom Bundesrat im Grundsatz bereits beschlossen, soll das Wahlverfahren verfeinert werden, damit der Bedeutung des Paritätischen Organs des Vorsorgewerks Bund noch besser Rechnung getragen werden kann. Die Verordnung über das Paritätische Organ des Vorsorgewerks Bund wird auf den 1. Juli 2008 geändert.

Die Vorsorgeordnung des Vorsorgewerkes Bund

Grundzüge der neuen Vorsorgeordnung

Die neue Vorsorgeordnung des Bundespersonals wird im «Anschlussvertrag für das Vorsorgewerk Bund» und im «Vorsorgereglement für die Angestellten und die Rentenbeziehenden des Vorsorgewerks Bund» (VRAB) geregelt. Sie umfasst *drei Vorsorgepläne: den Standardplan, den Kaderplan 1 sowie den Kaderplan 2.*

Die Zuteilung zu einem der drei Vorsorgepläne hängt von der Funktion (Lohnklasse) einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters ab. Die Pläne unterscheiden sich hauptsächlich in der Höhe der Sparbeiträge, welche in den Kaderplänen höher sind. Neben den obligatorischen Sparbeiträgen können die Versicherten freiwillige Beiträge einbezahlen, um so eine höhere Altersrente zu erzielen.

Die *Altersleistung* kann frühestens nach vollendetem 60. Altersjahr bezogen werden. Die Altersrenten werden in allen drei Vorsorgeplänen nach der gleichen Formel berechnet. Sie entsprechen dem im Zeitpunkt der Pensionierung vorhandenen Guthaben (Altersguthaben und freiwillige Sparbeiträge), multipliziert mit dem Umwandlungssatz, der für das jeweilige Pensionierungsalter massgebend ist. Unter bestimmten Voraussetzungen ist anstelle einer Rente ein Kapitalbezug möglich.

Neben den Beiträgen und den Altersleistungen regelt das Vorsorgereglement zahlreiche weitere Punkte, wie etwa Einkauf, Hinterlassenen- und Invalidenleistungen, Wohneigentumsförderung oder Austrittsleistungen.

Die Finanzierung der Leistungen

Die Leistungen von PUBLICA werden durch *Beiträge der Versicherten und der Arbeitgeber* sowie durch *Vermögenserträge* finanziert. Die Beiträge der Versicherten und der Arbeitgeber setzen sich aus der Risikoprämie und Sparbeiträgen zusammen. Die Risikoprämie wird für die Versicherung der Risiken Tod und Invalidität erhoben. Beim Vorsorgewerk Bund wird sie vom Arbeitgeber bezahlt. Die Sparbeiträge werden nach Alter gestaffelt. Sie werden von Versicherten und Arbeitgeber zu gleichen Teilen (paritätisch) bezahlt und sind als Altersgutschriften die Grundlage der Altersleistungen.

Für die einzelnen Vorsorgepläne gelten folgende Sparbeiträge (Art. 24 VRAB). Sie werden in Prozenten des versicherten Verdienstes angegeben.

a) Standardplan für angestellte Personen bis und mit Lohnklasse 23:

Altersstaffelung	Sparbeitrag der angestellten Person (%)	Sparbeitrag des Arbeitgebers Bund (%)	Altersgutschriften Total (%)
22-34	5.5	5.5	11.0
35-44	7.0	7.0	14.0
45-54	10.25	10.25	20.5
55-70	13.5	13.5	27.0

b) Kaderplan 1 für angestellte Personen ab Lohnklasse 24 bis und mit Lohnklasse 29:

Altersstaffelung	Sparbeitrag der angestellten Person (%)	Sparbeitrag des Arbeitgebers Bund (%)	Altersgutschriften Total (%)
22-34	5.5	5.5	11.0
35-44	7.0	7.0	14.0
45-54	11.5	11.5	23.0
55-70	14.75	14.75	29.5

c) Kaderplan 2 für angestellte Personen ab Lohnklasse 30:

Altersstaffelung	Sparbeitrag der angestellten Person (%)	Sparbeitrag des Arbeitgebers Bund (%)	Altersgutschriften Total (%)
22-34	6.75	6.75	13.5
35-44	8.25	8.25	16.5
45-54	12.75	12.75	25.5
55-70	16.0	16.0	32.0

Die Leistungen

Der Anspruch auf eine Altersleistung beginnt künftig frühestens am Monatsersten nach dem vollendeten 60. Altersjahr der versicherten Person und spätestens am Monatsersten nach vollendetem 70. Altersjahr (Art. 37 Abs. 1 VRAB). Die Altersleistung wird in der Regel als Rente ausgerichtet. Möglich ist aber auch ein teilweiser oder vollständiger Kapitalbezug (Art. 40 VRAB).

Die Altersrente berechnet sich nach dem im Zeitpunkt der Pensionierung vorhandenen Guthaben (Altersguthaben und freiwillige Sparbeiträge), multipliziert mit dem massgebenden Umwandlungssatz. Grundlage für die Berechnung sind die folgenden Umwandlungssätze (Anhang 3 VRAB):

Alter	Umwandlungssatz
60	5.84 %
61	5.97 %
62	6.09 %
63 Männer	6.23 %
Frauen	6.31 %
64 Männer	6.38 %
Frauen	6.53 %
65	6.53 %
66	6.69 %
67	6.87 %
68	7.06 %
69	7.27 %
70	7.48 %

Beispiel: Eine versicherte Person mit einem Guthaben (Altersguthaben und freiwillige Sparbeiträge) von 500'000 Franken lässt sich mit 60 Jahren pensionieren. Die Jahresrente beträgt 29'200 Franken (5,84 Prozent von 500'000 Franken). Mit dem gleichen Guthaben beträgt die Jahresrente bei der Pensionierung mit 64 Jahren für Männer 31'900 Franken und für Frauen 32'650 Franken (6,38 Prozent und 6,53 Prozent von 500'000 Franken).

Änderungen mit dem Primatwechsel

Im Leistungsprimat haben Versicherte bei vollendetem 62. Altersjahr und 40 Versicherungsjahren eine so genannte volle Altersrente erhalten (60 Prozent des letzten versicherten Verdienstes). Um künftig eine Rente in ähnlicher Höhe zu erhalten, sind gemäss Modellrechnungen rund drei zusätzliche Jahre erforderlich, während denen Beiträge bezahlt werden müssen. Bei frühzeitigem Rücktritt ist die Rente entsprechend tiefer.

Übergangsregelung für über 55-jährige Versicherte

Versicherte Personen, die im Zeitpunkt des Primatwechsels das 55. Altersjahr absolviert haben, kommen in den Genuss einer Leistungsgarantie von 95 Prozent der Rente, die sie nach heute geltendem Recht mit dem vollendeten 62. Altersjahr erhalten hätten. Stichtag dieser Besitzstandsgarantie ist der Vorabend der Überführung der Versicherten ins Beitragsprimat. Die Leistungsgarantie ist statisch, d.h. frankenmässig festgelegt. Erfolgt nach dem Primatwechsel die freiwillige vorzeitige Pensionierung vor dem vollendeten 62. Altersjahr, so wird der garantierte Anspruch versicherungsmathematisch gekürzt.

Versicherte, die beim Primatwechsel zwischen 45 und 55 Jahre alt sind

Für Versicherte, die beim Primatwechsel zwischen 45 und 55 Jahre alt sind, übernimmt der Arbeitgeber während sieben Jahren einen Teil des Sparbeitrags der angestellten Person. Diese so genannte Beitragsentlastung beträgt

- a) für Versicherte, die beim Primatwechsel das 45., aber noch nicht das 50. Altersjahr vollendet haben, einen Prozentpunkt;
- b) für Versicherte, die beim Primatwechsel das 50., aber noch nicht das 55. Altersjahr vollendet haben, zwei Prozentpunkte.

Überbrückungsrenten im Beitragsprimat

Es ist auch künftig möglich, vom Beginn des Bezugs der Altersrente bis zum ordentlichen AHV-Alter (65 Jahre für Männer, 64 Jahre für Frauen) eine Überbrückungsrente zu beziehen. Diese wird sozialverträglich finanziert. Die monatliche Rente

wird entsprechend gekürzt. Der Arbeitgeber beteiligt sich zu mindestens 50 Prozent an der Finanzierung der Überbrückungsrente.

Freiwillige zusätzliche Sparbeiträge

Wer im Standardplan oder Kaderplan 1 versichert ist, kann zwischen einem freiwilligen Sparbeitrag von zwei Prozent des versicherten Verdienstes oder einem Sparbeitrag in der Höhe des Risikobeitrages des Arbeitgebers wählen. Der freiwillige Sparbeitrag darf vier Prozent des versicherten Verdienstes nicht übersteigen. Wer im Kaderplan 2 versichert ist, kann zwischen einem freiwilligen Sparbeitrag von einem oder zwei Prozent wählen. Erhöhungen des freiwilligen Sparbeitrags sind nur alle drei Jahre möglich, eine Senkung kann jährlich verlangt werden. Beides jeweils auf den folgenden 1. Januar. Freiwillige Sparbeiträge erhöhen insbesondere die Alters- und die Austrittsleistungen.

Einkauf

Massgebend sind das Alter und der versicherte Verdienst im Zeitpunkt des Einkaufs. Innerhalb von 90 Tagen ab Aufnahme in die Versicherung kann die versicherte Person die Höhe des ersten Einkaufs frei bestimmen. Nach Ablauf dieser Frist beträgt der Mindestbetrag für einen Einkauf Fr. 5'000. Ist die verbleibende mögliche Einkaufssumme geringer als Fr. 5'000, ist die gesamte Summe in einer Zahlung zu entrichten.

Risikoprämie

Für die Versicherung der Risiken Tod und Invalidität wird von PUBLICA eine Risikoprämie erhoben. Sie beträgt 4 Prozent (Stand 2007) des versicherten Verdienstes und wird vollumfänglich vom Arbeitgeber bezahlt.

Die neuen Gesundheitsvorbehalte

PUBLICA kann Gesundheitsvorbehalte in Bezug auf die Risikoleistungen bei Tod und Invalidität anbringen, und zwar bei Personen, die neu zu versichern sind und *bei ausserordentlichen Lohnerhöhungen*. Ein allfälliger Gesundheitsvorbehalt dauert höchstens fünf Jahre. Er bewirkt, dass PUBLICA bei Tod oder Invalidität der versicherten Person als Folge der im Vorbehalt angeführten gesundheitlichen Beeinträchtigung grundsätzlich nur die obligatorischen Leistungen nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) erbringt.

2.3.4 Anschlussverträge der dezentralen Verwaltungseinheiten

Der Bundesrat hat am 7. Dezember 2007 die Anschlussverträge der dezentralen Verwaltungseinheiten verabschiedet. Sie regeln die Einzelheiten zwischen der

Pensionskasse des Bundes PUBLICA und den dezentralen Verwaltungseinheiten des Bundes nach dem Wechsel ins Beitragsprimat. Zudem hat der Bundesrat das PUBLICA-Gesetz formell auf den 1. Juli 2008 in Kraft gesetzt.

