

## Zentralvorstand 2006/2007

### Geschäftsleitung:

<b>Zentralpräsident</b>	Peter Büttiker, Fürspr., VBS
<b>Vizepräsident</b>	Martin Bolliger, dipl. Ing. ETH, UVEK
<b>Generalsekretär</b>	Peter Ritschard, pens. SBB
<b>Zentralkassier</b>	Erwin Steuri, VBS
<b>Redaktor</b>	Christian Furrer, Dr.iur., pens. UVEK
<b>Beigezogenes Mitglied</b>	Albert Fritschi, lic. oec. publ., pens. ETH-Rat

### Beisitzer:

Angelo Rabiolo, lic.HEC, EDI  
Pius Berni, EFD  
Beat Jung, Rechtsanwalt, pens. EFD  
Paul Neuenschwander, VBS  
Jacob Gut, Prof.Dr.sc.techn., pens. ETH  
Waldemar Eymann, Div.a.D, pens. VBS  
Hildegard Weber, VBS  
Markus Hubeli, EFD  
Peter Glättli, dipl.Ing.ETH  
Alois Kissling, pens. Swisscom  
Ueli Linsi, lic.iur., SBB

### Verbindung zur Sektion:

Zürich  
Militärische Berufskader  
VIBABS \*)  
Grenzwachtoffiziere  
CASC \*)  
CASC \*)  
KVöV \*)

- \*) VIBABS: Vereinigung der InstruktorInnen des BA für Bevölkerungsschutz  
CASC: Cader Association of Swisscom  
KVöV: Kaderverband des Öffentlichen Verkehrs (assoziierter Verband)
- 

## Mitgliedschaft VKB

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

## Verbindungen zur VKB

<b>Postadresse</b>	VKB, Postfach, 3000 Bern 7
<b>Internet</b>	www.vkb-acc.ch
<b>Mutationen</b>	<i>Eintritte, Adressänderungen, Pensionierung, etc.</i> <i>Austritt aus der VKB:</i> Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB auch den Wegfall von Dienstleistungen und der damit verbundenen Vergünstigungen/Rabatten (zB KPT, Züritel) zur Folge hat.
<b>Meldung an</b>	office@vkb-acc.ch oder VKB, Postfach, 3000 Bern 7
<b>Auskünfte</b>	<i>Allgemeines, Dienstleistungen</i> Geschäftsstelle, Susanna Bolliger Tel. 031 921 68 26 (09 – 11 Uhr) / Fax 031 921 68 48 office@vkb-acc.ch

### **Mitglieder der Geschäftsleitung und des Zentralvorstands (Seite 1):**

vorname.name@vkb-acc.ch

### **Verbindungsleute VKB in der Allgemeinen Bundesverwaltung und in der ETH Lausanne:**

Pulver Jürg	EJPD-fedpol	juerg.pulver@fedpol.admin.ch
Huguenin Hervé	VBS-armasuisse	herve.huguenin@armasuisse.ch
Isler Rolf	VBS-armasuisse	rolf.isler@armasuisse.ch
Moll Heinz	VBS	heinz.moll@vtg.admin.ch
Beyeler Martin	EFD-EFK	martin.beyeler@efk.admin.ch
Lehmann Hans-Jörg	EVD-BLW	hans-joerg.lehmann@blw.admin.ch
Beer Markus	UVEK-GS	markus.beer@gs-uvek.admin.ch
Lehmann Daniel	UVEK-BAFU	daniel.lehmann@bafu.admin.ch
Thalmann Philippe	ETH Lausanne	philippe.thalmann@epfl.ch

## In dieser Nummer

	Seite
Personalpolitik am Wendepunkt	6
Lohnmassnahmen 2007	7
PUBLICA: Revision des Pensionskassengesetzes	8
PUBLICA: Ausführungsbestimmungen zum Gesetz	14
Pensionskassen auf der Durststrecke	15
Bundespersonalrecht. Mobilitätshindernisse	16
Die Flucht aus dem Bundespersonalgesetz	16
Militärisches Berufspersonal	18
VBS: Umsetzung der Armee XXI im Bereich der Ausbildung	19
VBS: Verteidigungsattachés sind notwendig	21
Personalmangel beim Grenzwachtkorps	22
Reformen in Verwaltung und Armee	22
Morgenröte bei den Bundesfinanzen	23
Schuldenentwicklung der öffentlichen Haushalte	23
Auslagerung und Steuerung von Bundesaufgaben	25
Unternehmungen des Bundes	27
Parlamentarische Vorstösse	28
Varia	32
Die VKB in Stichworten	33
Züritel: Motorfahrzeughaftpflichtversicherung	36

## Personalpolitik am Wendepunkt

Die Schweizer Wirtschaft ist in voller Fahrt und auch den Bundesfinanzen geht es, nach einer langen Defizitperiode, wieder besser. Die Teuerung ist bescheiden und die Zinsen sind tief. Die Zeiten für höhere Reallöhne sind so gut wie schon lange nicht mehr. Nimmt man den Voranschlag 2007 des Bundes zum Massstab, so dominieren in der Personalpolitik des Bundes aber nach wie vor Sparmassnahmen, Abwarten und Zurückhaltung.

Der Anteil der Personalausgaben an den Gesamtausgaben beträgt im Voranschlag 2007 noch 8,3 Prozent und ist gegenüber dem Voranschlag 2006 (8,5 %) erneut zurückgegangen. Der Stellenbestand (2006: 32'340) geht seit 2004 kontinuierlich zurück und wird gemäss Finanzplan bis ins Jahr 2010 weiter sinken. Denn die Sparmassnahmen und die Verwaltungsreformprojekte laufen überall weiter. Sie treffen bald auch die Personaldienste, die seit Jahren zusammen mit der Linie am Stellenabbau massgeblich mitgewirkt haben.

Der Bund hat seinen Stellenabbau schon bisher weitgehend über vorzeitige Pensionierungen älterer Mitarbeiter vorgenommen. Dennoch steigt das Durchschnittsalter des Bundespersonals und liegt heute bereits bei 43 Jahren. Das heisst, es findet seit Jahren eine Abwanderung von unter 40-Jährigen statt.

Der Personalbestand nimmt ab, doch nimmt die Anzahl der höher qualifizierten Mitarbeitenden gleichzeitig zu. Immer weniger Arbeitskräfte sind mehr gefordert! Die demografische Entwicklung wird den Wettbewerb um junge und gut ausgebildete Personen verstärken: das Angebot an Nachwuchskräften geht zurück. Der Bund hat schon heute Mühe, junge und gut ausgebildete Mitarbeitende zu gewinnen und ihren Verbleib im Bundesdienst auf längere Frist sicherzustellen. Diese Erkenntnisse sind nicht neu, wurden aber bei der bisherigen Sparpolitik unter den Tisch gewischt.

Seit dem 9. Dezember 2005 liegen die Ergebnisse der Lohnvergleichsstudie und der Pensionskassenvergleichsstudie auf dem Tisch, die das Eidg. Finanzdepartement in Auftrag gegeben hatte. Sie zeigen auf, dass sich das Lohnniveau der Bundesverwaltung im Vergleich zur Privatwirtschaft gesenkt hat und dass die Leistungen der PUBLICA nur knapp im Markt liegen. Bei der Erhebung 2005 beim Bundespersonal wurden eine Verschlechterung der Arbeitszufriedenheit und ein Anstieg der Resignation festgestellt.

Sind seither gezielte Massnahmen getroffen worden, um die Anstellungsbedingungen der Bundesverwaltung auf konkurrenzfähigem Niveau zu halten?

An den Lohngesprächen vom 4. September 2006 stellte der Vorsteher des Eidg. Finanzdepartementes dem Bundespersonal einen vollen Teuerungsausgleich von 1,2 Prozent und eine einmalige unversicherte Zulage von 1,9 Prozent in Aussicht. Die Forderung nach einer Reallohnerhöhung beantwortete er mit der

Feststellung, dass der Voranschlag 2007 keinen Spielraum für Realloohnerhöhungen enthält. Eine Realloohnerhöhung ist – bei einem Überschuss von 918 Millionen Franken – nicht vorgesehen! Und die Vorlage zur Revision des Pensionskassengesetzes wird im Parlament so behandelt, als ob es nie Studien über Lohnvergleiche und Pensionskassenvergleiche gegeben hätte.

Mit der Ankündigung eines neuen Lohnsystems, das stärker leistungsorientiert ausgestaltet werden soll, ist es nicht getan. Denn ein neues Lohnsystem wird nicht vor dem 1. Januar 2009 wirksam werden können. Ergreift die Bundesverwaltung weiterhin keine gezielten Massnahmen, so könnte der Bund als Arbeitgeber bei der Rekrutierung auf dem Arbeitsmarkt je länger desto mehr ins Hintertreffen geraten.

## Lohnmassnahmen 2007

Bundesrat Merz und die Bundes-Personalverbände trafen sich am 4. September 2006 zu einer Aussprache. Vertreten waren diesmal die Verbandsspitzen von garaNto, PVB, transfair, swissPersona, VKB und vpod. Trotz teils unterschiedlicher Auffassungen verliefen die Gespräche konstruktiv und in einem positiven Klima.

Im Fokus der Aussprache standen die Lohnmassnahmen 2007. Das Bundespersonal erhält voraussichtlich einen *vollen Teuerungsausgleich von 1,2 Prozent sowie eine einmalige unversicherte Zulage von 1,9 Prozent auf dem Bruttojahreslohn.*

Diese Massnahmen ermöglichen, dass die Gültigkeitsdauer des im Sommer 2004 vereinbarten Gesamtpakets zu Lohnmassnahmen und beruflicher Vorsorge verlängert werden kann. Dies ist nötig, weil sich die Inkraftsetzung des PUBLICA-Gesetzes verzögert. Die im Gesamtpaket enthaltenen Massnahmen gingen von der Einführung des Gesetzes auf den 1. Januar 2007 aus.

Im Dezember wird Bundesrat Merz mit den Personalverbänden in Kenntnis der durch das Parlament bewilligten finanziellen Mittel die konkreten Lohnmassnahmen für 2007 aushandeln. Die von den Personalverbänden eingebrachte Thematik der langfristigen Lohnentwicklung (Realloohnerhöhung) wird zu einem späteren Zeitpunkt separat behandelt werden. Bundesrat Merz wird das Anliegen der Verbände zunächst dem Bundesrat zur Kenntnis bringen. *Der Voranschlag 2007 enthält keinen Spielraum für Realloohnerhöhungen.*

## Bemerkungen der VKB

Erstmals seit Jahren stellt das EFD den vollen Teuerungsausgleich für das Jahr 2007 von 1,2 Prozent, eingebaut und versichert im Leistungsprimat, in Aussicht.

