

VEREINIGUNG DER KADER
DES BUNDES

EINLADUNG

**zur 60. ordentlichen Mitgliederversammlung
Mittwoch, 6. Mai 2009, 17.15 Uhr,
im Hotel Bellevue-Palace, Bern**

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir gestatten uns, Sie zur 60. ordentlichen Mitgliederversammlung der Vereinigung der Kader des Bundes einzuladen.

Vor dem geschäftlichen Teil der Mitgliederversammlung wird **Dr. Barbara Schaerer, Direktorin des Eidg. Personalamtes**, über **aktuelle Fragen der Personalpolitik des Bundes** sprechen.

Traktanden:

1. Geschäftsbericht 2008
2. Rechnungsablage 2008 und Voranschlag 2009
3. Jahresbeitrag 2009. Der Zentralvorstand beantragt die Beibehaltung der bisherigen Jahresbeiträge: 50 Franken für Aktive und 25 Franken für Pensionierte.
4. Ersatzwahlen in den Zentralvorstand der VKB
5. Tätigkeitsprogramm 2009/2010
6. Verschiedenes.

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

Der Zentralvorstand

Zentralvorstand 2008/2009

Geschäftsleitung:

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

Beisitzer:

Didier Pfirter, Botschafter, EDA
Angelo Rabiolo, lic.HEC, EDI
Richard Zollinger, VBS
Pius Berni, EFD
Jacob Gut, Prof. Dr.
Philippe Thalmann, Prof. Dr., EPFL
Waldemar Eymann, Div.a.D
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. 062 212 22 01 / Fax 062 212 44 58
– office@vkb-acc.ch

Mitglieder des Zentralvorstands (Seite 1):

vorname.name@vbk-acc.ch

Revision des Bundespersonalgesetzes. Verzögerung	7
Die Geschäftsprüfungskommissionen und das Bundespersonal	9
Bericht zur Umsetzung der Personalpolitik 2008	10
Pensionskasse des Bundes PUBLICA. Jahresergebnis 2008	12
Pensionskasse Post	13
Reformen in Verwaltung und Armee	14
Staatsrechnung des Bundes 2008: Defizit trotz Mehreinnahmen	15
Lohnmassnahmen 2009 bei der RUAG Suisse	17
Strategie der Vereinigung der Kader des Bundes	17
Varia	18
VKB - Mitgliederbeiträge 2009	19
Parlamentarische Vorstösse	19
Geschäftsbericht 2008	21
1. Zum Geleit	21
2. Sachgeschäfte	22
2.1 Bundespersonalrecht	22
2.2 Pensionskasse des Bundes PUBLICA	28
2.3 Pensionskasse PUBLICA: Delegiertenversammlung	33
2.4 Lohnmassnahmen 2009	35
2.5 Entlastungsprogramme und Stellenabbau	39
2.6 Reformen in Verwaltung und Armee	39
2.7 Überprüfung der Aufgaben des Bundes	43
2.8 Begleitausschuss der Sozialpartner	44
2.9 ETH-Bereich	44
3. Sektionen	45
3.1 Sektion Zürich	45
3.2 Sektion militärische Berufskader	47
3.3 Sektion VIBABS	50
3.4 Sektion Grenzwachtoffiziere	51
3.5 Sektion ETH Lausanne	51
4. Mitgliederversammlung, Zentralvorstand und Administration	53

4.1 Mitgliederversammlung 2008	53
4.2 Zentralvorstand, Geschäftsleitung und Administration	53
5. Finanzen	55
6. Dienstleistungen	56
7. Internationale Tätigkeit	57
Die VKB in Stichworten	57

Beilage: Senioren VKB und angeschlossene Sektionen

Revision des Bundespersonalgesetzes. Verzögerung

Start des Projektes Ende 2006

Der Bundesrat hatte am 29. November 2006 im Rahmen der Projekte der Bundesverwaltungsreform grünes Licht gegeben für eine Revision des Bundespersonalgesetzes (BPG). Er beauftragte das Eidg. Finanzdepartement, die Revision unter Konsultation der Personalverbände zu konkretisieren und dem Bundesrat eine Vernehmlassungsvorlage zu unterbreiten.

Zu den hauptsächlichen Mängeln im heutigen Recht zählen für den Bundesrat unter anderem die im Bundespersonalgesetz abschliessend aufgezählten Gründe für eine Kündigung sowie die Vorschrift zum Erhaltungsziel, gemäss der eine Kündigung durch den Bund nur zulässig ist, wenn der Bund sich um eine zumutbare Alternative bemüht hat und keine entsprechende Weiterbeschäftigung anbieten kann. Sodann bleibt der Bund heute in der Regel bis zur rechtskräftigen Beurteilung der Kündigung lohnzahlungspflichtig.

Ambitiöser Zeitplan

Am 29. August 2007 bekräftigte der Bundesrat aufgrund einer Aussprache zum Bundespersonalgesetz die Stossrichtung der Gesetzesrevision. Zum weiteren Vorgehen führte er aus: «Die Vernehmlassungsvorlage wird dem Bundesrat vor Ende Jahr unterbreitet; die Vernehmlassung wird in der Folge eröffnet. *Die Botschaft zur Revision des Bundespersonalgesetzes 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.»

Vorentwurf vom 19. September 2007: Kahlschlag beim Kündigungsschutz

Im September 2007 wurde ein erster Vorentwurf den Verbänden des Bundespersonals zur Stellungnahme unterbreitet. Ziel des Entwurfes war, dank erleichterten Kündigungen beim Bund Personal schneller los zu werden. In ihrer Eingabe vom 11. Oktober stellte die VKB zunächst fest, dass für die beabsichtigte Anpassung des Gesetzes eine nachvollziehbare Begründung fehlt. Die VKB lehnte den Entwurf ab, vor allem weil dieser das Verwaltungsverfahrensgesetz im Personalrecht als nicht mehr als anwendbar erklärt hatte. Damit war eine Überprüfung der Rechtmässigkeit einer Kündigung durch Gerichte nicht mehr möglich: der Schutz vor willkürlichen Kündigungen war nicht mehr gewährleistet. Diesem Kahlschlag beim Kündigungsschutz konnten wir nicht zustimmen.

Entwurf vom 20. Dezember 2007 zur Revision des Bundespersonalgesetzes

Im Januar 2008 wurde den Verbänden des Bundespersonals ein neuer, überarbeiteter Entwurf unterbreitet. Der neue Entwurf wies gegenüber jenem vom September 2007 *markante Verbesserungen* auf. Insbesondere sah er für die Kündigung wieder eine begründete Verfügung vor, die mit Beschwerde angefochten werden kann. In der Aussprache vom 22. Januar mit Bundesrat Merz erklärte die VKB, dass sie – dank der Verbesserungen – mit der Vorlage leben kann. Sie reichte mehrere Anträge zur Nachbesserung des Entwurfes ein.

Vernehmlassungsvorlage vom 19. September 2008

Der Bundesrat hat am 19. September 2008 die Vernehmlassung zur Revision des Bundespersonalgesetzes eröffnet. (Zur Stellungnahme der VKB vgl. Ziffer 2.1.1 des Geschäftsberichtes 2008).

Zum weiteren Vorgehen wurde ausgeführt: «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.»

Bemerkungen der VKB: Eile mit Weile?

Die Revision des Bundespersonalgesetzes wurde im Jahre 2006 von Bundesrat Blocher initiiert. Die ersten Vorentwürfe zeigten deutlich seine Handschrift. Erst mit dem Entwurf vom 20. Dezember 2007 wurden den Personalverbänden weniger radikale Vorschläge unterbreitet. Ob dabei die Abwahl des Justizministers am 12. Dezember 2007 eine Rolle gespielt hat?

Im März 2009 wurde bekannt, dass das Eidg. Finanzdepartement neue Prioritäten bei seinen Geschäften gesetzt hat. Die Revision des Bundespersonalgesetzes wurde vorläufig zurückgestellt.

Dieser Zwischenentscheid kann eine Chance sein. Die VKB hat wiederholt bemängelt, dass Bundesrat und Finanzdepartement es unterlassen haben, die Erfahrungen mit dem Bundespersonalgesetz systematisch auszuwerten. Eine Evaluation wird zurzeit – im Auftrag der Geschäftsprüfungskommissionen – von der Parlamentarischen Verwaltungskontrolle vorgenommen. Das Ergebnis dieser Überprüfung könnte so vom Bundesrat noch berücksichtigt werden.

Ist gar die Revision des Bundespersonalgesetzes endgültig vom Tisch? Dieser Hoffnung steht eine Motion der Finanzkommission des Nationalrates entgegen. Die Motion verlangt eine Änderung des Bundespersonalgesetzes, um das Verfahren bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu beschleunigen. Sie wurde am 12. März 2008 vom Nationalrat mit 99:53 Stimmen und am 30. September 2008 auch vom Ständerat (mit 21:9 Stimmen) angenommen.

Die Geschäftsprüfungskommissionen und das Bundespersonal

Evaluation der Personalpolitik des Bundes

Die Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates wird sich im Jahre 2009 eingehend mit dem *Bundespersonalgesetz* beschäftigen. Sie erwartet dazu einen Evaluationsbericht der Parlamentarischen Verwaltungskontrolle (PVK) im Frühsommer 2009. Diese evaluiert im Auftrag der Kommission die Umsetzung des Bundespersonalgesetzes.

Mit dem Bundespersonalgesetz (BPG) aus dem Jahre 2002 verfolgt der Bund das Ziel, ein moderner, attraktiver und konkurrenzfähiger Arbeitgeber zu sein. Da gut qualifiziertes, erfahrenes und motiviertes Personal eine Grundvoraussetzung für den effizienten und wirksamen Vollzug der bundespolitischen Massnahmen ist, sind verschiedene Hauptziele festgelegt worden zur Optimierung der Personalpolitik, etwa in den Bereichen der Rekrutierung, der Personal- und Führungsentwicklung, der leistungsgerechten Entlohnung oder der eigenverantwortlichen Organisationskultur.

Sechs Jahre nach Inkrafttreten muss bezweifelt werden, ob die übergeordneten Ziele des BPG erfolgreich umgesetzt werden konnten. Dies gilt vor allem für die Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität des Bundes auf dem Arbeitsmarkt sowie für die Motivation des Personals. Folgende Schlüsselfragen gilt es laut der Analyse zu beantworten:

- Ermöglichen die normativen und konzeptuellen Grundlagen eine adäquate Umsetzung der Personalpolitik?
- Wie ist die Führung der Personalpolitik von Bundesrat, Departementen und Bundesämtern zu beurteilen?
- Inwiefern sind die (vom Bund, den Departementen und den Ämtern) getroffenen Massnahmen auf die Ziele des BPG ausgerichtet?
- Ist der Handlungsspielraum angemessen?
- Inwieweit sind die Ziele von Art. 4 BPG erreicht worden?

- Welche gute oder schlechte Steuerungspraxis ist bei vergleichbaren Organen festgestellt worden?

Zur Beantwortung dieser Fragen analysierte die PVK Dokumente und führte Gespräche mit Ämtern, Departementen, Gewerkschaften und Fachleuten. Zwei Aufträge wurden an externe Experten vergeben. Beim ersten handelt es sich um eine ergänzende Analyse der Ergebnisse der beim Bund durchgeführten Untersuchung (Kompetenzzentrum für Public Management, Professor Adrian Ritz, Universität Bern). Der zweite Auftrag soll in Form eines Benchmarkings aufzeigen, ob im Vergleich mit der Praxis anderer Organisationen die Steuerung des Bundesrates und der Departemente sowie die Kompetenzverteilung angemessen sind (Ernst & Young SA, Lausanne). Die Ergebnisse der Studie sollen der zuständigen Subkommission im Juni 2009 vorgelegt werden.

Schwerpunkte der Tätigkeiten im Jahre 2009

Für das Jahr 2009 haben die Kommissionen die Parlamentarische Verwaltungskontrolle mit zwei neuen Projekten im Personalbereich beauftragt:

1. *Grenzwachtkorps*: Immer wieder werden die permanente Überlastung der Mitarbeiter/innen, Rekrutierungsschwierigkeiten und weitere Probleme im Grenzwachtkorps öffentlich kritisiert. Trotz Reformanstrengungen scheinen wesentliche Probleme weiter zu bestehen. Deshalb sollen insbesondere die Ressourcensituation und die Prioritätensetzung beim Grenzwachtkorps aus externer Warte überprüft werden.
2. *Wahl des obersten Kaders durch den Bundesrat*: Vor dem Hintergrund verschiedener umstrittener Besetzungen von Spitzenpositionen in der Bundesverwaltung soll die Zweckmässigkeit der entsprechenden Auswahlverfahren departementsübergreifend untersucht werden.

Bericht zur Umsetzung der Personalpolitik 2008

Laut Bundespersonalgesetz BPG hat der Bundesrat dem Parlament jährlich über die Umsetzung seiner Personalpolitik Bericht zu erstatten. Zuständig für die Berichterstattung ist das Eidg. Personalamt EPA. Das EPA hat das Reporting im Personalmanagement für die Ausgabe 2008 gestrafft, klarer gegliedert und um weitere wichtige Kennzahlen wie die Frühfluktuation und die Verbleibquote der Lernenden noch ergänzt.

Wachsender Anteil von Frauen auf allen Hierarchiestufen

Der Frauenanteil in der Bundesverwaltung beträgt 30,5 Prozent. Damit ist der bundesrät-

liche Sollwert von 30 Prozent leicht übertroffen. Werden die traditionellen «Männerberufe» in den Bereichen Verteidigung oder Grenzschutz von der Berechnung ausgeschlossen, beträgt der Frauenanteil 41,9 Prozent. Verbesserungspotenzial besteht beim mittleren Kader (Lohnklassen 24–29). In diesem Bereich liegt der Frauenanteil, wenn auch stets steigend, mit 22,6 Prozent noch deutlich unter dem Sollwert von 33 Prozent. Im obersten Kader (Lohnklassen 30–38) ist der Sollwert von 12 Prozent hingegen erreicht.

Die Vertretung der Sprachgemeinschaften in der Bundesverwaltung hat sich in den letzten Jahren nur leicht verändert. Die Mitarbeitenden verteilen sich wie folgt auf die vier Landessprachen:

- Deutschsprachige 72,2 Prozent (Soll: 72,5 Prozent)
- Französischsprachige 20,6 Prozent (21 Prozent)
- Italienischsprachige 6,0 Prozent (4,3 Prozent)
- Romanischsprachige 0,3 Prozent (0,6 Prozent)

Bei den Lernenden wurde das Ziel des Bundesrates mit 922 Vollzeitstellen (4,1 Prozent) 2008 erreicht. Trotz eines leichten saisonbedingten Rückgangs des Lernendenbestandes nach den Sommerferien wurde damit das bundesrätliche Ziel von 4 Prozent (Anzahl Lernende im Verhältnis zur Gesamtzahl Mitarbeitender) erreicht. Der Bundesrat will den Anteil der Lernenden in der Bundesverwaltung durch zusätzliche Ausbildungsangebote weiterhin hoch halten. Die Verbleibquote von Lernenden, d.h. die Anstellung von Lernenden in den ersten sechs Monaten nach Abschluss ihrer Ausbildung, beträgt 33 Prozent. Auch sie soll weiter erhöht werden.

