VKB-Mitteilungen

2-2017/18
Oktober 2017

Zentralvorstand 2017 / 2018

Geschäftsleitung:	
Zentralpräsident	Hans Wipfli, Dr. iur., VBS
Vizepräsident	Martin Bolliger, dipl. Ing. ETH
Vizepräsident	Peter Büttiker, Fürspr., VBS
Generalsekretär	Christian Furrer, Dr. iur.
Stellvertretende GS	Margrith Bachmann
Zentralkassier	Richard Zollinger, VBS
Redaktor	Christian Furrer, Dr. iur.
Delegierter «Senioren»	Erwin Steuri
Beigezogenes Mitglied	Albert Fritschi, lic. oec. publ.

Beisitzer:	**Verbindung zur Sektion:**
Reto Dürler, Dr. iur., EDA	
Christian Bachofner, WBF	
Thomas Eichenberger, Dr., ETH-Z	Zürich / Ostschweiz
Jan Van herle, MER, EPFL	EPFL / ETH Lausanne
Daniel Roubaty, Div. a. D	Militärische Berufskader
R. Eveline Maradan El Bana, VBS	VIBABS *)
Claude Guélat, Cap., EFD	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 8), der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUAG und der Nitrochemie AG Wimmis.

Verbindungen zur VKB

Postadresse	VKB, Postfach, 3001 Bern
Internet	– www.vkb-acc.ch – office@vkb-acc.ch
Mutationen	*Eintritt, Adressänderung, Pensionierung, Austritt:* Meldung an – office@vkb-acc.ch oder – VKB, Postfach, 3001 Bern *Austritt aus der VKB:* Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB auch den Wegfall von Dienstleistungen und den damit verbundenen Vergünstigungen/Rabatten (z. B. KPT, Zurich) zur Folge hat.
Auskünfte	Geschäftsstelle VKB – Tel. 079 128 63 44 – office@vkb-acc.ch

In dieser Nummer

Seite

PUBLICA: Abfederungsmassnahmen für das Bundespersonal 4

Stellungnahme der VKB zu den Abfederungsmassnahmen für das Bundespersonal 7

PUBLICA: Abfederungsmassnahmen im ETH-Bereich 8

Pensionierungsalter 65 auch für besondere Personalkategorien der Bundesverwaltung 9

Das Personal im Voranschlag 2018 des Bundes 11

Spardruck für den ETH-Bereich im Voranschlag des Bundes 13

PUBLICA und die Altersvorsorge 2020 14

Die Flexibilisierung des Rentenalters beim Bund 15

Pensionskassen: Mindestzinssatz 17

Der Anspruch auf Teuerungsausgleich beim Bund 18

Ehrenamt und Milizsystem 19

Sozialpartnerschaft in der Bundesverwaltung 21

Die Personalverbände des Bundes im Krebsgang 24

Reorganisationen in Verwaltung und Armee 26

Varia 26
– Die Bestandesgrösse der Armee nach der Armeereform
– Pensionskasse des Bundes vor 30 Jahren: die EVK-Statuten von 1987

Parlamentarische Vorstösse 27
– Sparen bei der Zentralverwaltung, nicht an der Front

Mitgliederversammlung 2018 der VKB. Vorankündigung 29

Die VKB in Stichworten 30

Zurich 33

money-net.ch onlinebank: Hypotheken zu ausgezeichneten Zinskonditionen

Beilage: Senioren VKB und angeschlossene Organisationen:
Einladung Besichtigung der RhB-Hauptwerkstätte Landquart/GR
Einladung Besichtigung der Herrenknecht AG,
Tunnelbohrmaschinen, Schwanau/D

PUBLICA: Abfederungsmassnahmen für das Bundespersonal im Zusammenhang mit der Anpassung der technischen Eckwerte

Der Bundesrat hat am 22. September 2017 beschlossen, im Zusammenhang mit der Senkung des technischen Zinssatzes bei PUBLICA auf den 1. Januar 2019 flankierende Massnahmen für das Bundespersonal zur Dämpfung der Auswirkungen zu ergreifen. Die von der Kassenkommission PUBLICA beschlossene Senkung des technischen Zinssatzes führt für die aktiven Versicherten zu einer Leistungseinbusse von rund zehn Prozent. Mit den vom Bundesrat vorgesehenen Massnahmen – einer einmaligen Einlage von 160 Millionen auf die Altersguthaben und einer Erhöhung der Sparbeiträge – kann die Leistungseinbusse auf maximal fünf Prozent reduziert werden. Die notwendigen Mittel werden den eidg. Räten mit dem Nachtrag II zum Voranschlag 2017, mit einer Nachmeldung zum Voranschlag 2018 und dem Voranschlag 2019 beantragt.

Worum geht es?

Das anhaltend tiefe Zinsniveau und die entsprechend tiefen Vermögenserträge zwingen die Pensionskassen schweizweit dazu, den technischen Zinssatz zu senken. Davon ist auch PUBLICA betroffen. Damit das finanzielle Gleichgewicht weiterhin sichergestellt werden kann, hat die Kassenkommission am 11. Mai 2017 im Grundsatz entschieden, den technischen Zinssatz auf den 1.1.2019 erneut zu senken. Der technische Zinssatz soll von aktuell 2,75 auf 2,0 Prozent gesenkt werden (bei den geschlossenen Vorsorgewerken von 2,25 auf 1,25 Prozent). Dies hat zur Folge, dass der Umwandlungssatz im Alter 65 von aktuell 5,65 auf 5,09 Prozent sinkt. Ohne flankierende Massnahmen fallen die zukünftigen Altersrenten im Alter 65 rund 10 Prozent tiefer aus. Die laufenden Renten bleiben unverändert.

Wie wird die Einmaleinlage des Bundes finanziert?

Es sind drei Zahlungstranchen in den Jahren 2017, 2018 und 2019 geplant. Zur Deckung des Mehrbedarfs beantragt der Bundesrat 60 Millionen mit dem Nachtrag II zum Voranschlag 2017; zusätzliche 10 Millionen können beim Eidgenössischen Personalamt aufgefangen werden. Mit einer Nachmeldung zum Voranschlag 2018 werden dem Parlament weitere 64 Millionen beantragt, wobei knapp 33 Millionen über einen *Verzicht auf Lohnmassnahmen auf den 1. Januar 2018* kompensiert werden. Der restliche Mehrbedarf wird im Voranschlag 2019 aufgenommen (26 Mio. einmalig und 40 Mio. wiederkehrend). Diese Mittel werden vollumfänglich durch einen *Verzicht* auf *Lohnmassnahmen auf den 1. Januar 2019* kompensiert.

Auswirkungen der Senkung des technischen Zinssatzes auf die Leistungen

Aktive Versicherte (Angestellte)

Übergangsgeneration: Verhinderung eines «Torschlusseffekts» in der Bundesverwaltung

Arbeitgeber und Versicherte haben die Möglichkeit, die Leistungseinbusse über flankierende Massnahmen aufzufangen und so das vor der Senkung des Umwandlungssatzes gültige Leistungsniveau zu erhalten. Dies empfiehlt sich besonders bei der Übergangsgeneration, also jenen Personen, die zum Zeitpunkt der Senkung des Umwandlungssatzes *mindestens 60 Jahre alt* sind. Führt eine Senkung des Umwandlungssatzes zu einer erheblichen Kürzung der zukünftigen Rentenleistung, kann dies bei der Übergangsgeneration einen personal- und vorsorgepolitisch unerwünschten «Torschlusseffekt» auslösen: Unmittelbar vor dem Inkrafttreten der Senkung des Umwandlungssatzes treten wesentlich mehr Personen in den Ruhestand über, als dies ohne Änderung der technischen Grundlagen der Fall wäre. Dies könnte den Arbeitgeber personell und aufgrund des Wissensabflusses vor Probleme stellen.

Generation 45 plus

Darüber hinaus will der Bundesrat für die über 45-Jährigen eine Einmaleinlage leisten (160 Mio.) und die Sparbeiträge erhöhen (rund 40 Mio. pro Jahr). Diese Personen tragen noch für lange Zeit ein Sanierungsrisiko. Sie müssen sich im Falle einer Unterdeckung finanziell an der Sanierung der Kasse beteiligen und haben gleichzeitig noch eine erhebliche Leistungseinbusse in Kauf zu nehmen. Mit einem Leistungsausgleich kann diese Benachteiligung verhindert respektive verringert werden.

Der Ausgleich der Leistung erfolgt grundsätzlich auf zwei Arten: Einmaleinlage auf die Altersguthaben und Erhöhung der Sparbeiträge. Die Einmaleinlage wirkt vergangenheitsbezogen, während die Erhöhung der Sparbeiträge in der Zukunft wirkt. Dies bedeutet, dass bei Personen, die nahe dem Pensionierungsalter liegen, die Einmaleinlage die höhere Wirkung erzielt. Umgekehrt verhält es sich bei jungen Versicherten.

Die Rentenbeziehenden sind auf der sicheren Seite. Die Erhöhung ihrer Alterskapitalien trägt die Pensionskasse

Die vor dem 1. Januar 2019 beginnenden oder bereits laufenden Renten bleiben unverändert. Damit verschlechtert sich die finanzielle Stabilität des Vorsorgewerks, da die laufenden Renten auf dem höheren, heute nicht mehr realistischen, technischen Zinssatz beruhen. Damit die laufenden Renten nominell unverändert bleiben können, muss das Rentendeckungskapital entsprechend erhöht werden.

PUBLICA verfügt nicht über hinreichende Rückstellungen zur vollen Deckung der Alterskapitalien der Rentenbeziehenden und zum Ausgleich der Leistungseinbussen bei den aktiven Versicherten. Einerseits ist der Zeitraum für die Bildung der notwendigen Rückstellungen seit der letzten Senkung des technischen Zinssatzes (1. Januar 2015) zu kurz und andererseits lassen sich wegen des generell tiefen Zinsniveaus keine ausreichenden Erträge erzielen.

