

Zentralvorstand 2016/2017

Geschäftsleitung:

Zentralpräsident	Hans Wipfli, Dr. iur., VBS
1. Vizepräsident	Martin Bolliger, dipl. Ing. ETH
2. Vizepräsident	Peter Büttiker, Fürspr., VBS
Generalsekretär	Christian Furrer, Dr. iur.
Stellvertretende GS/Geschäftsstelle	Margrith Bachmann
Zentralkassier	Richard Zollinger, VBS
Redaktor	Christian Furrer, Dr. iur.
Delegierter «Senioren»	Erwin Steuri
Beigezogenes Mitglied	Albert Fritschi, lic. oec. publ.

Beisitzer:

Reto Dürler, Dr.iur., EDA
Christian Bachofner, EJPD
Hans-Jörg Lehmann, dipl. Ing. ETH
Markus Huber, Dr. iur.
Thomas Eichenberger, Dr. ETH-Z
Consuelo Antille, Administratrice, EPFL
Daniel Roubaty, Div.a.D
R. Eveline Maradan lic. phil, VBS
Claude Guélat, Cap., EFD

Verbindung zur Sektion:

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

*) VIBABS: Vereinigung der InstruktorInnen des BA für Bevölkerungsschutz

Mitgliedschaft VKB

Aktive und pensionierte Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes oder vergleichbarem Niveau) der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereichs (ab Funktionsstufe 8), der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUAG und der Nitrochemie AG Wimmis.

Verbindungen zur VKB

Postadresse

➡ VKB, Postfach, 3001 Bern

Internet

➡ – www.vkb-acc.ch
– office@vkb-acc.ch

Mutationen

➡ *Eintritt, Adressänderung, Pensionierung, Austritt:*

Meldung an

– office@vkb-acc.ch oder
– VKB, Postfach, 3001 Bern

Austritt aus der VKB:

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

Auskünfte

➡ Geschäftsstelle VKB
– Tel. 079 128 63 44
– office@vkb-acc.ch

In dieser Nummer

Seite

Die Politik auf andauerndem Sparkurs	4
Voranschlag 2017 des Bundes mit Finanzierungsdefizit	5
Stabilisierungsprogramm 2017-2019	6
Stellungnahme der VKB zum Stabilisierungsprogramm 2017-2019	9
Die Personalausgaben in der Staatsrechnung 2015	10
Das Bundespersonal im Jahre 2015 in Zahlen	12
Pensionskasse PUBLICA. Schwieriges Anlagejahr 2015	13
PUBLICA: Aufhebung des Kaderplans 2 im Vorsorgewerk Bund	15
Pensionskassen: Schwieriges 2015 als Warnsignal für die kommenden Jahre	15
Pensionskassen: Vertretung der Pensionierten in den Organen?	16
Aktuelle Reformen in der Verwaltung	17
Reformen in der Bundesverwaltung im Allgemeinen	19
Zur Kündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses	21
Eidgenössisches Personalamt: Verstärkung der Aufsichtsfunktion?	25
Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien im Schussfeld der Kritik	26
Der ETH-Bereich im Visier der Eidg. Finanzkontrolle (EFK)	28
Mitgliederversammlung 2016 der VKB	30
Verkauf der Mehrheitsbeteiligung des Bundes an der Swisscom AG: neuer Anlauf	33
Die VKB in Stichworten	34
money-net.ch onlinebank und Zurich	36
Sommer, Sonne, Dach auf – das sollten Cabrio-Fahrer beachten	38

Beilage: Senioren VKB und angeschlossene Organisationen:
Einladung Geführter Spaziergang durch das urbane Zürich-West & Prime Tower

Einladung Besuch Astronomie-Zentrum SIRIUS in Schwanden/BE
Einladung Besuch UNESCO-Weltkulturerbe Lavaux/VD
Einladung Besuch Produktionsbetrieb Confiserie Sprüngli AG in Dietikon/ZH
Einladung Besuch MeteoSchweiz in Zürich-Flughafen

Die Politik auf andauerndem Sparkurs

Unsichere wirtschaftliche Entwicklung

Für die Finanzen des Staates sind Konjunktur und Wachstum von entscheidender Bedeutung. Schon vor dem 23. Juni sprachen die Prognostiker von einem verhaltenen Wachstum der Wirtschaft im Jahre 2016 und einer negativen Entwicklung der Teuerung (-0,4%). Seit dem Entscheid Grossbritanniens, aus der Europäischen Union auszutreten, ist die Unsicherheit noch grösser und die Angst vor einer Rezession noch stärker geworden.

Man rechnet damit, dass die Notenbanken, um die Exportwirtschaft zu entlasten, es nicht wagen werden, ihre Leitzinsen zu erhöhen. Die ausserordentliche Situation mit historisch tiefen Zinsen wird also andauern. So hat die Eidgenossenschaft im Juni erstmals eine Anleihe mit einer Laufzeit bis 2029 und einem Coupon von 0 Prozent herausgegeben. Immer mehr Sparer müssen damit leben, dass ihnen auf ihrem Konto kein Zins mehr gutgeschrieben wird. Auch die Pensionskassen haben grosse Mühe, auf dem Vorsorgekapital eine angemessene Rendite zu erzielen.

Hohe Kadenz bei den Entlastungsprogrammen des Bundes

Am 25. Mai hat der Bundesrat die Botschaft zum Stabilisierungsprogramm 2017-2019 verabschiedet und dem Parlament zur Beratung überwiesen. Das Programm sieht jährliche Entlastungen von 800 Millionen bis 1 Milliarde Franken vor. Sämtliche Aufgabengebiete des Bundes tragen zur Haushaltsentlastung bei.

Darüber hinaus wird der Bundesrat im kommenden Herbst die Eckwerte für ein weiteres Stabilisierungspaket festlegen, das den Bundeshaushalt ab 2018 in Einklang mit den Vorgaben der Schuldenbremse bringen soll.

Bittere Pillen für das Personal

Beim Stabilisierungsprogramm ist das Bundespersonal von drei Massnahmen betroffen. Die Beteiligung des Arbeitgebers an der Überbrückungsrente zwischen dem 60. und dem 62. Altersjahr wird aufgehoben. Sodann sollen in der Bundesverwaltung in den Jahren 2016 und 2017 500-700 Stellen ohne Entlassungen abgebaut werden. Und 5000 bei der Militärversicherung Versicherte müssen mit massiven Erhöhungen der Prämien rechnen.

Weder in diesem Jahr noch im Jahre 2017 sind generelle Lohnmassnahmen für das Bundespersonal vorgesehen. Und der Spielraum für den individuellen Lohnanstieg wurde im Jahre 2015 stark eingeschränkt. Bei einer guten Beurteilung wird der Lohn jährlich noch um 1 bis 2 Prozent erhöht. In vielen Bundesämtern reichen die Mittel nur aus, um 1 Prozent gewähren zu können. Der Spardruck zwingt

manche Bundesämter überdies dazu, Verwaltungsreformen einzuleiten, um Personalkosten zu senken.

Darüber hinaus ist der Bundesrat verpflichtet, in diesem Jahr Massnahmen zu ergreifen mit dem Ziel, dass der Bundespersonalbestand den Stand gemäss Voranschlag 2015 (35 000 Vollzeitstellen) nicht überschreitet: Stellenplafonierung. Wie können bei dieser Sachlage neue, vom Parlament beschlossene Aufgaben erfüllt werden?

Voranschlag 2017 des Bundes mit Finanzierungsdefizit

Asylausgaben als ausserordentlicher Zahlungsbedarf

Der Bundesrat hat am 29. Juni den Voranschlag 2017 materiell verabschiedet. Im Voranschlag resultiert ein Finanzierungsdefizit von rund 600 Millionen Franken. Aufgrund des aussergewöhnlich starken Wachstums der Ausgaben für die Migration beantragt der Bundesrat dem Parlament, einen Teil als ausserordentliche Ausgaben einzustellen. Im Finanzplan 2018-2020 erwartet der Bundesrat Defizite von 1,4 bis 2 Milliarden pro Jahr. Grund dafür sind, nebst den Migrationsausgaben, Beschlüsse des Parlaments, die den Haushalt ab 2018 belasten. Der Bundesrat wird im Herbst ein weiteres Stabilisierungspaket für die Jahre 2018 bis 2020 vorgelegen.

Gemäss dem Zahlenwerk resultiert im Voranschlag 2017 bei Einnahmen von 68,8 Milliarden und Ausgaben von 69,4 Milliarden ein Finanzierungsdefizit von rund 600 Millionen. Ohne den starken Anstieg der Migrationsausgaben (+850 Mio.) wäre der Voranschlag mit der Schuldenbremse vereinbar, liesse doch diese ein konjunkturelles Defizit von rund 350 Millionen zu. Vor diesem Hintergrund beschloss der Bundesrat, dem Parlament zu beantragen, einen Anteil von 400 Millionen der Mehrausgaben für den Asylbereich als ausserordentlichen Zahlungsbedarf gemäss Schuldenbremse zu verbuchen. Der Bundesrat wird die Botschaft zum Voranschlag 2017 in der zweiten Augushälfte verabschieden.

Bemerkungen der VKB:

Ein hartes Ringen um den Voranschlag ist absehbar

Mit dem Antrag, einen Teil der Mehrausgaben für den Asylbereich als ausserordentlichen Zahlungsbedarf zu verbuchen, beschreitet der Bundesrat einen neuen Weg. Er wird viel zu reden geben. Eine Alternative dazu bildet eine lineare Kre-

ditionsperre von 1,75 Prozent über alle Ausgaben hinweg. Sie wird wieder ins Gespräch kommen. Denn der Voranschlag 2017 steht ganz im Zeichen des Sparens. Schon bei der Debatte über die Staatsrechnung 2015 hat Nationalrat Schwander (SVP/SZ) im Juni angekündigt, dass die Personalausgaben und der Betriebsaufwand der Verwaltung optimiert werden müssten. Insbesondere müssten die Lohnstrukturen in den höheren Lohnklassen überprüft werden.

Stabilisierungsprogramm 2017-2019

Der Bundesrat hat am 25. Mai die Botschaft zum Stabilisierungsprogramm 2017-2019 verabschiedet und dem Parlament zur Beratung überwiesen. Das Programm sieht jährliche Entlastungen von 800 Millionen bis 1 Milliarde Franken vor. Mit insgesamt 24 Massnahmen tragen sämtliche Aufgabengebiete des Bundes zur Haushaltsentlastung bei.

Das Bundespersonal ist von drei Massnahmen betroffen. Die Beteiligung des Arbeitgebers an der Überbrückungsrente zwischen dem 60. und dem 62. Altersjahr wird aufgehoben. Ab dem 62. Altersjahr soll die Beteiligung des Arbeitgebers auf Funktionen beschränkt werden, die eine hohe physische oder psychische Belastung aufweisen. Sodann sollen in den Jahren 2016 und 2017 in der Bundesverwaltung 500-700 Stellen ohne Entlassungen abgebaut werden. Bei der Militärversicherung müssen 5000 Versicherte mit massiven Erhöhungen der Prämien rechnen.

