VKB-Mitteilungen

4-2017/18
April 2018

Zentralvorstand 2017 / 2018

Geschäftsleitung:	
Zentralpräsident	Hans Wipfli, Dr. iur., VBS
Vizepräsident	Martin Bolliger, dipl. Ing. ETH
Vizepräsident	Peter Büttiker, Fürspr.
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

Der Nationalrat will beim Bundespersonal und bei der Bundesverwaltung noch mehr sparen 5

Senkung der Löhne und Abbau von Zulagen beim Bund? 7

Der Nationalrat will bei der Zentralverwaltung sparen 11

Pensionskasse PUBLICA: Anpassung der technischen Parameter 13

Pensionskasse PUBLICA: Vorsorgewerk Bund 14

Pensionskasse PUBLICA: Vorsorgewerk ETH-Bereich 15

Staatsrechnung 2017: erneut hoher Überschuss statt Defizit 16

Finanzpolitik seit 2010: Budgetüberschüsse und Sparprogramme 18

Carsharing statt Dienstfahrzeuge für Angestellte des Bundes? 20

Personalbefragung 2017 in der Bundesverwaltung 22

Erhöhung der Studiengebühren der ETH trotz Finanzreserven 23

Varia: Armeebudget 2017–2032. Ablieferungspflicht von Bundesangestellten für Entschädigungen 24

Parlamentarische Vorstösse 26
- Aufhebung der Bestimmungen im Bundespersonalgesetz zum Teuerungsausgleich 26
- Transparenz in der Verwaltung 27

Geschäftsbericht 2017 der Vereinigung der Kader des Bundes 30
1. Zum Geleit 30
2. Sachgeschäfte 32
3. Sektionen und Geschäftsbereiche 38
4. Mitgliederversammlung, Zentralvorstand und Administration 45
5. Finanzen 47
6. Dienstleistungen 48
7. Werbung 50
8. Internationale Tätigkeit 50

Die VKB in Stichworten

BEKB: Vergünstigte Hypotheken für alle VKB-Mitglieder

Beilage: Senioren VKB und angeschlossene Sektionen
Zollmuseum Gandria und Einblick in die Arbeit der Grenzwächter auf dem Luganersee/TI
Besichtigung und Führung durch die Klosterkirche Königsfelden/AG (Wiederholung)
Zugfahrt mit der Dampfbahn über die Furka-Bergstrecke VS/UR
Rundflüge mit der «Tante JU» in Dübendorf/ZH

Der Nationalrat will beim Bundespersonal und bei der Bundesverwaltung noch mehr sparen

Trotz drei Abschlüssen der Staatsrechnung mit hohen Überschüssen und trotz günstigen Aussichten für die Jahre 2019–2021 will der Nationalrat noch mehr sparen. Und zwar mit Priorität beim Bundespersonal und bei der Bundesverwaltung. Mit fünf Motionen hat er in der Frühjahrssession diesen einseitigen Sparwillen ausgedrückt.

Kein Ende der mageren Jahre in Sicht, wenn es nach dem Nationalrat geht

Im Jahr 2017 schliesst der Bundeshaushalt mit einem überraschend hohen ordentlichen Überschuss von 2,8 Milliarden Franken ab. Der Überschuss wäre mit 4,8 Milliarden Franken noch höher ausgefallen, wenn der Bundesrat nicht eine Rückstellung von 2 Milliarden gebildet hätte. Bundesrat Maurer präsentierte in seiner Amtszeit drei Staatsrechnungen mit Überschüssen: 2015 mit 2,3 Milliarden, 2016 mit 752 Millionen und 2017 mit 2,8 Milliarden Franken. Am 14. Februar teilte der Bundesrat mit, dass sich die Aussichten bei den Bundesfinanzen für die Jahre 2019–2021 etwas aufgehellt hätten.

Wer geglaubt hatte, dass jetzt der Spardruck beim Bundespersonal und bei der Bundesverwaltung sinke, wurde in der Frühjahrssession vom Nationalrat eines Besseren belehrt.

Mit einer Motion erhält der Bundesrat den Auftrag, einen Entwurf zu einem Erlass der Bundesversammlung vorzulegen oder eine Massnahme zu treffen. Einer Motion müssen beide Räte zustimmen.

Fünf Motionen wurden, entgegen dem Antrag des Bundesrates, vom Nationalrat angenommen.

Die erste Motion fordert *die Überarbeitung des Leistungslohnsystems:* Senkung der Löhne, Abbau von Zulagen und Abschaffung der Barvergütung von 6 % für Kader mit Vertrauensarbeitszeit.

Die zweite Motion richtet sich gegen «*übertriebene Löhne und Sozialleistungen für das Bundespersonal*». Es geht um den Abbau von Sozialleistungen wie Vaterschaftsurlaub, Ferien und Beiträge an die Pensionskasse des Bundes.

Zu diesen beiden Motionen vgl. den Beitrag «Senkung der Löhne und Abbau von Zulagen beim Bund» in dieser Nummer.

Die dritte Motion verlangt einen *Abbau von Stellen bei der Zentralverwaltung,* insbesondere von Stellen, die in den Lohnklassen 20–31 eingereiht sind. Zu dieser Motion vgl. den Beitrag «Der Nationalrat will bei der Zentralverwaltung sparen» in dieser Nummer.

Die vierte Motion betrifft die *Ablieferungspflicht von Bundesangestellten.* Entschädigungen, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis beim Bund stehen, müssen vollumfänglich an die Bundeskasse gehen (vgl. den Beitrag unter Varia in dieser Nr.).

Diese vier Motionen wurden am 28. Februar bzw. am 6. März in einer Kurzdebatte behandelt, d. h. nur ein Sprecher der SVP-Fraktion und Bundesrat Maurer konnten sich äussern.

Angriff auf den Teuerungsausgleich beim Bund

Die fünfte Motion beauftragt den Bundesrat, dem Parlament eine Änderung des Bundespersonalgesetzes (BPG) zu unterbreiten, mit der die Bestimmung zum Teuerungsausgleich – namentlich Artikel 16 BPG – aufgehoben wird (vgl. den Beitrag «Parlamentarische Vorstösse» in dieser Nr.).

Am 6. März kam diese Motion im Nationalrat zur Sprache. Nach Nationalrat Hans-Ulrich Bigler (FDP/ZH) sieht das Gesetz zwar nur einen angemessenen Teuerungsausgleich vor. Die gesetzliche Bestimmung wirke sich aber als Automatismus aus, weshalb der automatische Teuerungsausgleich abgeschafft werden müsse. Nationalrat Franz Grüter (SVP/LU) erwähnte, dass es Jahre mit negativer Teuerung gegeben habe, ohne dass die Löhne nach unten angepasst wurden.

Bundesrat Maurer unterstrich, dass es keinen Anspruch auf einen automatischen Teuerungsausgleich gebe. Das Gesetz spricht von einem angemessenen Teuerungsausgleich. Der Bundesrat hat bei seinem Entscheid die wirtschaftliche und finanzielle Lage sowie die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt. zu berücksichtigen. Aufgrund der genannten Prämissen wird die Teuerung für ein bestimmtes Jahr in reduziertem Umfang oder überhaupt nicht ausgeglichen (so in den Jahren 2016 und 2017).

Der Nationalrat nahm die Motion dennoch mit 102 gegen 86 Stimmen an. Neben den Fraktionen der SVP und der FDP stimmten auch Mitglieder der Grün-Liberalen Fraktion der Motion zu.

Bemerkungen der VKB

In der Bundesverwaltung spricht man stets von generellen Lohnmassnahmen. Unter diesen Begriff fallen sowohl Teuerungszulagen als auch reale Verbesserungen der Löhne gemäss Lohnskala.

Seit 2005 gab es vier Jahre mit negativer Teuerung, nämlich 2012 (-0,7 %), 2013 (-0,2 %), 2015 (-1,1 %) und 2016 (-0,4 %). Im Jahre 2014 betrug die Teuerung 0,0 %, im Jahre 2017 +0,5 %.

Gesetzliche Bestimmungen über den Teuerungsausgleich gibt es z. B. auch betreffend die Renten der AHV. Eine Anpassung dieser Renten hängt von der Entwicklung der Löhne und Preise ab. Dass die Teuerung während Jahren negativ ausfallen könnte, hat der Gesetzgeber nicht vorausgesehen. Es gibt im schweizerischen Recht keine Norm, welche eine Senkung von Leistungen bei negativer Teuerung verlangt.

In jedem Falle entscheidet letztlich das Parlament darüber, ob das Personal des Bundes in den Genuss von generellen Lohnmassnahmen kommt. Denn diese sind immer in den Personalausgaben enthalten, die vom Parlament im Rahmen des Voranschlages jährlich bewilligt werden. Insofern ist die Motion der Finanzkommission des Nationalrates überflüssig.

Senkung der Löhne und Abbau von Zulagen beim Bund?

Am 28. Februar hat der Nationalrat, entgegen dem Antrag des Bundesrates, zwei Motionen der Fraktion der Schweizerischen Volkspartei angenommen. Es geht dabei um den Abbau angeblich übertriebener Löhne beim Bund, den Abbau von «unzähligen» Zulagen und um den Abbau angeblich übertriebener Sozialleistungen für das Bundespersonal. Für einen verbindlichen Auftrag an den Bundesrat ist noch die Zustimmung des Ständerates erforderlich.

Was verlangen die beiden Motionen der SVP, die der Nationalrat angenommen hat?

Die erste Motion fordert *die Überarbeitung des Leistungslohnsystems.* Der Bundesrat soll den Räten eine Revision des Bundespersonalgesetzes (BPG) sowie allfälliger weiterer Gesetze unterbreiten. Mit der Revision soll das Leistungslohnsystem für das Bundespersonal überarbeitet und effizienter gestaltet werden. 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.

Die zweite Motion richtet sich gegen «*übertriebene Löhne und Sozialleistungen für das Bundespersonal*». Der Bundesrat wird beauftragt, die in der Bundesverwaltung ausgerichteten Löhne und Sozialleistungen an diejenigen der Privatwirtschaft anzugleichen. Weiter soll das Bundespersonalrecht, wo dies möglich ist, noch stärker an das privatwirtschaftliche Arbeitsrecht gemäss Obligationenrecht angelehnt werden.

Wie werden die beiden Motionen von den Urhebern begründet?

– Das System der Leistungsbeurteilung ist mangelhaft – zu viele gute Leistungen

Das heutige Lohnsystem des Bundes gewichtet vor allem den Bildungsabschluss und die Erfahrung des Angestellten, zu wenig aber die Leistung. Gleichzeitig funktioniert die Beurteilung der Leistung nur mangelhaft, da fast alle Bundesangestellten mit der Beurteilungsstufe 3 («gut») bewertet werden. Das führt jedes Jahr zu individuellen Lohnerhöhungen, bis der Höchstbetrag der Lohnklasse erreicht ist.

– Wild wuchernde Zuschläge

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 ergänzende 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.

– Die Löhne und die Sozialleistungen für das Bundespersonal übertreffen, zum Teil massiv, diejenigen der kleinen und mittleren Unternehmen

Im Jahr 2015 betrug der durchschnittliche Bruttolohn 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. Kann sich die Bundesverwaltung diesen Luxus weiterhin leisten? Auch die Bundesverwaltung muss über eine Senkung der Ausgaben im Eigenbereich ihren Beitrag an gesunde Staatsfinanzen leisten. Eine Annäherung der Löhne und der Sozialleistungen beim Bund an das übliche Niveau der Privatwirtschaft ist aus Sicht der SVP zwingend. Mehr als 99 % der Unternehmen in der Schweiz sind kleine und mittlere Unternehmen.

Warum beantragt der Bundesrat, die beiden Motionen abzulehnen?

– Das Lohnsystem der Bundesverwaltung ist angemessen ausgestaltet

Eine externe Analyse kam im Jahre 2016 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. Optimierungsmöglichkeiten bei der Steuerung der Lohnentwicklung und bei der Ausgestaltung der Leistungsprämien hat der Bundesrat im Jahre 2017 umgesetzt.

– Das Bundespersonalrecht wurde an das Obligationenrecht angenähert

Anlässlich der letzten Revision des Bundespersonalgesetzes im Jahr 2013 ist bereits eine weitgehende Annäherung an das Obligationenrecht erfolgt. Das Bundespersonalgesetz kennt nur noch dort eigene Regelungen, wo das Obligationenrecht ungeeignet ist und den speziellen Gegebenheiten bei den Bundesangestellten nicht Rechnung tragen kann. Die Anstellungsbedingungen der Bundesangestellten entsprechen schon heute weitgehend denjenigen der Privatwirtschaft.

– Die Anstellungsbedingungen des Bundes müssen mit jenen grosser Unternehmen der Privatwirtschaft vergleichen werden

Die Bundesverwaltung (37 000 Angestellte) ist nicht mit einer kleinen oder mittleren Unternehmung zu vergleichen. Die Anstellungsbedingungen der Bundesverwaltung werden seit jeher periodisch mit jenen grosser Unternehmen der Privatwirtschaft und anderer Arbeitgeber der öffentlichen Verwaltung verglichen. Bezüglich des Lohnniveaus zeigte es sich: 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 Vergleichsstudie von 2014 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 Bund verfügt über qualifiziertes Personal, das er gut entlöhnt

Die Bundesverwaltung verfügt über überdurchschnittlich engagiertes und motiviertes Personal. Dieses Personal wird auch gut entlöhnt. Die Bundesverwaltung zählt

achtzig Bundesämter. In diesen arbeiten Diplomaten, Mechaniker, Grenzwächter bis zu Spezialisten für internationales Recht. Diese Vielfalt von Aufgaben erklärt die Vielzahl der Zulagen.

