VEREINIGUNG DER KADER
DES BUNDES

EINLADUNG

zur 68. ordentlichen Mitgliederversammlung

Mittwoch, 10. Mai 2017, 17.15 Uhr,

im Hotel Bellevue-Palace, Bern

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir freuen uns, Sie zur 68. ordentlichen Mitgliederversammlung der Vereinigung der Kader des Bundes einzuladen.

Vor dem geschäftlichen Teil der Mitgliederversammlung wird **Herr Staatssekretär Mario Gattiker, Staatssekretariat für Migration, über «Aktuelle Fragen der Migrationspolitik des Bundes» sprechen.**

Traktanden:

1. Geschäftsbericht 2016
2. Rechnungsablage 2016 und Voranschlag 2017
3. Mitgliederbeitrag 2017. Der Zentralvorstand beantragt die Beibehaltung der bisherigen Mitgliederbeiträge: 70 Franken für Aktive und 35 Franken für Pensionierte.
4. Ersatzwahl in den Zentralvorstand
5. Tätigkeitsprogramm 2017/2018
6. Verschiedenes.

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

Der Zentralvorstand

Zentralvorstand 2016 / 2017

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

Beisitzer:	**Verbindung zur Sektion:**
Reto Dürler, Dr. iur., EDA	
Christian Bachofner, WBF	
Hans-Jörg Lehmann, dipl. Ing. ETH	
Markus Huber, Dr. iur.	
Thomas Eichenberger, Dr., ETH-Z	Zürich / Ostschweiz
Jan Van herle, MER, EPFL	EPFL / ETH Lausanne
Daniel Roubaty, Div. a. D	Militärische Berufskader
R. Eveline Maradan El Bana, VBS	VIBABS *)
Claude Guélat, Cap., EFD	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 9), 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 (z. B. KPT, Zurich) zur Folge hat.
Auskünfte	Geschäftsstelle VKB – Tel. 079 128 63 44 – office@vkb-acc.ch

In dieser Nummer

Seite

Staatsrechnung 2016: erneuter Überschuss statt Defizit 6

Bericht über das Lohnsystem des Bundes 7

Der Ortszuschlag auf dem Prüfstand 8

Zentrale oder dezentrale Ausgestaltung des Personalwesens? 11

Sozialpartnerschaft und Streikrecht beim Bund 12

Personalbefragung 2016 15

Personal im Vorruhestandsurlaub: Rückerstattung von AHV-Beiträgen 16

Parlamentarische Vorstösse 17
- Inländervorrang wenigstens beim Bund 17
- Zweite statt erste Klasse bei Kaderangestellten von Bund und SBB sowie bei Parlamentariern 19
- Die durch die Bundesangestellten verursachten Pendlerströme. Telearbeit 20

Geschäftsbericht 2016 der Vereinigung der Kader des Bundes 23
1. Zum Geleit 23
2. Sachgeschäfte 25
3. Sektionen und Geschäftsbereiche 31
4. Mitgliederversammlung, Zentralvorstand und Administration 38
5. Finanzen 39
6. Dienstleistungen 41
7. Werbung 42
8. Internationale Tätigkeit 42

Die VKB in Stichworten 43

money-net.ch onlinebank: Hypotheken zu ausgezeichneten Zinskonditionen

Beilage: Senioren VKB und angeschlossene Sektionen:
Besuch Weltmonument Salginatobelbrücke bei Schiers/GR
Kultur- und Geniesserreise am Hochrhein (Stein am Rhein/SH)
Besuch Zeppelin-Museum und Zeppelin-Werft in Friedrichshafen am Bodensee/D
Besichtigung Festung Sasso San Gottardo, Gotthardpasshöhe/TI (Wiederholung)
Besichtigung Dätwyler Cabling Solutions AG in Altdorf/UR

Staatsrechnung 2016: erneuter Überschuss statt Defizit

Überschuss dank den Auswirkungen der Negativzinsen

Im Jahr 2016 schliesst der Bundeshaushalt mit einem ordentlichen Überschuss von rund 0,8 Milliarden Franken ab. Ohne die Auswirkungen der Negativzinsen hätte ein Defizit resultiert. Beim Voranschlag war man von einem Defizit von 500 Millionen Franken ausgegangen.

Die *Einnahmen* schliessen im Jahr 2016 um 300 Millionen oder 0,4 % besser ab als budgetiert. Die Mehreinnahmen bei der direkten Bundessteuer haben sich bestätigt (+1,7 Mrd.), aber andere namhafte Steuern blieben deutlich unter dem Budget. Insbesondere die Mehrwertsteuer entwickelte sich im letzten Quartal schwach und bei der Verrechnungssteuer hat sich die vom Parlament beschlossene Rückzahlung der Verzugszinsen negativ ausgewirkt (0,5 Mrd.).

Die *Ausgaben* liegen eine Milliarde oder 1,4 % unter dem Budget. Die Gründe für die Budgetunterschreitungen liegen hauptsächlich im Minderbedarf für die Passivzinsen (-0,5 Mrd.), bei den von der Mehrwertsteuerentwicklung abhängigen Zahlungen an AHV und IV (-0,2 Mrd.) und den Ersatzmassnahmen für die EU-Forschungsprogramme, die weniger stark genutzt wurden als budgetiert (-0,1 Mrd.).

Es wird davon ausgegangen, dass das Tiefzinsumfeld eine wesentliche Ursache für die höher als budgetierten *Vorauszahlungen bei der direkten Bundessteuer* (0,8 Mrd.) waren. Auch die Entlastung bei den Passivzinsen ist darauf zurückzuführen (0,5 Mrd.). Die geschätzten Auswirkungen der Negativzinsen (1,3 Mrd.) verhalfen dem Bund im Jahr 2016 zu einem Überschuss.

Weiterer Abbau der Schulden

Die Bruttoschulden gingen von 103,8 Milliarden auf 98,8 Milliarden zurück. Neben dem Überschuss hat dazu auch beigetragen, dass am Ende des Jahres weniger flüssige Mittel gehalten werden mussten. Somit konnten die Bruttoschulden im Vergleich zum Vorjahr reduziert werden.

Finanzpolitische Standortbestimmung: trotz Überschuss wird weiter gespart

Der Bundesrat hat den finanziellen Rahmen für den neuen Budgetierungsprozess festgelegt. In den nächsten Jahren wird von steigenden Zinsen und entsprechenden Mindereinnahmen ausgegangen. Gemäss den aktualisierten Zahlen ist weiterhin mit hohen strukturellen Defiziten zu rechnen. Ohne Gegenmassnahmen kann die Schuldenbremse in den kommenden Jahren nicht eingehalten werden.

Deshalb hat der Bundesrat ein Bereinigungskonzept für den Voranschlag 2018 und den Finanzplan 2019–2021 beschlossen, das die folgenden Massnahmen umfasst: Eine Teuerungskorrektur von 3 % auf den schwach gebundenen Transferausgaben und den Rüstungsausgaben (rund 500 Mio. p.a.), Kürzungen bei den Eigenausgaben (150 Mio. p.a.) und gezielte Kürzungen von 300 bis 350 Millionen pro Jahr. Im Hinblick auf die mittelfristige Entlastung des Haushalts hat der Bundesrat beschlossen, im Verlauf des Jahres weitere Vorschläge für Sparmassnahmen und strukturelle Reformen zu unterbreiten.

Bemerkungen der VKB

Hochrechnungen sind als Schätzungen immer mit Unsicherheiten verbunden. Das hat die Staatsrechnung 2016 eindrücklich bestätigt. Am 26. Oktober 2016 ging der Bund in der zweiten Hochrechnung noch von einem Überschuss von 2,2 Milliarden Franken aus. Doch die wirtschaftliche Entwicklung blieb im Herbst unter den Prognosen (Wachstum der Wirtschaft von 0,9 %). Insbesondere die Verrechnungssteuer und die Stempelabgaben brachen ein. Im Vergleich zum Jahr 2015 sanken die Einnahmen im Jahre 2016 insgesamt um 0,8 % oder 567 Millionen.

Bericht über das Lohnsystem des Bundes

Auftrag der Finanzkommission des Nationalrates

Am 13. Oktober 2014 reichte die Finanzkommission des Nationalrats ein Postulat mit dem Titel «Bericht zum Lohnsystem des Bundes» ein, das den Bundesrat beauftragt, einen Bericht zum Lohnsystem zu verfassen. Dieser solle insbesondere das Beurteilungssystem, die Beurteilungsstufen, deren Verteilung sowie die Regeln der Lohnentwicklung aufzeigen. Bei der Lohnentwicklung interessiere speziell die Verknüpfung mit der Leistungsbeurteilung. Ferner seien die voraussichtlichen Auswirkungen des neuen Führungsmodells auf die Bundesverwaltung (NFB), denkbare Weiterentwicklungen des bestehenden Systems und allfällige Alternativen mit deren Vor- und Nachteilen zu beleuchten. Der Bundesrat beantragte am 12. November 2014 die Annahme des Postulats. Am 2. März 2015 nahm der Nationalrat das Postulat an.

Stärken und Schwächen des Lohnsystems

Um seine Beurteilung breit abzustützen, veranlasste der Bundesrat eine externe Analyse zum Lohnsystem des Bundes. Diese kommt zum Schluss, dass das Lohnsystem für die Bundesverwaltung insgesamt angemessen ausgestaltet ist. Es ist im

Grundsatz ausbalanciert. Eine Neukonzeption oder eine fundamentale Änderung des bestehenden Systems drängt sich nicht auf. Dennoch bestehen in drei Punkten Möglichkeiten der Verbesserung. Diese betreffen die Lohnentwicklung, die Leistungsprämien und den Ortszuschlag.

Mit den seit dem 1. Oktober 2015 tieferen Lohnentwicklungsprozentwerten erreichen junge Fachkader auch mit konstant gut beurteilten Arbeitsergebnissen bis zum ordentlichen Pensionierungsalter nicht in jedem Fall den Höchstbetrag der vertraglichen Lohnklasse. Der Lohnabstand zwischen dienstjüngeren und dienstälteren Mitarbeitenden wird als zu gross empfunden. Dies schwächt die Position der Bundesverwaltung auf dem Arbeitsmarkt und relativiert den zentralen Grundsatz der Gleichbehandlung.

Bei der Leistungsprämie sei zu prüfen, ob eine solche für besondere oder ausserordentliche Leistungen, unabhängig von der Leistungsbeurteilung, ausgerichtet werden könne. Zu prüfen sei auch die Abschaffung des Ortszuschlages und dessen Integration in den Lohn.

Weiteres Vorgehen

Der Bundesrat will auf die Konzeption eines vollständig neuen Lohnsystems verzichten. Er hat das Eidg. Finanzdepartement beauftragt, ihm bis Mitte 2017 ein Aussprachepapier mit möglichen Anpassungsvorschlägen des Lohnsystems zu unterbreiten. Diese betreffen insbesondere die Lohnentwicklung, die Leistungsprämien und den Ortszuschlag. Dabei sollen erste Anpassungen bereits auf den 1. Januar 2018 wirksam werden.

Bemerkungen der VKB

Der Expertenbericht bestätigt die Kritik der Personalverbände am Bundesratsbeschluss vom 11. September 2015, mit welchem der individuelle Lohnaufstieg stark abgebremst wurde. Unter Spardruck hat der Bundesrat über das Ziel hinausgeschossen. Es darf nicht sein, dass Mitarbeitende mit guten Leistungen das Maximum der Lohnklasse gar nie erreichen können. Notwendig und dringlich ist eine Korrektur, damit die Lohnentwicklung wieder ins Lot kommt.

Der Ortszuschlag auf dem Prüfstand

Zwei Drittel des Bundespersonals profitieren von einem maximalen Ortszuschlag in der Höhe von 5507 Franken. Die jährlichen Kosten für den Ortszuschlag belaufen

sich auf insgesamt 140 Millionen Franken. Der Bundesrat beabsichtigt eine Neuregelung des Ortszuschlages. Eine ersatzlose Streichung des Ortszuschlages würde zu einem Lohnabbau führen.

Wie ist der Ortszuschlag heute geregelt?