Schwäche bei den Einnahmen des Bundes

Die starke Aufwertung des Schweizerfrankens nach der Aufhebung der Wechselkursuntergrenze durch die Schweizerische Nationalbank hinterliess im Bundeshaushalt deutliche Spuren. Die Prognosen für das Wirtschaftswachstum und für die Teuerung mussten erheblich nach unten korrigiert werden. Als Folge davon entwickeln sich die Einnahmen des Bundes wesentlich langsamer als ursprünglich angenommen. Erste Entlastungsmassnahmen von rund 1 Milliarde hat das Parlament bereits im Rahmen des Voranschlags 2016 gutgeheissen. Die verbleibenden strukturellen Defizite in den Finanzplanjahren 2017-2019 machen jedoch weiterführende Sparmassnahmen notwendig. Mit dem Stabilisierungsprogramm 2017-2019 will der Bundesrat den Bundeshaushalt jährlich um weitere 800 Millionen bis 1 Milliarde entlasten.

Einleitung weiterer Sanierungsmassnahmen

Nach heutigem Kenntnisstand wird das Stabilisierungsprogramm nicht ausreichen, um in den kommenden Jahren die Vorgaben der Schuldenbremse einhalten zu können. Ab 2018 drohen auch bei Umsetzung der Vorlage strukturelle Defizite von bis zu 1,5 Milliarden. Grund dafür sind zum einen die steigenden Ausgaben im Asylbereich, zum andern kostentreibende Beschlüsse des Parlaments (Reform Altersvorsorge 2020, Armee, Nationalstrassen- und Agglomerationsverkehrs-Fonds, Unternehmenssteuerreform III).

Die Massnahmen im Personalbereich im Einzelnen

– Überbrückungsrenten Bundespersonal: Reduktion der Beteiligung des Arbeitgebers

Mit dem Stabilisierungsprogramm 2017-2019 wird die gesetzliche Grundlage für eine weitere schrittweise Reduktion der finanziellen Beteiligung des Arbeitgebers geschaffen: Änderung des Bundespersonalgesetzes. Damit können ab 2018 Einsparungen von rund 5 Millionen pro Jahr erzielt werden.

Insbesondere soll der generelle Anspruch auf eine Beteiligung an der Finanzierung der Überbrückungsrente durch eine Kann-Vorschrift ersetzt werden. Damit entfällt die Verpflichtung für den Arbeitgeber.

Dieser hat aber weiterhin die Möglichkeit, sich an den Kosten der Überbrückungsrente zu beteiligen. Dies namentlich bei Funktionen, die eine vorzeitige Pensionierung wegen einer andauernd hohen physischen oder psychischen Belastung als notwendig erscheinen lassen.

– Kürzungen im Personalbereich: Abbau von 500-700 Stellen innert zwei Jahren

Mit Vorschlägen des Bundesrates wird ein beträchtlicher Teil der Massnahmen im Eigenbereich der Bundesverwaltung vorgenommen. Es geht um eine Vielzahl von Kürzungen beim Personalaufwand, dem Sach- und Betriebsaufwand und bei den Investitionen der Verwaltung.

Verteilt über die Jahre 2016 und 2017 werden im Personalbereich Kürzungen von rund 120 Millionen auf der Stellenseite umzusetzen sein. Dies entspricht einem Abbau von gut 2 Prozent des Aufwands und, je nach Umsetzung in den Departementen, von 500 bis 700 Stellen. Da sich der Abbau über zwei Jahre verteilt, die jährliche Fluktuationsrate bei über 4 Prozent liegt und zudem im Sicherheitsbereich auch neue Stellen geschaffen werden müssen, sollte der Abbau in den meisten Bereichen ohne Entlassungen umgesetzt werden können. Es ist allerdings nicht auszuschliessen, dass in Einzelfällen dennoch Kündigungen nötig werden.

– **Militärversicherung: massive Erhöhung der Prämien**

Die Militärversicherung versichert Personen, die im Rahmen von Sicherheits- und Friedensdiensten des Bundes Einsätze leisten, zur Hauptsache Milizangehörige von Armee, Zivilschutz und Zivildienst. Gegen Prämien versichert die Militärversicherung zudem aktive und pensionierte Berufsmilitärs (beruflich und freiwillig Versicherte).

Sinkender Kostendeckungsgrad

Das Verhältnis zwischen den Leistungen und den von den beruflich und freiwillig Versicherten bezahlten Prämien in der Militärversicherung ist insgesamt als vorteilhaft für die Versicherten zu bezeichnen. Dies führte dazu, dass die Prämien die effektiv angefallenen Krankheitskosten für die erwähnte Versichertengruppe nicht mehr deckten. So nahm das vom Bund zu finanzierende Defizit von rund 0,8 Millionen im Jahr 2012 auf über 4 Millionen im Jahr 2015 zu. Der Kostendeckungsgrad der Prämien reduzierte sich im gleichen Zeitraum von rund 95 auf knapp 80 Prozent.

Beschreibung der Massnahme im Einzelnen

Gemäss den aktuellen Schätzungen der Krankheitskosten der beruflich und freiwillig Versicherten und unter Einbezug eines Verwaltungskostenbeitrags sinkt der Kostendeckungsgrad bis 2017 auf gegen 70 Prozent. Deshalb will der Bundesrat die Prämien so erhöhen, dass ein Kostendeckungsgrad von mindestens 80 Prozent eingehalten werden kann.

Dazu soll die Prämie in der Militärversicherung im ersten Jahr nach Inkrafttreten der neuen gesetzlichen Grundlagen auf rund 340 Franken pro Monat angehoben werden. Da die Prämie gestützt auf das geltende Recht im Jahr 2017 bei ungefähr 293 Franken liegen wird, entspricht dies einem einmaligen Anstieg um rund 16 Prozent. In den Folgejahren sind zur Zielerreichung Prämiensteigerungen von schätzungsweise 4 bis 5 Prozent pro Jahr nötig.

5000 Versicherte müssen mit höheren Prämien rechnen

Die geplante Prämienerrhöhung betrifft rund 5000 Versicherte. Die monatliche Mehrbelastung für die Versicherten beläuft sich 2018 auf 47 Franken, was gut 560 Franken im Jahr ergibt. In den beiden Folgejahren dürfte, gestützt auf aktuelle Schätzungen, nochmals eine Prämiensteigerung von je 16 Franken pro Monat anfallen.

Auch nach dieser Anpassung dürfte die Prämie noch rund einen Viertel oder ungefähr 120-130 Franken pro Monat unter der schweizerischen Durchschnittsprä-

mie der obligatorischen Krankenpflegeversicherung mit der Minimalfranchise liegen. Die beruflich und freiwillig Versicherten leisten weder eine Franchise noch eine Kostenbeteiligung. Schliesslich gilt es zu berücksichtigen, dass auch die Militärversicherung für die beruflich Versicherten in bescheidenen wirtschaftlichen Verhältnissen ein Prämienverbilligungs-System kennt.

Aus diesen Gründen ist der Bundesrat der Auffassung, dass die erwähnten Anpassungen bei den Prämien für die Krankenversicherung der beruflich und freiwillig Versicherten sachlich gerechtfertigt und tragbar sind.

Stellungnahme der VKB zum Stabilisierungsprogramm 2017-2019

Gegenvorschlag zur Motion Leo Müller: Begrenzung des Wachstums der Personalausgaben

Das Bundespersonal hat schon beim Voranschlag 2016 einen Sparbeitrag geleistet und wird mit dem Stabilisierungsprogramm 2017-2019 erneut zur Kasse gebeten. Beide zusammen bilden den Gegenvorschlag zur Motion Müller. Sie sind das kleinere Übel. Die Motion will nämlich die Personalausgaben des Bundes für die Jahre 2016-2019 auf dem Niveau der Jahresrechnung 2014 plafonieren, d.h. einfrieren. Würde die im Nationalrat hängige Motion obsiegen, so wäre ein massiver Stellenabbau von über 1500 Stellen unumgänglich.

Beteiligung des Arbeitgebers an der Überbrückungsrente

Die Reduktion der finanziellen Beteiligung des Bundes bei der Überbrückungsrente ist ein schlechtes Geschäft für den Bundeshaushalt. Denn es wird nicht berücksichtigt, dass die Kosten des Arbeitgebers für seine Beteiligung durch einen reduzierten Personalaufwand mehr als kompensiert werden: der vorzeitige Altersrücktritt führt zu einer Einsparung (Mutationsgewinn) für den Bund. Die vorzeitig in den Ruhestand tretende Person wird nämlich durch eine jüngere, mit tieferen Lohnkosten, ersetzt.

Es geht dem Bundesrat grundsätzlich darum, die Mitarbeitenden möglichst lange im Erwerbsleben zu halten und jeglichen Anreiz für einen vorzeitigen Altersrücktritt zu beseitigen.

Weiterhin möglich ist eine Beteiligung namentlich bei Funktionen, die eine vorzeitige Pensionierung wegen einer andauernd hohen physischen oder psychischen Belastung als notwendig erscheinen lassen. Solche Funktionen sind mehrheitlich

in den tieferen Besoldungsklassen eingereicht. Insgesamt werden künftig deutlich weniger Mitarbeitende in den Genuss einer Beteiligung durch den Arbeitgeber kommen.

Prämienerhöhung bei der Militärversicherung

Die Verbände des Bundespersonals wurden zum Stabilisierungsprogramm nicht angehört. Als Personalverband, welcher auch die Interessen der militärischen Berufskader vertritt, haben wir dennoch eine Stellungnahme zur Militärversicherung eingereicht. Wir konnten einzig erreichen, dass auf der Leistungsseite auf beabsichtigte Kürzungen verzichtet wurde. Mit der Erhöhung der Prämien wird eine einzelne Berufskategorie benachteiligt. Die Militärversicherung könnte an Attraktivität verlieren, wenn freiwillig Versicherte austreten sollten.

Die Personalausgaben in der Staatsrechnung 2015

Hoher Überschuss

Der Bundeshaushalt schloss das Jahr 2015 mit einem überraschend hohen Überschuss von 2,3 Milliarden Franken ab. Budgetiert war ein Überschuss von 0,4 Milliarden Franken. Die Verbesserung ist auf die tieferen Ausgaben zurückzuführen. In den Finanzplanjahren 2018 und 2019 bestehen aber nach wie vor grosse Fehlbeträge.

Die *Einnahmen* von 67,5 Milliarden Franken entsprechen annähernd dem Budgetwert (+54 Mio.). Auf der *Ausgabenseite* sind die Budgetunterschreitungen mit 1,9 Milliarden oder 2,8 Prozent über dem Erfahrungswert. Die Ursachen dafür liegen hauptsächlich im Minderbedarf für die Passivzinsen (-0,5 Mrd.). Die Ausgaben des Bundes von 65,2 Milliarden Franken wuchsen im Vergleich zum Vorjahr um 1,2 Milliarden an (+1,9%).

Die *Bruttoschulden* gingen im vergangenen Jahr um 5,0 Milliarden auf 103,8 Milliarden zurück. Der Grund ist neben dem Überschuss der geringere Fremdmittelbedarf. In den letzten 10 Jahren konnten die Bundesschulden von 130 auf 104 Milliarden abgebaut werden. Die Zinsausgaben nahmen von jährlich 4 auf 1,4 Milliarden ab.

