VKB-Mitteilungen

1-2018 / 19
Juli 2018

Zentralvorstand 2018–2020

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	
Andreas Wyss, Dr. med. vet., EDI	
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 *)
Ralph Meile, Hptm, 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

Die Bundesverwaltung ist besser als ihr Ruf: sie arbeitet effizient 4

Der Bund budgetiert für 2019 einen Überschuss von 1,3 Milliarden 6

Lohnsystem der Bundesverwaltung: Anpassungen bei der Einreihung der Stellen 6

Die Personalausgaben in der Staatsrechnung 2017 8

Sparen beim Bundespersonal und bei der Bundesverwaltung 9

Überbrückungsrente: vom Anspruch zur Ausnahme 11

Pensionskasse PUBLICA: erfolgreiches Geschäftsjahr 2017 12

Pensionskasse PUBLICA: Vorsorgewerk Bund 14

PUBLICA als hohes Risiko für den Bund 16

Information und Kommunikation in der Bundesverwaltung: viel Sonnenschein 17

Reformen beim Bund: Agroscope. Projekt Posieux 2011–2017 19

Reformen beim Bund: Das Projekt Agroscope 2018–2028 20

Bundesamt für Wohnungswesen: Stellenabbau und Umzug nach Bern 22

Reorganisationen und Garantie des Besitzstandes 24

Varia
- Gleicher Lohn für Frauen und Männer in der Bundesverwaltung 26
- Personalstrategie 2020–2023 im Zeichen der Digitalisierung 26
- Stabilität beim Stellenbestand in der Bundesverwaltung 27

Mitgliederversammlung 2018 der VKB 28

Parlamentarische Vorstösse
- Brauchen höhere Stabsoffiziere einen Hochschulabschluss? 30
- Gegen Ineffizienzen in der Bundesverwaltung 31
- Jobsharing in Kaderfunktionen und politischen Exekurivämtern? 33

Die VKB in Stichworten 35

KPT: eine einfache Online-Krankenkasse und persönliche Beratung?

Beilage: Senioren VKB und angeschlossene Sektionen:
Einladung Besichtigung Roche-Bürohochaus Bau 1 in Basel
Einladung Arch_Tec_Lab ETH Zürich-Hönggerberg
Einladung Geniesserwanderung in der Gemeinde Mund/VS mit ihren Safranäckern
Einladung Herbstreise 2019 nach St. Petersburg/RUS

Die Bundesverwaltung ist besser als ihr Ruf: sie arbeitet effizient

Die Bundesverwaltung ist von Gesetzes wegen verpflichtet, auf der Grundlage von Verfassung und Gesetz nach den Grundsätzen der Zweckmässigkeit und der Wirtschaftlichkeit zu handeln. Zweckmässigkeit bedeutet effektives, wirksames Handeln, Wirtschaftlichkeit meint ein günstiges Verhältnis von Kosten und Nutzen, einen rationellen Umgang mit knappen Ressourcen. Die Einhaltung dieser Grundsätze wird von der Eidg. Finanzkontrolle überprüft.

Bundespersonal und Bundesverwaltung unter Dauerbeschuss

Vor allem aus dem Nationalrat wird seit Jahren dauernd und mit zahlreichen parlamentarischen Vorstössen Kritik am Bundespersonal und an der Bundesverwaltung vorgetragen. Jüngstes Beispiel ist eine Motion, welche gegen Ineffizienzen in der Bundesverwaltung antreten will (vgl. den Beitrag Parlamentarische Vorstösse in dieser Nr.). Da ist von unterbeschäftigen Personen, Chefs ohne Unterstellte und fehlender Kontrolle der Leistung die Rede. Diese Kritik ist unbegründet, aber populär und beschädigt das Ansehen der Bundesverwaltung in der Bevölkerung.

Dass die Stellen beim Bund plafoniert sind und dass in allen Departementen Reorganisationsprojekte laufen, die auf Einsparungen in der Zentralverwaltung abzielen, wird dabei verschwiegen. Umso erfreulicher ist es, wenn Mitglieder des Bundesrates in Kenntnis der Sachlage dieser Kritik entgegentreten.

