

Periodische Mitteilungen Nr. 4 2003/2004

VEREINIGUNG DER KADER
DES BUNDES

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

Zentralvorstand 2003/2004

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

Kurt Stampfli, Dr. iur., EDI

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

Paul Münger, 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: P. Münger

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 3 vorname.name@vkb-acc.ch
- *Verbindungsleute VKB in der Allgemeinen Bundesverwaltung:*

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
- *Verbindung zu den Sektionen*
Siehe Internet VKB www.vkb-acc.ch unter der betreffenden Sektion
- *Geschäftsstelle VKB:*
Bolliger Susanna office@vkb-acc.ch

In dieser Nummer

	Seite
Eiszeit	7
Abbau der Logistikinfrastruktur der Armee	10
Legislaturplanung 2003 – 2007	12
Legislaturfinanzplan 2005 – 2007	14
Reformen in der Verwaltung	15
Personalrechtliche Erlasse	18
Erstes Treffen mit Bundesrat Merz	19
Staatsrechnung 2003	20
Pensionskasse des Bundes PUBLICA	20
Unternehmungen des Bundes: Post, Swisscom	21
Bevölkerungsentwicklung in der Schweiz	22

Geschäftsbericht 2003

1. Zum Geleit	23
2. Sachgeschäfte	25
2.1 Bundespersonalrecht	25
2.2 Pensionskasse des Bundes PUBLICA	27
2.3 PUBLICA: Revision des PKB-Gesetzes	30
2.4 Lohnmassnahmen 2004 bei Bund, SBB, Post und Swisscom	36
2.5 Entlastungsprogramm 2003	37
2.6 Reformen in Verwaltung und Armee	39
2.7 Begleitausschuss der Sozialpartner	42
2.8 Eidg. Technische Hochschulen	43
3. Sektionen	47
3.1 Sektion Zürich	47
3.2 Sektion militärische Berufskader	49
3.3 Sektion VIBABS	49
3.4 Sektion Grenzwachtoffiziere	51
3.5 Sektion Cader Association of Swisscom	51
4. Die Kader des öffentlichen Verkehrs (KVöV)	52
5. Mitgliederversammlung, Zentralvorstand und Administration	53
5.1 Mitgliederversammlung 2003	53
5.2 Zentralvorstand, Geschäftsleitung und Administration	53

6. Finanzen	54
7. Dienstleistungen	55
8. Internationale Tätigkeit	56
8.1 Europäische Union der unabhängigen Gewerkschaften	56
8.2 Union der Gewerkschaften des öffentlichen Sektors	56
VKB in Stichworten	56
Wozu Rechtsschutz-Versicherung?	58

Eiszeit

Geht es nach den Prognostikern, so besteht jetzt Grund zur Zuversicht: die Schweizer Konjunktur gewinnt an Fahrt, der Aufschwung der Wirtschaft kommt. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) rechnet in diesem Jahr mit einem Wachstum von 1,8 Prozent. Soweit so gut. Erfahrungsgemäss wird es aber 1–2 Jahre dauern, bis diese Entwicklung sich auf die öffentlichen Finanzen auswirkt. Probleme struktureller Natur wie die *Sanierung der öffentlichen Finanzen, die Unterdeckung der Pensionskassen und die finanzielle Sicherung der Sozialversicherungen* sind noch nicht gelöst. Das Jahr 2004 steht ganz im Zeichen dieser Probleme. Wir stehen am Anfang und nicht am Ende eines mühsamen Leidensweges. Der Bundesrat hat diesen Weg in der Legislaturplanung 2003–2007 aufgezeigt. Das Personal im öffentlichen Dienst ist davon unmittelbar betroffen.

Entlastungsprogramme und Stellenabbau

Am 19. Dezember 2003 hat das Parlament das Entlastungsprogramm 2003 verabschiedet. Die damit beschlossenen Kürzungen des Personalkredites führen 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 2010* im Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS). Das Total von 3'300 Stellen entspricht rund 10 Prozent der Stellen der Bundesverwaltung! Wegen des Entlastungsprogrammes 2003 beabsichtigt das VBS, bereits in den Jahren 2004 und 2005 600 Stellen zu streichen. Gemäss Pressemitteilung des VBS vom 26. Februar 2004 ist davon auszugehen, dass *ein Teil des Abbaues durch Entlassungen* vollzogen werden muss.

Der angekündigte *Abbau der Logistikinfrastruktur der Armee* von heute 30 Stammbetrieben im ganzen Land auf drei bis fünf Logistikzentren und zwei bis drei Fahrzeugzentren führt regionalpolitisch zu einem Kahlschlag. Mit hartem Widerstand der betroffenen Kantone ist zu rechnen. Personalpolitisch markiert die Erklärung von Bundesrat Schmid einen *absoluten Tiefpunkt*: Tabubruch beim Bund. Bis jetzt galt der Bund immer als vorbildlicher Arbeitgeber. Anders als in der Privatwirtschaft wurden bei einem Stellenabbau bisher keine Entlassungen ausgesprochen. Diese kalte Erklärung darf nicht das letzte Wort in der Sache sein, sonst wird die Glaubwürdigkeit des Arbeitgebers Bund erschüttert. Erst am 19. November 2003 hat nämlich der Bundesrat personalpolitische Leitsätze für die Bundesverwaltung erlassen. Es besteht die Gefahr, dass diese Leitsätze kurz nach ihrem Inkrafttreten entwertet werden. Denn in Ziffer 11 verspricht der Bundesrat: «Wir sind an längerfristigen Arbeitsbeziehungen interessiert und nehmen gegenüber dem Personal soziale Verantwortung wahr.»

Nach dem Entlastungsprogramm 2003 steht das *Entlastungsprogramm 2004* (EP 04) an. Es soll Einsparungen in der Höhe von 2,5 Milliarden Franken bringen. Das sind 5 Prozent der Gesamtausgaben des Bundes. Wie stark das Personal im einzelnen betroffen sein wird, ist noch offen. Der Bundesrat will die Inhalte des EP 04 erst nach der Volksabstimmung vom 16. Mai festlegen. Bei der *Aufgabenverzichtsplanung* werden die Personal- und Sachausgaben der Verwaltung (*Funktionsausgaben*) im Vordergrund stehen. Im Legislaturfinanzplan 2005 – 2007 werden dazu die Karten aufgedeckt: die Funktionsausgaben sollen so weit gekürzt werden, dass sich bis 2008 Einsparungen von *mindestens 200 Millionen Franken* erzielen lassen. Somit ist ab 2006 mit einem *weiteren massiven Abbau von Stellen (1'000 – 1'500) in der Bundesverwaltung* zu rechnen. Die Entlastungsprogramme des Bundesrates in seiner neuen Zusammensetzung strahlen Kälte aus.

Harte Auseinandersetzungen zeichnen sich auch bei den *Unternehmungen des Bundes* ab. Die Post beabsichtigt, ab 2005 die Arbeitsbedingungen im Gesamtarbeitsvertrag (GAV) zu flexibilisieren. Vor allem die geplante Regionalisierung der Löhne stösst dabei auf harten Widerstand des Personals. Bei den SBB wurden die GAV-Verhandlungen im März von den Personalverbänden abgebrochen, weil die Unternehmung ein reines Abbaupaket vorgelegt habe.

Ungelöste Pensionskassenprobleme

Das Jahr 2003 war für die Finanzmärkte und damit auch für die Pensionskassen ein gutes Jahr. Mitte März 2003 stellte sich ein Aufwärtstrend ein, der bis heute anhält. Die Pensionskasse PUBLICA verzeichnete – erstmals nach zwei negativen Jahren – einen Zuwachs auf dem Gesamtvermögen. Die Pensionskasse der SBB verbesserte ihren Deckungsgrad von 80,5 auf 85 Prozent. Trotz dieser erfreulichen Entwicklung sind die Pensionskassen des Bundes und bundesnaher Unternehmungen noch nicht über dem Berg. Die Pensionskassen von Post und SBB werden ihre Unterdeckung nicht aus eigener Kraft beheben können, stellt der Bundesrat im Bericht über die Legislaturplanung 2003 – 2007 fest. Obwohl der Bund bis Ende 2002 bereits über 20 Milliarden Franken den verselbstständigten Pensionskassen (SBB, Post, RUAG, PUBLICA) zur Verfügung gestellt hat, sind noch Forderungen in Milliardenhöhe offen. Die Post beziffert diese auf 1,028 Milliarden Franken, während die SBB für die Rentner mit Pensionsdatum vor dem 1. Januar 2001 einen Fehlbetrag von 1,640 Milliarden Franken geltend macht. Der Bundesrat sieht für die Lösung der Pensionskassenprobleme unter anderem Abbaumassnahmen vor: Streichung der Leistungsgarantie des Bundes, Streichung der Garantie des Teuerungsausgleichs auf den Renten, Erschwerung des vorzeitigen Altersrücktritts.

Finanzielle Sicherung der AHV und der IV

Noch ist die Finanzierung der AHV solide. Sie muss aber in absehbarer Zeit mit gezielten Massnahmen gesichert werden, weil infolge der steigenden Lebenserwartung und der gesunkenen Geburtenrate immer weniger Beitragszahlende immer mehr Renten finanzieren müssen. Ohne gezielte Eingriffe werden die Reserven der AHV voraussichtlich ab 2009 oder 2010 stark sinken und innert einiger Jahre aufgebraucht sein. Die finanzielle Lage der Invalidenversicherung hingegen ist bereits heute prekär, weil die Zahl der IV-Rentnerinnen und IV-Rentner stetig zunimmt. 2003 war die IV mit 4,5 Milliarden Franken verschuldet, Ende dieses Jahres dürften es über 6 Milliarden sein.

Am 16. Mai stimmt die Schweiz über die finanzielle Sicherung der AHV und der Invalidenversicherung ab: Die 11. AHV Revision beinhaltet gezielte Einsparungen. Die Erhöhung der Mehrwertsteuer zu Gunsten der AHV und IV bringt zusätzliche Einnahmen. Weder das Wirtschaftswachstum alleine noch der Einsatz des Nationalbankgoldes lösen das Finanzproblem der ersten Säule. Mit der Mehrwertsteuervorlage wird der gesamte Finanzbedarf für AHV und IV für die kommenden Jahre aufgezeigt. Die Invalidenversicherung braucht zusätzliche Finanzen bereits ab 2005. Bezüglich der AHV handelt es sich nur um eine verfassungsmässige Ermächtigung. Sollte die AHV in den Jahren 2009 oder 2010 auf das Mehrwertsteuerprozent angewiesen sein, haben das Parlament und bei einem fakultativen Referendum nochmals die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger das letzte Wort.

Mit der Sanierung der Bundesfinanzen, der Sanierung der Pensionskassen des Bundes bzw. bundesnaher Unternehmungen und der finanziellen Sicherung der Sozialversicherungen kommt in der nächsten Zeit eine schwere Last auf uns zu. Unter allen drei Titeln heisst es: Kürzung, Verzicht, Abbau, Mehrbelastung. Die Entlastungsprogramme des Bundes und die geplanten Abbaumassnahmen bei den Pensionskassen führen zu harten Verteilungskämpfen, schlechter Stimmung beim Personal und zu politischer Polarisierung. Sparen allein ist noch kein politisches Programm.

Abbau der Logistikinfrastruktur der Armee

Finanzdruck zwingt zu beschleunigtem Abbau

Bundesrat Samuel Schmid und der Chef der Armee, Korpskommandant Christophe Keckeis, haben am 26. Februar 2004 in Bern an einer ausserordentlichen Konferenz der kantonalen Militär- und Zivilschutzdirektoren über eine massive Reduktion der Logistikinfrastruktur und den damit verbundenen Stellenabbau informiert. Zeitgleich orientierte das VBS seine Sozialpartner. Der Stellenabbau ist *nicht ohne Entlassungen möglich*. Der Grund für den Abbau ist das stark reduzierte Budget des VBS. In den Jahren 1998 bis 2007 ergeben sich gegenüber der ursprünglichen Planung Reduktionen von 2,7 Milliarden Franken, wobei das Entlastungsprogramm 2004 noch nicht berücksichtigt ist. Für den Start der Armee XXI war mit einem Budget von 4,3 Milliarden gerechnet worden; mittlerweile ist die 4-Milliarden-Grenze unterschritten.

Dieser Finanzdruck zwingt zu einem beschleunigten Abbau. Das bedeutet eine Reduktion der Betriebsausgaben, also Abbau von Vorräten, Liquidation von Bauten, Waffen, Geräten und Material und eben auch einen Personalabbau. Wie bereits früher kommuniziert, gehe es bis 2010 um rund 2'500 Stellen im Bereich Verteidigung des VBS. Das Departement unternehme alles, um diesen Abbau sozialverträglich zu gestalten und Entlassungen auf das absolut Notwendige zu beschränken, betonte Bundesrat Schmid.

Abbau im Logistikbereich

Ein wesentlicher Anteil der Betriebskosten wird in der Logistikbasis der Armee (LBA) generiert, die deshalb in den nächsten Jahren besonders intensiv sparen muss. Eine Reduktion des Budgets von 30 bis 40 Prozent und damit *jährliche Einsparungen von rund 200 Millionen Franken* sollen erreicht werden.

Die LBA-Strategie sieht eine massive Reduktion der Logistikinfrastruktur vor. Die heute *30 Stammbetriebe* der Schweiz mit total über 600 Lagerhäusern sollen auf *drei bis fünf Logistik-Center* und *zwei bis drei Fahrzeug-Center* reduziert werden. Genaue Standorte sind noch nicht definiert. Die Umsetzung soll konzentriert in den nächsten fünf Jahren, spätestens aber bis 2010, erfolgen.

Vom Hol- zum Bringprinzip

Auf die veränderte Bedrohungslage hat die Schweizer Armee mit einer kleineren, moderneren und flexibleren Struktur reagiert. In der Logistik kommt es zu einem Wandel vom Hol- zum Bringprinzip. Die Truppe bestimmt nun, wann sie wo welche Ware erhalten will. Die LBA bringt ihr das Material an den vereinbarten Standort. Das bedeutet, dass die zahlreichen Zeughäuser und Armeemotorfahr-

zeugparks (AMP) auf einige wenige konzentriert werden können. Die genaue Anzahl und die definitiven Standorte werden im Rahmen des Projekts «Standortmodell LBA» bis zum vierten Quartal 2004 definiert und mit den Kantonen verhandelt. Wesentlich ist, dass die neuen künftigen Standorte verkehrstechnisch gut erschlossen und bezüglich der Bedrohungsszenarien krisenresistent sind.

Laufende Projekte gestoppt

Im Rahmen dieser Strategie werden alle laufenden Bauprojekte im Bereich der Logistikinfrastruktur sistiert und im Zusammenhang mit dem Standortmodell neu geprüft. Künftig werden die Verträge mit den Kantonen für die Zusammenarbeit im Zeughausbereich nur noch mit ein- oder zweijährigen Verpflichtungen vereinbart. Zurzeit müssen die Verträge mit den Kantonen Freiburg, Tessin, Waadt, Genf und Wallis neu ausgehandelt werden.

Die Strategie der LBA sieht vor, im Jahr 2004 und auch in den Folgejahren in grossem Umfang Material zu entsorgen, das überzählig ist. Durch diese Materialentsorgung werden grosse Lagerflächen frei und in der Folge ganze Zeughäuser geleert. Dadurch kann auch Infrastruktur verkauft werden.

Stellenabbau nicht mehr ohne Entlassungen möglich

Die Umsetzung dieser LBA-Strategie zur massiven Senkung der Betriebskosten bedingt auch eine *Reduktion der Personalkosten*. Im Moment ist geplant, dass in den Jahren 2004 und 2005 rund 600 Stellen gestrichen werden. 300 davon können durch ordentliche und vorzeitige Pensionierungen abgebaut werden. Für die übrigen 300 Stellen wird ein Abbauverfahren gemäss dem Sozialplan der Bundesverwaltung angewendet. Es ist davon auszugehen, dass ein Teil des Abbaus durch Entlassungen vollzogen wird.

Weitere Konzeptionen folgen

VBS-Chef Samuel Schmid wies schliesslich darauf hin, dass der Personalabbau drei Ebenen betrifft: *Ausbildungsinfrastruktur* (Rekrutierungsstandorte, Belegung und Auslastung von Schiess- und Waffenplätzen, Kommandostandorte); *Einsatzinfrastruktur* (z.B. Betrieb von Flugplätzen, ober- und unterirdischer Führungs- und Übermittlungsanlagen); *Logistikinfrastruktur* (Zeughäuser, AMP, Materiallager, unterirdische Logistikanlagen, Militärspitäler).

Der Bearbeitungsstand dieser drei Ebenen sei unterschiedlich. Vertiefte Aussagen könnten heute nur zur Logistikinfrastruktur und somit zur Logistikbasis der Armee gemacht werden. Mit dem gleichen Zeithorizont wie für die Logistik, d.h. Abschluss bis 2010, würden nun Konzepte für die beiden übrigen Bereiche ausgearbeitet werden.

Legislaturplanung 2003 – 2007

Am 25. Februar 2004 hat der Bundesrat den Bericht über die Legislaturplanung 2003 – 2007 genehmigt. Der Bericht, der auch als Strategie des Bundesrates bezeichnet wird, umfasst über 80 Seiten. Wir entnehmen daraus die folgenden Ausführungen.

Standortbestimmung

Alterung der Bevölkerung erfordert Anpassungen

Seit dem Ende des 1. Weltkriegs altert die schweizerische Bevölkerung. In den nächsten 30 Jahren wird sich diese Alterung beschleunigen: der Anteil der älteren Personen (65-jährig und älter) an der Gesamtbevölkerung wird kontinuierlich zunehmen. Waren es im Jahr 2000 noch 15 Prozent, werden es im Jahr 2035 24 Prozent sein. Dadurch entsteht ein grosser Druck auf die Sozialversicherungen. Anpassungen sind unumgänglich.