Deshalb muss ein beträchtlicher Teil der Erhöhung der Alterskapitalien zulasten der Wertschwankungsreserven verbucht werden. *Die Erhöhung der Alterskapitalien der Rentenbeziehenden kostet rund 1,2 Milliarden.* Davon sind 365 Millionen durch Rückstellungen der PUBLICA gedeckt. Knapp 830 Millionen müssen über die Wertschwankungsreserven der Kasse finanziert werden, was den Deckungsgrad um 3,3 Prozentpunkte senkt. Die Modellberechnungen lassen in der Folge eine Unterdeckung im Umfang von rund 1,4 Prozent erwarten.

Beschlüsse der Kassenkommission zur Beibehaltung des Leistungsniveaus

Die Kassenkommission hat auch flankierende Massnahmen für die Übergangsgeneration mit genereller Gültigkeit beschlossen. Bei den über 62-Jährigen wird die künftige Renteneinbusse weitgehend ausgeglichen. Die 60- bis 62-Jährigen haben eine Einbusse von bis zu 2,8 Prozent. Diese Massnahme beansprucht im Vorsorgewerk Bund beinahe zwei Drittel der gebildeten Rückstellungen für die aktiven Versicherten.

Flankierende Massnahmen des Arbeitgebers für das Bundespersonal im Einzelnen

Der Bundesrat hat Ende August 2017 beschlossen, die individuellen Altersguthaben mittels einmaliger Einlage ab dem Alter 45 um 0,5 bis 7,0 Prozentpunkte anzuheben und die Sparbeiträge ebenfalls ab Alter 45 um 2,3 bis 3,0 Prozentpunkte zu erhöhen. Dazu sind folgende finanzielle Mittel notwendig:

– Für die Anhebung der Altersguthaben werden insgesamt 366 Millionen benötigt. Davon können 133 Millionen vom Vorsorgewerk Bund aus der verbleibenden Rückstellung «Senkung Umwandlungssatz» und 73 Millionen aus den verbleibenden Mitteln der Rückstellungen «95-Prozent-Garantie» (beschlossen im Zusammenhang mit dem Primatwechsel von Mitte 2008) finanziert werden. *Die restlichen 160 Millionen müssen zusätzlich vom Arbeitgeber eingeschossen werden.*
– Die Erhöhung der Sparbeiträge wird einerseits durch die Umwidmung der freiwerdenden Mittel aus der Senkung der Risikoprämie finanziert (rund 17 Mio. jährlich) und andererseits setzt der Arbeitgeber zusätzlich rund 40 Millionen pro Jahr ein.

Mit diesen Massnahmen kann die Leistungseinbusse bei den aktiven Versicherten (22- bis 59-Jährige) auf 2,8 bis 5 Prozent, je nach Alter, reduziert werden. Diese Massnahmen sind auch vom paritätischen Organ des Vorsorgewerks Bund am 7. Juli 2017 einstimmig beschlossen worden.

Blick auf andere Arbeitgeber

Vom anhaltend tiefen Zinsniveau und dessen Folgen für die berufliche Vorsorge sind schweizweit viele Pensionskassen betroffen. Ein Vergleich mit den bundesnahen Unternehmen zeigt, dass die Senkungen des technischen Zinssatzes respektive des Umwandlungssatzes und die entsprechenden flankierenden Massnahmen der bundesnahen Unternehmen vergleichbar sind mit jenen des Vorsorgewerks Bund. Auch bei grösseren Arbeitgebern der Privatwirtschaft sind Massnahmen im vorgesehenen Umfang üblich.

Stellungnahme der VKB zu den Abfederungsmassnahmen für das Bundespersonal

Prima vista ein interessantes Angebot …

Mit der geplanten Senkung des technischen Zinssatzes der PUBLICA drohen den Angestellten Verluste auf ihren zukünftigen Renten: Leistungseinbussen von rund 10 Prozent. Der Bund als Arbeitgeber will dies mit 200 Millionen Franken abfedern – ein respektabler Betrag. Damit kann die Leistungseinbusse beim Bundespersonal, je nach Alter, auf 2,8 bis 5 Prozent reduziert werden. Am besten kommen die über 60-Jährigen weg, weil der Arbeitgeber – in seinem eigenen Interesse – eine Massenflucht in den vorzeitigen Ruhestand («Torschlusseffekt») vor dem 1. Januar 2019 verhindern will. Bei der Generation 45 plus werden die Sparbeiträge erhöht. Der Arbeitgeber übernimmt diese Erhöhung und wendet dafür ab 2019 40 Millionen Franken pro Jahr auf.

… das mit Opfern des Personals erkauft werden soll

Dieses Angebot unterbreitete Bundesrat Maurer Ende August den Personalverbänden. Bei näherer Betrachtung stellte sich heraus, dass auch das Bundespersonal bei diesem Angebot zur Kasse gebeten wird. An die Einmaleinlage von 160 Millionen Franken soll das Personal im Jahre 2018 33 und im Jahre 2019 26 Millionen beitragen, dadurch dass in beiden Jahren auf generelle Lohnmassnahmen, d. h. auf Teuerungszulagen, verzichtet werden soll.

Dieser Verzicht wird damit begründet, dass die Angestellten und die Rentenbeziehenden seit 2012 von einer negativen Entwicklung der Teuerung profitiert und keinen Verlust an Kaufkraft erlitten hätten. Der voraussichtliche Indexstand Ende 2017 liege immer noch unter dem ausgeglichenen Indexstand, weshalb der Verzicht auf Teuerungszulagen zumutbar sei.

Ablehnung des Angebotes

Trotz der Abfederungsmassnahmen, die noch der Zustimmung des Parlaments bedürfen, muss das Bundespersonal ab 2019 dennoch mit einer Renteneinbusse von durchschnittlich 4,5 Prozent rechnen. Überdies müssen die Angestellten des Bundes einen erheblichen Teil der Abfederungsmassnahmen selber tragen, indem für den Teuerungsausgleich in den Jahren 2018 und 2019 vorgesehene Mittel in die Pensionskasse umgeleitet werden.

Damit kontrastieren die Rechnungsabschlüsse des Bundes, die – mit Ausnahme des Jahres 2014 – immer mit Überschüssen abschlossen. Im Jahre 2015 verzeichnete die Staatsrechnung einen Überschuss von 2,3 Milliarden, 2016 einen solchen von 800 Millionen Franken. Die erste Hochrechnung für 2017 geht – statt eines Defizits von 250 Millionen – von einem Überschuss von 500 Millionen Franken aus. Zudem führt die Ablehnung der Reform der Altersvorsorge 2020 im Voranschlag 2018 zu einer Entlastung von 440 Millionen Franken.

Vor diesen Hintergrund und mit Blick auf eine anziehende Teuerung war es der VKB nicht möglich, das Angebot des Bundesrates anzunehmen, d. h. zwei weiteren Nullrunden beim Teuerungsausgleich zuzustimmen. Die VKB wird sich dafür einsetzen, dass in den kommenden Jahren zumindest die Teuerung ausgeglichen wird. Die wirtschaftlichen Aussichten sind günstig: für das Jahr 2017 wird ein moderates Wachstum von 0,9 Prozent prognostiziert und für 2018 wird ein ansehnliches Wachstum von 2,0 Prozent erwartet.

Der Entscheid über die Abfederungsmassnahmen insgesamt liegt beim Parlament.

PUBLICA. Abfederungsmassnahmen im ETH-Bereich

Das Vorsorgewerk ETH-Bereich

Der ETH-Bereich besteht aus den beiden Hochschulen des Bundes – ETH Zürich und ETH Lausanne – sowie den vier Forschungsanstalten Eawag, WSL, Empa und PSI. Innerhalb der Sammeleinrichtung PUBLICA bildet der ETH-Bereich ein eigenes Vorsorgewerk. Ende 2016 gehörten 19 000 Aktive (Angestellte) und 5300 Ren-

tenbeziehende diesem Vorsorgewerk an. Die Altersstruktur im ETH-Bereich ist günstiger als jene beim Bund und das Vorsorgewerk verfügt über höhere Reserven. Das Vorsorgekapital betrug 6,3 Milliarden Franken. Das Führungsorgan, das paritätische Organ, setzt sich aus je 9 Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zusammen.

Abfederungsmassnahmen im ETH-Bereich

Das paritätische Organ hat, mit Zustimmung des ETH-Rates, Abfederungsmassnahmen beschlossen. Sie sehen im Wesentlichen wie folgt aus:

- Die Erhöhung der Alterskapitalien der Rentenbeziehenden kostet 288 Millionen Franken und wird vom Vorsorgewerk getragen. Dadurch reduziert sich der Deckungsgrad um etwa 3 Prozent.
- Die Sparbeiträge ab Alter 45 werden für den Arbeitgeber und die Arbeitnehmer um je 1 Prozent erhöht.
- Das Alterskapital wird ab Alter 45 aus Rückstellungen progressiv aufgestockt.
- Die Leistungseinbusse beträgt für alle Angestellten maximal 4 Prozent, ab Alter 60 gibt es keine Einbusse.

Diese Entscheide wurden autonom getroffen. Sie sind nicht abhängig von Beschlüssen des Parlaments. Im Ergebnis sind sie für das Personal günstiger als jene beim Bund.

Pensionierungsalter 65 auch für besondere Personalkategorien der Bundesverwaltung

An seiner Sitzung vom 28. Juni 2017 hat der Bundesrat im Grundsatz beschlossen, für die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung, die unter die Verordnung über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien (VPABP) fallen, das Pensionierungsalter 65 anzustreben. Heute treten diese Mitarbeitenden, je nach Funktion, ab 60 Jahren vorzeitig in den Ruhestand. Im Juli ist die VKB mit einer Eingabe an den Bundesrat gelangt.

