

Zentralvorstand 2011/2012

Geschäftsleitung:

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

Beisitzer:

Michael Winzap, Botschafter, EDA
Angelo Rabiolo, lic. HEC, EDI
Christian Bachofner, EJPD
Heinz Wandfluh, Ing. FH comem, EFD
Markus Huber, Dr. iur., Pensionierte
Hugo Bretscher, lic. phil., ETH-Z
Philippe Thalmann, Prof. Dr., EPFL
Waldemar Eymann, Div.a.D
Hildegard Weber, VBS
Vogel Hans Rudolf, Hptm., EFD

Verbindung zur Sektion:

Zürich / Ostschweiz
EPFL / ETH Lausanne
Militärische Berufskader
VIBABS *)
Grenzwachtoffiziere

*) VIBABS: Vereinigung der InstruktorInnen des BA für Bevölkerungsschutz

Mitgliedschaft VKB

Aktive und pensionierte Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes oder vergleichbarem Niveau) der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereichs (ab Funktionsstufe 9), der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUAG und der Nitrochemie AG Wimmis.

Verbindungen zur VKB

Postadresse

➡ VKB, Postfach, 3000 Bern 7

Internet

➡ – www.vkb-acc.ch
– office@vkb-acc.ch

Mutationen

➡ *Eintritt, Adressänderung, Pensionierung, Austritt:*
Meldung an
– office@vkb-acc.ch oder
– VKB, Postfach, 3000 Bern 7

Austritt aus der VKB:

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

Auskünfte

➡ *Geschäftsstelle VKB*
– Tel. 062 212 22 01 / Fax 062 212 44 58
– office@vkb-acc.ch

Mitglieder des Zentralvorstands (Seite 1):

vorname.name@vbk-acc.ch

In dieser Nummer

Seite

Rechtsschutzversicherung – eine neue Dienstleistung für die aktiven Mitglieder der VKB	5
Die Pensionskasse des Bundes in ständigem Wandel	7
Pensionskasse PUBLICA: Weichenstellung für den Grundlagenwechsel 2012	10
Pensionskasse PUBLICA. Neuer Direktor	13
Pensionskasse PUBLICA. Jahresrechnung 2010	13
Pensionskasse PUBLICA. Vorsorgewerk Bund	15
Pensionskassen: Jahresabschlüsse 2010 im öffentlichen Sektor	16
Revision des Bundespersonalgesetzes: Weitgehende Einigung mit den Personalverbänden	17
Strafverfolgung von Angestellten im Dienst des Bundes	19
Neue Ziele für die Personalpolitik des Bundes	20
Personalstrategie für die Bundesverwaltung 2011-2015. Umsetzung	22
Italianità in der Bundesverwaltung	23
Personalrechtliche Erlasse	23
Personalbefragung 2011: Zufriedene Mitarbeitende in der Bundesverwaltung	24
Reformen in Verwaltung und Armee	25
Reformen in der Verwaltung: Zumutbares Stellenangebot	29
Beschwerderecht des abgewiesenen Stellenbewerbers	32
Das Bundespersonal im Jahresbericht 2010 der Finanzdelegation	34
Varia	35
Mitgliederversammlung 2011 der VKB	37
Parlamentarische Vorstösse	39
– Pensionierung von Bundesangestellten und Beibehaltung des realen Rentenniveaus	39
– Vertretung der lateinischen Schweiz in höheren Kaderpositionen der Armee	42
– Grenzwachtkorps: Personalbestand und Ausrüstung	43
– Stellenreduktion von 20 Prozent innerhalb der Bundesverwaltung bis Ende 2016	45

– Personalbestand beim Bundesamt für Landwirtschaft anpassen	47
Die VKB in Stichworten	48
Zurich Connect: Grosser Jubiläums-Wettbewerb	50

Beilage: Aktuelle Fragen der Personalpolitik des Bundes. Auszüge aus dem Referat von Bundesrätin Eveline Widmer-Schlumpf, gehalten an der Mitgliederversammlung der VKB vom 19. Mai 2011

Beilage: Senioren VKB und angeschlossene Sektionen
Einladung zur Besichtigung CERN, Genf
Einladung zum Besuch des Institutes SLF in Davos

Rechtsschutzversicherung – eine neue Dienstleistung für die aktiven Mitglieder der VKB

Die Mitgliederversammlung der VKB hat am 19. Mai 2011 der Einführung einer Rechtsschutzversicherung für das Arbeitsrecht zugestimmt: sie genehmigte den Voranschlag 2011 und stellte mit dem erhöhten Jahresbeitrag die finanziellen Mittel dafür bereit.

Rechtsberatung

Die VKB vertritt die beruflichen und wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder gegenüber den Arbeitgebern. So bietet sie ihren Mitgliedern seit Jahren Auskunft und Beratung in Fragen des Arbeitsrechts (Bundespersonalgesetz usw.) und der beruflichen Vorsorge bei der Pensionskasse PUBLICA. Diese Beratung ist als «Erste Hilfe» gedacht. Sie ist kostenlos. Diskretion ist zugesichert. Die Rechtsberatung ist vorprozessualer Natur.

Grundsätzlich wird eine gütliche Beilegung von Streitigkeiten angestrebt.

Gelingt dies nicht, so kommt die Rechtsschutzversicherung zum Zuge.

Was ist eine Rechtsschutzversicherung?

Eine Rechtsschutzversicherung wahrt in versicherten Rechtsfällen die Interessen der Versicherten. Sie übernimmt die Honorare von Anwälten, die Kosten von Gutachten, die Kosten des Gerichts und Prozessentschädigungen an die Gegenpartei. Diese Versicherung ist also eine Prozesskostenversicherung.

Verbreitet sind Arten wie z.B. der Verkehrsrechtsschutz oder der Privatrechtsschutz.

Warum hat die VKB eine Rechtsschutzversicherung abgeschlossen?

Ein Rechtsstreit ist unangenehm, aber nicht immer zu vermeiden. Sollte es mit dem Arbeitgeber, der Pensionskasse oder einer Sozialversicherung zu einer prozessualen Auseinandersetzung kommen, so sind VKB-Mitglieder finanziell auf der sicheren Seite.

Die aktiven Mitglieder der VKB sind für den Fall von *Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis* (Arbeitsrecht, Versicherungsrecht) obligatorisch bei einer Rechtsschutzversicherung versichert.

Die Erfahrungen haben gezeigt, dass nur die *aktiven Mitglieder*, die als Angestellte in einem Arbeitsverhältnis stehen, in prozessuale Auseinandersetzungen verwickelt werden. Rentenbeziehende stehen nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis und die Leistungen der Pensionskasse wurden bei ihrer Pensionierung festgelegt.

Die Rechtsschutzversicherung vertritt die *Interessen der Mitglieder als Angestellte* in zwei Bereichen:

- bei Streitigkeiten im Arbeitsrecht (z.B. Kündigung, Disziplinarverfahren) und
- bei Streitigkeiten im Versicherungsrecht, das mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängt (Pensionskasse, Invalidenversicherung, Unfallversicherung usw.).

Nicht versichert sind Strafverfahren und Verfahren betreffend Schadenersatz (Rückgriffe).

Nach Artikel 77 der Bundespersonalverordnung unterstützt der Arbeitgeber – unter bestimmten Voraussetzungen – Angestellte, die in Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit in ein Zivil- oder Strafverfahren verwickelt werden.

In der Umfrage 2009 bei den Mitgliedern der VKB wurde bei der Frage nach Dienstleistungen, die bisher nicht angeboten wurden, die Rechtsschutzversicherung am häufigsten genannt.

Kosten und Nutzen einer obligatorischen Rechtsschutzversicherung

Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis sind das erstinstanzliche Verfahren sowie das Beschwerdeverfahren kostenlos, ausser bei Mutwilligkeit (Art. 34 BPG). Dasselbe gilt für die meisten Verfahren im Sozialversicherungsrecht. Dennoch können solche Verfahren für Angestellte teuer werden: die *Anwaltskosten* können mehrere Zehntausend Franken betragen.

Die Rechtsschutzversicherung gewährt den Angestellten im Streitfall eine Kostendeckung bis 250'000 Franken. Sie verfügt über ein Netzwerk von Anwälten in der ganzen Schweiz.

Die aktiven Mitglieder der VKB sind obligatorisch versichert. Die Prämie ist im Mitgliederbeitrag inbegriffen und wird von der VKB bezahlt.

Die grosse Zahl der Versicherten ermöglicht eine breite Verteilung des Risikos. Nur dank des Obligatoriums konnte die Prämie sehr günstig festgesetzt werden. Sie beträgt rund 35'000 Franken pro Jahr (weniger als 15 Fr. pro Mitglied).

Vorgehen

Gesuche um Rechtsberatung und Rechtsschutz sind an die Geschäftsstelle zu richten. Einzelheiten zur Rechtsberatung und zur Rechtsschutzversicherung sind in einem Reglement des Zentralvorstandes geregelt: siehe auch unsere Website [www.vkb-acc.ch/ihre Vorteile](http://www.vkb-acc.ch/ihre_vorteile).

Die Pensionskasse des Bundes in ständigem Wandel

Veränderung als Konstante

Dem griechischen Philosophen Heraklit wird das Wort zugeschrieben: «*Die einzige Konstante im Universum ist die Veränderung*». Diese Erkenntnis trifft nicht nur auf die Reformen in der Verwaltung zu, sondern vor allem auch auf die Entwicklungen in der Pensionskasse des Bundes seit dem Jahre 2006.

Im Dezember 2006 verabschiedete die Bundesversammlung ein neues Pensionskassengesetz: das PUBLICA-Gesetz.

Seit dem 1. Juli 2008 ist die Pensionskasse des Bundes PUBLICA eine Sammeleinrichtung. Gleichzeitig fand der Wechsel vom Leistungsprimat in das Beitragsprimat statt und der technische Zinssatz wurde von 4 Prozent auf 3,5 Prozent gesenkt.

Die Reform 2008 war von viel Kritik, insbesondere von Versicherten ab Alter 45, begleitet: höhere Beiträge, tiefere Anwartschaften und Erhöhung des Rentenalters von 62 auf 64/65 Jahre.

2009-2012: Wechsel der technischen Grundlagen und Senkung des Umwandlungssatzes

Ab 2009 beschäftigte die *Zunahme der Lebenserwartung* die Organe der Pensionskassen.

Die Schweizerinnen und Schweizer werden immer älter. Es zeichnete sich ab, dass die Mittel der Pensionskasse deswegen nicht mehr ausreichen werden, um die aktuellen und die künftigen Renten zu finanzieren.

Diese Entwicklung zwang auch die Pensionskasse des Bundes zum Handeln. Die Kassenkommission PUBLICA beschloss am 21. Januar 2011, den Umwandlungssatz auf den 1. Juli 2012 zu senken.

In der beruflichen Vorsorge dient der Umwandlungssatz dazu, das Altersguthaben in eine jährliche Rente umzuwandeln. Der Umwandlungssatz bildet die Brücke, die vom angesparten Vorsorgekapital zur Rente führt.

Die Senkung des Umwandlungssatzes ist vor allem für die Angestellten ungünstig. Sie hätte zur Folge, dass ab dem 1. Juli 2012 für die Angestellten tiefere Renten resultieren, wenn nicht Gegenmassnahmen getroffen werden. Und auch das Deckungskapital der Rentenbeziehenden muss – wegen der längeren Lebenserwartung – aufgestockt werden.

Grundlagenwechsel für die Angestellten gut abgefedert

Mit den Beschlüssen vom 18. Mai 2011 (vgl. den Beitrag betr. Grundlagenwechsel bei PUBLICA in dieser Nr.) sind die notwendigen Massnahmen getroffen worden, um einen Abbau von Leistungen für die Angestellten im Jahre 2012 zu vermeiden.

Rentenbeziehende des Bundes als Verlierer

Auf die am 30. Juni 2012 bereits laufenden Renten hat der Grundlagenwechsel bei PUBLICA keinen Einfluss.

Diese Tatsache bildet aber nur die *eine* Seite der Medaille. Die Kehrseite der Medaille ist die fehlende Teuerungszulage auf den Renten.

Die Rentenbeziehenden des Bundes erhielten im Jahre 2004 letztmals eine halbe Teuerungszulage im Umfang von 0,4 Prozent. Seither sind bald sieben Jahre vergangen. Es wäre es nun wirklich an der Zeit, für die Rentenbeziehenden und die Erhaltung der Kaufkraft ihrer Renten etwas zu tun. Wir haben immer wieder das Eidg. Finanzdepartement auf diese Pendenz hingewiesen und Massnahmen zur Erhaltung der Kaufkraft der Renten gefordert.

Hoffnung auf die Finanzplanung 2012-2015

Im Jahre 2010 hatte der Bundesrat in Aussicht gestellt, als zu erwartende Mehrausgabe eine ausserordentliche Teuerungsanpassung in die *Finanzplanung des Bundes 2012-2015* aufzunehmen.

Nach Ansicht des Bundesrates hat der Grundlagenwechsel indirekte Auswirkungen auf eine Teuerungsanpassung auf den Renten.

Auch die Lebenserwartung der Rentnerinnen und Rentner ist angestiegen. Die vorhandene «Rückstellung Langlebigkeit Renten» reicht nicht aus, um die laufenden Renten für die gesamte zu erwartende Bezugsdauer abzusichern.

Die Senkung des Umwandlungssatzes führt zu einer *Finanzierungslücke beim Deckungskapital für die Rentenbeziehenden* im Umfang von rund 320 Millionen Franken. Die Lücke muss durch das Vorsorgewerk Bund getragen werden, indem sie im Zeitpunkt des Grundlagenwechsels den Wertschwankungsreserven belastet wird. Dies wird den Deckungsgrad um rund 1,5 Prozent senken.

Bundesrätin Widmer-Schlumpf informierte am 15. März die Personalverbände darüber, dass auch *2012 keine Teuerungsanpassung auf den Renten aus dem Budget des Bundes zu erwarten* ist. Diese Aussage bestätigte sie am 19. Mai in ihrem Referat an der Mitgliederversammlung der Vereinigung der Kader des Bundes.

Es sei – für den Bundesrat – personalpolitisch kaum zu vertreten, einen Ausgleich der Teuerung auf den Renten zu gewähren, während gleichzeitig der durch die ungeschlossene Deckungslücke verminderte Deckungsgrad durch die Versicherten getragen werden müsse.

Stellungnahme der VKB

Diese Auffassung übersieht, dass jede Verminderung des Deckungsgrades bei PUBLICA nicht nur die Versicherten bzw. die Angestellten, sondern auch die Rentenbeziehenden trifft.

Gemäss dem Gesetz über die berufliche Vorsorge werden die Altersrenten der Pensionskassen entsprechend den finanziellen Möglichkeiten der Vorsorgeeinrichtung der Preisentwicklung angepasst. Die *Anpassung der Renten an die Teuerung erfolgt also aus Vermögenserträgen der Pensionskasse*.

Wann sind bei der Pensionskasse PUBLICA genügend Vermögenserträge vorhanden, um über einen Teuerungsausgleich bei den Renten zu diskutieren?

Gemäss Bundespersonalgesetz verfügen die Vorsorgewerke erst dann über freie Mittel, wenn sie eine Schwankungsreserve von mindestens 15 Prozent aufgebaut haben. Beträgt der Deckungsgrad des Vorsorgewerks also 115 Prozent, so werden die Rentenbeziehenden nach einer Anpassung der Renten an die Teuerung aus Vermögenserträgen von PUBLICA rufen (Art. 32I BPG).