Dazu kommt eine unversicherte Zulage von 1,9 Prozent als Ausgleich für die Teuerung der Jahre 2004 und 2005. Dieses Ergebnis der Lohngespräche vom 4. September 2006 ist ein Teilerfolg. Nicht erfüllt sind die Erwartungen bezüglich einer Realloohnerhöhung. Eine solche kann nicht auf die lange Bank geschoben werden, denn der Bund hat zunehmend Mühe, jüngere und gut ausgebildete Mitarbeitende bei der Stange zu halten. In den letzten Jahren fand eine Abwanderung von unter 40-Jährigen statt. Ergreift der Bundesrat keine gezielten Massnahmen, so kann die Bundesverwaltung ihre Aufgaben mittelfristig nicht mehr im erforderlichen Mass erfüllen.

## **PUBLICA: Revision des Pensionskassengesetzes**

### **Beratungen der Kommission des Ständerates**

Die Staatspolitische Kommission (SPK) des Ständerates befasste sich am 28. August mit der Revision des Pensionskassengesetzes. Sie sah als Hauptziele der Vorlage den Übergang vom bisherigen Leistungsprimat zum viel transparenteren und besser handhabbaren Beitragsprimat sowie die langfristige Konsolidierung der Finanzierung der Kasse durch eine Senkung des technischen Zinssatzes. Um diese Ziele zu erreichen, schlug die Kommission als Ausweg aus der im Nationalrat entstandenen politischen Blockade mit 8:3 Stimmen bei einer Enthaltung vor, dass auf die *Schaffung einer geschlossenen Rentnerkasse mit Bundesgarantie verzichtet* werden soll. An ihrer Stelle soll der Bund mit einer Einmaleinlage an die PUBLICA von ca. 900 Millionen Franken das als Folge der Senkung des technischen Zinssatzes fehlende Deckungskapital für die Rentnerbestände finanzieren.

In zwei Punkten korrigierte die Kommission die Vorlage gegenüber den Beschlüssen des Nationalrates zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Die Beiträge der Arbeitgeber sollen nicht mit mindestens 9 Prozent und höchstens 13,5 Prozent der versicherbaren Lohnsumme, sondern mit mindestens 11 Prozent und höchstens 14 Prozent begrenzt werden. Im Weiteren präzisierte die Kommission, dass die durch den Systemwechsel in besonderem Ausmass betroffenen Jahrgänge der 45-55jährigen während fünf Jahren um 1-2 Lohnprozente geringere Beiträge entrichten müssen. In der Gesamtabstimmung stimmte die Kommission der Vorlage mit 10:3 Stimmen zu.

### **Beratungen des Ständerates vom 26. September 2006**

In der Eintretensdebatte wurde von Ständerat Gentil (SP/JU) dargelegt, dass die Vorlage erhebliche Verschlechterungen für das Personal nach sich zieht: Erhö-

hung des Rentenalters, höhere Beiträge und vielfach tiefere Renten als bisher. Der freiwillige vorzeitige Altersrücktritt wird in Zukunft praktisch verunmöglicht. Ständerat Gentil wies darauf hin, dass PUBLICA die grösste Pensionskasse der Schweiz ist und für viele Kassen als Vorbild gilt. Im Vergleich zu anderen grossen Pensionskassen wird PUBLICA stark ins Hintertreffen geraten. Andere Votanten wie Kuprecht (SVP/SZ) bezeichneten die Verschlechterungen als tragbar für das Bundespersonal. Da zu den Eckwerten der Vorlage keine Anträge gestellt wurden, gaben sie in der Detailberatung nicht mehr zu reden.

Zum wichtigsten Diskussionspunkt entwickelte sich die Frage, wie die Finanzierungsrisiken für die PUBLICA infolge des hohen Rentneranteils geregelt werden sollen: 10 der 16 Minderheitsanträge befassten sich mit der Schaffung einer geschlossenen Rentnerkasse. Mit 31:8 Stimmen folgte der Rat der Mehrheit der Kommission und lehnte den Antrag des Bundesrates ab. Anstelle einer Garantie des Bundes für eine Dauer von 15 – 20 Jahren will der Ständerat mit einer Einmaleinlage von 900 Millionen Franken die Verantwortung für die Rentner der PUBLICA übertragen. Diskussionslos genehmigte der Rat die beiden von der Kommission beantragten Korrekturen zugunsten der Arbeitnehmer.

Umstritten war der Beginn der Beitragspflicht für die Altersvorsorge. Der Bundesrat hatte beantragt, aus Kostengründen den Beginn beim vollendeten 24. Altersjahr festzusetzen. Die Mehrheit der Kommission sprach sich für eine Vorverschiebung auf das vollendete 21. Altersjahr aus. Mit Stichentscheid des Präsidenten wurde der Beginn der Beitragspflicht auf das 25. Altersjahr festgelegt. In der Gesamtabstimmung wurde das neue PUBLICA-Gesetz mit 25:8 Stimmen angenommen. Das Geschäft geht an den Nationalrat zurück.

## **Bemerkungen der VKB**

### *Situation nach den Beratungen des Ständerates*

Am 28. August folgte die Kommission des Ständerates weitgehend der Linie des Bundesrates. Die Anliegen der Personalverbände fanden kein Gehör. An den für das Personal nachteiligen Eckwerten der Vorlage wurde nicht mehr gerüttelt. Einzig bei der geschlossenen Rentnerkasse zog die Kommission eine andere Lösung vor. Mit einer Einmaleinlage von 900 Millionen Franken an die PUBLICA wird das Deckungskapital für die Rentner sofort aufgestockt. Aktive Versicherte und Rentner werden nicht getrennt.

Das Plenum des Ständerates stellte sich am 26. September klar hinter die Anträge der Kommission. Obwohl Bundesrat Merz sich für die geschlossene Rentnerkasse engagierte, wurde dieser Vorschlag im Ständerat deutlich abgelehnt. Damit stehen die Chancen gut, dass der Nationalrat in der Wintersession der Vorlage zustimmt. Denn am 9. Juni 2006 scheiterte das Gesetz in der Gesamt-

Abstimmung im Nationalrat, weil dieser mit knappem Mehr eine Rentnerkasse befürwortet hatte.

Nach den Beratungen des Ständerates ist der Zeitpunkt gekommen, zurückzublicken und das Zwischenergebnis zu beurteilen. Was konnten die Verbände des Personals bei diesem Geschäft seit dem Dezember 2003 erreichen?

### *Grundzüge der Botschaft vom 23. September 2005*

Das neue Gesetz über die Pensionskasse des Bundes (PUBLICA-Gesetz) sieht vor:

- Einführung des Beitragsprimats für die Altersvorsorge
- Senkung des technischen Zinssatzes von 4,0 auf 3,5 Prozent
- Anhebung des Versicherungsbeginns von 22 auf 25 Jahre
- Erreichen des heutigen Leistungsniveaus in der Regel mit vollendetem 65. Altersjahr
- Freiwillige vorzeitige Pensionierung mit versicherungsmathematisch korrekter Rentenkürzung
- Sozialverträglich finanzierte Überbrückungsrente
- Schaffung einer geschlossenen Rentnerkasse
- PUBLICA wird zur Sammeleinrichtung.

Das neue PUBLICA-Konzept wird für die Versicherten zu höheren Beiträgen und meistens tieferen Leistungen führen. Mit der Anhebung des Versicherungsbeginns auf 25 Jahre ist das heutige Leistungsniveau erst mit dem 65. Altersjahr erreichbar. Vorzeitige Pensionierungen sind aufgrund der starken Rentenkürzungen nicht mehr attraktiv.

### *Gebrochene Versprechen*

Die Botschaft zur Totalrevision des PUBLICA-Gesetzes verfolgt einen doppelten Zweck: den Übergang vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat einerseits und die finanzielle Konsolidierung der Pensionskasse des Bundes andererseits. Das Parlament hat bereits im März 2000 den Primatwechsel verlangt. Im Hinblick darauf haben die Personalverbände des Bundes am 19. Dezember 2003 mit Bundesrat Villiger folgende Grundsätze vereinbart:

- Mit einem Wechsel vom Leistungs- ins Beitragsprimat ist *kein Sparauftrag* verbunden.
- Das bisherige *Leistungsniveau* soll gewahrt bleiben.
- Versicherungsleistungen entsprechen dem *Niveau führender Unternehmen* und öffentlichen Verwaltungen.
- *Leistungen* werden durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge sowie aus Vermögenserträgen finanziert.



- Die *flexible Pensionierung* ist ab dem 59. Alterjahr möglich. Die Beiträge von Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind bis zum Austritt rentenbildend. Eine mit dem bisherigen Leistungsniveau vergleichbare Altersleistung muss im Normalfall vor dem vollendeten 65. Altersjahr erreicht werden.
- Bei einem Primatwechsel soll der *schrittweise Altersrücktritt* ohne Leistungseinbusse ermöglicht werden.

Die Botschaft des Bundesrates vom 23. September 2005 verletzt diese Grundsätze in allen Punkten: Die Ende 2003 getroffene Vereinbarung ist zur Makulatur geworden. *Die Personalverbände lehnen daher das neue PUBLICA-Gesetz einhellig ab.*

Am 19. Januar 2005 hat der Bundesrat die Eckwerte des neuen Vorsorgeplanes im Beitragsprimat festgelegt und die Massnahmen zur Konsolidierung der Pensionskasse zur Kenntnis genommen. Gestützt auf diese Vorentscheide wurde die Botschaft zur Totalrevision des PUBLICA-Gesetzes erarbeitet. Weder die Eckpunkte noch die Konsolidierungsmassnahmen wurden vorgängig mit den Personalverbänden im Detail diskutiert. *Die Vorentscheide des Bundesrates vom 19. Januar 2005 wurden einseitig getroffen.* In der Folge war das Eidg. Finanzdepartement nicht mehr bereit, auf die Vorentscheide zurückzukommen: Die Verhandlungen vom 11. und 24. August 2005 scheiterten. Bundesrat Merz wurde auf die getroffene Vereinbarung aus dem Jahre 2003 hingewiesen. Er nahm deren Verletzung in Kauf!

