

Zentralvorstand 2008/2009

Geschäftsleitung:

Zentralpräsident	Peter Büttiker, Fürspr., VBS
Vizepräsident	Martin Bolliger, dipl. Ing. ETH, pens.
Generalsekretär	vakant
Stellvertretende Generalsekretärin	Margrith Bachmann, pens.
Zentralkassier	Erwin Steuri, pens.
Redaktor	Christian Furrer, Dr. jur, pens.
Beigezogene Mitglieder	Albert Fritschi, lic.oec.publ., pens. ETH-Rat

Beisitzer:

Markus Börlin, Botschafter, EDA
Angelo Rabiolo, lic.HEC, EDI
Richard Zollinger, VBS
Pius Berni, EFD
Jacob Gut, Prof. Dr., pens. ETH
Philippe Thalmann, Prof. Dr., EPFL
Waldemar Eymann, Div.a.D, pens. VBS
Hildegard Weber, VBS
Jean-Luc Boillat, 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 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, 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. 041 329 22 28 / Fax 041 329 22 04
– office@vkb-acc.ch

Mitglieder des Zentralvorstands (Seite 1):

vorname.name@vbk-acc.ch

Unsichere Zeiten	5
Pensionskasse PUBLICA. Delegiertenversammlung	6
Wahl von 62 Delegierten im Wahlkreis I Bund	7
Wahlkreis I Bund: Liste Nr. 10 «Bundespersonalverbände»	8
Wahl von 14 Delegierten des ETH-Bereiches	9
Renten des Bundespersonals. Kaufkraftherhaltung	11
Anpassung der AHV/IV-Renten	13
Revision des Bundespersonalgesetzes	14
Stellungnahme der VKB zur Revision des Bundespersonalgesetzes	18
Lohnsystem des Bundes. Optimierungsmassnahmen	22
Pensionskasse des Bundes PUBLICA	24
Halbjahresrechnung PUBLICA 2008 mit Verlust	25
PUBLICA. Einmaleinlage des Bundes von 954 Millionen Franken	27
Personalrechtliche Erlasse	29
Reformen in Verwaltung und Armee	30
ETH-Bereich. Verstärkung der Zusammenarbeit	32
Varia	34
Personalien	35
Unternehmungen des Bundes	36
Die VKB in Stichworten	36
Zurich Connect: Wintercheck	38

Unsichere Zeiten

Von der Finanzkrise zur Wirtschaftskrise?

Ab September haben sich die schweren Turbulenzen auf den internationalen Finanzmärkten deutlich verschärft. Es handelt sich um die grösste Finanzkrise seit 1929. Das Risiko, dass die Industrieländer in eine Rezession geraten, ist gestiegen. Wird das Wachstum sich verlangsamen oder die Wirtschaft sogar schrumpfen? Bei einer Verringerung des Wachstums wird die Zahl der Arbeitslosen steigen. Angst und Unsicherheit werden wohl noch einige Zeit anhalten. Mit weiteren schlechten Nachrichten aus der Wirtschaft ist zu rechnen. Nach einem mageren Jahr 2007 wird 2008 für die Pensionskassen zu einem miserablen Jahr werden.

Weniger Sicherheit bei den Arbeitsplätzen des Bundes

Am 19. September hat der Bundesrat das Vernehmlassungsverfahren zum Revisionsentwurf betreffend das Bundespersonalgesetz eröffnet (vgl. die Berichte in dieser Nr.). Im erläuternden Bericht wird zu diesem Projekt folgendes ausgeführt: «Es soll dazu beitragen, dass der Bund weiterhin als attraktiver und wettbewerbsfähiger Arbeitgeber bestehen kann.»

Die beabsichtigte flexiblere Regelung bei der Auflösung von Arbeitsverhältnissen *vermindert die Sicherheit des Arbeitsplatzes*. Wird der Bund als Arbeitgeber attraktiver, wenn er Arbeitsverträge leichter auflösen und Personal schneller entlassen kann?

Im Zusammenhang mit Personalentscheiden im Eidg. Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport hat das Parlament verlangt, dass die Besetzung von Kaderstellen aufgrund einer besonders sorgfältigen Auswahl erfolgen soll. Mehrstufige Auswahlverfahren brauchen aber Zeit.

Der Entwurf des Bundesrates sieht eine *massive Verkürzung der gesetzlichen Kündigungsfristen* vor. Neu soll die längste Kündigungsfrist drei statt sechs Monate dauern. Wie soll innert dieser Frist eine Stelle aufgrund einer sorgfältigen Auswahl besetzt werden? Welche Unternehmung schliesst Arbeitsverträge ab, die für leitende Angestellte eine Kündigungsfrist von zwei (vom zweiten bis neunten Dienstjahr) und maximal drei Monaten (ab neuntem Dienstjahr) festlegen?

Wenn der Bund ein verlässlicher und vorbildlicher Arbeitgeber bleiben will, muss er hier dringend über die Bücher gehen.

Lohnmassnahmen 2009

In den Lohngesprächen vom 13. Mai 2008 hat Bundesrat Merz den Personalverbänden für 2009 einen vollen Ausgleich der Teuerung in Aussicht gestellt.

Sodann hat der Bundesrat am 9. April Lohnmassnahmen per 1. Januar 2009 für das Kader beschlossen: die Löhne der Angestellten der Lohnklassen 24–29 sollen um 2,5 Prozent und jene der Lohnklassen 30–38 um 5 Prozent erhöht werden.

Für die beiden Massnahmen sind im Voranschlag des Bundes für 2009 insgesamt 100 Millionen Franken eingestellt.

Diese Massnahmen sind seit dem Primatwechsel der Pensionskasse des Bundes noch dringlicher geworden. Denn *die Realloohnerhöhung von einem Prozent per 1. Juli 2008 ist für viele Angestellte durch höhere Beiträge für die Pensionskasse neutralisiert worden*. Nach Auskunft des Eidg. Personalamtes haben 5'000 Angestellte ab Alter 45 deswegen keine Realloohnerhöhung erhalten. Ihr Lohn hat nicht einmal mit der Teuerung Schritt gehalten.

Gerechtigkeit für die Rentner des Bundes

Für die *Rentner des Bundes* bewegt sich der seit 2004 eingetretene *Kaufkraftverlust* in der Grössenordnung von *über 6 Prozent* (vgl. den Bericht in dieser Nr.). Die Prämien 2009 für die Krankenkassen steigen und höhere Strompreise sind angekündigt. Es entspricht daher einem Gebot der Gerechtigkeit, endlich auch *Massnahmen zur Erhaltung der Kaufkraft bei den Renten des Bundespersonals* zu treffen. Die Vereinigung der Kader des Bundes hat dem Eidg. Finanzdepartement am 1. Oktober erneut eine entsprechende Eingabe unterbreitet. Das Eidg. Finanzdepartement rechnet für 2008 mit einem Einnahmenüberschuss von 3 Milliarden Franken. Ein Nein zu Massnahmen für die Rentner des Bundes wäre ein unverständliches Nein bei vollen Kassen.

Pensionskasse PUBLICA. Delegiertenversammlung

Die Delegiertenversammlung – ein neues Organ der Pensionskasse

Nach Artikel 13 des PUBLICA-Gesetzes wird neu eine Delegiertenversammlung geschaffen. Sie hat 80 Mitglieder und setzt sich aus Arbeitnehmenden der angeschlossenen Arbeitgeber zusammen. Die Anzahl der Delegierten pro Vorsorgewerk richtet

sich nach dem Anteil des Deckungskapitals der einzelnen Vorsorgewerke am gesamten Deckungskapital von PUBLICA. Die Amtsdauer der Delegierten beträgt vier Jahre.

Die Delegiertenversammlung kann zu allen Belangen von PUBLICA Anträge an die Kassenkommission stellen. Sie wird jährlich von der Kassenkommission und der Direktion über den Geschäftsverlauf von PUBLICA orientiert. Die Delegiertenversammlung wählt die Vertretung der Arbeitnehmenden – d.h. 8 Personen – in die Kassenkommission.

Wahlen Ende November 2008

Die Wahlen für die Delegiertenversammlung PUBLICA finden bis 28. November 2008 statt. In der ersten Hälfte des Jahres 2009 bestimmt die Delegiertenversammlung die Vertretung der Arbeitnehmenden in der Kassenkommission ab 1. Juli 2009.

Kandidaturen der VKB in den Wahlkreisen I und II

Im Wahlkreis I Bund stellt die VKB 6 Kandidatinnen und Kandidaten auf der Liste Nr. 10 «Bundespersonalverbände».

Im Wahlkreis II, ETH-Bereich, präsentiert die VKB eine eigene Liste mit 19 Kandidatinnen und Kandidaten, die Liste Nr. 3.

Kein aktives und passives Wahlrecht für die Rentner

Weil sich die Delegiertenversammlung nach Gesetz aus Arbeitnehmenden der angeschlossenen Arbeitgeber zusammensetzt, sind die Rentner in der Delegiertenversammlung nicht vertreten. Ebenso sind die Rentner auch nicht berechtigt, Delegierte zu wählen.

Wahl von 62 Delegierten im Wahlkreis I Bund

Nehmen Sie Ihr Wahlrecht wahr!

Unsere Pensionskasse bekommt ein neues Organ: Die Delegiertenversammlung, welche sich aus *80 Arbeitnehmenden* aller der Publica angeschlossenen Arbeitgeber zusammensetzt.

Was ist die Aufgabe der 80 Vertreterinnen und Vertreter der Delegiertenversammlung? – Sie wählen die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter in das oberste

Führungsorgan der Pensionskasse der Publica, die Kassenkommission, sowie das Paritätische Organ.

Diese 80 Arbeitnehmenden werden als Bindeglied der vielen Tausend Versicherten zum Präsidium der Kassenkommission und zur Direktion von Publica auftreten.

Die Kassenkommission wird in Zukunft durch die Delegierten gewählt, nehmen Sie deshalb Ihr Wahlrecht wahr, geben Sie Ihre Stimme den Vertreterinnen und Vertretern der Verbandswahlliste!

Nur die Verbandsliste gewährleistet eine unabhängige Vertretung und bietet ein echtes Abbild der Versicherten bei Publica. Die Kandidatinnen und Kandidaten der Verbandsliste vertreten alle Departemente, alle Hierarchiestufen, beide Geschlechter, alle Regionen und Landessprachen. Deshalb gibt es nur eines:

Wählen Sie bis zum 28. November die Liste Nr. 10 «Bundespersonalverbände»!