Grundsatzentscheid des Bundesrates …

Mitarbeitende der Bundesverwaltung in spezifischen Funktionen treten heute aus gesundheitlichen, medizinischen und sicherheitstechnischen Überlegungen vorzeitig in den Ruhestand. Es handelt sich dabei um bestimmte Funktionen des

Militärpersonals, die Mitarbeitenden des Grenzwachkorps, die versetzungspflichtigen Mitarbeitenden des EDA und das Rotationspersonal des EDA.

Das Eidg. Finanzdepartement hat zusammen mit den betroffenen Departementen bis Mitte 2018 abzuklären, unter welchen Bedingungen und bis wann die neue Regelung für neu eintretende Mitarbeitende eingeführt werden kann. Für die bestehenden Mitarbeitenden wird es Übergangsregelungen geben, die noch ausgearbeitet werden müssen.

… gegen den Willen der Personalverbände

Im Vorfeld dieses Entscheides des Bundesrates wurden die Personalverbände des Bundes angehört. Alle Verbände, besonders auch die VKB – mit ihren Sektionen Militärische Berufskader und Offiziere des Grenzwachtkorps – lehnten ein höheres Pensionierungsalter für Angestellte der besonderen Personalkategorien ab. Es geht um rund 5000 Angestellte des Bundes.

Der Bundesrat strebt dennoch für Angehörige des Grenzwachtkorps, Berufsmilitärs (Berufsunteroffiziere, Berufsoffiziere und Militärpiloten), das versetzbare Personal des EDA und das Rotationspersonal der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA) eine *Pensionierung im Alter 65* an.

Eingabe der VKB an den Bundesrat

Die VKB vertritt Führungs- und Fachkader des Bundes und zählt sowohl Militärische Berufskader und Offiziere und Fachkader des Grenzwachtkorps als auch diplomatisches und konsularisches Personal zu ihren Mitgliedern. Bei diesen hat der Entscheid tiefe Konsternation, grosse Verunsicherung und nachhaltige Enttäuschung ausgelöst.

In unserer Eingabe haben wir bedauert, dass ein schwerwiegender Grundsatzentscheid getroffen wurde, ohne dass die Machbarkeit, die Wirtschaftlichkeit und die finanziellen Auswirkungen fundiert abgeklärt wurden. Die Absichtserklärung des Bundesrates lässt viele Fragen offen.

Wie werden Angestellte dieser Berufsgruppen weiter beschäftigt, wenn sie ab Alter 60 den überdurchschnittlichen physischen und psychischen Belastungen ihres Berufes nicht mehr gewachsen sind? Die Arbeitszeit beim militärischen Personal richtet sich nach dem dienstlichen Bedarf. Wie wird sie abgegolten? Wie wird dieser Entscheid die Armeereform beeinflussen? Trotz der angeblichen Privilegien hat der Bund schon heute Mühe, genügend militärisches Berufspersonal zu rekrutieren.

Das Grenzwachtkorps stand und steht in Konkurrenz zur Kantonspolizei, deren Angestellte in den Kantonen Genf, Freiburg, Wallis und Bern nach wie vor

vorzeitig in Rente gehen können. Wie soll hier die Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt sichergestellt werden?

Den besonderen Personalkategorien ist gemeinsam, dass sie während der Berufsausübung überdurchschnittlichen physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt sind (Polizeifunktion, Schusswaffengebrauch, unregelmässige Arbeitszeiten, periodische Trennung von der Familie, Aufenthalt in klimatisch oder sicherheitsmässig äusserst heiklen Ländern). Mit der vorzeitigen Pensionierung werden heute die mit diesen spezifischen Funktionen verbundenen Sonderbelastungen abgegolten.

Der Entscheid des Bundesrates trifft Personalkategorien, die sich für die Sicherheit unseres Landes einsetzen oder unser Land im Ausland, oft unter schwierigen Bedingungen, vertreten. Sie sind damit in sogenannten Monopolberufen tätig.

Antwort des Bundesrates vom 22. August 2017

Der Bundesrat kann unsere Bedenken nachvollziehen. Er sichert zu, dass die Personalverbände bei der Erarbeitung der neuen Arbeitsbedingungen frühzeitig und in geeigneter Weise einbezogen werden. Zum Grundsatzentscheid vom 28. Juni wird präzisiert, dass das Pensionierungsalter der besonderen Personalkategorien – *soweit als möglich* – an das ordentliche Pensionierungsalter von 65 Jahren anzugleichen sei.

Das Personal im Voranschlag 2018 des Bundes

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 23. August 2017 die Botschaft zum Voranschlag 2018 mit integriertem Aufgaben- und Finanzplan 2019–2021 (Voranschlag mit IAFP) zuhanden des Parlaments verabschiedet. Sie gibt detailliert Auskunft über die finanzielle Lage des Bundeshaushaltes im nächsten Budgetjahr und in den drei darauf folgenden Planjahren.

Haushaltsentwicklung 2018

Für das Jahr 2018 wird im ordentlichen Haushalt ein Defizit von rund 13 Millionen erwartet. Die Einnahmen wachsen mit 5,2 Prozent. Ohne Sondereffekte reduziert sich das Einnahmenwachstum auf 2,4 Prozent und fällt damit etwa gleich hoch aus wie das erwartete nominelle Wirtschaftswachstum von 2,3 Prozent.

Gleichzeitig legen auch die Ausgaben kräftig zu (+4,9 Prozent) – trotz der Umsetzung von Sparmassnahmen im Umfang von rund einer Milliarde. Bereinigt um die Sonderfaktoren beträgt das Wachstum 2,8 Prozent. Dieses gründet weitgehend

auf dem Inkrafttreten des Nationalstrassen- und Agglomerationsverkehrs-Fonds und den Aufstockungen bei der Armee. Die Vorgaben der Schuldenbremse werden eingehalten. Die Ablehnung der Reform der Altersvorsorge 2020 am 24. September führt zu einer Entlastung im Umfang von 440 Millionen Franken. Der Bundesrat hält dennoch am Sparkurs fest.

Volkswirtschaftliche Eckwerte

Die volkswirtschaftlichen Eckwerte, die dem Voranschlag 2018 zugrunde liegen, entsprechen der Konjunkturprognose der Expertengruppe des Bundes vom 20. Juni 2017. Sie gehen von einer merklichen Beschleunigung der wirtschaftlichen Dynamik aus. Mit einem Wachstum des realen Bruttoinlandproduktes von 1,4 Prozent (2017) auf 1,9 Prozent (2018) wird die Arbeitslosenquote im Jahr 2018 auf 3,1 Prozent sinken. Die Konsumentenpreisinflation bleibt in beiden Jahren im tiefen positiven Bereich (0,5 Prozent und 0,2 Prozent).

Personalausgaben 2018 von 5768 Millionen Franken

Die Personalausgaben für das Jahr 2018 belaufen sich auf 5768 Millionen Franken. Das entspricht einem Wachstum um 84 Millionen Franken. Es geht in erster Linie auf neue Stellen, *Lohnmassnahmen* und Internalisierungen zurück. Über die gesamte Planperiode 2019–2021 wachsen die Ausgaben mit durchschnittlich 0,6 Prozent.

Für generelle Lohnmassnahmen (Teuerungsausgleich und Reallohnmassnahmen) sind im Voranschlag 2018 Mittel im Umfang von 0,6 Lohnprozenten eingestellt (33 Mio.). Die für die Höhe der Lohnmassnahmen relevanten Teuerungsprognosen für 2017 belaufen sich gemäss BFS auf 0,5 Prozent (Stand Juni 2017).

Stellenentwicklung

Der Stellenzuwachs gegenüber dem Vorjahr wird auf rund 200 bis 250 Vollzeitstellen oder rund 0,7 Prozent geschätzt. Darin enthalten sind die Internalisierungen im Umfang von rund 100 Vollzeitstellen. Nicht berücksichtigt wurde die angekündigte Verstärkung des Grenzwachtkorps mit 44 Stellen.

Plafonierung des Stellenbestandes auf 35 000 Stellen

Eine Motion des Ständerates beauftragt den Bundesrat, Massnahmen zu ergreifen, damit der Stellenbestand der Bundesverwaltung auf dem Stand des Voranschlags 2015 (35 000 Vollzeitstellen) gehalten werden kann. Der Bundesrat beschränkt die

Plafonierung auf die vom ihm steuerbaren Bereiche. Darin sind z. B. die Gerichte des Bundes nicht inbegriffen. Auf dieser Basis resultiert für den Voranschlag 2018 eine massgebende Stellenobergrenze (Soll-Vorgabe für 2018) von *33 501 Vollzeitstellen.* Aktuell beträgt der anrechenbare Stellenbestand (Ist-Bestand Ende Mai 2017) 32 560 Vollzeitstellen. Mit den im Voranschlag 2018 enthaltenden stellenseitigen Aufstockungen wächst der Stellenbestand auf 32 760 bis 32 800 Vollzeitstellen an.

Bemerkungen der VKB: leichte Aufhellung – verhaltener Optimismus

Der Voranschlag 2018 ist mit einem Defizit von 13 Millionen praktisch ausgeglichen. In den Finanzplanjahren wird mit ansteigenden Überschüssen gerechnet. Diese Perspektiven sind deutlich günstiger als jene im September 2016, als für die Jahre 2018–2020 noch mit Defiziten von über einer Milliarde Franken pro Jahr gerechnet worden war. Ein erster Silberstreifen am Horizont zeichnete sich schon Ende Juni ab, als die erste Hochrechnung für 2017 – statt eines Defizits von 250 Millionen – einen Überschuss von 500 Millionen erwarten liess. Nach zwei Jahren ohne generelle Lohnmassnahmen – Nullrunden – sind die für generelle Lohnmassnahmen eingestellten Mittel im Umfang von 0,6 Lohnprozenten (33 Mio.) ein Lichtblick.