Bemerkungen der VKB zu den Beschlüssen des Nationalrates

Die Abbauforderungen treffen vor allem die tieferen Lohnklassen und das Kader

Die beiden Motionen wurden in einer Kurzdebatte behandelt, d. h. nur ein Sprecher der SVP-Fraktion und Bundesrat Maurer konnten sich äussern. Die Motion betreffend die Überarbeitung des Lohnsystems wurde mit 115:78 Stimmen, jene betreffend übertriebene Löhne und Sozialleistungen mit 99:93 Stimmen angenommen.

Die Allianz aus Vertretern der SVP und der FDP verfügt seit dem 30. November 2015 im Nationalrat über die absolute Mehrheit. Das Abstimmungsergebnis beim Lohnsystem zeigt, dass über den Rechtsblock hinaus eine Lohnsenkung beim Bund noch von 14 weiteren Mitgliedern des Nationalrates unterstützt wird.

Aus der Stellungnahme des Bundesrates geht hervor, dass eine *Senkung der Löhne beim Bund vor allem die tieferen Lohnklassen betreffen* würde, deren Lohn über demjenigen der Privatwirtschaft liegt. Die Motion will aber auch die Barvergütung von 6 % abschaffen, die dem *Kader mit Vertrauensarbeitszeit* jährlich ausgerichtet wird. Für Angestellte der Lohnklassen 30–38 ist Vertrauensarbeitszeit obligatorisch, Angestellte der Lohnklassen 24–29 können Vertrauensarbeitszeit mit ihren Vorgesetzten vereinbaren.

Das Personal hat ab 2015 substanzielle Sparbeiträge geleistet

In den Jahren 2015–2017 hat das Personal des Bundes folgende Beiträge an gesunde Staatsfinanzen geleistet:

- tiefere Bandbreiten für die Lohnentwicklung
- Senkung des Maximums der Leistungsprämien
- Verzicht auf eine Treueprämie nach fünf Dienstjahren
- unbefristete Stellenplafonierung beim Bundespersonal auf dem Stand von 2015 (35 000 Stellen)
- keine generellen Lohnmassnahmen in den Jahren 2016 und 2017
- Kürzung von 50 Millionen bei den Personalausgaben für 2017: Abbau von 370 Stellen
- Aufhebung der Beteiligung des Arbeitgebers an der Überbrückungsrente zwischen dem 60. und dem 62. Altersjahr
- Abbau von 500–700 Stellen in der Bundesverwaltung bis Ende 2017 im Rahmen des Stabilisierungsprogramms 2017

– massive Erhöhung der Prämien bei der Militärversicherung (5000 Versicherte)
– Aufhebung des Kaderplans 2 bei der Pensionskasse PUBLICA.

Senkung der Löhne vor dem Hintergrund von Überschüssen bei den Staatsrechnungen?

Am 28. Februar war bekannt, dass die Staatsrechnung 2017 des Bundes mit einem Überschuss von 2,8 Milliarden Franken abschliesst (siehe den Beitrag zur Staatsrechnung in dieser Nr.). Die kumulierten Überschüsse seit 2015 belaufen sich auf 5,8 Milliarden und der Bundesrat erachtet die Aussichten für die Jahre 2019–2021 als günstig. Auch vor diesem Hintergrund ist es schwer verständlich, dass 115 Mitglieder des Nationalrates jetzt eine Senkung der Löhne und einen Abbau von Zulagen beim Bund fordern.

Die Hoffnungen des Bundespersonals ruhen auf dem Ständerat

Sowohl beim Voranschlag des Bundes als auch bei den geplanten Massnahmen des Arbeitgebers bei der Pensionskasse PUBLICA hat der Ständerat im Jahre 2017 Verständnis für Anliegen des Bundespersonals gezeigt. Am 6. Juni 2017 lehnte er eine Motion von Ständerat Ruedi Noser (FDP/ZH) ab, die eine Senkung der Löhne in der Bundesverwaltung verlangte. 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 %. Sie steigen nicht stärker als die Ausgaben des Bundes. Die Bundesverwaltung erfüllt ihre wachsenden Aufgaben effizient.

Der Nationalrat will bei der Zentralverwaltung sparen

Am 6. März 2018 hat der Nationalrat mit 98:93 Stimmen eine Motion der Schweizerischen Volkspartei angenommen, welche den Bundesrat beauftragt, für die Jahre 2020–2023 Massnahmen zur personellen Reduktion der Zentralverwaltung, d. h. auf allen Ebenen in den Bereichen Stabsaufgaben, Planung, Organisation und Koordination vorzusehen. Für einen verbindlichen Auftrag an den Bundesrat ist noch die Zustimmung des Ständerates erforderlich.

Was verlangt, mit welcher Begründung, die Motion, die der Nationalrat angenommen hat?

Die Motion will bei der Zentralverwaltung sparen, nicht an der Front. Mit Front sind insbesondere die Zollverwaltung, das Grenzwachtkorps und die Armee gemeint.

In der zentralen Verwaltung könnte der Personalbedarf schrumpfen, wenn die Prozesse optimiert und modernen Kommunikationsmittel eingesetzt werden. Einsparungen könnten bei der Bundeskanzlei, den departementalen Stabsstellen, den Stabsstellen bei den Generalsekretariaten selber, sowie bei den Staatssekretariaten und Ämtern erzielt werden. Es geht um Ausgabenreduktionen in den Bereichen Kommunikation und Information, Beratung, Projekte, Planung, Strategie, Koordination und Recht.

Von den Lohnklassen her (Lohnklassen 20–31) geht es um Angestellte, die Löhne zwischen 120 000 bis 200 000 Franken pro Jahr beziehen. Es handelt sich um jene Stellen, die in den letzten Jahren relativ zu den anderen Lohnklassen überproportional gestiegen sind.

Warum beantragt der Bundesrat, die Motion abzulehnen?

Mit der Motion zur Stellenplafonierung (Bestand des Bundespersonals auf dem Stand von 2015, 35 000 Vollzeitstellen einfrieren), den generellen Kürzungen sowie den Aufgabenüberprüfungen und insbesondere auch mit der laufenden Strukturreform wurden bereits Schritte eingeleitet, die zu entsprechenden Einsparungen in der Zentralverwaltung führen. Daher ist der Bundesrat der Ansicht, dass eine Annahme der Motion diese Massnahmen übersteuern würde. Der Bundesrat wird aber im Rahmen der obgenannten Überprüfungen auch die in der Motion angesprochenen Bereiche miteinbeziehen.

Das Parlament handelt widersprüchlich. Es sind heute dreimal mehr Vorstösse zu beantworten als noch vor 12 Jahren. Die Beantwortung dieser Vorstösse erfolgt in der Regel in den Stäben. Hier braucht der Bund Personal, um die Bedürfnisse des Parlaments zu erfüllen. Die Mitglieder des Bundesrates erhalten pro Woche Dutzende von E-Mails von Mitgliedern des Nationalrates, die sofort, innerhalb von Tagen eine detaillierte Auskunft wollen. Es sind dann auch die Stäbe, die zur Verfügung stehen und versuchen, diese Wünsche zu erfüllen.

Bemerkungen der VKB zum Beschluss des Nationalrates

Die Forderung nach Stellenabbau trifft einzig die Kader

Die Allianz aus Vertretern der SVP und der FDP verfügt seit dem 30. November 2015 im Nationalrat über die absolute Mehrheit. Das Abstimmungsergebnis zeigt, dass der Rechtsblock bei diesem Vorstoss geschlossen agiert hat. Die Hoffnungen des Bundespersonals ruhen einmal mehr auf dem Ständerat. Die VKB wird sich dafür engagieren, dass der Ständerat diese überflüssige Motion ablehnt.

Pensionskasse PUBLICA: Anpassung der technischen Parameter

Die Kassenkommission der Pensionskasse des Bundes PUBLICA hat am 25. Januar 2018 die Anpassung der technischen Parameter per 1. Januar 2019 definitiv beschlossen. Der technische Zinssatz und der Umwandlungssatz werden gesenkt, um die technischen Grundlagen den wirtschaftlichen und demographischen Entwicklungen anzupassen. Die Kassenkommission und die paritätischen Organe der Vorsorgewerke sehen Abfederungsmassnahmen vor.

Bestätigung der Entscheide von 2016 und 2017

Oberstes Ziel von PUBLICA ist es, ihren finanziellen Verpflichtungen gegenüber den Versicherten und Rentenbeziehenden nachzukommen. Um dieses Ziel trotz anhaltend tiefem Zinsumfeld, steigender Lebenserwartung und ungenügenden langfristigen Renditeerwartungen erreichen zu können, setzt PUBLICA auf realistische technische Parameter. Aus diesem Grund hat die Kassenkommission PUBLICA definitiv entschieden, 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 im Alter 65 wird nach der Senkung der technischen Grundlagen 5,09 % (bisher 5,65 %) betragen. Im gleichen Schritt, das heisst per 1. Januar 2019, vollzieht PUBLICA auch den Wechsel auf neue Rechnungsgrundlagen (BVG 2015, Periodentafeln).

Die Kassenkommission hat beschlossen, die mit den neuen technischen Grundlagen verbundenen Leistungseinbussen bei der Übergangsgeneration ab Alter 60 angemessen abzufedern: zum einen mit der «nominellen Besitzstandsgarantie», zum andern, indem die Renteneinbusse teilweise kompensiert wird. In welchem Ausmass die beiden Massnahmen für die Versicherten greifen, hängt davon ab, ob sie sich für eine Altersrente oder einen (teilweisen) Kapitalbezug entscheiden.

Nominelle Besitzstandsgarantie für die Übergangsgeneration ab Alter 60

Bei einer Pensionierung ab dem 1. Januar 2019 erhalten die Versicherten, die zuvor das 60. Altersjahr vollendet haben, mindestens diejenige Rente, welche sie bei einer Pensionierung per 31. Dezember 2018 mit dem bis anhin gültigen Umwandlungssatz erhalten hätten. Bei einer Teilpensionierung oder bei Abzug von Kapital nach dem 1. Januar 2019 entfällt diese Garantie.

Diese Garantie bedeutet für die Altersgruppe 60–65, dass auf dem bis Ende 2018 angesparten Altersguthaben der bisherige, höhere Umwandlungssatz von 5,65 %

angewendet wird. Für den ab dem 1. Januar 2019 angesparten Teil des Altersguthabens gilt der neue, tiefere Umwandlungssatz von 5,09 %.

Kompensation der Renteneinbusse für die Übergangsgeneration ab Alter 60

Die Renteneinbusse als Folge des tieferen Umwandlungssatzes wird bei den Versicherten, die vor dem 1. Januar 2019 das 60. Altersjahr vollendet haben, auf den Zeitpunkt ihrer Pensionierung mit einem altersabhängigen Kompensationsbetrag teilweise abgefedert. Wird nach dem 1. Januar 2019 Kapital abgezogen, so wird diese Kompensation proportional zum bezogenen Kapital gekürzt.

Weitere Abfederungsmassnahmen liegen in der Zuständigkeit der Vorsorgewerke

Die paritätischen Organe der Vorsorgewerke haben weitere Abfederungsmassnahmen für ihre Versicherten beschlossen. Die einzelnen Massnahmenpakete werden in den kommenden Monaten von den Vorsorgewerken in Zusammenarbeit mit PUBLICA umgesetzt.

Individuelle Leistungsberechnungen

Alle Versicherten, die sich per 31.12.2018 (vorzeitig) pensionieren lassen könnten, erhalten von PUBLICA im Mai 2018 die individuelle Darstellung ihrer Vorsorgesituation.

Pensionskasse PUBLICA: Vorsorgewerk Bund

Abfederungsmassnahmen des Vorsorgewerkes Bund (Bundesverwaltung)

Die Kassenkommission PUBLICA hat am 25. Januar 2018 definitiv entschieden, den technischen Zinssatz auf den 1. Januar 2019 zu senken. Gleichzeitig wird auch der Umwandlungssatz gesenkt, was eine Senkung der künftigen Renten um 10 % zur Folge hat.

Um die Reduktion der Renten für die im Jahre 2018 über 60-jährigen Mitarbeitenden abzufedern, hat die Kassenkommission Massnahmen beschlossen (nominelle Besitzstandsgarantie, altersabhängiger Kompensationsbetrag).

Im Anschluss daran hat das Paritätische Organ des Vorsorgewerks Bund am 30. Januar 2018 eigene Abfederungsmassnahmen für die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung definitiv verabschiedet.

Nach dem negativen Finanzierungsentscheid des Parlaments im Rahmen der Budgetdebatte konnte mittlerweile eine alternative Finanzierung der Massnahmen gefunden werden. Die sehr gute Performance von PUBLICA im 2017 erlaubt es dem Vorsorgewerk Bund, eine Sonderrückstellung vorzunehmen.

Verbleibende Einbusse bei den Renten im Vorsorgewerk Bund

Die Einbusse bei den Renten kann damit für Mitarbeitende bis 50 Jahre auf fünf Prozent reduziert werden. Für Mitarbeitende zwischen 50 und 60 Jahren resultiert eine Kürzung zwischen fünf und 2,8 %. Für die Übergangsgeneration (60-Jährige und älter) ist die Einbusse auf maximal 2,8 % begrenzt.