Verschuldung erfordert Gegensteuer

Der Bundeshaushalt der 90er Jahre war – wegen der ausgeprägten Wachstumsschwäche und den überproportional wachsenden Ausgaben – durch hohe Defizite und eine Verdoppelung der Schulden gekennzeichnet. In Umsetzung der Verfassungsvorgabe, dass sich die Ausgaben – unter Berücksichtigung der Wirtschaftslage – nach den Einnahmen zu richten haben, ist der Verschuldungstrend zu brechen.

Ziel 3: Ausgleich des Bundeshaushaltes

Die Sanierung der Bundesfinanzen hat auf lange Sicht nur Bestand, wenn gleichzeitig auf vier Ebenen angesetzt wird: *Erstens* muss der Bundeshaushalt auf dem Weg von tiefgreifenden Systemreformen in den einzelnen Aufgabengebieten entlastet werden; diese wirken allerdings erst mittel- bis langfristig. Der Bundesrat gibt daher in dieser Legislatur der Vorbereitung entsprechender Vorhaben besonders hohe Priorität.

Zweitens ist bis 2007 das heutige strukturelle Defizit des Bundeshaushalts zu beseitigen. Dazu sind drei Dinge nötig: Es muss ein neues Entlastungsprogramm ausgearbeitet werden, das möglichst rasch wirkt. Die Aufgaben des Bundes sind systematisch auf ihre Notwendigkeit hin zu überprüfen. Die fiskalischen Entlastungen sind auf das Notwendigste zu begrenzen.

Drittens ist die Finanzierung der Pensionskasse des Bundes und der bundesnahen Unternehmen auf langfristig solide Grundlagen zu stellen. *Viertens* ist eine

umfassende *Reform der Bundesverwaltung* zu prüfen. Sie soll die Führungskapazitäten verbessern, die Kosten reduzieren und alle Führungsebenen entlasten.

Zur systematischen Aufgabenverzichtsplannung

Es wird ein einfaches Vorgehen gewählt, das möglichst rasch zu spürbaren Ergebnissen führt. Ziel ist, dass erste Umsetzungsmassnahmen *ab 2006* greifen können. Im Weiteren wird festgelegt, wie Querschnittsaufgaben und -leistungen, namentlich das Ressourcen- und Infrastrukturmanagement, überprüft werden sollen. Damit sich der zweifellos beträchtliche Aufwand lohnt, sollte die *Zielgrösse mindestens bei 200 Millionen* liegen. Die Aufgabenüberprüfung ist abzustimmen auf andere Reformprojekte, so die allfällige Reform der Bundesverwaltung und die anstehende Subventionsüberprüfung.

Pensionskassen des Bundes und bundesnaher Unternehmungen

PUBLICA wurde ausfinanziert und hat somit keine Unterdeckung aufzuweisen. Diesen Zustand gilt es längerfristig zu sichern. Die *Pensionskassen von Post und SBB* weisen zurzeit eine erhebliche *Unterdeckung* auf, die sie in nützlicher Frist *nicht aus eigener Kraft beheben* können. Deshalb ist auf die Forderung der Unternehmen gegenüber dem Bund, er möge sie bei der Behebung der Unterdeckung und Sanierung ihrer Vorsorgeeinrichtungen unterstützen, einzutreten.

Die Grundlage für die Lösung der Probleme muss mit einer *Teilrevision des Bundesgesetzes über die Pensionskasse des Bundes, des Postorganisations- und des SBB-Gesetzes* geschaffen werden. In einem ersten Schritt geht es darum, Garantien zu beseitigen, die den Bund oder die Unternehmen finanziell belasten. Es handelt sich dabei um Leistungsgarantien des Bundes und um Garantien des Teuerungsausgleichs auf den Renten. Für eine nachhaltige Sanierung und Konsolidierung der Vorsorgeeinrichtungen müssen systematische Finanzierungslücken bei der vorzeitigen Pensionierung geschlossen werden. Ferner müssen sowohl im vorsorgerechtlichen wie auch im arbeitsrechtlichen Bereich die Invaliditätsrisiken und die daraus entstehenden Kosten vermindert werden.

In einem zweiten Schritt wird das Vorsorgesystem der Pensionskassen des Bundes auf das *Beitragsprimat* umgestellt. Was die Unternehmen angeht, so hat der Bundesrat entschieden, eine allfällige Mitfinanzierung der Deckungslücken bei den Vorsorgeeinrichtungen von der Bedingung abhängig zu machen, dass Post und SBB ebenfalls zum Beitragsprimat wechseln. Dieser Wechsel soll indessen nicht zu einem kurzfristigen Leistungsabbau führen, sondern den Vorsorgeeinrichtungen die Möglichkeiten geben, rascher auf wirtschaftliche, finanzielle und personalpolitische Veränderungen zu reagieren. Gleichzeitig soll der Wechsel zum Beitragsprimat auch die transparente und sozialverträgliche Abbildung von

flexiblen Arbeitsverhältnissen und Karriereverläufen in der beruflichen Vorsorge erlauben.

Legislaturfinanzplan 2005 – 2007

Dem Bericht zum Legislaturfinanzplan 2005 – 2007 vom 25. Februar 2004 entnehmen wir die folgenden Ausführungen.

Entlastungsprogramm 2004 (EP 04)

Das Entlastungsprogramm 2004 muss aus heutiger Sicht Entlastungen in der Höhe von 2,5 Milliarden bringen. Je nach Entwicklung der Konjunktur, den Beschlüssen des Parlaments zu finanzrelevanten Vorlagen und dem Ausgang der Volksabstimmungen namentlich zum Steuerpaket und zum Mehrwertsteuerzuschlag für die IV kann sich dieser Betrag aber noch markant ändern. Der Bundesrat hat deshalb beschlossen, die inhaltlichen Konturen des EP 04 erst im Frühsommer definitiv festzulegen. Klar ist aber, dass es zur Hauptsache wiederum auf der Ausgabenseite ansetzen wird. Dabei stehen schwerpunktmässige Kürzungen im Vordergrund. Diese sollen insbesondere in den am dynamischsten wachsenden Bereichen Soziale Wohlfahrt und Bildung / Forschung und weiter im Verkehr gesucht werden, wobei auch in den anderen grossen Aufgabenbereichen, insbesondere in der Verteidigung, Landwirtschaft sowie den Beziehungen zum Ausland nach substantziellen Entlastungsmöglichkeiten gesucht werden muss. Die Verabschiedung der Botschaft ist für die zweite Jahreshälfte 2004 geplant.

Aufgabenverzichtplanung

Während das EP 04 in erster Linie im Transferbereich ansetzt, stehen bei der Aufgabenverzichtplanung die Funktionsausgaben der Verwaltung im Vordergrund (Personal- und Sachausgaben). Diese sollen so weit gekürzt werden, dass sich *Einsparungen von mindestens 200 Millionen* erzielen lassen, wobei erste Vorwirkungen bereits ab 2006 erwartet werden. Um dieses Ziel erreichen zu können, wird es nötig sein, auf die Erfüllung nicht prioritärer Aufgaben strikte zu verzichten und bestehende Rationalisierungsmöglichkeiten konsequent auszunutzen.

Reformen in der Verwaltung

Bundesamt für Militärversicherung: Transfer zur SUVA

Am 23. Januar 2004 hat das Eidg. Departement des Innern (EDI) die Sozialpartner darüber informiert, dass das Bundesamt für Militärversicherung voraussichtlich im Frühjahr 2005 als eigene Abteilung zur Schweizerischen Unfallversicherungs-Anstalt (SUVA) transferiert wird. Diese Massnahme erfordert eine Änderung des Bundesgesetzes über die Militärversicherung.

Die Militärversicherung

Die Militärversicherung dient der umfassenden Risikodeckung aller Gesundheitsschäden von Personen, die für den Bund persönliche Leistungen im Bereich der Sicherheits- oder Friedensdienste erbringen. Zu den versicherten Diensten gehören namentlich Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst, Einsätze des Schweizerischen Korps für humanitäre Hilfe sowie friedenserhaltende Aktionen und Gute Dienste des Bundes. Gegenstand der Militärversicherung sind alle Schädigungen der körperlichen und geistigen Gesundheit der Versicherten und deren unmittelbaren wirtschaftlichen Folgen, unabhängig davon, ob sie durch Unfall oder Krankheit verursacht sind.

Die Militärversicherung bildet ein eigenes, in sich geschlossenes, jedoch mit den übrigen Sozialversicherungen koordiniertes System mit einem breiten Leistungsangebot. Sie kommt nicht nur für die Behandlungs- und Pflegekosten auf und erbringt Taggelder sowie Invaliden-, Hinterlassenen- und Integritätsschadenrenten, sondern sie trifft zum Beispiel auch Eingliederungsmassnahmen und leistet Entschädigungen für die Verzögerung der Berufsausbildung und für Berufsausbildungskosten sowie an Selbstständigerwerbende.

Die Militärversicherung ist für die Versicherten kostenlos. Die Leistungen werden vom Bund aus der allgemeinen Bundeskasse erbracht. Nur ein kleiner Teil wird mit Prämien der Versicherten finanziert. Prämienpflichtig sind die ehemaligen beruflich Versicherten (z.B. Instruktooren der Armee oder des Zivilschutzes, Angehörige des Festungswachtkorps oder des Überwachungsgeschwaders), welche sich nach ihrer Pensionierung freiwillig weiterhin bei der Militärversicherung versichern lassen. Im Rahmen des Entlastungsprogramms 2003 ist vorgesehen, dass auch die erwerbstätigen beruflich Versicherten angemessene Prämien zu bezahlen haben.

Das Bundesamt für Militärversicherung

Die Militärversicherung wird vom Bundesamt für Militärversicherung (BAMV) geführt, welches seit 1984 dem Eidg. Departement des Innern unterstellt ist. Das

BAMV verfügt über 158 Etatstellen. Arbeitsorte sind Genf/Carouge, Bern, St. Gallen und Bellinzona. Im Jahre 2002 wurden total 56'000 Versicherungsfälle bearbeitet. Davon waren allerdings 26'000 Bagatellfälle, welche ausschliesslich durch Zahlung und ohne Rückmeldung an den Versicherten erledigt wurden.

Bereits am 30. April 2003 hatte der Bundesrat das EDI beauftragt, mit einer Projektgruppe alle Fragen im Zusammenhang mit einer verstärkten Zusammenarbeit zwischen der Militärversicherung und der SUVA, einschliesslich einer Unterstellung der Militärversicherung als selbstständiges Sozialversicherungssystem unter die SUVA, zu prüfen. Die Prüfung durch die Projektgruppe ergab, dass eine Unterstellung der Militärversicherung unter die SUVA einer blossen Zusammenarbeit zwischen dem BAMV und der SUVA vorzuziehen ist. Der Bereich der Versicherungsleistungen der Militärversicherung wird durch die Übertragung der Führung der Militärversicherung an die SUVA nicht tangiert.

Mit dem Inkrafttreten von Armee XXI und Bevölkerungsschutz XXI muss bei etlichen Versichertenkategorien mit einer Abnahme der Dienstage gerechnet werden. Die Abnahme der Dienstage wird unweigerlich Auswirkungen auf die Anzahl Versicherungsfälle der Militärversicherung haben. Diese Entwicklung wird zu einem Abbau des Personalbestandes der Militärversicherung führen.

Auswirkungen auf das Personal

Die SUVA wird sämtliche Arbeitsverhältnisse übernehmen und den übernommenen Mitarbeitenden während zwei Jahren eine Beschäftigung gemäss Personalrecht des Bundes (inkl. Lohn und Teuerungszulagen) an den bisherigen Arbeitsorten (Genf/Carouge, Bern, St. Gallen, Bellinzona) garantieren. In der Folge werden für die Mitarbeitenden der Militärversicherung die gleichen Anstellungsbedingungen gelten wie für die anderen Mitarbeitenden der SUVA. Die Mitarbeitenden der Militärversicherung werden in die Pensionskasse der SUVA übertreten.

Der Abbau des Personalbestandes soll vor allem durch natürliche Abgänge erfolgen, indem soweit als möglich keine Ersatzanstellungen vorgenommen werden. Zudem sollen in Abweichung der erwähnten Garantien sechzigjährige und ältere Mitarbeitende, deren Stelle aufgehoben wird, gemäss Sozialplan des Bundes vorzeitig pensioniert werden können. Der Abbau kann somit sozialverträglich erfolgen.

Reorganisation des Bundesamtes für Zivilluffahrt (BAZL)

Die Tätigkeitsbereiche Politik und Sicherheit des BAZL sollen getrennt und als eigene Organisationseinheiten geführt werden. Der Bereich Sicherheit wird in die drei Unterbereiche «Lufttüchtigkeit», «Operation» und «Infrastruktur» aufgeteilt.

Zusätzlich wird eine Organisationseinheit «Safety & Risk Management» aufgebaut, die als amtsinternes Kontrollinstrument funktioniert. Schliesslich sollen die Erfassung und Auswertung von sicherheitsrelevanten Daten und die Identifizierung von Sicherheitsrisiken systematisiert und verstärkt werden. Gestützt auf das Grobkonzept der Reorganisation wurde der Ressourcenbedarf für jede vom Amt zu erbringende Dienstleistung möglichst präzise berechnet. Unter Berücksichtigung von Effizienzgewinnen und Synergien ergibt sich ein personeller Mehrbedarf von 60 Personeneinheiten.

Der Bundesrat beantragt dem Parlament einen Nachtragskredit von 11,5 Millionen Franken für 60 zusätzliche Luftfahrt- und Sicherheitsspezialisten im Bundesamt für Zivilluftfahrt. Die Finanzierung dieser Massnahmen soll haushaltsneutral erfolgen. Ein Teil der Mehrkosten soll durch Gebührenerhöhungen, der Rest durch Kompensation der Mehrausgaben innerhalb des UVEK-Budgets sichergestellt werden.

Reorganisation der Bundesinformatik

NOVE-IT abgeschlossen

Das Programm NOVE-IT, die Reorganisation der Bundesinformatik, wurde Ende 2003 nach fünf Jahren Arbeit abgeschlossen. NOVE-IT ist das umfassende Reorganisationsprogramm der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) der Bundesverwaltung, das 1997 ausgelöst und Ende 2003 abgeschlossen wurde. Es hatte zum Ziel, die Effizienz um 23 Prozent zu steigern und so rund 130 Millionen Franken jährlich für die Erfüllung neuer Aufgaben mittels IKT verfügbar zu machen. Gleichzeitig wurde eine höhere Flexibilität zur Anpassung an neue Anforderungen, bessere Qualität und Sicherheit angestrebt. Die Effizienzsteigerung ist vollständig, die übrigen Ziele sind weitgehend erreicht worden. Dies zeigte die Ergebnismessung, die Ende 2003 durch die Departemente und die Programmleitung im Informatikstrategieorgan Bund (ISB) durchgeführt worden war. Sie wird bis Herbst 2004 mit einer unabhängigen Evaluation durch aussenstehende Firmen und ein Universitätsinstitut überprüft und ergänzt.

Für NOVE-IT hatte das Parlament 2000 einen Rahmenkredit von 200 Millionen Franken für Investitionen und Unterstützung bewilligt. Er wird bis auf rund 1 Million Franken ausgeschöpft. Der Verpflichtungskredit von 30 Millionen Franken für Personalmassnahmen wurde nur zur Hälfte beansprucht. Vom Sozialplan musste nur wenig Gebrauch gemacht werden, weil das Wachstum der Aufgaben im IKT-Bereich einen Teil der gegen 300 Stellenreduktionen gleich wieder als Aufstockungen erforderte, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die nötige Flexibilität zeigten, neue Stellen anzunehmen, andere in der zu Beginn noch sehr guten Marktlage für Informatiker anderswo unterkamen.

EVD: Auslagerung der Bürokommunikation

Das Eidg. Volkswirtschaftsdepartement (EVD) und IBM Schweiz haben einen Outsourcing-Vertrag für die Bürokommunikation abgeschlossen. Damit werden erstmals IT-Arbeitsplätze der Bundesverwaltung von einem externen Provider betreut. Die vorerst auf fünf Jahre befristete Vereinbarung sieht vor, dass IBM ab 1. Februar 2004 die Verantwortung für die IT-Infrastruktur von rund 2'000 Arbeitsplätzen, für den Client / Server-Betrieb sowie für das Mailsystem und den Helpdesk übernimmt. Das EVD will dadurch den Betrieb seiner Bürokommunikation mit klar definierten Leistungen zu einem marktgerechten Preis sicherstellen. Die Fachanwendungen der Ämter des EVD werden auch künftig vom internen Leistungserbringer ISCeco betrieben.

Migrationsbereich: Überprüfung der Organisationsstrukturen

Bundesrat Christoph Blocher hat dem stellvertretenden Direktor des Bundesamtes für Flüchtlinge (BFF), Urs Hadorn, bis auf Weiteres die Leitung des BFF übertragen. Der 62-jährige Hadorn übernimmt damit die Funktion von Direktor Jean-Daniel Gerber, der auf den 1. April 2004 als Direktor ins Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) wechselt. Bundesrat Christoph Blocher will den Wechsel an der Spitze des BFF nutzen, um die organisatorische Struktur des Eidg. Justiz- und Polizeidepartements (EJPD) im Migrationsbereich zu überprüfen. Insbesondere soll geklärt werden, welche Verbesserungen und Kosteneinsparungen durch eine *Zusammenlegung von BFF und dem für den Ausländerbereich zuständigen Bundesamt für Zuwanderung, Integration und Auswanderung (IMES)* erzielt werden könnten und wie eine solche konkret umzusetzen wäre. Er hat deshalb Urs Hadorn auch die Leitung des «Projekts 2004» übertragen, in dessen Rahmen diese Fragen in Zusammenarbeit mit dem Direktor des IMES, Eduard Gnosa, geklärt werden sollen. Auf der Grundlage des Projektberichtes soll über das weitere Vorgehen entschieden werden.

