

EINLADUNG

zur 64. ordentlichen Mitgliederversammlung

Mittwoch, 15. Mai 2013, 17.15 Uhr,

im Hotel Bellevue-Palace, Bern

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir freuen uns, Sie zur 64. ordentlichen Mitgliederversammlung der Vereinigung der Kader des Bundes einzuladen.

Vor dem geschäftlichen Teil der Mitgliederversammlung wird

Herr Dieter Stohler, Rechtsanwalt, Direktor der Pensionskasse des Bundes PUBLICA, über wichtige aktuelle Fragen der Pensionskasse sprechen.

Traktanden:

1. Geschäftsbericht 2012
2. Rechnungsablage 2012 und Voranschlag 2013
3. Mitgliederbeitrag 2013. Der Zentralvorstand beantragt die Beibehaltung der bisherigen Mitgliederbeiträge: 70 Franken für Aktive und 35 Franken für Pensionierte.
4. Wahlen: Ersatzwahlen in den Zentralvorstand
5. Tätigkeitsprogramm 2013/2014
6. Verschiedenes.

Nach dem geschäftlichen Teil der Mitgliederversammlung treffen sich Mitglieder und Gäste zum traditionellen Apéro.

Der Zentralvorstand

Zentralvorstand 2012/2013

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:

Reto Dürler, Dr. iur., 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. 079 128 63 44
– office@vkb-acc.ch

Mitglieder des Zentralvorstands (Seite 3):
vorname.name@vkb-acc.ch

In dieser Nummer

Seite

Neue Pensionierungslösung für Mitarbeitende der besonderen Personal- kategorien	7
Stellungnahme der VKB zur neuen Regelung (VPABP)	8
Staatsrechnung 2012 des Bundes: erneuter Überschuss	10
Pensionskasse PUBLICA. Wahlen in die Kassenkommission	11
Pensionskasse des Bundes PUBLICA	12
Pensionskassen von SBB und Swisscom	14
Die Sprachkenntnisse der Kader in der Bundesverwaltung	15
Auflösung unbefristeter Arbeitsverhältnisse beim Bund	17
Reformen in Verwaltung und Armee	19
Parlamentarische Vorstösse	20
– Home-Office. Der Bund muss mit gutem Beispiel vorangehen	20
– Befristete Anstellungen an den ETH. Wird das Gesetz eingehalten?	23
– Vertretung der Sprachminderheiten in den Kaderpositionen der Armee	25
Geschäftsbericht 2012	26
1. Zum Geleit	26
2. Sachgeschäfte	29
2.1 Bundespersonalrecht	29
2.2 Pensionskasse des Bundes PUBLICA	33
2.3 PUBLICA: Delegiertenversammlung	34
2.4 Lohnmassnahmen 2013	35
2.5 Reformen in Verwaltung und Armee	36
2.6 Überprüfung der Aufgaben des Bundes	38
2.7 Begleitausschuss der Sozialpartner	39
2.8 ETH-Bereich	40
3. Sektionen und Geschäftsbereiche	41
3.1 Sektion Zürich	41
3.2 Sektion militärische Berufskader	43
3.3 Sektion VIBABS	45
3.4 Sektion Grenzwachtoffiziere	46
3.5 Sektion ETH Lausanne	47
3.6 Geschäftsbereich Senioren	48
4. Mitgliederversammlung, Zentralvorstand und Administration	50
4.1 Mitgliederversammlung 2012	50
4.2 Zentralvorstand, Geschäftsleitung und Administration	51

5. Finanzen	52
6. Dienstleistungen	53
7. Internationale Tätigkeit	54
Die VKB in Stichworten	55
Zurich Connect: «Reiseeffekten PLUS»: Zurich Connect baut Versicherungsschutz weiter aus	58
Führungsausbildung: Executive Master of Public Administration	60
Beilage: Senioren VKB und angeschlossene Sektionen	
Einladung: Besichtigung der Salzsalinen Schweizerhalle und Riburg	
Einladung: Besichtigung der Sammlung Historisches Armeematerial des Bundes	
Einladung: Besuch Skyguide Dübendorf	

Neue Pensionierungslösung für Mitarbeitende der besonderen Personalkategorien

Der Bundesrat hat am 20. Februar eine neue Pensionierungslösung für die Mitarbeitenden der besonderen Personalkategorien der Bundesverwaltung beschlossen. Damit anerkennt er einerseits, dass es für bestimmte Funktionen in der Bundesverwaltung weiterhin eine Sonderlösung braucht. Andererseits kann der Bundeshaushalt entlastet werden.

Die Ruhestandsregelung 2008 für besondere Personalkategorien

Die Bundesverwaltung sieht für fünf spezifische Personalgruppen – die sogenannten besonderen Personalkategorien – spezifische Pensionierungsmodalitäten vor. Berufsmilitär, Angehörige des Grenzwachkorps, versetzungspflichtige Mitarbeitende des Eidgenössischen Departements des Äusseren (EDA), das Rotationspersonal der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA) und das Flugdienstpersonal des Bundesamtes für Zivilluftfahrt werden heute mit 61 bzw. 62 Jahren pensioniert. Berufsmilitär und Mitarbeitende des Grenzwachkorps (GWK) werden bereits mit 58 Jahren in den sogenannten Vorruhestand versetzt. Mit der vorzeitigen Pensionierung wird den besonderen funktionsbedingten Anforderungen und Belastungen der entsprechenden Berufe Rechnung getragen.

...verursacht für den Bundesrat zu hohe Kosten

Die geltende Ruhestandsregelung verursacht hohe Kosten. Der Bundesrat hat diese deshalb in die Umsetzungsplanung zur Aufgabenüberprüfung aufgenommen und am 16. Dezember 2011 beschlossen, neue arbeits- und vorsorgerechtliche Bestimmungen zur Pensionierung ausarbeiten zu lassen. Der Bundesrat hat eine neue Verordnung über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien (VPABP) beschlossen. Er hat damit einem neuen Pensionierungsmodell in Form einer Versicherungslösung zugestimmt und diese per 1. Juli 2013 in Kraft gesetzt.

Versicherungslösung: zusätzliche Beiträge in die berufliche Vorsorge

Neu erfolgt die Abgeltung der besonderen funktionsbedingten Anforderungen und Belastungen durch zusätzliche Beiträge des Arbeitgebers an die berufliche Vorsorge. Bisher erfolgte diese mit einer einmaligen Ausfinanzierung am Ende der beruflichen Laufbahn. Die zusätzlichen Beiträge in die berufliche Vorsorge werden geleistet, solange die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind. Das zusätzlich angesparte Guthaben bewirkt, dass die Altersrente beim Altersrücktritt so erhöht wird, dass eine vorzeitige Pensionierung finanziell tragbar ist.

Höheres Rücktrittsalter für Berufsmilitärs und Angehörige des Grenzwachtkorps

Mit der neuen Lösung wird das Rücktrittsalter für das militärische Personal und die Angehörigen des Grenzwachtkorps von heute 58 auf 60 Jahre angehoben. Zudem gilt die neue Lösung nicht mehr für das Flugdienstpersonal des BAZL.

Restriktivere Bedingungen für versetzungspflichtige Angestellte des EDA

Für die betroffenen Mitarbeitenden des EDA gelten insofern restriktivere Bedingungen, als die zusätzlichen Beiträge nur noch an Einsatzorten mit sehr schwierigen Bedingungen geleistet werden. Bisher wurden auch Orte mit schwierigen Bedingungen berücksichtigt.

Eine Übergangsfrist von fünf Jahren stellt zudem sicher, dass die einmaligen Umstellungskosten vergleichsweise gering bleiben.

Einsparungen von 55 Millionen Franken

Mit der neuen Lösung resultieren für den Bundeshaushalt gegenüber der geltenden Lösung ab 2018 Entlastungen von jährlich rund 55 Millionen Franken. Demgegenüber entstehen einmalige Umstellungskosten von insgesamt rund 237 Millionen Franken. Diese werden bis 2025 durch die Minderausgaben vollständig kompensiert.

Stellungnahme der VKB zur neuen Regelung (VPABP)

Sündenfall der Personalpolitik

Die Entstehungsgeschichte der Verordnung über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien (VPABP) ist ein *Musterbeispiel dafür, wie man Personalpolitik nicht betreiben sollte*. Diese Beurteilung gilt für Arbeitgeber, die attraktiv und wettbewerbsfähig, vorbildlich und verlässlich sein wollen. Nach Ziffer 2 der Personalstrategie 2011-2015 des Bundesrates sollen diese Eigenschaften kennzeichnend sein für die Personalpolitik des Bundes.

Die geltende Ruhestandsregelung ist seit dem 1. Juli 2008 in Kraft. Ihr sind 5'300 Angestellte unterstellt: 2100 Berufsmilitärs, 1900 Angehörige des Grenzwachtkorps und 1300 versetzbare Angestellte des EDA.

Am 11. Dezember 2009 reichte die Fraktion der Schweizerischen Volkspartei eine Interpellation ein, mit welcher kritische Fragen zu den Kosten der Ruhestandsregelung gestellt wurden. Diesem Druck, verstärkt durch tendenziöse Medienberichte über «Luxusrenten», hielt der Bundesrat nicht stand: schon am 17. Februar 2010 beschloss er auf Antrag von Bundesrat Merz, die Ruhestandsregelung im Hinblick auf Einsparungen zu überprüfen.

Wer eine das Personal betreffende Regelung 20 Monate nach deren Inkrafttreten in Frage stellt und einen Leistungsabbau prüfen lässt, kann – aus Sicht der Betroffenen – weder als vorbildlicher noch als verlässlicher Arbeitgeber gelten.

Abschaffung der geltenden Ruhestandsregelung?

Dem Sparen verpflichtete Politiker forderten die Streichung von «Privilegien»: die ersatzlose Aufhebung der geltenden Ruhestandsregelung. Bei der Überprüfung stellte sich heraus, dass diese Lösung nicht realisierbar ist. Das Grenzwachtkorps wäre nicht mehr konkurrenzfähig, da auch die kantonalen Polizeikorps besondere Pensionierungsregelungen kennen. Beim militärischen Personal richtet sich die Arbeitszeit nach dem dienstlichen Bedarf: es leistet in grossem Umfang Mehrarbeit und Überzeit, die abgegolten werden muss. Würde man dieses Personal der normalen Arbeitszeit unterstellen, so müsste man den Personalbestand des VBS um über 400 Stellen aufstocken.

Keine Einsparungen ohne Sparopfer

Bisher wurden die besonderen Leistungen der fünf Personalgruppen am Ende der Berufskarriere abgegolten. Die vom Bundesrat beschlossene Versicherungslösung sieht nun eine finanzielle Abgeltung während der Laufbahn vor mit zusätzlichen Beiträgen des Arbeitgebers an die berufliche Vorsorge. Diese Lösung ermöglicht auch in Zukunft eine frühzeitige Pensionierung.

Das Sparopfer des militärischen Personals und der Angehörigen des Grenzwachtkorps besteht in der Anhebung des Rücktrittsalters um zwei Jahre. Die Verlängerung der Dienstzeit um zwei Jahre vermindert den Rekrutierungsbedarf.

Beim versetzbaren Personal des EDA profitieren nur noch Angestellte, die an Einsatzorten mit sehr schwierigen Bedingungen tätig waren, von zusätzlichen Beiträgen des Arbeitgebers.

Wenig Spielraum für Anträge der Personalverbände

Gestützt auf Abklärungen der Verwaltung beschloss der Bundesrat am 16. Dezember 2011, dass die Abgeltung der besonderen funktionsbedingten Anforderungen

und Belastungen durch zusätzliche Beiträge des Arbeitgebers an die berufliche Vorsorge erfolgen sollte: Versicherungslösung. Gleichzeitig legte er fest, dass das Rücktrittsalter für das militärische Personal und Angehörige des Grenzwachtkorps angehoben werden sollte. Damit war der Rahmen für die weiteren Arbeiten abgesteckt.

Die neue Pensionierungslösung im Einzelnen wurde von drei Arbeitsgruppen (EDA, VBS, EFD) erarbeitet, in denen auch die Personalverbände vertreten waren. Allerdings wurde den sechs als Sozialpartner anerkannten Verbänden von den Arbeitgebern in jeder Arbeitsgruppe nur ein Sitz zugestanden, was den Informationsfluss sehr erschwerte. Die VKB war leider in keiner Arbeitsgruppe vertreten und konnte ihre Anliegen kaum einbringen.

Im anschliessenden Konsultationsverfahren haben wir eine ausführliche Stellungnahme zur Verordnung eingereicht. Das Eidg. Personalamt war aber nicht mehr bereit, nochmals mit den Verbänden zu verhandeln.

Zu denken gibt, dass in den Unterlagen vor allem die finanziellen Auswirkungen der Regelung erwähnt wurden. Von Auswirkungen auf das Personal, von den aktuellen Schwierigkeiten, militärisches Berufspersonal zu rekrutieren, war nicht die Rede.

Staatsrechnung 2012 des Bundes: erneuter Überschuss

Sieben fette Jahre seit 2006

Der Bund schliesst im Jahr 2012 mit einem Überschuss von 1,3 Milliarden ab. Budgetiert war ein ausgeglichener Haushalt. Korrigiert um Sonderfaktoren resultierte bei den Einnahmen ein Wachstum von 2,3 Prozent, während das Wachstum der Ausgaben 0,7 Prozent betrug. Das tiefe Wachstum der Ausgaben ist auf die sinkenden Ausgaben für die Landesverteidigung (Budgetunterschreitung von 106 Millionen) und für den Schuldendienst (tiefere Zinsen) zurückzuführen. Die Bruttoschulden des Bundes betragen 112,4 Milliarden.

Mit den Budgetweisungen hat der Bundesrat seine Vorentscheide für das Budget 2014 und den Finanzplan 2015-2017 getroffen. Gemäss einer ersten Aktualisierung der Planzahlen wird in den nächsten drei Jahren mit strukturellen Überschüssen gerechnet.

Bemerkungen der VKB

Seit 2006 schliesst die Rechnung des Bundes wesentlich besser ab als veranschlagt: sieben fette Jahre für den Bundeshaushalt! Und auch für die drei kommenden Jahre wird mit Überschüssen gerechnet.

Die Sicherheitspolitischen Kommissionen des Parlaments verlangen ab 2014 einen Ausgabenplafond für die Armee von 5 Milliarden Franken, der Bundesrat sieht ihn bei 4,7 Milliarden. Im Jahre 2012 wurden 4,4 Milliarden für die Landesverteidigung ausgegeben: es verblieb ein Kreditrest von 106 Millionen Franken (Ausrüstung und Personal).

Pensionskasse PUBLICA. Wahlen in die Kassenkommission

Die Kassenkommission PUBLICA – der Verwaltungsrat der grössten Pensionskasse der Schweiz

Die Kassenkommission ist das oberste Organ von PUBLICA. Sie übt die Leitung sowie die Aufsicht und Kontrolle über die Geschäftsführung von PUBLICA aus. Die paritätisch besetzte Kommission besteht aus 16 Mitgliedern (je 8 Vertreterinnen bzw. Vertreter der versicherten Personen und der Arbeitgeber).

PUBLICA ist mit 57'000 aktiv versicherten Personen, 48'000 Rentenbeziehenden und einem Anlagekapital von 35 Milliarden Schweizer Franken die grösste Pensionskasse der Schweiz.

Wahl der Vertretung der Arbeitnehmenden in die Kassenkommission

Ende Juni läuft die vierjährige Amtsdauer der Kassenkommission ab. Der Vertreter der VKB in der Kassenkommission, Piero Cereghetti, Personalchef der ETH Zürich, tritt nach einer erfolgreichen Tätigkeit von mehr als 10 Jahren zurück. Er hat sich vor allem im Anlageausschuss engagiert und ist mitverantwortlich für die solide Anlagepolitik von PUBLICA. Die VKB ist Piero Cereghetti für seine Leistungen in der Kassenkommission zu Dank verpflichtet.

Wahlorgan sind die 80 Mitglieder der Delegiertenversammlung PUBLICA, die am 2. Mai zusammentreten werden.

Kandidatur von Professor Philippe Thalmann, ETH Lausanne



Die VKB schlägt wiederum einen Vertreter aus dem ETH-Bereich zur Wahl in die Kassenkommission vor. Professor Philippe Thalmann (1963) hat Wirtschaftswissenschaften studiert und ist seit 1994 Professor für Ökonomie an der EPFL. Seine Lehre und Forschung umfassen die Bereiche der natürlichen Umwelt (Umwelt-, Klima- und Nachhaltigkeitsökonomie) und der gebauten Umwelt (Bau-, Immobilien- und Wohnökonomie). Er leitet die Forschungsgruppe für Umweltökonomie und -management (REME) und das Institut für Stadt- und Raumplanung (INTER), die zur Fakultät der natürlichen und gebauten Umwelt (ENAC) gehören.