Erhöhung der Sparbeiträge ab 2019 im Vorsorgewerk Bund

Der Bundesrat hat sich zudem dafür ausgesprochen, 40 Millionen Franken für die Erhöhung der Sparbeiträge einzusetzen.

Pensionskasse PUBLICA: Vorsorgewerk ETH-Bereich

Das Vorsorgewerk ETH-Bereich

Der ETH-Bereich besteht aus den beiden Hochschulen des Bundes – ETH Zürich und ETH Lausanne – sowie den vier Forschungsanstalten Eawag, WSL, Empa und PSI. Innerhalb der Sammeleinrichtung PUBLICA bildet der ETH-Bereich ein eigenes Vorsorgewerk. Ende 2016 gehörten 19 000 Aktive (Angestellte) und 5300 Rentenbeziehende diesem Vorsorgewerk an. Die Altersstruktur im ETH-Bereich ist günstiger als jene beim Bund und das Vorsorgewerk verfügt über höhere Reserven. Das Vorsorgekapital betrug 6,3 Milliarden Franken. Das Führungsorgan, das paritätische Organ, setzt sich aus je 9 Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zusammen.

Abfederungsmassnahmen des Vorsorgewerkes ETH-Bereich

Die Kassenkommission PUBLICA hat am 25. Januar 2018 definitiv entschieden, den technischen Zinssatz auf den 1. Januar 2019 zu senken. Gleichzeitig wird auch der Umwandlungssatz gesenkt, was eine Senkung der künftigen Renten um 10 % zur Folge hat.

Um die Reduktion der Renten für die im Jahre 2018 über 60-jährigen Mitarbeitenden abzufedern, hat die Kassenkommission Massnahmen beschlossen (nominelle

Besitzstandsgarantie, altersabhängiger Kompensationsbetrag; vgl. den Beitrag Anpassung der technischen Parameter in dieser Nr.). Diese Massnahmen gelten für alle Vorsorgewerke.

In diesem Zusammenhang hat das *Paritätische Organ des Vorsorgewerks ETH-Bereich eigene, zusätzliche Abfederungsmassnahmen* für die Mitarbeitenden verabschiedet.

– Personen, die am 1. Januar 2019 das 60. Altersjahr erfüllt haben, werden praktisch keine Einbussen in Kauf nehmen müssen (mit einigen Einschränkungen).
– Das Alterskapital der über 45-jährigen Versicherten wird, je nach Alter, zwischen 2,6 % und 11 % aufgestockt. Diese Aufstockung wird durch angesammelte und als Rückstellungen verwendete Überschüsse des Vorsorgewerks finanziert.
– Die Risikoprämien werden von 2 % auf 1,5 % gesenkt. Der Anteil des Arbeitgebers daran beträgt 0,95 %, derjenige der Arbeitnehmer 0,55 %.
– Die Sparbeiträge werden erhöht. Für die Altersgruppe 22 bis 44 Jahre beträgt die Erhöhung der Sparbeiträge 0,5 %. Für die Altersgruppe 45–70 beträgt die Erhöhung 2,5 %. Die Kosten dieser Erhöhung werden wie folgt verteilt: Der Arbeitgeber trägt 64 % und die Arbeitnehmer 36 % dieser Erhöhung

Angestellte, die 60 Jahre und älter sind, werden im Mai ein Informationsschreiben erhalten, in dem die aktuellen Leistungen mit der neuen Variante verglichen werden. So können sie entscheiden, ob sie Ihren Ruhestand vor dem Inkrafttreten der Anpassung antreten wollen. Die übrigen Angestellten werden, wie gewohnt, Anfang 2019 ihren Vorsorgeausweis mit dem neuen Umwandlungssatz erhalten.

Diese Entscheide wurden autonom getroffen. Sie sind nicht abhängig von Beschlüssen des Parlaments. Im Ergebnis sind sie für das Personal günstiger als jene beim Bund.

Staatsrechnung 2017: erneut hoher Überschuss statt Defizit

Im Jahr 2017 schliesst der Bundeshaushalt mit einem überraschend hohen ordentlichen Überschuss von 2,8 Milliarden Franken ab. Diese deutliche Verbesserung gegenüber dem Voranschlag ist vor allem auf höhere Einnahmen aus der Verrechnungssteuer zurückzuführen. Die Aussichten für die Jahre 2019–2021 haben sich etwas aufgehellt, der Handlungsspielraum ist aber kleiner als der Finanzierungsbedarf für die aktuell diskutierten Reformen und Projekte.

Überschuss dank überraschend hohen Eingängen bei der Verrechnungssteuer

Der Voranschlag 2017 war von einem *Defizit von 250 Millionen* ausgegangen, wobei sich schon in den beiden Hochrechnungen des letzten Jahres eine Verbesserung abzeichnete. Diese Entwicklung hat sich gegen Ende Jahr noch deutlich akzentuiert und führte zu einem Überschuss von 2,8 Milliarden.

Die *Einnahmen* schlossen im Jahr 2017 um 3,9 % besser ab als budgetiert. Insbesondere die Verrechnungssteuer lag Ende Jahr 2,0 Milliarden höher als erwartet (+32,4 %). Dieses starke Wachstum war so nicht erwartet worden. Es ist einerseits auf höhere Eingänge aus Dividenden zurückzuführen. Andererseits sind die Rückerstattungen nicht im gleichen Ausmass angestiegen. Zur Abfederung der zukünftigen Rückforderungen wurde eine Rückstellung von 2 Milliarden Franken gebildet.

Weitere Mehreinnahmen sind bei der Direkten Bundessteuer zu verzeichnen (+0,8 Mrd.), während die Mehrwertsteuer unter dem Budget blieb (-0,4 Mrd.). Die Einnahmen haben markant stärker zugenommen als das nominelle Wirtschaftswachstum von 1,3 %. Ohne die Verrechnungssteuer wachsen die Einnahmen um 1,7 % und die Budgetabweichung beläuft sich auf 1,0 %.

Die *Ausgaben* des Bundes wuchsen im Vergleich zum Vorjahr um 1,3 Milliarden auf 68,3 Milliarden (+2,0 %). Neben den weiterhin wachsenden Beiträgen an die Sozialversicherungen und Kantone im Bereich der sozialen Wohlfahrt waren die Bildung und Forschung und die übrigen Aufgabengebiete (Bürgschaften Hochseeschifffahrt) die grössten Ausgabentreiber. Demgegenüber waren die Ausgaben für den Verkehr leicht rückläufig.

Bemerkungen der VKB

Überschuss nach Rückstellung

Der Überschuss wäre mit 4,8 Milliarden Franken noch höher ausgefallen, wenn der Bundesrat nicht eine *Rückstellung von 2 Milliarden* gebildet hätte. Diese Massnahme bei der Verrechnungssteuer ist aber verständlich und gerechtfertigt, denn die Rückforderungen bei dieser Steuer sind viel tiefer als sie eigentlich sein müssten. Die Unternehmen fordern die Verrechnungssteuer möglichst spät zurück, um Negativzinsen zu vermeiden. Die Bundeskasse wird so als eine Art Bank benutzt.

Nach den Regeln der Schuldenbremse geht der Überschuss in den Schuldenabbau. Dadurch wird die Zinslast reduziert und es gibt mehr Spielraum für andere Ausgaben.

Finanzierungsbedarf für aktuell diskutierte Reformen und Projekte

Aktuell gibt es vier Projekte für Steuerreduktionen: Die Reform der Unternehmenssteuern (1 Mia.), die Abschaffung der Stempelsteuern (2,4 Mia.), die Reform der Besteuerung der Ehepaare (1 Mia.) und die Abschaffung der Industriezölle (0,5 Mia. Fr.).

Mehr Handlungsspielraum für den Voranschlag 2019.
Chance für Lohnmassnahmen

Eine frohe Botschaft bildet die Mitteilung, dass die Aussichten für die kommenden Jahre sich etwas aufgehellt haben. Die Personalverbände fordern vom Bundesrat, im Voranschlag für 2019 generelle Lohnmassnahmen (Teuerungszulage und generelle Lohnerhöhung) im Umfang von 1,5 % einzuplanen.

Die generellen Lohnmassnahmen der letzten fünf Jahre sahen wie folgt aus:

2014: 0,7 %;

2015: 0,2 %;

2016: 0,0 %;

2017: 0,0 %;

2018: 0,6 %.

Finanzpolitik seit 2010: Budgetüberschüsse und Sparpakete

Seit 2006 schlossen die Staatsrechnungen des Bundes – mit Ausnahme des Jahres 2014 (Defizit von 124 Mio.Fr.) – immer mit Überschüssen ab. Die Schulden des Bundes konnten in diesem Zeitraum um 27 Milliarden Franken reduziert werden. Die positiven Abschlüsse wurden ab 2010 aber von drei Sparprogrammen begleitet. Mit der einen Hand spart das Parlament, mit der anderen beschliesst es von Jahr zu Jahr höhere Ausgaben.

Vorsichtige Finanzpolitik in der Aera von Bundesrätin Widmer-Schlumpf

Zwei Sparprogramme…

Die Staatsrechnung für das Jahr 2009 wies einen Überschuss von 2,7 Milliarden auf. Dennoch beantragte der Bundesrat, aufgrund von ungünstigen Prognosen, am 1. September 2010 ein Bundesgesetz zum Konsolidierungsprogramm 2012–

2013 (KOPG). Zwei Jahre später verzeichnete auch die Staatsrechnung für 2011 einen Überschuss von 1,9 Milliarden, statt eines budgetierten Defizits von 600 Millionen Franken. Mit Botschaft vom 19. Dezember 2012 schlug der Bundesrat ein Bundesgesetz über das Konsolidierungs- und Aufgabenüberprüfungspaket 2014 (KAPG 2014) vor.

… welche auch die Verwaltung betrafen

Im Konsolidierungsprogramm 2012–2013 musste der Eigenbereich der Verwaltung mit Kürzungen von 160–180 Millionen beim Personal, bei der Informatik, der Beratung und beim übrigen Sachaufwand zur Haushaltentlastung beitragen.

Fortsetzung dieser Politik ab 2016 durch Bundesrat Maurer

Die Staatsrechnung für das Jahr 2015 schloss mit einem Überschuss von 2,3 Milliarden Franken ab, statt eines budgetierten Überschusses von 400 Millionen Franken. Mit Botschaft vom 25. Mai 2016 unterbreitete der Bundesrat dem Parlament das Stabilisierungsprogramm 2017–2019. Ziel der Vorlage war es, die Einhaltung der Vorgaben der Schuldenbremse zu gewährleisten. Wichtigster Grund für das Stabilisierungsprogramm war die starke Aufwertung des Schweizerfrankens, nachdem die Schweizerische Nationalbank im Januar 2015 den Wechselkurs des Frankens freigegeben hatte. Das Stabilisierungsprogramm 2017–2019 reduzierte die Ausgaben gegenüber der bisherigen Planung ab 2017 um jährlich 800 Millionen bis 1 Milliarde Franken.

Wiederum musste der Eigenbereich der Bundesverwaltung mit 125 bis 150 Millionen Franken pro Jahr zum Sparziel beitragen. Neben dem Abbau von Stellen war der Personalbereich besonders von den Anpassungen bei der Überbrückungsrente und den Prämienerhöhungen bei der Militärversicherung betroffen.

Am Ende der mageren Jahre?

Bundesrat Maurer präsentierte drei Staatsrechnungen mit Überschüssen: 2015 mit 2,3 Milliarden, 2016 mit 752 Millionen und 2017 mit 2,8 Milliarden Franken. Dazu kommt das Stabilisierungsprogramm 2017–2019, das noch einige Zeit nachwirkt.

Die Einschätzung des Bundesrates vom 14. Februar 2018, wonach sich die Aussichten für die Jahre 2019–2021 etwas aufgehellt hätten, weckt Hoffnungen. Kann in den Jahren 2019–2021 mit Überschüssen, ohne die Begleitung von Sparprogrammen, gerechnet werden?

Carsharing statt Dienstfahrzeuge für Angestellte des Bundes?

Nationalrat Carlo Sommaruga (SP/Genf) verlangt mit einer Motion, dass persönliche Dienstfahrzeuge für Angestellte des Bundes abgeschafft werden. Der Motionär kritisiert in erster Linie den Fahrzeugpark des Departementes für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport. Die Transportbedürfnisse der Bundesverwaltung sollen innert drei Jahren durch Carsharing-Modelle, wie z. B. Mobility, abgelöst werden. Der Bundesrat hat am 21. Februar 2018 beschlossen, die Ablehnung der Motion zu beantragen.

Begründung des Motionärs: Dienstfahrzeuge sind nicht umweltverträglich und zu teuer

Das Eidgenössische Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) hat im Jahre 2016 mehr als 14 Millionen Franken für Dienstfahrzeuge ausgegeben; der Fahrzeugpark des VBS umfasst 1800 Fahrzeuge. Es handelt sich um ein Privileg, das von den allermeisten Bundesangestellten gar nicht benötigt wird. In einer Zeit, in der in allen Budgets Sparmassnahmen gefordert werden, ist diese Ausgabe absolut nicht gerechtfertigt.