### *PUBLICA als Sanierungsfall*

Der Übergang vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat könnte ohne namhafte Einbussen für die Versicherten vollzogen werden. Schwerwiegend sind aber die verschiedenen Massnahmen zur finanziellen Konsolidierung der Pensionskasse des Bundes. Warum ist PUBLICA ein Sanierungsfall, wenn ihr Deckungsgrad am 1. Januar 2006 107,6 Prozent betrug?

Die Botschaft des Bundesrates nennt dafür drei Gründe: erstens ist die 1988 eingeführte freiwillige vorzeitige Pensionierung ein Verlustgeschäft, weil pro Jahr ungedeckte Kosten von 60 – 90 Millionen Franken zu Lasten der PUBLICA anfallen. Zweitens sind heute die Beiträge für die versprochenen Leistungen zu tief angesetzt, was zu einer Finanzierungslücke von 30 Millionen Franken pro Jahr führt. Und drittens kann langfristig nicht mehr konstant mit einem Vermögensertrag von 4 Prozent pro Jahr gerechnet werden, weshalb die Berechnungsgrundlagen zu korrigieren sind: Senkung des technischen Zinssatzes von 4 auf 3,5 Prozent.

Diese Gründe werden auch von den Personalverbänden als triftig anerkannt. Die Schlüsselfrage lautet aber: *Wer trägt für die Misswirtschaft in der Vergan-*

*genheit die Verantwortung?* Verantwortlich für Berechnungen und Finanzierungsfragen der Pensionskasse (früher: Eidg. Versicherungskasse) waren die Direktion der Pensionskasse und das Eidg. Finanzdepartement. In jedem Falle kann die Verantwortung für Finanzierungslücken bei der PUBLICA nicht dem Bundespersonal angelastet werden!

Daran vermag auch der Hinweis, dass der Bund per 1. Juni 2003 den Fehlbetrag der Eidg. Versicherungskasse (EVK) von rund 12 Milliarden Franken übernommen hat, nichts zu ändern. Denn es war der Bund, der – im Umfang von 7 Milliarden Franken – bis 2003 seine Arbeitgeberbeiträge nicht einbezahlte. Und die Eidg. Finanzverwaltung tätigte ab 1999 Anlagen für die EVK, die bis Ende Mai 2003 zu Verlusten von 4,9 Milliarden Franken führten. Das Bundespersonal trägt für den hohen Fehlbetrag der EVK keine Verantwortung.

### *Ungerechte Verteilung der Lasten*

Um die Kosten der freiwilligen vorzeitigen Pensionierung und der reglementarischen Leistungen zu decken, wäre gemäss Botschaft eine Beitragserhöhung um 3 Prozent notwendig. Viel mehr ins Gewicht fallen aber die Kosten wegen der Senkung des technischen Zinssatzes: 1 Milliarde Franken für die aktiven Versicherten, 800 Millionen Franken für die Rentner der PUBLICA.

Gemäss Botschaft entlastet der Bund PUBLICA, indem er eine geschlossene Rentnerkasse schafft und eine Leistungsgarantie für die Renten dieser Kasse übernimmt. Andernfalls hätten die aktiven Versicherten auch für diese Kosten aufkommen müssen («unfaire Solidarität»). Diese Lösung ist nun vom Ständerat abgelehnt worden. An die Stelle der Rentnerkasse tritt die Einmaleinlage von 900 Millionen Franken an PUBLICA. Experten erachten beide Lösungsvarianten als vertretbar.

Dennoch ist die vorgeschlagene Verteilung der Lasten ungerecht, weil die aktiven Versicherten die Hauptlast der Senkung des technischen Zinssatzes, d.h. 1 Milliarde Franken, tragen sollen. Belastet werden somit jene, die für Fehler und Versäumnisse der Vergangenheit nicht verantwortlich sind. Die vorgeschlagenen Massnahmen treffen aus Sicht der VKB die aktiven Versicherten übermässig nach dem Motto: *höhere Beiträge für tiefere Renten und länger arbeiten*. Wegen der Finanzkrise des Bundes will sich der Arbeitgeber Bund an der Sanierung der PUBLICA nicht beteiligen. Der Finanzbedarf von einer Milliarde Franken soll allein von den aktiv Versicherten über höhere Beiträge, Leistungskürzungen und eine Erhöhung des Rentenalters gedeckt werden.

Ein vorbildliches Engagement des Arbeitgebers hat die Swisscom kürzlich vor-demonstriert. Auf den 1. Januar 2006 wechselte die Pensionskasse comPlan zum Beitragsprimat und senkte den technischen Zinssatz von 4 auf 3,75 Prozent. Dank der Beteiligung des Arbeitgebers (in der Höhe von 288 Mio.Fr.) an den

Umstellungskosten entstanden für die Versicherten keine Leistungseinbussen. Auch bei der Pensionskasse SBB stehen 200 Millionen Franken bereit, um den Übergang zum Beitragsprimat auf den 1. Januar 2007 für ältere Mitarbeitende abzufedern.

Für die Pensionskasse PUBLICA gibt der Bund – nach Inkrafttreten des PUBLICA-Gesetzes – keine Garantien mehr ab. Die bisherige Garantie für Wertschwankungsreserven erlischt; das Inflationsrisiko und das Anlagerisiko werden in Zukunft paritätisch vom Arbeitgeber und den Arbeitnehmern getragen.

### *Gefährdete Stellung des Bundes auf dem Arbeitsmarkt*

Entsprechen die vorgesehenen Versicherungsleistungen dem Niveau führender Unternehmen und öffentlicher Verwaltungen? Die Botschaft stellt dazu fest, dass die Positionierung von PUBLICA aufgrund von Vergleichen relativiert werden muss: *mit dem Standardplan liegt PUBLICA im hinteren Mittelfeld*. So werden die Versicherten bei der Finanzierung der Altersleistungen vergleichsweise überdurchschnittlich stark belastet. Bei den Arbeitnehmerbeiträgen in der Altersgruppe 55 – 65 Jahre liegt PUBLICA im Standardplan an der Spitze: 13,5 Prozent Altersgutschrift und 1,25 Prozent Prämie zur Finanzierung der Überbrückungsrente. Das gesamte vom Versicherten bezahlte Beitragsvolumen ist – bei der gleichen Laufbahn – im Standardplan sechs Prozent höher als heute im Kernplan!

Die starke Belastung der Versicherten gestattet es, die Umstellungskosten für den Bund tief zu halten. Erheblich gefährdet wird aber seine Stellung als Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt. Dies geht sehr deutlich auch aus dem Pensionskasensvergleich hervor, von dem der Bundesrat an seiner Sitzung vom 9. Dezember 2005 Kenntnis genommen hat.

### *Unbefriedigende Zwischenbilanz*

Nach den Beratungen des Ständerates muss festgestellt werden, dass der Bundesrat auf der ganzen Linie – mit Ausnahme der Rentnerkasse – seine Vorschläge durchgesetzt hat: *die Grundzüge der Botschaft wurden vom Ständerat mit grosser Mehrheit übernommen*. Sogar die Anhebung des Versicherungsbeginns von 22 auf 25 Jahre wurde mit Stichtentscheid des Präsidenten angenommen. Grundsätzliche Fragen wie die Anhebung des ordentlichen Rücktrittsalters von heute 62 auf 65 Jahre und die Erschwerung der freiwilligen vorzeitigen Pensionierung gaben wenig zu reden. Die Abschaffung der Errungenschaften aus dem Jahre 1988 erfolgte stillschweigend. Dieses Ergebnis der Beratungen ist für das Personal in allen Teilen sehr unbefriedigend.

# PUBLICA: Ausführungsbestimmungen zum Gesetz

## Vorentscheide des Bundesrates vom 18. Oktober 2006

Um eine plangemässe Umsetzung des PUBLICA-Gesetzes sicherzustellen, hat der Bundesrat erste Vorentscheide zur Gestaltung der Ausführungsbestimmungen getroffen. Vorbehalten bleibt die definitive Beschlussfassung des Parlaments zum PUBLICA-Gesetz. Die Vorentscheide des Bundesrates betreffen folgende Punkte:

- *Befristete Gesundheitsvorbehalte bei der Risikoversicherung:* Neu soll der Bund von Mitarbeitenden bei Eintritt in die Pensionskasse des Bundes oder bei ausserordentlichen grossen Lohnerhöhungen eine Gesundheitsprüfung verlangen dürfen. Die Gesundheitsprüfung soll sich ausschliesslich auf die allfälligen Risikoleistungen Tod und Invalidität beziehen. Massgebend dafür, ob die Pensionskasse einen Vorbehalt anbringt, sind neben medizinischen Aspekten auch versicherungstechnische Faktoren (z. B. Risikosumme, vorhandenes Deckungskapitel, Wahrscheinlichkeit des Risikoeintrittes). Das Lebensalter und die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Personalkategorie sollen jedoch nie ein alleiniges Beurteilungskriterium darstellen.  
Wird ein Gesundheitsvorbehalt angebracht und realisiert er sich innerhalb von fünf Jahren, so führt dies zu einer Kürzung der Risikoleistungen bei Tod und Invalidität. Die Minimalleistungen gemäss Berufsvorsorgegesetz bleiben jedoch gewährt.  
Gesundheitsvorbehalte führen längerfristig zu stabilen Risikoprämien. Ausserdem bilden sie für den Arbeitgeber einen Anreiz, Massnahmen zur Erhaltung der Gesundheit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ergreifen und durchzusetzen.
- *Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall:* Ferner hat sich der Bundesrat für die Beibehaltung der zweijährigen Lohnfortzahlung bei krankheits- oder unfallbedingten Abwesenheiten ausgesprochen. Wird ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin des Bundes im Sinne des Invalidenversicherungsgesetzes invalid, wird die Pensionskasse PUBLICA erst zwei Jahre nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit Invalidenleistungen ausrichten müssen. Unverändert beibehalten will der Bundesrat die Pflicht, die Lohnfortzahlung mit allfälligen Leistungen der Sozialversicherungen zu verrechnen.
- *Überbrückungsrente bei freiwilliger vorzeitiger Pensionierung:* Der Bundesrat will die freiwillige vorzeitige Pensionierung auch Mitarbeitenden in tieferen Lohnklassen ermöglichen. Deshalb sollte die finanzielle Beteiligung des Bundes an der Überbrückungsrente bei Versicherten in tieferen Lohnklassen umfangreicher sein als bei Versicherten in höheren Lohnklassen. Prozentual um so höher soll die Beteiligung auch ausfallen, je später nach dem vollend-

eten 60. Altersjahr der Rücktritt erfolgt. Der Bundesrat hat indessen noch offen gelassen, ob die Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente für alle Angestellten möglich sein soll oder nur für jene in tieferen Lohnklassen.