Für die Teilnehmer des Nachdiplomstudiums für Immobiliensachverständige (MAS, seit 1999) doziert er Finanzberechnungen. Dazu gehören die Methoden der Unternehmens-, Immobilien- und Wertschriftenbewertung, der Risikoanalyse und Portfoliooptimierung.

Seit ihrer Gründung vor sechs Jahren präsidiert er die Sektion EPFL der Vereinigung der Kader des Bundes. Seit 2008 ist er – als Vertreter des ETH-Bereichs – Mitglied der Delegiertenversammlung PUBLICA.

Die VKB kann der Delegiertenversammlung einen bestens qualifizierten und perfekt zweisprachigen Kandidaten zur Wahl in die Kassenkommission präsentieren.

Pensionskasse des Bundes PUBLICA

Gutes Ergebnis 2012

Die Pensionskasse des Bundes PUBLICA erzielte im Geschäftsjahr 2012 auf ihrem Anlagekapital eine Performance von 7,94 Prozent. Ausschlaggebend für dieses gute Ergebnis waren insbesondere die Aktien und Unternehmensanleihen. Der durchschnittliche Deckungsgrad aller Vorsorgewerke von PUBLICA konnte auf rund 105 Prozent erhöht werden.

PUBLICA konnte das freundliche Anlageumfeld im 2012 nutzen: Auf währungsgesicherter Basis erzielte sie auf dem Gesamtvermögen eine Performance von 7,94 Prozent. Ohne Währungsabsicherung hätte die Performance 7,57 Prozent betragen. Das Anlagekapital erhöhte sich auf 35 Milliarden Schweizer Franken.

Rückstellungen für die Senkung des technischen Zinssatzes im 2015

Neben der Bildung von Wertschwankungsreserven und der Verzinsung des Kapitals wurde zur Abfederung der Folgen des am 1. Juli 2012 vollzogenen Grundlagenwechsels ein Teil der Rendite den Konti der versicherten Personen gutgeschrieben.

Zudem wurden für die per 1. Januar 2015 anstehende Senkung des technischen Zinssatzes erstmals Rückstellungen in der Höhe von 2,5 Prozent des Spar- und Rentenskapitals gebildet. Diese notwendige Massnahme gegen das anhaltend tiefe Zinsniveau hatte die Kassenkommission Mitte Dezember 2012 beschlossen.

Abgang der Leiterin der Vermögensverwaltung

Die langjährige Leiterin des Asset Managements und Stv. Direktorin, Susanne Haury von Siebenthal, verlässt PUBLICA per 30. Juni 2013 und wendet sich neuen Aufgaben zu.

Unter der Führung von Susanne Haury von Siebenthal wurde das Asset Management in professioneller und sorgfältiger Weise weiterentwickelt und dafür gesorgt, dass PUBLICA heute einen hervorragenden Ruf genießt. Das von ihr entwickelte Credo – PUBLICA investiert nicht in undurchsichtige Anlagevehikel – wurde von allen Organen mitgetragen und vom Asset Management Team über Jahre erfolgreich umgesetzt. Im Quervergleich hat PUBLICA die Finanzkrise sehr gut gemeistert.

Ein weiterer Meilenstein war die Einrichtung zweier verschiedener Anlagestrategien für offene und für geschlossene Vorsorgewerke. Seit 2007 war Susanne Haury von Siebenthal ausserdem als stellvertretende Direktorin für die Gesamtführung des Unternehmens mitverantwortlich.

PUBLICA bedauert den Austritt ihrer erfolgreichen Anlagechefin sehr, bedankt sich für das äusserst kompetente und verantwortungsbewusste Engagement und wünscht ihr für die Zukunft weiterhin viel Erfolg. Die Nachfolge ist zurzeit noch pendent; PUBLICA wird darüber informieren.

Anlagepolitik der Pensionskasse des Bundes

Investiert die Pensionskasse PUBLICA in die Energie-Infrastruktur?

Mit einer Interpellation vom 14. Dezember 2012 wollte Nationalrat Bastien Girod (GP/ZH) erfahren, ob die Pensionskassen in die Infrastruktur im Bereich der Energiewende investieren, z.B. in Netze. Insbesondere wollte er wissen, welche Möglichkeiten die *Pensionskasse des Bundes PUBLICA* hat, Investitionen in die Energiewende zu tätigen, um eine Vorreiterrolle einzunehmen, und in welchem Ausmass diese Möglichkeiten heute genutzt werden.

In seiner Antwort vom 27. Februar 2013 stellte der Bundesrat folgendes fest:

Gemäss Anlagereglement investiert PUBLICA ausschliesslich im Interesse der Versicherten und Rentenbeziehenden. Bei angemessener Begrenzung der Risiken wird eine Gesamtrendite angestrebt, welche die Erfüllung der Leistungen von PUBLICA langfristig sichert. Bei der Vermögensbewirtschaftung ist auch sicherzustellen, dass die versprochenen Leistungen jederzeit termingerecht ausbezahlt werden können (Liquidität). Nebst ethischen und sozialen Aspekten sind bei den Anlagen auch ökologische Aspekte mit einzubeziehen, wenn sie das Erreichen der Vorsorgeziele nicht beeinträchtigen.

Zur Zeit investiert PUBLICA nicht in Infrastruktur, da gut diversifizierte Investitionsmöglichkeiten in ausreichender Grösse fehlen.

Pensionskassen von SBB und Swisscom

Pensionskasse SBB: erfreuliches Geschäftsjahr

Die Pensionskasse SBB (PK SBB) erzielte 2012 eine Anlagerendite von 7,44 Prozent. Im Hinblick auf die allgemeine Zinsentwicklung schliesst der Stiftungsrat eine erneute Anpassung der technischen Grundlagen nicht aus. Deshalb wurde per Ende Jahr eine Rückstellung von 400 Millionen Franken gebildet. Trotz dieser Rückstellung verbesserte sich der *Deckungsgrad auf 99,1 Prozent*.

Per 1. Oktober 2012 stellte die PK SBB die technischen Grundlagen um. Sie senkte den technischen Zins von 3,5 auf 3 Prozent und den Umwandlungssatz im Alter 65 von 6,515 auf neu 5,848 Prozent. Zur Abfederung dieser Massnahme erhielten die Versicherten eine einmalige Gutschrift von 8,5 Prozent ins Altersguthaben verbucht. Die Umstellung erfolgte reibungslos.

Angesichts des anhaltend tiefen Zinsniveaus überprüft die PK SBB den technischen Zinssatz allerdings erneut. Der Stiftungsrat schliesst nicht aus, den technischen Zinssatz aufgrund der allgemeinen Zinsentwicklung in den kommenden Jahren weiter senken zu müssen. Im Hinblick auf einen möglichen solchen Schritt wurde per Ende Dezember 2012 eine Rückstellung von 400 Millionen Franken gebildet.

Trotz dieser Rückstellung erhöhte sich der Deckungsgrad der PK SBB per Ende 2012 dank der guten Jahresperformance von 96,4 (Ende 2011) auf 99,1 Prozent.

Die laufenden Sanierungsanstrengungen von Arbeitgebern und Versicherten der PK SBB werden fortgeführt. Im Rahmen dieser Massnahmen bleiben die Renten der pensionsberechtigten Versicherten auch 2013 unverändert. Die Altersguthaben wurden auch 2012 mit dem BVG-Minimalzins von 1,5 Prozent verzinst.

Pensionskasse der Swisscom comPlan

Anpassung des Vorsorgeplans per 1. Januar 2014

Die steigende Lebenserwartung führt dazu, dass die laufenden und zukünftigen Renten der Rentenbezüger über einen immer längeren Zeitraum ausgerichtet werden. Gleichzeitig sinken aufgrund der Wirtschaftslage und des anhaltend tiefen Zinsniveaus die erwarteten Anlagerenditen auf dem Vorsorgevermögen.

comPlan stellt per 1. Januar 2014 auf die technischen Grundlagen BVG 2010 um, die den aktuellsten Stand der Lebenserwartungsentwicklung widerspiegeln. Ferner senkt sie den technischen Zinssatz von 3,25 auf 2,75 Prozent und somit auf ein im heutigen Zinsumfeld realistischeres Niveau. Gleichzeitig muss auch der Umwandlungssatz angepasst werden auf neu 6,11 Prozent, was das Rentenniveau der künftigen Altersrentner beeinflussen wird. Der Beginn des Prozesses für das Alterssparen wurde auf das Alter 22 (bisher 25) festgesetzt, um die gesamte Beitragsdauer zu verlängern.

Die Sprachkenntnisse der Kader in der Bundesverwaltung

Gesamtschau der Sprachkompetenzen der Kader in der Bundesverwaltung?

Die Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung verzeichnet weitere Erfolge. Zu diesem Schluss gelangte ein vom Eidgenössischen Personalamt (EPA) erstellter Evaluationsbericht, den der Bundesrat am 30. November 2012 genehmigt hatte. Das genügte den Tessiner Nationalräten Ignazio Cassis (FDP-Lib.) und Marco Romano (CVP) nicht. Sie verlangten vom Bundesrat bis Ende März 2013 einen detaillierten Bericht, der die gegenwärtigen Sprachkenntnisse aller leitenden Mitarbeiter der Bundesämter und Generalsekretariate, einschliesslich der Personalchefs, aufzeigt.

Geforderte Sprachkenntnisse nach geltendem Recht

In seiner Stellungnahme vom 20. Februar 2013 zu den beiden Postulaten erinnert der Bundesrat an das geltende Recht: Nach Artikel 6 der Verordnung über die Landessprachen und die Verständigung zwischen den Sprachgemeinschaften muss jede/r Angestellte der Bundesverwaltung über die für die Ausübung der Funktion erforderlichen mündlichen und schriftlichen Kenntnisse einer zweiten Amtssprache verfügen.

Jedes Kadermitglied ab dem mittleren Kader muss zudem über gute aktive Kenntnisse in mindestens einer zweiten Amtssprache und wenn möglich über passive Kenntnisse einer dritten Amtssprache verfügen. Zudem müssen für ein Kadermitglied, welches bei der Anstellung diese sprachlichen Anforderungen nicht erfüllt, innerhalb eines Jahres Massnahmen zur Förderung der Sprachkenntnisse eingeleitet werden.

Die Feststellung der Zugehörigkeit der Kader zu den Sprachgemeinschaften

Der Bundesrat führt weiter aus, dass er sich beim Bericht vom 30. November 2012 auf das Zahlenmaterial aus dem Personalinformationssystem BV PLUS gestützt hatte. Die Daten beziehen sich auf die Zugehörigkeit der Mitarbeitenden – nach Lohnklasse und nach Verwaltungseinheiten – zu den vier Sprachgemeinschaften.

Elektronisch nicht verfügbar sind Daten zur Sprachzugehörigkeit und -kompetenz der leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Personalchefinnen und -chefs. Diese Daten müssten manuell in den Departementen, Bundesämtern und in der Bundeskanzlei erfasst werden.

Der Bundesrat erachtet die verlangte detaillierte Untersuchung der Mehrsprachigkeit als zu aufwändig, ist aber bereit, in künftigen Berichten die Sprachzugehörigkeit der Angestellten nach Lohnklasse auf Stufe Departement systemgestützt auszuwerten. Angesichts des grossen Aufwandes wäre der Termin Ende März 2013 für die verlangte Untersuchung nicht realistisch. Deshalb beantragt der Bundesrat die Ablehnung der beiden Postulate.

Die Förderung der Mehrsprachigkeit bei höheren Kadern nach Bundespersonalgesetz

Am 14. Dezember 2012 haben die Eidg. Räte die Änderung des Bundespersonalgesetzes genehmigt. Sie wird voraussichtlich auf den 1. Juli 2013 in Kraft treten.

Das Gesetz wurde mit einer Bestimmung (Art. 4, Abs. 2, Bst. e bis) ergänzt, wonach die Arbeitgeber Massnahmen treffen müssen zur Förderung der aktiven Kenntnis-

se einer zweiten Amtssprache und der passiven Kenntnisse einer dritten Amtssprache bei den höheren Kadern.

In der Bundesverwaltung werden vorwiegend die Sprachen Deutsch und Französisch gesprochen. Auch beim Schriftverkehr innerhalb der Verwaltung dominieren diese beiden Sprachen. Immer wichtiger wird in den Aussenbeziehungen der Verwaltung das Englische. Die vom Parlament beschlossene Bestimmung verlangt zusätzlich *passive Kenntnisse einer dritten Amtssprache, d.h. des Italienischen, bei den höheren Kadern*. Das sind insgesamt hohe Anforderungen an die höheren Kader der Bundesverwaltung.

Auflösung unbefristeter Arbeitsverhältnisse beim Bund

Arbeitsverhältnisse werden gewöhnlich durch ordentliche, allenfalls durch fristlose Kündigung aufgelöst. Die Kündigung ist eine einseitige Handlung einer Vertragspartei. In der Praxis immer wichtiger wird – als Alternative dazu – die unter den Parteien vereinbarte Aufhebung des Arbeitsvertrages: die Abgangsvereinbarung.

Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

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

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

Dieser rechtliche Rahmen verlangt, dass Pflichtverletzungen und Mängel in Leistung und Verhalten dokumentiert werden: eine Kündigung muss sorgfältig vorbe-

reitet werden. Dieses Verfahren braucht viel Zeit und zieht einen erheblichen Arbeitsaufwand nach sich.

Vor Gericht gibt es nur Gewinner und Verlierer. Wird die Kündigung als rechtmäßig beurteilt, so hat der gekündigte Angestellte sie verschuldet: sein Ruf ist getrübt. Hat der Arbeitgeber einer angestellten Person ohne deren Verschulden gekündigt, so ist er verpflichtet, ihr berufliches Fortkommen zu unterstützen. Zu denken ist dabei – neben Abgangsentschädigungen – an Umschulung, Outplacement, Stellenvermittlung usw.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen

Abgangsvereinbarung

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

In der Abgangsvereinbarung werden die noch offenen gegenseitigen Forderungen (Lohnfortzahlung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist, Zeitguthaben, Ferien, Zeugnis, Rückgabepflichten usw.) und die Unterstützungsmaßnahmen geregelt. Zwingende arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen des Obligationenrechts sind einzuhalten. Meistens erfolgt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Wunsch des Arbeitgebers, was in der Vereinbarung mit der Formel «Beendigung auf Initiative des Arbeitgebers» festgehalten wird. Diese Klausel verhindert, dass später die Arbeitslosenversicherung Leistungen wegen selbst verschuldeter Arbeitslosigkeit kürzt.

Eine Vereinbarung kann beiden Parteien dienen

Zunehmend schlagen auch öffentliche Arbeitgeber ihren Angestellten vor, anstelle einer Kündigung das Arbeitsverhältnis durch Vereinbarung aufzulösen. Für beide Parteien entfällt damit das Risiko eines Beschwerdeverfahrens.

Die Rechtsprechung akzeptiert Abgangsvereinbarungen, sofern sie auf gegenseitigen Zugeständnissen beruhen und zu vernünftigen Lösungen führen. Der Arbeitnehmer muss ein eigenes Interesse zum Abschluss der Abgangsvereinbarung haben. Sie schafft für beide Parteien rasch endgültige Klarheit und erspart dem

Arbeitgeber viel Zeit und Aufwand. Dieser Vorteil wird durch finanzielles Entgegenkommen des Arbeitgebers abgegolten.

Gesetzlicher Rahmen im Bundespersonalgesetz

Das Bundespersonalgesetz enthält wenig an Regelung zur Abgangsvereinbarung. Nur beiläufig ist von der Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen die Rede. Damit ist weitgehend das Obligationenrecht anwendbar.

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

Sonderfall vertragliche Anstellungsbedingungen

Als gesetzlicher Kündigungsgrund gilt auch der *Wegfall einer vertraglichen Anstellungsbedingung*. Gemeint ist damit eine besondere Bestimmung in den Arbeitsverträgen von Amtsdirektoren, höheren Staboffizieren und weiteren höheren Angestellten. Mit dieser Bestimmung ist ein Risiko für Spitzenkräfte verbunden. Erachtet ein Departementvorsteher – mangels Vertrauens – eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit als ausgeschlossen, so kann er dem Bundesrat die Kündigung des Arbeitsvertrages beantragen. Der Hinweis auf diese Möglichkeit führt dazu, dass dann in aller Regel das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen beendet und dem Bundesrat eine Abgangsvereinbarung unterbreitet wird. Wer so ausscheidet, dem dankt der Bundesrat für seinen Einsatz und seine Leistungen.