Folgende 6 Kandidatinnen und Kandidaten vertreten die Vereinigung der Kader des Bundes VKB auf der Liste Nr. 10 «Bundespersonalverbände»:

- **Gadola Rinaldo, Leiter Sektion Aufsicht Krankenversicherung, BAG, EDI**
- **Meyrat Pierre-André, Vizedirektor, Bundesamt für Verkehr, UVEK**
- **Neukomm Alain, Offizier des Grenzwachtkorps, Eidg. Zollverwaltung, EFD**
- **Steinmann Ernst, Chef Sektion konsularischer Schutz, EDA**
- **Studer Jürg, Berufsmilitärpilot, Luftwaffe, VBS**
- **Weber Hildegard, Instruktorin, Bundesamt für Bevölkerungsschutz, VBS.**

Wahlkreis I Bund: Liste Nr. 10 «Bundespersonalverbände»

Warum haben sich sieben Personalverbände zu einer gemeinsamen Liste zusammengeschlossen?

Die sieben Personalverbände sind anerkannte Sozialpartner des Bundes. Sie vertreten die Interessen der Angestellten gegenüber dem Arbeitgeber Bund. Im Rahmen des Begleitausschusses der Sozialpartner (BAS) finden regelmässig Treffen statt. Dieser Ausschuss setzt sich für die Pflege und die Sicherstellung einer intakten Sozialpartnerschaft in der Bundesverwaltung ein.

Die Sozialpartner treffen sich zudem periodisch in Aussprachen mit dem Vorsteher des Eidg. Finanzdepartementes.

Die Sozialpartnerschaft spielt nicht nur in der Personalpolitik, sondern auch bei der beruflichen Vorsorge eine wichtige Rolle.

Die Personalverbände sind zudem in den Führungsorganen der Pensionskasse des Bundes vertreten. Sie wirken seit 2003 in der Kassenkommission und seit 2007 in den paritätischen Organen der Vorsorgewerke mit. Sie pflegen dort eine enge Zusammenarbeit und vertreten geschlossen die Interessen der Angestellten und der Rentenbeziehenden.

Die schwere Krise der internationalen Finanzmärkte hat dazu geführt, dass die Jahre 2007 und 2008 zu den mageren Jahren der Pensionskasse gehören. Die sieben Personalverbände sind erst recht gewillt, in der Pensionskasse des Bundes weiterhin Verantwortung mitzutragen.

Aus diesem Grund haben sie sich für die Wahl der Delegiertenversammlung PUBLICA zusammengeschlossen. Die Personalverbände wollen – vereint mit einer gemeinsamen Liste – auch in schwierigen Zeiten die Interessen der Versicherten kompetent und effizient vertreten. *Sie zählen dabei auf Ihre Stimme!*

Wahl von 14 Delegierten des ETH-Bereiches für die Delegiertenversammlung PUBLICA

Wählen Sie Vertreterinnen und Vertreter der Liste Nr. 3 VKB

Am 1. Juli 2008 ist das neue PUBLICA-Gesetz in Kraft getreten. Dieses sieht neu die Schaffung einer Delegiertenversammlung vor, die Ihre Mitsprachemöglichkeiten als Mitarbeitende des ETH-Bereiches und aktive Versicherte von PUBLICA erweitert.

Der ETH-Bereich bildet dabei einen eigenen Wahlkreis, den Wahlkreis II. In diesem Wahlkreis sind 14 Sitze (von 80) zu besetzen. Bis zum 28. November 2008 wählen die Angestellten des ETH-Bereiches erstmals ihre 14 Vertreterinnen und Vertreter in dieses Gremium.

Die erste Aufgabe der 14 Delegierten aus dem ETH-Bereich in der Delegiertenversammlung ist die Wahl einer Vertreterin oder eines Vertreters der Arbeitnehmenden

des ETH-Bereiches in die Kassenkommission von PUBLICA (1 Sitz von insgesamt 8 Sitzen). Die Kassenkommission ist das oberste Führungsorgan der Pensionskasse PUBLICA.

Seit 2003 wirkt *Piero Cereghetti* (Leiter der Personalabteilung der ETH Zürich), Mitglied der Vereinigung der Kader des Bundes, kompetent und verantwortungsbewusst in der Kassenkommission mit. Er stellt sich für eine weitere Amtsperiode von vier Jahren zur Verfügung.

Zusätzlich werden die Delegierten jährlich über den Geschäftsverlauf von PUBLICA orientiert und können zu allen Belangen von PUBLICA Anträge an die Kassenkommission stellen. Die Delegierten treten sozusagen als Bindeglied der vielen Tausend Versicherten zur Kassenkommission und zur Direktion von PUBLICA auf.

Die Sektionen Zürich und ETH-Lausanne der Vereinigung der Kader des Bundes haben eine Wahlvorschlagsliste für die Delegiertenversammlung mit 19 Kandidaturen (wovon 5 Ersatzleute im Fall von Vakanzen) im Wahlkreis II eingereicht. Unsere Kandidatinnen und Kandidaten können alle von ihrem beruflichen Background her Wesentliches für die Entwicklung unserer Altersvorsorge beitragen.

Unsere 19 Wahlvorschläge stellen zudem sicher, dass die Institutionen des ETH-Bereiches mit ihren verschiedenen Personalkategorien, die einzelnen Landessprachen und die Frauen angemessen in der Delegiertenversammlung vertreten sind.

Unsere Kandidierenden sind gewillt, ihre persönlichen Fähigkeiten einzubringen, die Interessen der Versicherten des ETH-Bereiches gegenüber der Pensionskasse wirksam zu vertreten und so auf die Tätigkeit von PUBLICA Einfluss zu nehmen.

Die Zukunft unserer beruflichen Vorsorge geht alle an.

Nehmen Sie Ihr Wahlrecht wahr und wählen Sie bis zum 28. November 2008 die Vertreterinnen und Vertreter der Liste Nr. 3 VKB. – Jede Stimme zählt!

Renten des Bundespersonals. Kaufkraftherhaltung

Gleichbehandlung der Aktiven und der Pensionierten

Während Jahrzehnten wurden die Angestellten und die Pensionierten vom Arbeitgeber Bund bezüglich Teuerungsausgleich gleich behandelt: wurde dem aktiven Personal die Anpassung des Lohnes an die Teuerung gewährt, so wurden auch die Renten der Pensionskasse des Bundes an die Teuerung angepasst. Diese Leistungen wurden von der Bundeskasse finanziert.

Halbierung und Streichung des Teuerungsausgleichs auf den Renten

Mit Botschaft vom 1. März 1999 zum Pensionskassengesetz des Bundes beantragte der Bundesrat, diese Gleichbehandlung aufzuheben. Die Höhe des Teuerungsausgleichs auf den Renten sollte in Zukunft vom Vermögensertrag abhängen, den die Pensionskasse auf dem Deckungskapital erzielt. Der Arbeitgeber Bund war nur noch bereit, seinen Rentnern den *Teuerungsausgleich zu 50 Prozent zu garantieren*. Die Halbierung dieser Garantie sollte zu einer Einsparung von 100 Millionen Franken pro Jahr führen. Das Parlament übernahm den Vorschlag des Bundesrates: Artikel 5 Absatz 5 des Bundesgesetzes vom 23. Juni 2000 über die Pensionskasse des Bundes.

Diese Regelung wirkte sich erstmals im Jahr 2004 aus: die Angestellten erhielten eine Teuerungszulage von 0,8 Prozent, die Rentner eine solche von 0,4 Prozent.

Bereits am 17. Dezember 2004 wurde das Pensionskassengesetz des Bundes (PKB-Gesetz) im Dringlichkeitsverfahren geändert. Diese handstreichartig durchgeführte Sparmassnahme beseitigte auf den 1. Januar 2005 den bisher garantierten Teuerungsausgleich auf den Renten. Durch die *Streichung der garantierten Teuerungsanpassung von 50 Prozent auf den Renten* wurde der Bundeshaushalt jährlich um 54 Millionen Franken entlastet: der Beitrag der Rentner zur Sanierung des Bundeshaushaltes.

Was blieb, war eine Kann-Bestimmung. Sie ermächtigte den Bundesrat, eine angemessene ausserordentliche Anpassung der Renten an die Teuerung zu beschliessen. Zwar verlangten die VKB und andere Verbände seit 2005 mehrmals Massnahmen zugunsten der Rentner, doch hatte der Bundesrat bisher kein Gehör für diese Forderungen.

Die Rentner gingen in den Jahren 2005, 2006, 2007 und 2008 leer aus.

Lohnmassnahmen des Bundes von 2005–2008

Auch das aktive Personal erhielt ab 2005 keine Teuerungszulage mehr. Statt dessen wurden ihm einmalige unversicherte Zulagen ausgerichtet. Im einzelnen wurden folgende Massnahmen getroffen:

- für 2005: einmalige Zulage von 1,4 Prozent
- für 2006: einmalige Zulage von 1,9 Prozent
- für 2007: einmalige Zulage von 1,9 Prozent,
Teuerungsausgleich von 1,2 Prozent
- für 2008: einmalige Zulage von 0,95 Prozent im ersten Halbjahr,
Teuerungsausgleich von 3,7 Prozent und Realloohnerhöhung
von einem Prozent im Juli 2008.

Durch den Verzicht auf einen versicherten Ausgleich der Teuerung bis zum Primatwechsel in der beruflichen Vorsorge konnten insgesamt 310 Millionen Franken eingespart werden.

Ungerechtigkeit beseitigen

Sowohl das aktive Personal als auch die Rentner haben in den Jahren 2005 – 2008 Sparopfer erbracht. Nun ist der Bundeshaushalt saniert. Die Finanzrechnungen des Bundes 2006 und 2007 schlossen mit hohen Überschüssen ab. Und die Aussichten für das laufende Jahr und das Jahr 2009 sehen günstig aus.

Eine Anpassung der Renten an die Teuerung aus Vermögenserträgen von PUBLICA darf nach Gesetz (Art.32I des Bundespersonalgesetzes) erst erfolgen, wenn eine Schwankungsreserve von mindestens 15 Prozent aufgebaut ist. Ein Deckungsgrad von 115 Prozent für die Pensionskasse des Bundes liegt, aufgrund der schweren Krise auf den internationalen Finanzmärkten, noch in weiter Ferne.

Mit den Lohnmassnahmen 2008 wurde für das aktive Personal die seit 2004 aufgelaufene Teuerung ausgeglichen und im Lohn eingebaut.

Für die Rentner bewegt sich der seit 2004 eingetretene *Kaufkraftverlust* in der Grössenordnung *von über 6 Prozent*. Die Teuerung zeigt ansteigende Tendenz. Es entspricht daher einem Gebot der Gerechtigkeit, Massnahmen zur Erhaltung der Kaufkraft bei den Renten des Bundespersonals zu treffen.

Die Vereinigung der Kader des Bundes hat dem Eidg. Finanzdepartement in diesem Herbst erneut eine entsprechende Eingabe unterbreitet.