Zu den Personalausgaben 2015 im Einzelnen

Der Anteil des Personalaufwands – gemessen am Gesamtaufwand des Bundes – betrug im Jahre 2015 8,3 Prozent.

Der in der Rechnung ausgewiesene Personalaufwand von 5'450 Millionen Franken lag 138 Millionen bzw. 2,5 Prozent unter dem Voranschlag 2015: sparsame Verwaltung.

Im Durchschnitt beschäftigte der Bund *34'950 Personen auf Vollzeitbasis*, was einer Zunahme des Stellenbestandes um 163 Einheiten (+0,5%) entspricht.

Mit den Lohnmassnahmen 2015 wurden den Angestellten eine generelle reale Lohnerhöhung und ein Teuerungsausgleich im Umfang von je 0,1 Prozent gewährt. Dies führte zu einer Aufstockung der Personalbezüge um Umfang von 10 Millionen, was einer Erhöhung der Lohnsumme um 0,2 Prozent entspricht.

Für die individuelle, leistungsabhängige Lohnentwicklung sind 2015 aufgrund der Personalbeurteilung, die im Herbst 2014 erfolgte, 55 Millionen (1,3%) aufgewendet worden. Dazu kommen einmalige Leistungsprämien in der Höhe von 29 Millionen Franken.

Trübe Aussichten für 2016, 2017 und die folgenden Jahre

Aufgrund der schwierigen Finanzlage des Bundes und der hohen negativen Teuerung erhalten die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung 2016 *keine Reallohnerhöhung und keinen Teuerungsausgleich*. Im Voranschlag 2016 sind keine Mittel für Lohnmassnahmen eingestellt worden. Dieselbe Absicht besteht für den Voranschlag 2017, wie Bundesrat Maurer am 25. Mai bekanntgab.

Darüber hinaus ist der Bundesrat verpflichtet, in diesem Jahr Massnahmen zu ergreifen mit dem Ziel, dass der Bundespersonalbestand den Stand gemäss Voranschlag 2015 (35 000 Vollzeitstellen) nicht überschreitet: *Stellenplafonierung*.

Der am 27. Januar veröffentlichte Finanzplan der Legislatur für die Jahre 2017-2019 zeigt magere Jahre für das Bundespersonal an. Der Personalaufwand soll bloss um 0,1 Prozent pro Jahr wachsen. In Zahlen ausgedrückt bedeutet dies folgendes: Personalaufwand für 2016 von 5'571 Millionen Franken; 2017: 5'529 Millionen; 2018: 5'556 Millionen und 2019: 5'583 Millionen Franken. Diese Stabilisierung wird mit den Sparmassnahmen im Rahmen des Voranschlags 2016 und dem Stabilisierungsprogramm 2017-2019 begründet.

Das Bundespersonal im Jahre 2015 in Zahlen

Im Jahr 2015 zählte die Bundesverwaltung durchschnittlich 37'286 Angestellte, was 34'935 Stellen auf Vollzeitbasis entsprach. Dazu kamen 1260 Ausbildungsstellen für Lernende und Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten.

Mehrsprachigkeit

Die vier Landessprachen waren unter den Mitarbeitenden wie folgt verteilt:

- 71,5 Prozent Deutsch,
- 21,2 Prozent Französisch,
- 7,0 Prozent Italienisch,
- 0,3 Prozent Rätoromanisch.

Diese Verteilung entspricht annähernd den Anteilen dieser Sprachgemeinschaften in der Schweiz.

Anteile der Geschlechter

In der Bundesverwaltung arbeiten 42,7 Prozent Frauen und 57,3 Prozent Männer. Im mittleren Kader sind die Frauen mit 31,7 Prozent und im oberen Kader mit 18,9 Prozent vertreten. In diesen Zahlen sind das militärische Personal und das bewaffnete Grenzwachtkorps nicht enthalten.

Teilzeitarbeit

Als Teilzeitarbeit gilt ein Beschäftigungsgrad von weniger als 90 Prozent. Im Jahr 2015 leisteten 23,5 Prozent der Mitarbeitenden Teilzeitarbeit. Die Bundesverwaltung bietet ihren Mitarbeitenden verschiedene Arbeitsmodelle an, zum Beispiel Jobsharing oder Telearbeit.

Berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen

2015 waren 1,5 Prozent des Bundespersonals Menschen mit Behinderungen, für welche Anträge um Mittelzuteilung für die berufliche Integration gestellt wurden. Die Kennzahlen umfassen mit Ausnahme einiger Spezialbereiche die gesamte Bundesverwaltung.

Pensionskasse PUBLICA. Schwieriges Anlagejahr 2015

Negative Performance aus der Anlagetätigkeit

Auf währungsgesicherter Basis und auf Stufe des konsolidierten Gesamtvermögens erzielte PUBLICA im vergangenen Jahr eine netto *Gesamtrendite von -1,93 Prozent*. Mit dem Ergebnis von +2,1 Prozent für die geschlossenen Vorsorgewerke (Bestand: ausschliesslich Rentenbeziehende) lag PUBLICA über der Performance der Pictet BVG-Indizes, mit jenem von -2,5 Prozent für die offenen Vorsorgewerke (Bestand: Versicherte und Rentenbeziehende) blieb PUBLICA jedoch unter der Performance der Pictet BVG-Indizes.

Der Hauptgrund für diese negative Abweichung liegt in der strategischen Entscheidung von PUBLICA, das Portfolio breit zu diversifizieren und 14 Prozent des Vermögens der offenen Vorsorgewerke in Staatsanleihen Schwellenländer und Aktien Schwellenländer anzulegen. Die Währungen der Schwellenländer haben 2015 gegenüber dem Schweizer Franken um durchschnittlich 11 Prozent abgewertet.

Weitgehend unverändertes Leistungsniveau

Bedingt durch das anhaltend tiefe Zinsniveau ist auch längerfristig mit sinkenden Erträgen zu rechnen. Auf diese Herausforderung hatte PUBLICA mit der Senkung des technischen Zinssatzes um 0,75 Prozentpunkte reagiert. Seit dem 1. Januar 2015 gilt bei den offenen Vorsorgewerken ein Zinssatz von 2,75 Prozent (bisher 3,5 Prozent) und bei den geschlossenen Vorsorgewerken ein Zinssatz von 2,25 Prozent (bisher 3,0 Prozent).

Zur Finanzierung flankierender Massnahmen hatte PUBLICA in den Jahren 2012, 2013 und 2014 zusätzliche technische Rückstellungen von jährlichen 2,2 Prozent des Vorsorgekapitals gebildet. Dank der entsprechenden Beschlüsse der paritätischen Organe konnte das bisherige Leistungsniveau weitgehend beibehalten werden. Mit der Senkung des technischen Zinssatzes erreicht PUBLICA eine Reduktion der langfristig benötigten Rendite (sog. Sollrendite), was die Finanzierungssicherheit der Renten erhöht.

Deckungsgrad knapp über 100 Prozent

2015 lag der durchschnittliche konsolidierte Deckungsgrad über alle 21 Vorsorgewerke bei 100,1 Prozent (Vorjahr 105,3 Prozent). Als Folge der Sonderbelastungen (Grundlagenwechsel, Senkung technischer Zinssatz) und der negativen Anlageperformance hat sich der Deckungsgrad bei den offenen Vorsorgewerken verschlechtert, so dass sich zum Jahresende 10 offene Vorsorgewerke in einer

leichten Unterdeckung (Deckungsgrad zwischen 97,1 und 99,2 Prozent) befanden (Vorjahr zwischen 102,7 und 106,5 Prozent).

Bei den geschlossenen Vorsorgewerken, die 2015 von einer besseren Anlageperformance profitieren konnten, hat sich der Deckungsgrad gegenüber dem Vorjahr (zwischen 101,7 und 111,0 Prozent) im vergangenen Jahr leicht erhöht (zwischen 102,3 und 112,8 Prozent).

Sinkende Verwaltungskosten und hohe Kundenzufriedenheit bei stabilem Bestand

Die administrativen Verwaltungskosten konnten weiter gesenkt werden und betragen 2015 noch 185 Franken (Vorjahr 192 Franken). Unverändert geblieben ist 2015 die erfreulich hohe Kundenzufriedenheit mit dem Angebot und der Dienstleistungsqualität von PUBLICA. Erfreulich ist weiterhin die Entwicklung des Versichertenbestandes. Die Zahl der Versicherten konnte erhöht werden, während der Rentnerbestand rückläufig war. Die proportionale Verteilung des Vorsorgekapitals zwischen Versicherten und Rentenbeziehenden verschob sich zugunsten der Versicherten.

Bemerkungen der VKB zur Jahresrechnung 2015

Das Jahr 2015 war – mit dem Frankenschock und den niedrigen Zinsen – ein sehr anspruchsvolles Jahr für die Pensionskasse PUBLICA. Geht man von der erzielten Rendite bei den sogenannten offenen Vorsorgewerken, d. h. jenen für die Angestellten aus, so ist 2015 das schlechteste Jahr seit der Finanzkrise 2008. Als weit-sichtig hat sich der Beschluss der Kassenkommission vom 19. Dezember 2012 erwiesen, auf das Jahr 2015 den technischen Zinssatz von 3,5 auf 2,75 Prozent und den Umwandlungssatz von 6,15 auf neu 5,65 Prozent zu senken. Die Gesamtkosten für diesen Grundlagenwechsel lagen in der Höhe von 2,5 Milliarden Franken. Ist PUBLICA mit den getroffenen Massnahmen über dem Berg? Davon kann leider keine Rede sein. Aufgrund des Zinsumfeldes und des bescheidenen Wachstums der Wirtschaft dürfte auch das Jahr 2016 ein schwieriges Anlagejahr werden. Experten gehen davon aus, dass der aktuell empfohlene technische Zinssatz von 2,75 Prozent weiterhin nach unten tendiert.

PUBLICA weist für 2015 einen negativen Cashflow aus: der Abfluss an Leistungen ist um 444 Millionen Franken höher als der Zufluss an Beiträgen. Diese Finanzierungslücke wurde durch Erträge aus der Vermögensanlage gedeckt.

Aufgrund der negativen Teuerung verbesserte sich die Kaufkraft der Rentenbezüger im Jahre 2015.

PUBLICA ist Mitglied des Vereins für verantwortungsbewusste Kapitalanlagen. Im Rahmen ihrer Anlageentscheide nimmt PUBLICA ihre Verantwortung gegenüber Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft wahr.

PUBLICA: Aufhebung des Kaderplans 2 im Vorsorgewerk Bund

Am 12. August 2015 hat der Bundesrat beschlossen, im Rahmen der Revision der Anstellungsbedingungen den Kaderplan 2 aufzuheben. Mit Beschluss vom 3. Juni hat er die Aufhebung des Kaderplans 2 vorsorgerechtlich umgesetzt. Davon betroffen sind alle *Angestellten der Bundesverwaltung ab Lohnklasse 30*. Die Arbeitgeberin Bundesverwaltung spart dank der Aufhebung des Kaderplans 2 jährlich 4,8 Millionen Franken ein.

