VKB-Mitteilungen

1-2017/18
Juli 2017

Zentralvorstand 2017 / 2018

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	
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 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 (z. B. KPT, Zurich) zur Folge hat.
Auskünfte	Geschäftsstelle VKB – Tel. 079 128 63 44 – office@vkb-acc.ch

In dieser Nummer

Seite

Angriff auf die Löhne und Sozialleistungen beim Bund 4

Einführung einer Personalbremse analog der Ausgabenbremse? 5

Das Bundespersonal leistet gute Arbeit 7

Die Personalausgaben in der Staatsrechnung 2016 8

Lohnsystem der Bundesverwaltung. Anpassungen 8

Pensionskasse PUBLICA. Senkung des technischen Zinssatzes und des Umwandlungssatzes auf den 1. Januar 2019 11

Pensionskasse PUBLICA: erfolgreiches Geschäftsjahr 2016 12

PUBLICA. Verantwortungsbewusste Anlagepolitik oder Verschwendung von Volksvermögen? 14

Kassenkommission PUBLICA. Neue Zusammensetzung 16

Pensionierungsalter 65 auch für besondere Personalkategorien der Bundesverwaltung? 17

EDA: Modernisierung des Systems der beruflichen Entwicklung 20

EDA. Prüfung der Prozesse betreffend das versetzbare Personal 22

Wie steht es um die Rentenbeziehenden? 23

Varia: Öffentliches Register über die Parteimitgliedschaft von Spitzenkadern? 25

Parlamentarische Vorstösse 25
– Überarbeitung des Leistungslohnsystems für das Bundespersonal 25
– Keine übertriebenen Löhne und Sozialleistungen für das Bundespersonal 27

Mitgliederversammlung 2017 der VKB 30

Die VKB in Stichworten 32

Zurich: Wenn es Eis regnet 36

KPT 37

Beilage: Senioren VKB und angeschlossene Organisationen:
Einladung Besuch Zeppelin Museum und Zeppelin Werft in Friedrichshafen/D
Einladung Besichtigung der Klosterkirche Königsfelden/AG
Einladung Reise ins Burgund/F
Einladung Begehung Tunnel-Fenster im Gotthard-Basistunnel, Erstfeld/UR

Angriff auf die Löhne und die Sozialleistungen beim Bund

Interventionen aus den Reihen der SVP-Fraktion …

Die SVP verlangt, dass das Leistungslohnsystem für das Bundespersonal überarbeitet und effizienter gestaltet wird. Dabei sollen die unzähligen Zuschläge, Zulagen und Prämien entschlackt und durch einen fairen Leistungslohn ersetzt werden. Zudem soll die Handhabung der Vertrauensarbeitszeit in der Bundesverwaltung überarbeitet werden, damit deren Anwendung ab gewissen Lohnklassen nicht mehr an eine automatische Lohnerhöhung geknüpft ist.

Unter dem Titel «*Keine übertriebenen Löhne und Sozialleistungen für das Bundespersonal*» wird ferner gefordert, die in der Bundesverwaltung ausgerichteten Löhne und Sozialleistungen an diejenigen der Privatwirtschaft anzugleichen. Kritisiert wird vor allem der Durchschnittslohn (Bruttolohn), der im Jahre 2016 121 139 Franken betrug. Diesen Luxus könne sich der Bund nicht mehr leisten. Die Bundesverwaltung müsse ihre Ausgaben senken und zur Gesundung der Staatsfinanzen beitragen.

Begründet werden die beiden Motionen (vgl. den Beitrag Parlamentarische Vorstösse in dieser Nr.) mit der These, dass die Löhne und die Sozialleistungen für das Bundespersonal diejenigen in der Privatwirtschaft zum Teil massiv übertreffen würden.

In seiner ablehnenden Stellungnahme zu den Motionen der SVP-Fraktion stützt sich der Bundesrat auf eine vom Eidgenössischen Finanzdepartement (EFD) in Auftrag gegebene Vergleichsstudie aus dem Jahr 2014. Diese hält fest: *Ab dem mittleren Kader zahlt die Bundesverwaltung tiefere Medianlöhne als vergleichbare Unternehmen in der Privatwirtschaft. Die Unterschiede akzentuieren sich beim höheren Kader und Topkader. Die von der Bundesverwaltung bezahlten Medianlöhne auf diesen Funktionsebenen erreichen das Marktniveau nicht*. Einzig die Gesamtvergütung der Mitarbeitenden in den tieferen Lohnklassen liegt über derjenigen der Privatwirtschaft.

Die beiden Motionen wurden im Nationalrat noch nicht behandelt.

… und der FDP-Liberalen

In eine ähnliche Richtung zielte eine Motion von Ständerat Ruedi Noser (FDP/ZH), der zunächst einen Lohn- und Pensionskassenvergleich für die Bundesverwaltung im Vergleich zur Privatwirtschaft verlangte. Im Bericht sollte aufgezeigt werden, ob in der Bundesverwaltung marktgerechte Löhne und BVG-Leistungen bezahlt

werden. Der Bundesrat wurde aufgefordert, *allfällige zu hohe Entschädigungen innerhalb nützlicher Frist an das Marktniveau anzupassen.* Der Motionär ging davon aus, dass der Bund für vergleichbare Funktionen höhere Löhne zahlt als die Wirtschaft.

Die Motion kam am 6. Juni 2017 im Ständerat zur Sprache. Der Motionär hielt an seinen Forderungen fest und verlangte überdies, dass auch die *Büroflächen bei der Bundesverwaltung* (Fläche pro Mitarbeiter) an die Gepflogenheiten der Wirtschaft (10 Quadratmeter) angepasst werden. Die Bundesverwaltung sei bei 27 Quadratmetern stehen geblieben.

Bundesrat Maurer erachtete es als unrealistisch, Tausende von Stellen in den unteren Lohnklassen tiefer einzustufen. Die Personalausgaben des Bundes liegen, gemessen an den gesamten Ausgaben, konstant etwa bei 8 Prozent. Sie steigen nicht stärker als die Ausgaben des Bundes. Die Bundesverwaltung erfüllt ihre wachsenden Aufgaben effizient. Wo sich Möglichkeiten bieten, wie z.B. bei Neubauten (Projekt Wankdorf), werden die Büroflächen pro Mitarbeiter reduziert. Der Bundesrat ist daran, das Lohnsystem des Bundes anzupassen.

Mit 21:18 Stimmen, bei 3 Enthaltungen wurde die Motion vom Ständerat abgelehnt.

Einführung einer Personalbremse analog der Ausgabenbremse?

Worum geht es?

Mit einem Postulat verlangt Nationalrätin Petra Gössi (FDP/SZ), die heutige Ausgabenbremse auf das Bundespersonal auszudehnen: Sobald die Umsetzung einer Vorlage mehr Personal benötigt, ist bei der Schlussabstimmung in beiden Räten anstelle des einfachen das absolute oder sogar ein qualifiziertes Mehr zu verlangen. Falls diese Hürde nicht erreicht wird, ist die Vorlage gescheitert.

In diesem Sinne soll der Bundesrat beauftragt werden, dem Parlament einen Vorgehensvorschlag zu unterbreiten, wie die heutige Ausgabenbremse gemäss Artikel 159 Absatz 3 Litera b der Bundesverfassung auf das Bundespersonal ausgedehnt werden kann.

Eine Personalbremse in der Bundesverfassung ist für den Bundesrat kein taugliches Mittel zur Begrenzung von Regulierungskosten

Die Ausgabenbremse gemäss Artikel 159 Absatz 3 Buchstabe b der Bundesverfassung besagt, dass Subventionsbestimmungen sowie Verpflichtungskredite und

Zahlungsrahmen, die neue einmalige Ausgaben von mehr als 20 Millionen Franken oder neue wiederkehrende Ausgaben von mehr als 2 Millionen Franken nach sich ziehen, einer Mehrheit der Mitglieder jedes der beiden Räte bedürfen.

Aufgrund der Informationen in den jeweiligen Botschaften haben die eidgenössischen Räte Kenntnis von den personellen Konsequenzen der Vorlagen. De facto wirkt die Ausgabenbremse in diesen Fällen somit schon heute auch als «Personalbremse».

Dies ist hingegen nicht der Fall, wenn der Bundesverwaltung mittels Gesetz neue Vollzugsaufgaben übertragen werden, die nicht in Zusammenhang mit Subventionsbestimmungen stehen. Sollte hier eine «Personalbremse» greifen, müsste das qualifizierte Mehr für die Verabschiedung ganzer Erlasse gelten. Der Bundesrat erachtet die Unterstellung ganzer Erlasse unter eine «Personalbremse» jedoch als unverhältnismässig.

Schliesslich ist zu beachten, dass eine Vielzahl neuer Stellen auf der Basis bestehender Gesetze geschaffen wird. Eine «Personalbremse» müsste daher in erster Linie bei der Beratung und Verabschiedung des Voranschlags Anwendung finden.

Missverhältnis zwischen gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben und vorhandenen Vollzugskapazitäten

Im Weiteren würde sich das Risiko eines Missverhältnisses zwischen gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben und vorhandenen Vollzugskapazitäten akzentuieren, da die Bewilligung von Personalstellen im Parlament eine höhere Hürde zu überspringen hätte als die Zuweisung von neuen Aufgaben an die Verwaltung.

Aus all diesen Gründen kommt der Bundesrat zum Schluss, dass die vorgeschlagene «Personalbremse», wie die Ausgabenbremse, zwingend auf *Verfassungsstufe* angesiedelt werden müsste, nicht wesentlich zur Minderung von Regulierungskosten beitragen würde, gleichzeitig aber mit gravierenden Nachteilen verbunden wäre.

