

EINLADUNG

zur Generalversammlung 2007 der Sektion Zürich

Mittwoch, 5. Dezember 2007 , 17.15 Uhr,

im Hauptgebäude der ETH-Zürich , Rämistrasse 101, Auditorium E 1.2

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir freuen uns, Sie zur Generalversammlung 2007 der Sektion Zürich einzuladen.

Vor dem geschäftlichen Teil der Mitgliederversammlung wird

Werner Hertzog, Direktor der Pensionskasse des Bundes PUBLICA,
über den **aktuellen Stand der Umsetzung des Beitragsprimats bei unserem
Vorsorgewerk**
referieren.

Traktanden:

1. Grussbotschaft des Zentralpräsidenten der VKB, Peter Büttiker
2. Bericht über das Geschäftsjahr 2007
3. Ersatzwahlen
4. Tätigkeitsprogramm 2008
5. Verschiedenes.

Nach dem geschäftlichen Teil der Mitgliederversammlung treffen sich Mitglieder und Gäste zum traditionellen Apéro vor dem Hörsaal E 1.2 im Foyer F (Uhrenhalle).

Wir bitten Sie, Ihre Kolleginnen und Kollegen auf die Veranstaltung aufmerksam zu machen. Gäste sind willkommen!

Der Sektionsvorstand

Zentralvorstand 2007/2008

Geschäftsleitung:

Zentralpräsident

Peter Büttiker, Fürspr., VBS

Vizepräsident

Martin Bolliger, dipl. Ing. ETH, UVEK

Generalsekretär

Peter Ritschard, pens. SBB

Stellvertretender Generalsekretär

Paul Neuenschwander, Oberst, VBS

Zentralkassier

Erwin Steuri, VBS

Redaktor

Christian Furrer, Dr.jur, pens. UVEK

Beizogene Mitglieder

Albert Fritschi, lic.oec.publ., pens.

ETH-Rat

Margrith Bachmann, pens. VBS

Michaela Rickenbacher, Dr. jur., EFD

Beisitzer:

Angelo Rabiolo, lic.HEC, EDI

Pius Berni, EFD

Beat Jung, Rechtsanwalt, pens. EFD

Jacob Gut, Prof.Dr.sc.techn., pens. ETH

Philippe Thalmann, Prof. Dr. phil., EPFL

Waldemar Eymann, Div.a.D, pens. VBS

Hildegard Weber, VBS

Jean-Luc Boillat, EFD

Peter Glättli, dipl.Ing.ETH, EJPD

Alois Kissling, pens. Swisscom

Verbindung zur Sektion:

Zürich/Ostschweiz

EPFL / ETH Lausanne

Militärische Berufskader

VIBABS *)

Grenzwachtoffiziere

CASC *)

CASC *)

*) VIBABS: Vereinigung der InstruktorInnen des BA für Bevölkerungsschutz

CASC: Association of Swiss Communication Cadres and Specialists

Mitgliedschaft VKB

Aktive und pensionierte Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes oder vergleichbarem Niveau) der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereichs (ab Funktionsstufe 7), 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 ■■■▶ *Eintritte, Adressänderungen, 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 der damit verbundenen Vergünstigungen / Rabatten (zB KPT, Zurich Connect) zur Folge hat.

Auskünfte ■■■▶ Geschäftsstelle VKB:
Tel. 041 329 22 28 / Fax 041 329 22 04
office@vkb-acc.ch

Mitglieder des Zentralvorstands (Seite 1):

■■■▶ vorname.name@vkb-acc.ch

Personalpolitik auf Kollisionskurs	6
Bundespersonalrecht. Entscheide vom 29. August 2007	8
Lohnmassnahmen 2008/2009. Absichten des EFD	12
Stellungnahme der VKB zu den Lohnmassnahmen 2008/2009	13
Teuerungszulage auf den Renten des Bundespersonals	15
ETH-Bereich. Lohnmassnahmen 2008	17
Personalbefragung 2007 in der Bundesverwaltung	18
Flexibilisierung des Rücktrittsalters beim Bund	22
Eidgenössisches Personalamt	23
Reformen in Verwaltung und Armee	25
VBS. Festhalten am Verteidigungsattachée-Dienst	31
Bundesamt für Bauten und Logistik	32
Pensionskassen des Bundes	33
Unternehmungen des Bundes	34
Parlamentarische Vorstösse	37
Varia. Mitgliederbeitrag	38
Die VKB in Stichworten	39
Zurich Connect: Sicherer Schutz für Ihre sieben Sachen	41

Personalpolitik auf Kollisionskurs

Günstige Aussichten für die Wirtschaft und die öffentlichen Finanzen

Die Schweizer Wirtschaft ist in voller Fahrt. Und die Prognosen für das nächste Jahr sind, trotz der Kreditkrise in den USA, weiterhin günstig. Die Arbeitslosenquote sinkt. Auf dem Arbeitsmarkt mangelt es an hoch qualifizierten Arbeitskräften. Die Löhne sollten im Jahre 2008 erstmals seit fünf Jahren auf breiter Front wieder deutlich ansteigen, sagen Experten. Bundesrätin Leuthard erachtet für die Privatwirtschaft 3 Prozent Reallohnerhöhung für 2008 in Anbetracht des Wirtschaftswachstums als angemessen.

Den Bundesfinanzen geht es, nach einer langen Defizitperiode, entschieden besser. Die Finanzrechnung des Bundes 2005 schloss mit einem Defizit von 100 Millionen Franken ab, jene für 2006 verzeichnete einen Überschuss von 2,5 Milliarden Franken. Für das laufende Jahr wird der Überschuss auf 3,4 Milliarden Franken geschätzt. Und der Voranschlag des Bundes für das Jahr 2008 sieht einen Überschuss von 1,2 Milliarden Franken vor.

Finanzpolitik anstelle von Personalpolitik

Nimmt man den Voranschlag 2008 des Bundes zum Massstab, so dominieren in der Personalpolitik des Bundes aber nach wie vor Sparmassnahmen, Abwarten und Zurückhaltung. «Eine moderate Lohnerhöhung ab 2009 wird erwogen», gab das Eidg. Finanzdepartement in einer Pressemitteilung vom 28. September bekannt. Forderungen der Personalverbände nach einer *kräftigen Reallohnerhöhung für 2008* wurden darin aber aus finanziellen Gründen im Voraus abgelehnt. Diese Stellungnahme relativiert die Ende November stattfindenden Lohnverhandlungen bereits im Vorfeld.

Ebenso will das Eidg. Finanzdepartement von der Ausrichtung einer *Teuerungszulage auf den Renten des Bundespersonals* nichts wissen. Die Rentner des Bundes sind bezüglich Teuerungsausgleich in den Jahren 2005, 2006 und 2007 leer ausgegangen. Nach dem Willen des Eidg. Finanzdepartementes sollen sie weiterhin den Kaufkraftverlust auf ihren Renten selber tragen und auch in Zukunft ein Sparopfer erbringen.

Überalterung und Abwanderung

Der Bund hat den geplanten Abbau um 3'600 Stellen (Stand Ende Juni: 2'600) schon bisher weitgehend über vorzeitige Pensionierungen älterer Mitarbeiter vorgenommen. Dennoch steigt das Durchschnittsalter des Bundespersonals und liegt

heute bereits bei 43 Jahren. Zwei Drittel der Mitarbeitenden des Bundes sind heute mehr als vierzig Jahre alt.

Laut Personalumfrage 2007 denken 30 Prozent der Befragten häufig darüber nach, eine Stelle ausserhalb ihrer Verwaltungseinheit zu suchen.

Das Eidg. Personalamt schätzt, dass im Jahre 2008 bis zu 2'300 Bundesangestellte in Pension gehen werden. Das sind 1'600 mehr als im Durchschnitt der vergangenen Jahre. Grund dafür ist der Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat in der beruflichen Vorsorge, der am 1. Juli 2008 stattfinden wird.

Der Bund hat schon heute Mühe, junge und gut ausgebildete Mitarbeitende zu gewinnen und ihren Verbleib im Bundesdienst auf längere Frist sicherzustellen: die Bundesverwaltung verlor in den letzten sieben Jahren 8 Prozent der unter Vierzigjährigen. Bei den bis Dreissigjährigen ist die Fluktuationsrate mit mehr als 10 Prozent sehr hoch.

Diese Erkenntnisse sind nicht neu, sie werden aber bis heute nicht ernst genommen.

Lohnrückstand: Diagnose ohne Therapie

Die Lohnvergleichsstudie und die Pensionskassenvergleichsstudie vom Dezember 2005 zeigten auf, dass sich das Lohnniveau der Bundesverwaltung im Vergleich zur Privatwirtschaft gesenkt hat und dass die Leistungen der PUBLICA nur knapp im Markt liegen. In einer Pressemitteilung vom 12. Dezember 2005 kündigte das EFD an, dass es dem Bundesrat bis im Sommer 2006 Empfehlungen unterbreiten werde, wie die Anstellungsbedingungen der Bundesverwaltung auf konkurrenzfähigem Niveau gehalten werden können. Diese Ankündigung blieb bis zur Erklärung vom 28. September 2007, wonach *ab 2009* eine moderate Lohnerhöhung erwo-gen werde, ohne Folge.

Werden im Jahr 2008 weiterhin keine gezielten Massnahmen getroffen, so wird der Bund als Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt für Kader je länger desto mehr ins Hintertreffen geraten. Die Bundesverwaltung riskiert, ihre Aufgaben in Zukunft nicht mehr im erforderlichen Umfang und in der notwendigen Qualität erfüllen zu können.

Erleichterung der Kündigungen beim Bund?

Während das Eidg. Finanzdepartement bei der Lohnpolitik auf der Bremse steht, treibt es – trotz der schweren Bedenken der Personalverbände – die Arbeiten für eine Revision des Bundespersonalgesetzes rasch voran. Wichtigstes Ziel ist dabei die Erleichterung der Kündigungen beim Bund: «flexiblere Regelung der Gründe, wel-

che die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen». Damit wird dem Anliegen des Bundesrates, dank erleichterten Kündigungen beim Bund Personal schneller los zu werden, hohe Priorität beigemessen.

Die Bestimmungen des Bundespersonalgesetzes sollen insgesamt weitgehend dem Obligationenrecht angenähert werden. Damit wird ein Wettbewerbsvorteil preisgegeben. Denn bisher konnten die öffentlichen Arbeitgeber nicht nur interessante Arbeitsplätze, sondern auch ein höheres Mass bezüglich *Sicherheit des Arbeitsplatzes* anbieten als die privaten Arbeitgeber. Viele blieben im öffentlichen Dienst, auch wenn der Arbeitgeber bei der Lohnentwicklung nicht voll an der Spitze mithalten konnte. Der Abbau des Kündigungsschutzes gefährdet die Unabhängigkeit der Verwaltung und vermindert den Schutz vor willkürlichen Kündigungen.

Bundespersonalrecht. Entscheide vom 29. August 2007

Revision des Bundespersonalgesetzes

Der Bundesrat hat das EFD im Rahmen der Bundesverwaltungsreform am 7. September 2005 beauftragt, Möglichkeiten einer Vereinfachung und eines Abbaus der Regelungsdichte in Personalangelegenheiten und im Personalrecht auszuarbeiten. Am 29. November 2006 sprach sich der Bundesrat für eine Revision des Bundespersonalgesetzes und gegen dessen Ablösung durch das Obligationenrecht aus.

Der Bundesrat hat am 29. August aufgrund einer Aussprache die *Stossrichtung der Gesetzesrevision bekräftigt*. Diese sind:

- Flexiblere Regelung der Gründe, welche die Änderung und die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen
- Ersatz der Pflicht zur Weiterbeschäftigung nach ungültiger Kündigung durch den Arbeitgeber durch eine weiter gefasste Pflicht des Arbeitgebers zur Unterstützung des beruflichen Fortkommens
- Vereinfachung des Entscheid- und Streiterledigungsverfahrens
- Erweiterung der Möglichkeiten für die Anstellung von ganzen Personalkategorien und Personen nach dem Obligationenrecht
- Stärkung von Steuerungs- und Controllingmassnahmen im Personalmanagement.

