VEREINIGUNG DER KADER
DES BUNDES

EINLADUNG

zur 62. ordentlichen Mitgliederversammlung

Donnerstag, 19. Mai 2011, 17.15 Uhr,

im Hotel Bellevue-Palace, Bern

Sehr geehrte Damen und Herren

Vor dem geschäftlichen Teil der Mitgliederversammlung wird **Frau Bundesrätin Eveline Widmer-Schlumpf, Vorsteherin des Eidg. Finanzdepartements,** über **aktuelle Fragen der Personalpolitik des Bundes** sprechen.

Traktanden:

1. Geschäftsbericht 2010
2. Rechnungsablage 2010 und Voranschlag 2011
3. Mitgliederbeitrag 2011. Der Zentralvorstand beantragt die Erhöhung des Mitgliederbeitrags auf 70 Franken für Aktive und 35 Franken für Pensionierte.
4. Ersatzwahlen in den Zentralvorstand
5. Tätigkeitsprogramm 2011/2012
6. Verschiedenes.

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

Der Zentralvorstand

Zentralvorstand 2010/2011

Geschäftsleitung:	
Zentralpräsident	Peter Büttiker, Fürspr., VBS
Vizepräsident	Martin Bolliger, dipl. Ing. ETH
Generalsekretär	Christian Furrer, Dr. iur.
Stellvertretende Generalsekretärin	Margrith Bachmann
Zentralkassier	Richard Zollinger, VBS
Redaktor	Christian Furrer, Dr. iur.
Delegierter «Senioren»	Erwin Steuri
Beigezogenes Mitglied	Albert Fritschi, lic. oec. publ.

Beisitzer:	**Verbindung zur Sektion:**
Markus Börlin, lic. iur., Botschafter, EDA	
Angelo Rabiolo, lic. HEC, EDI	
Christian Bachofner, EJPD	
Heinz Wandfluh, Ing. FH comem, EFD	
Markus Huber, Dr. iur., Pensionierte	
Hugo Bretscher, lic. phil.	Zürich / Ostschweiz
Philippe Thalmann, Prof. Dr., EPFL	EPFL / ETH Lausanne
Waldemar Eymann, Div.a.D	Militärische Berufskader
Hildegard Weber, VBS	VIBABS *)
Major Jean-Luc Boillat, EFD	Grenzwachtoffiziere

*) VIBABS: Vereinigung der InstruktorInnen des BA für Bevölkerungsschutz

Mitgliedschaft VKB

Führungs- und Fachkader der allgemeinen Bundesverwaltung (ab Lohnklasse 18) und des ETH-Bereichs (ab Funktionsstufe 7). Unter vergleichbaren Voraussetzungen können ebenfalls Personen beitreten, die bei einer Unternehmung mit Beteiligung des Bundes (z.B. SBB, Die Post, Swisscom AG und RUAG) arbeiten.

Verbindungen zur VKB

Postadresse	VKB, Postfach, 3000 Bern 7
Internet	– www.vkb-acc.ch – office@vkb-acc.ch
Mutationen	*Eintritte, Adressänderung, Pensionierung, Austritt:* Meldung an – office@vkb-acc.ch oder – VKB, Postfach, 3000 Bern 7 *Austritt aus der VKB:* Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB auch den Wegfall von Dienstleistungen und den damit verbundenen Vergünstigungen / Rabatten (zB KPT, Zurich Connect) zur Folge hat.
Auskünfte	*Geschäftsstelle VKB* – Tel. 062 212 22 01 / Fax 062 212 44 58 – office@vkb-acc.ch
Mitglieder des Zentralvorstands (Seite 1):	vorname.name@vbk-acc.ch

In dieser Nummer

Seite

Mitgliederversammlung 2011 der VKB vom 19. Mai 2011 7

Pensionskasse des Bundes PUBLICA 8

Pensionskasse PUBLICA. Rücktritt des Direktors 11

Konsolidierungsprogramm 2012-2013. Kurskorrektur 12

Staatsrechnung 2010 des Bundes: Überschuss statt Defizit 13

Revision des Bundespersonalgesetzes. Neuer Anlauf 15

Strafverfolgung von Angestellten im Dienst des Bundes 19

Die Personalpolitik des Bundes ist auf Kurs 20

Bundesamt für Kultur. Stellenabbau 21

Grenzwachtkorps: Stellenmehrbedarf 22

ETH-Bereich: Probleme bei der Führung des Personals im Stab ETH-Rat 24

Reformen in Verwaltung und Armee 27

Sanierung der Pensionskasse SBB 28

Personalia 29

Parlamentarische Vorstösse 30

Geschäftsbericht 2010 36

1. Zum Geleit 36

2. Sachgeschäfte 38
   - 2.1 Bundespersonalrecht 38
   - 2.2 Pensionskasse des Bundes PUBLICA 43
   - 2.3 PUBLICA: Delegiertenversammlung 44
   - 2.4 Lohnmassnahmen 2011 45
   - 2.5 Entlastungsprogramme und Stellenabbau 47
   - 2.6 Reformen in Verwaltung und Armee 49
   - 2.7 Überprüfung der Aufgaben des Bundes 50
   - 2.8 Begleitausschuss der Sozialpartner 51

3. Sektionen und Geschäftsbereiche 52
   - 3.1 Sektion Zürich 52
   - 3.2 Sektion militärische Berufskader 53
   - 3.3 Sektion VIBABS 55
   - 3.4 Sektion Grenzwachtoffiziere 57
   - 3.5 Sektion ETH Lausanne 58

3.6 Geschäftsbereich Senioren 59
4. Mitgliederversammlung, Zentralvorstand und Administration 61
4.1 Mitgliederversammlung 2010 61
4.2 Zentralvorstand, Geschäftsleitung und Administration 62
5. Finanzen 63
6. Dienstleistungen 65
7. Werbung 65

Die VKB in Stichworten 65
Zurich Connect: Grosser Jubiläums-Wettbewerb von Zurich Connect 67
Zurich Connect:Teilnahmebedingungen zum VKB-Jubiläums-Wettbewerb 69
Beilage: Senioren VKB und angeschlossene Sektionen
Einladung Besichtigung der PILATUS Flugzeugwerke in Stans

Mitgliederversammlung 2011 der VKB vom 19. Mai 2011

Erläuterungen des Zentralvorstandes zu Traktandum 2: Voranschlag 2011

Für den Voranschlag 2011 wird im Einzelnen auf Ziffer 5 des Geschäftsberichts, Finanzen, verwiesen.

Im Voranschlag 2011 ist erstmals eine Prämie für eine Rechtsschutzversicherung vorgesehen.

Der Betrag von Fr. 34'650 ist eine neue und wiederkehrende Ausgabe: die Jahresprämie für einen Kollektivvertrag betreffend eine *Rechtsschutzversicherung. Obligatorisch versichert sind alle aktiven Mitglieder der VKB in ihrer beruflichen Tätigkeit.*

Die Rechtsschutzversicherung vertritt die Interessen der Mitglieder als Angestellte in zwei Bereichen: bei Streitigkeiten im Arbeitsrecht (z.B. Kündigung) und bei Streitigkeiten im Versicherungsrecht, das mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängt (Pensionskasse, Invalidenversicherung, Unfallversicherung usw.). Die Versicherung ist eine Prozesskostenversicherung: sie übernimmt die Honorare der Anwälte, Kosten von Gutachten, die Gerichtsgebühren und andere Verfahrenskosten und Prozessentschädigungen an die Gegenpartei.

In der Umfrage 2009 bei den Mitgliedern der VKB wurde bei der Frage nach Dienstleistungen, die bisher nicht angeboten wurden, die Rechtsschutzversicherung am häufigsten genannt. Der Zentralvorstand hat die Geschäftsleitung ermächtigt, eine Rechtsschutzversicherung abzuschliessen. Diese tritt nur in Kraft, wenn die Mitgliederversammlung beim Voranschlag der Jahresprämie zustimmt und mit dem Jahresbeitrag die finanziellen Mittel bereitstellt. Einzelheiten zur Rechtsberatung und zur Rechtsschutzversicherung werden in einem Reglement des Zentralvorstandes geregelt.

Erläuterungen des Zentralvorstandes zu Traktandum 3: Erhöhung der Jahresbeiträge

Der Zentralvorstand beantragt die Erhöhung der Jahresbeiträge von 50 auf 70 Franken für Aktive und von 25 auf 35 Franken für Pensionierte.

Die Jahresbeiträge sind letztmals an der Mitgliederversammlung vom 8. Mai 2001 erhöht wurden. In der Zwischenzeit sind die Ausgaben der VKB teuerungsbedingt erheblich gestiegen, was in den Jahren 2007 – 2009 zu defizitären Jahresabschlüssen führte. Der kumulierte Fehlbetrag dieser drei Jahre belief sich auf 95'000 Fran-

ken. Die VKB hat seit 2001 ihre Dienstleistungen für die Mitglieder ausgebaut. Davon profitieren sowohl die Aktiven als auch die Pensionierten.

Pensionskasse des Bundes PUBLICA

Ansprechendes Anlageergebnis 2010

Mit einer absoluten Performance von 5,1 Prozent erzielte die Pensionskasse des Bundes PUBLICA im Jahr 2010 ein ansprechendes Anlageergebnis und kann damit ihre Bonität weiter verstärken.

Hauptgrund für das gute Ergebnis ist, dass PUBLICA die Währungsrisiken systematisch absichert. Hätte sie auf die Währungsabsicherung verzichtet, betrüge die Performance des Anlagevermögens lediglich 1,1 Prozent. Die Tatsache, dass das Portfolio von PUBLICA die Schwäche von US Dollar, Euro und Pfund nicht mitgemacht hat, hat zu einer zusätzlichen Performance von 4,0 Prozent geführt.

Die BVG-Indizes der Genfer Privatbank Pictet messen die Performance von synthetischen Pensionskassen-Portfolios mit einem Aktienanteil von 25, 40 und 60 Prozent. Im Gegensatz zu direkten, umfassenden Vergleichen mit anderen Pensionskassen sind diese Indizes sehr schnell verfügbar. Ihre Performance für das Jahr 2010 beträgt lediglich 1,31 Prozent (Pictet BVG-25), 1,18 Prozent (Pictet BVG-40) respektive 0,93 Prozent (Pictet BVG-60).

Strategischer Entscheid

PUBLICA hat den strategischen Entscheid getroffen, Fremdwährungsrisiken vollständig abzusichern, um damit Risiken aus dem Portfolio zu nehmen, die nicht mit einer Prämie abgegolten werden. Langfristig erwartet PUBLICA von der Währungsabsicherung keinen direkten Performancebeitrag. Indirekt trägt die Währungsabsicherung aber zu erwarteten höheren Renditen bei: Durch die Reduktion von Risiken schafft sie freies Risikobudget, das dazu verwendet werden kann, in Anlageklassen wie Aktien zu investieren, wo systematische Risiken mit höheren erwarteten Erträgen abgegolten werden.

Senkung des Umwandlungssatzes per 1. Juli 2012

Die Kassenkommission PUBLICA hat im Januar 2011 beschlossen, infolge der steigenden Lebenserwartung den Umwandlungssatz zu senken. Die Anpassung des

Umwandlungssatzes erfolgt am 1. Juli 2012. Dieser wird für das Rücktrittsalter 65 statt der heute 6,53 Prozent neu 6,15 Prozent betragen.

Oberstes Ziel jeder Pensionskasse ist es, ihren finanziellen Verpflichtungen gegenüber den Versicherten nachzukommen. Deshalb hat die Kassenkommission PUBLICA beschlossen, den Umwandlungssatz per 1. Juli 2012 anzupassen.

Mit der Senkung des Umwandlungssatzes eliminiert PUBLICA eine technische Verlustquelle von jährlich rund 90 Millionen Franken. Von der Senkung betroffen sind alle versicherten Personen, welche nach dem 30. Juni 2012 in Pension gehen werden.

Um der damit verbundenen Kürzung der Renten entgegenzuwirken, hat PUBLICA in den vergangenen Jahren *Rückstellungen für die Senkung des Umwandlungssatzes in der Höhe von 480 Millionen und Rückstellungen für die Langlebigkeit für die Rentenbeziehenden von 870 Millionen* Franken geäufnet. Diese werden bis zur Senkung des Umwandlungssatzes weiterhin geäufnet. Anschliessend werden die Rückstellungen vollständig aufgelöst und den Altersguthaben der versicherten Personen bzw. den Rentendeckungskapitalien der Rentenbeziehenden gutgeschrieben.

Damit wird sichergestellt, dass bereits laufende Renten zum Zeitpunkt der Senkung des Umwandlungssatzes nicht angepasst werden müssen.

PUBLICA kann ihren Umwandlungssatz unter den BVG-Mindestumwandlungssatz von 6,8 Prozent senken, da ihre Leistungen über dem BVG-Minimum liegen. Zum Nachweis der Erfüllung der gesetzlichen Mindestpflicht wird für jede versicherte Person zur Berechnung der Mindestleistungen separat ein zweites Sparkonto mit dem Mindestumwandlungssatz nach BVG geführt.

Zum Umwandlungssatz

Mit dem Umwandlungssatz wird die Höhe der jährlichen Rente aus einem vorhandenen Alterskapital berechnet. Die Höhe der Rente wird durch Multiplikation des Alterskapitals mit dem Umwandlungssatz ermittelt. Der heutige Umwandlungssatz von PUBLICA beträgt 6,53 Prozent im Alter 65.

Bemerkungen der VKB: offene Fragen der Finanzierung der Kosten

Der Anstieg der Lebenserwartung zieht Kosten nach sich

Die Schweizerinnen und Schweizer werden immer älter. Das belegen die neuen technischen Grundlagen BVG 2010, die am 16. Dezember 2010 publiziert worden sind. Die Lebenserwartung für 65-jährige Männer ist innerhalb von fünf Jahren um

etwa ein Jahr auf 18,9 Jahre und für gleichaltrige Frauen um knapp ein halbes Jahr auf 21,4 Jahre gestiegen!

Der rasche Anstieg der Lebenserwartung zwang auch die Pensionskasse des Bundes zum Handeln. Die Kassenkommission PUBLICA hat am 21. Januar 2011 beschlossen, infolge der steigenden Lebenserwartung den Umwandlungssatz auf den 1. Juli 2012 zu senken.

Dieser Beschluss ist vor allem für die Angestellten ungünstig. Er hat zur Folge, dass ab dem 1. Juli 2012 für die Angestellten tiefere Renten resultieren, wenn nicht Gegenmassnahmen getroffen werden. Und auch das Deckungskapital der Rentenbeziehenden muss – wegen der längeren Lebenserwartung – aufgestockt werden.

Die Rückstellungen reichen leider nicht aus

In der Pressemitteilung der Kassenkommission wird auf die erheblichen Rückstellungen hingewiesen, die im Hinblick auf die Senkung des Umwandlungssatzes bisher getätigt wurden: 480 Millionen für die Angestellten (aktiv Versicherten) und 870 Millionen für die Rentenbeziehenden.

In der Zwischenzeit hat es sich herausgestellt, dass diese Rückstellungen (und jene, die bis am 1. Juli 2012 noch gebildet werden) nicht ausreichen, um die Folgen des Grundlagenwechsels voll abzufedern.

Die Rückstellungen reichen nicht aus, um jegliche Rentenkürzungen bei den Angestellten zu vermeiden.

Und sie reichen auch nicht aus, um das Deckungskapital der Rentenbeziehenden genügend aufzustocken.

Wie werden die Finanzierungslücken gedeckt?

Bei den Angestellten muss unbedingt vermieden werden, dass tiefere Renten resultieren. Daher steht eine Erhöhung der ordentlichen Sparbeiträge (höhere Lohnabzüge für die Pensionskasse) im Vordergrund. Zwischen den Sozialpartnern muss noch ausgehandelt werden, wer die Beitragserhöhung finanziert: wie viel der Arbeitgeber trägt und wie viel die Arbeitnehmer. Die Personalverbände fordern, dass sich der Arbeitgeber überparitätisch beteiligt.

Die *Rentenbeziehenden* sind auf der sicheren Seite: laufende Renten dürfen nach Gesetz nicht gekürzt werden.

Entweder wird die Aufstockung des Deckungskapitals der Rentenbeziehenden von den Arbeitgebern übernommen oder sie wird von der Pensionskasse (vom zuständigen Vorsorgewerk) getragen.

Muss die Pensionskasse die Finanzierungslücke bei den Renten übernehmen, so geht dies zu Lasten der Wertschwankungsreserven bzw. des Deckungsgrades.

Pensionskasse des Bundes PUBLICA. Rücktritt des Direktors

Rücktritt von Direktor Hertzog

Werner Hertzog, Direktor PUBLICA, tritt per 30. Juni 2011 zurück.

Die Kassenkommission PUBLICA hat vom Rücktritt von Werner Hertzog als Direktor der Pensionskasse des Bundes PUBLICA Kenntnis genommen.

Werner Hertzog leitet seit dem 1. Juli 2004 die Pensionskasse des Bundes PUBLICA. Er verlässt PUBLICA per 30. Juni 2011, um sich einer neuen Aufgabe zuzuwenden. Die Kassenkommission PUBLICA bedauert diesen Entscheid. Sie dankt ihm für seine Arbeit und wünscht ihm für seine berufliche und persönliche Zukunft alles Gute.

Die Kassenkommission PUBLICA ist zuständig für die Wahl des Direktors oder der Direktorin.

Werner Hertzog wird am 1. Juli eine neue Aufgabe als Managing Director bei Aon Hewitt Schweiz antreten. Aon Hewitt gehört zu den führenden Beratungsunternehmen für Vorsorgeeinrichtungen in der Schweiz und beschäftigt 200 Personen.

Bemerkungen der VKB zum Rücktritt von Direktor Hertzog

Werner Hertzog verlässt nach einer Amtszeit von sieben Jahren die Pensionskasse des Bundes PUBLICA, die grösste Pensionskasse der Schweiz. Was die Vereinigung der Kader des Bundes an ihm besonders schätzte, sind seine Sozialkompetenz und seine Fähigkeit, eine komplizierte Materie verständlich darzustellen. Das konnten wir schon im Frühjahr 2005 feststellen, als er erstmals an der Mitgliederversammlung der VKB auftrat.

Seit seinem Amtsantritt im Jahre 2004 war die Pensionskasse des Bundes in ständigem Wandel: Das Pensionskassengesetz wurde total revidiert. PUBLICA wechselte vom Leistungsprimat in das Beitragsprimat und wurde zu einer Sammeleinrichtung mit 13 Vorsorgewerken. Die Verwaltungseinheit PUBLICA wurde zu einer selbständigen Unternehmung, mit eigenem Personalreglement.

Seit 2004 ist PUBLICA ist professioneller und kundenfreundlicher geworden. Der Primatwechsel wurde, anders als der Übergang im Jahre 2003, reibungslos vollzogen. Dennoch gab es ab Juli 2008 viel Kritik von Versicherten ab Alter 45. Man klagte über die Pensionskasse, über höhere Beiträge und tiefere Anwartschaften.

Diese begründete Kritik war aber falsch adressiert. Denn PUBLICA legt das Vermögen an und führt die Versicherung durch. *Die Rahmenbedingungen aber setzt der Arbeitgeber Bund.* Und dieser war in der Amtszeit von Bundesrat Merz vor allem dem Sparen verpflichtet.

Im Mai 2010 referierte Direktor Hertzog an der Mitgliederversammlung der VKB über den Grundlagenwechsel bzw. die bevorstehende Senkung des Umwandlungssatzes bei der Pensionskasse PUBLICA.

Die Vereinigung der Kader des Bundes ist Werner Hertzog zu grossem Dank verpflichtet für seine erfolgreiche Tätigkeit an der Spitze der PUBLICA. Unsere besten Wünsche begleiten ihn in die Zukunft.

Konsolidierungsprogramm 2012–2013. Kurskorrektur

Integrale Umsetzung des Konsolidierungsprogramms nicht mehr nötig

Der Bundesrat hatte die Botschaft zum Konsolidierungsprogramm am 1. September 2010 verabschiedet. Im Hinblick auf die Beratung der Botschaft in der Finanzkommission des Ständerates hat das Eidg. Finanzdepartement am 13. Januar 2011 eine Aktualisierung der Zahlen vorgenommen.