Spardruck für den ETH-Bereich im Voranschlag des Bundes

Die Beiträge des Bundes an den ETH-Bereich gehören zu den grössten Krediten im Aufgabengebiet «Bildung- und Forschung». Nach einem starken Wachstum in den letzten Jahren verharren die Ausgaben 2018 im Bereich Bildung und Forschung – mit einem Wachstum von 0,2 Prozent – nahezu auf dem Vorjahresniveau. Entscheide über den Voranschlag 2018 fallen in der Wintersession des Parlaments.

Wird der ETH-Bereich 2018 über weniger Geld verfügen als in diesem Jahr?

Der Finanzplan 2018–2020 vom 24. August.2016 war von roten Zahlen geprägt: Zur Beseitigung der Defizite beschloss der Bundesrat einerseits eine Anpassung der Ausgaben an die tiefere Teuerung, anderseits gezielte Kürzungen. Dabei standen Bereiche im Vordergrund, die in den vergangenen Jahren stark gewachsen sind. So wurden im Bereich Bildung und Forschung Kürzungen von 220 Millionen Franken

vorgenommen. Innerhalb dieses Bereichs kürzte der Bundesrat den Globalkredit für den ETH-Bereich um 2 Prozent bzw. um insgesamt über 50 Millionen Franken. Nach Jahren des Ausbaues war der ETH-Rat überrascht von diesen Kürzungen. Für generelle Lohnmassnahmen bestehe kaum mehr Spielraum.

Absehbarer Verteilungskampf im Parlament

Das letzte Wort ist noch nicht gesprochen. Die Prioritätensetzung des Bundesrates wird im Parlament viel zu reden geben. Während der Bundesrat bei der ETH kürzt, will er für Schiene und Strasse rund 900 Millionen und für die Armee 130 Millionen Franken mehr ausgeben als 2017.

PUBLICA und die Altersvorsorge 2020

Am 24. September 2017 haben die Schweizer Stimmberechtigten die Vorlage «Altersvorsorge 2020» an der Urne abgelehnt. Davon ist auch die Pensionskasse PUBLICA betroffen.

Weiterhin zu hoher Umwandlungssatz auf dem obligatorischen Teil des Altersguthabens

Was ist der Umwandlungssatz in der beruflichen Vorsorge?

Der Umwandlungssatz bildet die Brücke, die vom angesparten Vorsorgekapital zur Rente führt: er bestimmt die Höhe der künftigen Renten. Der Mindestumwandlungssatz für den obligatorischen Teil der beruflichen Vorsorge beträgt nach wie vor 6,8 Prozent. Das heisst pro 100 000 Franken Alterskapital fliesst eine Jahresrente von 6800 Franken. Der Umwandlungssatz betrifft Jahreseinkommen zwischen 21 150 und 84 600 Franken. Für diesen Teil legt das Gesetz Mindestleistungen fest. Die Vorlage hatte eine Reduktion des Mindestumwandlungssatzes auf 6,0 Prozent, in vier Schritten von je 0,2 Prozentpunkten pro Jahr, vorgesehen.

Der Umwandlungssatz wird aufgrund von Lebenserwartung und zu erwartender Rendite festgelegt. Das Vorsorgekapital muss für die Zahlung der lebenslänglichen Altersrente für eine längere Dauer ausreichen, wenn die Rentenbezüger immer älter werden. Die zunehmende Lebenserwartung und die sinkenden Renditen bei den Kapitalanlagen erfordern daher eine Anpassung des Umwandlungssatzes. Experten erachten aktuell einen Umwandlungssatz von etwa 5 Prozent als rechnerisch korrekt.

Was geschieht, wenn der Umwandlungssatz nicht der höheren Lebenserwartung und der erzielbaren Anlagerendite angepasst wird?

Jede Senkung des Umwandlungssatzes bewirkt Leistungseinbussen, d. h. tiefere Renten. Daher stellt sich bei allen Senkungen des Umwandlungssatzes die Frage nach Abfederungsmassnahmen.

Senkungen des Mindest-Umwandlungssatzes sind unpopulär. Am 7. März 2010 haben 72 Prozent der Stimmenden sich gegen eine Senkung des Umwandlungssatzes auf 6,4 Prozent auf das Jahr 2016 ausgesprochen. Ebenso scheiterte am 24. September eine Reduktion des Mindestumwandlungssatzes von 6,8 auf 6,0 Prozent, in vier Schritten von je 0,2 Prozentpunkten pro Jahr.

Ein zu hoher Umwandlungssatz führt zu einer Quersubventionierung der Rentenbeziehenden zu Lasten der Aktiven, der Erwerbstätigen: ein Teil des von der Pensionskasse erzielten Ertrags dient heute dazu, die Rente der bereits Pensionierten mitzufinanzieren.

PUBLICA ist als umhüllende Pensionskasse wenig betroffen

PUBLICA ist eine sogenannte umhüllende Pensionskasse. Sie verpflichtet sich, mindestens die gesetzlich vorgeschriebenen Vorsorgeleistungen zu erbringen und ermöglicht gleichzeitig Leistungen, die deutlich über das BVG-Minimum hinausgehen. Das Vorsorgekapital der Aktiven belief sich im Jahre 2016 auf 16 020 Millionen Franken. Davon entfielen 5 183 Millionen Franken auf den obligatorischen Teil der beruflichen Vorsorge, der vom Mindest-Umwandlungssatz betroffen ist. Rund 70 Prozent der Angestellten haben einen versicherten Lohn, der über das Obligatorium hinausgeht.

In diesem *überobligatorischen Teil* können die Pensionskassen den Umwandlungssatz weitgehend selber bestimmen und geänderten Rahmenbedingungen anpassen. Die Kassenkommission PUBLICA beschloss bereits auf den 1. Juli 2012 eine Senkung des Umwandlungssatzes von damals 6,53 auf 6,15 Prozent. Und auf den 1. Januar 2015 wurde der Umwandlungssatz von 6,15 Prozent auf neu 5,65 Prozent gesenkt. Eine weitere Senkung von 5,65 auf 5,09 Prozent ist auf den 1. Januar 2019 geplant.

Die Flexibilisierung des Rentenalters beim Bund

In den nächsten Jahren werden, gemessen an der ständigen Wohnbevölkerung, mehr Menschen pensioniert als in das Erwerbsleben eintreten. Geburtenstarke Jahrgänge – die sogenannten Babyboomer – kommen ins Rentenalter. Es wird inskünftig nicht mehr möglich sein, alle Abgänge adäquat zu ersetzen. Somit ist

es von grosser Wichtigkeit, die vorhandenen Ressourcen optimal und längerfristig einsetzen zu können, um das vorhandene Wissen zu sichern. Die flexible Weiterbeschäftigung von motivierten Rentenbeziehenden muss auch für den Arbeitgeber Bund zum wichtigen Ziel werden – aus eigenem Interesse.

Die Weiterbeschäftigung nach Erreichen des Rentenalters

Mit Erreichen des AHV-Alters endet – nach Bundespersonalgesetz – jeder unbefristete Arbeitsvertrag ohne Kündigung (Art. 10 Abs. 1 BPG). Artikel 35 der Bundespersonalverordnung ermächtigt die Anstellungsbehörden, im Einvernehmen mit der betroffenen Person ein neues Arbeitsverhältnis bis längstens zum 70. Altersjahr zu begründen, wenn das bisherige Arbeitsverhältnis infolge Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze beendigt wurde. Die Möglichkeit, über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus bis längstens zum 70. Altersjahr arbeiten zu können, ist in der Bundesverwaltung gegeben.

Die angestellte Person kann in diesem Fall verlangen, dass ihre berufliche Vorsorge weitergeführt wird. Das heisst Arbeitgeber und Arbeitnehmer entrichten weiterhin Sparbeiträge auf dem versicherten Verdienst nach neuem Arbeitsvertrag. Dies dient vor allem Angestellten, die spät der beruflichen Vorsorge unterstellt wurden und sich aus verschiedenen Gründen nicht einkaufen wollten oder konnten. Auf diese Weise können sie ihren Vorsorgeschutz verbessern.

Nach Angaben des Eidg. Personalamtes wird von der Möglichkeit, über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus bis längstens zum 70. Altersjahr arbeiten zu können, wenig Gebrauch gemacht.

Der finanzielle Anreiz für eine vorzeitige Pensionierung wird beseitigt

Beim Entscheid über eine freiwillige vorzeitige Pensionierung spielte bisher die Möglichkeit, bis zum Erreichen des gesetzlichen Rücktrittsalters eine Überbrückungsrente verlangen zu können, eine wichtige Rolle. Die Überbrückungsrente ist eine finanzielle Leistung für Angestellte, die sich vorzeitig pensionieren lassen (Alter 60–64). Sie wird nur bis zum Erreichen des AHV-Rentenalters ausbezahlt. Der Arbeitgeber Bund übernimmt – seit 2009 – einen Teil der Kosten zur Finanzierung der effektiv bezogenen Überbrückungsrente. Dieser Teil muss später nicht zurückbezahlt werden. Der Bundesrat hat auf den 1. August 2014 in einem ersten Schritt die Arbeitgeberbeteiligung an der Überbrückungsrente bei freiwilligen vorzeitigen Pensionierungen von Mitarbeitenden der Bundesverwaltung gesenkt.

Im Rahmen des Stabilisierungsprogrammes 2017–2019 wurde im März 2017 der Anspruch auf eine Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der

Überbrückungsrente ganz aufgehoben. Ausnahmen betreffen vor allem die besonderen Personalkategorien. Diese Revision des Bundespersonalgesetzes erfordert Anpassungen auf Verordnungsebene, die voraussichtlich im Jahre 2018 in Kraft treten werden.