Wenn im Jahre 2012 der Deckungsgrad der Pensionskasse um 1,5 Prozent gesenkt wird, rückt ein Deckungsgrad von 115 Prozent in weite Ferne.

Neue Herausforderungen in der Zukunft

Während der Grundlagenwechsel 2012 bei PUBLICA noch bevorsteht, sprechen die Experten in der Pensionskassenbranche davon, dass in *Zukunft alle fünf Jahre ein Wechsel der technischen Grundlagen, verbunden mit einer Senkung des Umwandlungssatzes, notwendig werden könnte*. Dies unter der Annahme, dass die Lebenserwartung weiterhin zunehmen wird.

Ein weiteres Thema für die Pensionskassen bilden die seit Jahren *tiefen Zinsen* und die schwachen Erträge, die aus den Kapitalanlagen erzielt werden können.

Die Pensionskassen kalkulieren mit dem sogenannten *technischen Zinssatz*. Das ist jener Zins, der in Zukunft auf dem Vorsorgekapital erwirtschaftet werden muss, um den reglementarischen Verpflichtungen nachkommen zu können.

Lange Zeit wurde ein technischer Zinssatz von 4 Prozent verwendet. Aufgrund der tieferen Erwartungen an die Rendite bei den Vermögensanlagen wurde dieser Satz bei PUBLICA ab Juli 2008 auf 3,5 Prozent gesenkt.

Der Trend geht zur Zeit dahin, diesen Satz noch tiefer anzusetzen, was Kosten nach sich zieht. Die Pensionskasse der Swisscom – comPlan – hat den technischen Zinssatz bereits auf den 1. Januar 2011 von 3,75 auf 3,25 Prozent gesenkt.

Pensionskasse PUBLICA: Weichenstellung für den Grundlagenwechsel 2012

Am 18. Mai sind die Weichen für den Grundlagenwechsel auf den 1. Juli 2012 bei PUBLICA gestellt worden. Den Medienmitteilungen des Bundesrates und der Pensionskasse PUBLICA entnehmen wir die folgenden Ausführungen:

Der Anstieg der Lebenserwartung zieht Kosten nach sich

Die Lebenserwartung in der Schweiz ist steigend. Im Vergleich zu 2005 leben Männer heute um ein Jahr, Frauen um ein halbes Jahr länger. Aus diesem Grund müssen die Rechnungsgrundlagen für die Renten von PUBLICA angepasst werden. Um Verluste zu verhindern, hat PUBLICA im Januar 2011 entschieden, den Umwandlungssatz im Vorsorgewerk Bund zu senken.

Mit dem Umwandlungssatz wird die Höhe der jährlichen Rente aus einem zum Zeitpunkt der Pensionierung vorhandenen Altersguthaben ermittelt. Für das Rücktrittsalter 65 wird der Umwandlungssatz statt wie bisher 6,53 Prozent neu 6,15 Prozent betragen. Das heisst, die jährliche Rente beträgt in diesem Alter neu 6,15 Prozent des Altersguthabens. Die tieferen Sätze gelten ab dem 1. Juli 2012 für alle Vorsorgewerke der Sammeleinrichtung PUBLICA, also auch für das Vorsorgewerk Bund.

Werden im Zusammenhang mit der Senkung des Umwandlungssatzes keine Begleitmassnahmen ergriffen, so fallen die *künftigen* Renten der heute Versicherten tiefer aus.

Für das Vorsorgewerk Bund konnten Begleitmassnahmen erarbeitet werden, die dies weitestgehend verhindern. Zum einen verfügt das Vorsorgewerk über vorsorglich aus Vermögenserträgen gebildete Rückstellungen, die nun verteilt werden können. Zum anderen ist der Arbeitgeber Bund bereit, höhere Sparbeiträge zu leisten.

Für die Rentnerinnen und Rentner ändert sich durch den Grundlagenwechsel nichts.

Begleitmassnahmen für die Angestellten

Für das Vorsorgewerk Bund sind für alle Versicherten im Standardplan und in den beiden Kaderplänen die folgenden Begleitmassnahmen beschlossen worden:

- Die in der Bilanz vorsorglich geäuftete «Rückstellung Umwandlungssatz Aktive» wird aufgelöst. Der Beschluss, wie diese Rückstellung verteilt werden soll, liegt in der Zuständigkeit der paritätischen Organe.
- Die Summe aller Sparbeiträge wird per 1. Juli 2012 um 6,18 Prozent erhöht. Das entspricht einem zusätzlichen Lohnabzug von einem Prozent.
- Die Sparbeiträge der Versicherten im Alter zwischen 22 und 34 werden paritätisch angehoben. Das heisst, dass die Beitragserhöhung von Arbeitnehmenden und Arbeitgeber zu gleichen Teilen getragen wird.
- Bei den Versicherten im Alter zwischen 35 und 70 fallen für die Arbeitnehmenden keine zusätzlichen Sparbeiträge an. Der Arbeitgeber Bund übernimmt hier die gesamten Mehrkosten für die notwendige Beitragserhöhung.

Der Bundesrat hat am 18. Mai 2011 diesen Anträgen des Paritätischen Organs des Vorsorgewerks Bund (POB) zur Erhöhung der Sparbeiträge und zur Verteilung der daraus resultierenden Mehrkosten auf Arbeitgeber und Versicherte zugestimmt.

Die Erhöhung der Sparbeiträge führt zu jährlichen Mehrausgaben von 36 Millionen Franken. Dank diesen Begleitmassnahmen kann das Leistungsniveau trotz tieferem Umwandlungssatz weitgehend beibehalten und einem möglichen «Torschlusseffekt» entgegen gewirkt werden.

Weiteres Vorgehen

Das Vorsorgereglement wird nun in einem nächsten Schritt an die neuen Sparbeiträge angepasst und muss dem Bundesrat im Herbst 2011 noch zur formellen Genehmigung unterbreitet werden. Vorbehalten bleibt die Zustimmung der eidgenössischen Räte zu den erforderlichen Krediten im Dezember 2011.

Situation der Rentenbeziehenden

Auf die am 30. Juni 2012 bereits laufenden Renten hat der Grundlagenwechsel keinen Einfluss.

Auch die Lebenserwartung der Rentnerinnen und Rentner ist angestiegen. Die vorhandene «Rückstellung Langlebigkeit Renten» reicht nicht aus, um die laufenden Renten für die gesamte zu erwartende Bezugsdauer abzusichern.

Die Senkung des Umwandlungssatzes führt zu einer Finanzierungslücke beim Rentendeckungskapital im Umfang von rund 320 Millionen Franken. Die Lücke muss

durch das Vorsorgewerk getragen werden, indem sie im Zeitpunkt des Grundlagenwechsels den Wertschwankungsreserven belastet wird. Dies wird den Deckungsgrad um rund 1,5 Prozent senken.

Das Vorsorgewerk Bund weist aktuell einen Deckungsgrad von mehr als 104 Prozent aus und fällt allein durch diese Senkung nicht in eine Unterdeckung.

Zusicherung des Bundesrates

Sollten in den nächsten Jahren erheblich tiefere Renditen erwirtschaftet werden, könnte dies allerdings geschehen. Da die Rentenbeziehenden von Gesetzes wegen kaum an einer Sanierung beteiligt werden können, müsste eine Sanierung primär von den Versicherten getragen werden. Aus diesem Grund ist der Bundesrat bereit, im Falle einer Unterdeckung den eidgenössischen Räten die Mittel für die Schliessung der erwähnten Deckungslücke zu beantragen, bevor weitere Sanierungsmassnahmen eingeleitet werden.

Bemerkungen der VKB

Leistungsabbau im Jahre 2008

Beim Übergang vom Leistungsprimat in das Beitragsprimat im Juli 2008 gab es viel Kritik von Versicherten ab Alter 45. Man klagte über die Erhöhung des Rentenalters, über höhere Beiträge und tiefere Anwartschaften.

Die Rahmenbedingungen setzte schon damals der Arbeitgeber Bund. Bundesrat Merz war vor allem dem Sparen verpflichtet. Er lehnte es ab, die Nachteile und Leistungseinbussen abzufedern, die beim Primatwechsel für ältere Mitarbeitende (ab Alter 45) entstanden.

So kam es, dass die Garantie der Altersrenten für die Übergangsgeneration von der Pensionskasse finanziert werden musste. Und die Beitragsentlastung für die beim Primatwechsel 45-55jährigen Angestellten wurde, auf Verlangen der Personalverbände, nachträglich vom Parlament in das Gesetz eingefügt.

Leistungsabbau im Jahre 2012 vermeiden

Es war für die Personalverbände von Anfang an klar, dass beim Grundlagenwechsel ein neuer Leistungsabbau unbedingt vermieden werden musste.

Im Dezember 2010 genehmigte der Bundesrat eine neue Personalstrategie. Danach ist in der beruflichen Vorsorge für die Versicherten ein möglichst hoher Grad an Verlässlichkeit und eine angemessene Lastenverteilung zwischen den Angestellten und dem Arbeitgeber anzustreben.

Im Frühjahr 2011 lag es nun an Bundesrätin Widmer-Schlumpf, diesen Worten Taten folgen zu lassen. Und das tat sie auch.

An der Sitzung mit den Personalverbänden vom 15. März sicherte sie zu, dass das bisherige Leistungsniveau für die Angestellten und die Rentenbeziehenden ab dem 1. Juli 2012 beibehalten werden soll. Sie erklärte sich bereit, sich im Bundesrat dafür einzusetzen, dass der Bund für die Angestellten im Alter 35 bis 70 die Kosten für die Beitragserhöhung von einem Prozent übernimmt. Am 18. Mai hat der Bundesrat diesem Antrag zugestimmt.

Die VKB ist mit dieser Lösung zufrieden und dankt der Vorsteherin des Eidg. Finanzdepartements für ihr grosses Engagement.

Pensionskasse PUBLICA. Neuer Direktor

Die Kassenkommission hat am 30. Juni *Dieter Stohler* zum neuen Direktor der Pensionskasse des Bundes PUBLICA gewählt. Der Jurist Dieter Stohler ist seit 2000 Direktor der Pensionskasse Basel-Stadt. Zuvor war er Leiter des Amts für Stiftungen und berufliche Vorsorge (BVG-Aufsicht) des Kantons Basel-Landschaft. Dieter Stohler verfügt somit über ausgezeichnete Kenntnisse der 2. Säule.

Nach Einschätzung der Kassenkommission ist er die geeignete Führungspersönlichkeit, um den erfolgreichen Kurs von PUBLICA weiterzuführen. Er tritt die Nachfolge von Werner Hertzog an, welcher PUBLICA Ende Juni 2011 verlassen hat.

Der neue Direktor ist 53-jährig, verheiratet und wohnt in Pratteln.

Der Amtsantritt von Dieter Stohler erfolgt am 1. Januar 2012.

Pensionskasse PUBLICA. Jahresrechnung 2010

Positives Ergebnis in schwierigem Marktumfeld

Die Sammeleinrichtung PUBLICA schloss per 31. Dezember 2010 mit einem Deckungsgrad von 104,5 Prozent ab. Somit konnten wiederum Wertschwankungsreserven gebildet werden.

Das Geschäftsjahr 2010 war wiederum ein Jahr der unsicheren Finanzmärkte. Geprägt wurde es durch die Talfahrt des Dollars und des Euros sowie durch den wei-

teren nicht erwarteten Zerfall der Zinsen. In diesem schwierigen Marktumfeld konnte PUBLICA mit einer *Performance von 5,16 Prozent* die Sollperformance um etwa 2 Prozent übertreffen. Dies war dank der konsequenten Einhaltung der Anlagestrategie und der Absicherung der Währungen möglich.

Weitere Erhöhung der Risikofähigkeit

Der durchschnittliche Deckungsgrad aller Vorsorgewerke von PUBLICA stieg gegenüber dem Vorjahr von 102,4 Prozent auf 104,5 Prozent. Damit konnte die Risikofähigkeit gefestigt werden. Der Deckungsgrad bewegt sich nunmehr auf dem Niveau des Mittelwertes der privatrechtlichen Pensionskassen.

Zur langfristigen Optimierung der Anlagestrategie wurde am 1. Januar 2011 eine differenzierte Anlagestrategie für offene (Aktive und Rentenbeziehende) und geschlossene Vorsorgewerke (nur Rentenbeziehende) eingeführt.

Bei der Entwicklung der Versichertenbestände konnte wie im Vorjahr eine geringfügige Verschiebung des Verhältnisses zwischen Versicherten und Rentenbeziehenden zugunsten der Versicherten festgestellt werden. Zudem stieg das Durchschnittsalter im Zeitpunkt der Pensionierung an. Dies sind Indizien für eine Erhöhung der strukturellen Risikofähigkeit.

Senkung des Umwandlungssatzes im Fokus

Die durchgeführte Gewinn- und Verlustquellenanalyse im Versicherungsbereich bestätigte frühere Ergebnisse, wonach die Vorsorgewerke aufgrund der nicht mehr aktuellen Rechnungsgrundlagen im Jahr 2010 einen versicherungstechnischen Verlust von etwa 110 Millionen Franken (Vorjahr: 90 Mio. Fr.) auf dem Langleberisiko erlitten haben. Dies entspricht etwa 0,3 Prozent des Bilanzvolumens. Der Verlust wurde wie bisher mit den Abwicklungsgewinnen auf dem Invaliditätsrisiko kompensiert.

Beide Positionen werden im Rahmen des geplanten Grundlagenwechsels per 1. Juli 2012 durch die Senkung des Umwandlungssatzes wieder ins Lot gebracht.

Informationen aus dem Jahresbericht 2010

An reglementarischen Beiträgen (Arbeitgeber/Arbeitnehmer) wurden 1'074 Millionen Franken eingenommen. Reglementarische Leistungen wurden in der Höhe von 1'719 Millionen Franken erbracht. Dies ergibt eine Finanzierungslücke von 645 Millionen Franken, die durch Erträge aus der Vermögensanlage gedeckt wurde.

Die Finanzierungslücke weist auf ein *strukturelles Problem der PUBLICA* hin: ein ungünstiges Verhältnis zwischen den aktiven Versicherten und den Rentenbeziehenden.

den. Ende 2010 standen 56'400 aktiv Versicherten 45'100 Rentenbeziehende gegenüber.

Bemerkungen der VKB

Ende 2009 schloss die Sammeleinrichtung PUBLICA mit einer glänzenden Performance von 10,1 Prozent und einem Deckungsgrad von 102,4 Prozent ab: die Unterdeckung von Ende 2008 (Deckungsgrad: 95,8%) – mit einer Deckungslücke von 1,3 Milliarden Franken – konnte damals behoben werden.

Das Börsenjahr 2010 gilt als durchschnittlich: Es war geprägt von der Schuldenkrise in Europa, schwachen Währungen wie dem Euro und dem Dollar sowie anhaltend tiefen Zinsen. In diesem schwierigen Umfeld haben die Organe von PUBLICA ein gutes Ergebnis erzielt. *Dafür sind die Versicherten der Direktion, dem Anlageausschuss und der Kassenkommission zu Dank verpflichtet.*

Dennoch hat PUBLICA – mit einem aktuellen Deckungsgrad von 104,5 Prozent – einen weiten Weg vor sich bis zum Ziel, einen Deckungsgrad von 115 Prozent zu erreichen. Erst danach ist eine Anpassung der Renten an die Teuerung aus Vermögenserträgen von PUBLICA zulässig (Art. 32I des Bundespersonalgesetzes).