Annahme des Postulates im Nationalrat am 4. Mai 2017

Bundesrat Maurer empfahl die Ablehnung des Postulates und wies unter anderem darauf hin, dass die Personalkosten nur 8 Prozent an den Gesamtausgaben des Bundes betragen. Der Rat stimmte dem Postulat dennoch mit 106:83 Stimmen zu.

Ein Postulat beauftragt den Bundesrat zu prüfen und Bericht zu erstatten, ob ein Entwurf zu einem Erlass der Bundesversammlung vorzulegen oder eine Massnahme

zu treffen sei. Der Bundesrat erfüllt ein Postulat, indem er in einem separaten Bericht, im Geschäftsbericht oder in einer Botschaft zu einem Erlassentwurf der Bundesversammlung Bericht erstattet.

Das Bundespersonal leistet gute Arbeit

Sonderprivilegien bei der Entschädigungspraxis des Bundes?

Mit einem Postulat wollte Nationalrat Gregor Rutz (SVP/ZH) den Bundesrat beauftragen, einen Bericht über alle Entschädigungen der Mitarbeitenden der Bundesverwaltung zu verfassen. Der Parlamentarier kritisierte «die äusserst gute Entlöhnung der Bundesangestellten und die nicht minder generösen Leistungen der Pensionskasse des Bundes». In seiner schriftlichen Stellungnahme wies der Bundesrat diese Kritik zurück und beantragte dem Nationalrat, das Postulat abzulehnen.

In der Debatte vom 4. Mai 2017 beanstandete der Postulant insbesondere den hohen Durchschnittslohn beim Bund von 121 000 Franken (Bruttolohn) und den Umstand, dass Angestellten, denen kaum gekündigt werden kann («geschützte Werkstatt»), Treueprämien ausgerichtet werden.

Bundesrat Maurer stellt dem Personal ein gutes Zeugnis aus

Der Vorsteher des EFD stellte zunächst klar, dass – gemäss Lohnvergleichen – die Löhne von Sachbearbeitungs- und gut qualifizierten Funktionen beim Bund auf gleicher Ebene lagen wie in der Privatwirtschaft und in den Kantonen. Sehr gut qualifizierte Mitarbeitende und Kader verdienten in der Privatwirtschaft deutlich mehr. Die Nebenleistungen waren beim Bund insgesamt leicht schlechter als in der Privatwirtschaft und in den Kantonen. Auch die Leistungen und die Beitragsstruktur der Pensionskasse Publica waren ungünstiger als jene im Vergleichsmarkt. In den letzten Jahren war der Lohnanstieg in der Bundesverwaltung kleiner als in der Privatwirtschaft.

Zu den Leistungen des Bundespersonals hielt er fest: «Wir haben in der Bundesverwaltung sehr gutes Personal. Die Leistungsfähigkeit ist ausserordentlich hoch. Die Leistungen des Bundespersonals stimmen, und es wird hier ein überdurchschnittlich guter Einsatz geleistet». Zur Kritik am hohen Durchschnittslohn bemerkte er, dass eine Überprüfung des Lohnsystems im Gange sei.

Nach diesem Plädoyer zur Verteidigung des Bundespersonals zog der Postulant seinen Vorstoss zurück.

Die Personalausgaben in der Staatsrechnung 2016

Überschuss dank den Auswirkungen der Negativzinsen

Im Jahr 2016 schloss der Bundeshaushalt mit einem ordentlichen Überschuss von rund 800 Millionen Franken ab. Ohne die Auswirkungen der Negativzinsen hätte ein Defizit resultiert. Beim Voranschlag war man von einem Defizit von 500 Millionen Franken ausgegangen. Die geschätzten Auswirkungen der Negativzinsen (1,3 Mrd.) verhalfen dem Bund zu einem Überschuss.

Weiterer Abbau der Schulden: erstmals seit 1997 unter 100 Milliarden Franken

Die Bruttoschulden gingen von 103,8 Milliarden auf 98,8 Milliarden zurück. Die Schwelle von 100 Milliarden Schulden wurde 1998 mit 109 Milliarden überschritten, und mit 130 Milliarden wurde im Jahre 2005 der höchste Stand erreicht. In den letzten 11 Jahren konnten somit die Schulden – dank Überschüssen - um 42 Milliarden Franken abgebaut werden.

Rückläufiger Stellenstand

Der Stellenbestand ging erstmals seit sechs Jahren zurück. Er betrug 34 914 Stellen (Vollzeitstellen) und nahm um 21 Stellen ab. Wegen der unbefristeten Plafonierung der Stellen ab 2016 (auf 35 000 Stellen) müssen wachsende Aufgaben mit immer weniger Personal erfüllt werden.

Der Anteil des Personalaufwands – gemessen am Gesamtaufwand des Bundes – betrug im Jahre 2016 8,2 Prozent. Der in der Rechnung ausgewiesene Personalaufwand von 5526 Millionen Franken lag 142 Millionen bzw. 2,5 Prozent unter dem Voranschlag 2016: sparsame Verwaltung.

Aufgrund von Sparmassnahmen und der negativen Teuerung gab es 2016 weder eine generelle Reallohnerhöhung noch einen Teuerungsausgleich: Nullrunde.

Für die individuelle, leistungsabhängige Lohnentwicklung sind 2016 aufgrund der Personalbeurteilung 33,6 Millionen (Vorjahr 55,6) aufgewendet worden. Dazu kommen einmalige Leistungsprämien in der Höhe von 26,9 Millionen (Vorjahr 29,0) Franken.

Lohnsystem der Bundesverwaltung. Anpassungen

Der Bundesrat passt das Lohnsystem der Bundesverwaltung in den Aspekten Lohnentwicklung, Leistungsprämien, Arbeitsmarktzulagen und Zusatzklassen an. Er hat

das Eidgenössische Finanzdepartement (EFD) an seiner Sitzung vom 28. Juni beauftragt, ihm eine entsprechende Änderung der Bundespersonalverordnung (BPV) zu unterbreiten.

Verzicht auf ein vollständig neu konzipiertes Lohnsystem

Der Bundesrat hat am 4. März 2016 entschieden, auf ein vollständig neu konzipiertes Lohnsystem zu verzichten, weil dies aus fachlicher und personalpolitischer Sicht nicht notwendig ist. Eine externe Fachstudie beurteilt das Lohnsystem der Bundesverwaltung als angemessen ausgestaltet. Es gewähre eine ausreichende Flexibilität, um den heterogenen Anforderungen in den verschiedenen Departementen zu genügen. Die externen Experten haben allerdings gewisse Weiterentwicklungsmöglichkeiten identifiziert, die der Bundesrat nun umsetzt. Die Änderung der Bundespersonalverordnung soll auf 1. Januar 2018 in Kraft treten.

Anpassungen am Lohnsystem in vier Aspekten

Lohnentwicklung

Mitarbeitende der Bundesverwaltung, die das Maximum ihrer Lohnklasse noch nicht erreicht haben, erhalten jährlich eine Lohnentwicklung. Diese ist abhängig von der Beurteilung der Leistung durch die direkten Vorgesetzten und bemisst sich an einem bestimmten Prozentsatz des Höchstbetrags der vertraglichen Lohnklasse. Die Prozentwerte bei der Lohnentwicklung werden wie folgt angepasst:

– Stufe 4/sehr gut: 3,0–4,0 % (bisher 2,5–3,0 %)

– Stufe 3/gut: 1,5–2,5 % (bisher 1,0–2,0 %)

– Stufe 2/genügend: 0,0–1,0 % (bisher 0,0–0,5 %)

– Stufe 1/ungenügend: –4,0–0,0 % (bisher –2,0–0,0 %)

Leistungsprämie

Überdurchschnittliche Leistungen und besondere Einsätze, die ihren Niederschlag in einer guten (Stufe 3) oder sehr guten (Stufe 4) Beurteilung finden, können nach Erreichen des Lohnklassenmaximums wie bisher mit Leistungsprämien von maximal zehn Prozent des Höchstbetrags der vertraglichen Lohnklasse honoriert werden. Eine mögliche Leistungsprämie für Mitarbeitende im Aufstieg wird auf maximal fünf Prozent des Höchstbetrags der vertraglichen Lohnklasse reduziert.

Arbeitsmarktzulage

Die Arbeitsmarktzulage dient dazu, Personen, die auf dem Arbeitsmarkt stark umworben sind, mit einer finanziellen Zusatzleistung zu gewinnen oder zu

erhalten. Die Ausrichtung der Arbeitsmarktzulage wird neu auf höchstens fünf Jahre beschränkt.

Zusatzklasse

Die Verwaltungseinheiten können seit 2002, abweichend von der ordentlichen Lohnklasseneinstufung, fünf Prozent der Stellen eine Lohnklasse höher einstufen. Der Grenzwert wird neu auf zwei Prozent gesenkt.

Bemerkungen der VKB

Notwendige und dringliche Korrektur bei der Lohnentwicklung ab 2018

Mit Beschluss vom 15. September 2015 hatte der Bundesrat den individuellen Lohnaufstieg stark abgebremst und damit – unter Spardruck – massiv über das Ziel hinausgeschossen. Diese Änderung erwies sich vor allem für neu eintretende Angestellte als sehr problematisch. Denn viele Bundesämter konnten im Jahre 2016 – mangels Kredit – gute Leistungen (Stufe 3) nur mit dem minimalen Wert von einem Prozent belohnen. Auf lange Frist wäre bei dieser Praxis das Maximum der Lohnklasse auch auf Kaderstufe erst nach 40 oder mehr Dienstjahren erreichbar gewesen. Die VKB hat daher in erster Priorität eine Korrektur bei der Lohnentwicklung verlangt. Der Beschluss des Bundesrates ist erfreulich, auch wenn er unterhalb der früheren Regelung für die Stufe 3 (2,5 – 3,5%) bleibt. So kann es auf die Dauer besser gelingen, kompetentes und motiviertes Personal in genügender Anzahl zu gewinnen und halten zu können.