Personalrechtliche Erlasse

Bundespersonalverordnung

Mit einer Motion vom 23. Mai 2003 verlangte die Finanzkommission eine Änderung der Artikel 78 und 79 der Bundespersonalverordnung (BPV). Diese Bestimmungen regeln die Entschädigungen bei Auflösung des Dienstverhältnisses nach Artikel 19 des Bundespersonalgesetzes. Die Motion zielt darauf ab, den

Kreis der Entschädigungsberechtigten einzuschränken und die Entschädigungen zu kürzen, welche den Führungskräften des Bundes bei Auflösung des Dienstverhältnisses nach Artikel 26 BPV ausgerichtet werden. Am 8. März 2004 kam die Motion im Nationalrat zur Sprache. Namens der Finanzkommission kritisierte Nationalrat Hofmann (SP/AG), dass die maximale Höhe von drei Jahresgehältern (Art. 79 Abs. 4 BPV) zu hoch angesetzt sei. Überdies habe der Bundesrat in einigen Fällen eine zu grosszügige Praxis eingeschlagen.

Bundesrat Merz stellte dem Nationalrat eine generelle Reduktion der Obergrenze der Abgangsentschädigungen für alle Personalkategorien in Aussicht. Im Übrigen beantragte er, die Motion abzulehnen, da mit der Änderung der Bundespersonalverordnung keine substanziellen Einsparungen erzielt werden könnten. In der Abstimmung wurde die Motion mit 148 : 9 Stimmen vom Nationalrat angenommen.

Bemerkungen der VKB

Eine Änderung der Bundespersonalverordnung war im Herbst 2003 Gegenstand von Verhandlungen mit den Personalverbänden. Dabei stand unter anderem eine Abgangsentschädigung von mindestens einem Jahreslohn und höchstens zwei Jahreslöhnen zur Diskussion. Von grösserer Bedeutung waren die geplanten Änderungen der Bundespersonalverordnung betreffend *Restrukturierungen* (Art. 52 BPV). Diese Änderungen hängen mit dem Sozialplan des Bundes vom Februar 2002 zusammen, der ebenfalls revidiert werden soll. Neu soll darin unter anderem präzisiert werden, dass der Lohnunterschied zwischen der Funktion vor und nach der Umstrukturierung maximal drei Lohnklassen betragen darf. Mit Blick auf den bevorstehenden Stellenabbau in der Bundesverwaltung ist es dringlich, dass die Änderung der Bundespersonalverordnung, zusammen mit der Änderung des Sozialplanes, bald in Kraft gesetzt werden kann.

Erstes Treffen mit Bundesrat Merz

Am 12. Februar 2004 fand das erste Treffen der Personalverbände des Bundes, unter ihnen auch die Vereinigung der Kader des Bundes, mit dem neuen Vorsteher des Eidg. Finanzdepartementes statt. Auf der Basis gegenseitigen Verständnisses und des Bundespersonalgesetzes ist damit eine Zusammenarbeit eingeleitet worden, die angesichts der grossen finanzpolitischen Herausforderungen wichtig ist.

Das Entlastungsprogramm 04 im Umfang von 2,5 Milliarden Franken erfordert von allen Departementen Zugeständnisse. Wichtigste Anliegen der Verbände in diesem Zusammenhang sind die *Berechenbarkeit der Personalpolitik des Bundes* und – falls ein Stellenabbau erforderlich wird – die zwingende Koppelung eines solchen Stellenabbaus an einen *Aufgabenverzicht*. Nach Möglichkeit soll es zu keinen Entlassungen kommen, sondern zu einem Stellenumbau, der den betroffenen Mitarbeitenden neue Perspektiven eröffnet. Ein nächstes Treffen ist für den Sommer dieses Jahres vereinbart worden.

Staatsrechnung 2003: Defizit von 2,8 Milliarden Franken

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 18. Februar 2004 von den Zahlen zum Rechnungsabschluss 2003 Kenntnis genommen. Mit 2,8 Milliarden liegt das Defizit der Staatsrechnung um 2,55 Milliarden über dem budgetierten Ausgabenüberschuss von 246 Millionen Franken. Hauptgrund für das hohe Defizit ist der Einnahmeneinbruch bei der Verrechnungssteuer, der direkten Bundessteuer, den Stempelabgaben und der Mehrwertsteuer. Die Einnahmeneinbusse schlug sich allerdings auch auf der Ausgabenseite nieder: die weniger stark ansteigenden Anteile Dritter an den Bundeseinnahmen haben dazu beigetragen, dass das effektive Ausgabenvolumen um 1,1 Milliarden unter dem Voranschlag lag.

Pensionskasse des Bundes PUBLICA

Vermögenszuwachs von 8 Prozent im Jahre 2003

Die Pensionskasse des Bundes PUBLICA hat im Jahre 2003 mit einem Zuwachs auf dem Gesamtvermögen im Umfang von 8,03 Prozent erstmals nach zwei negativen Jahren eine positive Performance erreicht. Dies ist dem jährlichen Bericht über die Anlagen der PUBLICA zu entnehmen, den der Bundesrat am 18. Februar 2004 zur Kenntnis genommen hat. Mit einem Vermögen von rund 29 Milliarden Franken gehört PUBLICA zu den grössten institutionellen Anlegern der Schweiz.

Die Investitionen im vergangenen Jahr wurden von der neuen Anlagestrategie beeinflusst, welche im September vom Bundesrat genehmigt worden war. Diese

Strategie sieht jetzt einen geringeren Anteil von Anlagen in Aktien vor. Dank der günstigen Zinsentwicklung in der zweiten Jahreshälfte konnten zusätzliche 1'465 Millionen Franken in Obligationen in Schweizerfranken investiert werden. Für Immobilien wurden 85 Millionen Franken investiert.

Neuer Direktor

Die Kassenkommission PUBLICA als oberstes Leitungs- und Aufsichtsgremium der Pensionskasse des Bundes hat am 12. März 2004 *Werner Hertzog* zum neuen Direktor von PUBLICA ernannt. Der 45-jährige Hertzog ist diplomierter Mathematiker und leitet zurzeit den Bereich Kollektivleben der Schweizerischen National-Versicherungsgesellschaft Basel. Von 1997 bis 2002 war er Direktor der Basellandschaftlichen Pensionskasse. Er bringt nebst dem versicherungstechnischen Know how umfangreiche Kenntnisse in den Bereichen Finanzanlagen, Immobilienmanagement, strategische Unternehmensführung und nicht zuletzt in der Menschenführung mit. Der Zeitpunkt des Stellenantritts bildet Gegenstand von Verhandlungen. Der bisherige Direktor Peter Duggeli verlässt PUBLICA Mitte Mai 2004.

Unternehmungen des Bundes

Post: Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen im GAV

Die Schweizerische Post will noch innovativer werden, ihre Strukturen modernisieren und die Arbeitsbedingungen ihres Personals rasch anpassen können. Die derzeitigen Gesamtarbeitsverträge der Post zwingen das Unternehmen, in allen Branchen und in der ganzen Schweiz die gleichen Anstellungsbedingungen zu bieten, während ihre Konkurrenten in zahlreichen Sektoren keiner derartigen Beschränkung unterliegen. Diesen steht es frei, Löhne zu entrichten, die je nach Region und Branche unterschiedlich sind. Entscheidend ist die Gesamtheit der Arbeitsbedingungen (Gestaltung und Dauer der Arbeitszeit, Ferien, Sozialleistungen, Löhne). Die Schweizerische Post bietet meist bedeutend bessere Leistungen an als ihre Konkurrenten.

Um konkurrenzfähig zu bleiben, wird die Post mit den Gewerkschaften Verhandlungen zur *Überarbeitung der geltenden Gesamtarbeitsverträge* aufnehmen. Bei erfolgreichem Verlauf könnten die Neuerungen Anfang des nächsten Jahres eingeführt werden. Flexible Arbeitsbedingungen werden den Rückgang des Personalbestands bei der Schweizerischen Post bemerkbar verlangsamen,

nicht jedoch vollständig verhindern. Bedingt durch den erwarteten Rückgang beim Verarbeitungsvolumen wird sich die Post gezwungen sehen, ihren Personalbestand in den nächsten Jahren weiterhin abzubauen. Massnahmen zur sozialen Abfederung sind vorgesehen.

Swisscom: alternatives Arbeitszeitmodell

Swisscom IT Services bietet Mitarbeitenden ein alternatives Arbeitszeitmodell an. Mit diesem Angebot soll die Zahl der Betroffenen des am 23. Oktober 2003 angekündigten Stellenabbaus reduziert werden. Das Angebot richtet sich an rund 2'000 Mitarbeitende von Swisscom IT Services. Das Modell sieht vor, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeitszeit freiwillig um 10 oder 20 Prozent reduzieren. Sie können die Arbeitszeitreduktion in Form von zusätzlichen freien Tagen oder als reduzierte Jahresarbeitszeit beziehen. In den ersten zwei Jahren beteiligt sich Swisscom IT Services namhaft (50 % im ersten, 45 % im zweiten Jahr) an der mit der Arbeitszeitreduktion verbundenen Lohneinbusse. Die am Modell teilnehmenden Mitarbeitenden verzichten bei der nächsten Lohnrunde auf 1 Prozent der Lohnerhöhung.

Die Umsetzung hängt im Einzelfall von der betrieblichen Realisierbarkeit ab. Die mit der getroffenen Lösung frei werdenden Stellenprozente werden für die Erhaltung von Arbeitsplätzen eingesetzt, die von einem Abbau bedroht sind. Das Modell wurde unter Einbezug von Mitarbeitenden und den Personalverbänden entwickelt.

Bevölkerungsentwicklung in der Schweiz

Szenarien des Bundesamtes für Statistik (BFS)

Gemäss den Szenarien des BFS zur Bevölkerungsentwicklung in der Schweiz wird die Bevölkerung in der Schweiz in den kommenden Jahrzehnten nur noch schwach wachsen, rasch altern und weiterhin einen hohen Anteil von Personen ausländischer Nationalität aufweisen. Gemäss einer Aktualisierung des Grund-szenarios «Trend» nimmt die ständige Wohnbevölkerung der Schweiz zwischen 2001 und 2040 um rund 2 Prozent zu. Die Bevölkerung wächst bis ins Jahr 2026 auf 7'556'000 Personen an, um dann bis 2040 auf 7'431'000 Personen zurückzugehen. Insgesamt steigt in der Schweiz der Anteil der 65-Jährigen und Älteren von knapp 16 Prozent im Jahr 2001 auf rund 25 Prozent im Jahr 2040. Diese Altersgruppe wächst von 1'124'000 Personen im Jahr 2001 um rund

700'000 auf 1'830'000 ständig in der Schweiz wohnhafte Personen im Jahr 2040. Die Bevölkerungszunahme verteilt sich jedoch nicht auf alle Kantone gleichmässig. Kennzeichnend für die nächsten Jahrzehnte sind eine Konzentration der Bevölkerung in den grossen Agglomerationen sowie eine gewisse Entvölkerung der Randregionen.

Die für die bevorstehenden vier Jahrzehnte prognostizierte Bevölkerungsentwicklung stellt die Kantone vor grosse Herausforderungen. Die rasch wachsende Zahl älterer Menschen und die Schrumpfung der jüngeren Altersgruppen wird Folgen haben für zahlreiche Bereiche wie Bildung, Gesundheit, Arbeitsmarkt, soziale Sicherheit oder Wohnen.

Rund 100'000 Schülerinnen und Schüler weniger im Jahr 2012

Nach einer starken Zunahme der Anzahl Schülerinnen und Schüler während den letzten zehn Jahren ist bis ins Jahr 2012 mit einem deutlichen Rückgang der Bestände zu rechnen. Die Zahl der Lernenden wird voraussichtlich um rund 95'000 abnehmen (das sind 10 Prozent weniger als im Jahre 2002). Während dieser Rückgang in der Vorschule und auf Primarstufe bereits eingesetzt hat, dürften die Schülerzahlen der Sekundarstufe I bis Schulbeginn 2005 weiter wachsen und anschliessend ebenfalls zurückgehen. In Bezug auf die Schülerzahlen ist mit grossen regionalen Unterschieden zu rechnen. In der Ostschweiz dürften alle Schulstufen starke Rückgänge registrieren (-20 Prozent zwischen 2002 und 2012), während die Schülerbestände in der Region Zürich wahrscheinlich leicht zulegen werden.

Geschäftsbericht 2003

1. Zum Geleit

Wirtschaftlich kann das Jahr 2003 bei weitem nicht als erfreulich bezeichnet werden. Bei einem festgestellten Nullwachstum, mehr als 150'000 Arbeitslosen, einer überdurchschnittlichen Arbeitslosenquote bei der jugendlichen Alterkategorie der bis 23-Jährigen und einer eklatanten Zunahme der sog. «Working-Poor» im Wohlfahrtsstaat Schweiz kann Optimismus auch nur schwerlich aufkommen. Die gegen Jahresende vermehrt aufgetretene Nervosität eskalierte verschiedenorts; die sozialen Spannungen führten zu Gefährdungen des Arbeitsfriedens und zu vereinzelt Streiks. Die Angst um den «Job» wurde wie in den Neunzigerjahren zur grössten Sorge der Schweizerinnen und Schweizer. Die wirtschaftliche Rezession trug zwar den Realitäten Rechnung, liess insbesondere im Wahljahr

2003 gleichzeitig aber auch mutigere «Rezepte» vermissen. Für den allseits heiss ersehnten Ausweg aus der wirtschaftlichen Talsohle lassen sich allerdings immer noch keine Anzeichen eines nachhaltigen Aufschwungs ausmachen.

Das umstrittene Entlastungsprogramm 03 des Bundes erst gerade verabschiedet, steht bereits das in seiner Tragweite für das Bundespersonal weit schmerzlichere Entlastungsprogramm 04 (u.a. Abbau von 1'000 – 1'500 Stellen) an, das ab 2007 wirksam werden soll. Gelingt es nicht, diese neuesten Personalabbauvorgaben sozialverträglich «abzufedern», sind Verlässlichkeit und Glaubwürdigkeit des Arbeitgebers Bund zumindest kurz- bis mittelfristig ernsthaft in Frage gestellt, ganz abgesehen von den an die zivilen Arbeitgeber ausgesandten Signalen! Unter diesen Vorzeichen muss endlich die Problematik des immer wieder verschobenen Aufgabenverzichts angegangen und im Hinblick auf einen breit abgestützten «Service Public» neu geregelt werden.

Zur Bewältigung der anstehenden Probleme bedarf es einer gehörigen Portion Mut und vor allem (wieder) etwas mehr an Selbstvertrauen, insbesondere an letzterem fehlt es uns Schweizerinnen und Schweizern leider über weite Strecken. Die jüngste Vergangenheit hat uns – auch im Arbeitssektor – rasch wechselnde Perspektiven aufgezeigt. Nachhaltigkeit schien nicht mehr gefragt, war zeitweise geradezu verpönt, bzw. sollte durch stets neue, *überschiessende Reformen* irgendwie doch (noch) aufrechterhalten werden. Die Privatwirtschaft ging als Trendsetter voran, der Staat folgte als Nachahmer. Bei der Qualität beispielsweise wurden vordergründig zwar laufend Abstriche vorgenommen, bei tatsächlichem Eintritt solcher Qualitätseinbussen wurden aber ebenso konsequent überall strenge Verdikte ausgesprochen.

Wir leben heute mit scheinbar unvermeidbaren Kriegen. An sporadische, weltweite Terroranschläge haben wir uns fast schon gewöhnt. Sind wir zu desinteressiert, zu sehr auf die eigene Person konzentriert? Mut für Aufbruchstendenzen im Sinne echter Innovation(en) fehlt uns vielfach. Wir sollten uns am Schweizer Sport 2003 ein Beispiel hinsichtlich *Aufbruchstimmung* nehmen: ob Teamerfolge oder bravouröse Einzelleistungen, das Potenzial scheint in hohem Mass vorhanden. Die unerwarteten Sporterfolge sollten bahnbrechend für unser *neues Selbstvertrauen* sein. *Ein* solcher Lichtblick ist die schweizerische Aussenpolitik unter Bundesrätin Calmy-Rey. Möglicherweise erreichen wir den erwünschten Aufschwung mit einem Kompromiss: der *Kombination* bewährter Erfahrungswerte mit den Ideen unserer Jugend. Diese – bisher nicht erprobte – Methode könnte durchaus neue, positive Wirkungen auslösen, in Richtung eines gemeinsamen Aufschwungs.

Peter Büttiker
Zentralpräsident

2. Sachgeschäfte

2.1 Bundespersonalrecht

Personalpolitische Strategie und Leitsätze für die Bundesverwaltung

Der Bundesrat hat am 19. November 2003 eine Human-Resources-Strategie (HR-Strategie) für die Bundesverwaltung sowie personalpolitische Leitsätze verabschiedet. Seit dem 1. Januar 2002 gilt für die rund 37'000 Angestellten der Bundesverwaltung das Bundespersonalgesetz BPG. Das BPG definiert die Ziele der Bundes-Personalpolitik. Es setzt jedoch keine Prioritäten und äussert sich auch nicht zu den Massnahmen, die zur Zielerreichung notwendig sind. Diese Lücke füllt nun die «Strategie zur Umsetzung der neuen Personalpolitik in der Bundesverwaltung» (HR-Strategie Bund).

Ferner hat der Bundesrat vom Konzept «*Personalentwicklung in der Bundesverwaltung*» Kenntnis genommen.

Der Bundesrat hat gleichzeitig mit der HR-Strategie Bund personalpolitische Leitsätze verabschiedet. Diese Leitsätze lösen das personalpolitische Leitbild der Bundesverwaltung von 1998 ab. Sie enthalten Werte und Ziele, die dem Bundesrat als Arbeitgeber wichtig sind. Die personalpolitischen Leitsätze traten per 1. Januar 2004 in Kraft.

Gemeinsame Absichtserklärung

Am 15. Dezember 2003 hat der Bundesrat von der Gemeinsamen Absichtserklärung zwischen dem Eidg. Finanzdepartement und den Personalverbänden des Bundes (unter ihnen auch die VKB) Kenntnis genommen. Die Gemeinsame Absichtserklärung setzt Leitlinien für die Sozialpartnerschaft der Bundesverwaltung für die Legislaturperiode 2004–2007. Die Leitlinien betreffen folgende Themen: Entlastungsprogramme, Lohnpolitik, Arbeitszeit, berufliche Vorsorge, Personalentwicklung.

