

# Periodische Mitteilungen Nr. 1 2004/2005

VEREINIGUNG DER KADER  
DES BUNDES

Im Juli 2004  
Postfach, 3000 Bern 7  
Postcheckkonto 30-20530-1  
Erscheint viermal jährlich  
in deutsch und französisch

## Zentralvorstand 2004/2005

### Zentralpräsident:

Peter Büttiker, Fürspr., VBS

### Vizepräsident:

Martin Bolliger, dipl. Ing. ETH, UVEK

### Generalsekretär und Zentralkassier:

Peter Ritschard, SBB, pens.

### Stellvertretende Generalsekretärin:

Odile Frehring, lic. ès lettres, EJPD

### Redaktor:

Christian Furrer, Dr. iur., UVEK

### Beigezogenes Mitglied der Geschäftsleitung:

Hans Jung, Dr. sc. techn., ETHZ

### Beisitzer:

Thomas Kolly, EDA/EVD

Angelo Rabiolo, EDI

Kurt Stampfli, Dr. iur., EDI

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

Hildegard Weber, VBS

Bruno Häberli, Mil. Berufsk., VBS

Walter Schweizer, dipl. Ing. HTL, VBS

Pius Berni, EFD

Markus Hubeli, EFD

Peter Glättli, dipl. Ing. ETH, Swisscom

Alois Kissling, Swisscom, pens.

Beat Jung, Rechtsanwalt, pens.

### Verbindung zu den Sektionen:

Sektion Zürich: Prof. J. Gut

Sektion Mil. Berufsk.: B. Häberli

Sektion SGO-FWK: W. Schweizer

Sektion CASC: P. Glättli

A. Kissling

Sektion VIBABS: Hildegard Weber

Sektion GWK-Of: M. Hubeli

### Verbindung zum Verband Kader des öffentlichen Verkehrs:

Daniel Wassmer, SBB

### Mitglied Kassenkommission PUBLICA:

Piero Cereghetti, dipl. Natw., ETH-Z

### Geschäftsstelle VKB:

Susanna Bolliger

Tel.: 031/921 68 26

Fax: 031/921 68 48

e-mail: office@vkb-acc.ch

Internet: www.vkb-acc.ch

## Kontakte zur VKB

Für Fragen oder Anregungen können sich unsere Mitglieder an folgende Personen oder an die Geschäftsstelle wenden:

- *Mitglieder der Geschäftsleitung und des Zentralvorstands:*  
Siehe Seite 1 vorname.name@vkb-acc.ch
- *Verbindungsleute VKB in der Allgemeinen Bundesverwaltung und in der ETH Lausanne:*

Bütikofer Humbel Ursula	EJPD-fedpol	ursula.buetikofer@fedpol.admin.ch
Pulver Jürg	EJPD-fedpol	juerg.pulver@fedpol.admin.ch
Huguenin Hervé	VBS-armasuisse	herve.huguenin@armasuisse.ch
Isler Rolf	VBS-armasuisse	rolf.isler@armasuisse.ch
Wyssbrod Urs	VBS-LBA	urs.wyssbrod@babhe.admin.ch
Moll Heinz	VBS	heinz.moll@gst.admin.ch
Beyeler Martin	EFD-EFK	martin.beyeler@efk.admin.ch
Lehmann Hans-Jörg	EVD-BLW	hans-joerg.lehmann@blw.admin.ch
Beer Markus	UVEK-GS	markus.beer@gs-uvek.admin.ch
Lehmann Daniel	UVEK-Buwal	daniel.lehmann@buwal.admin.ch
Thalmann Philippe	ETH Lausanne	philippe.thalmann@epfl.ch
- *Verbindung zu den Sektionen*  
Siehe Internet VKB [www.vkb-acc.ch](http://www.vkb-acc.ch) unter der betreffenden Sektion
- *Geschäftsstelle VKB:*  
Bolliger Susanna office@vkb-acc.ch

## In dieser Nummer

	Seite
Sicherer Arbeitsplatz und verlässlicher Arbeitgeber	4
Sanierung der Bundesfinanzen	6
Aufgabenverzichtsplanning und Begleitmassnahmen beim Bundespersonal	8
Pensionskasse des Bundes PUBLICA	13
Reformen in Regierung und Verwaltung	13
Armee unter Spardruck	16
Unternehmungen des Bundes: SBB, Post, Swisscom, RUAG	19
Mitgliederversammlung 2004 der VKB	21
Generalversammlung der Sektion CASC	23
Parlamentarische Vorstösse	24
• Frühpensionierungen beim Bund	24
• Unterrichtssprache an den Eidgenössischen Technischen Hochschulen	28
• Dienstreisen von Bundesangestellten. Züge statt Flüge	30
Die VKB in Stichworten	31
Beilage: Finanzpolitik und Personalpolitik. Referat von Bundesrat Hans-Rudolf Merz, gehalten an der Mitgliederversammlung der VKB vom 17. Mai 2004	

## Sicherer Arbeitsplatz und verlässlicher Arbeitgeber

Am 16. Mai hat das Volk sowohl die 11. AHV-Revision als auch eine Erhöhung der Mehrwertsteuer für AHV/IV deutlich abgelehnt. Weder ein Leistungsabbau noch Mehreinnahmen für die Altersvorsorge fanden eine Mehrheit. Ebenso wurden Massnahmen zur Steuerentlastung verworfen. Dennoch sieht der Bundesrat bei der Altersvorsorge und beim Finanzhaushalt des Bundes grossen Handlungsbedarf. Bundesrat Merz hat dies an der Mitgliederversammlung der VKB vom 17. Mai klar zum Ausdruck gebracht. Bereits am 28. Mai überraschte er die Personalverbände des Bundes mit der Ankündigung, dass *ohne einen weiteren Sparbeitrag des Personals der Voranschlag des Bundes schon 2005 die Schuldenbremse nicht einhalten könne*. Mit den Vorentscheiden des Bundesrates vom 10. und 11. Juni wurde diese Marschrichtung bestätigt. Der Bundesrat beabsichtigt, in diesem Jahr drei schmerzhaft Massnahmen zu Lasten des Bundespersonals in die Wege zu leiten: *Streichung des Teuerungsausgleichs für das Jahr 2005; Stellenabbau 2006–2008 im Rahmen der Aufgabenverzichtungsplanung; Erschwerung des flexiblen Altersrücktritts*.

### Kein Teuerungsausgleich für 2005?

Am 2. Juli 2003 hat der Bundesrat die Botschaft zum Entlastungsprogramm 2003 verabschiedet. Damit werden bis Ende 2006 die Personalbezüge um 3,5 Prozent reduziert, was einem Abbau von etwa 800 Stellen entspricht. Beim Teuerungsausgleich auf den Löhnen für die Jahre 2004 und 2005 ging die Botschaft von je einem Prozent aus. Für das Jahr 2006 war eine nur im Beitragsprimat versicherte einmalige Zulage vorgesehen, die anstelle des Teuerungsausgleichs ausgerichtet werden soll. Diese Ausführungen in der Botschaft des Bundesrates wurden von den Personalverbänden als Zusicherung verstanden.

Am 28. Mai 2004 stellte Bundesrat Merz *die Ausrichtung einer einmaligen Einsatzprämie an das Personal anstelle eines Teuerungsausgleichs für 2005* zur Diskussion. Mit dieser Massnahme könnte der Bund im nächsten Jahr 125 Millionen Franken sparen. Während das aktive Personal wenigstens eine Einsatzprämie bekäme, würden die Rentner des Bundes leer ausgehen. Die Garantie des Teuerungsausgleichs auf den Renten zu 50 Prozent (Art. 5 Abs. 5 Satz 4 PKBG) wäre nicht anwendbar. Die Personalverbände beharren auf dem vollen Teuerungsausgleich. Am 17. August wird zu diesem Thema eine weitere Verhandlungsrunde stattfinden. Wenn der Bundesrat auch in schwierigen Zeiten ein *verlässlicher und berechenbarer Arbeitgeber* bleiben will, sollte er darauf verzichten, vor Jahresfrist abgegebene Versprechen zu brechen.

### Der sichere Arbeitsplatz

Der Arbeitsplatz beim Bund galt traditionell als sehr sicher. Das Personal blieb

dem Arbeitgeber treu, auch wenn Entlöhnung und Zufriedenheit mit der Arbeit nicht optimal waren. Deshalb war seit jeher die Fluktuationsrate beim Bund erheblich geringer als bei der Privatwirtschaft. Zwar hat der Bund schon vor Jahren wegen der Armee 95 Tausende von Stellen abgebaut. Aber erst in der Pressemitteilung des VBS vom 26. Februar 2004 war die Rede davon, dass ein Teil des Abbaues der Logistikinfrastruktur durch Entlassungen vollzogen werde. Damit gehört die Vorstellung des sicheren Arbeitsplatzes auch beim Bund endgültig der Vergangenheit an. Die «sichere Staatsstelle» ist zum Mythos geworden.

Das Bundespersonalgesetz bietet – im Vergleich zur Privatwirtschaft – einen guten *Kündigungsschutz*. Aufgrund der Begleitmassnahmen zur Aufgabenverzichtsplannung wird der Bund alles unternehmen, um die vom Stellenabbau Betroffenen wirksam zu unterstützen. Im Zusammenhang mit dem Stellenabbau kann der Arbeitgeber aber das Arbeitsverhältnis aus schwer wiegenden wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen kündigen, sofern er der betroffenen Person keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann (Art. 12 Abs. 6 Bst. e BPG). Als *zumutbar* gilt eine Stelle dann, wenn sie nicht mehr als drei Lohnklassen tiefer eingereiht ist als die bisherige Funktion und wenn pro Tag nicht mehr als vier Stunden Arbeitsweg anfallen. Ein in Bern arbeitender Angestellter (Lohnklasse 24) müsste demnach bereit sein, nötigenfalls in Zürich zu arbeiten und eine Lohneinbusse von 16'000 Franken pro Jahr zu akzeptieren. Ist er dazu nicht bereit, riskiert er eine Kündigung wegen mangelnder Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit (Art. 12 Abs. 6 Bst. d BPG). Von Angestellten, die vom Stellenabbau betroffen sind, wird eine *hohe Flexibilität* erwartet. Sie müssen bereit sein, Neues zu lernen, sich umschulen zu lassen und Veränderungen in Kauf zu nehmen.

Das Entlastungsprogramm 2003 führt in den Jahren 2004–2006 zu einem *Abbau von 800 Stellen* in der Bundesverwaltung. Dazu kommt der *Abbau von 2'500 Stellen* bis ins Jahr 2011 im Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS). Mit der Aufgabenverzichtsplannung 2006–2008 sollen weitere 1'000 Stellen in der Bundesverwaltung abgebaut werden. Die Auswirkungen aller Sparprogramme könnten kumuliert zu einem Stellenabbau von bis zu *15 Prozent der rund 34'000 Stellen* führen.