Zunahme der Fluktuation – hauptsächlich aus organisatorischen Gründen

2008 haben 3'324 Personen die Bundesverwaltung verlassen. Das entspricht einer Bruttofluktuation von 9,5 Prozent (Vorjahr: 7,9 Prozent). Die deutliche Erhöhung gegenüber dem Vorjahr ist auf die vorzeitigen Pensionierungen im Rahmen des Primatwechsels in der beruflichen Vorsorge sowie auf Verselbständigungen von Organisationseinheiten wie der Finanzmarktaufsicht FINMA und des Eidgenössischen Nuklearsicherheitsinspektorats ENSI zurückzuführen.

Die Nettofluktuation, d. h. die *Stellenwechselquote*, beträgt 5,6 Prozent (2007: 4,4 Prozent). Die Fluktuationsquoten der Bundesverwaltung sind mit jenen anderer Arbeitgeber vergleichbar. Als Frühfluktuation wurden die Austritte erfasst, die innerhalb der ersten sechs Monate nach der Anstellung zu verzeichnen waren. Diese betrug 0,5 Prozent.

Durch den Primatwechsel in der beruflichen Vorsorge hat die Anzahl der vorzeitigen Pensionierungen zugenommen. Das wirkt sich auch auf die Altersstruktur des

Bundespersonals aus und bremst die durch die demografische Entwicklung verursachte Alterung des Personalbestands. Das Durchschnittsalter in der Bundesverwaltung ist leicht auf 43,6 Jahre (Vorjahr: 43,9) gesunken.

Gemäss einer Umfrage bei Studierenden gilt die Bundesverwaltung als attraktive Arbeitgeberin. Diese schätzen an der Bundesverwaltung insbesondere die vielfältigen Arbeitsinhalte, die mit den Aufgaben verbundene soziale Verantwortung und die Möglichkeit einer ausgewogenen Work-Life-Balance. Frauen fühlen sich von der Bundesverwaltung leicht stärker angezogen als Männer. Diesen Umstand gilt es vor allem bei Rekrutierungen im Kaderbereich zu nutzen.

2008 belief sich der *durchschnittliche Bruttolohn in der Bundesverwaltung* (ohne EDA-Lokalpersonal) auf *100'605 Franken* (Vorjahr: 98'421). Das entspricht einer Erhöhung von 2,2 Prozent. Dazu haben im Wesentlichen die ab Juli 2008 wirksamen Lohnmassnahmen beigetragen.

Pensionskasse des Bundes PUBLICA. Jahresergebnis 2008

Massiver Verlust als Folge der Krise der Finanzmärkte

Für PUBLICA war das Jahr 2008 einerseits geprägt durch den erfolgreichen Abschluss des Grossprojektes Primatwechsel aber auch durch ein schwieriges Umfeld auf den Finanzmärkten. PUBLICA erzielte eine Jahresperformance von -6,86 Prozent. Damit weist PUBLICA per 31.12.2008 einen geschätzten Deckungsgrad von 95,8 Prozent (Durchschnitt Sammeleinrichtung und Vorsorgewerke) auf. Obwohl PUBLICA aufgrund ihrer konservativen Anlagestrategie im Vergleich zu anderen Pensionskassen weniger stark durch die Finanzkrise betroffen ist, stellt die Performance einen herben Rückschlag für die Risikofähigkeit der Vorsorgewerke dar.

Die Kassenkommission hat die finanzielle Lage mit einer fundierten ALM-Studie (Asset-Liability-Management) überprüfen lassen. Sie ist zum Schluss gekommen, dass trotz Unterdeckung *vorläufig keine sofortigen Sanierungsmassnahmen* nötig sind. Die Unterdeckung ist nicht aufgrund von strukturellen Unterfinanzierungen entstanden, sondern aufgrund der Finanzmarktkrise. Sollte sich das Anlageergebnis weiter verschlechtern, müssen Sanierungsmassnahmen ergriffen werden.

Die Kassenkommission wird den vollständigen Jahresbericht 2008 Mitte April genehmigen.

Bemerkungen der VKB

Das Jahresergebnis 2008 erinnert an jenes von 2002, als ein Verlust von 7 Prozent zu verzeichnen war. Zutreffend ist, dass PUBLICA – im Vergleich mit anderen Pensionskassen – weniger stark betroffen ist. Direktion und Kassenkommission haben rechtzeitig gehandelt und einen noch grösseren Verlust vermieden. Dafür sind ihnen die Versicherten zu Dank verpflichtet.

So ist z.B. der Deckungsgrad der Pensionskasse des Kantons Bern innerhalb eines Jahres von 105 auf etwa 87 Prozent gesunken. Auch der AHV-Ausgleichsfonds schliesst das Jahr 2008 mit einem stark negativen Anlageergebnis von -18,2 Prozent ab. Dies entspricht einem Verlust von 4'850 Millionen Franken.

Pensionskasse Post

Deckungsgrad von 88, 1 Prozent

Seit dem 1. Januar 2008 versichert die Post ihre Mitarbeitenden im fortschrittlichen Duoprimat, einer Kombination von Leistungs- und Beitragsprimat: Die Altersvorsorge wird im Beitragsprimat versichert, Risikoleistungen wie Invalidität oder Todesfall im Leistungsprimat. Die Risiken werden somit solidarisch getragen, während jeder Versicherte seine Leistungen für das Alter individuell anspart. Die Altersrente basiert auf den tatsächlich einbezahlten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen plus Zinsen. Die Versicherten können – abhängig von individuellen Sparzielen und finanziellen Verhältnissen – jährlich zwischen drei Sparplänen wählen.

Der Arbeitgeber Post unterstützt seine Pensionskasse

Aus dem Konzerngewinn 2007 flossen 250 Millionen Franken in die Pensionskasse, mit dem Ziel, eine Wertschwankungsreserve zu äufnen. Doch wie alle anderen Vorsorgeeinrichtungen litt auch die Pensionskasse Post unter den starken Turbulenzen an den Kapitalmärkten. Das Jahr 2008 schloss die Pensionskasse Post mit einem Deckungsgrad von 88,1 Prozent ab (Deckungsgrad per 31. Dezember 2007: 102,1 Prozent). Um die finanzielle Lage zu verbessern, legt die Post zusätzlich 50 Millionen Franken als Arbeitgeberbeitragsreserve (mit Verwendungsverzicht, bis der Deckungsgrad wieder 100 Prozent beträgt) in die Pensionskasse ein.

Die Schweizerische Post erzielte 2008 mit einem Konzerngewinn von 825 Millionen Franken ein solides Ergebnis. Es ermöglicht es der Post, die notwendige Finanzierung der Pensionskasse zu unterstützen, ihr nach wie vor ungenügendes Eigenka-

pital weiter aufzustocken und dem Bund einen angemessenen Gewinnanteil abzuliefern. Der Verwaltungsrat beantragt dem Bundesrat, *250 Millionen Franken zur Finanzierung der Pensionskasse zu verwenden* und dem Bund 170 Millionen Franken als Gewinnanteil auszuschütten.

Reformen in Verwaltung und Armee

Zusammenführung der zivilen Nachrichtendienste in einem neuen Bundesamt

Die Eidg. Räte haben am 3. Oktober 2008 dem neuen Bundesgesetz über die Zuständigkeit im Bereich des zivilen Nachrichtendienstes (ZNDG) zugestimmt. Nachdem die Referendumsfrist am 22. Januar 2009 ungenutzt abgelaufen ist, hat nun der Bundesrat die Inkraftsetzung des Gesetzes in die Wege zu leiten und gleichzeitig die erforderlichen Vollzugsbestimmungen zu erlassen. Dies ist für Ende des Jahres 2009 geplant.

Im ZNDG ist festgelegt, dass die zivilen Nachrichtendienste demselben Departement unterstellt werden und diese «eine gemeinsame und umfassende Beurteilung der Bedrohungslage» sicherzustellen haben. Der Dienst für Analyse und Prävention (DAP) befindet sich seit dem 1. Januar 2009 zusammen mit dem Bundeslagezentrum im Eidg. Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS). Der Bundesrat hat am 25. März das VBS beauftragt, den DAP und den Strategischen Nachrichtendienst (SND) per 1. Januar 2010 in einem Bundesamt zusammenzuführen und Produkte, Prozesse, Strukturen, personelle Entscheide sowie die nötige Umsetzungsgesetzgebung vorzubereiten. Mit diesem Entscheid führt der Bundesrat den vom Parlament mit dem Erlass des ZNDG vorgezeigten Weg konsequent zum Ziel.

Beschaffungsorganisationen bleiben getrennt

Im neuen Bundesamt, dessen Namen noch festgelegt werden muss, werden die Beschaffung nach In- und Ausland getrennt bleiben, denn die beiden Beschaffungsorganisationen arbeiten nach unterschiedlichen gesetzlichen Vorgaben (Inland gestützt auf ZNDG und Bundesgesetz über Massnahmen zur Wahrung der inneren Sicherheit (BWIS); Ausland gestützt auf ZNDG). In der Auswertung werden die Bereiche In- und Ausland weitgehend zusammengeführt. Querschnittsbereiche wie Support und Führung werden nicht nach In- und Ausland getrennt.

Zur Kontrolle des zivilen Nachrichtendienstes steht dem Chef VBS eine vom Nachrichtendienst unabhängige Aufsicht zur Verfügung. Diese wurde am 1. Januar 2009 vom EJPD in das VBS transferiert. Da die Aufsichtsfunktion neu auch für den

SND und für die Kantone gilt, wird die nachrichtendienstliche Aufsicht im VBS zurzeit noch ausgebaut. Dieses Organ stellt die Kontrolle durch die Exekutive sicher und beurteilt die Tätigkeit des zivilen Nachrichtendienstes hinsichtlich Rechtmässigkeit, Zweckmässigkeit und Wirksamkeit. Die departementsinterne Aufsicht wird durch die Geschäftsprüfungsdelegation (GPDeI) in der Funktion als parlamentarische Oberaufsicht kontrolliert. Diese hat zu jedem Bereich des zivilen Nachrichtendienstes uneingeschränkten Zugang.

Der Bundesrat ernennt Markus Seiler zum Direktor des Nachrichtendienstes

Als designierter Direktor Nachrichtendienst des Bundes wird Markus Seiler bereits am 1. Mai 2009 sein Amt antreten. Zu diesem Zeitpunkt wird er von seinen bisherigen Aufgaben als Generalsekretär des Eidg. Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) entbunden, damit er sich vollamtlich für den Aufbau des Bundesamtes für Nachrichtendienst des Bundes einsetzen kann.

Der 40-jährige Markus Seiler stammt aus Ermatingen (TG), hat an der Universität St. Gallen studiert und als Dr. rer. publ. HSG promoviert. Nach einer Assistenz bei Prof. Dr. Alois Riklin arbeitete er im Generalsekretariat der FDP. Von 1997 bis 1999 war Markus Seiler Referent im Stab des Chefs des Eidg. Finanzdepartements (EFD) und 1999 bis 2001 persönlicher Mitarbeiter von Bundesrat Kaspar Villiger.

2002 wurde Markus Seiler stellvertretender Generalsekretär VBS und Chef des Stabes Chef VBS. Auf den 1. August 2004 wurde Markus Seiler Generalsekretär VBS ad interim, und auf den 1. Januar 2005 ernannte ihn der Bundesrat zum Generalsekretär VBS. Seit 2008 ist er zudem Leiter der Gesamtprojektorganisation für die Zusammenführung der zivilen Nachrichtendienste.

Staatsrechnung des Bundes 2008: Defizit trotz Mehreinnahmen

Blendendes Ergebnis im ordentlichen Haushalt

Das ordentliche Finanzierungsergebnis des Bundes für das Jahr 2008 weist einen Überschuss von 7,3 Milliarden aus und fiel um 6,2 Milliarden besser aus als budgetiert. Grund für die Verbesserung sind die Einnahmen, die gegenüber dem Vorjahr um 10 Prozent zulegen.

Dem blendenden Ergebnis im ordentlichen Haushalt stehen *ausserordentliche Ausgaben von 11 Milliarden* gegenüber. Etwa zur Hälfte waren sie bereits im Budget

geplant; die Massnahmen des Bundes zur Stärkung des Finanzsystems beanspruchten weitere 5,9 Milliarden. Insgesamt resultiert in der Finanzierungsrechnung somit ein *Defizit von 3,6 Milliarden*.

Die ordentlichen Ausgaben liegen knapp unter dem Budget und nehmen gegenüber dem Vorjahr um 4,9 Prozent zu. Die Struktur der Ausgaben verändert sich dabei aufgrund der Neugestaltung des Finanzausgleichs und der Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen (NFA). Dank dem sehr guten Abschluss des ordentlichen Haushalts und dem Abbau von Tresoreriemitteln konnte die verzinsliche Schuld um mehr als 1 Milliarde weiter reduziert werden. Die Gesamtschuld des Bundes stieg jedoch um knapp 0,8 Milliarden an, was vor allem auf den Sonderfaktor NFA zurückzuführen ist.

Ausserordentlicher Haushalt

Die erfreuliche Entwicklung des ordentlichen Bundeshaushalts kontrastiert mit den hohen ausserordentlichen Belastungen im abgelaufenen Jahr. Die geplanten ausserordentlichen Ausgaben liegen mit 5,2 Milliarden knapp unter dem budgetierten Betrag. Sie entfallen auf die Ersteinlage in den Infrastrukturfonds (2,6 Mrd.), die Einmaleinlage in die PUBLICA (0,95 Mrd.) sowie die Ausgaben im Zusammenhang mit der Umstellung auf die NFA (1,5 Mrd.) und der Einführung des neuen Asylgesetzes (0,1 Mrd.). Die im Laufe des Jahres beschlossene Massnahme zur Stärkung der Eigenmittelbasis der UBS liess den ausserordentlichen Zahlungsbedarf um weitere 5,9 Milliarden auf 11,1 Milliarden anschwellen.

Schuldenentwicklung

Dank dem sehr guten Abschluss des ordentlichen Haushalts und dem Abbau von Tresoreriemitteln konnten sowohl die hohen ausserordentlichen Ausgaben gedeckt als auch die verzinslichen Schulden des Bundes um weitere 1,2 Milliarden abgebaut werden.

Die *Gesamtschulden* nahmen dennoch um 0,8 Milliarden leicht zu und betragen per Ende 2008 *121,8 Milliarden* Franken. Diese Zunahme steht im Zusammenhang mit der NFA. Aufgrund der per Ende Jahr geschuldeten und anfangs 2009 erfolgten Ausgleichszahlungen des Bundes zugunsten der Kantone weisen deren Kontokorrentguthaben (laufende Verbindlichkeiten) im Vergleich zum Vorjahr per Stichtag einen wesentlich höheren Bestand auf.