Fünf neue Vorsorgewerke

Am 7. Dezember hat der Bundesrat die Anschlussverträge der dezentralen Verwaltungseinheiten des Bundes, die eigene Vorsorgewerke bilden, genehmigt. Es sind dies der *ETH-Bereich*, das *Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung*, die *Eidg. Revisionsaufsichtsbehörde*, das *Institut für Geistiges Eigentum* und *Swissmedic*.

Abweichende Vorsorgereglemente

Zentraler Bestandteil der Anschlussverträge sind die Vorsorgereglemente. Sie halten die Beiträge der Versicherten, die Beiträge des Arbeitgebers sowie die Leistungen der Pensionskasse fest. *Die Anschlussverträge der dezentralen Verwaltungseinheiten und ihre Bestandteile sind nicht notwendigerweise identisch mit dem Anschlussvertrag des Vorsorgewerks Bund.*

Vier fortschrittliche Vorsorgereglemente: höhere Leistungen des Arbeitgebers

Der ETH-Bereich hat mit seinem Vorsorgereglement neue, für das Personal günstigere Wege beschritten. Drei weitere Vorsorgewerke – das Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung, das Institut für Geistiges Eigentum und Swissmedic – sind diesem Vorbild gefolgt. Ein Teil oder gar alle Angestellten dieser Institutionen zahlen *tiefer Beiträge als das Personal der zentralen Bundesverwaltung*.

Mit der Beitragsentlastung für das Personal stärken diese Institutionen ihre Stellung auf dem Arbeitsmarkt. Sie stehen im Wettbewerb besser da als die zentrale Bundesverwaltung. Und die Abweichungen haben insgesamt keine finanziellen Auswirkungen auf den Arbeitgeber. Früher oder später wird der Bundesrat nicht darum herumkommen, auch für das Personal der zentralen Bundesverwaltung ab Alter 45, insbesondere in den Kaderplänen, analoge Regelungen einzuführen.

Bemerkungen der VKB zum Primatwechsel bei der PUBLICA

Jahrhundertentscheid ohne Zustimmung der Arbeitnehmer

Die Umstellung vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat bedeutet einen fundamentalen Eingriff in das über Jahrzehnte gepflegte System der Altersvorsorge für Angestellte des Bundes. Sie ist zweifellos die *grösste Änderung in der Geschichte der Pensionskasse des Bundes*, die im Jahre 1920 gegründet wurde. Dieser wichtige Entscheid wurde ohne die Zustimmung der Arbeitnehmer getroffen. Die Stimmenthaltung der Arbeitnehmer ist auf die Leidensgeschichte der Totalrevision des Pensionskassengesetzes zurückzuführen.

Auf der sicheren Seite sind die Rentner: die laufenden Renten werden durch den Primatwechsel nicht betroffen.

Der Trend im öffentlichen und im privaten Sektor geht zum Beitragsprimat

Das bisherige Leistungsprimat ist auf traditionelle Arbeitssituationen zugeschnitten. Es entspricht nicht mehr der heutigen Arbeitswelt. Daher haben seit 1990 14 Kantone und Hunderte von privaten Pensionskassen den Wechsel zum Beitragsprimat vollzogen. Für das Personal von Vorteil ist, dass das Beitragsprimat Veränderungen der Erwerbssituation (z.B. Reduktion des Beschäftigungsgrades) flexibler und besser bewältigen kann. Das Beitragsprimat ist in der Anwendung flexibler, bezüglich der Kosten transparenter und erleichtert den Stellenwechsel. Von insgesamt 2935 registrierten Vorsorgeeinrichtungen in der Schweiz werden noch 329 im Leistungsprimat geführt.

Der Primatwechsel als Übergangsproblem

Im Beitragsprimat erreichen junge Versicherte, die noch eine lange Versicherungsdauer vor sich haben, ohne weiteres das gleiche (oft sogar ein höheres) Vorsorge-niveau wie heute. *Jüngere Versicherte können vom Systemwechsel stets profitieren.*

Die Erfahrung zeigt aber, dass für ältere Mitarbeitende (ab Alter 45) beim Primatwechsel erhebliche Nachteile und Leistungseinbussen entstehen.

Dieses Problem wird verschärft, wenn der Primatwechsel mit einer *Sanierung* verbunden wird. Bei PUBLICA ist dies mit der Senkung des technischen Zinssatzes der Fall. Aufgrund der Senkung des technischen Zinssatzes benötigt PUBLICA mehr als eine Milliarde zusätzliches Deckungskapital.

Um faire Bedingungen beim Primatwechsel zu schaffen, braucht es daher *flankierende Massnahmen für ältere Mitarbeitende in der Übergangsphase*. Es geht um Übergangsbestimmungen für 20 Jahrgänge und um damit verbundene einmalige Übergangskosten.

Kostenneutralität für den Arbeitgeber Bund

Bei der Revision des Pensionskassengesetzes ging der Bundesrat von Anfang an von einer für das aktive Personal sehr ungünstigen Prämisse aus: *gemessen an der versicherbaren Lohnsumme soll die Summe der Arbeitgeberbeiträge vergleichbar sein mit den bisherigen Aufwendungen des Bundes*. Diese Aufwendungen des Arbeitgebers werden auf etwa 475 Millionen pro Jahr geschätzt.

Diese Prämisse ist finanzpolitisch motiviert. Sie bedeutet: *keine zusätzlichen Leistungen des Bundes für den Primatwechsel bei den aktiv Versicherten. Die Umstellungskosten für den Bund sollen tief gehalten werden.*

An diesem Standpunkt hielt der Bundesrat seit dem 19. Januar 2005 stets fest und brach damit das Versprechen von Bundesrat Villiger, den Primatwechsel nicht mit einem Leistungsabbau zu verbinden: er nahm die Verletzung der gemeinsamen Absichtserklärung aus dem Jahre 2003 in Kauf. Deswegen standen die Personalverbände seit dem Sommer 2005 dem Projekt ablehnend gegenüber. Ausdruck dieser Haltung sind die Diskussionen über ein Referendum gegen das PUBLICA-Gesetz vom 20. Dezember 2006.

Übermässige Belastung der älteren Versicherten

Diese Politik der Kostenneutralität wirkt sich wie folgt aus:

- Besitzstandsgarantie für Versicherte im Alter 55 – 65: Die Kosten in der Höhe von 300 Millionen Franken werden nicht vom Bund, sondern von der Pensionskasse PUBLICA getragen.
- Beitragsentlastung für Versicherte im Alter von 45 – 55 Jahren. Diese Entlastung wird vom Arbeitgeber finanziert, ohne dass die Summe der Arbeitgeberbeiträge erhöht wird.
- Die Milliarde zusätzliches Deckungskapital muss zu einem grossen Teil von den aktiven Versicherten über *massiv höhere Beiträge, teilweise geringere Leistungen und ein höheres Rentenalter* finanziert werden.

Ältere Versicherte werden künftig bei den Beiträgen übermässig stark belastet: Die Altersgutschriften im Ergänzungsplan von heute 9,65 bzw. 10,70 Prozent werden im Sommer 2008 in den Kaderplänen 1 und 2 ab Alter 45 auf 14,75 bzw. auf 16,0 Prozent steigen! Diese hohen Lohnabzüge auf Kaderstufe werden ab Juli 2008 schmerzen.

Durchschnittliche Vorsorgelösung

In Zukunft werden alle Angestellten länger arbeiten müssen und die Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung werden wesentlich tiefer sein. Das Anlagerisiko und das Teuerungsrisiko werden nicht mehr vom Arbeitgeber getragen, sondern auf die Pensionskasse verschoben. Die Einführung des Beitragsprimates im Sommer 2008 wird eine durchschnittliche und nicht mehr eine attraktive Vorsorgelösung bringen. Das Wort von der *durchschnittlichen Vorsorgelösung* stammt übrigens nicht von den Personalverbänden, sondern aus einer Mitteilung des Eidg. Finanzdepartementes vom 16. Mai 2007!

Konkurrenzfähigkeit der neuen Vorsorgelösung?

Die hohen Beitragssätze auf Kaderstufe tragen dazu bei, die Konkurrenzfähigkeit des Bundes auf dem Arbeitsmarkt für Kader zu beeinträchtigen. Einziger Lichtblick ist die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber sich am reglementarischen Einkauf beteiligen kann, sofern bei Neuanstellungen der Vorsorgeschutz – gemessen an der Funktion und Qualifikation der anzustellenden Person – als unangemessen gering erscheint (Art. 88c der revidierten Bundespersonalverordnung).

2.4 Lohnmassnahmen 2008

Reallohnerhöhung von 1 Prozent beim Bund

Der Bundesrat hat am 7. Dezember das Verhandlungsergebnis der Sozialpartner vom 27. November 2007 bestätigt: Das Bundespersonal erhält somit per Mitte 2008 eine Reallohnerhöhung von 1 Prozent. Zudem wird die kumulierte Teuerung der Jahre 2004 bis 2007 ausgeglichen. Die Reallohnerhöhung muss noch durch die Eidg. Räte genehmigt werden. Letztmals hat das Bundespersonal 1991 eine Reallohnerhöhung erhalten.

Im Jahr 2004 hatten sich die Sozialpartner des Bundes darauf geeinigt, dass die Teuerung der Jahre 2004 bis 2007 erst ausgeglichen wird, wenn in der beruflichen Vorsorge des Bundes der Wechsel ins Beitragsprimat vollzogen ist. Durch diesen Aufschub konnten insgesamt 310 Millionen Franken eingespart werden.

Ausgehend von einem Primatwechsel per 1. Juli 2008 wird dem Bundespersonal die kumulierte Teuerung der Jahre 2004 bis 2007 im Umfang von 3,7 Prozent auf Mitte 2008 ausgeglichen. Um zu vermeiden, dass das Bundespersonal im Jahr 2008 eine nominale Bruttolohneinbusse erleidet, wird ausserdem ein nomineller Ausgleich in Form einer einmaligen versicherten Zulage in der Höhe von 0,95 Prozent (die Hälfte der letztjährigen März Zulage) des Jahresbruttolohns gewährt. Mit diesen Massnahmen steht das Bundespersonal am 1. Juli 2008 kaufkraftmässig wieder auf dem Stand des 1. Januar 2004. Anstelle des Teuerungsausgleichs wurde in den letzten Jahren jeweils eine unversicherte Einmalzahlung geleistet.

Vorgezogene Reallohnerhöhung

Der Bundesrat hatte in seiner Finanzplanung eine Reallohnerhöhung ab 2009 vorgesehen. *Als Ergebnis der Verhandlungen vom 27. November 2007 wird eine 1-prozentige Reallohnerhöhung jedoch bereits Mitte 2008 ausbezahlt.* Die Sozialpartner erachten diese Massnahme als wichtiges Signal an das Bundespersonal. Die Reallohnerhöhung muss im Zusammenhang mit den Budgetberatungen noch durch die Eidg. Räte genehmigt werden.