Artikel 32m BPG regelt die *ausserordentliche Anpassung der Renten an die Teuerung durch die Arbeitgeber*. Erlauben die Vermögenserträge der Vorsorgewerke keine oder nur eine ungenügende Anpassung der Renten an die Teuerung, so können die Arbeitgeber auf den Renten ihrer ehemaligen Angestellten eine angemessene ausserordentliche Teuerung beschliessen. Für die zum Vorsorgewerk Bund gehörenden Arbeitgeber entscheidet der Bundesrat.

Gemäss Botschaft zum PUBLICA-Gesetz sollen die Arbeitgeber nach freiem Ermessen von dieser Kann-Bestimmung Gebrauch machen können. Sie werden dabei der allgemeinen wirtschaftlichen Lage (Höhe der Teuerung) und ihren finanziellen Verhältnissen Rechnung tragen.

Anpassung der AHV/IV-Renten

Der Bundesrat hat mit Beschluss vom 26. September 2008 die AHV/IV-Renten auf den 1. Januar 2009 an die Wirtschaftsentwicklung angepasst. Sie werden um 3,2 Prozent erhöht.

Die minimale Altersrente steigt von 1'105 auf 1140 Franken pro Monat, die Maximalrente von 2'210 auf 2'280 Franken.

Da die AHV/IV-Renten auf den 1. Januar 2009 um 3,2 Prozent angepasst werden, wird der Koordinationsabzug in der beruflichen Vorsorge der wirtschaftlichen Entwicklung folgend von 23'205 auf 23'940 Franken erhöht. Die Eintrittsschwelle für die obligatorische berufliche Vorsorge (Mindestjahreslohn) steigt auf 20'520 Franken (19'890). Um die Koordination zwischen der ersten und der zweiten Säule sicherzustellen, treten auch die Anpassungen in der beruflichen Vorsorge auf den 1. Januar 2009 in Kraft.

Der maximal erlaubte Steuerabzug im Rahmen der gebundenen Selbstvorsorge (Säule 3a) wird ebenfalls nach oben angepasst 6'566 Franken (6'365) respektive 32'832 Franken (31'824).

Die AHV/IV-Renten werden alle zwei Jahre an die Entwicklung des Mischindexes angepasst, der dem arithmetischen Mittel zwischen Lohn- und Preisindex entspricht.

Die letzte Rentenanpassung in der ersten Säule erfolgte am 1. Januar 2007, und zwar um 2,8 Prozent. Die Anpassung auf den 1. Januar 2005 belief sich auf 1,9 Prozent.

Revision des Bundespersonalgesetzes

Die Revision des Bundespersonalgesetzes sieht eine Flexibilisierung und eine weitere Annäherung der Arbeitsverhältnisse der Bundesangestellten an das Obligationenrecht vor. Mit der Revision sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mehr Handlungsspielraum und Flexibilität erhalten. Der Bundesrat hat am 19. September 2008 die Vernehmlassung zur Revision des Bundespersonalgesetzes eröffnet.

Das geltende Bundespersonalgesetz BPG ist seit 1. Januar 2002 in Kraft und bildet die grosse Klammer über den Arbeitsverhältnissen der rund 36'000 Bundesangestellten. Die vorliegende Revision des BPG sieht eine Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse und eine weitere Annäherung des Bundespersonalrechts an die Bestimmungen des Obligationenrechts OR vor. Gleichzeitig soll das Beschwerdeverfahren bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten vereinfacht werden.

Die Revision des BPG ermöglicht dem Bund als Arbeitgeber, rascher auf veränderte Bedingungen des Arbeitsmarktes reagieren zu können. Der Entscheidungs- und Handlungsspielraum wird aber nicht nur für den Arbeitgeber erhöht. Auch die Arbeitnehmenden erhalten einen grösseren Freiraum. Damit verfügt der Bund über ein modernes und wettbewerbsfähiges Arbeitsrecht, das auch den künftigen Anforderungen genügen kann.

Folgende Revisionspunkte stehen im Vordergrund:

- Weitere Harmonisierung des Bundespersonalgesetzes mit dem OR
- Flexiblere Regelung bei der Auflösung von Arbeitsverhältnissen
- Vereinfachung des Beschwerdeverfahrens
- Schaffung der gesetzlichen Grundlage für den Elternurlaub (Vaterschaftsurlaub und Adoptionsurlaub). Das geltende BPG kennt nur den Mutterschaftsurlaub.
- Schaffung der gesetzlichen Grundlage für das Personalinformationssystem und die elektronischen Bewerbungs- und Personaldossiers
- Flexiblere Regelung bei der Finanzierung der beruflichen Vorsorge.

Wie sieht der weitere Fahrplan aus?

Die vom Bundesrat eröffnete Vernehmlassung dauert drei Monate. Die Botschaft zur Revision des Bundespersonalgesetzes soll nach heutiger Planung in der ersten Hälfte 2009 durch den Bundesrat genehmigt und zuhänden des Parlaments verabschiedet werden. Das revidierte Bundespersonalgesetz dürfte – je nach Verlauf der parlamentarischen Debatte – frühestens im Jahr 2010 in Kraft treten.

Die wichtigsten Revisionspunkte im einzelnen

Probezeit

Gemäss Revisionsentwurf gelten künftig beim Bund grundsätzlich die gleichen Probezeiten wie in der Privatwirtschaft. Neu soll demnach die Probezeit mindestens einen Monat und höchstens drei Monate dauern. Eine Ausnahmeregelung für Spezialfunktionen lässt Probezeiten bis sechs Monate zu. Die zurzeit geltende längere Probezeit beim Bund kann für die Angestellten nachteilig sein. So besteht während der Probezeit beispielsweise kein Kündigungsschutz, und Kündigungen müssen nur geringe Anforderungen bezüglich der Begründung erfüllen.

Kündigungsgründe

Der Bund als Arbeitgeber kann Arbeitsverhältnisse derzeit nur aus einem in Artikel 12 des Bundespersonalgesetzes (BPG) aufgezählten Grund ordentlich und ausserordentlich kündigen. Das Obligationenrecht (OR) verlangt für ordentliche Kündigungen keine Gründe, für ausserordentliche Kündigungen hingegen «wichtige Gründe».

Die abschliessende Aufzählung der Kündigungsgründe in Artikel 12 BPG lässt dem Arbeitgeber bereits heute relativ viel Spielraum. Trotzdem ist es für den Bund oft schwierig, mit einem vertretbaren Aufwand Vertragsänderungen herbeizuführen. Auf die abschliessende Aufzählung der sechs gesetzlichen Kündigungsgründe wird deshalb künftig verzichtet. Diese Anpassung wird aber zu keiner grundlegenden Änderung der heutigen Praxis führen.

Der Kündigungsschutz bleibt beim Bund auch in Zukunft besser als in der Privatwirtschaft.

Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis nur aus sachlich hinreichenden Gründen kündigen und ist an übergeordnete Verfassungsprinzipien gebunden (z. B. Rechtsgleichheit, Willkürverbot, Verhältnismässigkeit). Ebenso müssen die Kündigungen wie bis anhin in Form einer Verfügung schriftlich begründet werden. Noch vor dem Aussprechen der Kündigung haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf das rechtliche Gehör und das Recht auf Einsicht in ihr Dossier. Dies sieht das OR nicht vor.

Kündigungsfristen

Die heute noch geltenden Kündigungsfristen des BPG sind länger als jene in der Privatwirtschaft. Diese langen Fristen hemmen die Flexibilität und die rasche Hand-

lungsfähigkeit der Vertragsparteien. So sind sie auch für die Angestellten oft nachteilig, vor allem wenn diese selber kündigen, um (kurzfristig) eine andere Stelle anzutreten. Der Revisionsentwurf sieht deshalb vor, die Kündigungsfristen zu verkürzen und an die Mindest-Kündigungsfristen gemäss OR anzugleichen (im ersten Dienstjahr: ein Monat; im zweiten bis und mit neunten Dienstjahr: zwei Monate; darüber hinaus: drei Monate).

Elternurlaub

Das geltende BPG kennt keinen Vaterschafts- und Adoptionsurlaub, sondern nur den Mutterschaftsurlaub. Ebenso lässt es offen, ob die einzelnen Departemente neue Urlaube schaffen dürfen. Das revidierte BPG ermächtigt den Bundesrat, «den Mindesturlaub der Eltern bei Geburt und Adoption» zu regeln und kann bundesweit einen Mindest-Elternurlaub einführen.

Ein Elternurlaub beinhaltet auch Urlaub für die Väter und die Adoptiveltern. Darin unterscheidet er sich klar vom Mutterschaftsurlaub im geltenden Recht. Das revidierte BPG schafft damit die gesetzliche Grundlage für den fünftägigen Vaterschaftsurlaub, den der Bundesrat am 1. Januar 2008 für die Bundesverwaltung eingeführt hat.

Unterstützung des beruflichen Fortkommens

Im Revisionsentwurf wird die Pflicht zur Weiterbeschäftigung durch die Pflicht zur Unterstützung des beruflichen Fortkommens ersetzt. Letztere ist weiter gefasst und überlässt den Entscheid, welche Massnahmen angemessen sind, den betroffenen Vertragsparteien. Im geltenden Recht müssen Angestellte weiterbeschäftigt werden, wenn sie geltend machen, dass die Kündigung nichtig sei oder wenn sich deren Kündigung als nichtig oder mangelbehaftet erweist. Dies hat zur Folge, dass die Stelle nicht neu besetzt werden kann, solange der Ausgang des Verfahrens ungewiss ist.

Der Revisionsentwurf stellt bei unverschuldeter Kündigung durch den Arbeitgeber nicht mehr die Weiterbeschäftigung der angestellten Person ins Zentrum, sondern schafft den Freiraum für andere Unterstützungsmassnahmen (Umschulung, Outplacement, Stellenvermittlung usw.).

Personalinformationssystem und Personaldossiers

Der Revisionsentwurf schafft die formellgesetzliche Grundlage für die Bearbeitung von schützenswerten Personendaten und Persönlichkeitsprofilen im Personaldatenverarbeitungssystem BV PLUS.

Auch für die künftige Führung von elektronischen Bewerbungsdossiers und Personaldossiers von Bundesangestellten sieht der Revisionsentwurf die entsprechende gesetzliche Grundlage vor.

Finanzierung der Vorsorge

Dem Arbeitgeber Bund soll mehr Flexibilität bei der Verwendung der verfügbaren Arbeitgeberbeiträge eingeräumt werden. Heute gilt der Grundsatz der paritätischen Finanzierung. Der Revisionsentwurf sieht neu die Möglichkeit der überparitätischen Finanzierung der Vorsorgeleistungen vor.

Altersgrenze

Beim Erreichen des AHV-Rentenalters endet das Arbeitsverhältnis wie bisher ohne Kündigung. Hingegen erhalten die Arbeitgeber des Bundes mit der Revision die Kompetenz, das Rücktrittsalter für bestimmte Personalkategorien zu senken. In Einzelfällen können sie eine Beschäftigung über das AHV-Rentenalter hinaus vorsehen.

