VKB-Mitteilungen

4-2019/20
April 2020

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

Auflösung unbefristeter Arbeitsverhältnisse beim Bund 4

Administrativ- und Disziplinaruntersuchungen. Überprüfung 6

Staatsrechnung 2019 – erneut ein Milliardenüberschuss 7

Arbeitssituation bei Mutterschaft in der Bundesverwaltung 8

Personalbefragung 2019 in der Bundesverwaltung 9

Varia: Einführung einer kontinuierlichen Überprüfung der Bundesaufgaben 9

Parlamentarische Vorstösse 10

– Karenzfrist für Angestellte des obersten Kaders der Bundesverwaltung 10
– Wachstumsstopp für die Bundesverwaltung 11

Geschäftsbericht 2019 der Vereinigung der Kader des Bundes 12
1. Zum Geleit 12
2. Sachgeschäfte 14
3. Sektionen und Geschäftsbereiche 17
4. Mitgliederversammlung, Zentralvorstand und Administration 25
5. Finanzen 26
6. Dienstleistungen 28
7. Werbung 30
8. Internationale Tätigkeit 30

Die VKB in Stichworten 30

Beilage: Senioren VKB und angeschlossene Sektionen:
Netzleitstellen Swissgrid Control in Aarau
Besuch der Justizvollzugsanstalt St. Johannsen in Le Landeron/NE
Auf den Spuren von General Suworow (TI/UR)
Liechtensteinisches Landesmuseum, Vaduz/FL
Geniesser-Spaziergang durch die Rebberge von Visperterminen/VS

Auflösung unbefristeter Arbeitsverhältnisse beim Bund

Arbeitsverhältnisse wurden früher durch ordentliche, allenfalls durch fristlose Kündigung aufgelöst. Die Kündigung ist eine einseitige Handlung einer Vertragspartei. In der Praxis immer wichtiger wird – als Alternative dazu – die unter den Parteien vereinbarte Aufhebung des Arbeitsvertrages: die Abgangs- oder Austrittsvereinbarung.

Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

Nach Bundespersonalgesetz kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus sachlich hinreichenden Gründen ordentlich auf Frist kündigen. Als sachlich hinreichende Gründe gelten insbesondere Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten sowie Mängel in der Leistung oder im Verhalten. Können sich die Parteien über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht einigen, so kündigt der Arbeitgeber in Form einer schriftlichen Verfügung.

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

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

Vor Gericht gibt es nur Gewinner und Verlierer. Wird die Kündigung als rechtmässig beurteilt, so hat der gekündigte Angestellte sie verschuldet; sein Ruf ist getrübt. Zudem muss das Arbeitszeugnis erwähnen, dass das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber gekündigt worden ist. Hat der Arbeitgeber einer angestellten Person ohne deren Verschulden gekündigt, so ist er verpflichtet, ihr berufliches Fortkommen zu unterstützen. Zu denken ist dabei – neben Abgangsentschädigungen – an Umschulung, Outplacement, Stellenvermittlung usw.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen

Alternative: Kündigung oder Vereinbarung

Artikel 34 des Bundespersonalgesetzes verpflichtet die Arbeitgeber, bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis eine Einigung zu suchen. Daher schlagen sie ihren

Angestellten vor, anstelle einer Kündigung das Arbeitsverhältnis durch Vereinbarung aufzulösen. Oft teilt der Arbeitgeber den Angestellten seine Absicht mit, ein Kündigungsverfahren einzuleiten und stellt ihnen gleichzeitig den Entwurf einer Abgangsvereinbarung zu.

Inhalt der Abgangsvereinbarung

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

In der Abgangsvereinbarung werden die noch offenen gegenseitigen Forderungen (Lohnfortzahlung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist, Zeitguthaben, Ferien, Zeugnis, Rückgabepflichten usw.) und die Unterstützungsmassnahmen (z. B. Out-Placement) geregelt. Zwingende arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen des Obligationenrechts sind einzuhalten. Meistens erfolgt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Wunsch des Arbeitgebers, was in der Vereinbarung mit der Formel «Beendigung auf Initiative des Arbeitgebers» festgehalten wird. Damit wird verhindert, dass später die Arbeitslosenversicherung den Angestellten wegen selbst verschuldeter Arbeitslosigkeit Leistungen kürzt. Mit der sogenannten Saldoklausel wird festgelegt, dass die Parteien mit der Vereinbarung alle gegenseitigen Ansprüche und Forderungen erledigt haben. Für beide Parteien entfällt damit das Risiko eines Beschwerdeverfahrens. Häufig verpflichten sich die Parteien zum Stillschweigen über den Inhalt der Vereinbarung.

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

Die Rechtsprechung akzeptiert Abgangsvereinbarungen, sofern sie auf gegenseitigen Zugeständnissen beruhen und zu vernünftigen Lösungen führen. Der Arbeitnehmer muss ein eigenes Interesse zum Abschluss der Abgangsvereinbarung haben. Sie schafft für beide Parteien rasch endgültige Klarheit und erspart dem Arbeitgeber viel Zeit und Aufwand. Dieser Vorteil wird durch finanzielles Entgegenkommen des Arbeitgebers abgegolten. Für das berufliche Fortkommen der Arbeitnehmer ist es vorteilhaft, dass das Arbeitszeugnis eine Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen und nicht eine Entlassung durch den Arbeitgeber bestätigt.

Gesetzlicher Rahmen im Bundespersonalgesetz

Im Bundespersonalgesetz ist nur davon die Rede, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der schriftlichen Form bedarf. Die Bundespersonalverordnung erwähnt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen im Zusammenhang mit Entschädigungen. Damit ist weitgehend das Obligationenrecht anwendbar. Vor Abschluss der Vereinbarung muss den Angestellten genügend Bedenkfrist eingeräumt werden, damit sie sich beraten lassen können.

Bei der Teilrevision des Bundespersonalgesetzes im Jahre 2013 beschloss das Parlament, den Rahmen für die Entschädigungen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Gesetz (Art. 19 Abs. 5) festzulegen. Demnach entspricht die Höhe der Entschädigung mindestens einem Monatslohn und höchstens einem Jahreslohn. Der Arbeitgeber kann die Entschädigung als einmaligen Betrag oder in Raten ausrichten. Diese Regelung schliesst Exzesse bei Abgangsentschädigungen, wie sie die Abzocker-Initiative anvisierte, aus.

Administrativ- und Disziplinaruntersuchungen. Überprüfung

Die Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates hat am 21. November 2019 mit einem Bericht den Bundesrat eingeladen, die bestehenden Instrumente für Untersuchungen in der Bundesverwaltung zu überprüfen. Daran anknüpfend hat die VKB mit einer Eingabe vom 3. Januar 2020 an die Bundeskanzlei beantragt, eine Norm zu schaffen, welche die Rückerstattung von Anwaltskosten bei Administrativuntersuchungen ermöglicht.

Was sind Administrativuntersuchungen?

Die Administrativuntersuchung ist ein spezielles Verfahren der Kontrolle, mit dem abgeklärt wird, ob ein Sachverhalt vorliegt, der im öffentlichen Interesse ein Einschreiten von Amtes wegen erfordert (Art. 27a der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung, RVOV). Bei Abklärungen in diesem Verfahren geht es zum einen um die Feststellung von Tatsachen und zum andern um die Klärung von Verantwortlichkeiten. Die Administrativuntersuchung wird mit einem Schlussbericht abgeschlossen.