Lohnmassnahmen 2009 bei der RUAG Suisse

Lohnsumme per 1. April 2009 um 2,1 Prozent erhöht

Die Lohnverhandlungen mit der Konzernleitung RUAG wurden im Februar 2009 abgeschlossen. Die Verhandlungsgemeinschaft RUAG, an welcher die VKB beteiligt ist, einigte sich mit der Konzernleitung auf eine Erhöhung der Gesamtlohnsumme um 2,1 Prozent. Zum Ausgleich der Kaufkraft wird im Jahr 2009 ein Sockelbeitrag von 1'300 Franken für alle Mitarbeitenden (= 1,46 % der Lohnsumme in der Schweiz) ausgerichtet. Dazu kommen 0,54 Prozent für individuelle und leistungsbezogene Entlohnungen und 0,10 Prozent für Sonderprämien.

Die Erhöhung der Gesamtlohnsumme um 2,1 Prozent gilt für alle im Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) stehenden Mitarbeitenden sowie für das Kader (ohne Direktionskader).

Das Verhandlungsergebnis wurde von Verhandlungsgemeinschaft und Arbeitnehmervertretung aufgrund der sozialen Komponente akzeptiert. Positiv gewertet wurde auch, dass die monatlich 100 Franken in den Lohn eingebaut werden und somit rentenbildend wirken.

Bei den letzten Verhandlungen bezeichneten die Arbeitnehmervertreter die Transparenz beim leistungsbezogenen Lohnsystem als ungenügend und stellten die Frage nach der gerechten Verteilung der ausgehandelten Lohnsumme. Seitens Konzernleitung wurde im Jahre 2008 die Zusicherung, vermehrte Transparenz zu schaffen, umgesetzt. Die Arbeitnehmervertretung konnte die Lohnverteilung überprüfen. Eine gerechte Anwendung des Lohnsystems wurde nachgewiesen.

Strategie der Vereinigung der Kader des Bundes

Am 6. Mai dieses Jahres führt die 1948 gegründete Vereinigung der Kader des Bundes ihre 60. Mitgliederversammlung durch. Grund genug, zu überlegen, wie einer in die Jahre gekommene Organisation neuer Schwung verliehen werden kann.

Der Zentralvorstand und vor allem die Geschäftsleitung der VKB haben seit anfangs 2008 – unterstützt durch einen externen Berater – eine strategische Standortbestimmung durchgeführt. In solchen Prozessen gibt es stets die Etappen der Reflexion, der Formulierung und der Umsetzung. In der Etappe der Reflexion geht es um die Besinnung auf die Ziele der Vereinigung:

Wer sind wir? Was wollen wir?

Die VKB ist ein unabhängiger, eigenständiger, politisch und konfessionell neutraler Zusammenschluss von Kadern des Bundes.

Eine Organisation zur Interessenvertretung (keine Gewerkschaft) und ein Netzwerk für Führungs- und Fachkader sowie ehemalige Kader.

Die Vereinigung der Kader des Bundes

ist eine freie, unabhängige Interessengemeinschaft von Kadern
setzt sich konsequent für eine zeitgemässe Kaderpolitik ein
vertritt die beruflichen und wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder partnerschaftlich gegenüber den Arbeitgebern
interveniert, wenn die Interessen ihrer Mitglieder berührt werden
tritt als selbständige Verhandlungspartnerin gegenüber den Arbeitgebern auf
nimmt Stellung zu aktuellen personalpolitischen Kaderfragen
pflegt aktive Kontakte zu Arbeitgebern, Parlamentariern und anderen Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft
bietet ihren Mitgliedern Dienstleistungen und Beratungen an
zählt fünf besondere Geschäftsbereiche: Zürich/Ostschweiz, EPFL (ETH Lausanne), militärische Berufskader, Offiziere des Grenzwachtkorps und Instruktorinnen und Instrukturen des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz.

Wohin gehen wir?

In der Phase der Formulierung hat die Geschäftsleitung ihre Absichten, aber auch ihre Organisation und ihre Arbeitsweise definiert und in einem Führungshandbuch festgehalten. Auch die fünf besonderen Geschäftsbereiche haben ihre Programme festgelegt.

Welche Massnahmen werden demnächst umgesetzt?

Zentralvorstand und Geschäftsleitung haben sich für die Zukunft viel vorgenommen: einen Ausbau des Angebotes an Dienstleistungen und eine Verstärkung der Tätigkeiten in verschiedenen Richtungen.

Varia

Der «Malus», der zu spät entdeckt wurde

In der letzten Nummer dieser Zeitschrift haben wir über den Beschluss des Bundesrates vom 5. November 2008 betreffend Änderungen bei der Personalbeurteilung

ab 2009 berichtet. Dabei haben wir den neu eingeführten «Malus» für Angestellte mit ungenügenden Leistungen kritisiert. Nach Artikel 17 der Bundespersonalverordnung bedeutet die Beurteilungsstufe 1, dass der oder die Angestellte die Ziele nicht erreicht. *Bei Leistungen der Beurteilungsstufe 1 wird ab 2010 der Lohn jährlich um höchstens 2 Prozent der Höchstbeträge gesenkt* (Art. 39 Abs. 5 BPV).

Die Verbände des Bundespersonals konnten sich im Sommer 2008 zur Optimierung des Lohnsystems des Bundes äussern. Die Vereinigung der Kader des Bundes hat die Änderungen bei der Personalbeurteilung begrüsst. Dabei haben wir übersehen, dass der «Malus» für Angestellte mit ungenügenden Leistungen bereits im Entwurf enthalten war.

VKB – Mitgliederbeiträge 2009

Hinweis für VKB-Mitglieder im Ausland

Der VKB-Mitgliederbeitrag wird ab 2009 neu nur noch in Schweizer Franken (CHF) erhoben. Eine Bezahlung in Fremdwährung ist aufgrund der neuen Software für das Mitgliederinkasso nicht mehr möglich. Wir bitten um ihr Verständnis.

Parlamentarische Vorstösse

Die Finma muss zur Erfüllung ihrer Aufgaben auf kompetente Fachkräfte zählen können

Interpellation der FDP-Liberalen Fraktion

Wortlaut der Interpellation vom 4. März 2009

Bei der Debatte zum Bundesgesetz über die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht haben beide Kammern der Bundesversammlung dafür gestimmt, die Personalverhältnisse dieser Behörde öffentlich-rechtlich auszugestalten. Die FDP-Liberale Fraktion hatte sich für ein privatrechtliches Anstellungsverhältnis ausgesprochen, zumal dies der Finma erlauben würde, für ihre sehr anspruchsvollen Arbeitsbereiche auf Fachkräfte mit den besten Qualifikationen zurückzugreifen. Das Parlament hat jedoch anders entschieden. Da die Finma zur Erfüllung ihrer Aufgabe auf bestqualifizierte Fachleute angewiesen ist, ist es unerlässlich zu ergründen, welche Rekrutierungsmöglichkeiten die Finma unter der derzeitigen Regelung hat. Daher bitte ich den Bundesrat um die Antwort auf folgende Fragen:

1. In welchen Tätigkeitsbereichen musste die Finma ab dem 1. Januar 2009 die Fachkompetenz ausbauen und mehr Leute einstellen?
2. Hat die Finma zur Aufnahme ihrer Tätigkeit neue Fachleute eingestellt?
3. Begegnet die Finma Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachpersonal und, wenn ja, welche Rolle spielen hierbei die Lohn- und Arbeitsbedingungen?
4. Bringt das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis, das der Finma von der Bundesversammlung aufgezwungen wurde, besondere Probleme bei der Personalrekrutierung mit sich?

Antwort des Bundesrates vom 13. März 2009

Gestützt auf das Finanzmarktaufsichtsgesetz verfügt die Finma über die funktionellen, institutionellen und finanziellen Voraussetzungen, um ihre Aufsichtstätigkeit und ihre Ressourcen effizient auf ihre Aufsichtsaufgaben auszurichten. Die Finma befindet sich derzeit in der Aufbauphase und ergänzt in allen Aufsichtsfunktionen im vorgesehenen Rahmen die Fachkräfte. Dabei stösst sie teilweise auch bei sehr gut qualifizierten Personen aus dem Banken- und Versicherungsbereich auf Interesse. Im Rahmen der Lohnverhandlungen ergeben sich insbesondere bei hochqualifizierten Experten wie beispielsweise Aktuaren, Risk Managern, Statistikern und insbesondere Führungspositionen zum Teil Differenzen bezüglich den Lohnerwartungen derwerbenden und den finanziellen Möglichkeiten der Finma.

Die Finma handelt hoheitlich und ihre Dienstleistungen werden von den Beaufichtigten über Gebühren und Abgaben finanziert. Diese Faktoren und der Umstand, dass sich das Gesamtlohniveau in der Finanzdienstleistungsbranche in der nächsten Zeit eher nach unten bewegen wird und auf dem Markt freie Kapazitäten vorhanden sind, dürfen allerdings bei der Entlohnungsfestlegung nicht ausser Acht gelassen werden.

Im Rahmen des eigenen öffentlich-rechtlichen Personalstatuts, über welches die Finma verfügt, besteht genügend Flexibilität. So ist das Lohnsystem der Finma bewusst derart ausgestaltet, dass im Rahmen der rechtlichen Rahmenbedingungen individuelle Entschädigungslösungen möglich sind. Privatrechtliche Anstellungsbedingungen würden den Handlungsspielraum nur unwesentlich erweitern.

Geschäftsbericht 2008

1. Zum Geleit

Am 6. Mai dieses Jahres feiert die 1948 gegründete VKB an der Mitgliederversammlung ihren 60. Geburtstag. Rechtzeitig auf dieses Jubiläum hin ist die seit langem erwartete Erhöhung der Kaderlöhne des Bundes auf den 1. Januar 2009 in Kraft getreten. Diese Anpassung war aufgrund der Lohnvergleichsstudie 2005 überfällig. Unsere Eingaben waren endlich erfolgreich. Den Befürwortern in Verwaltung, Bundesrat und Parlament gebührt dafür unser aufrichtiger Dank.

Es war die erste Realloohnerhöhung seit 1991 ungeachtet der zahlreichen Verbesserungen vor allem in der Privatwirtschaft. Die Freude über diesen Fortschritt im Lohnbereich wird getrübt durch die Belastungen, die mit dem Wechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat im Juli 2008 verbunden waren. Sie trafen Kader in der Bundesverwaltung ab Alter 45 mit hohen Beitragssätzen, die von 11,5 bis 16 Lohnprozenten reichen.

Hier ist die Personalpolitik des Bundes gefordert. Korrekturen bei den Lohnabzügen für die Pensionskasse des Bundes auf Stufe Kader sind unumgänglich. Die berufliche Vorsorge im Kaderbereich muss wettbewerbsfähig werden. Es geht darum, auch in Zukunft tüchtige Personen für Kaderpositionen beim Bund zu gewinnen und zu erhalten. Das im ETH-Bereich geltende Modell der Pensionskassenbeiträge kann dabei als Vorbild für den Bund dienen.

Die VKB erachtet es überdies als notwendig, dass der Arbeitgeber jetzt ein neues Konzept für die Kaderpolitik an die Hand nimmt. Sie ist bereit, bei der Erarbeitung dieses Konzepts mitzuwirken. Eine zielführende Kaderpolitik zu entwickeln ist eine langfristige Aufgabe. Schon im Oktober 2000 hat sich der Bundesrat mit «Leitplanken zur Kaderpolitik» befasst. Wegen der ab Herbst 2002 notwendigen Sparmassnahmen verschwand dieses Papier bald in der Schublade und blieb wirkungslos.

Korrekturen im Bereich der beruflichen Vorsorge und die Entwicklung einer kohärenten Kaderpolitik sind daher umgehend anzupacken.

Peter Büttiker, Zentralpräsident

2. Sachgeschäfte

2.1 Bundespersonalrecht

2.1.1 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 Stimmen) 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.

Der Bundesrat hat am 19. September 2008 die Vernehmlassung zur Revision des Bundespersonalgesetzes eröffnet. 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.

Die VKB hat am 15. Oktober zur Revision des Bundespersonalgesetzes Stellung genommen.

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 hat beantragt daher beantragt, 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 Weiterbeschäftigung wird im Entwurf ersetzt durch eine Pflicht zur Unterstützung des beruflichen Fortkommens. Dazu gehören insbesondere Entschädigungen.

Wir haben beantragt, 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 haben beantragt, 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 kompensierte 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 haben beantragt, die bisherigen Kündigungsfristen beizubehalten. Eventualiter haben wir beantragt, 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.

2.1.2 Änderungen bei der Personalbeurteilung ab 2009

Der Bundesrat hat am 5. November 2008 beschlossen, dass die Anzahl Beurteilungsstufen von heute fünf auf vier Stufen reduziert wird. Gleichzeitig definierte er für die individuelle Lohnentwicklung die Prozentwerte (Bandbreiten) in den vier Beurteilungsstufen. Die Departemente sind innerhalb der vorgegebenen Bandbreiten frei, für die Lohnentwicklung in ihrem Zuständigkeitsbereich Auflagen zu machen.

Weiter werden die Einsatz- und Anerkennungsprämien durch eine Leistungsprämie abgelöst. Sie kann zur Abgeltung ausserordentlicher, erfolgreicher Einsätze ausgerichtet werden.

Schliesslich hat der Bundesrat beschlossen, dass allen Mitarbeitenden der Bundesverwaltung unabhängig von ihrer Beurteilung der Teuerungsausgleich gewährt wird.

Die vom Bundesrat beschlossenen Vereinfachungen haben keine Auswirkungen auf das generelle Lohnniveau der Bundesangestellten und verursachen keine Mehrkosten. Die Änderungen der Bundespersonalverordnung traten am 1. Februar 2009 in Kraft.

2.1.3 Anpassung der Arbeitszeitmodelle für das Bundespersonal ab 2009

Die Staatrechnung 2007 weist erstmals die aufgelaufenen Ferien- und Überzeitgut- haben der Bundesangestellten aus. Diese belaufen sich per Ende 2007 auf rund

292 Millionen Franken oder durchschnittlich 3,5 Wochen pro Mitarbeitenden. Zur Vermeidung eines weiteren Aufbaus von Guthaben hat der Bundesrat am 5. Dezember 2008 die Arbeitszeitmodelle der Bundesangestellten teilweise angepasst. *Neu steht die monetäre Abgeltung statt Zeitkompensation im Vordergrund.* Folgende Massnahmen traten per 1. Januar 2009 in Kraft:

Vertrauensarbeitszeit

Die seit dem 1. Januar 2004 geltende Regelung betreffend Vertrauensarbeitszeit (kein Stempeln der Arbeitszeit mehr) wird angepasst. Neu wird die Vertrauensarbeitszeit für Angestellte ab Lohnklasse 30 obligatorisch. Angestellte der Lohnklassen 24 bis 29 können diese fakultativ wählen. Als Ausgleich für Überzeit, Mehrarbeit und Gleitzeit, die nicht mehr kompensiert werden können, erhalten diese Mitarbeitenden eine finanzielle Abgeltung von 5 Prozent des Jahreslohns. Anstelle der finanziellen Abgeltung können die Angestellten im Einvernehmen mit den Vorgesetzten 10 Ausgleichstage beziehen oder sich ausnahmsweise 100 Stunden auf ein Sabbaticalkonto gutschreiben lassen.