Das Eidg. Personalamt hat zusammen mit den Personalverbänden personalpolitische *Begleitmassnahmen* erarbeitet. *Innert 7 Jahren über 4'300 Stellen sozialverträglich abzubauen, ist eine gewaltige Herausforderung*. Mit Ausnahme des VBS fehlen in den Departementen und Ämtern weitgehend Personen, die Erfahrung mit dem Stellenabbau haben. Amtsführung und Personaldienste sind mit einer neuen und belastenden Aufgabe konfrontiert. Sie müssen lernen, mit schwierigen Situationen umzugehen und dem Personal schlechte Nachrichten zu überbringen. Mit Angestellten, die nicht mehr an ihrer bisherigen Stelle beschäftigt werden können, sind Vereinbarungen abzuschliessen.

Die Folgen der Entlastungsprogramme 2003 und 2004 sind schmerzhaft und deren Auswirkungen im Einzelnen noch nicht absehbar. So hat das Eidg. Personalamt errechnet, dass Entlassungen zufolge des Stellenabbaues weitgehend vermieden werden können, wenn jede zweite in Zukunft vakant werdende Stelle bundesintern besetzt wird. Ob diese Rechnung aufgeht, ist offen: Werden die Qualifikationen überzähliger Mitarbeitender mit den Anforderungen übereinstimmen, die von den Bundesämtern in den Stellenausschreibungen definiert werden? Wegen des Abbaues von 450 Stellen bei der Eidg. Zollverwaltung wird die Belastung der Armee durch subsidiäre Sicherheitseinsätze in der Zukunft zunehmen. Und der Abbaudruck im VBS wird dramatisch, wenn dieses Departement mit dem Entlastungsprogramm 2004 weitere 180 Millionen Franken einsparen muss.

### **Pensionskassen bleiben im Gespräch**

Die Pensionskasse PUBLICA verfügte Ende 2003 über eine Bilanzsumme von 29,3 Milliarden Franken. Der Deckungsgrad betrug 104 Prozent. Pro Monat werden 50'000 Renten in der Höhe von 135 Millionen Franken ausbezahlt. Dank einer günstigen Entwicklung der Finanzmärkte erzielte PUBLICA innert sieben Monaten im Jahre 2003 einen Vermögensertrag von 958 Millionen Franken. Davon hat der Bundesrat 930 Millionen Franken zur Bildung von Rückstellungen und Reserven eingesetzt: 40 Millionen werden allein für die Bildung einer Rückstellung für *Verluste aus vorzeitigen Pensionierungen* verwendet. Der Bundesrat hat am 7. Juni 2004 bestätigt, dass er kostenneutrale Pensionierungsmodelle prüft, die voraussichtlich im Jahre 2006 wirksam werden. Pensionierungen vor dem Rücktrittsalter 63,5 kosten PUBLICA pro Jahr 90 Millionen Franken. Verhandlungen mit den Personalverbänden über Einschränkungen des flexiblen Altersrücktritts sollen nach den Sommerferien stattfinden. PUBLICA bereitet sich zurzeit darauf vor, per 1. Januar 2005 die erste Revision des Bundesgesetzes über die berufliche Altersvorsorge umzusetzen.

Die *Pensionskasse der Post* konnte im Jahre 2003 ihren Deckungsgrad von 84,4 auf 90 Prozent verbessern. Falls die offenen Verpflichtungen in der Höhe von 800 Millionen Franken durch den Bund voll ausgeglichen werden, würde sich der Deckungsgrad von 90 auf 96,8 Prozent erhöhen. Das finanzielle Gleichgewicht wäre auch dann noch nicht sichergestellt. Der Stiftungsrat sieht deshalb Massnahmen zur Verbesserung der Situation vor.

## **Sanierung der Bundesfinanzen**

Der Bundesrat hat sich an seiner Klausursitzung vom 10. und 11. Juni über den Stand der Budget- und Finanzplaneingaben orientieren lassen und das weitere

Vorgehen festgelegt. Er will alles daran setzen, 2005 einen schuldenbremsekonformen Voranschlag vorzulegen und die strukturellen Defizite bis zum Jahr 2007 zu beseitigen. Unter Berücksichtigung der Abstimmungsresultate vom 16. Mai 2004 verbleibt ein Bereinigungsbedarf für das Budget 2005 von 1,1 Milliarden Franken (Finanzplan 2006: 1,5 Mrd. 2007: 1,8 Mrd.). Weitere Beschlüsse wurden am 30. Juni getroffen.

## **Voranschlag 2005**

Einsparungen in der Höhe von rund 250 Millionen sollen im Funktionsbereich der Verwaltung (Personal- und Sachausgaben) erzielt werden. Beabsichtigt ist unter anderem die *Ausrichtung einer einmaligen Einsatzprämie an das Personal anstelle eines Teuerungsausgleichs*. Ebenso ist vorgesehen, die Personal- und Sachausgaben mit Kreditsperren zu belegen. Im Transferbereich beschloss der Bundesrat schliesslich Entlastungsmassnahmen im Umfang von rund 600 Millionen. Der Voranschlag 2005 schliesst dennoch mit einem Defizit von 1,8 Milliarden Franken ab.

## **Finanzplan 2006 – 2008**

Zur Entlastung des Haushaltes in den Finanzplanjahren soll auch eine systematische *Aufgabenverzichtplanung* (AVP) beitragen. Mit der AVP soll nach «kleinen» Aufgabenverzicht im Mikrobereich der Verwaltung gesucht werden. Die AVP nimmt deshalb die Funktionsausgaben ins Visier (Personal- und Sachausgaben, Investitionsgüter). Die systematische Aufgabenverzichtplanung führt im Personalbereich bis Ende 2008 zu Einsparungen von 80 – 120 Millionen Franken. Dies entspricht einem Abbau von ca. 1000 Stellen. *Die Sparmassnahme erfolgt zusätzlich zum Entlastungsprogramm 03*, mit welchem bis Ende 2006 3,5 Prozent der Personalbezüge einzusparen sind, was ca. 800 der derzeit rund 34'000 Stellen in der Bundesverwaltung entspricht. Vom Entlastungsprogramm 03 unabhängig hat im VBS der Abbau von 2'500 Stellen eingesetzt. Er ist Teil der Departementsreform VBS und bis ins Jahr 2011 zu vollziehen. Der Stellenabbau soll nach dem Willen des Bundesrats sozialverträglich und *möglichst ohne Entlassungen* erfolgen.

Um dieses Ziel zu erreichen, müsste *jede zweite in Zukunft vakant werdende Stelle bundesintern besetzt* werden. Die für den anstehenden Stellenabbau erforderlichen Massnahmen wurden von einer interdepartementalen Arbeitsgruppe unter Leitung des Eidg. Personalamtes erarbeitet. Die Personalverbände des Bundespersonals waren bei den Arbeiten miteinbezogen. Die personalpolitischen *Begleitmassnahmen* sind in der «Verordnung über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationsen» geregelt.

Der Stellenabbau in der Bundesverwaltung soll nicht nur als Auflösung von Stellen verstanden werden, sondern als Möglichkeit, Bestehendes zu verändern und dadurch Neues zu schaffen. Er soll als Chance zum (Stellen-) Umbau begriffen und genutzt werden. Dieser Denk- und Handlungsansatz ist entscheidend, um den betroffenen Personen neue Perspektiven aufzuzeigen – beispielsweise in Form von anderen Aufgaben und Entwicklungsmöglichkeiten.

### **Entlastungsprogramm 2004 (EP 04)**

Dieses ist nötig, um bis 2007 die strukturellen Defizite gänzlich zu beseitigen. Es setzt im Wesentlichen auf der Ausgabenseite an, wo der Bundesrat bis 2007 gezielte Kürzungen von rund 1,5 Milliarden Franken beschlossen hat. Die Departemente haben vom Bundesrat den Auftrag erhalten, die Planungsbeschlüsse des EP 04 in den kommenden Wochen weiter zu konkretisieren. Nach den Sommerferien sollen die Konsultationsgespräche mit den Kantonen und Sozialpartnern aufgenommen werden. Die Botschaft zum EP 04 wird noch diesen Herbst verabschiedet werden.

## **Aufgabenverzichtsplannung und Begleitmassnahmen beim Bundespersonal**

### **Entscheide des Bundesrates vom 11. Juni 2004**

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 11. Juni 2004 entschieden, in der Bundesverwaltung eine systematische Aufgabenverzichtsplannung (AVP) durchzuführen. Die AVP wird auch einen *Stellenabbau* zur Folge haben. Deshalb hat der Bundesrat gleichzeitig personalpolitische Begleitmassnahmen verabschiedet. Sie sind in einer Verordnung geregelt und zeigen, dass der Bundesrat auch in schwierigen Zeiten ein verlässlicher und berechenbarer Arbeitgeber bleiben will. Die Verordnung ist für sämtliche Entlastungs- und Reformprogramme gültig. Das Wichtigste auf einen Blick:

- Zur Sanierung des Bundeshaushalts findet in der Bundesverwaltung eine Aufgabenverzichtsplannung (AVP) statt. Ihr Zeithorizont ist 2006 – 2008.
- Die AVP soll zu Einsparungen von knapp 200 Millionen Franken führen. Sie wirkt sich ebenfalls auf den Personalbereich aus.
- Der aus den Entlastungs- und Reformprogrammen resultierende *Stellenabbau um etwa 1'000 Stellen* erfolgt sozialverträglich und so weit wie möglich ohne Entlassungen.
- Wichtige personalpolitische Massnahmen sind: Angebot einer zumutbaren anderen Arbeit (wenn möglich in der eigenen Dienststelle), Unterstützung bei der



Stellensuche, gezielte Ausbildungen und Umschulungsmassnahmen, Steuerung der Anstellungspolitik usw.

## Die Aufgabenverzichtplanung (AVP)

Mit der Aufgabenverzichtplanung will der Bundesrat 5 Prozent der Funktionsausgaben (Personal- und Sachausgaben, Investitionsgüter) der Bundesverwaltung einsparen. Das entspricht knapp 200 Millionen Franken pro Jahr. Die AVP setzt also innerhalb der Bundesverwaltung an. Sie dient dazu, Aufgaben zu bestimmen, auf die verzichtet werden könnte oder die kostengünstiger vollziehbar wären. Die AVP erfordert eine *Priorisierung der Aufgabenerfüllung*, was zur Straffung des Verwaltungsapparats beiträgt. Sie wird departementsweise umgesetzt. Der Bundesrat erteilt den Departementen dazu entsprechende Sparvorgaben. Diese sind zeitlich gestaffelt: Ein Drittel des Sparziels soll 2006 erreicht werden, das zweite Drittel 2007. Ab 2008 ist das ganze Sparziel zu erfüllen.