Der Bundeshaushalt wird im Jahr 2010 deutlich besser abschliessen als in der Hochrechnung vom September erwartet: *der Überschuss dürfte gegen 3 Milliarden Franken betragen.* Aufgrund der Verbesserungen können die Einnahmenschätzungen teilweise auch in den Folgejahren nach oben korrigiert werden. Die Lagebeurteilung zeigt, dass sich die Haushaltssituation deutlich verbessert hat. Insbesondere im

Jahr 2012 resultiert ein struktureller Überschuss von rund einer Milliarde Franken. Auch 2013 und 2014 ergeben sich strukturelle Überschüsse in der Höhe von rund 100 bzw. 200 Millionen.

Die Zahlen sind noch mit einiger Unsicherheit behaftet. Trotzdem lassen sie den Schluss zu, dass eine integrale Umsetzung des Konsolidierungsprogramms zur Einhaltung der Schuldenbremse insbesondere im Jahr 2012 nicht nötig ist.

Aus Sicht des Bundesrates könnte deshalb auf das Massnahmenpaket «Aufgabenüberprüfung» verzichtet werden.

Die längerfristigen Reformen, welche der Bundesrat in seinem Bericht zur Umsetzungsplanung der Aufgabenüberprüfung vom 14. April 2010 skizziert hat, werden weitergeführt.

Der Bundesrat hält insbesondere an jenem Teil des Konsolidierungsprogramms fest, den er in eigener Regie umsetzen kann. Dazu gehören die *Querschnittskürzungen im Eigenbereich der Verwaltung.*

Staatsrechnung 2010 des Bundes: Überschuss statt Defizit

Bundeshaushalt 2010 im Zeichen des Aufschwungs

Überschuss von 3,6 Milliarden statt Defizit von 2 Milliarden

Der Bundeshaushalt schliesst im Jahr 2010 mit einem ordentlichen Finanzierungsergebnis von 3,6 Milliarden ab. Budgetiert war ein Defizit von 2 Milliarden. Die unerwartet gute Konjunkturentwicklung führte zu Mehreinnahmen von 4,6 Milliarden. Gleichzeitig haben die Ausgaben den Budgetwert um 1 Milliarde unterschritten. Insgesamt fällt das Ergebnis der Rechnung um 6500 Millionen Franken besser aus als der Voranschlag.

Aufschwung statt Rezession

Die Rechnung 2010 steht klar im Zeichen des unerwartet frühen und kräftigen Wiederaufschwungs. Zum Zeitpunkt der Budgetierung im Juni 2009 rechneten die Konjunkturprognosen noch mit einer tiefen Rezession und einer nur zaghaften

Erholung im Jahr 2010. Im Rückblick war die Rezession bereits 2009 zu Ende. Danach setzte ein kräftiger Aufschwung ein.

Höhere Mehreinnahmen und tiefere Ausgaben

Die günstige wirtschaftliche Entwicklung hat sich 2010 bei den *Einnahmen* niedergeschlagen: Sie übertrafen den Voranschlagswert um 4,6 Milliarden (+7,9 %), wobei zwei Drittel auf die direkte Bundessteuer (+1,4 Mrd.) und die Verrechnungssteuer (+1,7 Mrd.) entfallen. Gegenüber dem Jahr 2009 verzeichneten die ordentlichen Einnahmen einen Zuwachs von 3,1 Prozent (+1,9 Mrd.), entsprechen also in etwa dem nominellen Wirtschaftswachstum von 3 Prozent.

Ausgabenseitig wurde das Budget um rund 1 Milliarde unterschritten (-1,6 %). Im Vergleich zum Vorjahr lag das Ausgabenwachstum mit 1,8 Prozent deutlich unter dem Wirtschaftswachstum (3,0 %). Das Aufgabengebiet Bildung und Forschung verzeichnete mit 6,1 Prozent das grösste Ausgabenwachstum und die Landesverteidigung mit -2,7 Prozent den stärksten Rückgang.

Stagnierende Ausgaben für das Personal

Die Ausgaben für das Personal bewegten sich auf dem Vorjahresniveau (+0,2 %). Zwar nahmen die Personalbezüge und Arbeitgeberbeiträge aufgrund der Lohnmassnahmen (Teuerungsausgleich +0,6 %) und einem Stellenzuwachs von 255 Vollzeitstellen zu. Andererseits hat das VBS eine Rückstellung für Sozialplankosten aufgelöst, was die Aufwendungen mindert. Die Auflösung der Rückstellung steht in direktem Zusammenhang mit der Sistierung des Stellenabbaus im VBS (Logistikbasis der Armee).

Schuldenabbau

Die Bruttoschulden des Bundes beliefen sich Ende 2010 auf 110,6 Milliarden. Mit dem Einnahmenüberschuss der Finanzierungsrechnung wird die verzinsliche Schuld des Bundes nun um rund 2 Milliarden abgebaut.

Revision des Bundespersonalgesetzes. Neuer Anlauf

Am 10. Dezember 2010 hat der Bundesrat die Personalstrategie für die Bundesverwaltung 2011-2015 verabschiedet. Darin wird unter Ziffer 3.4 folgendes angekündigt: «Das Bundespersonalrecht wird revidiert und dem Obligationenrecht weiter angenähert. Angestrebt werden dabei vereinfachte Verfahren sowie mehr Flexibilität und grössere Handlungsspielräume für die Führungskräfte. Die Sozialpartner werden bei der Erarbeitung der gesetzlichen Grundlagen einbezogen.»

Damit wird in diesem Jahr ein Projekt mit einer langen Vorgeschichte wieder aktuell.

Motion Zuppiger 2004: Anpassung des Bundespersonalrechts an das OR

Am 7. Oktober 2004 reichte Nationalrat Zuppiger (SVP/ZH) eine Motion ein, die eine Anpassung des Bundespersonalrechts an das Obligationenrecht verlangte. Am 16. März 2007 beantragte der Bundesrat, die Motion anzunehmen. Aus den Reihen des Nationalrates wurde die Motion aber bekämpft. Innert zweier Jahre fand der Nationalrat keine Zeit, um dieses Geschäft zu diskutieren. Am 20. März 2009 wurde die Motion abgeschrieben.

Start des Revisionsprojektes Ende 2006

Der Bundesrat hatte am 29. November 2006 im Rahmen der Projekte der Bundesverwaltungsreform grünes Licht gegeben für eine Revision des Bundespersonalgesetzes. Er beauftragte das Eidg. Finanzdepartement, die Revision unter Konsultation der Personalverbände zu konkretisieren und dem Bundesrat eine Vernehmlassungsvorlage zu unterbreiten.

Ziel: Erleichterung der Kündigung beim Bund

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.

Ambitiöser Zeitplan 2007

Am 29. August 2007 bekräftigte der Bundesrat aufgrund einer Aussprache zum Bundespersonalgesetz die Stossrichtung der Gesetzesrevision. Zum weiteren Vor-

gehen führte er aus: «Die Vernehmlassungsvorlage wird dem Bundesrat vor Ende Jahr unterbreitet; die Vernehmlassung wird in der Folge eröffnet. *Die Botschaft zur Revision des Bundespersonalgesetzes soll nach heutiger Planung Ende 2008 durch den Bundesrat genehmigt* und von diesem zuhanden des Parlaments verabschiedet werden. Das revidierte Bundespersonalgesetz dürfte somit – je nach Verlauf der parlamentarischen Debatte – im Jahr 2010 in Kraft treten.»

Treibende Kraft hinter diesem Projekt war der Vorsteher des Eidg. Justiz- und Polizeidepartements, Bundesrat Christoph Blocher. Er hatte die Bundesverwaltung als «geschützte Werkstatt» bezeichnet.

Vorentwurf vom 19. September 2007: Kahlschlag beim Kündigungsschutz

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. Damit war eine Überprüfung der Rechtmässigkeit einer Kündigung durch Gerichte nicht mehr möglich: der Schutz vor willkürlichen Kündigungen war nicht mehr gewährleistet.

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 erhebliche Verbesserungen auf. Insbesondere sah er für die Kündigung wieder eine begründete Verfügung vor, die mit Beschwerde angefochten werden kann. Ob dabei die Abwahl des Justizministers am 12. Dezember 2007 eine Rolle gespielt hat? Die VKB reichte mehrere Anträge zur Nachbesserung des Entwurfes ein.

Vernehmlassungsvorlage vom 19. September 2008

Am 19. September 2008 eröffnete der Bundesrat die Vernehmlassung zur Revision des Bundespersonalgesetzes. Zum weiteren Vorgehen wurde ausgeführt: «Die vom Bundesrat eröffnete Vernehmlassung dauert drei Monate. *Die Botschaft zur Revision des Bundespersonalgesetzes soll nach heutiger Planung in der ersten Hälfte 2009 durch den Bundesrat genehmigt* und zuhanden des Parlaments verabschiedet werden. Das revidierte Bundespersonalgesetz dürfte – je nach Verlauf der parlamentarischen Debatte – frühestens im Jahr 2010 in Kraft treten.»

Der Entwurf sah eine Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse und eine weitere Annäherung des Bundespersonalrechts an die Bestimmungen des Obligationenrechts vor. Mit diesem Schritt sollte der Bund – laut Bundesrat – ein modernes und wettbewerbsfähiges Arbeitsrecht erhalten, das auch künftigen Anforderungen gerecht wird.

Die *VKB* gab am 15. Oktober 2008 ihre Stellungnahme ab. Sie beantragte verschiedene Änderungen vor allem bei den Bestimmungen über die Kündigung.
Der Vernehmlassungsentwurf wurde kontrovers aufgenommen. Während eine überwiegende Mehrheit der Kantone, die Gerichte und die Arbeitgebervertreter die Stossrichtung der Vorlage unterstützen, ging die Vorlage anderen Vernehmlassungsteilnehmern zu weit beziehungsweise zu wenig weit. Die Reaktionen der Parteien waren gespalten. Seitens der Personalverbände wurde die Vorlage weitgehend abgelehnt.

Motion 2008 beider Räte betreffend Änderung des Bundespersonalgesetzes

Am 25. Mai 2007 beschloss die Finanzkommission des Nationalrates, eine Motion betreffend Änderung des Bundespersonalgesetzes einzureichen. Diese hatte folgenden Wortlaut:

«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.»

Hintergrund der Motion war das Ausscheiden von drei Juristen des Bundesamtes für Bauten und Logistik im Jahre 2007. Das Eidg. Finanzdepartement hatte sich im Streit von ihnen getrennt. Dabei wurden finanzielle Leistungen (Abfindungen) ausgerichtet, deren Rechtmässigkeit umstritten war.

Der Nationalrat nahm am 12. März 2008 mit 99:53 Stimmen die Motion an, der Ständerat hiess sie am 30. September 2008 mit 21:9 Stimmen gut. Damit ist der Bundesrat nach Parlamentsgesetz verpflichtet, dem Parlament einen Entwurf für eine Änderung des Bundespersonalgesetzes vorzulegen: verbindlicher Auftrag.

Ist eine Motion nach zwei Jahren noch nicht erfüllt, so berichtet der Bundesrat der Bundesversammlung jährlich darüber, was er zur Erfüllung des Auftrages bisher unternommen hat und wie er den Auftrag zu erfüllen gedenkt (Art. 122 des Parlamentsgesetzes).

Bericht der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates vom 23. Oktober 2009

Im Herbst 2009 publizierte die Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates einen Bericht über die Steuerung der Personalpolitik durch den Bundesrat. Zum Bundespersonalgesetz äusserte sich die Kommission wie folgt:

«*Das Bundespersonalgesetz ist in seinen Grundzügen und insbesondere bezüglich seiner Zielsetzungen nach wie vor zeitgemäss* und bietet eine gute Grundlage, damit der Bund eine an den Staatsaufgaben orientierte wie auch eine auf dem Arbeitsmarkt attraktive Personalpolitik betreiben kann.

Die Revision des BPG ist aufgrund der Feststellungen der Parlamentarischen Verwaltungskontrolle für die GPK-N nicht prioritär. Viel wichtiger ist es, dass der Bundesrat zuerst eine klare Strategie erarbeitet. Allfällige Revisionen sollten in diese Strategie eingebettet und entsprechend kommuniziert werden.»

Unterbruch der Arbeiten im Jahre 2010

Am 12. März 2010 beschloss der Bundesrat, die Revision des Bundespersonalgesetzes (BPG) bis zur Verabschiedung einer umfassenden Bundespersonalstrategie zurückzustellen.

Am 10. Dezember 2010 wurde die Personalstrategie 2011-2015 vom Bundesrat verabschiedet. Damit wurde der Weg frei für einen neuen Anlauf zur Änderung des Gesetzes.

Ein Konsens über das Projekt steht noch aus

Seit Herbst 2007 konnten die Personalverbände sich mehrfach zu Entwürfen für eine Änderung des Bundespersonalgesetzes äussern. Zentrale Punkte des Projektes – insbesondere die Erleichterung der Kündigung beim Bund und die Annäherung an das Obligationenrecht – waren und sind umstritten. Schon 2007 wurde das EFD aufgefordert, detaillierte Analysen (Mängelliste) zu liefern, um die Notwendigkeit einer Revision zu begründen. Diese Unterlagen liegen bis heute nicht vor.

Die Stellungnahmen der Personalverbände erfolgten immer schriftlich. Vertiefte Diskussionen zwischen den Verbänden und dem Eidg. Finanzdepartement, oder dem Eidg. Personalamt, gab es bisher nicht.

Ob es dem Eidg. Finanzdepartement – seit dem 1. November 2010 unter neuer Führung – gelingen wird, Wege im Hinblick auf eine konsensfähige Revision des BPG zu finden?

Strafverfolgung von Angestellten des Bundes

Schutz der Angestellten des Bundes vor haltlosen Strafanzeigen

Artikel 15 des Verantwortlichkeitsgesetzes macht die Strafverfolgung von Angestellten des Bundes wegen strafbarer Handlungen, die sich auf ihre amtliche Tätigkeit oder Stellung beziehen, von einer Ermächtigung des Eidg. Justiz- und Polizeidepartements abhängig. Ausgenommen davon sind Widerhandlungen im Strassenverkehr.
Kantonale Strafverfolgungsbehörden, bei denen solche Fälle angezeigt werden, haben unverzüglich um diese Ermächtigung nachzusuchen und dringliche sichernde Massnahmen zu treffen.

Diese gesetzliche Regelung soll Angestellte des Bundes vor haltlosen Strafanzeigen schützen. Das Ermächtigungsverfahren nach Artikel 15 des Verantwortlichkeitsgesetzes hat einen präventiven Charakter und dient der täglichen Amtstätigkeit stark exponierter Angestellter des Bundes. Jährlich werden 15-30 Ermächtigungsgesuche zur Strafverfolgung beim Eidg. Justiz- und Polizeidepartement behandelt.

Aufhebung des Schutzes durch den Nationalrat

Am 2. März 2011 beschloss der Nationalrat mit 95:57 Stimmen und gegen den Willen des Bundesrates, den Artikel 15 des Verantwortlichkeitsgesetzes aufzuheben. Nach Ansicht der Mehrheit des Rates ist diese Bestimmung ein alter Zopf, der aufgehoben werden muss. Sollte es tatsächlich zu Strafverfahren kommen, könnten schikanöse oder leichtfertig erhobene Strafanzeigen aufgrund der neuen Strafprozessordnung sehr leicht wieder eingestellt werden.

Bemerkungen der VKB: Leerlauf vermeiden!

Beim Ermächtigungsverfahren geht es nicht darum, Strafverfolgungen von Angestellten des Bundes zu verhindern, sondern nur darum, missbräuchliche oder querulatorische Strafanzeigen abzuwehren. Häufig wird gegen Angestellte der Vorwurf des Amtsmissbrauchs erhoben. Das Ermächtigungsverfahren wirkt wie ein Filter: bei ungerechtfertigen Strafverfolgungen wird die Ermächtigung verweigert. Auf Beschwerde überprüft das Bundesverwaltungsgericht, ob die Ermächtigung zu Recht verweigert wurde oder nicht.

Der Beschluss des Nationalrates fördert den Leerlauf und vermindert die Effizienz der Arbeit in der Bundesverwaltung. Denn in Zukunft würde in jedem Falle ein Strafverfahren gegen Angestellte eingeleitet und nachher vielfach wieder eingestellt. Das stört die geordnete Arbeit in der Verwaltung und belastet die angeschuldigten Personen.

Die Vereinigung der Kader des Bundes wird sich beim Ständerat dafür einsetzen, dass auch in Zukunft unberechtigten Strafverfahren gegen Angestellte vorgebeugt wird.

Die Personalpolitik des Bundes ist auf Kurs

Der Bundesrat hat am 23. März den Bericht zur Umsetzung der Bundespersonalpolitik 2010 zur Kenntnis genommen. Die personalpolitischen Kennzahlen haben sich den Sollwerten entsprechend positiv entwickelt. Beim Frauen- wie auch beim Lernendenanteil wurden die Ziele übertroffen. Der Bericht enthält erstmals auch Daten über die Anteile der vier Sprachgemeinschaften nach Massgabe der neuen Sprachenverordnung.

Frauenanteil weiter steigend

2005 hat der Bundesrat festgelegt, welche Frauenanteile im Durchschnitt und pro Lohnklassengruppe bis Ende 2011 zu erreichen sind. Der durchschnittlich zu erreichende Wert von 30 Prozent wurde schon 2008 erreicht – im Jahr 2010 lag der Frauenanteil mit 31,7 Prozent bereits 1,7 Prozentpunkte über dem Sollwert. Auch im Bereich des höheren Kaders (Lohnklassen 30 bis 38) wurde der geltende Sollwert von 12 Prozent um 2 Prozentpunkte übertroffen. Grösserer Handlungsbedarf besteht nach wie vor im Bereich des mittleren Kaders. Der Anteil in den Lohnklassen 24 bis 29 lag mit 23,8 Prozent deutlich unter den angestrebten 33 Prozent.

In den meisten Departementen, der Bundeskanzlei sowie den eidgenössischen Gerichten und den Parlamentsdiensten liegt der Frauenanteil nahe bei 50,0 Prozent oder darüber. Das VBS und das EFD beschäftigen aufgrund der Wehrpflicht für Männer und dem bewaffneten, uniformierten Grenzwachtkorps am wenigsten Frauen. Schliesst man diese Bereiche aus, beträgt der Frauenanteil in der Bundesverwaltung 41,1 Prozent.

Neue Ausgangslage aufgrund Sprachenverordnung

Per 1. Juli 2010 setzte der Bundesrat die Sprachenverordnung in Kraft. Diese enthält neue Sollwerte für die Anteile der vier schweizerischen Sprachgemeinschaften. Der Bericht 2010 weist die entsprechenden Anteile erstmals aus.

Im Jahre 2010 waren die Landessprachen wie folgt vertreten:

- Deutschsprachige Mitarbeitende: 72,1 Prozent (Sollwert: 70,0 Prozent)

- Französischsprachige Mitarbeitende: 21,0 Prozent (Sollwert: 22,0 Prozent)
- Italienischsprachige Mitarbeitende: 6,6 Prozent (Sollwert: 7,0 Prozent)
- Romanischsprachige Mitarbeitende: 0,3 Prozent (Sollwert: 1,0 Prozent)

Weniger Anstellungen und leicht steigende Fluktuation

Im Jahre 2010 wurden 2006 Personen ausserhalb der Bundesverwaltung rekrutiert. Dies ist deutlich weniger als in den Vorjahren. In diesem Zusammenhang ist auch die Anzahl der Lernenden, die nach Abschluss ihrer Ausbildung in der Bundesverwaltung angestellt wurden, gesunken. Ihre Verbleibquote sank um 3 Prozentpunkte auf 22,4 Prozent. Weniger stark zurückgegangen ist die Verbleibquote der Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten: Sie betrug 2010 31,7 Prozent gegenüber 33,3 Prozent im Vorjahr.

Die Fluktuation ist, ausgehend von einem tiefen Niveau, leicht angestiegen. Die Bruttofluktuation, in der alle Abgänge einschliesslich Pensionierungen berücksichtigt werden, erreichte 5,8 Prozent. Die Nettofluktuation, die sich nur auf die 1392 Stellenwechsel zu anderen Arbeitgebern bezieht, betrug 3,8 Prozent. Der leichte Anstieg der Nettofluktuation ist vor allem eine Folge der verbesserten Situation auf dem Stellenmarkt.