Dank dieser Flexibilisierung können die Arbeitgeber des Bundes der demografischen Entwicklung und den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt besser als bisher entsprechen.

Optimierungen im Beschwerdeverfahren

Um das Beschwerdeverfahren zu vereinfachen und zu beschleunigen, sieht der Revisionsentwurf folgende verfahrensrechtlichen Änderungen vor:

- Das Spezialanfechtungsverfahren betreffend Geltendmachung von Nichtigkeitsgründen nach Artikel 14 BPG wird aufgehoben; die Anfechtung der Kündigungsverfügung erfolgt neu im gleichen Verfahren wie die Anfechtung anderer arbeitsrechtlicher Verfügungen.
- Die Beschwerde gegen Verfügungen des Arbeitgebers hat nur noch dann aufschiebende Wirkung, wenn die Beschwerdeinstanz das anordnet. Das gilt mit Bezug auf alle Verfügungen der Arbeitgeber beim Bund.
- Die interne Beschwerdeinstanz wird aufgehoben. Diese nimmt heute der Rechtsdienst des entsprechenden Departements wahr, was nicht unproblematisch ist, weil in vielen Fällen aufgrund der persönlichen und sachlichen Nähe die nötige Unabhängigkeit fehlt. Künftig entscheidet das Bundesverwaltungsgericht erstinstanzlich über arbeitsrechtliche Streitigkeiten.

Diese Änderungen räumen den Arbeitgebern mehr Flexibilität und Handlungsspielraum ein. So kann beispielsweise eine Stelle noch bei laufendem Beschwerdeverfahren bereits neu besetzt werden.

Rechtsfolgen bei Gutheissung von Beschwerden gegen die Kündigung

Wird eine Beschwerde gegen eine Kündigung gutgeheissen, wird der Arbeitgeber gemäss Revisionsentwurf verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen. Unter Umständen wird der Arbeitgeber zusätzlich zur Fortzahlung des Lohnes verpflichtet.

Dem Arbeitnehmenden steht dann eine Entschädigung zu, wenn sachlich hinreichende Gründe für die ordentliche oder wichtige Gründe für die fristlose Kündigung fehlen oder Verfahrensvorschriften verletzt wurden. Die Entschädigung beträgt mindestens einen Monatslohn und maximal zwei Jahreslöhne. Fehlen sachliche Gründe für eine ordentliche oder fristlose Kündigung, so beträgt sie mindestens sechs Monatslöhne. Fehlen bei einer fristlosen Kündigung wichtige Gründe, so erhält der Arbeitnehmende die Fortzahlung des Lohnes bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist.

Stellungnahme der VKB zur Revision des Bundespersonalgesetzes

Das Parlament verlangt eine Revision des Bundespersonalgesetzes

Der Bund hat ein modernes Personalrecht, das am 1. Januar 2002 in Kraft getreten ist. Deshalb hat die VKB eine Revision des Bundespersonalgesetzes (BPG) bisher als weder notwendig noch dringlich erachtet. Die Beweislast für die Notwendigkeit einer Revision – nach wenigen Jahren Geltung – liegt beim Eidg. Finanzdepartement. Wir haben wiederholt bemängelt, dass Bundesrat und Finanzdepartement es unterlassen haben, die Erfahrungen mit dem Gesetz systematisch auszuwerten. Eine Evaluation wird zurzeit – im Auftrag der Geschäftsprüfungskommissionen – von der Parlamentarischen Verwaltungskontrolle vorgenommen.

Druck geht allerdings von einer Motion der Finanzkommission des Nationalrates aus, die am 12. März 2008 vom Nationalrat mit 99:53 Stimmen angenommen wurde. Mit Beschluss vom 30. September 2008 hat auch der Ständerat (mit 21:9 Stim-

men) der Motion zugestimmt. Die Motion verlangt eine Änderung des Bundespersonalgesetzes, um das Verfahren bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu beschleunigen.

Mit der Annahme der Motion durch beide Räte ist der Bundesrat verpflichtet, eine Änderung des Bundespersonalgesetzes in die Wege zu leiten. Damit wird eine Revision des BPG kaum mehr zu vermeiden sein.

Kernpunkte der Revision aus Sicht der VKB

Für unsere Vereinigung stehen folgende Punkte der Revision im Vordergrund:

- Flexiblere Regelung der Kündigung
- Massnahmen bei Kündigungen ohne Verschulden (Art. 19 BPG)
- Abschaffung des Departementes als Beschwerdeinstanz (Art. 35 BPG)
- Restriktive Regelung der aufschiebenden Wirkung der Beschwerde
- Weitgehende Annäherung des BPG an das Obligationenrecht.

Zur neuen Kündigungsregelung

Die bisherige Aufzählung von sechs Kündigungsgründen (Art. 12 Abs. 6 BPG) wird im Entwurf gestrichen. Neu sind für eine ordentliche Kündigung «*sachlich hinreichende Gründe*» erforderlich.

Die Kündigung aus sachlich hinreichenden Gründen gibt Anhaltspunkte für eine richterliche Kontrolle. In dieser Formel sind die sechs bisherigen Kündigungsgründe inbegriffen. Die Formel «Kündigung aus sachlich hinreichenden Gründen» stammt aus dem kantonalen Recht. Aus der Rechtsprechung dazu ergibt sich, dass sie eine richterliche Kontrolle der Rechtmässigkeit der Kündigung gestattet.

Für Kader ist der Schutz vor willkürlichen Kündigungen ein Kernanliegen, das somit gewährleistet bleibt.

Die Kündigung muss das letzte Mittel der Personalführung sein. Sie ist auch für den Bund aufwändig und kostspielig.

Eine Kündigung soll nur nach vorgängiger Mahnung erfolgen dürfen. Die VKB beantragt daher, den Entwurf (Art. 10 Abs. 3) in diesem Sinne zu ergänzen.

Massnahmen bei Kündigungen ohne Verschulden

Erweist sich eine Kündigung als mangelbehaftet oder nichtig, so hat die betroffene Person Anspruch auf Weiterbeschäftigung beim Bund. Diese Pflicht zur Weiterbe-

schäftigung wird im Entwurf ersetzt durch eine Pflicht zur Unterstützung des beruflichen Fortkommens. Dazu gehören insbesondere Entschädigungen.

Wir beantragen, die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung beim Bund im Gesetz (Art. 19) zu erwähnen.

Abschaffung des Departementes als Beschwerdeinstanz

Geht die Verfügung von einem Bundesamt aus, so kann nach Artikel 35 BPG Beschwerde beim Departement geführt werden. Aufgrund der Nähe des Departementes zum Bundesamt fehlt dieser Instanz vielfach die notwendige Unabhängigkeit. Die Verkürzung des Beschwerdeweges ist daher vertretbar.

Sonderfall ETH-Beschwerdekommision

Nach Artikel 37 Absatz 3, Buchstabe a des ETH-Gesetzes beurteilt die ETH-Beschwerdekommision unter anderem Beschwerden gegen Verfügungen der ETH und der Forschungsanstalten betreffend öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse. Diese Instanz ist, wie aus Artikel 37a des ETH-Gesetzes hervorgeht, unabhängig und nicht in eine Hierarchie eingeordnet.

Dieses Argument spricht für die Beibehaltung der internen Beschwerdeinstanz im ETH-Bereich. *Wir beantragen, das ETH-Gesetz nicht anzupassen und die ETH-Beschwerdekommision zu belassen.*

Zur aufschiebenden Wirkung einer Beschwerde gegen die Kündigung

Die aufschiebende Wirkung einer Beschwerde ist nach geltendem Recht die Regel. Sie soll nun zur Ausnahme werden: aufschiebende Wirkung nur noch, wenn die Beschwerdeinstanz sie anordnet. Mit dieser Neuregelung können wir leben.

Weitgehende Anlehnung an das Obligationenrecht

Materiell ist diese weitgehende Anlehnung an das OR, mit Ausnahme der Kündigungsfristen, grundsätzlich verkraftbar.

Sonderfall Kündigungsfristen

Die Fristen für die ordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Art. 12 Abs. 2 und 3 BPG) weichen heute von jenen für die Auflösung des OR-Arbeitsverhältnisses ab. Sie sind sowohl während wie nach Ablauf der Probezeit länger als nach den Artikeln 335b und 335c OR. Damit kompensiert der Gesetzgeber beim Erlass des BPG vor allem auch den Verzicht auf die Amtsdauerwahl.

Der Entwurf sieht die Aufhebung von Artikel 12 BPG vor. Damit gelten nach Art. 6 Abs. 2 BPG im Arbeitsverhältnis beim Bund die gleichen Mindestfristen für die Auflösung wie in der Privatwirtschaft, nämlich die Artikel 335b (Probezeit) und 335c OR. Das heisst:

- im ersten Dienstjahr beträgt die Kündigungsfrist neu einen Monat
- im zweiten bis neunten Dienstjahr beträgt die Kündigungsfrist zwei Monate
- nachher beträgt sie drei Monate.

Die massive Verkürzung der Kündigungsfristen (die längste beträgt heute 6 Monate) geht zu weit. Viele Unternehmungen in der Privatwirtschaft, insbesondere auch Gesamtarbeitsverträge, gewähren den Angestellten längere Fristen für die Kündigung. Wenn hier ausgerechnet der Bund auf das gesetzliche Minimum geht, ist dies ein schlechtes Signal an die Privatwirtschaft. Der Bund muss ein verlässlicher und vorbildlicher Arbeitgeber bleiben.

Wir beantragen, die bisherigen Kündigungsfristen beizubehalten.

Eventualiter beantragen wir, die Kündigungsfristen nach drei Richtungen zu differenzieren:

- *bei vollendetem 50. Altersjahr beträgt die Kündigungsfrist 5 Monate*
- *für besondere Personalkategorien beträgt die Kündigungsfrist 6 Monate*
- *für Kader beträgt die Kündigungsfrist 6 Monate.*

Begründung: Mit einer Kündigungsfrist von 5 Monaten ab Alter 50 berücksichtigt der Gesamtarbeitsvertrag der Swisscom die Tatsache, dass gekündigte ältere Arbeitnehmende in aller Regel grosse Mühe haben, eine neue Anstellung zu finden (Schutzbedürfnis).

Angestellte wie militärisches Berufspersonal oder versetzungspflichtige Angestellte des EDA, die besonderen Personalkategorien (nach Art. 33 der Bundespersonalverordnung) angehören, üben spezialisierte Funktionen aus. Sie benötigen eine längere Kündigungsfrist.