- *Beitragsentlastung für die 45- bis 54-jährigen Versicherten.* Bereits in seiner Botschaft zum PUBLICA-Gesetz hat der Bundesrat in Aussicht gestellt, dass er die Generation der 45- bis 54-Jährigen entlasten möchte. Diese Generation wird beim Systemwechsel aus versicherungstechnischen Gründen überdurchschnittlich belastet. Der Bundesrat plant, die Beitragsentlastung auf fünf Jahre zu befristen. Er sieht vor, dass der Bund ein bis zwei Prozent der Arbeitnehmerbeiträge übernehmen kann.

## Pensionskassen auf der Durststrecke

Im vergangenen Jahr konnten die Pensionskassen in der Schweiz auf ein aussergewöhnliches Jahr zurückblicken: auf dem Gesamtportfolio der Pensionskassen wurde im Jahre 2005 eine Performance von 13 Prozent erzielt. Die Pensionskasse des Bundes PUBLICA erreichte eine Gesamtpomformance auf den Anlagen von 9,9 Prozent. Seither haben die Turbulenzen auf den internationalen Kapitalmärkten auch auf die Schweizer Pensionskassen durchgeschlagen. Der Wind hat rasch und massiv gedreht. Die Rendite über das Gesamtvermögen lag Ende Juni bei den meisten Kassen bei 0 Prozent! Entsprechend gingen die Deckungsgrade zurück. In der Zwischenzeit haben sich die Finanzmärkte erholt und verzeichnen neue Rekorde. Weil die Pensionskassen aber einen hohen Bestand an (sicheren) Obligationen halten, lässt die Gesamtpomformance noch zu wünschen übrig. Gegenwärtig werfen z.B. die zehnjährigen Obligationen des Bundes nur eine Rendite von 2,5 Prozent ab.

Um die reglementarischen Leistungen erbringen zu können, muss die Pensionskasse PUBLICA eine Performance von 4,5 Prozent erzielen.

Am 13. September 2006 hat der Bundesrat beschlossen, den Mindestzinssatz in der beruflichen Vorsorge auf dem aktuellen Niveau von 2,5 Prozent zu belassen. Dieser Entscheid berücksichtigt die negativen Anlageerträge im ersten Halbjahr 2006, welche das gute Ergebnis von 2005 relativieren. Der Mindestzinssatz sollte, im Durchschnitt mehrerer Jahre, für alle Vorsorgeeinrichtungen erreichbar sein. Aufgrund der aktuellen Entwicklung hat der Bundesrat diese Mindestgrösse vorsichtig festgelegt. Im Falle einer guten finanziellen Lage können die Pensionskassen eine Verzinsung über dem Mindestzinssatz gewähren.

# Bundespersonalrecht. Mobilitätshindernisse

## Eingaben der VKB betreffend Treueprämie

Mobilität ist in Zeiten des Stellenabbaues und der Umstrukturierungen ein Gebot der Stunde. Auch der Sozialplan des Bundes geht von einer hohen Bereitschaft der Angestellten aus, eine zumutbare Beschäftigung innerhalb oder ausserhalb der Bundesverwaltung anzunehmen. In diesem Zusammenhang hat die Vereinigung der Kader des Bundes festgestellt, dass es im Bundespersonalrecht Bestimmungen gibt, welche die von der Politik angestrebte berufliche Mobilität behindern. Wer zum Beispiel an einer Technischen Hochschule des Bundes tätig war und zur Bundesverwaltung wechselt, dem werden die Dienstjahre bei der ETH für die Berechnung einer allfälligen Treueprämie nicht angerechnet.

Gemäss Botschaft zum Bundespersonalgesetz (BPG) vom 14. Dezember 1999 soll das BPG ein gemeinsames Dach für die gesamte Bundesverwaltung und die Unternehmungen des Bundes bieten. In der Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz hat der Bundesrat die Mindeststandards festgelegt, die für alle Arbeitgeber unter dem Dach des Bundespersonalgesetzes gelten. Mit Eingabe vom 3. Juli 2006 an das Eidg. Personalamt hat die VKB beantragt, dass dieses Dach vermehrt als Plattform benutzt werden sollte, um einen Wechsel zwischen den verschiedenen Arbeitgebern – Bundesverwaltung, ETH-Bereich, SBB, Post – zu erleichtern. *Unter dem Dach des Bundespersonalgesetzes absolvierte Dienstjahre sollten uneingeschränkt für die Berechnung einer Treueprämie bei einem Arbeitgeber des Bundes angerechnet werden.*

Mit Schreiben vom 7. Juli hat das Eidg. Personalamt die VKB darauf hingewiesen, dass eine Verwirklichung unseres Begehrens eine Änderung der Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz erfordern würde. Das Bundespersonalrecht werde zur Zeit zwar überprüft, doch könne eine Berücksichtigung unseres Anliegens nicht zugesichert werden.

Im Oktober haben wir mit einer Eingabe an das Eidg. Finanzdepartement erneut verlangt, dass auf den 1. Januar 2007 eine Änderung der Rahmenverordnung betreffend Berechnung der Treueprämie an die Hand genommen wird.

## Die Flucht aus dem Bundespersonalgesetz

Gemäss Botschaft vom 14. Dezember 1999 will das Bundespersonalgesetz ein gemeinsames Dach für das gesamte Bundespersonal bieten und somit einer Aufsplitterung im Arbeitsrecht des Bundes vorbeugen.

Zu diesem gemeinsamen gesetzlichen Dach gehören die Vorschriften über die personalpolitischen Ziele, die öffentlich-rechtliche Anstellung und der Kündigungsschutz. Gleichzeitig lässt das Bundespersonalgesetz – nach dem Grundsatz «Vielfalt unter einem gemeinsamen Dach» – viel Raum für Lösungen, die auf die Bedürfnisse der einzelnen Arbeitgeber abgestimmt sind. So haben Verwaltung, Post und SBB je eigene Lohn- und Arbeitszeitsysteme. Das Gesetz ermöglicht eine weit gehende Delegation nicht zuletzt an die Unternehmungen, die sich im Zeichen der Liberalisierung künftig stärker am Markt behaupten müssen.

Das Bundespersonalgesetz trägt damit wesentlich dazu bei, dass die verschiedenen Arbeitgeber des Bundes auch künftig die hohen Erwartungen der Öffentlichkeit an den Service public erfüllen können.

In jüngster Zeit häufen sich die Anzeichen, dass das Dachgesetz vom Bundesrat immer mehr unterlaufen und ausgehöhlt wird. Aufgaben der Aufsicht zählen zu den klassischen hoheitlichen Aufgaben des Staates. Dennoch hat der Bundesrat am 1. Februar 2006 beschlossen, dass *das Personal der neuen Eidg. Finanzmarktaufsicht privatrechtlich angestellt wird*. Die Arbeitsverhältnisse sollen gemäss Botschaft dem Obligationenrecht unterstellt werden. Dies hat unter anderem zur Folge, dass die arbeitsrechtlichen Streitigkeiten von einem Zivilgericht beurteilt werden. Die Abweichung vom Bundespersonalgesetz wird im Kommentar zu Artikel 13 des Entwurfes mit einem knappen Halbsatz begründet: «Um über mehr Flexibilität zu verfügen». Die Personalverbände des Bundes wurden vor diesem Grundsatzentscheid nicht angehört. Und die Botschaft wurde vom Eidg. Finanzdepartement vorbereitet, welchem das Eidg. Personalamt unterstellt ist.

Das Departement UVEK hat bis Ende März ein Vernehmlassungsverfahren zu einem Bundesgesetz über das Eidg. Nuklear-Sicherheitsinstitut durchgeführt. Es geht dabei um die Aufsicht des Bundes über die Sicherheit von Kernanlagen. Auch hier wurde für die Anstellung des Personals eine Regelung ausserhalb des Bundespersonalgesetzes vorgeschlagen. In den Unterlagen fehlt eine Begründung für ein besonderes Personalstatut. Und auch hier wurden die Personalverbände nicht zur Stellungnahme eingeladen. Sie haben trotzdem Eingaben eingereicht.

Am 3. Mai 2006 hat der Bundesrat das Departement UVEK beauftragt, eine Revision der Postgesetzgebung vorzubereiten. Die Post soll in eine Aktiengesellschaft umgewandelt werden; für das Personal ist der Übergang in das Obligationenrecht vorgesehen.

Vom Bundespersonalgesetz weicht auch das neue Bundesgesetz über die Zulassung und Beaufsichtigung der Revisorinnen und Revisoren ab. Dieses Gesetz wurde am 16. Dezember 2005 vom Parlament verabschiedet. Nach

Artikel 33 Absatz 1 des *Revisionsaufsichtsgesetzes* stellt die Aufsichtsbehörde ihr Personal privatrechtlich an. Die Aufsichtsbehörde ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit. Sie übt die Aufsicht unabhängig aus.

*Die Beschlüsse des Bundesrates betreffend das Personal der Eidg. Finanzmarktaufsicht und der Post widersprechen den Ausführungen der Botschaft zum Bundespersonalgesetz.* Dasselbe gilt für das Revisionsaufsichtsgesetz. Da es an einer Begründung für diese neue Politik fehlt, muss von einem stillen Abschied vom Bundespersonalgesetz als Dachgesetz gesprochen werden. Und weil die Personalverbände als Sozialpartner des Bundes zu dieser für sie wichtigen Grundsatzfrage nicht angehört wurden, findet der Abschied heimlich statt. Offenbar hat der Bundesrat vergessen, dass er nach Artikel 33 des Bundespersonalgesetzes die Personalverbände zu konsultieren hat, wenn Abweichungen von diesem Gesetz beabsichtigt werden.

## **Militärisches Berufspersonal**

### **Akademischer Titel für Militärpiloten**

Die Pilotenausbildung der Schweizer Luftwaffe wird aufgewertet: Künftig wird ein Berufsoffizier Pilot nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung einen «Bachelor of Science in Aviation»-Degree besitzen. Dieser akademische Titel kann an der Fachhochschule in Winterthur erworben werden, die den theoretischen Teil der Ausbildung durchführt. Der erste Studiengang startet im Oktober 2006.