Teuerungsausgleich und Reallohnerhöhung auf der Zeitachse

März 2005: erste unversicherte Zulage von 1,4 Prozent (nicht im Lohn eingebaut)

März 2006: zweite unversicherte Zulage von 1,9 Prozent (nicht im Lohn eingebaut)

1. Januar 2007: Teuerungsausgleich von 1,2 Prozent (im Lohn eingebaut)

März 2007: dritte unversicherte Zulage von 1,9 Prozent (nicht im Lohn eingebaut)

März 2008 – nomineller Ausgleich für das erste Halbjahr 2008 mit einmaliger versicherter Zulage (hälftige Zulage 2007 = 0,95%; nicht im Lohn eingebaut)

Nach Primatwechsel ab 1. Juli 2008: Einbau des aufgelaufenen Teuerungsausgleichs aus den Jahren 2004 bis 2007 in den Lohn. Umfang 3,7 Prozent (die effektive Teuerung in den Jahren 2004 bis 2007 betrug kumuliert 4,9 Prozent, davon wurden 1,2 Prozent bereits am 1. Januar 2007 ausgeglichen).

Damit steht das Bundespersonal am 1. Juli 2008 kaufkraftmässig auf dem gleichen Stand wie am 1. Januar 2004. Die seit 2004 aufgelaufene Teuerung ist ausgeglichen und im Lohn eingebaut.

Nach Primatwechsel ab *1. Juli 2008*: Das Bundespersonal erhält – Zustimmung des Parlaments vorausgesetzt – eine Reallohnerhöhung von 1 Prozent (im Lohn eingebaut).

Lohnmassnahmen im ETH-Bereich

Der ETH-Rat hat am 3. Oktober 2007 beschlossen, auch für das Jahr 2008 1,2 Prozent der Lohnsumme für die Steuerung des neuen Lohnsystems einzusetzen. Im Zusammenhang mit der Teuerung werden die gleichen Massnahmen angewendet, wie sie der Bundesrat für das Personal der Bundesverwaltung beschlossen hat. Im April 2008 wird der ETH-Rat entscheiden, ob auch im ETH-Bereich bereits auf den 1. Juli 2008 eine Reallohnerhöhung von einem Prozent vorgenommen werden soll.

Lohnerhöhung von 2,2 Prozent bei der Post

Die Verhandlungsdelegationen der Post und der Gewerkschaften Kommunikation sowie transfair verständigten sich am 16. November auf eine Lohnerhöhung von 2,2 Prozent. Zusätzlich erhalten alle Angestellten eine Einmalzahlung von 500 Fran-

ken. Weiter werden 1,0 Prozent der Lohnsumme für die Entlohnung der individuellen Leistung eingesetzt. Diese Lohnmassnahmen betreffen die rund 41'000 Angestellten, die dem Gesamtarbeitsvertrag Post unterstehen.

2,7 Prozent mehr Lohn bei Swisscom

Swisscom hat sich am 3. Dezember mit der Delegation der Gewerkschaften auf eine Erhöhung der Löhne per Januar 2008 um 2,7 Prozent geeinigt. Der generelle Anteil der Lohnerhöhung beträgt für die meisten Mitarbeitenden 2,2 Prozent. Darüber hinaus stehen 0,5 Prozent für individuelle Lohnanpassungen zur Verfügung. Mitarbeitende mit Löhnen, die für die jeweilige Funktion über dem Markt liegen, erhalten eine nicht versicherte Einmalzahlung von 1'100 Fr. Diese Differenzierung trägt dazu bei, dass bestehende Lohnunterschiede im Vergleich zum Markt reduziert werden können. Die Massnahmen sind für die 14'500 dem Gesamtarbeitsvertrag von Swisscom unterstellten Mitarbeitenden gültig.

Lohnmassnahmen von 2,8 Prozent bei der SBB

Die SBB und die Verhandlungsdelegation der Personalverbände haben am 14. Dezember die Lohnverhandlungen abgeschlossen. Sie einigten sich auf Lohnmassnahmen für 2008 von insgesamt 2,8 Prozent. Für generelle Lohnerhöhungen stellt die SBB 1,8 Prozent und für individuelle Massnahmen 0,4 Prozent der Lohnsumme bereit. Zusätzlich erhalten alle Angestellten der SBB, die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind, eine einmalige Prämie von 500 Franken ausbezahlt. Den Gesamtarbeitsverträgen von SBB und SBB Cargo sind rund 27'000 Angestellte unterstellt.

Bemerkungen der VKB

Erfreuliches Ergebnis für das aktive Personal beim Bund

Das Ergebnis der Lohnverhandlungen vom 27. November ist erfreulich. Denn am 28. September 2007 hatte das Eidg. Finanzdepartement mitgeteilt, dass es eine Realloohnerhöhung für 2008 aus finanzpolitischen Gründen ablehnt. Als Ergebnis der Verhandlungen mit den Personalverbänden wird nun eine Realloohnerhöhung von einem Prozent um sechs Monate vorgezogen. Diese Massnahme ist ein wichtiges Signal an das Bundespersonal, das im Sommer 2008 mit dem Systemwechsel in der beruflichen Vorsorge konfrontiert ist. Dass ein Nachholbedarf bei den Löhnen besteht, ist seit der Lohnvergleichsstudie vom Dezember 2005 bekannt. Die VKB hat seither eine zukunftsgerichtete und angemessene Entlohnung des Kaders verlangt. Die Lohnpolitik darf sich nicht nur an der Finanzlage des Bundes orientieren, die zudem seit 2006 durch Überschüsse in der Finanzrechnung gekennzeichnet ist.

Rentenbezüger als Verlierer

Auf den 1. Januar 2005 wurde die Garantie des halben Teuerungsausgleichs auf den Renten des Bundespersonals (zweite Säule) vom Parlament aufgehoben. Demnach fand bei den Renten des Bundes die letzte Anpassung der Teuerung im Jahre 2004 statt und zwar nur zur Hälfte. Die Rentner des Bundes sind bezüglich Teuerungsausgleichs in den Jahren 2005, 2006 und 2007 leer ausgegangen. Und auch dieses Jahr war Bundesrat Merz nicht bereit, auf eine Eingabe der VKB vom 12. September betreffend Teuerungszulage auf den Renten des Bundespersonals einzutreten. Damit wird den Rentnern zugemutet, den *Kaufkraftverlust auf ihren Renten in den Jahren 2004-2007, der kumuliert 4,9 Prozent beträgt, selber zu tragen*. Damit wird – im Vergleich zum aktiven Personal – eine Ungerechtigkeit geschaffen.

Die Finanzrechnung des Bundes 2006 schloss mit einem Überschuss bei den Einnahmen von 2,5 Milliarden Franken ab. Für 2007 lauten die Schätzungen auf einen Überschuss von 4 Milliarden Franken. Und der Voranschlag des Bundes für das Jahr 2008 sieht einen Überschuss von 1,2 Milliarden Franken vor. Bei dieser Sachlage vermag die Begründung des EFD, eine Anpassung der Renten um die Hälfte der im Jahre 2007 aufgelaufenen Teuerung sei nicht finanzierbar, nicht zu überzeugen. Wir werden im Jahr 2008 die Forderung nach einer Teuerungszulage auf den Renten erneuern.

2.5 Entlastungsprogramme und Stellenabbau

Die personalpolitischen Begleitmassnahmen, die bei Reorganisationen in der Bundesverwaltung zum Tragen kommen, sind durch den Bundesrat aktualisiert und bis Ende 2010 verlängert worden. Die Bestimmungen sind ursprünglich im Zusammenhang mit den Entlastungsprogrammen 03 und 04 sowie der Aufgabenverzichtsplanung erlassen worden.

Als personalpolitische Begleitmassnahme wurde am 10. Juni 2004 die «*Verordnung über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen*» erlassen. Die Verordnung regelt, wie die Mitarbeitenden unterstützt werden, deren Stelle abgebaut wird. Massnahmen sind beispielsweise die Hilfe bei der Stellensuche, das Angebot einer zumutbaren anderen Arbeit oder Umschulungsmassnahmen. Die Verordnung war ursprünglich bis zum 31. Dezember 2008 befristet.

In den vergangenen Jahren hat sich diese Verordnung bewährt. Zudem sind diverse grössere Reorganisationen (z. B. Departementsreform VBS, Neuausrichtung des Personalmanagements in der Bundesverwaltung) noch nicht abgeschlossen. Aus diesem Grund hat der Bundesrat am 14. November 2007 die Verordnung bis am 31. Dezem-

ber 2010 verlängert. Gleichzeitig hat er sie in einigen Detailbestimmungen aktualisiert. Verlängerung und Aktualisierungen traten am 1. Januar 2008 in Kraft.

2.6 Reformen in Verwaltung und Armee

2.6.1 Verwaltungsreform 2005/2007 abgeschlossen

Der Bundesrat hielt am 14. Dezember 2007 in einem Antwortschreiben an die Geschäftsprüfungskommission des Ständerates fest, dass die Reform während der letzten beiden Jahre in einzelnen, kontrollierbaren Schritten pragmatisch vollzogen wurde. Die Verwaltungsreform bezweckte die Stärkung der politischen Führung, die Entlastung des Bundesrates von Verwaltungsaufgaben und die Steigerung der Effizienz der Verwaltung. Die Vorgabe des Parlamentes – Einsparungen von 30 Millionen (2007) beziehungsweise 40 Millionen Franken (ab 2008) – wurde ebenfalls erfüllt – beispielsweise durch die Neuorganisation des Beschaffungswesens und die Zusammenlegung der bisher 44 Bibliotheken.

Erhebliche Belastung der Bundesverwaltung

In den letzten Jahren wurden mehrere Reform-, Entlastungs- und Abbauprogramme teilweise gleichzeitig durchgeführt (Entlastungsprogramme 03 und 04, Aufgabenverzichtsplanning, Einführung Neues Rechnungsmodell, Corporate-Governance-Bericht). Diese Bestrebungen haben die Bundesverwaltung erheblich belastet. *Das Personal der Bundesverwaltung leistete unter verschiedenen Titeln einen massgeblichen Beitrag an diese Reformen.*

Ende 2003 zählte die Bundesverwaltung 34'619 Stellen. Durch die verschiedenen Reformen wurden bis Mitte 2007 *rund 2'600 Stellen abgebaut*. Die Verwaltung verfügt heute noch über rund 32'000 Stellen.

Reformbestrebungen für die Legislatur 2007-2011

Das Schwergewicht der Reformbestrebungen bildet für die Legislatur 2007-2011 die Beendigung der bereits angestossenen Reformprojekte. Neue Projekte will der Bundesrat nicht in Angriff nehmen. Als besonders anforderungsreich beurteilt er die Umsetzung der *Aufgabenüberprüfung, die Departementsreform* sowie den Abschluss der *Reformen im Personalbereich (Primatwechsel, Personalrecht, Lohnsystem)*.

2.6.2 Neue Verwaltungsbibliothek des Bundes: Bibliothek am Guisanplatz

Der Bundesrat hat im Frühjahr 2006 das den Bibliotheken gewidmete Querschnittsprojekt N° 8 seiner Verwaltungsreform beschlossen, welches die Zusammenführung von 40 Bibliotheken der sechs zivilen Departemente mit der Eidg. Militärbibliothek, Einsparungen von 25 Prozent im Personellen und von 20 Prozent in

den Sachmitteln zum Inhalt hat. Die aus dem Zusammenschluss entstehende neue Verwaltungsbibliothek des Bundes hat im Herbst ihren Betrieb aufgenommen. Ab 26. Oktober 2007 erbringt sie unter dem neuen Namen «Bibliothek am Guisanplatz» die angestammten Dienstleistungen mit thematisch ausgeweitetem Auftrag.