Bundesrat Maurer sieht einen Effizienzgewinn in der Bundesverwaltung

Am 7. Juni verwarf der Ständerat eine Motion, die eine jährliche Kürzung der Bundesausgaben um 3,7 Milliarden verlangte. In der Debatte wurde einmal mehr ein Abbau der Bürokratie gefordert. Bundesrat Maurer hielt dem entgegen, dass *die Bundesverwaltung jährlich einen Effizienzgewinn von etwa zwei Prozent erzielt,* wenn man das Wachstum der Bevölkerung und das Wachstum der Zahl der Firmen berücksichtigt. Es gebe aber noch Potenzial, die Aufgaben des Bundes effizienter zu erledigen.

Bei anderer Gelegenheit machte er klar, dass Effizienz, vor allem bezüglich der Abläufe in der Verwaltung, wesentlich von der Informatik getrieben wird. Der Voranschlag des Bundes für 2018 sieht Ausgaben von 1145 Millionen Franken für die Informations- und Kommunikationstechnik vor. Mit der damit verbundenen Steigerung der Effizienz sollte es, nach Ansicht des Vorstehers des EFD, möglich

werden, jährlich ein Prozent des Personals (350 Stellen) einzusparen. Stimmen aus dem Parlament erwarten von einer konsequenten Digitalisierung der Verwaltung noch höhere Einsparungen beim Personalbestand.

Andauernde Überprüfungen und Anpassungen in der Bundesverwaltung

Entgegen den Annahmen mancher Politiker findet in der Bundesverwaltung eine ständige Überprüfung von Prozessen, Verfahren und Stellenprofilen statt. So werden aktuell z. B. im Bundesamt für Informatik und Telekommunikation (BIT) die Funktionen im Bereich Support überprüft, nachdem bereits im letzten Jahr ein Abbau von 57 Stellen stattgefunden hatte. Auch bei Anpassungen, die ohne Sparziel durchgeführt werden, gibt es nachteilige Auswirkungen für das Personal. Im Eidg. Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA) wird auf den 1. Januar 2019 ein neues, funktionales Lohnsystem eingeführt. Und bei den Parlamentsdiensten wird die Liste der Funktionen und der Lohnklassen überprüft. In beiden Fällen gibt es zahlreiche Angestellte, deren Funktionen tiefer eingereiht werden als bisher.

Ist Forschung nur effizient, wenn sie an einem einzigen Standort durchgeführt wird?

Um die Effizienz der Bundesverwaltung zu verbessern und sparsamer mit den finanziellen Ressourcen des Bundes umzugehen, soll die *landwirtschaftliche Forschung der Anstalt Agroscope* an einem einzigen Standort, in Posieux/FR, konzentriert werden. Statt an sieben Standorten soll die Infrastruktur an einem Ort, in einem neuen Agrocampus, genutzt werden. Bevor die angestrebten Einsparungen in der Höhe von 20 Prozent des Budgets von Agroscope erzielt werden können, sind am geplanten neuen Standort aber bauliche Investitionen (ca. 300 Mio. Fr.) notwendig. Voraussichtlich 400–500 Mitarbeitende müssten umziehen oder an den neuen Standort pendeln. Diese Vision gab der Bundesrat am 9. März bekannt (vgl. den Beitrag zum Projekt Agroscope 2018–2028 in dieser Nr.).

Was aus wirtschaftlicher Sicht, prima vista, als interessante Idee erscheint, stösst beim Personal, bei den Standortkantonen und im Parlament auf massiven Widerstand. Dass Mitarbeitende im Kanton Zürich oder aus der Ostschweiz die Forschungsanstalt verlassen könnten, was zu einem Verlust an Wissen und Erfahrung führen würde, spielte bei den Effizienzüberlegungen offensichtlich keine Rolle. Gehören nicht auch Laboranten und Techniker zu den knappen Ressourcen? Es gibt auch Fragen zum sparsamen Umgang mit den finanziellen Ressourcen des Bundes. So wurde in diesem Jahr am Standort in Changins/VD ein Neubau eröffnet, der 90 Millionen Franken kostete. Innerhalb von 10 Jahren soll dieser Standort wieder aufgegeben werden, wie fünf weitere auch.