Die Vernehmlassungsvorlage wird dem Bundesrat vor Ende Jahr unterbreitet; die Vernehmlassung wird in der Folge eröffnet. Die Botschaft zur Revision des Bundes-

personalgesetzes soll nach heutiger Planung Ende 2008 durch den Bundesrat genehmigt und von diesem zuhanden des Parlaments verabschiedet werden. Das revidierte Bundespersonalgesetz dürfte somit – je nach Verlauf der parlamentarischen Debatte – im Jahr 2010 in Kraft treten.

Anpassungen am Lohnsystem des Bundes

Das heutige Lohnsystem des Bundes wurde im Jahr 2002 eingeführt. Obwohl es einen wesentlichen Schritt in Richtung einer ziel- und ergebnisorientierten Entlohnungspolitik ermöglichte, enthält es nach wie vor Automatismen, die der Leistungsbeurteilung zu wenig Raum lassen.

Am 29. November 2006 nahm der Bundesrat Kenntnis von den Vorarbeiten zu einem Lohnbandsystem. Im Mai 2007 priorisierte er die verschiedenen Projekte im Personalbereich der Bundesverwaltung und sistierte die Arbeiten am Lohnbandsystem bis Ende 2010. Er beauftragte das EFD aufzuzeigen, wie das heutige Lohnsystem optimiert werden kann. Die vom Bundesrat heute beschlossenen Optimierungsmassnahmen werden im Jahr 2008 umgesetzt und auf den 1. Januar 2009 in Kraft treten. Es handelt sich um:

- *Vereinfachung des Prämiensystems:*
Die heutige Einsatzprämie und die Anerkennungsprämie werden zu einer Leistungsprämie zusammengeführt.
- *Reduktion der Beurteilungsstufen und Flexibilisierung der Lohnentwicklung:*
Das heutige Beurteilungssystem besteht aus 5 Stufen (C = «entspricht den Anforderungen nicht» bis A++ = «übertrifft die Anforderungen im hohen Mass»). In den vergangenen Jahren pendelte sich bei der Verteilung der Beurteilungen eine Tendenz zur Mitte ein, d.h. zur Beurteilung «entspricht den Anforderungen voll und ganz». Daneben zeigte die Praxis, dass es schwierig ist, bei der Vergabe der Beurteilungsstufe A++ nachvollziehbar zu argumentieren. Ebenso wurde diese Beurteilungsstufe vielfach ausgeblendet. Die erkannten Schwachpunkte sollen nun behoben werden, indem die Beurteilungsstufen von heute fünf auf deren vier reduziert werden. Gleichzeitig müssen die Lohnentwicklungsschritte pro Beurteilungsstufe angepasst werden.

Ausdehnung des Vaterschaftsurlaubes

In den letzten Jahren verstärkte sich die politische Diskussion zum Thema Vaterschaftsurlaub. Sie schloss damit an die gesellschaftliche Rollendiskussion und den Wertewandel an. Die Vorsteherin des Eidg. Volkswirtschaftsdepartements sah im Januar 2007 vor, im EVD einen 5-tägigen Vaterschaftsurlaub einzuführen.

Der Bundesrat erteilte dem EFD in der Folge den Auftrag, ihm Möglichkeiten für einen ausgebauten Vaterschaftsurlaub aufzuzeigen. Mit seiner Haltung wollte der

Bundesrat eine auch in Zukunft *bundesweit einheitliche Urlaubsregelung* gewährleisten. Gleichzeitig kommt er dem Bedürfnis nach einem längeren Vaterschaftsurlaub entgegen.

Der Bundesrat hat nun beschlossen, den Vaterschaftsurlaub in der Bundesverwaltung bei der Geburt eines eigenen Kindes *von derzeit 2 Tagen auf 5 Tage bezahlten Urlaub* auszudehnen. Die Neuerung tritt per 1. Januar 2008 in Kraft. Der Vaterschaftsurlaub ist in den ersten 6 Monaten nach der Geburt zu beziehen. Falls es die betrieblichen und individuellen - z.B. finanziellen - Rahmenbedingungen zulassen, kann der Vaterschaftsurlaub zudem mittels der bereits bestehenden Arbeitszeitmodelle ergänzt und ausgedehnt werden (z.B. unbezahlter Urlaub, Telearbeit, Teilzeitarbeit, Sabbatical).

Der Bundesrat hat das EFD schliesslich beauftragt, eine Gesamtbeurteilung der Ferien- und Urlaubssituation beim Bund vorzunehmen.

Bemerkungen der VKB zu den Entscheiden des Bundesrates

Keine Konsultation der Personalverbände

Einmal mehr hat der Bundesrat personalrechtliche Entscheide getroffen, ohne die Personalverbände vorher anzuhören. Dies erfolgt stets nach dem Motto: zuerst trifft der Bundesrat Entscheide, danach werden die Verbände bei deren Umsetzung konsultiert. Damit wird die seit 2004 geltende Praxis, das gesetzliche Mitspracherecht der Personalverbände zu missachten, fortgesetzt. Denn Artikel 33 Absatz 2 des Bundespersonalgesetzes (BPG) sieht vor, dass die Organisationen des Personals *vor* beabsichtigten Änderungen dieses Gesetzes und *vor* dem Erlass von Ausführungsbestimmungen angehört werden. Die Überschrift zu Artikel 33 BPG lautet: Mitwirkung und Sozialpartnerschaft. Beides scheint zurzeit wenig gefragt.

Revision des Bundespersonalgesetzes: Erleichterung der Kündigungen beim Bund?

Für die beabsichtigte Flexibilisierung des Personalrechts fehlt nach wie vor eine nachvollziehbare Begründung. Das geltende Recht hat den Bund jedenfalls nicht daran gehindert, im Rahmen der Sparprogramme bisher über 2'600 Stellen abzubauen. *Ein ausgewiesener Bedarf nach Anpassung des Kündigungsrechts ist nicht ersichtlich.*

Die Personalverbände haben dem Vorsteher des EFD schon im Januar 2007 ihre Bedenken gegen die geplante Revision des Gesetzes vorgetragen und nach Begründungen verlangt. Sie stehen bis heute aus. In der Zwischenzeit wurde kaum etwas unternommen, um einen Konsens über die Revision des Bundespersonalgesetzes anzustreben. Über die Vereinfachung von Formalitäten und Verfahren beim Bun-

despersonalgesetz kann aus Sicht der VKB durchaus verhandelt werden.

Im öffentlichen Sektor nimmt der Arbeitgeber Bund eine führende Rolle ein. Auch wenn er bei der Lohnentwicklung nicht voll an der Spitze mithalten kann, so bietet er nach wie vor interessante Arbeitsplätze und ein höheres Mass bezüglich *Sicherheit des Arbeitsplatzes* an. Mit dem geplanten Abbau des Kündigungsschutzes würde dieser Vorteil preisgegeben. Zudem wird der Bund mit dem neuen PUBLICA-Gesetz für Personen ab Alter 45 an Attraktivität verlieren. Damit ist die Grenze des Zumutbaren überschritten.

Es liegt auf der Hand, dass der *Abbau des Kündigungsschutzes die Unabhängigkeit der Verwaltung gefährdet*; die Verwaltung würde «verpolitisiert». Dritte könnten leichter als heute Druck auf die Verwaltung ausüben. Der Schutz vor willkürlichen Kündigungen wäre nicht mehr gewährleistet.

In Teilbereichen (z.B. militärisches Berufspersonal, Zoll) hat der Bund schon heute Mühe, neue Mitarbeitende zu rekrutieren. *Für den Bund kann es heute und morgen nicht primär darum gehen, dank erleichterten Kündigungen Personal schneller los zu werden. Sondern darum, das vorhandene Personal zu halten und neues zu gewinnen.*

Anpassungen am Lohnsystem des Bundes

Die beschlossenen Anpassungen am Lohnsystem des Bundes sollen anfangs 2009 in Kraft treten. Sie bilden einen Zwischenschritt auf dem Weg zu einem neuen Lohnsystem mit Lohnbändern, das nach dem Jahre 2010 eingeführt werden soll.

Ausdehnung des Vaterschaftsurlaubes auf fünf Tage

Diese Neuerung ist erfreulich. Sie ist wohl Frau Bundesrätin Leuthard zu verdanken, die im Januar 2007 mit einer departementalen Lösung vorgeprellt war. Allerdings ist anzunehmen, dass das EFD bei der Gesamtbeurteilung der Ferien- und Urlaubssituation alles unternehmen wird, um die gewährten drei Tage andernorts wieder zu kompensieren.

Lohnmassnahmen 2008/2009. Absichten des EFD

Teuerungsausgleich 2008 für das Bundespersonal

Im Sommer 2004 wurde mit den Personalverbänden das Gesamtpaket Lohnmassnahmen/berufliche Vorsorge ausgehandelt. Darin ist festgelegt worden, dass die Teuerung ab dem Jahr 2004 bis zum Primatwechsel erst ab erfolgtem Systemwechsel in der beruflichen Vorsorge voll ausgeglichen wird.

Im gegenwärtigen Zeitpunkt ist auf den Löhnen eine über drei Jahre aufgelaufene Teuerung von 2,8 Prozent auszugleichen (Teuerung von 4 Prozent abzüglich Lohnerhöhung von 1,2 Prozent). Im Voranschlag 2008 stehen für diesen Ausgleich nach dem Primatwechsel insgesamt 70 Millionen Franken zur Verfügung.

Im Weiteren soll für die erste Jahreshälfte ein Ausgleich von 0,95 Prozent (= Umfang der halben März-Zulage 2007) gewährt werden. Die Zulage soll versichert werden. Im Voranschlag 2008 sind dazu knapp 40 Millionen eingestellt. Ohne diese Massnahme hätte das Bundespersonal gegenüber 2007 eine Bruttolohneinbusse zu verzeichnen.

Die beiden Massnahmen im Umfang von total 110 Millionen gleichen die seit dem Jahr 2004 aufgelaufene Teuerung von 4 Prozent voll aus.

Moderate Lohnerhöhung ab 2009 wird erwogen

Die Massnahmen zum Ausgleich der Teuerung tragen den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt nicht in gebührender Masse Rechnung. Die Löhne in der Privatwirtschaft sind in der letzten Zeit teilweise deutlich gestiegen. Für verschiedene Bereiche der Bundesverwaltung ist es darum schwierig geworden, geeignetes Personal zu rekrutieren und zu halten. Hinzu kommt, dass die Neugestaltung der beruflichen Vorsorge in vielen Fällen zu einer Lohneinbusse führen wird. Ohne mittelfristige Lohnkorrektur wird sich die Konkurrenzfähigkeit der Bundesverwaltung weiter verschlechtern.

Um die Wettbewerbsfähigkeit des Bundes als Arbeitgeber etwas zu verbessern, wird für das Jahr 2009 neben dem Ausgleich der Teuerung (Prognose 1,1 Prozent) eine *Reallohnerhöhung im Umfang von 1,0 Prozent für das gesamte Personal* in Erwägung gezogen. Zusätzlich vorgesehen sind *spezifische Massnahmen im Kaderbereich von ebenfalls 1,0 Prozent*; in diesem Bereich sind die Löhne kaum mehr konkurrenzfähig.

Für die Reallohnerhöhung und die Massnahmen im Kaderbereich sind im Finanzplan je 40 Millionen Franken eingestellt. Der Bundesrat wird den Finanzplan im Januar 2008 verabschieden. Definitiv wird das Parlament darüber entscheiden.

Die Personalverbände wurden im Begleitausschuss der Sozialpartner vom 22. August 2007 über die geplanten Lohnmassnahmen informiert. In der Zwischenzeit haben sie dem EFD ihre Eingaben für die Lohnverhandlungen im Spätherbst schriftlich unterbreitet.