2.6.3 Das Bundesamt für Zivilluftfahrt (BAZL) als FLAG-Amt

Der Bundesrat hat am 30. Mai 2007 die Einführung des Prinzips «Führen mit Leistungsauftrag und Globalbudget» (FLAG) im BAZL auf Anfang 2008 gutgeheissen. Unter dem Begriff FLAG wendet der Bund die wirkungsorientierte Verwaltungsführung an. Mit FLAG wird das BAZL seine Leistungsfähigkeit und Wirkung als Aufsichtsbehörde zusätzlich verbessern können, indem es in der Erfüllung seiner Aufgaben mehr Handlungsspielraum erhält.

2.6.4 Der Dienst für besondere Aufgaben wechselt vom UVEK ins EJPD

Der Dienst für besondere Aufgaben (DBA) wechselt auf den 1. Januar 2008 vom Eidg. Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation (UVEK) ins Eidg. Justiz- und Polizeidepartement (EJPD). Dies hat der Bundesrat am 15. Juni 2007 beschlossen. Der Dienst funktioniert bei der Überwachung des Post- und Fernmeldeverkehrs als Schaltstelle zwischen Strafverfolgungsbehörden und Telekommunikationsdienstleistern. Er beschäftigt 21 Mitarbeitende.

2.6.5 Neue Eidgenössische Finanzmarktaufsicht FINMA beschlossen

Am 22. Juni 2007 haben die Eidg. Räte das Bundesgesetz über die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht beschlossen. Damit wird in absehbarer Zeit eine neue Aufsichtsbehörde entstehen. Ziel des Gesetzes ist es, in der Schweiz die staatliche Aufsicht über Banken, Versicherungsunternehmen und weitere Finanzintermediärinnen und -intermediäre in einer Behörde zusammenzufassen. Damit werden die drei Behörden, die *Eidgenössische Bankkommission*, das *Bundesamt für Privatversicherungen* und die *Kontrollstelle für die Bekämpfung der Geldwäscherei in der «Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA)»* zusammengeführt. Die FINMA wird als öffentlich-rechtliche Anstalt ausgestaltet.

2.6.6 Die neue Revisionsaufsichtsbehörde ist gestartet

Seit dem 1. September 2007 entscheidet die neu geschaffene Revisionsaufsichtsbehörde über die Zulassung von Revisorinnen und Revisoren und beaufsichtigt die Revisionsstellen von Publikumsgesellschaften. Die unabhängige Behörde stellt damit sicher, dass Revisionsdienstleistungen einerseits ordnungsgemäss und in hoher

Qualität erbracht werden und dass andererseits internationale Vorgaben, wie die des US-amerikanischen «Sarbanes-Oxley Act», umgesetzt werden.

2.6.7. Auf dem Weg zum Eidg. Nuklear-Sicherheitsinspektorat (ENSI)

Am 22. Juni 2007 verabschiedeten die Eidg. Räte das Bundesgesetz über das Eidg. Nuklear-Sicherheitsinspektorat (ENSIG). Mit diesem Gesetz wird die heutige Hauptabteilung für die Sicherheit der Kernanlagen (HSK) rechtlich verselbständigt und unter der Bezeichnung Eidg. Nuklear-Sicherheitsinspektorat (ENSI) auf den 1. Januar 2009 in eine öffentlich-rechtliche Anstalt des Bundes überführt.

2.6.8 Neues Bundesgesetz über die Museen und Sammlungen des Bundes

Der Bundesrat hat am 21. September 2007 die Botschaft über die Museen und Sammlungen des Bundes an das Parlament überwiesen. Der Entwurf eines Bundesgesetzes über die Museen und Sammlungen des Bundes hat zwei Materien zum Gegenstand: Erstens verpflichtet es sämtliche Museen und Sammlungen des Bundes auf gemeinsame Ziele und erteilt ihnen einen einheitlichen Grundauftrag. Zweitens wird mit dem Gesetz die Rechtsgrundlage für ein Schweizerisches Nationalmuseum als Anstalt des öffentlichen Rechts geschaffen.

2.6.9 Armee reform unter Dach

Nach einigem Hin und her haben die Eidg. Räte am 22. Juni 2007 die Änderung der Armeeorganisation vom 4. Oktober 2002 genehmigt. Sie trat am 1. Januar 2008 in Kraft. Umstritten waren insbesondere Anzahl und Zusammensetzung der Brigaden. Gemäss Beschluss gibt es neu noch zwei Panzerbrigaden, zwei Infanteriebrigaden (-2), zwei Gebirgsinfanteriebrigaden (-1), eine Infanteriebrigade der Reserve (+1), eine Gebirgsinfanteriebrigade der Reserve (+1), eine Logistikbrigade und eine Führungsunterstützungsbrigade. Die Reserve besteht aus Angehörigen der Armee, die militärdienstpflichtig sind und die, mit Ausnahme der Offiziere, keinen Ausbildungsdienst mehr leisten müssen.

2.6.10 Neue Strukturen für die Militärische Sicherheit

Die Militärische Sicherheit entstand im Rahmen der Umsetzung der Armee XXI aus dem ehemaligen Festungswachtkorps, der Militärischen Sicherheit 95, Quereinsteigern aus der zivilen Polizei und Übertritten aus anderen Organisationseinheiten der Armee. Sie erhielt auf den 1. Januar 2008 neue Strukturen. An die Stelle der Organisationseinheiten Territoriale Militärpolizei (Ter MP) und Mobile Militärpolizei (Mob MP) treten die neu geschaffenen vier Militärpolizeiregionen (MP Reg 1 bis 4). Sie werden wie bisher im Rahmen von subsidiären Sicherungseinsätzen der Armee die zivilen Geschwister unterstützen.

2.7 Überprüfung der Aufgaben des Bundes

Mit der Aufgabenüberprüfung verfolgt der Bundesrat seit 2006 das Ziel, den Haushalt weiter zu entlasten. Damit sollen Handlungsspielräume für künftige Herausforderungen geschaffen werden. Gleichzeitig will der Bundesrat mit der systematischen Festlegung von Prioritäten und Posterioritäten die Rahmenbedingungen für ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum und einen attraktiven Wirtschaftsstandort optimieren. Grundlage für die Aufgabenüberprüfung bildet ein Aufgabenportfolio, welches die Aufgaben des Bundes in 18 Aufgabenbereiche und 43 Aufgaben gliedert.

Die Aufgabenüberprüfung ist ein mehrstufiger Prozess: Am 26. April 2006 hat der Bundesrat in einem ersten Schritt das Gesamtziel festgelegt: *Der Bundeshaushalt soll sich – unter Einschluss der Finanzierungslücke der Sozialversicherungen – bis 2015 nur noch im Gleichschritt mit dem Wirtschaftswachstum entwickeln.* Die Staatsquote kann so stabilisiert werden.

In einem zweiten Schritt hat der Bundesrat am 5. Juli 2006 Wachstumsziele für einzelne Aufgabenbereiche festgelegt und die Departemente beauftragt, auf Stufe der 43 Aufgaben Portfolioanalysen durchzuführen und Reform-, Abbau- und Verzichtsmassnahmen zu prüfen.

Die Verzichts- und Reformmassnahmen werden in einem dritten Schritt in ein Aktionsprogramm zu Händen des politischen Dialogs zusammengefasst. Die Verabschiedung des Aktionsprogrammes wurde mit Beschluss vom 29. November 2006 auf Ende 2007 verschoben. Ein entsprechender Beschluss steht noch aus. Das ausserordentlich ambitionöse Projekt verzögert sich.

Als allgemeine Leitlinie für die Budget- und Planperiode 2009-2012 gilt weiterhin die finanzpolitische Strategie des Bundesrates: Nominelle Stabilisierung der Verschuldung und Begrenzung des Ausgabenwachstums. Die Erreichung dieser Ziele setzt die konsequente Umsetzung der Aufgabenüberprüfung voraus. Für die Jahre 2010 und 2011 gelten weiterhin die Abbauvorgaben in der Höhe von 600 Millionen beziehungsweise 1,2 Milliarden Franken.

2.8 Begleitausschuss der Sozialpartner

In diesem Ausschuss – geleitet durch den Direktor des Eidg. Personalamtes, Juan F. Gut – wird die VKB durch ihren Zentralpräsidenten vertreten. Im Jahre 2007 fanden wiederum acht Sitzungen statt. Die Schwergewichte lagen dabei auf:

- Totalrevision PUBLICA-Gesetz
- Bundesverwaltungsreform

- Gemeinsame Absichtserklärung
 - Projekt «Betriebliche Gesundheitsförderung Bund»
 - Verordnung über die Stellen- und Personalbewirtschaftung
 - Projekt Shared Service Center Bund, Pilot EFD
 - Vaterschaftsurlaub
 - Überprüfung und Anpassung der Frauenlöhne
 - Lohnmassnahmen 2007
 - Lohngespräche mit Bundesrat Merz vom 27. November 2007
- Informationen aus der Konferenz der Personalchefs der Bundesverwaltung. Wie
 - Neuer Lohnausweis
 - Beiträge des Arbeitgebers an die Kinderkrippen
 - Nationales Stellenportal
 - Richtwerte für Anfangslöhne
 - Richtlinien zur Telearbeit in der Bundesverwaltung.

2.9 ETH-Bereich

2.9.1 Bewegte Zeiten

Der ETH-Bereich blickt auf bewegte Zeiten zurück. Ab November 2006 führte Professor Konrad Osterwalder, Rektor der ETH Zürich, als Präsident ad interim die Hochschule. Dieses Interregnum war notwendig geworden, nachdem Professor Ernst Hafen nach einem Jahr Amtszeit als Präsident im Herbst 2006 zurückgetreten war.

Unter Führung von Professor Osterwalder hatte die ETH Zürich im Mai 2007 beim Eidgenössischen Departement des Innern eine Aufsichtsbeschwerde eingereicht. Gegenstand der Beschwerde war die vom ETH-Rat am 24. Mai vorgenommene Mittelzuteilung für das Jahr 2008. Die ETH Zürich beantragte eine Wiedererwägung des entsprechenden Beschlusses des ETH-Rates. Sie informierte die Öffentlichkeit mit einer Pressemitteilung über den Konflikt.

Das Eidg. Departement des Innern kam am 3. Juli 2007 zum Schluss, dass die ETHZ weder zur Aufsichtsbeschwerde noch zum Stellen von Anträgen legitimiert ist. Das Departement gab der Beschwerde keine Folge.

2.9.2 Neue Zusammensetzung des ETH-Rates

Verzicht von ETH-Ratspräsident Alexandr J.B. Zehnder auf eine Wiederwahl

Der Präsident des ETH-Rates, Herr Alexander J.B. Zehnder, informierte am 21. November den Vorsteher des Eidgenössischen Departementes des Innern (EDI), Bun-

desrat Pascal Couchepin, dass er aus persönlichen Gründen auf eine Wiederwahl für die nächste Amtsperiode verzichte. Herr Zehnder war seit über 15 Jahren im ETH-Bereich tätig. Er hat dort vorerst eine Tätigkeit als Professor und als Direktor der Eawag (Eidgenössische Anstalt für Wasserversorgung, Abwasserreinigung und Gewässerschutz) ausgeübt und war seit dreieinhalb Jahren Präsident des ETH-Rates.