So hat Bundesrat Parmelin am 17. Januar 2020 eine Administrativuntersuchung zum Debakel um die Schweizer Hochseeschiffe eröffnet. Im Fokus steht das Bundesamt für Wirtschaftliche Landesversorgung. Namentlich sollen Zusammenarbeit, Aufgabenteilung und Verantwortlichkeiten im Amt überprüft werden. Viel zu reden

gab im Sommer 2019 eine Administrativuntersuchung an der ETH-Zürich, wo Vorwürfe betreffend Diskriminierung, Korruption und Amtsmissbrauch untersucht wurden. Sie erwiesen sich als haltlos.

Eingabe der VKB betreffend Rückerstattung von Anwaltskosten

Mit der Einleitung einer Administrativuntersuchung wird in der heutigen Medien- und Politiklandschaft viel Publizität erzeugt. Angestellte auf Kaderstufe sind besonders exponiert und werden häufig in Administrativuntersuchungen involviert. Diese werden mit einem Schlussbericht abgeschlossen. Er bildet oft die Grundlage für weitere Verfahren, insbesondere auch für Verfahren zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses. Daher ist es von grosser Bedeutung, dass am Verfahren beteiligte Angestellte einen Anwalt beiziehen können. Sie tun das auf eigene Kosten, denn es gibt keine Norm, die eine Rückerstattung von Anwaltskosten vorsieht: eine Lücke des geltenden Rechts. Insbesondere dann, wenn der Schlussbericht kein widerrechtliches oder pflichtwidriges Verhalten von Angestellten feststellt, ist Rückerstattung von Anwaltskosten durch den Arbeitgeber angezeigt.

Staatsrechnung 2019 – erneut ein Milliardenüberschuss

Der Bundeshaushalt schloss das Jahr 2019 erneut mit einem hohen ordentlichen Überschuss von 3,1 Milliarden Franken ab. Die Verbesserung ist je zur Hälfte auf höhere Einnahmen und tiefere Ausgaben zurückzuführen. Vor allem die Verrechnungssteuer und die Direkte Bundessteuer verzeichneten Mehreinnahmen. Die Aussichten für die Jahre 2021-2023 sind stabil.

Rekordüberschuss von 3,1 Milliarden Franken

Für 2019 war ein Überschuss von 1,2 Milliarden budgetiert. Die Einnahmen schlossen 2019 um 0,9 Milliarden oder 1,2 Prozent besser ab als budgetiert. Die Ausgaben von 71,1 Milliarden lagen um 0,9 Milliarden oder 1,3 Prozent unter Budget. Die Verwaltungseinheiten budgetieren vorsichtig und verwenden die Mittel sparsam. Der Überschuss wird für den Abbau der Schulden verwendet. Die Bruttoschulden des Bundes beliefen sich 2019 auf 97 Milliarden Franken. Dank den tiefen Zinsen und dem kontinuierlichen Abbau der Schulden sinkt der Aufwand für die Verzinsung der Schulden seit Jahren. Er betrug im Jahre 2019 1,1 Milliarden Franken. Dadurch wird ein stärkeres Wachstum der Ausgaben für andere Aufgaben ermöglicht.

Bemerkungen der VKB

Bundesrat Maurer präsentierte bisher fünf Staatsrechnungen mit Überschüssen: 2015 mit 2300 Millionen, 2016 mit 752 Millionen, 2017 mit 2800 Millionen, 2018 mit 2900 Millionen und 2019 mit 3100 Millionen Franken. Kumuliert ergibt dies Überschüsse von 11 852 Millionen Franken. Mit diesem Erfolg übertrifft er den legendären Finanzminister Otto Stich, der in den Jahren 1986-1989 Überschüsse verzeichnen konnte.

Die Überschüsse kontrastieren mit den zurückhaltenden, generellen Lohnmassnahmen des Bundes in den Jahren 2015 bis 2019. Im Jahre 2015 wurden 0,2 Prozent gewährt; in den Jahren 2016 und 2017 ging das Personal leer aus; 2018 gab es 0,6 Prozent und 2019 0,9 Prozent.

Arbeitssituation bei Mutterschaft in der Bundesverwaltung

Der Antwort des Bundesrates zu einer Interpellation von Nationalrätin Flavia Wasserfallen (SP/BE) entnehmen wir die folgenden Ausführungen:

In der Bundesverwaltung dauert der Mutterschaftsurlaub vier Monate. Im Jahre 2019 haben 278 Angestellte einen Mutterschaftsurlaub bezogen, von denen 265 danach an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt sind.

2019 haben 60 Angestellte ihren Mutterschaftsurlaub mit einem unbezahlten Urlaub verlängert. Das entspricht einem Anteil von 22 Prozent.

Die Eltern haben bei der Geburt oder Adoption eines Kindes Anspruch auf eine Reduktion des Beschäftigungsgrads. Die Reduktion darf gemäss Artikel 60a der Bundespersonalverordnung höchstens 20 Prozent betragen. Der Beschäftigungsgrad darf dabei nicht unter 60 Prozent fallen. 2018 haben 154 Mitarbeitende ihren Beschäftigungsgrad reduziert. Davon waren 105 Frauen.

Zwischen 2010 und 2019 haben 120 Angestellte nach dem Mutterschaftsurlaub gekündigt.

Zwischen 2010 und 2019 gab es keine Entlassungen nach dem Mutterschaftsurlaub. Im gleichen Zeitraum wurde in 35 Fällen der befristete Vertrag nicht verlängert.

Die Gründe, warum Frauen und Männer ihren Beschäftigungsgrad reduzieren oder ihren Urlaub verlängern, werden nicht erfasst.

Personalbefragung 2019 in der Bundesverwaltung

In der Bundesverwaltung arbeiten engagierte Mitarbeitende mit einer hohen Leistungsbereitschaft. Dies zeigen die Ergebnisse der Personalbefragung 2019, über die der Bundesrat an seiner Sitzung vom 29. Januar 2020 informiert worden ist.

Die Bundesverwaltung führt in regelmässigen Abständen Personalbefragungen durch, um ihre Personalpolitik zu steuern und zu überprüfen. Die Auswertung der Ergebnisse der Personalbefragung 2019 zeigt auf, dass die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung mit ihrer Arbeitssituation insgesamt zufrieden sind. In der aktuellen Personalbefragung haben sich die Werte gegenüber den Vorjahren in praktisch allen Themengebieten verbessert. Besonders erfreulich sind die nach wie vor hohen Werte bei der Identifikation und beim Engagement. Dabei sticht insbesondere die hohe Leistungsbereitschaft des Bundespersonals ins Auge.

Besser als im Vorjahr haben die Befragten insbesondere die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, die Führung und die beruflichen Perspektiven bewertet. Die Ergebnisse machen insgesamt deutlich, dass die in der Personalstrategie Bundesverwaltung 2016-2019 formulierten Massnahmen Wirkung zeigen und weiterverfolgt werden sollen.

Für die Personalbefragung 2019 wurden vom 14. Oktober bis 10. November 2019 in einer *Stichprobenbefragung* rund 1500 Mitarbeitende befragt. Es stehen deshalb nur bundesweite Ergebnisse zur Verfügung. Die nächste Vollbefragung mit Ergebnissen auf Ebene Verwaltungseinheiten findet im Herbst 2020 statt.