Pensionskassen: Mindestzinssatz

BVG-Kommission empfiehlt dem Bundesrat, auf eine Überprüfung des Mindestzinssatzes zu verzichten

Die Eidgenössische Kommission für berufliche Vorsorge (BVG-Kommission) empfiehlt dem Bundesrat, in diesem Jahr keine Überprüfung des Mindestzinssatzes vorzunehmen. Damit würde der Satz unverändert bei 1 Prozent bleiben. Mit dem Mindestzinssatz wird bestimmt, zu welchem Satz das Vorsorgeguthaben der Versicherten im BVG-Obligatorium mindestens verzinst werden muss. Über eine allfällige Änderung des Satzes entscheidet der Bundesrat – (nach Redaktionsschluss dieser Nummer).

Die Verzinsung des Altersguthabens ist, neben dem Umwandlungssatz, entscheidend für die Höhe der späteren Rente aus der Pensionskasse.

Bemerkungen der VKB

Angesichts der aktuellen Negativverzinsung von Obligationen guter Qualität ist ein Zinssatz von 1 Prozent vergleichsweise attraktiv. Nach wie vor befinden wir uns in einer ausserordentlichen Situation, im Zeitalter der Negativzinsen. Die Botschaft 2005 zum PUBLICA-Gesetz ging von folgenden Annahmen aus: konstante Verzinsung der Altersguthaben zu 3,5 Prozent und jährliche Teuerung von 1,5 Prozent. Im Jahre 2016 wurden die Altersguthaben mit 1,25 Prozent verzinst und die Teuerung belief sich auf -0,4 Prozent.

Angestellte sparen während der Zeit ihrer Berufstätigkeit mittels ihrer Sparbeiträge und entsprechender Beiträge des Arbeitgebers ein Alterskapital an. Dieses BVG-Altersguthaben ist zu verzinsen, wobei der Bundesrat den Mindestzinssatz festlegt. Für die Altersguthaben im Überobligatorum (aus Sparbeiträgen von versicherten Lohnanteilen über 84 600 Franken) gilt diese Mindestverzinsung nicht. Es könnte bei solchen Guthaben vom paritätischen Organ des Vorsorgewerkes also auch eine tiefere Verzinsung festgelegt werden. Das war bisher bei PUBLICA nicht der Fall.

Der Mindestzinssatz in der Abwärtsspirale

Die Entwicklung des Mindestzinssatzes seit 1985 – Inkrafttreten des Gesetzes über die berufliche Vorsorge – gleicht einer Abwärtsspirale, die im Jahre 2017 ihren bisherigen Tiefpunkt erreichte.

4 % von 1985 bis 2002,
3,25 % im Jahr 2003,
2,25 % im Jahr 2004,
2,5 % von 2005 bis 2007,
2,75 % im Jahr 2008,
2 % von 2009 bis 2011,
1,5 % in den Jahren 2012 und 2013,
1,75 % in den Jahren 2014 und 2015,
1,25 % im Jahr 2016,
1 % im Jahre 2017.

Der Anspruch auf Teuerungsausgleich beim Bund

Grundsätzlicher Rechtsanspruch auf Teuerungsausgleich

Nach Artikel 16 des Bundespersonalgesetzes richtet der Arbeitgeber den Angestellten auf dem Lohn oder einzelnen Lohnanteilen sowie auf weitere Leistungen einen angemessenen Teuerungsausgleich aus. Er berücksichtigt dabei seine wirtschaftliche und finanzielle Lage sowie die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt. Diese Bestimmung ist nicht als Kann-Formulierung ausgestaltet. Sie gewährt somit grundsätzlich einen Anspruch auf einen Teuerungsausgleich.

Angemessener Teuerungsausgleich

Allerdings ist im Gesetz nicht ein vollumfänglicher, sondern ein angemessener Ausgleich der Teuerung vorgesehen. In der Botschaft zum Gesetz wurde ausgeführt, *dass der Teuerungsausgleich in erster Linie der Kaufkrafterhaltung dient.* Gesetzliche Kriterien für den Entscheid des Bundesrates zum Ausgleich der Teuerung sind die Finanzlage des Bundes, die Wirtschaftslage und die Lage auf dem Arbeitsmarkt.

Für das Jahr 2018 wird im Voranschlag des Bundes ein Defizit von rund 13 Millionen erwartet, was praktisch einem ausgeglichenen Haushalt entspricht. Dabei wird von einer merklichen Beschleunigung der wirtschaftlichen Dynamik im nächsten Jahr ausgegangen, von einem Wachstum von 1,9 Prozent. Die Arbeitslosenquote

soll auf 3 Prozent sinken. Im Vergleich zu den letzten Jahren sind somit alle Kriterien für eine Ausrichtung einer Teuerungszulage erfüllt.

Kaufkrafterhaltung und Krankenkassenprämien

Die Kaufkrafterhaltung orientiert sich vor allem am Landesindex der Konsumentenpreise, der seit Jahren eine rückläufige Tendenz aufweist. Die Zahlen zur Jahresteuerung sehen wie folgt aus: 2012: -0,7 Prozent; 2013: -0,2 Prozent; 2014: 0,0 Prozent; 2015: -1,1 Prozent und 2016 -0,4 Prozent. Für 2017 und 2018 lauten die aktuellen Prognosen wie folgt: 2017: +0,5 Prozent, 2018: +0,2 Prozent.

Hat die negative Teuerung der letzten Jahre zu einer Verbesserung der Kaufkraft des Bundespersonals – des real verfügbaren Einkommens – geführt? Kann in den nächsten zwei Jahren – bei anziehender Teuerung – auf einen Ausgleich verzichtet werden, da auch dann immer noch kein Rückgang des real verfügbaren Einkommens zu verzeichnen wäre?

Die Frage ist zu verneinen, denn *der viel zitierte Landesindex der Konsumentenpreise berücksichtigt seit 2001 die Krankenversicherungsprämien nicht mehr.* Somit zeigt dieser Index nur eine Seite der Entwicklung der Kaufkraft. Die andere Seite sind die Krankenversicherungsprämien. Das Bundesamt für Statistik errechnet auch einen Krankenversicherungsprämienindex. Seit 2011 stiegen die Prämien der Grundversicherung um 26,6 Prozentpunkte. Und eine weitere Erhöhung der Krankenkassenprämien für das Jahr 2018 um durchschnittlich 4 Prozent wurde angekündigt.

Bei dieser Sachlage werden die Personalverbände darauf tendieren müssen, dass bei der Beurteilung der Erhaltung der Kaufkraft nicht nur der Landesindex der Konsumentenpreise, sondern auch die von Jahr zu Jahr steigenden Prämien der Krankenkassen einbezogen werden.

Ehrenamt und Milizsystem

Ohne Ehrenamt keine Vereine – und auch keine Vereinigung der Kader des Bundes

In der Schweiz gibt es mehr als 100 000 Vereine. Die meisten von ihnen verfügen nicht über die finanziellen Mittel, um eine professionelle Geschäftsstelle zu unterhalten. Die Kernaufgaben, insbesondere die Führung des Vereins durch den Vorstand, werden von Mitgliedern in freiwilliger und meistens kaum entschädigter Tätigkeit erledigt. Die in der Regel unentgeltliche Arbeit in einem Vorstand eines

Vereins wird als Ehrenamt, oder als Arbeit im Milizsystem bezeichnet. Ehrenamtliche Tätigkeiten werden, parallel zu Beruf und Familie, vorwiegend in der Freizeit ausgeübt.

Die VKB arbeitet im Milizsystem

Auch die Geschäftsleitung und der Zentralvorstand der Vereinigung der Kader des Bundes arbeiten nebenamtlich. In beiden Organen wirken sowohl Angestellte des Bundes als auch Pensionierte mit. Sie werden durch eine nebenamtlich tätige Geschäftsstelle unterstützt. Deshalb bezeichnet sich die VKB als Milizorganisation. Die Tätigkeit in Organen der VKB wird mit Sitzungsgeldern entschädigt. Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten bescheidene pauschale Entschädigungen.

Nur dank diesem Engagement im Milizsystem kann die VKB ihren Mitgliederbeitrag tief halten (70 Fr. für Aktive und 35 Fr. für Pensionierte) und ihren Mitgliedern trotzdem interessante Dienstleistungen, wie eine Rechtsschutzversicherung für die Aktiven, anbieten.

Es mangelt an Freiwilligen, die sich engagieren wollen

In den letzten Jahren ist es immer schwieriger geworden, Stellen und Chargen in der VKB zu besetzen. Die Bereitschaft, sich nebenamtlich zu engagieren, schwindet vor allem bei der jüngeren Generation: das Milizsystem ist in Gefahr. Gründe dafür sind unter anderem eine zunehmende Belastung im Beruf und Ansprüche der Familie. Zudem werden ehrenamtliche Tätigkeiten oft wenig geschätzt und anerkannt: ein Ehrenamt bringt selten Ehre.

Nutzen eines Engagements

Arbeit in einem Verein bedeutet immer Teamarbeit. Man hilft sich gegenseitig und lernt von einander. Jedes Mitglied bringt sein Wissen und Können, seine Erfahrung ein. Aus dem Zusammenwirken ergibt sich der Erfolg. Die Mitarbeit in einem Verein bietet die Chance, neue Einblicke zu gewinnen und Projekte mitzugestalten. Wer sich in einem Verein engagiert, lernt auch neue Personen kennen, kann ein neues Netzwerk aufbauen.

Wer sich in Organen der VKB betätigt, wirkt an der Gestaltung der Personalpolitik des Bundes und der beruflichen Vorsorge für Angestellte des Bundes mit. Die Vereinigung der Kader des Bundes vertritt, als einzige Organisation, die beruflichen und wirtschaftlichen Interessen der Führungs- und Fachkader des Bundes. Sie versteht sich als Personalverband, nicht als Gewerkschaft.

Die VKB ist nur eine von sechs Organisationen, die auf Seite der Arbeitnehmer zu den anerkannten Sozialpartnern des Bundes gehören. Ihre eigenständige Stimme wird aber von den Arbeitgebern gehört und beeinflusst ihre Entscheide.