Senior Beratung in der Bundesverwaltung

Immer mehr Kadermitarbeitende mit grosser Verantwortung interessieren sich gegen Ende ihrer Berufskarriere für eine Möglichkeit, die Schwerpunkte neu zu setzen, ohne auf eine attraktive berufliche Herausforderung verzichten zu müssen. Diesem Bedürfnis entsprechend hat der Bundesrat am 28. Mai 2003 die Verordnung über die interne Beratung durch erfahrene Kader des Bundes (Senior Beratung) erlassen. Die Arbeitsform der Senior Beratung steht dem obersten Kader für die letzte Berufsphase (in der Regel ab 58 Jahren) offen. Sie trägt einerseits zum Wissenserhalt und Erfahrungstransfer in der Bundesverwaltung bei, wovon insbesondere nachrückende Kadergenerationen profitieren. Anderer-

seits bewirkt der Einsatz von bundesinternen Senior Beratenden eine gewisse Umlagerung vom Einkauf externer Beratungsleistungen hin zur Nutzung des bundesinternen Angebots.

Überprüfung und Neubewertung von Topkader-Funktionen

Im Rahmen des Projektes «Topkader» in der Bundesverwaltung wurden die Einteilungen von insgesamt 64 Funktionen in den Lohnklassen 34 bis 38 überprüft. Bei dreizehn von ihnen hat sich eine Höherbewertung gerechtfertigt, elf mussten tiefer bewertet werden. Massgebend für die Höher- und Tieferbewertung waren Veränderungen der Anforderungen als Folge von neuen oder weggefallenen Aufgaben sowie Reorganisationen. Die sich aus den Höherbewertungen ergebenden Kosten werden durch die Tieferbewertungen weitgehend aufgewogen. Der Bundesrat hatte die Neubewertungen an seiner Sitzung vom 5. November 2003 beschlossen. Nach Zustimmung der Finanzdelegation der Eidg. Räte am 15. Dezember 2003 traten die Neubewertungen auf den 1. Januar 2004 in Kraft.

Personalrechtliche Erlasse für das VBS

Verordnung über den militärischen Flugdienst

Der Bundesrat hat am 19. November 2003 die Totalrevision der Verordnung über den militärischen Flugdienst (MFV) gutgeheissen und auf den 1. Januar 2004 in Kraft gesetzt. Mit Blick auf die Armee XXI mussten die rechtlichen Grundlagen der Luftwaffe den neuen übergeordneten Rechtsgrundlagen sowie den neuen Strukturen und Begriffen angepasst werden. Die revidierte Militärflugdienstverordnung bildet die gesetzliche Grundlage für die Zulassung und den Dienst für die Angehörigen des militärischen Flugdienstes. Mit der Revision wird das eigentliche Ausbildungskonzept umgesetzt, was sich vor allem in den neuen Anstellungsbedingungen für Berufsmilitärpiloten niederschlägt.

Verordnung über das militärische Personal

Der Bundesrat hat am 5. Dezember 2003 die Verordnung über die Aufhebung und Änderung von Verordnungen im Zusammenhang mit der Neuregelung des militärischen Personals genehmigt. Die Inkraftsetzung des Militärgesetzes per 1. Januar 2004 sowie die neue Verordnung über das militärische Personal waren Auslöser für die Aufhebung und Änderung von verschiedenen Verordnungen. Die Verordnung des VBS vom 9. Dezember 2003 über das militärische Personal ist die arbeitsrechtliche Regelung für das gesamte militärische Personal, also für rund 4'500 Mitarbeitende. Es handelt sich hier um personalrechtliche Spezialbestimmungen im Rahmen von Artikel 115 der Bundespersonalverordnung. So legt Artikel 19 Absatz 1 der Verordnung fest, dass die Arbeitszeit der Berufsoffiziere sich nach dem dienstlichen Bedarf richtet. Einzig bei ausseror-

dentlicher zeitlicher Belastung soll den Betroffenen ein Ausgleich durch Freizeit gewährt werden. In der Praxis heisst dies: Arbeitszeit nach Bedarf ohne Anspruch auf Abgeltung.

Aufgehoben werden die Verordnung über die InstruktoREWagen und die Verordnung über das Festungswachtkorps. Das Dienstfahrzeugmanagement wird in der neuen Verordnung des VBS über das militärische Personal geregelt. Das *Festungswachtkorps* wird mit der Armee XXI aufgehoben und zum Teil in die Militärische Sicherheit überführt. Die Aufgaben werden neu in der Verordnung über die militärische Sicherheit geregelt.

Aufgrund der Aufhebung der Verordnung über die InstruktoREWagen wurde die bisherige Zuteilung der persönlichen Dienstfahrzeuge an hauptamtliche höhere Stabsoffiziere und den Rüstungschef gemäss dem Beschluss des Bundesrats neu geregelt.

2.2 Pensionskasse des Bundes PUBLICA

Start der PUBLICA am 1. Juni 2003

Die Eidg. Versicherungskasse EVK führte seit 1920 im Eidg. Finanzdepartement als rechtlich unselbstständige Verwaltungseinheit die Pensionskasse des Bundes PKB. Im Jahre 2000 verabschiedete das Parlament das Bundesgesetz über die Pensionskasse des Bundes, das die Verselbstständigung der PKB als eine öffentlich-rechtliche Anstalt des Bundes mit eigener Rechtspersönlichkeit und der Bezeichnung «PUBLICA» vorsieht. Weil der selbstständige Einstieg von PUBLICA in Immobilienanlagen im Jahr 2001 als günstig eingeschätzt worden war, wurde das PKB-Gesetz am 1. März 2001 in Kraft gesetzt. PUBLICA wurde damit in die Lage versetzt, selbstständig Immobilienanlagen zu tätigen. Die Durchführung der beruflichen Vorsorge verblieb vorderhand noch bei der PKB.

Die Überführung der Vorsorgeverhältnisse aus der bisherigen Pensionskasse des Bundes PKB in die neue Pensionskasse des Bundes PUBLICA wurde auf den 1. Juni 2003 vollzogen. 56'400 aktive Versicherte und 43'350 Rentnerinnen und Rentner haben zur PUBLICA gewechselt, zur grössten autonomen Pensionskasse der Schweiz. Damit gilt PUBLICA im Sinne des PKB-Gesetzes als errichtet und ab diesem Zeitpunkt für die Durchführung der beruflichen Vorsorge des Bundespersonals allein zuständig. Die Angestellten ab Alter 45 bzw. 55 bezahlen seither *höhere Beiträge*: Statt wie bisher 7,5 Prozent neu 8,25 bzw. 9,0 Prozent und dies *bei grundsätzlich gleich bleibenden Leistungen*.

Der erste grosse Schritt für die PUBLICA war der Versand der persönlichen Ausweise an alle Versicherten. Dieser Schritt erwies sich leider als Fehlstart: nach Angaben der PUBLICA sind rund 20'000 *Versicherungsausweise* (ca. 30 Pro-

zent) fehlerhaft. Im Verlauf des Herbstes 2003 haben alle aktiven Versicherten der PUBLICA – im Interesse der Rechtssicherheit und der Vertrauensbildung – nach Beendigung zusätzlicher Kontrollen noch einmal einen persönlichen Ausweis von PUBLICA erhalten.

Übergang mit Kostenfolgen

Mit Bundesratsbeschluss vom 9. Mai 2003 wurde die Überführung der PKB in die PUBLICA definitiv beschlossen. Gestützt auf das geltende PKB-Gesetz anerkennt der Bund mit diesem Beschluss, dass der *Fehlbetrag von rund 12 Mrd. Franken* – einschliesslich der Anlageverluste von rund 5 Mrd. – zu einer Fehlbetragsschuld wird, die spätestens innerhalb von acht Jahren auszufinanzieren ist.

Neue Anlagestrategie

Der Bundesrat hat am 10. September 2003 eine Anpassung der Anlagestrategie für die Pensionskasse des Bundes PUBLICA an die veränderte Lage beschlossen. Sie sieht in den einzelnen Anlagekategorien folgende Anteile vor: Nominalwerte in Schweizerfranken 63 Prozent, Nominalwerte in fremden Währungen 5 Prozent, Aktien Schweiz 8 Prozent, Aktien Ausland 14 Prozent, Immobilien Schweiz 10 Prozent. Die Kassenkommission hat sich für die Anlagestrategie ausgesprochen, die der Risikofähigkeit von PUBLICA am besten entspricht. *Die zu erwartende Rendite liegt langfristig bei 4,10 Prozent.*

Im Mai 1999 hatte der Bundesrat die bisherige Strategie fixiert. Sie basierte auf einer zu erwartenden Rendite von 6,1 Prozent. In der Zwischenzeit mussten die Erwartungen bezüglich der Renditen an den Finanzmärkten stark reduziert werden. Das Verhältnis aktiv Versicherte zu Rentenbeziehenden steht heute bei 1,3 zu 1. Diese Überalterung hat die Risikofähigkeit der Kasse signifikant reduziert.

Verantwortung für die Vermögensverwaltung

Der Bundesrat hat am 10. September 2003 beschlossen, die Zuständigkeit der Verwaltung des Vermögens der Pensionskasse des Bundes per 1. Oktober 2003 an PUBLICA zu übergeben, die am 1. Juni 2003 ihre rechtliche Selbstständigkeit erlangt hat. Ein reibungsloser Übergang der Vermögensverwaltungsaufgabe ist gewährleistet, weil mit der Verantwortung auch das Team, das heute in der Bundestresorerie die Wertschriften verwaltet, zu PUBLICA wechselt. Seit dem 1. Oktober ist die PUBLICA und mit ihr die Kassenkommission für die Verwaltung des Vermögens der Pensionskasse verantwortlich: Eine Aufgabe mit hoher Verantwortung und grosser Bedeutung für die Versicherten. Der Zeitpunkt dafür ist

günstiger als vor einem Jahr, denn im Jahre 2003 war die Entwicklung an den Kapitalmärkten positiv.

Eröffnungsbilanz von PUBLICA

Die Errichtung der neuen Pensionskasse PUBLICA erfolgte auf den 1. Juni 2003. Auf diesen Zeitpunkt ist eine Eröffnungsbilanz zu erstellen, welche von der Kassenkommission PUBLICA beschlossen wird und vom Bundesrat zu genehmigen ist. Im Zusammenhang mit der Eröffnungsbilanz kommt dem *Fehlbetrag* eine grosse Bedeutung zu. Gemäss Gesetz wird der Fehlbetrag der PKB per 31. Mai 2003 durch den Bundesrat festgelegt und ist als Fehlbetragsschuld vom Bund und den angeschlossenen Organisationen zu übernehmen. *Der gesamte Fehlbetrag beläuft sich auf 11,95 Milliarden* und setzt sich u.a. aus in früheren Jahren geschuldeten Arbeitgeberbeiträgen, aus Anlageverlusten und aus verschiedenen Rückstellungen zusammen.

Der Bundesrat hat am 19. Dezember 2003 den Fehlbetrag der PKB festgelegt, den er im Rahmen der Eröffnungsbilanz von PUBLICA zu finanzieren bereit ist. Gegenüber den Anträgen der Kassenkommission PUBLICA hat er verschiedene Korrekturen vorgenommen. Unter dem Vorbehalt, dass diese Korrekturen von der Kassenkommission übernommen werden, gilt die Eröffnungsbilanz von PUBLICA als durch den Bundesrat genehmigt. Insgesamt belaufen sich die *bestrittenen Rückstellungen auf rund 800 Millionen Franken*. Der Bundesrat ist bereit, als Alternative zu gewissen von der Kassenkommission verlangten Rückstellungen eine Garantie zu gewähren für den Fall, dass die befürchteten Risiken tatsächlich eintreten.

Rücktritt von Direktor Dügge

Peter Dügge, seit 1. Oktober 2000 Direktor der Pensionskasse des Bundes PUBLICA, hat der Kassenkommission PUBLICA (oberstes Führungsorgan der Pensionskasse des Bundes PUBLICA) mitgeteilt, dass er per 30. Juni 2004 von seinem Amt zurücktritt. Der 54-Jährige möchte sich nach erfolgtem Aufbau der neuen Pensionskasse des Bundes PUBLICA beruflich nochmals neu ausrichten.

Bemerkungen der VKB

Die Pensionskasse des Bundes PUBLICA steht unter einem unglücklichen Stern. Ursprünglich war die Migration aus der bisherigen Pensionskasse des Bundes in die PUBLICA auf den 1. Oktober 2002 geplant. In der Folge wurde die Überführung auf den 1. Juni 2003 verschoben. Schon im Laufe des Monats Juni trat die erste grosse Panne auf: 20'000 fehlerhafte Versicherungsausweise. *Das Ansehen (Image) der PUBLICA hat deswegen gelitten und das Vertrauen in sie ist*

beeinträchtigt. Nach den jahrelangen Turbulenzen um die Eidg. Versicherungskasse hofften alle, dass es unter der PUBLICA besser werde. Nach diesem Fehlstart wird es einige Zeit dauern, bis das Vertrauen wieder hergestellt ist.

Die Anlagestrategie 2003 der PUBLICA ist wesentlich konservativer als jene von 1999. Die zu erwartende Rendite liegt langfristig bei 4,1 Prozent (und nicht mehr bei 6,1 Prozent). *Ein Teuerungsausgleich an die Rentner kann aus der zu erwartenden Rendite von 4,1 Prozent nicht finanziert werden!* Bereits nach der Sitzung vom 25. Juni 2003 hat der Bundesrat nämlich verlauten lassen, dass die PUBLICA eine Rendite von 4,1 bis 4,8 Prozent benötigt, um das finanzielle Gleichgewicht (Deckungsgrad von 100 Prozent) zu erhalten. Bei einer sehr günstigen Entwicklung des Vermögensertrags in der Zukunft würde die Verwendungskaskade beim Zusatzzins gelten (Art. 17 Abs. 2 PKB-G): Mehrerträge müssten zuerst für den Aufbau von Schwankungsreserven in der Höhe von 10 Prozent des Deckungskapitals (d.h. ca. 2,8 Mia. Fr.) eingesetzt werden (Art. 25 PKB-G).

2.3 PUBLICA: Revision des PKB-Gesetzes

Prüfungsaufträge vom 9. Mai 2003

Am 9. Mai 2003 beschloss der Bundesrat, die Pensionskasse des Bundes per 1. Juni 2003 in die PUBLICA zu überführen. Gleichzeitig erteilte er den Auftrag, im Zusammenhang mit der Pensionskasse *vier neue Abbaumassnahmen* zu prüfen:

- Beteiligung des Bundes an künftigen Börsengewinnen der PUBLICA
- Anpassung der Garantie der Schwankungsreserven
- Streichung der Garantie für den Teuerungsausgleich
- Erschwerung des vorzeitigen Altersrücktritts.

Das Deckungskapital der PUBLICA beträgt rund 28 Mia. Franken. Davon sind heute lediglich 16 Mia. Franken einbezahlt. Die restlichen 12 Mia. Franken muss der Bund innert 8 Jahren ausfinanzieren: Fehlbetragsschuld. Vom Fehlbetrag von 12 Mia. Franken entfallen 7 Mia. auf nicht einbezahlte Arbeitgeberbeiträge und 5 Mia. auf Anlageverluste. *Für diese Anlageverluste ist ausschliesslich der Arbeitgeber Bund verantwortlich:* die Kassenkommission PUBLICA war an den Anlageentscheiden nicht beteiligt. Dennoch wird nun erwogen, die aufgelaufenen Vermögensverluste (von maximal 5 Mia. Fr.) der Bundeskasse zurückzuerstatten: aus künftigen Börsengewinnen der PUBLICA. So sollen die Versicherten nachträglich an der Deckung der börsenbedingten Verluste der PKB beteiligt werden.

Nach Artikel 25 des PKB-Gesetzes garantiert der Bund die *Schwankungsreserven* der PUBLICA in Höhe von 10 Prozent des Deckungskapitals. Die Schwankungsreserven dienen dazu, allfällige Anlageverluste aufzufangen. Wird die Garantie der Schwankungsreserven angepasst bzw. eingeschränkt, so steigt die

Wahrscheinlichkeit, dass der Deckungsgrad der Pensionskasse schneller sinkt. Bei einem Deckungsgrad unter 90 Prozent sind Sanierungsmassnahmen notwendig.

Das Gesetz über die berufliche Vorsorge sieht keinen Teuerungsausgleich auf Altersrenten vor. Dies bleibt den einzelnen Kassen überlassen. Nach Artikel 5 Absatz 5 des PKB-Gesetzes bestimmt sich die *Höhe des Teuerungsausgleichs auf den Renten* nach dem Vermögensertrag auf dem vorhandenen Deckungskapital: PUBLICA müsste Überschüsse (Zinserträge über 5 Prozent) erzielen. Bei den aktuellen Zinssätzen und der schwachen Konjunktur wird PUBLICA für absehbare Zeit kaum in der Lage sein, aus Vermögenserträgen den Teuerungsausgleich zu finanzieren. (Für 1 Prozent Teuerungsausgleich auf den Renten sind 100 Mio. Fr. erforderlich.) *Der Arbeitgeber Bund garantiert seinem Personal den Teuerungsausgleich zu 50 Prozent (Art. 5 Abs. 5 Satz 4 PKB-G). Diese Garantie ist nun in Frage gestellt;* das PKB-Gesetz soll bereits im Jahre 2004 geändert werden. Die Chance, aus künftigen Börsengewinnen der PUBLICA eine Teuerungszulage auf Renten zu finanzieren, wird zudem durch die geplante Beteiligung des Bundes an den Börsengewinnen geschmälert.