Welche Dienststellen führen eine AVP durch?

Die AVP wird in der ganzen Bundesverwaltung durchgeführt. Ausgenommen sind diejenigen Behörden, die dem Bundesrat nicht unterstellt sind. Dabei handelt es sich um die Parlamentsdienste, die Bundesgerichte und die Finanzkontrolle. Von der AVP ausgenommen ist ebenfalls das Bundesamt für Zivilluftfahrt, welchem kürzlich eine substanzielle Budgeterhöhung gewährt wurde. Spezielle Regelungen gelten für das diplomatische und konsularische Vertretungsnetz des EDA sowie für das VBS, das sich schon in einem einschneidenden Abbauprozess befindet. Bei Dienststellen, die sich zu 100 Prozent durch Gebühren finanzieren sowie den Rekurskommissionen von EDI, EJPD, EFD, EVD und UVEK soll grundsätzlich ebenfalls eine AVP durchgeführt werden. Die Departemente können diesen Dienststellen – Eidg. Bankenkommision, Bundesamt für Privatversicherung, Zentrale Ausgleichsstelle, Spielbankenkommission und Hauptabteilung zur Sicherheit von Kernanlagen – spezielle Vorgaben erteilen.

Wie ist die AVP ausgestaltet?

Die Dienststellen nehmen in der AVP eine aktive Rolle wahr. So wird gewährleistet, dass die Vorschläge primär von jenen Verwaltungseinheiten kommen, welche die jeweilige Aufgabe kennen bzw. den Aufgabenverzicht anschliessend auch umzusetzen haben. Die Departemente sind für das Erreichen der Sparvorgaben in ihren Bereichen verantwortlich. Auf welche Aufgaben letztlich verzichtet wird, entscheiden die jeweils zuständigen Instanzen (Amtsleitung, Departementsvorsteher/in, Bundesrat).

Wie geht es weiter? Vorgehen und Fahrplan der AVP

Die Departemente entscheiden in den kommenden Wochen, welche qualitativen

und quantitativen Vorgaben sie ihren Dienststellen machen wollen. Letztere haben anschliessend bis *Mitte Oktober* Zeit, ihre Verzichtspläne auszuarbeiten. Neben dem Aufgabenverzicht im klassischen Sinn sind auch Massnahmen wie die Senkung von Leistungs- und Qualitätsstandards, der Verzicht auf Projekte, Prozessoptimierungen, Rationalisierungen, Reorganisationen und Auslagerungen von Aufgaben möglich.

Die Departemente vereinigen die Eingaben der Dienststellen ab Mitte Oktober. *Anfang 2005 werden die Verzichtsmassnahmen dem Bundesrat zur Genehmigung unterbreitet.* Es ist möglich, dass die Umsetzung einzelner Massnahmen die Anpassung von Rechtsgrundlagen (Gesetze, Verordnungen) nötig macht.

### **Begleitmassnahmen im Personalbereich (Umbau mit Perspektiven)**

Zur Sanierung des Bundeshaushalts ist ein Aufgabenverzicht unausweichlich geworden. Konsequenz davon ist ein Abbau von ca. 1'000 Stellen bis Ende 2008. Dieser erfolgt zusätzlich zu den bereits beschlossenen Sparmassnahmen (Entlastungsprogramm 03 und Departementsreform VBS). Der Stellenabbau in der Bundesverwaltung soll nach dem Willen des Bundesrats sozialverträglich und möglichst ohne Entlassungen erfolgen. Um dieses Ziel zu erreichen, sucht die Dienststelle nach neuen Beschäftigungsmöglichkeiten. Wo dies innerhalb der Verwaltungseinheit nicht möglich ist, sind verschiedene Massnahmen erforderlich. Sie sind in der «Verordnung über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen» geregelt und bilden ein dichtes Unterstützungsnetz. Die Verordnung trat am 1. Juli 2004 in Kraft. Der Sozialplan für die Bundesverwaltung vom Februar 2002 behält Gültigkeit. Die Verordnung sieht die folgenden Instrumente und Massnahmen vor:

#### Konsequente Stellen- und Personalplanung

Die Dienststellen müssen für die Jahre 2005 – 2008 eine Stellen- und Personalplanung führen. Diese setzt bei der Aufgabenplanung an und optimiert den Personaleinsatz, indem sie beispielsweise auch die Fluktuation über Pensionierungen und freiwillige vorzeitige Altersrücktritte berücksichtigt. Das Planungsinstrument muss die Weiterbeschäftigung der vom Stellenabbau betroffenen Personen innerhalb der Dienststelle in den Vordergrund rücken.

Die Stellen- und Personalplanung beantwortet Fragen wie: «Welche Aufgaben fallen wann wo in welchem Umfang an?» / «Wie viele Stellen haben wir ab wann in welchen Bereichen (noch) zur Verfügung?» / «Welche Stellen werden wann vakant?»

Sie bezieht personalpolitische Instrumente wie Arbeitszeitmodelle mit ein («Wer arbeitet Teilzeit?» / «Wer wäre bereit, Teilzeit zu arbeiten?» / «Wer verfügt über

welche Kompetenzen?») und zeigt auf, wer vom Stellenabbau betroffen ist und wer auf einer anderen Stelle weiterbeschäftigt werden könnte.

Mit all diesen Informationen wird frühzeitig klar, welche Angestellten wann innerhalb der Dienststelle voraussichtlich nicht mehr beschäftigt werden können und welche Stellen voraussichtlich wann von ausserhalb der Dienststelle besetzt werden müssen.

#### Frühzeitige Information der betroffenen Personen

Personen, die innerhalb ihrer Dienststelle nicht mehr beschäftigt werden können, müssen mindestens sechs Monate vor einer allfälligen Kündigung darüber orientiert werden. Die Dienststellen schliessen mit ihnen in der Folge eine *Zusammenarbeits-Vereinbarung* ab. In dieser verpflichten sich beide Parteien zu einer intensiven Stellensuche. Sie dauert in der Regel sechs Monate. Verläuft die Stellensuche erfolglos, wird den Mitarbeitenden gekündigt. Die Suche nach einer neuen Arbeit wird während der Kündigungsfrist fortgesetzt. Somit stehen für die Umplatzierung von Mitarbeitenden 9 bis 12 Monate zur Verfügung. Die neue Stelle kann sich innerhalb, eventuell auch ausserhalb der Bundesverwaltung befinden. Sie muss zumutbar sein.

#### *Angebot einer zumutbaren anderen Stelle*

Nach Bundespersonalgesetz Artikel 12 Absatz 6 Bst. e kann der Arbeitgeber Mitarbeitenden aus schwer wiegenden wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen nur kündigen, sofern er den betroffenen Personen keine zumutbare andere Arbeit anbieten kann. Dieser Gesetzesartikel kommt im bevorstehenden Stellenabbau zum Tragen. Er verpflichtet den Arbeitgeber zur Stellensuche. Von den Arbeitnehmenden wird im Gegenzug Mobilität und Flexibilität verlangt.

#### *Die Zumutbarkeit einer anderen Arbeit*

Die Sozialpartner haben die Zumutbarkeit einer anderen Arbeit im Dezember 2003 wie folgt ausgehandelt:

- die neue Stelle ist höchstens drei Lohnklassen tiefer eingereiht
- der Arbeitsweg an den neuen Arbeitsort beträgt mit den öffentlichen Verkehrsmitteln von Tür zu Tür höchstens zwei Stunden für den Hinweg und zwei Stunden für den Rückweg pro Tag
- die neue Arbeit kann nach gebührender Einführungszeit mit einer Beurteilung A erfüllt werden. Vorbildung, Sprache und Alter sind zu berücksichtigen.

Die Definition wird auch im revidierten Sozialplan enthalten sein. Bezüglich des Arbeitswegs sind Beschäftigungsgrad sowie spezielle familiäre Verhältnisse angemessen zu berücksichtigen.

Bei der Vermittlung von bundesexternen Stellen werden zur Beurteilung der Zumutbarkeit weitere Faktoren herangezogen: Beispielsweise die Leistungen der beruflichen Vorsorge, die generellen Anstellungsbedingungen usw.

### *Intensivierung des bundesinternen Arbeitsmarkts*

Die vom Stellenabbau betroffenen Personen sollen möglichst grosse Chancen haben, innerhalb der Bundesverwaltung eine neue Stelle zu finden. Zu diesem Zweck wird die Anstellungspolitik mithilfe des so genannten *Ampelmodells* gesteuert. Es weist in Anlehnung an eine Verkehrsampel verschiedene farbige Phasen auf:

- Phase «Grün»: Keine Einschränkungen bei Stellenausschreibungen auf dem bundesexternen Arbeitsmarkt.
- Phase «Orange»: Stellen dürfen erst nach erfolgloser dreimonatiger Suche innerhalb der Bundesverwaltung extern ausgeschrieben und besetzt werden.
- Phase «Rot»: Stellen dürfen nur noch bundesintern ausgeschrieben und besetzt werden.

Die Phasen «Orange» und «Rot» werden differenziert nach Berufskategorien und Funktionsgruppen verhängt (z.B. Administrativpersonal, Juristen). Die Departemente schalten die Ampel auf «Orange» und «Rot». Sie konsultieren dazu vorgängig das Eidg. Personalamt.

### *Einrichtung eines bundesverwaltungsinternen Job-Centers*

Nach der Unterzeichnung der Zusammenarbeits-Vereinbarung beginnt die Stellensuche durch den Arbeitgeber und die betroffene Person. Unterstützung erhalten sie dabei vom bundesinternen Job-Center. Im Job-Center arbeiten Personaldienste der Departemente, der Gruppen und Bundesämter und das Eidg. Personalamt im Verbund zusammen. Das Job-Center hilft den vom Stellenabbau betroffenen Personen auch mit Standortbestimmungen und Schulungsmassnahmen (z.B. Durchführung von Bewerbungsgesprächen). Es wird bedarfsorientiert auf- und ausgebaut.

### *Unterstützung der Betroffenen durch Umschulungen und Weiterbildungsmassnahmen*

Die Arbeitsmarktfähigkeit der vom Stellenabbau betroffenen Personen soll – wo erforderlich – verbessert werden. Dies kann aufgrund von Stärken-/Schwächenprofilen durch Umschulungen oder gezielte Weiterbildungsmassnahmen geschehen. Die Dienststellen reservieren zu diesem Zweck die notwendigen Mittel in ihren Ausbildungskrediten.