### **Militärgesetz. Obligatorium zur Leistung von Auslandseinsätzen**

Der Bundesrat hat am 23. August beschlossen, ein Vernehmlassungsverfahren zur Revision der Militärgesetzgebung durchzuführen. Im Entwurf wird unter anderem eine Änderung von Artikel 47 Absatz 4 des Militärgesetzes vorgeschlagen. Danach kann das militärische Personal generell zu Ausbildungsdiensten und Einsätzen im Friedensförderungs- und Assistenzdienst im Ausland verpflichtet werden. Die Erläuterungen begründen diese Pflicht wie folgt: «Als beständiger Träger des Know-How der Armee muss das militärische Personal stets danach trachten, Einsatzerfahrungen zu machen und diese in die Ausbildung der Milizangehörigen einfließen zu lassen. In seiner beruflichen Laufbahn soll das militärische Personal deshalb grundsätzlich und soweit möglich mindestens eine Ablösung Friedensförderungsdienst absolvieren oder als Militärbeobachter der UNO bzw. der OSZE im Einsatz sein.»



Mit einer Änderung des Bundespersonalgesetzes (Art. 24 Abs. 3 BPG) soll auch das *zivile Personal der Gruppe Verteidigung* im VBS zu Einsätzen im Ausland verpflichtet werden können, wenn die ausgeübte Funktion notwendig ist zur Unterstützung der Ausbildung von schweizerischen Truppen oder von Einsätzen im Friedensförderungs- oder Assistenzdienst. Das könnte zum Beispiel der Fall sein bei den Helikoptermechanikern, die bei Auslandeinsätzen mit Armeehelikoptern deren Wartung im Ausland sicherstellen müssen.

## **Militärversicherung**

Das Militärpersonal und die Instruktoressen des Zivilschutzes mussten ab dem 1. Januar 2006 zum ersten Mal eine Prämie (Fr. 256 pro Monat) für die Militärversicherung bezahlen, bei der sie gegen Krankheit und Unfall obligatorisch versichert sind. Das Parlament hatte diese Massnahme, die sich wie eine Lohnkürzung auswirkt, im Gesetz über das Entlastungsprogramm 03 beschlossen. Im Rahmen der Einführung der Prämienpflicht für die Militärversicherung wurde von verschiedenen Betroffenen beanstandet, dass diese Prämienpflicht der im Arbeitsvertrag getroffenen Regelung widerspreche. Eine von der Sektion militärische Berufskader bestimmte Person erhob gegen die Prämienpflicht Beschwerde an die Eidg. Personalrekurskommission. Mit Entscheid vom 11. September 2006 wies die Eidg. Personalrekurskommission die Beschwerde ab. Bei der Vertragsklausel, welche die Militärversicherung betrifft, handle es sich um eine Bestimmung mit deklaratorischem Charakter. Eine Änderung des Arbeitsvertrages sei wegen der Änderung des Militärversicherungsgesetzes nicht notwendig. Demnach kann das Parlament jederzeit mit Gesetzesänderungen Arbeitsverträge des Bundespersonals einseitig abändern.

## **VBS: Umsetzung der Armee XXI im Bereich der Ausbildung**

### **Bericht der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates**

Fast drei Jahre nach dem Inkrafttreten der Armeeform XXI hat die Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates (GPK-N) einen Bericht über die Umsetzung der Armeeform im Bereich der Ausbildung verabschiedet. In diesem Bericht vom 10. Oktober 2006 betont die GPK-N, dass mit der Armee XXI zahlreiche Verbesserungen aus Sicht der Rekruten eingeführt wurden. So hat sich die Qualität der Ausbildung stark verbessert, es gibt mehr freiwillige Anwärter auf eine Kaderfunktion und das neue Rekrutierungssystem funktioniert insgesamt zur Zufriedenheit sämtlicher Beteiligten.

## *Grosse Probleme bezüglich der Situation der Berufsmilitärs*

Die GPK-N betont allerdings auch, dass es grosse Probleme bezüglich der Situation der für die Ausbildung engagierten Berufs- und Zeitmilitärs gibt. Die Kommission kommt zum Schluss, dass den Berufsmilitärs heute praktisch ununterbrochen eine *sehr hohe Arbeitsbelastung* auferlegt wird. Die Arbeitszeit beträgt häufig über siebzig Stunden pro Woche. Die Arbeitsbelastung wird zusätzlich verschlechtert durch die *gravierenden Unterbestände*, wobei gleichzeitig die *Kürzung gewisser Lohn- und Sozialleistungen* und ein Mangel an beruflichen Perspektiven in Kauf genommen werden müssen. Das Zusammentreffen all dieser Punkte hat eine starke *Demotivation der Berufsmilitärs* sowie eine Zunahme der Kündigungen zur Folge. Die Anzahl der nachkommenden Berufskader erlaubt keine Erhöhung der Bestände, obwohl dies nötig wäre.

Im Laufe ihrer Arbeiten kam die Kommission zur Überzeugung, dass sich die Situation keineswegs verbessert, sondern sich sogar zusätzlich verschlechtert hatte. Nach Meinung der GPK-N gleicht die heutige Situation einem Teufelskreis, der dringend zu durchbrechen ist - sonst stellt sich zwangsläufig die Frage, ob das aktuelle System langfristig bestehen kann.

## *Empfehlungen der Geschäftsprüfungskommission*

Die Kommission fordert den Bundesrat auf, Massnahmen zu ergreifen, um die *Situation der Berufsmilitärs hinsichtlich Arbeitsbelastung, beruflicher Perspektiven und Weiterbildungsmöglichkeiten rasch zu verbessern*. Insbesondere hat der Bundesrat zu prüfen, welche Korrekturen dafür am Ausbildungskonzept vorgenommen werden müssen. Der Bundesrat hat auch Vorschläge vorzulegen, welche die Attraktivität des Militärberufs erhöhen.

Darüber hinaus ist die GPK-N der Ansicht, dass jegliche künftige Entwicklung der Armee eingehend auf deren Auswirkungen im Personalbereich hin untersucht werden muss. Aus diesem Grund hat die GPK-N die Sicherheitspolitische Kommission des Ständerates ersucht, die Auswirkungen des Entwicklungsschrittes 2008/11 auf das militärische Personal eingehend zu prüfen.

Gesamthaft ist festzuhalten, dass die GPK-N aufgrund der Feststellungen, die sie vor Ort machen konnte, ernsthafte Zweifel an der Nachhaltigkeit des aktuellen Systems hat. Ihrer Meinung nach muss der Bundesrat anerkennen, dass *zwischen den Aufgaben, der Grösse und den Mitteln der Armee ein Missverhältnis* besteht. Für die Kommission sind politische Entscheide hinsichtlich der Grösse und der Aufgaben der Armee sowie hinsichtlich der Aufteilung zwischen Rüstungs-, Betriebs- und Personalausgaben unabdingbar. Deshalb fordert die Kommission den Bundesrat auf, die Armee XXI einer grundlegenden kritischen Überprüfung zu unterziehen und seine Schlussfolgerungen in einem Bericht an das Parlament festzuhalten.

## VBS: Verteidigungsattachés sind notwendig

In ihrem Bericht vom 23. Mai 2006 hatte die Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates dem Bundesrat empfohlen, das heutige System der Verteidigungsattachés zu überprüfen und darüber Bericht zu erstatten.

In seiner Stellungnahme vom 29. September 2006 hält der Bundesrat fest, dass angesichts der sicherheitspolitischen Dynamik und der Nichtmitgliedschaft in NATO und EU die Schweiz mehr als andere Staaten auf ein krisenresistentes bilaterales Beziehungsnetz zur Wahrung ihrer Interessen im sicherheitspolitischen und militärischen Bereich und damit auf einen professionellen und effizienten Verteidigungsattachédienst angewiesen ist.

Die Verteidigungsattachés ergänzen durch ihr Fachwissen und ihr spezifisches Beziehungsnetz die Leistungen der diplomatischen Vertretungen, in welche sie voll integriert sind. Ihre Akkreditierung bei den Verteidigungsministerien bzw. Generalstäben gewährleistet jederzeit den institutionalisierten Zugang zu Sicherheitsinstitutionen der Gaststaaten. Diese direkten Kontakte und die damit verbundenen Dienstleistungen können durch Dritte nicht erbracht werden.

Die Schweiz verfügt heute über einen Verteidigungsattachédienst mit 17 Posten an schweizerischen Botschaften im Ausland. Die Verteilung der Posten ergibt sich aus folgenden Kriterien:

1. Bedeutung der Beziehungen der Schweizer Armee mit den Streitkräften der Gaststaaten;
2. der strategischen Bedeutung der Gaststaaten für die Sicherheit der Schweiz besonders der sicherheitspolitischen und militärischen Aspekte, die durch die diplomatische Vertretung allein nicht abgedeckt werden können und
3. die Bedürfnisse der Leistungsbezüger (Armee, Direktion für Sicherheitspolitik im VBS, Nachrichtendienste).

Nach Ansicht des Bundesrates hat der Bericht der Geschäftsprüfungskommission Optimierungspotential bezüglich der Regelung von Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten, der Umsetzung bereits eingeleiteter organisatorischer Massnahmen, der laufenden Überprüfung des Dispositivs, sowie den Massnahmen zur Qualitätssicherung aufgezeigt.

Der Bundesrat wird die Kontrolle der Umsetzung dieser Massnahmen bis Ende 2007 vornehmen und in geeigneter Form kommunizieren.

## **Personalmangel beim Grenzwachtkorps**

In der Fragestunde vom 2. Oktober 2006 informierte der Bundesrat auf eine Frage von Nationalrat Reymond (SVP/GE) über den Personalmangel beim Grenzwachtkorps in Genf wie folgt:

Der Etatbestand des Grenzwachtkorps (GWK) auf dem Platz Genf beträgt zurzeit 315 Einheiten. Der Effektivbestand liegt heute 40 Einheiten darunter. Es ist denkbar, dass sich der Personalbestand bis Ende Jahr nochmals etwas zurückbildet. Das GWK hat seit einigen Jahren Mühe, Personal für den Platz Genf zu finden. Die Ursachen hierfür sind vielfältig; der Lohn ist einer von mehreren Faktoren. Mit dem Ortszuschlag wird den Lebenshaltungskosten, den Steuern sowie der Grösse und Lage des Arbeitsortes Rechnung getragen. Entsprechend ist der Ortszuschlag in Genf höher als in anderen Städten. In besonderen Situationen können gemäss Bundespersonalverordnung Arbeitsmarktzulagen ausgerichtet werden. Mit Bezug auf das GWK-Personal in Genf ist diese Frage zurzeit in Prüfung. Der Bundesrat ist auch bereit zu prüfen, ob und inwieweit eine verstärkte Berücksichtigung des regionalen Faktors bei der Lohnfestsetzung möglich ist.