Wer 40 Versicherungsjahre aufweist und das 62. Altersjahr vollendet hat, kann mit einer Altersrente von maximal 60 Prozent des versicherten Verdienstes vom *flexiblen Altersrücktritt* Gebrauch machen. Bei einer Pensionierung vor dem 62. Altersjahr wird die Altersrente gekürzt (um 0,2 Prozent pro fehlenden Monat vor Alter 62). Attraktiv ist die Möglichkeit, bei Pensionierung vor dem ordentlichen AHV-Alter zusätzlich zur PUBLICA-Altersrente eine Überbrückungsrente (in der Höhe der vollen oder halben maximalen AHV-Rente) zu verlangen. Die *Kosten der Überbrückungsrente*, befristet bis zum Erreichen des ordentlichen AHV-Alters, werden nämlich zur Hälfte durch die PUBLICA getragen. Es ist beabsichtigt, den seit 1988 bestehenden *Anreiz, vorzeitig in den Ruhestand zu treten, abzuschwächen*. In Zukunft sollen die vollen Kosten der Überbrückungsrente zurückbezahlt werden müssen.

Vorentscheide des Bundesrates vom 29. Oktober 2003

Der Bundesrat hat sich an seiner Sitzung vom Mittwoch, 29. Oktober 2003, mit den Finanzierungsproblemen von PUBLICA auseinander gesetzt. Dabei hat er den Rahmen für die Ausarbeitung einer Botschaft zuhanden des Parlaments gesteckt. Sie wird die Probleme von PUBLICA und deren Lösungen in einer Gesamtschau darstellen. Um das finanzielle Gleichgewicht von PUBLICA langfristig sicherzustellen, wird die Botschaft eine *Teilrevision des Bundesgesetzes über die Pensionskasse des Bundes PKBG* vorsehen. Darüber hinaus ist eine Anpassung der Vorsorgepläne der PUBLICA angezeigt.

Weshalb ist im Jahre 2004 eine Teilrevision des PKBG erforderlich?

Die Arbeitgeber Bund und angeschlossene Organisationen sind mit der Errichtung der PUBLICA per 1. Juni 2003 die Verpflichtung eingegangen, den aufgelaufenen Fehlbetrag von rund 12 Milliarden Franken (Stand 31.12.2002) spätestens innert 8 Jahren abzutragen. Gut 7 Milliarden davon sind im Wesentlichen Unterdeckungen aus der Eintrittsgeneration, nicht bezahlte Arbeitgeberbeiträge und versicherungstechnische Verluste; rund 5 Milliarden sind aufgelaufene Anlageverluste. Damit PUBLICA langfristig ein *finanzielles Gleichgewicht* aufbauen kann, müssen verschiedene Massnahmen in Betracht gezogen werden, die das Bundespersonal betreffen.

Beteiligung an künftigen Börsengewinnen der PUBLICA

Im Bewusstsein, dass die Übernahme der Anlageverluste von 5 Milliarden Franken durch den Bund auch die Steuerzahlenden belastet, erachtet es der Bundesrat für angezeigt, dass die Versicherten von PUBLICA – wie Versicherte in privaten Kassen auch – ebenfalls beim Tragen des Börsenverlustes mithelfen. Es ist aber keine Beitragserhöhung für die Versicherten vorgesehen, sondern eine Beteiligung der Arbeitgeber an möglichen späteren Gewinnen: Die Arbeitgeber sollen an allfälligen künftigen Börsengewinnen der PUBLICA partizipieren können – bis maximal zur Höhe des anlageverlustbedingten Fehlbetragsanteils und längstens während 15 Jahren. Ein Rückfluss dieses Gewinnanteils soll jedoch erst nach Äufnung der notwendigen, gesetzlichen und reglementarischen Rückstellungen möglich sein. Trotz anderweitiger Bedenken ist nach Ansicht des Bundesrats die Abschöpfung eines Teils der künftigen Börsengewinne zulässig und opportun. Er soll durch eine spezialgesetzliche, das Bundesgesetz über die Pensionskasse des Bundes (PKBG) ergänzende Regelung ermöglicht werden.

Teuerungsausgleich auf Renten: Streichung der Garantie

PUBLICA wird ihre Vermögenserträge in den nächsten Jahren voraussichtlich restlos für die *Äufnung von versicherungstechnischen Reserven und Rückstellungen* einsetzen müssen. Das bedeutet, dass der Bund den Teuerungsausgleich auf den Renten in den nächsten Jahren selber finanzieren müsste. Um Bundeshaushalt und PUBLICA finanziell zu entlasten, will der Bundesrat die Garantie für den halben Teuerungsausgleich im Rahmen der Teilrevision des PKBG streichen.

Um einen übermässigen Kaufkraftverlust auf den Renten in Zukunft zu verhindern, will der Bundesrat eine «Kann-Bestimmung» ins PKBG einfügen, die ihm die Ausrichtung eines beschränkten Teuerungsausgleichs ermöglicht, und zwar in Zeiten hoher Teuerung oder wenn die auf den Renten aufgelaufene Teuerung ein bestimmtes Ausmass erreicht hat. Dies aber auch nur dann, wenn es die finanzielle Situation des Bundes erlaubt.

Verminderung der Anreize zum freiwilligen vorzeitigen Altersrücktritt

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihr Arbeitsverhältnis beim Bund heute mit 62 Jahren und total 40 Versicherungsjahren mit einer vollen Rente vorzeitig beenden. Diese *freiwilligen vorzeitigen Altersrücktritte sind jedoch nicht kostendeckend finanziert* und setzen in Anbetracht der demographischen Situation einen falschen Anreiz. Der Bundesrat will zunächst die Bestimmungen über den freiwilligen vorzeitigen Altersrücktritt versicherungsmathematisch überprüfen lassen. Je nach Ergebnis werden Alter und Versicherungsdauer so erhöht respektive verlängert, dass die freiwilligen vorzeitigen Altersrücktritte künftig kostendeckend durchführbar sind. Für den Bezug einer vollen Rente vor dem vollendeten 65. Altersjahr muss deshalb künftig mit einem höheren Alter und einer längeren Versicherungsdauer gerechnet werden.

Die laufenden Renten und die künftigen Invalidenleistungen und Leistungen nach Sozialplan sind von dieser Änderung nicht betroffen.

Überbrückungsrenten: Rückzahlung durch die Bezügerinnen und Bezüger

Solange keine Altersrente der AHV bezogen wird, längstens aber bis zum Erreichen des ordentlichen Rücktrittsalters, kann eine Überbrückungsrente bezogen werden. Die Bezügerinnen und Bezüger von Überbrückungsrenten zahlen einen Teil des von ihnen bezogenen Betrags in Form einer lebenslänglichen Rentenkürzung ab dem 65. Altersjahr zurück. Der andere Teil ist durch Arbeitgeber und Arbeitnehmende mit paritätisch getragenen Beiträgen vorfinanziert.

Die paritätischen Beiträge und die Rückzahlung durch die Bezüger/innen reichen jedoch nicht, um die Überbrückungsrenten voll zu finanzieren. Der Bundesrat möchte deshalb das Verursacherprinzip einführen und von der paritätischen Teilfinanzierung Abstand nehmen. Dies würde zu einer vollständigen Rückzahlung der Überbrückungsrenten durch die Bezüger/innen führen.

Umstellung auf das Beitragsprimat im Jahre 2007

Bei der beruflichen Vorsorge des Bundespersonals soll das Beitragsprimat eingeführt werden. Der Bundesrat hat am 12. Dezember 2003 bekräftigt, dass er eine entsprechende Motion der Staatspolitischen Kommission des Nationalrats umsetzen will. Eine vom Eidg. Personalamt geleitete interdepartementale Arbeitsgruppe wird nun vertiefte Abklärungen zu rechtlichen, personal-, vorsorge- und finanzpolitischen Fragen vornehmen. Sie unterbreitet dem Bundesrat im Laufe des Jahres 2005 eine Vernehmlassungsvorlage. Die Sozialpartner werden während des ganzen Prozesses, insbesondere bei personalpolitischen Weichenstellungen, beigezogen. Die Umstellung kann nicht vor 2007 in Kraft treten.

Kein Leistungsabbau durch Beitragsprimat

Die Umstellung vom Leistungs- zum Beitragsprimat bedeutet keinen generellen Leistungsabbau bei der beruflichen Vorsorge. Unter dem Leistungsprimat wird die Altersrente als Prozentsatz des letzten versicherten Lohnes definiert. Mit dem Beitragsprimat hingegen ergeben die einbezahlten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge, verzinst und multipliziert mit dem versicherungsmathematisch festgelegten Umwandlungssatz, die Altersrente. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge sind beim Beitragsprimat im Gegensatz zur heutigen Regel bis zum tatsächlichen Altersrücktritt rentenbildend.

Wie der Bericht einer vom Eidg. Finanzdepartement eingesetzten Arbeitsgruppe zum Beitragsprimat zeigt, ergeben sich für die grosse Mehrheit der Bundesangestellten mit der Einführung des Beitragsprimats im modellhaften Vergleich keine Veränderungen der Altersrenten. Einzig für eine Minderheit von Mitarbeitenden, die spät mit der Entrichtung von Pensionskassenbeiträgen beginnen (z.B. *Kaderpersonen*), könnten sich aufgrund der kürzeren Beitragsdauer Veränderungen ergeben. Lösungen werden jedoch gesucht (z.B. Zuschüsse anlässlich der Systemumstellung oder *Kadervorsorgeplan*).

Bemerkungen der VKB

Das Bundesgesetz über die Pensionskasse des Bundes (PKB-Gesetz) wurde am 22. Juni 2000 vom Parlament verabschiedet und auf den 1. März 2001 in Kraft gesetzt, um der Pensionskasse zu ermöglichen, auf ihren Namen Immobilien zu erwerben. Die Vorsorgepläne traten am 1. Januar 2002 in Kraft, da der Übergang der Pensionskasse des Bundes zur PUBLICA auf den 1. Oktober 2002 geplant war. Der Übergang fand per 1. Juni 2003 statt. Am 9. Mai 2003 hat der Bundesrat angekündigt, dass er im Zusammenhang mit der Pensionskasse des Bundes *neue Abbaumassnahmen* prüft: Die Vorentscheide des Bundesrats vom 29. Oktober 2003 bestätigen die schlimmsten Befürchtungen: mit aller Härte werden auch die Versicherten der PUBLICA zur Kasse gebeten. Sie müssen nicht nur zur Sanierung der PUBLICA, sondern auch der Bundesfinanzen beitragen. Denn für die Anlageverluste von 5 Milliarden Franken bei der PUBLICA ist ausschliesslich der Arbeitgeber Bund verantwortlich, der dafür nun auf künftige Börsengewinne der PUBLICA greifen will.

Im Jahre 1988 wurde, verbunden mit einer Beitragserhöhung, der *flexible Altersrücktritt* ab 62. Altersjahr eingeführt. Ab 1. Juni 2003 bezahlten die Angestellten ab Alter 45 bzw. 55 in der PUBLICA höhere Beiträge (statt wie bisher 7,5 Prozent neu 8,25 bzw. 9,0 Prozent). Ausgerechnet diese Generation ist mit dem Vorentscheid des Bundesrats vom 29. Oktober konfrontiert, den freiwilligen vorzeitigen Altersrücktritt zu erschweren. Warum hat man erst nach 15 Jahren Pra-

xis gemerkt, dass die bisherige Regelung nicht kostendeckend finanziert ist? Für das Personal ist die Erschwerung des freiwilligen vorzeitigen Altersrücktritts eine *bittere Pille*. Die VKB wird sich dafür einsetzen, dass angemessene Übergangsregelungen geschaffen werden. Die Zuständigkeit für die Bestimmung der vollen Versicherungsdauer, des Rücktrittsalters und der Überbrückungsrente liegt beim Bundesrat (Art. 5 Abs. 1, 2 und 6 PKBG).

Schwerwiegend ist auch die *Streichung der Garantie für den halben Teuerungsausgleich auf den Renten der PUBLICA*. Denn anfallende Vermögenserträge werden in den nächsten Jahren für die Bildung von Reserven benötigt. Zudem will der Arbeitgeber sich an künftigen Börsengewinnen beteiligen: die Versicherten der PUBLICA werden so zur Deckung von Anlageverlusten (5 Milliarden Franken) beigezogen, für die ausschliesslich der Arbeitgeber Bund verantwortlich ist. Wo bleibt hier das Verursacherprinzip?

Nicht zuletzt geht es hier um ein schwerwiegendes personalpolitisches Problem. Der garantierte volle Teuerungsausgleich auf den Renten war immer eines der stärksten Argumente für die Qualität unserer Pensionskasse und ein wesentlicher Beitrag zur Attraktivität einer Anstellung beim Bund. Deshalb hat die VKB die mit dem neuen PKB-Gesetz eingeführte 50-Prozent-Garantie des Teuerungsausgleichs von Anfang an abgelehnt. Daraufhin wurde uns in den Verhandlungen im Herbst 1998 von den Vertretern des EFD in Aussicht gestellt, dass in 9 von 10 Fällen der *volle* Teuerungsausgleich gesichert sei, d.h. durch den Vermögensertrag der Kasse finanziert werden könne. Und am 16. März 2000 erklärte der Vorsteher des EFD im Ständerat, die Angst, die Teuerung könne immer nur zu 50 Prozent ausgeglichen werden, sei unbegründet. Die Erfahrung zeige, dass der Zusatzzins nur in fünf von fünfzehn Jahren ungenügend gewesen sei. Aber mit der am 10. September 2003 vom Bundesrat beschlossenen neuen Anlagestrategie kann bestenfalls das finanzielle Gleichgewicht der Kasse gesichert, voraussichtlich aber kein Teuerungsausgleich auf den Renten bezahlt werden. Und in dieser Situation hat der Bundesrat am 29. Oktober 2003 den Vorentscheid getroffen, dem Parlament auch noch die Streichung der Garantie des *halben* Teuerungsausgleichs zu beantragen! Sollten die vorgesehenen Verhandlungen mit den Sozialpartnern keine Korrektur dieses Vorentscheids bewirken können, würden sich die früheren Zusicherungen des EFD als wertlos erweisen, und das Vertrauen in den Arbeitgeber Bund – ein Eckpfeiler der Unternehmenskultur – würde beschädigt werden.

Zu Besorgnis Anlass gibt auch der Beschluss des Bundesrats vom 5. Dezember betreffend die Umstellung der Altersvorsorge des Bundespersonals vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat. Mit dem Beitragsprimat werden Mitarbeitende mit spät beginnenden bzw. spät beendeten Laufbahnen (Kader) benachteiligt. Insbesondere bei *Kaderpersonen im Aufstieg* fallen die Leistungen gegenüber

heute tendenziell geringer aus. Lösungen zur Behebung dieser Benachteiligung werden gesucht. Diese Zusicherung vermag indessen die VKB nicht zu beruhigen. Denn bereits beim Übergang von der Eidg. Versicherungskasse in die PUBLICA wurde uns ein besonderer Vorsorgeplan für das Kader in Aussicht gestellt. Dieses Versprechen wurde in der Folge vom Eidg. Finanzdepartement nicht eingehalten. Wir werden daher das Geschäft weiterhin aufmerksam verfolgen.

2.4 Lohnmassnahmen 2004 bei Bund, SBB, Post und Swisscom

Bundespersonal erhält 0,8 Prozent Teuerungsausgleich

Dem Personal der Bundesverwaltung wird ein Teuerungsausgleich von 0,8 Prozent, den Rentnerinnen und Rentnern der Pensionskasse des Bundes einer von 0,4 Prozent gewährt. Mit der generellen Erhöhung der Löhne des Bundespersonals um 0,8 Prozent wird die auf Ende 2003 aufgelaufene Teuerung ausgeglichen. Für individuelle Lohnerhöhungen im Rahmen des leistungsorientierten Lohnsystems wird die Lohnsumme nicht erhöht.

Erstmals wird den Rentnerinnen und Rentnern der Pensionskasse des Bundes PUBLICA *nur die hälftige Teuerung des aktiven Bundespersonals* ausbezahlt. Diese Massnahme ist eine Folge der Inkraftsetzung des neuen Pensionskassengesetzes PKBG vom 23. Juni 2000.

Teuerungsausgleich für das Personal des ETH-Bereichs

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

1,5 Prozent für das SBB-Personal

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SBB erhalten im Jahr 2004 500 Franken mehr Lohn (0,6 Prozent Lohnsummenerhöhung). Für individuelle Anpassungen steigt die Lohnsumme um weitere 0,9 Prozent. Auf diesen Lohnabschluss einigten sich die SBB und ihre vier Vertragspartner (zu denen der mit der VKB assoziierte Verband «Kader des öffentlichen Verkehrs» gehört). Vom generellen Fixbetrag von 500 Franken profitieren die tieferen Löhne mehr als die höheren. Damit verringern sich die Lohnunterschiede bei den SBB. In den Genuss einer individuellen Lohnerhöhung werden zirka 40 Prozent der Mitarbeitenden kommen.

Teuerungsausgleich für das Personal der Post

Die Verhandlungsdelegationen der Schweizerischen Post sowie der Gewerkschaften verständigten sich auf eine Einmalzahlung von 850 Franken für Mitar-

beitende, die sich innerhalb des Lohnbandes befinden und von 400 Franken für jene über Band. Ferner soll es eine individuelle leistungsbezogene Lohnerhöhung von 0,3 Prozent geben. Schliesslich sichert die Post für eine Übergangsphase, mit einer ausschliesslich vom Arbeitgeber finanzierten Einlage, die im Vorsorgeplan der Pensionskasse Post vorgesehenen Leistungen. Dies bedeutet, dass beim Personal in den Jahren 2004 und 2005 auf eine Erhöhung der Pensionskassenprämien verzichtet werden kann.

2,2 Prozent für Swisscom-Angestellte

Swisscom und die Personalverbände (zu denen der Kaderverband CASC, Sektion der VKB, gehört) haben sich auf eine Erhöhung der Lohnsumme um insgesamt 2,2 Prozent geeinigt. Der Anteil der generellen Erhöhung beträgt 1,6 Prozent, davon ausgenommen sind Löhne, die aktuell deutlich über dem Durchschnitt liegen. Diese werden generell um 1 Prozent erhöht. Der Lohnabschluss berücksichtigt die strukturellen Lohnunterschiede bei Swisscom. Der übrige Teil der Lohnsummenerhöhung wird individuell verteilt.