Der Bund budgetiert für 2019 einen Überschuss von 1,3 Milliarden

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 27. Juni 2018 den Voranschlag 2019 mit integriertem Aufgaben- und Finanzplan (IAFP) 2020–2022 materiell verabschiedet. Im Voranschlag 2019 erwartet er einen Überschuss von 1,3 Milliarden, der sich zum einen mit den hohen Einnahmen aus der Verrechnungssteuer, zum andern aber auch mit im letzten Jahr vom Volk abgelehnten Reformen erklärt. Das vom Ständerat verabschiedete Bundesgesetz über die Steuerreform und die AHV-Finanzierung (STAF) führt ab dem voraussichtlichen Inkrafttreten im Jahr 2020 wieder zu einer angespannten Haushaltlage.

Bundesrat Maurer präsentierte bisher drei Staatsrechnungen mit Überschüssen: 2015 mit 2,3 Milliarden, 2016 mit 752 Millionen und 2017 mit 2,8 Milliarden Franken. Aufgrund der günstigen Aussichten für das Jahr 2019 bleibt zu hoffen, dass im Voranschlag auch angemessene Mittel für generelle Lohnmassnahmen (Teuerungszulage und generelle Lohnerhöhung) eingestellt werden, wie dies die Personalverbände verlangt haben. Das effizient arbeitende Personal des Bundes hätte es verdient.

Lohnsystem der Bundesverwaltung: Anpassungen bei der Einreihung der Stellen

Absichtserklärung des Bundesrates vom 20. Juni 2018

An seiner Sitzung vom 20. Juni 2018 hat der Bundesrat für das Lohnsystem der Bundesverwaltung Massnahmen für ein konsistentes Einreihungsgefüge beschlossen. Die Massnahmen sollen sicherstellen, dass vergleichbare Stellen über die gesamte Bundesverwaltung der gleichen Lohnklasse zugewiesen werden. Die Massnahmen treten nach der Anpassung der entsprechenden Rechtsgrundlagen am 1. Januar 2019 in Kraft.

Ein externer Expertenbericht hat im Jahr 2016 dem Lohnsystem der Bundesverwaltung ein gutes Zeugnis ausgestellt und es mit Blick auf die hoheitlichen Aufgaben als zweckmässig beurteilt. Mit den vom Bundesrat beschlossenen Massnahmen für ein konsistentes Einreihungsgefüge soll nun sichergestellt werden, dass vergleichbare Stellen über die gesamte Bundesverwaltung der gleichen Lohnklasse zugewiesen werden.

Mit einem Koordinationsgremium für Bewertungsfragen, in dem die Bundeskanzlei und die Departemente vertreten sind, und der *Rezentralisierung der Bewertungs-*

kompetenzen bis zur Lohnklasse 31 auf Stufe Departement soll die Qualität der Bewertungsentscheide verbessert werden. Die Stellenprofile des Referenzfunktionenkatalogs bilden die zentralen Richtgrössen des Einreihungsgefüges. Sie sollen aktualisiert und erweitert werden. Die damit verbundenen Einreihungshöchstwerte sind neu verbindlich. Die erforderlichen Anpassungen der Rechtgrundlagen werden dem Bundesrat in der zweiten Jahreshälfte zum Entscheid unterbreitet.

Bemerkungen der VKB

Lex Blocher: Dezentralisierung der Kompetenzen für die Bewertung der Funktionen im Jahre 2007

Auf Initiative von Bundesrat Blocher wurden per 1. Februar 2007 die Kompetenzen für die Bewertung der Funktionen neu geregelt. Die Departemente wurden für zuständig erklärt, sämtliche Funktionen bis und mit Lohnklasse 31 selber zu beurteilen. Damit verfügten sie über einen grossen Ermessensspielraum bei der Bewältigung der Personalgeschäfte.

Mitglieder, die Vergleiche anstellten zu vergleichbaren Führungsfunktionen, beklagten sich, dass eine gleichartige Funktion in der Verwaltung, je nach Departement, unterschiedlich eingereiht wird. Ihnen musste erklärt werden, dass dies auf die erwähnte Dezentralisierung der Kompetenzen zurückzuführen ist. Eine gleichartige Funktion in der Bundesverwaltung wird heute nicht auch vergleichbar bezahlt.