Der Ortszuschlag – eine Besonderheit des öffentlichen Dienstes beim Bund

Nach Artikel 15 des Bundespersonalgesetzes bemisst sich der Lohn nach Funktion, Erfahrung und Leistung. Die Ausführungsbestimmungen können Zuschläge zum Lohn vorsehen, um diesen insbesondere an die regionale Arbeitsmarktlage oder an die örtliche Infrastruktur anzupassen. Der Bundesrat hat von dieser Ermächtigung Gebrauch gemacht und in Artikel 43 der Bundespersonalverordnung einen Ortszuschlag vorgesehen. Der Ortszuschlag gilt als Besonderheit des öffentlichen Dienstes beim Bund. In der Privatwirtschaft ist er ebenso unbekannt wie bei den Kantonen.

Arbeitsort und Wohnort

Zum Lohn wird ein Ortszuschlag ausgerichtet, der abgestuft ist nach den Lebenskosten, den Steuern sowie der Grösse und Lage des *Arbeitsortes*. Der Ortszuschlag darf 6000 Franken nicht übersteigen. Die Arbeitsorte in der Schweiz mit Ortszuschlag werden in 13 Stufen eingereiht. In der Stufe 1 beträgt der Ortszuschlag in diesem Jahr 424 Franken, in der Stufe 13 (Städte) 5507 Franken. Ist der Ortszuschlag für den *Wohnort* der angestellten Person höher als derjenige für den Arbeitsort, so wird er nach dem Wohnort festgesetzt. Diese Bestimmung ist wichtig für Angestellte, denen ein neuer Arbeitsort zugewiesen wird.

Der Ortzuschlag ist eine Regionalzulage zum Lohn

Der Ortszuschlag soll die unterschiedlichen Lebenskosten der Angestellten in den verschiedenen Regionen ausgleichen. Er ist fester Bestandteil der Entlöhnung.

Historischer Hintergrund: Wohnsitzpflicht für Bundesbeamte

Früher galt eine strenge Wohnsitzpflicht für Beamte. So befasste sich das Bundesgericht noch im Jahre 1988 mit der Frage, ob einem Angestellten der Bankenkommission in Bern gestattet werden kann, in Basel zu wohnen und täglich mit dem Zug zur Arbeit nach Bern zu fahren. Das Gericht machte möglich, was die Verwaltung verweigert hatte: die Ermächtigung zum auswärtigen Wohnen.

Die Wohnsitzpflicht für Angestellte des Bundes ist mit dem Bundespersonalgesetz von 2000 stark gelockert worden. Niederlassungsfreiheit für die Angestellten ist seither die Regel, Wohnsitzpflicht die Ausnahme. Die Verpflichtung, an einem bestimmten Ort zu wohnen, kann nach Artikel 21 des Bundespersonalgesetzes nur verlangt werden, wenn es für die Erfüllung der Aufgaben notwendig ist (z. B. für Pikettdienste).

Mit dieser Lockerung hat der Ortszuschlag an Bedeutung verloren, denn die Angestellten mit Arbeitsorten in den Städten sind nicht mehr verpflichtet, dort oder in der Nähe zu wohnen. Die unterschiedlichen Lebenskosten der Angestellten in den verschiedenen Regionen sind aber eine Tatsache. Sie spielen bei Bundesämtern, die stark dezentralisiert sind (z. B. VBS, Grenzwachtkorps, Zoll) und Personal in der ganzen Schweiz beschäftigen, nach wie vor eine Rolle.

Kritische Würdigung des Ortszuschlages durch den Bundesrat

Im Bericht des Bundesrates vom 25. Januar 2017 zum Lohnsystem des Bundes wird zum Ortszuschlag folgendes ausgeführt:

«Die Bestimmungen zum Ortzuschlag zeigen nicht eindeutig auf, welche Ziele damit verfolgt werden und nach welchen Prinzipien die Stufenbeträge festgelegt werden. Es lässt sich nur ableiten, dass es wohl um einen Ausgleich der unterschiedlich hohen Lebenshaltungskosten geht und auch der Arbeitsweg eine Rolle spielt («Zuschlag für die Abgelegenheit»). Die heute gültigen Ansätze wurden vor 1989 festgelegt.

Angesichts des regional sehr unterschiedlichen Strukturwandels muss davon ausgegangen werden, dass die geltenden Ansätze nicht mehr der aktuellen Situation entsprechen. Zudem wird der Ortszuschlag von den Mitarbeitenden als fixer Lohnbestandteil wahrgenommen.

Aktuell erhalten rund zwei Drittel der Mitarbeitenden den höchsten Ortszuschlag, also jenen der Stufe 13. Weil er unabhängig von der Lohnklasse gewährt wird, ist sein Anteil am Lohn in den tieferen Lohnklassen bedeutender als bei den höheren Lohnklassen. Die Streichung wäre eine direkte Lohnkürzung, die sich am Beispiel der Ortszuschlagsstufe 13 in der Bandbreite von 1,4 (Lohnklasse 38) bis 9,0 % (Lohnklasse 1) bewegte.»

Gestützt auf diese Ausführungen beabsichtigt der Bundesrat eine Neuregelung des Ortszuschlages.

Der Ortszuschlag im Arbeitsrecht von Unternehmungen des Bundes

Der Gesamtarbeitsvertrag für die SBB will dem regionalen Arbeitsmarkt Rechnung tragen und sieht eine *Regionalzulage* vor. Die Höhe der Zulage richtet sich nach

dem Arbeitsort. An Arbeitsorten der Stufe 1 werden 3000 Franken pro Jahr ausgerichtet, an Arbeitsorten in der Stufe 2 4800 Franken pro Jahr.

Der Gesamtarbeitsvertrag Post kennt *vier Lohnregionen* mit differenzierten Lohnminima und Lohnmaxima. In den Städten Basel, Genf und Zürich gibt es die höchsten Löhne.

Der Gesamtarbeitsvertrag für die Swisscom kennt weder einen Ortszuschlag noch eine Regionalzulage.

Zentrale oder dezentrale Ausgestaltung des Personalwesens?

Das Personalwesen beim Bund bewegt sich permanent in einem Spannungsfeld zwischen Zentralisierung und Dezentralisierung. Externe Stellen wie die Eidg. Finanzkontrolle, die Geschäftsprüfungskommissionen oder auch Personalverbände tendieren zu einer einheitlichen Personalpolitik. Sie möchten dem Eidg. Personalamt die notwendigen Aufsichts- und Kontrollkompetenzen übertragen, damit es die Vorgaben zum Personalwesen bundesweit beaufsichtigen und kontrollieren kann. Die Departemente dagegen legen Wert auf Autonomie, auf einen grossen Ermessensspielraum bei der Bewältigung der Personalgeschäfte.

Beispiele der Dezentralisierung

Bewertung der Funktionen

Auf Initiative von Bundesrat Blocher wurde in den Jahren 2006 und 2007 beschlossen, die dezentrale Verantwortung in den Departementen zu stärken und die zentralen Dienste zu straffen. 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 bewerten. Mitglieder, die Vergleiche anstellen zu vergleichbaren Führungsfunktionen, beklagen sich, dass eine gleichartige Funktion in der Verwaltung, je nach Departement, unterschiedlich eingereiht wird. Das ist der Preis der Dezentralisierung.

Individueller Lohnaufstieg und Leistungsprämien

Innerhalb des Personalkredits verfügen die Departemente über einen erheblichen Spielraum in der Lohnpolitik. Wo die finanziellen Mittel knapp sind, schränken einzelne Departemente die Bandbreite bei der Lohnentwicklung ein. So legen sie

z. B. fest, dass für Leistungen der Beurteilungsstufe 3 (Lohnentwicklung von 1–2 %) nur 1 % gewährt werden dürfen. Das führt zwischen den Departementen langfristig zu einer unterschiedlichen Dauer des Aufstiegs bis zum Maximum der Lohnklasse. In einzelnen Departementen dürfen Leistungsprämien nur an Angestellte ausgerichtet werden, die auf dem Maximum der Lohnklasse angelangt sind. Ferner besteht in der Bundesverwaltung zwar ein zentrales Spesenreglement, das aber durch elf verschiedene departementale Regelungen ergänzt wird.

Organisation des Personalwesens

Im Jahre 2008 schlug das Eidg. Finanzdepartement den anderen Departementen vor, die administrativen Tätigkeiten im personellen Bereich in Dienstleistungszentren, sogenannten Shared Service Centers, zu zentralisieren. Zu diesen Tätigkeiten gehören z. B. das Management der Personaldaten oder die Erstellung von Arbeitsverträgen. Das Dienstleistungszentrum des EFD ist im Eidg. Personalamt angesiedelt. Die vier grösseren Departemente verfügen über ein Dienstleistungszentrum, die drei kleineren nicht.

Ist das Eidg. Personalamt eine Kompetenz- und Beratungsstelle oder ein Aufsichtsamt?

Das Eidg. Personalamt versteht sich primär als Kompetenz- und Beratungsstelle. Dem Amt fehlen heute Aufsichts- und Durchsetzungskompetenzen. Im Bericht über das Lohnsystem des Bundes (vgl. den Beitrag in dieser Nr.) wird zwar eine unterschiedliche Praxis zwischen den Departementen bei der Bewertung der Funktionen und bei der Entlöhnung erwähnt, ohne dass daraus ein Handlungsbedarf abgeleitet wird. Es ist anzunehmen, dass die Departemente sich nach wie vor gegen eine stärkere Zentralisierung zur Wehr setzen würden.

Sozialpartnerschaft und Streikrecht beim Bund

Das bis Ende 2001 geltende Beamtengesetz des Bundes kannte in Artikel 23 ein Streikverbot. Der Beamte durfte weder selbst in Streik treten noch andere Beamte dazu veranlassen. Dieses generelle Verbot besteht nicht mehr. Nach Artikel 24 des Bundespersonalgesetzes (BPG) kann der Bundesrat aber das Streikrecht für bestimmte Kategorien von Angestellten beschränken oder aufheben, was er auch getan hat. Das Streikrecht gehört in den Kontext der Sozialpartnerschaft.

Sozialpartnerschaft: Kooperatives Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Die Sozialpartnerschaft in der Schweiz geht auf das Jahr 1937 zurück. Damals wurde zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern in der Metall- und Maschinenindustrie eine Einigung erzielt: das Friedensabkommen. Darin verpflichteten sich beide Seiten dazu, ihre *Probleme auf dem Weg von Verhandlungen zu lösen* und auf Kampfmassnahmen (Streik) zu verzichten. Zwischen den Sozialpartnern wurden Gesamtarbeitsverträge abgeschlossen. Diese regelten die Verfahren zur Erledigung von Konflikten, die Mitwirkung der Arbeitnehmer und Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Lohnfindung usw. Offene Konflikte und Streiks konnten in der Folge weitgehend vermieden werden: es herrschte und herrscht Arbeitsfrieden in der Schweiz.

Sozialpartnerschaft in der Bundesverwaltung: Informations- und Konsultationsrecht der Personalverbände

In der öffentlichen Verwaltung von Bund, Kantonen und Gemeinden werden die personalrechtlichen Bestimmungen nach wie vor nicht in Gesamtarbeitsverträgen festgelegt, sondern vom Gesetzgeber und der Exekutive erlassen. Den Personalverbänden beim Bund steht nach Artikel 33 BPG ein Informations- und Konsultationsrecht zu.

Auf *Arbeitgeberseite* nimmt das Eidg. Finanzdepartement die Rolle als Sozialpartner der Verbände des Bundespersonals wahr, wenn die Bundesverwaltung oder mehrere Teile davon betroffen sind. Die Departemente und der ETH-Rat sind Sozialpartner, wenn einzig ihr Bereich betroffen ist.