Nicht nur das Dienstalter und das Alter, sondern auch die *hierarchische Stellung kann als Kriterium für eine besondere Kündigungsfrist* dienen. In der Privatwirtschaft ist es üblich, für leitende Angestellte eine längere Kündigungsfrist vorzusehen. Denn die Besetzung von Kaderstellen erfordert eine besonders sorgfältige Auswahl und damit auch eine längere Vorbereitungszeit für die Nachfolgeregelung.

Der Bund kannte diese Frist bis Ende 2001 für die Dienstverhältnisse von Generalsekretären und Informationschefs der Departemente. Und im Jahre 1993 beantragte der Bundesrat diese Frist für alle Dienstverhältnisse von Kadern. Die vorgezogene Flexibilisierung dieser Dienstverhältnisse wurde in der Folge vom Parlament abgelehnt.

Lohnsystem des Bundes. Optimierungsmassnahmen

1. Ausgangslage

Mit Inkrafttreten des Bundespersonalgesetzes (BPG) im Jahre 2002 wurde ein erster Schritt in Richtung einer flexiblen und zukunftsorientierten Personal- und Entlohnungspolitik getan. Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass das Lohnsystem insbesondere betreffend Personalbeurteilungssystem und Prämienausrichtung Schwachstellen aufweist. Aus diesem Grund hat der Bundesrat mit Beschluss vom 29. August 2007 das EFD beauftragt, das Lohnsystem auf den 1. Januar 2009 zu optimieren. Die VKB hat im Sommer zu den Vorschlägen Stellung genommen und sie begrüsst.

2. Die Optimierungsmassnahmen im Einzelnen

2.1 Zusammenlegung von Einsatz- und Anerkennungsprämie zur Leistungsprämie

Die Erfahrungen mit den Instrumenten Einsatz- und Anerkennungsprämie zeigen, dass die beiden Prämienarten für die Führungskräfte nicht klar unterscheidbar und die Auflagen zu restriktiv sind. Neu sollen diese beiden Prämienarten in der Leistungsprämie zusammengeführt werden. Dies erweitert den Handlungsspielraum der Führungskräfte und steigert die Konkurrenzfähigkeit der Arbeitgeberin Bundesverwaltung.

2.2 Reduktion der Anzahl Beurteilungsstufen

Das bisherige fünfstufige Personalbeurteilungssystem fördert den Trend, die Mitarbeitenden vermehrt in der Mitte zu positionieren. Neu sind nur noch 4 Beurteilungsstufen vorgesehen. Sie sind wie folgt definiert:

Stufe 1 Übertrifft die Ziele deutlich

Das Ergebnis übertrifft die vereinbarten Leistungs- und Verhaltensziele deutlich.

Stufe 2 Erreicht die Ziele vollständig

Das Ergebnis entspricht den vereinbarten Leistungs- und Verhaltenszielen.

Stufe 3 Erreicht die Ziele weitgehend

Das Ergebnis entspricht nicht vollumfänglich den vereinbarten Leistungs- und Verhaltenszielen.

Stufe 4 Erreicht die Ziele nicht

Das Ergebnis entspricht nicht den vereinbarten Leistungs- und Verhaltenszielen.

2.3 Neuregelung der Prozentwerte bei der Lohnentwicklung

Das aktuelle Lohnsystem sieht nur in den beiden obersten Beurteilungsstufen A+ und A++ eine prozentuale Bandbreite für die Lohnentwicklung vor, während bei den anderen Stufen fixe Prozentsätze vorgegeben sind. Die meisten Mitarbeiter erhalten eine Beurteilung der Stufe A und somit jährlich 3 Prozent des Lohnklassenmaximums ihrer vertraglich vereinbarten Lohnklasse.

Neu sind alle 4 Beurteilungsstufen mit prozentualen Bandbreiten für die Lohnentwicklung ausgestattet. Der Teuerungsausgleich wird neu allen Mitarbeitenden unabhängig von der Beurteilung gewährt.

3. Die Umsetzung der Optimierungsmassnahmen

Die Zusammenlegung von Einsatz- (höchstens 6 Prozent) und Anerkennungsprämie (höchstens 12 Prozent) zur Leistungsprämie (höchstens 15 Prozent) soll zu keinen Mehrkosten führen. Denn sie sollen aus den bestehenden Personalbudgets finanziert werden. Das Inkrafttreten der Massnahmen ist auf den 1. Februar 2009 vorgesehen. Damit können im Januar 2009 noch die Anerkennungsprämien für das 2008 ausgerichtet werden.

Pensionskasse des Bundes PUBLICA

Erfolgreiche Datenmigration für PUBLICA

Am 1. Juli 2008 ist das PUBLICA Gesetz in Kraft getreten. Damit hat PUBLICA den Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat und die Ausgestaltung als Sammeleinrichtung vollzogen. Die grösste Datenmigration der BVG-Geschichte ist erfolgreich realisiert worden, wie dies Ernst & Young und Hewitt Associates SA bestätigen.

Bei der Pensionskasse PUBLICA sind die Mitarbeitenden der allgemeinen Bundesverwaltung, der dezentralen Verwaltungseinheiten (ETH-Bereich und andere) sowie weiterer angeschlossener Organisationen versichert. Mit der erfolgten Migration haben über 53'000 aktive Versicherte vom Leistungs- ins Beitragsprimat gewechselt. Zudem wurden 45'000 bestehende Rentenverhältnisse in das neue System übernommen.

Die Datenmigration wurde eng von der unabhängigen Kontrollstelle, Ernst & Young, sowie durch den Experten für die berufliche Vorsorge, Hewitt Associates SA, begleitet. Das Präsidium der Kassenkommission PUBLICA hat von den Abschlussberichten von Ernst & Young sowie von Hewitt Associates SA Kenntnis genommen.

Ernst & Young hat am 11. Juli 2008 die Richtigkeit des Migrationsverfahrens bestätigt. Die Prüfung der Versichertenkonti wurde durch Hewitt Associates SA sichergestellt. Diese hat mit Bericht vom 29. Juli 2008 u.a. die Richtigkeit der einzelnen Austritts- und Eintrittsbuchungen pro versicherte Person bestätigt.

Die aktiven Versicherten erhalten in den kommenden Monaten ihre persönlichen Versicherungsausweise, anhand derer sie die Übertragung ihres im Leistungsprimat erworbenen Freizügigkeitsanspruches auf das neue Beitragsprimatsystem nachvollziehen können.

Lohneinbussen und massive Beitragserhöhungen

Die erfolgreiche Migration am 1. Juli 2008 markiert nicht das Ende einer Entwicklung, sondern ein wichtiges Etappenziel auf dem Weg zu einer auch vom gesamten Bundespersonal geschätzten Vorsorgeeinrichtung. Dieses Endziel fällt allerdings nicht in die Zuständigkeit der Pensionskasse, sondern des Arbeitgebers Bund.

Das neue PUBLICA-Gesetz brachte nebst dem Wechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat weitere wichtige Änderungen. Unter anderem haben Versicherte ab Alter 45 *massiv höhere Beiträge an die Pensionskasse* zu entrichten. Mit der Real-

lohnerhöhung von einem Prozent auf den 1. Juli und dem Ausgleich der kumulierten Teuerung für die Jahre 2004 – 2007 im Umfang von 3,7 Prozent wurde die Belastung mit höheren Beiträgen etwas abgefedert.

Dennoch gab es Tausende von Fällen, in denen langjährige Mitarbeitende des Bundes *im Juli einen tieferen Lohn erhalten haben als im Juni 2008*. Die Vereinigung der Kader des Bundes bedauert zutiefst diese Situation, die für uns leider nicht überraschend kam. Die VKB hat seit dem Jahr 2003 beim Eidg. Finanzdepartement mehrfach interveniert, um eine Benachteiligung von Mitarbeitenden ab Alter 45 bei der Revision des Pensionskassengesetzes zu vermeiden. Bei dieser Gruppe handelt es sich um bewährte und treue Mitarbeitende des Bundes.

Wir werden uns beim Eidg. Finanzdepartement und in den Organen von PUBLICA weiterhin dafür einsetzen, dass diese Ungerechtigkeit beseitigt wird.

Auch bei der Rekrutierung von Führungs- und Fachkadern mit langjähriger Erfahrung bilden die hohen Beiträge der Angestellten an die Pensionskasse ein Hindernis: für Personen in der Lohnklasse 24 – 29 betragen sie ab Alter 45 11,5 bis 14,75 Prozent, für Personen in den Lohnklassen 30 – 38 betragen sie ab Alter 45 12,75 – 16 Prozent. Im Interesse der Wettbewerbsfähigkeit des Arbeitsgebers Bund gilt es, diese rekordverdächtig hohen Beiträge auf ein mit anderen Arbeitgebern vergleichbares Niveau zu senken.

Halbjahresrechnung PUBLICA 2008 mit Verlust

Der Bundesrat hat am 26. September die Halbjahresrechnung 2008 von PUBLICA zur Kenntnis genommen. PUBLICA hat eine Performance von -4,56 Prozent erzielt und weist einen Aufwandüberschuss von 2,2 Milliarden aus. Die Reserven für Wertschwankungen müssen daher vollständig aufgelöst werden. Dank dem relativ geringen Aktienanteil von 22 Prozent des Vermögens fielen die Verluste nicht höher aus.

Ein Halbjahresabschluss von PUBLICA wurde nötig, weil am 1. Juli 2008 das PUBLICA-Gesetz in Kraft getreten ist. Damit vollzog PUBLICA den Wechsel von der Gemeinschafts- zur Sammeleinrichtung und vom Leistungs- zum Beitragsprimat.

Die Betriebsrechnung weist einen Aufwandüberschuss von 2,2 Milliarden aus. PUBLICA löst daher die Wertschwankungsreserven, welche sich Ende 2007 auf

rund 2 Milliarden beliefen, per 30. Juni 2008 vollständig auf. Nach Auflösung der Reserven verbleibt eine *Unterdeckung von 158,3 Millionen*. Der Deckungsgrad von PUBLICA sank damit von 106,7 Prozent Ende 2007 auf 99,5 Prozent per 30. Juni 2008.

Der Aufwandüberschuss von rund 2,2 Milliarden ist weitgehend darauf zurückzuführen, dass PUBLICA eine *negative Anlagerendite* erzielte. Diese lag bei -4,56 Prozent. Damit hat PUBLICA zwar eine schlechte absolute Rendite erzielt, dank ihrem relativ geringen Aktienanteil von 22 Prozent des Vermögens sind die Verluste jedoch nicht noch höher ausgefallen.

Geringe Unterdeckung Ende Juni 2008

Liegt bei einer Pensionskasse Ende Jahr der Deckungsgrad unter 100 Prozent, so liegt eine Unterdeckung vor: das notwendige Vorsorgekapital ist nicht mehr voll durch das dafür verfügbare Vorsorgevermögen gedeckt. Liegt am Bilanzstichtag ein Deckungsgrad von unter 90 Prozent vor, so verlangt die Aufsichtsbehörde in der Regel Sofortmassnahmen, um die Unterdeckung innert weniger Jahre zu beseitigen.