Varia

Einführung einer kontinuierlichen Überprüfung der Bundesaufgaben

Absichtserklärung in der Legislaturplanung 2019-2023 des Bundesrates

Artikel 5 des Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetzes verpflichtet den Bundesrat, die Aufgaben des Bundes und ihre Erfüllung sowie die Organisation der Bundesverwaltung regelmässig auf ihre Notwendigkeit und ihre Übereinstimmung mit den Zielen, die sich aus Verfassung und Gesetz ergeben, zu überprüfen. Mit der Etablierung einer flächendeckenden «Spending Review» soll dieser Auftrag erfüllt werden. *Demnach sollen jährlich die Aufgaben von ein bis zwei Verwaltungseinheiten pro Departement überprüft werden.* Gleichzeitig soll die Subventionsüberprüfung nach Artikel 5 des Subventionsgesetzes durchgeführt werden. Die «Spending Reviews» sollen darüber hinaus genutzt werden, um die Digitalisierung der Verwaltung voranzutreiben.

Parlamentarische Vorstösse

Karenzfrist für Angestellte des obersten Kaders der Bundesverwaltung

Interpellation von Nationalrätin Nadine Masshardt (SP/BE)

Wortlaut der Interpellation vom 19. Dezember 2019

Seit 2016 besteht für Angestellte des obersten Kaders der Bundesverwaltung eine schwache, freiwillige Karenzfrist-Regelung. Eine Karenzfrist kann vereinbart werden, wenn ein Interessenskonflikt zu befürchten ist. Anscheinend wird diese Regelung jedoch so gut wie nie angewendet. Eine verwaltungsinterne Arbeitsgruppe empfahl hingegen, dass bei rund 50 Topkaderangestellten eine Karenzfrist vereinbart werden müsste. Umso unverständlicher sind die Fälle, die in jüngster Zeit dank Medienrecherchen an die Öffentlichkeit gelangten. Sie zeigen, dass auch auf Stufe des obersten Kaders der Bundesverwaltung eine ausreichende rechtliche Regelung fehlt. Es ist anscheinend so, dass die nötige Sensibilität in Bezug auf Interessenkonflikte und Vermischung von Politik und Interessenverbänden/Wirtschaft bei vielen Beteiligten fehlt. In diesem Zusammenhang stellen sich daher folgende Fragen:

1. Bei wie vielen Top-Kader-Angestellten wurde seit Einführung der freiwilligen Karenzfrist-Regelung eine solche vereinbart? (bitte aufgeschlüsselt nach Jahr)
2. Wie stehen diese Zahlen im Verhältnis zu den Empfehlungen der verwaltungsinternen Arbeitsgruppe (bei rund 50 Top-Kader-Angestellten)?
3. Teilt der Bundesrat die Ansicht, dass die drei publik gewordenen Fälle (Jörg Gasser, Andreas Balsiger, Stefan Brupbacher) problematisch sind?
4. Was gedenkt er zu tun, dass solche Fälle nicht mehr vorkommen?
5. Ist er der Auffassung, dass die schwache, freiwillige Karenzfrist-Regelung von 2016 ausreicht?
6. Was hält er von einer obligatorischen Karenzfrist für Top-Kader-Angestellte der Bundesverwaltung?

Stellungnahme des Bundesrates vom 26. Februar 2020

Der Bundesrat begrüsst grundsätzlich eine höhere Durchlässigkeit zwischen der Verwaltung und der Privatwirtschaft. Dadurch wird der gegenseitige Wissens- und Erfahrungsaustausch gefördert, was für beide Seiten wertvoll ist. Zu den Fragen im Einzelnen:

1. Eine durch die Interdepartementale Arbeitsgruppe (IDAG) Korruptionsbekämpfung Ende 2019 bei den Departementen eröffnete Umfrage hat ergeben, dass in der zentralen Bundesverwaltung bisher in vier Fällen eine Karenzfrist gemäss Artikel 94b BPV für die Zeit nach dem Ausscheiden aus der Bundesverwaltung vereinbart wurde.
2. Die IDAG Korruptionsbekämpfung verfolgt das Thema Karenzfrist seit längerem, hat jedoch keine Empfehlung abgegeben, wonach 50 Topkaderstellen mit einer Karenzfristregelung zu versehen sind.
3. Der Bundesrat äussert sich nicht zu Einzelfällen.
4. Das Eidgenössische Personalamt (EPA) sensibilisiert die Departemente regelmässig, insbesondere im Rahmen der Human Resources Konferenz (HRK). Es ist zudem bereit, weitere bundesverwaltungsweite Sensibilisierungsmassnahmen zu prüfen.
5. Ja, der Bundesrat hält die freiwillige Karenzfrist-Regelung für verhältnismässig und hinreichend.
6. Der Bundesrat lehnt eine generelle, obligatorische, für alle Topkader, unabhängig von den Umständen im Einzelfall, gleichermassen geltende Karenzfrist ab. Dies namentlich auch vor dem Hintergrund der verfassungsrechtlich garantierten Berufs- bzw. Berufszugangsfreiheit (Art. 27 Abs. 2 BV). Da Karenzfristen zudem Entschädigungsfolgen nach sich ziehen können, wäre eine solche Regelung auch finanzpolitisch nicht vertretbar.

Wachstumsstopp für die Bundesverwaltung

Motion der Finanzkommission des Nationalrates

Wortlaut der Motion vom 15. November 2019

Der Bundesrat wird beauftragt, die Personalausgaben des Bundes sowohl betrags- als auch stellenmässig zu begrenzen. Dabei dürfen die Personalausgaben des Bundes 6 000 Millionen Franken und die Anzahl Stellen 37 500 Vollzeitäquivalente (FTE) nicht überschreiten.

Begründung

Die Obergrenze von 6 Milliarden Franken und 37 500 Vollzeitstellen erlauben gegenüber dem Voranschlag 2019 noch immer einen erheblichen Spielraum. Das ungebremste und nach wie vor starke Personalwachstum des Bundes muss gestoppt werden. Die Personalkosten sind von 4555 Millionen (2014) auf inzwischen 6039 Millionen (Voranschlag 2020) gestiegen. Die Personalausgaben nehmen gegenüber dem Voranschlag 2019 um 184 Millionen zu (+3,15 Prozent).

Die Bundesverwaltung muss darüber hinaus den Spielraum bezüglich Lohn bei Neubesetzungen besser ausnutzen. Der Bund tritt auf dem Arbeitsmarkt nicht nur verstärkt als Konkurrent zur Privatwirtschaft auf, sondern entzieht dieser aufgrund des hohen Lohnniveaus und des schnellen Wachstums Fachkräfte.

Stellungnahme des Bundesrates vom 29. Januar 2020

Die Motion verlangt, neben der Plafonierung der Stellen, auch das Einfrieren der Personalausgaben. Damit würde das Globalbudget im Personalbereich vollständig ausgehebelt.

Eine derartige sektorielle Begrenzung verunmöglichte die mit den Globalbudgets beabsichtigte Flexibilität bei der Ressourcenplanung und beim Ressourceneinsatz. Eine starre Plafonierung wäre zu unflexibel und könnte in gewissen Bereichen die Aufgabenerfüllung behindern (Beispiele: Migrationsbereich, Sicherheit). Ferner wären Internalisierungen – selbst wenn wirtschaftlich sinnvoll – nicht möglich.

Die Motion ist aus Sicht des Bundesrates zu starr und daher nicht umsetzbar.

Der Bundesrat ist aber weiterhin bestrebt, den Stellenbestand stabil zu halten, indem neue Stellen so weit wie möglich durch Verzicht auf bisherige Stellen kompensiert werden. Dieser Leitgedanke liegt der Personalbewirtschaftung des Bundes zu Grunde. Der Bundesrat muss aber weiterhin die Möglichkeit haben, bei neuen, vom Parlament beschlossenen Aufgaben oder bei nicht steuerbaren Entwicklungen (exogene Faktoren), der Bundesversammlung im Rahmen des Voranschlags punktuell eine Erhöhung des Personaletats zu beantragen.