Auf *Seiten der Arbeitnehmer* sind *sechs Organisationen anerkannte Sozialpartner des Bundes.* Drei von ihnen treten bei Verhandlungen als Verhandlungsgemeinschaft des Bundespersonals auf: der Personalverband des Bundes (PVB), die Gewerkschaft des Zoll- und Grenzwachtpersonals (garanto) und der Verband des Personals öffentlicher Dienste (vpod). Dazu kommen die drei Verbände transfair (Personalverband des nationalen Service Public), swissPersona (früher: Schweizerischer Militärpersonalverband) und die *Vereinigung der Kader des Bundes VKB.*

Instrumente der Sozialpartnerschaft sind die gemeinsame Absichtserklärung, der Sozialplan und der Begleitausschuss der Sozialpartner

Der Vorsteher oder die Vorsteherin des EFD schliesst mit den Sozialpartnern periodisch eine Absichtserklärung bezüglich der Zusammenarbeit und den personalpolitischen Zielen ab (Art. 107 Abs. 3 BPV). In der gemeinsamen Absichtserklärung

vom Mai 2016 ist die allgemeine Stossrichtung der Personalpolitik für die Legislatur 2016–2019 festgehalten. Mindestens zweimal im Jahr finden Gespräche zwischen dem Vorsteher des EFD und den Sozialpartnern statt.

Der geltende Sozialplan des Bundes trat am 1. Dezember 2016 in Kraft. Darin sind wichtige Leistungen und Massnahmen beim Stellenabbau festgelegt.

Im Sinne einer vertrauensbildenden Massnahme setzte das EFD als beratendes Organ zudem einen *Begleitausschuss der Sozialpartner* ein. Er wird von der Direktorin des Eidg. Personalamtes geleitet und pflegt die Sozialpartnerschaft. Im Jahre 2016 fanden sechs Sitzungen statt, an welcher aktuelle Personalfragen besprochen wurden.

Das Streikrecht in der Bundesverfassung und in der Gesetzgebung

Streik ist die kollektive Verweigerung der geschuldeten Arbeitsleistung, um Forderungen nach bestimmten Arbeitsbedingungen gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen.

Die Bundesverfassung von 1999 erwähnt in Artikel 28 die Koalitionsfreiheit. Danach haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie ihre Organisationen das Recht, sich zum Schutz ihrer Interessen zusammenzuschliessen, Vereinigungen zu bilden und solchen beizutreten oder fernzubleiben. Streitigkeiten sind nach Möglichkeit durch Verhandlung oder Vermittlung beizulegen. *Streik und Aussperrung sind zulässig, wenn sie Arbeitsbeziehungen betreffen und wenn keine Verpflichtungen entgegenstehen, den Arbeitsfrieden zu wahren oder Schlichtungsverhandlungen zu führen.*

Das Bundespersonalgesetz knüpft in Artikel 24 daran an. Soweit es für die Staatssicherheit, für die Wahrung von wichtigen Interessen in auswärtigen Angelegenheiten oder für die Sicherstellung der Landesversorgung mit lebensnotwendigen Gütern und Dienstleistungen erforderlich ist, kann der Bundesrat das Streikrecht für bestimmte Kategorien von Angestellten beschränken oder aufheben. Von dieser Ermächtigung hat der Bundesrat in der Bundespersonalverordnung Gebrauch gemacht.

Das Streikverbot nach Artikel 96 der Bundespersonalverordnung

Ein Streikverbot besteht für: die Angehörigen der zivilen und militärischen Führungsstäbe der Departemente; die Strafverfolgungsbehörden des Bundes; die der Versetzungspflicht unterstehenden, im Ausland tätigen Angestellten des EDA; das Grenzwachtkorps und das zivile Zollpersonal; die Angehörigen des Überwachungsgeschwaders, des militärischen Flugsicherungspersonals und der Berufsformation der Militärischen Sicherheit. Das Streikverbot ist für diese Personalkategorien eine

Dienstpflicht und bleibt während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Vier Bedingungen sind für einen rechtmässigen Streik erforderlich

Ein Streik muss die Arbeitsbeziehungen betreffen. Diese sind insbesondere im Bundespersonalgesetz und in der Bundespersonalverordnung geregelt. Aktuelle und kontroverse Themen sind Lohnmassnahmen, Stellenabbau, Entlassungen. Ein Streik kann, laut Bundesgericht, nur von einer tariffähigen Organisation ausgerufen werden. Damit sind die Organisationen des Personals, die anerkannten Sozialpartner gemeint. Wie erwähnt, sind es beim Bund deren sechs. Ein Streik darf zudem nicht gegen die im Gesamtarbeitsvertrag geregelte Friedenspflicht verstossen. Einen Gesamtarbeitsvertrag gibt es in der Bundesverwaltung nicht. In der gemeinsamen Absichtserklärung kommt aber der Wille zum Ausdruck, Probleme auf dem Verhandlungsweg zu lösen. Solange verhandelt wird, darf nicht gestreikt werden. Ein Streik muss verhältnismässig sein, d.h. er muss das letzte Mittel sein, und er darf nicht aus geringfügigem Anlass ausgerufen werden.

Eine Teilnahme an einem rechtmässigen Streik verletzt, laut Bundesgericht, den Arbeitsvertrag nicht und stellt keinen Kündigungsgrund dar.

Personalbefragung 2016

Die Bundesverwaltung hat nach wie vor engagierte Mitarbeitende mit einer hohen Leistungsbereitschaft. Dies zeigen die Ergebnisse der Personalbefragung 2016, über die der Bundesrat an seiner Sitzung vom 25. Januar 2017 informiert worden ist.

Wie den Rückmeldungen auf die Personalbefragung 2016 zu entnehmen ist, sind die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung mit ihrer Arbeitgeberin zufrieden. Die Werte in der vorliegenden Personalbefragung sind gegenüber den Vorjahren stabil geblieben. Besonders erfreulich sind die nach wie vor hohen Werte bei der Identifikation und beim Engagement. Dabei sticht insbesondere die hohe Leistungsbereitschaft des Bundespersonals ins Auge.

Leicht zugenommen haben die Werte bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben sowie bei der Gesundheit. Etwas schlechter als im Vorjahr wurden die beruflichen Perspektiven beurteilt. Die Ergebnisse machen insgesamt deutlich, dass die in der Personalstrategie Bundesverwaltung 2016–2019 formulierten Massnahmen Wirkung zeigen.

Die Bundesverwaltung führt in regelmässigen Abständen Personalbefragungen durch, um ihre Personalpolitik zu steuern und zu überprüfen.

Personal im Vorruhestandsurlaub: Rückerstattung von AHV-Beiträgen

Für Angehörige besonderer Personalkategorien galt vom 1. Juli 2008 bis zum 1. Juli 2013 eine sogenannte Vorruhestandsregelung. Sie war in der Bundespersonalverordnung verankert. Am 1. Juli 2013 trat eine neue Versicherungslösung, die Verordnung über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien (VPABP), in Kraft. Aufgrund des Übergangsrechts gibt es aber weiterhin Angestellte, die der früheren Regelung unterstehen.

Die Ruhestandsregelung 2008 – 2013 für besondere Personalkategorien

Die Bundesverwaltung sieht für fünf spezifische Personalgruppen – die sogenannten besonderen Personalkategorien – spezifische Pensionierungsmodalitäten vor. Berufsmilitär, Angehörige des Grenzwachtkorps, versetzungspflichtige Mitarbeitende des Eidgenössischen Departements des Äusseren (EDA), das Rotationspersonal der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA) und das Flugdienstpersonal des Bundesamtes für Zivilluftfahrt wurden mit 61 bzw. 62 Jahren pensioniert. Berufsmilitär und Mitarbeitende des Grenzwachkorps (GWK) wurden bereits mit 58 Jahren in den sogenannten Vorruhestand versetzt.

Doppelte AHV-Beiträge

Während des Vorruhestandsurlaubs von maximal drei Jahren hat das Personal Anspruch auf Lohnfortzahlung und leistet Beiträge an die AHV und an die Pensionskasse. Die Eidg. Ausgleichskasse legte im Jahre 2010 fest, dass Personen im Vorruhestandsurlaub als nichterwerbstätige Personen gelten und als solche einer zusätzlichen Beitragspflicht unterliegen. Diese kann, je nach persönlicher Situation, bis zu 8000 Franken pro Jahr betragen. Damit bezahlen die Betroffenen doppelte AHV-Beiträge. Diese Praxis gilt weiterhin.

Rückerstattung durch den Arbeitgeber

Das Eidg. Personalamt versprach den Betroffenen schon im Dezember 2010, eine Lösung zu suchen, um die finanzielle Mehrbelastung abzuwenden. Dem Einsatz der Personalverbände ist es zu verdanken, dass der Bundesrat am 23. November

2016 beschloss, die nicht beabsichtigte Lohneinbusse zu eliminieren. Die unter dem Titel Nichterwerbstätige entrichteten AHV-Beiträge werden vom Arbeitgeber zurückerstattet. Per 1. Januar 2017 wurde die die Verordnung über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien (VPABP) mit einem entsprechenden Artikel ergänzt.

Parlamentarische Vorstösse

Inländervorrang wenigstens beim Bund

Interpellation von Ständerat Thomas Minder (parteilos/SH)

Wortlaut der Interpellation vom 16. Dezember 2016

Die Umsetzung von Artikel 121a BV (Volksinitiative «gegen Masseneinwanderung») betrifft grundsätzlich alle hiesigen Akteure, die privatwirtschaftlichen Unternehmungen als auch den Staat als Arbeitgeber. In der Debatte ging jedoch der Aspekt vergessen, dass die Bundesbetriebe durchaus einen stärkeren Inländervorrang vorsehen könnten, nicht nur die zentrale Bundesverwaltung, sondern insbesondere auch die verselbstständigten Verwaltungseinheiten, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes. Der Kanton Genf beispielsweise ist hier dem Bund voraus: Er hat schon vor einiger Zeit einen Inländervorrang für die kantonale Verwaltung eingeführt. In diesem Kontext gelange ich mit folgenden Fragen an den Bundesrat:

1. Ist er auch der Meinung, dass der Bund – in seiner Doppelfunktion als staatlichem Vorbild und Arbeitgeber zugleich – durchaus eine akzentuiertere Regelung in Sachen Inländervorrang vorsehen sollte?
2. In seiner Antwort auf die Motion Golay sprach der Bundesrat von lediglich 100 Grenzgängerinnen und Grenzgängern. Diese Zahl betrifft jedoch nur die zentrale Bundesverwaltung, die ohnehin kaum in den Grenzregionen angesiedelt ist. Wie viele Grenzgänger einerseits und aus dem Ausland rekrutierte Personen andererseits beschäftigen demgegenüber die grösseren Einheiten und Gesellschaften der dezentralen Bundesverwaltung?
3. Was für kompetenzielle Möglichkeiten sähe er, bei jenen Einheiten und Gesellschaften einen strengeren Inländervorrang durchzusetzen?
4. Wie weit ist die Praxis der Bundesverwaltung nunmehr vom «Genfer Modell» entfernt?
5. Artikel 121a BV adressiert mittelbar auch die Kantone und Gemeinden als Arbeitgeber. Erkennt er die Möglichkeit, die Kantone einzuladen, sich ebenfalls vermehrt am «Genfer Modell» auszurichten? Welchen Spielraum verbleibt den Kantonen in diesem Bereich?

Stellungnahme des Bundesrates vom 15. Februar 2017

Zu Frage 1

Im Rahmen der Steuerung der Zuwanderung und in Ergänzung zur Fachkräfteinitiative hat der Bundesrat am 11. Februar 2015 beschlossen, dass alle von der Ausschreibepflicht betroffenen offenen Stellen der Bundesverwaltung mit einem Vorlauf von mindestens einer Woche vor der öffentlichen Ausschreibung den regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) zugänglich gemacht werden sollen. Die nötige Rechtsgrundlage wurde mit Artikel 22 Absatz 3 der Bundespersonalverordnung per 1. August 2015 geschaffen. Seither schreibt die Bundesverwaltung alle von der Ausschreibepflicht betroffenen Stellen über das Stellenportal der RAV aus.

Die Bundesverwaltung hat somit erste Massnahmen getroffen, bevor das Parlament am 16. Dezember 2016 die Umsetzungsgesetzgebung zu Artikel 121a der Bundesverfassung (BV) beschlossen hat. Damit hat der Bundesrat seinen Willen ausgedrückt, das inländische Arbeitskräftepotenzial im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten zu fördern.