## **Reformen in Verwaltung und Armee**

### **Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung**

Das Schweizerische Institut für Berufspädagogik (SIBP) in Zollikofen mit Filialen in Lausanne und Lugano ist heute dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie unterstellt. Es organisiert Aus- und Weiterbildungen für Lehrpersonen an Berufsschulen. Auf den 1. Januar 2007 wird es vom Bundesamt losgelöst und – unter der Firma «Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung» (EHB) – zu einer Anstalt des Bundes mit eigener Rechtspersönlichkeit und eigener Rechnung.

### **Von der HSK zum ENSI**

Der Bundesrat hat am 18. Oktober 2006 die Botschaft und den Entwurf zum Bundesgesetz über das Eidg. Nuklear-Sicherheitsinspektorat verabschiedet. Damit soll die heutige Hauptabteilung für die Sicherheit der Kernanlagen (HSK) selbstständig und unter der Bezeichnung «Eidg. Nuklear-Sicherheitsinspektorat» (ENSI) in eine öffentlich-rechtliche Anstalt des Bundes überführt werden. Das Gesetz soll auf den 1. Januar 2008 in Kraft treten.

# Morgenröte bei den Bundesfinanzen

## Positiver Rechnungsabschluss 2006 zu erwarten

Die Finanzrechnung des Bundes für 2006 dürfte statt des budgetierten Fehlbeitrages von über 600 Millionen Franken einen Überschuss von über 1,1 Milliarden Franken aufweisen. Der Grund für die positive Entwicklung liegt bei den Steuereinnahmen. Aufgrund des Aufschwunges der Wirtschaft ist in den ersten neun Monaten deutlich mehr Geld in die Bundeskasse geflossen als vor Jahresfrist angenommen. Beachtliche Mehreinnahmen sind bei der Mehrwertsteuer zu verzeichnen, die am direktesten auf die Konjunktorentwicklung reagiert.

## Voranschlag 2007 und Finanzplan 2008-2010

Für das Voranschlagsjahr 2007 rechnet der Bundesrat mit einem Überschuss von 918 Millionen Franken. In den Finanzplanjahren sind Überschüsse von 700 Millionen Franken (2008), 1,4 Milliarden (2009) und 1,8 Milliarden (2010) geplant. Die erste Etappe des Sanierungskonzepts des Bundes schliesst damit erfolgreich ab.

Um den Anstieg der Neuverschuldung zu verhindern, müssen nach Auffassung des Bundesrates in einer zweiten Etappe grundlegende strukturelle Reformen eingeleitet werden. Dazu gehören die systematische Überprüfung sämtlicher Aufgabengebiete des Bundes, das Vorantreiben der Reformen in den grossen Aufgabengebieten (AHV-Revision, Steuerreformen) sowie die Verwaltungsreform.

# Schuldenentwicklung der öffentlichen Haushalte

*Dem Bericht des Bundesrates vom 23. August 2006 entnehmen wir die folgenden Ausführungen:*

## 1. Die Verschuldung der öffentlichen Haushalte

Die Verschuldung der öffentlichen Haushalte (Bund, Kantone und Gemeinden) ist seit 1990 stark gestiegen. So beliefen sich die Bruttoschulden im Jahre 2004 auf nahezu 240 Milliarden Franken gegenüber 98 Milliarden im Jahre 1990. Bruttoschulden sind die Schulden ohne Abzug des Finanzvermögens. Im Vergleich zu anderen Ländern ist die Schweiz immer noch in einer günstigen Lage, was das Niveau der Verschuldung angeht. Stellt man in der Beurteilung auf die Entwicklung der letzten 14 Jahre ab, so ist das Ergebnis für die Schweiz weniger vorteilhaft.

Durch den rasanten Anstieg der Verschuldung in der Schweiz stieg auch die Last des Schuldendienstes: ein immer grösserer Anteil der Einnahmen muss für die Verzinsung und Rückzahlung der Schuld verwendet werden. Dies schränkt die Handlungsfähigkeit der Finanzpolitik ein. Heute belaufen sich die Ausgaben für Passivzinsen von Bund, Kantonen und Gemeinden auf 7 Milliarden Franken oder 8 Prozent der Steuereinnahmen pro Jahr. Dies entspricht einer Verzinsung der Gesamtschuld von 2,85 Prozent. Bei einer Erhöhung der Verzinsung um 1 Prozent würde die Zinslast um 2,5 Milliarden Franken ansteigen.

Die Verschuldungsproblematik wird in Zukunft wegen der demografischen Entwicklung noch verschärft. Zu den Schulden von Bund, Kantonen und Gemeinden drohen zusätzlich *Schulden bei den Sozialversicherungen* dazu zu kommen. Bei den Sozialversicherungen zeichnet sich ein erheblicher zusätzlicher Finanzierungsbedarf ab. Deshalb werden Massnahmen auf der Leistungs- und Finanzierungsseite unausweichlich sein.

## **2. Ursachen des Schuldenanstiegs**

Im Wesentlichen gibt es zwei Gründe für den Schuldenanstieg: Zum einen konnten die laufenden Ausgaben in der Finanzrechnung nicht durch Einnahmen oder eigene Mittel gedeckt werden (Defizitwirtschaft) und zum andern führten Sanierungen von öffentlichen Unternehmungen, Pensionskassen oder Kantonalbanken zu einem Schuldenanstieg.

Hinter der unterschiedlichen Dynamik von Einnahmen und Ausgaben stehen drei Gründe:

- die vielen neuen Aufgaben, welche den öffentlichen Haushalten übertragen wurden, ohne dass die bestehenden Aufgaben kritisch überprüft wurden
- Investitionsprojekte der öffentlichen Hand, welche zu Folgekosten führten
- Die Wachstumsschwäche der schweizerischen Volkswirtschaft. Sie schlug sich in einer verlangsamten Entwicklung der staatlichen Einnahmen und in einem verschärften Anstieg der Schuldenquote nieder.

## **3. Entwicklung der Schulden des Bundes**

*Zwischen 1980 und 2004 schloss die Finanzrechnung des Bundes nur sechs Mal mit einem Einnahmenüberschuss ab.* Im Jahre 1980 überstiegen die Schulden des Bundes den Betrag von 30 Milliarden, im Jahre 1991 von 43 Milliarden und 1994 bereits von 75 Milliarden Franken. Und im Jahre 2004 lagen die Schulden des Bundes bei 126 Milliarden Franken. Für den massiven Anstieg der Schulden von 1990 bis 2004 (um 88 Mia. Fr.) sind insbesondere folgende Faktoren verantwortlich:

- 34 Milliarden für Defizite in der Finanzrechnung
- 47 Milliarden für die Sanierung und Refinanzierung der SBB und für Fehlbeträge der Pensionskassen von Bund, Post, SBB und RUAG.

Für Passivzinsen hat der Bund im Jahre 2004 3,2 Milliarden Franken ausgegeben.

#### **4. Schlussfolgerungen**

Die rasante Zunahme der Verschuldung der öffentlichen Haushalte in den letzten fünfzehn Jahren gibt zu berechtigter Besorgnis Anlass. Bei einer Aufteilung nach Gebietsebenen wird deutlich, dass vor allem der *Bund* für die gravierende Verschlechterung der Finanzlage der öffentlichen Haushalte verantwortlich ist. Wichtig ist, dass auf mittlere Sicht ein weiterer Schuldenanstieg vermieden und damit die Schuldenquote wieder etwas zurückgeführt werden kann. Langfristig muss dann die Schuldenquote nachhaltig stabilisiert werden. Reformen bei den Sozialversicherungen sind unabdingbar.

## **Auslagerung und Steuerung von Bundesaufgaben**

*Der Bundesrat hat am 13. September einen Bericht über die Auslagerung und Steuerung von Bundesaufgaben – Corporate Governance-Bericht – gutgeheissen. Darin legt er einheitliche Grundsätze fest für die Auslagerung von Aufgaben und formuliert Leitsätze für die Steuerung von Organisationen. Wir entnehmen dem Bericht die nachfolgenden Ausführungen:*

Der Bericht ordnet zunächst die einzelnen Aufgaben des Bundes vier Aufgabentypen zu.

### **1. Ministerialaufgaben**

Dazu gehören primär die Aufgaben der Politikvorbereitung (z.B. Vorbereitung der Gesetzgebung), aber auch Dienstleistungen, die einen ausgeprägt hoheitlichen Charakter aufweisen und zum Teil mit weitreichenden Eingriffen in Grundrechte verbunden sein können (z.B. Landesverteidigung). Diese Aufgaben eignen sich nicht zur Auslagerung und sind innerhalb der zentralen Bundesverwaltung zu erfüllen.

### **2. Dienstleistungen mit Monopolcharakter**

Diese finden sich unter anderem in der Bildung, Forschung und Kultur. Es sind Aufgaben, die zwar einen klaren Dienstleistungscharakter aufweisen, für die jedoch ein funktionierender Markt fehlt. Diese Aufgaben sind zur Auslagerung geeignet, wenn kaum Koordinationsbedarf sowie ein geringes Synergiepotenzial mit anderen Bundesaufgaben besteht. Trotz Auslagerung muss wegen der fehlenden marktlichen Steuerung und der zum Teil namhaften finanziellen Unter-

stützung durch den Bund ein adäquater politischer Einfluss auf solche Einheiten und ihre Aufgabenerfüllung erhalten bleiben.

### **3. Aufgaben der Wirtschafts- und der Sicherheitsaufsicht**

Dies sind Regulierungsaufgaben, wie sie unter anderem die Eidg. Bankenkommision, die ComCom, die Swissmedic, die Wettbewerbskommission oder der Postregulator wahrnehmen. Sie sollen insbesondere aufgrund des Erfordernisses der Unabhängigkeit bei der Aufgabenerfüllung ausgelagert werden.

### **4. Dienstleistungen am Markt**

Dazu gehören insbesondere Infrastruktur-Dienstleistungen, wie sie beispielsweise die Post und die SBB erbringen. Das erfolgreiche Bestehen der mit diesen Aufgaben betrauten Einheiten am Markt bedingt eine Auslagerung.

Nicht Gegenstand der Aufgabentypologie sind *Vorleistungen*, welche die zentrale Bundesverwaltung zur Aufgabenerfüllung benötigt wie Informatik, Immobilien usw. Bei diesen «internen Dienstleistungen» stellt sich nicht die Frage nach einer Auslagerung, sondern die des «make or buy».

Für die Steuerung von ausgelagerten Einheiten führt der Bericht sodann 28 Leitsätze zu den folgenden acht Steuerungselementen auf: Rechtsform, Organe, Bundesvertreter, Haftung, besondere Kompetenzen, strategische Ziele, Kontrolle, Oberaufsicht, Finanzen und Steuern.