Der durchschnittliche Bruttolohn in der Bundesverwaltung (ohne EDA-Lokalpersonal) belief sich 2010 auf 116’285 Franken. Die Erhöhung von 1,6 Prozent gegenüber dem Vorjahreswert ist auf den Teuerungsausgleich von 0,6 Prozent und auf die höhere Qualifikation des Personals zurückzuführen.

Bundesamt für Kultur. Stellenabbau

Am 15. Februar teilte das Bundesamt mit, dass es bis Ende 2013 12 Stellen abbauen muss. Betroffen sind insbesondere die Bereiche «Museum und Sammlungen» sowie die internen Dienste. Den Personalverbänden wurde versprochen, dass dieser Abbau sozialverträglich durchgeführt werden soll. Begründet wird diese Massnahme mit der angespannten Situation beim Personalkredit des Amtes und den Kürzungen aufgrund des Konsolidierungsprogramms 2012-2013. Das Bundesamt für Kultur verfügt über 85 Stellen.

Die Staatsrechnung 2010 des Bundes schloss mit einem Überschuss von 3,6 Milliarden statt eines Defizits von 2 Milliarden ab. Zu diesem glänzenden Ergebnis hat

auch das Personal des Bundes beigetragen. Dennoch hält der Bundesrat an jenem Teil des Konsolidierungsprogramms 2012-2013 fest, den er in eigener Regie umsetzen kann. Dazu gehören die *Querschnittskürzungen im Eigenbereich der Verwaltung.*

So wurden im Jahre 2010 die Personalausgaben der Departemente gegenüber dem Finanzplan 2011-2013 vom 19. August 2009 um rund 25 Millionen (2011 und 2012) beziehungsweise gut 40 Millionen (ab 2013) gekürzt. Dies entspricht einem Stellenabbau von 0,7 bis 1,2 Prozent.

Grenzwachtkorps: Stellenmehrbedarf

Bericht über die Eidg. Zollverwaltung

Der Bundesrat hat am 26. Januar 2011 den «Bericht über die Eidg. Zollverwaltung EZV» gutgeheissen. In Erfüllung dreier parlamentarischer Vorstösse zur Personalsituation in der Eidgenössischen Zollverwaltung EZV anerkennt der Bundesrat einen Stellenmehrbedarf beim Grenzwachtkorps (GWK). Er wird im Rahmen der Prioritätensetzung und der vorhandenen Mittel der Personalsituation des GWK besondere Beachtung schenken und versuchen, die Lücken zu schliessen.

2008 und 2009 wurden drei parlamentarische Vorstösse zur Personalsituation in der Eidg. Zollverwaltung (ziviler Zoll und Grenzwachtkorps) eingereicht: das Postulat Hildegard Fässler-Osterwalder vom 24. September 2008, die Motion Hans Fehr vom 23. September 2008 und das Postulat der Sicherheitspolitischen Kommission des Ständerates vom 24. August 2009. Im Bericht nimmt er – in Erfüllung dieser parlamentarischen Vorstösse – eine Gesamtschau der Personalsituation der EZV vor.

Der Bericht zeigt die vielfältigen Aufgaben der EZV zugunsten der Wirtschaft und der Sicherheit auf. Die intensive Vernetzung des Grenzwachtkorps GWK und des zivilen Zolls wird ebenso ersichtlich wie die Anstrengungen, welche die EZV in den vergangenen Jahren sowohl beim zivilen Zoll als auch beim GWK erbracht hat, um ihre Mittel bestmöglich zu nutzen. Dabei wird aufgezeigt, wie die Leistungen mit weniger Personal erbracht wurden.

Der Bericht schildert auch die personellen Einflüsse und Auswirkungen von Schengen/Dublin auf die EZV, insbesondere auf das GWK. Weiter erläutert der Bericht die Zusammenarbeit zwischen der EZV und den Kantonen sowie dem VBS.

Schlussfolgerungen des Bundesrates

Zum Postulat Fässler hält der Bundesrat fest, dass er den von der EZV ursprünglich ausgewiesenen Mehrbedarf von 95 Stellen (60 beim zivilen Zoll und 35 beim GWK) teilweise anerkennt. Er kommt zum Schluss, dass der Mehrbedarf für das GWK nachvollziehbar ist.

Per 1. Januar 2011 hat das Parlament bereits 11 zusätzliche Stellen für das GWK bewilligt, wonach der neue Mehrbedarf auf 84 Stellen reduziert werden kann. Der Bundesrat räumt zudem ein, dass der Spielraum für Personalaufstockungen gering ist, weshalb er auch künftig nur bedingt auf Stellenbegehren Rücksicht nehmen kann. Er hat deshalb die Abschreibung des Postulates beschlossen.

Bei der *Motion Fehr* sieht der Bundesrat zum heutigen Zeitpunkt keine Veranlassung, den Personalbestand des GWK um 200 bis 300 Stellen zu erhöhen. Zumal auch die EZV für das GWK nur einen Mehrbedarf von 35 bzw. neu 24 Stellen ausweist. Der Bundesrat erachtet ausserdem die Löhne des GWK als konkurrenzfähig.

Zum Postulat der Sicherheitspolitischen Kommission des Ständerates: Der Bundesrat ist der Auffassung, die Wirkung, die das GWK mit den heutigen Mitteln erzielt, sei ausreichend. Er ist überzeugt, dass durch das Zusammenwirken zwischen zivilem Zoll und GWK die Ressourcen der EZV insgesamt wirksam und effizient genutzt werden. Der Bundesrat will aber in diesem Jahr mit einer Erhebung der Aufgaben des GWK zugunsten der Kantone prüfen, ob bzw. inwiefern hier Mittel für die Zollverwaltung freigespielt werden sollen. Auch wird aufgrund dieser Erhebung zu prüfen sein, ob Leistungen zugunsten der Kantone abgebaut, rückübertragen oder abgegolten werden sollen.

Der Bundesrat kommt zum Schluss, dass der von der EZV ausgewiesene *Stellenmehrbedarf für das GWK nachvollziehbar* ist, nicht jedoch für den zivilen Zoll. Er wird im Rahmen der Prioritätensetzung und der vorhandenen Mittel der Personalsituation des GWK besondere Beachtung schenken und versuchen, die Lücken zu schliessen.

Beschluss des Nationalrates vom 1. März 2011 über die Motion Fehr

Die Motion hatte verlangt, das Grenzwachtkorps so rasch als möglich um 200 bis 300 Profis zu verstärken. Am 1. März stimmte der Nationalrat, wie zuvor der Ständerat, der Motion Fehr zu. Allerdings in geänderter, d.h. abgeschwächter Form.

Demnach wird der Bundesrat beauftragt, das Grenzwachtkorps (GWK) *ausreichend zu alimentieren,* damit eine lagegerechte Kontrolldichte sichergestellt werden kann. Ebenso wird er beauftragt, für eine konkurrenzfähige Besoldung, vorab der jungen Grenzwächter, zu sorgen.

ETH-Bereich: Probleme bei der Führung des Personals des Stabes des ETH-Rates

Dem Jahresbericht 2010 der Geschäftsprüfungskommissionen und der Geschäftsprüfungsdelegation der Eidgenössischen Räte vom 27. Januar 2011 entnehmen wir die folgenden Ausführungen:

Schwerwiegende Probleme bei der Führung des Personals

Einzelne Mitglieder der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates (GPK-N) wurden im Herbst 2009 auf schwerwiegende Probleme aufmerksam gemacht, die bei der Führung des Personals des Stabs des Rats der Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH-Rat) bestehen sollen, seit alt Ständerat Fritz Schiesser am 1. Januar 2008 das Amt des ETH-Ratspräsidenten angetreten hatte. Dabei ging es um eine *erhöhte Personalfluktuation, eine Häufung von Krankheitsfällen* sowie die Tatsache, dass verschiedene Mitarbeitende nach externer Unterstützung (medizinischer, psychologischer und juristischer Natur) suchten.

Obwohl Personalfragen grundsätzlich in der Führungskompetenz und -verantwortung des ETH-Rates bzw. des Bundesrates liegen, können sie auch für die Oberaufsicht relevant werden, falls sie ein bestimmtes Mass übersteigen.

Nachdem die zuständige Subkommission EDI/UVEK im Rahmen ihres Oberaufsichtsmandats erste Abklärungen getroffen hatte, beschloss die GPK-N an ihrer Sitzung vom 30. März 2010, die Personalsituation im Stab des ETH-Rates aufgrund der massiven Anschuldigungen, die erhoben wurden, einer genaueren Betrachtung zu unterziehen.

Dabei konnte auf der einen Seite in Erfahrung gebracht werden, dass bereits der ehemalige Präsident des ETH-Rates, Francis A. Waldvogel, im Juni 2004 und der ehemalige Staatssekretär für Bildung und Forschung, Charles Kleiber, im Juli 2007 das EDI auf Schwierigkeiten in Bezug auf die Funktionsweise des ETH-Rates und dessen Stab aufmerksam gemacht hatten und der ETH-Rat bereits im Oktober 2007 einen Aktionsplan beschlossen hatte, um die Situation wieder in den Griff zu bekommen. Alt Ständerat Fritz Schiesser wurde vom EDI für das Amt des ETH-Ratspräsidenten vorgeschlagen, mit der Auflage, diese Herausforderung anzugehen.

Notwendiger Veränderungsprozess

Es war eine klare Forderung an den neuen Ratspräsidenten, die damals aufgezeigten Probleme anzugehen und den Stab des ETH-Rates so zu reorganisieren und zu professionalisieren, dass eine Verbesserung seiner Leistungen resultiert. Gleich nach

seinem Amtsantritt per 1. Januar 2008 setzte der neue ETH-Ratspräsident einen eigentlichen Veränderungsprozess im Stab in Gang; teilweise gegen den massiven Widerstand mehrerer Mitarbeiter. Teil dieses Veränderungsprozesses war die bereits vor seinem Amtsantritt beschlossene und eingeleitete Anstellung eines Geschäftsführers für den Stab.

Start eines Organisationsentwicklungsprojekts

Der Veränderungsprozess im Stab wurde nicht nur von einer vollständig neuen Leitung, sondern auch in einer Art und Weise angegangen und kommuniziert, die zu stabsinternen Schwierigkeiten führte. Wohl auch deshalb wurde der Ratspräsident in der Folge (von verschiedenen Seiten, insbesondere vom Generalsekretariat des EDI) angehalten, sich professionell unterstützen zu lassen und die Mitarbeiter verstärkt in den (durchaus erwünschten) Veränderungsprozess einzubeziehen.

Um den Schwierigkeiten im Personalbereich, aber auch um dem über einen kurzen Artikel in der Sonntagszeitung vom 8. November 2009 (worin unter anderem eine Untersuchung der Vorwürfe durch die GPK gefordert wurde) aufgebauten Druck in der Öffentlichkeit zu begegnen, beschloss der ETH-Ratspräsident gemeinsam mit dem Geschäftsführer noch Anfang November 2009, ein Organisationsentwicklungsprojekt zu starten, welches von zwei externen Fachexperten betreut wird.

Gestützt auf die Abklärungen der Subkommission kam die GPK-N zum Schluss, dass Teile der an einzelne Mitglieder der Kommission herangetragenen Schwierigkeiten im Stab des ETH-Rates bestanden haben und bis zu einem gewissen Grad auch weiterhin bestehen. Die Verunsicherung einiger Mitarbeitenden erschien der Kommission aufgrund der Umstände absolut nachvollziehbar; solche Begleiterscheinungen sind bei Reorganisationen denn auch allgemein bekannt.

Aussergewöhnliches Ausmass der Schwierigkeiten

Das Ausmass und die Art der Schwierigkeiten, die sich der Kommission offenbarten, erachtete sie dagegen als aussergewöhnlich. Es schien zudem offensichtlich, dass die Führung des Stabs des ETH-Rates die geschilderten Auswirkungen des *Veränderungsprozesses in einer ersten Phase nicht adäquat angegangen* war. Dies zeigte sich ausgeprägt in ihrem Verhältnis zur Meldestelle des ETH-Rates (wobei deren Verhalten von der GPK nicht weiter untersucht wurde).

Die GPK-N konnte aber auch konstatieren, dass sich der Präsident des ETH-Rates inzwischen der Probleme bewusst geworden ist und sie mit professioneller Unterstützung angeht.

Wandel in Bezug auf Führung und Kommunikation

Eine abschliessende Analyse des Erfolgs der eingeleiteten Massnahmen ist der Kommission nicht möglich. Es deutet aber viel darauf hin, dass im Stab des ETH-Rates ein *Wandel in Bezug auf Führung und Kommunikation* stattgefunden hat und dass dieser von einem Grossteil der Mitarbeitenden geschätzt und getragen wird. Die gefällten Entscheidungen weisen darauf hin, dass auf eine professionelle Art und Weise das Ziel eines vertrauensvollen Umgangs bei qualitativ guter Erledigung der anfallenden Arbeiten zuhanden des ETH-Rates und damit eine nachhaltige Verbesserung der Situation angestrebt wird.

Feststellungen und Erwartungen der Geschäftsprüfungskommission

Nicht erhärtet werden konnten die an die Leitung des Stabes des ETH-Rates gerichteten Vorwürfe der diskriminierenden Ungleichbehandlung von weiblichen und männlichen Angestellten.

Die GPK-N ist aber auch klar der Ansicht, dass der angestossene Prozess noch nicht zu Ende geführt wurde. Auch müssen in Bezug auf einzelne Krankheitsfälle noch Lösungen gefunden werden, welche den berechtigten Anliegen, sowohl den betrieblichen Anforderungen zu genügen als auch sozialverträglich ausgestaltet zu sein, Rechnung tragen.

Darüber hinaus ist die Kommission der Ansicht, dass eine Klärung in Bezug auf die Stellung und Funktionsweise der Meldestelle sowie die zur Wahrnehmung ihrer Rolle zur Verfügung stehenden Instrumente stattfinden muss, um verhindern zu können, dass in Zukunft bestehende schwierige Situationen nicht erneut eskalieren.

Auf der Basis dieser Beurteilung hat die GPK-N dem ETH-Rat empfohlen, dafür zu sorgen, dass der angestossene Veränderungsprozess unter Einbezug aller Beteiligten weitergeführt wird, dass dabei weiterhin eine professionelle und externe Begleitung stattfindet (für die im Rahmen der Anhörung aufgezeigten Finanzierungsschwierigkeiten ist eine Lösung zu finden), dass in Bezug auf noch immer akute Einzelfälle ausgewogene Lösungen gefunden werden (wobei ein Einbezug der Meldestelle zu prüfen ist) und dass die Stellung und Funktion sowie die Instrumente der Meldestelle genau geprüft und allenfalls die entsprechenden Weisungen vom 4. Juli 2006 angepasst werden.

Die GPK erwartet darüber hinaus vom EDI, dass es seine Aufsichtsfunktion gegenüber dem ETH-Rat wahrnimmt. Über die Umsetzung der Empfehlungen wird sich die Kommission vom EDI regelmässig informieren lassen.

Reformen in Verwaltung und Armee

Das Labor der Eidg. Alkoholverwaltung (EAV) geht zum Bundesamt für Metrologie

Mit dem Projekt «Laborlandschaft Bund» werden die Laboratorien der gesamten Bundesverwaltung zu Dienstleistungsstellen. Geprüft wird im Sinne der Effizienz eine Zusammenlegung von Labors im Bund. Das Eidg. Finanzdepartement nimmt die Totalrevision des Alkoholgesetzes zum Anlass, um das EAV-Labor dem METAS-Labor anzugliedern. Damit erhöhen sich die Marktchancen des EAV-Labors in einem liberalisierten Ethanolmarkt. Die Arbeitsverträge der Labormitarbeitenden sind garantiert.

Die Totalrevision des Alkoholgesetzes sieht einen Verzicht auf das Bundesmonopol zur Einfuhr von Ethanol vor. Die Liberalisierung des Ethanolmarktes und die damit verbundene Privatisierung von Alcosuisse werden zwangsläufig Auswirkungen auf die Auslastung und das Aufgabenportfolio unseres Labors haben (mögliche Reduktion der Aufträge).

Geringe Marktchancen für eigenständiges Labor

Die Analysen zu Fiskalbestimmungs- und zu Kontrollzwecken werden auch nach der Totalrevision zur Erhebung der Spirituosensteuer unverzichtbar sein.

Aus einer Marktanalyse geht hervor, dass die Ethanolanalysen zwecks Qualitätssicherung künftig durch die rund 20 vorhandenen privaten Labors in der Schweiz sowie weiteren 100 internationalen Labors gedeckt werden dürften. Diese bereiten sich bereits heute auf die Liberalisierung vor.

Die Marktchancen für ein eigenständiges EAV-Labor sind gering. Eine Marktanalyse hat gezeigt, dass das EAV-Labor mit seinen heutigen 2-3 Prozent Marktanteil den Akteuren im Ethanolmarkt kaum bekannt ist.

Vielversprechende Lösung für Neupositionierung

Die Zusammenlegung von Laboratorien wird derzeit bundesweit im Rahmen des Projekts «Laborlandschaft Bund» geprüft. Bereits wurden auf den 1. Januar 2011 die Laboratorien des Bundesamtes für Umwelt in das Bundesamt für Metrologie (METAS) transferiert.

Mit Abschluss der Totalrevision des Alkoholgesetzes wird die EAV in die Bundesverwaltung überführt. Bundesrätin Eveline Widmer-Schlumpf hat dies zum Anlass genommen, der EAV den Auftrag zu erteilen, ihr Labor ebenfalls ins METAS zu integrieren.

Für das EAV-Labor hat der Transfer zum METAS den Vorteil, dass es sein hochspezialisiertes Wissen während und nach der Liberalisierung des Ethanolmarktes weiterhin anbieten kann. Ausserdem sind beim METAS bereits Rechtsgrundlagen zur Erbringung von Dienstleistungen an Dritte vorhanden, sodass Alkoholanalysen für die Wirtschaft durchgeführt werden dürfen, was unter dem Dach der EAV heute nicht erlaubt ist.

Nach wie vor bleibt die EAV Auftraggeberin des Alkohol-Prüflabors; ES (EA, AD, BK), RMC und Alcosuisse können weiterhin Aufträge erteilen. Neu ist, dass diese Aufträge im METAS-Labor in Wabern ausgeführt werden.

Transfer voraussichtlich in der zweiten Hälfte 2011

Der Transfer wird voraussichtlich bereits im zweiten Halbjahr 2011 vollzogen werden können. Sämtliche Arbeitsverträge der Labormitarbeitenden sind garantiert.

Das METAS ist sich seiner Verantwortlichkeit für die neuen Mitarbeitenden bewusst. Es bietet unseren Labormitarbeitenden im Hinblick auf einen allfälligen Auftragsrückgang im Bereich Ethanol und Spirituosen andere Einsatzmöglichkeiten an (z.B. Zulassung von Atemalkoholmessmitteln).

Der Transfer des EAV-Labors zum METAS hat keine Auswirkungen auf die zukünftige Organisation der Eidg. Alkoholverwaltung.

Sanierung der Pensionskasse SBB. Zustimmung des Parlaments

Bei der Sanierung der Pensionskasse SBB werden die Versicherten sowie die SBB den Hauptteil der Kosten tragen. An diese Bedingung war der Bundesbeitrag von 1,148 Milliarden Franken geknüpft, den der Bundesrat an der Sitzung vom 5. März 2010 mit der Botschaft zur Sanierung der Pensionskasse SBB gutgeheissen hatte.

Pensionskasse SBB seit Jahren in massiver Unterdeckung

Die Pensionskasse SBB (PK SBB) befindet sich bereits seit einigen Jahren in Unterdeckung. Ende 2009 belief sich diese auf rund *2,2 Milliarden Franken,* was einem Deckungsgrad von 84,4 Prozent entspricht. Dazu kommt, dass die Kasse einen hohen Rentneranteil aufweist, was sie schwieriger sanierbar macht.

Die Botschaft sah vor, dass der Bund die Unterdeckung der Altersrentner per Ende 2006 sowie die Kosten der Senkung des technischen Zinssatzes von 4 auf 3,5 Pro-

zent bezahlt. Davon werden die von der Pensionskasse erlittenen Verluste aus nicht finanzierten Leistungen (wie z.B. aus freiwilligen vorzeitigen Pensionierungen) abgezogen.