Treueprämie

Neu wird die Treueprämie in erster Linie als Barbetrag ausgerichtet. Ein Bezug der Treueprämie als bezahlter Urlaub ist nur noch ausnahmsweise und im Einvernehmen mit den Vorgesetzten möglich.

Ausgleichstage

Ausgleichstage (für das Leisten von 42 statt 41 Wochenarbeitsstunden), freie Tage, Ausgleichstage (infolge Wahl eines Bandbreitenmodells mit mehr Wochenstunden bzw. weniger Lohn) sowie Ausgleichstage aus der Vertrauensarbeitszeit müssen in der Regel innerhalb des Jahres, in dem der Anspruch entsteht, bezogen werden. Nicht bezogene Tage verfallen am Ende des Jahres entschädigungslos.

Die Anpassungen der Bundespersonalverordnung (BPV) und der Verordnung zur Bundespersonalverordnung (VBPV) traten per 1. Januar 2009 in Kraft.

Die Massnahmen haben Mehrausgaben von rund 10 – 20 Millionen Franken zur Folge. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass mit diesen Anpassungen und einer noch konsequenteren Anwendung der Ferien- und Arbeitszeitregelungen die Bildung von Ferien- und Überzeitguthaben mindestens im gleichen Umfang der Mehrausgaben verhindert werden können.

Bemerkungen der VKB

An der Aussprache vom 29. Oktober 2008 mit den Verbänden des Bundespersonals legte das Eidg. Personalamt dar, dass das Parlament einen Abbau der hohen Zeitguthaben der Angestellten des Bundes erwartet. Bei einem Personalbestand von 32'800 Stellen sind die Zeitguthaben beim Bund in der Höhe von 292 Millionen Franken als ausserordentlich hoch zu bezeichnen. Bei den SBB beliefen sie sich – bei einem Personalbestand von 27'440 Stellen – Ende 2007 auf 119 Millionen Franken.

Nach langen Jahren mit Sparmassnahmen nahm man mit Staunen zur Kenntnis, dass der Bund jetzt wieder über Geld verfügt: *monetäre Abgeltung statt Zeitkompensation* lautet das neue Motto. Aufgrund der Opposition der Personalverbände wurde vorderhand auf eine Anpassung der Bandbreitenmodelle (nach Artikel 31 der Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung) verzichtet. Es ist damit zu rechnen, dass eine Einschränkung dieser Modelle wieder auf der Traktandenliste erscheinen wird.

Unklar bleiben letztlich die Ursachen der übermässigen Anhäufung von Zeitguthaben. Mit ein Grund ist sicher auch eine *personelle Unterkapazität in verschiedenen Verwaltungseinheiten*: der Stellenabbau in der Bundesverwaltung ging zu weit.

2.1.4 Senior Consulting ohne Erfolg

Der Bundesrat hat am 12. November 2008 beschlossen, die Verordnung über die interne Beratung durch erfahrene Kader der Bundesverwaltung per 1. Januar 2009 aufzuheben.

Seit dem 1. Juli 2003 konnten erfahrene Kader der Bundesverwaltung ihr Wissen, ihre Kompetenzen und Erfahrungen anderen Kadern in der Bundesverwaltung zur Verfügung stellen. Der Bundesrat beauftragte Juan F. Gut am 1. Januar 2005, das Senior Consulting in der Bundesverwaltung aufzubauen. Juan F. Gut wurde aber bereits wenige Monate später zum Direktor ad interim des Eidg. Personalamts EPA gewählt. Seither hat keine Kaderperson vom Angebot des Senior Consultings Gebrauch gemacht.

Weil die Verordnung seit Ende 2005 nicht mehr angewendet worden und es absehbar ist, dass dies auch in Zukunft nicht geschehen wird, hat der Bundesrat beschlossen, sie aufzuheben.

Bemerkungen der VKB

Am 28. Mai 2003 hatte der Bundesrat beschlossen, erfahrenen Kadern in der Bundesverwaltung die Möglichkeit zu eröffnen, gegen Ende ihrer Laufbahn in eine beratende Funktion innerhalb der Bundesverwaltung zu wechseln (*Senior Consulting*). Die Ar-

beitsform der Senior Beratung stand dem obersten Kader für die letzte Berufsphase (in der Regel ab 58 Jahren) offen. Das Angebot stiess von Anfang an auf geringes Interesse, weil die Anstellungsbedingungen zu wenig attraktiv waren. Seit Jahren erfolgreich ist dagegen das SBB Consulting, das attraktivere Anstellungsbedingungen kennt.

2.1.5 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.

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.

2.2 Pensionskasse des Bundes PUBLICA

2.2.1 Primatwechsel bei der Pensionskasse des Bundes per 1. Juli 2008

Meilenstein in der Geschichte der Pensionskasse des Bundes

Am 1. Juli 2008 ist das neue PUBLICA-Gesetz in Kraft getreten. Damit änderte sich vieles in der beruflichen Vorsorge des Bundes, seiner dezentralen Verwaltungseinheiten und der bei PUBLICA angeschlossenen Organisationen.

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. Auch die Aussicht, die Anlagepolitik auf langfristig grössere Ertragspotenziale auszurichten, wird weitreichender.

PUBLICA als Sammeleinrichtung

Mit dem PUBLICA-Gesetz wurden ferner neue organisatorische Rahmenbedingungen geschaffen. *PUBLICA wurde zur Sammeleinrichtung*, der neben dem Vor-

sorgewerk Bund (allgemeine Bundesverwaltung) acht weitere Vorsorgewerke für die dezentralen Verwaltungseinheiten und die angeschlossenen Organisationen angehören. Diese Vorsorgewerke verfügen je über eigene paritätische Führungsorgane. Sie haben eigene Vorsorgereglemente, kennen unterschiedliche Beitragsätze und führen eine eigene Rechnung. Das Unternehmen PUBLICA führt die Versicherung durch und verwaltet das Vermögen der Vorsorgewerke.

Zurzeit gehören 9 Vorsorgewerke der Sammeleinrichtung PUBLICA an:

- Vorsorgewerk Bund
- Vorsorgewerk ETH-Bereich
- Vorsorgewerk Swissmedic (Schweiz. Heilmittelinstitut)
- Vorsorgewerk Eidg. Institut für Geistiges Eigentum
- Vorsorgewerk Angeschlossene Organisationen
- Vorsorgewerk Eidg. Revisionsaufsichtsbehörde
- Vorsorgewerk Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung
- Vorsorgewerk Eidg. Finanzmarktaufsicht
- Vorsorgewerk Eidg. Nuklearsicherheitsinspektorat.

Für die Rentner blieb alles beim Alten

Für die Rentner der Pensionskasse des Bundes blieb alles beim Alten. Was die Rentner beschäftigt, ist der *Ausgleich der Teuerung auf den Renten*. Artikel 32I des revidierten Bundespersonalgesetzes regelt die Anpassung der Renten an die Teuerung aus Vermögenserträgen von PUBLICA. Danach darf eine Anpassung der Renten an die Teuerung erst erfolgen, wenn mindestens eine Schwankungsreserve von 15 Prozent aufgebaut ist. Von diesem Ziel ist PUBLICA noch weit entfernt.

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. Die Rentner des Bundes sind bezüglich Teuerungsausgleich in den Jahren 2005, 2006, 2007 und 2008 leer ausgegangen.

Für die Rentner bewegt sich der seit 2004 eingetretene *Kaufkraftverlust* in der Grössenordnung *von über 6 Prozent*. 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 hatte bereits am 18. April 2008 dem Eidg. Finanzdepartement eine Eingabe unterbreitet. Diese verlangte *Massnahmen des Arbeitgebers*, damit die Kaufkraft auf den Renten des Bundespersonals erhalten werden kann. Mit Eingaben vom 1. Oktober und 11. November 2008 betreffend

Teuerungszulage auf den Renten des Bundespersonals hat die VKB die Dringlichkeit dieses Anliegens nochmals unterstrichen. Dennoch war Bundesrat Merz auch dieses Jahr nicht bereit, auf dieses Anliegen einzutreten.

Einmaleinlage des Bundes zugunsten der Rentner

Per 1. Juli überwies der Bund eine Einmaleinlage von 950 Millionen Franken an die Pensionskasse PUBLICA. Damit wurde die Lücke bei den Deckungskapitalien für die Renten, welche durch die Senkung des technischen Zinssatzes entstanden ist, geschlossen.

Bemerkungen der VKB zum Primatwechsel

Die Umstellung vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat ist zweifellos die grösste Änderung in der Geschichte der Pensionskasse des Bundes, die im Jahre 1920 gegründet wurde. Dieser wichtige Entscheid wurde ohne die Zustimmung der Arbeitnehmer getroffen.

Im Beitragsprimat erreichen junge Versicherte, die noch eine lange Versicherungsdauer vor sich haben, ohne weiteres das gleiche (oft sogar ein höheres) Vorsorge-niveau wie heute. *Jüngere Versicherte können vom Systemwechsel stets profitieren.* Die Erfahrung zeigt aber, dass für ältere Mitarbeitende (ab Alter 45) beim Primatwechsel erhebliche Nachteile und Leistungseinbussen entstehen.

Um faire Bedingungen beim Primatwechsel zu schaffen, braucht es daher flankierende Massnahmen für ältere Mitarbeitende in der Übergangsphase.

Bei der Revision des Pensionskassengesetzes ging der Bundesrat von Anfang an von einer für das aktive Personal sehr ungünstigen Prämisse aus: gemessen an der *versicherbaren Lohnsumme sollte die Summe der Arbeitgeberbeiträge vergleichbar sein mit den bisherigen Aufwendungen des Bundes.* Diese Prämisse war finanzpolitisch motiviert. Sie bedeutet: *keine zusätzlichen Leistungen des Bundes für den Primatwechsel bei den aktiv Versicherten.*

An diesem Standpunkt hielt der Bundesrat seit dem 19. Januar 2005 stets fest und brach damit das Versprechen von Bundesrat Villiger, den Primatwechsel nicht mit einem Leistungsabbau zu verbinden: er nahm die Verletzung der gemeinsamen Absichtserklärung aus dem Jahre 2003 in Kauf. Deswegen standen die Personalverbände seit dem Sommer 2005 dem Projekt ablehnend gegenüber.

Übermässige Belastung der älteren Versicherten

Die Senkung des technischen Zinssatzes muss zu einem grossen Teil von den aktiven Versicherten über *massiv höhere Beiträge, teilweise geringere Leistungen und ein höheres Rentenalter* finanziert werden.

Mit der Realloohnerhöhung 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 (ab Alter 45) 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 Arbeitgebers Bund gilt es, diese rekordverdächtig hohen Beiträge auf ein mit anderen Arbeitgebern vergleichbares Niveau zu senken.

In Zukunft werden alle Angestellten länger arbeiten müssen und die Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung werden wesentlich tiefer sein. Das Anlagerisiko und das Teuerungsrisiko werden nicht mehr vom Arbeitgeber getragen, sondern auf die Pensionskasse verschoben.

Besondere Personalkategorien

Viel zu reden gab die vorzeitige Pensionierung von besonderen Personalkategorien wie Berufsmilitär, Angehörige des Grenzwachtkorps, Piloten unter dem neuen Recht. Am 15. Juni 2007 hat der Bundesrat mit einer Teilrevision der Bundespersonalverordnung eine neue Regelung für die besonderen Personalkategorien geschaffen. Die wesentlichste Änderung betrifft die Einführung eines Vorruhestandes bei gleichzeitiger Anhebung des vorzeitigen Altersrücktritts.

Die Verordnung von 1991 über die Leistungen bei vorzeitigem Altersrücktritt von Bediensteten in besonderen Dienstverhältnissen (VLVA) wurde auf den 1. Juli 2008 aufgehoben.

2.2.2 Pensionskasse PUBLICA. Jahresrechnung 2007

Mageres Jahr 2007

Das Pensionskassengesetz des Bundes sieht vor, dass die Kassenkommission PUBLICA die Jahresrechnung genehmigt. Die Verwendung der Vermögenserträge von PUBLICA ist jedoch von Gesetzes wegen durch den Bundesrat zu regeln.

Die Pensionskasse des Bundes PUBLICA hat im Jahr 2007 auf ihren Anlagen eine Performance von 1,3 Prozent erzielt. Diese reichte nicht aus, um den Deckungsgrad von PUBLICA zu halten. Daher mussten Wertschwankungsreserven aufgelöst werden.

Der Bundesrat hat am 7. Mai 2008 dem Vorschlag der Kassenkommission PUBLICA zugestimmt, wonach im Umfang von 635 Millionen Franken Wertschwankungsreserven aufgelöst werden. Ausserdem werden per Saldo technische Rückstellungen im Umfang von 103,7 Millionen Franken aufgelöst. Der Deckungsgrad von PUBLICA sank von 108,8 Prozent Ende 2006 auf *106,7 Prozent Ende 2007*. Angestrebt wird ein Deckungsgrad von mindestens 115 Prozent.

Informationen aus dem Jahresbericht 2007

An reglementarischen Beiträgen (Arbeitgeber/Arbeitnehmer) wurden 857 Millionen eingenommen. Reglementarische Leistungen wurden in der Höhe von 1820 Millionen ausgerichtet. Dies ergibt eine Finanzierungslücke von 963 Millionen, die durch Erträge aus der Vermögensanlage gedeckt werden sollte: der sogenannte dritte Beitragszahler. Das Nettoergebnis aus Vermögensanlage belief sich aber nur auf 387 Millionen.

2.2.3 Pensionskasse PUBLICA. Kassenkommission

Ersatzwahlen

Barbara Schaerer, seit dem 1. Mai 2008 Direktorin des Eidg. Personalamtes, wurde am 23. April 2008 vom Bundesrat in die Kassenkommission PUBLICA gewählt. Sie folgte auf Juan Gut, der per Ende April seinen Rücktritt aus der Kassenkommission erklärt hatte und als Direktor ad interim des Eidg. Personalamtes vorzeitig in Pension ging.

Am 19. Dezember 2008 wurde Christian Bock, Direktor des Bundesamtes für Metrologie, vom Bundesrat zum neuen Arbeitgebervertreter in die Kassenkommission PUBLICA gewählt. Er ersetzte in dieser Funktion Christian Furrer, der per 31. Dezember 2008 altershalber von dieser Funktion zurücktrat.

