VKB-Mitteilungen

2-2019/20
Oktober 2019

Zentralvorstand 2018–2020

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**
Andreas Wyss, Dr. med. vet, EDI	
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 *)
Ralph Meile, Hptm, 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
Personalpolitik in Zeiten mit Überschüssen im Bundeshaushalt	4
Das Personal im Voranschlag 2020 des Bundes	5
Der Stellenbestand im Voranschlag 2020 des Bundes in der Kritik	6
Einführung einer Personalbremse analog der Ausgabenbremse?	7
Entkopplung der Lohnentwicklung von der Leistungsbeurteilung?	8
Sind die Löhne des Bundes Spitze?	10
Strukturelle Optimierungen in der Bundesverwaltung	11
Zukunft der landwirtschaftlichen Forschung: das Projekt Agroscope	12
E-Government: Elektronische Behördenleistungen	13
SBB: Arbeitswelt der Zukunft im Zeichen der Digitalisierung	15
Mitgliederversammlung 2020 der VKB im Zeichen der Digitalisierung	16
125 Jahre Grenzwachtkorps – ohne Feier	17
ETH-Beschwerdekommission: Erneuerungswahlen	17
Tiefe Zinsen ohne Ende belasten die Pensionskassen und die Versicherten	18
Die Reform AHV 21 im Zeichen der Flexibilisierung	20
Das Bundespersonalrecht: ein grosser und bunter Blumenstrauss	22
Die Vereinigung der Kader des Bundes – eine Milizorganisation	24
Varia: Wo behandelt das Bundesrecht Frauen und Männer direkt unterschiedlich?	26
Parlamentarische Vorstösse	26
– Wie viele Flugreisen unternimmt das Bundespersonal?	26
Die VKB in Stichworten	28
Zurich: Damit der Nachbar nicht in die Luft geht: Was darf meine Drohne?	31

Beilage: Senioren VKB und angeschlossene Organisationen:

Einladung Besichtigungen im Sammlungszentrum des Schweizerischen Nationalmuseums in Affoltern am Albis/ZH

Personalpolitik in Zeiten mit Überschüssen im Bundeshaushalt

Ueli Maurer – ein erfolgreicher Finanzminister …

Bundesrat Ueli Maurer steht seit dem 1. Januar 2016 dem Eidg. Finanzdepartement vor. Er präsentiert jeweils im Februar den Abschluss der Staatsrechnung des Vorjahres. Es waren bisher vier Staatsrechnungen mit Überschüssen: 2015 mit 2,3 Milliarden, 2016 mit 752 Millionen, 2017 mit 2,8 Milliarden und 2018 mit 2,9 Milliarden Franken.

Die erste Hochrechnung für das laufende Jahr 2019 rechnet mit einem Überschuss von 2,8 Milliarden Franken. Budgetiert waren 1,2 Milliarden. Und auch der Voranschlag 2020 sieht einen Überschuss von 600 Millionen Franken vor.

Kumulierte Überschüsse 2015–2018 von über 8600 Millionen Franken

Die Überschüsse dienen einzig dem Abbau der Schulden des Bundes. Diese stiegen im Jahre 2005 auf den höchsten Stand von 130 Milliarden Franken. Bundesrat Maurer konnte 2017 melden, dass die Schwelle von 100 Milliarden Franken unterschritten wird. Er unterstrich, dass dies 100 000 Millionen Franken entspricht. Im Jahre 2020 sinken die Schulden auf 93,7 Milliarden Franken. Zu den Überschüssen hat auch die Verwaltung mit einer zurückhaltenden Praxis bei den Ausgaben beigetragen: die kumulierten Kreditreste 2015–2018 belaufen sich 3,8 Milliarden Franken.

… der weiterhin dem Sparen verpflichtet ist

Schon lange war die finanzielle Situation des Bundes nicht mehr so gut wie jetzt. Bei der wirtschaftlichen Lage wird von einem moderaten Wachstum gesprochen. Die Nationalbank erwartet für das Jahr 2019 ein Wachstum zwischen 0,5 und 1 Prozent. Der Bundesrat bleibt aber, mit dem Finanzminister, weiterhin auf Sparkurs. Nachdem er am 21. August 2019 die Botschaft zum Voranschlag 2020 verabschiedet hatte, informierte er am 13. September über strukturelle Optimierungen in der Bundesverwaltung (vgl. den Beitrag über Strukturelle Optimierungen in der Bundesverwaltung in dieser Nr.).

Zu wenig Mittel für Lohnmassnahmen des Bundes 2020 vorgesehen

Im Februar 2019 und im Mai haben die Personalverbände Gespräche mit dem Vorsteher des Eidg. Finanzdepartements geführt. Aufgrund der günstigen Ausgangslage haben sie Lohnmassnahmen im Umfang von 2 Lohnprozenten verlangt:

Ausgleich der Teuerung und Reallohnerhöhung. Zuletzt wurde dem Bundespersonal im Jahr 2014 eine Reallohnerhöhung von 0,7 Prozent gewährt. Die Rentenbeziehenden des Bundes haben seit 2005 keinen Teuerungsausgleich erhalten. Sie beklagen sich über steigende Prämien der Krankenkassen.

Der Bundesrat sieht im Voranschlag 2020 Mittel im Umfang von nur 1,0 Lohnprozenten (57 Mio. Fr.) für generelle Lohnmassnahmen vor (vgl. den Beitrag über das Personal im Voranschlag 2020 des Bundes in dieser Nr.): wenig Handlungsspielraum für die Aussprache im November über Lohnmassnahmen 2020.

Das Personal im Voranschlag 2020 des Bundes

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 21. August 2019 die Botschaft zum Voranschlag 2020 mit integriertem Aufgaben- und Finanzplan 2021–2023 (Voranschlag mit IAFP) verabschiedet.

Voranschlag 2020 mit 590 Millionen Franken Überschuss

Für 2020 wird im ordentlichen Haushalt ein Überschuss von rund 0,6 Milliarden budgetiert. Das positive Ergebnis wird durch die Dynamik bei der direkten Bundessteuer und der Verrechnungssteuer ermöglicht. Die Einnahmen wachsen mit 2,9 Prozent im Vergleich zum Budget 2019. Die Ausgaben des Bundes steigen um 3,8 Prozent und damit deutlich stärker als die Wirtschaft und die Einnahmen. Dies ist zum grossen Teil auf die Umsetzung des Bundesgesetzes über die Steuerreform und die AHV-Finanzierung (STAF) zurückzuführen, das in der Volksabstimmung vom 19. Mai 2019 angenommen wurde. Die Vorgaben der Schuldenbremse werden eingehalten. Für 2020 wird mit einem weiteren Rückgang der Bruttoschulden auf 93,7 Milliarden gerechnet.

Volkswirtschaftliche Eckwerte: die Schweizer Wirtschaft wächst

Die Expertengruppe des Bundes erwartet für 2019 ein moderates Wachstum von 1,2 Prozent. Die Abschwächung der Weltkonjunktur bremst den Schweizer Aussenhandel. Zudem belastet die grosse Unsicherheit die Investitionstätigkeit. Die Teuerung bleibt mit 0,6 Prozent in den Jahren 2019 und 2020 niedrig. Im Jahre 2020 sollte das Wirtschaftswachstum anziehen und auf 1,7 Prozent steigen.

Personalausgaben 2020 erstmals über 6 Milliarden Franken

Die Personalausgaben für das Jahr 2020 belaufen sich auf 6039 Millionen Franken. Das entspricht einem Wachstum um 183 Millionen Franken oder 3,1 Prozent. Es geht in erster Linie auf eine Einmalzahlung für besondere Personalkategorien (rd. 70 Mio), den stellenseitigen Mehrbedarf (62 Mio) und Lohnmassnahmen (57 Mio) zurück. Für generelle *Lohnmassnahmen* (Teuerungsausgleich und Reallohnmassnahmen) sind im Voranschlag 2020 Mittel im Umfang von 1,0 Lohnprozenten eingestellt.

Bemerkungen der VKB

Der Voranschlag wird von den bisherigen Finanzkommissionen vorberaten und in der Wintersession vom Parlament in neuer Zusammensetzung verabschiedet. Zum zweiten Mal seit Jahren konnte der Bundesrat von Sparmassnahmen absehen. Denn die Eidg. Finanzverwaltung rechnete per Ende Juni 2019 mit einem Einnahmenüberschuss von 2,8 Milliarden Franken für das laufende Jahr. Allerdings hat sich die wirtschaftliche Entwicklung seither etwas abgeschwächt.

Der Stellenbestand im Voranschlag 2020 des Bundes in der Kritik

Finanzpolitiker im Nationalrat sind im Voranschlag 2020 des Bundes auf zwei Rekorde gestossen. Die geplanten Personalausgaben belaufen sich auf 6039 Millionen Franken und liegen damit erstmals über 6 Milliarden. Zum andern werden 267 neue Stellen beantragt, womit der Stellenbestand auf 37 631 steigt, ein neuer Höchststand. Zudem überschritten im Jahre 2018 die Ausgaben des Bundes mit 70,6 Milliarden Franken erstmals die Schwelle von 70 Milliarden Franken.