Antrag des Bundesrates vom 29. Januar 2020:

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

Geschäftsbericht 2019 der Vereinigung der Kader des Bundes

1. Zum Geleit

2019: überwiegend ein gutes Jahr für die Personalpolitik

– Erstmals seit 2014 eine generelle Erhöhung der Löhne um 1 Prozent

Die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung erhielten 2020 eine Lohnerhöhung von insgesamt einem Prozent. Sie ist angesichts der hohen Überschüsse im Bundeshaushalt seit 2015 mehr als gerechtfertigt. Für die Vereinigung der Kader des

Bundes war es sehr wichtig, dass der Vorsteher des Eidg. Finanzdepartements auf die Forderung nach einer generellen Lohnerhöhung von 100 Franken pro Monat für alle Angestellten nicht eingetreten ist. Sie hätte eine Abkehr von der prozentualen Erhöhung der Löhne hin zu einem fixen Betrag bedeutet und zu einer Verzerrung der Lohnskala geführt.

– Pensionskasse PUBLICA auf Kurs

PUBLICA hat per 1. Januar 2019 die technischen Parameter angepasst. Der technische Zinssatz für die offenen Vorsorgewerke wurde von bisher 2,75 auf 2,0 Prozent gesenkt. Der Umwandlungssatz für Männer im Alter 65 bzw. für Frauen im Alter 64 beträgt neu 5,09 Prozent (vormals 5,65 Prozent). Die Anpassung der technischen Parameter führte zur Senkung des Deckungsgrades. Im Börsenjahr 2019 entwickelten sich die Kurse von Anfang an positiv und mit einer Rendite von 9,0 Prozent erzielte PUBLICA 2019 ein gutes Ergebnis dank einem ausserordentlichen Börsenjahr. Es hat sich auch günstig auf den Deckungsgrad (104 %) ausgewirkt.

– Revision des Bundespersonalrechts und Personalstrategie 2020-2023

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 13. November 2019 eine Revision des Bundespersonalrechts verabschiedet. Er räumt den Mitarbeiterinnen der Bundesverwaltung einen Anspruch auf Weiterarbeit bis 65 ein und stellt sie in dieser Hinsicht den männlichen Kollegen gleich. Ausserdem schafft er weitere Bestimmungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Die Personalstrategie Bundesverwaltung 2020-2023 fokussiert auf die Herausforderungen der digitalen Transformation. Bei beiden Geschäften wurden die Anliegen der VKB weitgehend berücksichtigt.

Unerfreulich war die Revision der Verordnung VPABP: Verordnung über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien. Sie führte zur Erhöhung des Rentenalters für das militärische Berufspersonal und das Grenzwachtkorps. Besonders bei den militärischen Berufskadern hat dieser Beschluss Missstimmung und Enttäuschung ausgelöst. Ein neues Berufsbild sollte in der Zukunft die Anzahl der Überstunden reduzieren und somit die «Work-Life balance» verbessern.

– Interessengemeinschaft Bundespersonal

Die Gewerkschaften transfair, swissPersona, PVB, VPOD, Garanto und PVfedpol haben im November 2919 die IG Bundespersonal ins Leben gerufen. Unter diesem Dach vertiefen die Gewerkschaften ihre Zusammenarbeit, definieren gemeinsame Haltungen und reichen gemeinsame Eingaben ein. Ein Beispiel ist die Forderung nach Lohnerhöhung in Form von fixen Beträgen für alle Angestellten. Die VKB steht

in dauerndem Gespräch und Meinungsaustausch mit der IG. Wir wahren aber unsere Eigenständigkeit und Unabhängigkeit und setzen uns, im Interesse der Kader, weiterhin für prozentuale Erhöhungen der Löhne ein.

– 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 Prozent 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 Bundespersonalverordnung und Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 13. November 2019 eine Revision des Bundespersonalrechts verabschiedet. Er räumt den Mitarbeiterinnen der Bundesverwaltung einen Anspruch auf Weiterarbeit bis 65 ein und stellt sie in dieser Hinsicht den männlichen Kollegen gleich. Ausserdem schaffte er weitere Bestimmungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Ferner wurden mit der Revision drei Leistungen des Arbeitgebers aufgehoben: die Zulage für Verwandtschaftsunterstützung, die Lohnfortzahlung im dritten Jahr der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall sowie die Leistungen infolge Berufsinvalidität. Die Änderungen traten auf den 1. Januar 2020 in Kraft.

2.1.3 Verordnung über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien (VPABP)

Die Verordnung von 2013 sah für Mitarbeitende der besonderen Personalkategorien einen früheren Altersrücktritt als für die übrigen Mitarbeitenden der

Bundesverwaltung vor. Zu den diesen Personalkategorien gehören die militärischen Berufe und das Grenzwachtkorps. Am 30. November 2018 hatte der Bundesrat, trotz der Opposition der Personalverbünde, seine Absicht bekräftigt, dass künftig für alle das ordentliche Rentenalter gelten soll. An seiner Sitzung vom 10. April 2019 hiess er die notwendigen Anpassungen der rechtlichen Grundlagen gut. Damit die betroffenen Personen dennoch die Möglichkeit haben, freiwillig früher in Pension zu gehen, entrichtet der Arbeitgeber weiterhin zusätzliche Sparbeiträge an die berufliche Vorsorge. Zudem übernimmt der Arbeitgeber einen Teil an der Finanzierung der Überbrückungsrente. Beim betroffenen Personal hat dieser Beschluss Missstimmung und Enttäuschung ausgelöst, besonders bei den militärischen Berufskadern. Über ein Projekt «Berufsbild» werden kurz- und mittelfristig Möglichkeiten erarbeitet, um die Attraktivität des Berufes zu steigern.

2.2 Pensionskasse des Bundes PUBLICA

2.2.1 Schlechtes Börsenjahr 2018 – erfolgreiches Geschäftsjahr 2019

Im Börsenjahr 2018 gingen die Kurse im letzten Quartal auf Talfahrt und führten bei PUBLICA für das Geschäftsjahr 2018 zu einer negativen Rendite (–3,26 %). Schon im Januar 2019 entwickelten sich die Kurse positiv und mit einer Rendite von 9,0 Prozent erzielte PUBLICA 2019 ein gutes Ergebnis dank einem ausserordentlichen Börsenjahr. Es hat sich auch günstig auf den Deckungsgrad (2018: 101,2 %; 2019: 104,1 %) ausgewirkt.

2.2.2 Reglementarische Änderungen: Anpassung der technischen Parameter auf 2019

Einen Meilenstein für die Pensionskasse des Bundes bildete die Anpassung der technischen Parameter per 1. Januar 2019. Der technische Zinssatz und der Umwandlungssatz wurden gesenkt, um die technischen Grundlagen den wirtschaftlichen und demographischen Entwicklungen anzupassen. Der technische Zinssatz für die offenen Vorsorgewerke wurde von bisher 2,75 auf 2,0 Prozent gesenkt. Der Umwandlungssatz für Männer im Alter 65 bzw. für Frauen im Alter 64 beträgt neu 5,09 Prozent (vormals 5,65 Prozent). Für die Versicherten bedeutete diese Senkung des Umwandlungssatzes erstmals eine Renteneinbusse. Zur Milderung der Auswirkungen hatten die Organe von PUBLICA verschiedene Abfederungsmassnahmen beschlossen. Im Dezember 2018 bewilligte das Parlament 40 Millionen Franken für die Erhöhung der Sparbeiträge des Arbeitgebers an die Pensionskasse PUBLICA. Damit blieben ab Januar 2019 den Angestellten ab Alter 45 zusätzliche Abzüge vom Lohn erspart.