Erweiterung der Aufgaben der Kassenkommission

Die Aufgaben der Kassenkommission wurden ab 1. Juli 2008 mit dem PUBLICA-Gesetz wesentlich ausgedehnt. Neben der Leitung sowie der Aufsicht und Kontrolle über die Geschäftsführung von PUBLICA legt die Kassenkommission neu auch die Risikopolitik der Kasse fest. Zudem hat sie neu die Anlagestrategie und das Anlagereglement erlassen.

Die Interessen der Vereinigung der Kader des Bundes in der Kassenkommission werden von Piero Cereghetti, dipl. Natw., ETH Zürich, vertreten.

2.3 Pensionskasse PUBLICA: Delegiertenversammlung

2.3.1 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.

2.3.2 Wahlen Ende November 2008

Die versicherten Personen der Pensionskasse des Bundes PUBLICA haben am 28. November 2008 erstmals die 80 Mitglieder der Delegiertenversammlung gewählt. Von den 53'915 Wahlberechtigten nahmen 9'794 Personen an der Wahl teil, was einer Stimmbeteiligung von 18,1 Prozent entspricht.

Für die Wahl der Delegiertenversammlung wurden 4 Wahlkreise gebildet. Für die Verteilung der 80 Sitze waren die Deckungskapitalien per 30. Juni 2008 der einzelnen Vorsorgewerke massgebend:

Wahlkreis I:	Vorsorgewerk Bund mit 62 Sitzen
Wahlkreis II:	Vorsorgewerk ETH-Bereich mit 14 Sitzen
Wahlkreis III:	Vorsorgewerke übrige dezentrale Verwaltungseinheiten mit 1 Sitz
Wahlkreis IV:	Vorsorgewerke angeschlossene Organisationen mit 3 Sitzen.

Die Vereinigung der Kader des Bundes war in zwei Wahlkreisen an dieser Wahl beteiligt: im Wahlkreis I Bund mit 6 Kandidaturen auf der Liste Nr. 10 und im Wahlkreis II ETH-Bereich mit 19 Kandidaturen auf der Liste Nr. 3 VKB.

Ergebnis im Wahlkreis I Bund

Im Wahlkreis «Bund» errang die gemeinsame Liste Nr. 10 von sieben Personalverbänden (PVB, garaNto, VPOD, transfair, SwissPersona, VKB, PV BKP) sämtliche 62 Sitze.

Folgende Mitglieder der Vereinigung der Kader des Bundes wurden gewählt:

- 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 II ETH-Bereich

Im Wahlkreis «ETH-Bereich» gewann die Liste Nr. 3 VKB 8 von 14 Sitzen.

Folgende Mitglieder der Vereinigung der Kader des Bundes wurden gewählt:

- Allenspach Peter Michael, Bereichsleiter Logistik, Paul Scherrer Institut PSI
- Dual Jürg, o. Professor, Institut für Mechanische Systeme, ETH Zürich
- Erb Thomas, Bereichsleiter Personal, Paul Scherrer Institut PSI
- Jöhri Haimo, Sektionsleiter Konstruktion, Paul Scherrer Institut PSI
- Leutwyler Heidi, Leiterin Finanzen/Controlling/Einkauf, Empa
- Schiesser Brigitte, Rechtsdienst ETH Zürich
- Schöb Karin, Leiterin Lohnbuchhaltung und Sozialversicherung, Empa
- Thalmann Philippe, Professor, ENAC, ETH Lausanne.

Die Amtsdauer der Delegiertenversammlung begann am 1. Januar 2009 und dauert vier Jahre. Die erste wichtige Aufgabe der gewählten Delegierten wird es sein, die Vertretung der versicherten Personen in der Kassenkommission zu bestimmen. Die Kassenkommission ist das oberste Führungsorgan der Pensionskasse des Bundes PUBLICA.

Bemerkungen der VKB

Die Wahl der Arbeitnehmervvertretung für die Delegiertenversammlung der grössten Pensionskasse der Schweiz endete mit einem deutlichen Erfolg der Bundesper-

sonalverbände. Dies ist ein Vertrauensbeweis der Angestellten von Bund und ETH an die Personalverbände. Diese sind damit als repräsentative Vertreter der Interessen der Arbeitnehmenden in der Pensionskasse des Bundes anerkannt und durch die Wahl auch als Sozialpartner gestärkt worden.

Im *Wahlkreis «Bund»* errang die gemeinsame Liste von sieben Personalverbänden (PVB, garaNto, VPOD, transfair, SwissPersona, VKB, PV BKP) sämtliche 62 Sitze. Die Verbandsliste konnte sich gegen 17 Konkurrenzlisten aus verschiedenen Verwaltungseinheiten des Bundes durchsetzen. *Alle 6 Kandidaturen der VKB waren erfolgreich.* Die Wahlberechtigten haben erkannt, dass nur die breite Liste «Bundespersonalverbände» die Vertretung aller Departemente, Hierarchiestufen, Regionen und Landessprachen sowie beider Geschlechter gewährleisten konnte.

Im *Wahlkreis «ETH-Bereich»* kam keine gemeinsame Liste der Personalverbände zustande. Eine Liste (Nr. 2) aus dem Paul Scherrer Institut ging leer aus. Der Liste Nr. 3 VKB stand mit der Liste Nr. 1 PVB/VPOD eine starke Konkurrentin gegenüber.

Die Sektionen Zürich und ETH-Lausanne der Vereinigung der Kader des Bundes hatten eine Wahlvorschlagsliste mit 19 Kandidaturen (wovon 5 Ersatzleute im Fall von Vakanzen) im Wahlkreis II eingereicht. Auf der Liste waren die Institutionen des ETH-Bereiches mit ihren verschiedenen Personalkategorien, die einzelnen Landessprachen und die Frauen angemessen vertreten.

Das Wahlergebnis mit dem *Gewinn von 8 (von 14) Sitzen und damit der absoluten Mehrheit* bestätigt die Zweckmässigkeit dieses Vorgehens: 3 Sitze errang das Paul Scherrer Institut, je 2 die Empa und die ETH Zürich und einen die ETH-Lausanne. Unter den Gewählten sind drei Frauen. Den Lausanner Sitz gewann Philippe Thalman, Mitglied des Zentralvorstandes und Präsident der Sektion EPFL der VKB.

Die Vereinigung der Kader des Bundes gratuliert allen Gewählten zu ihrem Erfolg. Ein besonderer Glückwunsch gilt unseren beiden Sektionen im ETH-Bereich.

2.4 Lohnmassnahmen 2009 bei Bund, ETH-Bereich, Post und Swisscom

Teuerungsausgleich von 1,1 Prozent und differenzierte Erhöhung der Reallöhne beim Bund

Die Bundesangestellten erhalten 2009 den vollen Teuerungsausgleich in der Höhe von 1,1 Prozent auf der Basis der Jahresendteuerung. Die Mitarbeitenden in den Lohnklassen 1 – 23 erhalten zudem eine Realloohnerhöhung von 1,1 Prozent. Dies hat der Bundesrat am 5. Dezember 2008 beschlossen. Der Entscheid wurde im Rahmen des Voranschlags 2009 von den Eidg. Räten gutgeheissen.

Hinzu kommt eine *abgestufte Kaderlohnmassnahme*. Die Löhne der Angestellten in den Lohnklassen 24 – 29 werden um 2,5 und jene der Angestellten der Lohnklassen 30 – 38 um 5,0 Prozent angehoben. Ziel dieser Massnahme ist es, die Konkurrenzfähigkeit der Bundesverwaltung im Kaderbereich gegenüber der Privatwirtschaft zu verbessern.

Die Lohnmassnahmen (Teuerungsausgleich, Reallohnerhöhung und Kaderlohnmassnahme) führen zu einer Erhöhung der Lohnsumme um 2,7 Prozent.

ETH-Bereich: 1,1 Prozent Teuerungsausgleich und 1,1 Prozent Reallohnerhöhung

Zur Honorierung der Leistungen der Mitarbeitenden einerseits und mit Blick auf die finanziellen Perspektiven andererseits hat der ETH-Rat am 17. Dezember 2008 den Ausgleich der Teuerung mit 1,1 Prozent sowie eine Reallohnerhöhung von zusätzlichen 1,1 Prozent für alle Mitarbeitenden beschlossen.

Post: Generelle Lohnerhöhung von 3,1 Prozent

Die Post gewährt für 2009 eine generelle Lohnerhöhung von 3,1 Prozent. Weiter werden 0,8 Prozent der Lohnsumme für die Honorierung der individuellen Leistung eingesetzt. Diese Lohnmassnahmen betreffen die rund 40'200 Angestellten, die dem Gesamtarbeitsvertrag Post unterstehen.

Swisscom: Generelle Lohnerhöhung um 3 Prozent

Die Löhne der Swisscom werden im Jahre 2009 um 3,2 Prozent erhöht. Der generelle Anteil beträgt 3,0 Prozent. Zusätzlich stehen 0,2 Prozent für individuelle Lohnanpassungen zur Verfügung. Der Lohnabschluss ist für die dem Gesamtarbeitsvertrag von Swisscom unterstellten 14'500 Mitarbeitenden gültig.

SBB: Löhne steigen 2009 um insgesamt 2,5 Prozent.

Die Lohnmassnahmen der SBB für das Jahr 2009 belaufen sich auf 2,5 Prozent der Lohnsumme. Davon sind 1,5 Prozent für generelle Lohnerhöhungen vorgesehen. Damit ist die Teuerung ausgeglichen. Weitere 0,9 Prozent stellt die SBB für individuelle Lohnerhöhungen bereit und 0,1 Prozent sind für eine Einmalzahlung an Mitarbeitende mit unteren Einkommen bestimmt. Insgesamt kosten die beschlossenen Massnahmen die SBB knapp 53 Millionen Franken. Der Abschluss gilt für die rund 26 000 Angestellten, die dem Gesamtarbeitsvertrag SBB unterstellt sind.

Bemerkungen der VKB

Kaderlohnerhöhung 2009 – was lange währte, wurde endlich gut

Seit dem Erscheinen der Lohnvergleichsstudie im Dezember 2005 hat die Vereinigung der Kader des Bundes immer wieder verlangt, dass der ausgewiesene Lohn-

rückstand auf Kaderstufe ausgeglichen wird. Mit Eingabe vom 18. Juni 2007 an Bundesrat Merz forderte die VKB, dass im Rahmen einer generellen Realloohnerhöhung 2008/2009 *zusätzlich gezielte Massnahmen zugunsten des mittleren und höheren Kaders im Umfang von mehreren Lohnprozenten getroffen werden.*

Bereits am 9. April 2008 hatte sich der Bundesrat für eine Realloohnerhöhung ab 1. Januar 2009 für die Kader der Bundesverwaltung (ab Lohnklasse 24) ausgesprochen. Insgesamt kostete diese Massnahme den Bund 40 Millionen Franken.

Die VKB vertritt als einziger und unabhängiger Kaderverband die beruflichen und wirtschaftlichen Interessen ihrer Mitglieder gegenüber dem Bundesrat, dem Eidg. Finanzdepartement, den übrigen Departementen, dem ETH-Bereich und der Pensionskasse des Bundes.

Mit dem Beschluss vom 9. April 2008, dem Kader auf beiden Stufen ab Januar 2009 eine zusätzliche Lohnerhöhung von 2,5 bzw. 5 Prozent zu gewähren, hat der Bundesrat die Begehren der VKB erfüllt. Die VKB spricht dafür insbesondere dem Vorsteher des Eidg. Finanzdepartementes, Bundesrat Merz, ihren Dank aus.

Rentenbezüger als Verlierer

Auf den 1. Januar 2005 wurde die Garantie des halben Teuerungsausgleichs auf den Renten des Bundespersonals (zweite Säule) vom Parlament aufgehoben. Demnach fand bei den Renten des Bundes die letzte Anpassung der Teuerung im Jahre 2004 statt und zwar nur zur Hälfte. Die Rentner des Bundes sind bezüglich Teuerungsausgleich in den Jahren 2005, 2006, 2007 und 2008 leer ausgegangen.

In diesem Jahr schienen uns die Voraussetzungen für Massnahmen zugunsten der Rentner einmalig günstig. Denn die Hochrechnung des Eidg. Finanzdepartementes von Ende September zum Voranschlag 2008 ging von einem Einnahmenüberschuss von 4,6 statt 1,1 Milliarden Franken aus. Das Argument, eine Anpassung der Renten an die Teuerung sei nicht finanzierbar, vermochte nicht mehr zu überzeugen.

Dennoch war Bundesrat Merz auch dieses Jahr nicht bereit, auf Eingaben der VKB vom 1. Oktober und 11. November 2008 betreffend Teuerungszulage auf den Renten des Bundespersonals einzutreten. Damit wird den Rentnern zugemutet, den *Kaufkraftverlust auf ihren Renten in den Jahren 2004 – 2008, der kumuliert 6 Prozent beträgt, selber zu tragen.* Damit wird – im Vergleich zum aktiven Personal – eine Ungerechtigkeit geschaffen.

Bei den Lohnverhandlungen vom 25. November 2008 verfügte Bundesrat Merz überraschend über einen erweiterten Handlungsspielraum. Denn bei der Vorberei-

tung des Voranschlages 2009 im August war man von einer Teuerung von 1,8 Prozent ausgegangen. Die Teuerung am Jahresende wurde im November noch auf 1,1 Prozent geschätzt. Sie betrug am Jahresende sogar nur 0,7 Prozent

Bundesrat Merz entschloss sich, die frei werdenden Mittel im Personalbudget 2009 ausschliesslich für das aktive Personal einzusetzen. Massnahmen zugunsten der Rentner hätten einen Antrag an das Parlament betreffend einen Nachtragskredit erfordert. Dazu war der Finanzminister nicht bereit. Seine Zusicherung, die Forderung zugunsten der Rentner sei für die Lohnverhandlungen 2009 gesetzt, ist ein schwacher Trost.

Mässige Lohnmassnahmen im ETH-Bereich

Der ETH-Bereich folgt – mit Ausnahme der von der VKB beantragten Kaderlohnerhöhung – den Beschlüssen des Bundes. Die von der VKB beantragte *Reallohnerhöhung von 2,5 Prozent bzw. 5 Prozent für mittlere und höhere Kaderangehörige (inkl. Professoren)* wurde zu unserer grossen Enttäuschung nicht gewährt.

Der ETH-Rat hat nun zum zweiten Mal eigenständig die Lohnverhandlungen geführt. Da die Eidgenössischen Räte in der Dezembersession die Kreditsperre aufgehoben hatten, standen dem ETH-Bereich weitere zusätzliche Mittel von rund 20 Millionen Franken zur Verfügung. Diese Mittel wurden für die generelle Reallohnerhöhung eingesetzt, welche insgesamt rund 24 Millionen Frankern des Budgets des ETH-Bereiches von rund 2 Milliarden Franken beansprucht.