Bemerkungen der VKB: Pensionskassen im Tal der Tränen

Schon im Jahre 2007 haben die meisten Pensionskassen in der Schweiz eine ungenügende Rendite auf ihren Vermögensanlagen erzielt. Es gelang ihnen nicht einmal, den Mindestzins von 2,5 Prozent zu erwirtschaften, mit dem sie die Guthaben der aktiven Versicherten verzinsen mussten. Ursache war die weltweite Börsenbaisse als Folge der Krise auf dem amerikanischen Hypothekenmarkt («Subprime-Kreditkrise»).

Die Pensionskasse des Bundes PUBLICA erzielte 2007 auf ihren Anlagen eine Performance von 1,3 Prozent. Diese reichte nicht aus, um den Deckungsgrad zu halten. Daher mussten Wertschwankungsreserven im Umfang von 535 Millionen Franken aufgelöst werden. Der Deckungsgrad reduzierte sich von 108,8 auf 106,7 Prozent.

Damit PUBLICA alle ihre Verpflichtungen langfristig einhalten kann, muss auf dem Vorsorgevermögen eine Rendite von rund 4 Prozent erwirtschaftet werden.

Aufgrund der sehr schweren Turbulenzen auf den internationalen Finanzmärkten im September zeichnet sich ab, dass das Jahr *2008 ein miserables Jahr für die Pensionskassen* wird. Es wird ihnen kaum mehr gelingen, bis Ende Jahr den Mindestzins von 2,75 Prozent zu erwirtschaften, mit dem sie die Guthaben verzinsen müssen.

In dieser Situation bleibt den Pensionskassen nichts anderes übrig, als abzuwarten und auf die langfristige Erholungskraft der Märkte zu setzen. Immerhin, die Pensionskasse PUBLICA steht heute besser da als in der Börsenkrise 2001 bis 2003.

Ein Blick zurück zeigt, dass mageren Jahren stets fette gefolgt sind und umgekehrt. Für die Pensionskasse des Bundes ergibt sich insgesamt folgendes Bild der Renditeentwicklung auf dem Gesamtvermögen:

1999: 3,3 Prozent (zweite Jahreshälfte)
2000: -1,5 Prozent (Verlust von 2,2 Milliarden Franken)
2001: -6,9 Prozent (Verlust von 2,7 Milliarden Franken)
2002: 8,0 Prozent
2003: 2,7 Prozent
2004: 4,9 Prozent
2005: 9,8 Prozent
2006: 4,48 Prozent
2007: 1,3 Prozent.

PUBLICA. Einmaleinlage des Bundes von 954 Millionen Franken

Senkung des technischen Zinssatzes mit hohen Kostenfolgen

Das PUBLICA-Gesetz brachte nebst dem Wechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat weitere wichtige Änderungen. So wurde der technische Zinssatz von bisher 4 Prozent auf 3,5 Prozent gesenkt. Mit diesem Zinssatz werden die künftigen Verpflichtungen von PUBLICA kalkuliert. Mit der Senkung wird es wahrscheinlicher, dass mit den angelegten Vorsorgegeldern Überschüsse erzielt werden können, welche die Risikofähigkeit verbessern und zur Bildung von freien Mitteln führen.

Die aktiven Versicherten müssen die Senkung des technischen Zinssatzes zu einem grossen Teil über *massiv höhere Beiträge, teilweise geringere Leistungen und ein höheres Rententalter* finanzieren.

Einmaleinlage zugunsten der Rentenbeziehenden

Der technische Zinssatz wurde am 1. Juli 2008 auch auf dem Alters-, Invaliden- und Hinterlassenenrentnerbestand gesenkt. Diese Senkung löste einen zusätzlichen

Deckungskapitalbedarf aus. Artikel 23 des PUBLICA-Gesetzes verpflichtet den Bund, mittels einer Einmaleinlage in die PUBLICA den erforderlichen Betrag zu leisten.

Für die Rentenbeziehenden der seinerzeit aus der Pensionskasse des Bundes (PKB) ausgetretenen Arbeitgeber (insbesondere Swisscom, RUAG und SRG) wurde der technische Zinssatz auf 3 Prozent gesenkt. Damit sollte das Risiko ausgeglichen werden, das sich daraus ergibt, dass für diese Rentnerbestände keine direkt belangbaren Arbeitgeber mehr vorhanden sind.

Auf dem übrigen Rentnerbestand wurde der technische Zinssatz auf 3,5 Prozent gesenkt.

Vor einem Jahr wurde die Einmaleinlage des Bundes von der PUBLICA auf 890,6 Millionen geschätzt, so dass im Voranschlag 2008 des Bundes 900 Millionen eingestellt wurden. Die Schätzung beruhte auf dem Rentnerbestand per Ende 2005. Insbesondere die Zunahme des Rentnerbestandes infolge eines «Torschlusseffektes» im Hinblick auf den Primatwechsel waren darin nicht berücksichtigt, weil sie damals schwer abschätzbar waren. Dies wurde auch gegenüber dem Parlament kommuniziert.

Per 1. Juli 2008 – dem Zeitpunkt des Primatwechsels – hat nun die PUBLICA die definitive Einmaleinlage im Umfang von knapp *954 Millionen* in Rechnung gestellt. Das Eidg. Finanzdepartement hat sich die Plausibilität der zugrunde liegenden Berechnung von einem externen Pensionskassenexperten bestätigen lassen.

Der Zusatzbedarf von knapp 54 Millionen ist auf die Änderungen im Rentnerbestand zwischen Ende 2005 und dem Migrationstermin zurückzuführen. Für die Begleichung der Einmaleinlage in die PUBLICA wurde am 26. September ein Nachtragskredit von 53,9 Millionen beantragt. Im Betrag enthalten ist die Bildung der Rückstellung für Langlebigkeit auf dem durch die Senkung des technischen Zinssatzes erhöhten Deckungskapital. Die Rückstellung für Langlebigkeit berücksichtigt die steigende Lebenserwartung der Versicherten und beträgt per Ende Juni 2008 3,75 Prozent des Deckungskapitals.

Die durch die Marktentwicklung notwendige Senkung des technischen Zinssatzes und die *unvorteilhafte Altersstruktur der Mitglieder der PUBLICA* stellen eine aussergewöhnliche und vom Bund nicht steuerbare Entwicklung dar.

Personalrechtliche Erlasse

FINMA-Personalverordnung

Der Bundesrat hat am 27. August 2008 die vom Verwaltungsrat der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) und dem Eidgenössischen Finanzdepartement (EFD) beantragte Personalverordnung genehmigt. Es handelt sich um ein Personalstatut des öffentlichen Rechts ausserhalb des Bundespersonalgesetzes. Dieses Statut ist auf eine starke Leistungsorientierung bei gleichzeitig hoher Flexibilität ausgerichtet.

Die dynamischen Entwicklungen an den Finanzmärkten sowie deren Auswirkungen auf die zusehends globalisierte Wirtschaft stellen die Finanzmarktaufsicht in der Schweiz vor immer komplexere Aufgaben. Der Bundesrat hat bereits in seiner Botschaft zum Bundesgesetz über die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht (Finanzmarktaufsichtsgesetz; FINMAG) vom 1. Februar 2006 deutlich gemacht, dass eine starke Finanzmarktaufsicht auf leistungsfähige Mitarbeitende mit hoher Fachkompetenz angewiesen ist. Die Finanzmarktaufsicht benötige zur Erfüllung ihrer Aufgaben deshalb einen möglichst grossen Handlungsspielraum – sowohl in funktioneller und institutioneller Hinsicht als auch bei den personellen und finanziellen Ressourcen.

Gestützt auf diese Einschätzung hat der Verwaltungsrat der FINMA die Personalverordnung auf eine starke Leistungsorientierung bei gleichzeitig hoher Flexibilität ausgerichtet. So können ausserordentliche Leistungen auf der Basis einer jährlichen Leistungsbeurteilung mit einem variablen Betrag honoriert werden. Der Verwaltungsrat legt im Rahmen des Budgets jeweils einen Betrag für die variable Komponente fest, der maximal 10 Prozent der Gesamtlohnsumme ausmacht. Die variable Lohnkomponente kann im Einzelfall höchstens 15 Prozent, bei höheren Funktionen höchstens 20 Prozent des Basislohnes betragen.

Die FINMA finanziert sich vollständig über Gebühren und Abgaben der Beaufsichtigten. Diese Vorgabe bedeutet, dass die FINMA eine effiziente Verwendung der Mittel unter Berücksichtigung eines angemessenen Verhältnisses von Kosten und Nutzen nachzuweisen hat. Zusätzlich wird die FINMA durch Offenlegung ihrer Kostenstruktur Transparenz schaffen und eine verantwortungsbewusste Kostenkontrolle führen. Gegenüber dem Bundesrat wird sie in ihrem Geschäftsbericht Rechenschaft ablegen. Geprüft wird die FINMA durch die Eidgenössische Finanzkontrolle als externe Revisionsstelle.

Reformen in Verwaltung und Armee

Reintegration der Eidg. Alkoholverwaltung in die Kernverwaltung

Auf den 1. Juni 2008 hat der Bundesrat Alexandre Schmidt zum neuen Direktor der Eidg. Alkoholverwaltung (EAV) gewählt. Sein Auftrag ist es, die Eidg. Alkoholverwaltung im Rahmen der Totalrevision des Alkoholgesetzes neu zu gestalten. Mit Blick auf diese Reformen soll die Zugehörigkeit der EAV zur Bundesverwaltung unterstrichen werden. Ab 1. Januar 2009 wird der alte EAV-Auftritt mit dem neuen Corporate Design des Bundes ersetzt. Die Eingliederung in den 1. Kreis wird im Zusammenhang mit der Totalrevision eine reelle Option.

Die Eidg. Alkoholverwaltung ist heute eine Anstalt des öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit. Als Verwaltungseinheit der dezentralen Bundesverwaltung hatte die EAV im Jahre 2003 entschieden, an ihrem eigenen Logo festzuhalten. Als Regiebetrieb des Bundes gehört die EAV zurzeit dem 3. Kreis an (1. Kreis Kernverwaltung / 2. Kreis FLAG-Verwaltungseinheiten / 3. Kreis Betriebe, Anstalten/ 4. Kreis Gemischtwirtschaftliche Unternehmen mit Bundesbeteiligung).

Mit der allfälligen Aufhebung des Alkoholmonopols und der daraus folgenden Privatisierung von Alcosuisse wäre die Aufrechterhaltung einer eigenen Rechtspersönlichkeit für die EAV nicht mehr erforderlich. Auch wenn Alcosuisse nicht privatisiert würde, könnte die EAV insofern in die Kernverwaltung integriert werden, als dass sie allgemeine Vorgaben übernehme, die für die Bundesverwaltung gelten.