Die Leitsätze werden sodann auf die drei Aufgabentypen angewandt, die für die Auslagerung geeignet sind und zu einem Steuerungsmodell zusammengefasst.

Für Einheiten, die Dienstleistungen mit Monopolcharakter erbringen oder Aufgaben der Wirtschafts- und der Sicherheitsaufsicht erfüllen, ist grundsätzlich die öffentlich-rechtliche Organisationsform der Anstalt vorzusehen. Und für die Einheiten mit Dienstleistungen am Markt ist die Rechtsform der privatrechtlichen Aktiengesellschaft vorzusehen.

### **5. Weiteres Vorgehen**

Die Leitsätze sind von der Verwaltung bei der Vorbereitung künftiger Auslagerungen von Aufgaben und rechtlichen Verselbständigungen zu befolgen. Sie finden auch auf bereits verselbständigte Einheiten Anwendung, wenn diese in Überprüfung bzw. Revision begriffen sind, beispielsweise bei der SUVA oder beim Schweizerischen Institut für Rechtsvergleichung im Rahmen der Verwaltungsreform.



# Unternehmungen des Bundes

## Swisscom. Handlungsbedarf bezüglich der Bundesbeteiligung?

Mit Botschaft vom 5. April 2006 hatte der Bundesrat dem Parlament beantragt, die gesetzlichen Grundlagen für den vollständigen Verkauf der Bundesbeteiligung am Unternehmen Swisscom AG zu schaffen. Die eidgenössischen Räte beschlossen jedoch in der Sondersession des Nationalrates im Mai 2006 bzw. der Sommersession 2006, auf die Vorlage nicht einzutreten. Bundesrat Merz führte am 5. Oktober 2006 im Ständerat aus, dass damit die Probleme mit der Beteiligung des Bundes am Unternehmen Swisscom ungelöst bleiben. So stellt diese Beteiligung für den Bund weiterhin ein finanzielles Risiko dar, da sehr grosse Summen in einem einzigen Unternehmen konzentriert sind. Die Tatsache, dass Swisscom in einem äusserst dynamischen Umfeld arbeitet, ist mit zusätzlichen unternehmerischen und finanziellen Risiken verbunden. Überdies beschränkt die Mehrheitsbeteiligung des Bundes die strategische Flexibilität der Swisscom. Schliesslich ist der Bund weiterhin Interessenkonflikten ausgesetzt, da er gleichzeitig Gesetzgeber, Regulator, Eigner und Grosskunde des Unternehmens ist. Der Bundesrat sieht daher bezüglich der Bundesbeteiligung an Swisscom weiterhin Handlungsbedarf. Er wird dem Parlament frühestens im Jahre 2008 eine neue Vorlage unterbreiten.

## Pensionskassen der Unternehmungen des Bundes. Beitragsprimat

Die Pensionskasse der Swisscom, comPlan, hat auf den 1. Januar 2006 für die Altersvorsorge vollständig auf das Beitragsprimat umgestellt. Auf Verlangen des Bundesrates wechselt auch die *Pensionskasse der SBB* auf den 1. Januar 2007 zum Beitragsprimat. Denn der Bund will sich an einer Sanierung der Pensionskasse der SBB nur dann beteiligen, wenn das Beitragsprimat eingeführt ist. Mit dem Wechsel des Primates werden das Inflationsrisiko und das Anlagerisiko paritätisch vom Arbeitgeber und den Arbeitnehmern getragen. Die Versicherten werden zur Zeit umfassend über die Neuerungen informiert. Bei der *Pensionskasse Post* sind die Verhandlungen über die Eckwerte zum Primatwechsel abgeschlossen. Die Arbeiten für einen neuen Vorsorgeplan nach dem Beitragsprimat wurden an die Hand genommen. Anfragen von Versicherten zum Primatwechsel können erst ab Sommer 2007 beantwortet werden.

# Parlamentarische Vorstösse

## Transparenz über Absenzen des Bundespersonals

Interpellation der Fraktion der Schweizerischen Volkspartei

*Wortlaut der Interpellation vom 22. Juni 2006*

Der Bundesrat wird um die Beantwortung folgender Fragen ersucht:

1. Wie hoch ist die Morbidität (durchschnittliche krankheitsbedingte Abwesenheit) pro Mitarbeiter und Jahr insgesamt und aufgeschlüsselt nach Departementen?
2. Wie hoch ist die Anzahl Ferientage (normale Ferientage, Feiertage und weitere bezahlte Ferien) pro Mitarbeiter und Jahr insgesamt und aufgeschlüsselt nach Departementen?
3. Wie hoch ist die Invaliditätsquote (gemäss IVG) sowie die Invaliditätsquote (inkl. Berufsinvaliden) insgesamt und aufgeschlüsselt nach Departementen?
4. Wie hoch sind die Angaben von 1 - 3 für die einzelnen ehemaligen Regiebetriebe (SBB, Post, Skyguide, Swisscom, RUAG)?

### Begründung

Die Abwesenheit des Bundespersonals erscheint als überdurchschnittlich hoch. Wie hoch genau wurde aber bisher nie offen gelegt. Daher gilt es nun, Transparenz bezüglich durchschnittlicher Ferienabwesenheit, Morbidität und Invalidität zu schaffen. Dass diese Thematik aktuell ist, wurde durch eine am 14. März 2006 gehaltene Rede eines Bundesrates bestätigt, welcher mitteilte, dass in einem Bundesbetrieb jeder Mitarbeiter über 3 Arbeitswochen im Jahr krankheitsbedingt abwesend ist. Aus Untersuchungen der Geschäftsprüfungskommission der Räte geht hervor, dass die Invaliditätsquote beim Bund ebenfalls überdurchschnittlich hoch ist – allerdings hat es der Bund bisher unterlassen, auch in diesem Bereich Transparenz herzustellen. Schliesslich ist auch die Anzahl Ferientage von grossem Interesse, denn es bestehen Bestrebungen in der Bundesverwaltung, anstelle von Lohnerhöhungen längere bezahlte Ferien zu gewähren. Die Bürger haben aber ein Recht auf Transparenz. Daher ist es unerlässlich, dass der Bundesrat mit offenen Karten spielt und die oben gemachten Angaben pro Amt und Departement publiziert. Diese Angaben können auch für die Departementsvorsteherinnen und Departementsvorsteher von grossem Nutzen sein, da sie auf Missstände hinweisen und als Führungsinstrumentarium unerlässlich sind.

## Antwort des Bundesrates vom 13. September 2006

1. und 3. Bisher fehlten für die Bundesverwaltung einheitliche und systematisch erfasste Kennzahlen im Bereich der Absenzen (krankheitsbedingte Abwesenheiten, Invaliditätsquote etc.). Der Bedarf an diesen bundesweiten Führungskennzahlen ist jedoch erkannt. Entsprechende Kennzahlen sollen möglichst rasch definiert werden und in das ordentliche parlamentarische Reporting einfließen (erste Daten sollen im Frühjahr 2008 verfügbar sein). Voraussetzung dazu ist die zeitgerechte Schaffung einer entsprechenden Datengrundlage. Das Absenzmanagement stellt somit in Zukunft einen wichtigen Bestandteil des integralen Controllingsystems zur Steuerung der Umsetzung der Personalpolitik in der Bundesverwaltung dar.  
Die Thematik ist auch in das Projekt Betriebliche Gesundheitsförderung in der Bundesverwaltung BGF-B eingebettet (Arbeitssicherheit, Massnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung etc.). Dieses wurde aufgrund von Fragen der Geschäftsprüfungskommission des Ständerates (vgl. Bericht des Bundesrates zu Fragen der GPK-S vom 27.8.2004 zur IV-Situation beim Bund und Stellungnahme des Bundesrates zur Motion GPK-S 05.3469 Schaffung von Transparenz bezüglich der IV-Situation beim Bund) angeregt und soll dem Bundesrat noch dieses Jahr unterbreitet werden.
2. In der Bundesverwaltung bestehen folgende Regelungen bezüglich Ferien und freien Tagen (gemäss Bundespersonalverordnung BPV):
  - Ferien (Art. 67 BPV):
    - 5 Wochen bis und mit dem Kalenderjahr des 20. Geburtstags
    - 4 Wochen ab Beginn des Kalenderjahres des 21. Geburtstages
    - 5 Wochen ab Beginn des Kalenderjahres des 50. Geburtstages
    - 6 Wochen ab Beginn des Kalenderjahres des 60. Geburtstages
  - Ausgleichswoche (Art. 64 BPV):
    - 5 zusätzliche freie Tage (bei Vollzeitbeschäftigung), da die meisten Mitarbeitenden auf Basis einer 42-Stunden-Woche anstelle der vom Bundesrat seit 1995 als Normalarbeitszeit festgelegten 41-Stunden-Woche arbeiten
  - Ausgleich von Sonn- und Feiertagen (Art. 66 BPV):
    - Es wird von 63 freien Tagen (Sonntage und Feiertage während der Woche) ausgegangen. Gibt es weniger Sonn- und Feiertage, können diese freien Tage nachbezogen werden bzw. bei mehr Sonn- und Feiertagen werden die Ausgleichstage (siehe oben) gekürzt.
4. Sobald bundesweite Kennzahlen im Bereich der Absenzen verfügbar sind, sollen entsprechende Angaben bei der Post und der SBB

ebenfalls – jedoch einmalig und ohne präjudizielle Wirkung – erhoben werden. So wird ein Vergleich bzw. eine Standortbestimmung in dieser Thematik ermöglicht.

Die Unternehmen Skyguide, Swisscom und RUAG unterliegen nicht der Berichterstattung nach Art. 5 Bundespersonalgesetz und werden daher nicht in diese Erhebung einbezogen.

## **Ausbildungsanforderungen für Berufsoffiziere**

Motion von Nationalrat Hans Rutschmann (SVP/ZH)

*Wortlaut der Motion vom 22. Juni 2006*

Der Bundesrat wird beauftragt, die Ausbildungsanforderungen für den Dienstgrad des Berufsoffiziers so auszugestalten, dass auch Nichtakademiker zugelassen werden können.