Pensionskasse des Bundes PUBLICA. Vorsorgewerk Bund

Paritätisches Organ des Vorsorgewerks Bund

Wahl der Arbeitgebervertretung

Am 6. April 2011 hat der Bundesrat die Arbeitgebervertretung des paritätischen Organs des Vorsorgewerks Bund für die vierjährige Amtsdauer vom 1. Mai 2011 bis zum 30. April 2015 gewählt.

Das paritätische Organ des Vorsorgewerks Bund (POB) besteht aus je sechs Vertreterinnen und Vertretern des Arbeitgebers Bund und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Vertreterinnen und Vertreter des Arbeitgebers Bund werden vom Bundesrat auf Antrag des Eidgenössischen Finanzdepartements EFD ernannt. Das POB wirkt unter anderem beim Abschluss und bei Änderungen des Anschlussvertrages mit. In diesem werden die Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und der Vorsorgeeinrichtung bezüglich der Versicherung der Mitarbeitenden festgelegt. Das POB entscheidet zudem, wie die Erträge des Vorsorgewerks verwendet

werden, die nach Äufnung der reglementarischen Rückstellungen und Reserven verbleiben, und legt die Höhe der Anpassung der Renten an die Teuerung fest.

Gewählt wurden:

- Badrutt, Gian Andrea, Fürsprecher, Chef Fachdienste EDA, 1964, deutsch/romänisch (neu)
- Breval, Eric R., Licencié en sciences économiques, MBA, Managing Director Fonds de compensation AVS, 1962, français
- Cortesi-Künzi, Jacqueline, Fürsprecherin, Stellvertretende Leiterin Rechtsdienst EFV, 1964, deutsch
- Schmutz, Thomas, Betriebsökonom HWV, Executive MBA, Stellvertretender Direktor EPA, 1969, deutsch (neu)
- Schöb, Michael, lic. iur., Jurist Fachbereich Rechtsetzungsbegleitung BJ, 1953, deutsch
- Wieser, Robert, Fürsprecher, Stellvertretender Generalsekretär VBS, Chef Recht GS VBS, 1952, deutsch.

Vertretung der Arbeitnehmenden im paritätischen Organ des Vorsorgewerks Bund

Die Arbeitnehmervertretung in das paritätische Organ des Vorsorgewerks Bund war bereits am 24. November 2010 bestimmt worden. Die Delegierten des Wahlkreises Bund haben folgende Herren ins paritätische Organ des Vorsorgewerks Bund gewählt:

- Ackermann Paul, Revisor, Eidg. Finanzkontrolle (EFK)
- Alvarez Cipriano, Leiter Bereich Recht, Bundesamt für Wohnungswesen (BWO)
- Grunder Jürg, Verbandssekretär, Personalverband des Bundes (PVB)
- Kern Olivier, Direktor, Pittet Associates AG Bern
- Loeffel Markus, Finanzchef, Eidg. Zollverwaltung (EZV)
- Schranz Conrad, Sektionschef, Oberzolldirektion (OZD).

Pensionskassen: Jahresabschlüsse 2010 im öffentlichen Sektor

Die Pensionskasse des Bundes PUBLICA an der Spitze

Aufgrund der Jahresberichte stellt sich die Situation öffentlicher, dem Bund nahe stehender Pensionskassen Ende 2010 wie folgt dar:

- PUBLICA: Deckungsgrad 104,5 Prozent;
- Swisscom: Deckungsgrad 101,4 Prozent;

- RUAG: Deckungsgrad 103,2 Prozent;
- Post: Deckungsgrad 98,9 Prozent;
- SBB: Deckungsgrad 91,7 Prozent.

Pensionskassen von Post und SBB weiterhin in Unterdeckung

Der Stiftungsrat der *Pensionskasse Post* beschloss am 9. November 2009, Massnahmen zur Behebung der Unterdeckung einzuleiten. Ab 1. Januar 2010 wurden Sanierungsbeiträge von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in der Höhe von insgesamt 2 Prozent des versicherten Lohnes erhoben. Gemäss Beschluss der Sozialpartner übernimmt die Post für 2011 den Sanierungsbeitrag für die Arbeitnehmenden. Die Rentner tragen auch zur Sanierung bei: ihnen wird bis zur Behebung der Unterdeckung kein Teuerungsausgleich auf den laufenden Renten gewährt.

Darüber hinaus beantragte der Verwaltungsrat der Post Ende März 2011 dem Bundesrat, vom Gewinn 2010 in der Höhe von 910 Millionen Franken 100 Millionen Franken zur Finanzierung der Pensionskasse zu verwenden.

Der Deckungsgrad der *Pensionskasse SBB* erhöhte sich per Ende 2010 von 84,4 Prozent auf 91,7 Prozent. Die laufenden Sanierungsanstrengungen und namentlich die Einmaleinlage der SBB von 938 Millionen Franken trugen wesentlich zu diesem positiven Resultat bei. Noch nicht berücksichtigt werden konnte der Bundesbeitrag von 1148 Millionen Franken, den die Eidg. Räte am 18. März 2011 beschlossen haben.

Revision des Bundespersonalgesetzes: Weitgehende Einigung mit den Personalverbänden

Bundesrätin Eveline Widmer-Schlumpf und die Personalverbände des Bundes haben am 5. Mai 2011 eine zweite Verhandlungsrunde zur Revision des Bundespersonalgesetzes (BPG) durchgeführt. In den meisten Punkten konnte eine Einigung erzielt werden. Beide Seiten haben Konzessionen gemacht. Die Revision stärkt die Wettbewerbsfähigkeit der Bundesverwaltung als Arbeitgeberin und bringt eine weitere Annäherung ans Obligationenrecht.

Bundesrätin Eveline Widmer-Schlumpf konnte in den zentralen Anliegen der BPG-Revision in der zweiten Verhandlungsrunde eine *Einigung mit einem Teil der Sozialpartner* herbeiführen. Dies nach mehreren Verhandlungsrunden und dem Bemühen beider Seiten, durch Entgegenkommen mit einem Verhandlungspaket zu einer tragbaren Lösung zu finden.

Der Gesetzesentwurf enthält wichtige Änderungen, die eine Flexibilisierung in den Anstellungsbedingungen und somit eine Annäherung ans Obligationenrecht bringen. Die Kündigungsgründe werden künftig nicht mehr abschliessend aufgeführt. Unterstützungsmassnahmen für das berufliche Fortkommen ersetzen die bisherige generelle Weiterbeschäftigungspflicht im Beschwerdefall. Das Beschwerdeverfahren wird vereinfacht: Künftig soll das Bundesverwaltungsgericht erstinstanzlich über arbeitsrechtliche Streitigkeiten entscheiden.

Konzessionen an die Verhandlungspartner

Transfair, swisspersona und die *Vereinigung der Kader des Bundes* akzeptieren das Verhandlungspaket. Dieses umfasst folgende Punkte: Bei missbräuchlicher Kündigung bleibt die Weiterbeschäftigungspflicht erhalten. Zudem schöpft der Arbeitgeber alle sinnvollen Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung aus, zum Beispiel bei Reorganisationen, bevor er Angestellten ohne deren Verschulden kündigt. Ausserdem werden die Kündigungsgründe weiterhin zur Präzisierung im Gesetz aufgeführt, die Aufzählung ist aber nicht abschliessend. Die Höhe der möglichen Entschädigungszahlungen wird auf sechs bis zwölf anstelle von einem bis zwölf Monatslöhnen festgesetzt. Die Regelung über die Berufsinvalidität wird beibehalten.

Mit VPOD, dem Personalverband des Bundes sowie garanto bestehen noch zwei Differenzen: eine im Rahmen der Weiterbeschäftigungspflicht und eine zweite bezüglich der aufschiebenden Wirkung im Beschwerdeverfahren.

Mit der Revision des BPG soll die Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitgeberin Bundesverwaltung gestärkt werden. So schafft die Revision beispielsweise die gesetzliche Grundlage für eine überparitätische Finanzierung der Vorsorgeleistungen oder den Elternurlaub – also Vaterschafts- und Adoptionsurlaub.

Eine Revision des Bundespersonalrechts ist nötig, damit die Bundesverwaltung auch in Zukunft den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht werden kann. Um dieses Ziel zu erreichen, sieht der Bundesrat in der Personalstrategie Bundesverwaltung 2011-2015 vor, das BPG sowie die dazugehörige Verordnung zu revidieren. Die 2006 lancierte und zwei Jahre später in die Vernehmlassung geschickte Revision des BPG wird deshalb wieder aufgenommen.

Nach heutiger Planung soll die Botschaft nach der Sommerpause durch den Bundesrat zuhanden des Parlaments verabschiedet werden. Das revidierte BPG wird – je nach Verlauf der parlamentarischen Debatte – frühestens am 1. Januar 2013 in Kraft treten.

Strafverfolgung von Angestellten im Dienst des Bundes

Schutz der Angestellten des Bundes vor haltlosen Strafanzeigen

Artikel 15 des Verantwortlichkeitsgesetzes macht die Strafverfolgung von Angestellten des Bundes wegen strafbarer Handlungen, die sich auf ihre amtliche Tätigkeit oder Stellung beziehen, von einer Ermächtigung des Eidg. Justiz- und Polizeidepartements abhängig. Ausgenommen davon sind Widerhandlungen im Strassenverkehr.

Kantonale Strafverfolgungsbehörden, bei denen solche Fälle angezeigt werden, haben unverzüglich um diese Ermächtigung nachzusuchen und dringliche sichernde Massnahmen zu treffen.

Diese gesetzliche Regelung soll Angestellte des Bundes vor haltlosen Strafanzeigen schützen. Das Ermächtigungsverfahren nach Artikel 15 des Verantwortlichkeitsgesetzes hat einen präventiven Charakter und dient der täglichen Amtstätigkeit stark exponierter Angestellter des Bundes, insbesondere auf Kaderstufe. Jährlich werden 15-30 Ermächtigungsgesuche zur Strafverfolgung beim Eidg. Justiz- und Polizeidepartement behandelt.

Aufhebung des Schutzes durch den Nationalrat im März 2011

Am 2. März 2011 beschloss der Nationalrat mit 95:57 Stimmen und gegen den Willen des Bundesrates, den Artikel 15 des Verantwortlichkeitsgesetzes aufzuheben. Nach Ansicht der Mehrheit des Rates ist diese Bestimmung ein alter Zopf, der aufgehoben werden muss. Sollte es tatsächlich zu Strafverfahren kommen, könnten schikanöse oder leichtfertig erhobene Strafanzeigen aufgrund der neuen Strafprozessordnung sehr leicht wieder eingestellt werden.

Stellungnahme der VKB: Leerlauf vermeiden!

Beim Ermächtigungsverfahren geht es nicht darum, Strafverfolgungen von Angestellten des Bundes zu verhindern, sondern nur darum, missbräuchliche oder querulatorische Strafanzeigen abzuwehren. Das Ermächtigungsverfahren wirkt wie ein Filter: bei ungerechtfertigten Strafverfolgungen wird die Ermächtigung verweigert. Auf Beschwerde überprüft das Bundesverwaltungsgericht, ob die Ermächtigung zu Recht verweigert wurde oder nicht.

Der Beschluss des Nationalrates fördert den Leerlauf und vermindert die Effizienz der Arbeit in der Bundesverwaltung. Denn in Zukunft würde in jedem Falle ein Strafverfahren gegen Angestellte eingeleitet und nachher vielfach wieder einge-

stellt. Das stört die geordnete Arbeit in der Verwaltung und belastet die angeschuldigten Personen.

Eingabe der VKB an die Kommission des Ständerates

Die Vereinigung der Kader des Bundes hat in diesem Sinne am 18. April eine Eingabe an die Staatspolitische Kommission des Ständerates gerichtet.

Sieg der Vernunft: keine Änderung beim Ermächtigungsverfahren

Am 10. Mai entschied die Kommission des Ständerates, am Ermächtigungsverfahren festzuhalten. Am 31. Mai folgte der Ständerat einstimmig der Empfehlung seiner Kommission: Artikel 15 des Verantwortlichkeitsgesetzes wird nicht geändert.

Der einstimmige Entscheid des Ständerates beeindruckte den Nationalrat: am 9. Juni beschloss er, dem Ständerat zu folgen und auf seinen Beschluss vom 2. März zurückzukommen.

Damit wird Artikel 15 des Verantwortlichkeitsgesetzes nicht geändert: ein Sieg der Vernunft, den wir den Mitgliedern des Ständerates verdanken.

Neue Ziele für die Personalpolitik der Bundesverwaltung

Der Bundesrat hat am 22. Juni 2011 strategische Sollwerte und Indikatoren für die Legislaturperiode 2012-2015 beschlossen. Sie bilden wichtige Messgrößen zur Umsetzung der Personalstrategie Bundesverwaltung. Anhand der Sollwerte und Indikatoren wird der Bundesrat jährlich die Entwicklung der personalpolitischen Kennzahlen verfolgen.

Steuerung braucht Ziele: Nach diesem Grundsatz hat der Bundesrat eine Reihe neuer Zielwerte für die Umsetzung der Personalstrategie Bundesverwaltung 2011-2015 in Kraft gesetzt. Sie dienen als strategische Bezugspunkte für das Personalmanagement. Die Zielwerte sollen bis zum Jahr 2015 erreicht werden.

Zwölf Sollwerte und Indikatoren

Die Sollwerte und Indikatoren decken den grössten Teil der im Bundespersonalgesetz verankerten Ziele der Bundespersonalpolitik ab. Sollwerte sind Ziele, deren Erreichen anhand von harten, quantitativen Daten verfolgt werden kann. Als Sollwerte hat der Bundesrat für die folgenden Bereiche Kennzahlen bestimmt:

- Verbleibquoten für Lernende und Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten;
- Ausgaben für die Ausbildung;
- Anteil intern zu besetzender Kaderstellen;
- Verteilung der Geschlechter;
- Anteil Mitarbeitende mit Behinderungen;
- Anteile Lernende und Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten;
- Anteile der vier Landessprachen (gemäss Sprachenverordnung bereits seit dem 1. Juli 2010 in Kraft).

Indikatoren beziehen sich auf weiche, qualitative Daten, namentlich auf die Ergebnisse der Personalbefragungen. Für die Umsetzung der Personalstrategie Bundesverwaltung sind die Indikatoren zur Arbeitszufriedenheit, Gesundheit, Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben sowie der Indikator zum kontinuierlichen Commitment geeignet. Das Commitment drückt die Bindung der Mitarbeitenden an die Arbeitgeberin Bundesverwaltung aus.

Mit der Definition der Sollwerte und Indikatoren erfüllt der Bundesrat auch ein Anliegen der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates. Diese hatte in ihrem Bericht vom 23. Oktober 2009 zum «Bundespersonalgesetz: Steuerung der Personalpolitik und Zielerreichung» verschiedene Empfehlungen formuliert. Unter anderem lud sie den Bundesrat ein, in der Strategie zur Umsetzung des Bundespersonalgesetzes Sollwerte und Indikatoren festzulegen.

Neue Konzeption

Bei der Ausgestaltung der Sollwerte und Indikatoren hat der Bundesrat die organisatorische Vielfalt und Komplexität der Bundesverwaltung berücksichtigt. In vielen Bereichen sind Schwankungen nicht vermeidbar, so dass die Werte erst nach einer gewissen Zeit wieder auf das Langfristziel ausgerichtet werden können. Für Ziele im strategischen Personalcontrolling eignen sich Spannweiten deshalb besser als eindimensionale Kennzahlen. Die Sollwerte und Indikatoren sind deshalb als Zielbänder ausgestaltet. Die Zone innerhalb des Zielbandes gilt im Sinne eines Ampelsystems als grün. Abweichungen vom Zielband erfordern umso mehr Aufmerksamkeit, je näher das Berichtsjahr und das Referenzjahr 2015 zusammenliegen.