Bundesrat Pascal Couchepin würdigte Zehnders Engagement, den ETH-Bereich und seine Institutionen im internationalen Wettbewerb unterstützt und die ETH als Ganzes in den Dienst einer starken Hochschullandschaft Schweiz und eines innovativen Wirtschaftsplatzes Schweiz gestellt zu haben.

Neuwahl des ETH-Rates für die Amtsperiode 2008-2011

Der Bundesrat hat am 28. November die Mitglieder und das Präsidium des ETH-Rates für die Leistungsperiode 2008-2011 gewählt. Zum Präsidenten wurde Fritz Schiesser gewählt. Vizepräsident wurde Paul Herrling. Neue Mitglieder des Rates sind Barbara Haering und Hans Hess. Fünf Mitglieder wurden für eine weitere Amtsperiode wieder gewählt. Der ETH-Rat ist das strategische Führungsorgan des ETH-Bereichs.

Der ETH-Rat setzt sich ab 2008 wie folgt zusammen:

- Dr. iur. Fritz Schiesser, Präsident (neu)
- Prof. Dr. Paul Herrling, Leiter Corporate Research, Novartis International AG, Vize-Präsident
- Prof. Dr. Patrick Aebischer, Präsident ETH Lausanne
- Prof. Dr. Ralph Eichler, Präsident ETH Zürich
- Dr. Barbara Haering, Geschäftsführerin econcept AG Zürich (neu)
- Prof. Dr. Janet Hering, Direktorin Eawag (Vertreterin der ETH-Forschungsanstalten, seit 2007)
- Dipl. Ing. Hans Hess, Präsident Hanesco AG (neu)
- Dipl. Ing. Beth Krasna, Beraterin (seit 2003)
- lic. rer. pol. Thierry Lombard, Senior Partner Privatbank Lombard Odier Darier Hentsch & Cie (seit 2006)
- Dr. Markus Stauffacher, Institut für Nutztierwissenschaften ETHZ (Vertreter der Hochschulversammlungen, seit 2006).

Ein vakanter Sitz wird vom Bundesrat zu einem späteren Zeitpunkt besetzt.

2.9.3 Lohnmassnahmen 2008 im ETH-Bereich

Der ETH-Rat ist Arbeitgeber für das Personal des ETH-Bereiches. Der ETH-Rat hat am 3. Oktober beschlossen, auch für das Jahr 2008 1,2 Prozent der Lohnsumme für

die Steuerung des neuen Lohnsystems einzusetzen. Im Zusammenhang mit der Teuerung werden die gleichen Massnahmen angewendet, wie sie der Bundesrat für das Personal der Bundesverwaltung beschlossen hat. Im April 2008 wird der ETH-Rat entscheiden, ob auch im ETH-Bereich bereits auf den 1. Juli 2008 eine Reallohnerhöhung von einem Prozent vorgenommen werden soll.

2.9.4 Pionierrolle des ETH-Bereichs bei der beruflichen Vorsorge

Am 7. Dezember hat der Bundesrat die Anschlussverträge der dezentralen Verwaltungseinheiten des Bundes, die eigene Vorsorgewerke bilden, genehmigt. Es sind dies der *ETH-Bereich*, das Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB), die Eidg. Revisionsaufsichtsbehörde, das Institut für Geistiges Eigentum (IGE) und Swissmedic. Die Anschlussverträge regeln die Einzelheiten zwischen der Pensionskasse des Bundes PUBLICA und den dezentralen Verwaltungseinheiten des Bundes nach dem Wechsel ins Beitragsprimat.

Wichtigste Grundlage für die Vorsorgewerke sind die Vorsorgereglemente. Sie bilden die Grundlage für die finanziellen Verpflichtungen der Versicherten und der Arbeitgeber gegenüber PUBLICA.

Der ETH-Bereich hat mit seinem Vorsorgereglement neue, für das Personal günstige Wege beschritten. Drei weitere Vorsorgewerke sind diesem Vorbild gefolgt. Ein Teil oder gar alle Angestellten dieser Institutionen zahlen tiefere Beiträge als das Personal der zentralen Bundesverwaltung.

Der ETH-Bereich und das EHB sehen *höhere Beiträge des Arbeitgebers für alle Versicherten* vor. Besonders personalfreundliche Akzente werden in den Kaderplänen gesetzt.

Mit der Beitragsentlastung für das Personal stärken diese Institutionen ihre Stellung auf dem Arbeitsmarkt.

2.9.5 ETH Zürich

Professor Ralph Eichler, neuer Präsident der ETH Zürich

Der Bundesrat wählte am 30. Mai Professor Ralph Eichler zum neuen Präsidenten der ETH Zürich. Er trat sein Amt am 1. September 2007 an. Mit Ralph Eichler (1947) berief der Bundesrat einen international anerkannten Wissenschaftler an die Spitze der ETH Zürich. Er verfügt über eine grosse Führungserfahrung und kann auf eine herausragende akademische Karriere zurückblicken. Der Gewählte leitete seit Juli 2002 das Paul Scherrer Institut PSI in Villigen und vertrat seit 2004 als Mitglied des ETH-Rats die vier Forschungsanstalten des Bereichs in der strategischen Leitung.

Wahl der ersten Rektorin der ETH Zürich: Prof. Heidi Wunderli-Allenspach

An seiner Sitzung vom 4. Juli wählte der ETH-Rat Frau Prof. Heidi Wunderli-Allenspach zum Mitglied der Schulleitung der ETH Zürich. Am 7. Juni hatte die Konferenz der Professorinnen und Professoren der ETH Zürich Frau Prof. Heidi Wunderli-Allenspach als Nachfolgerin von Rektor Konrad Osterwalder nominiert. Mit der Wahl von Frau Prof. Heidi Wunderli-Allenspach wurde zum ersten Mal seit der Gründung des Polytechnikums im Jahr 1855 eine Frau Mitglied der Schulleitung der ETH Zürich. Frau Prof. Heidi Wunderli-Allenspach trat ihr Amt als Rektorin am 1. September 2007 an. Sie ist seit 1995 ordentliche Professorin für Biopharmazie am Institut für Pharmazeutische Wissenschaften.

Wahl des neuen Vizepräsidenten Forschung an der ETH Zürich: Prof. Peter Chen

Der ETH-Rat wählte am 12. August 2007 Peter Chen, Professor für Physikalisch-organische Chemie, zum neuen Mitglied der Schulleitung der ETH Zürich. Der US-Amerikaner Peter Chen hat sein Amt als Vizepräsident für Forschung am 1. September 2007 für eine Amtszeit von vier Jahren angetreten.

2.9.6 ETH Lausanne

Prof. Patrick Aebischer als Präsident der ETH Lausanne bestätigt

Prof. Dr. med. Patrick Aebischer ist seit März 2000 Präsident der ETH Lausanne. Nach seiner Wiederwahl im November 2003 wurde er vom Bundesrat für eine dritte, bis Februar 2012 dauernde Amtsperiode gewählt.

2.9.7 Paul Scherrer Institut (PSI)

Der Bundesrat wählte am 21. Dezember 2007 Joël François Mesot zum neuen Direktor des Paul Scherrer Instituts (PSI) in Villigen AG. Joël François Mesot (*1964) ist Titularprofessor an der ETH Zürich und Leiter des Labors für Neutronenstreuung am Paul Scherrer Institut und an der ETH Zürich. Er tritt sein Amt am 1. August 2008 an.

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

Der Bundesrat hat am 4. Juli Professor James W. Kirchner zum neuen Direktor der Eidg. Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft (WSL) gewählt. Der Gewählte ist Professor für Erdwissenschaften und planetarische Forschung an der University of California in Berkeley und Direktor der Central Sierra Field Research Stations in Kalifornien. Er trat sein Amt am 1. August 2007 an.

3. Sektionen

3.1 Sektion Zürich

Im Berichtsjahr erfolgte die *Mitgliederwerbung* vor allem in Form von Informationsveranstaltungen zu aktuellen Themen, so an der ETH Zürich und am PSI. Das diesjährige *Mitgliedertreffen* fand am 3. Juli an der Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft (WSL) in Birmensdorf statt. Das sehr aktuelle Thema des Klimawandels und seiner Auswirkungen auf die Landnutzung der Schweiz wurde von Dr. Niklaus Zimmermann vorgetragen. Das *Treffen der Verbindungsleute* der Sektion fand am 25. September auf dem Höggerberg statt. Dort wurde das Projekt «Science City» vom Projektleiter Dr. Michael Salzmann vorgestellt. Bei den Verbindungsleuten waren folgende Mutationen zu verzeichnen:

- Pascal Freiburghaus konnte als neuer Verbindungsmann der Sektion Zürich zur RUAG gewonnen werden.
- Für das PSI stellte sich Hansruedi Fitze, als Nachfolger von Peter Sigg, zur Verfügung.

Für die Meteo Schweiz wird noch eine Verbindungsperson gesucht.

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

- «Flexibilisierung» beim Bundespersonalgesetz
- Modell flexibler Altersrücktritt für Kader im ETH-Bereich
- Reorganisation der Landwirtschaftlichen Forschungsanstalten Agroscope
- Umstrukturierung bei den Schweizerischen Landesmuseen (SLM)
- Stellungnahme zum «Bundesgesetz über Museen und Sammlungen des Bundes»
- Stellungnahme zum Entwurf der «Verordnung über das paritätische Organ des Vorsorgewerks ETH-Bereich»
- Eingabe an den ETH-Rat bezüglich Lohnmassnahmen per 2008
- Lohnmassnahmen bei der RUAG.

Veranstaltung zur Umsetzung des Neuen Lohnsystems (NLS) an der ETH Zürich

Auf Einladung der VKB orientierte der zuständige Personalverantwortliche Dr. Cuno Künzler am 19. Juni 2007 über die Umsetzung des Neuen Lohnsystems an der ETHZ.

Veranstaltung zur Umsetzung des Neuen Lohnsystems (NLS) am PSI

Auf Einladung der VKB orientierte die Leiterin Personal, Frau Ursula Schmid, am 4. Oktober 2007 über die Umsetzung des Neuen Lohnsystems am PSI.

Landwirtschaftliche Forschungsanstalten (Agroscope)

Am 27. Juni 2007 fand in Bern eine Informationsveranstaltung bezüglich «Stand Zusammenführung Agroscope» statt. Die Reorganisation Agroscope wird sozialverträglich durchgeführt.

Schweizer Landesmuseen (SLM)

Am 4. Juli 2007 wählte der Bundesrat Andreas Spillmann definitiv zum neuen Direktor der Schweizer Landesmuseen, nachdem dieser sein Amt bereits ab 2. August 2006 interimistisch ausgeübt hatte. Der neue Direktor leitete eine Reorganisation mit einem Abbau von 10 Stellen im administrativen Bereich ein. Damit wurde die Vorgabe des Bundes, die Personalausgaben um insgesamt 1,3 Millionen Franken zu reduzieren, umgesetzt.