Zu Frage 2

In der Bundesverwaltung und in den grossen bundesnahen Unternehmen und Anstalten waren im Jahre 2015 die Mitarbeitenden ausländischer Nationalität wie folgt vertreten:

– Bundesverwaltung: EU 4,0 %, andere Länder 0,5 %
– SBB AG: EU 11,6 %, andere Länder 3,0 %
– Die Schweizerische Post AG: EU 10 %, andere Länder 6 %
– RUAG AG: EU 9,4 %, andere Länder 0,4 %
– Swisscom AG: EU 16 %, andere Länder 2 %.

Es gibt keine Statistik über die Anzahl von im Ausland rekrutierten Personen. Bei den ausgewiesenen Anteilen Mitarbeitender ausländischer Nationalität kann es sich sowohl um im Ausland rekrutierte Personen handeln als auch um Personen, die in der Schweiz geboren oder aufgewachsen sind bzw. vor ihrer Tätigkeit für bundesnahe Unternehmen und Anstalten bereits in den Schweizer Arbeitsmarkt integriert gewesen sind.

Über die Anzahl Grenzgänger/innen sind keine Angaben verfügbar, weil das Merkmal «Grenzgänger/in» nicht in die Datenbanken aufgenommen wird.

Frage 3

Die verselbständigten Einheiten werden auf übergeordneter Ebene über die strategischen Ziele des Bundesrates gesteuert. Einer Empfehlung der Ge-

schäftsprüfungskommission des Nationalrates vom 8. Mai 2012 folgend konzentrieren sich die Vorgaben auf unternehmerische Bereiche. Der Bundesrat gibt jedoch auch Ziele zu personalpolitischen Themen vor. Dabei erwartet er, dass die Unternehmen eine fortschrittliche und sozialverantwortliche Personalpolitik betreiben und Anstellungsbedingungen bieten, die ihre Konkurrenzfähigkeit sicherstellen. Dies schliesst eine hohe Sensibilität für den schweizerischen Arbeitsmarkt mit ein, einschliesslich der Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials wie auch einen professionellen, raschen Rekrutierungsprozess.

Zu Frage 4

Im Bundesmodell besteht, wie im Genfer Modell die Verpflichtung, zu besetzende Stellen den RAV 5 Tage vor der öffentlichen Ausschreibung zu melden. Aus dem Genfer Modell nicht übernommen wurde hingegen die Verpflichtung der RAV, mögliche Kandidatinnen und Kandidaten der betroffenen Dienststelle zuzuweisen, die Pflicht der betroffenen Dienststelle diese Kandidaten zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen sowie die Pflicht eine Nichtanstellung gegenüber dem RAV zu begründen.

Zu Frage 5

Die wirtschaftlichen Strukturen und Arbeitsmärkte in den verschiedenen Kantonen sind in unterschiedlichem Masse von den Auswirkungen der Zuwanderung betroffen. Der Bundesrat vertritt die Haltung, dass die Massnahmen zur Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials weiter verstärkt werden sollten. Die vom Parlament am 16. Dezember 2016 beschlossene Stellenmeldepflicht bei arbeitsmarktlichen Problemen gilt auch für Kantone und Gemeinden in ihrer Arbeitgeberfunktion. Artikel 21a Absatz 8 des Ausländergesetzes ermöglicht es den Kantonen, beim Bundesrat weitere Massnahmen zu beantragen, falls durch die Zuwanderung insbesondere von Grenzgängerinnen und Grenzgängern erhebliche Probleme entstehen sollten. Solche weiterführende Massnahmen sind denkbar, solange sie nicht in Widerspruch mit den Bestimmungen des Freizügigkeitsabkommens mit der EU stehen.

Zweite statt erste Klasse bei Kaderangestellten von Bund und SBB sowie bei Parlamentariern

Motion von Nationalrat Lukas Reimann (SVP/SG)

Wortlaut der Motion vom 16. Dezember 2016

Der Bundesrat wird beauftragt, der Bundesversammlung einen Erlass oder eine Massnahme vorzulegen, welche festlegt, dass Kaderangestellte von SBB und Bund

sowie von National- und Ständerat als Lohn- oder Spesenbestandteil sowie als Gehaltsnebenleistungen nur noch mit GA bzw. Swisspass der 2. Klasse entschädigt wird. Die Eidgenossenschaft bezahlt ausschliesslich Abos oder Tickets der 2. Klasse.

Stellungnahme des Bundesrates vom 15. Februar 2017

Bei SBB-Mitarbeitenden liegt die Zuständigkeit für die Gestaltung der Lohnnebenleistungen beim Arbeitgeber. SBB-Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von mindestens 50 % erhalten ein Generalabonnement (GA), das im Lohnausweis zu deklarieren ist.

Bundesangestellte haben grundsätzlich keinen Anspruch auf die Gratisabgabe eines GA. Nur Angestellte, welche pro Jahr 90 Tage und mehr dienstlich reisen, haben Anspruch auf die Gratisabgabe eines GA. Damit werden ihnen die Reisespesen kompensiert. 2016 betraf dies beim Bundespersonal total 557 GA (1. Klasse: 313; 2. Klasse: 244).

Bundesangestellte ab Lohnklasse 16 können ihre Dienstreisen in erster Klasse absolvieren Dies ermöglicht den Bundesangestellten, während der Reise zu arbeiten, was in der 2. Klasse wegen der dichteren Belegung und dem höheren Lärmpegel nicht möglich wäre.

Die Mitglieder des National- und Ständerats erhalten als Pauschalentschädigung für Reisen im Inland ein GA 1. Klasse der SBB oder einen Betrag in Höhe der dem Bund entstehenden Kosten eines solchen Abonnements. Dieser Anspruch ist in Artikel 4 Absatz 1 der Verordnung der Bundesversammlung vom 18. März 1988 zum Parlamentsressourcengesetz verankert.

Diese geltende Reisespesenregelung ist für den Bund eine kostengünstige und effiziente Möglichkeit, die Dienstreisen pauschal und mit geringem administrativem Aufwand zu entgelten. Eine Anpassung im Sinne des Motionärs führte zu administrativem Mehraufwand und hätte letztlich keinen Entlastungseffekt für den Haushalt.

Antrag des Bundesrates vom 15. Februar 2017:

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

Die durch die Bundesangestellten verursachten Pendlerströme. Telearbeit

Interpellation von Nationalrat Manfred Bühler (SVP/BE)

Wortlaut der Interpellation vom 16. Dezember 2016

Die Bundesverwaltung ist auf zahlreiche Standorte in den Agglomerationen, namentlich in Bern, aber auch in anderen Landesregionen verteilt. Es ist klar, dass

diese Standorte sowohl auf den Strassen als auch in den öffentlichen Verkehrsmitteln zu Pendlerströmen führen, wenn die Angestellten zur Arbeit fahren. Dasselbe gilt für die Unternehmen, die mehrheitlich dem Bund gehören, wie etwa die Swisscom oder die Post. Jede Person mit der Möglichkeit, einen oder mehrere Tage pro Woche zu Hause zu arbeiten, kommt ohne Nutzung der Strassen oder der Schienen aus und leistet so einen Beitrag zur Reduzierung der Fahrten. Ich bitte den Bundesrat daher um die Beantwortung der folgenden Fragen, wobei mit Arbeitgeber immer der Bund und/oder die bundeseigenen Unternehmen gemeint sind:

1. Wie hoch ist der Anteil des Bundespersonals mit der Möglichkeit für Telearbeit an wenigstens einem Tag pro Woche?
2. Ist dieser Anteil von Departement zu Departement unterschiedlich?
3. Wie ist die Situation in den grossen bundeseigenen Unternehmen?
4. Wird Telearbeit vom Bund grundsätzlich unterstützt?
5. Verpflichtet der heutige gesetzliche Rahmen den Arbeitgeber, einer angestellten Person Telearbeit zu genehmigen, wenn sie darum ersucht und diese in Bezug auf ihre Aufgaben möglich ist?
6. Hat umgekehrt eine angestellte Person die Möglichkeit, Telearbeit zu verweigern?
7. Sind gesetzliche Anpassungen erforderlich, um Telearbeit vermehrt zu fördern?
8. Führt Telearbeit zu einer erheblichen Senkung der Arbeitsplatzinfrastrukturkosten?
9. Wirkt sich vermehrte Telearbeit positiv auf die Verkehrsinfrastrukturkosten aus?
10. Ist Telearbeit geeignet, um die Attraktivität des Bundes als Arbeitgeber zu steigern, indem er das Familienleben fördert?

Stellungnahme des Bundesrates vom 15. Februar 2017

Zu Frage 1:

Gemäss Artikel 33 der Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung besteht grundsätzlich für alle Mitarbeitenden der Bundesverwaltung die Möglichkeit, Telearbeit zu leisten. Einzig gewisse Funktionen, deren Ausübung nur vor Ort möglich ist oder deren Aufgaben im Schichtbetrieb geleistet werden, sind hiervon ausgenommen.

Zu Frage 2:

Ja, zum Teil beträchtlich.

Zu Frage 3:

Die grossen bundesnahen Betriebe SBB, Post und Swisscom sind Gründungsmitglieder des Vereins «Work Smart Initiative». Der am 5. März 2015 gegründete Verein hat zum Ziel, die Schweizer Wirtschaft bei der Umsetzung von flexiblen Arbeitsformen zu unterstützen. Mit der Unterzeichnung der Charta zur Gestaltung von flexiblem und ortsunabhängigem Arbeiten verpflichten sich die Unternehmen, motivierende Rahmenbedingungen für ihre Mitarbeitenden zu schaffen, den Arbeitsmarkt besser zu erschliessen und Ressourcen sowie Infrastrukturen noch besser zu nutzen.

Zu Frage 4:

Der Bundesrat unterstützt den Einsatz von mobilen Arbeitsformen in der Bundesverwaltung, indem er die entsprechenden personalrechtlichen Grundlagen geschaffen hat. Zudem wurde eine Teilstrategie «Mobile Arbeitsformen in der Bundesverwaltung» erarbeitet. Gestützt darauf werden verschiedene Massnahmen umgesetzt.

Zu Frage 5:

Der Arbeitgeber ist rechtlich nicht verpflichtet, Telearbeit zu gewähren. Ein ablehnender Entscheid sollte sich aber an den vom Eidgenössischen Personalamt (EPA) definierten Kriterien, enthalten in den «Richtlinien zur Telearbeit in der Bundesverwaltung» vom 1. Januar 2014, orientieren. Die Richtlinien sind auf der bundesinternen Informationsplattform publiziert.

Zu Frage 6:

Der Arbeitgeber kann seine Arbeitnehmer/innen nicht zur Unterzeichnung einer Vereinbarung für Home-Office verpflichten, wenn diese keine Telearbeit leisten wollen.

Zu Frage 7:

Die personalrechtlichen Voraussetzungen sind mit dem Artikel 33 der Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung geschaffen. Die Schaffung von weiteren Rechtsgrundlagen ist nicht nötig.

Zu Frage 8:

Die Anzahl persönlicher Arbeitsplätze vor Ort kann zwar mit dem vermehrten Einsatz von Telearbeit/Home Office reduziert werden (Desksharing), «erheblich» sind die Kosteneinsparungen aber nicht.

Zu Frage 9:

Mitarbeitende, die regelmässig die Arbeitsform Home Office praktizieren, leisten einen Beitrag zur Entlastung des öffentlichen und privaten Verkehrs.

Zu Frage 10:

Die Personalstrategie 2016–2019 hat zum Ziel, dass die Bundesverwaltung als attraktive Arbeitgeberin moderne und flexible Arbeitsformen zur Verfügung stellt. Damit wird auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert.