Der geplante Stellenbestand für das Jahr 2020

Im Voranschlag 2020 werden von der Bundesverwaltung, den Gerichten und den Parlamentsdiensten insgesamt 37 631 Stellen geplant. Dies entspricht gegenüber dem Vorjahr einem *Zuwachs von 267 Vollzeitstellen* (+ 0,7 %). Das Wachstum der Stellen betrifft vor allem Aufgaben der Sicherheit (z. B. Cyber-Sicherheit und Bundeskriminalpolizei) und der Informatik (z. B. Programm SUPERB23). Somit weisen das Eidg. Justiz- und Polizeidepartement (+ 105) und das Eidg. Finanzdepartement (+ 92 Stellen) den grössten Zuwachs auf. Rückläufig ist der Stellenbestand einzig im Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (– 151 Stellen).

Nationalrat Vitali: Personalboom beim Bund

Nationalrat Vitali (FDP/LU) richtete folgende Anfrage an den Bundesrat: «Erstmals überschreitet das Personalbudget für das kommende Jahr die magische Sechs-Milliarden-Marke. Ein Grund dafür ist u. a. das anhaltende Wachstum des Personals um weitere 267 Personen. Das sind Woche für Woche mehr als fünf neue Bundesangestellte, was zu einem Allzeitrekord von 37 631 Vollzeitstellen führt. Wie will der Bundesrat gegen diese automatische Verwaltungsausweitung vorgehen?»

Antwort des Bundesrates vom 23. September 2019

Der Bundesrat ist bestrebt, sowohl die Personalausgaben wie auch den Personalbestand der Bundesverwaltung im Griff zu behalten.

Bei den Personalausgaben im Voranschlag 2020 beträgt die Zunahme gegenüber dem Voranschlag 2019 183 Millionen Franken (+3,1 %). Zurückzuführen ist dieser Anstieg nur teilweise auf stellenseitige Aufstockungen (0,9 %), welche wiederum Folge von Beschlüssen der Bundesversammlung sind. Ein wesentlicher Teil des Zuwachses ist auf die Einmaleinlage für die besonderen Personalkategorien (1,2 %) sowie auf die vorsorglich eingestellten Mittel für Lohnmassnahmen (1 %) zurückzuführen. Das Verhältnis der Personalausgaben des Bundes zu den Gesamtausgaben sinkt im Voranschlag 2020 im Vergleich zum Voranschlag 2019 um 0,1 Prozentpunkte und beträgt 9,5 Prozent. Das Wachstum der Personalausgaben bleibt damit unter dem Wachstum der Gesamtausgaben des Bundes.

Einführung einer Personalbremse analog der Ausgabenbremse?

Wie kann die heutige Ausgabenbremse nach Artikel 159 der Bundesverfassung auf das Bundespersonal ausgedehnt werden? Zu dieser Frage hat der Bundesrat am 20. September 2019 einen Bericht erstattet. Er geht auf ein Postulat von Nationalrätin Gössi (FDP/SZ) zurück.

Der Prüfungsauftrag des Nationalrates vom 4. Mai 2017

Der Bundesrat wird beauftragt, dem Parlament einen Vorgehensvorschlag zu unterbreiten, wie die heutige Ausgabenbremse gemäss Artikel 159 Absatz 3 Buchstabe b der Bundesverfassung auf das Bundespersonal ausgedehnt werden kann. Zudem hat er zu prüfen, ob sowohl für die Ausgaben- als auch für die Personalbremse ein qualifiziertes Mehr eingeführt werden könnte.

Feststellungen des Berichts des Bundesrates

Die Einführung eines qualifizierten Mehrs für Erlasse, zu deren Umsetzung zusätzliches Personal benötigt wird, erfordert eine Verfassungsänderung. Sie müsste daher Volk und Ständen obligatorisch zur Abstimmung unterbreitet werden. Ganze Erlasse unter eine Personalbremse zu stellen, wäre für den Bundesrat unverhältnismässig und eine zu hohe Hürde im Rechtsetzungsprozess. Gestützt auf ein externes Gutachten kommt der Bundesrat zum Schluss, dass eine Personalbremse nicht wesentlich zur Minderung von Regulierungskosten beitragen würde. Der Bundesrat sieht deshalb keinen weiteren Handlungsbedarf und beantragt die Abschreibung des Postulates.

Entkopplung der Lohnentwicklung von der Leistungsbeurteilung?

Die Lohnentwicklung beim Bund ist abhängig von der Leistungsbeurteilung

Die Bundespersonalverordnung (BPV) sieht in Artikel 15 vor, dass die Vorgesetzten jährlich ein Mitarbeitergespräch und eine Personalbeurteilung mit ihren Mitarbeitenden durchführen. Die Personalbeurteilung bildet die Grundlage für die Lohnentwicklung aufgrund der vereinbarten Ziele bezüglich Leistung, Verhalten und Fähigkeiten. Artikel 17 legt die Beurteilungsstufen fest, die von 4 (sehr gut) bis 1 (ungenügend) reichen. Die Bandbreiten für die Lohnentwicklung werden in Artikel 39 der Bundespersonalverordnung vorgegeben. So kann z. B. bei Leistungen der Beurteilungsstufe 3 (gut) der Lohn jährlich um 1,5 bis 2,5 Prozent erhöht werden, bis der Höchstbetrag der Lohnklasse erreicht ist.

Für den Nationalrat gibt es zu viele gute Beurteilungen!

Schon bei der Beratung des Voranschlages für das Jahr 2019 wurde im Nationalrat, auf Antrag der Finanzkommission, über die Personalbeurteilung diskutiert. Dabei spielte eine vom deutschen Mathematiker Gauss entwickelte *Formel über die Normalverteilung* eine wichtige Rolle. Danach müsste die grosse Mehrheit des Personals gleichmässig mit den Stufen 2 (genügend) und 3 (gut) beurteilt werden. Eine etwa gleich grosse Minderheit wäre den Stufen 1 (ungenügend) und 4 (sehr gut) zuzuordnen.

Im Jahre 2017 wurden 16,2 Prozent des Personals mit der Stufe 4 (sehr gut) beurteilt, 79,8 Prozent mit der Stufe 3 (gut), 3,8 Prozent mit der Stufe 2 (genügend) und 0,3 Prozent mit der Stufe 1 (ungenügend). Dieses Ergebnis – 96 Prozent gut oder sehr gut – wurde im Nationalrat mehrfach als extrem einseitig und störend bezeichnet. Mit 118:76 Stimmen wurde der Bundesrat am 27. November 2018

beauftragt, inskünftig eine Normalverteilung der Beurteilungen über alle vier Stufen sicherzustellen. Damit wollte der Nationalrat den Lohnaufstieg des Personals abbremsen und Kosten sparen.

Der Ständerat lehnte im Jahre 2018 Vorgaben zur Personalbeurteilung ab

Am 10. Dezember 2018 stellte Ständerat Germann (SVP/SH) namens der Finanzkommission, fest, dass der Bund über ausgezeichnetes Personal verfügt. Es mache keinen Sinn, das gute Personal schlechter zu beurteilen, nur um einer Normalverteilung zu entsprechen. Angestellte mit einer ungenügenden Beurteilung müsse der Arbeitgeber entweder eng begleiten, oder sie dazu bewegen, den Bundesdienst zu verlassen. Danach lehnte der Rat einstimmig den Beschluss des Nationalrates ab. Bei der Differenzbereinigung am 11. Dezember 2018 schloss sich der Nationalrat stillschweigend dem Beschluss des Ständerates an.

Zweiter Versuch: Entkopplung der Lohnentwicklung von der Leistungsbeurteilung

Im Jahre 2018 wurden 17,5 Prozent des Personals mit der Stufe 4 (sehr gut) beurteilt, 78,5 Prozent mit der Stufe 3 (gut), 3,7 Prozent mit der Stufe 2 (genügend) und 0,3 Prozent mit der Stufe 1 (ungenügend). Dieses Ergebnis – 96 Prozent gut oder sehr gut – fällt gleich aus wie jenes des Jahres 2017.

Dabei gilt es, zu berücksichtigen, dass 50 Prozent der Angestellten bereits das Maximum der Lohnklasse erreicht haben. Diese Gruppe erhält nur mehr Lohn, wenn die Teuerung ausgeglichen oder eine generelle Lohnerhöhung gewährt wird.

Am 6. September 2019 stimmte die Finanzkommission des Nationalrates einem Postulat zu. Dieses beauftragt den Bundesrat, die Entkoppelung der Lohnentwicklung von der Beurteilung der Leistung zu prüfen und in einem Kurzbericht u.a. insbesondere aufzuzeigen, auf welchen Kriterien eine diesbezügliche Lohnpolitik basieren würde.

Bemerkungen der VKB

Ein Expertenbericht zum Lohnsystem des Bundes kam im Jahre 2016 zum Schluss, dass das System zweckmässig ausgestaltet und nicht kostentreibend ist. Der Verzicht auf Vorgaben für die Verteilung der Beurteilungen auf vier Stufen wird als positiv bewertet.

Die Kopplung von Leistungsbeurteilung und Lohnentwicklung ist in den öffentlichen Verwaltungen weit verbreitet. In der Privatwirtschaft gibt es variable Lohnsysteme, bei denen die Lohnentwicklung weitgehend vom Geschäftsergebnis abhängt. Diese Lösung ist für öffentliche Verwaltungen nicht geeignet und bildet keine Alternative zum geltenden Recht.

Die individuellen, leistungsorientierten Lohnmassnahmen beliefen sich im Jahre 2018 auf 41,6 Millionen Franken. Sie wurden nicht budgetiert, sondern aus Fluktuationsgewinnen finanziert. Diese entstehen dadurch, dass ältere Mitarbeitende, die pensioniert werden, durch jüngere ersetzt werden, die einen tieferen Lohn beziehen.