### *Vorzeitige Pensionierungen*

Vorzeitige Pensionierungen sind im Rahmen der Sparprogramme aus Kosten-

gründen nur in *Ausnahmefällen* möglich. Sie richten sich nach dem Sozialplan für die Bundesverwaltung vom Februar 2002 und erfordern das Einverständnis des Eidg. Personalamtes. Von dieser Regelung ausgenommen ist das Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport, welchem für die Bewerkstelligung des Stellenabbaus jährlich rund 50 Millionen Franken zur Verfügung stehen.

Die «Verordnung über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen» gilt für sämtliche zurzeit laufenden Sparprogramme und Reorganisationen. Sie trat am 1. Juli 2004 in Kraft und ist vorerst befristet auf Ende 2008.

## **Pensionskasse des Bundes PUBLICA**

### **Verwendung des Vermögensertrages 2003**

Die Pensionskasse des Bundes PUBLICA hat in den ersten sieben Monaten ihres Bestehens ein operatives Nettoresultat (verfügbare Vermögenserträge) im Umfang von 958,3 Millionen erzielt. Davon hat der Bundesrat 930 Millionen zur Bildung von Reserven und Rückstellungen eingesetzt, 28,3 Millionen hat er einer Reserve für Härtefälle zugewiesen.

Die Verwendung der verfügbaren Vermögenserträge von PUBLICA ist von Gesetzes wegen durch den Bundesrat zu regeln. Dieser hat für die Bildung von Reserven und Rückstellungen 930 Millionen des operativen Nettoergebnisses von 958,3 Millionen eingesetzt. 121,6 Millionen entfallen dabei auf die Bildung einer Rückstellung für die geschlossenen Rentnerbestände ehemaliger Bundesbetriebe, deren Rentnerinnen und Rentner bei der Pensionskasse des Bundes verblieben sind; 19,7 Millionen werden für die Bildung einer Reserve für Risikoschwankungen im Bereich Tod und Invalidität eingesetzt, 40,4 Millionen werden für die Bildung einer Rückstellung für Verluste aus vorzeitigen Pensionierungen verwendet und 748,3 Millionen werden in eine Wertschwankungsreserve eingelegt. 28,3 Millionen Franken hat der Bundesrat einer Reserve für Härtefälle zugewiesen.

## **Reformen in Regierung und Verwaltung**

### **Von der Staatsleitungsreform zur Verwaltungsreform?**

Am 19. Dezember 2001 hat der Bundesrat die Botschaft zur Staatsleitungsreform verabschiedet. Die Vorlage sah die Einführung einer «Zwei-Kreise-Regie-

«ung» vor: der Bundesrat sollte durch Delegierte Minister personell und fachlich verstärkt werden. Die Meinungen über Notwendigkeit und Zweckmässigkeit dieser Reform waren von Anfang an sehr geteilt. Im Ständerat wurden am 4. März 2003 fünf Anträge zur Diskussion gestellt. Mit 26:9 Stimmen beschloss der Rat überraschend, die *Zahl der Mitglieder des Bundesrates auf neun zu erhöhen*. Sodann sprach er sich für eine Amtsdauer des Bundespräsidenten von zwei Jahren aus, mit der Möglichkeit einer einmaligen Wiederwahl.

Am 10. März 2004 setzte sich der Nationalrat mit der Vorlage auseinander. Er beschloss mit 140:23 Stimmen, die *Vorlage an den Bundesrat zurückzuweisen*. Der Bundesrat wurde verpflichtet, das weitere Vorgehen aufzuzeigen. Am 3. Juni 2004 folgte der Ständerat mit 29:8 Stimmen dem Beschluss des Nationalrates.

### **Bemerkungen der VKB**

Mit dem Rückweisungsbeschluss beider Räte ist die *Staatsleitungsreform gescheitert*. Die kontroversen Debatten zeigten klar, dass weder eine «Zwei-Kreise-Regierung» noch eine Erhöhung der Zahl der Mitglieder des Bundesrates mehrheitsfähig sind. Das weitere Vorgehen bei dieser Reform ist offen. Mehrere Votanten in beiden Räten plädierten dafür, *anstelle einer Staatsleitungsreform eine Verwaltungsreform einzuleiten*. Sie bezogen sich dabei auf eine Ankündigung des Bundesrates in der Legislaturplanung 2003–2007: «Es ist eine umfassende Reform der Bundesverwaltung zu prüfen. Sie soll die Führungskapazitäten verbessern, die Kosten reduzieren und alle Führungsebenen entlasten.» Diese Ankündigung steht unter dem Ziel 3 der Legislaturplanung, das den Ausgleich des Bundeshaushaltes betrifft. *Verwaltungsreform als Massnahme zur Entlastung des Bundeshaushaltes?* Die letzte umfassende Reform der Bundesverwaltung ist im Jahre 2000 abgeschlossen worden. Seither sind in allen Departementen Verwaltungsreformen durchgeführt worden.

### **Bundesamt für Militärversicherung: Transfer zur SUVA**

Der Bundesrat hat am 12. Mai 2004 die *Botschaft zum Bundesgesetz über die Übertragung der Führung der Militärversicherung an die SUVA* zuhanden der Eidg. Räte verabschiedet. Die Militärversicherung (MV) soll auch von der SUVA als eigene Sozialversicherung geführt und weiterhin vom Bund finanziert werden.

Armee XXI und Bevölkerungsschutz XXI werden, insbesondere bei den Milizangehörigen der Armee, zu einer Abnahme der Versicherungsfälle bei der MV führen. SUVA und MV weisen zudem, trotz unterschiedlicher gesetzlicher Grundlagen, im Bereich der Versicherungsleistungen und der Schadenabwicklung etliche Gemeinsamkeiten auf.

Deshalb soll durch das vorgeschlagene Bundesgesetz über die Übertragung der Führung der Militärversicherung an die SUVA die gesetzliche Grundlage geschaffen werden, damit der Bundesrat durch Verordnung die Führung der MV an die SUVA übertragen kann. Auf den Zeitpunkt der Übertragung soll das Bundesamt für Militärversicherung (BAMV) aufgehoben werden. Das gesamte Personal des BAMV wird von der SUVA übernommen.

Die MV soll auch von der SUVA als eigene Sozialversicherung gemäss dem Bundesgesetz über die Militärversicherung (MVG) geführt werden, und sowohl die Versicherungsleistungen wie auch die Verwaltungskosten sollen weiterhin vom Bund finanziert werden. Details zur Führung der Militärversicherung sollen in einer Vereinbarung zwischen dem Eidg. Departement des Innern (EDI) und der SUVA geregelt werden.

Durch diese organisatorische Massnahme werden Synergien entstehen, die mittelfristig zu Einsparungen bei den Verwaltungskosten führen werden. Die Versicherungsleistungen der MV sind grundsätzlich nicht betroffen.

### **Reorganisation des Bundesamtes für Gesundheit (BAG)**

Seit 1. Januar 2004 ist der Bereich Kranken- und Unfallversicherung im BAG integriert. Aufgrund der Übernahme dieser neuen Aufgabe wurde die Führungsstruktur des BAG überprüft und reorganisiert. Das BAG legt die bisher sechs Facheinheiten in vier operative Direktionsbereiche zusammen, die von einer neuen Stabseinheit Direktionsstab unterstützt werden. Das BAG wird sich ab 15. Oktober 2004 in die folgenden Einheiten gliedern: Kranken- und Unfallversicherung, Gesundheitspolitik, Öffentliche Gesundheit und Verbraucherschutz. Die Reorganisation führt auch zu internen personellen Wechseln.

### **Schaffung eines Bundesamtes für Migration im EJPD**

*Das Bundesamt für Zuwanderung, Integration und Auswanderung (IMES) und das Bundesamt für Flüchtlinge (BFF) werden zusammengelegt. Aus den beiden Ämtern entsteht das neue Bundesamt für Migration. Der Bundesrat hat am 7. Juni 2004 einem entsprechenden Antrag des Eidg. Justiz- und Polizeidepartements (EJPD) zugestimmt und dieses beauftragt, die Umsetzung an die Hand zu nehmen. Das neue Amt soll spätestens auf den 1. Januar 2005 operationell sein.*

Mit der Zusammenlegung der beiden Ämter will der Vorsteher des EJPD, Bundesrat Christoph Blocher, erreichen, dass die Migrationspolitik gesamtheitlich betrachtet und gesteuert und konsequenter vollzogen werden kann. Die Probleme, die heute im Asyl- und Ausländerbereich bestehen, sollen wirkungsvoller und kostengünstiger gelöst, Missbräuche besser bekämpft werden können.

Die Zusammenlegung beseitigt gewisse Doppelspurigkeiten und verringert den administrativen Aufwand. Im Gesamten lassen sich nach der Neuorganisation Kosteneinsparungen in der Höhe von 2,5 bis 5 Millionen Franken erzielen. Vereinfachungen bringt das neue Amt auch für die zahlreichen Partner von BFF und IMES: Kantone und Gemeinden, die Sozialpartner, Verbände sowie Ausländer- und Flüchtlingsorganisationen werden künftig nur noch einen Ansprechpartner haben.

Das Bundesamt für Migration umfasst vier Organisationseinheiten: «Einreise, Aufenthalt und Rückkehr», «Arbeit, Freizügigkeit und Auswanderung», «Bürgerrecht und Integration» sowie «Asylverfahren»; sie werden unterstützt von einer Supporteinheit «Zentrale Dienste». Als Leiter des neuen Bundesamtes für Migration ist Dr. iur. Eduard Gnesa, seit 2001 Direktor des IMES, vorgesehen. Er wird die Umsetzung leiten.

### **Bemerkungen der VKB**

Seit dem 1. Mai 2003 trug das Bundesamt für Ausländerfragen – bis 1979 Eidg. Fremdenpolizei – den Namen IMES. Das Bundesamt für Flüchtlinge wurde anfangs der Neunzigerjahre geschaffen. Vorher war der Asylbereich in der Abteilung Flüchtlinge des Bundesamtes für Polizeiwesen untergebracht. Mit der Fusion der beiden Bundesämter werden Ausländer- und Asylpolitik zur Migrationspolitik. Das neue Bundesamt weist einen Personalbestand von 850 Stellen auf. Etwa 25 – 30 Stellen sollen wegen der Zusammenlegung abgebaut werden.

### **Überprüfung im Eidg. Departement des Innern**

Im Eidg. Departement des Innern sind zwei Veränderungsprozesse im Gange: die Gruppe für Wissenschaft und Forschung wird restrukturiert; das Landesmuseum soll in eine Stiftung des öffentlichen Rechts überführt werden.