Mehrjährigen Planungshorizont verfolgen

Bei der Planung der Lohnmassnahmen für das Bundespersonal kann das EFD nicht nur auf das Wirtschaftswachstum und die Lohnabschlüsse der Wirtschaft abstellen. Die Planung der Lohnmassnahmen des Bundes muss im Einklang mit seiner Personal- und Finanzpolitik erfolgen. Die Lohnmassnahmen folgen einem mehrjährigen Planungshorizont, was eine isolierte Jahresbetrachtung einschränkt.

Mit den in den vergangenen Jahren gewährten sowie den für 2008 und 2009 geplanten Lohnmassnahmen wird sowohl den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt als auch den finanziellen Möglichkeiten des Bundeshaushalts Rechnung getragen. In Rechnung zu stellen ist dabei namentlich, dass der Personalaufwand insgesamt vom Voranschlag 2007 zum Voranschlag 2008 um 2,1 Prozent wächst. Forderungen nach einer «kräftigen» Reallohnerhöhung für 2008, die angesichts der gegenwärtigen Hochkonjunktur schon erhoben worden sind, lehnt das EFD aus den angeführten Gründen ab.

Stellungnahme der VKB zu den Lohnmassnahmen 2008/2009

Verbindliche Absichtserklärung?

Bei der Pressemitteilung des EFD vom 28. September handelt es sich um die Bekanntgabe von Absichten des Departementes. Der Bundesrat hat von diesen Absichten bloss Kenntnis genommen. Er ist also daran nicht gebunden. Für das Eidg. Finanzdepartement handelt es sich aber um *feste Absichten*. Zwar finden Ende November noch Lohnverhandlungen mit den Personalverbänden statt. Die in Eingaben der Verbände geforderte Reallohnerhöhung für das Jahr 2008 wird aber schon jetzt vom Departement entschieden abgelehnt. Die Eingabe der VKB datiert vom 18. Juni 2007. Bei dieser Sachlage stellt sich die Frage, welche Bedeutung diesen Lohnverhandlungen noch zukommen kann.

Für das Jahr 2008 sind im Voranschlag 2008 des Bundes Mittel eingestellt für den Ausgleich der Teuerung. Über den Finanzplan 2009 – 2011 und damit über die Reallohnerhöhung 2009 wird der Bundesrat im Januar 2008 entscheiden.

Im Voranschlag 2008 des Bundes sind keine Mittel vorgesehen für eine Anpassung der *Teuerung auf den Renten des Bundespersonals*.

Die vom EFD geplanten Lohnmassnahmen im Einzelnen

Für das erste Halbjahr 2008 ist eine unversicherte Zulage von rund einem Lohnprozent vorgesehen. Mit dem Primatwechsel bei der Pensionskasse des Bundes auf den 1. Juli 2008 soll der Einbau der seit 2004 aufgelaufenen Teuerung von schätzungsweise 2,8 Prozent in den Lohn erfolgen.

Für das Jahr 2009 sind finanzielle Mittel für eine Realloohnerhöhung im Finanzplan eingestellt: 1 Prozent Realloohnerhöhung für das gesamte Personal, spezifische Massnahmen im Kaderbereich von ebenfalls einem Prozent. Dazu kommt der Ausgleich der Teuerung (Prognose 1,1 Prozent).

Die Beschlüsse des Bundesrates vom 19. September 2007 zum Voranschlag 2008 des Bundes sehen keine Realloohnerhöhung im nächsten Jahr vor.

Es braucht eine Realloohnerhöhung im Jahre 2008

Die Staatsrechnung des Bundes für das Jahr 2006 schloss mit einem Überschuss von 2,5 Milliarden Franken ab. Auch für das laufende Jahr sehen die Zahlen (mit einem geschätzten Überschuss von 3,4 Mia. Fr.) sehr gut aus und der Voranschlag des Bundes für das Jahr 2008 sieht einen Überschuss von 1,2 Milliarden Franken vor.

Die besten Argumente für eine Realloohnerhöhung im Jahre 2008 nennt die Pressemitteilung des EFD selber: Anstieg der Löhne in der Privatwirtschaft, Rekrutierungsprobleme des Bundes, bevorstehende Lohneinbussen im Zusammenhang mit dem Primatwechsel bei der PUBLICA.

Dennoch wird vom EFD eine Realloohnerhöhung im Jahre 2008 mit Blick *«auf die finanziellen Möglichkeiten des Bundeshaushalts»* abgelehnt. Diese Begründung überzeugt in keiner Weise.

Die Legislaturperiode 2003 – 2007 stand im Zeichen einer rigorosen Sparpolitik. Die Schulden des Bundes wurden um 10 Milliarden Franken gesenkt, die Ausgaben des Bundes um 5 Milliarden. Auch das Bundespersonal hat namhafte Beiträge zur Sanierung der Bundesfinanzen geleistet. Neben Kürzungen und Verzichten wurden seit 2004 insgesamt über 2'600 Stellen abgebaut. Seit 16 Jahren wurde keine Realloohnerhöhung mehr gewährt.

Die in den Jahren 2003–2006 bewilligten Personalkredite wurden so zurückhaltend ausgegeben, dass Ende Jahr jeweils grosse Kreditreste in der Bundeskasse verblieben: 2003: 33 Millionen, 2004: 171 Millionen, 2005: 173 Millionen, 2006: 172 Millionen.

Laut Personalumfrage 2007 denken 30 Prozent der Befragten häufig darüber nach, eine Arbeit ausserhalb ihrer Verwaltungseinheit zu suchen. Vor der Migration in das Beitragsprimat am 1. Juli 2008 wird es zu einem massiven Abgang von erfahrenen Mitarbeitern kommen, insbesondere auf Kaderstufe. Wird für das Jahr 2008 auf eine Reallohnerhöhung verzichtet, so könnte der Arbeitgeber Bund auf dem Arbeitsmarkt je länger desto mehr ins Hintertreffen geraten.

Teuerungszulage auf den Renten des Bundespersonals

Die VKB hat am 12. September 2007 dem Eidg. Finanzdepartement eine Eingabe betreffend Teuerungszulage auf den Renten des Bundespersonals unterbreitet. Am 28. September hat Bundesrat Merz zu dieser Eingabe Stellung genommen. Im Folgenden drucken wir diesen Schriftenwechsel im Wortlaut ab.

Herrn
Bundesrat Hans-Rudolf Merz
Eidg. Finanzdepartement, 3003 Bern

Bern, 12. September 2007

Teuerungszulage auf den Renten des Bundespersonals

Sehr geehrter Herr Bundesrat

Die Vereinigung der Kader des Bundes gestattet sich, Ihnen hiermit ein Begehren betreffend Teuerungszulage auf den Renten des Bundespersonals zu unterbreiten. Dieses lautet wie folgt:

Für die im Jahre 2007 aufgelaufene Teuerung sind die Renten des Bundespersonals ausserordentlich durch den Arbeitgeber in der Höhe von 50 Prozent an die Teuerung anzupassen.

1. Auf den 1. Januar 2005 wurde die Garantie des halben Teuerungsausgleichs auf den Renten des Bundespersonals (zweite Säule) aufgehoben. Demnach fand bei den Renten des Bundes die letzte Anpassung der Teuerung im Jahre 2004 statt und zwar nur zur Hälfte.
2. Die Rentner des Bundes sind bezüglich Teuerungsausgleichs in den Jahren 2005, 2006 und 2007 leer ausgegangen. Im gleichen Zeitraum wurden die Renten in der ersten Säule (AHV/IV) vom Bundesrat zweimal angepasst: auf den 1. Januar 2005 um 1,9 Prozent und auf den 1. Januar 2007 um 2,8 Prozent.

3. Die Rentner des Bundes haben damit in den letzten drei Jahren ihr Sparopfer erbracht und ihren Beitrag zur Sanierung der Bundesfinanzen geleistet.
4. Die finanziellen Möglichkeiten der Pensionskasse des Bundes erlauben zurzeit keine Anpassung der Renten an die Teuerung.
5. Nach vielen Jahren mit teilweise hohen Defiziten schloss die Finanzrechnung des Bundes 2006 mit einem Überschuss von 2,5 Milliarden Franken ab. Im laufenden Jahr werden die Einnahmen des Bundes deutlich höher ausfallen als budgetiert. Die Schätzungen ergeben ein ordentliches Resultat der Finanzrechnung von 3,4 Milliarden Franken. Auch die Perspektiven für die Folgejahre sehen günstig aus.

Bei dieser Sachlage ist es unseres Erachtens notwendig und gerechtfertigt, eine ausserordentliche Teuerungsanpassung durch die Arbeitgeber gemäss Artikel 5a des PKB-Gesetzes vorzunehmen.

Freundliche Grüsse
Der Zentralpräsident, Peter Büttiker
Vereinigung der Kader des Bundes
Herrn P. Büttiker
Zentralpräsident
Postfach, 3000 Bern 7

Bern, 28. September 2007

Teuerungszulage auf den Renten des Bundespersonals

Sehr geehrter Herr Büttiker

Ihr Schreiben vom 12. September 2007 betreffend Teuerungszulage auf den Renten des Bundespersonals habe ich erhalten und danke Ihnen für Ihr Engagement gegenüber den aktiven wie den pensionierten Mitarbeitenden der Bundesverwaltung.

In erster Linie ist die Pensionskasse des Bundes PUBLICA zuständig für die Teuerungsanpassung der Renten. Die Finanzierung des Teuerungsausgleichs hat im Rahmen der von PUBLICA erzielten Vermögenserträge zu erfolgen. Sind diese finanziellen Möglichkeiten bei PUBLICA nicht gegeben, kann der Bund gemäss PKB-Gesetz den Rentnerinnen und Rentnern eine angemessene ausserordentliche Anpassung gewähren.

Eine Teuerungsanpassung der Renten im heutigen Zeitpunkt würde jedoch zu Ungerechtigkeiten führen, da das aktive Personal in den letzten Jahren ebenfalls auf eine Anpassung verzichten musste und erst in diesem Jahr wieder einen Teuerungsausgleich erhalten hat. Hinzu kommt, dass die Revision des PUBLICA-Gesetzes zu

Leistungseinbussen für die aktiven Versicherten führt, was sie gegenüber den Rentnerinnen und Rentnern benachteiligt.

Eine Anpassung der Renten um die *Hälfte* der im Jahr 2007 aufgelaufenen Teuerung (Teuerung 2007: 1,1 % gemäss Prognose) würde **ca. 100 Millionen Franken** kosten. Trotz der positiven Finanzrechnung des Bundes im letzten Jahr und den guten Prognosen für die nächsten Jahre kann eine Finanzierung in dieser Höhe nicht geleistet werden. Die Überschüsse sind für bereits bekannte Mehrausgaben (Beschlüsse der Eidg. Räte) und den Schuldenabbau vorgesehen.

Daher kann auf Ihr Begehren sowohl aus personal- wie aus finanzpolitischen Gründen leider nicht eingegangen werden.

Mit freundlichen Grüssen
Hans-Rudolf Merz, Bundesrat

Bemerkungen der VKB

Die VKB kann die Begründungen von Bundesrat Merz nicht akzeptieren. Von einer Ungerechtigkeit gegenüber dem aktiven Personal kann seit der Pressemitteilung des EFD vom 28. September keine Rede mehr sein. Denn darin wurde mitgeteilt, dass die über drei Jahre aufgelaufene Teuerung für das aktive Personal im Jahre 2008 voll ausgeglichen wird. Und die Kosten von 100 Millionen Franken fallen bei den absehbaren Überschüssen des Bundeshaushaltes in Milliardenhöhe nicht ins Gewicht. Sie könnten problemlos mit den nicht verbrauchten Mitteln aus den Personalkrediten finanziert werden, die seit 2004 jedes Jahr die Grössenordnung von über 170 Millionen Franken erreichten. Bleibt es bei dieser Haltung des Eidg. Finanzdepartementes, so werden die Rentner des Bundes bezüglich Teuerungsausgleich nach den Jahren 2005, 2006 und 2007 ein weiteres Mal leer ausgehen. Damit wird unseres Erachtens eine Ungerechtigkeit geschaffen.