Der Bundesrat wird die betreffenden Kennzahlen in sein jährliches Reporting Personalmanagement zuhanden der parlamentarischen Aufsichtskommissionen aufnehmen und über die Zielerreichung informieren.

Personalstrategie für die Bundesverwaltung 2011-2015. Umsetzung

Der Bundesrat hat am 6. Juli heute das Umsetzungskonzept zur Personalstrategie Bundesverwaltung 2011-2015 verabschiedet. Er konkretisiert darin die Massnahmen aus der Strategie, die er im Dezember 2010 gutgeheissen hatte, und legt einen Zeitplan für die Umsetzung in den kommenden fünf Jahren fest.

Das Umsetzungskonzept zur Personalstrategie Bundesverwaltung konkretisiert die geplanten Massnahmen, mit welchen die anstehenden personalpolitischen Herausforderungen bewältigt werden sollen und legt einen Zeitplan für die Umsetzung der Massnahmen in den kommenden fünf Jahren fest. Dabei kann auf Bestehendem aufgebaut, aber auch mit neuen Ideen den personalpolitischen Herausforderungen begegnet werden.

Um eine attraktive und konkurrenzfähige Arbeitgeberin zu bleiben, entwickelt die Bundesverwaltung ihre Anstellungsbedingungen und die berufliche Vorsorge weiter. Sie wird ihr Personalmarketing aufgrund des verschärften Wettbewerbs auf dem Arbeitsmarkt neu ausrichten. Die Vielfalt und Qualität der Berufslehre in der Bundesverwaltung behält ihren hohen Stellenwert. Angebote zur flexiblen Arbeits- und Lebensplanung werden bekannter gemacht.

Die *Führungspersonen* werden auf die künftigen Herausforderungen durch gezielte Weiterbildungen, z. B. im Generationenmanagement, vorbereitet. Mit der Definition von Grundanforderungen und obligatorischen Führungsausbildungen wird die Führung weiter gestärkt.

Investiert wird auch in die Bindung und berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden. Bundesverwaltungsinterne Übertritte werden gefördert und vereinfacht. Es werden Modelle für spezifische Laufbahnen geschaffen. Weiter werden die Ausbildung im Bereich der Landessprachen und die Chancengleichheit gestärkt.

Das Eidgenössische Personalamt wurde beauftragt, in enger Zusammenarbeit mit den Departementen und der Bundeskanzlei, die Massnahmen der Personalstrategie Bundesverwaltung 2011-2015 auszugestalten und Konzepte und Instrumente für die Umsetzung zu erarbeiten.

Bemerkungen der VKB

Die VKB konnte zum Entwurf Stellung nehmen und hat das Konzept unterstützt. Besonderes Gewicht haben wir auf das Thema *Laufbahnen* gelegt: es sollen Laufbahnen erarbeitet werden, welche verschiedene berufliche Karrieren – Fach- und Führungskader sowie Projektleitung – beschreiben. Bedeutsam ist auch, dass Kriterien für ortsunabhängige Arbeitsplätze, wie Telearbeit, definiert werden.

In der Pressemitteilung nicht erwähnt wird das Ziel: *Lohnsystem überprüfen und Massnahmen einleiten*. Das geltende Lohnsystem der Bundesverwaltung weist Schwächen auf. Mit 38 Lohnklassen ist es zu stark strukturiert und der Handlungsspielraum für die Amtsleitung in der Lohngestaltung ist bescheiden. Im Jahre 2012 soll in einem Grundsatzbeschluss geklärt werden, ob der Bundesrat gewillt ist, das geltende Lohnsystem zu überprüfen.

Schon Bundesrat Merz hatte beabsichtigt, ein *neues Lohnsystem mit Lohnbändern* zu erarbeiten. Gemäss Ankündigung vom 30. November 2005 sollten die bisherigen 38 Lohnklassen durch ein flexibles Lohnbandsystem abgelöst werden. Doch schon am 26. April 2007 teilte Bundesrat Merz mit, dass das Projekt aus Kostengründen sistiert werde.

Italianità in der Bundesverwaltung

Nationalrat Ignazio Cassis (FDP/TI) wollte mit einer Interpellation erfahren, wie es mit der Italianità in der Bundesverwaltung steht. Der Antwort des Bundesrates vom 25. Mai, die seitenweise statistische Angaben enthält, entnehmen wir die folgenden Ausführungen:

Der Bund (ohne Gerichte und Parlamentsdienste) beschäftigt 2303 Personen italienischer Muttersprache (6,6 Prozent). Davon arbeiten 1459 im Kanton Tessin (63 Prozent). Die grössten Arbeitgeber des Bundes im Kanton Tessin sind der Zoll (637 Personen), die Logistikkbasis der Armee (184 Personen) und das Heer (181 Personen).

Der für die Vertretung der Italienischsprachigen in der Bundesverwaltung angestrebte Anteil von 7 Prozent wird noch nicht in allen Departementen erreicht. Das Eidgenössische Personalamt wird zu diesem Zweck in Zusammenarbeit mit den Departementen und der Bundeskanzlei bis zum 31. Oktober 2011 einen entsprechenden Massnahmenkatalog ausarbeiten.

Personalrechtliche Erlasse

Am 17. Juni 2011 haben die Eidg. Räte das Bundesgesetz über Optimierungen bei der Verwaltung von Personaldaten und bei den Anlagen von PUBLICA verabschiedet. Worum geht es?

Mini-Revision des Bundespersonalgesetzes

Zusammen mit dem Konsolidierungsprogramm 2011-2013 hatte der Bundesrat am 1. September 2010 eine Ergänzung des Bundespersonalgesetzes beantragt.

Das Datenschutzgesetz verlangt für die automatisierte Bearbeitung von besonders schützenswerten Personaldaten ausdrücklich eine formell-gesetzliche Grundlage. Da eine solche heute fehlt, erfolgt die Verwaltung von Personaldaten immer noch in aufwändiger Papierarbeit.

Das Gesetz ermöglicht die *elektronische Führung von Bewerbungsdossiers* und die Überführung der heute in Papierform geführten Personaldossiers in ein *elektronisches Personaldossier*. Die Umsetzung dieser Massnahmen bedingte eine Ergänzung der Datenschutzbestimmungen im Bundespersonalgesetz.

Optimierungen bei den Anlagen von PUBLICA

Im gleichen Zusammenhang hatte der Bundesrat am 1. September 2010 eine Ergänzung des PUBLICA-Gesetzes verabschiedet. Sie soll eine risikogerechtere Anlagestrategie für PUBLICA-Vermögen ermöglichen.

Nach dem PUBLICA-Gesetz beschliesst die Kassenkommission für alle Vermögenswerte von PUBLICA eine einheitliche Anlagestrategie.

Auf eine einheitliche Anlagestrategie kann in Zukunft verzichtet werden. Die neue Rechtsgrundlage ermöglicht es, dass die Kassenkommission *drei verschiedene Anlagestrategien* beschliessen kann: Eine für die (offenen) Vorsorgewerke mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Rentenbezügerinnen und -bezügern, eine für die geschlossenen Rentnerbestände und eine für die übrigen Vermögenswerte von PUBLICA.

Damit kann der unterschiedlichen Struktur und Entwicklung der offenen Vorsorgewerke besser Rechnung getragen werden. Zu den Vorsorgewerken ohne aktive Versicherte gehören namentlich die geschlossenen Rentnerbestände, die beim Austritt des Arbeitgebers vor dem 1. Juni 2003 bei der Pensionskasse des Bundes zurückgeblieben sind (Swisscom, RUAG etc.).

Personalbefragung 2011: Zufriedene Mitarbeitende in der Bundesverwaltung

Die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung sind nach wie vor engagiert, zufrieden und fühlen sich gesund. Dies geht aus den aktuellen Personalbefragungsergebnissen hervor, die der Bundesrat am 10. Juni zur Kenntnis genommen hat.

Die Bundesverwaltung führt in regelmässigen Abständen Personalbefragungen zur Überprüfung und Steuerung ihrer Personalpolitik durch. Im Mittelpunkt der letzten drei Befragungen stand das organisationale Commitment der Mitarbeitenden. Dieses umfasst das Engagement, die Identifikation sowie die Bindung der Mitarbeitenden gegenüber der Bundesverwaltung und stellt einen aussagekräftigen Indikator für die individuelle und organisationale Leistungsfähigkeit dar.

Rund 29'000 Personen wurden mit einem Fragebogen bedient, was knapp 90 Prozent des Bundespersonals entspricht. Die Rücklaufquote belief sich auf erfreulich hohe 61 Prozent (2009: 57%; 2007: 51%).

Stabile Ergebnisse

Die Befragungsergebnisse haben sich über die Erhebungsjahre gut entwickelt. Während die Werte von 2007 auf 2009 mehrheitlich gestiegen sind, konnten diese Ergebnisse im Zuge der aktuellen Befragung konsolidiert werden.

Die Mitarbeitenden engagieren sich für die Bundesverwaltung, sind mit ihrer Arbeitssituation zufrieden und erfreuen sich einer guten physischen wie auch psychischen Gesundheit. Die Bindung der Mitarbeitenden an ihren Arbeitgeber hat leicht abgenommen. Grund dafür dürfte die verbesserte Wirtschaftslage sein. Als Stärke der Bundesverwaltung gilt die Übereinstimmung der Person zur Tätigkeit und Organisation. Die Mitarbeitenden sehen einen Sinn in ihrer Arbeit und sind der Meinung, dass ihre persönlichen Werte und Einstellungen mit denjenigen ihrer Verwaltungseinheiten übereinstimmen. Handlungsbedarf sehen die Mitarbeitenden bei den beruflichen Perspektiven, beim Wissenstransfer, bei der Anpassungsfähigkeit, bei der Eigenverantwortung und beim Zusammenhalt.

Erarbeitung von Massnahmen

Das Eidgenössische Personalamt wird die Befragungsergebnisse auf Stufe Bund näher analysieren und dem Bundesrat bei Bedarf geeignete bundesweite Massnahmen zum Beschluss unterbreiten. In Ergänzung dazu werden die Departemente und Verwaltungseinheiten bereichsspezifische Massnahmen in ihrem Zuständigkeitsbereich erarbeiten und umsetzen.

Reformen in Verwaltung und Armee

Reorganisation der Departemente

Der Bundesrat hat am 29. Juni 2011 eine Reorganisation der Departemente beschlossen. Das Eidg. Volkswirtschaftsdepartement wird umgestaltet in ein Departement

ment für Bildung, Forschung und Innovation. Die Änderungen treten am 1. Januar 2013 in Kraft.

Die Reorganisation der Strukturen der Departemente steht seit einiger Zeit auf der Agenda des Bundesrats. Mit der nun beschlossenen Reorganisation will der Bundesrat Strukturen schaffen, welche den politischen Prioritäten und den zentralen Herausforderungen der Schweiz besser entsprechen. Zu diesen gehören Sicherung und Ausbau des schweizerischen Einflusses auf internationaler Ebene, die konsequente Förderung von Bildung und Forschung, die demografischen Entwicklungen und deren Auswirkungen auf Gesundheitssystem und Sozialversicherungen, ein globales Konzept von Sicherheit sowie die vernünftige Nutzung der natürlichen Ressourcen durch eine moderne energiepolitische und infrastrukturelle Planung.

In den letzten Jahren hat auch das Parlament in verschiedenen Motionen Reformen gefordert. Diese betreffen insbesondere eine Reorganisation im Bildungsbereich sowie eine engere Verbindung der mit Sicherheitsfragen beauftragten Dienststellen.

Der Bundesrat hat folgende Änderungen beschlossen:

- Die Bereiche Bildung, Forschung und Innovation werden in einem Departement vereint. Das Staatssekretariat für Bildung und Forschung sowie der Bereich der Eidgenössischen Technischen Hochschulen (beide bisher im Eidgenössischen Departement des Innern EDI) werden künftig gemeinsam mit dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) im Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement EVD angesiedelt.
- Das für Europafragen zuständige Integrationsbüro ist neu ausschliesslich dem Eidgenössischen Departement für auswärtige Angelegenheiten EDA unterstellt. Damit soll die Handlungsfähigkeit der Schweiz auf europäischer Ebene verbessert werden.
- Das Bundesamt für Veterinärwesen BVet (bisher im EVD) wird künftig im EDI angesiedelt sein. Damit sind die Bundeskompetenzen im Bereich menschlicher und tierischer Gesundheit in einem Departement konzentriert.

Reform von MeteoSchweiz

MeteoSchweiz ist dafür verantwortlich, Wetter und Klima in der Schweiz zu erfassen, vorherzusagen und umfassend darüber zu informieren. Darüber hinaus soll der nationale Wetterdienst wie bisher gewerbliche Leistungen auf dem Markt erbringen, um damit den Eigenfinanzierungsgrad zu erhöhen. Diese Anforderungen verlangen von MeteoSchweiz eine hohe Flexibilität und ein schnelles Reagieren auf die sich ändernden Kundenbedürfnisse. In der zentralen Bundesverwaltung, in der MeteoSchweiz heute angesiedelt ist, ist dies jedoch nur eingeschränkt möglich. *Das Bundesamt soll daher als selbständige öffentlich-rechtliche Anstalt in die dezent-*

rale Bundesverwaltung ausgegliedert werden. Die hierfür erforderliche Revision des Meteorologiegesetzes hat der Bundesrat am 29. Juni in die Vernehmlassung geschickt.

Neues Führungsmodell für die Bundesverwaltung: Ergebnisorientierte Verwaltungsführung

Der Bundesrat unterstützt aufgrund der Erfahrungen mit FLAG (Führung mit Leistungsauftrag und Globalbudget) ein neues, flächendeckendes und ergebnisorientiertes Führungsmodell. Dieses soll das zielorientierte Arbeiten auf allen Ebenen unterstützen und die Effizienz weiter verbessern. Eine Projektorganisation wird konkrete Vorschläge unterbreiten. Über die definitive Einführung wird später entschieden.

Kernelemente des neuen Führungsmodells für die Bundesverwaltung sind ein integrierter Aufgaben- und Finanzplan und Leistungskontrakte innerhalb der Verwaltung. Beide Instrumente werden neben den Ressourcen auch Ziele und Vorgaben zur Leistungsseite beinhalten. Weiter sollen die Handlungsspielräume im Haushaltsvollzug flächendeckend mittels Globalbudgets für den Eigenbereich erhöht werden.

Der Bundesrat ist überzeugt, dass sich mit einer stärker ergebnisorientierten Verwaltungsführung die Wirksamkeit und die Wirtschaftlichkeit der Verwaltung weiter verbessern lassen. Dieser erweiterte Fokus in der Haushaltssteuerung entspricht auch den Entwicklungen im kantonalen und internationalen Umfeld. Damit sich die erwarteten Erfolge einstellen, muss das neue Führungsmodell für die Bundesverwaltung aber einem einfachen und pragmatischen Ansatz folgen und der zusätzliche administrative Aufwand in engen Grenzen gehalten werden.

Das Eidg. Finanzdepartement wurde vom Bundesrat am 4. Mai 2011 beauftragt, in der zweiten Hälfte 2011 einen Projektantrag für die Vorbereitung und Einführung eines neuen Führungsmodells für die Bundesverwaltung vorzulegen.

Bundesamt für Metrologie wird bald Anstalt des öffentlichen Rechts

Die Eidg. Räte haben am 17. Juni 2011 ein neues Bundesgesetz über das Messwesen verabschiedet. Das Bundesamt für Metrologie (METAS) wird bald mehr Selbstständigkeit erhalten, um seine Aufgaben effizienter erfüllen zu können.