Reformen in Verwaltung und Armee

Alkoholverwaltung: Vollzug der Bier-, Spirituosen- und Tabaksteuer unter einem Dach

Im Zuge der Totalrevision des Alkoholgesetzes ist geplant, die Eidgenössische Alkoholverwaltung (EAV) in die Eidgenössische Zollverwaltung (EZV) zu integrieren. Dabei sollen der Vollzug der Spirituosen-, Bier- und Tabaksteuer sowie die Regulierung des Alkoholhandels künftig in einer einzigen Organisationseinheit zusammengefasst werden. Dieser Entscheid des Eidgenössischen Finanzdepartements (EFD) vom

24. Januar 2013 wird indessen erst nach Inkrafttreten der revidierten Alkoholgesetzgebung umgesetzt.

Die Totalrevision des Alkoholgesetzes, die zurzeit vom Parlament beraten wird, sieht die Liberalisierung des Ethanol- und des Spirituosenmarktes vor. Gleichzeitig sollen der Jugendschutz verstärkt und ein «Nachtregime» für den Alkoholverkauf eingeführt werden.

Auf *organisatorischer Ebene* sollen das Profitcenter Alcosuisse, das heute das Bundesmonopol auf Ethanolimport ausübt, privatisiert und der restliche Teil der Eidg. Alkoholverwaltung in die Eidg. Zollverwaltung überführt werden.

Auf der Basis einer vertieften Analyse hat das Eidgenössische Finanzdepartement (EFD) beschlossen, den Vollzug der geplanten Gesetze über die Spirituosensteuer und den Alkoholhandel zusammen mit dem Vollzug des Biersteuer- und des Tabaksteuergesetzes in einer einzigen Organisationseinheit zusammenzufassen.

Die künftige Abteilung «Alkohol und Tabak» soll innerhalb der Hauptabteilung «Abgaben» in der Oberzolldirektion angesiedelt werden. Die Bündelung des Vollzugs der Verbrauchssteuern unter dem Dach EZV eröffnet zahlreiche interessante Perspektiven. Sie führt unter anderem zu Synergien im Bereich der Steuererhebung, der Kundenverwaltung und der Kontrolle. Dadurch wird der administrative Aufwand für Wirtschaft und Behörden vermindert.

Die Vorbereitungsarbeiten dieser umfangreichen Reorganisation werden parallel zur Behandlung der Totalrevision des Alkoholgesetzes im Parlament fortgesetzt, greifen dieser jedoch in keiner Weise vor. Die Frage des Standorts der neuen Einheit wird zu einem späteren Zeitpunkt entschieden. Die Reorganisation wird ausserdem nicht zu Lasten des Personals umgesetzt. Bis zum Inkrafttreten der revidierten Alkoholgesetzgebung bleibt die EAV eine Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit.

Parlamentarische Vorstösse

Home-Office. Der Bund muss mit gutem Beispiel vorangehen

Motion von Nationalrat Jürg Grossen (GLP/BE)

Wortlaut der Motion vom 12. Dezember 2012

Der Bundesrat wird beauftragt, den Anteil Home-Office-Arbeit in der Bundesverwaltung innert 5 Jahren auf mindestens 20 Prozent zu erhöhen.

Begründung

Es gibt zahlreiche Argumente, welche für einen Ausbau der Home-Office-Arbeit sprechen.

So belastet der zunehmende Pendlerverkehr die Umwelt und die Gesundheit stark und unsere Verkehrsinfrastruktur nähert sich immer mehr der Kapazitätsgrenze oder ist gar überlastet. Die Folgen sind Umweltschäden, hohe Kosten und ein Verlust an Lebensqualität.

Aus sozial- und insbesondere aus familienpolitischer Sicht wäre es zudem positiv zu werten, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Zeit auf dem Arbeitsweg verbringen und ihre Arbeitszeit flexibler einteilen könnten. Auch die Arbeitgeber würden mit zufriedeneren und damit produktiveren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern belohnt. Unsere Volkswirtschaft verliert heute zu viel Zeit, Energie und Geld mit unnötiger Mobilität.

Gerade in der Bundesverwaltung gibt es zahlreiche (Büro-) Tätigkeiten, die nicht zwingend eine ständige Präsenz vor Ort verlangen, insbesondere aufgrund der modernen Kommunikationsmittel. Der Bund soll deshalb eine Vorreiterrolle einnehmen und den Anteil Home-Office-Arbeit bei den Bundesangestellten in den nächsten Jahren stark ausbauen.

Stellungnahme des Bundesrates vom 13. Februar 2013

Im Rahmen der Personalstrategie Bundesverwaltung 2011-2015 werden Kriterien im Sinne bundesweiter Richtwerte und Standards definiert, die ein ortsunabhängiger Arbeitsplatz aus der Sicht der Arbeitgeberin Bundesverwaltung erfüllen muss. Dabei geht es nicht nur um Home-Office, sondern auch um mobiles Arbeiten unterwegs, während Sitzungen oder bei der Kundschaft.

Home-Office ist mit der aktuellen Infrastruktur bereits möglich und wird heute schon praktiziert. Mit dem Programm UCC (Unified Communication & Collaboration) wird ab 2013 der Wechsel von der konventionellen Telefonie zu einer funktional stark erweiterten Kommunikation mit Integration der Büroautomation umgesetzt. Technisch verfügt die Bundesverwaltung dann über modernste Kommunikationsmöglichkeiten, die auch Home-Office unterstützen.

Home-Office und mobiles Arbeiten beeinflussen die Führungskultur wesentlich. Die Vorgesetzten müssen auf den Umgang mit diesen Arbeitsformen vorbereitet und ausgebildet werden. Vermehrtes Arbeiten zu Hause und unterwegs wirkt sich auch auf das ganze Immobilienmanagement der Bundesverwaltung aus.

Der Bund ist zudem daran, ein Mobilitätskonzept für die gesamte Bundesverwaltung zu entwickeln, das als Basis für die Detailkonzeption und Umsetzung eines Pakets geeigneter Massnahmen im Mobilitätsbereich dienen soll. Das UVEK prüfte im Rahmen seines Engagements im Programm RUMBA (Ressourcen- und Umweltmanagement in der Bundesverwaltung) im Jahr 2012 in Absprache mit dem Eidgenössischen Personalamt (EPA) die Machbarkeit eines Mobilitätskonzepts für die gesamte Bundesverwaltung. Diese Machbarkeitsstudie liegt vor und wird im ersten Quartal 2013 vorgestellt.

Aus ökologischen, sozialpolitischen und wirtschaftlichen Überlegungen unterstützt der Bundesrat flexible Arbeitsformen. Home-Office und mobiles Arbeiten sind wichtige Voraussetzungen, um die Bedürfnisse der Mitarbeitenden in den unterschiedlichen Lebensphasen optimal zu berücksichtigen. Eine flexible Arbeitsorganisation ermöglicht den Mitarbeitenden eine hohe Selbständigkeit bei ihrer Arbeitserledigung. Sie ist gleichzeitig eine ideale Rahmenbedingung für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

Die Bundesverwaltung übernimmt mit der Umsetzung der erwähnten Vorhaben bereits heute eine Vorreiterrolle beim Einsatz von modernen Arbeitsformen und flexiblen Arbeitszeitmodellen. Ein zentraler Erfolgsfaktor ist die Vernetzung aller Einflussfaktoren (Führung, Mitarbeitende, Informatik, Immobilienmanagement).

Mit einer gezielten Sensibilisierung der Vorgesetzten und Mitarbeitenden für die neuen technischen Möglichkeiten und deren Auswirkungen sowie der Definition von geeigneten Funktionen für Home-Office und/oder mobiles Arbeiten wird sich deren Anteil nachhaltig erhöhen.

Ob, wo und in welchem Umfang diese neuen Arbeitsformen eingesetzt werden sollen, muss aber in jeder Verwaltungseinheit sorgfältig geprüft und jeweils unter Einbezug der Führung und der Mitarbeitenden entschieden werden. Mobiles Arbeiten verändert und beeinflusst die Arbeitsorganisation sehr und kann sich auf die Zusammen- und Teamarbeit auch negativ auswirken, da nicht alle Funktionen und Aufgaben dafür geeignet sind. Home-Office ist in definierten Funktionen möglich und entspricht einem allgemeinen Interesse sowie einem Bedürfnis. Der Bundesrat erachtet die Festsetzung einer rein quantitativen Quote zur Erhöhung des Anteils an Home-Office-Arbeit als nicht zielführend.

Antrag des Bundesrates vom 13. Februar 2013

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

Befristete Arbeitsverträge an den ETH. Wird das Gesetz eingehalten?

Interpellation von Nationalrätin Maria Bernasconi (SP/GE)

Wortlaut der Interpellation vom 5. Dezember 2012

Ich bitte den Bundesrat um eine Antwort auf folgende Fragen:

1. Haben die Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH) in den letzten Jahren ihre Anstellungspolitik geändert?
2. Hat die vermehrte Finanzierung von Forschung und Lehre durch Drittmittel zu einer Zunahme der Anzahl befristeter Arbeitsverträge an den ETH geführt?
3. In welchem Umfang ist das administrative und das technische Personal der beiden ETH von befristeten Arbeitsverträgen betroffen?
4. Werden die festgelegten Höchstdauern für befristete Arbeitsverhältnisse eingehalten, sowohl bei den Personalkategorien, für die Ausnahmen bestehen, als auch bei allen anderen?

Begründung

Artikel 19 der Personalverordnung ETH-Bereich (PVO-ETH) legt fest, dass das Arbeitsverhältnis grundsätzlich unbefristet ist. Befristete Arbeitsverhältnisse gelten für die verschiedenen Kategorien von Assistentinnen und Assistenten, für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Lehre und in Forschungsprojekten eingesetzt werden, und für weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für befristete Infrastrukturaufgaben eingesetzt werden.

Befristete Arbeitsverträge können für wissenschaftliches Personal, das noch in der Ausbildung steht, gerechtfertigt sein; namentlich damit diese Personen ihre Karriere andernorts weiterverfolgen können. Ebenso sind sie im Rahmen konkreter Projekte sinnvoll. Weil die ETH spezifische Projekte aber zunehmend durch Drittmittel finanzieren, dürfte auch die Anzahl befristeter Arbeitsverträge ansteigen.

Es ist deshalb abzuklären, ob die ETH ihre Anstellungspolitik in diesem Kontext geändert haben, und zu prüfen, ob sie die befristeten Arbeitsverhältnisse über den festgelegten Rahmen hinaus ausgedehnt haben – beispielsweise durch den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen mit administrativen und technischen Angestellten mit unbefristeten Aufgaben oder aber durch die Überschreitung der Höchstgrenzen, nach denen befristete Arbeitsverträge in unbefristete umgewandelt werden müssen (d. h. fünf Jahre, länger für die Personalkategorien, die in der Regel einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten).

Wie Artikel 19 Absatz 3 der PVO-ETH festhält, dürfen befristete Arbeitsverhältnisse nicht zur Umgehung des Bundespersonalgesetzes, namentlich des Kündigungsschutzes nach Artikel 14, abgeschlossen werden. Die ETH befinden sich im Wandel. Es ist aus diesem Grund wichtig zu prüfen, ob das Gesetz weiterhin eingehalten wird.

Antwort des Bundesrates vom 30. Januar 2013

1. Die beiden ETH haben ihre Einstellungspolitik im Verlauf der vergangenen Jahre nicht geändert. Unbefristete Arbeitsverträge gelangen im ganzen ETH-Bereich zur Sicherung der Infrastrukturleistungen im weitesten Sinne, namentlich beim technischen und administrativen Support, bei der grossen Mehrheit der Professorenschaft, aber auch beim Management und der Infrastruktur von Forschungseinheiten zur Anwendung.

Der Grossteil der Arbeitsverträge des wissenschaftlich tätigen Personals ist aber befristet. Doktorierende, Postdoktorierende und wissenschaftliche Assistierende in Forschungsprojekten befinden sich in diesen Funktionen noch in Ausbildung. In der Regel machen sie ihre nächsten Karriereschritte an einer anderen Institution oder in der Privatwirtschaft. Ausserdem arbeiten sie in Projekten, die in den meisten Fällen durch Zweit- und Drittmittel finanziert werden. Bei dieser Art der Projektfinanzierung werden die Arbeitsverträge befristet ausgestaltet, maximal über die Dauer des gesamten Projekts.

2. Der Anteil des befristet angestellten Personals am Gesamtpersonalbestand ist über den ganzen ETH-Bereich von 52,7% im Jahr 2008 auf 54,5% im Jahr 2011 gestiegen. Diese Entwicklung bringt einerseits zum Ausdruck, dass der Anteil des wissenschaftlich tätigen Personals im Vergleich zum technisch und administrativ tätigen Personal im ganzen ETH-Bereich zunimmt. Andererseits stieg über den gleichen Zeitraum betrachtet die absolute Zahl des wissenschaftlich tätigen Personals um 1'447 Anstellungen auf 11'689 im Jahr 2011. Dabei handelt es sich mehrheitlich um Doktorierende und Postdoktorierende in Projekten, die durch Zweit- und Drittmittel finanziert werden.

3. Befristete Arbeitsverträge gelangen beim administrativ und technisch tätigen Personal dann zur Anwendung, wenn es sich um Funktionen in Projekten handelt, die durch Zweit- und Drittmittel finanziert werden. Dabei gilt eine Maximaldauer von fünf Jahren.

4. Der Bundesrat verfügt über keine Hinweise darauf, dass der ETH-Rat seiner gesetzlichen Aufgabe, im ETH-Bereich für die Einhaltung der massgebenden personalrechtlichen Bestimmungen zu sorgen, nicht nachkommen würde.

Vertretung der Sprachminderheiten in den Kaderpositionen der Armee

Interpellation von Nationalrat Hugues Hiltpold (FDP/GE)

Wortlaut der Interpellation vom 14. Dezember 2012

In einem am 12. November 2012 veröffentlichten Interview wies Denis Froidevaux, der Präsident der Schweizerischen Offiziersgesellschaft, darauf hin, dass von den neuen Berufsoffizieren immer weniger aus der lateinischen Schweiz stammen. Er hob auch den allgemeinen Mangel an Militärangehörigen aus der Westschweiz und dem Tessin in den Kaderpositionen der Armee hervor.

Die Mehrsprachigkeit ist ein Pfeiler der Schweizer Gesellschaft und trägt ebenso zur erfolgreichen Verankerung der Armee in der Bevölkerung bei wie zur Integration von Rekrutinnen und Rekruten aus der Romandie und dem Tessin innerhalb der Rekrutenschule.

In diesem Zusammenhang stelle ich dem Bundesrat folgende Fragen:

1. Wie viele Militärangehörige aus der Romandie, dem Tessin und der Deutschschweiz wurden in den letzten 10 Jahren zu Berufsoffizieren befördert?
2. Inwiefern wirkte sich die Kürzung des Armeebudgets und der Truppenbestände auf die Mehrsprachigkeit innerhalb der Armee aus, insbesondere im Kaderbereich?
3. Wie hoch sind die Einsparungen, die mit diesen Kürzungen erreicht wurden?
4. Welche Bemühungen wurden bereits oder werden künftig unternommen, damit sich die Situation der Mehrsprachigkeit wieder verbessert?

Antwort des Bundesrates vom 13. Februar 2013

1. Die sprachliche Zusammensetzung der 411 Berufsoffiziere, welche in den letzten 10 Jahren an der Militärakademie an der Eidgenössischen Technischen Hochschule (ETH) Zürich ausgebildet wurden, sieht wie folgt aus:

63	Berufsoffiziere französischer Muttersprache;	(15.3 %)
30	Berufsoffiziere italienischer Muttersprache;	(7.4 %)
318	Berufsoffiziere deutscher Muttersprache.	(77.3 %)

Die Vertretung der Landessprachen im gesamten Offizierskorps (Miliz- und Berufskader) war in den letzten 10 Jahren absolut stabil. Die Verteilung liegt seit 2004 konstant bei:

15 %	Offiziere französischer Muttersprache;
4 %	Offiziere italienischer Muttersprache;
81 %	Offiziere deutscher Muttersprache.