Das VBS hat den Einsatz der Dienstfahrzeuge nicht umweltverträglich und zu teuer organisiert. Zudem ist es nicht mehr zeitgemäss, individuelle Dienstfahrzeuge bereitzustellen oder zu finanzieren.

Eine Reihe von öffentlichen Verwaltungen und Privatunternehmen, die auf verschiedenste Weise auf Mobilität angewiesen sind, haben sich mit Erfolg für ein Carsharing-Modell am Arbeitsort entschieden. Dieses Modell verbessert die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln und von Einzelfahrzeugen, da sich deren gemeinsame Nutzung nach den effektiven Bedürfnissen richtet.

Gegenargumente des Bundesrates

Allgemeine Grundsätze

Für die gesamte Bundesverwaltung gilt, dass die Nutzung von Dienstfahrzeugen nur zulässig ist, wenn die Benützung der öffentlichen Verkehrsmittel nicht opportun erscheint. Allgemein ist es so, dass in allen Departementen Poolfahrzeuge für Dienstreisen zur Verfügung stehen. Es obliegt den einzelnen Departementen für gewisse Funktionen persönliche Dienstfahrzeuge abzugeben (in Absprache mit dem EFD), wo es die Erfüllung der Aufgaben erfordert.

Die zivil angestellten Mitarbeitenden im Bereich Verteidigung haben keine persönlich zugeteilten Dienstfahrzeuge. Solche stehen für Dienstreisen als Poolfahrzeuge zur Verfügung, sofern die Benützung der öffentlichen Verkehrs- und Transportmittel nicht zielführend ist.

Besondere Bedürfnisse des militärischen Berufspersonals

Bei den erwähnten 1800 Dienstfahrzeugen handelt es sich um die Fahrzeuge des militärischen Berufspersonals. Die Armee setzt ihr militärisches Berufspersonal auf über 100 Standorten ein, meist fernab urbaner Umgebung in der gesamten Schweiz. Die Berufsmilitär müssen sich flexibel auf Schiess- und Übungsplätzen, an Rapporte, zu Truppenbesuchen usw. verschieben können. Sie haben ihre Bereitschaft nach dem dienstlichen Bedarf (24/7) zu richten und müssen jederzeit damit rechnen, aus dem Stand heraus in der ganzen Schweiz eingesetzt zu werden. Durch diese hohe Verfügbarkeit sowie die häufige Reisezeit legt ein Berufsmilitär mit seinem Dienstfahrzeug im Durchschnitt 37 000 km pro Jahr zurück. Das militärische Personal bezahlt jeden Monat eine Pauschale zur Nutzung des Dienstfahrzeuges (je nach Stufe zwischen Fr. 250 und Fr. 320). Diese Lohnabzüge betragen jährlich mehr als 5,5 Millionen Franken.

Beschaffung und Verkauf von Dienstfahrzeugen

Bei der Beschaffung von Dienstfahrzeugen hat sich die Armee an die Vorgaben des Bundes zu halten, welche unter anderem vorgeben, dass nur Fahrzeuge aus den umweltfreundlichsten Kategorien zu beschaffen sind.

Durch den Verkauf der ausgedienten Dienstfahrzeuge werden zudem jährlich Einnahmen in der Höhe von rund 3 Millionen Franken generiert, welche der allgemeinen Bundeskasse zugutekommen. Die Armee schafft es, mit ihrem zeitgemässen Berechnungsmodell auf Basis der Vollkostenrechnung die Kilometerkosten der Dienstfahrzeuge unter 0,52 Franken pro Fahrzeug zu halten. Dies ist deutlich tiefer als die Kilometerkosten eines Durchschnittsfahrzeuges in der Schweiz.

Die wirtschaftliche und effiziente Bewirtschaftung der Flotte wurde durch interne Revisionen, das Inspektorat VBS sowie die Eidgenössischen Finanzkontrolle bestätigt.

Carsharing-Modelle erfüllen im Bereich Verteidigung die Anforderungen nicht

Carsharing-Modelle (z. B. Mobility) wurden innerhalb des Bereichs Verteidigung verschiedentlich getestet. Da die Mobility-Stationen hauptsächlich in Bahnhofsnähe und in urbaner Umgebung liegen, führt dies zu einer Verlängerung der Fahrtwege, zeitlicher Mehrbelastung und zu einer stärkeren Umweltbelastung. Ausser-

dem bieten Carsharing-Dienste keine oder nur eine unzureichende Flexibilität für kurzfristig notwendige Veränderung der Zeitbedürfnisse und Einsatzgebiete. Weiter ist bei Carsharing-Modellen die notwendige Verfügbarkeit nicht zuverlässig gesichert und verspätete Rückgaben generieren wiederum höhere Kosten.

Bei den Dienstfahrzeugen des Bundes gibt es keinen Handlungsbedarf

In Anbetracht der bereits heute restriktiv ausgestalteten Dienstfahrzeugpolitik des Bundes – Vorrang des öffentlichen Verkehrs, Erforderlichkeit zur Erfüllung der Aufgaben – und der effizienten Bewirtschaftung der Fahrzeugflotten, sieht der Bundesrat hier keinen Handlungsbedarf. Er ist überzeugt, dass das heutige Modell mit den persönlich zugeteilten Dienstfahrzeugen das kostengünstigste ist. Mit einem Carsharing-Modell können keine zusätzlichen Kosten eingespart werden.

Personalbefragung 2017 in der Bundesverwaltung

Die Bundesverwaltung zeichnet sich nach wie vor durch engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit hoher Leistungsbereitschaft aus. Dies zeigen die Ergebnisse der Personalbefragung 2017, die der Bundesrat an seiner Sitzung vom 21. Februar 2018 zur Kenntnis genommen hat.

Die meisten Befragungsergebnisse haben sich gegenüber der letzten Vollbefragung positiv entwickelt oder sind stabil geblieben. Besonders erfreulich sind die hohen Werte bezüglich Bindung, Identifikation und Engagement. Weiterhin hoch ist die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesverwaltung. Stärken der Bundesverwaltung sind insbesondere die Arbeitsfreude (Inspiration, Freude an der Arbeit, Sinnhaftigkeit) und die Personalinformation (Rechtzeitigkeit, Verständlichkeit).

Obwohl sich die Befragungsergebnisse in den Themen Arbeitsabläufe und Entscheidungsprozesse, Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben sowie berufliche Perspektiven positiv entwickelt haben oder stabil geblieben sind, beurteilen die Befragten die Themen weiterhin als verbesserungswürdig. Demgegenüber fiel die Beurteilung der Entlöhnung weniger gut als in den Vorjahren aus.

Rund 34 000 Mitarbeitende haben einen Fragebogen erhalten. Die Rücklaufquote belief sich auf erfreulich hohe 68 %.

Im Herbst 2018 folgt die nächste Kurzbefragung.

Erhöhung der Studiengebühren der ETH trotz Finanzreserven

Nationalrat Mathias Reynard (SP/VS) kann die geplante Erhöhung der Studiengebühren der ETH nicht verstehen, denn die beiden Hochschulen des Bundes verfügen über Reserven. Er stellt dem Bundesrat in einer Interpellation kritische Fragen.

Begründung des Interpellanten

Am 26. September 2017 hat der ETH-Rat angekündigt, dass er die Studiengebühren an den beiden ETH um 500 Franken erhöhen will, das heisst von gegenwärtig jährlich 1160 Franken auf jährlich 1660 Franken ab dem Jahr 2020. Zur Begründung seines Entscheids führte der ETH-Rat an, dies sei das einzige Mittel, mit dem man der Situation «knapper werdender finanzieller Ressourcen und nach wie vor zunehmender Studierendenzahlen» Herr werden könne.

Zwei Monate später erfahren wir, dass die ETH Zürich ihre Entwicklung in die Zukunft aus ihren Reserven finanzieren will, die sich auf 400 Millionen Franken belaufen. Es fällt schwer zu verstehen, wie unsere Institutionen lauthals über knapper werdende finanzielle Ressourcen klagen können, während sie gleichzeitig auf Reserven gebettet sind. Ich verlange, dass über diese Reserven Transparenz geschaffen und dass eine politische Diskussion über ihre Verwendung geführt wird.

Antwort des Bundesrates vom 21. Februar 2018

Über die Reserven im ETH-Bereich besteht Transparenz

Der ETH-Bereich hat die Möglichkeit, Reserven zu bilden. Gemäss dem Finanzbericht des ETH-Rats beliefen sich die freien Reserven der ETH Zürich am 31. Dezember 2016 auf 404 Millionen Franken und jene der ETH Lausanne auf 163 Millionen Franken.

Der ETH-Rat gibt in seinem der Eidgenössischen Finanzkontrolle unterbreiteten Finanzbericht jährlich Auskunft über die Reserven des ETH-Bereichs. Dieser Bericht wird vom Bundesrat genehmigt, den Geschäftsprüfungskommissionen und den Finanzkommissionen der eidgenössischen Räte vorgelegt und schliesslich veröffentlicht.

Dabei wird zwischen zweckgebundenen und freien Reserven unterschieden. Zweckgebundene Reserven müssen erwirtschaftet worden sein und sind mit gewissen Auflagen verbunden. Sie umfassen Schenkungen und Legate, Reserven für Lehr- und Forschungsprojekte sowie Reserven für Infrastruktur- und Verwaltungs-

projekte. Der ETH-Bereich verfügt eigenständig über die mögliche Verwendung der freien Reserven.

Die Jahresabschlüsse werden am Ende jedes Rechnungsjahres dem Bundesrat vorgelegt, der davon Kenntnis nimmt und in diesem Rahmen Stellung beziehen kann.

Studiengebühren und Reserven ergänzen sich

Der ETH-Rat hat entschieden, die Studiengebühren der ETH zu erhöhen, zumal diese aktuell im unteren Drittel der Gebührenspanne der Schweiz liegen und in der Deutschschweiz gar die tiefsten sind. Die Erhöhung der Studiengebühren ist eine mittel- bis langfristige Massnahme, während die Reserven nicht zur Finanzierung dauerhafter Massnahmen eingesetzt werden können.

Ausserdem kann mit der von der ETH Zürich angekündigten Massnahme, die Schaffung zusätzlicher Lehrstühle aus den Reserven zu finanzieren, auch das Betreuungsverhältnis für die Studierenden verbessert werden. Die beiden Massnahmen ergänzen sich also.

Gemäss ETH-Rat würden die Mehreinnahmen aus der Erhöhung der Studiengebühren ab 2021 pro Jahr rund 7,5 Millionen Franken für die ETH Zürich und rund 3,9 Millionen Franken für die ETH Lausanne betragen. 30 % dieser Einnahmen sollen für Ausgleichsmassnahmen eingesetzt werden, um Beschränkungen bei der Studienzulassung oder eine Selektionswirkung der Anmeldegebühren zu vermeiden.

Gemäss dem Bundesamt für Statistik (BFS) belief sich die Teuerung zwischen 2004 und 2016 auf 3,4 %.

Varia

Armeebudget 2017–2032. Finanzierung des Erneuerungsbedarfs der Schweizer Armee

Mit einer Interpellation erkundigte sich Nationalrat Marcel Dobler (FDP/SG) nach den Kosten und der Finanzierung des Erneuerungsbedarfs der Schweizer Armee im Zeitraum 2017–2032. Der Bundesrat gab ihm wie folgt Auskunft:

Rüstungsprogramme in der Höhe von insgesamt 15 bis 19 Milliarden Franken

Der Erneuerungsbedarf der Schweizer Armee, der durch Beschaffungen via Rüstungsprogramme abgedeckt werden soll, beträgt für den Zeitraum 2023–2032,

also ab dem Zeitpunkt, zu dem die Erneuerung der Mittel zum Schutz des Luftraums zahlungsrelevant werden, an sich rund 19 Milliarden Franken für die ganze Armee. Er kann mit Verzichts- und Sparmassnahmen der Armee auf 15 Milliarden Franken reduziert werden.

Varianten mit geringeren Investitionen wären nur möglich, wenn einzelne Elemente aus dem Gesamtsystem Armee herausgebrochen und in der Folge weggelassen würden. Damit könnte die Armee nicht mehr die von ihr erwarteten Leistungen erbringen.

Ein Armeebudget von 5 Milliarden Franken pro Jahr reicht nicht aus

Diese Beschaffungen könnten mit einem Armeebudget von 5 Milliarden Franken pro Jahr nicht alle getätigt werden. Der Bundesrat sieht deshalb vor, das Armeebudget real jährlich um rund 1,4 % zu erhöhen. Dies ermöglicht der Armee, die Mittel zum Schutz des Luftraums und wichtige Systeme der Bodentruppen zu ersetzen.

Dieses Wachstum des Armeebudgets läuft darauf hinaus, dass der Armee Anfang der Dreissigerjahre voraussichtlich ein Budget von rund 6 Milliarden Franken zur Verfügung steht. Der Anteil der Ausgaben für die militärische Landesverteidigung am Bruttoinlandprodukt sollte damit von rund 0,7 % auf rund 0,8 % steigen.

Alternative Finanzierungsmodelle?

Der Bundesrat hat verschiedene alternative Finanzierungsmodelle für die Beschaffung der Mittel zum Schutz des Luftraums diskutiert. Er kommt zum Schluss, dass aus betriebswirtschaftlichen, rechtlichen und praktischen Gründen die Finanzierung über das ordentliche Budget getätigt werden soll. Auch lässt die Schuldenbremse eine zusätzliche Verschuldung, z. B. in Form einer (zweckgebundenen) Staatsanleihe, nicht zu.