Sanierungskonzept 2009

Mit dem *Bundesbeitrag von 1,148 Milliarden Franken* allein kann die Pensionskasse SBB nicht saniert werden. Daher haben der Stiftungsrat der PK SBB und der Verwaltungsrat der SBB im Sommer 2009 weitere Sanierungsmassnahmen beschlossen. Deren Eckwerte sehen wie folgt aus:

Die SBB als Arbeitgeberin kommt für einen weiteren Einschuss in der Höhe von 938 Millionen Franken per 1. Januar 2010 auf und trägt bis zum Erreichen des Deckungsgrads von 100 Prozent weitere Sanierungsbeiträge zwischen 2 und 2,5 Prozent.

Weiter erhalten die Rentner bis voraussichtlich 2019 keinen Teuerungsausgleich. 2009 haben die Versicherten bereits eine Nullverzinsung der Altersguthaben getragen.

Den Hauptteil der Sanierung tragen damit nicht die Steuerpflichtigen, sondern das Unternehmen SBB und sein Personal. Mit den Sanierungsmassnahmen der SBB und unter Einbezug des Bundeseinschusses von 1,148 Milliarden Franken liegt die Wahrscheinlichkeit, dass die Pensionskasse SBB bis Ende 2019 einen Deckungsgrad von 100 Prozent erreicht, immerhin bei 74 Prozent. Das zeigt eine vom Bundesrat in Auftrag gegeben externe Expertise.

Zustimmung ohne Begeisterung

Der Ständerat hatte der Vorlage bereits am 17. Dezember 2010 zugestimmt. Am 7. März 2011 hiess der Nationalrat die Vorlage mit 132:42 Stimmen gut. Die Fraktion der Schweizerischen Volkspartei hatte Nichteintreten auf das Geschäft beantragt und lehnte den Entwurf ab.

Personalia

Zum Gedenken an Beat Jung

Am 10. Februar starb Beat Jung in seinem 80. Altersjahr. Der Verstorbene war in der Eidg. Steuerverwaltung tätig gewesen und leitete als Vizedirektor die Hauptabteilung Direkte Bundessteuer. Er engagierte sich in der Vereinigung der Höheren Bundesbeamten (heute: Vereinigung der Kader des Bundes), die er in den Jahren1974 -1977 als Zentralpräsident leitete. Danach stand er uns lange Jahre als Mitglied des

Zentralvorstandes zur Verfügung. Zentralvorstand und Geschäftsleitung haben sein starkes Engagement, seine hohe Fachkompetenz und seine Fähigkeit zum Ausgleich immer sehr geschätzt.

Wir werden sein Andenken stets in Ehren halten.

Parlamentarische Vorstösse

Neugestaltung des Bundespersonalgesetzes

Motion von Nationalrat Lieni Füglistaller (SVP/AG)

Wortlaut der Motion vom 2. Dezember 2010

Der Bundesrat wird aufgefordert, die von ihm am 24. November 2010 beschlossenen Änderungen der Bundespersonalverordnung (BPV) sofort zurückzunehmen bzw. deren Umsetzung zu stoppen. Stattdessen soll er eine Botschaft zur Neuregelung des Bundespersonalgesetzes (BPG) erarbeiten, welche eine Anpassung an das Obligationenrecht (u.a. Artikel 319ff) sowie wirksame Kontroll- und Steuerungsinstrumente für das Parlament – insbesondere für alle personalrechtlichen Änderungen mit finanziellen Konsequenzen – vorsieht.

Begründung

Mit der am 24. November 2010 von ihm beschlossenen Neuregelung der BPV lässt der Bundesrat jegliches finanzielle Verantwortungsbewusstsein bezüglich des Bundeshaushaltes vermissen. Obwohl Budget und Finanzplan des Bundes fortlaufend Defizite ausweisen, würden gemäss neuer BPV allen Bundesangestellten 50-100 Prozent der Fremdbetreuungskosten für ihre Kinder vom Bund vergütet, wenn das Bruttofamilieneinkommen pro Monat 20 000 Franken nicht übersteigt. Dabei sollen nicht nur Kosten für Kinderkrippen sondern auch für privat angestellte Betreuungspersonen übernommen werden, sofern ein der Sozialversicherungspflicht unterstelltes Vertragsverhältnis besteht.

Der Bundesrat begründet diese völlig überrissene Massnahme mit dem Argument, nur so auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben. Kein defizitäres Unternehmen der Privatwirtschaft könnte sich solch luxuriöse Geschenke an die Belegschaft erlauben.

Der Bundesrat vergisst offenbar gänzlich, dass er selbst einen Arbeitgeber hat, dem gegenüber er auch in finanzieller Hinsicht Verantwortung und Rechenschaft schul-

det - nämlich dem Bürger als Steuerzahler. Dieses Verhalten führt schon seit langem dazu, dass viele Bürger wie auch die Privatwirtschaft ein schlechtes Bild der Verwaltung und ihrer Personal- sowie Lohnpolitik haben.

Eine entsprechende Motion aus dem Jahr 2004 (04.3543 – Anpassung des Bundespersonalrechtes an das Obligationenrecht) wurde von links bekämpft, aufgeschoben und im Jahr 2009 schliesslich abgeschrieben. Dieser Missstand sollte umgehend durch Masshalten bei den Leistungen an das Bundespersonal sowie durch die Einführung von gesetzlich verankerten Kontroll- und Steuermöglichkeiten des Parlaments in diesem Bereich beseitigt werden.

Antwort des Bundesrates vom 23. Februar 2011

Der Bundesrat hat mit Beschluss vom 12. März 2010 die Revision des Bundespersonalgesetzes (BPG) bis zur Verabschiedung einer umfassenden Personalstrategie zurückgestellt. Die Revision sah eine Annäherung des BPG an das Obligationenrecht vor. Da die Personalstrategie am 10. Dezember 2010 vom Bundesrat verabschiedet wurde, wird er demnächst über die Wiederaufnahme der geplanten Revision des BPG beschliessen.

Schon heute stehen dem Parlament verschiedene Kontroll- und Steuerungselemente in der Personalpolitik zur Verfügung. So genehmigt es das Personalbudget und kann darauf Einfluss nehmen. Auch üben die Geschäftsprüfungskommissionen und die Finanzdelegation eine Kontrollfunktion in verschiedenen Bereichen der Personalpolitik aus. Der Bundesrat erachtet die dem Parlament zur Verfügung stehenden Instrumente als ausreichend und lehnt den in der Motion geforderten Ausbau ab.

Eines der Ziele der neuen Bestimmungen betreffend familienergänzende Kinderbetreuung ist die *Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen im mittleren und oberen Kader.* Die finanzielle Unterstützung der familienergänzenden Kinderbetreuung ist eine wichtige Massnahme, ohne welche die geplante Attraktivitätssteigerung nicht möglich wäre. Im Hinblick auf die demographische Entwicklung und die dementsprechend künftig schwierige Situation auf dem Arbeitsmarkt erachtet der Bundesrat die Ausrichtung von Beiträgen an die Kosten der familienergänzenden Kinderbetreuung als sinnvoll. Schlussendlich ist es im Interesse der Schweizer Bevölkerung, wenn sie eine gut funktionierende Verwaltung mit qualifiziertem Personal hat, welche die Anliegen und Interessen der Schweizerinnen und Schweizer in bestmöglicher Weise vertritt und umsetzt.

Den Bundesangestellten werden folglich Beiträge an die familienergänzende Kinderbetreuung ausgerichtet. Es müssen aber folgende Bedingungen dafür erfüllt sein, welche in Artikel 75b der Bundespersonalverordnung (BPV) beschrieben sind:

– Der bei der Bundesverwaltung angestellte und von ihr unterstützte Elternteil ist alleinerziehend, beide Elternteile sind erwerbstätig oder der Partner oder die Partnerin der bei der Bundesverwaltung angestellten Person befindet sich in Ausbildung (im Sinne von Lehrgängen).
– Zum betreuten Kind besteht ein Kindesverhältnis nach Artikel 252 des Zivilgesetzbuches oder aber das Kind ist ein Pflege- oder Stiefkind der angestellten Person.
– Das Kind ist im Vorschulalter und wird in einer Kindertagestätte oder von Tageseltern betreut. Die Betreuung durch Privatpersonen wird nur unterstützt, wenn ein Vertragsverhältnis vorliegt. Selbstverständlich werden an andere als Kinderbetreuungsaufgaben (z. B. Haushaltstätigkeiten bei einem Au-Pair) keine Beiträge entrichtet.
– Das monatliche Bruttohaushaltseinkommen ist nicht höher als 20'000 Franken.

Auch wenn sämtliche dieser Bedingungen erfüllt sind, werden die Beiträge nicht in jedem Fall voll ausbezahlt. Bei der Berechnung der Unterstützungsleistungen werden gemäss Artikel 51b der Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung (VBPV) die Beschäftigungsgrade miteingerechnet und die Vergütungen um folgende Beträge vermindert:

– Rabatte von Kindertagesstätten, Tageseltern oder betreuenden Privatpersonen
– Allfällige finanzielle Beteiligung des anderen Arbeitgebers
– Jährliche Steuerersparnis infolge des geltend gemachten Abzugs für die externe Kinderbetreuung bei der direkten Bundessteuer.

Aufgrund obiger Erwägungen hält der Bundesrat an der Änderung der Bundespersonalverordnung (BPV) vom 24. November 2010 betreffend Beiträge an die familienergänzende Kinderbetreuung fest.

Erklärung des Bundesrates vom 23. Februar 2011:

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

Anpassung des Reglements der SBB-Pensionskasse sowie Verzicht auf weitere Sanierungsmassnahmen zuhanden von Pensionskassen bundeseigener oder bundesnaher Betriebe

Motion der Finanzkommission des Nationalrates

Wortlaut der Motion vom 27. Januar 2011

Der Bundesrat wird beauftragt, die weitere finanzielle Entwicklung der SBB-Pensionskasse (SBB PK) mit grösster Aufmerksamkeit zu verfolgen. Insbesondere muss der Bundesrat sicherstellen, dass nach dieser Sanierung der SBB-Pensionskasse we-

der der SBB PK noch einer anderen Pensionskasse eines bundeseigenen oder bundesnahen Betriebes weitere finanzielle Unterstützung zuteil wird. Dazu sind vom Bundesrat die folgenden verbindlichen Massnahmen umzusetzen:

1. Das SBB-Pensionskassenreglement ist dementsprechend abzuändern, dass sämtliche künftigen Belastungen, welche aus einem allfälligen weiteren Leistungsausbau resultieren (wie zum Beispiel finanzieller Mehraufwand, welcher aus freiwilligen Frühpensionierungen erwächst, Teuerungsausgleiche, etc.), vollumfänglich zu Lasten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gehen. Das Pensionskassenreglement ist daher so abzuändern, dass in Zukunft eine positive Bewirtschaftung derselbigen garantiert wird, ohne dass der Bund weitere finanzielle Mittel dafür bereitstellt.
2. Weitere Ansprüche auf Ausfinanzierung sind unter keinen Umständen anzumelden. Es ist explizit festzuhalten, dass der Bund keine zusätzlichen Zahlungen an die SBB PK erbringt, selbst wenn diese erneut in eine finanzielle Schieflage geraten sollte.
3. Die ob genannten Bestimmungen gelten in gleichem Masse für die Pensionskassen sämtlicher bestehender wie auch künftiger Unternehmungen, bei welchen der Bund als Alleinaktionär, Hauptaktionär, Mehrheitsaktionär, Eigentümer oder Miteigentümer auftritt. Ausgenommen davon sind jene Fälle, in welchen der Bund als Arbeitgeber fungiert.

Begründung

Mündlich

Antwort des Bundesrates vom 23. Februar 2011

Der Bundesrat ist mit der Stossrichtung der Motion grundsätzlich einverstanden. Insbesondere teilt er die Auffassung, dass es bei der Pensionskasse der SBB (PK SBB) keine nicht finanzierten Leistungen mehr geben darf. Solche sind im heutigen Vorsorgereglement der PK SBB auch nicht vorgesehen. Die Wahrung des finanziellen Gleichgewichts der PK SBB muss künftig allein Aufgabe der zuständigen Organe der Kasse sein. Ein weiterer Bundesbeitrag kommt deshalb nicht in Frage. Dieser Grundsatz gilt auch gegenüber Pensionskassen anderer bundesnaher Unternehmen. Es darf nicht sein, dass die aus unterschiedlichsten Gründen möglichen Finanzierungsprobleme von Pensionskassen auf den Bund abgeschoben werden.

Aus folgenden Gründen kann der Bundesrat der Motion trotzdem nicht zustimmen:

– Das Vorsorgereglement der PK SBB wird nicht vom Bundesrat, sondern – wie bei allen Vorsorgeeinrichtungen – durch das paritätische Organ bzw. den Stiftungs-

rat erlassen. Der Bundesrat hat keine direkte Eingriffsmöglichkeit.
– Die Motion ist aus sachlichen Gründen nicht nötig: Für eine Bundeshilfe an eine Pensionskasse braucht es in jedem Fall eine formell-gesetzliche Grundlage. Im Falle der PK-SBB wird diese im SBB-Gesetz geschaffen. Sie ist deshalb auch nur auf die SBB anwendbar. Die Pensionskassen anderer Unternehmungen können daraus keine Rechtsansprüche ableiten.
– Mit der Notwendigkeit der Schaffung einer formell-gesetzlichen Grundlage für allfällige Leistungen des Bundes ist gleichzeitig auch die Einflussnahme bzw. Entscheidungsfreiheit des Parlamentes sichergestellt.

Erklärung des Bundesrates vom 23. Februar 2011:

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

Träger hoheitlicher Gewalt beim Bund bedürfen des Schweizerpasses

Motion von Nationalrat Alexander J. Baumann (SVP/TG)

Wortlaut der Motion vom 17. Dezember 2010

Der Bundesrat wird beauftragt, die gesetzlichen Grundlagen vorzulegen, damit Bundesanstellungen, in deren Tätigkeitsbereich die Ausübung hoheitlicher Gewalt fällt, nur an schweizerische Staatsbürger vergeben werden können.

Begründung

Der derzeitige Bundesanwalt gedenkt offenbar, Staatsanwälte ohne Schweizer Pass zu ernennen. Er hält dies wegen steigenden Fallzahlen und Mehrarbeit für nötig. Die Bundesstaatsanwälte führen Strafverfahren durch, verfügen Beschlagnahmungen, Hausdurchsuchungen, Haftbefehle und verdeckte Überwachungsmassnahmen. Diese aufgrund des Gewaltmonopols urstaatlichen Aufgaben gehen mit der Ausübung hoheitlichen Zwangs einher, weshalb deren Träger zwingend Bürger des entsprechenden Staates sein müssen. Andernfalls wird zumal bei involvierten Schweizer Bürgern ein zusätzliches Misstrauenspotential gegenüber den staatlichen Untersuchungsbehörden geschaffen.

Nur wer einem Staat angehört, soll in dessen Auftrag staatlichen Zwang ausüben können. Das Problem akzentuiert sich zusätzlich, wenn ausländische Staatsanwälte etwa bei Spionagefällen die Ermittlungen leiten. Wer die Staatsgewalt verkörpert, muss auch Mitglied des Staatskörpers sein. Dass ein grosses Potential zur Verbesserung der Leistungen der Bundesanwaltschaft besteht, ist keineswegs geheim geblieben. Aber die Ernennung von ausländischen Bundesstaatsanwälten darf als Lösung des Problems nicht in Frage kommen.

Antwort des Bundesrates vom 23. Februar 2011

In der Antwort zur Motion Fiala hat sich der Bundesrat bereits umfassend zur Forderung geäussert, Kaderstellen des Bundes im Bereich der Rechtspflege (Bundesanwaltschaft, Eidgenössische Gerichte) ausschliesslich mit Personen mit Schweizer Bürgerrecht zu besetzen. Der Bundesrat beschränkt sich in seiner Antwort zur vorliegenden, dem Wortlaut nach zwar allgemein gehaltenen, in der Begründung wiederum die Bundesanwaltschaft erwähnenden Motion auf den mit der Motion Fiala nicht abgedeckten Personenkreis.

Nach Artikel 8 Absatz 3 Bundespersonalgesetz (BPG) kann der Bundesrat, wenn es für die Erfüllung hoheitlicher Aufgaben notwendig ist, auf Verordnungsebene regeln, welche Anstellungsverhältnisse nur Personen zugänglich sind, die das Schweizer Bürgerrecht besitzen.

Von dieser Möglichkeit hat der Bundesrat in den Artikeln 23 und 24 der Bundespersonalverordnung (BPV) Gebrauch gemacht und den Departementen die Kompetenz erteilt, den Zugang zu Stellen in bestimmten Aufgabenbereichen mit hoheitlichen Aufgaben auf Personen mit Schweizer Bürgerrecht zu beschränken, z.B. im Bereich der internationalen Verbrechensbekämpfung, der Polizei, der Landesverteidigung, der Vertretung der Schweiz im Ausland und an internationalen Verhandlungen sowie im Bereich des Grenzwachtkorps.

Dass der Bundesrat für diese Personalkategorien nicht bereits in der BPV in corpore das Schweizer Bürgerrecht verlangt, beweist, dass er in Bezug auf diese einschränkende Anstellungsbedingung grundsätzlich eine zurückhaltende Praxis anstrebt. Die Departemente ihrerseits haben die einzelnen von dieser Beschränkung betroffenen Funktionen zu bezeichnen. Damit wird sichergestellt, dass der Besitz des Schweizer Bürgerrechts als Anstellungsbedingung nur dort gefordert wird, wo dies der Aufgabenbereich einer bestimmten Funktion mit öffentlicher Gewalt auch effektiv erfordert.

Der Wortlaut der Motion geht indes zu weit, wenn damit das Schweizer Bürgerrecht als Anstellungsbedingung für alle Funktionen, in denen bei der Aufgabenerfüllung hoheitliche Gewalt ausgeübt wird, vorgeschrieben werden soll. Insbesondere würden in diesem Fall auch die Bereiche Steuern, Revision, Aufsicht etc. darunter fallen. Eine solche Ausdehnung dieser einschränkenden Anstellungsbedingung ist weder gewollt noch notwendig. Die Interessen der Schweiz können mit den bestehenden Bestimmungen gewahrt werden.

Erklärung des Bundesrates vom 23. Februar 2011:

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

Geschäftsbericht 2010 der Vereinigung der Kader des Bundes

1. Zum Geleit

2010 – Übergang und Aufbruch

Das Jahr 2010 war ein Übergangsjahr. Das gilt zunächst für den personellen Wechsel an der Spitze des Eidg. Finanzdepartements am 1. November 2010: von Bundesrat Hans Rudolf Merz zu Bundesrätin Eveline Widmer-Schlumpf.

Die Amtszeit von Bundesrat Merz (2004-2010) stand ganz im Zeichen der Sanierung der Bundesfinanzen. Sie war geprägt durch Sparprogramme, schwierige Beziehungen zwischen den Sozialpartnern und pessimistische Budgetierung. Die kumulierten Fehlprognosen bei den Bundesbudgets beliefen sich in dieser Periode auf insgesamt 20 Milliarden Franken. Am 1. September 2010 stellte Bundesrat Merz sein letztes Sparprogramm, das Konsolidierungsprogramm 2012-2013, vor.

Seit 2004 hat die Rechnung des Bundes immer besser abgeschlossen als budgetiert. So konnte Bundesrätin Widmer-Schlumpf am 13. Januar 2011 eine Kurskorrektur mitteilen: der Bundesrat erachtet – aufgrund des Überschusses in der Staatsrechnung 2010 – eine integrale Umsetzung des Konsolidierungsprogramms im Jahre 2012 als nicht nötig. Dass ein frischer Wind im Finanzdepartement weht, zeigen auch die Lohnerhöhung von einem Prozent auf den 1. Januar 2011, die Personalstrategie 2011-2015 für die Bundesverwaltung, und zwei zukunftsgerichtete Änderungen der Bundespersonalverordnung. Sie wurden am 24. November 2010 beschlossen.