Das für den Aufbau und den Unterhalt der metrologischen Infrastruktur der Schweiz verantwortliche Bundesamt für Metrologie (METAS) wird heute als sogenanntes FLAG-Amt (Führen mit Leistungsauftrag und Globalbudget) geführt. Indem das Amt Masseinheiten an Wirtschaft, Verwaltung und Wissenschaft weitergibt, erbringt es hauptsächlich Dienstleistungen mit Monopolcharakter.

Die Herausforderungen des METAS bedingen eine flexible Organisationsform. Gleichzeitig legt es die gesellschaftliche und wirtschaftliche Bedeutung des Amtes nahe, nicht auf die Anbindung an den Staat zu verzichten. Beide Ziele können bald durch die *Schaffung einer öffentlich-rechtlichen Anstalt mit eigener Rechnung* erreicht werden. Das Personal bleibt dem Bundespersonalgesetz unterstellt.

Reorganisation der Informatik-Leistungserbringung in Genf

Das Bundesamt für Informatik und Telekommunikation (BIT) reorganisiert in Genf die Leistungserbringung für die Zentrale Ausgleichskasse der Schweiz.

Aufgrund geänderter technologischer Anforderungen der Zentralen Ausgleichsstelle der Schweiz (ZAS) wird diese erheblich weniger Leistungen vom Lösungszentrum Genf des BIT beziehen. Das Lösungszentrum Genf, das seit seiner Gründung 1999 ausschliesslich auf die Bedürfnisse der ZAS ausgerichtet war, wird seine Leistungen folglich reduzieren müssen. Im Rahmen eines Reorganisationsprojekts wird das BIT für die betroffenen Mitarbeitenden Lösungen unter Einbezug der Personalverbände suchen.

Diese Reorganisation wird voraussichtlich zwei bis drei Jahre dauern und *Konsequenzen für die 62 BIT-Mitarbeitenden in Genf* haben. Diejenigen Mitarbeitenden, welche heute die bestehenden Systeme der ZAS betreuen, bleiben weiterhin vor Ort in Genf als BIT-Mitarbeitende tätig. Der Support für die Büroautomation erfolgt künftig wie bei allen anderen BIT-Kunden gemäss der aktuellen Supportorganisation. Die ZAS erweitert ihren Informatiker-Bestand und übernimmt einen Teil der bisher in Genf eingesetzten BIT-Mitarbeitenden. *Die Anzahl der BIT-Mitarbeitenden in Genf wird im Verlauf des Reorganisationsprojektes voraussichtlich auf die Hälfte des heutigen Bestandes abgebaut.*

Dieser Abbau erfolgt gemäss den Bedingungen der Verordnung vom 10. Juni 2004 über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen.

Um eine möglichst sozialverträgliche Reorganisation zu gewährleisten, werden die Personalverbände eng in den Abbauprozess mit einbezogen. Erste Gespräche mit der Direktion des BIT, dem Generalsekretariat des EFD und den Personalverbänden haben bereits stattgefunden.

Reformen in der Bundesverwaltung. Zumutbares Stellenangebot

Personelle Auswirkungen von Umstrukturierungen

Verwaltungsreformen zielen fast immer darauf ab, Einsparungen zu erreichen. Bei den Projekten der letzten Jahre ging es vor allem darum, Stellen in der Bundesverwaltung abzubauen.

Mit einer Neustrukturierung wird die bisherige Organisation abgelöst. Bestehende Organisationseinheiten werden aufgelöst und in neuen, grösseren Einheiten zusammengefasst. Insgesamt wird die Anzahl der Führungsfunktionen verringert. Bestehende Stellenbeschreibungen werden hinfällig. Die Kaderstellen werden ausgeschrieben und neu besetzt. Eine Reihe von bisherigen Kaderpersonen kann bei der Besetzung der Stellen nicht mehr berücksichtigt werden. Sie haben ihre bisherige Stelle verloren und keine gleichwertige neue erhalten. Das kann auch Angestellte treffen, deren Leistungen und Verhalten tadellos waren (Beurteilungsstufe 3).

Bei Umstrukturierungen gibt es auch Gewinner. Zahlreicher sind aber, wegen des erwarteten Spareffektes, die Verlierer. Zu diesen gehören Kaderpersonen, die keine Führungsaufgabe mehr erhalten. Und alle Angestellten, deren Stelle tiefer eingereiht wird: Rückstufungen sind häufig und führen zu Lohnneinbussen.

Das bei Umstrukturierungen in der Bundesverwaltung geltende Recht

Besonders auf Umstrukturierungen ausgerichtet sind drei Erlasse: die sogenannte *Umbauverordnung* – Verordnung über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen –, der *Sozialplan 2005* für die Bundesverwaltung und die *Bundespersonalverordnung* (Art. 52a: Tieferbewertung einer Funktion).

Diese mit den Personalverbänden ausgehandelten Erlasse bezwecken, den Stellenabbau in der Bundesverwaltung – möglichst ohne Entlassungen – sozialverträglich und ökonomisch umzusetzen.

Artikel 52a regelt die *Tieferbewertung einer Funktion*. Wer eine tiefer bewertete Funktion übernimmt bzw. zu übernehmen verpflichtet ist, erhält während zwei Jahren noch den bisherigen Lohn, allerdings ohne Teuerungsausgleich und ohne Lohnentwicklung. Nach dieser Übergangsfrist wird der Lohn an die neue Lohnklasse angepasst: die Rückstufung und die damit verbundene Lohnneinbusse wird wirksam.

Wird einer Person, die das 55. Altersjahr zurückgelegt hat, eine tiefer bewertete Funktion zugewiesen, so bleibt der Lohn bis zur Pensionierung unverändert: *Besitz-*

standsgarantie. Der Lohn wird jedoch vom Teuerungsausgleich und von einer Lohnentwicklung ausgenommen.

Die *Umbauverordnung* (Art. 4) legt fest, dass Angestellte, die von Umstrukturierungen betroffen sind, bereit sein müssen, eine *zumutbare andere Arbeit anzunehmen*. Angestellten, die nicht bereit sind, eine entsprechende Vereinbarung abzuschliessen, kann nach Artikel 12 Absatz 6 des Bundespersonalgesetzes gekündigt werden. Kündigungsgrund ist die mangelnde Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit. Dies sollte jedoch die Ausnahme bleiben, weil mit dem Personal nach einvernehmlichen Lösungen zu suchen ist.

Stellen innerhalb der Bundesverwaltung sind – nach Artikel 5 der *Umbauverordnung* – zumutbar, wenn die neue Stelle höchstens drei Lohnklassen tiefer eingereiht ist. Ausbildung, Sprache und Alter sind zu berücksichtigen. Auch bezüglich des Arbeitsortes wird Flexibilität erwartet: der Arbeitsweg zwischen Wohn- und Arbeitsort darf höchstens zwei Stunden für den Hinweg und zwei Stunden für den Rückweg pro Tag betragen.

So kann ein in Bern tätig gewesener Sektionschef verpflichtet werden, in Zürich eine um drei Lohnklassen tiefer eingereihte Stelle als Mitarbeiter anzunehmen.

Für Angestellte zwischen dem 60. und dem 65. Altersjahr kommt zu den Bedingungen von Artikel 105 der *Bundespersonalverordnung* eine vorzeitige Pensionierung in Betracht. Der Arbeitgeber hat in diesem Fall der Pensionskasse den nicht finanzierten Teil der Altersrente und die Überbrückungsrente zu bezahlen.

Wann ist auf Kaderstufe ein Stellenangebot zumutbar?

Grundsatzentscheid des Bundesverwaltungsgerichts vom März 2011

Ein Angestellter aus dem höheren Kader des Bundes verlor im Jahre 2004 infolge Reorganisation seine Stelle. Er unterzeichnete eine Vereinbarung und übernahm danach eine ihm angebotene andere Führungsfunktion. Da er in diesem Zeitpunkt das 55. Altersjahr zurückgelegt hatte, konnte er seine bisherige Lohnklasse im Rahmen des Besitzstandes beibehalten.

Ende 2008 wurde diese Aufgabe aufgehoben. Der Angestellte wurde weiterbeschäftigt. Es wurde ihm eine neue Stelle angeboten. Diese war aber sieben Lohnklassen tiefer eingereiht.

Für den Angestellten, der inzwischen das 60. Altersjahr (und 40 Dienstjahre) zurückgelegt hatte, beantragte der Arbeitgeber die vorzeitige Pensionierung nach Sozialplan. Diese wurde jedoch vom Departement aus Kostengründen abgelehnt.

Der Angestellte, dem weiterhin der Besitzstand zugesichert war, erachtete die angebotene neue Funktion als unzumutbar. Er zeigte sich aber verhandlungsbereit,

um mit dem Departement nach einer einvernehmlichen Lösung zu suchen. Dies wurde ihm verweigert. Er unterschrieb dann den ihm vorgelegten Arbeitsvertrag nicht. In der Folge wurde ihm wegen fehlender Bereitschaft, eine zumutbare Stelle anzunehmen, gekündigt.

Vor dem Bundesverwaltungsgericht machte der Angestellte geltend, die neue Stelle sei unzumutbar, weil sie nicht drei, sondern sieben Lohnklassen tiefer eingereiht sei. Zudem sei die ihm angebotene Stelle vor allem unzumutbar, weil er an Führungskompetenz und Verantwortung massiv verlieren würde. Zudem sei es kaum erträglich, gesundheitlich angeschlagen einen dritten Stellenwechsel innerhalb von kurzer Zeit zu verkraften.

Das Bundesverwaltungsgericht legte zunächst die Bestimmung aus, wonach eine andere Stelle dann als zumutbar gilt, wenn sie nicht mehr als drei Lohnklassen tiefer eingereiht ist. Damit soll sichergestellt werden, dass mit dem Stellenwechsel keine zu hohen finanziellen Einbussen verbunden sind.

Für das Gericht gilt diese Regel für Angestellte, die vom Besitzstand profitieren, nicht!

Denn diese Angestellten müssen bis zu ihrer Pensionierung keine erhebliche Lohn-einbusse hinnehmen. Ihnen ist – laut Bundesverwaltungsgericht – zuzumuten, auch wesentlich tiefer eingereihte Stellen zu übernehmen. Allerdings darf die neue Stelle nicht zu einer völligen Unterforderung der Angestellten führen. Den Qualifikationen der Angestellten muss Rechnung getragen werden.

Die dem Angestellten angebotene Stelle sei zwar nicht mehr dem höheren Kader zugeordnet. Sie sei auch nicht mehr mit Führungsfunktionen und weitreichenden Kompetenzen, aber doch mit Aufgaben der Projektleitung und mit höheren Anforderungen verbunden. Das Gericht hält lakonisch fest: *Unterbeanspruchung begründet keine Unzumutbarkeit!* Die ausgesprochene Kündigung wurde als rechtmässig erachtet.

Bemerkungen der VKB

Von grundsätzlicher Bedeutung ist die Feststellung des Gerichts, dass Artikel 5 der Umbauverordnung nicht für alle Angestellten des Bundes gilt, die bei Umstrukturierungen ihre Stelle verlieren.

Auf die Regel, wonach Stellen innerhalb der Bundesverwaltung zumutbar sind, wenn *die neue Stelle höchstens drei Lohnklassen tiefer eingereiht ist*, können sich Angestellte, die von der Besitzstandsgarantie (ab Alter 55) profitieren, nicht mehr berufen. Sie müssen bereit sein, im fortgeschrittenen Alter auch erheblich tiefer eingereihte Stellen, die ihnen angeboten werden, anzunehmen.

Beschwerderecht des abgewiesenen Stellenbewerbers

Personalrechtliche Streitigkeiten nach Artikel 34 des Bundespersonalgesetzes

Kommt bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zustande, so erlässt der Arbeitgeber eine Verfügung. Diese kann bei der internen Beschwerdeinstanz – Departement – und danach beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden. Das erstinstanzliche Verfahren und das Beschwerdeverfahren sind kostenlos: für den Beschwerdeführer fallen keine Verfahrens- oder Gerichtskosten an, sondern lediglich Anwaltskosten.

In der Praxis ist die Vielfalt von Streitigkeiten gross: am häufigsten werden Kündigungen angefochten, oft geht es auch um Stellenbewertungen (Tiefereinreihungen) oder um Arbeitszeugnisse.

Jahrzehntelang galt, dass ein nicht berücksichtigter Stellenbewerber nicht berechtigt war, eine Beschwerde gegen den Auswahlentscheid der Bundesverwaltung zu erheben. Dies hatte der Bundesrat schon in den Jahren 1978 und 1979 entschieden: Verwaltungspraxis der Bundesbehörden 1978 Nr. 111 und 1979 Nr. 42.

Das seit dem Jahre 2007 bestehende Bundesverwaltungsgericht ist immer wieder für Überraschungen gut. Die Öffentlichkeit weiss dies spätestens seit dem 22. Januar 2010. Damals entschied das Gericht, dass das Abkommen der Schweiz mit den USA betreffend Kundendaten der UBS von US-Bürgern, die der Steuerhinterziehung verdächtigt werden, widerrechtlich ist.

Der jüngste, überraschende Entscheid betrifft die Stellenbewerbungen beim Bund.

Eröffnung eines neuen Beschwerdeweges durch das Bundesverwaltungsgericht

Am 12. Oktober 2010 hat das Bundesverwaltungsgericht einen Entscheid zum Bundespersonalgesetz gefällt. Kernaussagen des Entscheides sind:

- Im Stellenbesetzungsverfahren ist das Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren (VwVG) nicht anwendbar. Wer sich um eine Stelle in der Bundesverwaltung bewirbt, hat Anspruch auf korrekte Information über den Ablauf des Verfahrens und die Gründe seiner Nichtberücksichtigung.
- Einer Person, die sich bewirbt und die nicht berücksichtigt wird, muss – *auf Verlangen* – eine *ablehnende Verfügung* zugestellt werden, in der ihr die Gründe der Nichtberücksichtigung kurz dargelegt werden.
- Die Verfügung betreffend Nichtwahl oder Nichternennung ist beschwerdefähig (Departement, Bundesverwaltungsgericht), selbst wenn der Bundesrat Wahlbehörde ist.

Wer die Verfügung anfechten will, hat volle Einsicht in alle Akten des Verfahrens betreffend die Besetzung der Stelle.

Die Beschwerde gegen die Verfügung hat aufschiebende Wirkung (Art. 55 VwVG). *Das heisst, dass die Stelle bis zum Entscheid der Beschwerdeinstanz nicht besetzt werden kann.* Die Bundesverwaltung und die von ihr für die ausgeschriebene Stelle berücksichtigte Person werden sich im Beschwerdefall gedulden müssen.

Bemerkungen der VKB

Das Bundesverwaltungsgericht stützte sich bei seinem Entscheid auf die Rechtsweggarantie von Artikel 29a der Bundesverfassung vom 18. April 1999. Diese besagt, dass jede Person bei Rechtsstreitigkeiten Anspruch auf Beurteilung durch eine richterliche Behörde hat. Durch Gesetz kann die richterliche Beurteilung in Ausnahmefällen ausgeschlossen werden.

Die Vereinigung der Kader des Bundes hatte vorgeschlagen, bei der aktuellen Revision des Bundespersonalgesetzes diesen neuen Beschwerdeweg ausdrücklich auszuschliessen, wie dies heute bei Streitigkeiten über leistungsabhängige Lohnanteile (Art. 36a, Abs. 1 BPG) der Fall ist. Dieses Anliegen wurde aber vom Eidg. Finanzdepartement nicht berücksichtigt.