Mitarbeitende, die im Kaderplan 2 versichert sind, werden per 1. Januar 2017 in den Kaderplan 1 überführt. Ausgenommen sind Mitarbeitende, die bereits zum Zeitpunkt des Primatwechsels im Jahr 2008 im Vorsorgewerk Bund im Kaderplan 2 versichert waren und die bis am 31. Dezember 2016 60 Jahre oder älter sind. Sie bleiben ein Jahr länger, d. h. bis am 31. Dezember 2017, im Kaderplan 2 versichert. Danach wird der Kaderplan 2 endgültig aufgehoben.

Pensionskassen: Schwieriges 2015 als Warnsignal für die kommenden Jahre

Die Oberaufsichtskommission Berufliche Vorsorge hat im Mai eine aktuelle Beurteilung der finanziellen Lage der Vorsorgeeinrichtungen in der Schweiz publiziert. Wir entnehmen daraus die folgenden Ausführungen:

Finanzielle Lage der Vorsorgeeinrichtungen im Jahr 2015

Die Risiken, welchen Schweizer Vorsorgeeinrichtungen ausgesetzt sind, haben im Jahre 2015 aufgrund des schwierigen Finanzmarktumfelds und der weiter steigenden Lebenserwartung zugenommen. Die durchschnittliche Netto-Vermögensrendite betrug nur noch 0,8 Prozent (gegenüber 6,4% im Vorjahr). Die Deckungsgrade haben sich im Durchschnitt um rund 2,4 Prozent reduziert, wozu auch die vorsichtigeren Bewertung mit tieferen technischen Zinssätzen beigetragen hat. Zur Berücksichtigung der steigenden Lebenserwartung verwenden immer mehr Vorsorgeeinrichtungen Generationentafeln anstelle von gesonderten technischen Rückstellungen.

Nach den vergangenen sehr guten Anlagejahren fielen die Renditen im Jahr 2015 ernüchternd aus, waren aber für das Gros der Vorsorgeeinrichtungen gerade noch verkraftbar.

Öffentlicher Sektor

Aufgrund der Jahresberichte stellt sich die Situation öffentlicher, dem Bund nahe stehender Pensionskassen Ende 2015 wie folgt dar:

- PUBLICA: Deckungsgrad 100,1 Prozent;
- RUAG: Deckungsgrad 106,0 Prozent;
- Swisscom: Deckungsgrad 107,6 Prozent;
- Post: Deckungsgrad 98,8 Prozent;
- SBB: Deckungsgrad 105,7 Prozent.

Skeptischer Ausblick

Für die kommenden Jahre stellen sich jedoch einige zusätzliche Herausforderungen. Es ist unwahrscheinlich, dass das Ertragsniveau der Vorjahre gehalten werden kann. Vielmehr kann das abgelaufene Jahr als Warnsignal für die kommenden Jahre gedeutet werden. Es ist davon auszugehen, dass *die Deckungsgrade durch die andauernde Phase der extrem tiefen, zum Teil negativen Zinsen weiter sinken werden*. Gleichzeitig bleiben die Zinsversprechen hoch und die laufenden Renten können aufgrund des geltenden Rechts nicht mehr reduziert werden. Dies verstärkt die Tendenz zu weiteren Reduktionen der Deckungsgrade und damit zu weiteren Senkungen der künftigen Umwandlungssätze. Bei vielen Vorsorgeeinrichtungen werden Anpassungen auf der Leistungsseite und der Finanzierungsseite unvermeidbar sein.

Pensionskassen: Vertretung der Pensionierten in den Organen?

Motion von Nationalrat Olivier Feller (FDP-Liberale/VD) vom 2. März 2016

Die Motion wollte den Bundesrat beauftragen, die nötigen Massnahmen zu ergreifen, damit die Pensionierten im obersten Organ ihrer Einrichtung der beruflichen Vorsorge obligatorisch eine Vertretung – mit Stimmrecht – haben. Die Entscheidungen der obersten Organe von Vorsorgeeinrichtungen betreffen vor allem die Pensionierten, insbesondere wenn es um die Festsetzung des technischen Zinssatzes oder die Kontrolle der Übereinstimmung zwischen der Anlage des Vermögens und den Verpflichtungen geht. Das Altersguthaben, das die Pensionierten während ihrer Berufstätigkeit akkumuliert haben - und aufgrund dessen die Rente

im Zeitpunkt der Pensionierung berechnet wird –, wird weiterhin von ihrer Vorsorgeeinrichtung verwaltet. Ganz eindeutig sind die Pensionierten somit direkt vom ordnungsgemässen Funktionieren ihrer Vorsorgeeinrichtung betroffen.

Angesichts der Entwicklung des Verhältnisses zwischen Berufstätigen und Pensionierten und der Veränderung der Altersstruktur muss die Frage einer obligatorischen Vertretung der Pensionierten in den Organen der Pensionskassen geregelt werden.

Ablehnende Stellungnahme des Bundesrates vom 4. Mai 2016

Der Bundesrat beantragte aus folgenden Gründen die Ablehnung der Motion:

Bei den laufenden Renten werden die Finanzierungsrisiken ausschliesslich von den Arbeitnehmenden und den Arbeitgebern getragen. Die vom Motionär erwähnten Entscheidungen der obersten Organe, wie beispielsweise die Festsetzung des technischen Zinssatzes, die Kontrolle der Übereinstimmung zwischen der Anlage des Vermögens und den Verpflichtungen, haben keinen Einfluss auf die laufenden Renten, da diese garantiert sind. Die Entscheidungen führen für die Arbeitnehmenden und Arbeitgeber nur zu einer stärkeren finanziellen Belastung. Aus diesem Grund lässt sich ein rechtlicher Anspruch für Pensionierte auf eine Vertretung mit Stimmrecht im obersten Organ der Vorsorgeeinrichtungen nicht rechtfertigen.

Pensionierten eine Vertretung mit Stimmrecht zu gewähren, widerspräche im Übrigen dem Prinzip der paritätischen Verwaltung, das definitionsgemäss nur zwei Parteien vorsieht: Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter.

Aktuelle Reformen in der Verwaltung

Agroscope: eine Reform jagt die andere

Agroscope, das Kompetenzzentrum des Bundes für landwirtschaftliche Forschung, ist dem Bundesamt für Landwirtschaft angegliedert. Führung und Forschung sollen bei Agroscope näher zueinander rücken. Deshalb hat Agroscope anfangs April beschlossen, die Führungsstrukturen zu vereinfachen. Konkret bedeutet dies, dass die heutigen vier Forschungsinstitute und 19 Forschungsbereiche aufgehoben und durch zehn Einheiten ersetzt werden, die künftig die Leistungen von Agroscope erbringen werden. Insgesamt fallen durch diese Reorganisation 14 Stellen im Kader weg.

Erste Reform 2014

Auf den 1. Januar 2014 wurde Agroscope, die Forschungsanstalt der Schweiz für die Land- und Ernährungswirtschaft, neu aufgestellt und in vier Institute unter einer Leitung (CEO) gegliedert. Gleichzeitig wurde ein Agroscope-Rat geschaffen, der für die strategische Ausrichtung zuständig ist. Mit dieser Reorganisation sollte insbesondere die Effizienz und Flexibilität erhöht und die praxisrelevante wissenschaftliche Leistung gestärkt werden. Zwei Jahre Erfahrung mit der neuen Organisationsstruktur zeigen, dass die gesetzten Ziele nur teilweise erreicht werden konnten. Zudem hat sich die finanzielle Situation von Agroscope aufgrund der Sparprogramme nochmals deutlich verschärft.

Neue Reform auf 2017 – Aus 24 Kaderstellen werden deren 10

Vor diesem Hintergrund hat Agroscope entschieden, die Reform weiterzuführen und zu intensivieren. *Das bedeutet konkret, dass per 1. Januar 2017 die heutigen vier Institute und 19 Forschungsbereiche aufgehoben werden.* Die Forschungs- und Vollzugsleistungen von Agroscope werden ab dem nächsten Jahr durch 10 neu geschaffene Einheiten erbracht. Die operative Führung und die Mitarbeitenden werden dadurch näher zusammengeführt. Ziel bleibt, die Kernaufgaben der Forschungsanstalt für Land- und Ernährungswirtschaft effizienter, flexibler und mit klarerem Leistungsprofil erfüllen zu können. Mit der Aufhebung der vier bisherigen Institute und der damit verbundenen Abschaffung einer Führungsebene wird der personelle und administrative Overhead deutlich gesenkt.

Bemerkungen der VKB

Die Führungskader von Agroscope erleben schwere Zeiten. Die aktuelle, bereits gestraffte Organisation der landwirtschaftlichen Forschungsanstalt Agroscope besteht erst seit dem 1. Januar 2014. Und schon folgt auf den 1. Januar 2017 eine neue, radikale Umstrukturierung. Dieser Rhythmus tangiert Vertrauen und Glaubwürdigkeit des Arbeitgebers. Betroffen von diesem Abbau sind 24 Kaderstellen, deren Funktionen es künftig nicht mehr geben wird: 4 Institutsleiter, 1 stellvertretender Institutsleiter und 19 Bereichsleiter. Neu zu besetzen ist die Leitung von 10 neuen Einheiten, womit mindestens 14 Stellen im Kader definitiv wegfallen. Die Reorganisation hängt mit den Sparprogrammen zusammen, welche die finanzielle Situation von Agroscope deutlich verschärft haben.

Die VKB setzt sich für die von der Reorganisation betroffenen Mitglieder ein und achtet darauf, dass für sie sozialverträgliche Lösungen gefunden werden. Wir bedauern diesen Abbau-Entscheid, der zu einem Verlust an Know-how, zu einem Leistungsabbau und zu einer Mehrbelastung verbleibender Angestellter führen wird.

Reformen in der Bundesverwaltung im Allgemeinen

Spardruck als auslösendes Element

Verwaltungsreformen zielen mehr denn je darauf ab, Einsparungen zu erreichen, d.h. Personalkosten zu senken, Stellen in der Verwaltung abzubauen. Der Führung eines Bundesamtes werden vom Departement konkrete finanzielle Ziele vorgegeben. Um diese zu erreichen, wird ein Reorganisationsprojekt gestartet: *es sollen Prozesse vereinfacht und Strukturen gestrafft werden.*

Veränderungen umzusetzen – Change Management genannt – ist eine Aufgabe der Führung. Sie ist von der Leitung des Bundesamtes wahrzunehmen, die dabei über einen grossen Gestaltungsspielraum verfügt.

Die Vorgehensweisen sind unterschiedlich. Gelegentlich werden Neustrukturierungen im kleinen Kreis unter strikter Geheimhaltung entwickelt. Oft werden externe Experten beigezogen, um Lösungsvorschläge zu erarbeiten. Die notwendigen Informationen über die Verwaltung, manchmal sogar die Lösungen, verschaffen sich die Beauftragten durch Befragung von Mitarbeitenden. Die Mitarbeitenden werden, wenn überhaupt, nur als Auskunftspersonen in den Veränderungsprozess einbezogen.

Die von der Leitung des Amtes genehmigten Ergebnisse des Projekts werden als «Fait accompli» den Mitarbeitenden vorgestellt und dann von der Leitung des Bundesamtes von oben herab («Top-down») durchgesetzt, analog einer militärischen Befehlsausgabe. Dieses mit Überraschung verbundene, übliche Vorgehen wird in der Literatur als «Bombenwurf-Strategie» bezeichnet.