Bemerkungen der VKB

Mit dem Teuerungsausgleich von 0,8 Prozent für das Bundespersonal hat der Bundesrat den vom Voranschlag 2004 gesetzten Handlungsspielraum voll ausgenützt. Diese Massnahme für das aktive Personal kostet den Bund 30 Millionen Franken. Für dieses erfreuliche Ergebnis sind wir dem auf Ende 2003 zurückgetretenen Bundesrat Kaspar Villiger zu Dank verpflichtet. Ohne seinen Einsatz gegen einen Antrag der Schweiz. Volkspartei auf Kürzung der Personalausgaben im Voranschlag 2004 wäre das Bundespersonal – wie das Staatspersonal der Kantone Zürich und Basel-Landschaft – beim Teuerungsausgleich leer ausgegangen.

Erstmals wird den *Rentnerinnen und Rentnern* der Pensionskasse PUBLICA *nur noch die hälftige Teuerung des aktiven Personals* ausbezahlt. Die bis Ende 2005 befristete Garantie des gleichen prozentualen Teuerungsausgleichs wie für das aktive Bundespersonal (Art. 24 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 22 Abs. 3 PKBG) ist im Jahre 2003 vorzeitig erloschen: Die Gelder der Pensionskasse PUBLICA sind vollständig – nach der vom Bundesrat festgelegten Anlagestrategie – angelegt. Der reduzierte Teuerungsausgleich erfordert eine einmalige Einlage von 43 Millionen Franken zur Erhöhung des Deckungskapitals der PUBLICA. Denn die PUBLICA war im Jahre 2003 nicht in der Lage, diese Summe aus dem Vermögensertrag auf dem vorhandenen Deckungskapital zu finanzieren.

2.5 Entlastungsprogramm 2003

Botschaft vom 2. Juli 2003

Der Bundesrat hat am 2. Juli 2003 die Botschaft zum Entlastungsprogramm 2003 verabschiedet. Das Programm soll bis 2006 zu Verbesserungen im Bundeshaushalt von rund 3,3 Milliarden Franken führen. Davon entfallen 85 Prozent auf ausgabenseitige Massnahmen. Im Personalbereich setzen die vom *Bundesrat* vorgeschlagenen Kürzungen bei den Stellen, den Besoldungen und verschiedenen Nebenleistungen an. Sie sollen gegenüber dem Finanzplan vom 30. September 2002 zu folgenden Einsparungen führen: 2004: 124,5 Millionen, 2005: 166,5 Millionen, 2006: 362,1 Millionen Franken.

Vorgesehen ist zunächst ein *Stellenabbau*: die Personalkredite der zivilen Bundesämter werden zwischen 2004 und 2006 jährlich kumulativ um je 1 Prozent gekürzt. Wenn jährlich 200 frei werdende Stellen (Vakanzen) nicht wiederbesetzt werden (entspricht 1 Prozent oder 20 Mio. Lohnsumme der zivilen Departemente), führt die Kürzung zu Minderausgaben von 60 Millionen im Jahr 2006. 200 davon bleiben in der Reserve des Bundesrats und werden gezielt für künftige neue Aufgaben eingesetzt. *Mindestens 400 Stellen sollen definitiv abgebaut werden*. Die Einsparung sollte wenn immer möglich zu keinen Entlassungen führen.

Beim *Teuerungsausgleich auf den Löhnen* wird für die Jahre 2004 und 2005 von einem Prozent ausgegangen. Für das Jahr 2006 wird eine nur im Beitragssprimit versicherte einmalige Zulage vorgesehen, die an Stelle des Teuerungsausgleichs ausgerichtet werden soll.

Neben Einsparungen im Personalbereich sieht die Botschaft auch *Mehreinnahmen im Personalbereich* vor. Für diese soll das *militärische Berufspersonal* aufkommen. Die Angehörigen des Instruktionkorps der Armee und des Festungswachtkorps sind während der gesamten Dauer ihres Anstellungsverhältnisses militärversichert. Diese zurzeit 3'736 beruflich Versicherten bezahlen für die Krankenversicherung und die Nichtberufsunfall-Versicherung keine Prämien. Diese Angestellten des Bundes sollen ab 2006 verpflichtet werden, Prämien zu bezahlen, welche denjenigen für die *Grundversicherung gemäss Krankenversicherungsgesetz* entsprechen (Fr. 217 pro Monat). Zudem sollen sie zur Bezahlung von Prämien für die *Nichtberufsunfall-Versicherung gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG)* verpflichtet werden. Die Prämie soll gleich hoch sein wie diejenige der übrigen Bundesangestellten. Da die Prämien nur bis zum Höchstbetrag des versicherten Verdienstes nach UVG (zurzeit Fr. 106'800) zu bezahlen sind, wird der monatlich zu bezahlende Prämienanteil entsprechend der Nichtberufsunfall-Versicherung höchstens Fr. 70.60 betragen. Die Mehreinnahmen für den Bundeshaushalt belaufen sich ab 2006 auf 12,5 Millionen Franken pro Jahr.

Beratungen des Parlamentes

Die Eidg. Räte beschlossen – gegenüber dem Antrag des Bundesrates – zusätzliche Einsparungen im Personalbereich in der Höhe von insgesamt 48 Millionen Franken (2004: +8 Mio.Fr.; 2005: +20 Mio. Fr.; 2006: +20 Mio. Fr.). Damit wird der Bundesrat für den Zeitraum 2004–2006 im Personalbereich nicht 653,1, sondern 701 Millionen Franken einsparen müssen. Diese Beschlüsse werden zu einem *Abbau von 700 – 800 Stellen in der Bundesverwaltung führen*. Diskussionslos wurde in beiden Räten die Einführung der Prämienpflicht für die Militärversicherung beschlossen; niemand setzte sich für die Anliegen des militärischen Berufspersonals ein.

Bemerkungen der VKB

Es war zu erwarten, dass das Entlastungsprogramm den Personalbereich nicht verschonen würde. Obwohl die Personalkosten nur etwa 8 – 8,5 Prozent der Gesamtausgaben des Bundes ausmachen, muss das Personal nun einen überproportionalen Beitrag zur Sanierung der Bundesfinanzen erbringen. Die beschlossenen Massnahmen sind für den Personalbereich mit *schmerzhaften Konsequenzen* verbunden. Entschieden bekämpft hat die VKB die Massnahmen beim militärischen Berufspersonal, das im Übergang zur Armee XXI ohnehin stark belastet ist. Die Einführung der Prämienpflicht für die Militärversicherung tangiert seit langem bestehende Anstellungsbedingungen. Der Stellenabbau in der Bundesverwaltung wird, bei unveränderten Aufgaben, zweifellos eine höhere Arbeitsbelastung des Personals nach sich ziehen. Die Erhaltung der Kaufkraft der Löhne (Teuerungsausgleich) ist für die Jahre 2004 und 2005 gesichert.

Noch bevor das Entlastungsprogramm 2003 im Umfang von 3 Milliarden am 19. Dezember 2003 unter Dach war, stellte der Bundesrat am 26. November 2003 das nächste Sparpaket in Aussicht: das *Entlastungsprogramm 2004* im Umfang von 2,5 Milliarden Franken. Angekündigt ist unter anderem eine Aufgabenverzichtsplannung mit anschliessender Organisationsüberprüfung in der Bundesverwaltung. Wie hoch die *Abstriche im Personalbereich* sein werden, ist noch offen. Mit weiteren, schmerzhaften Einsparungen muss gerechnet werden.

2.6 Reformen in Verwaltung und Armee

Armeereform und VBS-Verwaltungsreform

Das Jahr 2003 war ein Jahr der Reformen. Mit der Überführung der Armee 95 in die *Armee XXI* wurde die grösste Reform in der Geschichte der Armee vollzogen. Parallel dazu wurde eine *VBS-Verwaltungsreform* angeordnet, die zu

einer massiven Reduktion von Bundesämtern und gleichgestellten Verwaltungseinheiten innerhalb des VBS führt. Das Festungswachtkorps wird mit der Armee XXI aufgehoben. Die Gruppe Rüstung heisst seit dem 1. Januar 2004 armasuisse, das Bundesamt für Betriebe des Heeres heisst neu Logistikbetriebe.

Vom BFA zum IMES

Seit dem 1. Mai 2003 heisst das Bundesamt für Ausländerfragen (BFA) – bis 1979 Eidg. Fremdenpolizei – neu Bundesamt für Zuwanderung, Integration und Auswanderung. Die Kurzform lautet in allen vier Landessprachen sowie in Englisch IMES (Immigration, Intégration, Emigration Suisse). IMES soll die in den vergangenen Jahren erweiterten Aufgabenbereiche des Amtes besser zum Ausdruck bringen. Seit 1998 wurden mehrere ausländerrechtliche Tätigkeitsgebiete aus verschiedenen Departementen in das Amt übertragen oder neu definiert.

Neuunterstellung des Bundesamtes für Privatversicherungen (BPV)

Finanzmarktfragen gehören zu den Kernkompetenzen des Eidg. Finanzdepartements (EFD). Aus diesem Grund und zur vereinfachten Schaffung einer integrierten Finanzmarktaufsichtsbehörde wurde das Bundesamt für Privatversicherungen (BPV) per 1. Juli 2003 vom Eidg. Justiz- und Polizeidepartement ins Eidg. Finanzdepartement transferiert.

Das Staatssekretariat für Wirtschaft mit neuer Struktur

Seit 1. Oktober 2003 hat das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) eine neue Struktur. Die Direktionen für Aussenwirtschaft, Arbeit, Standortförderung und Wirtschaftspolitik bilden die Pfeiler des seco. An der Spitze des seco steht Staatssekretär David Syz. Er ist zugleich Direktor der Direktion für Aussenwirtschaft. Der Direktor der Direktion für Arbeit, Jean-Luc Nordmann, ist neu auch der stellvertretende Direktor des seco. Zum Chef der Direktion für Standortförderung wurde Eric Scheidegger, bisher Leistungsbereichsleiter «Standortförderung», ernannt. Aymo Brunetti, bisher Leistungsbereichsleiter «Wirtschaftspolitische Grundlagen», ist neu Chef der Direktion für Wirtschaftspolitik.

Reorganisation des Eidg. Personalamtes

Seit dem 1. Januar 2004 hat das Eidg. Personalamt ein neues Organigramm, das drei Geschäftsbereiche umfasst: Personalsysteme und Koordination; Personalwirtschaft und Personalcontrolling; Personal-, Organisations- und Kulturentwicklung. Der Geschäftsleitung des Amtes gehören – neben Direktor Hablützel – Frau Bottinelli und die Herren Borel und Heuberger an.

Eidg. Departement des Innern: Gesundheit und Soziales

Auf den 1. Januar 2004 wurde die *Abteilung Kranken- und Unfallversicherung (KUV)* vom Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) in das *Bundesamt für Gesundheit (BAG)* überführt. Mit dieser Zusammenführung der Gesundheitsfragen in ein Amt sollen Wissen und Kompetenzen in diesem Bereich vereint werden. Diese Reorganisation, von der etwa hundert Personen betroffen sind, wird weder einen Personalabbau noch eine Veränderung des Status der Angestellten zur Folge haben. Dank einem Gebäudeaustausch zwischen den beiden Ämtern konnte diese Überführung zu verminderten Kosten und in kurzer Zeit vollzogen werden. Die Kosten werden von den beiden betroffenen Ämtern getragen. Die für die Kranken- und Unfallversicherung zuständigen Personen werden im Verlauf des ersten Quartals 2004 in das BAG umziehen. Zurzeit verfügt das BSV über rund 300 Stellen, das BAG seinerseits über rund 320.

Ferner wird geprüft, ob das *Bundesamt für Militärversicherung (BAMV)* als eigenständiges Sozialversicherungssystem der *SUVA* unterstellt werden kann. Das Bundesamt ist dezentral in Bern, Genf, St. Gallen und Bellinzona tätig.

Reorganisation des Bundesamtes für Statistik (BFS)

Ab dem 1. Januar 2004 wird im Bundesamt für Statistik (BFS) in einer neuen Organisationsstruktur gearbeitet. Die Organisationsstruktur des Bundesamtes für Statistik fusst neu auf den drei Abteilungen «Gesundheit, Recht, Bildung und Wissenschaft», «Wirtschaft, Staat und soziale Fragen» sowie «Raumwirtschaft und Nachhaltigkeit». Zwei weitere Abteilungen werden für die Datenerhebung zuständig sein. Sie organisieren und koordinieren Erhebungen wie die Volkszählung, die Arbeitskräfteerhebung, die Betriebszählung oder den Landesindex der Konsumentenpreise. Die Abteilung «Statistische Infrastruktur» schliesslich wird unter anderem das Betriebs- und Unternehmensregister sowie das Gebäude- und Wohnungsregister verwalten.

Landwirtschaftliche Forschungsanstalten rücken zusammen

Die Eidg. Forschungsanstalt für Agrarökologie und Landbau (FAL, Reckenholz) und jene für Agrarwirtschaft und Landtechnik (FAT, Tänikon) einerseits sowie die Forschungsanstalt für Obst-, Wein- und Gartenbau (FAW, Wädenswil) und jene für Pflanzenbau (RAC, Changins) andererseits werden ab 2006 führungsmässig zusammengefasst. Die Standorte bleiben erhalten. Die organisatorischen Zusammenfassungen sollen dazu beitragen, die Leistungen der Forschungsanstalten trotz der geplanten *Budgetkürzungen von 5 Millionen Franken* soweit wie möglich zu erhalten.

Fusion der Lufttransportdienste des Bundes

Seit Jahren gibt das Bestehen zweier parallel tätiger Lufttransportdienste (Lufttransportdienst des Bundes / LTD des Bundesamtes für Zivilluftfahrt / BAZL einerseits und Lufttransport Luftwaffe / LT LW des VBS andererseits) zu Diskussionen Anlass. Eine Arbeitsgruppe unter der Leitung des EFD erhielt im Sommer 2002 den Auftrag, die Möglichkeit einer Fusion beider Dienste zu prüfen, da sie dieselbe Aufgabe erfüllen, nämlich den Lufttransport von Amtsträgern gemäss Liste der Anspruchsberechtigten. Der Bundesrat hat aufgrund dieser Untersuchung am 19. Dezember 2003 beschlossen, beide Dienste zusammenzulegen. *Die gesamte Verantwortung für die Lufttransporte des Bundes wird dem VBS (LT LW) übertragen.* Planung und Organisation der VIP-Lufttransporte erfolgt über die bestehende Einsatzzentrale des LT LW in Alpnach. Die Begleitung der VIPs auf dem Flugplatz Belp wird vom Personal des bereits vor Ort tätigen Bundesamts für Betriebe der Luftwaffe übernommen.

Weitere Dezentralisierung der Bundesverwaltung?

Verschiedene parlamentarische Vorstösse wünschen eine stärkere Dezentralisierung der Bundesverwaltung. Im Lichte eines Berichts einer interdepartementalen Arbeitsgruppe stellt der Bundesrat fest, dass die Bundesverwaltung bereits einen hohen Dezentralisierungsgrad aufweist. Trotzdem ist er bereit, eine Dezentralisierung *des Bundesamtes für Informatik und Telekommunikation (BIT) und des Bundesamtes für wirtschaftliche Landesversorgung (BWL), der Preisüberwachung (PüW) sowie der Wettbewerbskommission (WEKO)* näher prüfen zu lassen. Dabei soll der Frage der Wirtschaftlichkeit und Effizienz ein besonderes Gewicht beigemessen werden.

Einheitliches Erscheinungsbild für die Bundesverwaltung

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 26. November 2003 entschieden, dass das Erscheinungsbild der Bundesverwaltung vereinheitlicht und eindeutig erkennbar werden muss. Einheitliche Dachmarke des Bundes soll das Schweizer Wappen sein, was die Identität des Behördenauftritts verstärkt. Eine interdepartementale Arbeitsgruppe erarbeitet bis Ende April 2004 konkrete Vorschläge zur Umsetzung, die auch eine Reduktion der Kosten bringen sollen. Ab sofort gilt ein Moratorium für neue Logos und andere Investitionen in den visuellen Auftritt.

2.7 Begleitausschuss der Sozialpartner (BAS)

Der BAS (beratendes Organ) wird aufgrund der gemeinsamen Absichtserklärung zwischen der allgemeinen Bundesverwaltung und den Bundespersonalverbänden vom 21. Januar 1999 vom Vorsteher des EFD im Einvernehmen mit

dem Bundesrat eingesetzt. In dem vom Direktor des Eidg. Personalamtes präsi- dierten BAS, in welchem die VKB durch ihren Zentralpräsidenten vertreten ist, fanden im Jahr 2003 neun Sitzungen (2002: sieben; 2001: vier) statt. Themen waren u.a.:

- Lohnverhandlungen mit dem Vorsteher des EFD
- Projekt «Stabilisierung der Personalausgaben»
- Erkenntnisse aus den lohnwirksamen Beurteilungsgesprächen
- Einführung eines Schlichtungsverfahrens bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts auch für Bundesangestellte, Revision von Artikel 13 Absatz 3 Gleichstellungsgesetz
- Entlastungsprogramm 2003: Konzept Stellenabbau, Anpassung des Lohnsys- tems nach Artikel 39 BPV, Einführung der Prämienpflicht in der Militärversi- cherung (MV)
- Neue Personalpolitik – Reporting
- Empfehlungen zur Verbesserung der Personenführung
- Personalentwicklungskonzept
- Neues Bewertungssystem für die Einreihung der Stellen
- Personalpolitische Leitsätze
- Zumutbarkeit anderer Arbeit bei Umstrukturierungen
- Revision PKB-Gesetz
- Bericht über den Wechsel zum Beitragsprimat
- Projekt neue Gerichte (Bundesstrafgericht, Bundesverwaltungsgericht)
- Anpassung Sozialplan
- Gemeinsame Absichtserklärung
- HR Strategie Bundesverwaltung
- Reorganisation 04 im Eidg. Personalamt.