Besondere Lohnmassnahmen für die Grenzwächter in Genf

Grenzwächter in Genf erhalten Arbeitsmarktzulage

Die Grenzwachtregion Genf weist seit Jahren einen markanten Unterbestand auf. Ein Grund für den Unterbestand liegt in der mangelnden Konkurrenzfähigkeit des Grenzwachtkorps gegenüber der Polizei in Genf. Zur Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit erhalten die Angehörigen der Grenzwachtregion Genf deshalb ab 1. Januar 2009 eine jährlich zu entrichtende *Arbeitsmarktzulage in der Höhe von 3000 Franken*. Diese soll so lange ausgerichtet werden, bis der Personalbestand der Grenzwachtregion Genf dem Durchschnitt der übrigen Grenzwachtregionen der Schweiz entspricht.

Bemerkungen der VKB

Die getroffene Massnahme, die nicht befristet ist, soll dem permanenten Unterbestand des Korps entgegenwirken und ist zu begrüßen. Eine vergleichbare Regelung gilt bis Ende 2010 für das militärische Personal, das seit 2006 eine Sonderzulage in der gleichen Höhe erhält. Eine markante Steigerung des Bestandes beim militärischen Berufspersonal ist trotzdem noch nicht gelungen.

2.5 Entlastungsprogramme und Stellenabbau

Die Bundesverwaltung verzeichnet seit dem Höchststand von Ende 2003 bis Ende 2007 einen Nettoabbau von gut 2'500 Stellen. Das heisst: insgesamt wurden 3'000 Stellen in den Lohnklassen 1 – 23 abgebaut und gleichzeitig 500 Stellen zur Hauptsache in den höheren Lohnklassen neu geschaffen.

Seit dem 1. Juli 2004 sind 708 Personen in den Abbauprozess gelangt. Davon konnten bis Ende 2007 581 (82%) weitervermittelt werden. Am 1. Januar 2008 befanden sich noch 49 Personen im Abbauprozess. Davon sind 17 in gekündigtem Arbeitsverhältnis. 78 Personen mussten bisher entlassen werden.

2.6 Reformen in Verwaltung und Armee

2.6.1 Gemeinsame Unterstellung der zivilen Nachrichtendienste unter ein Departement

Der Bundesrat hat am 21. Mai 2008 entschieden, die nachrichtendienstlichen Teile des Dienstes für Analyse und Prävention (DAP) inklusive Bundeslagezentrum vom Bundesamt für Polizei (fedpol) im Eidg. Justiz- und Polizeidepartement in das Eidg. Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) zu transferieren. Damit erfüllte er eine langjährige Forderung des Parlaments nach einer gemeinsamen Unterstellung der zivilen Nachrichtendienste unter ein Departement. Der Transfer ins VBS erfolgte auf den 1. Januar 2009.

2.6.2 Zusammensetzung der Departemente bleibt unverändert

Der Bundesrat hat am 21. Mai beschlossen, die Regierungstätigkeit mit der geltenden Gliederung der Departemente bzw. ihrer bisherigen Zusammensetzung weiterzuführen.

Nach ausgiebigen Gesprächen gelangte er zum Schluss, dass eine Reform der departementalen Gliederung keinen entscheidenden Mehrwert zu schaffen vermag.

Bemerkungen der VKB

Seit Jahren stehen zwei Forderungen des Parlamentes betreffend eine neue Gliederung der Departemente des Bundes im Raum: das *Sicherheitsdepartement* und das *Bildungsdepartement*. Die beiden Forderungen betreffen Amtsstellen von fünf Departementen, weshalb die Gliederung aller Departemente von Veränderungen betroffen wäre.

Beim Departement für Sicherheit geht es um die Zusammenführung des Grenzwachtkorps (EFD), der Amtsstellen für innere Sicherheit (EJPD) und der Verteidigung (VBS) unter ein Departement.

Das neu zu schaffende Departement für Bildung würde das Staatssekretariat für Bildung und Forschung (EDI), das sich mit den Universitären Hochschulen und dem ETH-Bereich befasst, als auch die Berufsbildung und die Fachhochschulen (EVD) unter einem Dach vereinigen.

Nachdem der Bundesrat seit 2003 zahlreiche Bundesämter neu zusammengesetzt, fusioniert, neu unterstellt oder ausgelagert hat, erweist er sich in eigener Sache als wenig veränderungswillig. Mit dem Beschluss vom 21. Mai bleibt vorderhand alles beim Alten. Doch ist anzunehmen, dass das Parlament weiterhin auf seinen Forderungen bestehen wird.

2.6.3 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.

Die Eidg. Alkoholverwaltung ist heute eine Anstalt des öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit. 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).

2.6.4 Eidgenössische Finanzmarktaufsicht FINMA

Am 22. Juni 2007 haben die Eidgenössischen Räte das Bundesgesetz über die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht (Finanzmarktaufsichtsgesetz; FINMAG) verabschiedet. Ziel dieses Gesetzes war es, in der Schweiz die staatliche Aufsicht über Banken, Versicherungsunternehmen und weitere Finanzintermediäre in einer Behörde zusammenzufassen.

Damit wurden 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 haben die 300 Mitarbeitenden der drei Fusionsbehörden die Arbeit für die neue FINMA an einem gemeinsamen Standort aufgenommen.

2.6.5 DEZA mit neuer Struktur

Die Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit DEZA umfasst ab dem 1. Oktober 2008 noch drei operationelle Bereiche: Globale Zusammenarbeit, Regionale Zu-

sammenarbeit und Humanitäre Hilfe. 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 wurden ins Generalsekretariat des EDA transferiert, während Übersetzungsdienst und IT-Management in die Direktion für Ressourcen und Aussennetz des EDA wechselten. Alle diese Einheiten erbringen auch weiterhin Dienstleistungen für die DEZA.

2.6.6 Neues Ausbildungszentrum der Bundesverwaltung ab 2010

Die Aus- und Weiterbildung der Bundesverwaltung wird gemäss Beschluss des Bundesrates vom 5. Dezember 2008 künftig durch einen einzigen Anbieter zur Verfügung gestellt. Das Ausbildungszentrum der Bundesverwaltung wird dem Eidg. Personalamt (EPA) angegliedert und funktioniert nach dem Prinzip der Leistungsverrechnung. Die dezentralen Verwaltungseinheiten (Departemente, Ämter, Gruppen) treten als Leistungsbezüger auf und steuern damit das Angebot.

Die Sprachausbildung wird künftig nicht mehr durch die Bundesverwaltung selbst durchgeführt, sondern einem oder mehreren externen Anbietern vergeben. Sie soll in der Regel zu einem Zertifikatsabschluss gemäss europäischem Referenzrahmen führen.

Das Ausbildungszentrum der Bundesverwaltung wird seinen Betrieb per 1. Januar 2010 aufnehmen. Die Umsetzung erfolgt haushaltsneutral.

Bemerkungen der VKB

Am 29. November 2006 beschloss der Bundesrat eine grundlegende Umgestaltung der Aus- und Weiterbildung in der Bundesverwaltung. Das Eidg. Personalamt sollte sich künftig auf die Zielgruppen Topkader, Kader, Personalfachpersonen und Lernende bzw. Ausbilderinnen und Ausbilder beschränken. Die Aktivitäten im Bereich der Organisationsberatung und -entwicklung und der spezifischen Fachausbildungen wurden eingestellt.

Die Departemente und Bundesämter wurden für das Aus- und Weiterbildungsangebot der Mitarbeitenden sowie für die spezifische Fachausbildung als verantwortlich erklärt.

Und auch die für die Aus- und Weiterbildung eingesetzten finanziellen Mittel des EPA wurden gekürzt und an die Departemente übertragen. Diese haben ab 2007 mehr oder weniger intensiv ihre Verantwortung wahrgenommen. Nach der radikalen Dezentralisierung Ende 2006 zeichnet sich nun – unter neuen Vorzeichen – eine Rezentralisierung in der Aus- und Weiterbildung ab.

2.6.7 Reform der MeteoSchweiz

Am 12. Dezember 2008 hat der Bundesrat beschlossen, eine generelle Reform der MeteoSchweiz in die Wege zu leiten. Das Eidg. Department des Innern wurde beauftragt, die Organisations- und Aufgabenstruktur zu überarbeiten und sämtliche Prozesse neu zu beurteilen. Zu prüfen ist dabei eine Überführung von MeteoSchweiz in den 3. Kreis der Bundesverwaltung. Dies würde insbesondere eine Änderung des Finanzierungsmodells nach sich ziehen. Die Reformvorschläge und Anträge zum weiteren Vorgehen sollen dem Bundesrat bis Ende 2009 zur Diskussion unterbreitet werden.

2.6.8 Reorganisationsmassnahmen im VBS

Der Bundesrat hat am 12. Dezember 2008 eine Teilrevision der Organisationsverordnung für das Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport beschlossen, die verschiedene Reorganisationsmassnahmen im VBS vorsieht. Diese betreffen die Gruppe armasuisse, die Informations- und Objektsicherheit im VBS und die Bibliothek am Guisanplatz.

Danach besteht die *Gruppe armasuisse* neu aus zwei Bundesämtern und drei direkt dem Chef der Gruppe armasuisse (Rüstungschef) unterstellten sogenannten Kompetenzbereichen. Armasuisse erhält dadurch eine Organisationsstruktur, die für die Erfüllung der aktuellen Aufgaben der Gruppe besser geeignet ist und die die Ergebnisse der Verwaltungsreform 05/07 berücksichtigt.

Die beiden andern Reorganisationsmassnahmen enthalten die Unterstellung der Informations- und Objektsicherheit des VBS unter das Generalsekretariat VBS und die Führung der Verwaltungsbibliotheken durch das VBS, bzw. durch die Bibliothek am Guisanplatz.

2.6.9 Armee: Straffung der Führungsorganisation des Hauptquartiers

Die Armeeführung hat am 18. Dezember 2008 beschlossen, bis im April 2009 konkrete Vorschläge für die Straffung der Führungsabläufe und der Organisation des Hauptquartiers auszuarbeiten.

So sollen künftig alle Einsätze der Armee nur durch den Führungsstab der Armee im Sinne eines Einsatzführungskommandos geführt werden; zudem hat der Chef Planungsstab der Armee den Auftrag erhalten, die Zusammenlegung der Stäbe im Hauptquartier der Armee vorzubereiten, was vor allem den Stab Chef der Armee und den Planungsstab der Armee betrifft. Die Massnahmen sind Teil der Konsolidierung der Armee XXI, um das Gleichgewicht zwischen den Zielen, den Mitteln und den Leistungen wieder herzustellen.

2.7 Überprüfung der Aufgaben des Bundes

Vom grossen Reformprojekt...

Der Aufgabenüberprüfung liegen zwei übergeordnete finanzpolitische Ziele zu Grunde:

- Der Bundesrat will das Ausgabenwachstum begrenzen und Handlungsspielräume für kommende wirtschafts- und sozialpolitische Herausforderungen schaffen.
- Er will die schleichende Verdrängung aus dem Budget von gesetzlich schwächer gebundenen, aber volkswirtschaftlich wichtigen Ausgaben durch wachsende, kurzfristig kaum steuerbare Aufgaben bremsen.

Beim Start des Projektes erklärte der Bundesrat, Ziel der Aufgabenüberprüfung sei ein Abbau der Bundesausgaben um 20 Prozent bzw. um 10 Milliarden Franken.

Im Jahre 2006 wurden die Eckwerte des Projektes konkretisiert. Auf Stufe Gesamthaushalt sollten die Ausgaben bis ins Zieljahr 2015 höchstens im Gleichschritt zur Wirtschaft, d.h. mit durchschnittlich 3 Prozent pro Jahr wachsen.

Am 9. April 2008 beschloss der Bundesrat, die Aufgabenüberprüfung neu mit zwei Geschwindigkeiten zu führen: Während das Ziel für die Soziale Wohlfahrt mit einer Vorgabe von 3 Milliarden Franken bis ins Jahr 2020 erstreckt wurde, gilt für den übrigen Haushalt eine Zielvorgabe von 2,3 Milliarden Franken, die bis 2015 zu erreichen ist. Die gesamte Zielvorgabe beträgt somit 5,3 Milliarden Franken.

Zum anderen legte der Bundesrat in einem Ergänzungsbericht zum Legislaturfinananzplan 2009-2011 ein Paket von knapp 50 Reformstossrichtungen vor. Dieses Paket wollte er zu einem detaillierten Aktionsplan ausarbeiten und den Kantonen, Parteien und weiteren Interessengruppen im Herbst 2008 zur Stellungnahme unterbreiten.

...zur Realpolitik

Der Bundesrat hat am 11. Februar 2009 entschieden, die Umsetzung der Aufgabenüberprüfung neu zu gestalten. Er verzichtet auf die Verabschiedung eines umfassenden Aktionsplans und auf die Durchführung eines breiten politischen Dialogs, der alle Strukturreformen gleichzeitig zur Diskussion gestellt hätte. An den Zielen der Aufgabenüberprüfung – Stabilisierung der Staatsquote und Entwicklung der Aufgabengebiete gemäss definierten Wachstumspfaden – hält der Bundesrat fest.

2.8 Begleitausschuss der Sozialpartner (BAS)

In diesem Ausschuss - geleitet durch den Direktor bzw. neu die Direktorin des Eidg. Personalamtes – wird die VKB durch ihren Zentralpräsidenten vertreten. Im Jahre 2008 fanden acht Sitzungen statt: bis Ende April unter Leitung von Direktor Juan F. Gut, anschliessend unter der neuen Direktorin, Barbara Schaerer. Die Schwergewichte lagen dabei auf:

- PUBLICA-Gesetz: Ausführungserlasse
- Projekt Shared Service Center Bund (SSC), Pilotprojekt im Eidg. Finanzdepartement, Orientierung über Stand der Arbeiten
- Preiserhöhungen bei der Verpflegung
- Ferien- und Überzeitguthaben: Lösungsmöglichkeiten für deren Abbau
- Aus- und Weiterbildung in der Bundesverwaltung
- Anpassung der Arbeitszeitmodelle
- Familienergänzende Kinderbetreuung (Kinderkrippen)
- Lohnmassnahmen 2008
- Lohnverhandlungen der Sozialpartner mit Bundesrat Merz vom 25. November 2008

Informationen aus der Konferenz der Personalchefs der Bundesverwaltung betreffen folgende Themen:

- Förderung der Chancengleichheit und der Mehrsprachigkeit
- Treueprämien
- Einführung des Familienzulagengesetzes
- Ausrichtung von Betreuungszulagen
- Lohnnebenleistungen
- Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden, welche auf Ende Mai 2009 pensioniert werden
- Prämien in der Zollverwaltung
- Längerfristige Finanzierung der Stellen von Erwerbsbehinderten
- Neugestaltung der Aus- und Weiterbildung.

2.9 ETH-Bereich

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.