Die Eidg. Finanzkontrolle empfahl in einem Bericht vom Dezember 2015, dem Eidg. Personalamt die notwendigen Aufsichts- und Kontrollkompetenzen zu übertragen, damit es die Vorgaben zum Personalwesen bundesweit beaufsichtigen und kontrollieren kann. Ein Expertenbericht zum Lohnsystem des Bundes vom Oktober 2016 bestätigte eine unterschiedliche Praxis zwischen den Departementen bei der Bewertung der Funktionen und bei der Entlöhnung, leitete aber daraus keinen Handlungsbedarf ab.

Lex Maurer: Mehr Lohngleichheit und weniger Autonomie für die Departemente

Diskussionen über die Lohngleichheit in der Bundesverwaltung wurden bisher ausschliesslich unter dem Titel «Gleicher Lohn für Frauen und Männer» geführt (vgl. den Bericht unter Varia in dieser Nr.). Es ist daher erfreulich, dass es dem Eidg. Finanzdepartement gelungen ist, den Bundesrat für eine Rezentralisierung der Kompetenzen bei der Einreihung von Stellen zu gewinnen. Vergleichbare Stellen sollen ab 2019 über die gesamte Bundesverwaltung der gleichen Lohnklasse zugewiesen werden.

Die Personalausgaben in der Staatsrechnung 2017

Überschuss dank überraschend hohen Eingängen bei der Verrechnungssteuer

Im Jahr 2017 schloss der Bundeshaushalt mit einem überraschend hohen ordentlichen Überschuss von 2,8 Milliarden Franken ab. Diese deutliche Verbesserung gegenüber dem Voranschlag ist vor allem auf höhere Einnahmen aus der Verrechnungssteuer zurückzuführen. Der Überschuss wäre mit 4,8 Milliarden Franken noch höher ausgefallen, wenn der Bundesrat nicht eine Rückstellung von 2 Milliarden gebildet hätte.

Anteil des Personalaufwands am Gesamtaufwand: 8,7 Prozent

Der in der Rechnung ausgewiesene Personalaufwand von 5922 Millionen Franken lag 78,5 Millionen bzw. 1,3 Prozent unter dem Voranschlag 2017: sparsame Verwaltung. Die Personalbezüge fielen um 62 Millionen Franken tiefer aus als veranschlagt. Dies ist vor allem auf Kreditreste von 28 Millionen Franken beim Departement VBS zurückzuführen. Einmal mehr wurden auch die Kredite für die Aus- und Weiterbildung nicht ausgeschöpft: Kreditrest von 6,6 Millionen Franken. Der Anteil des Personalaufwands – gemessen am Gesamtaufwand des Bundes – betrug im Jahre 2017 8,7 Prozent.

Stellenstand und Stellenplafonierung

Der Stellenbestand betrug insgesamt 36 946 Stellen (Vollzeitstellen). Probleme schafft die vom Parlament beschlossene unbefristete Plafonierung der Stellen auf 35 000 Stellen. Die Vorgabe umfasst auch jene Bereiche, die sich dem Einfluss des Bundesrates entziehen (Parlamentsdienste, Gerichte, Bundesanwaltschaft, Eidg. Finanzkontrolle). Diese Bereiche klammert der Bundesrat aus und geht von einer tieferen *Obergrenze von 33 437 Stellen* aus. Ende 2017 betrug der vom Bundesrat beeinflussbare Stellenbestand 32 477 Stellen. Er lag damit um 960 Stellen unter der Obergrenze. Zur Stellenplafonierung hat der Bundesrat am 13. März 2018 dem Parlament einen Bericht erstattet (vgl. den Beitrag in dieser Nr.).

Lohnmassnahmen

Aufgrund von Sparmassnahmen und der negativen Teuerung gab es 2017 weder eine generelle Reallohnerhöhung noch einen Teuerungsausgleich: zweite Nullrunde in Folge. Für die individuelle, leistungsabhängige Lohnentwicklung sind 2017 aufgrund der Personalbeurteilung 33,2 Millionen aufgewendet worden. Dazu kom-

men einmalige Leistungsprämien in der Höhe von 25,9 Millionen Franken. Etwa 30 Prozent der Angestellten haben eine Leistungsprämie erhalten.