Sehr selten sind Projekte, bei denen Mitarbeitende intensiv an der Veränderung ihrer Organisation mitwirken («Bottom-up») oder sie, unterstützt von externen Moderatoren, gar selber gestalten. Dieses partizipative Vorgehen wird Organisationsentwicklung genannt.

Reorganisationen sind Akte der Führung. Sie orientieren sich an betriebswirtschaftlichen Theorien. Nicht auszuschliessen ist, dass trotzdem Strukturen auf Personen ausgerichtet werden. Gegen organisatorische Entscheide kann keine Beschwerde geführt werden.

Auswirkungen von Umstrukturierungen

Mit einer Neustrukturierung wird die bisherige Organisation abgelöst. Bestehende Direktionsbereiche, Abteilungen und Sektionen werden aufgelöst und in neuen, grösseren Einheiten zusammengefasst. Insgesamt wird die Anzahl der Führungsfunktionen verringert. Die neuen Führungsfunktionen werden neu bewertet und eingestuft.

Durch eine Neustrukturierung werden bestehende Stellenbeschreibungen hinfällig. Mit neuen Stellenbeschreibungen verändern sich die Anforderungen an die Kader. Alle Kaderstellen werden ausgeschrieben und neu besetzt. Bisherige Kaderpersonen sind zwar vorderhand in ungekündigter Stellung, müssen sich aber neu bewerben.

Eine Reihe von bisherigen Kaderpersonen kann bei der Besetzung der Stellen nicht mehr berücksichtigt werden. Diese Kaderpersonen haben ihre bisherige Stelle verloren – es gibt sie nicht mehr – und keine neue erhalten. Das kann auch Angestellte treffen, deren Leistungen und Verhalten tadellos waren (Beurteilungsstufen 3 und 4).

Rückmeldungen Betroffener

Veränderungen sind immer mit Unsicherheit über die Zukunft verbunden. Sie werden als Gefahren und Risiken wahrgenommen. Die Ankündigung von Reformen löst Ängste und Widerstand aus. Während der Dauer eines Projektes herrschen Ungewissheit und Unsicherheit. Wird von oben herab über die Köpfe entschieden, machen sich Ohnmacht und Resignation breit. Löst eine Reform die andere ab, gehen Vertrauen und Glaubwürdigkeit verloren.

Zahlreich sind, wegen des zu erwartenden Spareffektes, die Verlierer. Zu diesen gehören Kaderpersonen, die keine Führungsaufgabe mehr erhalten. Und alle Angestellten, deren Stelle tiefer eingereiht wird: Rückstufungen führen zu Lohneinbussen.

Ein besonderes Kapitel ist die Kommunikation bei Umstrukturierungen. Oft wird versichert, mit der Reform würde das Gute durch das Bessere ersetzt. Oder es gehe darum, das Amt für die Herausforderungen der Zukunft fit zu machen, was an Abbau von Fett und Speck erinnert. Wenn Einsparungen beziffert werden, wird nicht dargelegt, wie sich diese auf die Qualität und die Leistungen auswirken. Wenn keine Aufgaben abgebaut werden, aber weniger Personal zur Verfügung steht, wird von «Verdichtung der Arbeit» gesprochen.

Schwache Stellung der Personalverbände

Das Bundespersonalgesetz sieht in Artikel 33 Absatz 2 vor, dass die Personalverbände zu konsultieren sind, wenn Teile der Verwaltung oder eines Betriebes auf einen Dritten übertragen werden sollen (Outsourcing). Die Personalverbände können eine Stellungnahme abgeben.

In Artikel 107 der Bundespersonalverordnung wird der Informationsanspruch bei Umstrukturierungen erwähnt. Danach werden die Sozialpartner bei Umstrukturierungen frühzeitig und umfassend informiert; gegebenenfalls werden mit ihnen Verhandlungen geführt.

De facto heisst dies, dass die Verbände über die getroffenen Beschlüsse informiert werden. Verhandlungen werden aber nicht über die Projekte als solche geführt. Stellungnahmen von Verbänden werden als Einmischung in die Verwaltungsführung wahrgenommen. Besprochen werden einzig die personellen Folgen von Umstrukturierungen, wie der Abbau von Stellen oder die Verlegung von Arbeitsorten.

Wichtigste Aufgabe der Personalverbände ist es, im konkreten Fall bei betroffenen Mitgliedern (VKB: Führungs- und Fachkader) zu prüfen, ob die geltenden Erlasse eingehalten wurden. Besonders auf Umstrukturierungen ausgerichtet sind zwei Erlasse: die Bundespersonalverordnung und der Sozialplan für die Bundesverwaltung.

In der *Bundespersonalverordnung (BPV)* werden zunächst zwei Sachverhalte geregelt: in Artikel 52a die Tieferbewertung von Funktionen und in den Artikeln 78 und 79 die Entschädigungen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Das sodann bei Umstrukturierungen und Reorganisationen anwendbare Recht ist in den Artikeln 104 und 105 zusammengefasst: Bestimmungen über die Zumutbarkeit von Stellen, die Umstrukturierungsvereinbarung, die Weiterbeschäftigung auf einer anderen Stelle, die vorzeitige Pensionierung und andere Leistungen nach Sozialplan und die Auflösung von Arbeitsverhältnissen unkooperativer Angestellter.

Der *Sozialplan* enthält insbesondere ergänzende Bestimmungen über die Weiterbeschäftigung, über Arbeitsvermittlungsprogramme und Outplacement, den Ortszuschlag und die Abgangsentschädigungen.

Beide Erlasse bezwecken, den Stellenabbau in der Bundesverwaltung möglichst ohne Entlassungen sozialverträglich und ökonomisch umzusetzen. Angestellte, die von Umstrukturierungen betroffen sind, müssen bereit sein, eine zumutbare andere Arbeit anzunehmen, sonst riskieren sie die Kündigung. Stellen innerhalb der Bundesverwaltung sind zumutbar, wenn die neue Stelle höchstens drei Lohnklassen tiefer eingereiht ist. Auch bezüglich des Arbeitsortes wird Flexibilität erwartet: der Arbeitsweg zwischen Wohn- und Arbeitsort darf höchstens zwei Stunden für den Hinweg und zwei Stunden für den Rückweg pro Tag betragen.

Zur Kündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses

Einer Kündigung hat in aller Regel eine Mahnung vorauszugehen

Das Bundespersonalgesetz (BPG) wurde am 14. Dezember 2012 revidiert. Die Änderungen traten am 1. Juli 2013 in Kraft. Bei der Aufzählung der Kündigungsgründe im revidierten Artikel 10 wurde darauf verzichtet, zu erwähnen, dass vor

dem Erlass einer Kündigung grundsätzlich eine schriftliche Mahnung auszusprechen ist. Das Bundesverwaltungsgericht hat in mehreren Urteilen seit 2013 unterstrichen, dass dennoch an diesem Grundsatz festgehalten wird.

Dieses Erfordernis betrifft die folgenden Kündigungsgründe: Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten, Mängel in der Leistung, Mängel im Verhalten, fehlende Bereitschaft zur Verrichtung der vereinbarten Arbeit, mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit.

Die Mahnung hat zum einen die Funktion einer Rüge: mangelhaftes Verhalten wird beanstandet. Zum andern hat sie die Funktion einer Warnung: Angestellte sollen zu einer besseren Leistung oder einem korrekten Verhalten bewegt werden, andernfalls müssen sie mit einer Kündigung rechnen. Eine Mahnung hat zeitnah zu erfolgen und soll nicht bis zum Personalgespräch aufgeschoben werden.

Kündigungen, die ohne vorgängige Mahnung erfolgen, sind ungerechtfertigt und unrechtmässig.

Keinen Sinn macht eine Mahnung, wenn der Arbeitgeber mangelnde Eignung oder Tauglichkeit zur Verrichtung der vereinbarten Arbeit feststellt. Denn dabei handelt es sich um objektive Merkmale, z.B. gesundheitliche Probleme oder ungenügende Fachkompetenz. Fachliche Defizite sind durch ausreichende Aus- und Weiterbildung zu beseitigen.

Wer gekündigt ist, scheidet fast immer aus dem Bundesdienst aus

Wer ungerechtfertigt bzw. unrechtmässig gekündigt wird und Recht erhält, verliert trotzdem seine Anstellung beim Bund. Artikel 34b des Bundespersonalgesetzes legt nämlich fest, dass eine Entschädigung zugesprochen wird, wenn die Beschwerdeinstanz feststellt, dass sachlich hinreichende Gründe für eine Kündigung fehlen. Die Entschädigung beträgt mindestens sechs Monatslöhne und höchstens einen Jahreslohn. Es gibt also auch bei ungültiger Kündigung keine Weiterbeschäftigung beim Bund.

Eine Ausnahme bilden vor allem die seltenen Fälle einer missbräuchlichen Kündigung nach Artikel 34c des Bundespersonalgesetzes, in denen eine Weiterbeschäftigung der angestellten Person möglich ist. Das BPG verweist dabei auf das Obligationenrecht (Art. 336 und 336c), wo es z.B. um Verletzung des Persönlichkeitsrechts oder um Verstösse gegen Treu und Glauben geht.

Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber mittels Verfügung

Nach Bundespersonalgesetz kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich auf Frist kündigen. Können sich die Partei-

en über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht einigen, so kündigt der Arbeitgeber in Form einer schriftlichen Verfügung.

Das Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren verlangt, dass Betroffene angehört werden, bevor die Verfügung erlassen wird. Zudem ist die Verfügung zu begründen und hat eine Rechtsmittelbelehrung zu enthalten. Der Arbeitgeber muss also beweisen, dass sachlich hinreichende Gründe vorliegen, die eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Der Angestellte kann die Verfügung anfechten und an das Bundesverwaltungsgericht, ja sogar noch an das Bundesgericht, gelangen.

Dieser rechtliche Rahmen verlangt, dass Pflichtverletzungen oder Mängel in Leistung und Verhalten dokumentiert werden: eine Kündigung muss sorgfältig vorbereitet werden. Dieses Verfahren braucht viel Zeit und zieht einen erheblichen Arbeitsaufwand nach sich.

Vor Gericht gibt es nur Gewinner und Verlierer. Wird die Kündigung als rechtmässig beurteilt, so hat der gekündigte Angestellte sie verschuldet: sein Ruf ist getrübt. Hat der Arbeitgeber einer angestellten Person ohne deren Verschulden gekündigt, so ist er verpflichtet, ihr berufliches Fortkommen zu unterstützen. Zu denken ist dabei – neben Abgangsentschädigung – an Umschulung, Outplacement, Stellenvermittlung usw.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen als Alternative

Abgangsvereinbarung statt Verfügung

Die Vertragsparteien können das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit auf jeden Zeitpunkt beenden. Die vertragliche Beendigung muss schriftlich erfolgen, mit einer Abgangsvereinbarung. Diese muss nicht begründet werden: die Frage des Verschuldens bleibt offen. Die Vereinbarung ermöglicht es den Parteien, das Arbeitsverhältnis konfliktfrei, rasch und mit gegenseitigem Respekt aufzulösen. Die Parteien sind nicht an Kündigungsfristen gebunden und können sich auch sofort trennen: Freistellung.