Erste Schritte im Hinblick auf die demografische Herausforderung

Seit dem 1. Januar 2011 wird mit der Revision von Artikel 35 der Bundespersonalverordnung (BPV) ein flexiblerer Übergang in die Pensionierung möglich. Mit dieser Regelung wird nicht mehr der vorzeitige Altersrücktritt erleichtert, sondern der abgestufte Übergang in die Pensionierung: *ältere Angestellte sollen zu einem längeren Verbleiben im Erwerbsprozess (über das Alter 65 hinaus) motiviert werden.* Entsprechend hat der Bundesrat die Einschränkungen für die Weiterarbeit über das ordentliche Rücktrittsalter (65 Jahre bei Männern, 64 Jahre bei Frauen) hinaus aufgehoben. Im Einzelfall kann das Arbeitsverhältnis im Einvernehmen mit der betroffenen Person über das ordentliche Rentenalter hinaus bis längstens zum 70. Altersjahr verlängert werden. Damit können die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts und des Arbeitgebers sowie die individuellen Gegebenheiten besser berücksichtigt werden.

Eine zweite Änderung (Art. 75a und 75b BPV) betrifft die finanzielle Unterstützung der familienergänzenden Kinderbetreuung für die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung. Ihre Verbesserung war schon im Jahre 2007 gefordert worden. Sie wurde jedoch aus finanziellen Gründen von Bundesrat Merz zurückgestellt.

Die Arbeitgeberin Bundesverwaltung beteiligt sich ab 2011, abhängig vom Haushaltseinkommen, im Umfang von 50 bis 100 Prozent an den Kosten für die familienexterne Kinderbetreuung der Mitarbeitenden. Der Bundesrat trägt mit dieser Verbesserung dazu bei, dass Mitarbeitende der Bundesverwaltung *Familie und Beruf besser vereinbaren* können. Damit will er vermehrt *berufstätige Eltern als künftige Mitarbeitende gewinnen,* um dieses Potential noch besser zu nutzen. Man erhofft sich vor allem auch eine *Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen im mittleren und oberen Kader,* was nur gelingen kann, wenn auch Angestellte mit einem höheren Einkommen von einer Kostenvergütung profitieren können.

Diese Verbesserung ist bei Nationalrat Füglistaller (SVP/AG) auf Unverständnis gestossen (vgl. Parlamentarische Vorstösse in dieser Nr.).

Die Schweizerinnen und Schweizer werden immer älter

Am 16. Dezember 2010 sind die neuen technischen Grundlagen BVG 2010 für die Berechnung der Leistungen und der Verpflichtungen in der beruflichen Vorsorge erschienen. Sie belegen, dass die Schweizerinnen und Schweizer immer älter werden.

Die Auswertung der Daten ergab, dass die Lebenserwartung für 65-jährige Männer innerhalb von fünf Jahren um etwa ein Jahr auf 18,9 Jahre und für gleichaltrige Frauen um knapp ein halbes Jahr auf 21,4 Jahre gestiegen ist.

Die Kassenkommission PUBLICA hat im Januar 2011 beschlossen, infolge der steigenden Lebenserwartung den Umwandlungssatz zu senken. Die Anpassung des Umwandlungssatzes erfolgt am 1. Juli 2012. Dieser wird für das Rücktrittsalter 65 statt der heute 6,53 Prozent neu 6,15 Prozent betragen. Die Senkung des Umwandlungssatzes ist für die aktiven Versicherten ungünstig, wegen der zunehmenden Lebenserwartung aber gerechtfertigt.

Europaweite Diskussion über die Altersvorsorge

Die «doppelte» Alterung, nämlich sinkende Geburtenraten einerseits und die Entwicklung einer stets älter werdenden Bevölkerung anderseits wirken sich auf viele Lebensbereiche aus, insbesondere auch auf den Arbeitsmarkt und die Sozialwerke. Die soziale Wohlfahrt ist mit 31 Prozent des gesamten Budgets der grösste Ausgabenposten im Haushalt des Bundes.

In Westeuropa steht die Erhöhung des Rentenalters im Raum. Auch unser Land wird sich dieser Diskussion stellen müssen, wenn es in den nächsten Jahren darum geht, eine langfristige Finanzierung unserer Sozialwerke – AHV, Invalidenversicherung, Erwerbsersatzordnung – sicherzustellen.

Peter Büttiker
Zentralpräsident

2. Sachgeschäfte

2.1 Bundespersonalrecht

2.1.1 Bundespersonalgesetz (BPG)

a. Kleine Revision des Bundespersonalgesetzes: Schutz von Informanten

Am 1. Januar 2011 ist das Bundesgesetz über die Organisation der Strafbehörden des Bundes in Kraft getreten. Dieses sieht in den Schlussbestimmungen vor, dass das Bundespersonalgesetz (BPG) in den Artikeln 14 und 22 ergänzt wird. Es geht um die *Meldung von Missständen am Arbeitsplatz und um den Schutz von Angestellten, die in guten Treuen eine Anzeige oder Meldung erstatten.* Für die Bundesverwaltung wird die Pflicht, Missstände zu melden, nun ausdrücklich im Bundespersonalgesetz geregelt. Die Regelung besteht im Wesentlichen aus drei Teilen:

– Anzeigepflicht der Angestellten
Nach Artikel 22a BPG sind die Angestellten verpflichtet, alle von Amtes wegen zu verfolgenden Verbrechen oder Vergehen (Offizialdelikte), die sie bei ihrer amtlichen Tätigkeit festgestellt haben oder die ihnen gemeldet worden sind, den Strafverfolgungsbehörden, ihren Vorgesetzten oder der Eidgenössischen Finanzkontrolle (EFK) anzuzeigen. Die Anzeigepflicht wird bereits bei einem begründeten Verdacht ausgelöst. Es geht um Offizialdelikte, die sowohl innerhalb als auch ausserhalb der Verwaltung von Bundesangestellten oder von externen Personen begangen wurden. Für Straftaten, welche die Angestellten privat in Erfahrung bringen, besteht keine Anzeigepflicht.

– Melderecht der Angestellten
Die Angestellten sind berechtigt, andere Unregelmässigkeiten, die sie bei ihrer amtlichen Tätigkeit festgestellt haben oder die ihnen gemeldet worden sind, der Eidg. Finanzkontrolle (EFK) zu melden. Unter Unregelmässigkeiten sind nicht nur strafrechtliche Vorwürfe, sondern beispielsweise auch verschwenderische oder unnötige Ausgaben zu verstehen. Die EFK klärt den Sachverhalt ab und trifft die notwendigen Massnahmen.

– Schutz der Informanten
Wer in guten Treuen eine Anzeige oder Meldung erstattet oder wer als Zeuge oder

Zeugin ausgesagt hat, darf nach Artikel 22a, Absatz 5 BPG deswegen nicht in seiner beruflichen Stellung benachteiligt werden. Deshalb sind nach Artikel 14, Absatz 1, Buchstabe d BPG Kündigungen nichtig, wenn sie ausgesprochen wurden, weil die betroffene Person in guten Treuen eine Anzeige oder Meldung nach Artikel 22a BPG erstattet oder als Zeuge oder Zeugin ausgesagt hat.

b. Beantragte Revision des Bundespersonalgesetzes: elektronische Personaldossiers

Zusammen mit dem Konsolidierungsprogramm 2011-2013 hat der Bundesrat am 1. September 2010 eine Ergänzung des Bundespersonalgesetzes verabschiedet.

Das Datenschutzgesetz verlangt für die automatisierte Bearbeitung von besonders schützenswerten Personaldaten ausdrücklich eine formell-gesetzliche Grundlage. Da eine solche heute fehlt, erfolgt die Verwaltung von Personaldaten immer noch in aufwändiger Papierarbeit.

Angestrebt werden die *elektronische Führung von Bewerbungsdossiers und die Überführung der heute in Papierform geführten Personaldossiers in ein elektronisches Personaldossier.* Mit der automatisierten Bearbeitung entfällt die physische Handhabung der Dossiers, und die Verwaltungsprozesse werden dadurch beschleunigt. Aus diesem Grund ist die Einführung der elektronischen Dossiers unumgänglich. Die Umsetzung dieser Massnahmen bedingt eine Ergänzung der Datenschutzbestimmungen im Bundespersonalgesetz.

c. Angekündigte Revision des Bundespersonalgesetzes

Am 10. Dezember 2010 hat der Bundesrat die «Personalstrategie Bundesverwaltung 2011-2015» verabschiedet. Darin kommt er auf die Revision des Bundespersonalgesetzes zurück, die der Bundesrat bereits am 29. November 2006 – im Rahmen der Projekte der Bundesverwaltungsreform – in Aussicht gestellt hatte. Die Revision des Bundespersonalgesetzes gehört, wie auch ein neues Lohnsystem mit Lohnbändern, zu den unvollendeten Werken von Bundesrat Merz, der bis Ende Oktober 2010 für diese Projekte verantwortlich war. In der Strategie wird das Vorhaben wie folgt umschrieben:

«Ziel: Das Personalrecht des Bundes wird den sich wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht.

Massnahmen: Das Personalrecht wird so ausgestaltet, dass die Bundesverwaltung auf dem Arbeitsmarkt als attraktive und wettbewerbsfähige Arbeitgeberin wahrgenommen wird. Das Bundespersonalrecht (BPG/BPV) wird revidiert und dem Obligationenrecht weiter angenähert. Angestrebt werden dabei vereinfachte Verfahren sowie mehr Flexibilität und grössere Handlungsspielräume für die Führungskräfte.

Die Sozialpartner werden bei der Erarbeitung der gesetzlichen Grundlagen einbezogen».

Die Personalverbände des Bundes haben bisher eine Revision des Bundespersonalgesetzes abgelehnt, weil sie keine Notwendigkeit für eine Änderung sahen. Insbesondere haben sie bezweifelt, dass der Bund als Arbeitgeber attraktiver wird, wenn er dem Personal leichter kündigen kann. Es wird Sache des Eidg. Finanzdepartements und des Eidg. Personalamtes sein, nachzuweisen, inwiefern das seit 2002 geltende Gesetz eine attraktive und wettbewerbsfähige Personalpolitik behindert.

2.1.2 Bundespersonalverordnung (BPV)

a. Aufschub der grossen Revision der Bundespersonalverordnung

Die Bundespersonalverordnung wurde seit ihrem Inkrafttreten am 1. Januar 2002 bisher nie umfassend revidiert. Es wurden lediglich punktuelle Änderungen vorgenommen. Seit dem Frühjahr 2010 wurde eine umfassende Revision der Verordnung zwischen dem Eidg. Personalamt und den Personalverbänden des Bundes diskutiert. Im Vordergrund standen Vereinfachungen im Bereich der Ferien- und Feiertagsregelung und der Arbeitszeitmodelle. Nach mehreren Konsultationen zeichnete sich ein weitgehender Konsens über die Revision, die am 1. Januar 2011 in Kraft treten sollte, ab.

Mitte August teilte das Eidg. Personalamt mit: «Bundesrat Merz hat entschieden, dass die geplante Revision der Bundespersonalverordnung besser in die Bundespersonalpolitik als Ganzes eingebettet werden muss. Sie kann nicht wie geplant durch den Bundesrat behandelt werden. Dies hat grossen Einfluss auf die Projekte Zeitwirtschaft und Personalkostenmanagement des Eidg. Personalamtes. Das Eidg. Personalamt wird diese beiden Projekte nun mit den bestehenden Arbeitszeit- und Ferienmodellen weiterführen. Es wird zu gegebener Zeit über das weitere Vorgehen informieren.»

Das Eidg. Personalamt hatte von Anfang an erklärt, dass die Revision kostenneutral sein müsse: Verbesserungen müssten durch Einsparungen kompensiert werden. Die Revision bilde die Grundlage für die Einführung einer neuen Informatiklösung betreffend Zeitwirtschaft.

Nach der Rücktrittserklärung am 6. August 2010 hatte diese Revision für Bundesrat Merz keine Priorität mehr. Seine Energie galt vielmehr dem Konsolidierungsprogramm 2012-2013, einem Sparprogramm mit Stellenabbau, das der Bundesrat am 1. September verabschiedete.

b. Revision vom 11. Juni 2010: Sparmassnahmen beim Grenzwachtkorps

Im Rahmen von Sparmassnahmen hat der Bundesrat am 11. Juni eine Änderung der Bundespersonalverordnung beschlossen. Für Angehörige des Grenzwachtkorps (GWK), die vor Beginn des so genannten Vorruhestandsurlaubs aus dem Korps ausscheiden, wird die anteilmässige Vergütung der Lohnfortzahlung aufgehoben. Die Anpassung trat am 1. Juli in Kraft.

c. Revision vom 24. November 2010

Am 1. November 2010 übernahm Frau Bundesrätin Widmer-Schlumpf die Leitung des Eidg. Finanzdepartementes. Sie unterbreitete dem Bundesrat unverzüglich eine Revision der Bundespersonalverordnung mit zwei Stossrichtungen: *Harmonisierung der finanziellen Unterstützung der familienergänzenden Kinderbetreuung für die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung und flexiblerer Übergang in die Pensionierung.* Die Neuerungen traten am 1. Januar 2011 in Kraft.

– Mitarbeitende mit Kindern unterstützen (Art. 75a und 75b BPV)
Die Revision harmonisiert die finanzielle Unterstützung bei der familienergänzenden Kinderbetreuung für alle Mitarbeitenden der Bundesverwaltung. Neu werden die Voraussetzungen für die finanzielle Unterstützung sowie die Höhe der Beiträge an die familienergänzende Kinderbetreuung innerhalb der Bundesverwaltung einheitlich geregelt. Die Arbeitgeberin Bundesverwaltung beteiligt sich, abhängig vom Haushaltseinkommen, im Umfang von 50 bis 100 Prozent an den Kosten für die familienexterne Kinderbetreuung der Mitarbeitenden.

Damit trägt der Bund dazu bei, dass Mitarbeitende der Bundesverwaltung Familie und Beruf besser vereinbaren können. Der Bund will vermehrt berufstätige Eltern als künftige Mitarbeitende gewinnen, um dieses Potential noch besser zu nutzen. Eines der Ziele war insbesondere die Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen im mittleren und oberen Kader.

Mit dieser Revision wurde ein seit Jahren hängiges Anliegen der Personalverbände erfüllt. Bereits Ende 2007 genehmigte der Bundesrat einen Bericht über die familienergänzende Kinderbetreuung. Er verzichtete – mit Rücksicht auf den Finanzhaushalt des Bundes – aber darauf, die dafür erforderlichen Mittel von 3 Millionen Franken zu bewilligen.

– Flexiblen Altersrücktritt ermöglichen: abgestufter Übergang in die Pensionierung
Nicht mehr der vorzeitige Altersrücktritt wird erleichtert, sondern der abgestufte Übergang in die Pensionierung. Es geht aber auch darum, ältere Angestellte zu einem längeren Verbleiben im Erwerbsprozess (über das Alter 65 hinaus) zu motivieren.

Der Bundesrat hat zunächst Artikel 35 der Bundespersonalverordnung revidiert und die Einschränkungen für die Weiterarbeit über das ordentliche Rücktrittsalter (65 Jahre bei den Männern, 64 Jahre bei den Frauen) hinaus aufgehoben. Im Einzelfall kann das Arbeitsverhältnis im Einvernehmen mit der betroffenen Person über das ordentliche Rentenalter hinaus bis längstens zum 70. Altersjahr verlängert werden. So können die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und des Arbeitgebers sowie die individuellen Gegebenheiten noch besser berücksichtigt werden.

Eine Änderung des *Vorsorgereglements des Vorsorgewerks Bund* ermöglicht es älteren Mitarbeitenden, den Übertritt in die Pensionierung besser ihrer individuellen Situation anzupassen. Diese Änderung wurde im Jahre 2009 von der Vereinigung der Kader des Bundes beantragt.

Mitarbeitende der Bundesverwaltung können nach vollendetem 58. Altersjahr ihr Arbeitspensum um maximal 50 Prozent reduzieren, ihre Vorsorge gleichzeitig aber im Umfang des bisherigen versicherten Verdienstes weiterführen – dies ganz oder teilweise bis zum vollendeten 65. Altersjahr. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge für die freiwillige Weiterführung der Vorsorge tragen dabei die Mitarbeitenden.

Angestellte, die – im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber – auch nach dem ordentlichen Rentenalter weiter arbeiten, können selber entscheiden, ob sie bis zur Vollendung des 70. Altersjahres Beiträge in die Pensionskasse des Bundes einbezahlen wollen oder nicht. Verlangen sie die Weiterführung der beruflichen Vorsorge, so bezahlt der Arbeitgeber wie bisher die Arbeitgeberbeiträge.

2.1.3 Verlängerung der so genannten Umbauverordnung

Der Bundesrat hatte die *Verordnung über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen* – kurz «Umbauverordnung» – im Rahmen des damaligen Entlastungsprogramms 2004 eingeführt. Ziel der Verordnung ist es, einen sozialverträglichen Stellenabbau mit möglichst wenigen Entlassungen zu ermöglichen.

Die Massnahmen aus der «Umbauverordnung» haben sich bisher bewährt. Die Personaldienste vermitteln die betroffenen Mitarbeitenden aktiv im internen Arbeitsmarkt und unterstützen sie mit Personalentwicklungsmassnahmen bei der Stellensuche. Vergangene Reorganisationen haben gezeigt, dass das Instrument sowohl für die Arbeitnehmenden als auch für den Arbeitgeber sinnvoll ist und weitergeführt werden soll. Die Geltungsdauer der Verordnung, welche Ende 2010 auslief, wurde deshalb am 24. November 2010 um weitere vier Jahre bis Ende 2014 verlängert.

2.1.4 Schweizerisches Nationalmuseum: neues Personalreglement

Am 1. Januar 2010 trat das Bundesgesetz über die Museen und Sammlungen des

Bundes (MSG) in Kraft. Mit dem MSG wurde das Schweizerische Nationalmuseum zu einer öffentlich-rechtlichen Anstalt, bestehend aus dem Landesmuseum Zürich, dem Schloss Prangins, dem Forum der Schweizer Geschichte Schwyz und dem Sammlungszentrum Affoltern am Albis. Das MSG vereinigt die verschiedenen Institutionen des Bundes unter gemeinsamen Zielen.

Auf den 1. Januar 2011 erhielt das Schweizerische Nationalmuseum ein eigenes Personalreglement, das sich auf das Bundespersonalgesetz stützt. Die VKB wurde vor dem Erlass dieses Reglements angehört.

2.2 Pensionskasse des Bundes PUBLICA

2.2.1 Jahresrechnung 2009: bestes Anlageergebnis seit 2003

Die Sammeleinrichtung PUBLICA schloss per 31. Dezember 2009 mit einem Dekkungsgrad von 102,4 Prozent ab. Dank dem positiven Resultat konnten wieder Wertschwankungsreserven gebildet werden. Von einer ausreichenden Risikofähigkeit kann allerdings noch nicht gesprochen werden. PUBLICA konnte in diesem schwierigen Jahr mit einer Performance von 10,13 Prozent (Vorjahr: -6.85%) das beste Anlageergebnis seit Bestehen (2003) erzielen.

Dennoch hat PUBLICA einen weiten Weg bis zum Ziel, einen Deckungsgrad von 115 Prozent zu erreichen, vor sich. Erst danach ist eine Anpassung der Renten an die Teuerung aus Vermögenserträgen von PUBLICA zulässig (Art. 32l des Bundespersonalgesetzes).

Informationen aus dem Jahresbericht 2009

An reglementarischen Beiträgen (Arbeitgeber/Arbeitnehmer) wurden 1’035 Millionen Franken eingenommen. Reglementarische Leistungen wurden in der Höhe von 1’758 Millionen Franken erbracht. Dies ergibt eine Finanzierungslücke von 723 Millionen Franken, die durch Erträge aus der Vermögensanlage gedeckt wurde.

Die Finanzierungslücke weist auf ein *strukturelles Problem der PUBLICA* hin: ein ungünstiges Verhältnis zwischen den aktiven Versicherten und Rentenbeziehenden. Ende 2009 standen 56’900 aktiv Versicherten 52’600 Rentenbeziehende gegenüber.

2.2.2 Geschäftsjahr 2010: ansprechendes Anlageergebnis

Mit einer absoluten Performance von 5,1 Prozent erzielte die Pensionskasse des Bundes PUBLICA im Jahr 2010 ein ansprechendes Anlageergebnis und kann damit ihre Bonität weiter verstärken.