Ablieferungspflicht von Bundesangestellten für Entschädigungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis beim Bund

Entschädigungen für Nebenbeschäftigungen, die Angestellte aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses mit dem Bund zugunsten Dritter ausüben, unterliegen nach Artikel 92 der Bundespersonalverordnung der Ablieferungspflicht. Ablieferungspflichtige Tätigkeiten können einerseits sogenannte Entsendungen sein, welche gestützt auf gesetzliche, reglementarische oder statutarische Vorgaben erfolgen. Andererseits fallen darunter z. B. auch Vortragstätigkeiten zu bundesverwaltungsspezifischen Themen. Nach geltendem Recht müssen die Angestellten die ihnen dafür

gewährten Entschädigungen dem Bund abliefern, sofern sie pro Kalenderjahr 10 % des Höchstbetrages der Lohnklasse gemäss Arbeitsvertrag übersteigen.

Mit einer Motion verlangte Nationalrat Peter Keller (SVP(NW), dass Entschädigungen, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis beim Bund stehen, vollumfänglich an die Bundeskasse gehen müssen.

Der Bundesrat beantragte, die Motion abzulehnen. Ablieferungspflichtige Tätigkeiten sind für die Angestellten in der Regel mit zusätzlichen Aufgaben, Zusatzaufwand und -einsatz verbunden, die über ihre angestammte Funktion und die normale Arbeitszeit hinausgehen. Zudem bringen diese Tätigkeiten oft eine nicht zu unterschätzende zusätzliche Verantwortung mit sich. Diese Umstände rechtfertigen es, dass Angestellte, welche Nebenbeschäftigungen aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses mit dem Bund ausüben, zumindest einen Teil der dafür entrichteten Entschädigung behalten dürfen.

Am 28. Februar beschloss der Nationalrat dennoch mit 125: 64 Stimmen, die Motion anzunehmen.

Parlamentarische Vorstösse

Aufhebung der Bestimmungen im Bundespersonalgesetz zum Teuerungsausgleich

Motion der Finanzkommission des Nationalrates

Wortlaut der Motion vom 14. November 2017

Der Bundesrat wird beauftragt, dem Parlament eine Änderung des Bundespersonalgesetzes (BPG) zu unterbreiten, mit der die Bestimmungen zum Teuerungsausgleich – namentlich Artikel 16 BPG – aufgehoben wird.

Eine Minderheit beantragt die Ablehnung der Motion.

Stellungnahme des Bundesrates vom 31. Januar 2018

Das Bestreben der Motionärin zielt darauf ab, einen automatischen Ausgleich der Teuerung zu verhindern und deshalb Artikel 16 BPG aufzuheben.

Gemäss Artikel 16 BPG richtet der Arbeitgeber den Angestellten auf den Lohn oder einzelne Lohnanteile sowie auf weitere Leistungen einen angemessenen Teuerungsausgleich aus. Er berücksichtigt dabei seine wirtschaftliche und finanzielle Lage sowie die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt.

Es besteht somit kein Anspruch auf einen automatischen Teuerungsausgleich. Aufgrund der genannten Prämissen wird die Teuerung für ein bestimmtes Jahr in reduziertem Umfang oder überhaupt nicht ausgeglichen.

Gemäss Artikel 44 der Bundespersonalverordnung beschliesst der Bundesrat nach Verhandlungen mit den Personalverbänden über den Umfang des Teuerungsausgleichs für das Personal der Bundesverwaltung. Der entsprechende Beschluss des Bundesrats erfolgt stets unter Vorbehalt der Zustimmung der eidgenössischen Räte zum Voranschlag.

Das Parlament hat somit die Möglichkeit, dem Personal der Bundesverwaltung den Teuerungsausgleich zu verweigern.

Vergleichbare Bestimmungen zum Teuerungsausgleich finden sich übrigens auch in verschiedenen Gesamtarbeitsverträgen, namentlich in jenen für Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen, der Post CH AG, der Swisscom oder des Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbes.

Der Bundesrat kommt deshalb zum Schluss, dass bezüglich Artikel 16 BPG kein Revisionsbedarf besteht.

Antrag des Bundesrates vom 31. Januar 2018

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

Transparenz in der Verwaltung

Motion von Nationalrat Hans-Ulrich Bigler (FDP-Lib./ZH)

Wortlaut der Motion vom 13. Dezember 2017

Der Bundesrat wird eingeladen, die Voraussetzungen zu schaffen, damit die Kaderangestellten der Bundesverwaltung sowie die verwaltungsähnlichen Organisationen und die Kadermitarbeitenden der verschiedenen Beratungsunternehmen, welche die Verwaltung beraten, ihre Interessensbindungen analog dem Parlament in einem Register öffentlich einsehbar bekannt geben.

Begründung

Heute müssen in der Schweiz auf Stufe Bund die Mitglieder des Parlaments und der ausserparlamentarischen Kommissionen ihre Interessensbindungen öffentlich bekannt geben. Sie sind jederzeit öffentlich einsehbar. In regelmässigen Abständen jeweils vor Abstimmungen – und als medial aufgekochtes Thema auch zwischendurch – wird die Forderung bemüht, auch politische Parteien und Interessensvertreter müssten zusätzlich zu den gewählten Parlamentariern ihre Budgets, ihre Finanzierung und ihre Interessenverbindungen offenlegen.

Bei dieser Diskussion wird völlig verkannt, dass diese Forderung in keinem Verhältnis zur Stellung der Bundesverwaltung im politischen Meinungsbildungsprozess steht. In der Tat ist es die Bundesverwaltung, die in der Vorbereitung der parlamentarischen Arbeit eine ganz zentrale Rolle einnimmt.

Die Arbeiten in der Gesetzgebung (Parlament) und in der Umsetzung der Gesetze (Verwaltung) erfordert ein hohes Mass an Beurteilung von Fakten und Zusammenhängen sowie Abschätzungen und Einstufungen. Selbstverständlich werden die Aktivitäten mit objektivierbaren Instrumenten und hoher Fachkompetenz erledigt, doch sie können nicht ohne Rückgriff auf Präferenzen und Wertvorstellungen gemacht werden. Letztere wiederum basieren u.a. auch auf politischen und wirtschaftlich-relevanten Interessenbindungen.

Im Unterschied zu Parlamentsmitgliedern und ausserparlamentarischen Kommissionen sind die Interessensbindungen der Verwaltungsangehörigen nirgendwo registriert. Es ist angesichts dieser Ausgangslage schlicht unmöglich, die politischen Präferenzen der Verwaltung abzuschätzen.

Ebenso bleiben die politischen Präferenzen der grossen Zahl an Berater der Bundesverwaltung ungeklärt. Auch diese Beratungsunternehmen haben einen eigenen politischen Hintergrund, der in die angeforderten Berichte einfliesst. Zudem nehmen die Mandatsträger dieser Beratungsunternehmen ebenso am politischen Prozess teil und kandidieren auch – wie es ihren bürgerlichen Rechten entspricht – für verschiedene politische Ämter.

Stellungnahme des Bundesrates vom 31. Januar 2018

Wie der Bundesrat bereits in seiner Antwort auf die Motion Feller dargelegt hat, unterstehen Bundesangestellte dem Bundespersonalrecht, welches ihnen bestimmte Pflichten auferlegt. So werden die Angestellten dazu verpflichtet, die berechtigten Interessen des Bundes bzw. des Arbeitgebers zu wahren (Art. 20 Bundespersonalgesetz, BPG). Im Weiteren besteht die Pflicht, öffentliche Ämter und gegen Entgelt ausgeübte Tätigkeiten, die ausserhalb des Arbeitsverhältnisses ausgeübt werden, den Vorgesetzten zu melden. Kann ein Interessenskonflikt nicht ausgeschlossen werden, sind auch unentgeltlich ausgeübte Tätigkeiten meldepflichtig (Art. 91 Abs. 1 und 1bis Bundespersonalverordnung, BPV).

Die erwähnten Ämter und Tätigkeiten müssen bewilligt werden, wenn dadurch die Leistungsfähigkeit der betroffenen Angestellten im Arbeitsverhältnis mit dem Bund vermindert wird oder wenn die Gefahr eines Konflikts mit den dienstlichen Interessen besteht (Art. 91 Abs. 2 BPV). Weitere Bestimmungen regeln das Geschenkannahmeverbot, das Berufs-, Geschäfts- und Amtsgeheimnis, die Karenzfrist, den Ausstand sowie die Eigengeschäfte (Art. 93 ff BPV).

Die rechtliche Stellung der Bundesangestellten ist aufgrund dieser Pflichten nicht vergleichbar mit derjenigen von Parlamentarierinnen und Parlamentariern, die frei über ihre ausserparlamentarischen Tätigkeiten entscheiden können. Die erwähnten Bestimmungen haben zum Ziel, Interessenskonflikte 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.

Die vom Motionär gewünschte Transparenz betreffend die Interessenbindungen von Kaderangestellten der Bundesverwaltung und der dezentralen Verwaltungseinheiten wird im Einzelfall durch das Öffentlichkeitsgesetz sichergestellt. So ist gemäss der Praxis des Bundesverwaltungsgerichts ein öffentliches Interesse an der namentlichen Veröffentlichung der Nebenbeschäftigungen von Angestellten in höheren Führungsfunktionen gegeben (vgl. Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts vom 23. September 2015, A 6738/2014). Dadurch ist es möglich, Auskunft über die Interessenbindungen bei der zuständigen Verwaltungseinheit zu verlangen.

Die Tätigkeit und Stellung eines Beraters für Verwaltungseinheiten der Bundesverwaltung lassen sich nicht mit derjenigen der Bundesangestellten oder Parlamentarier vergleichen. Die Aufgaben eines Beraters umfassen die Erledigung der von der Verwaltungseinheit bestimmten Aufträge. Den Beratern kommt dabei aber keine Entscheidkompetenz zu. Diese liegt immer in der Verantwortung der Verwaltungseinheit bzw. der dafür zuständigen Bundesangestellten. Im Weiteren sind die Berater in der Regel nur für eine kurze Zeit für die Bundesverwaltung tätig. Aufgrund der fehlenden Entscheidkompetenz und der nur temporären Beschäftigung, ist die Einführung des vom Motionär geforderten Registers für die von der Bundesverwaltung beauftragten Berater nicht gerechtfertigt.

Eine Annahme der Motion wäre schliesslich infolge der Erfassung und Verwaltung der notwendigen Daten mit zusätzlichem nicht zu unterschätzendem Aufwand verbunden.

Antrag des Bundesrates vom 31. Januar 2018

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

Geschäftsbericht 2017 der Vereinigung der Kader des Bundes

1. Zum Geleit

2017 – ein durchgezogenes Jahr

Ein durchzogenes Jahr für die Personalpolitik bedeutet, dass es zum einen gut und zum andern weniger gut war: ein Jahr mit Sonnen- und Schattenseiten.

– Drei gute Nachrichten in der zweiten Jahreshälfte

Mit Beschluss vom 22. November 2017 nahm der Bundesrat eine von den Personalverbänden geforderte Korrektur bei der Lohnentwicklung zu Gunsten des Personals vor. Damit revidierte er einen Beschluss vom 15. September 2015, mit dem er den individuellen Lohnaufstieg stark abgebremst hatte. Der damalige Sparbeschluss erwies sich vor allem für neu eintretende Angestellte als sehr problematisch. Auf lange Frist wäre das Maximum der Lohnklasse auch auf Kaderstufe oft erst nach 40 oder mehr Dienstjahren erreichbar gewesen. Gute Leistungen können ab 2019 wieder besser belohnt werden.

Bei den Beratungen zum Voranschlag 2018 lehnte es eine Mehrheit des Nationalrates ab, Kürzungen im Umfang von 300 Millionen Franken bei den Betriebskosten der Verwaltung vorzunehmen. Zudem gewährte das Parlament dem Personal einen Teuerungsausgleich von 0,6 %. Eine positive Überraschung. So kommt das Bundespersonal, nach zwei Nullrunden, im Jahre 2018 endlich wieder in den Genuss einer generellen Lohnerhöhung. Die durchschnittliche Jahresteuerung 2017 belief sich auf 0,5 %.

Dass das Bundespersonal nicht mit leeren Händen dasteht, ist auch Bundesrat Ueli Maurer zu verdanken, der sich im Parlament und im Bundesrat für das Bundespersonal und die Bundesverwaltung stark eingesetzt hat. Die VKB ist ihm dafür zu Dank verpflichtet.

– Schattenseiten: Fortsetzung der Sparmassnahmen beim Personal

Am 17. März 2017 wurde das Bundesgesetz über das *Stabilisierungsprogramm 2017–2019* vom Parlament verabschiedet.

Mit der darin festgelegten Änderung des Bundespersonalgesetzes (Art. 32k BPG) entfällt die Verpflichtung des Arbeitgebers, sich generell an der Finanzierung der Überbrückungsrente zu beteiligen. Mit der Revision der Bundespersonalverordnung vom 15. November 2017 wird zum einen die Beteiligung des Arbeitgebers an der Überbrückungsrente zwischen dem 60. und dem 62. Altersjahr aufgehoben. Zu-

dem wird die Beteiligung des Arbeitgebers ab dem 62. Altersjahr auf jene Funktionen beschränkt, die eine andauernd hohe physische oder psychische Belastung aufweisen. Im Stabilisierungsprogramm enthalten sind auch Änderungen bei der Militärversicherung. Sie führen ab 2018 für 5000 Versicherte, insbesondere für aktive Berufsmilitärs, zu massiven Erhöhungen der Prämien.