Im Frühjahr 2018 einsteigen

An der Mitgliederversammlung im Mai werden die Mitglieder des Zentralvorstandes für eine Amtsdauer von zwei Jahren gewählt. Die VKB ist darauf angewiesen, dass sowohl Aktive als auch Pensionierte sich bereit erklären, sich im Zentralvorstand zu engagieren. Der Zentralpräsident und die Mitglieder der Geschäftsleitung sind gerne bereit, interessierte Personen über die Mitarbeit in unserer Organisation zu informieren.

Sozialpartnerschaft in der Bundesverwaltung

Was bedeutet Sozialpartnerschaft?

Sozialpartnerschaft bedeutet, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich dazu verpflichten, *ihre Probleme auf dem Weg von Verhandlungen zu lösen* und auf Kampfmassnahmen (Streik) zu verzichten. Auf diese Weise wurde seit 1937 der Arbeitsfrieden in der Schweiz weitgehend gewahrt. Grundlage der Sozialpartnerschaft in der Bundesverwaltung ist das Gesetz.

Die Sozialpartnerschaft hat auch das Sozialversicherungssystem beeinflusst. Das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) schreibt in Artikel 51 vor, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer das Recht haben, in das oberste Organ der Vorsorgeeinrichtung die gleiche Zahl von Vertretern zu entsenden. *Pensionskassen sind also sozialpartnerschaftlich geführte Unternehmungen.* So ist auch die Kassenkommission PUBLICA, in welcher die VKB einen Vertreter stellt, paritätisch zusammengesetzt.

Sozialpartnerschaft in der Bundesverwaltung bedeutet Mitwirkungsrecht der Verbände

Die Sozialpartnerschaft in der Bundesverwaltung beruht auf dem Bundespersonalgesetz (BPG). Dieses sieht die Mitwirkung der Sozialpartner bei der Erarbeitung von Gesetzen und Verordnung vor, die das Personal betreffen.

Umfassendes informations- und Konsultationsrecht der Personalverbände

Den Personalverbänden steht nach Artikel 33 BPG ein Informations- und Konsultationsrecht zu. Danach informieren die Arbeitgeber die Personalverbände

rechtzeitig und umfassend über alle wichtigen Personalangelegenheiten. Sie konsultieren die Organisationen des Personals insbesondere:

– vor beabsichtigten Änderungen des Bundespersonalgesetzes
– vor dem Erlass von Ausführungsbestimmungen zum Bundespersonalgesetz
– vor der Schaffung oder Änderung von Systemen zur Bearbeitung von Daten, die das Personal betreffen;
– vor der Übertragung von Teilen der Verwaltung oder eines Betriebes oder Betriebsteils auf einen Dritten (Umstrukturierungen);
– im Zusammenhang mit Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge.

Mitwirkung schafft Vertrauen

Die Einbindung der Personalverbände in den Entscheidungsprozess schafft Vertrauen unter den Sozialpartnern. Sie fördert den gegenseitigen Respekt und die gemeinsame Verantwortung bei der Suche nach Lösungen.

Wer ist Sozialpartner in der Bundesverwaltung?

Das Eidg. Finanzdepartement nimmt auf Arbeitgeberseite die Rolle als Sozialpartner der Verbände des Bundespersonals wahr, wenn die Bundesverwaltung oder mehrere Teile davon betroffen sind. Wichtigstes Geschäft sind die jährlichen Verhandlungen über Lohnmassnahmen des Bundes.

Die Departemente und der ETH-Rat sind Sozialpartner, wenn einzig ihr Bereich betroffen ist. Seit Jahren spielt vor allem das Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport eine wichtige Rolle als Sozialpartner. Das Departement ist bemüht, im Kontakt mit den Sozialpartnern die sich folgenden Reorganisationen sozialverträglich zu gestalten.

Auf Seite der *Arbeitnehmer* sind die folgenden sechs Organisationen anerkannte Sozialpartner des Bundes:

– Personalverband des Bundes PVB
– garanto: Gewerkschaft des Zoll- und Grenzwachtpersonals
– vpod: Verband des Personals öffentlicher Dienste.

Die drei genannten Verbände treten bei Verhandlungen als Verhandlungsgemeinschaft des Bundespersonals (VGB), angeführt vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund, auf.

– transfair: Personalverband des nationalen Service Public

– swissPersona (früher: Schweizerischer Militärpersonalverband)
– *Vereinigung der Kader des Bundes VKB.*

Die VKB versteht sich als Personalverband, der im Milizsystem arbeitet, und nicht als Gewerkschaft. Sie ist nur eine von sechs Organisationen, die auf Seite der Arbeitnehmer zu den anerkannten Sozialpartnern des Bundes gehören. Ihre eigenständige Stimme wird aber von den Arbeitgebern gehört und beeinflusst ihre Entscheide.

Sozialpartnerschaft bringt viel Arbeit für die Organe der VKB mit sich …

Die Konsultationen der Personalverbände über beabsichtigte Änderungen von Gesetzen und Verordnungen finden schriftlich statt. Darüber hinaus stehen die Personalverbände, wie dargelegt, dauernd mit den Arbeitgebern im Gespräch: mit der Leitung des Eidg. Finanzdepartements, mit dem Eidg. Personalamt, dem Departement VBS, dem ETH-Rat und weiteren Arbeitgebern wie FINMA, Publica usw. Diese intensive Arbeit stellt hohe Ansprüche an eine Milizorganisation wie die VKB.

…und findet wenig Echo beim Personal

Die Personalverbände organisieren 30 Prozent des Personals

Die sechs als Sozialpartner anerkannten Verbände zusammen organisieren bloss 30 Prozent des Bundespersonals. Die schweigende Mehrheit von 70 Prozent der Bundesangestellten gehört keinem Personalverband an. Wer nicht organisiert ist, verfügt über kein Sprachrohr, keine Stimme. Deshalb kann den nicht organisierten Mitarbeitenden in der Sozialpartnerschaft kein Gewicht zukommen. Sie profitieren aber von den Ergebnissen der Verhandlungen unter den Sozialpartnern. Deshalb werden sie von diesen gelegentlich «Trittbrettfahrer» genannt.

Die Arbeitgeber müssen sich nach wie vor darauf verlassen, dass die demokratisch organisierten Verbände die Meinungen ihrer Mitglieder vertreten und repräsentativ sind für das Personal.

Vertretung auch individueller Interessen von Mitgliedern

Die Personalverbände vertreten – im Rahmen der Sozialpartnerschaft – zum einen die kollektiven Interessen ihrer Mitglieder. Zum andern stehen sie ihren Mitgliedern beratend und unterstützend bei individuellen Problemen zur Seite. So bietet z. B. die VKB bietet ihren Mitgliedern Auskunft und Beratung in Fragen des Arbeitsrechts (Bundespersonalgesetz usw.). Diese Beratung ist als «Erste Hilfe» gedacht. Sie ist

kostenlos. Die Verbände verfügen über ein grosses Know-how in Fragen des Personalrechts und der Pensionskassen.

Sollte der Arbeitgeber gegen Angestellte formelle Verfahren (Disziplinarverfahren, Administrativuntersuchungen, Kündigungsverfahren) einleiten, so sind Mitglieder der VKB finanziell auf der sicheren Seite. Die aktiven Mitglieder sind für den Fall von Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis (Arbeitsrecht, Versicherungsrecht) obligatorisch bei einer *Rechtsschutzversicherung* versichert. Die Versicherung, welche die Anwalts- und die Verfahrenskosten deckt, ist im Mitgliederbeitrag inbegriffen.

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

Die Personalverbände des Bundes im Krebsgang

Umstrukturierungen in der Bundesverwaltung häufen sich und auch der Stellenabbau bleibt ein aktuelles Thema. Dennoch haben die Personalverbände des Bundes seit Jahren Mühe, ihren Bestand an Mitgliedern zu halten und neue, jüngere Mitglieder zu gewinnen: Stagnation. Die schweigende Mehrheit von 70 Prozent der Angestellten des Bundes gehört keinem Personalverband an.

Wofür engagieren sich die Personalverbände des Bundes?

Die Personalverbände vertreten – im Rahmen der Sozialpartnerschaft – zum einen die kollektiven Interessen ihrer Mitglieder. Zum andern stehen sie ihren Mitgliedern beratend und unterstützend bei individuellen Problemen zur Seite (vgl. den Beitrag zur Sozialpartnerschaft in dieser Nr.) und bieten ihnen Nebenleistungen an (vgl. den Beitrag «Die VKB in Stichworten»).

Umstrukturierungen und Stellenabbau in der Bundesverwaltung häufen sich

Der erste Sozialplan des Bundes, vereinbart mit den Personalverbänden, datiert vom 1. Juli 1998. Er ist ein Anzeichen dafür, dass ab 1995 (Armee 95) Umstrukturierungen in Verwaltung und Armee, oft verbunden mit einem Stellenabbau, sich gehäuft haben. Die sichere Staatsstelle ist zum Mythos geworden. Sie galt einst als unkündbar. In die Reformprozesse sind die Personalverbände eingebunden. Ihnen steht ein Informationsanspruch bei Umstrukturierungen zu. Sie werden frühzeitig

und umfassend informiert; gegebenenfalls werden mit ihnen Verhandlungen geführt. Trotzdem haben die andauernden Reformen und Umstrukturierungen nicht zu einem merklichen Zulauf bei den Verbänden geführt.

Warum gelingt es den Personalverbänden des Bundes nicht, einen höheren Organisationsgrad zu erreichen?

Die Gründe für das Abseitsstehen von 70 Prozent der Angestellten des Bundes sind vielschichtig.

Sicher spielt die *Individualisierung der Gesellschaft* eine Rolle: wo der Einzelne sich ins Zentrum stellt und sich selber verwirklichen will, bleibt kein Platz für Bindungen an einen Verein oder Verband. Gefragt wird einzig nach dem persönlichen Nutzen und Profit, es geht nicht mehr um Solidarität.