Gegen Ende 2007 wurden die Verbände über die Umsetzung des Einreichungskonzeptes für die Stellen der Schweizerischen Landesmuseen informiert: 48 Stellen werden höher eingereiht, 23 Stellen tiefer.

Der Bundesrat hat am 21. September die Botschaft über die Museen und Sammlungen des Bundes an das Parlament überwiesen. Der Entwurf eines Bundesgesetzes über die Museen und Sammlungen des Bundes hat zwei Materien zum Gegenstand: Erstens verpflichtet es sämtliche Museen und Sammlungen des Bundes auf gemeinsame Ziele und erteilt ihnen einen einheitlichen Grundauftrag. Zweitens wird mit dem Gesetz die Rechtsgrundlage für ein Schweizerisches Nationalmuseum geschaffen.

Der Vorentwurf zu einem neuen «Bundesgesetz über Museen und Sammlungen des Bundes» hatte vorgesehen, das *Personal des Schweizerischen Nationalmuseums privatrechtlich anzustellen*. Gegen diese Absicht hat sich die Vereinigung der Kader des Bundes mit einer Eingabe vom 9. Juli zur Wehr gesetzt. Die Aufgaben der Angestellten der neuen Anstalt des Bundes unterscheiden sich nicht grundsätzlich von den bisherigen. Es gab daher unseres Erachtens keinen Grund für einen Wechsel des Anstellungsrechts. Nach Artikel 14 des Entwurfes vom 21. September 2007 untersteht das Arbeitsverhältnis des Personals des Schweizerischen Nationalmuseums – wie bisher – dem Bundespersonalgesetz.

3.2 Sektion militärische Berufskader

Stimmung im militärischen Berufskader

Im abgelaufenen Geschäftsjahr sind endlich die meisten Fragen in den Bereichen PUBLICA, VLVA und der Verordnung des VBS über das militärische Personal beant-

wortet worden. Es gibt allerdings noch wenige Unklarheiten, die auf eine endgültige Beantwortung warten. Damit ist die materielle Sicherstellung keine vorrangige Forderung mehr. Das militärische Berufskader nimmt den Trend der Anerkennung seiner Arbeit wahr und begrüsst diese Entwicklung. Nach wie vor wird noch keine positive Entwicklung in der Personalführung festgestellt. Hier ist die Wahrnehmung von Truppengattung zu Truppengattung sehr unterschiedlich. Der neue Chef der Armee, Korpskommandant Roland Nef, hat im personellen Bereich folgende Massnahmen angeordnet:

- Für militärische Stellen wird in der Regel eine Mindestverweildauer von 4-6 Jahren eingeführt, um die Jobrotation zu verlangsamen.
- Personalentwicklung, Personalförderung und Einsatzplanung werden verbessert. Damit können militärische Stellen für Berufsoffiziere und -unteroffiziere auf der Gradstufe Oberstleutnant und Stabsadjutant künftig wieder kommandiert und müssen nicht mehr ausgeschrieben werden.
- Das Gewinnen junger Führungskräfte für die Weiterausbildung bei Milizkadern und Berufsmilitär gehört als Standardziel zu den wichtigsten Aufgaben der Kommandanten und Chefs aller Stufen.

Es braucht Zeit, bis diese Massnahmen Wirkung zeigen werden. Eine enge Begleitung wird erlauben, rechtzeitig Korrekturen anzubringen. Die Stimmung im militärischen Berufskader wird vom Vorstand differenziert wahrgenommen. Es gibt weniger Unzufriedene. Die jüngere Generation verkraftet diese Veränderung ausgesprochen locker. In der älteren Generation gibt es zwar viele, die sich hinter die Regelungen stellen. Der konkrete Tatbeweis, dass durch die Primatsänderung nur geringe und verkraftbare Abstriche in Kauf genommen werden müssen, ist durch die PUBLICA aber noch zu erbringen.

Geschäfte des Vorstandes

Der Gesamtvorstand traf sich im letzten Geschäftsjahr zu fünf halbtägigen Sitzungen. Präsident und Sekretär waren ständige Mitglieder des Konsultativorgans militärisches Personal, das 6 halbtägige Sitzungen durchführte. Als Resultat sind die Vergütungen für einen auswärtigen Arbeitsort und Mahlzeitenvergütungen zur Zufriedenheit des militärischen Berufspersonals neu geregelt worden. Weitere vorgeschlagene Punkte betrafen vor allem den Bereich der Personalführung. Die Konsultativgruppe wurde, wie geplant, auf Ende 2007 aufgelöst. Wir danken an dieser Stelle dem Vorsitzenden dieser Gruppe, Herrn Markus Seiler, Generalsekretär VBS, für seine engagierte Führung. Gefordert wurde der Vorstand bezüglich der Veränderungen im Bereich PUBLICA und VLVA. Lange sah es nicht erfolgversprechend aus. Wir haben gespürt, dass es dem Chef VBS ein ernstes Anliegen war und ist, für

unseren Berufsstand mit seinen besonderen Arbeitsbedingungen eine gerechte Entlohnung sicherzustellen. Dafür sind wir unserem Departementschef zu Dank verpflichtet.

Bezüglich der Regelungen für besondere Personalkategorien hatte sich der Vorstand folgende Ziele gesteckt:

- Keine Sonderopfer nach den erlittenen Abstrichen der letzten Jahre.
- Das Pensionierungsalter 58/60/62 soll erhalten bleiben.
- Die geleistete Mehrarbeit soll anerkannt werden; langjährige Angestellte, die aus dem Berufsleben ausscheiden, sollen für die geleistete Überzeit finanziell entschädigt werden.
- Eine breit verankerte Arbeitsgruppe soll sich mit den Problemen des militärischen Kaders auseinandersetzen und Anträge einbringen können.

Es freut uns, dass wir diese Ziele erreichen konnten.

Verankerung und Möglichkeiten der Sektion militärische Berufskader

Es gab auch Zweifel, ob unsere Sektion bei Reformen und Veränderungen etwas erreichen könne. Wir agieren nicht als einzelne, isolierte Sektion. Unsere Bemühungen werden mit dem Zentralvorstand Vereinigung der Kader des Bundes koordiniert und von ihm auch vorgetragen. Wir wurden gehört und fanden offene Türen. Wir können unsere Anliegen jederzeit, sei es im VBS oder im Zentralvorstand, vortragen. Diese Möglichkeiten sind nicht zu unterschätzen. Auf diese Weise haben wir schon einiges erreicht. Wir danken dem Präsidenten der VKB, Peter Büttiker, für die effiziente Zusammenarbeit.

Ausblick

Auf den 1. Juli 2008 erfolgt nun der Primatwechsel. Viele werden dann gespannt auf die erste Lohnzahlung nach dem Primatwechsel sein. Der vom Bundesrat auf den 1. Juli festgelegte Teuerungsausgleich von 3,7 Prozent und die Reallohnerhöhung von 1 Prozent werden diesen Übergang finanziell mildern. Einige werden trotzdem überrascht sein.

Zwei Regelungen stehen noch aus. Zum einen geht es um die Beschäftigung während des Vorruhestandes. Hier setzt sich unser Vorstand ein, dass keine Einschränkungen festgelegt werden. Sodann ist noch der Umfang der Kürzung der Lohnfortzahlung im Vorruhestand, wenn weniger als 33 Dienstjahre erfüllt wurden, durch das EFD und das VBS festzulegen. Grosse Sorgen bereitet der vom Bundesrat angeordnete Personalabbau von über 40 Prozent im Bereich der Human Resources des VBS. Die-

se Massnahme widerspricht den Bemühungen, Personalführung und Betreuung zu verbessern. Eine effiziente Personalführung durch die Linie bedarf auch der notwendigen personellen Unterstützung. Hier sollte mit Vorsicht vorgegangen werden.

3.3 Sektion VIBABS

Der Vorstand der Vereinigung der Instruktoren des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz (VIBABS) ist der Meinung, dass es weiterhin wichtig ist, sich gemeinsam mit anderen Personalverbänden für unsere interessante Arbeit und unser Arbeitsumfeld in der Bundesverwaltung zu engagieren.

Aktivitäten des Vorstandes der VIBABS

- Regelmässige Teilnahme an Sitzungen der VKB
- Organisation von zwei Informationsanlässen VIBABS am Standort Bern
- Gespräche mit dem Direktor BABS, Willi Scholl, mit der Personalchefin BABS, Frau Charlotte Weber, und dem Chef Geschäftsbereich Ausbildung, Urs Hösli
- Versand diverser Informationsschreiben an unsere Mitglieder
- Sechs Vorstandssitzungen der Sektion
- Einsatz für verschiedene Anliegen innerhalb des Geschäftsbereichs Ausbildung (z.B: Druckerkonzept, Berufsbekleidung, Parkplatz am Standort Bern, Personalbefragung EPA 2007 usw.)
- Durchführung eines gesellschaftlichen Anlasses.

Bilanz

- Die beiden Informationsanlässe VIBABS waren erfolgreich. Der Vorstand VIBABS hat sich entschlossen, diese Anlässe weiterzuführen. Die Gespräche mit den vorgesetzten Stellen verliefen konstruktiv. Es wurden auch konkrete Anliegen an den Vorstand gerichtet. Wir wünschten uns, dass das eine oder andere Anliegen der VIBABS bei einer Zusage rascher umgesetzt würde.
- Bezüglich der Informationsschreiben hoffen wir, dass unsere Mitglieder sich vermehrt mit den Inhalten auseinandersetzen. Rückmeldungen, Anregungen oder konstruktive Kritik würden den Vorstand VIBABS freuen.
- Massnahmen betreffend die Zufriedenheit am Arbeitsplatz, die sich aus der Personalbefragung 2007 ergaben, werden in unserem Amt diskutiert. Die nächsten Schritte für eine rasche Umsetzung sind festgelegt. Der Vorstand der Sektion wird in diesem Jahr die Plattform Arbeitsplatzzufriedenheit verlassen, weil dies auch zu Rollenkonflikten führte. Wir hoffen, dass es der Geschäftsleitung des Bundesamtes gelingt, konkrete und messbare Massnahmen für eine Verbesserung der Arbeitsplatzzufriedenheit einzuführen. Wir alle sind gefordert, Verbesserungsvorschläge selber vorzuleben und mitzutragen.

Dass das Bundespersonal dieses Jahr den vollen Teuerungsausgleich erhält, ist den Personalverbänden zu verdanken, die sich beharrlich und konsequent für die Anliegen des Personals einsetzen.

3.4 Sektion Grenzwachtoffiziere

Der Vorstand der Sektion hat an seinen periodischen Sitzungen folgende Geschäfte behandelt:

Altersrücktritt der Angehörigen des Grenzwachtkorps

Die bisherige Regelung des Altersrücktritts mit 58 Jahren wurde im Zusammenhang mit dem neuen PUBLICA-Gesetz aufgehoben. Sie wurde – zu befriedigenden Bedingungen - durch die Einführung eines Vorruhestandes ersetzt. Es war nicht leicht, dieses Ziel zu erreichen. Wir sind der Oberzolldirektion und dem Eidg. Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport für ihre Unterstützung zu Dank verpflichtet. Mehrere Mitglieder, die das Rücktrittsalter erreichten, waren von dieser Änderung persönlich betroffen, was unsere Kräfte stark beanspruchte.