Im Gegenzug gibt es für Angestellte im Lohnaufstieg maximal 5 (bisher 10) Prozent *Leistungsprämie*. Dabei gilt es zu beachten, dass einzelne Departemente Angestellten im Lohnaufstieg überhaupt keine Leistungsprämien gewähren.

Verzichtet hat der Bundesrat auf eine Neuregelung des *Ortszuschlages*, der als Regionalzulage zum Lohn bezeichnet werden kann. Zwei Drittel des Bundespersonals profitieren heute von einem maximalen Ortszuschlag in der Höhe von 5507 Franken. Die jährlichen Kosten für den Ortszuschlag belaufen sich auf insgesamt 140 Millionen Franken.

Pensionskasse PUBLICA: Senkung des technischen Zinssatzes und des Umwandlungssatzes auf den 1. Januar 2019

Worum geht es?

Die steigende Lebenserwartung und die anhaltend sehr tiefen Zinsen zwingen die Pensionskasse des Bundes, ihre Eckwerte erneut anzupassen. Ein erster Schritt wurde auf den 1. Juli 2012 vollzogen, ein zweiter auf den 1. Januar 2015. Nun folgt auf den 1. Januar 2019 ein dritter Schritt.

Der technische Zinssatz – zur Verzinsung des Alterskapitals der Rentenbeziehenden – widerspiegelt die langfristigen Erwartungen an die Rendite.

Der Umwandlungssatz bildet die Brücke, die vom angesparten Vorsorgekapital zur Rente führt: er bestimmt die Höhe der künftigen Renten. Jede Senkung des Umwandlungssatzes bewirkt Leistungseinbussen, d.h. tiefere Renten.

Langfristige Sicherung der Leistungen mittels realistischer technischer Parameter

Oberstes Ziel von PUBLICA ist es, ihren finanziellen Verpflichtungen gegenüber den Versicherten und Rentenbeziehenden langfristig nachzukommen. Angesichts des anhaltend tiefen Zinsumfelds und der ungenügenden Renditeerwartungen legt PUBLICA den Fokus auf langfristig wirksame Massnahmen, zu denen realistische technische Parameter gehören.

Aus diesem Grund hat die Kassenkommission PUBLICA Ende März dieses Jahres beschlossen, per 1. 1. 2019 den *technischen Zinssatz der offenen Vorsorgewerke auf 2%* (bisher 2,75%) und denjenigen der geschlossenen Vorsorgewerke auf 1,25% (bisher 2,25%) zu senken. *Der Umwandlungssatz beträgt* per 1. Januar 2019 *im Alter 65 neu 5,09%* (bisher 5,65%). Zudem vollzieht PUBLICA in diesem Schritt den Wechsel auf die Rechnungsgrundlagen BVG 2015, Periodentafeln.

Bemerkungen der VKB: Drei Anpassungen innert sieben Jahren

Die Kassenkommission PUBLICA beschloss auf den 1. Juli 2012 eine Senkung des Umwandlungssatzes von bisher 6,53 auf 6,15 Prozent wegen des Wechsels der technischen Grundlagen bei der Pensionskasse. Das bedeutete tiefere Rentenerwartungen für die Angestellten als Reaktion auf den Anstieg der Lebenserwartung. Um einen Abbau von Leistungen zu vermeiden, wurden die Beiträge an die

Pensionskasse um 1 Prozent erhöht. Nach intensiven Verhandlungen der Personalverbände mit der Vorsteherin des Eidg. Finanzdepartements beschloss der Bundesrat am 18. Mai 2012, die Erhöhung der Beiträge für Angestellte ab Alter 35 voll zu übernehmen (jährliche Kosten von 20 Mio. Fr.).

Bereits am 19. Dezember 2012 beschloss die Kassenkommission, auf den *1. Januar 2015 den technischen Zinssatz von 3,5 Prozent auf 2,75 Prozent und den Umwandlungssatz von 6,15 Prozent auf neu 5,65 Prozent zu senken*. Um das bisherige Leistungsniveau zu erhalten, wurden während vier Jahren bedeutende Rückstellungen bei der Pensionskasse gebildet. Die monatlichen Sparbeiträge wurden auf 2015 um 8,85 Prozent erhöht. Das entsprach jährlichen Mehrkosten von 65 Millionen Franken. Davon übernahm der Arbeitgeber 80 Prozent, eine grosszügige Lösung.

Massnahmen auf den 1. Januar 2019

Die geplanten Massnahmen – Senkung des technischen Zinssatzes auf 2,0 Prozent, Senkung des Umwandlungssatzes auf 5,09 Prozent – kommen rasch und fallen in eine ungünstige Zeit. Es konnten nicht über Jahre bedeutende Rückstellungen bei der Pensionskasse gebildet werden. Tiefere Umwandlungssätze bedeuten tiefere Renten. Um die bisherigen Leistungen zu erhalten, müssten sowohl die bisher erworbenen Altersguthaben als auch die künftigen Sparbeiträge um 11 Prozent 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. Verhandlungen der Personalverbände mit dem Vorsteher des Eidg. Finanzdepartements finden Ende August statt.

Pensionskasse PUBLICA: erfolgreiches Geschäftsjahr 2016

Deckungsgrad 102,9 Prozent; Gesamtrendite von 5,0 Prozent

Die Pensionskasse des Bundes PUBLICA blickt auf ein erfolgreiches Geschäftsjahr mit einem Gesamtdeckungsgrad von 102,9 Prozent (Vorjahr 100,1 Prozent) zurück. Keines der 20 Vorsorgewerke befand sich per Ende 2016 in Unterdeckung. Dies ist der erfreulichen netto Gesamtrendite von 5,06 Prozent (Vorjahr –1,93 Prozent) zu

verdanken, die PUBLICA mit zwei unterschiedlichen Anlagestrategien auf einem gesamten Anlagevermögen von rund 38 Milliarden (Vorjahr 36,5 Milliarden) Franken erwirtschaftet hat.

Starke Performance dank Investitionen in Industrie- und Schwellenländern

Der Sammeleinrichtung PUBLICA sind aktuell 13 offene und 7 geschlossene Vorsorgewerke angeschlossen. Während die offenen Vorsorgewerke (Anlagevermögen: 33,6 Mia. Fr.) sowohl aus aktiven Versicherten als auch aus Rentenbeziehenden bestehen, weisen die geschlossenen Vorsorgewerke (Anlagevermögen: 3,8 Mia. Fr.) ausschliesslich Rentnerbestände auf.

Um die ungleiche Risikofähigkeit der beiden Gruppen angemessen berücksichtigen zu können, verfolgt PUBLICA bei der Bewirtschaftung ihrer Anlagevermögen unterschiedliche Anlagestrategien. Die Hauptgründe für die starke Gesamtperformance 2016 sind rentable Investitionen in den Industrieländern und in den Schwellenländern. Mit knapp 10 Prozent Rendite gehörten die Schweizer Immobilien im vergangenen Jahr zu den erfolgreichen Anlageklassen; ihr Beitrag an das Gesamtvermögen von PUBLICA betrug knapp 0,7 Prozent.

Sinkende Verwaltungskosten und hohe Kundenzufriedenheit

Bei einer stabilen Struktur des Kundenbestandes konnten infolge einer zurückhaltenden Ausgabenpolitik die Verwaltungskosten pro versicherte und rentenbeziehende Person weiter reduziert werden. Sie betrugen 2016 noch *181 Franken*. Auch die Kosten für die Vermögensverwaltung (inkl. Transaktionskosten und Steuern) konnten mit 0,21 Prozent der Vermögensanlagen auf vergleichsweise sehr tiefem Niveau gehalten werden. Dies trotz Investitionen in teilweise neue und teurere Anlageklassen.

Zufriedene Kundinnen und Kunden sind seit jeher ein Unternehmensziel von PUBLICA. Die Zufriedenheit der Versicherten mit den Dienstleistungen von PUBLICA wird systematisch bei verschiedenen Geschäftsfällen erhoben. Daneben führt PUBLICA periodisch auch Befragungen der Arbeitgebenden durch. Das Ergebnis der Arbeitgeberbefragung 2016 waren erneut Bestnoten für die Dienstleistungsqualität von PUBLICA und eine Bestätigung der hohen Kundenbindung.

Bemerkungen der VKB zur Jahresrechnung 2016

Beim Verhältnis zwischen Versicherten und Rentenbeziehenden besteht nach wie vor ein Überhang an Rentenbeziehenden: eine ungünstige Altersstruktur. Es stehen

sich 63 863 Versicherte (Aktive) und 42 533 Rentenbeziehende gegenüber. Diese Situation ist auf die geschlossenen Vorsorgewerke zurückzuführen, in der vom Bund vor Jahren übernommene Rentner z.B. der Swisscom, der RUAG usw. (insgesamt über 10 000) sind.

Der Abfluss an Leistungen war 2016 um 475 Millionen Franken höher als der Zufluss an Beiträgen. Diese Finanzierungslücke *(«negativer Cashflow»)* wurde durch Erträge aus der Vermögensanlage gedeckt.