Je höher der *Bildungsgrad,* desto geringer ist die Bereitschaft, sich in einem Personalverband zu organisieren. Allerdings sind auch leitende Angestellte von Umstrukturierungen betroffen und müssen dann ihre individuellen Interessen selber vertreten. Manche sind gezwungen, den Rat von Anwälten einzuholen, wenn es darum geht, die Angemessenheit einer Abgangsvereinbarung zu beurteilen. Dabei würde die Kaderorganisation VKB über ein entsprechendes Know how verfügen.

Viele Angestellten verbinden Personalverbände mit einem *negativen Image:* Personalverbände gelten als konservative Organisationen, die vor allem bestehende Errungenschaften verteidigen. Zudem stört man sich am lautstarken Auftritt der Gewerkschaften, die als linke Organisationen wahrgenommen werden. Auch wenn die VKB sich ausdrücklich nicht als Gewerkschaft versteht, ist sie von diesem Image betroffen.

Motive für eine Mitgliedschaft bei der VKB. Risikoversicherung?

Die VKB bietet ihren Mitgliedern – aufgrund von Kollektivverträgen – seit vielen Jahren mit Erfolg einige günstige Dienstleistungen an: Krankenkasse, Versicherungen, Automobile (Mercedes-Benz / smart) und Zugang zu Hypotheken. Diese Vorteile, die nur den beitragszahlenden Mitgliedern offen stehen, haben sich offensichtlich noch nicht herumgesprochen.

Andere Mitglieder verstehen ihre Mitgliedschaft bei der VKB als Schlechtwetter- oder Hagelversicherung mit einer günstigen Prämie – die VKB als Risikoversicherung. Bei Problemen am Arbeitsplatz bietet die VKB, im Sinne einer «Ersten Hilfe», Rechtsberatung an. Bei schweren Turbulenzen im Arbeitsverhältnis wie Administrativuntersuchung, Disziplinaruntersuchung oder Kündigung kann das Mitglied auf die Dienste der Rechtsschutzversicherung der VKB zählen.

Reorganisationen in Verwaltung und Armee

Überführung der Eidg. Alkoholverwaltung in die Eidg. Zollverwaltung

Die Eidgenössische Alkoholverwaltung wird nach 130-jähriger Geschichte Ende 2017 in die Eidg. Zollverwaltung integriert. Die Abteilung Alkohol und Tabak der Zollverwaltung wird mit der Besteuerung von Spirituosen, Bier und Tabak betraut sein. Bereits am 24. November 2014 hatte das Eidg. Finanzdepartement seinen Entscheid kommuniziert, die neue Abteilung Alkohol und Tabak, Nachfolgeorganisation der Eidgenössischen Alkoholverwaltung, in Delémont anzusiedeln. Diese Ansiedlung ist per 1. März 2018 geplant. Das Profitcenter Alcosuisse der Eidgenössischen Alkoholverwaltung wurde in die alcosuisse ag überführt und wird privatisiert.

Varia

Die Bestandesgrösse der Armee nach der Armeereform

Wie gross ist die Armee nach Umsetzung der der Armeereform? Über diese Frage war Verwirrung entstanden. In einer Antwort auf eine Interpellation im Nationalrat schaffte der Bundesrat Klarheit über die Bestandesgrösse.

Mit dem Planungsbeschluss zum Armeebericht 2010 vom 29. September 2011 gab das Parlament den Grundsatz vor: «Die Armee verfügt zur Erfüllung ihrer Aufträge über einen Sollbestand von 100 000 Militärdienstpflichtigen.» Der Bundesrat legte in der Botschaft zur Weiterentwicklung der Armee dar, dass der Effektivbestand um den Faktor 1,4 höher liegen muss, damit für Einsätze und in den Wiederholungskursen genügend Angehörige der Armee zur Verfügung stehen. Der Effektivbestand der Armee beträgt demnach 140 000 Militärdienstpflichtige.

Bei der persönlichen Ausrüstung richtet sich die Beschaffung auf den Effektivbestand aus (höchstens 140 000 Angehörige der Armee). Fahrzeuge, Kollektivwaffen und Munition brauchen hingegen die Formationen in Ausbildung und Einsatz, also richtet sich hier die Beschaffung auf den Sollbestand von 100 000 aus.

Pensionskasse des Bundes vor 30 Jahren: Die EVK-Statuten von 1987

Am 24. September 1987 genehmigte das Parlament mit einem Bundesbeschluss die Statuten der Eidg. Versicherungskasse (EVK). Die neue Regelung trat am 1. Januar 1988 in Kraft. Sie bildete einen Meilenstein in der Geschichte der Pensionskasse des Bundes, die damals nach dem System des Leistungsprimates geführt

wurde. Kernpunkte waren die Einführung des flexiblen Altersrücktritts zwischen dem 60. und dem 65. Altersjahr, die Heraufsetzung der Sparbeiträge von je 6 auf 7,5 Prozent und die Einführung der Witwerrente. Wer mit 22 Jahren in den Bundesdienst eintrat oder sich auf dieses Alter nachträglich einkaufte, konnte danach mit vollem Rentenanspruch (60 Prozent des letzten versicherten Verdienstes) mit 62 Jahren in den Ruhestand treten. Im Vorfeld hatten die Finanzkommissionen beider Räte Bedenken betreffend Mehrkosten für den Bund geäussert. Ein Gutachten von Prof. Hans Bühlmann, ETH-Zürich, gelangte 1986 aber zum Schluss, dass sich die geplante Lösung ohne Mehrkosten für den Bund realisieren lasse. Diese Kernpunkte blieben während gut 20 Jahren in Kraft, bis zum 30. Juni 2008.

Mit dem Wechsel in das Beitragsprimat auf den 1. Juli 2008 wälzte der Arbeitgeber Bund seine Risiken (Anlagerisiko, Teuerungsrisiko) ab und gewährte Garantien nur noch im Übergang. Das bedeutete für die Angestellten ab Alter 45 massiv höhere Beiträge, oft geringere Leistungen und ein höheres Rentenalter. Das goldene Zeitalter der EVK-Statuten 1987 war endgültig vorbei. Seither muss in manchen Punkten von einer Abwärtsspirale gesprochen werden (vgl. insbesondere die Beiträge zum Mindestzinssatz und zur Altersvorsorge 2020 in dieser Nr.).

Parlamentarische Vorstösse

Sparen bei der Zentralverwaltung, nicht an der Front

Motion von Nationalrätin Sandra Sollberger (SVP/BL)

Wortlaut der Motion vom 15. Juni 2017

Der Bundesrat wird beauftragt, in seiner nächsten «Personalstrategie Bundesverwaltung 2020–2023» Massnahmen zur personellen Reduktion der Zentralverwaltung, d. h. auf allen Ebenen in den Bereichen Stabsaufgaben, Planung, Organisation und Koordination, vorzusehen.

Begründung:

Die Bundesverwaltung muss Massnahmen ausarbeiten, welche finanzielle Entlastungen und Einsparungen in der Zentralverwaltung beinhalten. Zu oft wurden sogenannte Sparpläne mit Auswirkungen mehrheitlich auf die für Bürger alltäglichen Serviceleistungen oder eben die Frontarbeit präsentiert (z. B. Zollstellen, Grenzwächter, Konsulate, Soldaten, AHV-Beitrag, Auslagerung von Kontrollkosten, J+S, etc.). Dabei entstehen die grössten Ineffizienzen in der Verwaltung und auch in Unternehmen in der Zentrale. So erstaunt es nicht, dass bei Umstrukturierungen

in Grossfirmen vor allem die Zentralverwaltung Abstriche machen muss, weil schlussendlich der Kunde bei solchen Massnahmen wenig merkt. In der Privatwirtschaft sieht man zudem die Tendenz, dass die Digitalisierung zu einer Effizienzsteigerung in den Unternehmenszentralen geführt hat. Durch die Optimierung von Prozessen und den Einsatz von modernen Kommunikationsmitteln kann der Personalbedarf in der zentralen Verwaltung sogar schrumpfen. Auch in Krisenzeiten, z. B. in Kriegszeiten ist es interessant, dass als erstes die Stäbe und Verwaltungsstellen reduziert werden.

Gemäss den Begrifflichkeiten des Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetz (RVOG) müsste dies vor allem Einsparungen in den Bereichen Stabsaufgaben, Planung, Organisation und Koordination beinhalten. Gemeint sind hier vorwiegend die Bundeskanzlei, departementale Stabsstellen, Stabsstellen bei den Generalsekretariaten selber, sowie bei den Staatssekretariaten und Ämtern. Konkret geht es um Ausgabenreduktionen für die Bereiche Kommunikation und Information, Beratung, Projekte, Planung, Strategie, Koordination und Recht. In diesen Bereichen bestehen viele Redundanzen und Doppelspurigkeiten.

Dies sind auch von den Lohnklassen her die teureren Budgetposten (i.d.R. LK 20-31, Lohnbezüge zwischen 120 000 bis 200 000 CHF pro Jahr) und auch jene Positionen, die nicht gesetzlich gebunden sind. Darüber hinaus sind es auch gerade jene Stellen, die in den letzten Jahren relativ zu den anderen Lohnklassen überproportional gestiegen sind.

Stellungnahme des Bundesrates vom 23. August 2017

Mit der Motion der Finanzkommission des Ständerates 15.3494 (Bestand des Bundespersonals auf dem Stand von 2015 {35 000 FTE} einfrieren), den generellen Kürzungen sowie den Aufgabenüberprüfungen und insbesondere auch mit der laufenden Strukturreform wurden bereits Schritte eingeleitet, die zu entsprechenden Einsparungen in der Zentralverwaltung führen. Daher ist der Bundesrat der Ansicht, dass eine Annahme der Motion diese Massnahmen übersteuern würde.

Der Bundesrat wird aber im Rahmen der obgenannten Überprüfungen selbstverständlich auch die in der Motion angesprochenen Bereiche miteinbeziehen.