2.3 Delegiertenversammlung PUBLICA

Die Delegiertenversammlung PUBLICA für die Amtsdauer 2017-2020 setzt sich aus 80 Arbeitnehmenden der angeschlossenen Arbeitgeber zusammen. Der Wahlkreis Bund stellt 61 Delegierte. Von den Delegierten der VKB trat Reto Dürler, EDA, zurück. Aktuell stellt die VKB sieben Delegierte. Im Wahlkreis Dezentrale Verwaltungseinheiten inkl. ETH-Bereich stellt die VKB 11 von 16 Delegierten. Im Herbst 2020 finden die Erneuerungswahlen für die Delegiertenversammlung PUBLICA statt.

2.4 Lohnmassnahmen 2020 des Bundes

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 27. November 2019 die Lohnmassnahmen 2020 verabschiedet. Das Bundespersonal erhält eine Lohnerhöhung von einem Prozent. Er bestätigte damit das Verhandlungsergebnis der Sozialpartner vom 13. November 2019. Neben dem Ausgleich der Teuerung kommt das Personal, erstmals seit 2014, in den Genuss einer Reallohnerhöhung – ein erfreuliches Ergebnis. Für die Vereinigung der Kader des Bundes war es sehr wichtig, dass der Vorsteher des Eidg. Finanzdepartements auf die Forderung nach einer generellen Lohnerhöhung von 100 Franken pro Monat für alle Angestellten nicht eingetreten ist. Sie hätte eine Abkehr von der prozentualen Erhöhung der Löhne hin zu einem fixen Betrag bedeutet. Eine betragsmässige Erhöhung der Löhne führt zu einer Verzerrung der Lohnskala und langfristig zu einer Nivellierung des Lohnsystems zu Lasten des Kaders.

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, 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.

Reorganisationen betrafen folgende Bereiche: EDA: Überprüfung des Systems der beruflichen Entwicklung (Einreihungen); EJPD: Staatssekretariat für Migration; VBS: Generalsekretariat, Armeereform, Bundesamt für Bevölkerungsschutz; EFD: Eidg. Zollverwaltung, Staatssekretariat für internationale Finanzfragen, Bundesamt für Bauten und Logistik; WBF: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB); Bundesamt für Landwirtschaft/Agroscope.

2.6 Überprüfung der Aufgaben des Bundes: strukturelle Optimierungen

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 13. September 2019 eine Vernehmlassungsvorlage zur Umsetzung struktureller Reformen verabschiedet. Er setzte damit seine Bestrebungen fort, mit Optimierungen einen effizienten und effektiven Mitteleinsatz im Bundeshaushalt zu gewährleisten. 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.

Aus Sicht der VKB sind vor allem die geplanten Reformen im Bereich der Militärversicherung alarmierend. Das Eidg. Departement des Innern prüft sowohl den Verzicht auf die freiwillige Versicherung als auch den Verzicht auf den Versicherungsschutz bei Krankheit der beruflich Versicherten durch die Militärversicherung. So werden die militärischen Berufe und der Beruf des Instruktors für den Bevölkerungsschutz zunehmend unattraktiv gemacht, was nichts mit Optimierung zu tun hat.

2.7 ETH-Bereich

Nach den Lohnverhandlungen vom 27. November 2019 beschloss der ETH-Rat an seiner Sitzung vom 13. Dezember, dass das Personal des ETH-Bereiches – gleich wie das Personal der Bundesverwaltung – ab 1. Januar 2020 eine Lohnerhöhung von 1,0 Prozent erhält. Darin enthalten ist der Teuerungsausgleich.

3. Sektionen und Geschäftsbereiche

3.1 Sektion Zürich

Der Vorstand behandelte an vier ordentlichen Sitzungen die laufenden Geschäfte. Wichtigstes Geschäft bildete wiederum die Vorbereitung der Lohnverhandlungen mit dem ETH-Rat, zusammen mit unseren Kollegen von der Sektion ETH-Lausanne (siehe Ziff. 2.7).

Teilrevision der Personalverordnung ETH-Bereich (PVO-ETH)

Diese Revision erfolgt im Anschluss an die Revision der Bundespersonalverordnung (siehe Ziff. 2.1.1), die u.a. auch Leistungen des Arbeitgebers aufhob. In der vom ETH-Rat durchgeführten zweiten Vernehmlassung haben wir darauf hingewiesen, dass ein Nachvollzug der für die Bundesverwaltung geltenden Regelung nicht zwingend ist. Die Autonomie des ETH-Bereiches lässt die Beibehaltung einer vorteilhafteren Regelung zu, denn der ETH-Bereich hat für attraktive Arbeitsbedingungen, die national und international konkurrenzfähig sind, zu sorgen (Art. 4 PVO-ETH). In unserer Stellungnahme vom 31. Juli haben wir verschiedene konstruktive Gegenvorschläge eingereicht.

Revision der Anforderungsprofile des Lohnsystems ETH-Bereich

Zu diesem Geschäft reichen wir eine Reihe von Verbesserungsvorschlägen ein. Zusätzlich regten wir die Erarbeitung eines Handbuches für die Institutionen des ETH-Bereiches an, um die Diskussionen betreffend einzelne Funktionsstufen und Anforderungsprofile zu objektivieren. Auf diese Weise soll den Institutionen ein gewisser Ermessensspielraum erhalten bleiben. Dieser Vorschlag wurde bisher nicht aufgenommen.

Internetauftritt der Sektion Zürich und Werbung

Der Internetauftritt unserer Sektion wurde neu gestaltet und der Werbeflyer wurde überarbeitetet. Die Mitgliederwerbung soll vermehrt über interne elektronische Kanäle erfolgen. Im Jahre 2020 wird eine Werbeaktion durchgeführt.

Informelle Aussprache mit dem neuen Präsidenten ETH Zürich, Prof. Joël Mesot

Am 14. Mai fand eine Aussprache einer VKB-Delegation mit dem neuen ETH-Präsidenten statt, im Beisein des Vizepräsidenten für Personal und Ressourcen, dem Direktor für Human Resources und weiteren Personen.

Veranstaltungen 2019

Das Mitgliedertreffen vom 6. Juni fand im Arch_Tec_Lab auf dem Hönggerberg statt. Das Treffen der Verbindungsleute vom 17. September wurde in der Eawag in Dübendorf durchgeführt. Die Generalversammlung der Sektion vom 14. November im Hauptgebäude der ETH wurde mit einem Vortrag des neuen Präsidenten ETH, Prof. Joël Mesot, eingeleitet. In seinem Referat «Hochschulmanagement zwischen politischem Auftrag und Wettbewerb» ging er auch auf spezifische Kaderfragen ein. Die anschliessende Diskussion wurde von den gut 50 Teilnehmern rege benutzt. Der gesamte Vorstand stellte sich mit seinem Präsidenten zur Wiederwahl und wurde in globo wiedergewählt. Dr. Thomas Eichenberger, ETH Zürich, wurde verabschiedet. Der Vorstand für die Jahre 2019-2021 setzt sich wie folgt zusammen: Giovanni Salemme, Präsident; Dr. Peter Allenspach, PSI; Prof. Dr. Adrian Biland, ETHZ; Prof. Dr. Lucas Bretschger, ETHZ; Dr. Patrick Dilger, ETHZ; Gabriele Dobenecker, Empa; Albert Fritschi , Sekretär; Dr. Regula Störrlein-Gasser, ETHZ.