Sind die Löhne des Bundes Spitze?

Durchschnittslohn von 122 214 Franken

Im Jahre 2018 betrug der durchschnittliche Bruttolohn in der Bundesverwaltung 122 214 Franken. Noch höher lag der durchschnittliche Bruttolohn bei den Parlamentsdiensten (139 130 Fr.), bei den eidgenössischen Gerichten und bei der Bundesanwaltschaft (144 630 Fr.).

Die hohen Löhne des Bundes sind darauf zurückzuführen, dass der Bund immer mehr hochqualifizierte Personen beschäftigt. Beim Bund verfügen rund 12 000 Personen über einen universitären Abschluss oder eine Fachhochschulausbildung. Dies entspricht einem Drittel aller Mitarbeitenden. Eine höhere Berufsbildung haben 3500 Personen absolviert. In den Lohnklassen 24 bis 38 verfügen 8200 Personen über einen universitären Abschluss oder eine Fachhochschulausbildung. Dies sind knapp 77 Prozent aller Führungskader. Eine höhere Berufsbildung haben über 1000 Personen abgeschlossen.

Es ist daher ein unzutreffender Vergleich, wenn im Wahlkampf die Löhne des Bundes jenen in den kleinen und mittleren Unternehmen gegenübergestellt werden. Bei der Gewinnung von Ökonomen, Juristen, Mathematikern, Ingenieuren, Informatikern usw. steht der Bund im Wettbewerb mit den Unternehmen des Bundes, mit den Kantonen und den grossen Arbeitgebern der Wirtschaft. Um kompetitiv zu bleiben, stellt das Eidg. Finanzdepartement (Personalamt) regelmässig Lohnvergleiche an.

Die jährlich publizierte Lohntabelle des Bundes zeigt einzig die Maxima jeder Lohnklasse, die leistungsabhängig in 15–20 Aufstiegsjahren erreicht werden können.

Angemessen ausgestaltetes Lohnsystem

Zum Vergleich mit der Privatwirtschaft stellte der Bundesrat am 22. Februar 2017 zu einer Motion aus dem Nationalrat fest: «Einzig die Gesamtvergütung der Mitarbeitenden in den tieferen Lohnklassen liegt über derjenigen der Privatwirtschaft. 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.»

Am 25. Januar 2017 genehmigte der Bundesrat einen Bericht über das Lohnsystem des Bundes und stellte ihn der Finanzkommission des Nationalrates zu. Darin kam er

zum Schluss, dass das Lohnsystem für die Bundesverwaltung angemessen ausgestaltet ist. Es drängt sich keine fundamentale Änderung des bestehenden Lohnsystems auf.

Strukturelle Optimierungen in der Bundesverwaltung

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 13. September 2019 eine Vernehmlassungsvorlage zur Umsetzung struktureller Reformen verabschiedet. Mit einem Mantelerlass – dem Bundesgesetz über administrative Erleichterungen und die Entlastung des Bundeshaushalts – sollen sechs Bundesgesetze geändert werden. Die wichtigste Massnahme ist die Reduktion der Indexierung der Einlage in den Bahninfrastrukturfonds.

Bundesaufgaben und die Organisation der Bundesverwaltung müssen regelmässig überprüft werden (Art. 5 RVOG). Eine solche Überprüfung nahm der Bundesrat zu Beginn der Legislatur 2015–2019 an die Hand, mit dem Ziel, Ausgabenbindungen zu lockern und Optimierungen in der Verwaltung zu erreichen. In einem ersten Schritt wurden Effizienzsteigerung im Hoch- und Tiefbau, in der Informatik und bei den Publikationen umgesetzt. Damit konnten Einsparungen von rund 50 Millionen erzielt werden. In einem zweiten Schritt verabschiedete der Bundesrat im August 2018 ein Paket von rund 35 Reformen und erteilte den Departementen Prüfaufträge zum weiteren Vorgehen. Für die Mehrzahl dieser Massnahmen besteht kein Rechtsetzungsbedarf. Fünf Vorhaben erfordern aber Gesetzesanpassungen:

- **Geoinformationsgesetz:** Die Finanzierung der amtlichen Vermessung soll neu geregelt und die entsprechende Parlamentsverordnung aufgehoben werden. Damit wird die Steuerung mit Programmvereinbarungen und Globalbeiträgen gestärkt.
- **Subventionsgesetz:** Die subventionssprechenden Bundesämter sollen verpflichtet werden, schriftliche Prüfkonzepte zu erstellen, um die Aufsicht zu verbessern.
- **Tabaksteuergesetz:** Die Eidgenössische Zollverwaltung soll die Möglichkeit erhalten, die Tabaksteuer nach Ermessen zu veranlagen, wenn die Steuerdeklaration nicht fristgerecht eingereicht wird. Damit sollen Steuerausfälle verhindert werden.
- **Eisenbahngesetz und Bahninfrastrukturfondsgesetz:** Die Einlage in den Bahninfrastrukturfonds (BIF) soll so ausgestaltet werden, dass sie nicht schneller wächst als die Einnahmen des Bundes. Damit kann die Ausgabenbindung gelockert werden, ohne den Betrieb und den Ausbau der Bahninfrastruktur zu gefährden.
- **Bundesgesetz betreffend die Überwachung des Post- und Fernmeldeverkehrs:** Mit der Einführung von Pauschalen sollen die Finanzierung der Fernmeldeüberwachung vereinfacht und der Kostendeckungsgrad erhöht werden.

Diese Massnahmen entlasten den Bundeshaushalt administrativ und finanziell. Die grössten Einsparungen hängen damit zusammen, dass die Einlage in den Bahninfrastrukturfonds künftig langsamer wächst als bisher. Das Entlastungspotenzial ist schwer zu beziffern, weil es davon abhängt, wie sich die Teuerung entwickelt. Je nach Teuerungsentwicklung kann der Haushalt mit dieser Massnahme innerhalb von 10 Jahren um mehr als 100 Millionen entlastet werden. Die strukturellen Reformen dienen nicht der kurzfristigen Entlastung des Bundeshaushalts, deshalb hat der Bundesrat auch keine Sparziele formuliert. Ziel ist vielmehr, durch eine optimierte Aufgabenerfüllung und die Lockerung von Ausgabenbindungen einen effizienten und effektiven Mitteleinsatz zu gewährleisten und so mittel- und langfristig Spielraum für neue Aufgaben und eine Begrenzung der Steuerlast zu schaffen.

Die fünf Gesetzesanpassungen werden den eidgenössischen Räten in einem Mantelerlass unterbreitet. Die Vernehmlassung dauert bis am 13. Dezember 2019. Über den Stand der übrigen Reformen erstattet der Bundesrat jeweils in der Staatsrechnung Bericht.

Zukunft der landwirtschaftlichen Forschung: das Projekt Agroscope

Seit Anfang Jahr sind die Arbeiten zu Detailkonzept und Umsetzungsplan der Standortstrategie Agroscope im Gang: Bundesrat Guy Parmelin erläuterte am 21. August 2019 den Agroscope-Mitarbeitenden den Stand der Arbeiten. Verhandlungen mit den Kantonen zu den Versuchsstationen brauchen mehr Zeit als ursprünglich geplant. Der Bundesrat wird spätestens im 2. Quartal 2020 zu Detailkonzept und Umsetzungsplan einen Entscheid fällen.

Verhandlungen von Bundesrat Parmelin mit den Kantonen

In Zukunft soll Agroscope, das Kompetenzzentrum des Bundes für die landwirtschaftliche Forschung, aus einem zentralen Hauptstandort in Posieux/FR, je einem regionalen Forschungszentrum in Changins/VD und Reckenholz/ZH, sowie aus dezentralen Versuchsstationen bestehen. Abgeschlossen sind die internen Abklärungen zu Ausrichtung, Aktivitäten und Infrastrukturbedarf an den Standorten Posieux, Changins und Reckenholz.

Bundesrat Guy Parmelin will sich persönlich mit den betroffenen Standortkantonen und den an neuen dezentralen Versuchsstationen interessierten Kantonen treffen.

In der Immobilienbotschaft 2020 soll das Laborgebäude beantragt werden, wobei dem Parlament als Grundlage für den Entscheid ein Gesamtkonzept für den Campus Posieux unterbreitet wird.

Bemerkungen der VKB

Die Aufgabenverteilung zwischen den einzelnen Standorten wurde weiter konkretisiert. Die für das Personal entscheidende Frage, wo welche Arbeitsplätze angesiedelt werden, bleibt jedoch noch offen. Der Standort Wädenswil, wo Agroscope rund 140 Stellen unterhält, hofft auf eine dezentrale Versuchsstation. Damit würden die Abbaupläne weniger dramatisch ausfallen als im Frühjahr 2018 angekündigt.

Ohne einen Konsens mit den betroffenen Standortkantonen und den an neuen dezentralen Versuchsstationen interessierten Kantonen werden die Eidg. Räte der Immobilienbotschaft 2020 kaum zustimmen.