## **Armee unter Spardruck**

*Am 19. April 2004 hat das Eidg. Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport einen Bericht betreffend Überprüfung der Zielsetzungen der Armee veröffentlicht. Wir entnehmen daraus die folgenden Ausführungen:*

### **Personal**

Um die gemäss Armeeleitbild durch *militärisches Berufspersonal* wahrzunehmenden Aufgaben erfüllen zu können, wurde dessen Bestand kontinuierlich angehoben (im Jahre 2002 von 2'550 auf 2'950 und im Jahre 2003 auf 3'290). Der Aufwuchs beim militärischen Personal musste nun aus finanziellen Gründen



gestoppt werden. Um die im Armeeleitbild angestrebte Professionalisierung der Ausbildung trotzdem in vertretbarem Umfang sicher zu stellen, muss für die Grundausbildung auf Milizkader der Armee 95 im WK Rhythmus zurückgegriffen werden. Die *Personalsituation in den Lehrverbänden* – vor allem bei der Luftwaffe – kann aber damit *nicht zufriedenstellend* gelöst werden.

Der Start der Ausbildung in den Lehrverbänden wird insbesondere durch den Einsatz von Ausbildungsunteroffizieren ermöglicht. Zur Entspannung der personellen Situation hat der Chef VBS am 22. Dezember 2003 einer Freigabe von 139 Zeitmilitärstellen – davon 97 für das Heer und 42 für die Luftwaffe – zugestimmt. Die Stellen sind zeitlich befristet bis Ende 2004. Der Auftrag für die Erstellung eines Konzeptes betreffend die *Sicherstellung der Ausbildung* für die Zeit nach der voraussichtlich rund zweijährigen Überbrückungsphase ist erteilt.

## **Finanzen**

Als Reaktion auf den durch das Entlastungsprogramm 2003 verursachten finanziellen Druck hat der Chef der Armee sechs Leitgedanken formuliert, wie er die Kürzungen des Ausgabendaches in die Praxis umsetzen will.

1. Die maximalen Leistungen im Departementsbereich Verteidigung sind auf die Einsätze der Armee mit der höchsten Wahrscheinlichkeit auszurichten (Subsidiäre Einsätze zur Prävention und Bewältigung existenzieller Gefahren, Beiträge zur internationalen Friedensunterstützung und Krisenbewältigung sowie Raumsicherung).
2. Die Grundbereitschaft hat sich an den wahrscheinlichen Einsätzen zu orientieren, damit die einsatzbezogene Ausbildung verkürzt werden kann.
3. Ein Abbau in der Armee erfolgt allenfalls bei den Reserveverbänden, nicht aber beim aktiven Teil.
4. Die Reduktion der Anzahl WK kommt als Sparmassnahme nicht in Frage.
5. Veraltetes und nicht mehr notwendiges Material und Systeme werden so rasch wie möglich abgebaut.
6. Die Anpassung des Personalbestandes kommt erst als letzte Sparmassnahme in Frage.

## **Streitkräfte-Entwicklung**

Unter Einhaltung der Vorgaben des Armeeleitbildes kann das geforderte hohe Leistungsniveau für wahrscheinliche Einsätze wegen dem veränderten Finanzrahmen nur über eine *Reduktion der Leistungsfähigkeit für die Verteidigung auf Kernkompetenzen* erreicht werden. Damit erfahren die Raumsicherung, die subsidiären Einsätze zur Prävention und Bewältigung existenzieller Gefahren, die Beiträge zu Friedensunterstützenden Operationen sowie die Einsätze zur Unterstützung Humanitärer Hilfeleistungen eine höhere Gewichtung.

Aufgrund dieser Entwicklungen, die zum Zeitpunkt der Erarbeitung des Armeeleitbildes noch nicht in voller Konsequenz absehbar waren, ist der Planungsstab der Armee mit einer *Streitkräfte-Entwicklungsplanung* beauftragt worden. Es geht darum, die Aufträge, die dazu notwendigen Mittel und die verfügbaren Ressourcen in Einklang zu bringen. Die Bündnisfreiheit ist dabei weiterhin eine der geltenden Rahmenbedingungen. Zeithorizont für die Arbeiten ist das Jahr 2011.

Zusätzliche finanzielle Kürzungen im Bereich Verteidigung (Entlastungsprogramm 04) sind nur noch mit einer Anpassung der für die Umsetzung und Weiterentwicklung der Armee bisher als unantastbar geltenden Rahmenbedingungen (Wehrpflicht und Gewichtung der Armeeaufträge bzw. Aufgabenspektrum, Technologieniveau) möglich.

## **Ausblick**

### *Subsidiäre Sicherungseinsätze*

Beim Projekt «Überprüfung des Systems der inneren Sicherheit der Schweiz» (USIS) geht es darum, die innere Sicherheit zu verbessern und Lücken in diesem Bereich zu schliessen. Der Bundesrat entschied am 6. November 2002, dieses Problem nicht durch weitere Einnahmen und die Anstellung von mehr Polizisten, sondern durch ein dauerndes und verstärktes Engagement der Armee für Grenz-, Konferenz- und Objektschutzaufgaben zu lösen. Er setzte damit auf bestehende, zuverlässige Instrumente der Sicherheit. Als Teil davon unterstützt die Armee zurzeit mit bis zu 300 Berufsmilitärs z.B. das Grenzwachtkorps, um dessen Unterbestand an Personal auszugleichen. Ein immer grösserer Teil der Dienstzeit muss für subsidiäre Sicherungseinsätze vorgesehen werden und steht nicht mehr für die Ausbildung im Kernbereich Verteidigung zur Verfügung.

Im vergangenen Jahr leistete die Armee im Rahmen der subsidiären Sicherungseinsätze insgesamt 375'000 Dienstage. Das VBS geht davon aus, dass diese Belastung der Armee in dieser Grössenordnung anhält. Es rechnet deshalb mit einer jährlichen Grundlast von rund 350'000 Dienstagen für Leistungen zugunsten Dritter.

### *Weiterentwicklung der Armee*

Wie die Armee aussieht und was sie leistet, hängt im Kern von vier Faktoren ab:

- von den Risiken und damit verbunden den Aufträgen, die man ihr erteilt und die sie erfüllen muss;
- von den finanziellen Mitteln, die man ihr zur Verfügung stellt;
- vom Technologieniveau, das man für ihre Ausrüstung und Bewaffnung anstrebt und
- vom Wehrmodell, in unserem Fall dem Milizsystem.

Wenn an einem dieser Faktoren etwas verändert wird, müssen die anderen Faktoren angepasst werden, damit die Armee nicht in Schieflage gerät. Gegenüber der ursprünglichen Planung für die *Armee XXI* haben sich zwei dieser Faktoren verändert. Die Armee muss wesentlich mehr subsidiäre Einsätze leisten, und sie hat weniger Geld.

### Lösungsansatz

Die Armee XXI wurde so geplant, dass grundsätzlich alle Verbände für alle drei Armeeaufträge zur Verfügung stehen (Multifunktionalität), wobei bei den friedensfördernden Einsätzen die Einschränkung durch die freiwillige Rekrutierung in Rechnung zu stellen ist. Das heisst, dass grundsätzlich alle Verbände unserer Armee für subsidiäre Einsätze ebenso wie für Raumsicherung und Verteidigung ausgebildet, ausgerüstet und notfalls auch eingesetzt werden.

Wenn dagegen ein Teil der Armee nach absolvierter Grundausbildung schwergewichtig für subsidiäre Einsätze ausgebildet, ausgerüstet und eingesetzt würde und der andere Teil sich hauptsächlich auf die Erhaltung und Weiterentwicklung der Kernfähigkeiten Verteidigung und Raumsicherung konzentrierte, könnten die finanziellen Probleme entschärft und Ausbildungszeit gewonnen werden. Damit liesse sich der Aufwand für die Ausbildung und Ausrüstung jener Verbände senken, die für subsidiäre Einsätze vorgesehen sind. Die Armee bliebe auch dann multifunktional, wenn nicht mehr jeder Verband für jeden Armeeauftrag ausgebildet, ausgerüstet und einsetzbar wäre.

Mit dem *Entlastungsprogramm 04* steht auch für den Verteidigungsbereich eine weitere Sparrunde vor der Türe. Je nachdem, wie viele zusätzliche Mittel eingespart werden müssen, müsste die Infrastruktur der Armee nochmals im Sinne einer weiteren Zentralisierung überprüft werden. Es stellt sich dann auch wieder die Frage nach der Anzahl und Grösse der Verbände, d.h. auf welchem Massstab die Kernfähigkeit Verteidigung erhalten und weiter entwickelt werden soll.

## Unternehmungen des Bundes

### SBB: Neuer Gesamtarbeitsvertrag ab 2005

Die SBB und die Verhandlungsgemeinschaft der vier Personalverbände SEV, transfair, KVöV und VSLF haben sich Ende Mai auf einen weiterentwickelten GAV geeinigt.

Die Jahresarbeitszeit wird von 1950 auf neu 2000 Stunden festgesetzt. Im Gegenzug gewährt die SBB fünf zusätzliche Ferientage. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden. Beim Lohn vereinbarten die Vertragsparteien vor allem technische Änderungen im Lohnsystem sowie eine flexiblere Auslegung des Leistungsanteils. Die SBB hält den *Kündigungsschutz* für ihre Mitarbeitenden aufrecht. Wer seine Stelle im Rahmen von Reorganisationen oder aus wirtschaftlichen Gründen verliert, wird nicht entlassen. In diesen Fällen werden interne Lösungen gesucht, und die Betroffenen haben falls nötig bis zu zwei Jahren Zeit, sich neu zu orientieren. Im Gegenzug bekennen sich die Sozialpartner zur *absoluten Friedenspflicht*.

Noch offen sind die bereichsspezifischen Arbeitszeitregelungen; sie müssen im Detail zwischen den einzelnen Bereichen der SBB und den Vertragsparteien vereinbart werden. Auch wollen SBB und Gewerkschaften im nächsten Jahr die Zulagen und Spesenentschädigungen neu verhandeln. Mit Blick auf das sich rasch wandelnde marktwirtschaftliche Umfeld wurde die Laufzeit für den neuen SBB-GAV auf zwei Jahre bis Ende 2006 befristet. Der neue Gesamtarbeitsvertrag tritt per 1. Januar 2005 in Kraft.