Am 1. März 2012 (letzte Armeeauszählung) drückte sich dieses Verhältnis in folgenden Zahlen aus: 14'525 deutschsprachige Offiziere; 2'722 französischsprachige Offiziere; 756 italienischsprachige Offiziere. Gegenüber der sprachlichen Verteilung der Schweizer Bevölkerung (74% deutsch; 21% französisch und 5% italienisch) ist eine Untervertretung der französisch sprechenden Offiziere festzustellen, welche durch Deutschschweizer kompensiert wird. Diese ist aber seit Jahren konstant und hat keinen Zusammenhang mit den Budget- oder Bestandesrestriktionen.

2. Die bisherigen Kürzungen im Personalkredit (Lohnempfänger) und der damit verbundenen Reduktion des Personalbestandes haben nur unwesentlich das militärische Berufspersonal betroffen und keine direkte Auswirkungen auf die sprachliche Zusammensetzung des Berufskorps gehabt.
3. Im Zusammenhang mit der sprachlichen Zusammensetzung beim militärischen Berufspersonal wurden keine Einsparungen vorgenommen.
4. Das Personalmarketing für das militärische Personal umfasst eine Reihe von Aktivitäten, die zur Gewinnung eines qualitativ und quantitativ ausreichenden Kadernachwuchses beim Berufsmilitär beitragen soll. Dazu gehören unter anderem Referate an verschiedenen Kaderlehrgängen der Armee wie auch die Präsenz an unterschiedlichen Messen in den verschiedenen Sprachregionen. So war die Armee 2012 beispielsweise nebst mehreren Messen in der Deutschschweiz auch an der «ESPOprofessioni» in Lugano, am «Career Forum» der Uni Lugano, am «Salon des étudiants» sowie an der Hochschulmesse an der ETH in Lausanne vertreten. Diese Aktivitäten sollen auch in den kommenden Jahren fortgesetzt und nach Möglichkeit ausgebaut werden.

Geschäftsbericht 2012 der Vereinigung der Kader des Bundes

1. Zum Geleit

2012 – ein bewegtes Jahr für die Personalpolitik des Bundes

– Bewegung im Personalrecht des Bundes

Zehn Jahre nach Inkrafttreten des *Bundespersonalgesetzes* vom 25. März 2000 ist die «Lex Villiger» mit Bundesbeschluss vom 14. Dezember 2012 erstmals teilrevidiert worden. Die mit den Personalverbänden ausgehandelte Kompromisslösung, die Anpassungen des Kündigungsrechts und Änderungen im Beschwerdeverfahren

vorsieht, wurde von den Eidg. Räten gutgeheissen. Eine vom Parlament eingefügte Neuerung im Gesetz betrifft die Förderung der Mehrsprachigkeit bei höheren Kadern. Die neue Bestimmung verlangt passive Kenntnisse einer dritten Amtssprache, d.h. des Italienischen, bei den höheren Kadern.

Viel zu reden gab die die Ablösung der bisherigen *Vorruhestandsregelung für besondere Personalkategorien* durch eine neue Versicherungslösung. Zu den besonderen Personalkategorien gehören vor allem Berufsoffiziere und Berufsunteroffiziere und Angehörige des Grenzwachtkorps. Artikel 33 der Bundespersonalverordnung sieht einen vorzeitigen Altersrücktritt für diese Personalkategorien vor. Die Regelung gilt seit dem 1. Juli 2008. Bereits am 17. Februar 2010 beschloss der Bundesrat, sie im Hinblick auf Einsparungen zu überprüfen. Dieses überstürzte Vorgehen hat bei den Betroffenen das Vertrauen in die Verlässlichkeit des Arbeitgebers Bund stark erschüttert.

– Andauernde Stagnation beim neuen Lohnsystem des Bundes

Seit 2006 verfügt die ETH Zürich über ein Lohnsystem mit 15 Lohnbändern. Am 30. November 2005 kündigte Bundesrat Merz ein neues Lohnsystem beim Bund mit Lohnbändern an. Die heute stark strukturierten 38 Lohnklassen sollten durch ein flexibles Lohnbandsystem abgelöst werden. Schon am 26. April 2007 teilte das Eidg. Finanzdepartement mit, dass das Projekt aus Kostengründen sistiert werde. Am 12. März 2012 erklärte Bundespräsidentin Widmer-Schlumpf im Nationalrat, dass zunächst im Bereich der oberen Kader per 1. Januar 2013 ein Lohnbandsystem eingeführt werde: ein System mit einem Grundlohn und flexiblen Bestandteilen. Am 30. November 2012 entschied der Bundesrat, von der Einführung eines Lohnbandsystems für Kader abzusehen: eine verpasste Chance des Arbeitgebers!

– Viel Dynamik bei der Pensionskasse des Bundes PUBLICA

Auf den 1. Juli 2012 wurden die Rechnungsgrundlagen den aktuellen statistischen Grössen angepasst: Anpassung an gestiegene Lebenserwartung. Dieser Grundlagenwechsel führte zu einer Senkung des Umwandlungssatzes von 6,53 auf 6,15 Prozent. Diese Senkung zieht tiefere Renten nach sich.

Um einen Abbau von Leistungen zu vermeiden, wurden in der Bundesverwaltung ab 1. Juli 2012 die Beiträge an die Pensionskasse um 1 Prozent erhöht. Nach intensiven Verhandlungen der Personalverbände mit dem Eidg. Finanzdepartement haben sie erreicht, dass der Bund die Erhöhung der Beiträge für Angestellte ab Alter 35 voll übernimmt. Ein schöner Erfolg!

Kaum war der Grundlagenwechsel vollzogen, stehen die Personalverbände vor der nächsten Herausforderung. Am 19. Dezember 2012 beschloss nämlich die Kassenkommission, auf den 1. Januar 2015 den technischen Zinssatz von heute 3,5 Prozent auf 2,75 Prozent und den Umwandlungssatz (heute 6,15%) auf neu 5,65 Prozent zu senken. Die Verbände stehen vor neuen Verhandlungen mit dem Eidg. Finanzdepartement.

Die Rentenbeziehenden waren 2012 auf der sicheren Seite und werden es auch 2015 sein, weil ihre Renten von Gesetzes wegen garantiert sind.

– Lohnerhöhung für 2013 von 0,5 Prozent bei sinkender Teuerung

Die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung erhielten für 2013 eine Realloohnerhöhung von 0,5 Prozent. Ein Teuerungsausgleich wurde wegen der negativen Jahresteuierung (-0,7 %) nicht gewährt. Dies war das Ergebnis der Verhandlungen vom 15. November 2012 zwischen den Personalverbänden des Bundes und Bundespräsidentin Eveline Widmer-Schlumpf. Ein erfreuliches Ergebnis.

Auf weitergehende Forderungen der Personalverbände, wie eine einmalige Zulage für die Rentenbeziehenden, ging die Bundespräsidentin nicht ein. Einmal mehr gingen die Rentner des Bundes bezüglich Teuerungszulage somit leer aus: zum neunten Mal in Folge seit 2005. Das Thema des Rückstandes der Renten bezüglich des Teuerungsausgleiches (ca. rund 5 Prozent) bleibt auf der Pendenzenliste der Sozialpartner.

– Schöne Erfolge – sinkende Mitgliederzahlen

Die VKB vertritt pragmatisch, effizient und ohne lautstarken Auftritt in der Öffentlichkeit die Interessen der aktiven und pensionierten Kader des Bundes. Die Mitglieder des Vorstandes leisten einen grossen Einsatz bei der Vertretung der wirtschaftlichen und beruflichen Interessen der Mitglieder gegenüber den Arbeitgebern und bei der Unterstützung von Mitgliedern bei individuellen Problemen.

Dennoch erfahren sie wenig Anerkennung durch die Angestellten: die Zahl der Mitglieder unserer Vereinigung sinkt, 70 Prozent der Angestellten des Bundes gehören keinem Personalverband an.

Die VKB appelliert daher an ihre Mitglieder: informieren Sie ihre Kolleginnen und Kollegen über die Vorteile einer Mitgliedschaft und motivieren sie Ihre Kolleginnen und Kollegen für einen Beitritt zu unserer Kaderorganisation. Nur gemeinsam sind wir stark und werden gehört.

Peter Büttiker
Zentralpräsident

2. Sachgeschäfte

2.1 Bundespersonalrecht

2.1.1 Die Revision des Bundespersonalgesetzes ist unter Dach

Am 14. Dezember 2012 haben die Eidg. Räte die Änderung des Bundespersonalgesetzes genehmigt. Damit wurde ein gesetzgeberischer Prozess, der mit der Botschaft des Bundesrates vom 31. August 2011 eingeleitet worden war, abgeschlossen. Ein Referendum gegen das Gesetz ist bisher von keiner Seite angekündigt worden.

Hauptpunkte der Revision

– Anpassung des Kündigungsrechts

Die Auflösung von Arbeitsverhältnissen wird flexibler geregelt: Zwar werden die Kündigungsgründe wie bisher genannt, die Aufzählung ist jedoch nicht mehr abschliessend. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis aber weiterhin nur aus «sachlich hinreichenden Gründen» kündigen. Ebenso müssen Kündigungen beim Bund wie bis anhin in Form einer Verfügung schriftlich begründet werden.

Bei einer unverschuldeten Kündigung stehen neu eine Reihe von Unterstützungsmassnahmen für das berufliche Fortkommen (Umschulung, Outplacement, Stellenvermittlung etc.) im Vordergrund. Eine Weiterbeschäftigung ist nur noch bei der Aufhebung einer Kündigung möglich, die einen schwerwiegenden Verstoss gegen das geltende Recht darstellt (z. B. Kündigung zur Unzeit oder missbräuchliche Kündigung). Bei einer ungültigen Kündigung schuldet der Arbeitgeber eine Entschädigung von mindestens sechs Monatslöhnen bis höchstens zu einem Jahreslohn (Art. 34b Abs. 2).

Neu wird der generelle Entzug der aufschiebenden Wirkung von Beschwerden im Gesetz festgeschrieben. Das Beschwerdeverfahren wird vereinfacht: Die interne Beschwerdeinstanz wird aufgehoben. Künftig entscheidet das Bundesverwaltungsgericht erstinstanzlich über arbeitsrechtliche Streitigkeiten.

– Elternurlaub und berufliche Vorsorge

Es wird eine gesetzliche Grundlage für den Elternurlaub geschaffen (Vaterschaftsurlaub- und Adoptionsurlaub). Das geltende Gesetz kennt nur den Mutterschaftsurlaub. Die Finanzierung der beruflichen Vorsorge wird flexibler geregelt: Das revidierte Gesetz sieht die Möglichkeit der durchgehenden überparitätischen Finanzierung der Vorsorgeleistungen sowie einer einmaligen Zulage zugunsten der Rentenbeziehenden vor.

– Berufsinvalidität (Art. 32j, Abs. 2^{bis})

In seltenen Fällen kann auf Kosten des Arbeitgebers weiterhin eine Invalidenrente ausgerichtet werden, auch wenn die Invalidenversicherung keine Invalidität anerkennt (sog. «Berufsinvalidität»).

Vom Parlament eingefügte, wichtige Neuerungen im Gesetz

– Förderung der Mehrsprachigkeit bei höheren Kadern (Art. 4, Abs. 2, Bst. e bis)

Das Gesetz wurde mit einer Bestimmung ergänzt, wonach die Arbeitgeber Massnahmen treffen müssen zur Förderung der aktiven Kenntnisse einer zweiten Amtssprache und der passiven Kenntnisse einer dritten Amtssprache bei den höheren Kadern.

– Verschärfung der Regelung für befristete Anstellungen (Art. 9)

Ein befristetes Arbeitsverhältnis in der Bundesverwaltung darf neu für eine Dauer von längstens drei Jahren (bisher: 5 Jahre) geschlossen werden. Auch für den ETH-Bereich wurden neue Beschränkungen im Gesetz (Art. 17b ETH-Gesetz) festgeschrieben.

– Arbeitszeit und Ferien (Art. 17 und 17a)

Für die wöchentliche Höchstarbeitszeit gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes. Ferientage verjähren innert fünf Jahren.

– Einschränkungen des Beschwerderechts (Art. 34)

Versetzungsentscheide betreffend Personal, das der Versetzungspflicht untersteht, stellen keine beschwerdefähigen Verfügungen dar. Abgewiesene Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber haben keinen Anspruch auf den Erlass einer anfechtbaren Verfügung.

Bemerkungen der VKB zur Revision des Bundespersonalgesetzes

Ergebnis auf der Linie des Bundesrates

Der Entwurf des Bundesrates übernahm die mit den Personalverbänden ausgehandelte Kompromisslösung. Sowohl der Ständerat als auch der Nationalrat folgten weitgehend der Linie, die der Bundesrat mit seinem Entwurf vorgeschlagen hatte. Die zuständige Bundesrätin schaffte es, durch Offenheit, Realismus und Sachkunde auch das Parlament zu überzeugen.

Italienischkenntnisse für höhere Kader der Bundesverwaltung

Von besonderer Bedeutung ist die Ergänzung des Gesetzes betreffend die *Mehrsprachigkeit bei den höheren Kadern*. In der Bundesverwaltung werden vorwiegend die Sprachen Deutsch und Französisch gesprochen. Auch beim Schriftverkehr innerhalb der Verwaltung dominieren diese beiden Sprachen. Immer wichtiger wird in den Aussenbeziehungen der Verwaltung das Englische.

Die vom Parlament beschlossene Bestimmung (Art. 4) verlangt zusätzlich passive Kenntnisse einer dritten Amtssprache, d.h. des Italienischen, bei den höheren Kadern.

2.1.2 Revision der Bundespersonalverordnung

Verhaltensregeln für Bundesangestellte

Der Bundesrat hat am 15. August erweiterte Verhaltensregeln für die Bundesangestellten zur *Vermeidung von Interessenkonflikten und zum Umgang mit nicht öffentlich bekannten* Informationen verabschiedet. Es ging einerseits um Anpassungen in der Bundespersonalverordnung und andererseits um die Überarbeitung des bestehenden Verhaltenskodexes der allgemeinen Bundesverwaltung.

– Revision der Bundespersonalverordnung

Der Ruf des Bundes ist wesentlich vom Vertrauen abhängig, das ihm die Bevölkerung entgegenbringt. Dieses Vertrauen setzt voraus, dass sich die Angestellten jederzeit korrekt verhalten. Die Grundsätze korrekten Verhaltens hat der Bundesrat in der Bundespersonalverordnung verdeutlicht. So hat er bestehende Regelungen ergänzt, namentlich das *Geschenkannahmeverbot* (z. B. ist in Beschaffungs- und Entscheidungsprozessen auch die Annahme von geringfügigen und sozial üblichen Vorteilen untersagt) oder die *Meldepflicht für Nebenbeschäftigungen*, indem auch unentgeltlich ausgeübte Tätigkeiten zu melden sind, sofern Interessenkonflikte bestehen können (z.B. unentgeltliche Beratertätigkeit in einem Unternehmen, das Aufträge vom Bund erhält).

Darüber hinaus hat der Bundesrat die gesetzliche Treuepflicht durch neue Bestimmungen konkretisiert, indem er die *Eigengeschäfte* («Insidergeschäfte»), die *Ausstandspflicht* und den Umgang mit *Einladungen* geregelt hat. Die Departemente und Verwaltungseinheiten können diese Regelungen weiter konkretisieren und für sensible Bereiche oder Funktionen auch strenger regeln.

– Totalrevision des Verhaltenskodexes für die Bundesverwaltung

In einem weiteren Schritt hat der Bundesrat die Grundsätze zur Vermeidung von Interessenkonflikten und zum Umgang mit nicht öffentlich bekannten Informationen in den totalrevidierten Verhaltenskodex für die Bundesverwaltung einfließen lassen. Dieser wurde allen Angestellten abgegeben.

2.1.3 Verordnung über die Pensionierung von besonderen Personalkategorien

Vom Vorruhestandsurlaub...

Der Vorruhestandsurlaub ist eine Regelung für besondere Personalkategorien. Zu diesen gehören vor allem Berufsoffiziere und Berufsunteroffiziere und Angehörige des Grenzwachtkorps. Artikel 33 der Bundespersonalverordnung sieht einen vorzeitigen Altersrücktritt für diese Personalkategorien vor. Mit 58 Jahren wird diesen Angestellten zunächst ein Vorruhestandsurlaub von drei Jahren gewährt: sie sind von der Arbeitsleistung entbunden, erhalten den vollen Lohn und bezahlen Beiträge an die Sozialversicherungen.

Das Arbeitsverhältnis zwischen den Angestellten und dem Bund dauert an, die Angestellten sind aber beurlaubt. Nach Vollendung des 61. Altersjahres erfolgt die vorzeitige Pensionierung: dann wird die Altersrente der Pensionskasse ausgerichtet.