Projekt Innova

Das Jahr 2007 stand im Zeichen der Umsetzung der internen Reorganisation des Grenzwachtkorps. Am 1. Januar traten eine neue Einsatzdoktrin und neue Strukturen in Kraft. Die Umstrukturierung wurde im grossen und ganzen vom Personal gut verkraftet. Die Fähigkeit, sich dem Wandel anzupassen, wird in den nächsten Jahren weiterhin unabdingbar sein. Denn das Grenzwachtkorps steht vor neuen Herausforderungen. So beginnt im Jahr 2008 die Einführung des Schengen-Abkommens.

Generalversammlung

Wir haben, in Übereinstimmung mit den Statuten, auf die Einberufung einer Generalversammlung verzichtet. Die Situation bezüglich des Vorruhestandes war lange Zeit ungewiss und die interne Reorganisation war noch im Gange.

Mitglieder. Finanzen

Trotz Werbeaktionen des Vorstandes sank der Mitgliederbestand. Der Vorstand hat sich für das Jahr 2008 das Ziel gesetzt, diesen Trend umzukehren. Die Finanzen der Sektion sind gesund.

3.5 Sektion Cader Association of Swisscom (CASC)

Der Kaderverband der Swisscom CASC ist seit dem 1. Januar 2006 nicht mehr vertragsschliessender Sozialpartner der Swisscom. Deshalb beschloss die Generalver-

sammlung des CASC, den Verband neu auszurichten. Der Verband verfolgt vor allem folgende Zwecke: die Förderung der Zusammenarbeit und die Pflege des persönlichen Kontaktes unter den Kadern und Spezialisten im Informatik und Kommunikationstechnik-Sektor; die Beschaffung günstiger Dienstleistungen und Güter für die Mitglieder; die Veranstaltung von Anlässen zur wirtschaftlichen und beruflichen Weiterbildung; die Förderung der Kreativität und des Erfindergeistes der Mitglieder und die Beratung und den Rechtsschutz der Mitglieder in arbeitsrechtlichen Fragen.

Die Teilnahme an Verhandlungen für einen Gesamtarbeitsvertrag und die Vertretung der Interessen der Mitglieder gegenüber dem Arbeitgeber sind in den neuen Statuten des CASC vom 28. April 2007 nicht mehr vorgesehen. Die Wahrung der beruflichen Interessen der Mitglieder ist – gemäss Statuten – aber der wichtigste Auftrag der Vereinigung der Kader des Bundes als Dachverband. Der CASC hat daher auf Ende 2007 als Sektion den *Austritt aus der Vereinigung der Kader des Bundes* mitgeteilt. Mitglieder des CASC, die über die VKB Dienstleistungen beziehen (Krankenkasse KPT, Versicherungsprodukte von Zurich Connect usw.) bleiben jedoch Einzelmitglieder der VKB.

Am 27. April 1985 hatte die Generalversammlung des Verbandes der Ingenieure und Architekten der Schweizerischen PTT-Betriebe (IA-PTT) in Lugano beschlossen, auf den 1. Januar 1986 der Vereinigung der Höheren Bundesbeamten (VHB) beizutreten. Francis Javet und Pierre Lambelet wurden in den Zentralvorstand der VHB delegiert. Dieser Beitritt führte am 26. August 1985 zu einer ausserordentlichen Mitgliederversammlung der VHB: aus der Vereinigung der Höheren Bundesbeamten wurde die Vereinigung der Kader des Bundes (VKB).

3.6 Sektion ETH Lausanne

Gründung der Sektion am 24. Januar 2007

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

Tätigkeiten im ersten Geschäftsjahr

Der Vorstand hielt sieben Sitzungen ab. Wichtigste Themen waren die Regelungen betreffend die Pensionskasse PUBLICA und die Beziehungen zum Personalverband der Bundesverwaltung, bisher einziger Sozialpartner an der ETH-Lausanne. Dazu kommen zwei Sitzungen mit der Direktion und mehrere Besprechungen mit Herrn Bugnon, Leiter Personal, betreffend Einführung des neuen Lohnsystems. Die Sektion ist als Sozialpartnerin an der ETH-Lausanne anerkannt. Kontakte wurden auch mit anderen Vereinigungen und mit der Hochschulversammlung gepflegt. Der Vorstand hat zu den Entwürfen betreffend das Paritätische Organ und zum Vorsorgereglement des Vorsorgewerkes ETH-Bereich Stellung genommen. Zudem führte er am 15. November eine Informationsveranstaltung über das Vorsorgereglement durch.

Um auf sich aufmerksam zu machen, hat die neue Sektion einen Internetauftritt gestaltet (www.acc.epfl.ch), am grossen EPFL-Fest einen Stand aufgestellt und im internen Informationsorgan der Schule verschiedene Artikel veröffentlicht. Von den Mitgliedern der Sektion gehören 40 Prozent zum technisch-administrativen Personal, 40 Prozent zum Lehrpersonal und 20 Prozent zum Mittelbau. Auch der Vorstand ist nach diesem Schlüssel zusammengesetzt.

Generalversammlung vom 28. Januar 2008

An der Generalversammlung nahmen 40 Personen teil. Piero Cereghetti, Personalchef der ETH Zürich, referierte über die Erfahrungen mit der Einführung des neuen Lohnsystems in Zürich. Seine Ausführungen lösten eine intensive Diskussion aus. Die Versammlung wählte Jean-Daniel Gousenberg, pensioniert, als neues Mitglied in den Vorstand der Sektion. Ein wichtiges Ziel für das laufende Jahr ist es, den Mitgliederbestand auf 100 Mitglieder zu erhöhen.

4. Mitgliederversammlung, Zentralvorstand und Administration

4.1 Mitgliederversammlung 2007

Die 58. ordentliche Mitgliederversammlung der VKB fand am 25. April 2007 im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Zentralpräsident Peter Büttiker konnte 79 Mitglieder und Gäste willkommen heissen. Sein besonderer Gruss galt dem Referenten Juan F. Gut, Direktor a.i. des Eidg. Personalamtes. Er referierte über die Neuausrichtung der Personalpolitik des Bundes.

Der Geschäftsbericht 2006 wurde durch die Mitgliederversammlung mit grosser Mehrheit genehmigt. In der Diskussion dankte ein Mitglied für die stets informativen und interessanten «Periodischen Mitteilungen der VKB». Ein anderes Mitglied

kritisierte, dass die VKB darauf verzichtete, das Referendum gegen das neue PUBLICA-Gesetz zu ergreifen. Der Präsident erklärte, dass die VKB gegen Ende des Jahres 2006 beschlossen hatte, eine Umfrage bei den Mitgliedern zur Frage eines all-fälligen Referendums durchzuführen. Nachdem andere Personalverbände des Bundes anfangs Jahr auf die Ergreifung des Referendums verzichtet hatten, kam für die VKB ein Alleingang aus finanziellen und personellen Gründen nicht in Frage. Ein Mitglied regte an, die Haltung und die Anliegen der Kader der Öffentlichkeit besser bekannt zu machen: vermehrte Kommunikationstätigkeit. Der Präsident dankte für die Anregung. Die Geschäftsleitung der VKB beabsichtigt, Organisation und Wirken der VKB zu überdenken.

Die Rechnung 2006 und der Voranschlag 2007 wurden einstimmig genehmigt. Dem Zentralvorstand wurde Décharge erteilt.

Die Versammlung wählte Professor Philippe Thalmann, Vertreter der neu gegründeten Sektion ETH-Lausanne, in den Zentralvorstand. Der Präsident gab sodann bekannt, dass Ueli Linsi als Vertreter des Verbandes der Kader des öffentlichen Verkehrs aus dem Zentralvorstand ausscheidet. Dieser Verband hat die seit 1989 bestehende Vereinbarung über die Zusammenarbeit mit der VKB gekündigt. Der Präsident dankte dem Demissionär für die langjährige gute Zusammenarbeit.

Nach Genehmigung des Tätigkeitsprogrammes 2007 konnte Peter Büttiker den statutarischen Teil der Mitgliederversammlung schliessen und zum traditionellen Apéro einladen.

4.2 Zentralvorstand, Geschäftsleitung und Administration

Der Zentralvorstand liess sich an 6 Sitzungen durch die Geschäftsleitung und die Vertreterin und die Vertreter der Sektionen über die wichtigsten laufenden Geschäfte orientieren. Sachgeschäfte von besonderer Bedeutung waren die Totalrevision des PUBLICA-Gesetzes, die durch den Bundesrat eingeleitete Revision des Bundespersonalgesetzes sowie die Wahrnehmung der Sozialpartnerschaft durch den Arbeitgeber Bund.

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

Im Februar wählte der Zentralvorstand sein bisheriges Mitglied Paul Neuenchwander, VBS, als neues Mitglied der Geschäftsleitung, wo er die Funktion des Stellvertretenden Generalsekretärs einnimmt. Im Laufe des Jahres 2006 konnte das GL-Team zudem mit Frau Margrith Bachmann, pens. VBS, und der Zentralvorstand mit Professor Philippe Thalmann, Initiator und Präsident der neuen Sektion EPFL sowie mit Botschafter Didier Pfirter, EDA, erweitert werden.

Das Erscheinungsbild der bisher unter der Bezeichnung «Periodische Mitteilungen VKB» laufenden Information der Mitglieder wurde neu gestaltet und gleichzeitig erfolgte die Namensänderung zu «VKB-Mitteilungen». Neu gestaltet wurde auch der Internetauftritt der VKB, welcher laufend einen Einblick in das aktuelle Geschehen und in Geschäfte aus dem Arbeitsrecht und der Pensionskasse des Bundes vermittelt.

Wiederum haben einige Mitglieder in komplexen individuellen Angelegenheiten aus ihrem Arbeitsverhältnis bei der Geschäftsleitung Rat gesucht. Die Ursache in mehreren Fällen bilden Restrukturierungsprojekte in der Organisation der Bundesverwaltung.

Im März trat Frau Susanna Bolliger nach über zwanzig Jahren engagiertem Einsatz für die Geschäftsstelle VKB zurück. Ihr Wirken wurde an der Mitgliederversammlung durch den Zentralpräsidenten gewürdigt und verdankt. Seither werden die Funktionen der Geschäftsstelle durch die Firma MDS – Media Data Services AG in Kriens und den Generalsekretär übernommen.

Für die Übersetzung der «VKB-Mitteilungen» in die französische Sprache war Herr Pierre Savary in bewährter Weise besorgt.

Wegen der durch die Sektion CASC auf Ende 2007 aufgelösten Zusammenarbeit mit der VKB nahmen deren Vertreter im Zentralvorstand VKB, Alois Kissling und Peter Glättli, im Dezember letztmals an einer Sitzung teil.

Ein personeller Wechsel ergab sich auch im Bereich Internet, wo der langjährige Webmaster Peter Glättli, IGE, durch Richard Zollinger, VBS, abgelöst wurde.