### **Post: Verzicht auf Anpassungen des Gesamtarbeitsvertrages**

Die zahlreichen Gespräche der Schweizerischen Post mit den Gewerkschaften Kommunikation und transfair über eine Anpassung der Gesamtarbeitsverträge (GAV) Post und Aushilfen haben zu keinem Ergebnis geführt. Die Post hatte beabsichtigt, regional unterschiedliche Löhne einzuführen und die Arbeitszeiten zu flexibilisieren. Die Positionen der Sozialpartner erwiesen sich als zu weit auseinander liegend, um frühzeitig ein tragfähiges und zufrieden stellendes Resultat zu ermöglichen. Die Post hat deshalb anfangs Juni beschlossen, auf eine Anpassung der GAV zu verzichten und die geltenden Verträge unverändert weiter zu führen. Für die Post bleibt der Anpassungsbedarf des Unternehmens ungebrochen, um den sich wandelnden Bedürfnissen von Privaten und Wirtschaft begegnen zu können. Kündigt keiner der Sozialpartner bis Ende Juni 2004 die Gesamtarbeitsverträge, dann bleiben sie mindestens bis Ende 2005 gültig.

Die Gewerkschaften und die Post haben sich nach der Auslagerung der *Express-Post AG* auf einen Firmengesamtarbeitsvertrag für 2005 – 2007 geeinigt. Der Firmen-GAV gibt ExpressPost AG zur langfristigen Sicherung der rund 430 Arbeitsplätze die notwendige Wettbewerbsfähigkeit und Bewegungsfreiheit am Markt.

### **Swisscom: Neuer Marktauftritt im Geschäftskundenbereich**

Die beiden Gruppengesellschaften Swisscom Enterprise Solutions AG und Swisscom Systems AG schliessen sich per 1. Januar 2005 zusammen. Das neu

entstehende Unternehmen wird einen jährlichen Umsatz von rund 1,4 Milliarden Franken erzielen und rund 2000 Mitarbeitende beschäftigen. Swisscom will ihren Geschäftskunden künftig das gesamte Produkte- und Dienstleistungsangebot in der Daten- und Sprachkommunikation aus einer Hand anbieten. Swisscom IT Services, die dritte Gruppengesellschaft im Geschäftskundenbereich, bleibt ein eigenständiges Unternehmen innerhalb der Swisscom-Gruppe.

## **RUAG: Neuordnung des Munitionsgeschäftes**

Der Umsatz im Munitionsgeschäft mit der Schweizer Armee ist in den letzten Jahren massiv zurückgegangen. Im Bereich Grosskaliber hat er sich seit 2001 von 79 auf 42 Millionen Franken praktisch halbiert. Bei der Ordonnanzmunition (Sturmgewehr- und Pistolenmunition) war im gleichen Zeitraum ein Rückgang von 34 auf 24 Millionen Franken zu verzeichnen. Angesichts dieser Entwicklung hat die RUAG ihr Munitionsgeschäft neu ausgerichtet und die Führungsstrukturen angepasst. Insgesamt werden dadurch von rund 1'160 Stellen im gesamten Bereich «Defence» 47 eingespart, davon 36 durch vorzeitige Pensionierungen. Für die anderen Betroffenen werden sozialverträgliche Lösungen gesucht.

## **Mitgliederversammlung 2004 der VKB**

Die 55. ordentliche Mitgliederversammlung der VKB fand am 17. Mai 2004 im Hotel Bern in Bern statt. Zentralpräsident Peter Büttiker konnte 80 Mitglieder und Gäste willkommen heissen. Sein besonderer Gruss galt dem Referenten, *Bundesrat Hans-Rudolf Merz*, Vorsteher des Eidg. Finanzdepartementes seit dem 1. Januar 2004. Der Zentralpräsident stellte fest, dass der Abstimmungssonntag vom 16. Mai einen Scherbenhaufen hinterlassen hat. Zum dreifachen Nein des Volkes haben Verunsicherung und Angst vor der Zukunft beigetragen. Diese Verunsicherung war auch beim Bundespersonal zu spüren. Meldungen, wonach in den nächsten vier Jahren 4'200 Stellen abgebaut werden sollen oder gar 5'000 bis zum Jahr 2011, schürten Ängste. So entsteht kein Klima der Zustimmung, des Aufbruchs und des Vertrauens.

Für Bundesrat Merz ist es ein Anliegen, das Gespräch mit den Personalverbänden zu pflegen. Dies besonders dann, wenn der Bund auch von seinem Personal einen Beitrag zur Verbesserung der Finanzlage des Bundes fordern muss. In der Folge referierte Bundesrat Merz über drei Themen: Bundesfinanzen und Entlastungsprogramme, Projekt Umbau mit Perspektiven, berufliche Vorsorge des Bundespersonals (vgl. den Abdruck in dieser Nummer).

## **Traktandum 1: Geschäftsbericht 2003**

Der den Mitgliedern in der Periodischen Mitteilung Nr. 4 zugestellte Bericht wurde einstimmig genehmigt.

## **Traktandum 2: Rechnungsablage 2003 und Voranschlag 2004**

Zentralkassier Peter Ritschard erläuterte die Jahresrechnung 2003, die mit einem Einnahmenüberschuss von Fr. 66'489 abschloss. Damit erhöht sich das Vermögen der VKB auf Fr. 176'093. Nach der Verlesung des Revisorenberichts wurde die Jahresrechnung 2003 einstimmig genehmigt.

Der Voranschlag 2004 sieht Einnahmen von Fr. 267'700 und Ausgaben von Fr. 225'000 vor. Dies ergibt einen Einnahmenüberschuss von Fr. 42'700. Der Voranschlag 2004 wurde einstimmig genehmigt.

## **Traktandum 3: Wahlen**

Zentralpräsident Peter Büttiker und die wieder kandidierenden bisherigen Mitglieder des Zentralvorstandes wurden einstimmig für zwei Jahre wieder gewählt. Paul *Münger*, Vertreter der Sektion Vereinigung der Instruktoressen des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz, trat aus dem Zentralvorstand zurück. Der Zentralpräsident dankte ihm für sein Engagement für die VKB.

Als neue Mitglieder wurden in den *Zentralvorstand* gewählt: Hildegard Weber, Bundesamt für Bevölkerungsschutz (VBS); Angelo Rabiolo, Bundesamt für Gesundheit (EDI).

Die beiden bisherigen *Rechnungsrevisoren* Martin Beyeler, Eidg. Finanzkontrolle, und Daniel Lehmann, BUWAL / UVEK, wurden einstimmig für zwei Jahre wieder gewählt.

## **Traktandum 4: Jahresbeitrag 2004**

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

## **Traktandum 5: Tätigkeitsprogramm 2004 / 2005**

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

1. Projekte
  - 1.1 Kaderpolitik
  - 1.2 Berufliche Vorsorge: Revision PKG / VPKG
  - 1.3 Entlastungsprogramm 04
  - 1.4 ETH-Bereich: Lohnsystem
  - 1.5 Verbindungsleute VKB

2. Daueraufgaben
- 2.1 Allgemeine dienstrechtliche Fragen
- 2.2 Dienstleistungen
- 2.3 Kommunikation: PM und Internet
- 2.4 Werbung
- 2.5 Nationale Kontakte
- 2.6 Internationale Kontakte
- 2.7 Sprachliche Minderheiten

## **Traktandum 6: Verschiedenes**

Das Wort wurde nicht gewünscht.

Mit dem Dank an alle Anwesenden schloss Zentralpräsident Peter Büttiker die 55. Mitgliederversammlung der VKB und lud zum traditionellen Apéro ein.

## **Generalversammlung der Sektion CASC**

*Die siebte Generalversammlung des CASC (Cader Association of Swisscom) am 24. April 2004 in Bellinzona wartete mit Neuerungen auf. Erstmals fand die GV am Samstag statt. Jahresbericht, Rechnung und Statutenänderung wurden einstimmig angenommen. Dem Zentralvorstand mit Präsident Rinaldo Zürcher, Vizepräsident Markus Burri und Kassier Pierluigi Pedroni wurde die Entlastung erteilt und das Vertrauen für ein weiteres Amtsjahr geschenkt. Im Anschluss an die Versammlung gab Karl Ruoss, Head Human Resources der Credit Suisse Zürich, einen Einblick in die Restrukturierungsprozesse in der Bankenwelt.*

### **Arbeitsvertragliche Absicherung hat Priorität**

Dem erfreulichen Verhandlungsergebnis, den bestehenden Swisscom Gesamtarbeitsvertrag und Sozialplan um zwei Jahre zu verlängern, folgte das Zugeständnis, für cablex AG ein neues Vertragswerk auszuarbeiten. Die Durchsetzung von GAV und Sozialplan hat für CASC die höchste Priorität. Er bietet seinen Mitgliedern in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten eine institutionalisierte Beratung an. Es erweist sich als Vorteil, in diesen Fällen rechtzeitig mit dem Zentralsekretariat Rücksprache zu nehmen, weil Mitarbeitende in schwierigen Situationen manchmal unbedachte Unterschriften leisten.

### **Restrukturierungen und Sanierung comPlan**

Nach der Reduktion von 1'050 Stellen im 2003 musste Swisscom für 2004 erneut einen Abbau von 650 Stellen kommunizieren. Die Arbeitnehmerorganisa-

tionen wollen durch Teilzeitmodelle mit Arbeitsplatz erhaltender Wirkung den Personalabbau brechen. CASC wahrt die Anliegen der Arbeitnehmenden, ohne den Erfolg des Unternehmens zu schmälern, und erkennt im Projekt Chronos wegweisende Potenziale für beide Seiten.

Bei der Sanierung der Pensionskasse bekamen Mitarbeitende und Rentner die Problematik der Unterdeckung zu spüren. Das Renditeziel ist fast erreicht, doch verfügt comPlan noch nicht über Wertschwankungsreserven. Der Vorschlag des CASC, dass Swisscom einen einmaligen Beitrag an comPlan leistet, wie auch die Forderung einer erneuten finanziellen Beteiligung zu Gunsten des Sozialplans, fanden bis jetzt kein Gehör.

### **Mitarbeit und Verbreiterung der Basis**

Die Umsetzung von Teilarbeitszeitformen, die Vorarbeiten für den Gesamtarbeitsvertrag und Sozialplan 2006 werden von den Verhandlungspartnern unzählige Stunden von ihrer Freizeit abverlangen. Rinaldo Zürcher bittet die Mitglieder, ihr Wissen und ihre Zeit in den Dienst von CASC zu stellen. Damit ihre Interessen am Verhandlungstisch gestärkt werden, gehörten Spezialisten, Team-Leader und jene, die es werden wollen, in den CASC. Durch vermehrte Information und im persönlichen Kontakt sollen neue Mitglieder für die gemeinsame Sache gewonnen werden.

### **Neuausrichtung des CASC**

Die Erkenntnisse aus einer Telefonumfrage bei neu eingetretenen Swisscom-Mitarbeitenden gilt es umzusetzen. Dabei sollen die elektronischen Mittel, von E-Mail bis Webauftritt mit geschütztem Bereich für Mitglieder, vermehrt eingesetzt werden. Mitglieder von Arbeitnehmervertretungen erfüllen eine wichtige Funktion für den Betrieb und sollten eine besondere Vertrauensstellung geniessen. Geschäftsleitungen und Vorgesetzte sollten die Bedeutung dieser Tätigkeit für die Sozialpartnerschaft anerkennen und eine Benachteiligung verhindern, erklärte Rinaldo Zürcher den Antrag für die Abklärung zur Professionalisierung des CASC.