3.2 Sektion militärische Berufskader (SMBK)

Arbeitsumfeld des militärischen Berufskaders

Ist das Jahr 2019 ein Jahr für nichts gewesen? Alle am Ende des Jahres 2018 ungelösten Probleme – es sind deren fünf – sind immer noch hängig. Das Warten auf

Lösungen dauert an, weshalb dieselben Fragen den Vorstand der Sektion auch im Jahre 2020 weiterhin beschäftigen werden. So sind die Konsequenzen der *Erhöhung des Pensionierungsalters für Angehörige des Berufsmilitärs* noch nicht klar festgestellt; die Umsetzung der in der Verordnung VPABP erwähnten Massnahmen ist noch verschwommen. Das *Berufspersonal* für eine effiziente und gut ausgebildete Milizarmee fehlt teilweise immer noch. Eine entsprechende Lösung dafür ist noch nicht entwickelt. Das neue *Berufsbild*, das die Anzahl der Überstunden drastisch reduzieren und somit die «Work-life balance» verbessern sollte, besteht vorderhand aus ersten Sofortmassnahmen. Die Schaffung eines *neuen Dienstsystems,* das es gestatten würde, den Militärdienst mit der Gesellschaft und der Wirtschaft besser zu koordinieren, ist in einer Arbeitsgruppe thematisiert worden, ohne Schlussfolgerungen. Indirekt könnte dieses neue Dienstsystem die Probleme des Berufspersonals mindestens teilweise lösen. Schliesslich wird es notwendig sein, genau zu verfolgen, was der Bundesrat mit der *Revision der Militärversicherung* tun wird.

Geschäfte des Jahres 2019

Der Vorstand hielt fünf Sitzungen ab. Unsere Sektion konnte ihren Standpunkt einbringen, sowohl beim Chef der Armee und den Verantwortlichen im Personalwesen als auch im Rahmen der Vereinigung der Kader des Bundes.

Unsere Generalversammlung vom 29. März in der Mannschaftskaserne Bern vermittelte den anwesenden Teilnehmern, vor allem pensionierten Berufsoffizieren, interessante Informationen. Zwei Referenten waren eingeladen worden. Major i Gst Bastien Wanner, Milizoffizier und Doktorand zur Cyber Defence, stellte uns die Herausforderungen in diesem aktuellen Bereich vor. Sodann referierte Divisionär Claude Meier, Chef Armeestab, über die Ausrüstungsbedürfnisse unserer Armee.

Bestandsentwicklung der Sektion

Unser Bestand ist stabil geblieben. Es trat eine Verminderung von einem Prozent ein. Es ist erfreulich, festzustellen, dass fast alle unsere Mitglieder, die das Pensionierungsalter erreichen, unserer Sektion treu bleiben. Dagegen sehen die jungen Berufsoffiziere, die einen Berufswechsel mittel- oder langfristig nicht ausschliessen, keine Notwendigkeit, sich für einen Beruf einzusetzen, der für sie keine Berufung mehr ist.

Ausblick

Wir werden uns weiterhin engagieren, damit die fünf ungelösten Probleme auf eine für unsere Mitglieder günstige Art gelöst werden.

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

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

Rückblick

In den letzten zwei Jahren wurden mehrere Gespräche mit dem Direktor des Amtes und dem Chef des Geschäftsbereiches Ausbildung geführt, in denen unter anderem folgende Themen geklärt werden konnten:

- Positionierung des Eidg.Ausbildungszentrums Schwarzenburg (EAZS);
- Zusammenarbeit zwischen unserer Vereinigung und der Personalkommission des Amtes;
- Flexible Arbeitszeitplanung;
- Einheitlicher Umgang mit der lohnrelevanten Beurteilung;
- Anpassung der Tagesguthaben bei Ausübung eines öffentlichen Amtes;
- Benützung der Unterkunftszimmer im Ausbildungszentrum durch das Lehrpersonal;
- Transportmöglichkeiten vom Bahnhof Schwarzenburg zum EAZS;
- Flexiblere Handhabung von Homeoffice.

Im Jahre 2019 sind alle jungen Instruktoren unserer Vereinigung beigetreten. Auch die erhöhte Teilnehmeranzahl an der letzten Hauptversammlung war erfreulich und zeigt, dass der Entscheid, die Versammlung um die Mittagszeit des INPUTS abzuhalten, richtig war. Die nächste Hauptversammlung findet wieder während dem INPUT-Anlass statt am Dienstag, 19. Mai, 11.00 Uhr.

Aktivitäten im Jahre 2020

Es hat sich herausgestellt, dass es einige offenen Fragen zur Militärversicherung (MV) gibt und mehr Transparenz gewünscht ist. Aus diesem Grund hat der Vorstand den Referenten Marc Heimann (Suva) eingeladen, welcher von Christian Grossi (französischsprachig) begleitet wird. Sie werden im Referat die Rechtsnatur der Militärversicherung, die Voraussetzungen für die Leistungen und die allgemeinen Leistungen behandeln. Das Referat wird zur Mittagszeit stattfinden, inkl. einem kleinen Snack, am Mittwoch, 12. Februar, 12.00 -13.00 Uhr.

Folgende Themen möchte der Vorstand in diesem Jahr im Auge behalten:

- Bessere Koordination des Informationsflusses für neue Mitglieder;
- Weitere Optimierung der Zusammenarbeit mit dem Kurswesen;
- Beobachtung der Diskrepanz zwischen Kurstagen und Stellenprozenten.

Dem Vorstand ist es zudem ein Anliegen, wieder etwas mehr gesellige Zeit mit den Mitgliedern zu verbringen. Hierfür sind in diesem Jahr zwei Anlässe geplant, an welchen wir über den Mittag zusammen grillieren werden.

- Mittwoch, 17. Juni, 12.00 Uhr
- Mittwoch, 9. September, 12.00 Uhr.

3.4 Sektion Offiziere des Grenzwachtkorps

Im vergangenen Jahr befasste sich der Vorstand der Sektion mit folgenden Angelegenheiten:

Generalversammlung 2019

Die 63. Generalversammlung der Sektion fand am 10. Mai 2019 in Sargans statt. Neben den statutarischen Traktanden wurden unter anderem die Weiterentwicklung der Eidg. Zollverwaltung zum Bundesamt für Zoll und Grenzsicherheit und die daraus resultierende Frage: Auflösung der Vereinigung Grenzwachtoffiziere und Neuausrichtung mit Einbezug des Zoll-Kaders, intensiv diskutiert. Die nächste Generalversammlung findet am 8. Mai 2020 im Raum Bern statt.

Mitglieder

Auch dieses Jahr konnten die Abgänge fast gänzlich mit neuen Mitgliedern kompensiert werden. Zurzeit weist die Sektion 60 Mitglieder (42 Aktive/18 Passive) auf. Die Rekrutierung von neuen Mitgliedern bleibt ein wichtiges Anliegen.

Programm DaziT der Eidg. Zollverwaltung

Das Programm DaziT ist das Schlüsselelement zur Modernisierung und Digitalisierung der Eidgenössischen Zollverwaltung (EZV) bzw. zur Transformation zum BAZG (Bundesamt für Zoll und Grenzsicherheit). Der Vorstand der Sektion sowie die weiteren Vertreter der Personalverbände der EZV hatten während des vergangenen Jahres regelmässig Einsitz im Programmausschuss DaziT.