Verstärkung der Zusammenarbeit

An seiner Sitzung vom 23. / 24. September 2008 verankerte der *ETH-Rat* das Kollegialprinzip in seiner Geschäftsordnung und präziserte die Verantwortlichkeiten sowie die Transparenzregeln. Zudem schuf er einen Geschäftsausschuss und verstärkte die institutionelle Zusammenarbeit im *ETH-Bereich*.

ETH Zürich

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

ETH Lausanne

Die Wirtschaftswissenschaftlerin und Managerin Dr. Adrienne Corboud Fumagalli trat der Schulleitung der *EPF Lausanne* bei. Der *ETH-Rat* wählte die 50-jährige schweizerisch-italienische Doppelbürgerin als Vize-Präsidentin für Innovation und Valorisation.

3. Sektionen

3.1 Sektion Zürich

Die Sektion Zürich umfasst folgende Bereiche: *ETH Zürich*, die vier Forschungsanstalten des *ETH-Bereiches* (*PSI*, *EMPA*, *WSL* und *EAWAG*), und weitere selbständige dezentralisierte Einheiten des Bundes ausserhalb der allgemeinen Bundesverwaltung, namentlich die Forschungsanstalten des *BLW* (*Agroscope*), die Schweizerischen Landesmuseen (*SLM*), *MeteoSuisse* und die *RUAG*.

Der Vorstand der Sektion behandelte eine Vielzahl von Geschäften und Stellungnahmen zu Entwürfen des *ETH-Rates*, insbesondere betreffend die Personalverord-

nung des ETH-Bereiches, den Sozialplan des ETH-Bereiches und die Professorenverordnung. Die Lohnverhandlungen zwischen dem ETH-Rat und den Personalverbänden gingen über drei Runden.

Ordentliche Veranstaltungen

Das diesjährige *Mitgliedertreffen* fand am 1. Juli 2008 in Affoltern am Albis statt. Die Besichtigung des neueröffneten Sammlungszentrums der Schweizerischen Landesmuseen stiess auf reges Interesse. Das jährliche Treffen der *Verbindungsleute* der Sektion Zürich folgte am 25. September an der ETH. Vorgestellt wurde die Elektronische ETH-Bibliothek mit ihren neuentwickelten effizienten Suchmaschinen. An der anschliessenden Geschäftssitzung wurde der Vorschlag, eine Umfrage betreffend Akzeptanz des neuen Lohnsystems in den ETH-Bereichen durch den ETH-Rat zu initialisieren, einhellig unterstützt. An der *Generalversammlung* der Sektion Zürich vom 3. Dezember wurden folgende Personen neu in den Vorstand gewählt:

- Giovanni Salemme, lic. rer. publ., Departements-Controller des Departementes Agrar- und Lebensmittelwissenschaften an der ETH Zürich;
- Ueli Stahel, Pensioniert;
- Prof. Dr. Ulrich A. Weidmann, Professor für Verkehrssysteme an der ETH Zürich.

Abschied von Hans Jung

Am 10. September 2008 verstarb Hans Jung im 84. Altersjahr. Er gehörte dem Zentralvorstand von 1973 bis 2005 an, 8 Jahre als Präsident, 7 Jahre als Vizepräsident und 12 Jahre als Präsident der Sektion Zürich; anschliessend bis zu seinem Tod war er im Vorstand der Sektion Zürich aktiv. Sein über mehr als drei Jahrzehnte dauerndes Engagement als Sektionspräsident, Zentralpräsident und Vorstandsmitglied VKB war einzigartig. Sein kollegialer Rat und seine Freundschaft werden uns fehlen.

3.1.1 Aktivitäten an der ETH Zürich

Die Sektion hatte Frau Dr. Susanne Haury von Siebenthal, Stellvertreterin des Direktors der PUBLICA, an die ETH zu einem Vortrag eingeladen. Sie referierte am 13. November über die Frage: «Wie investiert PUBLICA in guten und in schlechten Zeiten»?

3.1.2 Aktivitäten am Paul Scherrer Institut (PSI)

Auf Einladung der Sektion referierte der Versicherungsexperte Dr. Olivier Deprez am 13. November über «Risiken einer Pensionskasse».

3.1.3 Aktivitäten an der Empa in Dübendorf

Dasselbe Referat hielt Dr. Deprez am 11. November an der Empa-Akademie in Dübendorf.

3.1.4 Aktivitäten bei Agroscope

Am 21. Mai 2008 orientierte der Direktor BLW, Manfred Bötsch, die Personalverbände über die vollzogene Reorganisation Agroscope, in deren Rahmen die einzelnen Landwirtschaftlichen Forschungsanstalten des EVD zusammengeführt worden sind. Die Reorganisation erfolgte sozialverträglich und die Personalverbände wurden transparent informiert.

3.1.5 Aktivitäten bei den Schweizer Landesmuseen (SLM)

Die Reorganisation der Schweizerischen Landesmuseen wurde im Berichtsjahr von der Sektion weiter verfolgt. Direktor Spillmann möchte in speziellen Fällen (wie Kuratoren) personalrechtliche Spezialregelungen, welche mehr Flexibilität bieten. Ein weiteres Thema bildete die Schaffung eines Personalausschusses.

3.2. Sektion militärische Berufskader

Stimmung im militärischen Berufskader

Auf den 1. Juli 2008 erfolgte bei der Pensionskasse PUBLICA die Überführung vom Leistungs- zum Beitragsprimat. Der Bundesrat hat mit dem auf diesen Termin gewährten Teuerungsausgleich von 3,7 Prozent und der Reallohnerhöhung von einem Prozent den Übergang finanziell abgedeckt. Mit dem Beschluss vom 9. April 2008, dem Kader auf beiden Stufen ab Januar 2009 eine zusätzliche Lohnerhöhung von 2,5 (Lohnklassen 24 – 29) bzw. 5 Prozent (Lohnklassen 30 – 38) zu gewähren, hat er weiter für eine Beruhigung gesorgt.

Kurz darauf hat der Bundesrat mit der Ankündigung von weiteren Änderungen bei der Militärversicherung wiederum Unruhe ausgelöst und für grossen Unmut gesorgt. Und dies zu Recht! Für die beruflich Versicherten soll die Deckung bei Krankheit und Nichtbetriebsunfall nicht mehr nach dem Militärversicherungsgesetz, sondern nach dem Krankenversicherungsgesetz erfolgen: Dies bedeutet *Eintritt in eine private Krankenversicherung und einen weiteren Leistungsabbau!* Mit dieser geplanten Teilrevision des Militärversicherungsgesetzes wird einmal mehr ein Zeichen zu Lasten des militärischen Berufspersonals gesetzt: eine Politik, welche das Vertrauen in den Arbeitgeber Bund erneut schwächt.

Die schweren Unfälle im Militärdienst, die Affäre um den Chef der Armee, endend mit dem Rücktritt des Chefs des Departementes haben das militärische Berufspersonal

sonal beschäftigt. Lichtblicke waren die Führung des Chefs der Armee ad interim und der Start des neuen Departementvorstehers. Von einer guten Stimmung sind wir aber noch weit entfernt.

Geschäfte des Vorstandes 2008/09

Der Vorstand hat im letzten Geschäftsjahr vier Sitzungen durchgeführt. Die Geschäftsleitung widmete sich alternierend mit dem Vorstand den anfallenden Geschäften. Der Primatwechsel wurde aufmerksam begleitet. Noch nicht geregelt sind die Voraussetzungen zur Überweisung der Abfindung nach Artikel 88h bzw. 116c der Bundespersonalverordnung zu Gunsten des persönlichen Altersguthaben PUBLICA. Die Auflagen für eine Beschäftigung während dem Vorruhestand sind noch nicht bekannt.

Neu beschäftigt sich der Vorstand mit dem Leistungsabbau der Militärversicherung. Grundsätzlich sind wir der Auffassung, dass der Status quo beibehalten werden sollte. Im Rahmen der neuen Strategie der Vereinigung der Kader des Bundes (VKB) hatte der Vorstand verschiedene Aufträge zu erfüllen. Für die Delegiertenversammlung PUBLICA haben wir unseren Sekretär Studer Jürg, Berufsmilitärpilot, Luftwaffe, VBS ins Rennen geschickt. Mit Freude haben wir seine Wahl zur Kenntnis genommen.

Ein Bericht «Milizverträglichkeit – Klärung der Grundlagen» der Schweizerischen Offiziersgesellschaft (SOG), entstanden ohne Mitwirkung von Berufsoffizieren, hat unter dem militärischen Berufskader einiges Kopfschütteln ausgelöst. Wir sind mit dem Präsidenten der SOG übereingekommen, dass bei einer Weiterbearbeitung dieser Thematik die Zusammenarbeit gesucht wird.

Am 18. August 2008 wurden wir zu einer Anhörung in die Sicherheitspolitische Kommission des Nationalrates eingeladen. Wir konnten zum Bericht «Überprüfung der Zielsetzungen der Armee, insbesondere Kapitel 5.2 Militärisches Personal» einige Antworten liefern.

An seiner Sitzung vom 4. Juli 2008 hat der Vorstand der Sektion militärische Berufskader entschieden, eine Beschwerde in Sachen Verordnung über die Leistungen bei vorzeitigem Altersrücktritt (VLVA) gegen den Arbeitgeber Bund nicht zu unterstützen. Der Entscheid erfolgte nach eingehender Beratung und aufgrund eines juristischen Gutachten von Dr. Caspar Zellweger. Dieser gelangte zum Schluss, dass eine Beschwerde gegen die Kürzung der Leistungen nach VLVA mit grosser Wahrscheinlichkeit abgewiesen würde.

Werbung von Mitgliedern für die Sektion militärisches Berufskader

Unser Mitgliederbestand beträgt Ende Januar 2009 653. Davon sind 443 Aktive und 210 Pensionierte. Grundsätzlich hält sich dieser Bestand mit 2/3 Aktiven und 1/3 Pensionierten seit einiger Zeit. Der Vorstand ist jedoch mit dem Zuwachs an neuen Mitgliedern nicht zufrieden. Auch bemühen sich unsere Mitglieder wenig darum, neue Mitglieder zu rekrutieren. Wir haben in den letzten zwei Jahren einiges erreicht. Der schönste Lohn wäre aber, wenn wir dadurch mehr Mitglieder gewinnen könnten. Die Vergünstigungen, welche eine Mitgliedschaft dem einzelnen Mitglied bringt, schlagen den Mitgliederbeitrag mehr als heraus. Ich erinnere hier nur an die Vorteile der Zusatzversicherung der Krankenkasse KPT der ganzen Familie. Es muss unser Ziel sein, eine mitgliederstarke Sektion im Rahmen der VKB zu sein.

Ausblick

Die Vernehmlassung zur Militärversicherung läuft bis zum 1. Mai 2009. Dieses Thema wird uns in der nächsten Zeit weiter beschäftigen. Auf die Generalversammlung 2009 verzichten ein Pensionierter und 3 Aktive wegen beruflicher Belastung auf eine Wiederwahl im Vorstand. Kritisch werden wir die Zusammenlegung der Stäbe im Hauptquartier der Armee, insbesondere die Zusammenlegung des Stabes Chef der Armee mit dem Planungsstab der Armee, begleiten. Grosse Sorgen bereitet der vorgesehene Personalabbau von über 40 Prozent im Bereich des Personalwesens Verteidigung. Diese Massnahme widerspricht den Bemühungen, in der Personalführung und Betreuung Fortschritte zu erzielen.

Am Kadertag vom 19. Januar 2009 hat sich der neue Chef VBS, Bundesrat Ueli Maurer, persönlich und offen zu den Kadern VBS gewendet. Er hat seine Erwartungen an die Kader wie folgt formuliert:

- Vorbildfunktion, sowohl fachlich wie menschlich
- Glaubwürdigkeit
- hohes ausserordentliches Engagement
- Loyalität gegen oben wie gegen unten
- positive Grundhaltung
- Siegermentalität
- im Mittelpunkt steht der Auftrag
- Verantwortung übernehmen und Eigeninitiative zeigen.

Er schätze besonders: Ehrlichkeit; Offenheit; Transparenz.

Dieser Auftritt war ein guter Einstieg in die neue herausfordernde Aufgabe des Chef VBS.

3.3 Sektion Vereinigung der Instruktoren des BABS

Im Geschäftsjahr 2008 hat der Mitgliederbestand der Vereinigung der Instruktoren des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz erheblich zugenommen. Erfreulich ist auch die Akzeptanz unserer Vereinigung, das Vertrauen, das ihr entgegengebracht wird und die Unterstützung der Arbeit des Vorstandes innerhalb des Bundesamtes. Das grosse Interesse an unseren Informationsanlässen am Standort Bern bestärkt uns.

Aktivitäten des Vorstandes der VIBABS:

- Regelmässige Teilnahme an den Sitzungen der VKB
- Fünf Informationsanlässe VIBABS am Standort Bern
- Gespräche mit den Herren Willi Scholl, Direktor BABS, Roger Jenni, Personalchef BABS und Urs Hösli, Chef Geschäftsbereich Ausbildung
- Diverse Informationsschreiben an unsere Mitglieder
- Sechs Vorstandssitzungen
- Erfolgreicher Einsatz für verschiedene Anliegen innerhalb des Geschäftsbereichs Ausbildung
- Durchführung eines gesellschaftlichen Anlasses.

Bilanz

- Die Informationsanlässe sind wertvoll. Die Veranstaltungen vermitteln und verbreiten Wissen, sie *vernetzen* die Mitarbeitenden am Standort Bern besser. Auf Antrag der VIBABS finanziert das BABS neu eine kleine Verpflegung.
- Die Gespräche mit den vorgesetzten Stellen verliefen konstruktiv. Probleme, Anliegen und Anträge des Vorstandes VIBABS werden entgegengenommen, geprüft und beantwortet.
- Die Informationsschreiben erachte ich als wertvoll und zwingend. Konkrete Rückmeldungen sind allerdings selten. Rückmeldungen von Mitgliedern der VIBABS nimmt der Vorstand gerne entgegen.

Ausblick

- Wir müssen uns gegen einen weiteren Abbau von Leistungen der Militärversicherung wehren.
- Einem Umzug nach Schwarzenburg stehen wir kritisch gegenüber. Eine Verlegung des Arbeitsortes bedeutet real Lohnkürzung! Für viele verlängert sich der Arbeitsweg deutlich, der *öffentliche Verkehr fällt ausser Betracht*. Für viele Kunden ist der abgelegene Sitzungsort nicht zumutbar. Die Dienstreisen zu den Kunden würden sich verlängern, somit auch die Arbeitszeit brutto. Was hier gespart werden soll, muss woanders draufgelegt werden. An Attraktivität werden die Arbeitsplätze nicht gewinnen.

- Im Bereich «Wahrung und Förderung der Standesinteressen sowie der wirtschaftlichen und sozialen Stellung unserer Mitglieder» werden wir uns weiterhin engagieren.