## **Parlamentarische Vorstösse**

### **Frühpensionierungen beim Bund**

Anfrage von Nationalrat Walter Müller (FDP / SG)

*Wortlaut der Anfrage vom 1. März 2004*

1. Wie viele Frühpensionierungen wurden in den Jahren 2000 bis 2003 beim Bundespersonal und den Bundesbetrieben jährlich vorgenommen?



2. Wie hoch war das durchschnittliche Alter bei der Pensionierung?
3. Was waren die Gründe für die Frühpensionierungen?
4. Was kosten diese Frühpensionierungen den Steuerzahler?
5. Wie sieht der Bundesrat die weitere Entwicklung beim Pensionierungsalter?
6. Ist der Bundesrat bereit, die Frühpensionierungen zu Lasten der Steuerzahler wesentlich einzuschränken?
7. Ist sich der Bundesrat bewusst, dass es kaum glaubwürdig ist, beim Bund grosszügig Frühpensionierungen vorzunehmen und gleichzeitig bei der AHV ein höheres Rentenalter vorzuschlagen?

*Antwort des Bundesrates vom 7. Juni 2004*

Die gestellten Fragen sind vor dem Hintergrund der sich stark wandelnden Bundesverwaltung zu beantworten. Die personalpolitischen Instrumente der vorzeitigen Pensionierung und der Pensionierung nach Sozialplan widerspiegeln die Dynamik des laufenden Wandlungsprozesses. Auch die seit mehreren Jahren laufenden Restrukturierungen führten zu vermehrten vorzeitigen Pensionierungen beim Bund. Die vom Parlament beschlossenen Sparvorgaben werden zu einem erhöhten Stellenabbau führen. Vorzeitige Pensionierungen sind neben den Sozialplänen ein Instrument, um notwendige Abgänge sozialverträglich durchführen zu können. Dabei gilt es zwischen zwei Arten von vorzeitiger Pensionierung zu unterscheiden:

Vorzeitige Abgänge über die Sozialpläne und Pensionierungen nach besonderen arbeitsrechtlichen Bestimmungen gehen zulasten des Arbeitgebers und sind folglich für die Pensionskasse des Bundes PUBLICA kostenneutral.

Die vermehrten freiwilligen vorzeitigen Pensionierungen auf Grundlage der Leistungsverordnungen der Pensionskasse des Bundes (PKBV 1 und 2) belasten im Gegensatz dazu den Arbeitgeber nicht direkt. Sie verursachen hingegen bei PUBLICA *ungedeckte Kosten*, da heute das effektive Rücktrittsalter deutlich unter dem technischen Rücktrittsalter liegt, auf das die Finanzierung ausgerichtet wurde. Die daraus entstehenden ungedeckten Kosten stellen ein latentes *Unterdeckungsrisiko für PUBLICA* dar.

Der Bundesrat hat das Problem, das sich im Laufe der letzten Jahre manifestiert hat, erkannt. Zurzeit prüft er *kostenneutrale Pensionierungsmodelle*, die *vor aussichtlich im Jahre 2006 wirksam* werden. Die neuen Pensionierungsmodelle sollen der erhöhten Lebenserwartung und dem personalpolitischen Anliegen Rechnung tragen und ältere sowie erfahrene Mitarbeiter länger im aktiven Berufsleben erhalten. Der Bundesrat hält aber in Anbetracht der bevorstehenden Redimensionierung verschiedener Verwaltungsbereiche am Instrument der *vorzeitigen freiwilligen Pensionierung* fest.

1. Vor 2002 waren die Angestellten der Post, der Swisscom und der Rüstungsbetriebe zusammen mit dem Bundespersonal in der PKB versichert. Wegen der zeitlich gestaffelten Verselbstständigung dieser Betriebe sind Vergleiche für die Zeit vor 2002 nur wenig aussagekräftig. Deshalb erteilen die Tabellen 1 und 2 im Anhang nur Aufschluss über die Anzahl der Pensionierungen beim Bund, bei der Post und bei der SBB AG für die Jahre 2002 und 2003.
  2. Die Tabellen 3 und 4 im Anhang beinhalten Angaben zu den Gründen der Pensionierungen und des Durchschnittsalters. Das durchschnittliche Rücktrittsalter aller zwischen dem 60. und 65. Altersjahr in der Beobachtungsperiode pensionierten Bundesangestellten betrug 61,4 Jahre. Bei der Post lag das durchschnittliche Rücktrittsalter für die Jahre 2002 und 2003 mit 62,6 Jahren höher als beim Bund, bei der SBB AG mit 61,1 Jahren leicht tiefer.
  3. Sowohl beim Bund als auch bei den Bundesbetrieben ist der Grossteil der vorzeitigen Pensionierungen auf freiwilliger Basis seitens des Arbeitnehmers erfolgt. Darunter fallen auch die weiblichen Angehörigen der Eintrittsgeneration nach Art. 71 der PKB Statuten (sog. «Garantiefrauen»). Gründe für die freiwilligen vorzeitigen Pensionierungen werden bei den Bundesbetrieben nicht erhoben. Pensionierungen nach Sozialplan werden wegen Re- und Umstrukturierungen ausgesprochen, wenn feststeht, dass die betroffenen Personen nicht anderweitig eingesetzt werden können. Die Tabellen 3 und 4 zeigen, dass diese Pensionierungen im Durchschnitt mit rund 60 Jahren erfolgen.
  4. Pensionierungen, die vor dem technischen Rentenalter von 63,5 Jahren erfolgen, kosten heute die PUBLICA unter Berücksichtigung aller Aspekte jährlich rund 90 Millionen Franken. Damit Frühpensionierungen kostenneutral werden, beabsichtigt der Bundesrat, die *Rentenkürzungen bei vorzeitigen Austritten zu erhöhen*. Gleichzeitig soll die von der pensionierten Person bezogene *Überbrückungsrente ab dem vollendeten 65. Altersjahr grundsätzlich vollständig zurückbezahlt werden* (heute nur zu 50 Prozent). Reichen diese Massnahmen nicht aus, um die freiwillige vorzeitige Pensionierung kostenneutral auszugestalten, so wird auch eine *Erhöhung der Beiträge* ins Auge gefasst.
- Bei der Pensionskasse der SBB AG und der Pensionskasse Post werden die Kosten bei Pensionierungen nach Sozialplan vom Arbeitgeber und bei freiwilligem vorzeitigem Altersrücktritt von der Pensionskasse getragen. (Im Rahmen der Sanierungsmassnahmen der Pensionskasse SBB AG erhöht sich die Rückzahlungsquote der Überbrückungspensionen ab 1. Juli 2004 von gegenwärtig 50 Prozent auf 65 Prozent und ab 1. Januar 2005 auf 80 Prozent. Der Steuerzahler wird damit nicht belastet). Gemäss Zusatzdokumentation zur Staatsrechnung betragen die Durchschnittskosten pro Frühpensionierten nach Sozialplan bzw. nach Artikel 33 und 34 Bundesperso-

nalverordnung rund 193'000.– bzw. 435'000.– für das Jahr 2002 und 213'500.– bzw. 397'800.– für das Jahr 2003.

5. Die erwähnten Massnahmen führen nicht nur zur kostenneutralen vorzeitigen Pensionierung, sondern berücksichtigen auch die demographische Entwicklung und die erhöhte Lebenserwartung. Die *Kombination verschiedener kostendämpfender Massnahmen* erlaubt, die vorzeitige Pensionierung als personalpolitisches Steuerungsinstrument auch im momentanen Umfeld beizubehalten und sozialverträglich anzuwenden. Die noch im geltenden System vorzunehmende Verschärfung des freiwilligen vorzeitigen Altersrücktritts ist eine Annäherung an das künftige Rücktrittsmodell im Beitragsprimat, dessen Einführung der Bundesrat am 5. Dezember 2003 für das Bundespersonal eingeleitet hat.
- 6./7. Die vom Bundesrat vorgesehene Neuordnung der vorzeitigen freiwilligen Pensionierungen beseitigt ein latentes Unterdeckungsrisiko bei PUBLICA und wird voraussichtlich eine Erhöhung des effektiven vorzeitigen Rücktrittsalters bewirken. Damit wird auch den finanziellen Folgen der demographischen Entwicklung Rechnung getragen. Es wird vermieden, dass der Bund Sanierungsbeiträge wegen der durch die vorzeitigen Pensionierungen entstehenden Deckungslücke bezahlen muss. Damit werden auch die Steuerzahlenden entlastet.

## Anhang

Tabelle 1: Anzahl Frühpensionierungen nach Ursache beim Bund (2002–2003)

Ursache	Anzahl 2002	Anzahl 2003
Freiwillige vorzeitige Pensionierung	475	543
Pensionierungen nach Sozialplan	143	262
Frühpensionierungen nach Art. 33 und 34 BPV	97	120
Total	715	925

Tabelle 2: Anzahl Frühpensionierungen nach Ursache (2002 – 2003) bei den Bundesbetrieben Post und SBB AG

Ursache	Die Post		SBB AG	
	Anzahl 2002	Anzahl 2003	Anzahl 2002	Anzahl 2003
Freiwillige vorzeitige Pensionierung	397	602	250	405
Pensionierungen nach Sozialplan	13	36	108	3
Total	410	638	358	408

Tabelle 3: Rücktrittsalter nach Ursache beim Bund (2002 – 2003)

Ursache	Anzahl	Durchschnittliches Rücktrittsalter 2002–2003
Freiwillige vorzeitige Pensionierung	1018	61,1
Pensionierungen nach Sozialplan	405	60,2
Ordentliches Rententalter 63/65	233	64,5
Total	1656	61,4

Tabelle 4: Rücktrittsalter nach Ursache (2002 – 2003) bei den Bundesbetrieben Post und SBBB AG

Ursache	Die Post		SBB AG	
	Anzahl Rücktrittsalter 2002–2003	Durchschnittliches	Anzahl	Durchschnittliches Rücktrittsalter 2002–2003
Freiwillige vorzeitige Pensionierung	999	62,4	655	61,0
Pensionierungen nach Sozialplan	49	61,3	111	60,0
Ordentliches Rententalter 63/65	262	64,0	54	64,5
Total	1310	62,6	820	61,1

## Unterrichtssprache an den Eidgenössischen Technischen Hochschulen

Postulat von Nationalrat Josef Zisyadis (PDA /VD)

*Wortlaut des Postulates vom 15. März 2004*

Der Bundesrat wird ersucht, alle Massnahmen zu ergreifen, die notwendig sind, um sicherzustellen, dass an den Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH) sämtliche Kurse für Studierende und Doktorandinnen und Doktoranden in der Sprache des jeweiligen Standortkantons angeboten werden. Den Absichten gewisser ETH-Verantwortlicher, das *Englische als Lingua Franca* vorzuschreiben, muss die politisch verantwortliche Behörde klar und deutlich das Argument entgegensetzen, dass ein in der jeweiligen *Landessprache* gehaltener Unterricht notwendig ist.