Geschäftsbericht 2016 der Vereinigung der Kader des Bundes

1. Zum Geleit

2016 – ein weiteres mageres Jahr

Die Personalpolitik des Bundes ist in starkem Masse abhängig von der Finanzpolitik, von der Lage des Bundeshaushaltes. Zwar zeigen die Rechnungsabschlüsse des Bundes seit 2005 ein sehr erfreuliches Bild. Denn mit Ausnahme des Jahres 2014 schloss die Rechnung des Bundes immer mit Überschüssen ab. So konnten in den letzten 11 Jahren die Schulden des Bundes von 130 auf 98 Milliarden abgebaut werden. Im Jahre 2015 verzeichnete die Staatsrechnung einen Überschuss von 2,3 Milliarden, 2016 einen solchen von 800 Millionen Franken. Es ist paradox, dass in diesem günstigen Umfeld seit 2015 andauernd und weiterhin von Sparmassnahmen die Rede ist.

Das Eidg. Finanzdepartement rechnet für 2018 nach wie vor mit einem hohen strukturellen Defizit.

Leider haben die Überschüsse das Parlament dazu motiviert, von Jahr zu Jahr höhere Ausgaben zu beschliessen als der Bundesrat beantragt hatte. Deshalb muss der Bund sparen, den Bundeshaushalt um Milliarden entlasten. Mit den Sparmassnahmen wird aber einzig das Wachstum der Ausgaben reduziert, ohne dass auf Aufgaben verzichtet wird. Im Gegenteil. Wegen der unbefristeten Plafonierung der Stellen ab 2016 (auf 35 000 Stellen) müssen wachsende Aufgaben mit immer weniger Personal erfüllt werden. Die Verwaltung bemüht sich kontinuierlich um eine Steigerung ihrer Effizienz, das zeigen die zahlreichen Reformen bei den Strukturen und Prozessen.

Abwärtsspirale für das Bundespersonal …

Schon mit dem Voranschlag 2016 wurden Kürzungen von insgesamt 133 Millionen vorgenommen: 50 Millionen durch Kürzung der Personalkredite, verbunden mit einem Stellenabbau; 53 Millionen durch den Verzicht auf generelle Lohnmassnahmen für das Jahr 2016 und 30 Millionen durch Anpassung der Anstellungsbedingungen.

Ein ähnliches Bild zeigt der Voranschlag 2017: Verzicht auf generelle Lohnmassnahmen und um 50 Millionen tiefere Ausgaben für das Personal, was einen Abbau von 370 Stellen nach sich zieht.

Überdies wurde das Personal mit dem Stabilisierungsprogramm 2017–2019 vom 25. Mai 2016 erneut zur Kasse gebeten: nach Antrag des Bundesrates in der Grössenordnung von etwa 60 Millionen pro Jahr, unter anderem mit einem Abbau von 500 bis 700 Stellen über zwei Jahre.

Nun ist das Mass voll, die Schmerzgrenze überschritten. Denn bei der Umsetzung des Beschlusses über den Voranschlag 2017 können Entlassungen nicht mehr ausgeschlossen werden. Es gibt keine Reserven mehr, die Zitrone ist ausgepresst und die Erbringung der Leistungen gefährdet. Zwei Jahre mit fortgesetztem Stellenabbau, zwei Jahre ohne Reallohnerhöhung und ohne Teuerungsausgleich. Mit zukunftsgerichteter Personalpolitik hat dies nichts zu tun. Damit der Bund als Arbeitgeber attraktiv und das Personal motiviert bleibt, ist eine Kurskorrektur notwendig. Es müssen finanzielle Mittel zu Gunsten des Personals vorgesehen werden, zumal die Teuerung wieder anzieht.

… deren Ende noch nicht abzusehen ist

Wegen der sehr tiefen Zinsen und der weiterhin zunehmenden Lebenserwartung steht die Pensionskasse PUBLICA unter Druck. Demnächst wird die Kassenkommission PUBLICA über eine Senkung des technischen Zinssatzes und eine Senkung des Umwandlungssatzes entscheiden. Tiefere Umwandlungssätze bedeuten tiefere Renten.

Die Verordnung über die *Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien* (VPABP) trat am 1. Juli 2013 in Kraft. Sie bezweckt, die besonderen Anforderungen und Belastungen der Funktionsausübung von Angehörigen des Berufsmilitärs, des Grenzwachtkorps und anderer Personalkategorien abzugelten. Diese Personalkategorien müssen mit 60 Jahren zurücktreten. Der Bundesrat hat die beteiligten Departemente beauftragt, diese Regelung bereits wieder zu überprüfen. Ein Arbeitgeber, der alle fünf Jahre die Arbeitsbedingungen verschlechtert, setzt seine Verlässlichkeit und Glaubwürdigkeit aufs Spiel.

Die Vereinigung der Kader des Bundes in der Defensive

Auch 2016 hat sich die VKB für die wirtschaftlichen und beruflichen Interessen der Mitglieder gegenüber den Arbeitgebern eingesetzt. Dabei ging es fast nur darum, die bisherigen Errungenschaften zu verteidigen, für die Erhaltung guter Arbeitsbedingungen einzustehen. Im Parlament, insbesondere im Nationalrat, finden die Anliegen des Personals derzeit wenig Gehör.

Wir vertreten pragmatisch, effizient und ohne lautstarken Auftritt in der Öffentlichkeit die Interessen der aktiven und pensionierten Kader des Bundes. Die Mitglieder des Vorstandes leisten dafür einen grossen Einsatz, auch bei der Unterstützung von Mitgliedern bei individuellen Problemen. Dennoch erfahren sie wenig Anerkennung durch die Angestellten: 70 % der Angestellten des Bundes gehört keinem Personalverband an.

Die VKB appelliert daher an ihre Mitglieder: informieren Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen über die Vorteile einer Mitgliedschaft und motivieren Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen für einen Beitritt zu unserer Kaderorganisation. Nur gemeinsam sind wir stark und werden gehört.

Hans Wipfli
Zentralpräsident

2. Sachgeschäfte

2.1 Bundespersonalrecht

2.1.1 Bundespersonalgesetz: Revision im Rahmen des Stabilisierungsprogramms

Mit der Botschaft vom 25. Mai 2016 zum Stabilisierungsprogramm 2017–2019 wurde im Bundespersonalgesetz die Grundlage für eine weitere schrittweise Reduktion der finanziellen Beteiligung des Arbeitgebers beantragt. Auf diese Weise können ab 2018 Einsparungen von rund 5 Millionen pro Jahr erzielt werden. Insbesondere wird der generelle Anspruch auf eine Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente durch eine Kann-Vorschrift ersetzt. 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. Von dieser Anpassung nicht betroffen sind die Angehörigen von besonderen Personalkategorien, wie z. B. das militärische Berufspersonal. Beide Räte haben diese Änderung gutgeheissen.

2.1.2 Bundespersonalverordnung: zwei Revisionen im Jahre 2016

Der Bundesrat hat am 12. Oktober 2016 die Bundespersonalverordnung angepasst, um diese mit dem neu ausgehandelten Sozialplan für die Bundesverwaltung zu harmonisieren. Damit wird sichergestellt, dass Mitarbeitende bei Umstrukturierungen und Reorganisationen in allen Fällen gleich behandelt werden. Die geänderten Rechtsnormen traten auf den 1. Dezember 2016 in Kraft. Die Bundespersonalverordnung kommt dann zum Tragen, wenn weniger als fünf Mitarbeitenden gekündigt wird oder weniger als fünf Stellen abgebaut werden müssen. In allen anderen Fällen kommt der Sozialplan zur Anwendung. Bei einer Tieferbewertung von Funktionen gilt in allen Fällen nach wie vor Artikel 52a der Bundespersonalverordnung.

Mit der zweiten Revision der Bundespersonalverordnung vom 2. Dezember 2016 wurden verschiedene Aspekte des Bundespersonalrechts geändert oder präzisiert. Die Änderungen betreffen die Anstellungsbedingungen für Hochschulpraktikanten und -praktikantinnen, die Lohnfortzahlung bei einer neuen Krankheit oder einem neuen Unfall und die Bezugsmöglichkeiten der Treueprämie. Ebenfalls wurde das Verbot von Doppelbürgerschaften für das der Versetzungspflicht unterstehende Personal des Eidgenössischen Departements für auswärtige Angelegenheiten (EDA) aufgehoben. Zudem wurden die Bestimmungen beim Urlaub für Arzt- und Zahnarztbesuche angepasst und die bisher in Empfehlungen festgehaltene Regelung betreffend bezahlte Stillzeit in die Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung integriert. Die Änderungen in den beiden Verordnungen traten am 1. Januar 2017 in Kraft.

2.2 Pensionskasse des Bundes PUBLICA

2.2.1 Schwieriges Anlagejahr 2015 und gutes Jahresergebnis 2016

PUBLICA erzielte im Jahre 2015 Jahr eine netto Gesamtrendite von -1,93 %: negative Performance aus der Anlagetätigkeit! 2015 lag der durchschnittliche konsolidierte Deckungsgrad über alle 21 Vorsorgewerke bei 100,1 % (Vorjahr 105,3 %).

Die Jahresrechnung der Pensionskasse PUBLICA per 31. Dezember 2016 liegt noch nicht vor. Dennoch zeichnet sich ab, dass das Jahr 2016 für die Pensionskasse des Bundes ein gutes Jahr war. Denn PUBLICA erzielte eine solide Gesamtrendite von 5,0 %. Der durchschnittliche Deckungsgrad aller Vorsorgewerke wird auf 103 % geschätzt.

2.2.2 Reglementarische Änderungen

Per 1. Januar 2017 wurde der Kaderplan 2 in den Kaderplan 1 überführt. Darüber hinaus plant die Kassenkommission PUBLICA eine Anpassung der technischen

Parameter, d.h. des technischen Zinssatzes und des Umwandlungssatzes auf den 1. Juli 2018. Der Umwandlungssatz soll von 5,65 auf 5,09 % und der technische Zinssatz von 2,75 auf 2,0 % gesenkt werden. Die Kassenkommission reagiert damit auf das anhaltend tiefe Zinsniveau und die tiefen Renditeerwartungen auf dem Anlagevermögen.

Die geplanten Massnahmen kommen rasch und fallen in eine ungünstige Zeit. Tiefere Umwandlungssätze bedeuten tiefere Renten. Um die bisherigen Leistungen zu erhalten, müssten sowohl die bisher erworbenen Altersguthaben als auch die künftigen Sparbeiträge um 11 % erhöht werden. Eine Erhöhung der Sparbeiträge bedarf der Zustimmung nicht nur des paritätischen Organs des Vorsorgewerks, sondern – für seinen Teil – auch des Arbeitgebers, d.h. des Bundesrates. Dieser befindet sich in einer schwierigen Situation, in welcher viel von Entlastung des Bundeshaushalts und von Stabilisierungsprogrammen die Rede ist.

2.3 PUBLICA: Erneuerungswahl für die Delegiertenversammlung

Die Erneuerungswahl der 80 Mitglieder zählenden Delegiertenversammlung PUBLICA fand am 27. November 2016 statt und wurde erstmals elektronisch durchgeführt: E-Voting. Für die Wahl wurden drei Wahlkreise gebildet. Von den insgesamt 64 204 Wahlberechtigten nahmen 6375 an der Wahl teil, was einer Stimmbeteiligung von 9,9 % entspricht.

Die Vereinigung der Kader des Bundes beteiligte sich mit 13 Kandidaturen im Wahlkreis Bund (61 Sitze), und mit einer vollen Liste im Wahlkreis ETH-Bereich (16 Sitze) an den Wahlen. Im Wahlkreis Bund errang die VKB 6 von 61 Sitzen, und im Wahlkreis ETH-Bereich mit 11 von 16 Sitzen erneut die Mehrheit.

Im Wahlkreis Bund stellt die VKB sechs Delegierte: Christian Bachofner, WBF, Vollzugsstelle für den Zivildienst; Raph Bühlmann, UVEK, Bundesamt für Energie; Simon Dubach, VBS, Bundesamt für Bevölkerungsschutz; Olivia Ebinger, UVEK, Bundesamt für Verkehr; Eduard Holliger, WBF, Agroscope; Barbara Wyssbrod, WBF, Vollzugsstelle für den Zivildienst.