2.8 Eidg. Technische Hochschulen

Teilrevision ETH-Gesetz

Am 1. Januar 2004 ist das teilrevidierte ETH-Gesetz in Kraft getreten. Die Re- vision des Bundesgesetzes über die Eidgenössischen Technischen Hochschulen vom 4. Oktober 1991 wurde vom Parlament am 21. März 2003 beschlossen. Hauptziel der Gesetzesänderung war die Stärkung der Autonomie des ETH- Bereichs und seiner Institutionen (ETHZ, ETHL, PSI, WSL, EMPA, EAWAG). Da- für wurde einerseits eine lückenlose Kompetenzordnung geschaffen und ande- rerseits die Führung des ETH-Bereichs mittels Leistungsauftrag und Global- budget gesetzlich verankert. Gleichzeitig wurde die Zusammensetzung des ETH-Rats neu festgelegt und das Personalrecht für alle Angehörigen des ETH- Bereichs an das Bundespersonalgesetz angepasst. Zur Förderung des Wissens- und Technologietransfers wurde die Möglichkeit geschaffen, dass sich die ETH-

Institutionen zwecks Verwertung von Immaterialgüterrechten an Unternehmen beteiligen können.

Die Teilrevision des ETH-Gesetzes machte eine umfangreiche Anpassung des für den ETH-Bereich geltenden Verwaltungsrechts notwendig. Die VKB nahm im Berichtsjahr zu 12 neuen oder revidierten Verordnungen im Rahmen der Teilrevision des ETH-Gesetzes Stellung. Die Stellungnahmen wurden von einer Arbeitsgruppe der Sektion Zürich erarbeitet (s. Bericht der Sektion Zürich).

ETH-Rat

Gemäss dem teilrevidierten ETH-Gesetz ist der ETH-Rat das strategische Leitungsorgan des ETH-Bereichs: er bestimmt die Strategie des ETH-Bereichs im Rahmen des Leistungsauftrags. Er vertritt den ETH-Bereich gegenüber den Behörden des Bundes, erlässt Vorschriften über das Controlling und führt das strategische Controlling durch, genehmigt die Entwicklungspläne des ETH-Bereichs und überwacht ihre Verwirklichung, nimmt die in seine Zuständigkeit fallenden Wahlen vor (z.B. Ernennung der Professoren und Professorinnen auf Antrag der ETH), übt die Aufsicht über den ETH-Bereich aus und ist für die Sicherstellung der Koordination und Planung verantwortlich. Der Präsident des ETH-Rats vertritt den ETH-Bereich nach aussen.

Die Mitglieder des ETH-Rats werden vom Bundesrat auf vier Jahre gewählt (Präsident, Vizepräsident, ein Direktor einer Forschungsanstalt, ein Mitglied, das von den Hochschulversammlungen vorgeschlagen wird, und fünf weitere Mitglieder). Die Schulpräsidenten gehören dem Rat von Amtes wegen an. Ab 1.1.2004 ist der ETH-Rat wie folgt zusammengesetzt:

Präsidium:

Prof. Dr. Francis Waldvogel, Präsident (bis 30.6.2004)

Prof. Dr. Alexander J.B. Zehnder, Präsident (ab 1.7.2004)

Prof. Dr. Ernst Buschor, Vizepräsident

Mitglieder:

Prof. Dr. Patrick Aebischer, Präsident ETHL

Prof. Dr. Adriano Aguzzi, Medizinische Fakultät der Universität Zürich

Dr. Kristin Becker van Slooten, Vertreterin der Hochschulversammlungen bei der ETH

Dr. Monica Duca Widmer, Geschäftsführerin EcoRisana SA, Manno

Prof. Dr. Ralph Eichler, Direktor PSI, Vertreter der Forschungsanstalten des ETH-Bereichs

Prof. Dr. Paul Herrling, Leiter Corp. Research, Novartis International AG

Dipl. Ing. Beth Kraska, CEO Albert Inc.

Die Funktion des Delegierten des ETH-Rats ist im teilrevidierten ETH-Gesetz nicht mehr vorgesehen. Der bisherige Amtsinhaber, Dr. Stephan Bieri, ist auf Ende 2003 zurückgetreten. Einen Teil seiner Aufgaben hat der Generalsekretär des ETH-Rats, Dr. Sebastian Brändli, übernommen. Auf den 1. Januar 2004 wurde auch die seit langem geplante Reorganisation des Generalsekretariats umgesetzt. Damit wurde eine flexible, auf die wichtigste Funktion des ETH-Rats – Strategieformulierung und strategisches Controlling – ausgerichtete Organisation geschaffen, die auch die weiteren Aufgaben des ETH-Rats unterstützt, insbesondere in den Bereichen Finanzen, Kommunikation, Liegenschaften und Personal. Im Weiteren ist neu eine eigenständige Beschwerdekommission geschaffen worden, die über ein eigenes Sekretariat in Bern verfügt.

Professorenverordnung

Nach der bisherigen Dozentenverordnung, die mit dem neuen Verordnungsrecht aufgehoben wurde, wurden die ordentlichen und ausserordentlichen Professoren und Professorinnen zunächst auf drei Jahre gewählt und dann jeweils für eine Amtsdauer von sechs Jahren bestätigt. Neu werden sie unbefristet angestellt. Die neue Verordnung enthält allerdings auch die Möglichkeit der Kündigung gemäss Bundespersonalgesetz, unter anderem aus schwerwiegenden wirtschaftlichen Gründen oder wegen anhaltender Mängel in der Leistung. Jedoch muss vor der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses eine Kommission den Fall prüfen und eine Empfehlung abgeben. Bei unverschuldeter Kündigung besteht ein Anspruch auf Entschädigung. Wie bisher haben die Professoren das Recht, einen Arbeitstag pro Woche für anderweitige berufliche Tätigkeiten, beispielsweise als Sachverständige oder als Dozenten an anderen Hochschulen, einzusetzen. Der ETH-Rat kann in begründeten Ausnahmefällen mit einem Professor oder einer Professorin eine Anstellung über die AHV-Altersgrenze hinaus vereinbaren. Die neue Professorenverordnung soll dazu beitragen, die internationale Wettbewerbsfähigkeit der beiden ETH, namentlich gegenüber EU-Staaten und den USA, zu stärken.

Neues Lohnsystem

Die Arbeiten in den beiden Teilprojekten «Funktionsbewertung» und «Lohnsystem» wurden im Laufe des März 2003 planmässig wieder aufgenommen. Im Juni 2003 fanden zwei Sitzungen mit den Personalleitern der sechs Institutionen einerseits sowie mit den Vertretern der Personalverbände andererseits statt. Dabei wurde der aktuelle Stand der Arbeiten präsentiert. Am 19. August 2003 traf

sich das Projektteam (Personalleiter, Vertreter Personalverbände, Beraterfirma GFO) zu einer ganztägigen Sitzung. Die Teilprojekte «Funktionsbewertung» und «Lohnsystem» wurden eingehend diskutiert. Dabei wurden verschiedene Varianten sowie das weitere Vorgehen besprochen. Ein Thema war auch die Leistungsbeurteilung. Auf Basis der Sitzungsergebnisse wurde im September 2003 ein Zwischenbericht «Neues Lohn- und Anreizsystem im ETH-Bereich, 1. Stufe Konkretisierung» erstellt. Im Anschluss daran führte die Projektleitung Gespräche mit den Präsidenten bzw. Direktoren der sechs Institutionen des ETH-Bereichs, um die Vorschläge und das konkrete weitere Vorgehen zu besprechen. Am 17. November fand die abschliessende Sitzung der Projektsteuerung für das Jahr 2003 statt. Der Bericht «1. Stufe Konkretisierung» wurde dabei genehmigt. Von zentraler Bedeutung für das Neue Lohnsystem ist ein Auftrag des Bundesrats im Zusammenhang mit der Professorenverordnung ETH: «Das EDI (ETH-Rat) wird beauftragt, in der nächsten Revision dieser Verordnung die Einführung eines leistungsorientierten Lohnsystems per 1. Januar 2005 vorzuschlagen.»

Herbstgespräch 2003

Am 5. September 2003 fand in Bern das Herbstgespräch der Sozialpartner des ETH-Bereichs statt. Auf Arbeitgeberseite waren der ETH-Rat (Delegierter, Generalsekretär, Leiter Personal) und die sechs Institutionen des ETH-Bereichs vertreten. Auf Arbeitnehmerseite nahmen Vertreter von VKB, PVB, Transfair und VPOD an dem Gespräch teil. Gesprächsthemen waren: Budget 2004, Löhne 2004 (der ETH-Rat übernimmt wie bisher die entsprechenden Beschlüsse des Bundesrats), Stand der Sozialpartnerschaft (Berichte aus dem ETH-Rat, den beiden ETH und den vier Forschungsanstalten), Reorganisation des Stabes bzw. Generalsekretariats. Am Schluss dankte Dr. Stephan Bieri, Vizepräsident und Delegierter des ETH-Rats, den Verbänden für die gute Zusammenarbeit. Insbesondere dankte er der VKB dafür, dass sie die Brücke zu den Dozierenden gebaut hat. Dr. Bieri ist – vom Bundesrat gewählt – seit 1. Januar 2004 Präsident der Eidgenössischen Fachhochschulkommission. Die VKB dankt auch an dieser Stelle Herrn Dr. Bieri für die langjährige, stets gute und von gegenseitigem Verständnis geprägte Zusammenarbeit.

2.9 Rechtsfragen der Mitglieder

Mehrere Mitglieder haben die Geschäftsleitung der VKB um Rechtsauskünfte er sucht. Es ging dabei vor allem um Fälle im Zusammenhang mit Reorganisationen, um Rückversetzungen, Zuweisungen anderer Aufgaben und um Austrittsvereinbarungen. Die Dienstleistung besteht in einer Beratung im Sinne einer ersten Hilfe. Aufgrund des Bundespersonalgesetzes und des Swisscom-Gesamtarbeitsvertrages stellen sich neue Rechtsfragen, für deren Beantwortung auch Lehre und Rechtsprechung zum Obligationenrecht beizuziehen sind.

3. Sektionen

3.1 Sektion Zürich

Die Sektion Zürich der VKB nahm im Berichtsjahr zu 12 neuen und revidierten Verordnungen, die aufgrund der Teilrevision des ETH-Gesetzes notwendig wurden, Stellung:

- Professorenverordnung (2. Fassung vom Februar 2003)
- Geschäftsordnung der ETH-Beschwerdekommision
- V ETH-Bereich
- V über die Forschungsanstalten (FA) des ETH-Bereiches
- V über die ETH (ETHZ und EPFL)
- V über die Beteiligung der ETH und der Forschungsanstalten des ETH-Bereiches an Unternehmungen
- V über die Rechte an Immaterialgütern der ETH und der FA des ETH-Bereiches
- V betr. Überführung der Ruhegehaltsverordnung der vor dem 1. Januar 1995 gewählten Professoren in die Pensionskasse PUBLICA
- Teilrevision der Personalverordnung im ETH-Bereich
- Controlling Verordnung
- V über das Rechnungswesen des ETH-Bereiches
- V über das Finanzinspektorat des ETH-Bereiches.

Das teilrevidierte ETH-Gesetz trat am 1. Januar 2004 in Kraft. Weiter wirkten Mitglieder des Vorstandes in der Arbeitsgruppe «Neues Lohnsystem» (NLS) mit. Es wurden verschiedene Modelle zur Einführung des Leistungsanteils in den Lohn diskutiert. Als nächstes sind Funktionsanalysen in den beiden ETH und den Forschungsanstalten geplant.

Der Vorstand der Sektion Zürich hielt im abgelaufenen Geschäftsjahr vier Vorstandssitzungen und eine Geschäftssitzung mit den Verbindungsleuten ab. Daneben wurden mehrere Sitzungen in kleinerem Rahmen zur Erledigung der laufenden Arbeiten durchgeführt.

Am 18. Juni 2003 fand das Mitgliedertreffen im neuen Flieger Flab Museum in Dübendorf statt. 50 Personen erlebten in ausgezeichneten Führungen die Entwicklungsgeschichte der schweizerischen Militär- und Zivilluffahrt. Am 16. September 2003 trafen sich Vorstand und Verbindungsleute der Sektion Zürich bei der RUAG Aerospace in Emmen. Die Tagung mit Besichtigung von Hightech-Produkten dieser in der Luft- und Raumfahrt tätigen Unternehmung wurde von R. Schoch, Verbindungsmann zur RUAG Aerospace, organisiert.

An der Generalversammlung vom 3. Dezember 2003 an der ETH Zürich gab es personelle Änderungen: Hans Bisang, Vertreter der Pensionierten, trat zurück. Es

wurden zwei neue Mitglieder des Vorstandes gewählt: Albert Fritschi, lic.oec.publ., Generalsekretariat des ETH-Rates, und Dr. Jürg Grunder, dipl.natw.ETH, FA für Obst-, Wein- und Gartenbau, Wädenswil. Prof. Dr. Jacob Gut trat nach 11 Jahren als Präsident der Sektion Zürich zurück. Als sein Nachfolger wurde Prof. Dr. Eduard Kissling, ETHZ, gewählt. Die übrigen Vorstandsmitglieder wurden in globo wiedergewählt. Zwei langjährige Verbindungsleute der Sektion Zürich sind in den Ruhestand getreten: René Hürzeler, EMPA SG, und Dr. Fritz Hille, Stab Forschung der ETHZ. Dr. Felix Reifler wurde zum neuen Verbindungsmann der Sektion Zürich zur EMPA St. Gallen ernannt. Die Mitgliederzahl der Sektion beträgt 1050 inklusive Pensionierte.

Gastreferent an der GV war Prof. Dr. Louis Schlapbach, Direktor der EMPA. Er sprach zum Thema «Die EMPA 2003 und ihre Zukunft». Die EMPA hat den Auftrag des ETH-Rates zur Neugestaltung bereits in Angriff genommen und nennt sich neu «Materialforschungs- und Technologieinstitut im ETH-Bereich» (Empa). Sie hat die Aufgabe, sich mehr als bisher der Forschung und Lehre zu widmen, das heisst u.a., eine grössere Anzahl von wissenschaftlichen Publikationen zu veröffentlichen und mehr Doktoranden zu betreuen. Die drei Standorte Dübendorf, St. Gallen und Thun bleiben erhalten, die sechs Departemente werden z.T. standortübergreifend organisiert. Es sind dies:

- Neue Materialien, ihre Oberflächen und Grenzflächen
- Materialien und Systeme für das Bau- und Ingenieurwesen
- Materialien und Systeme zum Schutz und Wohlbefinden des menschlichen Körpers
- Informations-, Zuverlässigkeits- und Simulationstechnik
- Mobilität und Umwelt
- Logistik, Controlling und Marketing.

Folgende Forschungsprogramme werden in Angriff genommen: Nanotechnologie; Adaptive Wirkstoffsysteme; Nachhaltigkeit in der Informationsgesellschaft; Technosphäre – Atmosphäre; Materialien für Energietechnologie; Der gesunde Mensch. Die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel belaufen sich auf ca. 80 Mio. Fr. vom ETH-Rat, ca. 20 Mio. Fr. Drittmittel und ca. 12 Mio. Fr. aus Dienstleistungen.

Den Abschluss der gut besuchten Generalversammlung bildete der von der VKB offerierte Apéro im Hauptgebäude der ETH Zürich, wo noch ausgiebig diskutiert und mit dem neuen Präsidenten auf eine erfolgreiche Zukunft der VKB Sektion Zürich angestossen wurde.

3.2 Sektion militärische Berufskader

Ende März 2003 hat Oberst i GSt Bruno Häberli das Präsidium übernommen. Sofort ging es darum, zusammen mit dem gesamten Vorstand und einigen Mitgliedern, bei der Erarbeitung der neuen Verordnung militärisches Personal (V mil Pers) die Interessen der militärischen Berufskader in diversen Besprechungen und Vernehmlassungen einzubringen. Zuerst wurde ein Argumentarium für diese Stellungnahmen erarbeitet, damit wir im Vorstand bei allen Anlässen die gleiche Meinung vertreten konnten. Eine Vorstandsdelegatin konnte dann in einem persönlichen Gespräch unsere Anliegen zuerst dem designierten Chef der Armee und später Bundesrat Samuel Schmid vorbringen. In der zweiten Jahreshälfte organisierten wir vier Informationsanlässe, an denen die Vertreter der UG Lehrpersonal und der Fachstelle Personenwagen die vorgesehenen Massnahmen unseren Mitgliedern vorstellen konnten. Gleichzeitig konnten wir in Zusammenarbeit mit der SwissLife unsere Mitglieder über die finanzielle Situation nach dem Altersrücktritt informieren. Selbstverständlich war dies nur sehr allgemein gehalten, aber die Mitglieder konnten sich anmelden für eine private Beratung in diesem Bereich. Mit einem Referat von Herrn Peter Düggeli, Direktor der PUBLICA, an unserer Generalversammlung 2004 werden wir diese Informationen abschliessen.

Der Vorstand hat sich auch bereits mit dem geplanten, finanziellen Abbauschritt beschäftigt. Die Beitragspflicht bei der Militärversicherung wird nun auf unsere Anregung hin in einer Arbeitsgruppe zusammen mit dem GS VBS und den weiteren betroffenen Stellen noch einmal diskutiert.

Parallel zu all diesen Geschäften haben wir, wie wir von den Mitgliedern auch beauftragt wurden, die rechtliche Klärung des VLVA-Beschlusses von 2001 eingeleitet. Gleichzeitig konnten wir auch erreichen, dass in einer Arbeitsgruppe auf Stufe Personalchef V die weitere Zukunft im gesamten Umfeld VLVA für unsere Berufsgruppe gestaltet wird. Wir werden laufend darüber berichten.

Es ist unser Ziel, dass unser Beruf weiterhin ein attraktiver und anerkannter Beruf bleibt, bei welchem die geleistete Mehrarbeit auch entsprechend gewürdigt und entschädigt wird. Hier haben wir noch einige Aufgaben zu lösen.