Viel zu reden gab im Jahre 2017 die *Pensionskasse des Bundes PUBLICA.* So wurde auf den 1. Januar 2018 der Kaderplan 2 im Vorsorgewerk Bund aufgehoben. Ab diesem Zeitpunkt gelten für die Versicherten in den obersten Lohnklassen tiefere Sparbeiträge und ihr Altersguthaben wächst weniger stark an als vorher.

Für alle Angestellten standen die *Anpassung der technischen Parameter bei PUBLICA auf den 1. Januar 2019* im Zentrum: die Senkung des Umwandlungssatzes von 5,65 auf 5,09 % und des technisches Zinssatzes von 2,75 auf 2,0 %. Diese Anpassungen führen für die aktiven Versicherten zu einer Einbusse bei den Leistungen von rund zehn Prozent. Vom Bundesrat beantragte Abfederungsmassnahmen hätten die Leistungseinbusse auf maximal fünf % reduziert. Sie wurden vom Parlament abgelehnt.

Für viel Unruhe sorgte zudem der Beschluss des Bundesrates vom 28. Juni 2017 betreffend Mitarbeitende, die unter die Verordnung über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien (VPABP) fallen. Es geht insbesondere um die Angehörigen des Berufsmilitärs und des Grenzwachtkorps, um rund 5000 Angestellte des Bundes. Heute treten diese Mitarbeitenden, je nach Funktion, ab 60 Jahren vorzeitig in den Ruhestand. Der Bundesrat strebt für diese Mitarbeitenden das Pensionierungsalter 65 an.

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. Wir haben unter anderem darauf hingewiesen, dass ein Arbeitgeber, der alle fünf Jahre die Arbeitsbedingungen verschlechtert, seine Verlässlichkeit und Glaubwürdigkeit auf das Spiel setzt.

– Der Abwehrkampf geht weiter

Auch 2017 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. Die politischen Kräfte, welche sich für die Verhinderung oder mindestens die starke Eindämmung des Wachstums der Personalkosten engagieren, lassen nicht locker. Daran ändern auch ein guter Abschluss der Staatsrechnung des Bundes und der Aufschwung in der Wirtschaft nichts.

Jüngstes Beispiel ist die Motion der Finanzkommission des Nationalrates vom 14. November 2017, welche verlangt, dass die Bestimmungen zum Teuerungsausgleich im Bundespersonalgesetz aufgehoben werden. Andere Vorstösse betreffen die Stellenplafonierung für die Bundesverwaltung, das Lohnsystem des Bundes und die Sozialleistungen für das Bundespersonal.

– Die VKB engagiert sich für die aktiven und pensionierten Kader des Bundes

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: zwei Änderungen im Jahre 2017

Mit dem Bundesgesetz vom 17. März 2017 über das Stabilisierungsprogramm 2017 wurde die Beteiligung des Arbeitgebers an der Überbrückungsrente zwischen dem 60. und dem 62. Altersjahr aufgehoben. Damit sollten ab 2018 Einsparungen von rund 5 Millionen pro Jahr erzielt und vorzeitige Altersrücktritte unattraktiv gemacht werden. Die zweite Änderung betrifft den Schutz der Personendaten. Weil die Prozesse im HR-Bereich immer stärker durch Informatiklösungen unterstützt werden, regelt das Bundespersonalgesetz nur noch die Grundzüge. Es bestimmt, welche Personendaten der Arbeitgeber zu welchem Zweck bearbeiten darf und legt den Schutz dieser Personendaten fest.

2.1.2 Bundespersonalverordnung: zwei Änderungen im Jahre 2017

Die Revision der Bundespersonalverordnung vom 15. November 2017 betrifft die *Überbrückungsrente.* Die Beteiligung des Arbeitgebers ab dem 62. Altersjahr wird

auf jene Funktionen beschränkt, die eine andauernd hohe physische oder psychische Belastung aufweisen. Die Personalverbände werden bei der Definition dieser Funktionen noch konsultiert. Die Änderung tritt am 1. Juli 2018 in Kraft. Mit der Revision der Bundespersonalverordnung vom 22. November 2017 setzte der Bundesrat vor allem *Anpassungen am Lohnsystem des Bundes* um (siehe Ziff. 1).

2.1.3 Verordnung über den Schutz von Personendaten des Bundespersonals

Wie die Personendaten der Mitarbeitenden der Bundesverwaltung geschützt werden, ist im Bundespersonalgesetz (BPG) und ausführend in der Verordnung über den Schutz von Personendaten des Bundespersonals (BPDV) geregelt. Dieser Erlass wurde totalrevidiert und trat am 1. Januar 2018 in Kraft. Die umfangreiche Verordnung legt Details fest, wie die Datenbearbeitung, die Kategorien der bearbeiteten Daten, die Zugriffsrechte sowie die Architektur, die Organisation und den Betrieb der für die Datenbearbeitung verwendeten Informationssysteme.

2.2 Pensionskasse des Bundes PUBLICA

2.2.1 Erfolgreiches Geschäftsjahr 2016

Die Pensionskasse des Bundes PUBLICA erzielte im Jahre 2016 eine netto Gesamtrendite von 5,06 %, was einen Gesamtdeckungsgrad von 102,9 % ergab. Die Altersguthaben der Angestellten wurden mit 1,25 % verzinst.

Die Jahresrechnung der Pensionskasse PUBLICA per 31. Dezember 2017 liegt noch nicht vor. Dennoch zeichnet sich ab, dass das Jahr 2017 für die Pensionskasse des Bundes ein gutes Jahr war. Denn PUBLICA erzielte eine komfortable Gesamtrendite von 6,7 %. Der durchschnittliche Deckungsgrad aller 20 Vorsorgewerke, die der Sammeleinrichtung angeschlossen sind, betrug Ende 2017 schätzungsweise gut 107 %.

2.2.2 Reglementarische Änderungen

– Entscheide der Kassenkommission PUBLICA 2016/2017

Am 27. Oktober 2016 teilte die Kassenkommission PUBLICA mit, dass sie eine Anpassung der technischen Parameter plant. Sie sah eine weitere Senkung des technischen Zinssatzes (von 2,75 auf 2,0 %) und damit auch des Umwandlungssatzes vor. Der neue Wert im Alter 65 sollte 5,09 % betragen (bisher 5.65 %) und per Mitte 2018 eingeführt werden. Am 29. März 2017 wurde der Beschluss bestätigt, wobei ein neuer Termin für das Inkrafttreten festgelegt wurde: der 1. Januar 2019.

Am 22. Mai 2017 legte die Kassenkommission flankierende Massnahmen für die Übergangsgeneration fest. Bei den über 62-Jährigen wird die künftige Renteneinbusse weitgehend ausgeglichen. Die 60- bis 62-Jährigen im Vorsorgewerk Bund haben eine Einbusse von bis zu 2,8 % in Kauf zu nehmen. Mit diesen Massnahmen wollte die Kassenkommission einen personal- und vorsorgepolitisch unerwünschten «Torschlusseffekt» vermeiden:

– Flankierende Massnahmen des Arbeitgebers für die Angestellten ab Alter 45

Die von der Kassenkommission PUBLICA beschlossene Senkung des technischen Zinssatzes führt für die aktiven Versicherten zu einer Leistungseinbusse von rund zehn Prozent. Ende August fanden mit Bundesrat Maurer Verhandlungen über Abfederungsmassnahmen statt. Die Personalverbände begrüssten die Bereitschaft des Arbeitgebers, die Leistungseinbussen mit insgesamt 160 Millionen Franken abzufedern. Sie wehrten sich aber dagegen, dass das Personal im Jahre 2018 33 Millionen und im Jahre 2019 26 Millionen daran beitragen sollte: Verzicht auf generelle Lohnmassnahmen, d. h. auf Teuerungszulagen in beiden Jahren.

Dennoch beschloss der Bundesrat am 22. September 2017, beim Parlament zwei Massnahmen zu beantragen: eine einmaligen Einlage von 160 Millionen auf die Altersguthaben der Angestellten ab Alter 45 und eine Erhöhung der Sparbeiträge ab 2019 für dieselbe Altersgruppe. Budgettechnisch wurden die 160 Millionen Franken auf drei Jahre verteilt. Auf den Voranschlag 2018 entfiel eine Tranche von 64 Millionen Franken. Die Erhöhung der Sparbeiträge zu Lasten des Arbeitgebers hätte ab 2019 eine wiederkehrende Ausgabe von 40 Millionen Franken zur Folge. Dieses Konzept wurde vom Parlament mit dem Budgetbeschluss vom 14. Dezember 2017 abgelehnt.

– Definitiver Beschluss der Kassenkommission vom 25. Januar 2018

Oberstes Ziel von PUBLICA ist es, ihren finanziellen Verpflichtungen gegenüber den Versicherten und Rentenbeziehenden nachzukommen. Um dieses Ziel trotz anhaltend tiefem Zinsumfeld, steigender Lebenserwartung und ungenügenden langfristigen Renditeerwartungen erreichen zu können, setzt PUBLICA auf realistische technische Parameter. Aus diesem Grund hat die Kassenkommission PUBLICA definitiv entschieden, den technischen Zinssatz der offenen Vorsorgewerke auf 2 % (bisher 2,75 %) zu senken. Der Umwandlungssatz im Alter 65 wird nach der Senkung der technischen Grundlagen 5,09 % (bisher 5,65 %) betragen. Im gleichen Schritt, das heisst per 1. Januar 2019, vollzieht PUBLICA auch den Wechsel auf neue Rechnungsgrundlagen (BVG 2015, Periodentafeln).

2.3 PUBLICA: Delegiertenversammlung

Beim paritätischen Organ des Vorsorgewerkes Bund (Bundesverwaltung) waren zwei Rücktritte zu verzeichnen. Jürg Grunder, Sekretär des Verbandes PVB, wurde in die Kassenkommission PUBLICA gewählt. Paul Ackermann trat nach langjähriger Tätigkeit zurück. Am 1. November wählten die Delegierten aus dem Wahlkreis I (Vorsorgewerk Bund) Luc Python, Sekretär des Verbandes PVB und Etienne Bernard, Verband Swisspersona, in das paritätische Organ des Vorsorgewerkes Bund.

2.4 Lohnmassnahmen 2018 für das Bundespersonal

Der Bundesrat wurde an seiner Sitzung vom 20. Dezember 2017 darüber informiert, dass dem Bundespersonal auf 2018 ein Teuerungsausgleich von 0,6 % gewährt wird. Das Parlament hatte sich im Rahmen der Beratung des Budgets 2018 für Lohnmassnahmen ausgesprochen und die dafür notwendigen finanziellen Mittel im Voranschlag (32 Mio. Fr.) bewilligt. Nach zwei Nullrunden in den Jahren 2016 und 2017 hat das Parlament erfreulicherweise den gesetzlichen Anspruch des Personals auf Teuerungsausgleich respektiert.

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.

Reorganisationen betrafen folgende Bereiche: EDA: Überprüfung des Systems der beruflichen Entwicklung (Karrieresystem); EJPD: Bundesamt für Polizei fedpol, Staatssekretariat für Migration; VBS: Armeereform; EFD: Bundesamt für Informatik und Telekommunikation (BIT), Eidg. Zollverwaltung, Staatssekretariat für internationale Finanzfragen; WBF: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Entwicklung), Vollzugsstelle für den Zivildienst, Kommission für Technologie und Innovation (KTI), Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB).

2.6 Überprüfung der Aufgaben des Bundes: strukturelle Reformen

An seiner Klausursitzung vom 8. November 2017 legte der Bundesrat das weitere Vorgehen bei den strukturellen Reformen fest. Er will in zwei Stossrichtungen wei-

terarbeiten und erteilte verschiedene Vertiefungsaufträge im Hinblick auf mögliche Aufgabenverzichte, Leistungsreduktionen und Auslagerungen. Er will dabei namentlich die Bagatellsubventionen und Steuervergünstigungen überprüfen. Weiter sollen Reformen bei den gebundenen Ausgaben geprüft und gegebenenfalls in die Wege geleitet werden. Zudem werden im Hoch- und Tiefbau, bei der Informatik und bei den Publikationen Effizienzsteigerungen mit entsprechendem Sparpotenzial angestrebt. Zu Ergebnissen der in Auftrag gegebenen Überprüfungen wird der Bundesrat voraussichtlich in der zweiten Jahreshälfte 2018 entscheiden und darüber informieren.

2.7 Begleitausschuss der Sozialpartner (BAS)

In diesem Ausschuss, welcher durch die Direktorin des Eidgenössischen Personalamtes (EPA), Frau Barbara Schaerer, geleitet wird, wird die VKB durch ihren Zentralpräsidenten vertreten. Im Jahre 2017 fanden fünf Sitzungen statt. Die Schwergewichte lagen dabei auf:

- Auswirkungen der FABI-Vorlage auf die besonderen Berufskategorien
- Personalbefragungen 2016 und 2017
- Geplante Massnahmen der PUBLICA und flankierende Massnahmen
- Anpassungen beim Lohnsystem der Angestellten der Bundesverwaltung: Korrektur der Lohnentwicklung
- Überprüfung der Vorruhestandsregelung für besondere Personalkategorien (VPABP), Grundsatzentscheid des Bundesrates vom 28. Juni 2017
- Anpassungen bei der Überbrückungsrente (Stabilisierungsprogramm)
- Betriebliches Gesundheitsmanagement.