Überbrückungsrenten für vorzeitig Pensionierte

Der Bund leistet bei freiwilligen, vorzeitigen Pensionierungen finanzielle Beiträge an die Kosten der Überbrückungsrenten. Im Jahre 2017 beanspruchten 396 Angestellte diese Regelung, was Kosten von 10,7 Millionen Franken nach sich zog. (Vgl. auch den Beitrag zur Überbrückungsrente in dieser Nr.).

Pensionierungen nach Sozialplan

Um einen sozialverträglichen Stellenabbau zu ermöglichen, übernimmt der Bund die Kosten für den Einkauf in die Pensionskasse (Rente im Alter 63) und für die Überbrückungsrente bis zum Erreichen des AHV-Alters. Im Jahre 2017 wurden für 40 Angestellte des VBS 6,8 Millionen Franken aufgewendet: Stellenabbau im Rahmen der Armeereform.

Rückstellungen für Ferien- und Zeitguthaben

Für Ferien- und Zeitguthaben des Personals wurden 225 Millionen Franken zurückgestellt. Umgerechnet auf einen durchschnittlichen Bruttolohn bei der Bundesverwaltung von 121 533 Franken entspricht diese Summe über 1800 Stellen.

Sparen beim Bundespersonal und bei der Bundesverwaltung

Trotz drei Abschlüssen der Staatsrechnung mit hohen Überschüssen und trotz günstigen Aussichten für das Jahre 2019 will der Nationalrat noch mehr sparen. Und zwar mit Priorität beim Bundespersonal und bei der Bundesverwaltung. Mit fünf Motionen der Fraktion der Schweizerischen Volkspartei hat er in der Frühjahrssession diesen einseitigen Sparwillen ausgedrückt.

Fünf Motionen wurden, entgegen dem Antrag des Bundesrates, vom Nationalrat angenommen.

Die erste Motion fordert *die Überarbeitung des Leistungslohnsystems:* Senkung der Löhne, Abbau von Zulagen und Abschaffung der Barvergütung von 6 Prozent für Kader mit Vertrauensarbeitszeit.

Die zweite Motion richtet sich gegen «*übertriebene Löhne und Sozialleistungen für das Bundespersonal».* Es geht um den Abbau von Sozialleistungen wie Vaterschaftsurlaub, Ferien und Beiträge an die Pensionskasse des Bundes.

Die dritte Motion verlangt einen *Abbau von Stellen bei der Zentralverwaltung,* insbesondere von Stellen, die in den Lohnklassen 20–31 eingereiht sind.

Die vierte Motion betrifft *die Ablieferungspflicht von Bundesangestellten.* Entschädigungen, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis beim Bund stehen, müssen vollumfänglich an die Bundeskasse gehen.

Die fünfte Motion beauftragt den Bundesrat, dem Parlament eine Änderung des Bundespersonalgesetzes (BPG) zu unterbreiten, mit der die Bestimmung zum *Teuerungsausgleich aufgehoben* wird.

Erster Entscheid des Ständerates: Keine neue Sparaktion bei der Zentralverwaltung

Die Motion des Nationalrates betreffend Sparen bei der Zentralverwaltung wurde am 7. Juni im Ständerat beraten. Die Finanzkommission des Ständerates beantragte mit 5:3 Stimmen, die Motion abzulehnen. Es wurde geltend gemacht, die Motion renne offene Türen ein und schränke den Handlungsspielraum des Bundesrates beim Personalmanagement weiter ein. Mit der Plafonierung des Stellenbestandes auf 35 000 Stellen habe das Parlament dem Bundesrat das Sparziel vorgegeben. Danach wurde die Motion ohne Gegenstimmen abgelehnt.

Die vier weiteren Motionen des Nationalrates sind noch in der Finanzkommission des Ständerates hängig.

Der Nationalrat will unter anderem auch den *Teuerungsausgleich für das Bundespersonal abschaffen.* Bemerkenswert ist, dass der neue Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie ab dem 1. Juli 2018 einen automatischen Teuerungsausgleich für 100 000 Angestellte in 500 Unternehmen vorsieht. Was im grössten industriellen Sektor der Schweiz als Fortschritt gilt, ist für 102 Mitglieder des Nationalrates aus den Fraktionen der SVP, der FDP und der Grün-Liberalen ein überholtes Privileg. Dieses soll für 35 000 Angestellte des Bundes abgeschafft werden.