E-Government: Elektronische Behördenleistungen

E-Government. Wo steht die Schweiz heute, und was ist zu tun? Der Antwort des Bundesrates auf eine Interpellation aus dem Nationalrat entnehmen wir die folgenden Ausführungen:

Der digitale Wandel in den öffentlichen Verwaltungen in der Schweiz

Der digitale Wandel in den öffentlichen Verwaltungen muss in der Schweiz horizontal – d. h. je auf den Stufen Bund, Kantone und Gemeinden –, sowie vertikal – d. h. zwischen den drei institutionellen Ebenen – erfolgen. Der Bund hat dabei die Führung übernommen.

Seit 2008 verfolgen der Bundesrat, die Konferenz der Kantonsregierungen, der Schweizerische Gemeindeverband und der Schweizerische Städteverband eine gemeinsame E-Government-Strategie.

Im Sommer 2019 gingen der Entwurf der E-Government-Strategie 2020–2023 und die damit verbundene öffentlich-rechtliche Rahmenvereinbarung über die Zusammenarbeit im E-Government zwischen den drei institutionellen Ebenen in Vernehmlassung.

Konkretisiert wird diese Strategie in einem Umsetzungsplan. Zu diesem Zweck finanzieren Bund und Kantone seit 2016 paritätisch einen Fonds mit jährlich 5 Millionen Franken.

Optimierung der Zusammenarbeit zwischen Bund und Kantonen

Organisatorisch ist die Zusammenarbeit mit der 2008 gegründeten Organisation «E-Government Schweiz» gut etabliert, aufgrund der Autonomie der Akteure jedoch nicht sehr verbindlich.

Der Vorsteher des Eidgenössischen Finanzdepartements und der Präsident der Konferenz der Kantonsregierungen haben deshalb eine Arbeitsgruppe beauftragt, sich mit der Frage der Optimierung der Steuerung und Koordination im Bereich der Digitalisierung im Allgemeinen und des E-Government im Besonderen zu befassen. Die Arbeitsgruppe wird im Herbst 2019 einen Bericht insbesondere auch zur Frage vorlegen, welche Rechtsgrundlagen für eine verbindlichere Zusammenarbeit notwendig und geeignet sind.

Gemeinsame Stammdatenverwaltung des Bundes

Für die weitere Planung der digitalen Transformation sieht der Bundesrat die einmalige Erfassung und Verwaltung von Daten als wichtige Voraussetzung. Er hat deshalb an seiner Sitzung vom 19. Dezember 2018 die «Strategie für den Ausbau einer gemeinsamen Stammdatenverwaltung des Bundes» gutgeheissen. Sie ermöglicht, dass Bürgerinnen, Bürger sowie Unternehmen ihre Daten der Verwaltung nur einmal bekannt geben müssen Mehrfach genutzte Stammdaten sollen künftig unter Beachtung des Datenschutzes gemeinsam bewirtschaftet und Verwaltungen aller föderalen Ebenen sowie weiteren berechtigten Kreisen zur Nutzung bereitgestellt werden. Der Fokus soll vorerst auf die *Unternehmensstammdaten* gelegt werden.

Die Digitalisierung erfordert die Schaffung neuer oder die Anpassung bestehender Rechtsgrundlagen

Am 15. September 2017 verabschiedete der Bundesrat die Botschaft zur *Totalrevision des Datenschutzgesetzes* von 1992. Das Parlament beschloss, die Revision in zwei Etappen aufzuteilen. Die Anpassungen an das europäische Recht sind verabschiedet, während die Totalrevision immer noch im Parlament hängig ist.

Am 1. Juni 2018 folgte die Botschaft des Bundesrates über den *digitalen Identitätsnachweis* (Bundesgesetz über elektronische Identifizierungsdienste). Mit einer staatlich anerkannten digitalen Identität können sich Nutzerinnen und Nutzer im Internet sicher und mit voller Kontrolle über die eigenen Daten bewegen. Umstritten war im Parlament die Aufgabenteilung zwischen Staat und Wirtschaft. Der Staat prüft die Identität, während die Wirtschaft den digitalen Identitätsnachweis herausgibt. Am 27. September 2019 hat das Parlament das Bundesgesetz über elektronische Identifizierungsdienste verabschiedet.

Im Sommer 2019 war ein neues Bundesgesetz über das nationale System zur Abfrage von Adressen natürlicher Personen (*Adressdienstgesetz,* ADG) im Vernehmlassungsverfahren. Es schafft die Grundlage, damit das Bundesamt für Statistik (BFS) einen nationalen Adressdienst bereitstellen kann. Gemeinden, Kantone und die Bundesverwaltung sowie zugriffsberechtigte Dritte, wie zum Beispiel Kranken-

kassen, sollen auf aktuelle und ehemalige Wohnadressen der Einwohnerinnen und Einwohner der Schweiz zugreifen können.

Für das gemeinsame Datenmanagement bzw. für eine weitergehende Regelung der Zusammenarbeit zwischen den institutionellen Ebenen im Bereich des E-Government könnten weitere Erlasse notwendig werden.

Konkrete Projekte der digitalen Transformation in der Bundesverwaltung

Konkrete Vorhaben der Transformation sind Portale wie EasyGov (online-Schalter für Unternehmen) oder SuisseTax (online-Portal für Dienstleistungen der Eidgenössischen Steuerverwaltung) oder das Transformationsprogramm DaziT der Eidgenössischen Zollverwaltung.

E-Government ist nicht in erster Linie eine Frage der Technologie, sondern der Organisation und der Kultur.

Im Mittelpunkt stehen, insbesondere bei Projekten von nationaler Bedeutung, die Definition von Prozessen und deren Harmonisierung, die Entwicklung und Einhaltung von Standards, die Klärung von Zuständigkeiten und Wechselwirkungen sowie der Rechtsgrundlagen.

Im Rahmen der E-Government-Strategie 2020–2023 werden Massnahmen für einen Kulturwandel in den öffentlichen Verwaltungen im Zeichen der Digitalisierung ins Auge gefasst, wie dies in der Personalstrategie 2020–2023 der Bundesverwaltung bereits heute der Fall ist.

SBB: Arbeitswelt der Zukunft im Zeichen der Digitalisierung

Digitalisierung hilft Pensionierungswelle abzufedern

Bis 2035 werden rund 40 Prozent der heutigen SBB Mitarbeitenden pensioniert. Das sind deutlich mehr als die allenfalls rückläufige Zahl von Mitarbeitenden, die für den Betrieb der Eisenbahn nötig sind. In Bereichen wie Informations- und Kommunikationstechnik, aber auch bei Lokführern, ist gar ein Fachkräftemangel zu erwarten. Dies zeigt eine Studie zur SBB Arbeitswelt der Zukunft, die im Rahmen des Digitalisierungsfonds durchgeführt worden ist. Lebenslanges Lernen und gezielte Bewahrung und Weiterentwicklung des bahnspezifischen Wissens wird zum zentralen Erfolgsfaktor. Die SBB will dies zusammen mit ihren Sozialpartnern proaktiv angehen.

Die Ergebnisse der Studie verdeutlichen, dass die demografische Entwicklung die SBB besonders stark trifft: Bis ins Jahr 2035 werden über 40 Prozent der heutigen Belegschaft pensioniert; das sind mehr als 10 000 Mitarbeitende.

Zugleich geht die Studie davon aus, dass die Zahl der Mitarbeitenden der SBB bis ins Jahr 2035, je nach Annahme, entweder auf gleichem Niveau wie heute liegen wird oder sich bis zu rund 15 Prozent reduzieren könnte. Auch einen rückläufigen Stellenbedarf dürfte die Pensionierungswelle aber übertreffen. Das heisst, selbst wenn die SBB künftig weniger Mitarbeitende benötigt, kann dieser Rückgang über Pensionierungen und natürliche Fluktuation abgefedert werden.

Veränderung der Berufsbilder; Fachkräftemangel

Weiter zeigt die Studie, dass sich viele Berufsbilder bis 2035 aufgrund der Digitalisierung verändern werden. Ressourcenintensive Routineaufgaben können automatisiert werden. Assistenzsysteme und Automatisierungen werden viele Arbeiten erleichtern. Die Anforderungen in vielen Berufen werden jedoch steigen und auch die damit verbundenen Anforderungen an die Führungskräfte. Kompetenzen wie Kooperations- und Konfliktfähigkeit gewinnen an Bedeutung; neue Stellenprofile werden entstehen.

Bei Berufsgruppen mit wachsenden Informatik- und Data-Science-Fähigkeiten, aber auch in bahnnahen Berufsbildern (z. B. Lokführerinnen und -führer, Kundenbegleiterinnen und -begleiter) wird ein Arbeitskräfte- respektive Fachkräftemangel erwartet. Bei vereinzelten Berufsgruppen könnte es zu einem Arbeitskräfteüberhang kommen, nämlich dort, wo Automatisierungen möglich sind wie beispielsweise bei Monteuren oder in der Beschaffung.

Das bedeutet für SBB und ihre Sozialpartner:

- Entwicklung und Weiterbildung der geforderten Kompetenzen (Lebenslanges Lernen);
- Umschulungen und neue Arbeitsformen;
- Verstärkte Präsenz auf dem Arbeitsmarkt und Technologieeinsatz;
- Sichern von spezifischem Wissen (Know-how) bei Pensionierungen.

Mitgliederversammlung 2020 der VKB im Zeichen der Digitalisierung

Die 71. Mitgliederversammlung der Vereinigung der Kader des Bundes findet am **Mittwoch, 13. Mai 2020,** um 17.15 Uhr im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Referent ist **Bundesrat Ueli Maurer,** Vorsteher des Eidg. Finanzdepartements.