Heute beziehen Pensionierte ihre Renten länger als Alterskapital zur Verfügung steht: 72 von ihnen sind sogar über 100 Jahre alt! Diese Differenz, die auf technische Parameter zurückzuführen ist, finanzieren die Angestellten. PUBLICA hat für das Jahr 2016 errechnet, dass die Umverteilung von den Versicherten zu den Rentenbeziehenden 93 Millionen Franken betrug.

Aufgrund der negativen Teuerung (– 0,4%) verbesserte sich die Kaufkraft der Rentenbezüger im Jahre 2016.

PUBLICA hat im Jahre 2016 operativ und finanziell erfreuliche Resultate erzielt. Die Pensionskasse des Bundes arbeitet effizient und kostengünstig: sowohl der administrative Verwaltungsaufwand als auch der Aufwand für die Vermögensverwaltung sind sehr tief und branchenweit hervorragend. Für diese Leistungen sind die Versicherten und die Rentenbeziehenden den Organen von PUBLICA zu Dank verpflichtet.

PUBLICA. Verantwortungsbewusste Anlagepolitik oder Verschwendung von Volksvermögen?

PUBLICA engagiert sich für eine verantwortungsbewusste Anlagepolitik

PUBLICA engagiert sich für die Nachhaltigkeit durch die Einbindung finanzieller und nicht finanzieller Faktoren (Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungskriterien) in die Entscheidungsprozesse. Zusammen mit weiteren bedeutenden institutionellen Investoren ist PUBLICA Mitglied beim «Schweizer Verein für verantwortungsbewusste Kapitalanlagen». Zweck des Vereins ist die Erbringung von Dienstleistungen für seine Mitglieder, damit sie im Rahmen ihrer Anlageentscheide die Verantwortung gegenüber Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft umfassend wahrnehmen.

So hat der Verein kürzlich die Namen von 15 Rüstungsfirmen veröffentlicht, welche nachweislich gegen Schweizer Gesetze und von der Schweiz ratifizierte inter-

nationale Konventionen verstossen. Der Anlageausschuss von PUBLICA hat an seiner Sitzung vom 25. April beschlossen, die Empfehlungen des Vereins vollumfänglich umzusetzen. Gegenwärtig hält PUBLICA 5 dieser Rüstungsfirmen in ihrem Portfolio. Diese werden in den nächsten Monaten veräussert.

Verschwendung von Volksvermögen für eine Regulierung durch die Hintertüre?

Mit einer Motion vom 2. März 2017 verlangt Nationalrat Thomas Aeschi (SVP/ZG) dass der Bundesrat den Vorsorge- und Versicherungsinstituten des Bundes oder solchen Instituten unter seiner Leitung – wie z. B. die Pensionskasse PUBLICA, die Suva und die Compenswiss – die Mitgliedschaft im Verein für verantwortungsbewusste Kapitalanlagen und in ähnlichen Vereinigungen untersagt.

Eine Einflussnahme des Vereins auf die Privatwirtschaft sei entschieden abzulehnen. Mit einem kombinierten Anlagevermögen von mehr als 100 Milliarden Franken werde die Wirtschaft über die Hintertüre reguliert, völlig ausserhalb unserer demokratischen Prozesse. Dass ein Verein marktmächtiger Investoren Unternehmen auf Negativ- oder Positivlisten setzen könne, sei ein grosser Eingriff in den Markt. Vorsorgevermögen werde für eine Schattenregulierung der Wirtschaft eingesetzt.

Der Bundesrat stellt sich hinter die Institute, die verantwortungsbewusst anlegen

Der Bundesrat beantragt dem Parlament, die Motion abzulehnen. Schweizer Gesetze und Verordnungen sowie internationale von der Schweiz ratifizierte Abkommen bilden die Basis zur Definition verantwortungsbewusster Anlagen. Es gibt somit keine Beurteilungskriterien, die über die Schweizer Gesetzgebung und damit über die demokratischen Prozesse in der Schweiz hinausgehen.

Die geltenden rechtlichen Grundlagen ermöglichen es den vom Motionär bezeichneten Institutionen, autonom über die Grundsätze und die Strategie ihrer Anlagen im Rahmen einer ertrags- und risikogerechten Vermögensbewirtschaftung zu entscheiden. Sie sollen über ihre Anlagestrategien unabhängig von einer politischen Einflussnahme selbst bestimmen können. Der Bundesrat kann den erwähnten Institutionen die Mitgliedschaft im Verein nicht verbieten, und er sieht auch keine Veranlassung, die dafür notwendigen rechtlichen Grundlagen anzupassen.

Kassenkommission PUBLICA. Neue Zusammensetzung

Die Kassenkommission PUBLICA – der Verwaltungsrat der grössten Pensionskasse der Schweiz

Die Kassenkommission ist das oberste Organ von PUBLICA. Sie übt die Leitung sowie die Aufsicht und Kontrolle über die Geschäftsführung von PUBLICA aus. Die paritätisch besetzte Kommission besteht aus 16 Mitgliedern: je 8 Vertreterinnen der Arbeitnehmenden bzw. der versicherten Personen und der Arbeitgeber. Die Amtsdauer der neu gewählten Kassenkommission PUBLICA begann am 1. Juli 2017 und dauert bis am 30. Juni 2021.

PUBLICA ist mit 63 800 aktiv versicherten Personen und 42 500 Rentenbeziehenden (insgesamt 106 300 Destinatären) und einem Anlagekapital von 38 Milliarden Franken die grösste Pensionskasse der Schweiz.

Vertretung der Arbeitnehmenden in der Kassenkommission PUBLICA für die Amtsperiode 2017–2021

Die Delegiertenversammlung der Pensionskasse des Bundes PUBLICA hat am 10. Mai folgende Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmenden gewählt:

Wahlkreis I (Vorsorgewerk Bund)

Cipriano Alvarez (bisher)

Prisca Grossenbacher (bisher)

Jürg Grunder (neu)

Petra Maurer (bisher)

Jorge Serra (bisher)

Janine Wicki (bisher).

Wahlkreis II (Vorsorgewerke der dezentralen Verwaltungseinheiten)

Philippe Thalmann (bisher)

Wahlkreis III (Vorsorgewerke der angeschlossenen Organisationen)

Alfred Wyler (bisher).

Vertretung der Arbeitgeber in der Kassenkommission

Der Bundesrat hat folgende Vertreterinnen und Vertreter des Arbeitgebers Bund gewählt:

Serge Gaillard, Dr. oec. publ., Direktor der Eidgenössischen Finanzverwaltung (bisher)

Alex Hinder, Dr. oec., CEO der Hinder Asset Management AG (bisher)

Kaspar Müller, Betriebswirtschafter HF, Leiter Finanzen und Controlling, Generalsekretariat des Eidgenössischen Departements für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation (bisher)

Matthias Remund, Fürsprecher, Direktor des Bundesamtes für Sport (bisher)

Barbara Schaerer, Dr. iur., Fürsprecherin, Direktorin des Eidgenössischen Personalamtes (bisher).

Bruno Parnisari, Dr. ès sc. écon. et soc., Vizedirektor des Bundesamtes für Sozialversicherungen (neu).

Bemerkungen der VKB

Die Personalverbände des Bundes hatten sich für die Wahl der Kassenkommission PUBLICA zusammengeschlossen. Mit einer gemeinsamen Wahlliste hatten sie den Delegierten acht qualifizierte Persönlichkeiten – sieben bisherige und eine neue – zur Wahl vorgeschlagen.

Mit *Philippe Thalmann*, Professor für Ökonomie an der ETH-Lausanne, ist unsere Vereinigung weiterhin kompetent in der Kassenkommission vertreten. Wir gratulieren ihm herzlich zur Wiederwahl.

Pensionierungsalter 65 auch für besondere Personalkategorien der Bundesverwaltung?

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 28. Juni im Grundsatz beschlossen, für die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung, die unter die Verordnung über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien (VPABP) fallen, das Pensionierungsalter 65 anzustreben. Heute treten diese Mitarbeitenden je nach Funktion ab 60 Jahren vorzeitig in den Ruhestand.

Mitarbeitende der Bundesverwaltung in spezifischen Funktionen treten heute aus gesundheitlichen, medizinischen und sicherheitstechnischen Überlegungen vorzeitig in den Ruhestand. Es handelt sich dabei um bestimmte Funktionen des Militärpersonals, die Mitarbeitenden des Grenzwachkorps, die versetzungspflichtigen Mitarbeitenden des EDA und das Rotationspersonal des EDA.

Das Eidg. Finanzdepartement wird zusammen mit den betroffenen Departementen bis Mitte 2018 abklären, unter welchen Bedingungen und bis wann die neue

Regelung für neu eintretende Mitarbeitende eingeführt werden kann. Für die bestehenden Mitarbeitenden wird es Übergangsregelungen geben, die noch ausgearbeitet werden müssen. Besondere Beachtung wird dabei den Mitarbeitenden in tiefen Lohnklassen geschenkt werden.

Bemerkungen der VKB

Grundsatzentscheid gegen den Willen der Personalverbände

Im Vorfeld dieses Entscheides des Bundesrates wurden die Personalverbände des Bundes angehört. Alle Verbände, besonders auch die VKB – mit ihren Sektionen Militärische Berufskader und Offiziere des Grenzwachtkorps – lehnen ein höheres Pensionierungsalter für Angestellte der besonderen Personalkategorien ab. Es geht um rund 5000 Angestellte des Bundes. Wir haben unter anderem darauf hingewiesen, dass ein Arbeitgeber, der alle fünf Jahre die Arbeitsbedingungen verschlechtert, seine Verlässlichkeit und Glaubwürdigkeit auf das Spiel setzt. Wer soll einem solchen Arbeitgeber noch vertrauen? In zeitlicher Hinsicht ist es unseres Erachtens sehr wichtig, dass gegebenenfalls nichts Neues eingeführt wird, bevor im Jahre 2021 die laufenden Übergangsfristen abgelaufen sind.