ETH-Bereich. Lohnmassnahmen 2008

Absichten des ETH-Rates

Der ETH-Rat ist Arbeitgeber für das Personal des ETH-Bereiches. Die Personalverbände, unter ihnen auch die VKB, haben dem ETH-Rat vier Eingaben betreffend Lohnmassnahmen 2008 und Teuerungszulage auf den Renten im ETH-Bereich unterbreitet. Am 15. Oktober hat der ETH-Rat die Personalverbände über seine Absichten informiert.

1,2 Prozent der Lohnsumme für die Steuerung des neuen Lohnsystems

Der ETH-Rat hat beschlossen, wie im laufenden Jahr 1,2 Prozent der Lohnsumme für die Steuerung des neuen Lohnsystems einzusetzen. Diese Lohnmassnahme erfolgt auf den Beginn des Jahres 2008.

Übrige Massnahmen im Gleichschritt mit dem Bundesrat

Was die Teuerung des Jahres 2007 betrifft, hat der ETH-Rat beschlossen, die gleichen Massnahmen anzuwenden, wie sie der Bundesrat für das Personal der Bundesverwaltung beschliessen wird. (Zu den Absichten des Eidg. Finanzdepartementes vgl. den Artikel «Lohnmassnahmen 2008/2009» in dieser Nummer.)

Für reale Lohnerhöhungen im Jahre 2008 sieht der ETH-Rat aus finanziellen Gründen keinen Spielraum.

Mit einer ausserordentlichen Anpassung der Renten an die Teuerung durch den Arbeitgeber wird sich der ETH-Rat dann befassen, wenn der Bundesrat auf eine solche Anpassung eintreten wird.

Aufgrund der durch den ETH-Rat gefassten Beschlüsse erübrigen sich für das kommende Jahr Lohnverhandlungen mit den Personalverbänden.

Personalbefragung 2007 in der Bundesverwaltung

Zusammenfassung der Ergebnisse durch das Eidg. Finanzdepartement

Mitarbeiter/innen engagieren sich stark für ihre Verwaltungseinheit

Im Zentrum der Personalbefragung 2007 stand das organisationale Commitment. Es besteht aus zwei Elementen: Dem affektiven Commitment und dem kontinuierlichen Commitment. Das affektive Commitment drückt das individuelle Engagement und die Identifikation der Mitarbeitenden mit der Verwaltungseinheit aus. Das kontinuierliche Commitment zeigt die gefühlsmässige Bindung der Mitarbeitenden an die Organisation.

Das affektive Commitment des Bundespersonals beträgt 4,6 Punkte auf einer Skala von 1 = sehr tief bis 6 = sehr hoch. Damit sind die Mitarbeitenden engagiert und identifizieren sich mit ihren Verwaltungseinheiten. Identifikation und Engagement sind bei Mitarbeitenden in höheren Lohnklassen stärker ausgeprägt. Die Bindung der Mitarbeitenden an die Organisation fällt eher gering aus (= kontinuierliches Commit-

ment; 4,0 Punkte). Die tiefe Bindung ist auch eine Folge der tieferen Arbeitszufriedenheit (2005: 4,2 Punkte; 2007: 4,1 Punkte), weil mässig zufriedene Mitarbeitende in der Regel häufiger nach alternativen Arbeitsmöglichkeiten suchen als echt zufriedene. Ein weiterer Grund mag in der guten Wirtschaftslage und den damit erhöhten Chancen liegen, ausserhalb der Bundesverwaltung eine passende Stelle zu finden.

MitarbeiterInnen sind weniger resigniert

Die Resignation hat im Vergleich zur Befragung 2005 um 0,2 Punkte abgenommen (2007: 2,5 Punkte). Demzufolge ist nicht mehr jede/r dritte Mitarbeitende resigniert und glaubt nicht mehr an Verbesserungen, sondern nur noch jeder fünfte. Die nach der letzten Befragung eingeleiteten Massnahmen zeigen offenbar Wirkung. Die Resignation ist bei Mitarbeitenden mit über zehnjährigen Arbeitsverhältnissen stärker ausgeprägt.

MitarbeiterInnen sind offen für Neues

80 Prozent der Mitarbeitenden sind bereit, neue Aufgaben zu übernehmen und verfügen über eine hohe Veränderungsbereitschaft. Etwas weniger Personen wären bereit, die Verwaltungseinheit beziehungsweise den Arbeitsort zu wechseln (78 % bzw. 68 %). Die Bereitschaft den Arbeitsort zu wechseln sinkt mit zunehmendem Lebensalter.

Welche Faktoren beeinflussen das Commitment des Bundespersonals hauptsächlich?

Der stärkste Treiber für das affektive Commitment ist die Public Service Motivation. Mit dieser sind spezifische Motivationsfaktoren bei Mitarbeitenden in öffentlichen Verwaltungen gemeint: Interesse für Politik, Engagement für die Gesellschaft, Wertschätzung durch Bundesrat und Parlament.

Rund 50 Prozent der Mitarbeitenden interessieren sich stark für Politik und sehen ihre Arbeit als wichtigen Teil des Engagements für die Allgemeinheit. Viele MitarbeiterInnen wählen die Bundesverwaltung aus diesen Gründen somit bewusst als Arbeitgeberin aus. Dieses Ergebnis gilt es künftig insbesondere im Personalmarketing und in der Personalerhaltung zu berücksichtigen. Denn eine *hohe Motivation für den Service Public* stärkt das Engagement der Mitarbeitenden und damit die Leistungsfähigkeit der ganzen Organisation. Negativ bewertet wird die Wertschätzung der Verwaltungsarbeit durch Bundesrat und Parlament (3,0 Punkte).

Zusammenarbeit ist eine Stärke der Bundesverwaltung

Die Zusammenarbeit im Team (4,8 Punkte), der persönliche Zielvereinbarungsprozess (4,6 Punkte) und die Arbeitsinhalte (4,4 Punkte) werden vom Bundespersonal geschätzt und erzielen gute Umfragewerte. Handlungsbedarf besteht vor allem bei den Entwicklungschancen (3,5 Punkte), der Anpassungsfähigkeit der Verwaltungseinheiten (3,7 Punkte) und dem Zusammenhalt in der Organisation (3,9 Punkte). Diese Themenbereiche wirken sich nebst den Faktoren der Public Service Motivation besonders stark auf das Commitment und damit auf die Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden und Organisation aus.

MitarbeiterInnen fühlen sich gesund

75 Prozent der antwortenden Mitarbeitenden stufen ihre physische Gesundheit als gut bis sehr gut ein; beim psychischen Gesundheitszustand sind es 65 Prozent (2005: 67 % bzw. 57 %). Am stärksten beeinträchtigt wird der Gesundheitszustand am Arbeitsplatz durch Stress, Verunsicherung aufgrund von Veränderungen im Arbeitsumfeld und durch das Arbeitsklima (gleiche Ergebnisse wie 2005).

Weiteres Vorgehen

Auf Stufe Bundesverwaltung werden die Erkenntnisse aus der Personalbefragung in erster Linie dazu dienen, die Bereiche Personalmarketing sowie die Aus- und Weiterbildung der Kader gezielter auszugestalten. Dies wird beispielsweise durch eine stärkere Ausrichtung auf die Faktoren der Public Service Motivation sowie auf die Stärkung der Lern- und Innovationsbereitschaft erfolgen.

Die Verwaltungseinheiten werden nach der Analyse ihrer spezifischen Ergebnisse je eigene gezielte Massnahmen ausarbeiten und umsetzen. Diese ergänzen die Massnahmen auf Stufe Bund. Die Massnahmen sollen auf allen Ebenen periodisch überprüft und durch eine aktive Kommunikation begleitet werden.

Bemerkungen der VKB zum Ergebnis der Personalbefragung 2007

Der Wortschatz der deutschen Standardsprache umfasst ca. 75'000 Wörter, die Gesamtgrösse des deutschen Wortschatzes wird vom Duden auf 300'000 bis 500'000 Wörter geschätzt. Diese grosse Menge reicht offensichtlich nicht aus, um bei der Beschreibung der Befindlichkeit des Bundespersonals Anglizismen wie das *Commitment* zu vermeiden. Diesen «Fortschritt» verdanken wir dem Kompetenzzentrum für Public Management an der Universität Bern.

Zunächst gilt es festzustellen, dass die Ergebnisse 2007 nicht mit den Ergebnissen früherer Befragungen verglichen werden können. Denn das Eidg. Finanzdeparte-

ment hat nach der Personalbefragung 2005, die ein tristes Stimmungsbild ergab, die mit der Durchführung beauftragte Firma gewechselt. Zudem standen 2007 für das EFD nicht mehr die Arbeitszufriedenheit und die Motivation der Mitarbeitenden im Zentrum. Neu geht es vielmehr um die Identifikation, das Engagement und die Bindung des Personals gegenüber der Organisation. Die Fragestellungen haben sich somit wesentlich verändert.

Die Zusammenfassung des EFD zeichnet vorwiegend ein rosiges Bild der Situation: die Mitarbeitenden engagieren sich stark und identifizieren sich mit ihrem Arbeitgeber. Gegenüber 2005 ist die Resignation des Bundespersonals gesunken.

Wer den 13 Seiten umfassenden Bericht im Detail studiert, findet darin viele Feststellungen, die zu denken geben.

So ist von der «*tendenziell tiefen Bindung der Mitarbeitenden gegenüber ihrer Verwaltungseinheit*» die Rede: 30 Prozent der Befragten denken häufig darüber nach, eine Arbeit ausserhalb ihrer Verwaltungseinheit zu suchen.

Die von den Mitarbeitenden empfundene *Wertschätzung ihrer Arbeit durch Bundesrat und Parlament* ist mit 3,0 Punkten vergleichsweise tief.

Die *Entwicklungschancen in der Bundesverwaltung* werden mit durchschnittlich 3,5 Punkten negativ beurteilt. Nur ein knappes Drittel der Befragten sieht die Veränderungen in der Bundesverwaltung als Chance für eine berufliche Weiterentwicklung.

Knapp 60 Prozent der Befragten sind der Ansicht, dass die *Eigenverantwortung und Selbstständigkeit der Mitarbeitenden* nicht oder nur geringfügig gefördert wird.

Sehr unzufrieden (3,5 Punkte) sind die Mitarbeitenden mit dem *Wissenstransfer*, d.h. dem Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen Mitarbeitenden und zwischen Verwaltungseinheiten.

Sehr unzufrieden sind die Mitarbeitenden auch mit den bestehenden *Arbeitsabläufen und Entscheidungsprozessen* (3,6 Punkte).

Auch die *Entlöhnung* erhält mit 3,9 Punkten verhältnismässig schlechte Noten.

Flexibilisierung des Rücktrittsalters beim Bund

Eingabe der VKB vom 10. Juli 2007 an das EFD

Mit den Beschlüssen vom 15. Juni 2007 über die neue Vorsorgeordnung für das Bundespersonal bei der Pensionskasse PUBLICA hat der Bundesrat einen wichtigen Schritt bezüglich Flexibilisierung des Rücktrittsalters beim Bund unternommen. Die Versicherung im Rahmen der beruflichen Vorsorge endet inskünftig spätestens mit Vollendung des 70. Altersjahres für die Erhebung von Sparbeiträgen. Und der Anspruch auf Altersleistungen beginnt spätestens nach vollendetem 70. Altersjahr. Sparbeiträge von weiter beschäftigten Personen sind bis zum 70. Altersjahr rentenbildend. Damit werden beachtliche Anreize für eine Weiterbeschäftigung über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus geschaffen.