Er wird über die **Digitalisierung in der Bundesverwaltung** sprechen – ein zentrales Thema für das Bundespersonal in den nächsten vier Jahren.

Für die Digitalisierung in der Bundesverwaltung und die entsprechende Zusammenarbeit mit den Kantonen ist das Eidg. Finanzdepartement (EFD) zuständig. Bundespräsident Ueli Maurer präsidiert die interföderale Organisation E-Government Schweiz. Er treibt die Digitalisierung beim Bund voran. Mit dem Informatiksteuerungsorgan des Bundes (77 Stellen) und dem Bundesamt für Informatik und Telekommunikation (1084 Stellen) verfügt das EFD über wichtige Amtsstellen im Transformationsprozess. Dazu kommt das neue Kompetenzzentrum für Cybersicherheit. In der ganzen Bundesverwaltung sind 3300 Personen in der Informatik tätig. Pro Jahr werden 1300 Millionen Franken für die Informatik ausgegeben.

125 Jahre Grenzwachtkorps – ohne Feier

Zollverwaltung im Transformationsprozess – Blick nach vorne

Am 1. Januar 1894 trat das Bundesgesetz über das Zollwesen in Kraft, das die Schaffung eines bewaffneten Grenzwachtkorps vorsah. 2019 feiert das GWK, das 2200 Angestellte zählt, somit sein 125-jähriges Bestehen. Im laufenden Jahr findet keine offizielle Feier statt, das Jubiläum wird nicht einmal offiziell erwähnt.

Auf Anfrage von Nationalrat Marco Romano (CVP/TI) erklärte der Bundesrat, er sei sich bewusst, dass das Grenzwachtkorps (GWK) in diesem Jahr sein 125. Jubiläum feiert. Der Bundesrat anerkennt und schätzt seine grosse Leistung und weiss um die hohe Bedeutung seiner Arbeit für den Schutz der Schweiz.

Aktuell setzt die Eidgenössische Zollverwaltung (EZV) das *Digitalisierungs- und Transformationsprogramm DaziT* sowie, gestützt auf den Entscheid des Bundesrates vom 10. April 2019, die Weiterentwicklung der EZV um. Im Rahmen dieser Weiterentwicklung und der dazugehörenden organisatorischen Transformation hat die Eidg. Zollverwaltung entschieden, den Blick nicht mit einer offiziellen Feier zum GWK-Jubiläum nach hinten zu richten, sondern vor allem nach vorne, und den Fokus auf die umfassende organisatorische Umstrukturierung und Digitalisierung der EZV zu legen.

ETH-Beschwerdekommission: Erneuerungswahlen

Die ETH-Beschwerdekommission beurteilt Beschwerden gegen Verfügungen der beiden ETH und der Forschungsanstalten, die öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse, die Zulassung zum Studium oder das Ergebnis von Prüfungen und Promotionen betreffen.

Der ETH-Rat hat im Rahmen der alle vier Jahre stattfindenden Erneuerungswahlen der ETH-Beschwerdekommission auf den 1. Januar 2020 hin eine Präsidentin sowie vier Mitglieder der ETH-Beschwerdekommission gewählt beziehungsweise wiedergewählt. Fürsprecherin Barbara Wenger Gmür wird die Nachfolge des bisherigen Präsidenten Prof. Hans-Jörg Peter, der das Amt während acht Jahren ausübte, antreten. Das Amt der Vizepräsidentin oder des Vizepräsidenten ab 2020 ist noch vakant. Der ETH-Rat dankt dem abtretenden Präsidenten, der abtretenden Vizepräsidentin sowie den beiden abtretenden Mitgliedern der Beschwerdekommission für ihr grosses Engagement in den letzten Jahren.

Tiefe Zinsen ohne Ende belasten die Pensionskassen und die Versicherten

Die tiefen Zinsen und die zunehmende Lebenserwartung der Rentenbeziehenden bringen die Pensionskassen immer mehr in eine schwierige Lage. Die Höhe der Altersrente ist von zwei Faktoren abhängig: vom Umwandlungssatz zum Zeitpunkt der Pensionierung und von der Verzinsung des Altersguthabens während eines Arbeitslebens von etwa 40 Jahren.

Eine grosse Herausforderung für die Pensionskassen ist die Langlebigkeit

Das Rentenalter (Frauen 64, Männer 65) ist seit 1985 unverändert geblieben. Zwar hat der Bundesrat mit der Reform AHV 21 die Angleichung des Referenzalters für Frauen auf 65 Jahre beantragt, doch stösst dieser Vorschlag auf Widerstand.

Die Lebenserwartung der Männer ist auf 80 Jahre, jene der Frauen auf 84 Jahre gestiegen. Die Versicherten beziehen also immer länger eine Rente, das dafür angesparte Kapital wurde jedoch für eine kürzere Bezugsdauer gebildet. Laufende Renten dürfen nicht gekürzt werden.

Die Pensionskassen reagieren auf diese Entwicklung, indem sie die Umwandlungssätze senken. Diese bilden die Brücke vom angesparten Kapital zur Rente. Sinkende Umwandlungssätze führen zu tieferen Renten.

Drei Senkungen des Umwandlungssatzes bei PUBLICA seit 2008

Auf den 1. Juli 2008 wurde bei PUBLICA der Wechsel vom Leistungsprimat in das Beitragsprimat vollzogen. Der Umwandlungssatz im Alter 65 wurde auf 6,53 Prozent festgelegt.

Am 21. Januar 2011 beschloss die Kassenkommission PUBLICA, auf den *1. Juli 2012* den Umwandlungssatz im Alter 65 von 6,53 auf 6,15 Prozent zu senken. Für das Vorsorgewerk Bund wurden Begleitmassnahmen erarbeitet. Im selben Jahr, am 19. Dezember 2012 entschied die Kassenkommission, auf den *1. Januar 2015* den Umwandlungssatz im Alter 65 auf neu 5,65 Prozent zu senken. Es wurden Massnahmen getroffen, um das bisherige Leistungsniveau zu erhalten. Beim dritten Schritt auf den *1. Januar 2019* wurde der Umwandlungssatz auf 5,09 Prozent gesenkt. Für die Angestellten bedeutete diese Senkung des Umwandlungssatzes erstmals eine Renteneinbusse, die teilweise abgefedert werden konnte.

Der Umwandlungssatz für die Renten im Alter 65 wurde also seit 2008 in drei Schritten von 6,53 Prozent auf 5,09 Prozent gesenkt. Das heisst pro 100 000 Franken Altersguthaben resultiert aktuell noch eine Rente von 5090 statt 6530 Franken pro Jahr. Innert sieben Jahren senkte PUBLICA dreimal die Höhe ihrer künftigen Rentenleistungen. Zudem mussten dreimal die Sparbeiträge an die Pensionskasse erhöht werden.

Die von der Pensionskasse erzielte Rendite: der dritte Beitragszahler

Arbeitgeber und Arbeitnehmer entrichten monatlich Sparbeiträge, um das Altersguthaben in der Pensionskasse zu finanzieren. Einen grossen Einfluss auf die Höhe des Altersguthabens hat die Verzinsung. Diese wiederum ist abhängig von der Rendite, welche die Pensionskasse auf ihren Kapitalanlagen im Geschäftsjahr erzielte. Sie wird auch der dritte Beitragszahler genannt.

Die Finanzkrise 2008 veranlasste die Notenbanken zu einer Geldschwemme und zu einer Politik der tiefen Zinsen. Deswegen mussten die Aussichten auf Rendite in den letzten Jahren nach unten korrigiert werden. Im Spannungsfeld von Rendite und Sicherheit wird es für die Pensionskassen immer schwieriger, eine gute Rendite auf dem Anlagevermögen zu erzielen. Experten sprechen von einem Anlagenotstand.

Die von Pensionskassen erzielte Rendite muss ausreichen, um alle ihre Verpflichtungen zu erfüllen. Zu diesen gehört unter anderem der auf den Altersguthaben zu entrichtende Mindestzins, der jährlich vom Bundesrat festgelegt wird.

Abwärtsspirale bei den Zinsen

Im Jahre 2008 betrug der Mindestzinssatz 2,75 Prozent, in den Jahren 2009 bis 2011 waren es noch 2,0 Prozent. Mit 1,5 Prozent in den Jahren 2012 und 2013 sank er unter die Schwelle von 2 Prozent und mit 1,0 Prozent für 2017 wurde der bisherige Tiefpunkt erreicht: eine dramatische Entwicklung, deren Ende leider noch nicht abzusehen ist.

Die von PUBLICA ab 2009 erzielte Rendite reichte aus, um in der Regel die Altersguthaben zum Mindestzinssatz zu verzinsen. Nur in den Jahren 2012 und 2017 konnte je 0,5 Prozent mehr gewährt werden. Dies ergibt in den letzten 10 Jahren eine durchschnittliche Verzinsung von 1,6 Prozent.

Die Botschaft des Bundesrates von 2005 zum PUBLICA-Gesetz war noch von einer Verzinsung der Altersguthaben von 3,5 Prozent und einer Teuerung von 1,5 Prozent ausgegangen.

Ausbleibender Zinseszinseffekt – doppelter Nachteil für die Angestellten

Somit wird dem Sparkapital jährlich nur wenig Zins beigefügt und der Zinseszinseffekt kommt über 40 Jahre kaum zum Tragen. So würde es bei einem konstanten Zinssatz von 1,5 Prozent 47 Jahre dauern, bis sich das Sparkapital verdoppelt, bei einem Zinssatz von 2 Prozent wären es 35 Jahre.