Absichtserklärung mit vielen offenen Fragen

Im Rahmen der Reform der Altersvorsorge wird das ordentliche AHV Alter für Frauen von 64 auf 65 angehoben und den Männern gleichgestellt. Damit entstand im Parlament eine Erwartungshaltung, dass künftig beim Bund bis Alter 65 gearbeitet wird. Offensichtlich hat der Bundesrat diesem Druck voreilig nachgegeben, ohne die Realisierbarkeit dieses Vorschlages fundiert abzuklären.

Der Bundesrat strebt nun für Angehörige des Grenzwachtkorps, Berufsmilitärs (Berufsunteroffiziere, Berufsoffiziere und Militärpiloten), das versetzbare Personal des EDA und das Rotationspersonal der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA) eine Pensionierung im Alter 65 an. Diese Absichtserklärung lässt viele Fragen offen.

Wie werden Angestellte dieser Berufsgruppen weiter beschäftigt, wenn sie ab Alter 60 den überdurchschnittlichen physischen und psychischen Belastungen ihres Berufes nicht mehr gewachsen sind? Die Arbeitszeit beim militärischen Personal richtet sich nach dem dienstlichen Bedarf. Wie wird sie abgegolten? Wie wird dieser Entscheid die Armeereform beeinflussen? Trotz der angeblichen Privilegien hat der Bund schon heute Mühe, genügend militärisches Berufspersonal zu rekrutieren.

Das Grenzwachtkorps stand und steht in Konkurrenz zur Kantonspolizei, deren Angestellte z.B. im Kanton Genf schon ab Alter 58 in Rente gehen können.

Sonderregelung seit 25 Jahren unter dauernder Kritik

Die aktuelle Regelung geht im Grundsatz auf das Jahr 1991 zurück. Damals wurde die Verordnung über die Leistungen bei vorzeitigem Altersrücktritt von Bediensteten in besonderen Dienstverhältnissen (VLVA) erlassen. Bundesrat Stich erreichte, dass ab 1992 das Grenzwachtkorps mit 58 Jahren in den Ruhestand treten konnte.

Den besonderen 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.*

Die Sonderregelung stand – vor allem bezüglich des militärischen Personals – schon in den Neunzigerjahren «als kostenträchtiges Privileg» unter dauernder parlamentarischer Kritik. Der Arbeitgeber Bund hat in der Folge mit zahlreichen Änderungen, die immer Verschlechterungen waren, seine Verlässlichkeit und Glaubwürdigkeit strapaziert.

Vorruhestandsregelung von 2008

Auf die Aufhebung der VLVA auf den 1. Juli 2008 folgte die Bundespersonalverordnung mit dem Vorruhestandsurlaub, die nur fünf Jahre Bestand hatte. Aktuell profitieren 600 Mitarbeitende von dieser Regelung.

Der Vorruhestandsurlaub für die Angehörigen des Berufsmilitärs und des Grenzwachtkorps ermöglichte eine volle Lohnfortzahlung zur nachträglichen Abgeltung der besonderen Anforderungen und Belastungen bei der Funktionsausübung. Diese Lohnfortzahlung erhielten die Personen im *Vorruhestandsurlaub ab Alter 58* während maximal drei Jahren. Ab dem vollendeten 61. Altersjahr bezogen sie dann die reglementarische Altersrente und eine volle, vom Arbeitgeber finanzierte Überbrückungsrente.

Versicherungslösung ab 2013: die Verordnung über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien (VPABP)

Im Jahre 2013 kam der Bundesrat zum Schluss, dass eine Sonderlösung nach wie vor angemessen ist. Auf den 1. Juli 2013 ersetzte er den Vorruhestandsurlaub durch eine vorsorgerechtliche Versicherungslösung. Sie zeichnet sich dadurch aus, dass die Belastungen und erhöhten Anforderungen der Angehörigen der besonderen Personalkategorien dann entschädigt werden, wenn sie tatsächlich anfallen

(laufende Abgeltung). Die besonderen Personalkategorien können im Falle des EDA bzw. müssen im Falle des Militärpersonals und der Angehörigen des GWK mit *60 Jahren* zurücktreten.

EDA: Modernisierung des Systems der beruflichen Entwicklung

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 12. April 2017 das EDA beauftragt, die Einführung eines Systems der beruflichen Entwicklung für alle versetzungspflichtigen Mitarbeitenden des Eidgenössischen Departements für auswärtige Angelegenheiten (EDA) vorzubereiten. Das Ziel dieses Systemwechsels ist es, dem Aspekt der Leistung noch besser Rechnung zu tragen und die Übereinstimmung von Aufgaben und Kompetenzen im Vergleich zum Anciennitätsprinzip stärker zu gewichten. Begleitmassnahmen tragen den Besonderheiten der Versetzungspflicht Rechnung, aufgrund derer die in der Aussenpolitik tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter alle vier Jahre eine neue Funktion übernehmen müssen. Das neue System tritt 2019 in Kraft.

Abkehr vom traditionellen Karrieresystem

Die beiden heutigen Karriere- und Lohnsysteme des EDA werden vereinheitlicht: Das Karrieresystem (oder teilfunktionale System), das in den letzten Jahrzehnten kaum angepasst wurde, wird 2019 von einem funktionalen System abgelöst, wie es heute bereits für das Rotationspersonal der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA), für das übrige Departement und für die ganze Bundesverwaltung gilt.

Damit verfügen alle versetzbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter künftig über einen gemeinsamen und einheitlichen Referenzrahmen, der mit den Personalverbänden abgesprochen wurde. Das neue System erlaubt es den Angestellten des EDA, ihre berufliche Laufbahn aktiver als bisher zu beeinflussen, und stellt sicher, dass der Versetzungsprozess transparent abläuft. Auf diese Weise kann das Departement flexibler auf die verschiedenen aussenpolitischen Prioritäten reagieren.

Die Versetzungsdisziplin und deren Besonderheiten werden nicht in Frage gestellt. Der Bundesrat hat *Begleitmassnahmen* vorgesehen, die den Wechsel der betroffenen versetzbaren Mitarbeitenden in das funktionale System erleichtern sollen.

Die versetzbaren Mitarbeitenden, die vertraglich verpflichtet sind, ihren Posten alle vier Jahre zu wechseln, sind Lohnkürzungen stärker ausgesetzt als die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des EDA und der Bundesverwaltung. Als

verantwortungsbewusster Arbeitgeber will das EDA dieses Risiko, das im heutigen System nicht besteht, mit Begleitmassnahmen reduzieren und seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch weiterhin eine Lohnentwicklung über die gesamte Karriere im Departement bieten.

Bemerkungen der VKB

Zweiter Anlauf zu einer Reform

Eine von Bundesrätin Calmy Rey im Jahre 2009 eingeleitete Reform der Personalpolitik wurde im Mai 2011 wegen des Widerstands des Personals abgebrochen. Nun ist ein neues, ähnlich ausgerichtetes Projekt mit Aussicht auf Erfolg im Gange. Denn der Bundesrat steht unter parlamentarischem Druck. Ein Bericht der GPK des Ständerates vom Februar 2016 verlangt eine Abkehr vom System des Karrieredienstes und eine Verbesserung der Verknüpfung von Aufgaben und Kompetenzen.

Grosse Veränderung

Die Sonderstellung des diplomatischen und konsularischen Personals innerhalb des Personalrechts des Bundes besteht schon lange. Ein Reglement über die Zulassung zu den diplomatischen und konsularischen Diensten wurde 1955 erlassen. Es etablierte ein besonderes Auswahlverfahren, den sogenannten Concours diplomatique. Am 29. Dezember 1964 wurde eine Verordnung über das Dienstverhältnis der Beamten des Politischen Departements erlassen, die Beamtenordnung III. Sie umschrieb die besonderen Rechte und Pflichten der Beamten im Aussendienst: Versetzungspflicht, Auslandszulagen usw. Diese Regelung, die in den Grundzügen heute noch gilt, sieht einen weitgehend gesicherten, hierarchischen Aufstieg des versetzbaren Personals vor. Dieses besondere Karrieresystem mit eigenen Funktionsbändern und Beförderungskommissionen, die Empfehlungen abgeben, wird auf das Jahr 2019 fundamental umgestaltet.

Vorgesehen ist die Einführung eines harmonisierten funktionalen und an Kompetenzen ausgerichteten Systems für alle im Dienst der Aussenpolitik tätigen versetzbaren Personalkategorien vor (konsularische und diplomatische Mitarbeitende sowie Rotationspersonal der DEZA). Damit wird es stark den Regelungen angenähert, die für das Gros des Bundespersonals gelten.

EDA. Prüfung der Prozesse betreffend das versetzbare Personal durch die Eidg. Finanzkontrolle

Dem Bericht der Eidg. Finanzkontrolle entnehmen wir die folgenden Ausführungen:

Das Karrieresystem des Eidg. Departements für auswärtige Angelegenheiten

Im Eidgenössischen Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA) waren Ende November 2016 rund 5850 Mitarbeitende angestellt, davon sind gut 20 Prozent versetzbar. Diese haben die Pflicht, Arbeitsstelle und -ort in der Regel alle vier Jahre zu wechseln. *Das heisst pro Jahr müssen ungefähr 300 Stellen mit einem durchschnittlichen Lohnvolumen von 42 Millionen Franken neu besetzt werden.* Die Versetzungen kosten das EDA jährlich rund 6 Millionen. Zuständig dafür ist die Abteilung Personal EDA in der Direktion für Ressourcen (DR).