Diese Regelung gilt seit dem 1. Juli 2008. Sie löste die Verordnung über die Leistung bei vorzeitigem Altersrücktritt von Bediensteten in besonderen Dienstverhältnissen (VLVA) ab. Begründet wird diese Regelung mit den nach wie vor erschwerten Arbeitsbedingungen dieser Personalkategorien mit Mehrarbeit, Nacht-, Wochenende- und Schichtarbeit.

...zur Verordnung über die Pensionierung von besonderen Personalkategorien

Aufgrund einer Interpellation der Fraktion der Schweizerischen Volkspartei hatte der Bundesrat bereits am 17. Februar 2010 beschlossen, die Vorruhestandsregelung für besondere Personalkategorien zu überprüfen. Am 16. Dezember 2011 beauftragte er das Eidg. Finanzdepartement, ihm bis Ende 2012 Anträge und Anpassungen von Verordnungen zu unterbreiten.

Der Bundesrat anerkennt, dass für die Angehörigen des Grenzwachtkorps und die Berufsmilitärs eine besondere Regelung, die den Anforderungen und Belastungen der Berufsausübung Rechnung trägt, nach wie vor notwendig ist. Es soll eine Versicherungslösung bei PUBLICA ausgearbeitet werden, bei welcher der Arbeitgeber

zusätzliche Beiträge an die berufliche Vorsorge entrichtet. Mit dieser Abgeltung soll eine vorzeitige Pensionierung weiterhin ermöglicht werden. Allerdings soll das Rücktrittsalter gegenüber der geltenden Lösung um zwei Jahre angehoben werden. Die neue Regelung soll auf längere Frist mit finanziellen Einsparungen für den Bund verbunden sein.

Die Personalverbände konnten im Januar 2013 zu den konkreten Vorschlägen Stellung nehmen.

2.2 Pensionskasse des Bundes PUBLICA

2.2.1 Jahresrechnung 2011: mageres Jahr für die Pensionskasse des Bundes

Das Geschäftsjahr 2011 verlief für PUBLICA in geordneten Bahnen, trotz eines schwierigen Marktumfeldes. Die erzielte Performance von +1,71 Prozent auf dem Gesamtvermögen ist – angesichts der Turbulenzen auf den Finanzmärkten – ein gutes Anlageergebnis. Sinkende Aktienkurse standen Wertgewinnen auf den Obligationen gegenüber. Die Sollperformance wurde unterschritten, sodass der durchschnittliche Deckungsgrad aller Vorsorgewerke von PUBLICA um 1,4 Prozent sank und Ende 2011 103,1 Prozent beträgt (Vorjahr 104,5%).

2.2.2 Senkung des Umwandlungssatzes per 1. Juli 2012

Auf den 1. Juli 2012 wurden die Rechnungsgrundlagen den aktuellen statistischen Grössen angepasst: Anpassung an gestiegene Lebenserwartung. Dieser Grundlagenwechsel führte zu einer Senkung des Umwandlungssatzes von 6,53 auf 6,15 Prozent. Der Umwandlungssatz bildet die Brücke vom angesparten Alterskapital zur Rente. Eine Senkung zieht tiefere Renten nach sich.

Zur Abfederung der reduzierten Altersleistungen erhielten alle aktiven Versicherten auf dieses Datum hin eine anteilmässige Gutschrift aus den technischen Rückstellungen.

Vor dem 1. Juli 2012 laufende Renten waren von der Senkung des Umwandlungssatzes nicht betroffen.

Um einen Abbau von Leistungen zu vermeiden, wurden in der Bundesverwaltung ab 1. Juli 2012 die Beiträge an die Pensionskasse um 1 Prozent erhöht. Nach intensiven Verhandlungen der Personalverbände mit der Vorsteherin des Eidg. Finanzdepartements hatte der Bundesrat beschlossen, die Erhöhung der Beiträge für Angestellte ab Alter 35 voll zu übernehmen (jährliche Kosten von 20 Mio).

2.2.3 Das Jahr 2012 – ein fettes Jahr für die Pensionskasse

Die Jahresrechnung der Pensionskasse PUBLICA per 31. Dezember 2012 liegt noch nicht vor. Dennoch zeichnet sich ab, dass das Jahr 2012 für die Pensionskasse des Bundes ein gutes Jahr war. Denn die Kurse an den Börsen haben sich weltweit kräftig erholt. Diese positive Entwicklung hat das Paritätische Organ des Vorsorgewerkes Bund veranlasst, auf den Altersguthaben der Angestellten der Bundesverwaltung pro 2012 einen Zins von 2 Prozent gutzuschreiben.

2.2.4 Änderung in der Anlagepolitik

PUBLICA setzt in der Anlagepolitik seit Februar 2012 vermehrt auf Aktien und Unternehmensanleihen. Der Aktienanteil wurde von 29 auf 33 Prozent erhöht, und der Anteil der Unternehmens-Bonds stieg von 12 auf 16 Prozent. Diese Umschichtung verspricht höhere Renditen, ist aber auch mit einem höheren Risiko verbunden.

2.2.5 Senkung des technischen Zinssatzes auf den 1. Januar 2015

Am 19. Dezember 2012 traf die Kassenkommission einen Entscheid mit strategischer Ausrichtung. Sie beschloss, den technischen Zinssatz von heute 3,5 Prozent per 1. Januar 2015 auf 2,75 Prozent und den Umwandlungssatz (heute 6,15%) auf neu 5,65 Prozent zu senken. Dieser Entscheid wird mit dem anhaltend tiefen Zinsniveau und entsprechend tiefen Vermögenserträgen begründet.

Diese Beschlüsse ziehen hohe Kosten nach sich. Von zentraler Bedeutung für das Personal ist daher die Zielsetzung, das aktuelle Vorsorgeniveau möglichst beizubehalten. Zu diesem Zweck sollen während vier Jahren bedeutende Rückstellungen bei der Pensionskasse gebildet werden. Voraussetzung ist allerdings, dass die PUBLICA in den Jahren bis 2015 stets gute Anlageergebnisse erzielt.

Die Rentenbeziehenden sind auf der sicheren Seite, weil ihre Renten von Gesetzes wegen garantiert sind.

Es ist anzunehmen, dass die bis 2015 zu bildenden Rückstellungen nicht ausreichen werden, um auch die *Leistungseinbussen bei den künftigen Renten der Angestellten voll abzufedern*. Im Gespräch sind flankierende Massnahmen, wie die Erhöhung der Sparbeiträge an die Pensionskasse.

2.3 PUBLICA. Delegiertenversammlung

Die Gesamterneuerungswahl der 80 Mitglieder zählenden Delegiertenversammlung PUBLICA, deren vierjährige Amtszeit am 31. Dezember 2012 auslief, hat Ende

Oktober stattgefunden. Von den 56'473 Wahlberechtigten nahmen 6'221 Personen an der Wahl teil, was einer Stimmbeteiligung von 11,02 Prozent entspricht.

Für die Wahl der Delegiertenversammlung wurden vier Wahlkreise gebildet. Die Vereinigung der Kader des Bundes beteiligte sich mit 8 Kandidaturen im Wahlkreis Bund und mit 12 Kandidaturen im Wahlkreis ETH-Bereich.

Die VKB gratuliert allen Gewählten, insbesondere ihren Mitgliedern:

Wahlkreis Bund (61 Sitze):

Christian Bachofner, EJPB, Bundesamt für Migration
Daniel Bürki, EFD, Grenzwachtkorps
Ernst Steinmann, EDA
Jürg Studer, VBS, Luftwaffe
Hildegard Weber, VBS, Bundesamt für Bevölkerungsschutz.

Wahlkreis ETH-Bereich (15 Sitze):

Peter Allenspach, Paul Scherrer Institut
Jürg Dual, ETHZ
Haimo Jöhri, Paul Scherrer Institut
Heidi Leutwyler, EMPA
Karin Schöb, EMPA
Philippe Thalmann, EPFL
Consuelo Antille, EPFL
Patrick Dilger, ETHZ
Patrick Pollet, ETHZ.

Die erste wichtige Aufgabe der gewählten Delegierten wird es sein, die Vertretung der versicherten Personen in der Kassenkommission, deren Amtsdauer Ende Juni 2013 abläuft, zu bestimmen.

2.4 Lohnmassnahmen 2013

2.4.1 Lohnmassnahmen 2013 des Bundes: Realloohnerhöhung von 0,5 Prozent

Die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung erhalten 2013 eine Realloohnerhöhung von 0,5 Prozent. Ein Teuerungsausgleich wird wegen der negativen Jahreststeuerung (-0,7 %) nicht gewährt. Dies ist das Ergebnis der Verhandlungen vom 15. November 2012 zwischen den Personalverbänden des Bundes und Bundespräsidentin Eveline Widmer-Schlumpf. Der Bundesrat hat am 30. November dieses Ergebnis genehmigt.

Auf weitergehende Forderungen der Personalverbände, wie eine einmalige Zulage für die Rentenbeziehenden, ist die Bundespräsidentin nicht eingegangen.

Bemerkungen der VKB

Für den Teuerungsausgleich und Lohnmassnahmen waren ursprünglich 31 Millionen Franken im Voranschlag eingestellt worden. Wegen der negativen Jahresteuierung war die Bundespräsidentin nicht bereit, den finanziellen Spielraum voll auszuschöpfen: 0,5 Prozent Realloohnerhöhung bedeuten Mehrkosten von 26 Millionen Franken. Die Angestellten des Bundes dürfen sich über ein reales Plus in ihren Geldbeuteln freuen.

Einmal mehr gehen die Rentner des Bundes bezüglich Teuerungszulage leer aus: zum neunten Mal in Folge seit 2005. Das Thema des Rückstandes der Renten bezüglich des Teuerungsausgleiches (ca. rund 5 Prozent) bleibt auf der Pendenzenliste der Sozialpartner.

Die Vereinigung der Kader des Bundes wird sich weiterhin dafür einsetzen, dass den Rentnern die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise ermöglicht wird. Dazu gehören auch Massnahmen zur Erhaltung der Kaufkraft der Renten des Bundes. Auch der Arbeitgeber Bund ist mitverantwortlich für die Erfüllung dieses Auftrages der Bundesverfassung (Art. 113 Abs. 2 BV).

2.4.2 Lohnmassnahmen autonomer Anstalten des Bundes

- Lohnmassnahmen im ETH-Bereich (vgl. Ziffer 2.8)
- Lohnmassnahmen 2013 von PUBLICA und Swissmedic

PUBLICA: 1,5 Prozent der Lohnsumme für individuelle, leistungsabhängige Lohnerhöhungen

Swissmedic: 1 Prozent der Lohnsumme für reale Lohnerhöhungen.

2.5 Reformen in Verwaltung und Armee

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF)

Am 1. Januar 2013 wechselte das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement (EVD) seinen Namen und heisst neu Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF). Der neue Name trägt der neuen Zusammensetzung des Departements Rechnung, in dem es künftig zwei Staatssekretariate gibt, nämlich das bisherige Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) und das neu geschaffene Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI). In diesem werden

das Staatssekretariat für Bildung und Forschung sowie das dem EVD zugeteilte Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) zusammengeführt.

Auf Anfang 2013 wechselte im Gegenzug das Bundesamt für Veterinärwesen (BVET) vom EVD ins EDI. Und das Integrationsbüro (neu: Direktion für europäische Angelegenheiten) ist ausschliesslich dem Eidgenössischen Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA) unterstellt. Insgesamt bleibt so die Zahl der Stellen im neuen WBF etwa gleich wie im bisherigen EVD.

Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen werden ab 2014 in einem Bundesamt vereint

Das heutige Bundesamt für Veterinärwesen (BVET) und die Abteilung Lebensmittelsicherheit im Bundesamt für Gesundheit (BAG) werden 2014 in einem neuen Bundesamt vereint. Die Reorganisation innerhalb des Eidgenössischen Departementes des Inneren (EDI) soll ohne Personalabbau erfolgen. Das neue Amt wird am Standort Bern-Liebefeld rund 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen.

Veränderungen in der Organisation des BIT

Das BIT hat nach Ansicht des neuen Direktors ein Organisations- und Führungssystem, das die integrale Serviceorientierung erschwert. Die Kundenorientierung soll verstärkt werden. Im Sommer 2012 wurde der Prozess für eine grundlegende Neuausrichtung des Bundesamtes für Informatik und Telekommunikation eingeleitet. Unterstützt wird dieser Prozess von der Boston Consulting Group.

Neuorganisation der landwirtschaftlichen Forschungsanstalten (Agroscope)

Die drei bisherigen Forschungsanstalten Agroscope werden ab 2013 zusammengeführt und ab 2014 als Einheit geleitet. Die Forschungstätigkeiten werden aber weiterhin an den verschiedenen Standorten ausgeführt. Die Forschungsanstalt Agroscope Liebefeld-Posieux wird im Jahr 2017 in Posieux konzentriert, was den Umzug von 150 Mitarbeitenden erfordert.

Re-Organisation des Bundesamtes für Migration

Am 2. Februar 2012 gab Bundesrätin Simonetta Sommaruga bekannt, dass die im Jahre 2010 abgeschlossene Reorganisation des Bundesamtes für Migration im Asylbereich nochmals überdacht wird. Anlass dazu war eine externe Evaluation. Sie stellte unter anderem fest, dass die interne Fachkompetenz zu wenig genutzt und berechnete Einwände ignoriert wurden. Die neue Reorganisation wurde im Rahmen einer Organisationsentwicklung, ohne externe Beraterfirmen, und zusammen mit den Sozialpartnern durchgeführt.

Ende 2012 wurden die Grundsatzentscheide zum neuen Organigramm getroffen. Asylverfahren und Rückkehr werden nicht mehr von einer Stelle bearbeitet. Neben dem Direktionsbereich Asyl (340 Mitarbeitende) mit vier Abteilungen wird neu ein Direktionsbereich Internationale Zusammenarbeit und Rückkehr (100 Mitarbeitende) geschaffen. Die neue Organisation wird auf den 1. September 2013 operativ werden.

2.6 Überprüfung der Aufgaben des Bundes

2.6.1 Botschaft vom 19. Dezember zum Konsolidierungs- und Aufgabenüberprüfungspaket 2014 (KAP 2014)

Der Bundesrat hat am 19. Dezember die Botschaft zum Konsolidierungs- und Aufgabenüberprüfungspaket 2014 (KAP 2014) verabschiedet. Die darin enthaltenen Sparmassnahmen entlasten den Bundeshaushalt jährlich um rund 700 Millionen Franken. Mit dem KAP 2014 können strukturelle Defizite in den Jahren 2014 bis 2016 aus heutiger Sicht vermieden werden. Die finanziellen Aussichten bleiben aber wegen erwarteter Mehrbelastungen angespannt.

Mit der Verabschiedung der Botschaft zum KAP 2014 erfüllt der Bundesrat einen Auftrag des Parlaments. Mit einer im Frühling 2012 überwiesenen Motion forderte dieses den Bundesrat auf, die Aufgabenüberprüfung fortzusetzen und damit erzielte Überschüsse für den Schuldenabbau zu verwenden.

– Ausgewogenes Massnahmenpaket

Zu den Massnahmen gehören auch solche im Eigenbereich der Verwaltung. Sie belaufen sich auf rund 105 Millionen pro Jahr; das sind rund 15 Prozent des gesamten Volumens des KAP 2014. Darin nicht eingerechnet sind die Massnahmen bei der Armee.

– Entscheid über die Armeefinanzierung

Bei der Erarbeitung des KAP 2014 ist der Bundesrat zum Schluss gelangt, dass die Armee nicht von Sparmassnahmen ausgenommen werden kann.

Mit Rücksicht auf seinen früheren Beschluss zum Ausgabenplafond der Armee hat er indes beschlossen, vornehmlich im Jahr 2014 Einsparungen vorzunehmen (74,0 Mio.); in den Folgejahren fallen die Einsparungen wesentlich tiefer aus (13 Mio.), sodass der Ausgabenplafond von 4,7 Milliarden ab 2015 gehalten werden kann. Im Jahre 2014 beträgt der Ausgabenplafond 4,5 Milliarden.

Damit sollen nach Auffassung des Bundesrates namentlich ein Bestand von 100'000 Armeeangehörigen und die Beschaffung neuer Kampfflugzeuge finanziert werden. Der Bundesrat wird dem Parlament in der Botschaft zur Weiterentwicklung der Armee die nötigen Anpassungen am Leistungsprofil vorlegen.