Davon wäre hauptsächlich der Bereich Ressourcen der EAV betroffen. Als Massnahmen vorstellbar sind beispielsweise die Integration der Informatik ins Bundesamt für Informatik, der Logistik, des Immobilienmanagements und des Beschaffungswesens ins Bundesamt für Bauten und Logistik oder das Überführen von Aufgaben in das Dienstleistungszentrum Personal und Finanzen des EFD. Mit der Reintegration wäre ein Spareffekt verbunden.

Der Bundesrat wird über die Modalitäten der Reintegration der EAV in die Kernverwaltung und über die Privatisierung der Alcosuisse im Rahmen der Totalrevision des Alkoholgesetzes und der Aufgabenüberprüfung des Bundes befinden und gegebenenfalls dem Parlament unterbreiten.

Neue Aufbauorganisation für armasuisse

Der auf den 1. Juni 2008 als neuer Rüstungschef gewählte Jakob Baumann hat im Sommer die neue Aufbauorganisation von armasuisse, dem Kompetenzzentrum für Beschaffung, Immobilien, Technologie und Geodaten des VBS, eingeleitet.

In der heutigen Aufstellung besteht armasuisse aus den Zentralen Diensten, dem Bundesamt für Führungs-, Telematik- und Ausbildungssysteme (BFTA), dem Bundesamt für Waffensysteme, Fahrzeuge und Material (BWFM), den beiden Kompetenzbereichen Wissenschaft und Technologie sowie Immobilien und dem Bundesamt für Landestopografie swisstopo.

Armasuisse wird nach dem Umbau wie folgt aufgestellt sein: armasuisse besteht neu aus einem Stab Unternehmensleitung, den Zentralen Diensten sowie den Kompetenzbereichen Führungs- und Aufklärungssysteme, Landsysteme, Luftfahrtsysteme, Einkauf und Kooperation, Wissenschaft und Technologie, Immobilien und dem Bundesamt für Landestopografie swisstopo.

Der geplante Umbau der Strukturen führt zu einer Anpassung der Führungsstrukturen. Im Sinne einer flacheren Führungshierarchie wird eine Stufe entfernt. Dies mit dem Ziel, dass die Mehrheit der mit den Kunden eng zusammenarbeitenden Mitarbeiter nicht betroffen ist.

Als erster Schritt wurden die Kaderstellen der fünf neuen Bereiche Führungs- und Aufklärungssysteme, Landsysteme, Luftfahrtsysteme, Einkauf und Kooperation sowie Stab Unternehmensleitung armasuisse neu ausgeschrieben. Dieser Prozess wird bis im Herbst 2008 abgeschlossen sein.

Im Anschluss daran werden die nächst tieferen Hierarchiestufen ausgeschrieben und besetzt. Ab Ende 2008 wird armasuisse im Rahmen einer Projektorganisation die Umsetzung der neuen Strukturen angehen. Der Umbau der Aufbauorganisation soll bis im Jahr 2010 abgeschlossen sein.

Eidgenössische Finanzmarktaufsicht FINMA

Am 22. Juni 2007 haben die Eidgenössischen Räte das Bundesgesetz über die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht (Finanzmarktaufsichtsgesetz; FINMAG) verabschiedet. Ziel dieses Gesetzes ist es, in der Schweiz die staatliche Aufsicht über Banken, Versicherungsunternehmen und weitere Finanzintermediäre in einer Behörde zusammenzufassen. Damit werden die drei Behörden Eidgenössische Bankenkommission (EBK), Bundesamt für Privatversicherungen (BPV) und Kontrollstelle für die Bekämpfung der Geldwäscherei (Kst GwG) in der «Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA)» zusammengeführt. Die FINMA ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts, die sich im 3. Kreis befindet.

Am 1. Januar 2009 werden die 300 Mitarbeitenden der drei Fusionsbehörden die Arbeit für die neue FINMA an einem gemeinsamen Standort aufnehmen. Dies mar-

kiert nicht das Ende einer Entwicklung, sondern ein wichtiges Etappenziel auf dem Weg zu einer auch international anerkannten Aufsichtsbehörde.

DEZA mit neuer Struktur

Die DEZA umfasst ab dem 1. Oktober 2008 noch drei operationelle Bereiche: Globale Zusammenarbeit, Regionale Zusammenarbeit und Humanitäre Hilfe. Durch die Eingliederung der thematischen Fachdienste in die operationellen Bereiche soll das Expertenwissen in der Projektarbeit verstärkt zum Tragen kommen. Im Bemühen um schlankere Entscheidungsstrukturen wurde die Direktion von elf auf sieben Mitglieder reduziert und mit einem Direktionsstab für planerische Aufgaben ergänzt.

Audit und Informationsdienst werden ins Generalsekretariat des EDA transferiert, während Übersetzungsdienst und IT-Management in die Direktion für Ressourcen und Aussennetz des EDA wechseln. Alle diese Einheiten werden auch weiterhin Dienstleistungen für die DEZA erbringen.

Nach einer intensiven, viermonatigen Umbauperiode, die von den Mitarbeitenden viel Flexibilität verlangte, ist die Reform an der Zentrale abgeschlossen. In der am 1. Oktober einsetzenden zweiten Phase der Reorganisation wird die Rolle der Ausstellen neu definiert. Die Kooperationsbüros sollen in diesem Prozess gestärkt und der international gute Ruf der Schweizer Entwicklungszusammenarbeit konsolidiert werden.

Angestossen wurde die DEZA-Reform im vergangenen Mai von Bundesrätin Micheline Calmy-Rey. Umgesetzt wird sie von einer Task Force unter Leitung von Direktor Martin Dahinden.

ETH-Bereich. Verstärkung der Zusammenarbeit

An seiner Sitzung vom 23. / 24. September 2008 hat der ETH-Rat das Kollegialprinzip in seiner Geschäftsordnung verankert und die Verantwortlichkeiten sowie die Transparenzregeln präzisiert. Zudem hat er einen Geschäftsausschuss geschaffen und die institutionelle Zusammenarbeit im ETH-Bereich weiter gestärkt.

Zur weiteren Verbesserung von Koordination und Kooperation im ETH-Bereich hat der ETH-Rat, das strategische Führungs- und Aufsichtsgremium des ETH-Bereichs, die Grundsätze der institutionellen Zusammenarbeit in seiner Geschäftsordnung präzi-

siert und eine entsprechende Teilrevision beschlossen. Sie setzt die an der Klausur des ETH-Rats im Sommer 2008 gewonnen Erkenntnisse um, verankert das Kollegialprinzip ausdrücklich, regelt die Transparenz und hält die Verantwortlichkeiten fest.

Neu hat der ETH-Rat einen Geschäftsausschuss geschaffen, welcher zu Händen des Rates für ausgewählte Traktanden Varianten erarbeiten und die Besetzung von Spitzenpositionen begleiten wird. In diesem Ausschuss werden neben dem Präsidenten des ETH-Rates auch die Präsidenten der ETH Zürich und der EPF Lausanne sowie die Vertretungen der Forschungsanstalten und der Hochschulversammlungen engagiert sein.

Zur Förderung der institutionellen Zusammenarbeit im ETH-Bereich hat der ETH-Rat weiter die Aufgaben, die Zusammensetzung sowie den Sitzungsrythmus der formellen Koordinationsgremien präzisiert und teilweise neu definiert. Die Änderungen des Reglements über die Ausschüsse treten am 1. Oktober 2008, jene der Geschäftsordnung am 1. November 2008 in Kraft.

Die *Eidgenössischen Technischen Hochschulen* in Zürich und Lausanne sowie die vier anwendungsorientierten *Eidg. Forschungsanstalten* PSI (Paul Scherrer Institut), WSL (Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft), Empa (Forschungs- und Dienstleistungsinstitution für Materialwissenschaften und Technologieentwicklung) sowie Eawag (Wasserforschungs-Institut des ETH-Bereichs) erbringen mit rund 12'000 Mitarbeitenden und gegen 20'000 Studierenden / Doktorierenden sowie einer Professorenschaft von rund 580 Personen wissenschaftliche Leistungen auf höchstem Niveau.

Diese eidgenössischen Institutionen sind zusammengefasst im *ETH-Bereich*, welchen der *ETH-Rat* als Aufsichtsorgan strategisch führt. Der vom Bundesrat gewählte ETH-Rat genehmigt und überwacht die Entwicklungspläne, gestaltet das Controlling und stellt die Koordination sicher. Er erstellt für den Haushalt des ETH-Bereichs den Voranschlag sowie die Rechnung und koordiniert die Bewirtschaftung, Wert- und Funktionserhaltung der Grundstücke. Der ETH-Rat ist Wahlbehörde und vertritt den ETH-Bereich gegenüber den Behörden des Bundes.

ETH Zürich

Der ETH-Rat hat Professor Dr. Roman Boutellier und Dr. Robert Perich auf den 1. Oktober 2008 als Mitglieder der Schulleitung der ETH Zürich gewählt. Roman Boutellier wird Vizepräsident für Personal und Ressourcen. Robert Perich wird Vizepräsident für Finanzen und Controlling. Ausserdem hat der ETH-Rat die geleisteten Dienste von Professor Dr. Gerhard Schmitt als Vizepräsident Planung und Logistik

verdankt und zur Kenntnis genommen, dass Gerhard Schmitt neu die Funktion eines Delegierten für institutionelle internationale Beziehungen wahrnehmen wird.

ETH Lausanne

Die Wirtschaftswissenschaftlerin und Managerin Dr. Adrienne Corboud Fumagalli tritt der Schulleitung der EPF Lausanne bei. Der ETH-Rat hat die 50-jährige schweizerisch-italienische Doppelbürgerin als Vize-Präsidentin für Innovation und Valorisation gewählt. Durch die Wahl einer Persönlichkeit mit langjähriger Führungserfahrung in der Privatwirtschaft bekräftigen der ETH-Rat und die EPFL ihre Strategie, in der Leistungsperiode 2008–2011 den Wissens- und Technologietransfer zu verstärken und die Innovationskraft der Schweiz nachhaltig zu steigern.

Varia

Teilrevision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes

Trotz guter Konjunkturlage und Rückgang der Arbeitslosigkeit konnte die Arbeitslosenversicherung ihre Darlehensschuld nicht zurückzahlen. Sie beträgt zur Zeit 4,8 Milliarden Franken und wird weiter ansteigen, sobald sich die Arbeitsmarktlage wieder verschlechtert. Um das finanzielle Gleichgewicht wieder herzustellen, hat der Bundesrat mit Beschluss vom 25. Juni 2008 die Ausarbeitung einer Revisionsvorlage in Auftrag gegeben. Diese Botschaft hat er am 3. September 2008 zuhanden der eidgenössischen Räte verabschiedet.