2.2.3 Optimierungen bei den Anlagen von PUBLICA

Zusammen mit dem Konsolidierungsprogramm hat der Bundesrat am 1. Septem-

ber 2010 eine Ergänzung des PUBLICA-Gesetzes verabschiedet. Sie soll eine risikogerechtere Anlagestrategie für PUBLICA-Vermögen ermöglichen.

Nach dem PUBLICA-Gesetz beschliesst die Kassenkommission für alle Vermögenswerte von PUBLICA eine einheitliche Anlagestrategie. Die Anlage des Vermögens erfolgt gestützt auf diese Anlagestrategie und auf die von der Kassenkommission verabschiedeten Grundsätze der Risikopolitik. Nach Äufnung der Rückstellungen auf Stufe Sammeleinrichtung wird der verbleibende Ertrag beziehungsweise Verlust jährlich auf die einzelnen Vorsorgewerke einschliesslich derjenigen der geschlossenen Rentnerbestände entsprechend ihrem jeweiligen Anteil am gesamten Vermögen der Vorsorgewerke aufgeteilt.

Auf eine einheitliche Anlagestrategie soll in Zukunft verzichtet werden. Es soll eine Rechtsgrundlage geschaffen werden, damit die Kassenkommission drei verschiedene Anlagestrategien beschliessen kann: Eine für die (offenen) Vorsorgewerke mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Rentenbezügerinnen und -bezügern, eine für die geschlossenen Rentnerbestände und eine für die übrigen Vermögenswerte von PUBLICA.

Damit kann der unterschiedlichen Struktur und Entwicklung der offenen Vorsorgewerke besser Rechnung getragen werden. Zu den Vorsorgewerken ohne aktive Versicherte gehören namentlich die geschlossenen Rentnerbestände, die beim Austritt des Arbeitgebers vor dem 1. Juni 2003 bei der Pensionskasse des Bundes zurückgeblieben sind (Swisscom, RUAG etc.).

2.2.4 Grundlagenwechsel und Senkung des Umwandlungssatzes per 1. Juli 2012

Die Schweizerinnen und Schweizer werden immer älter. Das belegen die neuen technischen Grundlagen BVG 2010, die am 16. Dezember 2010 publiziert worden sind. Der rasche Anstieg der Lebenserwartung zwang auch die Pensionskasse des Bundes zum Handeln.

Die Kassenkommission PUBLICA hat am 21. Januar 2011 beschlossen, infolge der steigenden Lebenserwartung den Umwandlungssatz zu senken. Die Anpassung des Umwandlungssatzes erfolgt am 1. Juli 2012. Dieser wird für das Rücktrittsalter 65 statt der heute 6,53 Prozent neu 6,15 Prozent betragen.

Mit der Senkung des Umwandlungssatzes eliminiert PUBLICA eine technische Verlustquelle von jährlich rund 90 Millionen Franken. Von der Senkung betroffen sind alle versicherten Personen, welche nach dem 30. Juni 2012 in Pension gehen werden.

2.3 PUBLICA: Delegiertenversammlung

Vertretung der Arbeitnehmenden im paritätischen Organ des Vorsorgewerks Bund

Anlässlich der Delegiertenversammlung PUBLICA vom 24. November 2010 haben die Delegierten des Wahlkreises Bund die Arbeitnehmervertretung in das paritätische Organ des Vorsorgewerks Bund für die nächste Amtsperiode 2011- 2014 bestimmt. Die Delegierten haben folgende Herren ins paritätische Organ des Vorsorgewerks Bund gewählt:

- Ackermann Paul, Revisor, Eidg. Finanzkontrolle (EFK)
- Alvarez Cipriano, Leiter Bereich Recht, Bundesamt für Wohnungswesen (BWO)
- Grunder Jürg, Verbandssekretär, Personalverband des Bundes (PVB)
- Kern Olivier, Direktor, Pittet Associates AG Bern
- Loeffel Markus, Finanzchef, Eidg. Zollverwaltung (EZV)
- Schranz Conrad, Sektionschef, Oberzolldirektion (OZD).

Jedes Vorsorgewerk hat ein eigenes paritätisches Organ. Grösstes Vorsorgewerk ist dasjenige der allgemeinen Bundesverwaltung mit rund zwei Dritteln der Versicherten. Eine wichtige Aufgabe der Delegiertenversammlung ist die Wahl der Arbeitnehmervertretung in das paritätische Organ des Vorsorgewerks Bund. Es wirkt u.a. beim Abschluss des Anschlussvertrages mit der Pensionskasse des Bundes PUBLICA mit und entscheidet, wie allfällige verbleibende Erträge des Vorsorgewerks verwendet werden.

Die vierjährige Amtsdauer der neu gewählten Vertretung der Arbeitnehmenden im paritätischen Organ des Vorsorgewerks Bund beginnt am 1. Mai 2011.

2.4 Lohnmassnahmen 2011

Lohnmassnahmen 2011 des Bundes: Verbesserungen im Umfang von einem Prozent

Der Bundesrat hat am 3. Dezember 2010 Lohnmassnahmen für das Bundespersonal von insgesamt einem Prozent verabschiedet. Die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung erhalten 2011 einen Teuerungsausgleich von 0,7 Prozent. Das Bundespersonal erhält zudem eine Reallohnerhöhung von 0,3 Prozent.

Unerfüllt blieb die Forderung der Personalverbände nach einer Anpassung der Renten an die Teuerung. Der Bundesrat hatte bereits Ende April 2010 beschlossen, auf eine Teuerungsanpassung per 1. Januar 2011 zu verzichten. Die Forderung ist jedoch Thema der Finanzplanung 2012-14.

Im Anschluss an die Lohnverhandlungen vom 19. November 2010 unterzeichneten Bundesrätin Widmer-Schlumpf und die Sozialpartner eine Vereinbarung zur Durchführung des Lohngleichheitsdialogs. Die Vereinbarung sieht vor, *die Löhne der Mitarbeitenden der Bundesverwaltung auf Ungleichheiten zu überprüfen und allfällige Diskriminierungen bis spätestens Ende 2014 zu beseitigen.*

Lohnmassnahmen autonomer Anstalten des Bundes

Lohnmassnahmen 2011 im ETH-Bereich

Die vom ETH-Rat beschlossenen Massnahmen lehnen sich an jene des Bundesrates an: 0,7 Prozent Teuerungsausgleich auf den Löhnen, 1,2 Prozent der Lohnsumme für individuelle, leistungsabhängige Lohnerhöhungen.

Lohnmassnahmen 2011 von Publica, Swissmedic und FINMA

Die Unternehmung Publica, das Schweizerische Heilmittelinstitut Swissmedic und die Aufsichtsbehörde über den Finanzmarkt FINMA verfügen als autonome Anstalten über eigene Personalverordnungen. Individuelle Lohnerhöhungen sind überall leistungsabhängig.

Publica: 1 Prozent Teuerungsausgleich, 1,5 Prozent für individuelle Lohnerhöhungen.

Swissmedic: 2 Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen.

FINMA: 2 Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen, 4 Prozent der Lohnsumme für Prämien.

Bemerkungen der VKB zu den Lohnmassnahmen des Bundes

Mit Eingabe vom 1. November 2010 hatte die VKB zunächst den vollen Teuerungsausgleich auf den Löhnen verlangt. Dieser war notwendig, weil 2011 die Prämien der Krankenkassen steigen und die Mehrwertsteuer um 0,4 Prozent angehoben wird. Auf Einkommen zwischen 126’000 und 315’000 Franken werden zudem um 1,2 Prozent höhere Beiträge für die Arbeitslosenversicherung erhoben.

Sodann haben wir erneut *Massnahmen zur Erhaltung der Kaufkraft der Renten des Bundespersonals* verlangt.

Für das aktive Personal können die Lohnmassnahmen 2011 – ein Teuerungsausgleich von 0,7 Prozent, ergänzt durch eine Reallohnerhöhung von 0,3 Prozent – als gut bezeichnet werden. Die Lohnerhöhung von einem Prozent auf den 1. Januar 2011 liegt über der allgemeinen Teuerung. Dazu kommen die individuellen Lohnaufstiege für etwa die Hälfte der Angestellten des Bundes. Die Lohnerhöhung vermag aber auf Kaderstufe die eingetretenen Mehrbelastungen nicht auszugleichen. Einmal mehr sind die Rentner des Bundes bezüglich Teuerungsausgleich leer ausgegangen: sie warten seit 2005 darauf. Die Durchschnittsrente bei der Pensionskasse des Bundes beträgt 4’000 Franken. Die seit 2005 eingetretene Renteneinbusse beläuft sich, bei steigenden Kosten, pro Monat auf 300 Franken. Es ist ein schwacher

Trost, dass der Teuerungsausgleich auf den Renten ein Thema der Finanzplanung 2012 - 2014 ist.

Die Verhandlungen fanden erstmals mit der neuen Vorsteherin des Eidg. Finanzdepartementes, Frau Bundesrätin Widmer-Schlumpf statt. Sie vermittelte den Eindruck, dass das Personal für sie mehr ist als bloss ein Kostenfaktor in der Finanzrechnung des Bundes.

2.5 Entlastungsprogramme und Stellenabbau

Konsolidierungsprogramm 2012 – 2013 vom 1. September 2010

Am 1. September hat der Bundesrat die Botschaft zum Konsolidierungsprogramm für die Jahre 2012 - 2013 verabschiedet. Die darin geltend gemachte Finanzierungslücke von 1,6 Milliarden Franken ist auf Steuerreformen zurückzuführen. Mit diesem Sparprogramm sollen die Ausgaben der veränderten Einnahmensituation angepasst werden, wie es die Schuldenbremse verlangt. Wie die Entlastungsprogramme 2003 und 2004 setzt auch das Konsolidierungsprogramm im Wesentlichen auf der Ausgabenseite an.

Der Eigenbereich der Verwaltung trägt mit Kürzungen von 160 bis 180 Millionen beim Personal, der Informatik, der Beratung und beim übrigen Sachaufwand gezielt zur Haushaltentlastung bei. Beim Personal wird ein Stellenabbau von 0,7 bis 1,2 Prozent angestrebt.

Deshalb wurden die Personalausgaben der Departemente gegenüber dem Finanzplan 2011 - 2013 vom 19. August 2009 um rund 25 Millionen (2011 und 2012) beziehungsweise gut 40 Millionen (ab 2013) gekürzt. Dies entspricht einem Stellenabbau von 0,7 bis 1,2 Prozent.

Ausgenommen vom Stellenabbau ist das Departement VBS. Da bei den Betriebsausgaben, insbesondere in der Logistik und im Personalbereich, zurzeit finanzielle Engpässe bestehen, werden die Einsparungen beim Rüstungsaufwand umgesetzt. Im Weiteren werden die im Finanzplan für 2011 für den Teuerungsausgleich ans Personal vorgesehenen Mittel aufgrund der tieferen Teuerungserwartung um knapp einen Prozentpunkt reduziert (-39 Mio.). Schliesslich werden auch Einsparungen bei den Verwaltungskosten der Publica und beim übrigen Personalaufwand angestrebt (-10 Mio.).

Teilweiser Verzicht auf die Umsetzung des Konsolidierungsprogramms

Am 13. Januar 2011 stellte der Bundesrat aufgrund neuer Informationen fest, dass eine integrale Umsetzung des Konsolidierungsprogramms nicht mehr nötig ist.

Der Bundeshaushalt wird im Jahr 2010 deutlich besser abschliessen als erwartet: der Überschuss dürfte gegen 3 Milliarden betragen. Die neue Lagebeurteilung zeigt, dass sich die Haushaltssituation deutlich verbessert hat. Insbesondere im Jahr 2012 resultiert ein struktureller Überschuss von rund einer Milliarde. Auch 2013 und 2014 ergeben sich strukturelle Überschüsse in der Höhe von rund 100 bzw. 200 Millionen.

Der Bundesrat hält dennoch insbesondere an jenen Teilen des Konsolidierungsprogramms fest, welche er in eigener Regie umsetzen kann. Dazu gehören die Querschnittskürzungen im Eigenbereich der Verwaltung.

Notlage bei den Personalkrediten 2010: Stellenabbau

Im Dezember 2009 hatte das Parlament beschlossen, die Personalausgaben im Voranschlag 2010 des Bundes um 1 Prozent (40 Mio Fr.) zu kürzen. Bundesrat Merz hatte versichert, der von den Räten angestrebte Stellenabbau im Jahre 2010 um 300-350 Stellen könne ohne weiteres durch natürliche Fluktuationen aufgefangen werden. Diese Aussage erwies sich als falsche Beurteilung der Lage.

Am meisten unter dieser Fehleinschätzung zu leiden hatte sein eigenes Departement mit dem Bundesamt für Informatik und Telekommunikation. Betroffen waren auch andere Departemente wie das EDA, das VBS und das UVEK. So musste sich die Direktion des Bundesamtes für Umwelt dazu entschliessen, bis Ende 2012 30 Stellen abzubauen.

Konkretisierung des Armeeberichts 2010: Drastische Sparaufträge

Am 1. Oktober 2010 hat der Bundesrat den Armeebericht verabschiedet. Darin werden die Eckwerte für die künftige Armee im Jahre 2015 (80'000 Armeeangehörige und ein Finanzbedarf von 4,4 Mrd. Franken) definiert, sowie mögliche Felder für finanzielle Einsparungen zur Erreichung dieser Eckwerte aufgelistet.

Das VBS erhielt den Auftrag, bis Herbst 2011 *Sparaufträge im Umfang von 1 Milliarde Franken* zu konkretisieren, damit die 4,4 Milliarden nicht überschritten und mittelfristig ein adäquates Verhältnis zwischen Betriebs- und Investitionskosten gewährleistet werden. Es wird ein Investitionsanteil von gegen 40 Prozent und ein Betriebsausgabenanteil von rund 60 Prozent angestrebt.

Die Personalbezüge und Arbeitgeberbeiträge des Bereichs Verteidigung betrugen 2010 für einen Personalbestand von rund 9600 Stellen rund 1240 Millionen Franken. Das sind rund 30 Prozent des Budgets.

Gemäss Sparauftrag vom 22. November ist eine Senkung des Personalbestands des Bereichs Verteidigung um bis zu 2'500 Vollzeitstellen bis ins Jahr 2020 zu prüfen.

2.6 Reformen in Verwaltung und Armee

2.6.1 Neustrukturierung des Bundesamtes für Migration (BFM)

Die Departementschefin des EJPD hat am 12. April 2010 die neue Organisationsstruktur des BFM verabschiedet. Ab 1. September 2010 wurde die neue Struktur operativ. Die aktuelle funktionale Organisation wurde weitgehend durch eine Prozessorganisation abgelöst. Ziel war, die vorhandenen Ressourcen optimal einzusetzen.

Die Restrukturierung führte zu einer Reduktion der Kaderstellen von 81 auf 73. Im Rahmen des Stellenbesetzungsprozesses wurden rund 50 Kaderstellen ausgeschrieben und neu besetzt. Aufgrund der Neubesetzung erfuhren 25 Kaderpersonen eine Lohnklassenrückstufung, demgegenüber stehen jedoch 17 Personen, die einen Aufstieg hatten.

Insgesamt waren im BFM rund 50 Personen von einer tieferen Einreihung betroffen. 90 Personen erhielten eine höhere Einreihung.

2.6.2 Bundesamt für Metrologie: Schaffung einer Anstalt des öffentlichen Rechts

Das Bundesamt für Metrologie (METAS) im Eidg. Justiz- und Polizeidepartement soll mehr Selbstständigkeit erhalten, um seine Aufgaben effizienter erfüllen zu können. Der Bundesrat hat am 27. Oktober 2010 die dafür erforderlichen Gesetzesrevisionen ans Parlament überwiesen. Die Herausforderungen des METAS bedingen eine flexible Organisationsform. Gleichzeitig legt es die gesellschaftliche und wirtschaftliche Bedeutung des für das Messwesen verantwortlichen Amtes nahe, nicht auf die Anbindung an den Staat zu verzichten. Beide Ziele können durch die *Schaffung einer öffentlich-rechtlichen Anstalt mit eigener Rechnung* erreicht werden. Das Personal bleibt dem Bundespersonalgesetz unterstellt.

2.6.3 Armeereform 2015

Der Bundesrat hat am 1. Oktober 2010 den Armeebericht 2010 verabschiedet. Er hat damit den Startschuss gegeben für die politische Diskussion darüber, wie die Armee in der zweiten Hälfte dieses Jahrzehnts ausgestaltet werden soll. Der Armeebericht 2010 ist eine weitere Etappe in der sicherheitspolitischen Diskussion. Im Sicherheitspolitischen Bericht 2010 hatte der Bundesrat bereits an den Grundpfeilern «Milizarmee» und «Allgemeine Militärdienstpflicht» festgehalten.

Grundmodell der Armee 2015

Das im Armeebericht 2010 skizzierte Grundmodell sieht eine Armee mit 80'000 Armeeangehörigen vor und entspricht mit einem Ausgabenplafond von 4,4 Milliarden Franken (plus allfällige Teuerung) den finanzpolitischen Vorgaben des Bundes-

rates. Bis Ende 2012 sollen dann die Rechtsgrundlagen für die Umsetzung dieses Grundmodells dem Parlament unterbreitet werden: Revision des Militärgesetzes. Die Inkraftsetzung der neuen Armee ist für 2015 geplant.

Sollbestand von 80‘000 Armeeangehörigen ab 2015

Der effektive Bestand der Armee beträgt heute 184'000 Personen. Die künftige Armee sieht einen Sollbestand von 80‘000 Armeeangehörigen vor. Die einzelnen Aufträge sollen mit folgenden Beständen erfüllt werden:

- 22‘000: Operative Reserve und Erhalt und Weiterentwicklung der umfassenden Verteidigungskompetenz, einschliesslich der Wirkung in der Luft
- 35‘000: Unterstützung der zivilen Behörden bei ausserordentlichen Ereignissen einschliesslich Ablösungen, davon 150 für Katastrophenhilfe aus dem Stand, 800 für rasche Unterstützung der zivilen Behörden, 8‘000 für Konferenzschutz und Schutz kritischer Infrastruktur
- 22‘000: Basisleistungen sowie Teil Ausbildung und Support; Basisleistungen sind z.B. die Beschaffung von Nachrichten für die zivilen Behörden, Führungsunterstützungsleistungen für andere Departemente und Ämter wie Botschaftsfunk, Polycom, Skyguide, Betrieb von Führungsinfrastruktur für den Bundesrat, ABC-Abwehr, Armeesanität
- 1‘000: Assistenzdienst im Ausland sowie Beiträge in friedensfördernden Operationen in Form von bewaffneten Kontingenten, unbewaffneten Einzelpersonen oder Kleindetachementen.

2.6.4 Reform der MeteoSchweiz. Konkretisierung

Der Bundesrat hat am 10. Dezember 2010 die Vorschläge des Eidgenössischen Departements des Innern zur Reform des Bundesamtes für Meteorologie und Klimatologie MeteoSchweiz zur Kenntnis genommen. Die Reform teilt dem nationalen Wetterdienst die künftigen Aufgaben zu. Mit der Auslagerung in die dezentrale Bundesverwaltung wird zudem der unternehmerische Handlungsspielraum erweitert. Weiter wird der kostenlose Zugang zu den meteorologischen Daten vorgesehen. Das Eidg. Departement des Innern wurde deshalb beauftragt, bis Ende April 2011 dem Bundesrat einen Vernehmlassungsentwurf des neuen Meteorologiegesetzes zu unterbreiten.

2.7 Überprüfung der Aufgaben des Bundes

Die Aufgabenüberprüfung wurde am 31. August 2005 als grosses Reformprojekt gestartet. Damals erklärte der Bundesrat, Ziel der Aufgabenüberprüfung sei ein Abbau der Bundesausgaben um 20 Prozent bzw. um 10 Milliarden Franken. Dabei sollte ausgelotet werden, auf welche Aufgaben ganz verzichtet und bei welchen Aufgaben die Staatstätigkeit reduziert werden kann.