Erhöhung des Pensionierungsalters für Grenzwächterinnen und Grenzwächter

Das ordentliche Pensionierungsalter (64 für Frauen und 65 für Männer) gilt nun auch für die Angehörigen des Grenzwachtkorps. Am 1. Januar 2020 erfolgte die Umstellung für alle vor dem 1. Mai 2019 eingetretenen Mitarbeitenden, welche zu diesem Zeitpunkt jünger als 50 Jahre sind oder weniger als 23 Dienstjahre absolviert haben. Für alle neueintretenden Mitarbeitenden galt die neue Regelung bereits ab dem 1. Mai 2019. Für Mitarbeitende, die am 1. Januar 2020 50 Jahre oder älter waren oder 23 und mehr Dienstjahre aufwiesen, gilt weiterhin die bisherige Pensionierungsregelung.

Mit der neuen Lösung werden einerseits die politischen Forderungen nach einem einheitlichen Pensionierungsalter für alle Personalkategorien beim Bund erfüllt. Andererseits werden auch die erhöhten physischen und psychischen Belastungen der Angehörigen des Grenzwachtkorps weiterhin anerkannt und mit zusätzlichen Beiträgen an die berufliche Vorsorge abgegolten. Die Angehörigen des Grenzwachtkorps bestimmen künftig selbst, ob und wann sie sich vorzeitig pensionieren lassen möchten. Mit den zusätzlichen Beiträgen erhalten sie den finanziellen Spielraum, der ihnen eine vorzeitige Pensionierung ab 62 Jahren ermöglichen soll.

3.5 Sektion EPFL

Stellungnahmen zu Erlassen

Im Jahre 2019 hat die Sektion ETH-Lausanne, wie die Sektion Zürich (siehe Ziff. 3.1), zu zwei Entwürfen Stellung genommen: zur Revision der Personalverordnung des ETH-Bereichs und zur Revision der Anforderungsprofile des Lohnsystems ETH-Bereichs.

Bei der *Personalverordnung* haben wir uns auf 6 Seiten ausführlich zu den 11 Artikeln der Revisionsvorlage geäussert. Bei Artikel 24 haben wir die Einführung einer neuen Personalkategorie mit der Unterscheidung zwischen wissenschaftlichem Personal und nicht wissenschaftlichem Personal abgelehnt. Ebenso haben wir bei den Artikeln 20b und 36, welche die Arbeitsverhinderung bei Krankheit oder Unfall betreffen, uns für die Beibehaltung des geltenden Rechts ausgesprochen. Bei den das Lohnsystem betreffenden Artikeln 26 und 27 haben wir einmal mehr die ungleiche und intransparente Anwendung an der EPFL kritisiert. Auf ausdrücklichen Wunsch des Generalsekretärs der EPFL haben wir unsere Kritik betreffend den ärztlichen Dienst (Art. 47) und die fehlende Unabhängigkeit des Case Managements gegenüber den HR-Diensten aus der Stellungnahme entfernt.

Aufgrund verschiedener Klagen betreffend die HR-Dienste und des Abganges mehrerer erfahrener Personen auf Kaderstufe führte die Schulleitung eine Untersuchung durch. In der Folge wurde die Leiterin der HR-Dienste abgelöst und

übernahm eine andere Funktion im Bereich Informatiksysteme. Der für Informatiksysteme zuständige Vizepräsident leitet ad interim die HR-Dienste.

Was *die Revision der Anforderungsprofile des Lohnsystems ETH-Bereich* betrifft, fehlt es nach wie vor an einer rechtsgleichen Behandlung aller Mitarbeitenden, an korrekter Anwendung des Systems bei der Beurteilung des Personals, an Klarheit und Nachvollziehbarkeit. Schliesslich ist auch auf die enorme Diskrepanz der Saläre zwischen der ETHZ und der EPFL bei den Postdocs hinzuweisen.

Generalversammlung 2019 der Sektion EPFL

Sie konnte, wegen Arbeitsüberlastung des Präsidenten, nicht wie üblich im Dezember stattfinden.

Werbung

Die Anzahl der Mitglieder blieb stabil, trotz der Turbulenzen im HR-Dienst. Eine Werbeaktion mittels Rundschreiben und Broschüren, welche die Mitwirkung der HR-Dienste erfordert, war nicht möglich. Die Website der Sektion ist in Überarbeitung. Mitglieder des Vorstandes der Sektion nahmen an den Empfangstagen für neue EPFL Mitarbeitende teil, jeweils etwa 30-40 an der Zahl, wo auch die VKB vorgestellt wurde. Dieser Anlass ist zwar informativ, führt aber nicht unmittelbar zu Eintritten in die Sektion.

3.6 Geschäftsbereich Senioren

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

Im letztjährigen Angebot wurden 13 Anlässe zu unterschiedlichen Themen angeboten. Aufgrund der grossen Nachfrage wurden insgesamt 31 Veranstaltungen durchgeführt. Total haben 1005 Seniorinnen und Senioren an unseren Anlässen teilgenommen (2018; 925 Teilnehmende).

Folgende Anlässe wurden 2019 durchgeführt:

Februar, Mai, November: *Generalproben im Tonhallen-Orchester Zürich*

4 Besuche / 110 Personen

Dr. med. vet. Thomas Oswald, Seniorenmitglied

März: *Käsekeller Kaltbach / LU*
3 Besichtigungen mit Raclette-Essen / 100 Personen
Albert Fritschi, lic. oec. publ. UZH, Seniorenmitglied und Mitglied GL VKB

April, November: *Institut für Virologie und Immunologie, Lanzenhäusern / BE*
5 Besuche / 150 Personen
Prof. Dr. med. vet. Christian Griot, Aktivmitglied

Mai: *Roche-Bürohochhaus Basel, Bau 1*
2 Wiederholungen / 40 Personen

Mai: *Reise nach Milano / I*
1 Reise / 40 Personen

Juni: *Zollmuseum Gandria / TI*
2 Wiederholungen / 60 Personen
Oberst i Gst aD Luigi Frasa, Seniorenmitglied

Juni: *Geniesser-Spaziergang durch die Twingi-Schlucht / VS*
2 Geniesser-Spaziergänge / 50 Personen
Armin Borner, Rechtsanwalt und Notar, Seniorenmitglied

Juli, August: *Chaplin's World, Corsier-sur-Vevey / VD*
5 Besichtigungen: 100 Personen

Juli, September: *Zweifel-Pommes Chips Spreitenbach / AG*
2 Besichtigungen / 60 Personen
Oberst i Gst aD Peter Lüthi, Seniorenmitglied

September: *Reise nach St. Petersburg / RUS*
2 Reisen / 70 Personen
Seniorenmitglied Oberst i Gst aD Dominique Hollinger

Oktober: *Kunsthistorische Führung durch das Kloster St. Urban / LU mit kurzem Orgelspiel in der Klosterkirche und einem Klavierkonzert beim Mittagessen*
1 Anlass / 100 Personen
Albert Fritschi, lic.oec.publ. UZH, Seniorenmitglied und Mitglied GL VKB

Oktober: *Geniesser-Wanderung in der Gemeinde Mund/VS mit ihren Safranäckern*

1 Geniesser-Wanderung/35 Personen

Armin Borner, Rechtsanwalt und Notar, Seniorenmitglied

Oktober: *Besichtigung des Teilchenbeschleunigers LHC und des CMS-Detektors in der Experimentierkaverne im Untergrund, CERN Genf*

1 Besichtigung/50 Personen

Albert Fritschi, lic.oec.publ. UZH, Seniorenmitglied und Mitglied GL VKB.

4. Mitgliederversammlung, Zentralvorstand und Administration

4.1 Mitgliederversammlung 2019

Die 70. Mitgliederversammlung der VKB fand am 8. Mai 2019 im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Zentralpräsident Hans Wipfli konnte 125 Mitglieder und Gäste willkommen heissen. Sein besonderer Gruss galt dem Referenten, Ständerat Ruedi Noser (FDP/ZH), der Alleininhaber eines Unternehmens der Informations- und Kommunikationstechnik mit über 500 Mitarbeitenden ist. Er referierte über die Digitalisierung als Herausforderung auch für die Bundesverwaltung. Im Anschluss daran fand eine intensiv benützte Diskussion statt.