### **Begründung**

Die Armee XXI kämpft insbesondere mit einem gravierenden Mangel an Berufsoffizieren. Ein Grund dafür ist insbesondere beim fehlenden Nachwuchs und namentlich bei den Ausbildungsanforderungen zu suchen. Letztere wurde in den vergangenen Jahren zunehmend «verakademisiert». Heute haben Kandidaten, die diesen Beruf des Instructors als Erstberuf ergreifen, ein dreijähriges, Kandidaten mit Hochschulabschluss ein einjähriges Studium an der Milak zu absolvieren. Es ist jedoch nicht ersichtlich, weshalb nicht auch gute Berufsleute zum Berufsoffizier ausgebildet werden können. Die (menschliche) Qualität eines Berufsoffiziers zeichnet sich nicht dadurch aus, dass dieser ein Studium durchlaufen hat. Dies bestätigt sich ja auch bei der Miliz.

*Stellungnahme des Bundesrates vom 6. September 2006*

Der Bundesrat ist grundsätzlich der Auffassung, dass der vor wenigen Jahren eingeführte Ausbildungsweg für Berufsoffiziere über den von der ETH Zürich angebotenen dreijährigen Bachelor-Studiengang oder den von der MILAK durchgeführten einjährigen Diplomalengang richtig und am besten auf die internationalen und pädagogischen Anforderungen abgestimmt ist.

Zugleich ist das Berufsbild des militärischen Personals (inkl. Berufsoffiziere) auf die zukünftigen Bedürfnisse der Armee mit Zeithorizont 2011 auszurichten. Der erforderliche Bestand an militärischem Personal soll sichergestellt und mit den eingeleiteten Abbau- und Umbaumaassnahmen abgestimmt werden. Aus diesem Grund bearbeitet das VBS im Rahmen des laufenden Projektes «Weiterentwick-

lung des Berufsbildes für das militärische Personal» auch die Frage der Selektion, der Grundausbildung, der Aus- und Weiterbildung sowie der Laufbahn von Berufsoffizieren.

Am 10. Mai 2006 fällte das VBS erste Entscheide, welche Auswirkungen auf die Zulassungsbedingungen für angehende Berufsoffiziere haben. Demnach können Offiziere (Oberleutnant mit abgeschlossener Weiterausbildung zum Einheitskommandanten bzw. Führungsgehilfen), welche über einen Fähigkeitsausweis einer Berufslehre von mindestens dreijähriger Dauer verfügen, mittels einer zweiseitigen Militärschule (unterbrochen durch drei Jahre praktischer Tätigkeit als Berufsoffizier) künftig in die Laufbahn des Berufsoffiziers einsteigen.

Erklärung des Bundesrates vom 6. September 2006:

Der Bundesrat beantragt die Annahme der Motion.

## **Obligatorium für militärische Auslandseinsätze**

Anfrage von Nationalrat Josef Lang (Grüne Fraktion/ZG)

*Wortlaut der Anfrage vom 10. Mai 2006*

Gemäss «Tagesanzeiger» vom 22. April 2006 plant das VBS, den Berufsmilitärs die Einsätze sowie den Soldaten und Soldatinnen Wiederholungskurse im Ausland obligatorisch zu machen. Mit dem Pflichtdienst im Ausland will das VBS seine Rekrutierungsprobleme für militärische Auslandseinsätze lösen. Das VBS bekundet bereits heute Mühe, genügend Personal für militärische Auslandseinsätze zu finden. Das strategische Ziel, künftig permanent 500 Armeeangehörige im Ausland im Einsatz zu haben, wird die Rekrutierungsprobleme zusätzlich verschärfen.

Die Rekrutierungsprobleme zeigen, dass die Akzeptanz der militärischen Auslandseinsätze in der Bevölkerung wie auch unter den Wehrpflichtigen zurückgegangen ist. Der Hauptgrund dafür liegt in einer seit dem Irak-Krieg und unter dem Eindruck des sogenannten «war on terror» stark veränderten sicherheitspolitischen Lage.

Der Bundesrat wird gebeten, folgende Fragen zu beantworten:

1. Widerspricht eine allfällige Verpflichtung von Armeeangehörigen zu Auslandseinsätzen nicht den Beteuerungen anlässlich des Abstimmungskampfes über die Revision des Militärgesetzes, dass sie freiwillig sein und bleiben werden?
2. Steht ein allfälliges Obligatorium für militärische Auslandseinsätze nicht in Widerspruch zur wachsenden Infragestellung der Wehrpflicht?
3. Wie erklärt er sich die Schwierigkeit, genügend Freiwillige für militärische Auslandseinsätze zu finden?

## Antwort des Bundesrates vom 5. Juli 2006

1. Der Bundesrat sieht nicht vor, Milizangehörige der Armee zu Auslandeinsätzen zu verpflichten. Die Anmeldung für die Teilnahme an militärischen Friedensförderungseinsätzen bleibt für Angehörige der Miliz (inklusive Durchdiener) auch in Zukunft freiwillig.  
Das VBS beabsichtigt, die Verbandsschulung in Wiederholungskursen in Zukunft sporadisch im Ausland durchzuführen, soweit dies sinnvoll ist. Anlässlich der geplanten Revision des Militärgesetzes sollen dem Parlament die erforderlichen gesetzlichen Anpassungen zur Verpflichtung von Armeeingehörigen der Miliz zu Ausbildungsdiensten im Ausland unterbreitet werden. Für militärisches Berufspersonal sind Friedensförderungseinsätze im Ausland prinzipiell ebenfalls freiwillig. Es ist jedoch möglich, im Arbeitsvertrag eine explizite Verpflichtung zu Friedensförderungseinsätzen festzulegen. Mit der Freiwilligkeit, diesen Arbeitsvertrag zu unterzeichnen ist der Freiwilligkeit im Sinne des Militärgesetzes genügend Rechnung getragen.
2. Da kein solches Obligatorium für Auslandeinsätze vorgesehen ist, erübrigt sich die Beantwortung der Frage.
3. Die Anzahl der Freiwilligenmeldungen bewegt sich seit Jahren auf einem stabilen und ausreichend hohen Niveau. So haben sich beispielsweise für die letzten fünf Rekrutierungszyklen (für die Kontingente 10 bis 14) für einen Swissscoy-Einsatz jeweils zwischen 900 bis 1100 Personen freiwillig gemeldet. Engpässe bestehen tendenziell weiterhin bei Kaderfunktionen im Allgemeinen, bei erfahrenen Stabsoffizieren und Spezialisten in besonderen Unterhaltsbereichen. Im Hinblick auf den Ausbau der militärischen Friedensförderungskapazitäten auf bis zu 500 Personen wurden zudem verschiedene Massnahmen eingeleitet (z. B. Stellenpool für militärisches Berufspersonal, Karriererelevanz bei der Besetzung von Kaderstellen), damit vorhandenes Rekrutierungspotenzial mittelfristig noch besser ausgeschöpft werden kann.

## Varia

### Personalpolitik im Spannungsfeld von Veränderung und Wissensmanagement

Die Schweizerische Gesellschaft für Verwaltungswissenschaft veranstaltet am 29. November 2006 in Bern eine Tagung unter dem Titel: «Personalpolitik im Spannungsfeld von Veränderung und Wissensmanagement – Neue Perspektiven für den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber». Nähere Informationen sind auf der Website [www.sgyw.ch](http://www.sgyw.ch) erhältlich.

## **Krankenkasse KPT**

Mit einer durchschnittlichen Prämienerrhöhung in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung von 1,8 Prozent liegt die KPT deutlich unter dem schweizerischen Mittel. Gemäss einer Umfrage von Comparis liegt dieses bei rund 3 Prozent. Auch alle Zusatzversicherten profitieren von stabilen günstigen Prämien im nächsten Jahr.

## **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 teil.

### **Organisationsbereich**

Aktive und pensionierte Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes oder vergleichbarem Niveau) der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereichs (ab FS 9), 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 Militärischen Berufskader, die Offiziere des Grenzwachtkorps, die Instrukturen des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz sowie die Cadre Association of Swisscom (CASC) eigene Sektionen. Der Kaderverband des öffentlichen Verkehrs (KVöV) ist mit der VKB assoziiert.

Mitgliederzahl: rund 4'500, dazu rund 1'800 Mitglieder des KvöV.

Die VKB ist eine Milizorganisation; Geschäftsleitung und Zentralvorstand arbeiten nebenamtlich. Sie werden durch die Geschäftsstelle unterstützt.

## **Mitgliederinformation**

- laufend im Internet [www.vkb-acc.ch](http://www.vkb-acc.ch) unter dem Menue «Aktuelles»
- vierteljährlich in deutscher und französischer Sprache erscheinendes Heft «Periodische Mitteilungen» (PM)
- Mitgliederversammlung
- Veranstaltungen der Sektionen.

## **Nebenleistungen**

- Kreditkarten VISA und MASTERCARD zu Vorzugsbedingungen
- 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 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

## **Jahresbeitrag**

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

## **Meldung von Mutationen, Bestellung von Werbeunterlagen**

- Mutationen (Eintritte, Adressänderungen, Pensionierung usw.) bitte rechtzeitig der Geschäftsstelle melden (Adresse siehe Seite 2).  
Austritte aus der VKB: Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB auch den Wegfall von Dienstleistungen und damit verbundenen Vergünstigungen / Rabatten (z.B. KPT, Züritel) zur Folge hat.
- Unterlagen für die Werbung neuer Mitglieder schickt die Geschäftsstelle direkt an die von Ihnen angegebene Adresse.

**Kontakt zur VKB:** siehe Seite 4





# So fahren Sie günstiger.

Die Motorfahrzeugversicherung von Züritel mit speziellen Leistungen für alle VKB-Mitglieder.

Geprüft und empfohlen von der VKB

## Die Autoversicherung von Züritel – viel Leistung zu fairen Preisen


- **Kundenservice.** Im Schaden-Notfall sind wir rund um die Uhr für Sie da.
- **Individuelle Lösungen.** Sie stellen Ihre Versicherung nach Ihren Bedürfnissen zusammen – nichts zu viel und nichts zu wenig.
- **1-Jahresverträge.** Kundenfreundlich – Sie bleiben flexibel.
- **Schadenservice.** Blechschaden? Unsere Help Points in der ganzen Schweiz helfen Ihnen weiter. Einfach 0800 811 811 anrufen, hinfahren und weiterfahren.
- **Doppelt profitieren.** Ihre Lebenspartnerin bzw. Ihr Lebenspartner, der/die im gleichen Haushalt lebt, profitiert ebenfalls vom Züritel-Angebot.

«Zürich» Versicherungs-Gesellschaft



Anrufen und profitieren  
**0848 807 810**

## ZÜRITEL

der Direktversicherer der  Zürich

## VKB

Vereinigung der Kader  
des Bundes