Antrag des Bundesrates:

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

Mitgliederversammlung 2018 der VKB. Vorankündigung

Die 69. Mitgliederversammlung der Vereinigung der Kader des Bundes findet am **Mittwoch, 2. Mai 2018,** um 17.15 Uhr im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Referent ist **Michel Huissoud,** Direktor der Eidg. Finanzkontrolle.

Die Eidgenössische Finanzkontrolle (EFK) ist das oberste Finanzaufsichtsorgan des Bundes. Sie überwacht insbesondere die finanzielle Führung der Bundesverwaltung. Seit dem Amtsantritt von Michel Huissoud im Jahre 2014 wird ein grosser Teil der Arbeit der EFK veröffentlicht. Diese offensive Informationspolitik stiess im Parlament auf Kritik.

Die EFK ist auch die Anlaufstelle für *Whistleblowing*, d. h. sie sammelt Verdachtsmeldungen betreffend Unregelmässigkeiten, Korruptionshandlungen oder andere illegale Handlungen in der Bundesverwaltung oder bei einem Subventionsempfänger. Die Meldungen können schriftlich auf der gesicherten externen Plattform www.whistleblowing.admin.ch hinterlegt werden. So können Informationen anonym und geschützt der Kontrollbehörde mitgeteilt werden.

Die VKB in Stichworten

Zweck und Wirken

Die 1948 gegründete Vereinigung der Kader des Bundes bezweckt die Wahrung der beruflichen und wirtschaftlichen Interessen der Mitglieder, die Förderung der Zusammenarbeit und die Pflege des persönlichen Kontaktes. Dazu bietet sie ihren Mitgliedern günstige Dienstleistungen.

Die VKB ist eine freie und unabhängige Interessengemeinschaft der Führungs- und Fachkader und nimmt an allen offiziellen Verhandlungen über personalpolitische Fragen mit dem Bundesrat, dem Finanzdepartement, dem Personalamt und der PUBLICA sowie der ETH teil.

Organisationsbereich

Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes) und des ETH-Bereichs (ab FS 8). Unter vergleichbaren Voraussetzungen Personen, die bei einer Unternehmung mit Beteiligung des Bundes (z. B. SBB, Die Post und Swisscom AG) arbeiten.

Struktur, Mitgliederzahl

Innerhalb der Vereinigung bilden die Mitglieder aus dem Raum Zürich / Ostschweiz, die Mitarbeitenden der Ecole polytechnique fédérale in Lausanne, die Militärischen Berufskader, die Offiziere des Grenzwachtkorps und die Instruktoren des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz eigene Sektionen.

Mitgliederzahl: rund 4000.

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 «Aktuelles»
- vierteljährlich in deutscher und französischer Sprache erscheinendes Heft «VKB-Mitteilungen»
- Mitgliederversammlung
- Veranstaltungen der Sektionen.

Nebenleistungen

- Rechtsschutzversicherung (Arbeitsrecht) für alle aktiven Mitglieder der VKB. *Die Versicherung bestimmt den Anwalt.* Massgebend ist das Reglement 2015 des Zentralvorstandes: *www.vkb-acc.ch/Ihre Vorteile*, Ziff. 1.2
- vergünstigte Prämien auf den Zusatzversicherungen der Krankenkasse KPT (Beitritt oder Übertritt bis zum 70. Altersjahr). Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3001 Bern oder per E-Mail unter office@vkb-acc.ch angefordert werden.
- Vorzugsbedingungen bei Zurich, dem Verkaufskanal der «Zürich» Versicherungsgesellschaft in den Bereichen der Motorfahrzeug- sowie Hausrat- und Privathaftpflicht-Versicherungen.

  Auskünfte: Tel. 0848 807 810, Mo–Fr 8.00–20.00 Uhr.
- Rechtsschutzversicherungen im Privatbereich bei AXA-ARAG zu günstigen Bedingungen. Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3001 Bern oder per E-Mail unter office@vkb-acc.ch angefordert werden.
- Zugang zu günstigen Hypotheken in der ganzen Schweiz für Versicherte und Rentenbeziehende der PUBLICA über money-net, die onlinebank der Berner Kantonalbank: www.money-net.ch/publica
- Spezialrabatt auf Mercedes-Neuwagen von bis zu 13 Prozent. Alle offiziellen Mercedes-Benz-Händler der Schweiz gewähren den Rabatt gegen Vorweisen des von der VKB rechtsgültig unterzeichneten Bestätigungsformulars. Dieses Formular kann bei der VKB bestellt werden: office@vkb-acc.ch oder schriftlich bei VKB, Postfach, 3001 Bern. Das Fahrzeug muss im Namen des Mitglieds fakturiert und während mindestens 6 Monaten immatrikuliert werden.
- Spezialrabatt auf Volvo-Neufahrzeuge von 12 Prozent. Alle offiziellen Volvo-Händler der Schweiz und des Fürstentums Liechtenstein gewähren den Rabatt gegen Vorweisen des von der VKB rechtsgültig unterzeichneten Bestätigungsformulars. Dieses Formular kann bei der VKB bestellt werden: office@vkb-acc.ch oder schriftlich bei VKB, Postfach, 3001 Bern. Das Fahrzeug muss im Namen des Mitglieds fakturiert und während mindestens 6 Monaten und 6000 km immatrikuliert werden.

Jahresbeitrag

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

Meldung von Mutationen, Bestellung von Werbeunterlagen

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

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

Damit der Nachbar nicht in die Luft geht: Was darf meine Drohne?

Drohnen begeistern Gross und Klein. Doch Vorsicht: Sie machen nicht nur Spass, sondern können auch richtig Ärger verursachen.

Modellflugzeug war gestern – heute ist der Himmel über der Schweiz voller Drohnen. Die Kamera-Funktion macht sie noch attraktiver. Aber es gibt klare Spielregeln, was man filmen darf und was nicht: Landschaftsaufnahmen sind in Ordnung, das eigene Grundstück auch, aber bereits beim Nachbarn muss man um Erlaubnis fragen. Passanten müssen ebenfalls Ihr Einverständnis geben, bevor man sie erkennbar aufnehmen darf. Eindeutig verboten ist es, heimlich durch Fenster oder Balkontüren zu spionieren.

Auch Firmenareale und militärische Anlagen sind tabu, ebenso wie Jagdbanngebiete und Vogelschutzzonen. Ausserdem können Drohnen für Flugzeuge gefährlich werden. Deshalb herrscht rund um alle Schweizer Flughäfen eine Verbotszone von fünf Kilometern. Ab 150 Metern Flughöhe könnten Ihrer Drohne auch bemannte Kleinflugzeuge, Helikopter oder Heissluftballone begegnen – mit fatalen Folgen.

Filmen von Wolke 7? Lieber nicht

Einmal wie ein Adler durch die Lüfte schweben: Mit einer Virtual-Reality-Brille wird es möglich, alles aus der Perspektive der Drohne wahrzunehmen. Flugobjekte

dürfen aber nur mit Sichtkontakt geflogen werden: Also muss immer eine Person daneben stehen, welche die Drohne sieht und notfalls selbst die Fernbedienung übernehmen kann. Seit 2014 ist es ausserdem verboten, Menschenansammlungen von mehr als 24 Personen mit einer Drohne zu überfliegen. Eine dafür notwendige Ausnahmebewilligung vom Bundesamt für Zivilluftfahrt (BAZL) ist kaum zu erhalten. Der romantische Hochzeitsfilm von Wolke 7 hat sich damit in den meisten Fällen erledigt.

Drohne auf Abwegen

Und wer zahlt, wenn doch einmal ein Flieger ausser Kontrolle gerät? Schäden durch kleine Drohnen bis 500 Gramm sind über die Privathaftpflichtversicherung gedeckt. Schwerere Brummer bis 30 Kilogramm benötigen von Gesetzes wegen eine spezielle Modellflugzeugdeckung mit einer Versicherungssumme von mindestens 1 Million Franken. Den entsprechenden Versicherungsnachweis müssen Drohnenbesitzer bei jedem Flug mit sich führen.

Übrigens sind Drohnenunfälle nicht nur graue Theorie: Beim Skirennen von Madonna di Campiglio wäre der Skifahrer Marcel Hirscher beinahe von einer ausser Kontrolle geratenen TV-Drohne getroffen worden. Sie krachte während seines Laufs direkt hinter ihm auf die Skipiste und zerschellte. Wer das Video des Vorfalls anschaut, sieht: Die Drohne war riesig und hätte den Skifahrer erheblich verletzen können.

Expertentipp: Sicher mit der Drohne unterwegs

Eine private Haftpflichtversicherung ist heutzutage selbstverständlich. Sie kommt mindestens für Schäden auf, welche kleine Drohnen unter 500 g verursachen. Wer eine schwere Drohne fliegen lässt, benötigt von Gesetzes wegen eine weitergehende Versicherungsdeckung für Modellflugzeuge. Klären Sie also, ob Sie versichert sind, bevor Sie sich als Pilot betätigen. Bei Zurich profitieren Sie übrigens vom umfassenden Schutz: Auch grössere Drohnen sind in der Basisdeckung der Privathaftpflicht enthalten. Ein Anruf genügt, um den vorgeschriebenen Versicherungsnachweis zu erhalten, welchen Sie bei der Nutzung von Drohnen über 500 g bei sich tragen müssen.

Möchten Sie mehr wissen? Nehmen Sie mit uns Kontakt auf.

VKB-Mitglieder profitieren bei Zurich von Vorzugskonditionen.

Im Internet finden Sie unter **zurich.ch/de/partner** alle Informationen zu den Angeboten von Zurich. Hier können Sie Ihre individuelle Prämie berechnen und Ihre persönliche Offerte erstellen. Dafür benötigen Sie folgenden Zugangscode: **vris3KNg**

Oder Sie verlangen über die Telefonnummer **0800 33 88 33** eine unverbindliche Offerte (bitte erwähnen Sie Ihre VKB-Mitgliedschaft).