Bleiben die Zinsen weiterhin tief, so steigt das angesparte Alterskapital der Angestellten weniger stark an, viel weniger, als der Gesetzgeber 1985 angenommen hatte. Und zudem wird dieses Kapital dereinst mit einem tiefen Umwandlungssatz in eine Rente umgerechnet.

Die Reform AHV 21 im Zeichen der Flexibilisierung

Der Bundesrat hat am 28. August 2019 die Botschaft für die Reform AHV 21 verabschiedet. Mit der Reform AHV 21 kann das Niveau der Renten gehalten und die Finanzierung der AHV bis 2030 gesichert werden. Sie verbessert den flexiblen Beginn des Rentenbezugs und setzt Anreize für eine längere Erwerbstätigkeit. Neben den erwähnten Reformmassnahmen sieht der Bundesrat eine Erhöhung der Mehrwertsteuer um 0,7 Prozentpunkte vor, damit der AHV-Ausgleichsfonds ausreichend alimentiert ist. Die Mehrwertsteuer wird einmalig und ohne zeitliche Begrenzung zu dem Zeitpunkt angehoben, in dem die Reform in Kraft tritt (voraussichtlich 2022).

Angleichung des Referenzalters und Ausgleichsmassnahmen für die Frauen

Mit der Reform AHV 21 wird das Referenzalter der Frauen sowohl in der AHV als auch in der beruflichen Vorsorge schrittweise von 64 auf 65 Jahre erhöht. Die Auswirkungen für die Frauen, die bei Inkrafttreten der Reform kurz vor der Pensionierung stehen, werden mit Ausgleichsmassnahmen abgefedert. Die kumulierten Kosten dieser Ausgleichsmassnahmen belaufen sich im Jahr 2031 auf rund 700 Millionen Franken.

Flexibilisierung des Rentenbezugs in der AHV und in der beruflichen Vorsorge

Die Altersrente der AHV kann ab 62 Jahren vorbezogen werden. Ein Aufschub ist um maximal fünf Jahre, das heisst bis 70, möglich. Beim Aufschub wird die Altersrente erhöht, beim Vorbezug wird sie gekürzt. Der schrittweise Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ist dank Teilpensionierung möglich. Anreizmassnahmen sollen Personen dazu veranlassen, bis zum Referenzalter 65 oder darüber hinaus zu arbeiten. Wird die Erwerbstätigkeit über das Referenzalter hinaus fortgesetzt, kann durch die geleisteten Beiträge der Rentenbetrag bei der AHV und in der beruflichen Vorsorge erhöht werden.

Bemerkungen der VKB

Die Reform AHV 21 ist politisch umstritten. Würde sie gemäss Vorschlag des Bundesrates in Kraft treten, so wären auch Erlasse betreffend das Bundespersonal anzupassen. So sind z. B. Überbrückungsrenten von Frauen auf das Referenzalter 64 ausgerichtet. Insgesamt sind sowohl das Bundespersonalrecht als auch die Bestimmungen betreffend die Pensionskasse PUBLICA schon heute flexibel ausgestaltet.

Die Weiterbeschäftigung nach Erreichen des Rentenalters ist in der Bundesverwaltung möglich

Mit Erreichen des AHV-Alters endet – nach Bundespersonalgesetz – jeder unbefristete Arbeitsvertrag ohne Kündigung (Art. 10 Abs. 1 BPG). Die Bundespersonalverordnung (Art. 35) ermächtigt die Anstellungsbehörden, im Einvernehmen mit der betroffenen Person ein neues Arbeitsverhältnis bis längstens zum 70. Altersjahr begründen, wenn das bisherige Arbeitsverhältnis infolge Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze beendigt wurde. Die Möglichkeit, über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus bis längstens zum 70. Altersjahr arbeiten zu können, ist in der Bundesverwaltung gegeben. In der Praxis wird bis jetzt wenig davon Gebrauch gemacht.

Ein Aufschub der Rente der Pensionskasse PUBLICA ist schon heute möglich

Nach Artikel 88d ter der Bundespersonalverordnung ist ein Aufschub der Rente der Pensionskasse PUBLICA schon heute möglich. Bei einer nahtlosen Weiterführung des Arbeitsverhältnisses über das 65. Altersjahr hinaus, wird, auf Verlangen der versicherten Person, die Altersvorsorge bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, höchstens aber bis zur Vollendung des 70. Altersjahres weitergeführt (Art. 18b des Vorsorgereglements für die Bundesverwaltung: VRAB). Dies hat zur Folge, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber das Altersguthaben weiter äufnen. Der Anspruch auf die Altersrente

entsteht erst mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Bund (Art. 37 Abs. 1 VRAB). Der Anspruch auf Altersrente wird dadurch aufgeschoben, der Vorsorgefall «Alter» tritt erst später ein. Der Vorsorgeschutz wird verbessert.

Wenn die über das Alter 65 hinaus weiterbeschäftigte Person keine Weiterführung der Vorsorge wählt, dann wird die Altersrente ab Alter 65 ausbezahlt, und der ab Alter 65 erzielte Verdienst wird nicht mehr versichert.

Das Bundespersonalrecht: ein grosser und bunter Blumenstrauss

Das Bundespersonalgesetz (BPG) vom 24. März 2000 ist massgeblich von Bundesrat Kaspar Villiger und Peter Hablützel, damals Direktor des Eidg. Personalamts, geprägt worden. Es steht im Zeichen der Modernisierung und Flexibilisierung des Personalrechts. Das Gesetz ist mit 40 Artikeln ein schlanker Erlass, der für alle Arbeitgeber des Bundes den erforderlichen Handlungsspielraum schafft auf der Ebene der ausführenden Bestimmungen. So wurden unter dem Dach des Bundespersonalgesetzes über ein Dutzend Verordnungen über das Arbeitsverhältnis des Personals erlassen – eine grosse Artenvielfalt.

Das Bundespersonalgesetz als Rahmengesetz

Das Bundespersonalgesetz enthält vorwiegend Grundsatzregelungen und Delegationsnormen. Dieses Konzept lässt dem Bundesrat und anderen Arbeitgebern Freiraum offen für ausführende Bestimmungen, die den Besonderheiten und Bedürfnissen der Institutionen Rechnung tragen. Zu diesen Institutionen gehören, neben der Bundesverwaltung, der ETH-Bereich, die Schweizerischen Bundesbahnen, die eidgenössischen Gerichte, die Bundesanwaltschaft, die Pensionskasse des Bundes usw.

Der Bundesrat hat in der Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz den Rahmen festgelegt, innerhalb dessen die Arbeitgeber Ausführungsbestimmungen erlassen können. Die Rahmenverordnung ist mit 11 Artikeln ein Erlass, der vor allem Mindestansprüche regelt betreffend Befristung der Arbeitsverhältnisse, Ferien, Elternurlaub und Familienzulagen.

Ausführungserlasse innerhalb des Bundespersonalgesetzes

Ausführungserlasse für die Bundesverwaltung

Wichtigster Ausführungserlass für die Bundesverwaltung ist die Bundespersonalverordnung (BPV). Sie zählt 117 Artikel.

Für besondere Personalgruppen innerhalb der Bundesverwaltung wurden von zwei Departementen Verordnungen erlassen, die teilweise von der Bundespersonalverordnung abweichen. So gilt für das für das der Versetzungspflicht unterstehende Personal des Eidg. Departements für auswärtige Angelegenheiten die Verordnung des EDA zur *Bundespersonalverordnung* (VBPV-EDA). Sie betrifft über 1100 Mitarbeitende, die in den Karrierediensten (z. B. diplomatische oder konsularische Dienste) tätig sind.

Für das militärische Berufspersonal hat das Eidg. Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) die *Verordnung über das militärische Personal* erlassen. Sie betrifft über 2700 Mitarbeitende, deren Arbeitszeit sich nach dem dienstlichen Bedarf richtet. Eine besondere Verordnung hat der Bundesrat über das Arbeitsverhältnis des Personals erlassen, das im Truppeneinsatz zum Schutz von Personen und Sachen im Ausland tätig ist.

Ausführungserlasse von sechs öffentlich-rechtlichen Anstalten

Die leitenden Organe von sechs Anstalten des öffentlichen Rechts, die dem Bund nahestehen, haben eigene ausführende Verordnungen über das Personal erlassen. Es sind dies

- ETH-Bereich
- Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB)
- Schweizerisches Nationalmuseum
- Eidg. Institut für Metrologie METAS
- Schweizerische Agentur für Innovationsförderung (Innosuisse)
- Unternehmung PUBLICA.

Für die Eidg. Technischen Hochschulen Zürich und Lausanne sowie die vier Forschungsanstalten sind insgesamt 22 000 Mitarbeitende tätig. Für sie wurden drei Verordnungen erlassen: die Personalverordnung ETH-Bereich, die Professorenverordnung ETH und die Verordnung über das wissenschaftliche Personal der ETH Zürich. Im ETH-Bereich gelten eigene Lohnordnungen.

Drei Ausführungserlasse für Eidg. Gerichte und die Bundesanwaltschaft

Für das Personal eidgenössischer Gerichte wurden zwei Verordnungen erlassen: die Personalverordnung des Bundesgerichts und die Verordnung über die Arbeitsverhältnisse des Personals des Bundesstrafgerichts, des Bundesverwaltungsgerichts und des Bundespatentgerichts.