Diesem wichtigen Schritt zur Flexibilisierung des Rücktrittsalters auf der *Vorsorgeseite* muss unseres Erachtens ein solcher auf der *arbeitsrechtlichen Seite* folgen. Die VKB hat daher am 10. Juli 2007 dem EFD eine Eingabe mit folgendem Begehren unterbreitet: *Das Arbeitsrecht des Bundes ist so umzugestalten, dass eine Beschäftigung über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus nicht nur in Einzelfällen möglich ist.*

Geltendes Recht

Nach Artikel 10 Absatz 3 des BPG kann der Arbeitgeber *in Einzelfällen* eine Beschäftigung über das ordentliche Rücktrittsalter (64/65) vorsehen.

Nach Artikel 35 der Bundespersonalverordnung (BPV) ist eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus nur dann zulässig, wenn

- geeignete Arbeitskräfte für Aufgaben schwer zu finden sind
- laufende Projekte abzuschliessen sind
- soziale Gründe vorliegen.

Die Problematik dieser Bestimmungen wird besonders beim Primatwechsel der Pensionskasse PUBLICA auf den 1. Juli 2008 sichtbar. Wenn die Schätzungen des Eidg. Personalamtes zutreffen, werden vor der Migration bis zu 2'500 ältere Angestellte des Bundes sich vorzeitig pensionieren lassen.

Wenn jede dieser vakant werdenden Stellen wieder besetzt würde, müsste die Bundesverwaltung ab dem zweiten Semester 2008 innert Jahresfrist an jedem Arbeitstag über 10 neue Mitarbeitende anstellen!

Im Interesse des Wissenserhaltes wäre die Weiterbeschäftigung Rücktrittswilliger der Jahrgänge 1943–1948 nahe liegend. Sie ist indessen unter dem geltenden Recht nur unter sehr restriktiven Bedingungen möglich und unattraktiv:

Forderungen der VKB

Die Vereinigung der Kader des Bundes hat daher die Überprüfung des Artikels 10 des Bundespersonalgesetzes verlangt.

Darüber hinaus haben wir eine rasche Revision der Bundespersonalverordnung gefordert, um den Handlungsspielraum zur Flexibilisierung des Rücktrittsalters beim Bund auszuschöpfen.

Antwort des EFD vom 21. August 2007

Das Eidg. Finanzdepartement ist der Auffassung, dass Artikel 35 der Bundespersonalverordnung offen genug formuliert sei, um in Einzelfällen Vereinbarungen über eine Weiterbeschäftigung über das AHV-Alter hinaus zu treffen. Es sieht daher keine Änderung der Bundespersonalverordnung vor. Bei der angekündigten Revision des Bundespersonalgesetzes soll neu auf Gesetzesstufe kein Alter mehr festgesetzt werden, bei dessen Erreichen das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung endet.

Eidgenössisches Personalamt

Definitive Regelung der Leitung

Mit der Strategie des Bundesrats zur Sanierung des Haushalts hat sich in den letzten Jahren auch die Personalpolitik und das Personalwesen auf neue Herausforderungen ausrichten müssen. Sie führten im September 2005 zum freiwilligen vorzeitigen Altersrücktritt von Direktor Peter Hablützel, der das Eidg. Personalamt (EPA) seit 1989 geleitet hatte.

Angesichts der anstehenden Reformen im Personalwesen übertrug der Bundesrat die Leitung des EPA bereits ab dem *1. Oktober 2005* als Senior Consultant *ad interim* und im Sinne eines Management auf Zeit Juan F. Gut. Diese Lösung stellte sicher, dass das Tagesgeschäft in einer schwierigen Situation gesichert und die laufenden und anstehenden Reformen im Sinne des Bundesrats vorangetrieben wurden. Gleichzeitig präjudizierte diese Lösung die Reformen im Personalwesen nicht.

Inzwischen hat der Bundesrat verschiedene Reformschritte im Personalbereich eingeleitet bzw. umgesetzt, gleichzeitig wurde das EPA unter der Führung von Juan F. Gut neu ausgerichtet:

- Das PUBLICA-Gesetz wurde revidiert. Der Wechsel zum Beitragsprimat ist auf den 1. Juli 2008 vorgesehen.

- Der Bundesrat hat Richtungsentscheide für die Weiterentwicklung der Personalpolitik des Bundes gefällt (Revision des Bundespersonalrechts, Anpassungen im Honorierungssystem, Neuerungen in der Aus- und Weiterbildung).
- Im Rahmen der Bundesverwaltungsreform wurden die Rollen im Personalwesen des Bundes geklärt sowie die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen zwischen dem EPA und den Departementen neu zugeteilt.

Der Bundesrat hat deshalb am 28. September entschieden, die Leitung des EPA als dem Fachamt des Bundes für die Personalpolitik definitiv zu regeln.

Rücktritt von Juan F. Gut

Juan F. Gut hat sich entschieden, von der Möglichkeit des freiwilligen vorzeitigen Altersrücktritts Gebrauch zu machen und sich neuen Herausforderungen in der Privatwirtschaft zu stellen.

Das EFD wird die Stelle des Direktors EPA demnächst ausschreiben. Um die Weiterarbeiten an den Reformen nicht zu gefährden und einen reibungslosen Übergang sicherzustellen, wird das Mandat von Juan F. Gut als Direktor EPA ad interim bis *Ende Mai 2008* verlängert.

Der Vorsteher des EFD, Bundesrat Hans-Rudolf Merz, drückt Juan F. Gut schon jetzt seinen Dank und die Anerkennung für die geleistete Arbeit aus. Juan F. Gut hat das EPA in einer schwierigen Zeit übernommen und sicher in die Neuausrichtung geführt.

Bemerkungen der VKB

Direktor Hablützel und insbesondere auch Bundesrat Villiger (1995-2003) waren engagierte Verfechter der Sozialpartnerschaft und verlässliche Verhandlungspartner. Und das Eidg. Personalamt war eine starke zentrale Fachstelle des Bundes.

Seit 2005 hat sich die Situation entscheidend geändert. Die Sozialpartnerschaft steckt in der Krise, zumindest was die Beziehungen zwischen Bundesrat Merz und den Personalverbänden betrifft. Das Eidg. Personalamt hat aufgrund der Reformen seine starke Stellung eingebüsst: es wurde personell um rund die Hälfte reduziert und fungiert jetzt als Organ auf der strategischen Ebene. Und seine Leitung wird nun insgesamt während mehr als zwei Jahren ad interim wahrgenommen.

Reformen in Verwaltung und Armee

Neues Bundesgesetz über die Museen und Sammlungen des Bundes

Der Bundesrat hat am 21. September die Botschaft über die Museen und Sammlungen des Bundes an das Parlament überwiesen. Der Entwurf eines Bundesgesetzes über die Museen und Sammlungen des Bundes hat zwei Materien zum Gegenstand: Erstens verpflichtet es sämtliche Museen und Sammlungen des Bundes auf gemeinsame Ziele und erteilt ihnen einen einheitlichen Grundauftrag. Zweitens wird mit dem Gesetz die Rechtsgrundlage für ein Schweizerisches Nationalmuseum geschaffen.

Festlegung der Museumspolitik des Bundes

Der Bund betreibt heute 15 eigene Museen und verfügt über zahlreiche Sammlungen beweglicher Kulturgüter. Bis anhin agieren die verschiedenen Museen und Sammlungen des Bundes weitgehend unabhängig voneinander. Eine Koordination zwischen den Museen und Sammlungen des Bundes fehlt ebenso wie eine Definition der Ziele, die der Bund mit seinen Museen und Sammlungen erreichen will. Das Bundesgesetz über die Museen und Sammlungen des Bundes soll dies ändern. Es verpflichtet die bundeseigenen Museen und Sammlungen auf gemeinsame Ziele und erteilt ihnen einen einheitlichen Grundauftrag.

Schweizerisches Nationalmuseum als Anstalt des öffentlichen Rechts

Die Vorlage enthält auch wichtige strukturelle Neuerungen. Die bisherige «MUSEE-SUISSE-Gruppe», bestehend aus dem Landesmuseum Zürich, dem Château de Prangins und sechs weiteren Museen, soll redimensioniert und zu einer öffentlich-rechtlichen Anstalt verselbstständigt werden. Das zukünftige *Schweizerische Nationalmuseum* soll aus denjenigen Einzelhäusern der bisherigen «MUSEE-SUISSE-Gruppe» bestehen, die klar als kulturhistorische Museen zu qualifizieren sind. Es sind dies das Landesmuseum Zürich, das Schloss Prangins sowie das Forum der Schweizer Geschichte Schwyz. Das Sammlungszentrum in Affoltern am Albis soll ebenfalls der Anstalt Schweizerisches Nationalmuseum angegliedert werden.

Für die übrigen Einzelhäuser der bisherigen «MUSEE-SUISSE-Gruppe» werden neue Lösungen evaluiert. So sollen die Schlossdomäne Wildeggen auf den Kanton Aargau und das Zollmuseum Gandria auf die Eidgenössische Zollverwaltung übertragen werden.

Die vom Bundesrat verabschiedete Vorlage wurde gegenüber der Vernehmlassungsfassung nur marginal geändert: Es haben sich in der Vernehmlassung insgesamt 53 Adressaten geäußert (darunter alle Kantone ohne Kanton Glarus sowie alle Bundesratsparteien). Die deutlich überwiegende Mehrheit der Vernehmlass-

sungsteilnehmer begrüsst den Vorentwurf vollumfänglich oder zumindest in den Kernpunkten.

Bemerkungen der VKB

Der Vorentwurf hatte vorgesehen, *das Personal des Schweizerischen Nationalmuseums privatrechtlich anzustellen*. Gegen diese Absicht hat sich die Vereinigung der Kader des Bundes mit einer Eingabe vom 9. Juli zur Wehr gesetzt. Die Aufgaben der Angestellten der neuen Anstalt des Bundes unterscheiden sich nicht grundsätzlich von den bisherigen. Es gab daher unseres Erachtens keinen Grund für einen Wechsel des Anstellungsrechts. Nach Artikel 14 des Entwurfes untersteht das Arbeitsverhältnis des Personals des Schweizerischen Nationalmuseums – wie bisher – dem Bundespersonalgesetz.

Die neue Revisionsaufsichtsbehörde ist gestartet

Seit dem 1. September 2007 entscheidet die neu geschaffene Revisionsaufsichtsbehörde über die Zulassung von Revisorinnen und Revisoren und beaufsichtigt die Revisionsstellen von Publikumsgesellschaften. Die unabhängige Behörde stellt damit sicher, dass Revisionsdienstleistungen einerseits ordnungsgemäss und in hoher Qualität erbracht werden und dass andererseits internationale Vorgaben, wie die des US-amerikanischen «Sarbanes-Oxley Act», umgesetzt werden.

Die Revisionsaufsichtsbehörde unterhält eine Zulassungsstelle und führt ein öffentliches Register für natürliche und juristische Personen, die gesetzlich vorgeschriebene Revisionsdienstleistungen erbringen. Sie beaufsichtigt Revisionsunternehmen, die Revisionsdienstleistungen für Publikumsgesellschaften erbringen, und unterzieht sie mindestens alle drei Jahre einer Überprüfung. Sie arbeitet mit den spezialgesetzlichen Aufsichtsbehörden, den Börsen, den Strafbehörden, den Zivilgerichten und mit den ausländischen Revisionsaufsichtsbehörden zusammen.

Keine Kosten für den Bund

Die Revisionsaufsichtsbehörde organisiert sich selbst und finanziert sich vollständig über Gebühren für ihre Verfügungen, Überprüfungen und Dienstleistungen sowie über Abgaben der staatlich beaufsichtigten Unternehmen. Das neue Zulassungs- und Aufsichtssystem ist somit für den Bund nicht mit Kosten verbunden.