Auch bei der Vergebung von Bauaufträgen bei der NEAT haben Beschwerden, die nicht berücksichtigte Bewerber erheben, aufschiebende Wirkung. Die Erfahrungen haben hier gezeigt, dass dies zu jahrelangen Blockaden und Verzögerungen führen kann.

Im konkreten Fall untersuchte das Bundesverwaltungsgericht, ob der Auswahlentscheid das Gebot der Rechtsgleichheit und das Verbot der Willkür beachtet hatte. Das Gericht prüfte zurückhaltend und anerkannte einen grossen Ermessensspielraum der Anstellungsbehörde.

Denn bei den Anforderungen für die Stelle wurde unter anderem Generalstabsausbildung verlangt. Der abgewiesene Bewerber/Beschwerdeführer hatte sie, der Gewählte aus dem Berufsmilitär aber nicht!

Das Gericht meinte dazu, dass die Wahlbehörde von publizierten Anforderungen im Einzelfall, in einem Einzelpunkt, abweichen kann, wenn ein Kandidat aufgrund einer Gesamtbeurteilung von Qualitäten und Laufbahn besser geeignet ist für die zu besetzende Stelle als ein anderer.

Das Bundespersonal im Jahresbericht 2010 der Finanzdelegation

Dem Tätigkeitsbericht 2010 der Finanzdelegation der Eidg. Räte vom 8. April 2011 entnehmen wir die folgenden Ausführungen zu Personalfragen:

Revision des Bundespersonalgesetzes (BPG)

Die Finanzdelegation bedauert, dass sich die Revision des Bundespersonalgesetzes verzögert hat. Die Finanzdelegation ist der Auffassung, dass im Bereich der Personalgesetzgebung des Bundes dringend Massnahmen angezeigt sind und begrüsst darum eine entschiedene Umsetzung der geplanten Revision. Ziel des Bundesrates muss sein, im Rahmen der Revision des BPG – die von der zuständigen Departementsvorsteherin für 2011 in Aussicht gestellt wurde – die gesetzlichen Grundlagen zu vereinfachen und zu harmonisieren sowie die Kompetenzen des Eidg. Personalamtes zu stärken.

Umstrittene Zulagen, insbesondere für den Flugdienst

Der Bund verfügt über einen heterogenen Personalkörper für den zahlreiche, über Jahre gewachsene Ausnahmeregelungen bestehen. In der Delegation gaben insbesondere die Flugzulagen Anlass zu Diskussionen. Diese werden gemäss Flugdienstverordnung jährlich im Umfang von rund 10 Millionen Franken ausbezahlt. Das VBS sieht vor, 2011 die Flugzulagen generell zu überprüfen.

Aber auch in anderen Departementen gibt es aus Sicht der Finanzdelegation zu viele Sonderzulagen bzw. Sonderentschädigungen, die im Bundespersonalgesetz bzw. in der Bundespersonalverordnung sowie in den verschiedenen entsprechenden Verordnungen der einzelnen Departemente festgelegt sind. Generell ist die Delegation der Meinung, dass diese Ausnahmeregelungen so rasch wie möglich aufgehoben werden sollten. Da sie auf Stufe Verordnung bzw. in nachgeordneten Erlassen geregelt sind, ist es nicht zwingend, die Revision des BPG abzuwarten.

Reorganisationen in der Bundesverwaltung

Trend zu höheren Einreihungen von Kaderfunktionen?

Auch im Jahr 2010 hat die Finanzdelegation zahlreiche individuelle Personalmassnahmen beurteilt. Dabei konnte sie sich des Eindrucks nicht erwehren, dass insbesondere im Rahmen von Reorganisationen in der Bundesverwaltung ein Trend zu höheren Einreihungen besteht und bestimmte Führungsfunktionen im Quervergleich mit anderen Bundesbereichen aus dem bestehenden Lohngefüge auszubrechen drohen. Die Kohärenz des Einreihungsgefüges im Topkaderbereich ist ein zen-

trales Anliegen der Delegation. Sie hat verschiedene Einstufungen von Kaderfunktionen als zu hoch beurteilt und abgelehnt.

Notwendige Überprüfung von Aufgaben des Bundes

Im Weiteren bedauert die Finanzdelegation, dass bei Reorganisationen in der Bundesverwaltung oftmals neben der Prozess- oder Qualitätsoptimierung – die im Vordergrund stehen – die Frage nach möglichen Einsparungen von personellen Ressourcen durch Aufgabenverzicht oder durch eine effizienterer Arbeitsweise in der Regel unbeantwortet bleibt. Eine regelmässige Überprüfung der Aufgaben des Bundes ist für die erfolgreiche Steuerung der knappen Ressourcen im Personalbereich aber unumgänglich.

Varia

Stellenportal Bund ist online

Die Arbeitgeberin Bundesverwaltung rekrutiert ihre künftigen Mitarbeitenden über ein neu geschaffenes, zentrales Internetportal. Unter www.stelle.admin.ch finden Interessierte seit dem 9. Juni 2011 alle Informationen rund um die Arbeitswelt in der Bundesverwaltung. Neu können sich Stellensuchende auch elektronisch bewerben.

Gleichzeitig mit der Aufschaltung des Stellenportals erfolgt auch die Umstellung auf das *E-Recruiting* – das elektronische Bewerbungsmanagement. Der gesamte Rekrutierungsprozess von der Stellenausschreibung bis zur Zusage wird künftig elektronisch bearbeitet. Damit kann dieser zeit- und kostensparender abgewickelt werden. Zudem erhofft sich die Bundesverwaltung mit E-Recruiting eine weitere Optimierung der Rekrutierungsqualität und auch künftig eine gute Ausgangslage im Wettbewerb um die besten Talente auf dem Arbeitsmarkt.

Was kostet eine Kündigung den Bund?

Dem Bericht des Eidg. Personalamtes «Reporting Personalmanagement 2010» entnehmen wir die folgenden Ausführungen:

Im Jahre 2010 haben 1'474 Angestellte des Bundes ihr Arbeitsverhältnis gekündigt. Davon traten 1'392 Personen eine Stelle ausserhalb der Bundesverwaltung an. Die übrigen verliessen die Bundesverwaltung aus anderen Gründen.

Die Gesamtkosten eines zu ersetzenden Weggangs betragen je nach Funktionsebene mindestens einen halben Jahreslohn, in der Regel aber einen bis zwei Jahreslöh-

ne. Nimmt man im Sinne einer vorsichtigen Berechnung nur die Nettofluktuation und den durchschnittlichen Jahresbruttolohn als Grundlage, beliefen sich die *Fluktuationskosten im Jahre 2010 auf 161 Millionen Franken.*

Dass die Attraktivität der neuen Stelle als Kündigungsgrund häufiger als in den Vorjahren genannt wurde, ist eine Auswirkung der verbesserten Konjunktur. Die *fehlenden beruflichen Perspektiven* sind jedoch der häufigste Austrittsgrund geblieben.

Die Vertrauensstelle für das Bundespersonal – eine unentbehrliche Schlichtungsinstanz

Die Vertrauensstelle ist eine unabhängige, neutrale Ombudsstelle und berät die Mitarbeitenden und Führungskräfte der Bundesverwaltung sowie die Berufskader der Armee bei Problemen am Arbeitsplatz.

Bei Bedarf arbeitet sie mit anderen Stellen wie den Personaldiensten oder den Personalverbänden zusammen oder vermittelt die Personal- und Sozialberatung der Bundesverwaltung. Die Dienste der Vertrauensstelle sind unentgeltlich. Alle Gespräche bleiben streng vertraulich. Die Vertrauensstelle hat gegenüber den Ämtern des Bundes keine Weisungsbefugnisse.

Im Jahr 2010 haben 123 Personen die Dienste der Vertrauensstelle beansprucht. Das Team der Vertrauensstelle führte insgesamt 285 Gespräche. Schwerpunkte der Beratungen bildeten Probleme/Konflikte mit Vorgesetzten oder Kolleginnen und Kollegen und die persönliche Arbeitssituation (inkl. Personalbeurteilung). 15 Fälle betrafen Mobbingvorwürfe, welche sich jedoch in der Regel nicht als solche bestätigt haben.

Die Reintegration von Behinderten in der Bundesverwaltung

«Arbeit vor Rente» ist ein wesentlicher Grundsatz und muss angesichts der hohen Defizite der Invalidenversicherung für die Politik höchste Priorität haben. Das Behindertengleichstellungsgesetz verpflichtet den Bund alles daran zu setzen, Behinderten gleiche Chancen wie nicht Behinderten anzubieten.

Untersuchung der Eidg. Finanzkontrolle

Die Eidgenössische Finanzkontrolle (EFK) hat die Frage gestellt, wie die Bundesverwaltung als eine der grössten Arbeitgeberinnen der Schweiz die Vorgabe «Arbeit vor Rente» beachtet.

Das Eidgenössische Personalamt bietet den Bundesstellen zwei Instrumente an: das betriebliche *Case Management* mit Früherkennung und -intervention sowie *finanzielle Anreize*. Die Eidg. Finanzkontrolle musste feststellen, dass diese beiden Instrumente noch nicht in ein Programm eingebunden sind und der übergeordnete Rahmen zu wenig sichtbar ist.

Anteil von Mitarbeitenden mit Behinderung von knapp einem Prozent

Auch könnte die Bundesverwaltung ihre Vorbildfunktion stärker wahrnehmen. Zwar kann gegenüber 2004 eine Verbesserung bei der Sensibilität des Themas festgestellt werden, *der Anteil von Mitarbeitenden mit Behinderung ist mit knapp einem Prozent aber eher tief.*

Gute Resultate ergab die Reintegration: In der Mehrheit der Fälle konnten die Mitarbeitenden in der Bundesverwaltung ohne Rente an die Arbeitsstelle zurückkehren. Die Eidg. Finanzkontrolle ortete insbesondere Optimierungspotenzial in der Koordination mit der Invalidenversicherung, der Früherkennung und bei der Information der Mitarbeitenden.

Sie hat verschiedene Empfehlungen formuliert, so etwa für die Kommunikation, die Festlegung eines Zielwertes für Neuanstellungen, die Bestimmung von Integrationsbeauftragten in den Verwaltungseinheiten sowie die Überarbeitung des Leitfadens für das betriebliche Case Management.

Die Eidg. Finanzkontrolle ermunterte das Eidgenössische Personalamt, departementale Sonderlösungen zu unterbinden und ein bundesweit gültiges Konzept umzusetzen. Das Eidgenössische Personalamt ist mit den Empfehlungen einverstanden, jedoch der Meinung, dass die Untersuchung zu früh angesetzt wurde, um aussagekräftige Ergebnisse liefern zu können. Einige der Empfehlungen seien bereits in der Beschlussphase und würden in die vom Bundesrat beschlossene Personalstrategie eingebunden.

Mitgliederversammlung 2011 der VKB

62. Mitgliederversammlung der Vereinigung der Kader des Bundes

Die 62. Mitgliederversammlung der VKB fand am 19. Mai 2011 im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Zentralpräsident Peter Büttiker konnte 86 Mitglieder und Gäste willkommen heissen. Sein besonderer Gruss galt der Referentin, Frau Bundesrätin Eveline Widmer-Schlumpf, Vorsteherin des Eidg. Finanzdepartements. Sie referierte über aktuelle Fragen der Personalpolitik des Bundes. Auf ihre Ausführungen kommen wir in dieser Nummer zurück.

Traktandum 1: Geschäftsbericht 2010

Ergänzend zum Geschäftsbericht gab Zentralpräsident Büttiker einen Überblick über die drei Eingaben, welche die VKB seit der Mitgliederversammlung 2010 an Bundesbehörden gerichtet hat. Es ging dabei um folgende Themen:

1. An EFD betr. Lohnaussprache im Mai 2010: Teuerungsausgleich auf den Löhnen, Renten des Bundespersonals: Erhaltung der Kaufkraft (19. Mai 2010)
2. An EFD betr. Lohnverhandlungen im November: Teuerungsausgleich auf den Löhnen, Renten des Bundespersonals: Erhaltung der Kaufkraft (1. November 2010)
3. An Staatspolitische Kommission des Ständerates betreffend Strafverfolgung von Angestellten des Bundes im Dienst: Verantwortlichkeitsgesetz (18. April 2011).

Sodann leitete er über zum wichtigsten Thema, das der Traktandenliste unter den Ziffern 2 und 3 zugrunde lag: der Abschluss einer kollektiven Rechtsschutz-Versicherung für alle aktiven Mitglieder der VKB in ihrer beruflichen Tätigkeit und die damit verbundene Erhöhung des Mitgliederbeitrages.

In einer konsultativen Abstimmung wurde die Einführung einer Rechtsschutzversicherung mit grosser Mehrheit befürwortet.

Danach wurde der Geschäftsbericht 2010 von der Mitgliederversammlung einstimmig genehmigt.

Traktandum 2: Rechnungsablage 2010 und Voranschlag 2011

Zentralkassier Richard Zollinger erläuterte die Jahresrechnung 2010, die mit einem Überschuss von Fr. 10'498 abschloss. Nach Verlesung des Revisorenberichtes wurde die Jahresrechnung 2010 genehmigt.

Der Voranschlag 2011 sieht Einnahmen von Fr. 324'500 und Ausgaben von Fr. 319'500 vor. Darin figuriert (unter Genehmigungsvorbehalt) unter den Ausgaben erstmals eine Prämie für eine Rechtsschutzversicherung in der Höhe von Fr. 34'650. Er wurde ohne Diskussion genehmigt.

3. Jahresbeitrag 2011

Der Vorschlag des Zentralvorstandes auf *Erhöhung des Mitgliederbeitrages* von Fr. 50 auf Fr. 70 für Aktive und von Fr. 25 auf Fr. 35 für Pensionierte wurde diskussionslos und einstimmig genehmigt.

4. Ersatzwahlen in den Zentralvorstand

Der Zentralpräsident dankte den Demissionären, nämlich Botschafter Markus Börlin (EDA) und Jean-Luc Boillat (Of GWK) für ihr Engagement im Zentralvorstand unserer Vereinigung. Sodann stellte Peter Büttiker jene Personen vor, die sich neu für den Zentralvorstand zur Verfügung stellen: Botschafter Michael Winzap (EDA) und Hans Rudolf Vogel (Of GWK).

Die Vorgeschlagenen wurden in globo in den Zentralvorstand gewählt.

5. Tätigkeitsprogramm 2011/2012

Peter Büttiker stellte das vom Zentralvorstand gutgeheissene Tätigkeitsprogramm vor, das zwischen Kernaufgaben und Daueraufgaben unterscheidet. Die Mitgliederversammlung genehmigte diskussionslos das nachstehende Tätigkeitsprogramm für das nächste Geschäftsjahr.

Kernaufgaben

1. Kaderpolitik
2. Berufliche Vorsorge
3. Revision Bundespersonalgesetz und Bundespersonalverordnung

Daueraufgaben

1. Allgemeine dienstrechtliche Fragen
2. Dienstleistungen
3. Kommunikation: VKB-Mitteilungen und Internet
4. Seniorenanlässe
5. Mitgliederwerbung
6. Nationale Kontakte (Verbände, Politiker, Behörden etc.)
7. Internationale Kontakte (CESI).

6. Verschiedenes

Mit dem Dank an alle Anwesenden schloss der Zentralpräsident um 18.30 Uhr die 62. Mitgliederversammlung der VKB und lud zum traditionellen Apéro ein.