Die Eidgenössische Finanzkontrolle (EFK) hat den Versetzungsprozess der DR mit einem Fokus auf die Stellenbesetzungen an der Zentrale geprüft. Sie hat den Eindruck gewonnen, dass die Prozesse auf Stufe DR gut definiert und umgesetzt werden, sieht jedoch noch Handlungsbedarf auf Ebene des Gesamtsystems «versetzbares Personal».

Das «System» muss sich weiterentwickeln

In einem geschlossenen System, in welchem immer wieder die gleichen Mitarbeitenden auf die gleichen Stellen verteilt werden müssen, ist eine optimale Stellenbesetzung nicht immer möglich. Die EFK sieht jedoch Optimierungsmöglichkeiten durch eine grössere Individualisierung. Eine Einsatzdauer von vier Jahren kann insbesondere für einflussreiche Funktionen in der Zentrale zu kurz sein. Positionen mit einem hohen Bedarf an spezifischem Fachwissen oder an Unabhängigkeit sollten nicht generell mit versetzbaren Mitarbeitenden besetzt werden.

Für die EFK ist zentral, dass die DR alle zur Verfügung stehenden Positionen vor ihrer nächsten Ausschreibung im Hinblick auf die optimale Einsatzdauer und die dafür notwendige Spezialisierung analysiert.

Keine durchgängige Nachvollziehbarkeit trotz klar definierter Prozesse

Die DR hat das Vorgehen festgelegt, wie die Stellenbesetzungen des EDA im jährlichen Ausschreibungsverfahren zu erfolgen haben. Letzteres ist transparent und nachvollziehbar. Sämtliche Prozesse und Teilprozesse sind dokumentiert. Der Abteilung Personal EDA stehen zahlreiche angemessene Hilfsmittel zur Verfügung.

Mit einem separaten Prozess für den Wissenstransfer versucht das EDA, den Know-how-Verlust aufgrund der Versetzungen so gering wie möglich zu halten.

Die DR hat das diesjährige Ausschreibungsverfahren wie definiert durchgeführt. Die EFK hat aber festgestellt, dass die nachvollziehbar erarbeiteten Kandidatenlisten für die Stellenbesetzungen nachträglich durch die verschiedenen Hierarchiestufen angepasst werden. Dadurch werden die definierten und umgesetzten Prozesse ausgehebelt. Die Anpassungen sind zudem nicht nachvollziehbar. Sie finden insbesondere bei den Topkaderstellen, die schlussendlich durch den Bundesrat ernannt werden, statt. Die EFK ist der Auffassung, dass die DR Verbesserungen vornehmen muss, um die Transparenz und Nachvollziehbarkeit vollumfänglich zu gewährleisten.

Bemerkungen der VKB

Der Bericht der Eidg. Finanzkontrolle bezieht sich auf den Status quo per Ende November 2016. Mit Beschluss vom 12. April 2017 hat der Bundesrat das EDA beauftragt, die Abkehr vom System der Karrieredienste und die Einführung eines funktionenbezogenen Karriere- und Lohnsystems vorzubereiten (siehe den Beitrag in dieser Nr.). Dieser Wechsel könnte auch einen massgeblichen Einfluss auf das Verfahren der Stellenbesetzungen haben. Wenn in Zukunft die Einreihung und Entlohnung der Mitarbeitenden der Karrieredienste nicht mehr aufgrund ihrer persönlichen Einstufung vorgenommen wird, sondern aufgrund der Einstufung der ausgeübten Funktion, wird der Prozess noch stark an Bedeutung gewinnen. Allfällige Schwächen könnten zukünftig weitreichendere Konsequenzen haben.

Wie steht es um die Rentenbeziehenden?

Die Zahl der gegenwärtig in der Schweiz lebenden pensionierten Personen beträgt etwa 1,6 Millionen. Dazu kommen über 720 000 im Ausland lebende Rentnerinnen und Rentner. Wie steht es um sie? Muss ihre Kaufkraft erhöht werden?

Diese Fragen stellte Nationalrat Jacques Nicolet (SVP/VD) im März dem Bundesrat. Im Juni antwortete ihm der Bundesrat wie folgt:

Der grossen Mehrheit der Rentenbeziehenden geht es wirtschaftlich insgesamt gut

Bei den Vorbereitungsarbeiten zur Reform der Altersvorsorge 2020, die am 17. März 2017 in der Schlussabstimmung vom Parlament angenommen wurde, hat der Bundesrat die wirtschaftlichen Verhältnisse von Rentnerinnen und Rentnern

untersucht. Anhand von Steuerdaten einiger Kantone hat eine Studie das Einkommen und Vermögen von rund 1,5 Millionen Personen zwischen 25 und 99 Jahren ausgewertet. Dabei hat sich gezeigt, dass die Altersgruppe der 55- bis 75-Jährigen wirtschaftlich am besten gestellt ist. Der Analyse zufolge geht es der grossen Mehrheit der Rentnerinnen und Rentner wirtschaftlich insgesamt gut und nur wenige – insbesondere Personen fortgeschrittenen Alters – sind vom Armutsrisiko betroffen.

Der Eintritt in ein Heim könnte in Einzelfällen kritisch werden

Die wirtschaftliche Situation der Rentnerinnen und Rentner kann auch unter dem Gesichtspunkt der Ergänzungsleistungen (EL) zur AHV und IV untersucht werden. Diese Leistungen decken den Lebensbedarf von Pensionierten, deren Einkommen dazu nicht ausreicht. Sie sind ein gutes Instrument, um zu verhindern, dass in der Schweiz lebende Rentnerinnen und Rentner von Armut betroffen sind. Heute beziehen rund 12 Prozent der AHV-Rentnerinnen und -Rentner Ergänzungsleistungen. *Bei den meisten ist der Anspruch allerdings erst mit rund 80 Jahren entstanden und hängt mit dem Heimeintritt zusammen.* Werden die IV-Rentnerinnen und -Rentner ausser Acht gelassen, die bereits vor dem Altersrücktritt Ergänzungsleistungen bezogen haben, ergibt sich lediglich noch ein Anteil von 4 Prozent der AHV-Neurentnerinnen und -Neurentner, die Anspruch auf Ergänzungsleistungen haben.

Keine Massnahmen zur Erhöhung der Kaufkraft von Rentenbeziehenden

Infolgedessen hat der Bundesrat im Rahmen der Reform der Altersvorsorge 2020 keine spezifischen Massnahmen zur Erhöhung der Kaufkraft der Rentnerinnen und Rentner vorgelegt. Er ist der Ansicht, dass das Drei-Säulen-System der Altersvorsorge seine Aufgabe erfüllt und dass es weder für die aktuellen noch für die künftigen Rentenbeziehenden notwendig ist, nebst der Stabilisierung des Vorsorgesystems und dem Erhalt des Leistungsniveaus der Altersvorsorge noch zusätzliche Massnahmen zu ergreifen.

Der Erhalt des Leistungsniveaus ist denn auch eines der vom Parlament vergangenen März angenommenen Reformziele der Altersvorsorge 2020. Der Bundesrat ist sich bewusst, dass sich einzelne Rentnerinnen und Rentner in einer schwierigen finanziellen Lage befinden. Doch genau hier setzen die Ergänzungsleistungen an. Sie bieten gezielte Unterstützung, damit alle in der Schweiz wohnhaften Rentnerinnen und Rentner in Würde leben können.

Varia

Öffentliches Register über die Parteimitgliedschaft von Spitzenkadern?

Mit einer Motion verlangt Nationalrat Olivier Feller (FDP/VD) die Erstellung eines öffentlichen Registers über die Interessenbindungen der in die Vorbereitung politischer Entscheide eingebundenen Bundesangestellten. Er begründet diese Forderung wie folgt:

Bestimmte Angestellte des Bundes haben Aufgaben, im Rahmen derer sie an der Vorbereitung politischer Entscheide mitwirken. In gewissen Fällen können sie diesen Prozess sogar bedeutend beeinflussen, indem sie Entscheid- oder Gesetzentwürfen eine bestimmte politische oder ideologische Richtung geben.

Daher erscheint es angebracht, dass die betroffenen Bundesangestellten analog zu den Angaben, die die Ratsmitglieder machen müssen, ihre Interessenbindungen angeben, *insbesondere die politische Partei*, falls sie einer angehören, und dass diese Interessenbindungen für alle online abrufbar sind.

Der Bundesrat beantragt dem Parlament, die Motion abzulehnen.

Die rechtliche Stellung der Bundesangestellten ist nicht vergleichbar mit derjenigen von Parlamentarierinnen und Parlamentariern, die frei über ihre ausserparlamentarischen Tätigkeiten entscheiden können. Bestimmungen des Bundespersonalrechts haben zum Ziel, Interessenkonflikte auszuschliessen, die bei Entscheiden der betroffenen Angestellten entstehen könnten. Aufgrund dieser Bestimmungen und der dazugehörenden langjährigen und bewährten Praxis rechtfertigt sich die Schaffung des vom Motionär geforderten Registers nicht.