Umfassende Neuordnung des Revisionsrechts

Das Parlament hat Ende 2005 eine umfassende Neuordnung des Revisionsrechts verabschiedet, welche die Lücken und Mängel des geltenden Rechts behebt. Die entsprechende Änderung des Obligationenrechts (OR) und das Bundesgesetz über

die Zulassung und Beaufsichtigung der Revisoren wurden auch aufgrund von internationalen Entwicklungen, insbesondere im Hinblick auf die Umsetzung des US-amerikanischen «Sarbanes-Oxley Act» und ähnlichen Entwicklungen in der Europäischen Union notwendig. Weiter haben Bilanzskandale und Unternehmenszusammenbrüche im In- und Ausland den Bedarf nach einer glaubwürdigen Revision aufgezeigt.

Neue Finanzmarktaufsicht: Umsetzung beginnt

FINMA als neue Anstalt des öffentlichen Rechts ab 2009

Nach Verabschiedung des neuen Finanzmarktaufsichtsgesetzes (FINMAG) durch die eidgenössischen Räte im Juni 2007 ist die Referendumsfrist per 11. Oktober 2007 unbenutzt abgelaufen. Das FINMAG sieht die *Zusammenführung der Eidgenössischen Bankkommission (EBK), des Bundesamtes für Privatversicherungen (BPV) und der Kontrollstelle für die Bekämpfung der Geldwäscherei (Kst GwG) in einer Behörde* vor, welche als selbstständige öffentlich-rechtliche Anstalt den Namen FINMA tragen wird.

Anfang 2008 wird der Bundesrat auf Antrag des EFD den Verwaltungsrat der FINMA wählen. Dieser wird sich aus sieben bis neun fachkundigen Mitgliedern zusammensetzen, die von den Beaufsichtigten unabhängig zu sein haben. Der Verwaltungsrat wird für eine Amtsdauer von vier Jahren gewählt. Er verantwortet die strategischen Ziele der Behörde zuhanden des Bundesrates, entscheidet über Geschäfte von grosser Tragweite, erlässt die der FINMA delegierten Verordnungen, beschliesst Rundschreiben, überwacht die Geschäftsleitung und sorgt für die interne Kontrolle. Zudem entscheidet der Verwaltungsrat unter Vorbehalt der Genehmigung durch den Bundesrat über die Besetzung der Position der Direktorin oder des Direktors. Diese Position wird 2008 öffentlich ausgeschrieben.

Gleichzeitig mit der Wahl des Verwaltungsrates soll zudem eine Teilkraftsetzung des FINMAG erfolgen. Die FINMA erlangt damit eigene Rechtspersönlichkeit und kann jene Vorkehren in Eigenregie treffen, die für den Aufbau der neuen Behörde zwingend erforderlich sind.

Nicht von dieser Teilkraftsetzung betroffen ist die operative Aufsichtstätigkeit der drei betroffenen Behörden. Diese bleibt bis zur vollständigen Inkraftsetzung des FINMAG vollumfänglich der EBK, dem BPV und der Kst GwG vorbehalten.

Der definitive Start der neuen integrierten Finanzmarktaufsichtsbehörde der Schweiz erfolgt mit der vollständigen Inkraftsetzung des FINMAG auf den 1. Januar 2009.

Auf dem Weg zum Eidg. Nuklear-Sicherheitsinspektorat (ENSI)

Am 22. Juni 2007 verabschiedeten die Eidg. Räte das Bundesgesetz über das Eidg. Nuklear-Sicherheitsinspektorat (ENSIG); die Referendumsfrist ist am 11. Oktober 2007 unbenutzt abgelaufen. Mit diesem Gesetz wird die heutige Hauptabteilung für die Sicherheit der Kernanlagen (HSK) rechtlich verselbständigt und unter der Bezeichnung Eidg. Nuklear-Sicherheitsinspektorat (ENSI) in eine *öffentlich-rechtliche Anstalt des Bundes* überführt.

In einem ersten Schritt treten die den ENSI-Rat betreffenden Bestimmungen des ENSIG auf den 1. Januar 2008 in Kraft, die übrigen auf den 1. Januar 2009. Der Bundesrat hat am 17. Oktober den ENSI-Rat gewählt. Damit kann der ENSI-Rat die erforderlichen Vorbereitungen treffen, die für den Übergang der HSK ins ENSI auf Anfang 2009 erforderlich sind.

Der ENSI-Rat ist für die Führung des ENSI verantwortlich. Er wählt die Geschäftsleitung des ENSI und legt die strategischen Ziele fest. Dazu gehören namentlich die zukünftigen Tätigkeitsschwerpunkte sowie die Personal- und Ressourcenplanung.

E-Government wird vorangetrieben

Die Nutzung von Mitteln der Informations- und Kommunikationstechnik in Regierung und öffentlichen Verwaltungen, kurz *E-Government*, ist zur messbaren Schlüsselgrösse für eine zeitgemässe Regierung und Verwaltung geworden.

Ziel von E-Government ist es, die *Verwaltungstätigkeit* dank des Einsatzes der Informations- und Kommunikationstechnik so bürgernah, effizient und wirtschaftlich wie möglich zu gestalten.

Am 24. Januar 2007 hat der Bundesrat die von Bund und Kantonen gemeinsam erarbeitete E-Government-Strategie Schweiz als nationale Strategie für die Jahre 2007 bis 2010 verabschiedet.

Ausgehend vom Grundsatz, dass durchgängig elektronische Verwaltungsgeschäfte für Unternehmen, Privatpersonen und die Verwaltung eine Erleichterung dank Bürokratieabbau bedeuten, wurden drei Ziele in der Reihenfolge ihrer Bedeutung definiert:

1. Die Wirtschaft wickelt den Verkehr mit den Behörden elektronisch ab.
2. Die Behörden haben ihre Geschäftsprozesse modernisiert und verkehren untereinander elektronisch.
3. Die Bevölkerung kann die wichtigen – häufigen oder mit grossem Aufwand verbundenen – Geschäfte mit den Behörden elektronisch abwickeln.

Der Bundesrat hat am 29. August die von Bund und Kantonen gemeinsam erarbeitete «*Rahmenvereinbarung über die E-Government-Zusammenarbeit in der Schweiz*» verabschiedet. Die Vereinbarung regelt die Umsetzungsorganisation der E-Government-Strategie Schweiz und bestimmt die Aufgaben der verantwortlichen Gremien. Bundesrat Hans-Rudolf Merz wird dem Steuerungsausschuss mit Vertretern aller föderalen Ebenen vorstehen. Der Bund wird in diesem Gremium zudem durch Bundesrätin Doris Leuthard und durch Bundeskanzlerin Annemarie Huber-Hotz vertreten sein.

Im Rahmen von *Verwaltungsverfahren* sollen Bürger und Bürgerinnen in Zukunft auch auf elektronischem Weg mit den Bundesbehörden verkehren können. Verkehren heisst, eine Eingabe elektronisch an eine Behörde übermitteln können. Die Behörde kann ihrerseits einer Person eine Verfügung auf elektronischem Weg eröffnen, sofern letztere dieser Art der Zustellung ausdrücklich zugestimmt hat. Der Bundesrat hat am 17. Oktober mit dem Erlass einer neuen Verordnung die Modalitäten festgelegt. Die Bundesbehörden sind verpflichtet, bis spätestens in zehn Jahren die erforderlichen technischen und organisatorischen Voraussetzungen zu schaffen.

Rechtlich anerkannte elektronische Unterschrift in der Verwaltung

Im Juli hat das Bundesamt für Informatik und Telekommunikation die Zertifizierung erhalten, um qualifizierte Zertifikate auszustellen, die dem Bundesgesetz über die elektronische Signatur entsprechen. Mit der Erreichung dieses Meilensteins werden der Bund und die Kantone durch das Bundesamt nun in die Lage versetzt, auf dessen Infrastrukturen Dokumente elektronisch zu signieren und dadurch den Datenverkehr mit den Partnern zu vereinfachen.

Die Verwaltung trägt mit Geschäftsfällen wie der elektronischen Einreichung der Mehrwertsteuerabrechnung, dem Rechtsverkehr des Bundesgerichts oder der Verwaltungsbehörden ihren Teil zur breiteren Nutzung der elektronischen Unterschrift bei.

Neue Strukturen für die Militärische Sicherheit

An die Stelle der Organisationseinheiten Territoriale Militärpolizei (Ter MP) und Mobile Militärpolizei (Mob MP) treten ab 1. Januar 2008 die neu geschaffenen vier Militärpolizeiregionen (MP Reg 1 bis 4). Jeder Region werden Einheiten der Territorialen Militärpolizei und der Mobilien Militärpolizei unterstellt, welche die sicherheits-, kriminal- und verkehrspolizeilichen Aufgaben im Armeebereich erfüllen. Sie werden wie bisher im Rahmen von subsidiären Sicherungseinsätzen der Armee die zivilen Gesuchsteller unterstützen. Die Militärpolizeiregionen 1, 3 und 4 werden mittels ihrer Ausbildungszentren eine stufengerechte Ausbildung für die Mitarbeitenden der Militärischen Sicherheit (Mil Sich) und für Partnerorganisationen gewährleisten.

Zum Einsatz gelangen die gleichen Mitarbeitenden der Territorialen Militärpolizei, der Mobilen Militärpolizei und der Ausbildung wie bisher; damit bleiben die bis heute geknüpften Kontakte grösstenteils bestehen.

Geographisch wird die «Région Police Militaire 1» (Reg PM 1) die Westschweiz, die «Militärpolizeiregion 2» (MP Reg 2) die Region Bern, Mittelland und Basel, die «Militärpolizeiregion 3» (MP Reg 3) die Zentralschweiz und das Tessin und die «Militärpolizeiregion 4» (MP Reg 4) Zürich, die Ostschweiz und Graubünden betreuen.

Die Militärische Sicherheit, die im Rahmen der Umsetzung der Armee XXI aus dem ehemaligen Festungswachtkorps, der Militärischen Sicherheit 95, Quereinsteigern aus der zivilen Polizei und Übertritten aus anderen Organisationseinheiten der Armee entstand, wird diesen Strukturwandel Ende 2007 abgeschlossen haben. Bisher war sie in den Sparten Territoriale Militärpolizei (Ter MP), Mobile Militärpolizei (Mob MP), Bereich Ausbildung, Besondere Dienste Militärpolizei (Beso D MP) und Kompetenzzentrum für Kampfmittelbeseitigung und Minenräumung (Komp Zen KAMIR) organisiert. Diese Organisationsform bedingte aber die Schaffung zahlreicher Querschnittsfunktionen, um die Bereiche zu koordinieren und zu steuern.

Das Projekt REGIO 08 hat zum Ziel, eine einheitliche und einfachere Führung der Territorialen Militärpolizei, der Mobilen Militärpolizei und des Bereichs Ausbildung sowie einen Umbau von Stabs- zu Frontstellen zu erreichen. Aufgrund ihres hohen Spezialisierungsgrades und gesamtschweizerischen Einsatzgebietes werden die Besonderen Dienste Militärpolizei und das Kompetenzzentrum für Kampfmittelbeseitigung und Minenräumung nicht in die Regionalstruktur integriert. Ihre Kommandanten sind, wie die Kommandanten der Militärpolizei Regionen, direkt dem Kommandant Militärische Sicherheit, Brigadier Urs Hürlimann, unterstellt.

REGIO 08 hat bei vielen Mitarbeitenden eine gewisse Verunsicherung und Befürchtungen um den Arbeitsplatz und -standort und Entlohnung ausgelöst. Dank der engen Begleitung und laufender Information der Mitarbeitenden mittels Flugblättern, einer persönlichen Information der Kader durch den Kommandanten Militärische Sicherheit im Mai 2007, einem transparenten Stellenbesetzungsprozess und zahllosen Gesprächen wird der Strukturwandel heute als Chance wahrgenommen.

REGIO 08 wird im Dezember 2007 mit einer Feier für alle Mitarbeitenden der Militärischen Sicherheit abgeschlossen. Die designierten Kommandanten der neuen Militärpolizei Regionen werden im Verlaufe des ersten Quartals 2008 in ihrer Region eine Informationsveranstaltung für ihre direkten Partner (Behörden, Polizei, Grenzwachtkorps und andere), die Medien und die Bevölkerung durchführen.