In der Abgangsvereinbarung werden die noch offenen gegenseitigen Forderungen (Lohnfortzahlung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist, Zeitguthaben, Ferien, Zeugnis, Rückgabepflichten usw.) und die Unterstützungsmassnahmen geregelt. Zwingende arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen des Obligationenrechts sind einzuhalten. Meistens erfolgt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Wunsch des Arbeitgebers, was in der Vereinbarung mit der Formel «Beendigung auf Initiative des Arbeitgebers» festgehalten wird. Diese Klausel verhindert, dass später die Arbeitslosenversicherung wegen selbst verschuldeter Arbeitslosigkeit der Angestellten Leistungen kürzt.

Eine Vereinbarung kann beiden Parteien dienen: sie spart Nerven und Kosten.

In der Bundesverwaltung wird den Angestellten sehr oft vorgeschlagen, anstelle einer Kündigung das Arbeitsverhältnis durch Vereinbarung aufzulösen. Für beide Parteien entfällt damit das Risiko eines Beschwerdeverfahrens. Dieses Risiko hat sich seit dem 1. Juli 2013 zu Lasten des Arbeitnehmers verschoben, indem seiner Beschwerde nicht mehr von Gesetzes wegen aufschiebende Wirkung zukommt.

Die Rechtsprechung akzeptiert Abgangsvereinbarungen, sofern sie auf gegenseitigen Zugeständnissen beruhen und zu vernünftigen Lösungen führen. Der Arbeitnehmer muss ein eigenes Interesse zum Abschluss der Abgangsvereinbarung haben. Sie schafft für beide Parteien rasch endgültige Klarheit und erspart dem Arbeitgeber viel Zeit und Aufwand. Dieser Vorteil wird durch finanzielles Entgegenkommen des Arbeitgebers abgegolten.

Gesetzlicher Rahmen für Abgangsvereinbarungen

Das Bundespersonalgesetz enthält wenig an Regelung zur Abgangsvereinbarung. Nur beiläufig ist von der Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen die Rede. Damit ist weitgehend das Obligationenrecht anwendbar.

Bei der Teilrevision des Bundespersonalgesetzes beschloss das Parlament, den Rahmen für die Entschädigungen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Gesetz (Art. 19 Abs. 5) festzulegen. Demnach entspricht die Höhe der Entschädigung mindestens einem Monatslohn und höchstens einem Jahreslohn. Der Arbeitgeber kann die Entschädigung als einmaligen Betrag oder in Raten ausrichten. Diese Regelung schliesst Exzesse bei Abgangsentschädigungen, wie sie die Abzocker-Initiative anvisierte, aus.

Die einvernehmliche Auflösung nach Artikel 106 der Bundespersonalverordnung als Sonderfall

Seit dem 1. August 2014 sieht die Bundespersonalverordnung für Angestellte im fortgeschrittenen Alter eine besondere Variante der Abgangsvereinbarung vor. Der Arbeitgeber kann in bestimmten Fällen auf eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinwirken, auch wenn keine sachlich hinreichenden Kündigungsgründe vorliegen. Er kann – zusätzlich zur vorzeitigen Pensionierung – Leistungen erbringen, um die Bereitschaft für eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu erhöhen. Sie kann angestrebt werden, wenn namentlich die folgenden Voraussetzungen vorliegen:

- Die angestellte Person hat das 60. Altersjahr vollendet.
- Es liegt kein Kündigungsgrund nach Artikel 10 Absätze 3 und 4 BPG vor.
- Die angestellte Person strebt nicht von sich aus eine freiwillige Pensionierung an.

- Der Sozialplan kommt nicht zur Anwendung.
- Die angestellte Person ist arbeitsfähig.

Es gibt betriebliche und personalpolitische Gründe, die zu einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen können. Die Anwendung dieser Bestimmung ist Führungsaufgabe. Es liegt in der Natur von einvernehmlichen Beendigungen des Arbeitsverhältnisses, dass sowohl der Arbeitgeber wie aber auch die angestellte Person an der Beendigung ein Interesse haben.

Eidgenössisches Personalamt: Verstärkung der Aufsichtsfunktion?

Das Eidg. Personalamt (EPA) gehört zu den sogenannten Querschnittsämtern. Diese waren Gegenstand von Prüfungen der Eidg. Finanzkontrolle. Wir entnehmen dem Bericht der Eidg. Finanzkontrolle zum Personalamt die folgenden Ausführungen:

Die Finanzkontrolle empfiehlt eine Verstärkung der Aufsichtsfunktion...

Die Departemente und teilweise die ihnen unterstellten Verwaltungseinheiten (VE) verfügen über einen grossen Ermessensspielraum bei der Bewältigung der Personalgeschäfte. So besteht in der Bundesverwaltung beispielsweise ein Spesenreglement mit elf verschiedenen departementalen Regelungen. Das sowohl zentral als auch dezentral umgesetzte Personalwesen muss sich aber nach wie vor innerhalb bestimmter Leitplanken bewegen. *Dem Eidg. Personalamt fehlen Aufsichts- und Durchsetzungskompetenzen.* Formelle Kontrollkompetenzen werden dem EPA weder in der Bundespersonalverordnung (BPV) übertragen, noch hat der Bundesrat bzw. das Eidgenössische Finanzdepartement (EFD) aufgrund ihrer Aufsichts- und Kontrollpflichten dem EPA einen Auftrag erteilt.

Die EFK empfiehlt, dem Eidg. Personalamt die notwendigen Aufsichts- und Kontrollkompetenzen zu übertragen, damit es die Vorgaben zum Personalwesen bundesweit beaufsichtigen und kontrollieren kann.

...was Finanzdepartement und Personalamt nicht begrüssen

Das Eidg. Finanzdepartement erachtet eine Erweiterung der Aufgaben des Eidg. Personalamts weder als notwendig noch als verhältnismässig. Das Eidg. Perso-

Personalamt versteht sich primär als Kompetenz- und Beratungsstelle. Systematische Kontrollen bei Verwaltungseinheiten führt es keine durch. Für den Vollzug der Empfehlungen der Eidg. Finanzkontrolle würden 10-15 zusätzliche Stellen benötigt.

Das Eidg. Finanzdepartement wird die Empfehlung der Finanzkontrolle dem Bundesrat unterbreiten, damit dieser darüber eine Aussprache führen kann. Die Frage lautet: Wird die Autonomie der Departemente höher gewichtet als die der Querschnittsämter?

Bemerkungen der VKB

Dezentralisierung in den Jahren 2006/ 2007 und jetzt Re-Zentralisierung?

Auf Initiative von Bundesrat Blocher wurde in den Jahren 2006 und 2007 eine Neuausrichtung des Personalmanagements beim Bund beschlossen. Die dezentrale Verantwortung in den Departementen sollte gestärkt, und die zentralen Dienste sollten gestrafft werden. So wurden per 1. Februar 2007 die Kompetenzen für die Bewertung der Funktionen neu geregelt. Die Departemente wurden für zuständig erklärt, sämtliche Funktionen bis und mit Lohnklasse 31 selber zu beurteilen. Deshalb kann das Eidg. Personalamt heute nicht bestätigen, dass eine gleichartige Funktion in der Bundesverwaltung auch vergleichbar bezahlt wird.

Um den Departementen mehr Handlungsspielraum zu gewähren, sollte darüber hinaus das Eidg. Personalamt auf ein strategisches Kompetenzzentrum (mit 32 Stellen) reduziert werden. Dieses Projekt und der damals eingeleitete Stellenabbau beim Eidg. Personalamt wurden ab 2008, nach dem Ausscheiden von Bundesrat Blocher, nicht mehr weitergeführt. Aktuell verfügt das Eidg. Personalamt über 135 Stellen.

Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien im Schussfeld der Kritik

Ungerechte Beamtenprivilegien. Wie lange noch?

Unter diesem Titel hat Frau Nationalrätin Sylvia Flückiger-Bäni (SVPIAG) am 7. Juni dem Bundesrat die folgenden Fragen gestellt:

Gemäss Sonntagspresse profitieren rund 5000 Bundesbeamte von frühzeitigen Pensionierungen und anderen Vorzugsbehandlungen. Kostenpunkt: mehrere Millionen Franken.

1. Wie rechtfertigt der Bundesrat diese Privilegien zulasten der Steuerzahler und der vielen KMU, die im harten Konkurrenzkampf stehen?
2. Wie viele der frühzeitig Pensionierten wurden in den letzten fünf Jahren als externe Berater wieder eingestellt?
3. Wann werden die Bundesbeamten der Privatwirtschaft gleichgestellt?

Antwort des Bundesrates vom 13. Juni 2016

1. Bei den angesprochenen rund 5000 Bundesangestellten handelt es sich um die Angehörigen der besonderen Personalkategorien. Darunter fallen die Angehörigen des Grenzwachtkorps, Berufsmilitärs (Berufsunteroffiziere, Berufsoffiziere und Militärpiloten), das versetzbare Personal des EDA und das Rotationspersonal der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA). All diesen Personalkategorien ist gemeinsam, dass sie während der Berufsausübung überdurchschnittlichen physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt sind (Polizeifunktion, Schusswaffengebrauch, unregelmässige Arbeitszeiten, periodische Trennung von der Familie, Aufenthalt in klimatisch oder sicherheitsmässig äusserst heiklen Ländern). Mit der vorzeitigen Pensionierung werden die mit diesen spezifischen Funktionen verbundenen Sonderbelastungen abgegolten.

2. Es ist nicht ausgeschlossen, dass Angehörige der besonderen Personalkategorien nach ihrer Pensionierung auch mit Mandaten des Bundes betraut werden. Eine Aussage zum Umfang kann nicht gemacht werden, weil der Bundesrat über keine entsprechenden Zahlen verfügt.

3. Mit der auf den 1. Juli 2013 eingeführten Versicherungslösung wurde das reglementarische Pensionierungsalter gegenüber der alten Lösung um zwei Jahre auf das 60. Altersjahr erhöht. Die neue Lösung ist bezüglich des Rücktrittsalters vergleichbar mit den Lösungen bei den kantonalen Polizeikorps und führt ab 2021 zu einer Entlastung des Bundeshaushaltes im Umfang von 55 Millionen Franken pro Jahr. Vergleiche mit der Privatwirtschaft im Bereich des Sicherheitspersonals sind schwierig, weil vergleichbare Berufsbilder in der Privatwirtschaft fehlen. Ausserdem sind flexible Pensionierungslösungen auch in der Privatwirtschaft verbreitet. Das versetzbare Personal des EDA und das Rotationspersonal der Deza können frühestens ab 60 Jahren in Pension gehen. Das gewählte Rücktrittsalter hängt jedoch davon ab, wie viele Jahre die Mitarbeitenden an Einsatzorten mit sehr schwierigen Lebensbedingungen verbracht haben.

Mit der auf den 1. Juli 2013 in Kraft getretenen Änderung des Bundespersonalgesetzes und den entsprechenden Anpassungen in den Ausführungsbestimmungen ist eine weitere Annäherung an das Obligationenrecht erfolgt. Mit diesen Revisionschritten wurden die Verfahren vereinfacht, um die Umsetzung des Personalrechts für die Führungskräfte und die Personalverantwortlichen in der Praxis zu

erleichtern. Dies betraf insbesondere das Kündigungsverfahren und die Kündigungsfristen.