Die 11 Delegierten im Wahlkreis ETH-Bereich und dezentrale Vorsorgewerke sind: Peter Allenspach, Paul Scherrer Institut; Adrian Biland, ETHZ; Patrick Dilger, ETHZ; Gabriele Dobenecker, EMPA; Laurent Gaillard, EPFL; Aïcha Hessler-Wyser, EPFL; Hans Peter Kohler, EAWAG; Heidi Leutwyler, EMPA; Karin Schöb, EMPA; Renate Schubert, ETHZ; Bernard Alain Schüle, Schweiz. Nationalmuseum.

Die Vorbereitung dieser Wahlen wurde von Christian Furrer (Wahlkreis Bund) und Albert Fritschi (Wahlkreis ETH-Bereich) koordiniert. Im Wahlkreis Bund bildeten die Verbände transfair, swissPersona und VKB eine gemeinsame Liste.

2.4 Lohnmassnahmen 2017 für das Bundespersonal: zweite Nullrunde in Folge

Aufgrund der schwierigen Finanzlage des Bundes und der negativen Teuerung 2016 (-0,4 %) erhalten die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung 2017 keine Reallohnerhöhung und keinen Teuerungsausgleich. Dies hat Bundesrat Ueli Maurer den Personalverbänden anlässlich der regelmässigen sozialpartnerschaftlichen Gespräche am 7. November 2016 mitgeteilt. Zwei Nullrunden in Folge sind einmalig, ohne Beispiel in der jüngeren Geschichte der Personalpolitik des Bundes. Die beiden Nullrunden stehen im Kontrast zu den Überschüssen in den Staatsrechnungen des Bundes der vergangenen Jahre, mit Ausnahme des Jahres 2014.

Dazu kommt, dass ab dem Jahre 2016 auch die individuelle Lohnentwicklung abgebremst wurde. Das Lohnsystem der Bundesverwaltung kennt eine individuelle Lohnentwicklung für jene Mitarbeitenden, die noch nicht das Maximum ihrer Lohnklasse erreicht haben. Das betrifft etwa die Hälfte des Personals. Der Bundesrat senkte die mögliche Lohnentwicklung. Bei einer guten Beurteilung wird der Lohn jetzt jährlich nur noch um 1 bis 2 % erhöht statt wie vorher um 2,5 bis 3,5 %.

2.5 Reformen in Verwaltung und Armee

Die VKB als Sozialpartnerin des Bundes wird bei Umstrukturierungen vor allem über getroffene Beschlüsse informiert. Insbesondere werden die personellen Folgen von Umstrukturierungen, wie der Abbau von Stellen oder die Verlegung von Arbeitsorten besprochen. Wichtigste Aufgabe ist es, im konkreten Fall bei betroffenen Mitgliedern (VKB: Führungs- und Fachkader) zu prüfen, ob die geltenden Erlasse (Bundespersonalverordnung und Sozialplan des Bundes) eingehalten wurden. Die zunehmenden Reorganisationen beeinträchtigen die Erfüllung der Aufgaben und die Motivation des Personals.

2.5.1 VBS: Armeereform unter Dach und in Umsetzung

Mit Bundesbeschluss vom 18. März 2016 stimmte das Parlament der Weiterentwicklung der Armee deutlich zu. Sie basiert auf einem Sollbestand von 100 000 Angehörigen der Armee. Am 7. Juli konnte festgestellt werden, dass das Referendum betreffend die Armeereform (Weiterentwicklung der Armee: WEA) nicht zustande gekommen war. Ein runder Abschluss für den Armeechef André Blattmann, der das Geschäft auf den 1. Januar 2017 an seinen Nachfolger Philippe Rebord übergab. Der Umsetzungsprozess ist angelaufen und soll definitiv per Ende 2023 abgeschlossen sein. Mit der Reform wird die Armee neu gegliedert und verkleinert; die Infrastruktur wird abgebaut.

Ende 2015 beschäftigte die Armee 3366 Mitarbeitende, die zum militärischen Berufspersonal gehören. Darunter waren 1049 Berufsoffiziere und 951 Berufsunteroffiziere. Die beruflichen Rahmenbedingungen werden unverändert in die Weiterentwicklung der Armee überführt. Bei den Berufsoffizieren wird per 2018 mit einem Bestand von 1037, bei den Berufsunteroffizieren mit einem solchen von 958 Stellen gerechnet.

2.5.2 Sonderfall Agroscope: radikale Umstrukturierung

Schlagzeilen machte Agroscope, das Kompetenzzentrum des Bundes für landwirtschaftliche Forschung, das dem Bundesamt für Landwirtschaft angegliedert ist. Vier Forschungsinstitute und 19 Forschungsbereiche wurden aufgehoben und durch zehn neue Einheiten ersetzt. Betroffen von diesem Abbau waren 24 Kaderpersonen. Neun davon sind in der neuen Agroscope-Geschäftsleitung tätig, sieben übernahmen eine andere Funktion innerhalb von Agroscope, drei haben eine externe Stelle gefunden, und fünf wurden gekündigt.

Die Führungskader von Agroscope erlebten schwere Zeiten. Die aktuelle Organisation der landwirtschaftlichen Forschungsanstalt Agroscope bestand erst seit dem 1. Januar 2014. Und schon folgte auf den 1. Januar 2017 eine neue, radikale Umstrukturierung. Sie hängt mit den Sparprogrammen zusammen, welche die finanzielle Situation von Agroscope deutlich verschärft haben.

2.5.3 Weitere Reorganisationen

Reorganisationen betrafen folgende Bereiche: EJPD: Dienst zur Überwachung des Post- und Fernmeldeverkehrs; Bundesanwaltschaft; Bundesamt für Polizei fedpol; Staatssekretariat für Migration; VBS: Logistikbasis der Armee; Führungsunterstützungsbasis; EFD: Eidg. Oberzolldirektion: Edelmetallkontrolle; Integration der Eidg. Alkoholverwaltung in die Eidg. Zollverwaltung; WBF: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Entwicklung; Vollzugsstelle für den Zivildienst ZIVI. Das Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA) leitete eine Prüfung des Systems der beruflichen Entwicklung (Karrieresystem) ein.

2.6 Überprüfung der Aufgaben des Bundes

Eigentlich strebt der Bund seit über 10 Jahren eine systematische Überprüfung seiner Aufgaben an. Die bisherigen Resultate sind sehr bescheiden, weil sich die Politiker nicht einig werden, auf welche Aufgaben verzichtet werden soll. In den vergangenen Jahren wurden, wie mit dem Stabilisierungsprogramm 2017–2019, Sparmassnahmen eingeleitet, die vor allem das Wachstum der Ausgaben re-

duzierten. Beim Personal und bei der Verwaltung wurden überproportionale Kürzungen vorgenommen. Diese haben, zusammen mit der Stellenplafonierung auf 35 000 Stellen, den Druck auf das Personal verstärkt und die Verwaltung destabilisiert.

2.7 Begleitausschuss der Sozialpartner (BAS)

In diesem Ausschuss – geleitet durch die Direktorin des Eidg. Personalamtes – wird die VKB durch ihren Zentralpräsidenten vertreten. Im Jahre 2016 fanden sechs Sitzungen statt. Dabei lagen die Schwergewichte auf:

- Strategische Sollwerte und Indikatoren für das Personalmanagement; Erneuerung der Zielbänder für die Periode 2016–2019
- Neuer Sozialplan und Revision der Bundespersonalverordnung
- Projekt ECL – Evaluation des Compétences linguistiques, ESS und MSS
- Durchführung des Lohngleichheitsdialoges
- Überprüfung des Lohnsystems des Bundes
- Lohngespräche mit Bundesrat Maurer vom 24. Mai und 7. November 2016.

Die wichtigsten Informationen aus der Konferenz der Personalchefs der Bundesverwaltung (HRK) betrafen: Bericht Hochschulauftritte 2015, Teilstrategie Mobile Arbeitsformen, Empfehlungen bei Mobbing (franz. Version); Ausbildungszentrum der Bundesverwaltung: Reporting und Programm 2016, PSB-Reporting und Reporting der Vertrauensstelle; Lohngleichheitsdialog mit Logib im Oktober 2016; Definition der Anfangslöhne 2017.

2.8 ETH-Bereich

Die finanziellen Rahmenbedingungen liessen auch für 2017 keine generelle Lohnerhöhung zu für die Mitarbeitenden, die gemäss Personalverordnung und Professorenverordnung angestellt sind. Für individuelle Lohnerhöhungen stehen indessen weiterhin 1,2 % der entsprechenden Lohnsumme zur Verfügung. Eine im Frühjahr 2016 angekündigte Kürzung auf 0,6 % wurde – aufgrund von Interventionen der Personalverbände – zurückgenommen. Angesichts der negativen Teuerung im Jahr 2016 gibt es auch keinen Ausgleich der Teuerung. Für die berufliche Vorsorge der Mitarbeitenden leistet der Arbeitgeber auch im Jahre 2017 zusätzliche Beiträge über 6,2 Millionen Franken an die Pensionskasse PUBLICA.

Die Personalverbände wurden über das Ergebnis der Evaluation des Neuen Lohnsystems informiert. Wir verlangten, zu den vorgesehenen Umsetzungsmassnahmen konsultiert zu werden. Auch erwarteten wir eine Stellungnahme zur Leistungsbeurteilung der Mitarbeitenden an der EPFL, die nur alle zwei Jahre erfolgt. Zu

unserem Bedauern geschah dies alles bislang nicht. Wir werden uns indessen weiterhin für eine Weiterentwicklung des Neuen Lohnsystems engagieren.

3 Sektionen und Geschäftsbereiche

3.1 Sektion Zürich

Vorstandssitzungen und wichtigste Geschäfte

An vier ordentlichen Sitzungen am 11. Januar, 4. April, 27. Juni und 17. Oktober behandelte der Vorstand, unter der Leitung von Giovanni Salemme, die laufenden Geschäfte. Einen Schwerpunkt bildete die Vorbereitung der Lohnverhandlungen mit dem ETH-Rat in Absprache mit der Sektion EPFL. Zum Vizepräsidenten der Sektion wurde Patrick Dilger ernannt.

Veranstaltungen 2016

Das Treffen der Verbindungsleute fand am 5. September in der EMPA Dübendorf statt, wo die Plattform NEST besichtigt wurde. Das Mitgliedertreffen vom 26. Oktober führte in den Neubau des Nationalmuseums in Zürich mit der Renaissance-Ausstellung. An einer Informationsveranstaltung an der ETH am 2. November orientierten unser bisheriges Mitglied in der Kassenkommission PUBLICA, Prof. Philippe Thalmann (EPFL), und der Pensionskassenexperte Olivier Deprez über die aktuelle Lage und die Zukunft unseres Vorsorgewerkes. Die Generalversammlung vom 28. November wurde mit einem Vortrag von Prof. Jan-Egbert Sturm über die Lage und die Zukunftsaussichten der Schweizer Wirtschaft eingeleitet.

Mitgliederwerbung 2016

Die Werbung für die Delegiertenversammlung PUBLICA verbanden wir mit der Werbung für neue Mitglieder. Für 2017 werden wir wiederum eine grössere Werbeaktion starten.

3.2 Sektion militärische Berufskader

Arbeitsumfeld des militärischen Berufskaders

Die Weiterentwicklung der Armee (WEA) ist auf gutem Weg. Das Referendum ist nicht zu Stande gekommen. Diejenigen, die diese unvermeidliche Entwicklung bremsen wollten, konnten nicht genug Unterschriften sammeln. Dieses Nachhutgefecht hätte nichts gebracht. Auch wenn es vom Volk verworfen worden wäre – was höchstwahrscheinlich ist – wäre die Glaubwürdigkeit der WEA nicht grösser geworden.

Aber der Horizont ist nicht ganz wolkenlos. Nicht selten ist, dass das Parlament mit der einen Hand gibt und mit der anderen wieder nimmt. Die Umsetzung der WEA benötigt genug qualifiziertes Personal sowie finanzielle Planungssicherheit. Die geplanten Beträge im Laufe der Umsetzung zu ändern, kann nur negative Auswirkungen haben. Es wäre das Startsignal einer neuen Reform...