3.3 Sektion VIBABS

Rückblick

Die Überführung des Bundesamtes für Zivilschutz in das Bundesamt für Bevölkerungsschutz hatte auch für die Vereinigung der Instruktoressen des Bundesamtes für Zivilschutz Konsequenzen: an der Mitgliederversammlung 2003 wurde unsere Vereinigung umbenannt zu VIBABS: *Vereinigung der Instruktoressen des Bundes-*

amtes für Bevölkerungsschutz. Am 8. Dezember 2003 wurden die neuen Statuten vom Zentralvorstand der VKB genehmigt.

Das vergangene Vereinsjahr war in Bezug auf das Erreichte schwer einzustufen. Der Vorstand war engagiert und motiviert, aber von Seiten der Mitglieder war wenig Engagement zu spüren. Im neuen Vereinsjahr muss diese Frage raschmöglichst geklärt werden. Wir sind der Überzeugung, dass wir mit unserer Vereinigung nach wie vor über ein gutes Instrument verfügen, um die Interessen des Instruktorenteam in unserem Bundesamt zu vertreten.

Die Herren Paul Mürger, Philipp Krähenmann und Didier Froidevaux treten auf die Mitgliederversammlung 2004 aus dem Vorstand zurück. Wir danken allen für die ausgezeichnete, engagierte und vorbildliche Mitarbeit.

Ziele 2003

An der Mitgliederversammlung vom 23. April 2003 wurden folgende Ziele für 2003 festgelegt:

Mitgestaltung des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsbedingungen

- Optimierung der EDV-Mittel
- Einführung in die neuen Ausbildungshilfen

Förderung der beruflichen und persönlichen Weiterbildung

- Einrichten einer Mediothek
- Konsequente Schulung in Arbeitsinstrumenten

Konsolidierung der Zusammenarbeit zwischen Mitgliedern und Chefs

- Gespräch mit dem Chef Bereich Ausbildung halbjährlich
- Gespräch mit dem Direktor BABS jährlich.

Geschäfte

Am 4. November fand ein Gespräch zwischen Vertretern der VIBABS und dem Chef des Bereichs Ausbildung, Urs Hösli, statt. Der Chef Bereich Ausbildung sicherte uns zu, anlässlich der internen Weiterbildungswoche «Input 04» die Themen EDV-Ausbildung und Austausch von Fachinformationen im Arbeitsprogramm angemessen zu berücksichtigen.

Ausblick

In einem Workshop möchten wir mit den Mitgliedern über die Zukunft unserer Vereinigung diskutieren. Folgende Fragen sollten geklärt werden:

- Welches sind die Ziele, die wir gemeinsam erreichen wollen?
- Welches sind die konkreten Inhalte, auf die wir uns ausrichten wollen?
- Welches sind die Erwartungen an den Vorstand VIBABS oder an die VKB?

Der Vorstand ist gerne bereit, sich auch im nächsten Jahr für die Interessen des Instruktorenteam einzusetzen. Wir können unsere Anliegen nur durchsetzen, wenn sie von möglichst vielen Mitgliedern unterstützt und getragen werden. Wir können jederzeit unsere Anliegen dem Chef Bereich Ausbildung vorbringen. Auf der anderen Seite erwartet auch er vom Vorstand VIBABS, dass man ihn über die Stimmung und konkrete Anliegen im Instruktorenteam offen orientiert. Tragen wir Sorge zu unserem Arbeitsumfeld.

3.4 Sektion Grenzwachtoffiziere

Projekt FUTURO Grenzwachtkorps

Das Projekt FUTURO GWK wurde vom Oberzolldirektor aus verschiedenen Gründen auf Eis gelegt. Erst nach dem Entscheid des Bundesamtes über das Projekt USIS wird über ein Weiterführen des Projekts FUTURO GWK entschieden (Frühjahr 2004).

Amtsantritt neuer Chef Grenzwachtkorps

Am 1. August 2003 hat Herr Jürg Noth die Funktion als neuer Chef Grenzwachtkorps angetreten. Erste Kontaktnahmen mit der Sektion Grenzwachtoffiziere haben stattgefunden.

Reorganisation des zentralen Kommando Grenzwachtkorps

Als eine der ersten Massnahmen hat der Chef GWK eine Reorganisation des zentralen Kdo GWK initiiert. Die Sektion Grenzwachtoffiziere wurde von Anfang an in die Mitarbeit einbezogen.

Diverses

Die Sektion arbeitete in verschiedenen Arbeitsgruppen der Zollverwaltung mit und nahm zu einer Vielzahl von internen Geschäften Stellung.

3.5 Sektion Cader Association of Swisscom (CASC)

Am 10. Oktober 2002 wurden die Verhandlungen über einen neuen Gesamtarbeitsvertrag ab 2004 von den Personalverbänden abgebrochen. Während die Personalverbände über die Verbesserung des GAV verhandeln wollten, beabsichtigte Swisscom damals, den GAV radikal umzugestalten. Im Mai 2003, sieben Monate vor Ablauf des GAV, bot Swisscom den Sozialpartnern die Weiterführung des bestehenden Gesamtarbeitsvertrags (GAV) sowie des Sozialplans bis Ende 2005 an. An das Angebot gebunden war die Auflage, für die Calex AG, eine 100 Prozent-Tochtergesellschaft von Swisscom Fixnet, eine ihrem Geschäftsfeld entsprechende separate Regelung zu finden.

In der Folge haben sich die Vertragspartner auf eine Weiterführung des bestehenden Gesamtarbeitsvertrags mit wenigen Anpassungen bis Ende 2005 geeinigt. Der Mindestlohn liegt neu bei jährlich 45'500 Franken (+ 6'000 Fr.). Der Mutterschaftsurlaub beträgt ab Inkrafttreten der Gesetzesrevision der Erwerbsersatzordnung (EOG), spätestens jedoch ab 1. Januar 2005, neu 16 Wochen auch für Mitarbeiterinnen in den ersten zwei Dienstjahren. Nebst weiteren Verbesserungen und Anpassungen wurden die übrigen Inhalte integral um zwei Jahre verlängert. Dem Gesamtarbeitsvertrag sind rund 16'500 Personen (rund 14'000 Vollzeitstellen) unterstellt. Rund 1'500 Kader-Vollzeitstellen sind nicht dem GAV unterstellt. Gleichzeitig mit dem GAV wird auch die für die Schweiz einzigartige Ausgestaltung des Swisscom-Sozialplans weiter geführt.

Umstrukturierungen und Stellenabbau gingen auch im Jahre 2003 weiter. Um deren Folgen zu mildern, wurden von den Sozialpartnern beschäftigungswirksame Arbeitszeitmodelle entwickelt.

4. Die Kader des öffentlichen Verkehrs (KVöV)

Weiterentwicklung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV)

Das Jahr 2003 stand im Zeichen der Vorbereitung auf die Weiterentwicklung des GAV, der in revidierter Form auf den 01.01.2005 in Kraft treten sollte. So wurden in den Arbeitsgruppen Lohn, Arbeitszeit, Mitwirkung und allgemeine normative Bestimmungen wichtige Verhandlungsunterlagen erarbeitet. Schon bei diesen Arbeiten zeigte es sich, dass die Positionen zum Teil weit auseinander gingen. Angesichts der Tatsache, dass die SBB in den wichtigsten Bereichen des Lohnes und der Arbeitszeit Liberalisierungen zu Lasten des Personals vorschlugen, dürften die anstehenden Verhandlungen schwierig werden.

Daneben musste die Anwendung des GAV insbesondere bei den andauernden Reorganisationen überwacht werden. So waren die Personalverbände in verschiedenen Begleitausschüssen engagiert. Darüber hinaus standen zum Teil massive Rückstufungen zur Diskussion, aber auch die Folgen von Entlassungen mit vorangehenden Freistellungen. Der Druck auf die Kader nahm weiter zu und es ist keineswegs damit zu rechnen, dass dieser Druck demnächst abnehmen könnte.

Verkehrspolitik

Noch vor Abschluss der Debatten in den Eidg. Räten zur Avanti-Initiative und dem Gegenvorschlag des Bundesrates veranstalteten wir ein Podium zu verkehrspolitischen Fragen, um unsere Position intensiv zu diskutieren und breit abzustützen. Nach den Schlussabstimmungen in den Räten war die Sache aus Sicht des Kaderverbandes klar: die Opposition war stärker als je zuvor. Ausschlaggebend war, dass die Strasse als unser eigentlicher Konkurrent zu deut-

lich bevorzugt worden wäre und für den öffentlichen Verkehr nur einige Brosamen übrig geblieben wären. Das eindeutige NEIN der Stimmenden löst allerdings das Problem der Finanzierung des Ausbaus des Agglomerationsverkehrs nicht; wir werden uns deshalb noch stärker engagieren.

Mitgliederbestand

Unser Verband zählte Ende 2002 insgesamt total 1965 Mitglieder, Ende 2003 waren es noch 1894. Sie setzen sich aus 1012 Aktiven, 206 Assoziierten und 676 Pensionierten zusammen.

5. Mitgliederversammlung, Zentralvorstand und Administration

5.1 Mitgliederversammlung 2003

Die 54. ordentliche Mitgliederversammlung der VKB fand am 30. April 2003 im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Zentralpräsident Peter Büttiker konnte 69 Mitglieder und Gäste willkommen heissen. Der Geschäftsbericht 2002 wurde von der Versammlung einstimmig genehmigt. Die Rechnung 2002 sowie der Vorschlag 2003 wurden ebenfalls einstimmig genehmigt; dem Zentralvorstand wurde Décharge erteilt.

Drei Personen traten aus dem Vorstand zurück: Philippe *Guex*, Vertreter des EDA, wurde kurz nach seiner Wahl nach Brüssel zur EU-Mission der Schweiz versetzt; Michael *Burkhard* trat aus beruflichen Gründen zurück; Paul *Neuenschwander*, Präsident der Sektion Berufsoffiziere, trat sowohl als Sektionspräsident als auch als Mitglied des Zentralvorstandes zurück. Der Zentralpräsident dankte den Demissionären für ihr Engagement für die VKB. Als neue Mitglieder wurden in den *Zentralvorstand* gewählt: Thomas *Kolly*, EDA, Integrationsbüro EDA/EVD; Pius *Berni*, EFD, Eidg. Steuerverwaltung; Oberst i Gst Bruno *Häberli*, VBS, Präsident der Sektion Militärische Berufskader. Als neue *Rechnungsrevisoren* – anstelle von Pius Berni und Anne Christine Gruber – werden gewählt: Martin *Beyeler*, Eidg. Finanzkontrolle, und Daniel *Lehmann*, UVEK, BUWAL.

Nach Genehmigung des Tätigkeitsprogrammes 2003 konnte Peter Büttiker den statutarischen Teil der Mitgliederversammlung schliessen und zum traditionellen Apéro einladen.

Anschliessend referierte Bundesrat Kaspar Villiger, Vorsteher des Eidg. Finanzdepartements, über «Verantwortung des Kaders in schwierigen Zeiten».

5.2 Zentralvorstand, Geschäftsleitung und Administration

Der Zentralvorstand kam zu vier Sitzungen zusammen, an denen er sich durch die Geschäftsleitung über die wichtigsten Geschäfte orientieren liess und soweit nötig Beschlüsse fällte.

Die Geschäftsleitung hat sich im 2-Wochen-Rhythmus zur Behandlung der anfallenden Geschäfte getroffen. Dazu kamen rund 70 weitere Anlässe, an welchen die VKB durch Mitglieder der Geschäftsleitung als Verhandlungspartner oder als Empfänger von Informationen vertreten war oder an welchen der Kontakt mit den Sektionen gepflegt wurde. Nebst den Periodischen Mitteilungen vermittelt das Menu «Aktuelles» in unserem Internetauftritt laufend einen Einblick in das Geschehen im Arbeitsrecht, in der Pensionskasse und in anderen Bereichen.

Dienstleistungen, Mutationen und viele andere laufende Angelegenheiten haben dank dem Einsatz von Frau Susanna Bolliger für die Geschäftsstelle VKB jederzeit zuverlässig funktioniert. Eine individuelle Werbeaktion hat dazu geführt, dass der Mitgliederbestand leicht höher ist als vor einem Jahr. Für die Übersetzung der Periodischen Mitteilungen in die französische Sprache war Frau Odile Frehring in bewährter Weise besorgt.

6. Finanzen

Jahresrechnung 2003 und Voranschlag 2004

<i>1. Betriebsrechnung 2003</i>	R 2003	VA 2004
Mitgliederbeiträge	195'104.15	190'000
Beitrag assoziierter Verband (öV-Kader)	4'000.–	4'000
Dienstleistungserträge	71'115.40	70'000
GAV RUAG, Verwaltungskosten	1'763.–	1'200
Zinsen	1'378.–	2'500
Einnahmen	273'360.55	267'700
Mitgliederversammlung	6'327.10	8'000
Zentralvorstand und Geschäftsleitung	62'291.–	70'000
Sektion Zürich	8'045.05	7'000
Beziehungen Inland	1'814.40	2'000
Beziehungen Ausland	1'044.45	2'000
Geschäftsstelle	41'014.–	40'000
Porti, Telefon, Fax, Internet	8'256.35	8'000
Büromaterial, Drucksachen, Kopien	6'343.30	8'000
Geräte, Mobiliar, Mieten	1'519.–	3'000
Steuern, übrige Gebühren	467.75	1'000
Periodische Mitteilungen (Druck, Übersetzung, Porto)	69'748.75	75'000
Verschiedenes	–.–	1'000
Ausgaben	206'871.15	225'000
Einnahmenüberschuss	66'489.40	42'700

2. Vermögensrechnung 2003

Bargeld	338.20
Post	33'598.15
Banken	158'157.25
Aktiven	192'093.60
Vermögen am 1.1.2003	109'604.20
Einnahmenüberschuss 2003	66'489.40
Transitorische Passiven	16'000.–
Passiven	192'093.60

Mitgliederbestand (ohne den assoziierten Verband KVÖV)

Bestand am 1. Januar 2003	4614
Differenz zwischen Ein- und Austritten	<u>+ 53</u>
Bestand am 1. Januar 2004	4667
Davon Pensionierte	1445

Zur Hauptsache wegen einer Werbeaktion konnten wir im vergangenen Jahr 375 neue Mitglieder gewinnen. Dem standen rund 320 Austritte, mehrheitlich Todesfälle pensionierter Mitglieder, gegenüber.

7. Dienstleistungen

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

Krankenkasse KPT

Die VKB hat mit der KPT Versicherungen AG (KPT) einen Kollektivvertrag abgeschlossen. Über 3200 VKB-Mitglieder, deren Familienangehörige eingeschlossen, sind bis heute dem Kollektivvertrag beigetreten. Fast alle Neumitglieder der VKB haben an dieser Dienstleistung Interesse.

Versicherungen

Unsere Zusammenarbeit besteht mit der «Zürich» Versicherungs-Gesellschaft / Direkt («Zürich / Direkt»). Sie umfasst die Bereiche Auto und Motorrad, Hausrat und Privathaftpflicht. Bei den Motorfahrzeugversicherungen bestehen bereits über 780 Verträge, bei der Hausrat- und Privathaftpflichtversicherung sind es 216 Verträge.

8. Internationale Tätigkeit

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

Der CESI-Vorstand, in dem die VKB gegenwärtig durch ihren Vizepräsidenten vertreten ist, trat im Berichtsjahr in Brüssel zu zwei Sitzungen zusammen, nämlich am 28. Mai und am 12. Dezember. Der Vorstand beschloss unter anderem die Aufnahme einer polnischen Gewerkschaft.

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

Die USSP ist eine Unterorganisation der CESI. Der Vorstand der USSP, in dem die VKB ebenfalls durch ihren Vizepräsidenten vertreten ist, tagte im Jahre 2003 dreimal am Sitz der CESI in Brüssel.

Die VKB in Stichworten

Zweck

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

Organisationsbereich

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

Mitgliederzahl

Rund 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: Sektion 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. 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

Besten Dank

Wozu eine Rechtsschutz-Versicherung?

Gegen einen Rechtsstreit ist niemand gefeit: Vielleicht zieht einen der streitsüchtige Nachbar vor Gericht oder der Arbeitgeber streicht einem grundlos die Ferien aus dem Vorjahr. Damit man zu seinem Recht kommt und keinen grossen finanziellen Schaden erleidet, gibt es die Rechtsschutzversicherung.

Die Privatrechtsschutz-Versicherung deckt folgende Rechtsgebiete:

Arbeitsrecht

Gedeckt sind Streitigkeiten der versicherten Person als Arbeitnehmer, Angestellte oder Beamte aus privaten oder öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen. Zum Beispiel also bei einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung oder ausstehenden Lohnzahlungen. Die Rechtsschutzversicherung vertritt den Beschwerdeführer im Verfahren und übernimmt die Prozesskosten.

Sachrecht

Versichert sind Streitigkeiten aus Eigentum, Besitz oder anderen dinglichen Rechten an beweglichen Sachen.

Versicherungsrecht

Im Versicherungsrecht sind Streitigkeiten mit privaten Versicherungseinrichtungen, Pensionskassen, Krankenkassen und mit schweizerischen öffentlichen Versicherungseinrichtungen gedeckt.

Strafrecht

Wird eine Person der fahrlässigen Verletzung von Rechtsvorschriften angeschuldigt, kümmert sich die Rechtsschutzversicherung um die Wahrung der Rechte in einem Straf- oder Verwaltungsstrafverfahren.

Mietrecht

Hier vertritt die Versicherung die Rechte einer versicherten Person als Mieter gegenüber der Hausverwaltung oder der vermietenden Person vor dem Mietsgericht. Zum Beispiel wenn bei einem Wohnungswechsel ungerechtfertigte Zahlungen von Mieterschäden gefordert werden.

VKB-Mitglieder erhalten weitere Informationen per Telefon unter **0848 807 810**. Die Spezialisten von Züritel, dem Versicherungspartner der VKB, geben gerne Auskunft.