Der Ausgabenplafond der Armee für die Jahre 2014-2017 soll im Gesetz über Massnahmen zur Verbesserung des Bundeshaushalts festgelegt werden.

Bemerkungen der VKB

Der Bundesrat hält an seinen Sparplänen für die Jahre ab 2014 fest, obwohl bei der Staatsrechnung 2012 mit einem Überschuss von 1,4 Milliarden gerechnet wird. Die Aussichten auf mittlere Frist sind allerdings nicht so rosig.

Viel zu reden wird die Armeefinanzierung geben. Der Bundesrat will den Ausgabenplafond für die Armee auf 4,7 Milliarden Franken festlegen, obwohl die Sicherheitspolitischen Kommissionen auf 5 Milliarden beharren. In jedem Falle ist es jetzt an der Zeit, dass Entscheide getroffen und Sicherheit für die Planung geschaffen wird. Dies auch mit Rücksicht auf das militärische Personal, das zunehmend verunsichert ist.

2.6.2 Verordnung über die Pensionierung von besonderen Personalkategorien

Siehe den Beitrag «Neue Pensionierungslösung für Mitarbeitende der besonderen Personalkategorien» in dieser Nummer.

2.7 Begleitausschuss der Sozialpartner (BAS)

In diesem Ausschuss – geleitet durch die Direktorin des Eidg. Personalamtes – wird die VKB durch ihren Zentralpräsidenten vertreten. Im Jahre 2012 fanden sieben ordentliche Sitzungen und eine Spezialsitzung (Orientierung / Vorgehen betreffend Vorruhestand der besonderen Personalkategorien) statt. Die Schwergewichte lagen dabei auf:

- Revision BPG; Rückmeldungen aus den parlamentarischen Kommissionen und den Räten; Schlussabstimmung am 14.12.2012
- Revision BPV; Fachgespräche mit den Personalverbänden; Ämterkonsultation; Vorlage an den Bundesrat für Januar 2013 vorgesehen
- Teuerungsausgleich auf den Renten; Auslegeordnung der Teuerung auf Renten
- Überprüfung Ruhestandsregelung für die besonderen Personalkategorien (Mil Pers, GWK, Diplomaten)
- Überprüfung / Überarbeitung der Funktionsweise des BAS (neue Geschäfts- und Zuständigkeitsordnung)
- Finanzpolitische und personalpolitische Standortbestimmung / neues Konsolidierungs- und Aufgabenüberprüfungsprogramm (KAP)

- Information der Neuestellten über die Personalverbände
- Neue gemeinsame Absichtserklärung; Unterzeichnung im Mai 2012 anlässlich der Lohngespräche der Personalverbände mit der Chefin EFD
- Lohngleichheitsdialog, 2. Bilanz (Ende 2011 bis anfangs 2012)
- Wahl Delegiertenversammlung PUBLICA: Wahllisten
- Umsetzung der Personalstrategie
- Daten zum Personalmanagement bei Anfragen von den Personalverbänden
- Gemeinsame Werbeaktion
- Lohnbandsystem obere Kader (im April 2012 von den Departementen noch unterstützt; am 30. November 2012 vom Bundesrat verworfen).

Die wichtigsten Informationen aus der HRK (Konferenz der Personalchefs der Bundesverwaltung):

- Reporting Ausbildungszentrum des Bundes
- Reportings PSB und Vertrauensstelle
- Anfangslöhne
- Umsetzung der Personalstrategie
- Personalbefragung (Teilbefragung im Oktober 2012).

2.8 ETH-Bereich

Positives Lohnergebnis: generelle Lohnerhöhung per 2013 um 0,6 Prozent

In den beiden letzten Jahren wurde seitens ETH-Rates lediglich der Ausgleich für die aufgelaufene Teuerung gewährt. Für 2013 erreichten wir – gemeinsam mit den übrigen Personalverbänden – in harten Verhandlungen erstmals wieder eine Lohnerhöhung von 0,6 Prozent.

Hinzu kommt eine reale Verbesserung des verfügbaren Einkommens im Umfang von 0,7 Prozent, verursacht durch die sinkende Teuerung im Jahr 2012. Das verfügbare reale Einkommen des ETH-Personals hat sich somit auf Anfang 2013 um insgesamt 1,3 Prozent verbessert.

Dieses positive Bild ist jedoch zu relativieren wegen der ständig steigenden Krankenversicherungsprämien, die nicht im Landesindex der Konsumentenpreise enthalten sind. Seit Ende 1999 haben die Krankenversicherungsprämien bis Ende 2012 um insgesamt 68,5 Prozent zugenommen. Für 2013 und per 2014 wird wieder mit einer Teuerungsrate von 0,2 Prozent pro Jahr gerechnet.

Der ETH-Rat hat mit seinem Lohnbeschluss die sich seit Jahren öffnende Schere zwischen den Kaderlöhnen im ETH-Bereich und jenen beim Bund und der privaten Wirtschaft etwas reduziert.

Wahlen in die Delegiertenversammlung PUBLICA im Wahlkreis II ETH-Bereich

Im Gegensatz zu den Wahlen vor vier Jahren haben sich die drei Personalverbände im ETH-Bereich (VKB, PVB, VPOD) dieses Mal auf eine ausgewogene, gemeinsame Verbandsliste geeinigt. Unser Einsatz bei der Vorbereitung wurde mit einem hervorragenden Wahlresultat unserer Kandidatinnen und Kandidaten belohnt.

An den am 26. Oktober durchgeführten Wahlen ist es uns gelungen, mit 9 von 15 Sitzen die absolute Mehrheit im Wahlkreis II zu gewinnen. Wir beabsichtigen, dem Plenum der Delegiertenversammlung mit Prof. Philippe Thalmann (ETHL) wiederum einen Kandidaten der VKB für die Wahl in die Kassenkommission PUBLICA vorzuschlagen. Unser bisheriger Vertreter, Piero Cereghetti, ETHZ, tritt nach über 10-jähriger, erfolgreicher Tätigkeit zurück.

Befristete Anstellungen im ETH-Bereich

Die befristeten Anstellungen im ETH-Bereich wurden wiederum bei den Verhandlungen mit dem ETH-Rat diskutiert. Die Anwendung von befristeten Arbeitsverträgen in den Institutionen des ETH-Bereichs wurde umfassend überprüft. Mit Schreiben vom 8. Oktober 2012 hat der Präsident des ETH-Rates die Personalverbände über die Abklärungen informiert. In einzelnen Fällen wurden befristete Anstellungen in feste umgewandelt.

Bei der Teilrevision des Bundespersonalgesetzes vom 14. Dezember 2012 hat das Parlament auch das ETH-Gesetz geändert und die befristeten Arbeitsverhältnisse im ETH-Bereich auf Stufe Gesetz geregelt. Dies erfordert eine Anpassung des Personalrechts im ETH-Bereich, insbesondere auch betreffend das wissenschaftliche Personal der ETHZ.

3. Sektionen und Geschäftsbereiche

3.1 Sektion Zürich

3.1.1 Personelle Änderungen im Vorstand

Im Berichtsjahr waren keine personellen Veränderungen im Vorstand der Sektion zu verzeichnen. Dieser setzt sich somit für die Amtsperiode 2012-2013 wie folgt unverändert zusammen:

- Prof. Dr.sc.techn. Ulrich Weidmann (Präsident)
- Dr. Peter Michael Allenspach, Physiker ETH, Leiter Abt. Logistik PSI
- Hugo Bretscher, lic.phil., Generalsekretär ETH Zürich
- Albert Fritschi, lic.oec.publ. (Sekretär), bis 2005 Senior Consultant ETH-Rat
- Heidi Leutwyler, dipl. Betriebsökonomin HWV, Leiterin Abt. Finanzen/Controlling/Einkauf, EMPA

- Giovanni Salemme, lic.rer.publ., Departements-Koordinator, D-HEST, ETH Zürich
- Ueli Stahel, bis 2009 Schweiz. Landesmuseum.

Vakant bleibt ein Vorstandsamt bzw. das Vizepräsidium. Wir suchen weiterhin einen Senior Scientist.

3.1.2 Vorstandssitzungen und wichtigste Geschäfte

An vier ordentlichen Sitzungen behandelte der Vorstand die laufenden Geschäfte. Der Vorstand erarbeitete das «*Positionspapier zum Neuen Lohnsystem*», welches auf dem Grundsatzdokument «Kaderpolitik und leistungsorientierte Entlohnung im Neuen Lohnsystem» basiert. Dieses wurde an der Generalversammlung einstimmig verabschiedet. Auf dieser Basis werden wir Vorschläge zur Weiterentwicklung des Neuen Lohnsystems erarbeiten, worin auch nichtmonetäre Leistungen vorgesehen sind.

In unserer Lohneingabe an den ETH-Rat haben wir auf weitere wichtige Anliegen hingewiesen:

- Verstärkte Nachwuchs- bzw. Frauenförderung;
- Schaffung von zusätzlichen Krippenplätzen bzw. von zusätzlichen Betreuungsmöglichkeiten im Vorschul- und Schulalter bei den Institutionen des ETH-Bereiches;
- Massnahmen zur Erhaltung der Kaufkraft der Rentenbeziehenden auch im Versorgungswerk ETH-Bereich;
- Die Kaufkraftentwicklung der Rentenbeziehenden («Altrentner») ist zu verfolgen und mit jener der «Neurentner» (ab 1.7.2008) zu vergleichen;
- Es ist sicherzustellen, dass Altrentner nicht schlechter behandelt werden als Neurentner;
- Für die Bemessung der Kaufkraft der rentenbeziehenden Kaderangehörigen soll – ebenso wie bei den Aktiven – die Entwicklung folgender vom Bundesamt für Statistik errechneter Indizes beigezogen werden:
 - der Landesindex der Konsumentenpreise (Jahresdurchschnittsteuerung);
 - der Krankenkassenprämien-Index vom Bundesamt für Statistik .

Anfangs des Jahres 2012 wurde unsere Werbekampagne abgeschlossen. Die Mitgliederzahl der Sektion konnte auf insgesamt 748 erhöht werden.

3.1.3 Veranstaltungen der Sektion

Das Mitgliedertreffen führte uns am 26. Juni in den Untergrund des Hauptbahnhofs Zürich, wo uns der Bau der SBB-Durchmesserlinie Zürich vorgestellt wurde. Für das Treffen der Verbindungsleute vom 6. September waren wir im Eisenbahnbetriebslabor auf dem Hönggerberg zu Gast. An der Generalversammlung vom

14. November referierte Prof. Dr. Wolfgang Langhans, Vorsteher des Departements für Gesundheitswissenschaften und Technologie (D-HEST).

3.2 Sektion militärische Berufskader

Arbeitsumfeld des militärischen Berufskaders

Für die militärischen Berufskader ging ein weiteres belastendes Jahr zu Ende. Belastend, weil in der Öffentlichkeit um die Finanzierung der Armee gestritten wurde und das Gripen-Geschäft mehrmals für negative Schlagzeilen sorgte. Zudem sickerten Gerüchte über die «Überprüfung der Ruhestandsregelungen bei besonderen Personalkategorien» durch. Dies wäre mit einer offener gestalteten Information zu vermeiden gewesen. Vor allem bei den älteren Jahrgängen des militärischen Berufspersonals führten sowohl die Informationspolitik als auch die beabsichtigte Erhöhung des Rücktrittsalters von 58 auf 60 Jahre zu Frustration und Unzufriedenheit.

Die Kontroverse zwischen der Landesregierung und dem Parlament in Sachen Finanzen verunsichert viele militärische Berufskader. Von Ihnen wird eine tadellose Leistung gefordert, welche jedoch von der Landesregierung nicht vorgelebt wird. Vielmehr wird verlangt, dass die Armee auch mit reduzierten finanziellen Mitteln alle Aufträge zu erfüllen habe: eine Quadratur des Kreises. Zu diesem Zweck wurden folgende Eckwerte festgelegt:

4,7 Milliarden Franken für die Armee ab 2015 inklusive Flugzeugbeschaffung, Sollbestand von 100'000 Armeeangehörigen, 5 Millionen Dienstage per 2016, 15 Prozent Durchdiener, Abverdienen der Grade. Gestaffelte Bereitschaft, regionale Interessen bezüglich Standorte und Truppenunterstellungen sind zu berücksichtigen. Diese Festlegungen führen dazu, dass dringend benötigter Handlungsspielraum verloren geht und sich diese Eckwerte negativ beeinflussen. Aus den Erfahrungen aus der Armee XXI weiss man, dass man diese Eckwerte hinterfragen und entsprechend anpassen muss. Statt von fixen müsste man von flexiblen Eckpunkten reden. Damit würde die notwendige Handlungsfreiheit gewahrt bleiben.

Im Personalbereich kam es mancherorts zu unüberlegtem und brüskem Vorgehen: der Arbeitgeber Bund ist nicht mehr der soziale Arbeitgeber, der er einmal war. Korrektes und transparentes Handeln sowie rechtzeitige Information durch die Personalverantwortlichen und ihre Chefs sind gefragt.

Geschäfte des Vorstandes 2012/13

Der Gesamtvorstand hat im letzten Geschäftsjahr vier halbtägige Sitzungen durchgeführt. Die Geschäftsleitung widmete sich alternierend mit dem Gesamtvorstand den anfallenden Geschäften. Das Geschäftsjahr 2012/13 verlief geordnet. Beson-

ders aufreibend war die «Überprüfung der Ruhestandsregelungen bei besonderen Personalkategorien», weil die Informationen sehr spärlich und wenig übersichtlich zur Verfügung gestellt wurden. Grosse Aufmerksamkeit widmeten wir unserer Generalversammlung vom 12. April 2013 in Bern. Die eingeladenen Referenten waren:

«Unsere Milizarmee im Einsatz», Divisionär Jean-Marc Halter, Chef Führungsstab der Armee

«Herausforderung der Kaderausbildung einer Milizarmee» Divisionär Daniel Roubaty, Kommandant HKA

«Sicherheitspolitischer Tour d'Horizon; Aktuelles aus der Sicherheitspolitik», Frau Nationalrätin Corina Eichenberger, Mitglied SIK-NR.

Ausblick

Das Schweizervolk wird voraussichtlich im Herbst 2013 zur Volksinitiative «Ja zur Aufhebung der Wehrpflicht» abstimmen können. «Wehrpflicht aufheben! Die Wehrpflicht ist unsinnig, teuer und vor allem eine massive Freiheitsberaubung für junge Männer!» Mit diesem Zitat wirbt die Gruppe für eine Schweiz ohne Armee (GSOA) auf ihrer Internetseite um die Gunst der Stimmen.

Was kann mit einer kleinen Freiwilligenmiliz nach Vorstellung der Befürworter überhaupt erreicht werden? Mit Sicherheit müssten bei den heutigen Armeeaufträgen massive Abstriche gemacht werden. Zudem stellt sich die Frage, ob und wie viele junge Schweizer zu einer solchen freiwilligen Miliz rekrutiert werden könnten. Ein offener Punkt wäre auch, ob überhaupt die richtigen Leute gefunden werden könnten. Die Rekrutierungschancen würden erheblich von der Arbeitslosenquote und allfälligen finanziellen Anreizen beeinflusst. Die Armee als Arbeitgeber mag wohl für sozial schwächer gestellte Personen oder für solche ohne Zukunftsperspektiven im zivilen Markt interessant sein, aber die Rekrutierung von genügend Spezialisten mit besonderem Fachwissen wäre äusserst schwierig. Verschiedene ausländische Armeen geben bereits wenig verheissungsvolle Beispiele ab.

Abschliessend dankt der Präsident seinem Vorstand für die geleistete Arbeit und den Mitgliedern für die Unterstützung. In unseren Dank schliessen wir auch die unterstützende Zusammenarbeit des Zentralvorstandes der VKB, mit ihrem Präsidenten Peter Büttiker, für die Belange unseres militärischen Berufskaders ein.

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

Aktivitäten des Vorstandes

- Regelmässige Teilnahme an den Sitzungen der VKB (Hildegard Weber)
- Fünf Informationsanlässe am Standort Bern
- Fünf Vorstandssitzungen
- Gesellschaftlicher Anlass
- Diverse Gespräche mit neuen Instruktoren.