*Stellungnahme des Bundesrates vom 12. Mai 2004*

Englisch hat sich als universelle Sprache der Forschung etabliert. Wissenschaftliche Veröffentlichungen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich werden

beinahe ausnahmslos in englischer Sprache publiziert. Auch in der Lehre hat sie grosse Bedeutung gewonnen. Dies erleichtert die Mobilität der Studierenden und die internationale Kooperation im Hochschulbereich. Im Rahmen der 2003 abgeschlossenen Revision des ETH-Gesetzes wurde dieser Tatsache Rechnung getragen, indem Englisch, neben Deutsch, Französisch und Italienisch zur vierten offiziellen Unterrichtssprache erklärt wurde.

Diese gesetzliche Neuregelung war in den eidgenössischen Räten unbestritten, nicht zuletzt auch deshalb, weil es bisher mit einer Bewilligung der Schulleitung einer ETH möglich war, in englischer Sprache zu unterrichten. Die Bewilligungspflicht für das Abfassen von Doktorarbeiten in dieser Sprache wurde bereits 1987 aufgehoben, was zur Folge hatte, dass seither an den beiden ETH die Dissertationen praktisch ausschliesslich auf Englisch verfasst werden.

Mit der Einführung der gestuften Studiengänge gemäss der Bologna-Erklärung, d.h. der Schaffung von Bachelor- und Masterstudiengängen, hat die Frage des Englischen als Unterrichtssprache zusätzliche Bedeutung erlangt. Neben einer generellen Modernisierung des Studiums betrachten die beiden ETH die Umsetzung der Bologna-Erklärung als besondere Chance, die besten Studierenden für ihre Masterstudiengänge weltweit zu rekrutieren. Die neue Studienorganisation sieht vor, dass Bachelorstudiengänge an der ETH Zürich mehrheitlich auf Deutsch und an der ETH Lausanne auf Französisch angeboten werden. Auf Stufe Masterstudium und Doktorat soll es Studierenden, die nicht über Kenntnisse der deutschen oder französischen Sprache verfügen, ermöglicht werden, ihr Studium in englischer Sprache zu absolvieren. Dies bedeutet nicht, dass sämtliche Lehrveranstaltungen des Masterstudiums und Doktorates in englischer Sprache angeboten werden.

Die Förderung der Mehrsprachigkeit ist ein erklärter Mehrwert der universitären Ausbildung in Europa. Ziel der beiden ETH ist es, die Sprachkompetenzen ihrer Absolventinnen und Absolventen im Rahmen des Studiums zu erweitern. Der englischen Sprache als Lingua franca der Wissenschaft ist dabei besondere Beachtung zu schenken. Darüber hinaus sollen auch die Studierenden nicht deutscher bzw. nicht französischer Muttersprache in ihren Bemühungen, die deutsche bzw. die französische Sprache und allenfalls weitere Landessprachen zu erlernen, nachdrücklich unterstützt werden.

Die beiden ETH richten sich damit nach dem Leistungsauftrag des Bundesrates an den ETH-Bereich für die Jahre 2004–2007. Dieser wurde von der Bundesversammlung am 1. Dezember 2003 genehmigt und gibt als Ziel 1 vor, dass der ETH-Bereich über eine im internationalen Vergleich erstklassige und attraktive Lehre verfügen soll.

## *Antrag des Bundesrates*

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung des Postulates.

### **Dienstreisen von Bundesangestellten. Züge statt Flüge**

Motion von Nationalrätin Franziska Teuscher (GP/BE)

*Wortlaut der Motion vom 19. März 2004*

Der Bundesrat wird aufgefordert dafür zu sorgen, dass Bundesangestellte für Dienstreisen grundsätzlich die Bahn benützen. Dafür hat der Bundesrat Richtlinien zur nachhaltigen Mobilität bei Dienstreisen von Bundesangestellten zu erlassen bzw. die bestehenden Richtlinien zu überarbeiten. Die Richtlinien sollen folgende Grundsätze umsetzen:

- Dienstreisen in der Schweiz erfolgen grundsätzlich mit dem öffentlichen Verkehr. Nur wenn die Benützung des öffentlichen Verkehrs zu einer unverhältnismässigen Verlängerung der Reisezeit führt, sind Ausnahmen möglich.
- Für Dienstreisen innerhalb der Schweiz dürfen Flugzeuge und Helikopter nur in dringenden Ausnahmefällen benützt werden. Das zuständige Departement bewilligt diese Ausnahmen.
- Dienstreisen in Europa erfolgen grundsätzlich mit der Bahn. Flugreisen sind nur in Ausnahmefällen zulässig und müssen bewilligt werden.
- Bei Dienstreisen, bei denen Flüge unabdingbar sind, ist die Teilnehmerzahl auf ein Minimum zu beschränken.
- Die Richtlinien gelten für alle Bundesangestellten inkl. Kader.

*Stellungnahme des Bundesrates vom 7. Juni 2004*

Dienstreisen von Angestellten oder Kadern des Bundes sind in den Artikeln 42 und 47 der Verordnung des EFD vom 6. Dezember 2001 zur Bundespersonalverordnung geregelt. In Übereinstimmung mit diesen Regelungen erfolgen sie in den allermeisten Fällen mit dem öffentlichen Verkehr. Wenn die Benützung des öffentlichen Verkehrs zu einer unverhältnismässigen Verlängerung der Reisezeit führt, wird den Angestellten ausnahmsweise erlaubt, auf Dienst- oder Privatfahrzeuge oder auf Flüge zurückzugreifen. Der Bund leistet damit einen Beitrag zur Verminderung des CO<sub>2</sub>-Ausstosses.

Die kürzeren Reisezeiten und die sehr günstigen Preise für Flugtickets aufgrund des verschärften Wettbewerbs sind Gründe, für Dienstreisen auch innerhalb Europas das Flugzeug zu benützen. Das Flugzeug erweist sich aber auch aus anderen Gründen für längere Dienstreisen innerhalb Europas oft als das wirtschaftlichere Transportmittel. Zugreisen etwa nach Brüssel, Kiew, Lissabon oder Stockholm nehmen sehr viel Zeit in Anspruch. Angestellte des Bundes würden

wegen ihrer Teilnahme an einer Sitzung, an einem Forum oder an einer Verhandlung gleich während mehreren Tagen an ihrem Arbeitsplatz fehlen. Zudem müsste der Bund seinen Angestellten auch zusätzliche Übernachtungs- und Verpflegungskosten ersetzen.

Angesichts des kritischen Zustandes der Bundesfinanzen und im Sinne der Entlastungsprogramme 03 und 04, welche bedeutende Einschnitte in den Finanzhaushalt des Bundes bewirken, überwiegen die gewichtigen finanziellen und organisatorischen Nachteile einer Reglementierung im Sinne der Motion die doch relativ geringen ökologischen Auswirkungen einer solchen Massnahme. Der Bundesrat ist deshalb nicht der Ansicht, dass es sich rechtfertigt, strengere Richtlinien zu erlassen.

### *Antrag des Bundesrates*

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

## **Die VKB in Stichworten**

### **Zweck**

Die 1948 gegründete Vereinigung der Kader des Bundes bezweckt die Wahrung der beruflichen und wirtschaftlichen Interessen der Mitglieder, die Förderung der Zusammenarbeit und die Pflege des persönlichen Kontaktes.

### **Organisationsbereich**

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

### **Mitgliederzahl**

Rund 4'800 (6'800 unter Einschluss der Mitglieder des assoziierten Verbandes «Die Kader des öffentlichen Verkehrs»).

### **Zusammensetzung**

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

### **Struktur**

Vorstand und Sekretariat arbeiten neben- und ehrenamtlich. Ein Teil der Mitglieder bildet Sektionen innerhalb der Vereinigung. Zurzeit sind es deren sechs: Sek-

tion Zürich, Militärische Berufskader, Offiziere des Festungswachtkorps, Cadre Association of Swisscom (CASC), Instruktoren des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz, Grenzwachtoffiziere.

## **Dachverband**

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

## **Mitgliederinformation**

Vierteljährlich in deutscher und französischer Sprache erscheinende Zeitschrift «Periodische Mitteilungen» (PM). Laufend im Internet unter [www.vkb-acc.ch](http://www.vkb-acc.ch). Mitgliederversammlung. Mitteilungen und Veranstaltungen der Sektionen.

## **Nebenleistungen**

- Bezug von Kreditkarten VISA und EUROCARD zu Vorzugsbedingungen.
- Vergünstigte Krankenkassenprämien bei der Krankenkasse KPT (Altersgrenze: 65 Jahre).

Entsprechende Unterlagen zu diesen Nebenleistungen sind bei folgender Adresse erhältlich: Vereinigung der Kader des Bundes, Postfach, 3000 Bern 7. Neueintretende VKB-Mitglieder erhalten die Unterlagen automatisch.

- Vorzugsbedingungen bei Züritel, dem auf Zusammenarbeit mit Verbänden spezialisierten Verkaufskanal der «Zürich» Versicherungsgesellschaft, in den Bereichen der Motorfahrzeug-, Hausrat- und Privathaftpflichtversicherungen. Auskünfte: Tel. 0848 807 810, Mo – Fr 08.00 – 20.00 Uhr.

## **Jahresbeitrag**

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

## **Meldung von Mutationen**

Mutationen (insb. Pensionierung, Adressänderung) bitte rechtzeitig an folgende Adresse melden:

Vereinigung der Kader des Bundes, Postfach, 3000 Bern 7.

Tel. 031 921 68 26      Geschäftsstelle

Fax 031 921 68 48      Geschäftsstelle

e-mail: [office@vkb-acc.ch](mailto:office@vkb-acc.ch)

Besten Dank



VEREINIGUNG DER KADER  
DES BUNDES

Postfach, 3000 Bern 7

## **Mitgliederausweis VKB 2004/2005**

Die auf der Rückseite genannte Person ist  
Mitglied der Vereinigung der Kader des Bundes

Bern, im August 2004

Der Zentralpräsident:  
Peter Büttiker

Der Generalsekretär:  
Peter Ritschard