Der Geschäftsbericht 2018 wurde von der Mitgliederversammlung einstimmig genehmigt. Zentralkassier Richard Zollinger erläuterte die Jahresrechnung 2018, die mit einem Verlust von 2329 Franken abschloss. Nach Präsentation des Revisorenberichtes wurde die Jahresrechnung 2018 genehmigt. Der Voranschlag 2019 sah Einnahmen von Fr. 328 000 und Ausgaben von 338 000 Franken (Verlust von 10 000 Fr.) 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.

Als neues Mitglied des Zentralvorstandes wurde Ralph Meile gewählt, der die Sektion Offiziere des Grenzwachtkorps vertritt, und in dieser Funktion Claude Guélat ablöst.

Nach Genehmigung des Tätigkeitsprogrammes 2019/2020 konnte der speditiv agierende Zentralpräsident um 18.25 Uhr die Mitgliederversammlung abschliessen und zum traditionellen Apéro einladen.

4.2 Zentralvorstand, Geschäftsleitung und Administration

Der Zentralvorstand wurde an sechs 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 leicht zunehmend. In den meisten Fällen sind die Gründe Konflikte am Arbeitsplatz, hauptsächlich resultierend aus Restrukturierungsprojekten in der Organisation der Bundesverwaltung und im ETH-Bereich.

Mehrere Fälle betrafen Personalbeurteilungen, Arbeitszeitmodelle, Arbeitsverträge und Trennungsvereinbarungen.

Pierre Savary unterstützt uns seit Jahrzehnten in seiner stets speditiven und verlässlichen Art als Französisch-Übersetzer der VKB-Mitteilungen, Homepage, Werbeunterlagen und der oft kurzfristig anfallenden Aufträge.

Mitgliederbestand

Bestand am 1. Januar 2019: 4239, davon 1610 Pensionierte

Bestand Ende 2019: 4222, davon 1629 Pensionierte.

5. Finanzen

Jahresrechnung 2019 mit Voranschlag 2020	**R 2019**	**V 2020**
Betrieblicher Ertrag		
Mitgliederbeiträge	237 018.00	237 000.00
Dienstleistungsertrag	98 288.00	80 000.00
Summe betrieblicher Ertrag	**335 306.00**	**317 000.00**
Direkter Aufwand Anlässe [1]	*25 479.55*	*27 000.00*
Direkter Aufwand Periodische Mitteilungen	*77 151.80*	*84 500.00*
Direkter Aufwand Dienstleistungen [2]	*42 918.80*	*45 000.00*
Aufwand für Dienstleistungen	**145 550.15**	**156 500.00**
Personalaufwand	***129 084.10***	***132 000.00***

[1] Mitgliederversammlung und Anlässe Senioren
[2] Rechtsschutzversicherung

Verwaltungsaufwand		
Sitzungen GL + ZV	3970.05	3500.00
Sektion Zürich	10 008.10	10 000.00
Sektion Lausanne	325.00	1000.00
Callcenter/Geschäftsstelle	1671.00	2000.00
Büromaterial, Drucksachen, Kopien	3849.20	4000.00
Büroraum, Geräte, Mobiliar	13 600.00	13 600.00
Kommunikationskosten	1136.25	1500.00
Buchführung, Beratung und Revisionsstelle	3563.70	3500.00
Reisespesen	6656.50	6500.00
Summe Verwaltungsaufwand	44 779.80	45 600.00
Werbeaufwand	2118.80	22 400.00
Sonstiger betrieblicher Aufwand	0.00	0.00
Summe sonstiger Betriebsaufwand	**46 898.60**	**68 000.00**
Finanzaufwand – Zinsaufwand und Bankspesen	**129.60**	**200.00**
Finanzertrag – Zinsertrag	**0.00**	**0.00**
Direkte Steuern	**300.20**	**300.00**
Jahresverlust/-gewinn (Budgetiert +/– 0.00)	**13 343.35**	**–40 000.00**

Aktiven per 31. Dezember 2019	
PostFinance	99 379.45
Berner Kantonalbank	129 889.79
Flüssige Mittel	229 269.24
Aktive Rechnungsabgrenzung	20 095.80
Summe Aktiven	249 365.04
Passiven per 31. Dezember 2019	
Verbindlichkeiten	24 717.95
Passive Rechnungsabgrenzung	2000.00
Summe kurzfristiges Fremdkapital	26 717.95
Anfangsbestand	209 303.94
Jahresverlust/-gewinn (Budgetiert +/– 0.00)	**13 343.15**
Eigenkapital	222 647.09
Summe Passiven	249 365.04

6. Dienstleistungen

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

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 vielen Jahren mit der «Zürich» Versicherungs-Gesellschaft erfolgreich zusammen. Unser Angebot umfasst die Bereiche Motorfahrzeug (Auto und Motorrad, Assistance), Hausrat, Gebäude und Privathaftpflicht. Bei den Motorfahrzeugversicherungen bestehen rund 600 Policen, bei der Hausrat-, Gebäude- und Privathaftpflichtversicherung sind es über 200 Policen. Die Gesamtzahl an Versicherungspolicen liegt bei über 800.

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

Versicherungen bei der AXA-ARAG AG

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

Rechtsschutz im Arbeitsrecht

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

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

Zugang zu Hypotheken

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

Mercedes-Benz

Seit dem 1. Juli 2014 haben wir eine Vereinbarung mit Mercedes-Benz Schweiz AG zum verbilligten Kauf von Neuwagen abgeschlossen. Genaueres dazu findet sich auf unserer Homepage (www.vkb-acc.ch). Das Angebot ist bei unseren Mitgliedern auf grosses Interesse gestossen. So wurden jährlich von unseren Mitgliedern um die 40 neue Mercedes-Benz und smart – Fahrzeuge erworben und eingelöst.

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 im Jahr 2019 haben einige unserer Mitglieder profitiert und Fahrzeuge erworben.

RABCONSULT AG

Seit kurzem werden Exklusivlösungen für Freizügigkeitsvermögen in Kooperation mit der Privatbank Reichmuth & Co und neu auch der Privatbank Odier & Cie sowie PensExpert AG angeboten. Angaben dazu finden Sie auf unserer Homepage (www.vkb-acc.ch). Einige Mitglieder haben vom Angebot Gebrauch gemacht.

VZ Vermögenszentrum AG

Seit 2018 erhalten die VKB-Mitglieder Rabatt auf die Dienstleistungen des VZ Vermögenszentrum. Angaben dazu finden Sie auf unserer Homepage (www.vkb-acc.ch).

7. Werbung

Normalerweise führen wir alle zwei Jahre eine grosse Werbeaktion durch. Die Letzte fand 2017 statt und war erfolgreich. Geplant ist die nächste grosse Werbeaktion im Jahr 2020.

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

Im Berichtsjahr konnte wegen Terminkollisionen kein Geschäftsleitungsmitglied an den CESI-Fachtagungen und Vorstandssitzungen teilnehmen. Hingegen wurde ein Informationstreffen mit dem CESI-Präsidenten Romain Wolff und dem CESI-Generalsekretär Klaus Heeger vereinbart, welches im Januar 2020 in Bern stattfinden wird.

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». Sie sind einsehbar unter *www.vkb-acc.ch*/Publikationen.
– 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 und der Bordier &. Cie Privatbanquiers. 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