Überbrückungsrente: vom Anspruch zur Ausnahme

Finanzieller Anreiz für eine vorzeitige Pensionierung seit 2009

Beim Entscheid über eine freiwillige vorzeitige Pensionierung spielte seit 2009 die Möglichkeit, bis zum Erreichen des gesetzlichen Rücktrittsalters eine Überbrückungsrente verlangen zu können, eine wichtige Rolle. Die Überbrückungsrente war eine finanzielle Leistung für Angestellte, die sich im Alter 60–64 vorzeitig pensionieren liessen. Sie wurde nur bis zum Erreichen des AHV-Rentenalters ausbezahlt. Der Arbeitgeber Bund übernahm einen Teil der Kosten zur Finanzierung der effektiv bezogenen Überbrückungsrente. Dieser Teil musste später nicht zurückbezahlt werden. Man konnte eine ganze oder eine halbe Überbrückungsrente verlangen, oder auf einen Bezug verzichten.

In einem ersten Schritt hatte der Bundesrat auf den 1. August 2014 die Beteiligung des Arbeitgebers an der Überbrückungsrente bei freiwilligen vorzeitigen Pensionierungen von Mitarbeitenden der Bundesverwaltung gesenkt.

Stabilisierungsprogramm 2017–2019: Die Überbrückungsrente wird zur Ausnahme

Mit dem Bundesgesetz vom 17. März 2017 über das Stabilisierungsprogramm 2017–2019 wurde der Anspruch auf eine Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente ganz aufgehoben. Neu wird die Überbrückungsrente grundsätzlich durch die Angestellten finanziert. Die Arbeitgeber können sich im Einzelfall mit höchstens 50 Prozent an der Finanzierung der Überbrückungsrente beteiligen. Bei besonderen Personalkategorien oder aus sozialen Gründen kann die Beteiligung mehr als 50 Prozent betragen.

Die Regelung der Ausnahmen in der Bundespersonalverordnung

Der Bundesrat hat in der Bundespersonalverordnung geregelt, in welchen Fällen ab 1. Juli 2018 eine Beteiligung der Arbeitgeberin bei einer freiwilligen vorzeitigen Pensionierung möglich ist. Nur noch Mitarbeitende in Funktionen mit andauernd hoher physischer oder psychischer Belastung können ab dem 62. Altersjahr in den Genuss einer Beteiligung der Arbeitgeberin an der Überbrückungsrente kommen. Das Eidg. Personalamt hat zusammen mit den Departementen die entsprechenden Funktionen festgelegt.

Alle Angestellten, die am 1. Juli 2018 das 60. oder ein höheres Altersjahr vollendet haben (spätestens geboren am 30. Juni 1958), kommen bei einer vorzeitigen Pensionierung noch in den Genuss der Finanzierung der Überbrückungsrente nach bisherigem Recht.

Nicht betroffen von diesen Anpassungen sind Mitarbeitende, die der Verordnung über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien (VPABP) unterstellt sind. Deren Überbrückungsrente wird weiterhin vollständig durch die Arbeitgeberin finanziert.

Pensionskasse PUBLICA: erfolgreiches Geschäftsjahr 2017

Deckungsgrad 107,1 Prozent; Gesamtrendite von 6,75 Prozent

Die Pensionskasse des Bundes PUBLICA blickt auf ein überdurchschnittlich erfolgreiches Geschäftsjahr mit einer Netto-Gesamtrendite von 6,75 Prozent (Vorjahr 5,06 Prozent) und einem Gesamtdeckungsgrad von 107,1 Prozent (Vorjahr 102,9 Prozent) zurück. Keines der 20 Vorsorgewerke befand sich per Ende 2017 in Unterdeckung. Die Verwaltungskosten konnten auf 170 Franken pro versicherte und rentenbeziehende Person weiter gesenkt und die gesamten Vermögensverwaltungskosten mit 0,20 Prozent der Vermögensanlagen tief gehalten werden.