Bemerkungen der VKB

Wer die angeblich komfortablen Arbeitsbedingungen des Bundespersonals anprangern will, schreibt vorzugsweise von Beamten, auch wenn es solche beim Bund seit 14 Jahren nicht mehr gibt. Aufgrund des Bundespersonalgesetzes beschäftigt der Bund seit 2002 nur noch Angestellte.

Dass zwei der drei Berufsgruppen trotz «Sonderprivilegien» seit Jahren Mühe haben, genügend Mitarbeitende zu gewinnen, ist die wenig bekannte Kehrseite der Goldmedaille. So hat die Geschäftsprüfungskommission des Ständerates in einem Bericht vom 1. März besorgt festgestellt, dass ein Fünftel aller Interessenwahrungsstellen von Personen besetzt ist, die nicht dem diplomatischen Dienst angehören. Leider hat der Bundesrat es unterlassen, das Parlament darüber zu informieren. Es wäre notwendig, zu untersuchen, wieso die als komfortabel kritisierten Arbeitsbedingungen in diesen Berufskategorien, insbesondere auch bei den Berufsmilitärs, trotzdem für junge Angestellte wenig attraktiv sind.

Der ETH-Bereich im Visier der Eidg. Finanzkontrolle (EFK)

Dem Jahresbericht 2015 der Eidg. Finanzkontrolle entnehmen wir die folgenden Ausführungen:

Grenzen der Aufsicht im ETH-Bereich

Der Bund finanziert den Bereich der Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH-Bereich) jedes Jahr mit rund 2,5 Milliarden Franken. Die EFK hat in ihrem Jahresbericht 2014 auf *erhebliche finanzielle Risiken für den Bund* als Besitzerin des Geländes hingewiesen, auf dem die ETH Lausanne (EPFL) seit einem Jahrzehnt im Zusammenhang mit dem Immobilienboom grössere Projekte realisiert hat. Mängel bestanden bei der Initiierung und Führung von Immobiliengeschäften (z.B. Campus Biotech). Dabei hatte die EPFL die geltenden Bestimmungen des ETH-Rates, dem Aufsichtsorgan des ETH-Bereichs, nicht eingehalten.

Die EFK stellte fest, dass der ETH-Rat erst nachträglich über die Geschäfte informiert wurde, was Zweifel hinsichtlich der strategischen Führung und der Aufsicht im ETH-Bereich aufwarf. Der signifikante Anstieg der Studierendenzahlen an der

EPFL sowie der rasche Aufschwung bei der wissenschaftlichen Zusammenarbeit auf internationaler Ebene und der Aufwertung der Forschung stellen eine zusätzliche Herausforderung für die Governance des Bereichs hinsichtlich Autonomie und Gleichgewicht der Institutionen dar.

Governance im ETH-Bereich überdenken

Der Prüfbericht stellt zunächst fest, dass die Aufsicht des ETH-Rates beschränkt ist. Letzterer kann seine Entscheide nur schwer durchsetzen. Die Hochschulen und Forschungsanstalten können dagegen Beschwerde vor Gericht einlegen. Dies bleibt nicht auf die Theorie beschränkt, so hat die EPFL 2013 einen Entscheid des ETH-Rates in einem Plagiatsfall vor dem Bundesverwaltungsgericht angefochten (wobei die Beschwerde abgewiesen wurde). Um solche Situationen zu vermeiden, empfiehlt die EFK, die *Aufsichtsfunktion des ETH-Rates in den Gesetzestexten zu präzisieren* und darin eine Beschwerdeinstanz auf Departementsebene zu verankern.

Aus rechtlicher Sicht ist die Unabhängigkeit des ETH-Rates auch dadurch eingeschränkt, dass die Präsidenten der beiden Hochschulen und ein Vertreter der Forschungsanstalten einen Sitz im ETH-Rat innehaben. Diese Anwesenheit ist gesetzlich vorgeschrieben. In Ermangelung einer strikten Trennung zwischen Rat und Schulen schlägt die EFK kompensatorische Massnahmen vor, um die Good Governance auf diesem Gebiet zu wahren.

Unklarheiten im Immobilienbereich

Die ETH-Immobilien sind Eigentum des Bundes. Der ETH-Rat verfügt über umfassende Kompetenzen zur Bewirtschaftung der Immobilien. Als Bau- und Liegenschaftsorgan fungiert er quasi als Stellvertreter des Bundes und muss entsprechend erweiterte Kontrollaufgaben übernehmen. So präsentiert sich die Lage in einem Bereich, wo die Autonomie der Hochschulen und Forschungsanstalten Vorrang hat.

Als Folge ist das Rollenverständnis zwischen dem ETH-Rat und dem ETH-Bereich in Sachen Immobilien unklar, wie sich am folgenden jüngsten Beispiel zeigt. Am 24. Juni 2015 hat die EPFL öffentlich eine Kreditüberschreitung von 23,76 Millionen Franken bei einem ursprünglich auf 66,25 Millionen budgetierten Bau bekanntgegeben.

Der ETH-Rat war zwei Jahre lang nicht über die Situation informiert und erst im Frühling 2015 über das Dossier in Kenntnis gesetzt worden. Am 8. Juni unterrichtete die EFK den Bundesrat über die Überschreitung und eine von der EPFL selbst eingeleitete Administrativuntersuchung.

Service-Center des ETH-Bereichs: Übertragung der Immobilien an den ETH-Bereich?

Es ist noch auf zwei weitere Verbesserungen hinzuweisen. Die erste betrifft die administrativen Tätigkeiten der Institutionen. Diese beklagen den ständig zunehmenden Verwaltungsaufwand. Die EFK hat einen Lösungsansatz in ihrem Bericht skizziert, um dezentrale Aktivitäten in einem Service-Center des ETH-Bereichs zusammenzuführen.

Für die Umsetzung soll der ETH-Rat prüfen, welche Aufgabengebiete sich dafür eignen würden. Werden die Empfehlungen umgesetzt, könnte der Bund der EFK zufolge die Übertragung der Immobilien an den ETH-Bereich in Betracht ziehen. Eine solche Massnahme würde die Führung in diesem Bereich erheblich vereinfachen.

Nebenbeschäftigungen der Direktionsmitglieder der Hochschulen und Forschungsanstalten

Die zweite Verbesserung betrifft die Nebenbeschäftigungen der Direktionsmitglieder der Hochschulen und Forschungsanstalten. Beim ETH-Rat wurden die Nebenbeschäftigungen zum Zeitpunkt der Prüfung analysiert. Die EFK begrüsst dieses Vorgehen. Sie ermutigt den ETH-Rat, die Nebenbeschäftigungen vollständig zu erfassen, die Meldepflicht besser durchzusetzen und eine verstärkte Analyse der potenziellen Interessenkonflikte durchzuführen.

Mitgliederversammlung 2016 der VKB im Zeichen des Wechsels im Präsidium

67. Mitgliederversammlung der Vereinigung der Kader des Bundes

Die 67. Mitgliederversammlung der VKB fand am 11. Mai 2016 im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Zentralpräsident Peter Büttiker konnte 107 Mitglieder und Gäste willkommen heissen.

Sein besonderer Gruss galt dem Referenten Bundesrat Ueli Maurer, Vorsteher des Eidg. Finanzdepartements. Er referierte über die Bundesfinanzen und die Personalpolitik. Der oberste Personalchef stellte dem Bundespersonal insgesamt ein gutes Zeugnis aus: hohe Arbeitsqualität. Faire Entlöhnung sei wichtig. Die Leistungsstarken müssten mehr gefördert, und die Leistungsschwachen weniger geschützt werden. Notwendig sei mehr Ehrlichkeit bei der Personalbeurteilung: Fördern

durch fordern. Ausserordentlich wichtig sei die permanente Weiterbildung des Personals.

Geschäftsbericht 2015

Ergänzend zum Geschäftsbericht benützte Peter Büttiker die Gelegenheit, über die Arbeit zu informieren, welche die VKB im Jahre 2015 – im Milizsystem – zur Vertretung der Interessen der Mitglieder geleistet hatte.

1. Teilnahme an Veranstaltungen der Arbeitgeber

3 Sitzungen mit der Vorsteherin des Eidg. Finanzdepartements

8 Sitzungen des Begleitausschusses der Sozialpartner (Direktorin EPA)

20 Sitzungen mit Departementen, Bundesämtern, ETH - Rat usw.

2. Kontakte mit Anbietern von Dienstleistungen/Nebenleistungen

5 Sitzungen

3. Schriftliche Eingaben zu Erlassen, Konzepten, Projekten

7 Eingaben

4. Verbandsinterne Meinungsbildung

5 Sitzungen des Zentralvorstandes (15 Mitglieder)

20 ordentliche Sitzungen der Geschäftsleitung (7 Mitglieder)

Kurz-Sitzungen der Geschäftsleitung

5 Versammlungen eigener Sektionen

5. Rechtsberatung in individuellen Angelegenheiten

38 Mitglieder erhielten unentgeltlich Beratung.

Danach wurde der Geschäftsbericht 2015 von der Mitgliederversammlung einstimmig genehmigt.

Rechnungsablage 2015 und Voranschlag 2016

Zentralkassier Richard Zollinger erläuterte die Jahresrechnung 2015, die mit einem Verlust von Fr. 3'194 abschloss. Nach Präsentation des Revisorenberichtes wurde die Jahresrechnung 2015 genehmigt.

Der Voranschlag 2016 sieht Einnahmen von Fr. 320'000 und Ausgaben von Fr. 318'000 (Überschuss von Fr. 2'000) vor. Er wurde ohne Diskussion genehmigt.

Jahresbeitrag 2016

Der Vorschlag des Zentralvorstandes auf Beibehaltung des Mitgliederbeitrages

von Fr. 70.– für Aktive und von Fr. 35 für Pensionierte wurde diskussionslos genehmigt.

Wahlen der Organe für zwei Jahre

Zentralpräsident Peter Büttiker trat nach 14 Amtsjahren – ein Rekord in der Vereinsgeschichte – zurück. Vizepräsident Martin Bolliger würdigte die grossen Verdienste des Demissionärs.

Danach stellte sich der vorgeschlagene Nachfolger, Dr. iur. Hans Wipfli, VBS, der Versammlung vor. Er wurde einstimmig zum neuen Zentralpräsidenten der VKB gewählt.

Aus dem Zentralvorstand traten Hugo Bretscher (ETHZ) und Angelo Rabiolo (EDI) zurück. Neu in den Zentralvorstand gewählt wurde Dr. Thomas Eichenberger (ETHZ). Die bisherigen Mitglieder des Zentralvorstandes wurden für zwei Jahre wiedergewählt. Der bisherige Revisor Markus Stöckli trat zurück. Susanne Aebischer (bisher) und Mathias C. Berger (neu) wurden als Revisoren für zwei Jahre gewählt.

Tätigkeitsprogramm 2016/2017

Peter Büttiker stellte das vom Zentralvorstand gutgeheissene Tätigkeitsprogramm vor, das zwischen Kernaufgaben und Daueraufgaben unterscheidet. Die Mitgliederversammlung genehmigte diskussionslos das nachstehende Tätigkeitsprogramm für das nächste Geschäftsjahr.