Die wichtigsten Informationen aus der Konferenz der Personalchefs der Bundesverwaltung (HRK) betrafen: Spannungsfeld Generalabonnement und effektiven Reisespesen; Jahresbericht der Vertrauensstelle; bezahlter Urlaub für die notfallmässige Betreuung von Familienmitgliedern; Aus- und Weiterbildungsprogramm Bund.

2.8 ETH-Bereich

Lohnmassnahmen 2018

Nachdem bei der ersten Verhandlung vom 29. November 2017 zwischen dem ETH-Rat und den Personalverbänden kein Ergebnis erzielt werden konnte, lenkte dieser in letzter Minute am 14. Dezember ein und gewährte dem ETH-Personal per 2018 einen Teuerungsausgleich von 0,6 %.

Die bundesrätlichen Budgetkürzungen im Globalkredit für den gesamten ETH-Bereich hätten zu einer erheblichen Reduktion der Mittel für Lehre und Forschung an der ETH Zürich, der EPF Lausanne und den vier Forschungsanstalten PSI, Empa, WSL und Eawag geführt. Der ETH-Rat sah sich deshalb ausserstande, die Teuerungsabgeltung zu finanzieren. Deshalb entschloss sich die VKB zu einem gezielten Lobbying bei den Eidgenössischen Räten, wozu ein gemeinsames Vorgehen mit den übrigen Personalverbänden erreicht werden konnte.

Ziel war es, die bundesrätlichen Kürzungen rückgängig zu machen, um so zumindest ein Nullwachstum der Finanzmittel zu erreichen. Auch die Medien wurden informiert. Nachdem vorerst nur im Ständerat eine Mehrheit gewonnen werden konnte, lenkte Mitte Dezember 2017 auch der Nationalrat ein.

Durch die Aufstockung des Voranschlages im Umfang von 53 Millionen Franken wurde der ETH-Rat in die Lage versetzt, dem Personal des ETH-Bereiches per 2018 eine Teuerungszulage von 0,6 % zu gewähren, welche insgesamt 6 Millionen Franken beansprucht. Dieses Ergebnis darf als erfreulicher Verhandlungserfolg gewertet werden, zumal die Teuerung im Jahr 2017 sich lediglich auf 0,5 % beläuft und auch beim Personal der allgemeinen Bundesverwaltung zunächst keine Teuerungsabgeltung möglich schien.

Damit konnten einzig für den ETH-Bereich und für die Landwirtschaft Budgetkürzungen rückgängig gemacht werden. Es darf mit Genugtuung festgehalten werden, dass selbst im offiziellen Ratsbulletin die Argumente der VKB Erwähnung fanden: «Die Vereinigung der Kader des Bundes (VKB) monierte einen kalten Lohnabbau und somit einen erheblichen Verlust an Kaufkraft für alle Mitarbeitenden des ETH-Bereichs.»

In unserer Stellungnahme haben wir den ETH-Rat gebeten, für das kommende Jahr die absehbare Teuerung und Geld für Lohnentwicklungen im Budget einzuplanen: Es kann nicht sein, dass die Verbände jährlich vor der Situation stehen, Lohnforderungen nur in Abhängigkeit von Budgetentscheidungen im Parlament verhandeln zu können.

Zusätzlich konnten weitere lohnrelevante Massnahmen des ETH-Rates erreicht werden: Für die Steuerung des Lohnsystems (NLS) wurden wiederum 1,2 % der gesamten Lohnsumme für Leistung und Erfahrung reserviert. Die weiteren Leistungen des Arbeitgebers, namentlich für die Förderung der Chancengleichheit, die Unterstützung von Kinderbetreuungs-, Sport-, Verpflegungs- und Weiterbildungsangeboten werden auch 2018 weitergeführt und teilweise noch ausgebaut.

Zur Abfederung der Senkung Umwandlungssatz PUBLICA beschloss der ETH-Rat schliesslich erhebliche substanzielle Mittel.

Wiederwahl von Philippe Thalmann in die Kassenkommission PUBLICA

Prof. Philippe Thalmann (EPFL) wurde von der Delegiertenversammlung ETH-Bereich mit 11 Stimmen einstimmig gewählt (5 der 16 Delegierten waren abwesend). Wir freuen uns sehr über dieses glanzvolle Resultat unseres vormaligen Präsidenten der VKB-Sektion EPFL.

3. Sektionen

3.1 Sektion Zürich

Vorstandssitzungen und wichtigste Geschäfte

An vier ordentlichen Sitzungen am 2. Februar, 5. April, 3. Juli und 5. Oktober 2017 behandelte der Vorstand, unter der Leitung von Giovanni Salemme, die laufenden Geschäfte. Einen Schwerpunkt bildete wiederum die Vorbereitung der Lohnverhandlungen mit dem ETH-Rat in Absprache mit der Sektion EPFL.

Vernehmlassung zu Senior Scientists

Wir konnten uns am 26. September 2017 zur Stellung der unbefristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeitenden (Senior Scientists) äussern. Die Qualität in Lehre und Forschung soll unter anderem mit dem Ausbau der Anzahl Senior Scientists weiter gestärkt werden.

Projekt «Kaderkonferenz» ETH Zürich

Eine Arbeitsgruppe des Vorstandes erarbeitete eine Eingabe, welche am 24. Oktober dem Präsidenten der ETHZ unter dem neuen Titel «Leitungsplattform» zugestellt wurde. Ziel war die vermehrte Information der Kaderangehörigen über ETH-weite Geschäfte. In der Antwort erklärte sich der Präsident bereit, eine Delegation der Sektion zu einer Aussprache über Personalgeschäfte zu empfangen.

Veranstaltungen 2017

Das Mitgliedertreffen vom 13. Juni fand in der Leitstelle und in der Werkstätte der Verkehrsbetriebe Zürich statt. Das Treffen der Verbindungsleute am 6. September wurde im Sammlungszentrum des Schweizerischen Nationalmuseums in Affoltern am Albis durchgeführt. Die Generalversammlung vom 8. November wurde mit einem Vortrag von Frau Dr. Myriam Dunn Cavelty vom Center for Security Studies an der ETH eingeleitet. Sie referierte über «Cyber War und Cyber Defense».

Mitgliederwerbung

Es wurde an der ETH Zürich und an den Forschungsanstalten Eawag, WSL und Empa eine Werbeaktion mit unserem Werbeflyer durchgeführt.

3.2 Sektion militärische Berufskader (SMBK)

Arbeitsumfeld des militärischen Berufskaders

Die Umsetzung der Weiterentwicklung der Armee (WEA) hat begonnen. Die neuen Ausbildungsmodelle sind aufgestellt, die neuen Führungsstrukturen der Armee ebenfalls. Die Konzeptionsphase des Mobilmachungssystems ist beendet. Es bleibt, es in grossem Massstab zu trainieren. Der Horizont ist aber nicht deshalb wolkenfrei. Im Bereich des Personals und in diesem der Finanzen besteht mittel- und langfristige noch keine Stabilität. Dies kann nur negative Folgen haben, vor allem für das Berufspersonal.

Diese heikle Situation hat sich noch verschlimmert, als der Bundesrat im Juni 2017 im Grundsatz beschlossen hat, für die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung, die unter die Verordnung über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien (VPABP) fallen, das Pensionierungsalter 65 anzustreben, also unter anderem für alle Berufsoffiziere und -unteroffiziere. Somit ist eine der wichtigsten Säulen der WEA, das Berufsbild, grundsätzlich in Frage gestellt.

Seit 1995 konnte keine Armeereform wirklich bis am Schluss umgesetzt werden. Eine neue Reform war notwendig geworden, bevor Erfahrungen auf lange Zeit gemacht werden konnten. Wird es mit der WEA ähnlich sein, nach einigen Monaten?

Geschäfte des Jahres 2017

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

Die Generalversammlung vom 31. März in der Kaserne Bern war ein grosser Erfolg. Sie war gut besucht, besonders von ehemaligen militärischen Berufskadern. Neben dem statutarischen Teil hatte der Chef der Armee, KKdt Philippe Rebord, die Gelegenheit, uns im Detail die zahlreichen Herausforderungen der WEA aufzuzeigen.

Bestandesentwicklung der Sektion

Unser Bestand ist stabil geblieben. Es ist erfreulich, feststellen zu dürfen, dass fast alle unsere Mitglieder, die das Pensionierungsalter erreichen, unserer Sektion treu bleiben. Die junge Generation identifiziert sich mit dem Beruf nicht mehr so wie die früheren – eine Tatsache, die nicht nur unsere Sektion betrifft. Es ist eine Entwicklung der Gesellschaft, die man berücksichtigen muss, weil es nicht möglich ist, daran etwas zu ändern.

Ausblick

Wir werden auch in der Zukunft alles genau verfolgen, was die Arbeitsbedingungen unserer Mitglieder betrifft. Es ist uns wichtig, dass diese Bedingungen so flexibel wie möglich bleiben und dass die laufend erbrachte bemerkenswerte Gesamtleistung des militärischen Berufspersonals durch den Bund als Arbeitgeber anerkannt wird.

Abschliessend dankt der Präsident seinem Vorstand für die geleistete Arbeit. In diesen Dank wird der Zentralvorstand der VKB, mit seinem Präsidenten Hans Wipfli, für die gute Zusammenarbeit und die Unterstützung der Anliegen der militärischen Berufskader eingeschlossen.

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

Rückblick

Das Jahr 2017 verlief ruhig. Wichtige Anliegen der Sektion konnten bereits 2016 umgesetzt werden, weshalb es im letzten Jahr nur wenig Handlungsbedarf gab. Die meisten Instruktorinnen und Instruktoren haben sich an den Arbeitsort Schwarzenburg gewöhnt. Der Shuttledienst vom Bahnhof Schwarzenburg ins Ausbildungszentrum bewährt sich. Auch die Benutzung der Unterkunftszimmer durch die Instruktoren wurde gut geregelt.

An der Hauptversammlung 2017 wurde die Anschaffung eines Gasgrills für die Terrasse beim Aufenthaltsraum im Bürogebäude beschlossen. Die offizielle Einweihung erfolgt im Frühling 2018.

Der Vorstand wurde bezüglich der Ausführungserlasse zur Prämienerhöhung der Militärversicherung zu spät informiert und konnte deshalb nicht mehr rechtzeitig intervenieren. Mit dem Bundesgesetz vom 17. März 2017 über das Stabilisierungsprogramm wurden für die Ausführungserlasse die entscheidenden Weichen gestellt.

Die Durchführung der traditionellen VIBABS-Infoanlässe in einer neuen Form wird überdacht. Der monatliche VIBABS-Stamm stiess auf kein grosses Interesse, darum wird dessen Weiterführung oder eine Alternative an der nächsten Hauptversammlung diskutiert.

Mit dem Direktor BABS und dem Chef des Geschäftsbereiches Ausbildung wurden während mehreren Gesprächen unter anderem folgende Themen konstruktiv geklärt:

– Vision Geschäftsbereich Ausbildung im Gesamtkontext des Bundesamtes
– Ausbildungen im Bevölkerungsschutz in Kooperation mit den Partnern
– Positionierung des Ausbildungszentrums Schwarzenburg sowie dessen Nutzung durch Interne und Externe
– Übungen mit Partnern
– Zusammenarbeit unserer Vereinigung mit der Personalkommission des Amtes
– Flexible Planung der Arbeitszeit.

Ausblick

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

a. die Wahrung und Förderung der Standesinteressen sowie der wirtschaftlichen und sozialen Stellung der Mitglieder;
b. die Förderung der beruflichen Weiterbildung;
c. die Pflege und 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 2017

Die 61. ordentliche Generalversammlung fand am 19. Mai in Thun statt. Nach dem statutarischen Teil hatte die Versammlung die Ehre, die Grussworte von Bundesrat Ueli Maurer, Vorsteher des Eidg. Finanzdepartements, entgegenzunehmen. Er wur-

de von der Generalsekretärin Rahel von Kaenel begleitet. Ebenfalls anwesend waren Christian Bock,. Oberzolldirektor, und Jürg Noth, Chef des Grenzwachtkorps.

Zur Sprache kamen die Revision der Verordnung über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien (VPABP), verschiedene Sparmassnahmen und das Projekt DAZIT, das die Eidg. Zollverwaltung ins digitale Zeitalter überführt

Neue Mitglieder

Die neu gewählten Offiziere konnten als Mitglieder gewonnen werden. Damit zählt die Offiziersvereinigung der Grenzwachtoffiziere zurzeit 45 aktive und 20 passive Mitglieder. Eine neue Werbekampagne ist eingeleitet.

Beziehungen zur Direktion und zum Chef des Grenzwachtkorps

Unsere Beziehungen zu den Entscheidungsträgern in unserer Verwaltung sind stets von Vertrauen und Respekt geprägt. Unsere Vereinigung ist im Ausschuss für die Steuerung des Projekts DAZIT vertreten.

Generalversammlung 2018

Die nächste Generalversammlung findet am 18. Mai in der Westschweiz statt.