Eine Verordnung der Bundesversammlung regelt das Arbeitsverhältnis des Bundesanwalts sowie der Stellvertretenden Bundesanwälte. Für das Personal der Bundesanwaltschaft gilt die Bundespersonalverordnung, doch ist es nach Gesetz auf Amtsdauer gewählt.

Ein Gesamtarbeitsvertrag als Ausführungserlass für die SBB

Nach Artikel 38 des Bundespersonalgesetzes schliessen die SBB für ihren Bereich mit den Personalverbänden einen Gesamtarbeitsvertrag des öffentlichen Rechts ab. Seit dem 1. Mai 2019 gilt für das Personal der SBB der Gesamtarbeitsvertrag 2019.

Ausführungserlasse von vier öffentlich-rechtlichen Anstalten ausserhalb des Bundespersonalgesetzes

Vier Anstalten des Bundes verfügen über Personalverordnungen, die sich auf Spezialgesetze und nicht auf das Bundespersonalgesetz stützen. Es sind dies das Institut für geistiges Eigentum (IGE), das Schweizerische Heilmittelinstitut Swissmedic, die Eidg. Finanzmarktaufsicht FINMA und das Eidg. Nuklearsicherheitsinspektorat ENSI.

Regelungen nach Obligationenrecht

Anstellungen nach Obligationenrecht sehen zwei Bundesstellen vor: die Schweizerische Exportrisikoversicherung und die Eidg. Revisionsaufsichtsbehörde.

Die Vereinigung der Kader des Bundes – eine Milizorganisation

Die VKB – der besondere Personalverband des Bundes

Sechs Verbände sind heute anerkannte Sozialpartner des Bundes und führen Verhandlungen mit dem Eidg. Finanzdepartement und anderen Arbeitgebervertretungen. Drei von ihnen sind dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund angeschlossen und treten als Verhandlungsgemeinschaft des Bundespersonals auf: der Personalverband des Bundes PVB; garanto, die Gewerkschaft des Zoll- und Grenzwachtpersonals und der vpod, Verband des Personals öffentlicher Dienste. Weitere Verbände sind transfair, Personalverband des nationalen Service Public, und swiss-Persona, beide dem Dachverband TravailSuisse angeschlossen. Und die Vereinigung der Kader des Bundes VKB.

Stimme des Kaders. Arbeit im Milizsystem

Die VKB ist eine freie und unabhängige Interessengemeinschaft. Sie vertritt einzig die generellen Interessen der Führungs- und Fachkader des Bundes. Ihre eigenständige Stimme wird von den Arbeitgebern gehört und beeinflusst ihre Entscheide.

Die VKB arbeitet im Milizsystem: Geschäftsleitung und Zentralvorstand der VKB arbeiten nebenamtlich. Sie werden durch eine nebenamtlich tätige Geschäftsstelle unterstützt. Die Tätigkeit in Organen der VKB wird mit Sitzungsgeldern entschädigt. Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten bescheidene pauschale Entschädigungen. Diese Milizorganisation gestattet es, die Mitgliederbeiträge pro Jahr tief zu halten: Aktive Fr. 70, Pensionierte Fr. 35.

Leistungen

Die VKB informiert ihre Mitglieder vierteljährlich in deutscher und französischer Sprache durch ihre «VKB-Mitteilungen». In individuellen Angelegenheiten bietet sie ihren Mitgliedern Auskunft und Beratung in Fragen des Arbeitsrechts (Bundespersonalgesetz usw.) und der beruflichen Vorsorge. Diese Beratung ist als «Erste Hilfe» gedacht. Sie ist kostenlos. Dazu kommt eine Rechtsschutzversicherung für die aktiven Mitglieder der VKB für ausserordentliche Fälle wie Kündigungsverfahren. Darüber hinaus können die Mitglieder von Angeboten für Dienstleistungen wie z. B. Versicherungen, profitieren.

Für die VKB engagieren sich Angestellte des Bundes und Pensionierte

Die VKB verfügt nicht über die finanziellen Mittel, um eine professionelle Geschäftsstelle zu unterhalten. Die Geschäfte des Verbandes werden von Mitgliedern nebenamtlich in freiwilliger Tätigkeit erledigt. Wer sich in Organen der VKB betätigt, wirkt an der Gestaltung der Personalpolitik des Bundes und der beruflichen Vorsorge für Angestellte des Bundes mit.

Arbeit in einem Verein bedeutet immer Teamarbeit. Man hilft sich gegenseitig und lernt von einander. Jedes Mitglied bringt sein Wissen und Können, seine Erfahrung ein. Aus dem Zusammenwirken ergibt sich der Erfolg. Die Mitarbeit in einem Verein bietet die Chance, neue Einblicke zu gewinnen und Projekte mitzugestalten. Wer sich in einem Verein engagiert, lernt auch neue Personen kennen, kann ein neues Netzwerk aufbauen.

Die VKB ist darauf angewiesen, dass sowohl Aktive als auch Pensionierte sich bereit erklären, sich im Zentralvorstand zu engagieren. Der Zentralpräsident und die Mitglieder der Geschäftsleitung sind gerne bereit, interessierte Personen über die Mitarbeit in unserer Organisation zu informieren.

Varia

Wo behandelt das Bundesrecht Frauen und Männer direkt unterschiedlich?

Ständerat Andrea Caroni (FDP/AR) fragte mit einer Interpellation nach den direkten rechtlichen Ungleichbehandlungen im Bundesrecht. Der Antwort des Bundesrates vom 5. September 2019 entnehmen wir die folgenden Ausführungen:

Im Bundesrecht gelten in einzelnen Bereichen unterschiedliche Normen für Frauen und Männer. Die Ursprünge dieser Differenzierung nach Geschlecht werden teilweise biologisch begründet, teilweise sollen diese der ungleichen sozialen und wirtschaftlichen Situation von Frauen und Männern Rechnung tragen.

Dabei handelt es sich namentlich um das achtwöchige Arbeitsverbot nach der Niederkunft, das unterschiedliche Renten- bzw. Pensionsalter für Frauen und Männer, die unterschiedlichen Anspruchsvoraussetzungen für Witwer und Witwen in der AHV; oder auch die auf Schweizer Männer beschränkte Militärdienstpflicht.

Zu nennen sind darüber hinaus – nebst dem fehlenden Vaterschaftsurlaub – auch die in der Erwerbsersatzordnung festgelegte unterschiedliche Regelung der Mutterschaftsentschädigung und der Entschädigung für Dienstleistende sowie auch der ungleiche Zugang von Frauen und Männern zur Fortpflanzungsmedizin mit der zugelassenen heterologen Samenspende und dem Verbot der Eizellenspende.

Der vergangene 14. Juni hat aufgezeigt, welche Bedeutung die Gleichstellungsthematik für weite Teile der Schweizer Bevölkerung – Frauen wie Männer – hat. Der Bundesrat ist daher bereit, der Fragestellung der Interpellation im Rahmen eines Gutachtens nachzugehen. Dabei soll insbesondere auch die Frage analysiert werden, inwiefern solche Normen eine Benachteiligung oder Besserstellung von Frauen bzw. Männern beinhalten.

Parlamentarische Vorstösse

Wie viele Flugreisen unternimmt das Bundespersonal?

Interpellation von Ständerat Thomas Minder (parteilos/SH)

Wortlaut der Interpellation vom 18. Juni 2019

Reisetätigkeit und Mobilität, insbesondere aber Flugreisen haben einen namhaften Anteil der CO2-Emissionen und tragen damit zum Klimawandel bei. Der Bund respektive sein Bundespersonal haben gleichzeitig eine Vorbildfunktion bei der

Reduktion des Verbrauchs der fossilen Treibstoffe. Vor diesem Hintergrund wird der Bundesrat gebeten, die folgenden Fragen detailliert zu beantworten:

1. Wie viele dienstliche Flugreisen werden pro Jahr und Bundesdepartement durchgeführt? Wie viele davon sind Kurz-, Mittel- und Langstreckenflüge?
2. Wie haben sich diese Zahlen in den letzten Jahren entwickelt?
3. Was hat der Bund bisher für Massnahmen ergriffen, um die Anzahl Flugreisen zu reduzieren und damit einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten?

Antwort des Bundesrates vom 28. August 2019

Zu den Fragen 1 und 2.

Im Jahr 2018 gab es 21'605 Flugreisen insgesamt, davon 13'692 europäische und 7'913 interkontinentale Flüge. Die Aufteilung nach Departementen findet sich in der nachfolgenden Tabelle.