Parlamentarische Vorstösse

Pensionierung von Bundesangestellten und Beibehaltung des realen Rentenniveaus

Interpellation von Nationalrat Jean-Pierre Graber (SVP/BE)

Wortlaut der Interpellation vom 17. März 2011

Aufgrund der ständig zunehmenden Lebenserwartung hat der Bund in den vergangenen Jahren einige ebenso unvermeidliche wie angemessene Massnahmen getroffen, um die langfristige Finanzierung der Pensionskasse PUBLICA zu gewährleisten. Zu diesen Massnahmen gehörten der Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat, die Senkung des technischen Zinssatzes sowie die Möglichkeit für Bundesangestellte, über das 65. Lebensjahr hinaus weiterarbeiten können.

In diesem Zusammenhang stelle ich dem Bundesrat die folgenden Fragen:

1. Verfolgt der Bundesrat im Rahmen seiner Personalpolitik das Ziel, das reale Niveau der an die Bundesangestellten entrichteten Renten beizubehalten, was auch ihre Anpassung der Teuerung beinhaltet?
2. Wieviele der an PUBLICA angeschlossenen Bundesangestellten haben seit Inkrafttreten von Artikel 88f Absatz 1 der Bundespersonalverordnung («Bezieht eine Person eine ganze oder halbe Überbrückungsrente nach dem VRAB, so übernimmt der Arbeitgeber einen Teil der Kosten (oft 50 Prozent) zur Finanzierung der effektiv bezogenen Überbrückungsrente») eine solche Rente bezogen?
3. Wie hat sich das durchschnittliche Alter, in dem die Bundesangestellten in Rente gehen, während der letzten fünf Jahre entwickelt?
4. Wieviele der an PUBLICA angeschlossenen Bundesangestellten haben seit dem Inkrafttreten von Artikel 35 der Bundespersonalverordnung («Im Einzelfall kann die zuständige Stelle nach Artikel 2 das Arbeitsverhältnis im Einvernehmen mit der betroffenen Person über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus bis längstens zum 70. Altersjahr verlängern») davon Gebrauch gemacht?
5. Entspricht die Zahl der Angestellten, die von Artikel 35 der Bundespersonalverordnung Gebrauch gemacht haben, den Erwartungen des Bundesrates, und ist sie zufriedenstellend?

Es ist sehr wünschenswert, dass der Bund die Beibehaltung des realen Rentenniveaus gewährleistet und dabei die Kaufkraft und das Wohlergehen der Betroffenen ebenso berücksichtigt wie die Voraussetzungen für ein vernünftiges wirtschaftliches Wachstum. Uns interessiert, ob die gegenwärtige Pensionierungspraxis vereinbar ist mit dem Ziel, das reale Niveau der von der PUBLICA entrichteten Renten beizubehalten.

Antwort des Bundesrates vom 25. Mai 2011

Die Pensionierungspraxis der Bundesverwaltung gewährleistet ihren Mitarbeitenden die Wahlfreiheit und fördert das eigenverantwortliche Handeln. Die Höhe der Rente ist grundsätzlich abhängig vom geäußerten Kapital und vom angewandten Umwandlungssatz, welcher auf statistischen und versicherungsmathematischen Grundlagen, unter anderem zur Lebenserwartung, beruht. Mit verschiedenen Massnahmen – darunter der Wechsel zum Beitragsprimat oder die Erleichterung der Teilzeitarbeit im Alter unter Beibehaltung der bisherigen Vorsorge – wurden Anreize zum längeren Verbleib im Arbeitsleben geschaffen.

1. Bis zum Jahr 2004 erfolgte die Anpassung der Renten an die Teuerung grundsätzlich automatisch. Ab 1. Januar 2004 war die Anpassung an die Teuerung nur noch hälftig garantiert, diese Garantie wurde per 1. Januar 2005 aufgehoben. Seit-

dem ist sie abhängig vom Vermögensertrag der Pensionskasse. Ein Teuerungsausgleich aus den Vermögenserträgen kann erst dann erfolgen, wenn die Schwankungsreserven mindestens 15 Prozent betragen. Am 31. Dezember 2010 betrug der Deckungsgrad von PUBLICA 104,5 Prozent und ist damit noch weit von einer 15-prozentigen Wertschwankungsreserve entfernt.

Falls die Vermögenserträge keine oder nur eine ungenügende Anpassung der Renten an die Teuerung erlauben, kann der Arbeitgeber ausserordentliche Teuerungsanpassungen beschliessen. Er berücksichtigt dabei die allgemeine wirtschaftliche Lage und seine finanziellen Verhältnisse. Der Bundesrat hat bisher auf eine ausserordentliche Teuerungsanpassung verzichtet, weil er sie aufgrund der wirtschaftlichen Lage nicht für zwingend notwendig erachtete und sie nicht finanzierbar war.

2. Seit Inkrafttreten von Artikel 88f Bundespersonalverordnung auf den 1. Juli 2009 haben kumuliert 370 Personen eine Überbrückungsrente bei PUBLICA bezogen. Die Summe der Arbeitgeberbeiträge betrug insgesamt 18,2 Millionen Franken.

3. Das Durchschnittsalter der Angestellten des Bundes, die in den Jahren 2006 bis 2009 in Pension gingen, betrug mit geringen Abweichungen 61,5 Jahre. Diese Zahl blieb auch im Jahr 2008 konstant, obgleich in der ersten Jahreshälfte wegen des bevorstehenden Primatwechsels eine überdurchschnittlich hohe Zahl an Pensionierungen zu verzeichnen war. Im Jahr 2010 erhöhte sich das Rücktrittsalter auf 62,4 Jahre.

Zu 4. und 5.

Gemäss Auswertungen aus dem Personalinformationssystem BV PLUS arbeiteten im Jahr des Inkrafttretens dieser Rechtsnorm (2002) 39 Personen im Alter von 65 bis 70 Jahren in der Bundesverwaltung. Die Anzahl hat sich ab 2006 bei etwa 90 Personen eingependelt. Rund 80 Prozent dieser Personen sind im Stundenlohn, mit einem Arbeitspensum von weniger als 50 Prozent beschäftigt. Bis zum 31. Dezember 2010 unterlag eine mögliche Weiterbeschäftigung nach Artikel 35 BPV gewissen Einschränkungen (Das Arbeitsverhältnis konnte nur über das 65. Altersjahr hinaus verlängert werden, wenn erstens für die betreffende Aufgabe keine geeigneten Arbeitskräfte zu finden waren, zweitens ein laufendes Projekt zu Ende geführt werden musste oder drittens aus sozialen Gründen.).

Der Bundesrat hat diese vor allem auch wegen demographischer Überlegungen aufgehoben. Welche Auswirkungen dies in der Zukunft haben wird, lässt sich gegenwärtig noch nicht abschätzen.

Vertretung der lateinischen Schweiz in höheren Kaderpositionen der Armee bei schrumpfenden Beständen

Interpellation von Nationalrat Kurt Fluri (FDP/SO)

Wortlaut der Interpellation vom 16. März 2011

Wie kann gewährleistet werden, dass die lateinische Schweiz auch in der aktuellen, zahlenmässig stark verkleinerten Armee, deren Bestände möglicherweise noch weiter schrumpfen werden, in höheren Kaderpositionen weiterhin vertreten ist?

Begründung

In der bereits heute stark verkleinerten und möglicherweise inskünftig zahlenmässig noch weiter schrumpfenden Armee sind logischerweise auch weniger Kaderpositionen zu besetzen als früher. Wir gehen davon aus, dass sich der Bundesrat der Gefahr bewusst ist, dass als Konsequenz nicht nur eine angemessene Vertretung der Miliz in den höheren Kaderpositionen gefährdet ist, sondern auch eine angemessene Vertretung der sprachlichen und kulturellen Minderheiten. Beides ist für die weitere und stabile, landesweite Verankerung der Institution Armee in der Bevölkerung von grosser Wichtigkeit. Uns interessiert heute, wie der Bundesrat gedenkt sicherzustellen, dass auch höhere Kaderpositionen inskünftig mit Angehörigen der Armee französischer und italienischer Muttersprache besetzt werden.

Antwort des Bundesrates vom 4. Mai 2011

Das per 1. Januar 2010 in Kraft getretene Bundesgesetz über die Landessprachen und die Verständigung zwischen den Sprachgemeinschaften (Sprachengesetz, SpG) hält in Artikel 20 fest, dass der Bund für eine angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaft in den Bundesbehörden sorgen muss. Insbesondere ist auch ausdrücklich die Armee erwähnt, wo die Mehrsprachigkeit zu fördern sei.

Der Bundesrat hat in der Verordnung über die Landessprachen und die Verständigung zwischen den Sprachgemeinschaften (Sprachverordnung, SpV) die Details geregelt.

Der Bundesrat anerkennt diese Bestimmungen auch bei sinkenden Armeebeständen. Die lateinische Schweiz ist in der obersten Armeeführung mit drei von acht Mitgliedern angemessen vertreten. Selbstverständlich haben sich Kandidaten für hohe Posten in der Armee primär über entsprechende Qualifikationen auszuweisen. Die Armee ist weiterhin auf bestens geeignete Kandidaten angewiesen. Um dies gewährleisten zu können, wurden im Rahmen der Kaderentwicklung Verteidigung professionelle Auswahlinstrumente geschaffen.

Grenzwachtkorps: Personalbestand und Ausrüstung

Interpellation von Nationalrat André Reymond (SVP/GE)

Wortlaut der Interpellation vom 10. März 2011

Gewaltsame Überfälle und andere Delikte im Bereich der grenzüberschreitenden Kriminalität, organisierter Schmuggel und illegale Einwanderung gehören in den grenznahen Regionen der Schweiz zur Tagesordnung. Das Phänomen hat alarmierende Ausmasse angenommen. Die wachsende Mobilität der Menschen und die Durchlässigkeit der Grenzen führen in der Bevölkerung der grenznahen Gebiete zu einem Gefühl wachsender Unsicherheit. Das steht in direktem Zusammenhang mit dem Personalmangel im Schweizer Grenzwachtkorps.

Der Bundesrat anerkennt zwar, dass das Grenzwachtkorps aufgestockt werden müsste. Dennoch wurden 150 Grenzwächterinnen und Grenzwächter von den Grenzposten abgezogen und für Passkontrollen am Flughafen eingesetzt. Vor dem Beitritt der Schweiz zum Schengen-Raum gehörte der Flughafen in die Zuständigkeit der Polizei. Jetzt fehlen diese Grenzwächterinnen und Grenzwächter an den Grenzübergängen und im Grenzraum. Folglich verfügt das Grenzwachtkorps nicht mehr über das nötige Personal und die nötigen technischen Mittel, um für die neuen Bedrohungen gewappnet zu sein. Die Grenzwächterinnen und Grenzwächter fordern unter anderem persönliche, kugelsichere Westen in schwerer Ausführung, die sie vor tödlichen Verletzungen schützen sollen, sowie eine angemessene Ausrüstung angesichts der Waffen der kriminellen Banden.

Vor diesem Hintergrund stelle ich dem Bundesrat folgende Fragen:

- Ist er ebenfalls der Ansicht, dass die steigende Mobilität in Europa für die alarmierende Zunahme der Unsicherheit in den Grenzregionen verantwortlich ist?
- Ist er ebenfalls der Ansicht, dass der Personalbestand im Grenzwachtkorps im grenznahen Gebiet, sowohl in Genf als auch in allen anderen grenznahen Regionen, niedriger ist als vor dem Schengen-Beitritt der Schweiz und dass das Grenzwachtkorps seine Aufgabe, die innere Sicherheit zu gewährleisten, nicht mehr wahrnehmen kann?
- Ist er nicht der Meinung, dass die Grenzwächterinnen und Grenzwächter besser ausgerüstet sein müssen, um für die neuen Bedrohungen gewappnet zu sein, und dass das Grenzwachtkorps für eine genügend wirksame Ausrüstung auf Material der Armee angewiesen ist?
- Ist er bereit, das Personal zur Verfügung zu stellen, das nötig ist, um die Sicherheit in den Grenzregionen zu gewährleisten, und ist er im Gegenzug bereit, den Personalbestand in Bundesbern, der in den vergangenen zehn Jahren um mehr als zehn Prozent gestiegen ist, zu reduzieren?

Frage 1

Der Bundesrat weist nicht von der Hand, dass die Situation im Bereich der grenzüberschreitenden Kriminalität in einigen Regionen in der Schweiz ein ernstzunehmendes Problem darstellt. Dieses Phänomen, welches mit einer zunehmenden Mobilität zusammenhängen mag, bestand schon vor der Personenfreizügigkeit und Schengen. Der Bundesrat bekennt sich zur Notwendigkeit einer entschlossenen und effizienten Bekämpfung der grenzüberschreitenden Kriminalität. Dank Schengen profitiert die Schweiz von einer internationalen Vernetzung im Bereich der Bekämpfung der grenzüberschreitenden Kriminalität.

Frage 2

Das GWK ist der uniformierte und bewaffnete Teil der Zollverwaltung. Die Grundaufstellung des GWK war vor Schengen und ist auch heute ein Zolldispositiv, ausgerichtet auf die Primäraufgabe Zoll bzw. Zollpolizei. Mit Schengen wurde dieses Zolldispositiv den neuen Herausforderungen angepasst. Aus dem Inkrafttreten des Schengen-Assoziierungsabkommens resultierte für das GWK kein Personalabbau. Letztes Jahr wurde das GWK im Zusammenhang mit Schengen sogar um 11 Stellen aufgestockt. Insgesamt ist der Etat-Bestand des GWK in den vergangenen acht Jahren jedoch von 2012 auf 1927 Einheiten abgebaut worden. Damit wurden die Vorgaben der verschiedenen Sparprogramme der Eidgenössischen Räte umgesetzt, die das GWK – wie die anderen Organisationseinheiten des Bundes, wenn auch in einem bescheideneren Umfang – einhalten musste. Der Bundesrat ist der Ansicht, dass das GWK seine Aufgaben mit den bestehenden Mitteln effizient wahrnimmt.

Frage 3

Das Grenzwachtkorps ist technisch grundsätzlich auf einem guten Ausrüstungsstand. Bereits heute wird das GWK im Materialbereich durch die Armee unterstützt, sofern dies Sinn macht. Nicht alle militärischen Hilfsmittel decken die Bedürfnisse einer zivilen Sicherheitsorganisation wie des GWK ab. Beispielsweise verfügt jeder Grenzwächter über eine persönliche schussichere Weste. Die schweren Westen werden indes durch die Armee zur Verfügung gestellt und sind für alle im Dienst befindlichen Mitarbeiter verfügbar, wenn sie auch nicht persönlich zugeteilt sind.

Frage 4

Das GWK als national und dezentral operierende Organisationseinheit hat eine schmale zentrale Führungsstruktur. Mit der Reorganisation Innova wurden auf den 1. Januar 2007 eine Hierarchiestufe abgeschafft und gesamtschweizerisch die Zahl der

Stäbe von 22 auf 8 reduziert. Gleichzeitig wurden im Kommando Bern mehrere Aufgaben in den Bereichen Logistik, Ausbildung und Führungsunterstützung zentralisiert.

Der Bundesrat verabschiedete am 26. Januar 2011 einen Bericht über die Eidg. Zollverwaltung (Grenzwachtkorps und ziviler Zoll). Er anerkennt den darin ausgewiesenen Mehrbedarf von 35 Stellen beim GWK. Der Bundesrat wird deshalb im Rahmen der Prioritätensetzung und der vorhandenen finanziellen Mittel der Personalsituation des GWK besondere Beachtung schenken und versuchen die Lücken zu schliessen, damit das GWK auch weiterhin seine wertvollen Beiträge zugunsten der Wirtschaft und der Sicherheit unseres Landes erbringen kann.