Der Bundesrat wurde Ende 2016 durch den Nationalrat gezwungen, im Jahre 2017 fünfzig Millionen bei den Ausgaben für das Personal zu sparen. Das VBS muss 300 Stellen abzubauen. Wie diese unter den Gruppen des Departements verteilt werden, ist noch nicht bestimmt. Der Bundesrat wird ebenfalls während dem Jahr 2017 ein weiteres Sparprogramm umsetzen müssen. Darüber weiss man zurzeit noch nichts.

Das Jahresende 2016 hat aber auch zwei ganz gute Nachrichten gebracht. Die doppelten AHV-Beiträge auf dem Lohn im Vorruhestand gehören der Vergangenheit an. Den Mitarbeitenden im Vorruhestand werden die Beiträge, die von Nichterwerbstätigen erhoben werden, vom Arbeitgeber zurückerstattet. Die Betroffenen wurden entsprechend orientiert. Die Überbrückungsrenten bleiben für das militärische Personal auf dem heutigen Stand. Dank dem Einsatz der Personalverbände des Bundes, unter denen unsere Sektion und der Zentralvorstand sind, konnte dieses Resultat erreicht werden.

Geschäfte des Jahres 2016

Der Vorstand hat im letzten Jahr fünf Sitzungen abgehalten: im Februar, im Mai, im Juli, im September und im Dezember. Unsere Sektion konnte regelmässig ihren Standpunkt einbringen, sowohl beim Chef der Armee und den Verantwortlichen im Personalwesen als auch im Rahmen der Vereinigung der Kader des Bundes.

Die Generalversammlung vom 15. März in der Kaserne Bern war ein Erfolg. Sie war gut besucht, besonders von ehemaligen militärischen Berufskadern. Es wurden zwei interessante Referate vorgetragen: Divisionär Daniel Baumgartner, in seiner Funktion als zugeteilter Höherer Stabsoffizier für die Ausbildung WEA, stellte die künftigen Herausforderungen im Rahmen der Ausbildung dar; Brigadier Daniel Moccand, Direktor Militärakademie an der ETH Zürich, zeigte die Konsequenzen der WEA für die Grundausbildung der angehenden Berufsoffiziere auf.

Bestandesentwicklung der Sektion

Unser Bestand ist stabil geblieben. Trotz den Informationsbemühungen bei den angehenden Berufsoffizieren war nur eine Minderheit von ihnen bereit, Mitglied der Sektion zu werden. Die heutige Generation ist nicht mehr so solidarisch wie die früheren.

Ausblick

Mit grosser Aufmerksamkeit verfolgen wir die Umsetzung der Weiterentwicklung der Armee und die finanziellen Perspektiven für das Bundespersonal.

Abschliessend dankt der Präsident seinem Vorstand für die geleistete Arbeit. Wir danken auch dem Zentralvorstand der VKB – mit ihrem Präsidenten Hans Wipfli – für die gute Zusammenarbeit und die Unterstützung der Anliegen der militärischen Berufskader.

3.3 Sektion Vereinigung der Instruktoren des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz (VIBABS)

Rückblick

Das Jahr 2016 war ereignisreich. Im Zentrum der VIBABS-Aktivitäten stand der Umzug des Geschäftsbereiches Ausbildung des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz von Bern nach Schwarzenburg. Viele offene Fragen konnten behandelt und auch geklärt werden. Der Direktor, der Personalchef und die Chefs des Geschäftsbereiches Ausbildung zeigten Verständnis für die Anliegen der VIBABS, und wir konnten in konstruktiver Zusammenarbeit mehrheitlich gute Lösungen finden.

Unsere wichtigsten Anliegen waren:

- Einheitlicher Umgang mit der lohnrelevanten Beurteilung;
- Anpassung der Tagesguthaben bei Ausübung eines öffentlichen Amtes;
- Benützung der Unterkunftszimmer in Schwarzenburg durch das Lehrpersonal;
- Transportmöglichkeiten vom Bahnhof Schwarzenburg zum Ausbildungszentrum;
- Flexiblere Handhabung des Homeoffice.

Der Umzug nach Schwarzenburg bewegte leider ein paar Kolleginnen und Kollegen dazu, sich eine andere Stelle zu suchen. Die personellen Abgänge im Jahr 2016 führten zu einem zusätzlichen Arbeitsaufwand. Es wird noch einige Zeit dauern, bis alle Lücken geschlossen werden können.

Zum Abschluss der Hauptversammlung 2016 motivierte uns Michael Hain von der Firma Expand Schweiz GmbH mit seinem Referat «Druck, Stress, Überlastung – Widerstandsfähigkeit dank innerer Stärke».

An den traditionellen VIBABS-Infoanlässen informierten externe Referenten ein interessiertes Publikum aus dem ganzen Bundesamt über verschiedene aktuelle Themen:

– Sicherheitspolitik der Schweiz 2016, Dr. Christian Nünlist, ETH Zürich;
– Leadership und Führung, Oberst i Gst Mathias Müller;
– Erfahrungen Hochwasser 2015, Armin Camenzind, Kdt ZSO Emmen.

Ausblick

2017 werden die VIBABS-Infoanlässe neu konzipiert und in geänderter Form weitergeführt. Ab Februar findet jeweils am letzten Donnerstag des Monats ein VIBABS-Stammtisch statt. Am Stammtisch können wir uns in gemütlichem Rahmen über aktuelle Themen unterhalten.

Gerne rufen wir den Zweck unserer Vereinigung in Erinnerung. Die VIBABS bezweckt:

a. die Wahrung und die Förderung der Standesinteressen und der wirtschaftlichen und sozialen Stellung der Mitglieder;
b. die Förderung der beruflichen Weiterbildung;
c. die Pflege und die Förderung der Kameradschaft;
d. die Zusammenarbeit mit anderen Vereinigungen zum Erreichen gemeinsamer Ziele.

Die VIBABS vertritt die Interessen der Mitglieder selbständig gegenüber der Amtsleitung des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz.

3.4 Sektion Grenzwachtoffiziere

Der Vorstand hat an seinen periodischen Sitzungen folgende Geschäfte behandelt:

Generalversammlung 2016

Die 60. ordentliche Generalversammlung der Sektion fand am 20. Mai in Lyss statt. Nach dem ordentlichen Teil nahm die Versammlung die Grussworte des Kommandanten des Grenzwachtkorps und des Vizepräsidenten der VKB entgegen. Die Versammlung wurde mit dem Besuch des Museums «Schein und Sein» abgeschlossen.

Neue Mitglieder

Die neu gewählten Offiziere konnten als Mitglieder gewonnen werden. Damit sind zurzeit 46 aktive und 21 passive Mitglieder bei der Offiziersvereinigung der Grenzwache eingetragen.

Beziehungen zur Direktion und zum Chef des Grenzwachtkorps

Unsere Organisation versteht sich nicht als Gewerkschaft. Wir vertreten einerseits den Arbeitgeber und setzen uns andererseits für gute Arbeitsbedingungen für unsere Mitglieder ein. Unsere Beziehungen zu den Entscheidungsträgern in unserer Verwaltung sind stets von Vertrauen und gegenseitigem Respekt geprägt.

Generalversammlung 2017

Sie findet am 19. Mai statt. Der Versammlungsort wird später bekannt gegeben.

3.5 Sektion ETH-Lausanne

Organisation

Der Vorstand setzte sich 2016 wie folgt zusammen: Consuelo Antille (Präsidentin bis Ende Oktober); ab 1. November Jan Van herle, Lehrbeauftragter; Robert Dalang, Professor für Mathematik, Vizepräsident; Marc Troyanov, Titularprofessor für Mathematik; Ludger Weber, Lehrbeauftragter und Oberassistent am Laboratorium für Metallurgie; Alexis Boegli, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Microcity, Neuchâtel; Xavier Llobet, wissenschaftlicher Mitarbeiter Swiss Plasma Center.

An der Generalversammlung vom 16. Juni traten zwei Mitglieder aus dem Vorstand zurück. Xavier Llobet, Gründungsmitglied, trat wieder in den Vorstand ein.

Consuelo Antille wurde am 15. September zur Präsidentin der Hochschulversammlung gewählt, worauf sie zur Vermeidung von Interessenkonflikten ihren Rücktritt aus dem Vorstand erklärte. Eine ausserordentliche Mitgliederversammlung wählte am 26. Oktober Jan Van herle zum neuen Präsidenten.

Tätigkeiten des Vorstandes im Jahre 2016

Der Vorstand vertrat die Interessen der Mitglieder, indem er Stellung nahm zu einer Reihe von Entwürfen zu Verordnungen und Reglementen: Revision der Verordnung über die Leitung der EPFL; Revision der Professorenverordnung (neuer Titel eines beigeordneten Professors); Revision der Weisung über die wissenschaftliche Integrität; Reglement über die Organisation der Fakultäten und Revision des Reglements über die Assistenzprofessuren Tenure track. Mehrfach haben wir in diesem Zusammenhang die Bedeutung des Aspekts der Menschenführung hervorgehoben, die an der Hochschule insgesamt höher gewichtet werden sollte. Personalprobleme sollten nicht systematisch der Direktion für das Personal unterbreitet werden müssen. Vielmehr sollten sie innerhalb der Institute gelöst werden können.

Pauschallöhne für Doktoranden und Postdocs

Die Sozialpartner konnten Stellung nehmen zum Vorschlag, die Löhne für das Jahr 2017 auf dem Niveau von 2016 zu belassen. Alle Verbände haben diesen Vorschlag abgelehnt. Die Lohnfestsetzung für 2017 ist einseitiger Entscheid der Direktion und nicht das Ergebnis von Verhandlungen mit den Sozialpartnern. Das wurde den Betroffenen im Begleitbrief auch so mitgeteilt.

Personalpolitik an der ETHL

Auf Initiative der Sektion haben alle Verbände und andere Institutionen eine Eingabe an die Leitung der Hochschule gerichtet, in der sie auf die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen hingewiesen haben. An einer gemeinsamen Aussprache vom 25. April beharrte die Schulleitung auf ihrem Standpunkt. Der Dialog wird in diesem Jahr mit einer neu zusammengesetzten Schulleitung fortgeführt.

Personalsituation im Informatikbereich

Der Bereich Informatiksysteme wird von einem Vizepräsidenten geleitet und steht in einem Prozess der Restrukturierung. Im Dezember wurden zwei Mitarbeiter entlassen, von denen einer kurz darauf aus dem Leben schied. Mit einer gemeinsamen Eingabe sind die Sektionen der VKB und des Personalverbandes des Bundes am 22. Dezember an die Schulleitung gelangt, um Massnahmen zur Verbesserung der Situation zu verlangen. Überdies sollten die Sozialpartner besser in Personalbelangen eingebunden werden.

Mitgliederwerbung

Die Präsidentin nahm an fünf Veranstaltungen teil, an denen sich die Personalverbände neuen Mitarbeitenden der ETHL vorstellen konnten. Nach wie vor ist es, trotz unseres günstigen Mitgliederbeitrags, schwierig, neue Mitglieder zu gewinnen.

3.6 Geschäftsbereich Senioren

Die zahlreichen positiven Rückmeldungen und die zunehmenden Besucherzahlen bestätigen, dass die Seniorinnen und Senioren auf ein vielseitiges Jahr zurück blicken dürfen. Mitglieder, welche die Programmgestaltung unterstützt haben, ermöglichten interessante Einblicke in unterschiedlichste Organisationen. An dieser Stelle sei allen für ihre Mitarbeit herzlich gedankt.

Im letztjährigen Angebot waren 11 Anlässe. Aufgrund der grossen Nachfrage wurden insgesamt 30 Veranstaltungen durchgeführt. Total haben 1090 Seniorinnen

und Senioren an unseren Anlässen teilgenommen (2015: 935 Teilnehmende). Wir haben die 1000er-Marke geknackt!