VBS. Festhalten am Verteidigungsattachée-Dienst

Stellungnahme des Bundesrates

Netzwerk mit ausgewiesenem wichtigem Nutzen

In seinem Bericht vom 21. September an die Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates (GPK-N) kommt der Bundesrat zum Schluss, dass der Dienst der Verteidigungsattachées (VA) einen ausgewiesenen wichtigen Nutzen durch ein krisenresistentes und bündnisunabhängiges Netzwerk, Beiträge zur strategischen Lagebeurteilung, Management von Kooperation mit ausländischen Streitkräften und den Austausch von Einsatzerfahrungen erbringt.

Ausserdem spielen die VA bei der Bewältigung von Krisen und Katastrophen eine wichtige Rolle und leisten einen Beitrag zu Sicherstellung von Kontinuität und Nachhaltigkeit von Direktbesuchen auf sicherheitspolitischer und militärischer Ebene sowie als sicherheitspolitische und militärische Berater der Missionschefs vor Ort. Nach Ansicht des Bundesrats können die Leistungen des VA-Dienstes nicht durch andere im Sicherheitsbereich tätigen Instanzen (Polizeiattachés, Migrationsfachleute etc.) ersetzt werden.

Anpassung des Dispositivs der Verteidigungsattachées

Das Dispositiv der VA ist zwingend auf die Kernkriterien auszurichten (Informationsbedürfnisse, Kooperationsbedürfnisse und Bewältigung von Krisen und Konflikten). Der Bundesrat teilt die Einschätzung der GPK-N, dass die Anzahl der Seitenakkreditierungen zu hoch ist und reduziert diese von 56 auf ca. 30. Um schon lange erkannte und bisher nicht abgedeckte Bedürfnisse im VA-Dispositiv zu befriedigen, müssen einzelne Posten auf Stellvertreter verzichten. Mit der gleichen Anzahl Personal werden weniger Staaten besser abgedeckt.

Im Bericht vom 23. Mai 2007 hatte die GPK-N empfohlen, «das heutige System der VA hinsichtlich Aufgaben, Organisation, Effizienz, Zweckmässigkeit und sicherheitspolitischem Nutzen der Schweiz auf internationaler Ebene zu überprüfen und darüber Bericht zu erstatten». Der Bundesrat dankt der GPK-N für die eingehende Analyse des VA-Dienstes und ist überzeugt, dass mit den getroffenen Massnahmen die Effizienz des Dienstes nachhaltig gesteigert werden kann und ersucht die Kommission, das Geschäft abzuschreiben.

Bundesamt für Bauten und Logistik (BBL)

Optimierungspotenzial beim Management der zivilen Bauten des Bundes

Bericht der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates (GPK-N)

Die GPK-N hat am 11. September ihre Untersuchungsergebnisse und die zugrunde liegende Evaluation der Parlamentarischen Verwaltungskontrolle veröffentlicht. Im Fokus ihrer Untersuchung zum zivilen Immobilienmanagement des Bundes stand die Führung und Konzeption dieses Bereichs, die Kompetenzverteilung zwischen den Akteuren, deren Koordination sowie ein Vergleich mit dem Immobilienmanagement bundesverwaltungsexterner Organisationen.

Grosses Immobilienportefeuille des Bundes

Das zivile Immobilienportefeuille des Bundes enthält rund 2'800 Objekte, in denen 22'000 Arbeitsplätze untergebracht sind. Der Wiederbeschaffungswert der Immobilien im Eigentum des Bundes beträgt gegen 5 Milliarden Franken. Die Eidgenossenschaft gehört zu den grossen Bauherren der Schweiz.

Handlungsbedarf

Die GPK-N ortet in verschiedenen Bereichen Handlungsbedarf: So stellt die Kommission eine *Kluft zwischen den strategischen und operativen Zielen* fest. Zwar existieren klare strategische Vorgaben für das BBL, das mit dem zivilen Immobilienmanagement des Bundes betraut ist, es fehlt jedoch teilweise die operative Konkretisierung dieser Ziele. Für die Beurteilung der Zielerreichung sind aus Sicht der GPK-N auch vermehrt Indikatoren beizuziehen.

Auf der Ebene der Prozesse und Strukturen sind stufengerechte Verfahren und Verantwortlichkeiten zu definieren, die bei Meinungsverschiedenheiten zwischen dem BBL und den Benutzerorganisationen (Dienststellen der Bundesverwaltung, welche die Immobilien nutzen) zur Anwendung gelangen sollten. Im Weiteren ist das Qualitätsmanagement des BBL zu verbessern. Die GPK-N stellt fest, dass die betrieblichen Aspekte der Immobilienprojekte des BBL – wie der Unterhalt der Gebäude –und damit auch die Benutzeranforderungen nicht immer ausreichend berücksichtigt werden. Dies kann über den Lebenszyklus einer Immobilie zu Mehrkosten führen, die allenfalls hätten verhindert werden können. Die zukünftigen Betriebskosten sind generell verstärkt zu berücksichtigen und gegenüber dem Parlament im Rahmen der entsprechenden Kreditanträge gebührend auszuweisen.

Ungenügende Kundenorientierung

Ganz allgemein brachte die Untersuchung der GPK-N eine *ungenügende Ausrichtung des BBL auf die Benutzerorganisationen* zu Tage. Diese Erkenntnis ist für die GPK-N von zentraler Bedeutung. Sie fordert dementsprechend den Bundesrat auf, die Kundenorientierung des BBL zu verbessern.

Aber auch seitens der Benutzerorganisationen muss gehandelt werden. Die GPK-N fordert den Bundesrat auf, deren Rechte und Pflichten zu klären sowie deren Strukturen und Instrumente im Bereich des Immobilienmanagements zu vereinheitlichen. Die Kommission verspricht sich davon einen Effizienzgewinn.

Schliesslich ortet die GPK-N auch Optimierungsbedarf beim Informationsfluss zwischen den beteiligten Akteuren (BBL, Benutzerorganisationen, betroffene Generalsekretariate). Teilweise werden wichtige Informationen nicht an die Benutzerorganisationen weitergeleitet oder sie gelangen nicht von den Benutzerorganisationen zum BBL.

Die GPK-N hat zu den identifizierten Optimierungspotentialen zehn Empfehlungen an den Bundesrat gerichtet. Sie erwartet seine Stellungnahme bis Mitte Januar 2008.

Pensionskasse des Bundes

Keine parlamentarische Untersuchungskommission

Parlamentarische Initiative der SVP-Fraktion

Am 26. September hatte der Nationalrat über eine parlamentarische Initiative der Schweizerischen Volkspartei zu entscheiden. Diese hatte die Einsetzung einer parlamentarischen Untersuchungskommission zur Schaffung von Transparenz über die Ursachen der Finanzprobleme der Bundes- und bundesnahen Pensionskassen verlangt. Die Untersuchungskommission sollte allfällige Versäumnisse im Zusammenhang mit den erneut zutage getretenen Deckungslücken der Bundespensionskassen und bundesnahen Pensionskassen (Post, SBB, Ruag, Swisscom, Skyguide) abklären und die verantwortlichen Personen zur Rechenschaft ziehen.

Wortlaut der parlamentarischen Initiative

Namentlich sollen die folgenden Fragenkomplexe geklärt werden:

1. Stand die Anlagepolitik der Bundespensionskassen und bundesnahen Pensionskassen in einem nach professionellen Massstäben vertretbaren Verhältnis zur Ri-

sikofähigkeit der Kassen, d. h. in Bezug auf die Altersstruktur, den Deckungsgrad und die Schwankungsreserven?

2. Wurden die Renten stärker angehoben als der garantierte Teuerungsausgleich? Wer trägt die Verantwortung für Rentenerhöhungen, die nicht vorfinanziert waren, und warum wurden die damit vorhersehbaren Deckungslücken nicht dem Parlament unterbreitet?
3. Welche Rolle spielten die Vertreter der Arbeitnehmer im Kapitalanlagegeschäft der Pensionskassen, und wer haftet für Fehlentscheide der Personalvertreter im Stiftungsrat?
4. Welche Banken oder Vermögensverwalter haben in welchem Ausmass gegenüber den Referenzindices Mindererträge in der Vermögensverwaltung erzielt?
5. Wurde die Anlagepolitik im Verlaufe der Börsenkrise 2001-2003 prozyklisch geändert?
6. Was hat der Bundesrat unternommen, um die steigende und im Vergleich zur Privatwirtschaft hohe Invaliditätsanfälligkeit des Personals zu verringern? Wer entscheidet über das Vorliegen einer Berufsinvalidität? Wurden solche Frühpensionierungsentscheide von einer unabhängigen Stelle überprüft?
7. Warum liess es der Bundesrat zu, dass das effektive Pensionierungsalter sogar unter das gegenüber der Privatwirtschaft bereits tiefe Rentenalter mit maximaler Rentenleistung von 62 Jahren sank?

Beratungen des Nationalrates vom 26. September 2007

Nach einer kurzen Debatte beschloss der Nationalrat mit 81:50 Stimmen, der *Initiative keine Folge zu geben*. Entscheidend war dabei das Argument, dass für die Beantwortung der gestellten Fragen das Instrument einer parlamentarischen Untersuchungskommission nicht erforderlich sei. Das angestrebte Ziel könne mit weniger weitgehenden Mitteln ebenfalls erreicht werden. Sowohl die Finanzdelegation der Eidg. Räte als auch die Geschäftsprüfungskommissionen beschäftigen sich regelmässig mit Fragen der Pensionskassen des Bundes und erstatten Bericht über ihre Arbeiten.

Unternehmungen des Bundes

Post. Öffnung des Marktes

Der Bundesrat hat am 21. September das weitere Vorgehen bei der Öffnung des Schweizer Postmarktes festgelegt. Er wird Anfang 2008 bei der Revision der Postgesetzgebung eine Vorlage in die Vernehmlassung geben, die eine Öffnung in zwei Schritten vorsieht.

Zunächst soll mit Inkrafttreten des Postgesetzes (voraussichtlich gegen 2011) das Briefmonopol auf 50 Gramm gesenkt werden. Nach einer im Gesetz festgelegten Frist von zwei bis fünf Jahren entscheidet das Parlament mit einem Bundesbeschluss, der dem Referendum untersteht, über eine vollständige Öffnung. Weiterhin gewährleistet ist die Grundversorgung. Sie umfasst die landesweite und flächendeckende Zustellung von Postsendungen, ein flächendeckendes Netz von Poststellen und Agenturen sowie Dienstleistungen des Zahlungsverkehrs. Falls die Post die Grundversorgung nicht aus eigener Kraft finanzieren kann, sieht das Gesetz die Schaffung eines Fonds oder staatliche Abgeltungen vor. Zudem wird das UVEK die finanzielle Auswirkung der Marktöffnung in einer separaten Studie untersuchen lassen. Die Resultate werden bis Ende des Jahres und damit auf den Zeitpunkt der Vernehmlassungseröffnung vorliegen.

Arbeitsbedingungen im Gesetz festschreiben

Damit die Marktöffnung nicht zulasten der Arbeitnehmer geht, sieht das Gesetz branchenübliche Arbeitsbedingungen sowohl für die Post als auch für alle privaten Postunternehmen vor. Zudem wird die Post verpflichtet, über einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) zu verhandeln. Der Abschluss eines GAV für die ganze Branche ist Sache der Sozialpartner.

Die Post als Aktiengesellschaft

Ausserdem soll die Post von einer öffentlich-rechtlichen Anstalt zu einer spezialgesetzlichen Aktiengesellschaft mit zwingender Mehrheitsbeteiligung des Bundes umgewandelt werden. Diese Änderung der Rechtsform, die der Bundesrat ebenfalls schon im Mai letzten Jahres beschloss, ermöglicht es der Post, im europäischen Binnenmarkt mit anderen Unternehmen zu kooperieren und Allianzen einzugehen.