3.4 Sektion Grenzwachtoffiziere

Der Vorstand der Sektion hat an seinen periodischen Sitzungen folgende Geschäfte behandelt:

Altersrücktritt der Angehörigen des Grenzwachtkorps

Mehrere Mitglieder unserer Sektion machten von der neuen Regelung des Vorruhestandes Gebrauch oder beabsichtigen, dies zu tun. Es versteht sich von selbst, dass wir die Anwendung der neuen Regelung im Frühjahr 2008 aufmerksam begleitet haben. Insgesamt können die Rücktrittsbedingungen für unsere Mitglieder als befriedigend bezeichnet werden. Die Einführung des neuen Rechts, vor allem die regelmässige Information unserer Mitglieder, beanspruchte unsere Kräfte stark.

Generalversammlung 2008

Unsere Generalversammlung fand am 6. November 2008 in Olten statt. Die Hälfte der aktiven Mitglieder nahm daran teil und beteiligte sich an den Diskussionen. Die VKB war durch Martin Bolliger vertreten. Im Mittelpunkt der Versammlung stand die Zukunft des Grenzwachtkorps und seiner Offiziere. Der Direktor der Zollverwaltung und der Kommandant des Grenzwachtkorps standen unseren Mitgliedern Red und Antwort. Es gelang ihnen, transparent zu informieren und unseren Mitgliedern Perspektiven aufzuzeigen.

Statuten

Die Statuten unserer Vereinigung müssen an die Entwicklungen der letzten Jahre angepasst werden und sind revisionsbedürftig. Die Arbeiten werden im ersten Halbjahr 2009 an die Hand genommen.

Mitglieder und Finanzen

Aufgrund von Altersrücktritten und Austritten sank der Mitgliederbestand. Es ist uns gegen Ende Jahr gelungen, neue Mitglieder zu gewinnen. Wir werden diese Bemühungen fortsetzen. Die Finanzen der Sektion sind gesund.

3.5 Sektion ETH- Lausanne

Anerkennung der neuen Sektion

Die am 24. Januar 2007 gegründete Sektion hat schnell ihren Platz unter den Mitwirkungsorganen an der Hochschule gefunden. Der Präsident nahm den Gesprächen der

Direktion mit den Sozialpartnern teil und traf sich mit dem Präsidenten der Hochschule. Er stand in regelmässigem Kontakt mit dem Personalchef, Herrn René Bugnion, vor allem was die Einführung des neuen Lohnsystems betrifft. Der Vorstand pflegte einen Meinungs austausch mit den anderen Ständen und der Hochschulversammlung.

Der Vorstand setzte sich wie folgt zusammen: Als Präsident amtierte Philipp Thalmann, Professor der Volkswirtschaft. Weitere Mitglieder waren: Xavier Llobet (Sekretär), Japhet Bagilishya, Jean-Francois Person (Vizepräsident), Serge Vaudenay (Kassier) und Jean-Daniel Gousenberg. Dem Vorstand obliegt die Vertretung der Interessen der Mitglieder aus Sicht des Kaders, die an der ETHL tätig sind. Das heisst Vertretung der beruflichen und wirtschaftlichen Interessen der Mitglieder und Förderung der Zusammenarbeit sowie des Kontaktes unter den Mitgliedern.

Tätigkeiten im Jahre 2008

Der Vorstand hielt fünf Sitzungen ab. Wichtigste Themen waren: Wahlen für die Delegiertenversammlung PUBLICA, Wahl der Vertreter des Personals in das paritätische Organ des Vorsorgewerkes ETH-Bereich und Verhandlungen über Lohnmassnahmen. Der Vorstand nahm Stellung zur Revision des Bundespersonalgesetzes, zur Revision der Personalverordnung ETH-Bereich und zur Verordnung über die Organisation der ETH Lausanne. Er informierte das Personal regelmässig – mit E-Mails und über das Internet (acc.epfl.ch) - über personalpolitische Entwicklungen.

Der Präsident nahm an den Sitzungen des Zentralvorstandes der VKB teil und stand im dauernden Kontakt mit der Sektion Zürich. Dadurch erhalten die Stellungnahmen und Begehren an den ETH-Rat mehr Gewicht.

Von den Mitgliedern der Sektion gehören 40 Prozent zum technisch-administrativen Personal, 40 Prozent zum Lehrpersonal und 20 Prozent zum Mittelbau. Auch der Vorstand ist nach diesem Schlüssel zusammengesetzt.

Generalversammlung vom 5. März 2009

Der Zentralvorstand war durch die Herren Albert Fritschi und Erwin Steuri an der Versammlung vertreten. Japhet Bagilishya und Jean-Daniel Gousenberg traten aus dem Vorstand zurück. Pierre Haldi wurde neu in den Vorstand gewählt. Die übrigen Mitglieder des Vorstandes wurden bestätigt. In der Diskussion wurde das Referendum über die Herabsetzung des Umwandlungssatzes in der beruflichen Vorsorge erörtert. Zur Sprache kam auch die Rechtsberatung für Mitglieder der VKB.

Im Anschluss an die Versammlung referierte Philippe Thalmann über die Anlagepolitik und das Jahresergebnis 2008 der Pensionskasse PUBLICA. Er vertrat dabei Frau

Susanne Haury, Stellvertreterin des Direktors der PUBLICA, die krankheitshalber verhindert war. Am öffentlichen Vortrag und am nachfolgenden Apéro nahmen 60 Personen teil.

4 Mitgliederversammlung, Zentralvorstand und Administration

4.1 Mitgliederversammlung 2008

Die 59. ordentliche Mitgliederversammlung der VKB fand am 28. Mai 2008 im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Zentralpräsident Peter Büttiker konnte 70 Mitglieder und Gäste willkommen heissen. Sein besonderer Gruss galt dem Referenten, Bundesrat Samuel Schmid, Vorsteher des Eidg. Departementes für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport. Er referierte über aktuelle Fragen des Departementes und der Personalpolitik des Bundes.

Der Geschäftsbericht 2007 wurde von der Mitgliederversammlung einstimmig genehmigt. Auch die Rechnung 2007 und der Voranschlag 2008 wurden einstimmig genehmigt. Dem Zentralvorstand wurde Décharge erteilt.

Einstimmig bestätigte die Mitgliederversammlung Peter Büttiker als Zentralpräsident für zwei Jahre. Ebenso wurden die wieder kandidierenden bisherigen Mitglieder des Zentralvorstandes in globo für zwei Jahre wieder gewählt.

Peter Ritschard, Generalsekretär, Beat Jung (Pensionierte) sowie Peter Glättli und Alois Kissling traten aus dem Zentralvorstand zurück. Der Zentralpräsident dankte ihnen für ihr Engagement zu Gunsten der VKB.

Als neue Mitglieder wurden in den Zentralvorstand gewählt: Didier Pfirter, Botschafter (EDA); Richard Zollinger (VBS) und Margrith Bachmann (pens. VBS).

Die bisherigen Rechnungsrevisoren, Martin Beyeler (EFD) und Daniel Lehmann (UVEK) wurden für zwei Jahre wiedergewählt.

Nach Genehmigung des Tätigkeitsprogrammes 2008 konnte der Zentralpräsident den statutarischen Teil der Mitgliederversammlung schliessen und zum traditionellen Apéro einladen.

4.2 Zentralvorstand, Geschäftsleitung und Administration

Der Zentralvorstand liess sich an 6 Sitzungen durch die Geschäftsleitung und die Vertreterin und die Vertreter der Sektionen über die wichtigsten laufenden Geschäfte orientieren. Sachgeschäfte von besonderer Bedeutung waren die Wahlen

für die Delegiertenversammlung PUBLICA, die Revision des Bundespersonalgesetzes, die Strategieentwicklung VKB sowie die Wahrnehmung der Sozialpartnerschaft durch den Arbeitgeber Bund.

Die Geschäftsleitung hat sich im 2-Wochen-Rhythmus zur Behandlung der anfallenden Geschäfte getroffen. Dazu kamen 14 Arbeitssitzungen «Strategieentwicklung VKB» sowie weitere Anlässe, an welchen die VKB durch Mitglieder der Geschäftsleitung als Verhandlungspartner oder als Empfänger von Informationen vertreten war oder an welchen der Kontakt mit den Sektionen gepflegt wurde.

Die Funktion des Generalsekretärs ist durch den allzu frühen Hinschied von Paul Neuenschwander vakant geworden. Sie konnte noch nicht besetzt werden. Mitte Jahr wurde Margrith Bachmann als Stellvertretende Generalsekretärin VKB gewählt. Mitte Oktober trat Didier Pfirter sein Amt als neuer Botschafter in Bogotà an. Seine Funktion im Zentralvorstand als Vertreter EDA übernahm Botschafter Markus Börlin. Sein Stellvertreter ist Ernst Steinmann.

In den periodischen Mitteilungen VKB sowie auf der Homepage VKB wird über das aktuelle Geschehen berichtet.

Mehrere Mitglieder haben in individuellen Angelegenheiten aus ihrem Arbeitsverhältnis bei der Geschäftsleitung Rat gesucht. Es ging vor allem um personelle Folgen von Restrukturierungsprojekten in der Bundesverwaltung sowie um Leistungsbeurteilungen.

Ende Jahr hat die Geschäftsleitung VKB beschlossen, im Frühjahr 2009 die Zusammenarbeit Geschäftsstelle MDS – Media Data Services AG aufzulösen. Die Geschäftsstelle wird durch die Stellvertretende Generalsekretärin, Margrith Bachmann, und die Kontaktstelle von Frau Susanne Rykart übernommen.

Für die Übersetzung der «VKB-Mitteilungen» in die französische Sprache war Herr Pierre Savary in bewährter und speditiver Weise besorgt.

Der geringere Mitgliederbestand Ende Jahr begründet sich vor allem durch den Austritt zahlreicher Mitglieder (über 300) der ehemaligen Sektion CASC im Monat Juni.

5. Finanzen

Jahresrechnung 2008 und Voranschlag 2009	R 2008	V 2009
<i>Betriebsertrag</i>		
Mitgliederbeiträge	164'531.47	160'400.—
Dienstleistungserträge	88'737.60	87'600.—
Zinsertrag	2'595.30	2'000.—
<i>Summe Betriebsertrag</i>	<i>255'864.37</i>	<i>250'000.—</i>
<i>Aufwand</i>		
Personalaufwand	112'429.70	119'000.—
Mitgliederversammlung	7'476.—	8'000.—
Sitzungen GL + ZV	4'274.90	3'000.—
Sektion Lausanne	500.—	6'000.—
Sektion Zürich	5'865.55	8'500.—
Kader mit spez. Laufbahn (EDA)		5'000.—
Junge Kader		5'000.—
Senioren		5'000.—
Beziehungen Inland	133.10	500.—
Beziehungen Ausland	2'224.30	2'000.—
Callcenter / Geschäftsstelle	22'383.40	10'000.—
Büromaterial, Drucksachen, Kopien	3'676.20	4'000.—
Bürraum, Geräte, Mobiliar	7'700.—	10'000.—
Kommunikationskosten	702.55	1'000.—
Porti	12'126.26	12'000.—
Buchhaltungskosten & Revision	3'547.30	3'000.—
Werbung	9'867.25	18'000.—
Periodische Mitteilungen	43'693.30	44'000.—
Mitgliederdienste	336.—	1'000.—
Projekte	56'888.05	10'000.—
Reisekosten	5'415.75	4'000.—
Repräsentationskosten, Spesen	1'904.80	500.—
Verschiedene Ausgaben	1'230.—	1'000.—
Steuern	762.40	500.—
Ausserordentlicher Ertrag	- 4'551.15	—.—
<i>Summe Aufwand</i>	<i>298'585.66</i>	<i>281'000.—</i>

Aktiven per 31. Dezember 2008

Kasse	—.—	
PostFinance	7'505.81	
Berner Kantonalbank	153'311.60	
<i>Flüssige Mittel</i>	<i>160'817.41</i>	
Guthaben Verrechnungssteuer	908.40	
Transitorische Aktiven	17'412.—	
Forderungen	18'320.40	
<i>Summe Aktiven</i>	<i>179'137.81</i>	

Passiven per 31. Dezember 2008

Kreditoren	10'854.—	
Transitorische Passiven	2'000.—	
<i>Fremdkapital</i>	<i>12'854.—</i>	
Vereinsvermögen	209'005.10	
Verlust (Budgetiert Fr 35'000.—)	-42'721.29	-31'000
<i>Eigenkapital (Vereinsvermögen)</i>	<i>166'283.81</i>	
<i>Summe Passiven</i>	<i>179'137.81</i>	
Mitgliederbestand am 1. Januar 2008:	4'284	
Mitgliederbestand am 31. Dezember 2008:	3'828	
Davon Pensionierte:	1'451	

6. Dienstleistungen

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

Krankenkasse KPT

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

Versicherungen

Wir arbeiten seit über zehn Jahren mit grossem Erfolg mit der «Zürich» Versicherungs-Gesellschaft («Zurich Connect») zusammen. Unser Angebot umfasst die Bereiche Motorfahrzeug (Auto und Motorrad, Assistance), Hausrat, Gebäude und Privathaftpflicht. Bei den Motorfahrzeugversicherungen bestehen bereits über 900 Policen, bei der Hausrat-, Gebäude- und Privathaftpflichtversicherung sind es über 250 Policen. Infolge Rückgangs unserer Mitgliederzahl im Jahr 2008 hat die Gesamtzahl an Versicherungspolicen um 20 auf 1'208 abgenommen.

7. Internationale Tätigkeit

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

Die CESI / USSP wurde 1990 in Brüssel als europäische Dachorganisation unabhängiger und freier Gewerkschaften aus Mitgliedstaaten der Europäischen Union und aus anderen europäischen Staaten gegründet. Schon bei der Gründung war die VKB mitbeteiligt.

Am 5. Kongress der CESI am 1. Dezember 2008 in Brüssel trat die Dachgesellschaft «Europäische Föderation der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes (EUROFEDOP)» mit ihren rund eine Million Mitgliedern der CESI bei. Damit ist die CESI in mehr als 24 Mitgliedstaaten der Europäischen Union der leistungsstarke Dachverband für über 80 nationale Vereinigungen vor allem im Bereich des öffentlichen Dienstes. Mit ihren nun gut 10 Millionen Mitgliedern wächst der Einfluss der CESI in Europa. Die CESI ist als Sozialpartner von der Europäischen Kommission anerkannt.

Die VKB gehörte auch zu den Gründern der Vorläuferorganisation der CESI, der Confédération internationale des fonctionnaires (CIF). Im CESI-Vorstand bzw. in der USSP/CESI ist die VKB durch ein Mitglied der Geschäftsleitung vertreten. Die Union des Syndicats du Secteur Public (USSP / CESI) ist ein CESI-Ausschuss der Arbeitnehmerorganisationen des öffentlichen Sektors.

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 Instruktooren 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