Parlamentarische Vorstösse

Überarbeitung des Leistungslohnsystems für das Bundespersonal

Motion der Fraktion der Schweizerischen Volkspartei des Nationalrates

Wortlaut der Motion vom 12. Dezember 2016

Der Bundesrat unterbreitet den Räten eine Revision des Bundespersonalgesetzes (BPG) sowie allfälliger weiterer Gesetze, in welcher das Leistungslohnsystem für das Bundespersonal überarbeitet und effizienter gestaltet wird. Dabei sollen die unzähligen Zuschläge, Zulagen und Prämien entschlackt und durch einen fairen Leistungslohn ersetzt werden. Zudem soll die Handhabung der Vertrauensarbeitszeit (Art. 64a der Bundespersonalverordnung, BPV) in der Bundesverwaltung

überarbeitet werden, damit deren Anwendung ab gewissen Lohnklassen nicht mehr an eine automatische Lohnerhöhung geknüpft ist.

Begründung

Das heutige Lohnsystem des Bundes gewichtet vor allem den Bildungsabschluss und die Erfahrung des Angestellten (Art. 15 BPG, Art. 37 BPV: «... berücksichtigt dabei angemessen die Ausbildung und die Berufs- und Lebenserfahrung der anzustellenden Person ...»). Gleichzeitig funktionieren die in Artikel 4 Absatz 3 BPG und Artikel 16 BPV festgelegten Beurteilungskriterien für das Bundespersonal nur mangelhaft, da fast alle Bundesangestellten mit der Beurteilungsstufe 3 («gut») bewertet werden. Gemäss Artikel 15 BPG und Artikel 39 BPV hat eine Einteilung in der Beurteilungsstufe 3 die Konsequenz, dass der Lohn – zusätzlich zum Teuerungsausgleich gemäss Artikel 44 BPV – jährlich um 1 bis 2 Prozent erhöht wird, bis der Höchstbetrag der Lohnklasse erreicht ist.

Weiter werden Ortszuschläge (Art. 43 BPV), Treueprämien (Art. 73 BPV), Funktionszulagen (Art. 46 BPV), Sonderzulagen (Art. 48 BPV), Leistungsprämien (Art. 49 BPV), Spontanprämien (Art. 49a BPV), Arbeitsmarktzulagen (Art. 50 BPV), Familienzulagen und die ergänzenden Leistungen (Art. 51 und Art. 51a BPV), Zulagen für die Verwandtschaftsunterstützung (Art. 51b BPV) und Auslagen für die familienergänzende Kinderbetreuung (Art. 75a BPV) ausbezahlt. Auch erhält das Bundespersonal ab dem 50. Altersjahr sechs und ab dem 60. Altersjahr sogar sieben Wochen Ferien.

Dieses unübersichtliche System eines mangelhaften Beurteilungsschemas und wild wuchernder Zuschläge führt dazu, dass die Leistung des einzelnen Angestellten viel zu wenig bei der Gesamtkompensation berücksichtigt wird. Um die Leistung als wichtigstes Kriterium bei der Gesamtentschädigung festzusetzen, seien das Bundespersonalgesetz (BPG) und allfällige weitere Gesetze einer Revision zu unterziehen. Sie entspricht dem Fairnessgedanken und führt zu Gleichberechtigung (gleicher Lohn für gleiche Leistung).

Stellungnahme des Bundesrates vom 22. Februar 2017

Die Motionärin zielt darauf, das Lohnsystem für das Bundespersonal hinsichtlich der Leistungsorientierung zu stärken, und beauftragt den Bundesrat, eine entsprechende Gesetzesrevision vorzunehmen. Das Bundespersonalgesetz definiert in Artikel 15 die Leistung als eines von drei Kriterien, die für die Lohnfestsetzung massgebend sind. Weitere Lohnsystemregeln nennt das BPG nicht. Es öffnet damit den in seinen Geltungsbereich fallenden Arbeitgebern, wie beispielsweise der Bundesverwaltung, den SBB, dem ETH-Bereich mit seinen Instituten und Anstalten oder dem Schweizerischen Nationalmuseum, Freiräume für eine den jeweiligen Bedürfnissen entsprechende Ausgestaltung der Lohnsysteme. Die verschiedenen

Arbeitgeber regeln diese in eigener Kompetenz. Das Lohnsystem der Bundesverwaltung ist in der Bundespersonalverordnung konkretisiert.

Mit der Regelung der Lohnsysteme auf Verordnungs- bzw. Reglementsstufe haben die einzelnen Arbeitgeber die Möglichkeit, unabhängig von den anderen Arbeitgebern und ohne aufwendige Gesetzesrevision Anpassungen an ihren Lohnsystemen vorzunehmen, was der Bundesrat in jüngster Vergangenheit im Rahmen verschiedener Revisionen der BPV gemacht hat. Der Bundesrat möchte an dieser Normenhierarchie festhalten. Deshalb spricht er sich dafür aus, das Lohnsystem für das Bundespersonal auch weiterhin auf Verordnungsstufe zu regeln. Sämtliche Anliegen der Motionärin können auch auf Verordnungsebene erfüllt werden.

Der Bundesrat hat dem Parlament Anfang Februar 2017 den in Erfüllung des Postulates der Finanzkommission des Nationalrats erstellten Bericht zum Lohnsystem des Bundes übermittelt. Kernstück des Berichtes bilden die Ergebnisse einer im Jahr 2016 in Auftrag gegebenen externen Analyse des Lohnsystems des Bundes.

Die Analyse kommt zum Schluss, dass das Lohnsystem der Bundesverwaltung mit Blick auf deren hoheitliche Aufgaben und heterogene Anforderungen grundsätzlich angemessen ausgestaltet ist. Dies gilt insbesondere für den Zielvereinbarungs- und Personalbeurteilungsprozess, die leistungsdifferenzierte Lohnentwicklung, die Leistungsprämien und die Zulagen. Dennoch bestehen in einzelnen Bereichen Optimierungsmöglichkeiten. Ein besonderes Augenmerk sollte auf die Lohnentwicklungssteuerung, die konzisere Ausgestaltung der Leistungsprämien und die Neuregelung des Ortszuschlags gerichtet werden.

Der Bundesrat hat deshalb das Eidgenössische Finanzdepartement beauftragt, ihm bis Mitte 2017 ein Aussprachepapier mit konkreten Anpassungsvorschlägen des Lohnsystems zu unterbreiten. Der Bundesrat wird sich in diesem Rahmen auch mit den Anliegen der Motionärin auseinandersetzen.

Antrag des Bundesrates vom 22. Februar 2017:

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

Keine übertriebenen Löhne und Sozialleistungen für das Bundespersonal

Motion der Fraktion der Schweizerischen Volkspartei des Nationalrates

Wortlaut der Motion vom 12. Dezember 2016

Der Bundesrat wird beauftragt, die in der Bundesverwaltung ausgerichteten Löhne und Sozialleistungen an diejenigen der Privatwirtschaft anzugleichen und diese Änderung in seiner nächsten Personalstrategie Bundesverwaltung 2020–2023 zu berücksichtigen. Weiter soll das Bundespersonalrecht, wo dies möglich ist, noch stärker an das privatwirtschaftliche Arbeitsrecht gemäss Obligationenrecht angelehnt werden.

Begründung

Wie der Bundesrat in seiner Stellungnahme zur Motion Föhn bekanntgab, wurde das Bundespersonalrecht (BPG) im Laufe seines Bestehens laufend überarbeitet und dabei an die neuen Gegebenheiten angepasst. Unter anderem wurde das BPG dem OR angenähert und dabei an die übliche arbeitsrechtliche Praxis angepasst. Die SVP begrüsst diese Anpassungen als Schritt in die richtige Richtung. Dennoch stellen wir fest, dass die Löhne und die Sozialleistungen für das Bundespersonal diejenigen in der Privatwirtschaft zum Teil massiv übertreffen.

Im Jahr 2015 betrug der durchschnittliche Bruttolohn (Grundlohn plus Ortszuschlag, einschliesslich Kaderlöhne) bei der Bundesverwaltung 121 533 Franken - weit mehr als das, was die Privatwirtschaft an Löhnen bezahlt. Auch bei den Sozialleistungen zeigt sich die Bundesverwaltung spendabel. Ob Vaterschaftsurlaub, bei der Anzahl der Ferientage oder bei den Pensionskassenbeiträgen: Die Bundesangestellten profitieren von grosszügigen Leistungen. Anders als in der Privatwirtschaft werden diese Leistungen jedoch von den Steuerzahlern bezahlt. Hier stellt sich einerseits die Frage, ob sich die Bundesverwaltung vor dem Hintergrund der laufenden Stabilisierungsprogramme diesen Luxus weiterhin leisten soll und kann. Die SVP ist der Ansicht, dass auch die Bundesverwaltung über eine Senkung der Ausgaben im Eigenbereich ihren Beitrag an gesunde Staatsfinanzen leisten muss.

Andererseits nehmen wir mit Sorge zur Kenntnis, dass die Bundesverwaltung mit ihren attraktiven Löhnen, Lohnerhöhungen (über 80 Prozent der Bundesangestellten erhielten in der Vergangenheit jährliche Lohnerhöhungen von 1 bis 2 Prozent bei teilweise negativer Teuerung) und überaus grosszügigen Sozialleistungen den privaten Unternehmen zunehmend den Rang als attraktiver Arbeitgeber abläuft. Auch aus diesem Grund ist eine Annäherung der Löhne und der Sozialleistungen beim Bund an das übliche Niveau der Privatwirtschaft aus Sicht der SVP zwingend.