Starke Performance dank Investitionen in Industrie- und Schwellenländern

Der Sammeleinrichtung PUBLICA sind aktuell 13 offene und 7 geschlossene Vorsorgewerke angeschlossen. Während die offenen Vorsorgewerke (verfügbares Vermögen: 35,8 Mia. Fr.) sowohl aus aktiven Versicherten als auch aus Rentenbeziehenden bestehen, weisen die geschlossenen Vorsorgewerke (verfügbares Vermögen: 3,6 Mia. Fr.) ausschliesslich Rentnerbestände auf. Um die ungleiche Risikofähigkeit der beiden Gruppen angemessen berücksichtigen zu können, verfolgt PUBLICA bei der Bewirtschaftung ihrer Anlagevermögen unterschiedliche Anlagestrategien.

Die Hauptgründe für die starke Gesamtperformance 2017 beider Anlagestrategien sind rentable Investitionen in den Industrieländern und in den Schwellenländern.

Langfristige Sicherung der Leistungen dank realistischer technischer Parameter

Die in den Jahren 2016 und 2017 vorbereitete Anpassung der technischen Parameter an die demografischen und wirtschaftlichen Entwicklungen wurde von der Kassenkommission PUBLICA im Januar 2018 definitiv beschlossen und zur Umsetzung per 1. Januar 2019 freigegeben. So wird per 1. Januar 2019 der technische

Zinssatz der offenen Vorsorgewerke auf 2 Prozent (bisher 2,75 Prozent) und derjenige der geschlossenen Vorsorgewerke auf 1,25 Prozent (bisher 2,25 Prozent) gesenkt. Der Umwandlungssatz beträgt per 1. Januar 2019 im Alter von 65 Jahren neu 5,09 Prozent (bisher 5,65 Prozent). Zudem vollzieht PUBLICA im Rahmen der Anpassung der technischen Parameter den Wechsel auf die Rechnungsgrundlagen BVG 2015 in Periodentafeln.

Da es sich bei der Senkung des Umwandlungssatzes im Alter von 65 Jahren um eine einschneidende Massnahme handelt, hat die Kassenkommission den Vorsorgewerken Mindestanforderungen zur Abfederung der negativen Auswirkungen auf die Renten der Übergangsgeneration (ab Alter 60) vorgegeben. Der ab 1. Januar 2019 um 10 Prozent tiefere Umwandlungssatz wird dadurch faktisch erst ab 2024 voll wirksam. Die einzelnen Vorsorgewerke haben darüber hinaus weitere Abfederungsmassnahmen für ihre Versicherten beschlossen.

Die getroffenen Massnahmen sind für den Experten für berufliche Vorsorge ungenügend

Im Anhang zum Geschäftsbericht ist die Bestätigung des anerkannten Experten für die berufliche Vorsorge, der Allvisa AG, abgedruckt. Dieser erachtet die auf den 1. Januar 2019 getroffenen Massnahmen als nicht ausreichend und empfiehlt, die Höhe der technischen Zinssätze ab 2020 oder 2021 erneut zu überprüfen.

Bemerkungen der VKB zur Jahresrechnung 2017

Beim Verhältnis zwischen Versicherten und Rentenbeziehenden besteht nach wie vor ein Überhang an Rentenbeziehenden: eine *ungünstige Altersstruktur.* Es stehen sich 63 632 Versicherte (Aktive) und 42 282 Rentenbeziehende gegenüber. Diese Situation ist auf die geschlossenen Vorsorgewerke zurückzuführen, in der vom Bund vor Jahren übernommene Rentner z. B. der Swisscom, der RUAG usw. (insgesamt 9703) sind. Die Mehrheit der Rentenbeziehenden in den geschlossenen Vorsorgewerken ist inzwischen über 80 Jahre alt.

Der Abfluss an Leistungen war 2017 um 542 Millionen Franken höher als der Zufluss an Beiträgen. Diese Finanzierungslücke *(«negativer Cashflow»)* wurde durch Erträge aus der Vermögensanlage gedeckt.

Die sehr gute Performance von PUBLICA im Jahre 2017 erlaubte es dem Vorsorgewerk Bund, eine Sonderrückstellung in der Höhe von 169 Millionen Franken zugunsten der Aktiven vorzunehmen. Damit kann die Einbusse bei den Renten, die mit der Senkung des Umwandlungssatzes per 1. Januar 2019 verbunden ist, teilweise abgefedert werden.