Kernaufgaben

1. Kaderpolitik
2. Berufliche Vorsorge
3. Revision Bundespersonalgesetz und Bundespersonalverordnung.

Daueraufgaben

1. Allgemeine dienstrechtliche Fragen
2. Dienstleistungen
3. Kommunikation: VKB-Mitteilungen und Internet
4. Seniorenanlässe
5. Mitgliederwerbung
6. Nationale Kontakte (Verbände, Politiker, Behörden etc.)
7. Internationale Kontakte (CESI).

Verschiedenes

Keine Wortmeldung.

Mit dem Dank an alle Anwesenden schloss der Zentralpräsident um 18.30 Uhr die 67. Mitgliederversammlung der VKB und lud zum traditionellen Apéro ein.

Verkauf der Mehrheitsbeteiligung des Bundes an der Swisscom AG: neuer Anlauf

Nichteintretensbeschlüsse im Jahre 2006

Auf Initiative der Bundesräte Hans-Rudolf Merz und Christoph Blocher beantragte der Bundesrat mit Botschaft vom 5. April 2006 dem Parlament, die Mehrheitsbeteiligung des Bundes an der Swisscom AG abzugeben. Der Nationalrat beschloss am 10. Mai, auf die Vorlage nicht einzutreten. Der Ständerat trat am 7. Juni 2006 ebenfalls auf die Vorlage nicht ein, womit das Geschäft erledigt war.

Eine wichtige Rolle spielte der Hinweis des Bundesrates, dass der schweizerische Aktienmarkt zu klein sei, um das ganze Aktienpaket des Bundes zu übernehmen. Folglich müssten sich auch ausländische Investoren engagieren. Zudem könne nach der Abgabe der Mehrheit des Bundes ein an Swisscom interessierter strategischer Investor jederzeit ein Übernahmeangebot lancieren. Diese Hinweise weckten die Befürchtung, dass bei einem Verkauf der Mehrheit an einen ausländischen Investor Arbeitsplätze in der Schweiz verloren gehen könnten.

Neuer Anlauf aus den Reihen der Fraktionen SVP und FDP-Liberale

Mit gleichlautenden Motionen vom 18. März 2016 beantragen Nationalrätin Natalie Rickli (SVP/ZH) und Ständerat Ruedi Noser (FDP/ZH), dass der Bund nicht mehr Mehrheitseigner der Swisscom sein müsse. Der Bund könne als starker Minderheitsaktionär der Swisscom die Interessen des Landes wahrnehmen. Begründet wird die Motion mit den Rollenkonflikten, denen der Bund ausgesetzt ist: als Regulator des Fernmeldemarktes und als Mehrheitsaktionär von Swisscom.

Ablehnende Stellungnahme des Bundesrates vom 4. Mai 2016

Nach Ansicht des Bundesrates reichen die in der Begründung der Motion aufgeführten Motive nicht aus, um eine Gesetzesänderung zu begründen. Er verweist auf seine ausführlichen Erläuterungen im Fernmeldebericht 2014. Mit dem Rückzug des Bundes auf einen Drittel der Aktien könnte er lediglich unerwünschte Entwicklungen verhindern, wie Änderungen des Unternehmenszweckes, eine Fusion der Swisscom oder die Verlegung ihres Hauptsitzes ins Ausland. Mit der Reduktion der Bundesbeteiligung auf einen Drittel könnte der Bund einen Verkaufserlös von rund 4,4 Milliarden Franken erzielen.

Eine dritte Rolle des Bundes ist jene als Kunde von Leistungen der Swisscom. Wie wäre es, wenn das Kommunikationsnetz von Bundesrat und Bundesverwaltung einem ausländischen Investor gehören würde?

In absehbarer Zeit werden beide Räte entscheiden müssen, ob sie den Bundesrat zum Verkauf der Mehrheitsbeteiligung an der Swisscom AG verpflichten wollen.

Die VKB in Stichworten

Zweck und Wirken

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

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

Organisationsbereich

Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes) und des ETH-Bereichs (ab FS 8). Unter vergleichbaren Voraussetzungen Personen, die bei einer Unternehmung mit Beteiligung des Bundes (z.B. SBB, Die Post und Swisscom AG) arbeiten.

Struktur, Mitgliederzahl

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

Mitgliederzahl: rund 4'000.

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

Mitgliederinformation

- laufend im Internet www.vkb-acc.ch unter «Aktuelles»
- vierteljährlich in deutscher und französischer Sprache erscheinendes Heft «VKB-Mitteilungen»
- Mitgliederversammlung
- Veranstaltungen der Sektionen.

Nebenleistungen

- Rechtsschutzversicherung (Arbeitsrecht) für alle aktiven Mitglieder der VKB. *Die Versicherung bestimmt den Anwalt.* Massgebend ist das Reglement 2011 des Zentralvorstandes: www.vkb-acc.ch/Ihre Vorteile, Ziff.1.2
- vergünstigte Prämien auf den Zusatzversicherungen der Krankenkasse KPT (Beitritt oder Übertritt bis zum 70. Altersjahr). Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3001 Bern oder per E-Mail unter office@vkb-acc.ch angefordert werden.
- Vorzugsbedingungen bei Zurich, dem Verkaufskanal der «Zürich» Versicherungsgesellschaft in den Bereichen der Motorfahrzeug- sowie Hausrat- und Privathaftpflicht-Versicherungen.
Auskünfte: Tel. 0848 807 810, Mo – Fr 08.00 – 20.00 Uhr.
- Rechtsschutzversicherungen im Privatbereich bei AXA-ARAG zu günstigen Bedingungen. Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3001 Bern oder per E-Mail unter office@vkb-acc.ch angefordert werden.
- Zugang zu günstigen Hypotheken in der ganzen Schweiz für Versicherte und Rentenbeziehende der PUBLICA über money-net, die onlinebank der Berner Kantonalbank: www.money-net.ch/publica
- Spezialrabatt auf Mercedes-Neuwagen von bis zu 13 Prozent. Alle offiziellen Mercedes-Benz-Händler der Schweiz gewähren den Rabatt gegen Vorweisen des von der VKB rechtsgültig unterzeichneten Bestätigungsformulars. Dieses Formular kann bei der VKB bestellt werden: office@vkb-acc.ch oder schriftlich bei VKB, Postfach, 3001 Bern. Das Fahrzeug muss im Namen des Mitglieds fakturiert und während mindestens 6 Monaten immatrikuliert werden.

Jahresbeitrag

Aktive Fr. 70.–. Pensionierte Fr. 35.–.

Meldung von Mutationen, Bestellung von Werbeunterlagen

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

Kontakt zur VKB: siehe Seite 2

money-net.ch onlinebank: Hypotheiken zu ausgezeichneten Zinskonditionen

In dieser Nummer eingehftet ist ein Flyer von money-net.ch, die onlinebank der Berner Kantonalbank AG. Er enthlt ein Angebot betreffend Hypotheiken fr Versicherte und Rentenbeziehende der Pensionskasse des Bundes PUBLICA. Bekanntlich hat die Berner Kantonalbank auf den 1. Januar 2012 das Hypotheikenportfolio der PUBLICA bernommen. Das Institut kennt die Bedrfnisse der Angestellten des Bundes und der Rentenbeziehenden der PUBLICA bei der Finanzierung von Immobilien in der Schweiz.

Die Vereinigung der Kader des Bundes hat mit der Berner Kantonalbank eine Vereinbarung ber die Zusammenarbeit betreffend Hypotheikarprodukte abgeschlossen. Damit will die VKB ihren Mitgliedern in der ganzen Schweiz den Zugang zu gnstigen Hypotheiken ermoglichen.

Zurich

Ebenfalls eingehftet in dieser Nummer ist ein Flyer von Zurich. Mit der «Zrich» Versicherungsgesellschaft arbeitet die VKB seit ber 15 Jahren erfolgreich zusammen. Das Angebot umfasst die Bereiche Motorfahrzeug (Auto und Motorrad), Privathaftpflicht, Hausrat/ Gebude und Assistance.

Sommer, Sonne, Dach auf – das sollten Cabrio-Fahrer beachten



Offener Fahrspass auf vier Rädern ist gefragt. Im Kanton Zug gibt es schweizweit die meisten Cabrios, aber nicht nur dort werden die Autos mit Blechklapp- oder Stoffdach gerne gefahren. Die Schweizer mögen den Fahrspass unter freiem Himmel. Worauf gilt es zu achten, damit der Fahrspass ohne Reue bleibt? Gerade an heissen Tagen bringt der Fahrtwind im Cabrio willkommene Kühlung. Aber deswegen verliert die Sonne ihre Kraft noch lange nicht. Arme und Hände daher immer gut eincremen. Und um einen Sonnenbrand auf dem Kopf zu vermeiden, sollten Cabriofahrer einen Hut oder eine Mütze aufsetzen. Kein Wunder also, dass Cabriofahrer bei grauem Himmel mit Schal und Sonnenbrille unterwegs sind. Wer empfindliche Augen hat, trägt sie auch bei bedecktem Himmel. Und je nach Wetterlage kann eine etwas wärmere Kleidung von Vorteil sein. Wer sich den Fahrtwind um die Nase wehen lassen will, muss deswegen noch lange keine Erkältung riskieren. Bei geöffnetem Verdeck sollte die Klimaanlage übrigens immer aus sein. Sie erhöht den Benzinverbrauch deutlich und ist angesichts ständig eindringender Frischluft erst noch wirkungslos.

Sicherheit nicht ausser Acht lassen

Achten Sie darauf, dass Sie keine leichten Gegenstände auf den Sitzen platzieren. Sie könnten beim offenen Fahren aus dem Auto geweht werden, andere Verkehr-

steilnehmer gefährden oder sogar zu Unfällen führen. Beim Parkieren sollte das Verdeck immer geschlossen werden. Ein heftiger Regenschauer kann die Inneneinrichtung beschädigen, speziell Leder reagiert empfindlich auf Wasser. Wer eine Diskussion mit seinem Versicherer vermeiden will, da ein Unwetter nicht plötzlich eintritt, schliesst daher das Verdeck mit Vorteil auch bei kurzen Stopps. Dann ist auch das Wageninnere besser vor Langfingern geschützt. Stichwort Versicherung: Wird das Cabriodach bei einem (versuchten) Diebstahl zerschnitten, greift die Diebstahl-Deckung der Teilkasko. Die unmittelbaren Einbruchschäden sind gedeckt, auch das geklaute festeingebaute Radio wird ersetzt. Es empfiehlt sich den Abschluss eine Versicherung für mitgeführte Sachen. Dazu gehört das mobile Navigationsgerät oder Effekten auf den Sitzen. Bei Cabrios gilt aber erst recht: Mitgeführte Sachen gehören in den Kofferraum, dort sind sie vor neugierigen Blicken und Langfingern am besten geschützt.

VKB-Mitglieder profitieren bei Zurich von Vorzugskonditionen.

Im Internet finden Sie unter **zurich.ch/de/partner/login** alle Informationen zu den Angeboten von Zurich. Hier können Sie Ihre individuelle Prämie berechnen und Ihre persönliche Offerte erstellen. Dafür benötigen Sie folgenden Zugangscode: **vris3KNg**

Oder Sie verlangen über die Telefonnummer **0800 33 88 33** eine unverbindliche Offerte (bitte erwähnen Sie Ihre VKB-Mitgliedschaft).