Um das finanzielle Gleichgewicht wieder herzustellen und die aufgelaufenen Schulden abzubauen soll das Arbeitslosenversicherungsgesetz revidiert werden. Die Vorlage verfolgt drei Ziele:

- Der Rechnungsausgleich soll einerseits durch eine leichte Beitragserhöhung von 0,2 Prozent hergestellt werden, die je hälftig durch die Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu bezahlen sind. Andererseits werden Leistungen der Arbeitslosenversicherung in mindestens der gleichen Grössenordnung wie die Mehreinnahmen gekürzt.
- Die Schulden sollen mit einer zeitlich befristeten, zusätzlichen Beitragserhöhung und der *Wiedereinführung des Solidaritätsprozents auf nicht versicherten Einkommensteilen zwischen dem Höchstbetrag des versicherten Verdienstes und dessen Zweieinhalbfachen (126'000 bis 315'000 Franken)* abgebaut werden.
- Einsparungen werden erzielt, indem das Versicherungsprinzip gestärkt und die Effizienz der Wiedereingliederung erhöht wird.

Gleichzeitig sollen mit spezifischen Massnahmen die Chancen zur Wiederintegration von älteren Arbeitnehmenden verbessert werden. Der Bundesrat plant eine Inkraftsetzung der AVIG-Revision per 1. Januar 2011.

Bemerkungen der VKB

Im Jahre 2002 glaubte das Parlament, mit der Reform der Arbeitslosenversicherung wenigstens dieses Sozialwerk langfristig saniert zu haben. Dem ist nicht so, weil man damals mit durchschnittlich 100'000 Arbeitslosen pro Jahr rechnete. Die Zahl der Arbeitslosen lag seither aber Jahr für Jahr höher. Seit 2004 gab es keinen Solidaritätsbeitrag mehr. Nun soll er ab 2011 wieder eingeführt werden. Das heisst, dass auf Jahreslöhnen ab 126'000 bis 315'000 Franken ein zusätzlicher Beitrag von einem Prozent erhoben werden soll, ohne dass die Leistungen verbessert werden.

Personalia

Zum Gedenken an Hans Jung

Am 10. September starb Hans Jung, Dr. sc. techn., Zürich, im 84. Altersjahr. Die Vereinigung der Kader des Bundes hat Hans Jung sehr viel zu verdanken. Während mehr als drei Jahrzehnten stand er der VKB uneigennützig zur Verfügung. Der Verstorbene gehörte dem Zentralvorstand von 1973 bis 2005 an, zunächst 12 Jahre als Präsident der Sektion Zürich, dann 8 Jahre als Zentralpräsident, 7 Jahre als Vizepräsident. Noch im August stand er mit uns in Kontakt und interessierte sich für das personalpolitische Geschehen.

Hans Jung erlebte sechs Bundesräte an der Spitze des Eidg. Finanzdepartementes. Sie waren seine wichtigsten Gesprächspartner. Sein Wort hatte Gewicht. Auch Magistraten, die wenig Gehör für Kaderanliegen hatten, zollten ihm Achtung und Respekt. Zu seinen besonderen Stärken gehörten Fragen der Pensionskasse. Er war einer der wenigen, welche Rechnungen und Berechnungen nachvollziehen konnten. In Zeiten von Sparmassnahmen und Kaderlohnopfern haben wir sein positives Denken und seine Zuversicht sehr geschätzt.

Sein kollegialer Rat und seine Freundschaft werden uns fehlen. Wir werden sein Andenken stets in Ehren halten.

Unternehmungen des Bundes

Pensionskasse SBB

Der Deckungsgrad der Pensionskasse SBB liegt aufgrund der Entwicklung an den Finanzmärkten wieder deutlich unter 90 Prozent. Der Stiftungsrat hat zahlreiche Gespräche geführt und zusätzliche Abklärungen getroffen. Aufgrund dieser Informationen hat der Stiftungsrat an seiner Sitzung vom 17. September die Lage neu beurteilt und beschlossen, auf die Einführung zusätzlicher Sanierungsmassnahmen vorerst zu verzichten.

Zurzeit läuft die Vernehmlassung des Bundesrates für die Sanierung der Pensionskasse der SBB. Anschliessend wird der Bundesrat eine Botschaft zur Sanierung der Pensionskasse der SBB ausarbeiten. Diese dürfte im Juni 2009 vorliegen. Gestützt auf diese Botschaft wird der Stiftungsrat dann umgehend ein Gesamtkonzept für die Sanierung erarbeiten und allfällige Massnahmen definieren. Das Ziel bleibt es, bis ins Jahr 2013 den Deckungsgrad der Pensionskasse wieder auf mindestens 100 Prozent anzuheben.

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 und die Instruktoeren 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

- 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

Zurich Connect: Wintercheck: So erleben Sie keine böse Überraschung

Mit Beginn der kalten Jahreszeit kann die routinierte Autofahrt plötzlich zu einer Rutschpartie werden. Eine gute Vorbereitung und wertvolle Tipps können das Risiko bereits erheblich senken.

Sommer wie Winter sind die Reifen die einzige Verbindung zwischen Auto und Strasse und damit eines der wichtigsten Bestandteile des Fahrzeuges. Sie sind aber auch verschleissanfällig und müssen regelmässig ersetzt werden. Winterreifen, die älter als sechs Jahre sind, sollten deshalb auch dann ersetzt werden, wenn sie optisch einwandfrei und ausreichend profiliert sind. Mit der Zeit verliert die Gummimischung an Weichmachern und damit wesentliche Leistungsmerkmale in Bezug auf Nässeigenschaften und Wintertauglichkeit. Für gute Fahreigenschaften ist zudem die Profilstärke entscheidend, die sollte nicht weniger als vier Millimeter betragen, auch wenn die gesetzliche Vorgabe niedriger ist. Wenn jetzt auch der Reifendruck ideal ist, kann der Winter kommen. Ein frühzeitiges Wechseln bewahrt Sie nicht nur vor langen Wartezeiten beim Garagisten, sondern erhöht Ihre Sicherheit entscheidend. Bereits ab Temperaturen unter 7°C sind Sommerreifen nicht mehr die ideale Verbindung zum Asphalt, vor allem nicht auf Brücken sowie schattigen oder windigen Abschnitten.

Winterrüstung

Neben den richtigen Reifen am Auto gehören Eiskratzer, Schneebesen, aber auch Taschenlampe und Handschuhe ins Auto. Das Wasser der Scheibendusche sollte

mit Frostschutzmittel versehen werden. Ein Enteiserspray kann ebenfalls sinnvoll sein, er nutzt jedoch wenig, wenn dieser im Inneren des Wagens verstaut und das Schloss zugefroren ist. Türschlösser können auch prophylaktisch geschützt werden, zum Beispiel durch das Einstreichen mit Glycerin. Wer eine Tour in die Berge plant, kann im schlimmsten Fall auf Schneeketten angewiesen sein. Tipp: Das Aufziehen von Schneeketten kann sich in der Praxis schwierig gestalten, eine Trockenübung vor dem Reisetart ist empfehlenswert.

Sehen und gesehen werden

Die richtige Bodenhaftung ist wichtig, mindestens ebenso wichtig ist aber auch eine gute Sicht. Ein kleines eisfreies «Guckloch» durch die Frontscheibe kann gefährlich werden. Nicht nur die Frontscheibe muss von Schnee und Eis befreit werden, sondern auch Heck- und Seitenscheiben sowie Rückspiegel, Lichter, Dach und Motorhaube. Damit Sie nicht nur gut sehen, sondern auch gesehen werden, können Sie auch tagsüber das Abblendlicht einschalten. Das erhöht die Sicherheit aller Verkehrsteilnehmer.

Fahrverhalten anpassen

Um sicher zu fahren, passen Sie Ihren Fahrstil der Witterung an. Die Sicht- und Strassenverhältnisse können sich ausserdem sehr rasch ändern, weshalb eine erhöhte Aufmerksamkeit und die Anpassung der Geschwindigkeit ausschlaggebend sind. Bedenken Sie, dass sich der Bremsweg auf nasser oder schneebedeckter Fahrbahn um das vierfache, auf Eis sogar um das 16fache verlängert. Die Benutzung der Hand- oder Motorbremse erhöht die Schleudergefahr, weil damit nur die Hinterräder oder die Antriebsräder gebremst werden. Es ist vorausschauend zu fahren; bruske Brems- und Beschleunigungsmanöver oder abrupte Lenkbewegungen sind zu vermeiden, um nicht ins Rutschen zu geraten.

Wirksamer Schutz im Schadenfall

Von Verkehrsteilnehmern wird erwartet, dass sie ihr Fahrzeug jederzeit unter Kontrolle haben. Falls dennoch etwas passiert, können gerade Autofahrer aufgrund zahlreicher gesetzlicher Bestimmungen haftbar gemacht werden – egal, ob sie am Vorfall Schuld waren oder nicht. Im Winter ist das Risiko dieser so genannten scharfen Kausalhaftung noch grösser. Wer zum Beispiel ein Stopp-Signal missachtet oder seine Fahrgeschwindigkeit nicht an die Strassenverhältnisse anpasst, kann wegen Grobfahrlässigkeit Teile seiner Versicherungsleistung verlieren.

Der beste Schutz gegen Haftungsansprüche besteht also in der nötigen Vorsicht sowie einer umfassenden Absicherung. Für ausführliche Informationen und eine indi-

viduelle Beratung stehen Ihnen unsere Mitarbeiter von Zurich Connect gerne zur Verfügung oder nutzen Sie den Prämienrechner im Internet.

Marktführer im Direktgeschäft

Zurich Connect – der Direktversicherer von Zurich in der Schweiz und Marktführer im Direktgeschäft – bietet auf die individuellen Bedürfnisse anpassbare Versicherungslösungen. Ein exzellenter Schadenservice und attraktive Prämien zeichnen das Angebot weiter aus. Über 200'000 Kunden in der Schweiz profitieren von der direkten Abschlussmöglichkeit per Telefon über das Kundencenter, via Internet oder auf dem Postweg.

Über die exklusive Telefonnummer **0848 807 810** können die Mitglieder der VKB eine Offerte verlangen. Das Kundencenter von Zurich Connect ist von Montag bis Freitag von 8.00 bis 17.30 Uhr durchgehend geöffnet. Über 70 qualifizierte Kundencenter-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter beraten Kunden in vier Sprachen (Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch).

Im Internet unter www.zurichconnect.ch/partnerfirmen erhalten Sie zusätzliche Informationen zum Angebot von Zurich Connect. Mit Ihrem Login können Sie Prämien berechnen und Offerten online erstellen (Benutzername: vkb-acc, Passwort: cadres).