Bilanz

- Die VIBABS-Informationsanlässe werden von den Mitarbeitenden am Standort Bern geschätzt. Zwischen 20 bis 30 Personen besuchen die Anlässe. Die Veranstaltungen fördern den Wissenstransfer und vernetzen die Mitarbeitenden am Standort Bern besser.
- An der Hauptversammlung 2013 können wir drei neue Instruktoren in die VIBABS aufnehmen.
- In unserem Bundesamt wurden in den letzten Monaten verschiedene Weisungen und Bestimmungen überarbeitet und eingeführt. Leider wurde es versäumt, die Mitarbeitenden rechtzeitig und umfassend zu orientieren. Dies führte im Instruktorenteam zu Unzufriedenheit. Der Vorstand wurde von den Mitgliedern beauftragt, Abklärungen in rechtlicher Hinsicht durch die VKB zu veranlassen. An einer ausserordentlichen Hauptversammlung werde ich die Mitglieder über die Abklärungen informieren. Unsere Anliegen werden anschliessend mit der Amtsleitung besprochen. Eine offene und konstruktive Kommunikationskultur ist uns wichtig.
- An der Hauptversammlung werde ich zusammen mit zwei weiteren Vorstandsmitgliedern – Hildegard Weber, Herbert Götschmann – aus dem Vorstand zurücktreten. Hildegard Weber sind wir für ihre langjährige Mitarbeit im Vorstand der Sektion und für ihre Mitwirkung im Zentralvorstand der VKB zu besonderem Dank verpflichtet.
- Dem Vorstand ist es gelungen, vier motivierte junge Personen für die Vorstandsarbeit zu gewinnen. Simon Schweizer hat sich bereit erklärt, das Präsidium zu übernehmen. Gleichzeitig stellen sich auch Silvia Steiner, Thomas Herren und Markus Garmatter zur Verfügung.

Dank und Ausblick

Im Geschäftsbereich Ausbildung verfügen wir über gut qualifizierte Mitarbeitende, motivierte und professionelle Ausbilderinnen und Ausbilder und über eine moderne Infrastruktur im Eidgenössischen Ausbildungszentrum in Schwarzenburg. Mit

dem Handbuch «andiamo» haben wir eine wertvolle Orientierungshilfe bei der täglichen Arbeit.

Was in diesem Dokument steht, muss im Alltag umgesetzt werden, insbesondere auch im Bereich Kommunikation. Mit einer rechtzeitigen und offenen Informationspolitik könnten viele Unstimmigkeiten vermieden werden.

Weiter muss es uns vermehrt gelingen, Probleme mit den Betroffenen am «richtigen Tisch» direkt zu lösen.

Für das langjährige Vertrauen, das mir als Präsident von verschiedensten Seiten entgegengebracht wurde, danke ich herzlich.

3.4 Sektion Grenzwachtoffiziere

Mitgliederbestand

Aufgrund des neuen Organisationsreglements können seit Herbst 2011 auch pensionierte Offiziere unserer Vereinigung angehören. So sind 15 neue Passivmitglieder zu uns gestossen. Gleichzeitig sind – mit einer Ausnahme – alle neu gewählten Grenzwachtoffiziere der Vereinigung beigetreten. Damit zählt unsere Sektion zur Zeit 43 aktive Mitglieder.

Ablösung der Vorruhestandsregelung

Was uns über das ganze Jahr beschäftigte und weiterhin beschäftigen wird, ist die Vorruhestandsregelung für besondere Personalkategorien, zu denen auch das Grenzwachtkorps gehört. Diese Regelung wird seit Dezember 2011 vom Eidg. Finanzdepartement überprüft. Wir haben unsere Interessen über die Vereinigung der Kader des Bundes wahrgenommen.

Zentralvorstand der VKB

Jeden zweiten Monat tagt der Zentralvorstand der VKB. Wir haben dort Einsitz und Stimmrecht und können Stellungnahmen zuhanden des Eidg. Finanzdepartements und des Eidg. Personalamts beeinflussen. Im Zentrum standen die Ausführungserlasse zum revidierten Bundespersonalgesetz. Daneben spielt der Informationsaustausch über aktuelle personalpolitische Fragen aus allen Departementen eine wichtige Rolle.

Anlässe für die VKB

Im Spätsommer konnten wir für die Senioren der VKB zwei Führungen an der Grenze organisieren. Die Rückmeldungen waren positiv: die 80 Teilnehmenden waren begeistert über die Arbeit und den Einsatz des Grenzwachtkorps.

Beziehungen zur Direktion und zum Chef des Grenzwachtkorps

Wir haben verschiedene Stellungnahmen zuhanden der Eidg. Zollverwaltung verfasst. Insgesamt war es ein eher ruhiges Jahr. Die Sitzungen und Besprechungen waren konstruktiv. Unsere Beziehungen zu den Entscheidungsträgern in unserer Verwaltung sind gut.

3.5 Sektion ETH Lausanne

Eine Organisation, die ihren Platz an der ETHL gefunden hat

Die am 24. Januar 2007 gegründete Sektion hat unter den Mitwirkungsorganen an der Hochschule an Gewicht gewonnen, zumal die beiden anderen Verbände – die ETHL-Sektion des Personalverbandes des Bundes (PVB) und die Union des Personals der ETH – im Konflikt stehen und um Anerkennung als Sozialpartner ringen. Der Präsident stand, vor allem in Lohnfragen, in regelmässigem Kontakt mit dem Personalchef, René Bugnion. Der Vorstand pflegte einen intensiven Meinungsaustausch mit den anderen Ständen und der Hochschulversammlung.

Der Vorstand setzte sich 2012 wie folgt zusammen: Philipp Thalmann (Präsident), Professor der Volkswirtschaftslehre; Stephan Morgenthaler (Vizepräsident), Professor für Mathematik; Consuelo Antille (Sekretärin), Verwalterin der Fakultät ENAC; Xavier Llobet, wissenschaftlicher Mitarbeiter CRPP; Serge Vaudenay (Kassier), Professor für Sicherheit und Kryptographie und Ludger Weber, Oberassistent am Laboratorium für Metallurgie.

Dem Vorstand obliegt die Vertretung der Interessen der Mitglieder an der ETHL aus Sicht des Kaders. Das heisst Vertretung der beruflichen und wirtschaftlichen Interessen der Mitglieder und Förderung der Zusammenarbeit sowie des Kontaktes unter den Mitgliedern. Der Vorstand informierte das Personal regelmässig – insbesondere über das Internet (acc.epfl.ch).

Tätigkeiten im Jahre 2012

Der Vorstand hielt fünf Sitzungen ab. Wichtigste Themen waren: Wahlen für die Delegiertenversammlung PUBLICA, Verhandlungen über Lohnmassnahmen, Zusammenarbeit mit anderen Personalverbänden an der ETHL und Vertretung des administrativen und technischen Personals, das als einzige Gruppe über keinen eigenen Verband verfügt; Generalversammlung der Sektion.

Darüber hinaus haben wir uns an zahlreichen Vernehmlassungen betreffend Erlasse beteiligt: Revision des Reglements betreffend Assistenzprofessoren und Tenure Tracks an der ETHL, Zielsetzungen 2013-2016 der ETHL, Teilrevision des Organisati-

onsreglements der ETHL, neue Weisungen betreffend Lehraufträge an der ETHL, neue Corporate Identity des ETH-Bereiches, neues Reglement betreffend die Arbeitszeit an der ETHL, Revision der Verordnung über den ETH-Bereich und Revision der Personalverordnung des ETH-Bereiches.

Der Präsident oder ein anderes Mitglied des Vorstandes nahm alle zwei Monate an den Sitzungen des Zentralvorstandes der VKB teil und pflegte einen intensiven Meinungsaustausch mit der Sektion Zürich. Wir nahmen an drei Sitzungen teil, an denen sich die Personalverbände neuen Mitarbeitenden der ETHL vorstellen konnten. Der Präsident beteiligte sich an der Vorbereitung der Personalbefragung ATMOS und an der Auswertung der Ergebnisse.

Erfreulich waren die Wahlen im Zusammenhang mit der Pensionskasse PUBLICA. Zwei Vorstandsmitglieder, Philipp Thalmann und Consuelo Antille wurden als Delegierte für die Delegiertenversammlung PUBLICA gewählt. Ein drittes Vorstandsmitglied, Xavier Llobet, wurde in das paritätische Organ des Vorsorgewerks ETH-Bereich gewählt.

Generalversammlung vom 26. März 2012

Seitens des Zentralvorstandes nahm Albert Fritschi, Delegierter der Sektion Zürich, an der Generalversammlung teil. Danach referierte Nationalrat Olivier Feller, Mitglied der Finanzkommission, über die finanziellen Perspektiven des Bundes und deren Auswirkungen auf den ETH-Bereich. An der anschliessenden Diskussion beteiligte sich auch Patrick Aebischer, Präsident der ETHL. Die Veranstaltung schloss mit einem von der VKB offerierten Apéro.

3.6 Geschäftsbereich Senioren

Auch im vergangenen Jahr konnte den Seniorinnen und Senioren der VKB ein abwechslungsreiches und vielseitiges Programm angeboten werden. Die positiven Reaktionen und die hohen Teilnehmerzahlen bestätigen das anhaltende Interesse an unseren Anlässen.

Das vielfältige Angebot kam nur dank vieler Ideen und aktiver Unterstützung einiger Mitglieder zustande. Ihnen gebührt an dieser Stelle ein herzliches Dankeschön!

Im Angebot befanden sich 9 Anlässe zu unterschiedlichen Themen. Aufgrund der grossen Nachfrage und des zum Teil bei den einzelnen Anlässen beschränkten Platzangebots konnten insgesamt 21 Veranstaltungen durchgeführt werden. Total 740 Seniorinnen und Senioren VKB haben an unseren Anlässen teilgenommen.

Folgende Anlässe wurden durchgeführt:

Januar /März 2012, *EspaceMedia Bern*
3 Besichtigungen / 110 Personen

März 2012, *Bundeshaus Bern*
1 Besichtigung / 50 Personen
Dr. phil. Jürg Stüssi, Aktivmitglied

April/September 2012, *EMPA Dübendorf*
3 Besichtigungen / 120 Personen
Prof. Dr. U. Meier, Seniorenmitglied

Mai 2012, *Militärflugplatz Meiringen*
1 Besichtigung / 130 Personen
Brigadier aD Rudolf Läubli, Seniorenmitglied

Juni/Juli/August 2012, *Kraftwerke Oberhasli, Innertkirchen*
4 Besichtigungen / 100 Personen
Dr. phil. Willi Treichler, Seniorenmitglied

Juli 2012, *Pilatus Flugzeugwerke Stans*
1 Besichtigung / 50 Personen
Bruno Bommeli, Seniorenmitglied

September 2012, *Grenzwache Rafz*
2 Besichtigungen / 60 Personen
Hptm Hans-Rudolf Vogel, Kdo Gzw Reg II, Aktivmitglied

Oktober/November 2012, *Sammlung Oskar Reinhart «Am Römerholz», Winterthur*
3 Besichtigungen / 60 Personen
Dr. phil. Willi Treichler, Seniorenmitglied

Oktober/November 2012, *Skyguide Genf, Flugsicherung*
3 Besichtigungen / 60 Personen
Daniel Ruhier, Seniorenmitglied

Die Besucherplätze sind in der Regel nach dem Erscheinen in den VKB-Mitteilungen innert weniger Tage bereits belegt. Sind Wiederholungen möglich, werden entsprechende Wartelisten angelegt. Sobald die neuen Termine fixiert sind, werden die auf der Warteliste aufgeführten Seniorinnen und Senioren direkt benachrichtigt.

Fertig erstellte Einladungen werden laufend auf unserer Homepage www.vkb-acc.ch, unter Senioren/Anlässe aufgeschaltet. Liebe Seniorinnen und Senioren, wenn Sie gelegentlich unsere Homepage besuchen und sich über die geplanten Anlässe informieren, können Sie sich frühzeitig einen Besucherplatz reservieren.

Gemeinsam freuen wir uns auf die neuen Anlässe 2013.

4. Mitgliederversammlung, Zentralvorstand und Administration

4.1 Mitgliederversammlung 2012 der VKB

Die 63. Mitgliederversammlung der VKB fand am 9. Mai 2012 im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Zentralpräsident Peter Büttiker konnte 78 Mitglieder und Gäste willkommen heissen. Sein besonderer Gruss galt dem Referenten, Bundesrat Ueli Maurer, Vorsteher des Departements VBS. Er referierte in freier Rede über aktuelle Geschäfte im Departement VBS.

Der Geschäftsbericht 2011 wurde von der Mitgliederversammlung einstimmig genehmigt.

Zentralkassier Richard Zollinger erläuterte die Jahresrechnung 2011, die mit einem Überschuss von Fr. 16'989 abschloss. Nach Verlesung des Revisorenberichtes wurde die Jahresrechnung 2011 genehmigt. Der Voranschlag 2012 sah Einnahmen von Fr. 310'000 und Ausgaben von Fr. 305'500 vor. Er wurde ohne Diskussion genehmigt.

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

Zentralpräsident Peter Büttiker und die Mitglieder des Zentralvorstandes (in globo) wurden für zwei Jahre mit Akklamation wiedergewählt.

Die bisherigen Rechnungsrevisoren, Markus Beyeler EFK-EFD und Daniel Lehmann, BAFU-UVEK, traten zurück. Ihre Arbeit wurde in absentiam verdankt. Als neue Rechnungsprüfende wurden gewählt: Susanne Aebischer, Bundesamt für Gesundheit und Markus Stöckli, Eidg. Finanzverwaltung.

Nach Genehmigung des Tätigkeitsprogramms 2012 konnte der Zentralpräsident um 18.25 Uhr den statutarischen Teil der Mitgliederversammlung der VKB schliessen und zum traditionellen Apéro einladen.

4.2 Zentralvorstand, Geschäftsleitung und Administration

An fünf Sitzungen wurde der *Zentralvorstand* durch die Geschäftsleitung und die Vertreterin und die Vertreter der Sektionen über die wichtigsten laufenden Geschäfte orientiert. Im Vordergrund stand die Mitwirkung bei den folgenden Sachgeschäften: Wahlen für die Delegiertenversammlung PUBLICA; Revision Bundespersonalgesetz/Revision der Ausführungserlasse zum revidierten Bundespersonalgesetz; Verordnung über die Pensionierung von besonderen Personalkategorien (VPBP); Mitwirkung bei der Reorganisation des Bundesamtes für Migration (BFM), des Bundesamtes für Statistik (BFS), des Bundesamtes für Informatik und Telekommunikation (BIT) sowie bei der Bildung des neuen Staatssekretariates für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI); Ausgleich der Teuerung auf den Renten PUBLICA; Auflösung der Zusammenarbeit der VKB mit unserer ehemaligen Sektion Cader Association of Swisscom (CASC); Gedankenaustausch mit der Vertrauensstelle Bundespersonal; Wahrnehmung der Sozialpartnerschaft durch den Arbeitgeber Bund.

Zur Behandlung der laufenden Geschäfte tagte die *Geschäftsleitung VKB* wie üblich im 2-Wochen-Rhythmus (18 Sitzungen). Die Mitglieder der Geschäftsleitung VKB nahmen an Anlässen teil, an welchen sie als Verhandlungspartner oder als Informationsempfänger auftraten. Der Kontakt und die Verbindung mit den Sektionen wurde wie bis anhin gepflegt.

Der bisherige Vertreter EDA im Zentralvorstand, Botschafter Michael Winzap, wurde im Sommer als Botschafter nach Amman abberufen. Als Nachfolger wurde Botschafter Dr. iur. Reto Dürler, Chef Schweizerisches Seeschiffahrtsamt, designiert. Die Wahl erfolgt an der Mitgliederversammlung 2013.

Über das aktuelle Geschehen wird in den VKB-Mitteilungen sowie laufend auf der Homepage VKB (www.vkb-acc.ch) informiert.

Die Zahl der bei der Geschäftsleitung in individuellen Angelegenheiten aus ihrem Arbeitsverhältnis Rat suchenden Mitglieder hat erneut zugenommen. Die Gründe sind in den meisten Fällen Restrukturierungsprojekte in der Organisation der Bundesverwaltung, Leistungsbeurteilungen, Arbeitsverträge und Beziehungsstörungen mit Vorgesetzten.

Pierre Savary, unser bemerkenswert zuverlässiger und rascher Französisch-Übersetzer der VKB-Mitteilungen, der Werbeunterlagen und der immer häufiger, kurzfristig anfallenden Aufträge, hat uns auch im vergangenen Jahr tatkräftig unterstützt.

Mitgliederbestand

Bestand am 1. Januar 2012

4'051, davon 1'555 Pensionierte

Bestand Ende 2012*

3'763, davon 1'491 Pensionierte.

* Der starke Mitgliederrückgang begründet darin, dass im Mai 2012 unsere ehemalige Sektion Cader Association of Swisscom (CASC) die Vereinbarung mit der VKB über die Zusammenarbeit per Ende 2012 gekündigt und beschlossen hat, mit ihren Mitgliedern auf den 1. Januar 2013 dem Verband transfair beizutreten.