Stellungnahme des Bundesrates vom 22. Februar 2017

Anlässlich der letzten Revision des Bundespersonalgesetzes im Jahr 2013 ist bereits eine weitgehende Annäherung an das Obligationenrecht erfolgt. Wie auch in der Stellungnahme auf die Motion Föhn ausgeführt, kennt das BPG nur noch dort eigene Regelungen, wo das Obligationenrecht ungeeignet ist und den speziellen Gegebenheiten bei den Bundesangestellten nicht Rechnung tragen kann. So muss beispielsweise beachtet werden, dass die Bundesverfassung die Kündigungsfreiheit des Arbeitgebers Bund einschränkt (insbesondere betreffend Gleichbehandlungsgebot und Willkürverbot). Mit der weitgehenden Übernahme des Obligationenrechts hat die Bundesverwaltung eines der liberalsten Personalgesetze für öffentlich-rechtliche Angestellte in Europa. Die Anstellungsbedingungen der Bundesangestellten entsprechen schon heute weitgehend denjenigen der Privatwirtschaft,

sodass eine vollumfängliche Übernahme des Obligationenrechts keine bedeutenden Veränderungen bringen würde. Deshalb erachtet der Bundesrat einen vollständigen Wechsel ins Obligationenrecht nicht als zielführend. Dieser ginge zudem mit einem Systemwechsel einher und führte zu einer weitgehenden Aufhebung der Bundespersonalverordnung und der übrigen Ausführungsbestimmungen. Diese müssten durch einen mit den Sozialpartnern auszuhandelnden Gesamtarbeitsvertrag ersetzt werden.

Die Anstellungsbedingungen der Bundesverwaltung werden seit jeher periodisch mit jenen grosser Unternehmen der Privatwirtschaft und anderer Arbeitgeber der öffentlichen Verwaltung verglichen. Bezüglich des Lohnniveaus bestätigte die letzte vom Eidgenössischen Finanzdepartement (EFD) in Auftrag gegebene Vergleichsstudie aus dem Jahr 2014 die Ergebnisse der umfassenden Lohnvergleichsstudie aus dem Jahr 2005. Ab dem mittleren Kader zahlt die Bundesverwaltung tiefere Medianlöhne als vergleichbare Unternehmen in der Privatwirtschaft. Die Unterschiede akzentuieren sich beim höheren Kader und Topkader. Die von der Bundesverwaltung bezahlten Medianlöhne auf diesen Funktionsebenen erreichen das Marktniveau nicht. Einzig die Gesamtvergütung der Mitarbeitenden in den tieferen Lohnklassen liegt über derjenigen der Privatwirtschaft.

Mit der Definition der höchstmöglichen Löhne auf Verordnungsebene sind zudem keine exzessiven Gesamtvergütungspakete wie in gewissen börsenkotierten, globalen Konzernen möglich.

Die Vergleichsstudie warnt zudem davor, die pekuniären Aspekte zu vernachlässigen. Damit riskiere die Bundesverwaltung, an Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt zu verlieren und in der Folge an Qualität bei der Leistungserbringung einzubüssen.

Der Bundesrat hat dem Parlament Anfang Februar 2017 den in Erfüllung des Postulates der Finanzkommission des Nationalrates erstellten Bericht zum Lohnsystem des Bundes übermittelt. Kernstück des Berichtes bilden die Ergebnisse einer im Jahr 2016 in Auftrag gegebenen externen Analyse des Lohnsystems des Bundes. In diesem Zusammenhang hat der Bundesrat das EFD beauftragt, ihm bis Mitte 2017 ein Aussprachepapier mit konkreten Anpassungsvorschlägen des Lohnsystems zu unterbreiten. Der Bundesrat wird sich in diesem Rahmen auch mit den Anliegen der Motionärin auseinandersetzen.

Antrag des Bundesrates vom 22. Februar 2017:

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

Mitgliederversammlung 2017 der VKB

68. Mitgliederversammlung der Vereinigung der Kader des Bundes

Die 68. Mitgliederversammlung der VKB fand am 10. Mai im Hotel Bellevue-Palace statt. Zentralpräsident Hans Wipfli konnte 114 Mitglieder und Gäste willkommen heissen.

Sein besonderer Gruss galt dem Referenten Staatssekretär Mario Gattiker, Staatssekretariat für Migration. Er referierte während 45 Minuten über Einwanderung im europäischen Kontext, zu welcher auch die Asylsuche gehört. Seine offene und unverblümte Darstellung fand grossen Anklang.

Geschäftsbericht 2016

Der Zentralpräsident leitete den geschäftlichen Teil der Versammlung ein, indem er zeigte, wie die Vertretung der beruflichen und wirtschaftlichen Interessen der Mitglieder der VKB im Jahre 2016 durchgeführt wurde. Er machte damit das grosse Engagement der Mitglieder der Geschäftsleitung sichtbar: Teilnahme an Veranstaltungen der Arbeitgeber, Eingaben zu Erlassen, Kontakte mit Anbietern von Dienstleistungen, verbandsinterne Sitzungen zur Meinungsbildung, Rechtsberatung in individuellen Angelegenheiten

Hans Wipfli dankte den Mitgliedern der Geschäftsleitung und des übrigen Zentralvorstandes für ihr Engagement. Danach wurde der Geschäftsbericht 2016 von der Mitgliederversammlung einstimmig genehmigt und dem Zentralvorstand Décharge erteilt.

Rechnungsablage 2016 und Voranschlag 2017

Zentralkassier Richard Zollinger erläuterte die Jahresrechnung 2016, die mit einem Jahresgewinn von 3662 Franken abschloss. Nach Präsentation des Revisorenberichtes wurde die Jahresrechnung 2016 genehmigt.

Der Voranschlag 2017 sieht Einnahmen von Fr. 315 000 und Ausgaben von Fr. 324 000 (Verlust von Fr. 9000) vor. Er wurde ohne Diskussion genehmigt.

Jahresbeitrag 2017

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

Ersatzwahl in den Zentralvorstand

Die drei demissionierenden Mitglieder des Zentralvorstandes – Markus Huber, Hans-Jörg Lehmann und Consuelo Antille, EPFL - wurden mit Dank und Applaus verabschiedet. Die sehr engagierte Consuelo Antille verliess nach vier Jahren den Zentralvorstand, weil sie zur Präsidentin der Hochschulversammlung der EPFL gewählt wurde.

Neu in den Zentralvorstand gewählt wurde Dr. Jan Van herle, Präsident der Sektion EPFL.

Tätigkeitsprogramm 2017/2018

Hans Wipfli 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)

6. Verschiedenes

Keine Wortmeldung.

Mit dem Dank an alle Anwesenden schloss der speditiv agierende Zentralpräsident bereits nach 20 Minuten die 68. Mitgliederversammlung der VKB und lud zum traditionellen Apéro ein.

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 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

Wenn es Eis regnet

Hagelkörner können in wenigen Minuten verheerende Schäden anrichten. Die Opfer: Obstbäume, Fensterscheiben und vor allem Autos.

Ein Sommergewitter ist ein faszinierendes Wetterphänomen. Doch oft bringt es auch einen unerwünschten Hagelsturm mit sich. Was ist Hagel überhaupt? Und warum kommt er gerade im Sommer, wenn es doch warm ist?

Gross wie ein Fussball

Ab einem Durchmesser von 0,5 cm gelten Eisklumpen als Hagel, vorher werden sie Graupel genannt. Sie entstehen in sommerlichen Gewitterwolken, wenn unterkühltes Wasser gefriert und sich durch Aufwinde in der Wolke Schicht um Schicht vergrössert. Ab einem Durchmesser von 2 cm verursachen Hagelkörner Schäden an Autos, Glasscheiben oder Zelten. Das grösste bekannte Hagelkorn fiel 2010 in South Dakota, USA, zur Erde. Es war 875 g schwer und mit einem Durchmesser von 20 cm fast so gross wie ein Fussball.

Lässt sich Hagel verhindern?

Bereits seit der Antike versuchen die Menschen, Hagel zu verhindern. Waren es früher Opferrituale oder Hagelprozessionen, so werden heute technische

Methoden angewendet: Das «Impfen» von Wolken mit Silberiodid soll die Hagelkörner verkleinern – doch die Wirksamkeit ist umstritten. In der Landwirtschaft werden Netze aufgespannt, um Pflanzen vor Hagel zu bewahren. Als Privatperson kann man sich schützen, indem man empfindliche Gegenstände ins Haus trägt und das Auto unter ein Dach fährt. Doch das klappt nicht immer – weil das Hagelgewitter meistens überraschend kommt.

Zerbeultes Autodach und zerfetzte Lounge

Was macht den Hagel so gefährlich? Je grösser, desto schneller: Kleine Eiskugeln haben nur eine Geschwindigkeit von etwa 35 km/h, grössere Kugeln ab 2 cm Durchmesser knallen bereits mit 70 Stundenkilometern auf Pflanzen, Dächer oder Autos. Deshalb kann schon ein kurzer Hagelschauer Autokarosserien in Wellblech verwandeln, die Rattanlounge zerfetzen oder die Apfelernte des kommenden Herbstes auf Apfelkuchenmenge schrumpfen lassen.

Und wenn der Hagel zugeschlagen hat?

Beim Auto sind die Kosten für die Reparatur von Hagelschäden über die Teilkaskoversicherung abgedeckt. Spezialisten können Hageldellen in der Karosserie «herausmassieren». Für die Sitzgarnitur auf der Terrasse zahlt die Hausratversicherung, ein Zusatzmodul kommt für aufwendige Gärten oder teure Zierpflanzen auf. Zerbrochene Fensterscheiben, zum Beispiel an älteren Wohngebäuden, sind durch die Gebäudeversicherung versichert.

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).

Eine einfache Online-Krankenkasse und persönliche Beratung?
Als Mitglied der VKB bekommen Sie beides und erst
noch günstiger. Jetzt mit nur ein paar Klicks wechseln:
kpt.ch/vkb

KPT
CPT