Anzahl Flugtickets	**Reisejahr**		
Departemente, Andere amtliche Stellen	**2016**	**2017**	**2018**
EDA	**7894**	**7458**	**7092**
Europa	3073	2972	2842
Interkontinental	4821	4486	4250
VBS	**3828**	**3695**	**3928**
Europa	2762	2754	2939
Interkontinental	1066	941	989
WBF	**2386**	**2554**	**2990**
Europa	1698	1858	2140
Interkontinental	688	696	850
UVEK	**1865**	**1844**	**2028**
Europa	1491	1546	1656
Interkontinental	374	298	372
EJPD	**1716**	**1922**	**1798**
Europa	1319	1476	1314
Interkontinental	397	446	484
EFD	**1913**	**1754**	**1804**
Europa	1294	1156	1233
Interkontinental	619	598	571
EDI	**1145**	**1264**	**1288**
Europa	953	1094	1136
Interkontinental	192	170	152

Andere amtliche Stellen	**649**	**606**	**677**
Europa	473	439	432
Interkontinental	176	167	245
TOTAL	**21 396**	**21 097**	**21 605**

Andere amtliche Stellen = Bundeskanzlei, Gerichte, Parlamentsdienste und Parlamentsmitglieder

Das globale Volumen ist in den letzten Jahren etwa gleich geblieben. Im EDA sind die Flüge über die letzten drei Jahre in Europa sowie bei den interkontinentalen Flügen rückläufig und entsprechen für das Jahr 2018 rund 33 Prozent der gesamten Anzahl der Flugreisen in der Bundesverwaltung. Im EDI haben die Europaflüge leicht zugenommen, die interkontinentalen Flüge sind leicht rückgängig. Im VBS, WBF und UVEK gibt es einen Anstieg der Europaflüge. Im EFD gibt es einen leichten Rückgang sowohl bei den europäischen als auch bei den interkontinentalen Flügen.

3. Die Bundesreisezentrale tätigt die Reisebuchungen auf Anfrage der Kunden. Sie berät die Reisenden betreffend Reiseoptimierungen und schlägt verschiedene Reisevarianten vor (beispielsweise Economy vs. Business). Jedes Departement oder Bundesamt entscheidet selber, ob eine dienstliche Notwendigkeit für eine Reise der Mitarbeitenden besteht. Gemäss Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung gilt jedoch für Flugreisen bis zu einer Reisedauer von vier Stunden die Economy-Klasse. Ausserdem hat der Bundesrat in den Richtlinien vom 7. Dezember 2012 über die Entsendung von Delegationen an internationale Konferenzen festgelegt, dass die Zahl der Delegationsmitglieder so klein wie möglich zu halten ist (BBl 2012 9491).

Am 3. Juli 2019 hat der Bundesrat ein Paket zur Senkung des Treibhausgas-Ausstosses in der Bundesverwaltung beschlossen. UVEK, EFD und EDA unterbreiten dem Bundesrat bis Ende 2019 Vorschläge im Bereich des Flugverkehrs.

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.

Angebote für Dienstleistungen

Als Mitglied können Sie von Vergünstigungen bei den nachstehend erwähnten Partnern profitieren. Die VKB hat sich verpflichtet, auf die Angebote hinzuweisen. Sie übernimmt aber keine weiteren Verpflichtungen in diesem Zusammenhang. Die Verantwortung für die Informationen und die Qualität der Dienstleistungen liegt bei den Anbietern.

– vergünstigte Prämien auf den Zusatzversicherungen der Krankenkasse KPT (Beitritt oder Übertritt bis zum 70. Altersjahr). Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3001 Bern oder per E-Mail unter office@vkb-acc.ch angefordert werden.
– Vorzugsbedingungen bei Zurich, dem Verkaufskanal der «Zürich» Versicherungsgesellschaft in den Bereichen der Motorfahrzeug- sowie Hausrat- und Privathaftpflicht-Versicherungen. Auskünfte: Tel. 0848 807 810, Mo – Fr 08.00 – 20.00 Uhr.
– Rechtsschutzversicherungen im Privatbereich bei AXA-ARAG zu günstigen Bedingungen. Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3001 Bern oder per E-Mail unter office@vkb-acc.ch angefordert werden.
– Zugang zu günstigen Hypotheken in der ganzen Schweiz für Versicherte und Rentenbeziehende der PUBLICA bietet die Berner Kantonalbank: www.bekb.ch/publica
– Exklusivlösungen für Ihr Freizügigkeitsvermögen. Vom Angebot kann profitieren, wer aus der Pensionskasse austritt, vorzeitig in Pension geht oder eine selbstständige Tätigkeit aufnimmt, keine Festanstellung mehr hat oder ins Ausland abreist. Angelo Rabiolo, RABCONSULT AG, ist Kooperationspartner der Privatbank Reichmuth & Co. Angelo Rabiolo, Brunnadernstrasse 35, 3006 Bern. E-Mail: angelo.rabiolo@rabconsult.ch – Telefon: 079 153 22 53.
– Beratung in den Bereichen Nachlass, Pensionierung und Vorsorge durch VZ Vermögenszentrum AG, ein Finanzdienstleister mit Niederlassungen in der ganzen Schweiz. Mitglieder der VKB erhalten einen Rabatt von 15 Prozent auf den Dienstleistungen. Telefon 044 207 27 27. www.vzch.com
– Spezialrabatt auf Mercedes-Neuwagen von bis zu 13 Prozent. Alle offiziellen Mercedes-Benz – Händler der Schweiz gewähren den Rabatt gegen Vorweisen des von der VKB rechtsgültig unterzeichneten Bestätigungsformulars. Dieses Formular kann bei der VKB bestellt werden: office@vkb-acc.ch oder schriftlich bei VKB, Postfach, 3001 Bern. Das Fahrzeug muss im Namen des Mitglieds fakturiert und während mindestens 6 Monaten immatrikuliert werden.
– Spezialrabatt auf Volvo Neufahrzeugen von 12 Prozent: Alle offiziellen Volvo Händler der Schweiz und des Fürstentums Liechtenstein gewähren den Rabatt gegen Vorweisen des von der VKB rechtsgültig unterzeichneten Bestätigungsformulars. Dieses Formular kann bei der VKB bestellt werden: office@vkb-acc.ch oder schriftlich bei VKB, Postfach, 3001 Bern. Das Fahrzeug muss im Namen des Mitglieds fakturiert und während mindestens 6 Monaten und 6000 km immatrikuliert werden.

Jahresbeitrag

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

Meldung von Mutationen, Bestellung von Werbeunterlagen

– Mutationen (Eintritt, Adressänderung, Pensionierung, Austritt) bitte rechtzeitig der Geschäftsstelle melden (Adresse siehe Seite 2).

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

– Unterlagen für die Werbung neuer Mitglieder schickt die Geschäftsstelle direkt an die von Ihnen angegebene Adresse.

Kontakt zur VKB: siehe Seite 2

Damit der Nachbar nicht in die Luft geht: Was darf meine Drohne?

Drohnen begeistern Gross und Klein. Doch Vorsicht: Sie machen nicht nur Spass, sondern können auch richtig Ärger verursachen.

Was gestern nur in Hollywood-Movies möglich war, ist heute ganz normal: Der Himmel über der Schweiz ist voller Drohnen. Die Kamera-Funktion macht sie noch attraktiver. Aber es gibt klare Spielregeln, was man filmen darf und was nicht: Landschaftsaufnahmen sind in Ordnung, das eigene Grundstück auch, aber bereits beim Nachbarn muss man um Erlaubnis fragen. Passanten müssen ebenfalls Ihr Einverständnis geben, bevor man sie erkennbar aufnehmen darf. Eindeutig verboten ist es, heimlich durch Fenster oder Balkontüren zu spionieren.

Auch Firmenareale und militärische Anlagen sind tabu, ebenso wie Jagdbanngebiete und Vogelschutzzonen. Ausserdem können Drohnen für Flugzeuge gefährlich werden. Deshalb herrscht rund um alle Schweizer Flughäfen eine Verbotszone von fünf Kilometern.

Filmen von Wolke 7? Lieber nicht

Seit 2014 ist es ausserdem verboten, Menschenansammlungen von mehr als 24 Personen mit einer Drohne zu überfliegen. Eine dafür notwendige Ausnahmebewilligung vom Bundesamt für Zivilluftfahrt (BAZL) ist kaum zu erhalten. Der romantische Hochzeitsfilm von Wolke 7 hat sich damit in den meisten Fällen erledigt.

Drohne auf Abwegen

Und wer zahlt, wenn doch einmal ein Flieger ausser Kontrolle gerät? Schäden durch kleine Drohnen bis 500 Gramm sind über die Privathaftpflichtversicherung gedeckt. Schwerere Brummer bis 30 Kilogramm benötigen von Gesetzes wegen eine spezielle Modellflugzeugdeckung mit einer Versicherungssumme von mindestens 1 Million Franken. Den entsprechenden Versicherungsnachweis müssen Drohnenbesitzer bei jedem Flug mit sich führen.

Bester Schutz und 10% Rabatt – exklusiv für VKB-Mitglieder

Unter **zurich.ch/partner** mit dem Zugangscode: **vris3KNg** finden Sie alle Informationen zu den Angeboten von Zurich. Hier können Sie Ihre individuelle Prämie berechnen und Ihre persönliche Offerte erstellen.

Wünschen Sie eine schnelle und kompetente Beratung? Ihre Generalagentur in Ihrer Nähe finden Sie ganz einfach unter **zurich.ch, Kundenservice, Standort Agenturen.**

Oder Sie verlangen via 0800 33 88 33 eine unverbindliche Offerte. Das Kundencenter von Zurich ist von Montag bis Freitag von 8.00 bis 18.00 Uhr durchgehend geöffnet. Bitte erwähnen Sie Ihre VKB-Mitgliedschaft.

MANOR GESCHENKKARTE IM WERT VON 100 SCHWEIZER FRANKEN!

(Aktion Verlängerung bis 31.12.2019)

Zusätzlich zu den Vorzugskonditionen als VKB-Mitglied erhalten Sie bei Abschluss einer neuen Zurich Versicherung bis zum 31. Dezember 2019 als Dankeschön auch eine MANOR-Geschenkkarte im Wert von 100 Schweizer Franken.