4.3 Umsetzung des Tätigkeitsprogrammes 2007

Der Zentralvorstand unterbreitete am 25. April 2007 der Mitgliederversammlung das nachstehende Tätigkeitsprogramm:

1. Projekte
 - 1.1 Kaderpolitik
 - 1.2 Berufliche Vorsorge PUBLICA: Revision PKBG/Primatwechsel; VLVA
 - 1.3 Bundesverwaltungsreform – Reform 05/07. Änderung des Bundespersonalgesetzes
 - 1.4 ETH-Bereich: Vorsorgereglement ETH-Bereich
2. Daueraufgaben
 - 2.1 Allgemeine dienstrechtliche Fragen
 - 2.2 Dienstleistungen
 - 2.3 Kommunikation: Periodische Mitteilungen und Internet
 - 2.4 Mitgliederwerbung
 - 2.5 Nationale Kontakte
 - 2.6 Internationale Kontakte (CESI)
 - 2.7 Wirken und Organisation der VKB.

Über die Umsetzung des Tätigkeitsprogrammes 2007 und die damit verbundenen Kosten legt der Geschäftsbericht 2007 Rechenschaft ab. Im Mittelpunkt standen die Projekte Primatwechsel PUBLICA und Bundesverwaltungsreform (Ziffern 2.3 und 2.6 des Geschäftsberichtes). Unter dem Titel «Kaderpolitik» hat die VKB im Juni 2007 dem Eidg. Finanzdepartement eine Eingabe betreffend die Erhöhung der Löhne auf Kaderstufe unterbreitet.

5. Finanzen

Jahresrechnung 2007 (R) und Voranschlag (VA) 2008

	R 2007	VA 2008
Betriebsertrag		
Mitgliederbeiträge	173'659.34	161'000.—
Dienstleistungserträge	88'224.20	72'000.—
Zinsertrag	2'778.60	2'000.—
<i>Summe Betriebsertrag</i>	<i>264'622.14</i>	<i>235'000.—</i>
 <i>Aufwand</i>		
Personalaufwand	126'878.90	116'000.—
Mitgliederversammlung	8'247.—	8'000.—
Sitzungen GL + ZV	5'529.90	5'000.—
Sektion Zürich	10'187.40	8'000.—
Sektion Lausanne	4'463.15	5'000.—
Beziehungen Inland	133.10	500.—
Beziehungen Ausland	5'657.30	3'000.—

Callcenter / Geschäftsstelle	16'097.50	20'000.—
Büromaterial, Drucksachen, Kopien	8'494.95	5'000.—
Büroraum, Geräte, Mobiliar	8'800.—	10'000.—
Kommunikationskosten	1'995.50	2'000.—
Porti	12'383.45	12'000.—
Buchhaltungskosten & Revision	3'211.05	2'500.—
Werbung	4'933.55	3'000.—
Periodische Mitteilungen	49'938.40	45'000.—
Mitgliederdienste	612.—	1'000.—
Projekte	11'427.10	25'000.—
Reisekosten	3'759.60	2'500.—
Repräsentationskosten, Spesen	110.—	500.—
Verschiedene Ausgaben	365.—	500.—
Steuern	562.30	500.—
Ausserordentlicher Aufwand	-7'110.30	—.—
<i>Summe Aufwand</i>	<i>276'676.85</i>	<i>275'000.—</i>

Aktiven per 31. Dezember 2007

Kasse	99.95
PostFinance	199'753.90
Berner Kantonalbank	18'665.50

Flüssige Mittel 218'519.35

Guthaben Verrechnungssteuer	972.55
Transitorische Aktiven	31'791.80
Forderungen	32'764.35
<i>Summe Aktiven</i>	<i>251'283.70</i>

Passiven per 31. Dezember 2007

Kreditoren	38'878.60
Transitorische Passiven	3'400.—

Fremdkapital 42'278.60

Vereinsvermögen	221'019.81	
Verlust	-12'014.71	-40'000.—

Eigenkapital 209'005.10

Summe Passiven 251'283.70

Mitgliederbestand am 1. Januar 2007	4'493
Mitgliederbestand am 31. Dezember 2007	4'284
Davon Pensionierte	1'468

6. Dienstleistungen

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

Krankenkasse KPT

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

Versicherungen

Wir arbeiten seit über zehn Jahren mit der «Zürich» Versicherungs-Gesellschaft (Zürich Connect») zusammen. Unser Angebot umfasst die Bereiche Motorfahrzeug (Auto und Motorrad, Assistance), Hausrat, Gebäude und Privathaftpflicht. Bei den Motorfahrzeugversicherungen bestehen bereits über 900 Policen, bei der Hausrat-, Gebäude- und Privathaftpflichtversicherung sind es rund 300 Policen. Im Jahr 2007 hat die Gesamtzahl an Versicherungspolicen auf 1'228 zugenommen.

7. Internationale Tätigkeit

Europäische Union der unabhängigen Gewerkschaften / Confédération Européenne des Syndicats indépendents (CESI) bzw. Union der Gewerkschaften des öffentlichen Sektors / Union des Syndicats du Secteur Public (USSP / CESI), Brüssel

Die CESI / USSP vertritt die Interessen von acht Millionen Arbeitnehmern im öffentlichen und privaten Sektor aus mehr als 30 Mitgliedsorganisationen. Die CESI ist als Sozialpartner von der Europäischen Kommission anerkannt.

Die VKB gehört zu den Gründern der Vorläuferorganisation der CESI, der Confédération internationale des fonctionnaires (CIF). Im CESI-Vorstand bzw. in der USSP/CESI ist die VKB durch ein Mitglied der Geschäftsleitung vertreten. Die Union des Syndicats du Secteur Public (USSP / CESI) ist ein CESI-Ausschuss der Arbeitnehmerorganisationen des öffentlichen Sektors.

Ende 2006 eröffnete die Europäische Kommission eine öffentliche Debatte über ein modernes Arbeitsrecht und seine Anpassung an die heutige Arbeitswelt. Mit dem

Grünbuch «Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts» wurden die Mitgliedstaaten, die Sozialpartner und andere Betroffene gefragt, wie das Arbeitsrecht auf EU- und nationaler Ebene dazu beitragen kann, mehr Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt zu schaffen, während gleichzeitig die Sicherheit der Arbeitnehmer verbessert wird.

Der geschäftsführende Vorstand der CESI verabschiedete am 27. November 2007 eine Stellungnahme zur Mitteilung der Kommission «Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit». Sie kann auf der Homepage der Organisation www.cesi.org/ Dokumente eingesehen werden.

Die VKB in Stichworten

Zweck und Wirken

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

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

Organisationsbereich

Aktive und pensionierte Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes oder vergleichbarem Niveau) der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereichs (ab FS 9), der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUAG und der Nitrochemie AG Wimmis.

Struktur, Mitgliederzahl

Innerhalb der Vereinigung bilden die Mitglieder aus dem Raum Zürich / Ostschweiz, die Mitarbeitenden der Ecole polytechnique fédérale in Lausanne, die Militärischen

Berufskader, die Offiziere des Grenzwachtkorps, die Instrukto­ren 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 unter dem Menu «Aktuelles»
- vierteljährlich in deutscher und französischer Sprache erscheinendes Heft «VKB-Mitteilungen»
- Mitgliederversammlung
- Veranstaltungen der Sektionen

Nebenleistungen

- vergünstigte Prämien auf den Zusatzversicherungen der Krankenkasse KPT (Altersgrenze: 70 Jahre). Unterlagen dazu sind bei der Geschäftsstelle VKB erhältlich; neu eintretende Mitglieder erhalten sie automatisch.
- Vorzugsbedingungen bei 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 (Eintritte, Adressänderungen, Pensionierung, usw.) bitte rechtzeitig der Geschäftsstelle melden (Adresse siehe Seite 2).
w Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB auch den Wegfall von Dienstleistungen und damit verbundenen Vergünstigungen/Rabatten (z.B. KPT, ZÜRICH 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

Mit Zurich Connect reisen Sie gut

Die Ferienzeit naht. Und bereits flattern die Kataloge mit den verlockenden Angeboten ins Haus. Höchste Zeit also, sich Gedanken zu machen, wie Sie die schönsten Wochen im Jahr verbringen wollen. Zeit auch, sich zu überlegen, welche zusätzlichen Sicherheiten nötig sein könnten. Denn versichert sind wir in der Regel vor allem für unseren Alltag – und in den Ferien herrschen eben auch versicherungstechnisch nicht alltägliche Umstände.

Genau dafür wurde die so genannte Assistance-Versicherung geschaffen. Meist setzt sie sich aus mehreren «Bausteinen» zusammen. Der Baustein **Annullierungskostenversicherung** hilft Geld sparen. Wer eine Reise bucht, braucht nämlich auf seinem Reisevertrag die «Obligatorische Annullierungskostenversicherung» nicht mehr anzukreuzen. Und wer zweimal im Jahr eine Reise bucht, bei dem zahlt sich dieser Baustein in der Regel schon aus.

In den meisten Fällen empfehlenswert ist sodann die **Reiseschutzversicherung**. Sie springt helfend ein, wenn man unterwegs verunfallt oder erkrankt. Die Versicherungsleistungen umfassen die Übernahme der Kosten für die Suche und Rettung, die Rückreise an den Wohnort sowie für die nicht benutzten Leistungen am Ferienort. Dieselbe Deckung gilt, wenn eine versicherte Person heimreisen muss, weil eine ihr nahe stehende Person schwer erkrankt, verunfallt oder stirbt. Der Baustein **Ersatzreise** ersetzt den Reise- und Arrangementpreis bei einer durch die Notrufzentrale organisierten, medizinisch notwendigen Repatriierung.

Natürlich kann einem aber auch etwas anderes passieren. Und plötzlich ist man im Ausland auf juristische Hilfe angewiesen. Sei's wegen eines Unfalls mit dem Auto, sei's wegen eines Diebstahls auf dem Zeltplatz. Dann ist der Baustein **Reiserechtsschutz im Ausland** wichtig. Er übernimmt solche Kosten ausserhalb der Schweiz und des Fürstentums Liechtenstein.

Für Paare oder Familien, die mit dem Auto in die Ferien fahren, kann der Baustein **Pannenhilfe** Gold wert sein. Denn eine Autopanne oder ein Unfall im Ausland haben immer aufwendigere Folgen als innerhalb der Schweiz.

Weitere Bausteine der Assistance-Versicherung von Zurich Connect sind **Verkehrsschutz**, der sowohl mit Geltung in der Schweiz und im Fürstentum Liechtenstein als auch für Europa zu haben ist. Das Gleiche gilt für den Baustein **Privatrechtsschutz**.

Die Assistance-Versicherung sollten Sie also nicht nur unter die Lupe nehmen, wenn Sie in die Ferien fahren. Auch zu Hause kann sie wertvolle Dienste leisten. Der Baustein **Home Care Service** organisiert in Notsituationen – wie etwa bei Diebstahl, Wasser- oder Feuerschäden – Sofortmassnahmen.

Auf www.zurichconnect.ch/partnerfirmen (ID: vkb-acc, Passwort: cadres) können VKB-Mitglieder ihre gewünschten Leistungen zusammenstellen und die Versicherungsprämie direkt selber berechnen. Eine unverbindliche Offerte und kompetente Beratung erhalten Mitglieder aber auch telefonisch unter 0848 807 810.