Stellenreduktion von 20 Prozent innerhalb der Bundesverwaltung bis Ende 2016

Motion von Nationalrat Toni Brunner (SVP/SG)

Wortlaut der Motion vom 18. März 2011

Der Bundesrat wird beauftragt, innerhalb der nächsten fünf Jahre eine Stellenreduktion von 20 Prozent innerhalb der Bundesverwaltung zu bewerkstelligen.

Begründung

Um den Fokus der Bundesverwaltung auf deren Kerngeschäft zu richten und so zu verhindern, dass die Bundesverwaltung je länger, je mehr zusätzliche Aufgaben übernimmt und ausführt, welche nicht in ihren Kompetenzbereich gehören, wird der Bundesrat verpflichtet, bis Ende 2016 eine Stellenreduktion von 20 Prozent innerhalb der Bundesverwaltung zu realisieren.

Es hat sich erwiesen, dass der stetige Stellenausbau nicht nur zu einem enormen finanziellen Mehraufwand zulasten der Steuerzahler führt, sondern auch die Arbeit des Parlamentes unnötig belastet und verlangsamt, indem durch den laufenden Ausbau eine Vielzahl zusätzlicher Gesetze, Vernehmlassungen und Vorlagen einen hemmenden Effekt auf die Ausführung der politisch vorrangigen Angelegenheiten hat. Die Politik und die gewählten Volksvertreter sollen sich wieder vermehrt ihren eigentlichen Hauptaufgaben zuwenden können.

Antwort des Bundesrates vom 25. Mai 2011

Der Motionär begründet seine Forderung nach einem Stellenabbau damit, dass sich die Bundesverwaltung nicht mehr auf ihr Kerngeschäft konzentriere. Der heutige Stellenbestand ist Ausdruck des Ressourcenbedarfs für die Erledigung der bestehenden Aufgaben. Die Aufgaben der Bundesverwaltung werden weder vom Bundesrat noch von der Verwaltung selber definiert. Es ist der Gesetzgeber, der be-

stimmt, welche Aufgaben der Bund wahrzunehmen hat und damit auch das Kerngeschäft der Verwaltung definiert.

Die Verwaltung ist die ausführende Behörde. Die Intensität der Gesetzgebung war Gegenstand der Interpellation Spuhler vom 22. März 2007. Darin wurde festgestellt, dass Gesetze und Verordnungen häufig Folge von parlamentarischen Vorstössen sind. Der Bundesrat führte in seiner Antwort unter anderem aus, dass von den 60 Motionen, die im Jahre 2006 überwiesen wurden, 53,3 Prozent im Text eine gesetzgeberische Aktivität und in 36,6 Prozent der Fälle diverse Massnahmen verlangten; bei 10 Prozent war es unklar, ob das Ergebnis des verlangten Prüfungsauftrages eine gesetzgeberische Massnahme zur Folge haben würde.

In der Regel gehen die vom Bundesrat eingereichten Botschaften auf Anregungen und Bedürfnisse des Parlamentes zurück. Hinzu kommen die vom Parlament aufgrund von parlamentarischen Initiativen direkt eingereichten Gesetzentwürfe. Deren Anteil ist gemäss einer Untersuchung des Dokumentationsdienstes der Bundesversammlung von der 45. bis zur 47. Legislaturperiode um mehr als die Hälfte von 13 Prozent auf 20 Prozent angestiegen.

Die Anzahl Motionen hat sich von 179 im Jahre 1995 auf 428 im Jahre 2010 mehr als verdoppelt. Die Statistik nach Legislaturperioden zeigt ein ähnliches Bild: Von 2003 bis 2007 haben beide Räte 1409 Motionen eingereicht und in der laufenden Legislaturperiode bis zum Ende der Frühjahrssession 2011 bereits 1766 Motionen (einschliesslich parlamentarische Initiativen).

Die Häufigkeit der parlamentarischen Vorstösse dürfte Ausdruck einer zunehmenden Komplexität der Geschäfte sein. Diese wirkt sich auch auf die Arbeit der Verwaltung aus. Dementsprechend ist deren Stellenbestand sachgerecht und mit Augenmass zu beurteilen. Der Bundesrat und die Verwaltung sind gehalten, die Ressourcen zielgerichtet und ökonomisch einzusetzen. Der Bundesrat hat sich im Rahmen des Konsolidierungsprogramms denn auch dafür ausgesprochen, den Stellenbestand zu stabilisieren und stellenseitige Massnahmen im Umfang von 25 bis 42 Millionen Franken pro Jahr zur Reduktion des Personalkostenzuwachses vorgesehen. Mit dem Voranschlag 2011 hat das Parlament diesen Massnahmen zugestimmt.

Die vom Motionär geforderte Senkung des Stellenbestandes um 20 Prozent erachtet der Bundesrat als nicht realisierbar. Sie hätte den Abbau von rund 6600 Stellen zur Folge. Von der Grössenordnung her würde dies der Abschaffung mehrerer Departemente – beispielsweise des EDI, EJPD und EVD – entsprechen. Die Umsetzung einer Stellenreduktion in diesem Umfang hätte nicht zu verantwortende und einschneidende Aufgabenverzichte zur Folge. Die entsprechenden Konsequenzen für die Funktionsfähigkeit des Staates bzw. die Auswirkungen auf die Aufgabenerfüllung sind nicht absehbar. Der Bundesrat wird jedoch auch weiterhin im Rahmen des

Möglichen – wie im oben erwähnten Konsolidierungsprogramm – Massnahmen zur Kontrolle der Kosten und des Stellenbestandes ergreifen.

Erklärung des Bundesrates vom 25. Mai 2011:

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

Personalbestand beim Bundesamt für Landwirtschaft anpassen

Motion von Nationalrat Josef Kunz (SVP/LU)

Wortlaut der Motion vom 17. März 2011

Der Bundesrat wird beauftragt, innerhalb des Bundesamts für Landwirtschaft die nächsten 5 Jahre eine Personalreduktion von 10 Prozent vorzunehmen.

Begründung

Aufgrund des kontinuierlichen Rückgangs der Anzahl schweizerischer Landwirte ist es notwendig und angebracht, auch den Personalbestand beim für die Landwirtschaft zuständigen Bundesamt BLW entsprechend zu korrigieren. Immer wieder wird die Landwirtschaft mit unnötigen und bürokratischen Massnahmen vom BLW überrascht. Es ist also anzunehmen, dass im BLW zu viel Personal vorhanden und dementsprechend abzubauen ist, analog dem Rückgang der Landwirtschaftsbetriebe.

Antwort des Bundesrates vom 4. Mai 2011

Bund und Kantone vollziehen die agrarpolitischen Vorgaben des Parlamentes. Dazu standen dem BLW im Jahr 2000 246 Vollzeitstellen zur Verfügung, im Jahr 2010 noch 225 Stellen, 8 Stellen wurden dem BLW lediglich temporär zur Überprüfung der alten Pflanzenschutzmittel bewilligt; dies gemäss Auftrag des Parlaments. Dieser Abbau von 21 Stellen belegt, dass der Bundesrat Effizienzsteigerungen erwartet und umgesetzt hat.

Nicht zu vergessen ist, dass vom Parlament diverse Zusatzaufträge erteilt wurden, die beachtliche Personalressourcen beanspruchten. Zunehmend ist auch die Zahl der dem Parlament zu unterbreitenden Berichte, wie unter anderem «Massnahmen zur Verstärkung der Instrumente des Agrarmarktes» «Nahrungsmittelkrise, Rohstoff- und Ressourcenknappheit», «Lebensmittel aus ökologisch und sozial unverantwortbarem Anbau» etc.

Weiter ist festzuhalten, dass vom Parlament auch neue Aufgaben beschlossen wurden und werden (Viehexportsubventionen, Qualitätsstrategie, etc.), zu deren Erfül-

lung Personalressourcen notwendig sind. Es scheint wenig konsequent und ist aus Sicht des Bundesrates schwer nachzuvollziehen, wenn gleichzeitig mit der Übertragung solcher Zusatzaufgaben durch das Parlament ein weiterer Personalabbau gefordert wird.

Im Rahmen des Voranschlages 2010 wie auch des Konsolidierungsprogramms 2012-2013 (Massnahmenpaket III: Querschnittskürzungen) wurden Kürzungen des Personalkredites in der Grössenordnung von ein bis zwei Prozenten vorgenommen; weitere Kürzungen erachtet der Bundesrat als verfehlt, zumal der Verwaltung und damit dem Bundesamt für Landwirtschaft vom Parlament immer noch Zusatzaufträge erteilt werden.

Entgegen den Aussagen des Motionärs ist das BLW bestrebt, den administrativen Aufwand für die Landwirte zu reduzieren. Es schafft Hilfsmittel und Instrumente, welche die Arbeit und Leistungsfähigkeit der Landwirte erleichtern, resp. steigern.

So wurde zum Beispiel auf 1. Januar 2011 das Internetportal A-gate in Betrieb genommen, über das Landwirte und andere Beteiligte einen optimalen Zugang zu Daten und Informationen aus der Verwaltung in den Bereichen Landwirtschaft, Tiere und Nahrungsmittel finden. Das Portal ermöglicht den Landwirten die Aufzeichnung ihrer Daten und das Berechnen ihrer Direktzahlungen, koordiniert die Kontrollen und ermöglicht Auswertungen. Auch können Landwirte immer wieder auf ihre eingegebenen Daten zurückzugreifen und müssen so nur noch Änderungen eingeben, was ihren administrativen Aufwand erleichtert.

Auch im Vergleich zu anderen Einheiten der Bundesverwaltung erachtet der Bundesrat die Personalressourcen des BLW als vergleichbar und somit angemessen.

Erklärung des Bundesrates vom 4. Mai 2011:

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

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 9). Unter vergleichbaren Voraussetzungen Personen, die bei einer Unternehmung mit Beteiligung des Bundes (z.B. SBB, Die Post, Swisscom AG und RUAG) 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 Instrukturen des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz eigene Sektionen.

Mitgliederzahl: rund 4'000.

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 dem Menu «Aktuelles»
- vierteljährlich in deutscher und französischer Sprache erscheinendes Heft «VKB-Mitteilungen»
- Mitgliederversammlung
- Veranstaltungen der Sektionen.

Nebenleistungen

- Rechtsschutzversicherung (Arbeitsrecht) für alle aktiven Mitglieder der VKB
- vergünstigte Prämien auf den Zusatzversicherungen der Krankenkasse KPT (Altersgrenze: 70 Jahre). Unterlagen dazu sind bei der Geschäftsstelle VKB erhältlich; neueintretende Mitglieder erhalten sie automatisch.
- Vorzugsbedingungen bei Zurich Connect (ex Züritel), 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.
- Kreditkarten VISA und MASTERCARD zu Vorzugsbedingungen.

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 Connect) 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

Zurich Connect / Jubiläums-Wettbewerb

Grosser Jubiläums-Wettbewerb von Zurich Connect

Die Partnerschaft zwischen der VKB und Zurich Connect feiert 2011 das 15-Jahr-Jubiläum. Dies soll mit einem grossen Wettbewerb, exklusiv für VKB-Mitglieder mit einer Versicherungslösung von Zurich Connect, gefeiert werden.

Langjährige Treue und Vertrauen werden belohnt. Wir lösen in vier Kategorien die glücklichen Wettbewerbgewinner aus, denen attraktive Preise zur Auswahl stehen.

Gewinnen Sie attraktive Preise. Wählen Sie ganz nach Ihrem Geschmack das passende Geschenk:

- iPad im Wert von CHF 1'049.–
- Reisegutschein von Kuoni im Wert von CHF 1'000.–
- Versicherungsprämie von Zurich Connect im Wert von max. CHF 1'000.–
- Spende an die Theodora Stiftung im Wert von CHF 1'000.–

Die Teilnahmebedingungen finden Sie unter zurichconnect.ch/partnerfirmen

Je länger Sie bei Zurich Connect versichert sind, umso grösser sind Ihre Gewinnchancen. Sie können an bis zu vier Verlosungen teilnehmen.

Was Sie für die Wettbewerbsbeteiligung tun müssen? Nichts. Mit einer bestehenden Versicherungslösung bei Zurich Connect nehmen Sie automatisch am Wettbewerb teil. Falls Sie noch nicht von den VKB-Sonderkonditionen profitieren, empfehlen wir Ihnen, sich eine Offerte rechnen zu lassen. Auch mit einer Offertenanfrage kommen Sie in den Genuss der Wettbewerbsbeteiligung.

Zurich Connect – die Nummer 1 Online-Versicherung

Zurich Connect bietet als führende Online-Versicherung der Schweiz umfassende Versicherungsleistungen mit einem exzellenten Schadenservice zu sehr attraktiven Preisen. Mit der VKB verbindet Zurich Connect eine langjährige erfolgreiche Partnerschaft. Als Mitglied der VKB profitieren Sie von Spezialkonditionen und damit von noch günstigeren Prämien.

Im Internet finden Sie unter www.zurichconnect.ch/partnerfirmen alle Informationen zu den Angeboten von Zurich Connect. Hier können Sie Ihre individuelle

Prämie berechnen und Ihre persönliche Offerte erstellen. Dafür benötigen Sie folgendes Login:

ID: vkb-acc

Passwort: cadres

Oder Sie verlangen über die für VKB-Mitglieder exklusive Telefonnummer 0848 807 810 eine unverbindliche Offerte. Das Kundencenter von Zurich Connect ist von Montag bis Freitag von 8.00 bis 17.30 durchgehend geöffnet.

Teilnahmebedingungen zum VKB-Jubiläums-Wettbewerb

In folgenden vier Kategorien wird jeweils ein Gewinner verlost:

1. Kunden mit einer Zurich Connect Police mit Versicherungsbeginn vor dem 1.1.2007
2. Kunden mit einer Zurich Connect Police mit Versicherungsbeginn vor dem 1.1.2002

3. Kunden mit einer Zurich Connect Police mit Versicherungsbeginn vor dem 1.1.1997
4. Alle VKB-Offertanfragen vom 01.01.2011 bis 30.10.2011

Die GewinnerInnen können zwischen einem der folgenden Preise auswählen:

- iPad im Wert von CHF 1000.–
- Reisegutschein von Kuoni im Wert von CHF 1000.–
- Zurich übernimmt eine von Ihren bestehenden Versicherungsprämie bei Zurich Connect im Wert von max. CHF 1000.– (einzulösen vom Gewinner bis 31.12.2012)
- Spende an die Theodora Stiftung im Wert von CHF 1000.–

An der Verlosung nehmen alle natürlichen Personen ab 18 Jahren teil, die bei der Verlosung Mitglied bei der Vereinigung der Kader des Bundes (VKB) sind sowie am 31.10.2011 eine Zurich Connect Police haben oder bis zum 30.10.2011 eine Offerte bei Zurich Connect rechnen lassen und Wohnsitz in der Schweiz oder im Fürstentum Lichtenstein haben. Von der Teilnahme ausgeschlossen sind Mitarbeitende einer Gesellschaft der Zurich Financial Services AG. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Die Gewinne werden weder in bar ausbezahlt noch können sie umgetauscht werden. Die Verlosung findet im November 2011 statt. Die GewinnerInnen werden schriftlich benachrichtigt. Korrespondenz wird keine geführt. Teilnehmende erklären sich ausdrücklich mit der allfälligen Bearbeitung ihrer angegebenen Daten für Marketingzwecke einverstanden.