Folgende Anlässe wurden 2016 durchgeführt:

Februar: *Kloster Einsiedeln*
1 Besichtigung (Doppelführung)/70 Personen
Albert Fritschi, lic.oec.publ. UZH, Seniorenmitglied und Mitglied GL VKB

März: *maxon motor ag, Sachseln/OW*
3 Besichtigungen/70 Personen
Oberst i Gst aD Dominique Hollinger, Seniorenmitglied

März–August: *Haus der Religionen Bern*
4 Besichtigungen/110 Personen
Dr. iur. Christian Furrer, Seniorenmitglied und Mitglied GL VKB

April–Juni: *SR Technics, Flughafen Zürich,* 3 Besichtigungen/120 Personen
Dr. phil. Willi Treichler, Seniorenmitglied

Mai–September: *Zürich West mit Prime Tower*
4 Besichtigungen (eine Doppelführung)/160 Personen
Albert Fritschi, lic.oec.publ. UZH, Seniorenmitglied und Mitglied GL VKB

Juni–September: *3 Tage Strassburg mit EU Parlament und Europapalast*
2 Besuche /90 Personen
Albert Fritschi, lic.oec.publ. UZH, Seniorenmitglied und Mitglied GL VKB

Juli–August: *Sasso San Gottardo/TI*
3 Besichtigungen/135 Personen
Brigadier aD Alfred Markwalder, Seniorenmitglied

August–September: *UNESCO Weltkulturerbe Lavaux/VD*
3 Besichtigungen /100 Personen
Martin Bolliger, dipl. Ing. ETHZ, Seniorenmitglied und Mitglied GL VKB

September: *Sternwarte SIRIUS, Schwanden ob Sigriswil/BE*
2 Besichtigungen/70 Personen
Oberst i Gst aD Daniel Schweizer, Seniorenmitglied

Oktober: *MeteoSchweiz, Zürich-Flughafen*
1 Besichtigung/45 Personen
Dr. phil. Thomas Gutermann, Seniorenmitglied

September–Oktober: *Produktionsbetrieb Confiserie Sprüngli,* Dietikon/ZH
4 Besichtigungen/120 Personen
Oberst i Gst aD Dominique Hollinger, Seniorenmitglied.

4. Mitgliederversammlung, Zentralvorstand und Administration

4.1 Mitgliederversammlung 2016 im Zeichen des Wechsels im Präsidium

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, dem neuen Vorsteher des Eidg. Finanzdepartements. Er referierte über die Bundesfinanzen und die Personalpolitik.

Der Geschäftsbericht 2015 wurde von der Mitgliederversammlung einstimmig genehmigt.

Zentralkassier Richard Zollinger erläuterte die Jahresrechnung 2015, die mit einem Verlust von Fr. 3194 abschloss. Nach Präsentation des Revisorenberichtes wurde die Jahresrechnung 2015 genehmigt. Der Voranschlag 2016 sah Einnahmen von Fr. 320 000 und Ausgaben von Fr. 318 000 (Überschuss von Fr. 2000) vor. Er wurde ohne Diskussion genehmigt.

Der Vorschlag des Zentralvorstandes auf Beibehaltung des Mitgliederbeitrages von Fr. 70 für Aktive und von Fr. 35 für Pensionierte wurde diskussionslos genehmigt.

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.

Nach Genehmigung des Tätigkeitsprogrammes 2016 konnte der Zentralpräsident um 18.30 Uhr den statutarischen Teil der Mitgliederversammlung schliessen und zum traditionellen Apéro einladen.

4.2 Zentralvorstand, Geschäftsleitung und Administration

Der Zentralvorstand wurde an vier Sitzungen durch die Geschäftsleitung und die Vertreterinnen und die Vertreter der Sektionen über die wichtigsten laufenden Geschäfte orientiert. Die Sachgeschäfte mit Mitwirkung der VKB werden unter Ziffer 2 in diesem Bericht erwähnt.

Die Geschäftsleitung tagte wie üblich im 2-Wochen-Rhythmus zur Behandlung der laufenden Geschäfte. Die Mitglieder der Geschäftsleitung VKB nahmen an zahlreichen Anlässen teil, an welchen sie als Verhandlungspartner oder als Informationsempfänger auftraten. Die Kontaktpflege und die Verbindung mit den Sektionen erfolgten im bisherigen Rahmen.

Über das aktuelle Geschehen wird in den VKB-Mitteilungen sowie laufend auf der Homepage der VKB www.vkb-acc.ch informiert.

Die Zahl der bei der Geschäftsleitung in individuellen Angelegenheiten aus ihrem Arbeitsverhältnis Rat suchenden Mitglieder ist gegenüber dem Vorjahr nochmals stark angestiegen. In den meisten Fällen sind die Gründe Restrukturierungsprojekte in der Organisation der Bundesverwaltung und im ETH-Bereich, Leistungsbeurteilungen, Arbeitszeitmodelle, Arbeitsverträge und Trennungsvereinbarungen.

Wie in den vergangenen Jahren unterstützte uns Pierre Savary in seiner verlässlichen Art als Französisch-Übersetzer der VKB-Mitteilungen, Homepage, Werbeunterlagen und der oft kurzfristig anfallenden Aufträge.

Mitgliederbestand

Bestand am 1. Januar 2016: 4055, davon 1550 Pensionierte

Bestand Ende 2016: 4067, davon 1565 Pensionierte.

5. Finanzen

Jahresrechnung 2016 mit Voranschlag 2017	**R 2016**	**V 2017**
Betrieblicher Ertrag		
Mitgliederbeiträge	229 804.00	225 000.00
Dienstleistungsertrag	92 938.90	90 000.00
Summe betrieblicher Ertrag	***322 742.90***	***315 000.00***
Direkter Aufwand Anlässe [1]	*27 369.00*	*27 000.00*
Direkter Aufwand VKB-Mitteilungen	*67 780.15*	*66 000.00*
Direkter Aufwand Dienstleistungen [2]	*42 835.90*	*40 000.00*
Aufwand für Dienstleistungen	***137 985.05***	***133 000.00***

[1] Mitgliederversammlung und Anlässe Senioren
[2] Rechtsschutzversicherung

Personalaufwand	***123 759.75***	***128 000.00***
Verwaltungsaufwand		
Sitzungen GL + ZV	2879.40	3500.00
Sektion Zürich	9991.60	9000.00
Sektion ETH-Lausanne	2149.75	2500.00
Callcenter/Geschäftsstelle	1922.05	2000.00
Büromaterial, Drucksachen, Kopien	6020.00	4000.00
Büroraum, Geräte, Mobiliar	12 000.00	12 000.00
Kommunikationskosten	1315.75	1500.00
Buchführung, Beratung und Revisionsstelle	3304.80	3500.00
Reisespesen	5777.70	7000.00
Summe Verwaltungsaufwand	45 361.05	45 000.00
Werbeaufwand	11 646.40	16 500.00
Sonstiger betrieblicher Aufwand	0.00	1000.00
Summe sonstiger Betriebsaufwand	**57 007.45**	**62 500.00**
Finanzaufwand – Zinsaufwand und Bankspesen	**98.10**	**100.00**
Finanzertrag – Zinsertrag	**0.00**	**0.00**
Direkte Steuern	**230.50**	**400.00**
Jahresverlust/-gewinn (Budgetiert +2000.00)	**+3662.05**	**-9000.00**
Aktiven per 31. Dezember 2016		
PostFinance	86 105.75	
Berner Kantonalbank	115 876.09	
Flüssige Mittel	201 981.84	
Aktive Rechnungsabgrenzung	47 113.85	
Summe Aktiven	249 095.69	
Passiven per 31. Dezember 2016		
Verbindlichkeiten	17 421.20	
Passive Rechnungsabgrenzung	2500.00	
Summe kurzfristiges Fremdkapital	19 921.20	
Anfangsbestand	225 512.44	
Jahresverlust/-gewinn (Budgetiert +2000.–)	**+3662.05**	
Eigenkapital	229 174.49	
Summe Passiven	245 433.64	

6. Dienstleistungen

Die VKB bietet ihren Mitgliedern seit vielen Jahren mit grossem Erfolg einige Dienstleistungen an: Krankenkasse, Versicherungen, Automobile (Mercedes-Benz/smart) und Zugang zu Hypotheken.

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. Viele Neumitglieder der VKB haben an dieser Dienstleistung Interesse. Allen Mitgliedern, die noch nicht bei der KPT versichert sind, empfehlen wir, eine Offerte der KPT einzuholen. Hinweise dazu stehen in jeder VKB-Mitteilung oder auf unserer Hompage (www.vkb-acc.ch).

Versicherungen bei der «Zürich» Versicherungs-Gesellschaft

Wir arbeiten seit über fünfzehn Jahren mit der «Zürich» Versicherungs-Gesellschaft erfolgreich zusammen. Unser Angebot umfasst die Bereiche Motorfahrzeug (Auto und Motorrad, Assistance), Hausrat, Gebäude und Privathaftpflicht. Bei den Motorfahrzeugversicherungen bestehen rund 700 Policen, bei der Hausrat-, Gebäude- und Privathaftpflichtversicherung sind es über 250 Policen. Die Gesamtzahl an Versicherungspolicen liegt bei über 1000.

Wer unser Angebot noch nie geprüft hat, dem empfehlen wir, dieses einmal unverbindlich zu tun. In sehr vielen Fällen dürften unsere Mitglieder unter Berücksichtigung der Leistungen vom Angebot positiv überrascht sein. Hinweise finden sich auf unserer Homepage (www.vkb-acc.ch) oder in den VKB-Mitteilungen.

Versicherungen bei der AXA-ARAG AG

Rechtsschutzversicherungen im Privatbereich (Privat-Rechtsschutz, Verkehrsrechtsschutz, Reise-Rechtsschutz) zu günstigen Bedingungen bietet seit dem 1. Januar 2012 auch die AXA-ARAG an. Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3001 Bern oder per E-Mail unter office@vkb-acc.ch angefordert werden.

Rechtsschutz im Arbeitsrecht

Die aktiven Mitglieder der VKB sind für den Fall von Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis (Arbeitsrecht, Versicherungsrecht) obligatorisch versichert. Die Rechtsschutzversicherung übernimmt die Honorare von Anwälten, die Kosten von Gutachten, die Kosten des Gerichts und Prozessentschädigungen

an die Gegenpartei. Diese Versicherung ist also eine Prozesskostenversicherung. Die Prämie ist im Mitgliederbeitrag inbegriffen. Massgebend ist das Reglement des Zentralvorstandes vom 1. Juli 2015 betreffend die Rechtsberatung und die Rechtsschutzversicherung der VKB, welches auf unserer Homepage zu finden ist (www.vkb-acc.ch; Ihre Vorteile). Gesuche um Rechtsberatung und Rechtsschutz sind an die Geschäftsstelle zu richten. Mitglieder, die den Rechtsschutz der VKB beanspruchen wollen, dürfen nicht einem Anwalt direkt ein Mandat erteilen. Sie dürfen auch nicht direkt an die Rechtsschutzversicherung gelangen.

Zugang zu Hypotheken

Seit dem Verkauf des Hypothekargeschäfts der PUBLICA an die Berner Kantonalbank bieten wir den Zugang zu günstigen Hypotheken für Versicherte und Rentenbeziehende der PUBLICA an. Näheres findet sich auf unserer Homepage unter den Links (www.vkb-acc.ch).

Mercedes-Benz

Seit dem 1. Juli 2014 haben wir eine Vereinbarung mit Mercedes-Benz Schweiz AG zum verbilligten Kauf von Neuwagen abgeschlossen. Genaueres dazu findet sich auf unserer Homepage (www.vkb-acc.ch). Das Angebot ist bei unseren Mitgliedern auf grosses Interesse gestossen.

7. Werbung

Normalerweise führen wir alle zwei Jahre eine grosse Werbeaktion durch. Die Letzte fand 2015 statt.

8. Internationale Tätigkeit: Conférence Européenne des Syndicats indépendants (CESI)

Im Berichtsjahr konnte wegen Terminkollisionen kein Mitglied der Geschäftsleitung an den CESI-Fachtagungen bzw. Vorstandssitzungen teilnehmen.

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 Instruktoren des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz eigene Sektionen.

Mitgliederzahl: rund 4000.

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 2015 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 8.00 – 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.
– Spezialrabatt auf Volvo-Neufahrzeuge von 12 Prozent. Alle offiziellen Volvo-Händler der Schweiz und des Fürstentums Liechtenstein 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 und 6000 km 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 4).

  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 4