Das Konsolidierungsprogramm 2012-2013 enthält rund 50 kurzfristig wirksame Massnahmen der Aufgabenüberprüfung. Der Bundesrat beantragte unter anderem, den Bundesbeitrag an das *Nationalgestüt* per Ende 2011 zu streichen. Im Bundeshaushalt würde dadurch eine Entlastung in der Höhe von 6 Millionen pro Jahr (7,5 Mio. Aufwand; 1,5 Mio. Ertrag) resultieren. Diese Sparmassnahme gab in der Öffentlichkeit viel zu reden.

Am 13. Januar 2011 teilte der Bundesrat mit, dass – aufgrund der günstigen Entwicklung der Bundesfinanzen – auf das Massnahmenpaket «Aufgabenüberprüfung» vorderhand verzichtet werden könne.

2.8. Begleitausschuss der Sozialpartner (BAS)

In diesem Ausschuss – geleitet durch die Direktorin des Eidg. Personalamtes – wird die VKB durch ihren Zentralpräsidenten vertreten. Im Jahre 2010 fanden neun Sitzungen statt. Die Schwergewichte lagen dabei auf:

- Konsolidierungsprogramm 2010
- Revision(en) der Bundespersonalverordnung
- Personalstrategie für die Bundesverwaltung 2011-2015
- Lohngleichheitsdialog
- Richtlinien zu Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern
- Teuerungsausgleich auf den Renten PUBLICA
- Personalabbau im Bundesamt für Informatik und Telekommunikation
- Entlassungen in anderen Verwaltungseinheiten
- Konzept Familienergänzende Kinderbetreuung
- Grundlagenwechsel PUBLICA
- Abschaffung des «Personaldienstkoeffizienten»
- Verordnung über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen (Umbau mit Perspektiven)
- Neue Arbeitsverträge im Bundesamt für Migration
- Verordnung des VBS über Lohnmassnahmen zu Gunsten des militärischen Personals in den Jahren 2006 – 2010
- Einführung von Personal Time (PT)
- Überprüfung Vorruhestandsregelung
- Lohnverhandlungen der Sozialpartner mit Bundesrat Merz vom 27. Mai 2010 und Bundesrätin Widmer-Schlumpf vom 19. November 2010

Informationen aus der Konferenz der Personalchefs der Bundesverwaltung (HRK) betrafen folgende Themen:

- Lohnfortzahlung bei Unfall und Krankheit
- Korruptionsprävention

- Information über das Personalmarketing
- Elektronische Stellenbewerbung: E-Recruitung
- Jahresbericht der Vertrauensstelle für das Bundespersonal
- Zugang zu Kursprogrammen des Ausbildungszentrums der Bundesverwaltung
- Weiterführung des Überbrückungsangebots PONTE
- Kapitalbezug bei Sozialleistungen
- Empfehlung zur Gewährung von Urlaub beim Stillen
- Buchung von Flügen bei NON-IATA-Fluggesellschaften
- Schutz von Informanten (Whistleblowing)
- Umsetzung der Sprachenverordnung in der Bundesverwaltung.

3. Sektionen und Geschäftsbereiche

3.1 Sektion Zürich

3.1.1 Personelle Änderungen im Vorstand

Jacob Gut trat im Mai aus dem Zentralvorstand der VKB zurück. Als Vertreter der Sektion Zürich im Zentralvorstand wurde Hugo Bretscher gewählt. Der Vorstand der Sektion setzt sich wie folgt zusammen:

- Prof. Dr.sc.techn. Ulrich Weidmann (Präsident),
  Institut für Verkehrsplanung und Transportsysteme, ETH Zürich
- Prof. Dr. Eduard Kissling (Vize-Präsident), Institut für Geophysik, ETH Zürich
- Hugo Bretscher, lic.phil., Generalsekretär ETH Zürich
- Albert Fritschi, lic.oec.publ. (Sekretär), ETH-Rat, pens.
- Heidi Leutwyler, dipl. Betriebsökonomin HWV, Leiterin Abt. Finanzen/Controlling/ Einkauf, EMPA Dübendorf
- Giovanni Salemme, lic.rer.publ., Dep.Controller, D-AGRL, ETH Zürich
- Dr.sc.techn. Franz Xaver Schubiger, Senior Scientist Agroscope, Zürich-Reckenholz
- Ueli Stahel, Schweiz. Landesmuseum, pens.

3.1.2 Kaderpolitik und leistungsorientierte Entlöhnung im Neuen Lohnsystem

Das kurze Grundsatzdokument nimmt Stellung zu Mission, Zielen, Kaderverständnis und Lohnsystem. Es wird vom Vorstand der Generalversammlung 2011 unterbreitet.

3.1.3 Veranstaltungen 2010 der Sektion

Das traditionelle Mitgliedertreffen wurde am 9. Juni am Paul Scherrer Institut (PSI) in Villigen durchgeführt. Das Treffen der Verbindungsleute fand am 14. September an der ETH Zürich mit einer Besichtigung der Ausstellung zum Thema Erdwissen-

schaften «focusTerra» und dem Erdbeben-Simulator statt. Die Generalversammlung wurde am 24. November im Hauptgebäude der ETH Zürich durchgeführt. Vorgängig referierte Prof. Thomas Schulthess über Supercomputer.

3.1.4 Werbeaktion 2010

Bis zum 19. November hat die Sektion Zürich um 52 Aktive zugenommen.

3.1.5 Entwicklungen im Personalrecht

Mit der Änderung der Bundespersonalverordnung vom 24. November 2010 betreffend den abgestuften Übergang in die Pensionierung und die familienergänzende Kinderbetreuung (siehe. Ziff. 1 und Ziff. 2.1.2, Bst. c) hat der Bundesrat für die Bundesverwaltung interessante Lösungen getroffen, die von den im ETH-Bereich geltenden Regelungen abweichen. So beteiligt sich die Arbeitgeberin Bundesverwaltung, abhängig vom Haushaltseinkommen, im Umfang von 50 bis 100 Prozent an den Kosten für die familienexterne Kinderbetreuung der Mitarbeitenden. Der Vorstand prüft, inwieweit diese Neuerungen auch im ETH-Bereich angezeigt sind.

3.1.6 Weitere Geschäfte der Sektion

Über das Schweizerische Nationalmuseum (siehe Ziff. 2.1.4), die Lohnmassnahmen im ETH-Bereich (siehe Ziff. 2.4) und Agroscope: Schweizerisches Nationalgestüt (siehe Ziff. 2.7) wird an anderer Stelle berichtet.

3.2 Sektion militärische Berufskader

Stimmung im militärischen Berufskader

Die guten Absichten des Departementschefs, Bundesrat Ueli Maurer, eine Entschleunigung und damit eine Konsolidierung zu erreichen, werden durch Bundesrat, National- und Ständerat mit immer neuen Auflagen verhindert. Was tatsächlich stattfindet, ist eine Beschleunigung der Reformtätigkeit mit immer weniger Personal und Finanzen. Die nachfolgende Tabelle zeigt nur ganz grob, wie sich Reformen und Entwicklungsschritte jagen. Es ist schon schwierig für das militärische Berufspersonal, hier Schritt zu halten; an unserer Milizarmee entstehen damit aber irreparable Schäden. Dieses Tempo der Veränderungen wirkt sich immer mehr auch auf die Stimmung des militärischen Berufspersonals aus.

Name der Reform	Beginn in neuer Organisation	Zeitabstände zu Vorreform
Armee 95	01.01.1995	34 Jahre zu Armee 61
EMD 95	01.01.1996	1 Jahr
Progress	01.01.1997	2 Jahre

Name der Reform	Beginn in neuer Organisation	Zeitabstände zu Vorreform
Armee XXI	01.01.2004	9 Jahre zu Armee 95
VBS XXI	Ab 01.01.2005	1-mehrere Jahre
Entwicklungsschritt 08/11 (ES)	Ab 01.01.2008	4 – 8 Jahre zu Armee XXI
Weiterentwicklung (WEA)	Ab 01.01.2015	4 Jahre zu ES 08/11
Zielgrösse Armee 2015	Erreicht am 01.01.2020	5 Jahre

Es herrscht eine schlechte Grundstimmung, welche differenziert betrachtet, nicht auf der Institution Armee als solcher, sondern auf deren Zustand gründet. Das Gefühl, es gehe nur noch abwärts, ist latent vorhanden.

Im administrativen Bereich findet eine zusätzliche Belastung aller Mitarbeiter statt. Zwar kann man sich rühmen, 2-3 Stellen eingespart zu haben, aber der Aufwand für jeden Mitarbeiter und jeden Vorgesetzten, mit einem komplizierten Informatiksystem alles selbst eingeben zu müssen, und der Zusatzaufwand der Vorgesetzten, alles zu kontrollieren und freizugeben, steht in keinem Verhältnis zum Ertrag.

Die Unzufriedenheit liegt mehr beim mittleren und oberen Kader. Noch gehen die jungen Kader, wegen fehlender Vergleichserfahrung, mit Zuversicht und Freude an ihre neue Arbeit. Im Bereich der Schulen scheint sich die Logistik stark verbessert zu haben. Bei den Wiederholungskursen ist man jedoch noch nicht am Ziel. Erstaunlich ist für uns, dass trotz all dieser Widerwärtigkeiten in der persönlichen Begegnung noch Verständnis, Motivation und Durchhaltewille zu spüren sind.

Geschäfte des Vorstandes 2010/11

Der Gesamtvorstand hat im letzten Geschäftsjahr vier halbtägige Sitzungen durchgeführt. Die Geschäftsleitung widmete sich, alternierend mit dem Gesamtvorstand, den anfallenden Geschäften.

Das Geschäftsjahr verlief ruhiger als auch schon, beschäftigte sich doch das VBS vor allem mit den Auswirkungen aus dem Sicherheitspolitischen Bericht. Dazu gehört die Erstellung eines Armeeberichtes, der im Ständerat bereits behandelt wurde. Der Vorstand konnte immer wieder zu geplanten Änderungen von Verordnungen seine Stellungnahmen abgeben. Am meisten beschäftigten uns aber Detailregelungen, die tröpfchenweise an das militärische Kaderpersonal gelangen. Grosse Aufmerksamkeit widmen wir unserer Jahresversammlung.

An dieser Versammlung vom 1. April 2011 in Bern sind folgende Personen aufgetreten:

– Nationalrätin Doris Fiala (FDP), Mitglied Aussenpolitische Kommission (APK-NR), «Chancen und Gefahren für die Schweiz in einer globalisierten Welt».

– Divisionär Eugen Hofmeister, C Armeestab / Stv CdA, «Armee 2015»
– Brigadier Daniel Lätsch, Direktor MILAK, «Heutige und zukünftige Ausbildung an der MILAK».

Die Informationspolitik, die der Chef der Armee gegenüber den Personal- und Milizverbänden betreibt, verdient grosse Anerkennung. Wird doch der Präsident jährlich an mehrere Informationssitzungen eingeladen, wo ein Informationsaustausch stattfinden kann.

Ausblick

Der Ausblick kann mit folgenden Schlagworten umschrieben werden: *Viel Arbeit, Verunsicherung, Enttäuschungen, aber auch Erfolge.*

Die Armeeführung muss bis im Herbst 2011 weitere Vorschläge erarbeiten, um 1000 Millionen Franken einzusparen und weitere 2500 Mitarbeitende abzubauen! Aus Sicht der Sektion sind dabei wohl die beiden Bereiche Stellenumbau/Stellenabbau und die neuen Berufsbilder von besonderem Interesse:

Neue Berufsbilder für das militärische Personal und das Zivilpersonal sind darauf ausgerichtet, Kostensenkungen zu erzielen. So viele Aufgaben wie möglich sollen durch ziviles Berufspersonal wahrgenommen werden. Das Militärische Personal soll schwergewichtig für die Ausbildung, Führung und die Betreuung der Miliz eingesetzt werden.

Die Organisationsstrukturen der Lehrverbände sind zu überprüfen, zu optimieren und so weit wie möglich, zu standardisieren.

Es sollen Vorschläge erarbeitet werden, nach welcher Verwendungszeit und in welcher Funktion in der Verwaltung eingesetzte Berufsmilitärs arbeitsrechtlich den Zivilangestellten gleichgestellt werden. Wir werden die Vorschläge aufmerksam verfolgen und uns für die Interessen unserer Mitglieder einsetzen.

Abschliessend dankt der Präsident seinem Vorstand für die geleistete Arbeit, und den Mitgliedern für die Unterstützung. In unseren Dank schliessen wir auch die gute und unterstützende Zusammenarbeit des Zentralvorstandes der VKB, mit ihrem Präsidenten Peter Büttiker, für die Belange unseres militärischen Berufskaders ein.

3.3 Sektion Vereinigung der Instruktoren des BABS

Aktivitäten des Vorstandes VIBABS

- Regelmässige Teilnahme an den Sitzungen der VKB
- Fünf Informationsanlässe VIBABS am Standort Bern

- Gespräche mit den Herren Willi Scholl, Direktor BABS und Urs Schneiter, Chef Geschäftsbereich Ausbildung
- Fünf Vorstandssitzungen VIBABS
- Durchführung eines gesellschaftlichen Anlasses.

Bilanz

- Unsere Informationsanlässe werden von den Mitarbeitenden geschätzt. Die Veranstaltungen vermitteln und verbreiten Wissen, sie leuchten einen Hintergrund oder Prozess detaillierter aus und vernetzen die Mitarbeitenden am Standort Bern besser.
- Die Gespräche mit den vorgesetzten Stellen verliefen konstruktiv. Die Arbeit des Vorstandes wird geschätzt und man ist bereit, offen und ehrlich zusammenzuarbeiten. Dank der guten Gesprächskultur konnten wir unsere Anliegen vorbringen.
- Von unseren Mitgliedern sind keine Anträge an den Vorstand eingegangen.
- Unter der Leitung des Chefs des Geschäftsbereichs Ausbildung wurden die Ergebnisse der Personalumfrage 2009 analysiert. An einem Workshop wurden Verbesserungsvorschläge diskutiert. Gemeinsame Führungsgrundsätze wurden festgelegt, vorgestellt und verabschiedet. Jetzt gilt es, sie in die «Praxis» umzusetzen.

Ausblick

Optimierungspotential für 2011

- Die Projekt-, Einsatz- und Personalplanung muss endlich optimiert werden. Die Verantwortung für die Umsetzung liegt bei der Leitung des Geschäftsbereichs Ausbildung. Aus unserer Sicht könnten folgende Punkte verbessert werden:
  - Umsetzen der Arbeiten mit erster Priorität
  - Gleichmässigere Auslastung der Instruktorinnen und Instruktoren (Kurseinsätze, Einsatz in Projekten)
  - Weniger Überstunden, bessere Möglichkeiten, Überstunden rascher abzubauen
  - Weniger Stress am Arbeitsplatz
  - Mehr Zeit für Familie, Hobby oder Vereinstätigkeiten, etc.
  - Verbesserung der Arbeitsplatzzufriedenheit.

Anliegen des Vorstandes an unsere Mitglieder:

- Aktive Mitarbeit
- Bereitschaft, im täglichen Umgang miteinander offen und ehrlich aufzutreten
- Bereitschaft, die gemeinsam erarbeiteten Führungsgrundsätze selber vorzuleben
- Mitteilungen des Vorstandes und der VKB zur Kenntnis nehmen, und sich mit den Themen auseinandersetzen.

Der Vorstand VIBABS ist sich auch im Jahre 2011 seiner Verantwortung bewusst. Er benötigt dazu aber konkrete Hinweise oder Mandate von der Basis, also von den Mitgliedern.

3.4 Sektion Grenzwachtoffiziere

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

Aufhebung der anteilmässigen Vergütung der Lohnfortzahlung

Angehörigen des Grenzwachtkorps, die vor Beginn des so genannten Vorruhestandsurlaubs aus dem Korps ausscheiden, wird ab 1.Juli 2010 nicht mehr eine anteilmässige Vergütung der Lohnfortzahlung ausgerichtet. Diese Abgangsentschädigung für vorzeitig aus dem Grenzwachtkorps ausgetretene Personen war schwer zu rechtfertigen. Der Vorstand der Sektion konnte sich daher den Argumenten der Personalabteilung anschliessen und stimmte dieser Sparmassnahme zu.

Vertretung der Interessen der Mitglieder

In den Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern treten zu jeder Zeit Störungen und Spannungen auf. Der Vorstand hat im Jahre 2010 mehrere Mitglieder bei der Vertretung ihrer individuellen Interessen unterstützt. Unsere Handlungsmöglichkeiten sind aber beschränkt und stossen rasch an die Grenzen, welche die Treuepflicht setzt. Es gilt, daran zu erinnern, dass unsere Vereinigung in erster Linie die allgemeinen beruflichen Interessen der Mitglieder und des Berufsstandes zu vertreten hat. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Vertretung individueller Anliegen Sache von Spezialisten ist, die nicht in einem Dienstverhältnis zum Bund stehen. Aus diesem Grund empfehlen wir unseren Mitgliedern, eine Rechtsschutzversicherung abzuschliessen.

Generalversammlung 2010

Die Generalversammlung der Sektion fand am 24. September in Olten statt. Ein Drittel unserer Mitglieder hat daran teilgenommen, was eine erfreuliche Beteiligung ist. Als Redner traten der stellvertretende Direktor des Eidg. Personalamts und der Chef des Grenzwachtkorps auf. Ein neuer Vorstand wurde gewählt, der ab 1. Januar 2011 die Interessen der Vereinigung vertritt. Es handelt sich um Hans-Rudolf Vogel (erster Delegierter), Daniel Bürki (zweiter Delegierter) und Andreas Molls (dritter Delegierter und Kassier). Der scheidende Vorstand wünscht dem neuen viel Erfolg.

Beziehungen zur Direktion und zum Chef des Grenzwachtkorps

Die Beziehungen zu den Entscheidungsträgern in unserer Verwaltung sind gut. Wir

sind uns bewusst, dass wir über einen privilegierten Zugang zu ihnen verfügen. Wir werden uns weiterhin dafür einsetzen, dass dies so bleibt und dass die Beziehungen von Vertrauen und gegenseitigem Respekt geprägt bleiben.

Mitglieder und Finanzen

Eine Reihe von Mitgliedern hat unsere Vereinigung im Laufe des Jahres verlassen. Wegen der Übertragung neuer Aufgaben und wegen Übertritten in den Vorruhestandsurlaub gab es viel Bewegung beim Personal. Wir werden uns bemühen, neue Mitglieder zu gewinnen, damit unsere Vereinigung mit einem guten Repräsentationsgrad die Interessen unserer Mitglieder wahrnehmen kann. Die Finanzen der Sektion sind gesund.

3.5 Sektion ETH Lausanne

Eine Organisation, die ihren Platz an der ETHL gefunden hat

Die am 24. Januar 2007 gegründete Sektion hat rasch ihren Platz unter den Mitwirkungsorganen an der Hochschule gefunden. Der Präsident nahm an den Gesprächen der Direktion mit den Sozialpartnern teil und traf sich mit dem Präsidenten der Hochschule. Er stand, vor allem in Lohnfragen, in regelmässigem Kontakt mit dem Personalchef, Herrn René Bugnion. Zusammen mit dem Personalverband des Bundes PVB verhandelt die Sektion über die Lohnmassnahmen für das Personal ausserhalb des Lohnsystems. Zu diesem gehören die Doktoranden und die Postdocs. Der Vorstand pflegte einen Meinungsaustausch mit den anderen Ständen und der Hochschulversammlung.

Der Vorstand setzte sich 2010 wie folgt zusammen: Philipp Thalmann (Präsident), Professor der Volkswirtschaftslehre; Stephan Morgenthaler (Vizepräsident), Professor für Mathematik; Pierre-André Haldi, wissenschaftlicher Adjunkt am Lehrstuhl Führung von energetischen Systemen; Xavier Llobet (Sekretär); Jean-Francois Person, ehemaliger Direktor Immobilien und Infrastrukturen und Serge Vaudenay (Kassier), Professor für Sicherheit und Kryptographie.

Dem Vorstand obliegt die Vertretung der Interessen der Mitglieder an der ETHL aus Sicht des Kaders. Das heisst Vertretung der beruflichen und wirtschaftlichen Interessen der Mitglieder und Förderung der Zusammenarbeit sowie des Kontaktes unter den Mitgliedern. Der Vorstand informiert das Personal regelmässig – mit E-Mails und über das Internet (acc.epfl.ch). Er benützt auch die interne Zeitung Flash, in der er zwei Artikel publiziert hat.