Die Vernehmlassung soll anfangs 2008 eröffnet werden. Danach haben interessierte Kreise drei Monate Zeit, sich dazu zu äussern.

SBB. Unbefriedigende Situation der Pensionskasse

Per 1. Januar 2007 stellte die Pensionskasse SBB vom Leistungs- auf das Beitragsprimat um. Ebenfalls seit 1. Januar 2007 läuft die Teilsanierung der Pensionskasse mittels eines gesicherten Darlehens von 1,2 Milliarden Franken mit einer Laufzeit von 25 Jahren. Das Darlehen wird zu 4 Prozent verzinst und ab 2011 amortisiert. Im März 2007 überwies die SBB der Pensionskasse SBB zusätzliche 293 Millionen Franken.

Die nach wie vor unbefriedigende Situation der Pensionskasse belastet Unternehmen und Mitarbeitende stark und schwächt die Position des Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt spürbar.

Die Ausfinanzierung der Pensionskasse erhöht den Finanzaufwand der SBB. Trotz aller Anstrengungen kann die SBB die Pensionskasse aber nicht allein sanieren. Die SBB erwartet, dass auch der Bund seinen Beitrag leistet. Der Bundesrat beschloss im Mai, eine entsprechende Vernehmlassungsvorlage auszuarbeiten.

Im Rahmen der dringend notwendigen Sanierung der Pensionskasse SBB müssen auch die Teile der Alterspensionierten und der IV-Bezüger saniert werden. Hier erwartet die SBB, dass der Bund in Form einer entsprechenden Rekapitalisierung für den Alters- und IV-Anteil seinen Beitrag leistet. Indem der Bundesrat in der Berichtsperiode beschloss, eine Vernehmlassungsvorlage auszuarbeiten zur Sanierung der Pensionskasse SBB, wurde ein erster wichtiger Schritt zu einer politischen Lösung unternommen. Die Vernehmlassungsvorlage soll Ende 2007 vorliegen. Ziel der Bemühungen des Bundes muss es sein, Hand zu bieten zu einer nachhaltigen Sanierung der Pensionskasse SBB. Dafür sind Schwankungsreserven unerlässlich.

Parlamentarische Vorstösse

Gesundheitsmanagement beim Bund

Postulat von Nationalrätin Silvia Schenker (SP/SO)

Wortlaut des Postulates vom 22. Juni 2007

Der Bundesrat wird beauftragt zu berichten, wie sich das Projekt Gesundheitsmanagement beim Bund entwickelt hat. Die folgenden Fragen interessieren in diesem Zusammenhang besonders:

1. Wurde das von einer Projektgruppe erarbeitete Gesundheitsmanagementsystem umgesetzt?
2. Lässt sich anhand der erfassten Absenzen und Präsenzen eine Wirkung des Systems nachweisen?

Sollte es an den notwendigen Mitteln für die Umsetzung des Projekts fehlen, sind diese im nächsten Budget einzustellen.

Der Kredit zur Finanzierung des Lohns für die berufliche Wiedereingliederung von erwerbsbehinderten Menschen ist dem aktuellen Bedarf anzupassen.

Begründung

In meiner Interpellation vom 17. März 2005 habe ich nachgefragt, welche Massnahmen beim Bund vorgesehen seien, um die Zunahme der Invaliditätsfälle beim Bund zu vermeiden. Damals wurde vom Bundesrat ein in der Erarbeitung begriffenes Gesundheitsmanagementsystem erwähnt. Dem Vernehmen nach ist das betreffende Projekt sistiert worden. Im Zusammenhang mit der Diskussion um die 5. IVG-Revision sind sich sowohl Befürworterinnen und Befürworter als auch Gegnerinnen und Gegner der Vorlage darin einig, dass die Vermeidung von Invalidität die wirkungsvollste Massnahme sowohl für die Betroffenen als auch für die Invalidenversicherung ist. Der Bund ist angehalten, vorbildhaft voranzugehen.

Stellungnahme des Bundesrates vom 5. September 2007

1. Aufgrund einer Neupriorisierung der personalpolitischen Vorhaben hat der Bundesrat mit Beschluss vom 16. Mai 2007 entschieden, das Projekt «Betriebliche Gesundheitsförderung in der Bundesverwaltung (BGF-B)» bis Ende 2008 zu sistieren. Die begonnenen Arbeiten wurden auf dem aktuellen Stand eingefroren und können bei Bedarf und nach einer Anlaufzeit wieder aktiviert werden. Ak-

tuell werden die gesetzlichen Vorgaben im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (EKAS) bearbeitet.

2. Ein Nachweis der Wirkungen eines umfassenden Gesundheitsmanagements schlägt sich sichtbar in den erfassten Absenzen und Präsenzen nieder. Bis zum heutigen Zeitpunkt verfügt der Bund jedoch weder über bundesweit standardisierte und informatikgestützte noch über flächendeckende und aussagekräftige Kennzahlen.

Nach der Einführung eines umfassenden Gesundheitsmanagements ist mit jährlich wiederkehrenden zentralen Aufwendungen in der Grössenordnung von 2-3 Millionen Franken zu rechnen. Die Projektkosten wurden in der Projektgruppe – verteilt auf 4 Jahre – auf insgesamt 12 Millionen Franken berechnet. Die Fachämterkonsultation ergab zudem, dass diese Aufwände nicht durch die Ämter aufgebracht werden können, sondern zentral als neue Aufgabe budgetiert werden müssen. Diese Mittel sind nicht budgetiert.

Der Kredit zur Finanzierung des Lohns für die berufliche Wiedereingliederung von erwerbsbehinderten Menschen entspricht im Umfang dem aktuellen Bedarf.

Erklärung des Bundesrates vom 5. September 2007

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung des Postulates.

Varia

Mitgliederbeitrag zugunsten der VKB für das Jahr 2007

Anfangs September 2007 haben die Mitglieder der VKB die Rechnung für den Mitgliederbeitrag 2007 erhalten. Der ganze Versand der Rechnungen war sehr fehlerhaft, sodass die Aktion annulliert werden musste. Die Fehler unterliefen einer externen Geschäftsstelle, welche erstmals mit dem Druck und Versand der Rechnungen beauftragt worden war. Die Geschäftsleitung der VKB entschuldigt sich bei allen Mitgliedern für diese Panne.

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

Aktive und pensionierte Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes oder vergleichbarem Niveau) der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereichs (ab FS 7), der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUAG und der Nitrochemie AG Wimmis.

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, die Instruktooren des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz sowie die Association of Swiss Communication Cadres and Specialists (CASC) eigene Sektionen.

Mitgliederzahl: rund 4'500.

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

- vergünstigte Prämien auf den Zusatzversicherungen der Krankenkasse KPT (Altersgrenze: 70 Jahre). Unterlagen dazu sind bei der Geschäftsstelle VKB erhältlich; neueintretende Mitglieder erhalten sie automatisch.
- Vorzugsbedingungen bei ZÜRICH Connect (ex Züritel), dem Verkaufskanal der «Zürich» Versicherungsgesellschaft in den Bereichen der Motorfahrzeug- sowie Hausrat- und Privathaftpflicht-Versicherungen.
Auskünfte: Tel. 0848 807 810, Mo-Fr 08.00-20.00 Uhr.
- Kreditkarten VISA und MASTERCARD zu Vorzugsbedingungen.

Jahresbeitrag

Aktive Fr. 50.–. Pensionierte Fr. 25.–.

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, ZÜRICH Connect) zur Folge hat.
- Unterlagen für die Werbung neuer Mitglieder schickt die Geschäftsstelle direkt an die von Ihnen angegebene Adresse.

Kontakt zur VKB: siehe Seite 2

Sicherer Schutz für Ihre sieben Sachen

Angst und Frust sind nach einem Diebstahl oft grösser als der materielle Schaden. Letzterer ist schliesslich versichert – denkt man. Oft merkt aber der Betroffene erst zu spät, dass die Versicherung die Kosten für sein gestohlenes Autoradio oder den Fotoapparat nicht übernimmt.

So ergeht es auch Herrn Schmid auf dem Weg in seine Ferien. Als er sich am Flughafen noch schnell eine Zeitschrift kaufen will, lässt er sein Gepäck kurz aus den Augen – und schon sind seine Koffer weg. Zu Hause angekommen muss er erschreckt feststellen, dass der Schaden von seiner Versicherung nicht gedeckt ist. Herr Schmid hat aus Spargründen darauf verzichtet, sich auch gegen Diebstahl zu versichern, der nicht bei ihm zu Hause begangen wird.

Was ist denn nun versichert?

In der Basisdeckung der Hausratsversicherung kann der Hausrat in der Regel gegen Feuer, Diebstahl, Wasser und sofern gewünscht gegen Glasschäden versichert werden. Zum Hausrat gehören dabei alle privaten Gegenstände, die dem Versicherten gehören.

Wird nun der Versicherungsnehmer Opfer eines Einbruchs oder Überfalls, kann er den Schaden geltend machen. Dies gilt auch, wenn zum Beispiel ein Fenster offen steht, oder wenn Einbrecher mit einem gestohlenen Schlüssel in die Wohnung gelangen. Dieses nennt man in der Fachsprache «einfacher Diebstahl zu Hause». Darunter versteht man einen Diebstahl am Wohnort, der ohne gewaltsames Eindringen und ohne Anwendung von Gewalt begangen wird.

Wann sind Zusatzversicherungen sinnvoll?

Da Herr Schmid jedoch weder zu Hause beraubt noch bedroht wurde, ist er durch die normale Hausratsversicherung nicht versichert. Nun weiss er, dass er hierfür die Zusatzdeckung „einfacher Diebstahl auswärts“ benötigt. Diese Deckung ist sinnvoll, wenn man öfter teure Gegenstände bei sich hat. Dies kann zum Beispiel der Fotoapparat oder die Kamera sein. Versichert ist dann auch das gestohlene Velo, das am Bahnhof abgestellt war.

Und wer ersetzt die gestohlene Kamera aus dem aufgebrochenen Auto? Sofern die persönlichen Reiseeffekten mitversichert sind, wird dieser Schaden von der Auto-Kaskoversicherung übernommen. Unter die Diebstahlversicherung fällt dagegen die Entwendung des Autos, aber auch Schäden, die durch einen versuchten Diebstahl des Wagens entstehen. So ersetzt die Versicherung in der Regel die eingeschlagene Seiten-

scheibe oder das gestohlene Radio. Bargeld ist dagegen nicht versichert, wenn das Auto aufgebrochen wird und sollte nicht im Fahrzeug gelassen werden.

Schaden vermeiden

Der Ärger ist gross, wenn Diebe die eigene Wohnung verwüsten, das Auto aufbrechen oder gar stehlen. Wenige Massnahmen können jedoch helfen, Einbrecher abzuschrecken. Um sein Zuhause zu schützen, helfen sichere Türen und Fenster. Abgeschlossene Lichtschächte und eine Alarmanlage bieten zusätzlichen Schutz.

Im Auto gilt generell, dass persönliche Sachen, wie zum Beispiel der Fotoapparat in den abgeschlossenen Kofferraum gehören, denn hier sind sie für Passanten nicht sichtbar.

Ausserdem sollte man seine Hausratversicherung von Zeit zu Zeit unter die Lupe nehmen. Durch grössere Anschaffungen oder durch den Auszug der Kinder verändert sich der Haushalt und es lohnt sich, den Versicherungsvertrag anzupassen. Denn bei ungenügender Deckung zahlt die Versicherung nur einen Teil des Schadens. Und bei einer Überdeckung bezahlt man zu hohe Prämien.

Auf www.zurichconnect.ch/partnerfirmen (ID: vkb-acc, Passwort: cadres) können VKB-Mitglieder ihre gewünschten Leistungen zusammenstellen und die Versicherungsprämie direkt selber berechnen. Eine unverbindliche Offerte und kompetente Beratung erhalten Mitglieder aber auch telefonisch unter 0848 807 810.