5. Finanzen

Jahresrechnung 2012 mit Voranschlag 2013

R 2012

V 2013

Einnahmen

Mitgliederbeiträge	226'029.00	210'000.00
Dienstleistungsertrag	95'704.85	92'000.00
Zinsertrag	227.50	200.00
<i>Summe Einnahmen</i>	<i>321'961.35</i>	<i>302'200.00</i>

Ausgaben

Personalaufwand	120'559.95	122'000.00
Rechtsschutz	34'650.00	35'000.00
Mitgliederversammlung	9'472.00	9'000.00
Sitzungen GL + ZV	4'077.00	4'500.00
Sektion ETHL	1'840.00	1'500.00
Sektion Zürich	7'203.30	7'000.00
Senioren	14'554.75	10'000.00
Beziehungen Inland	183.25	500.00
Beziehungen Ausland	1'970.35	2'000.00
Callcenter	1'675.25	1'500.00
Büromaterial, Drucksachen, Kopien	3'834.00	4'000.00
Bürraum, Geräte, Mobiliar	10'500.00	10'500.00
Kommunikationskosten	1'396.80	1'200.00
Porti	14'797.05	15'500.00
Buchhaltungskosten & Revision	3'470.10	3'500.00
Werbung	8'078.40	22'000.00
Period. Mitteilungen (Druckkosten)	53'880.10	54'000.00
Mitgliederdienste	115.00	500.00
Reisekosten	6'300.20	6'000.00
Repräsentationskosten, Spesen	40.45	200.00

Verschiedene Ausgaben	454.00	500.00
Steuern	241.55	300.00
Ausserordentlicher Aufwand		
<i>Summe Ausgaben</i>	<i>299'293.50</i>	<i>311'200.00</i>

Aktiven per 31. Dezember 2012

PostFinance	36'269.90	
Berner Kantonalbank	131'561.28	
Flüssige Mittel	167'829.18	
Guthaben Verrechnungssteuer	79.60	
Transitorische Aktiven	27'877.75	
Forderungen	27'957.35	
Summe Aktiven	195'786.53	

Passiven per 31. Dezember 2012

Kreditoren	19'138.55	
Transitorische Passiven	2'200.00	
Fremdkapital	21'338.55	
Eigenkapital	151'780.13	
Summe Passiven	173'118.68	
Einnahmenüberschuss (Budgetiert 5'000.00)	22'667.85	-9'000.00

6. Dienstleistungen

Die VKB bietet ihren Mitgliedern seit vielen Jahren mit grossem Erfolg einige Dienstleistungen an: Kreditkarten, Krankenkasse und Versicherungen.

Krankenkasse KPT

Die VKB hat mit der KPT Versicherungen AG (KPT) einen Kollektivvertrag abgeschlossen. Rund 3500 VKB-Mitglieder, deren Familienangehörige eingeschlossen, sind bis heute dem Kollektivvertrag beigetreten. Viele Neumitglieder der VKB haben an dieser Dienstleistung Interesse.

Allen Mitgliedern, die noch nicht bei der KPT versichert sind, empfehlen wir, eine Offerte der KPT einzuholen. Hinweise dazu stehen in jeder VKB-Mitteilung.

Versicherungen bei der «Zürich» Versicherungs-Gesellschaft

Wir arbeiten seit über fünfzehn Jahren mit der «Zürich» Versicherungs-Gesellschaft («Zürich Connect») erfolgreich zusammen. Unser Angebot umfasst die Bereiche Motorfahrzeug (Auto und Motorrad, Assistance), Hausrat, Gebäude und Privathaftpflicht. Bei den Motorfahrzeugversicherungen bestehen rund 800 Policen, bei der Hausrat-, Gebäude- und Privathaftpflichtversicherung sind es über 250 Policen. Die Gesamtzahl an Versicherungspolicen liegt bei über 1'100.

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

Versicherungen bei der AXA-ARAG AG

Rechtsschutzversicherungen im Privatbereich (Privat-Rechtsschutz, Verkehrsrechtsschutz, Reise-Rechtsschutz) zu günstigen Bedingungen bietet seit dem 1. Januar 2012 auch die AXA-ARAG an. Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3000 Bern 7 oder per E-Mail unter office@vkb-acc.ch angefordert werden

Rechtsschutz im Arbeitsrecht

Die aktiven Mitglieder der VKB sind für den Fall von Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis (Arbeitsrecht, Versicherungsrecht) obligatorisch versichert. Die Rechtsschutzversicherung übernimmt die Honorare von Anwälten, die Kosten von Gutachten, die Kosten des Gerichts und Prozessentschädigungen an die Gegenpartei. Diese Versicherung ist also eine Prozesskostenversicherung. Die Prämie ist im Mitgliederbeitrag inbegriffen. Massgebend ist das Reglement des Zentralvorstandes vom 21. Februar 2011 betreffend die Rechtsberatung und die Rechtsschutzversicherung der VKB. Gesuche um Rechtsberatung und Rechtsschutz sind an die Geschäftsstelle zu richten.

7. Internationale Tätigkeit

Europäische Union der unabhängigen Gewerkschaften (CESI), Brüssel und Union der Gewerkschaften des öffentlichen Sektors (USSP), Brüssel

Die CESI / USSP wurde 1990 in Brüssel als europäische Dachorganisation unabhängiger und freier Gewerkschaften aus Mitgliedstaaten der Europäischen Union und

aus anderen europäischen Staaten gegründet. Schon bei der Gründung war die VKB beteiligt. Die CESI ist als Sozialpartner von der Europäischen Kommission anerkannt.

Die VKB gehörte bereits zu den Gründern der Vorläuferorganisation der CESI, der Confédération internationale des fonctionnaires (CIF. Die Union des Syndicats du Secteur Public (USSP / CESI) ist ein CESI-Ausschuss der Arbeitnehmerorganisationen des öffentlichen Sektors.

An der Fachtagung der CESI-Akademie Europa in Warschau vom 10.-12. Oktober «Providing High- Quality Public Services in Europe» nahm ein Mitglied der Geschäftsleitung der VKB teil. Es ging darum, Empfehlungen auszuarbeiten, wie ein hohes Niveau bei der Erbringung von öffentlichen Dienstleistungen erreicht werden kann. Aspekte sind Qualität, Sicherheit und Bezahlbarkeit, Gleichbehandlung und Förderung des universellen Zugangs und der Nutzerrechte.

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 Instrukto­ren 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 (Beitritt oder Übertritt bis zum 70. Altersjahr). Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3000 Bern 7 oder per E-Mail unter office@vkb-acc.ch angefordert werden. Neueintretende Mitglieder erhalten dieses mit den Eintrittsunterlagen.
- Vorzugsbedingungen bei Zurich Connect, dem Verkaufskanal der «Zürich» Versicherungsgesellschaft in den Bereichen der Motorfahrzeug- sowie Hausrat- und Privathaftpflicht-Versicherungen.
Auskünfte: Tel. 0848 807 810, Mo – Fr 08.00 – 20.00 Uhr.
- Rechtsschutzversicherungen im Privatbereich bei AXA-ARAG zu günstigen Bedingungen. Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3000 Bern 7 oder per E-Mail unter office@vkb-acc.ch angefordert werden.
- UBS Kreditkarten VISA und MASTERCARD zu Vorzugsbedingungen. Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3000 Bern 7 oder per E-Mail unter office@vkb-acc.ch angefordert werden.

Jahresbeitrag

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

Meldung von Mutationen, Bestellung von Werbeunterlagen

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

Austritt aus der VKB: Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB auch den Wegfall von Dienstleistungen und den damit verbundenen Vergünstigungen/ Rabatten (z.B. KPT, Zurich 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 4

«Reiseeffekten PLUS»: Zurich Connect baut Versicherungsleistung weiter aus

Wir wollen, dass Sie alle Ihre Reiseeffekten – und das sind heutzutage gerade auch elektronische Geräte – optimal versichern können. Deshalb hat Zurich Connect, der langjährige Versicherungspartner der VKB, für alle Mitglieder die Deckungserweiterung «Reiseeffekten PLUS» in der Motorfahrzeugversicherung entwickelt. So sind in Ihrem Auto im Falle von Schäden oder Diebstahl neu automatisch und kostenlos auch Ton-, Bild- und Datenträger sowie sämtliche TV-, Kommunikations- und Navigationsgeräte mitversichert.

Die Ferien waren rundum wunderbar. Das Wetter hätte nicht besser sein können, die Küche schmeckte exquisit. Sie haben sich bestens erholt. Die Rückfahrt verläuft mit Wehmut zwar, aber ohne Probleme. Auf den Rücksitzen hört Ihr Sohn auf seinem MP3-Player die Sommerhits und Ihre Tochter spielt auf dem iPad. Neben Ihnen klickt sich Ihr Mann auf der Digitalkamera durch die Ferienfotos. Auf der letzten Raststätte wollen Sie sich stärken. Sie gehen zusammen mit Ihrer Familie auf einen schnellen Imbiss hinein ins Restaurant. Als Sie zu Ihrem Auto zurückkehren, sehen Sie sofort, dass eine Scheibe eingeschlagen ist. Das iPad, der MP3-Player und die Systemkamera sind weg. Und das Navigationssystem fehlt genau so wie Ihr Smartphone. Gestohlen! Nur gut, übernimmt die Motorfahrzeug-Versicherung mit der Reiseeffekten PLUS-Deckung den Schaden.

Einen neuen Fernseher: Den haben Sie sich schon lange gewünscht. Grösser als der alte, klarer im Bild, das neuste Modell. Sie packen den Fernseher in den Kofferraum. Der Auffahrunfall geschieht dann auf der Nachhausefahrt. Der Aufprall ist wuchtig. Ihnen ist nichts passiert. Aber der Fernseher im Kofferraum wird beschädigt. Der Fernseher ist zum Glück über den Versicherungsbaustein «Reiseeffekten PLUS» gedeckt.

Damit Sie alle Zweifel ausräumen können und optimal versichert sind, hat Zurich Connect jetzt für alle Mitglieder der VKB den Baustein «Reiseeffekten» zur Deckung «Reiseeffekten PLUS» ausgeweitet. Mit dieser Deckungsvariante machen wir möglich, dass neben den üblichen Reiseeffekten neu auch Ton-, Bild- und Datenträ-

ger sowie sämtliche TV-, Kommunikations- und Navigationsgeräte mitversichert sind. Bei bestehender Motorfahrzeugversicherung bei Zurich Connect mit dem Baustein «Reiseeffekten» kann «Reiseeffekten PLUS» kostenlos eingeschlossen werden, bei Neuabschlüssen ist diese Zusatzdeckung automatisch und kostenlos mitversichert.



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 VKB-Mitglied 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.

Führungsausbildung: Executive Master of Public Administration

Soll der Staat die Post privatisieren?

Wie steuert der Staat seine öffentlichen Unternehmen und wie wird die Oberaufsicht und Aufsicht sichergestellt? Worauf kommt es bei der Überwachung grosser IT-Projekte an? Wie kommunizieren Verwaltungskader optimal in den Medien?

Solch brisante Fragestellungen werden **im Executive Master of Public Administration (MPA) der Universität Bern** angegangen, der **Führungsausbildung für den öffentlichen Sektor** in der Schweiz. Neues Führungs-Know-how ist gefragt. Denn wachsender Aufgaben- und Kostendruck machen auch vor staatlichen Institutionen nicht Halt, bekannte Lösungsansätze, bisherige Denkweisen und Instrumente reichen oft nicht mehr aus.

Die Universität Bern bietet den international akkreditierten Weiterbildungsmaster für Mitarbeitende aus dem öffentlichen Sektor oder damit verbundenen Organisationen an, die eine Tätigkeit in einer höheren leitenden Position ausüben oder dafür vorgesehen sind und über einen Hochschulabschluss verfügen. Der Studiengang rüstet die Teilnehmenden für die stetig steigenden Anforderungen ihres Berufs- und Führungsalltags und trägt entscheidend zur Erhöhung des Arbeitsmarktwertes bei. Er ist wissenschaftlich anspruchsvoll und trotzdem an konkreten praktischen Fragestellungen orientiert. Seine Stärken sind die Vielfalt und Qualifikation der Dozierenden, die interdisziplinäre Ausrichtung sowie die selektive Studentenauswahl. Der Executive MPA führt zu einem international anerkannten universitären Mastertitel.

Inhalt und Aufbau

Der Executive MPA wurde aufgrund einer Bedarfsanalyse bei rund 1400 Verwaltungskadern konzipiert. Die interdisziplinäre Programmgestaltung wird durch die Fachbereiche Politik-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften der Universität Bern gewährleistet. Während des zweijährigen Studiums werden die folgenden Schwerpunkte behandelt:

Grundstudium: Grundlagen der Public Governance

Modul 1: Der Staat in einem sich wandelnden Umfeld

Modul 2: Strukturen, Prozesse und Instrumente der Aufgabenerfüllung

Modul 3: Staatliche Kommunikation und eGovernment

Modul 4: Performance- und Finanzmanagement

Modul 5: Führung, Innovation und Ethik
Modul 6: Internationale Organisationen und Europa.

Die Teilnehmenden können nach Wahl ein Modul mit einem Kurs am Institut des Hautes Etudes en Administration Public der Universität Lausanne (IDHEAP) oder der Hertie School of Governance in Berlin abtauschen, wodurch die Themenvielfalt und Interdisziplinarität zusätzlich gesteigert werden kann. *Neu besteht ebenfalls eine Kooperation mit dem Ausbildungszentrum des Bundes AZB.*

Kompetenz der Dozierenden und Programmleitung

Der Lehrkörper zeichnet sich durch eine äusserst breite Erfahrung in den spezifischen Fachgebieten aus. Der Unterricht wird von international und national anerkannten Wissenschaftler/innen mit Praxiserfahrung durchgeführt. Zudem engagieren sich auch Top-Praxisreferenten mit echter Führungserfahrung und grossem Erfahrungsschatz für den Executive MPA.

Betreuung und Nutzen-Ertrags-Verhältnis

Die Programmstruktur ist optimal auf eine berufsbegleitende Weiterbildung ausgerichtet. Das Studium hat somit den Vorteil, dass die neu erworbenen Kenntnisse laufend in den beruflichen Alltag integriert werden können. Dazu kommt, dass die Teilnehmenden enorm viele Inputs aus ihrem Berufsalltag einbringen und gegenseitig davon profitieren können.

Nachhaltiger Lernerfolg setzt die vertiefte Auseinandersetzung mit dem Unterrichtsstoff voraus. Regelmässige Leistungskontrollen gehören deshalb zum MPA-Studium. Die Arbeitgeber profitieren direkt von den Resultaten der in diesem Zusammenhang zu erstellenden Projekt- und Masterarbeiten, da die Themen frei aus dem eigenen Arbeitsbereich gewählt werden können. Die Studierenden werden bei der Erarbeitung eng von Fachexperten betreut.

Atmosphäre und Studierende

Unsere Studierenden sind hochmotiviert, legen eine grosse Leistungsbereitschaft an den Tag und tragen damit viel zu einer hohen Qualität des Lehrganges bei. Damit das auch so bleibt, wird auf eine selektive Teilnehmer/innenauswahl geachtet. Die gemeinsame Studiererfahrung führt zu einer ausgeprägten Vernetzung der gegenwärtigen und ehemaligen Studierenden (Alumni-Vereinigung).

Laufbahnplanung mit hoher Qualität

Der gesamte Lehrgang wurde durch zwei externe, unabhängige Organe äusserst positiv bewertet. So ist der Executive MPA mit je einem national und einem international anerkannten Qualitätssiegel ausgezeichnet worden: der Akkreditierung durch die OAQ (Organ für Akkreditierung und Qualitätssicherung der schweizerischen Hochschulen) und der EAPAA (European Association for Public Administration Accreditation). Besonders hervorgehoben wurden die hoch motivierten Studierenden, die sehr gute Betreuung des Lehrgangs durch die Programmleitung, die überdurchschnittliche Qualifikation der Dozierenden sowie die Balance zwischen dem akademisch-theoretischen Ansatz einerseits und der Nähe zur Berufspraxis andererseits.

Nehmen Sie Ihre Laufbahnplanung in die Hand. Der nächste **Executive MPA startet im Oktober 2013**. Informieren Sie sich frühzeitig, die Anzahl der Studienplätze ist begrenzt. www.mpa.unibe.ch. Neu finden Sie uns auch auf **Facebook!**