Tätigkeiten im Jahre 2010

Der Vorstand hielt vier Sitzungen ab. Wichtigste Themen waren: *Werbung neuer*

Mitglieder, Verhandlungen über Lohnmassnahmen, Zusammenarbeit mit der Vereinigung des akademischen Mittelbaues an der ETH Lausanne, Aussprachen mit der Schulleitung.

Darüber hinaus haben wir uns an der Vernehmlassung beteiligt über Abgaben zugunsten der Vereinigung des akademischen Mittelbaues. Diese wären von allen Angehörigen des Mittelbaues zu entrichten.

Der Präsident (oder ein anderes Mitglied der Sektion) nahm an den sechs Sitzungen des Zentralvorstandes der VKB teil und stand in dauerndem Kontakt mit der Sektion Zürich. Er nahm an vier Veranstaltungen teil, an denen die Personalverbände an der ETHL sich neuen Angestellten der ETHL vorstellen konnten.

Von den 79 Mitgliedern der Sektion gehören 40 Prozent zum Lehrpersonal, 30 Prozent zum Mittelbau und 30 Prozent zum technisch-administrativen Personal.

Generalversammlung vom 8. März 2011

An der Versammlung referierte Philippe Vollichard, Verantwortlicher für den Campus, über die Entwicklung des Hochschulgeländes. An der regen Debatte und am nachfolgenden Apéro nahmen über 100 Personen teil.

3.6 Geschäftsbereich Senioren

Das Seniorenprogramm hat sich mittlerweile gut etabliert. Mit Spannung werden jeweils die gelben Seiten mit den Senioren-Aktivitäten in den VKB-Mitteilungen gelesen. Es ist bekannt, dass interessante Anlässe angeboten werden, was die zunehmende Teilnehmerzahl bei den verschiedenen Veranstaltungen bestätigt. Aufgrund des grossen Interesses fanden bis zu vier Wiederholungen des gleichen Anlasses statt. Es wurden auch Wartelisten erstellt, und es mussten leider auch Absagen erteilt werden. Auch gab es weniger gut besuchte Anlässe.

Zu den Anlässen im vergangenen Geschäftsjahr

Bundeshausbesichtigung:

Diese Besichtigung ist sehr beliebt. Es wurden zwei Besichtigungen durchgeführt. Weitere werden folgen.

Weindegustation:

Diese Besichtigung fand leider keinen grossen Anklang. Die Schlussfolgerung ist, dass es bereits viele diesbezügliche Angebote gibt und offenbar eine gewisse Sättigung besteht.

Besichtigung der Nationalbibliothek in Bern:

Diese Besichtigung erlaubte einen vertieften Einblick in das Bibliothekenwesen des Bundes. Die Teilnehmerzahl war auf 50 Personen beschränkt.

Besuch des unterirdischen Felslabors und der Stiftskirche in St. Ursanne:

Dieser Anlass führte in das unterirdische Felslabor von swisstopo, in welchem im Opalinuston, einem uralten Ton-Gestein, Forschung für die Endlagerung von radioaktiven Abfällen betrieben wird. Nach dem Mittagessen in einem gemütlichen Jurarestaurant stand die Besichtigung der romanisch-gotischen Stiftskirche mit Kreuzgang auf dem Programm. Die Teilnehmerzahl war auf 40 Personen beschränkt.
Rolex Learning Center bei der EPFL:

Unter kompetenter Führung fand bei der EPFL in Lausanne die Besichtigung des im Frühjahr 2010 eingeweihten *Rolex Learning Centers* statt. Der Rundgang durch das kühne Bauwerk der Moderne war sehr eindrücklich.

Besichtigung der Schaukäserei Affoltern im Emmental und leichte Wanderung:

An diesem Herbstausflug ins Emmental nahmen nur 9 Personen teil. Vielleicht war es gerade die kleine Gruppe, die diesem Anlass eine persönliche Note verlieh.

Aufbau einer Wandergruppe:

Die Vorstellungen für den Aufbau einer Wandergruppe für etwas anspruchsvollere Wanderungen könnten nicht unterschiedlicher sein. Aufgrund der Schwierigkeiten bezüglich Terminabsprachen, in Berücksichtigung der jeweiligen Wetterverhältnisse, musste auf den Aufbau dieser Wandergruppe verzichtet werden.

Besuch der NEAT, Baustelle Erstfeld/Amsteg:

Diese Besichtigung im Herbst 2010 war ein absoluter «Renner». Da zum gleichen Zeitpunkt der Durchstich der NEAT stattfand, handelte es sich um ein aktuelles Thema. Entsprechend gross war die Nachfrage. Es fanden insgesamt vier Besichtigungen statt.

Besichtigung Kriminalmuseum der Kantonspolizei Bern:

Das Kriminalmuseum zeigt eine zu Lehrzwecken ausgewählte Dokumentation historischer und aktueller Kriminalitätsformen und polizeilicher Aufklärungsmittel auf. Diese Besichtigung erlaubte dank der Ausführungen der beiden Fachspezialisten des polizeitechnischen Dienstes einen interessanten Einblick in die Kriminalistik. Diese Besichtigung wurde vier Mal durchgeführt.

Die vielen positiven Rückmeldungen zeigen auf, dass sich die interessanten Seniorenprogramme der VKB grosser Beliebtheit erfreuen.

Es werden weiterhin Seniorinnen und Senioren gesucht, welche einen interessanten Beitrag zu unseren Anlässen anbieten können, nach dem Motto: «Senioren für Senioren».

In eigener Sache: Leider blieben Seniorinnen und Senioren mit erhaltener Teilnahmebestätigung an Anlässen unentschuldigt fern. Da die Teilnehmeranzahl bei allen Anlässen beschränkt ist, gehen dadurch ungenutzte Besucherplätze zu Lasten von Interessenten auf Wartelisten verloren.

4. Mitgliederversammlung, Zentralvorstand und Administration

4.1 Mitgliederversammlung 2010

Die 61. Mitgliederversammlung der VKB fand am 18. Mai 2010 im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Zentralpräsident Peter Büttiker konnte 81 Mitglieder und Gäste willkommen heissen. Sein besonderer Gruss galt dem Referenten, Herrn Werner Hertzog, Direktor der Pensionskasse des Bundes PUBLICA. Er referierte über aktuelle Fragen der Pensionskasse des Bundes.

Der Geschäftsbericht 2009 wurde von der Mitgliederversammlung einstimmig genehmigt. Auch die Rechnung 2009 und der Voranschlag 2010 wurden einstimmig genehmigt. Dem Zentralvorstand wurde Décharge erteilt.

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

Einstimmig bestätigte die Mitgliederversammlung Peter Büttiker als Zentralpräsident für zwei Jahre. Ebenso wurden die wieder kandidierenden bisherigen Mitglieder des Zentralvorstandes in globo für zwei Jahre wieder gewählt.

Jacob Gut (Vertreter der Sektion Zürich) und Pius Berni (EFD) traten aus dem Zentralvorstand zurück. Der Zentralpräsident dankte ihnen für ihr Engagement zu Gunsten der VKB.

Als neue Mitglieder wurden in den Zentralvorstand gewählt: Markus Huber (Vertreter der Rentner), Christian Bachofner (EJPD), Heinz Wandfluh (EFD) und Hugo Bretscher (Vertreter der Sektion Zürich).

Die bisherigen Rechnungsrevisoren, Markus Beyeler EFK-EFD und Daniel Lehmann, BAFU-UVEK, wurden für zwei Jahre wiedergewählt.

Nach Genehmigung des Tätigkeitsprogramms 2010 konnte der Zentralpräsident den statutarischen Teil der Mitgliederversammlung schliessen und zum traditionellen Apéro einladen.

4.2 Zentralvorstand, Geschäftsleitung und Administration

An 6 Sitzungen wurde der *Zentralvorstand* durch die Geschäftsleitung und die Vertreterin und die Vertreter der Sektionen über die wichtigsten laufenden Geschäfte orientiert. Folgende Sachgeschäfte standen im Vordergrund: Mitwirkung bei der Revision Bundespersonalgesetz/Bundespersonalverordnung/Verordnung zur Bundespersonalverordnung; Ausarbeitung des Angebots einer Rechtsschutzversicherung für aktive VKB-Mitglieder; Beteiligung an der Wahl des paritätischen Organs des Vorsorgewerks Bund PUBLICA; Durchführung einer Mitglieder-Werbeaktion; Wahrnehmung der Sozialpartnerschaft gegenüber dem Arbeitgeber Bund.

Wie bis anhin tagte die *Geschäftsleitung* im 2-Wochen-Rhythmus zur Behandlung der laufenden Geschäfte. Weiter fanden Anlässe statt, an welchen die VKB durch Mitglieder der Geschäftsleitung als Verhandlungspartner oder als Informationsempfänger vertreten war. Die Verbindung und der Kontakt mit den Sektionen wurde wie bis anhin gepflegt.

Der bisherige Vertreter EDA im Zenralvorstand, Markus Börlin, wurde auf anfangs Oktober als Botschafter nach Den Haag abberufen. Bis zur Wahl eines neuen Vertreters EDA hat Andreas Maager die Interessen des EDA vertreten.

Gemäss den Statuten der Sektion GWK Of wurde auf Ende Jahr der bisherige Vorstand turnusgemäss neu besetzt. Als Nachfolger von Jean-Luc Boillat wird neu Hans-Rudolf Vogel Einsitz im Zentralvorstand nehmen. Die Wahl erfolgt an der Mitgliederversammlung 2011.

In den VKB-Mitteilungen sowie auf der Homepage VKB (www.vkb-acc.ch) wird über das aktuelle Geschehen informiert.

Die Zahl der bei der Geschäftsleitung in individuellen Angelegenheiten aus ihrem Arbeitsverhältnis Rat suchenden Mitglieder (Rechtsberatung) hat gegenüber dem letzten Jahr zugenommen. Ursache in den meisten Fällen sind Restrukturierungsprojekte in der Organisation der Bundesverwaltung sowie Leistungsbeurteilungen.

Die durchgeführte Werbeaktion für neue Mitglieder zeigte ein erfreuliches Ergebnis. Es konnten über 300 neue Mitglieder gewonnen werden.

Als zuverlässiger und speditiver Französisch-Uebersetzer der VKB-Mitteilungen, der Werbeunterlagen und kurzfristiger Aufträge unterstützte uns Herr Pierre Savary.

Mitgliederbestand

Bestand am 1. Januar 2010	3’752, davon 1’512 Pensionierte
Bestand Ende 2010	4’018, davon 1’531 Pensionierte.

5. Finanzen

Jahresrechnung 2010 mit Voranschlag 2011	R 2010	V 2011
Einnahmen		
Mitgliederbeiträge	165’500.00	220’000.00
Dienstleistungsertrag	91’352.05	104’000.00
Zinsertrag	418.35	500.00
Summe Einnahmen	*257’270.40*	*324’500.00*
Ausgaben		
Personalaufwand	120’566.45	125’000.00
Rechtsschutz		35’000.00
Mitgliederversammlung	7’707.00	8’500.00
Sitzungen GL + ZV	3’409.30	4’000.00
Sektion Lausanne	761.00	1’500.00
Sektion Zürich	6’753.15	6’000.00
Kader mit spez. Laufbahn (EDA)	0.00	2’000.00
Junge Kader	0.00	3’000.00
Senioren	6’349.70	11’000.00
Beziehungen Inland	374.15	500.00
Beziehungen Ausland	1’634.35	2’000.00
Callcenter	885.00	1’500.00
Büromaterial, Drucksachen, Kopien	3’755.25	4’500.00
Büroraum, Geräte, Mobiliar	8’586.00	10’500.00
Kommunikationskosten	246.05	1’000.00
Porti	14’532.55	15’000.00
Buchhaltungskosten & Revision	4’159.30	4’000.00
Werbung	8’478.90	25’000.00
VKB-Mitteilungen (Druckkosten)	51’893.10	50’000.00
Mitgliederdienste	200.00	500.00
Reisekosten	5’364.40	6’000.00
Repräsentationskosten, Spesen		500.00
Verschiedene Ausgaben	1’100.10	2’000.00
Steuern	16.35	500.00
Ausserordentlicher Aufwand		
Summe Ausgaben	*246’772.10*	*319’500.00*
Aktiven per 31. Dezember 2010		
PostFinance	96’162.77	
Berner Kantonalbank	46’387.68	
Flüssige Mittel	142’550.45	

Guthaben Verrechnungssteuer	370.80	
Transitorische Aktiven	17’796.20	
Forderungen	18’167.00	
Summe Aktiven	160’717.45	
Passiven per 31. Dezember 2010		
Kreditoren	23’676.95	
Transitorische Passiven	2’250.00	
Fremdkapital	25’926.95	
Eigenkapital	124’292.20	
Summe Passiven	150’219.15	
Einnahmenüberschuss	*10’498.30*	*5’000.00*
(Budgetiert 2’500.00)		

6. Dienstleistungen

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

Krankenkasse KPT

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

Allen Mitgliedern, die noch nicht bei der KPT versichert sind, empfehlen wir eine Offerte der KPT einzuholen. Hinweise dazu stehen in jeder VKB-Mitteilung.

Versicherungen

Wir arbeiten seit fünfzehn Jahren mit der «Zürich» Versicherungs-Gesellschaft («Zurich Connect») erfolgreich zusammen. Unser Angebot umfasst die Bereiche Motorfahrzeug (Auto und Motorrad, Assistance), Hausrat, Gebäude und Privathaftpflicht. Bei den Motorfahrzeugversicherungen bestehen bereits über 840 Policen, bei der Hausrat-, Gebäude- und Privathaftpflichtversicherung sind es über 260 Policen. Die Gesamtzahl an Versicherungspolicen beträgt 1’194.

Wer unser Angebot noch nie geprüft hat, dem empfehlen wir, dieses einmal unverbindlich zu tun. In sehr vielen Fällen dürften unsere Mitglieder unter Berücksichti-

gung der Leistungen vom Angebot positiv überrascht sein. Hinweise finden sich auf unserer Homepage (www.vkb-acc.ch) oder in den VKB-Mitteilungen.

Beachten Sie auch den Wettbewerb der Zurich Connect zum 15-jährigen Jubiläum der Zusammenarbeit. Unterlagen finden Sie auf unserer Homepage.

7. Werbung

Gegen Ende des Jahres 2009 haben wir eine grosse Werbeaktion gestartet. Seither sind der VKB bis Ende des vergangenen Jahres 378 neue Mitglieder beigetreten. Dies darf als schöner Erfolg gewertet 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 sowie der ETH teil.

Organisationsbereich

Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes) und des ETH-Bereichs (ab FS 7). Unter vergleichbaren Voraussetzungen Personen, die bei einer Unternehmung mit Beteiligung des Bundes (z.B. SBB, Die Post, Swisscom AG und RUAG) arbeiten.

Struktur, Mitgliederzahl

Innerhalb der Vereinigung bilden die Mitglieder aus dem Raum Zürich / Ostschweiz, die Mitarbeitenden der Ecole polytechnique fédérale in Lausanne, die Militärischen Berufskader, die Offiziere des Grenzwachtkorps und die 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; neueintretende Mitglieder erhalten sie automatisch.
– Vorzugsbedingungen bei ZURICH Connect (ex Züritel), dem Verkaufskanal der «Zürich» Versicherungsgesellschaft in den Bereichen der Motorfahrzeug- sowie Hausrat- und Privathaftpflicht-Versicherungen.
  Auskünfte: Tel. 0848 807 810, Mo – Fr 08.00 – 20.00 Uhr.
– Kreditkarten VISA und MASTERCARD zu Vorzugsbedingungen.

Jahresbeitrag

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

Meldung von Mutationen, Bestellung von Werbeunterlagen

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

Kontakt zur VKB: siehe Seite 2

Grosser Jubiläums-Wettbewerb von Zurich Connect

Die Partnerschaft zwischen der VKB und Zurich Connect feiert 2011 das 15-Jahr-Jubiläum. Dies soll mit einem grossen Wettbewerb, exklusiv für VKB-Mitglieder mit einer Versicherungslösung von Zurich Connect, gefeiert werden.

Langjährige Treue und Vertrauen werden belohnt. Wir losen in vier Kategorien die glücklichen Wettbewerbgewinner aus, denen attraktive Preise zur Auswahl stehen.

Gewinnen Sie attraktive Preise. Wählen Sie ganz nach Ihrem Geschmack das passende Geschenk:

- iPad im Wert von CHF 1’049.–
- Reisegutschein von Kuoni im Wert von CHF 1’000.–
- Versicherungsprämie von Zurich Connect im Wert von max. CHF 1’000.–
- Spende an die Theodora Stiftung im Wert von CHF 1'000.–

Je länger Sie bei Zurich Connect versichert sind, umso grösser sind Ihre Gewinnchancen. Sie können an bis zu vier Verlosungen teilnehmen.

Was Sie für die Wettbewerbteilnahme tun müssen? Nichts. Mit einer bestehenden Versicherungslösung bei Zurich Connect nehmen Sie automatisch am Wettbewerb teil. Falls Sie noch nicht von den VKB-Sonderkonditionen profitieren, empfehlen wir Ihnen, sich eine Offerte rechnen zu lassen. Auch mit einer Offertenanfrage kommen Sie in den Genuss der Wettbewerbsteilnahme.

Zurich Connect – die Nummer 1 Online-Versicherung

Zurich Connect bietet als führende Online-Versicherung der Schweiz umfassende Versicherungsleistungen mit einem exzellenten Schadenservice zu sehr attraktiven Preisen. Mit der VKB verbindet Zurich Connect eine langjährige erfolgreiche Partnerschaft. Als Mitglied des VKB profitieren Sie von Spezialkonditionen und damit von noch günstigeren Prämien.

Im Internet finden Sie unter www.zurichconnect.ch/partnerfirmen alle Informationen zu den Angeboten von Zurich Connect. Hier können Sie Ihre individuelle Prämie berechnen und Ihre persönliche Offerte erstellen. Dafür benötigen Sie folgendes Login:

ID: vkb-acc
Passwort: cadres

Oder Sie verlangen über die für VKB-Mitglieder exklusive Telefonnummer 0848 807 810 eine unverbindliche Offerte. Das Kundencenter von Zurich Connect ist von Montag bis Freitag von 8.00 bis 17.30 durchgehend geöffnet.

Teilnahmebedingungen zum VKB-Jubiläums-Wettbewerb

In folgenden vier Kategorien wird jeweils ein Gewinner verlost:

1. Kunden mit einer Zurich Connect Police mit Versicherungsbeginn vor dem 1.1.2007
2. Kunden mit einer Zurich Connect Police mit Versicherungsbeginn vor dem 1.1.2002
3. Kunden mit einer Zurich Connect Police mit Versicherungsbeginn vor dem 1.1.1997
4. Alle VKB-Offertanfragen vom 01.01.2011 bis 30.10.2011

Die GewinnerInnen können zwischen einem der folgenden Preise auswählen:

– iPad im Wert von CHF 1000.–
– Reisegutschein von Kuoni im Wert von CHF 1000.–
– Zurich übernimmt eine von Ihren bestehenden Versicherungsprämie bei Zurich Connect im Wert von max. CHF 1000.– (einzulösen vom Gewinner bis 31.12.2012
– Spende an die Theodora Stiftung im Wert von CHF 1000.–

An der Verlosung nehmen alle natürlichen Personen ab 18 Jahren teil, die bei der Verlosung Mitglied bei der Vereinigung der Kader des Bundes (VKB) sind sowie am 31.10.2011 eine Zurich Connect Police haben oder bis zum 30.10.2011 eine Offerte bei Zurich Connect rechnen lassen und Wohnsitz in der Schweiz oder im Fürstentum Liechtenstein haben. Von der Teilnahme ausgeschlossen sind Mitarbeitende einer Gesellschaft der Zurich Financial Services AG. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Die Gewinne werden weder in bar ausbezahlt noch können sie umgetauscht werden. Die Verlosung findet im November 2011 statt. Die GewinnerInnen werden schriftlich benachrichtigt. Korrespondenz wird keine geführt. Teilnehmende erklären sich ausdrücklich mit der allfälligen Bearbeitung ihrer angegeben Daten für Marketingzwecke einverstanden.