3.5 Sektion ETH-Lausanne

Vernehmlassungen

Die Sektion vertrat die Interessen ihrer Mitglieder, indem sie Stellung nahm zu drei Vorhaben, die ihr von der Schulleitung unterbreitet wurden. Zwei von ihnen gehören thematisch zusammen. Es handelt sich um die *Strategische Planung 2017–2020 der ETH Lausanne* (Plan de Développement 2017–2020 École polytechnique fédérale de Lausanne EPFL) und die *Vereinbarung zwischen dem ETH-Rat und ETH Lausanne über die Strategischen Entwicklungsziele 2017–2020* (Convention d'Objectifs 2017–2020 entre CEPF et EPFL). Wir haben an jene Teile der offiziellen Personalpolitik im ETH-Bereich erinnert, die an der EPFL vergessen oder vernachlässigt werden: Förderung von Mittelbau und namentlich Senior Scientists mittels unbefristeten Arbeitsverträgen. Aus den Unterlagen der EPFL geht deutlich hervor, dass «akademischer Nachwuchs» nur als Ausbau der Assistenzprofessur-Stellen verstanden wird, und nicht in anderen Stellenbereichen. Es ist darin von «Wachstum der EPFL bis zur kritischen Masse» die Rede, ohne dies zu quantifizieren und mit welchen Mitteln dies geschehen soll. «Entwicklung der unbefristeten Arbeitsverträge» wird einmal am Rande erwähnt, ohne jegliche weitere Angaben.

Bei den Entwicklungszielen sticht heraus dass das Ziel 8 Personalpolitik, als einziges Ziel von den 10 Zielen des ETH-Rates, von der EPFL so nicht übernommen wurde. Es figuriert neu unter Ziel 10 «Arbeitsbedingungen, Gleichberechtigung, und akademischer Nachwuchs». Dies ist ein klares und negatives Signal, dass Personalpolitik – im Sinne des ETH Bereiches – an der EPFL keine Priorität geniesst. Diese Kritik hat die Sektion ETH-Lausanne auch klar ausgedrückt.

Die dritte Vernehmlassung betraf Softwarelizenzen (Licences Logiciels, LEX 6.1.5), Ihr Inhalt ist fragwürdig, weil sie die Verantwortung für korrekte Verwendung von Softwarelizenzen fast gänzlich dem Benützer überlässt, einschliesslich möglicher rechtlicher Konsequenzen, anstatt als Arbeitgeber klar mindestens zu geteilter Verantwortung zu stehen.

Lohnverhandlungen

Die Sektion ETH-Lausanne war – zusammen mit der Sektion Zürich – an beiden Gesprächen mit dem ETH-Rat über Lohnmassnahmen 2018 beteiligt. Am Ende gelang es, für das ETH-Personal per 2018 einen Teuerungsausgleich von 0,6 % zu erzielen. Die durchschnittliche Jahresteuerung 2017 belief sich auf 0,5 %. Für Einzelheiten wird auf Ziffer 2.8 verwiesen.

Engagement des Vorstandes und seiner Mitglieder in der Personalpolitik

Mitglieder des Vorstandes nahmen an fünf Veranstaltungen teil, an denen sich die Personalverbände neuen Mitarbeitenden der ETHL, (jeweils etwa 30 an der Zahl), vorstellen konnten. An zwei Sitzungen wurde das Kursangebot zur Weiterbildung des Personals kritisch evaluiert. Auf unseren Wunsch konnten wir uns an vier Sitzungen mit Vertretern der Personalverwaltung der ETH Lausanne austauschen und dabei Fragen und Anliegen zur Personalpolitik vortragen. Es ging um Laborschliessungen, Karriereplanung, Arbeitsverträge, Rückmeldungen zu den Vernehmlassungen. Hervorzuheben sind die Gespräche mit der neuen Personalchefin. Frau Swann, und dem neuen Vize-Präsidenten, Herr Marclay. Diese Gespräche werden inskünftig in regelmässigen Abständen stattfinden, mit dem Ziel, eine gute Zusammenarbeit und konkrete Ergebnisse zu erreichen.

Generalversammlung der Sektion

Die Generalversammlung der Sektion fand am 19. Dezember statt. Albert Fritschi als Vertreter des Zentralvorstandes referierte über das Ergebnis der Lohnverhandlungen und über die Situation der Pensionskasse PUBLICA. Es folgte eine rege Diskussion seitens der Anwesenden, in der Mehrheit Professoren und Senior Scientists.

Werbung

Die Zahl der Mitglieder der Sektion nahm leicht zu. Ende Jahr wurde die fällige Anpassung des Internetauftritts der Sektion eingeleitet. Von einem neuen, aktuelleren Auftritt erhoffen wir uns eine Steigerung der Mitgliederzahl.

3.6 Geschäftsbereich Senioren

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

Es wurden 13 Anlässe zu unterschiedlichen Themen angeboten. Aufgrund der grossen Nachfrage wurden insgesamt 36 Veranstaltungen durchgeführt. Total haben 1020 Seniorinnen und Senioren an unseren Anlässen teilgenommen (2016; 1090).

Folgende Anlässe wurden 2017 durchgeführt:
Februar – April: *Schweizer Fernsehen SRF Zürich und RTS Genf*
6 Besichtigungen / 120 Personen
Albert Fritschi, lic. oec. publ. UZH, Seniorenmitglied und Mitglied GL VKB

März; *Eisenbergwerk Gonzen / SG*
1 Besichtigung / 40 Personen
Oberst i Gst aD Dominique Hollinger, Seniorenmitglied VKB

April: *Sportpanorama SRF Zürich*
2 Besuche / 40 Personen
Albert Fritschi, lic. oec. publ. UZH, Seniorenmitglied und Mitglied GL VKB

April, Mai: *Sammlung Rosengart Luzern*
4 Besichtigungen: 120 Personen
Dr. phil. Willi Treichler, Seniorenmitglied VKB

Mai, Juni: *Fliegermuseum Payerne / VD*
4 Besichtigungen: 140 Personen
Korpskommandant aD Christoph Keckeis, ehemaliger Chef der Armee und Seniorenmitglied VKB

Juni, August: *Salginatobelbrücke / GR*
3 Besichtigungen, 100 Personen
Prof. Dr. h.c. Urs Meier, Seniorenmitglied VKB

Juni – August: *Kultur- und Geniesserreise am Hochrhein / SH*
3 Reisen: 90 Personen
Albert Fritschi, lic. oec. publ. UZH, Seniorenmitglied und Mitglied GL VKB

Juni, September: *Dätwyler Cabling Solutions AG Altdorf / UR*
2 Besichtigungen: 50 Personen
Oberst i Gst aD Dominique Hollinger, Seniorenmitglied VKB

Juli: *Sasso San Gottardo / TI*
2 Besichtigungen: 60 Personen
Brigader aD Alfred Markwalder, Seniorenmitglied VKB

August, September: *Zeppelin Museum und Zeppelin Werft Friedrichshafen / D*
3 Besichtigungen, 100 Personen
Daniel Ruhier, Seniorenmitglied VKB

September: *Klosterkirche Königsfelden / AG*
2 Besichtigungen: 70 Personen
Dr. Jürg Stüssi-Lauterburg, Seniorenmitglied VKB

September: *Reise ins Burgund / F*
1 Reise: 40 Personen
Albert Fritschi, lic. oec. publ. und Dr. phil. Rudolf Natsch, Seniorenmitglieder VKB

Oktober: *Tunnel-Fenster im Gotthard-Basistunnel / UR*
3 Besichtigungen; 50 Personen
Dr. iur. Christian Furrer, Seniorenmitglied und Mitglied GL VKB.

4. Mitgliederversammlung, Zentralvorstand und Administration

4.1 Mitgliederversammlung 2017

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 über Einwanderung im europäischen Kontext, zu welcher auch die Asylsuche gehört.

Der Geschäftsbericht 2016 wurde von der Mitgliederversammlung einstimmig genehmigt.

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 sah Einnahmen von Fr. 315 000 und Ausgaben von Fr. 324 000 (Jahresverlust von Fr. 9000) 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.

Die drei demissionierenden Mitglieder des Zentralvorstandes – Markus Huber, Hans-Jörg Lehmann und Consuelo Antille, EPFL – wurden mit Dank und Applaus verabschiedet. Neu in den Zentralvorstand gewählt wurde Dr. Jan Van herle, Präsident der Sektion EPFL.

Nach Genehmigung des Tätigkeitsprogrammes 2017/2018 konnte der Zentralpräsident den statutarischen Teil der Mitgliederversammlung bereits nach 20 Minuten schliessen und zum traditionellen Apéro einladen.

4.2 Zentralvorstand, Geschäftsleitung und Administration

Der Zentralvorstand wurde an fünf 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 war in diesem Jahr eher unterdurchschnittlich. In den meisten Fällen sind die Gründe Restrukturierungsprojekte in der Organisation der Bundesverwaltung und im ETH-Bereich, Leistungsbeurteilungen, Arbeitszeitmodelle, Arbeitsverträge, Trennungsvereinbarungen und nach wie vor zunehmend Burnout- und Mobbing-Fälle.

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

Mitgliederbestand

Bestand am 1. Januar 2017: 4067, davon 1565 Pensionierte

Bestand Ende 2017: 4244, davon 1578 Pensionierte.

5. Finanzen

Jahresrechnung 2017 mit Voranschlag 2018	**R 2017**	**V 2018**
Betrieblicher Ertrag		
Mitgliederbeiträge	234 340.00	231 000.00
Dienstleistungsertrag	92 852.80	91 000.00
Summe betrieblicher Ertrag	**327 192.80**	**322 000.00**
Direkter Aufwand Anlässe[1]	*28 335.05*	*28 000.00*
Direkter Aufwand VKB-Mitteilungen	*75 497.30*	*67 000.00*
Direkter Aufwand Dienstleistungen[2]	*42 918.75*	*43 000.00*
Aufwand für Dienstleistungen	**146 751.10**	**138 000.00**
Personalaufwand	***131 086.35***	***131 000.00***
Verwaltungsaufwand		
Sitzungen GL + ZV	4181.00	4000.00
Sektion Zürich	8233.65	8500.00
Sektion ETH-Lausanne	1360.00	1500.00
Callcenter / Geschäftsstelle	1698.30	2000.00
Büromaterial, Drucksachen, Kopien	2604.95	4000.00
Büroraum, Geräte, Mobiliar	12 000.00	12 000.00
Kommunikationskosten	1279.10	1500.00
Buchführung, Beratung und Revisionsstelle	3061.80	3000.00
Reisespesen	8710.10	7500.00
Summe Verwaltungsaufwand	43 128.90	44 000.00
Werbeaufwand	23 294.65	8500.00
Sonstiger betrieblicher Aufwand	0.00	0.00
Summe sonstiger Betriebsaufwand	**66 423.55**	**52 500.00**

[1] Mitgliederversammlung und Anlässe Senioren
[2] Rechtsschutzversicherung

Finanzaufwand – Zinsaufwand und Bankspesen	**183.85**	**100.00**
Finanzertrag – Zinsertrag	**0.00**	**0.00**
Direkte Steuern	**288.75**	**400.00**
Jahresverlust/-gewinn (Budgetiert -9000.00)	**– 17 540.80**	**0.00**

Aktiven per 31. Dezember 2017

PostFinance	62 456.20
Berner Kantonalbank	130 365.19
Flüssige Mittel	192 821.39
Aktive Rechnungsabgrenzung	45 974.65
Summe Aktiven	238 796.04

Passiven per 31. Dezember 2017

Verbindlichkeiten	21 262.35
Passive Rechnungsabgrenzung	5900.00
Summe kurzfristiges Fremdkapital	27 162.35
Anfangsbestand	229 174.49
Jahresverlust/-gewinn (Budgetiert +2000.00)	**– 17 540.80**
Eigenkapital	211 633.69
Summe Passiven	238 796.04

6. Dienstleistungen

Die VKB bietet ihren Mitgliedern seit vielen Jahren mit grossem Erfolg einige Dienstleistungen an: Krankenkasse, Versicherungen, Automobile (Mercedes-Benz / smart und neu Volvo) 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 Homepage (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 Versicherungen für Motorfahrzeuge bestehen rund 700 Policen, bei der Hausrat-, Gebäude- und Privathaftpflichtversicherung sind es über 200 Policen. Die Gesamtzahl an Versicherungspolicen liegt bei über 900.

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 dort 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 nach wie vor auf grosses Interesse gestossen.

Volvo

Seit dem 28. Februar 2017 haben wir eine Vereinbarung mit Volvo Car Switzerland AG zum verbilligten Kauf von Neuwagen abgeschlossen. Genaueres dazu findet sich auf unserer Homepage (www.vkb-acc.ch). Auch hier haben unsere Mitglieder Interesse gezeigt. Es wurden schon einige Fahrzeuge erworben.

7. Werbung

Im Jahr 2017 haben wir wieder eine grosse Werbeaktion durchgeführt. Der VKB sind dadurch bis Ende Jahr über 250 neue Mitglieder beigetreten und die Werbeaktion ist noch nicht ganz abgeschlossen. Wir erwarten noch etwa 50 Zugänge.

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

Im Berichtsjahr konnte wegen Terminkollisionen kein Geschäftsleitungsmitglied 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 bietet die Berner Kantonalbank: www.bekb.ch/vkb
– Spezialrabatt auf Mercedes-Neuwagen von bis zu 13 %. 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 Neufahrzeugen von 12 %: 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