PUBLICA hat im Jahre 2017 operativ und finanziell erfreuliche Resultate erzielt. Die Pensionskasse des Bundes arbeitet effizient und kostengünstig: sowohl der administrative Verwaltungsaufwand als auch der Aufwand für die Vermögensverwaltung sind sehr tief und branchenweit hervorragend. Für diese Leistungen sind die Versicherten und die Rentenbeziehenden den Organen von PUBLICA zu Dank verpflichtet.

Pensionskasse PUBLICA: Vorsorgewerk Bund

Die sehr gute Performance von PUBLICA im 2017 erlaubte es dem Vorsorgewerk Bund, eine Sonderrückstellung in der Höhe von 169 Millionen Franken zugunsten der Angestellten vorzunehmen. Damit kann die Einbusse bei den Renten, die mit der Senkung des Umwandlungssatzes per 1. Januar 2019 verbunden ist, teilweise abgefedert werden. Die flankierenden Massnahmen sind Ende April konkretisiert worden. Die am 31. Dezember 2018 bereits laufenden Renten werden durch die Senkung des technischen Zinssatzes nicht verändert.

Abfederungsmassnahmen für Angestellte der Bundesverwaltung im Alter zwischen 45 und 59 Jahren

Erhöhung der Altersguthaben, gestaffelt über drei Jahre

Um die Leistungseinbussen bei den zukünftigen Altersrenten zu minimieren, werden die Altersguthaben und Sondersparguthaben der 45 bis 59-jährigen versicherten Personen erhöht. Die Erhöhung erhalten nur Personen, die zwischen dem 1. Januar 2018 und dem 31. Dezember 2018 ununterbrochen im Vorsorgewerk Bund versichert waren. Die Erhöhung erfolgt gestaffelt über drei Jahre und wird monatlich in gleichmässigen Teilbeträgen erworben. Der noch nicht erworbene Teil der Einmaleinlage wird anteilsmässig gekürzt, wenn sich das Altersguthaben oder Sondersparguthaben in den Jahren 2019 bis 2021 vermindert.

Gründe für die Verminderung des Altersguthabens oder eines Sondersparguthabens können sein: Vorbezug zur Wohneigentumsförderung aus Mitteln der beruflichen Vorsorge, Ehescheidung, gerichtliche Auflösung der eingetragenen Partnerschaft, Bezug von Altersguthaben oder Sondersparguthaben als einmalige Kapitalabfindung sowie Austritt aus dem Vorsorgewerk.

Ausnahmen von der Erhöhung der Altersguthaben

Von der Erhöhung ausgenommen sind sämtliche Einlagen der versicherten Person und des Arbeitgebers, die nach dem 1. Januar 2016 getätigt wurden. Darunter

fallen Rückzahlungen von Vorbezügen zur Finanzierung von Wohneigentum, Wiedereinkäufe nach Ehescheidung bzw. nach gerichtlicher Auflösung der eingetragenen Partnerschaft oder auch freiwillige Einkäufe zur Erhöhung des Altersguthabens.

Auswirkungen

Für die Alterskategorie der 45 bis 59-jährigen versicherten Personen beträgt die Leistungseinbusse im Alter 65 im Durchschnitt zwischen 2,8 bis max. fünf Prozent. Je älter die versicherte Person, desto kleiner ist die erwartete Leistungseinbusse.

Abfederungsmassnahmen für Angestellte, die über ab 60 Jahre alt sind

Besitzstand auf der Altersrente

Für Personen, die vor dem 1. Januar 2019 das 60. Altersjahr vollendet haben, gilt ein Besitzstand auf ihrer Altersrente. Die Rente, die sie am 31. Dezember 2018 noch mit dem jetzigen Umwandlungssatz erreichen würden, ist ihnen garantiert. Diese Garantie erlischt, wenn sich das Altersguthaben oder das Sondersparguthaben der versicherten Person nach dem 1. Januar 2019 vermindert, eine Teilpensionierung erfolgt oder die versicherte Person aus dem Vorsorgewerk Bund austritt.

Aufwertung des Altersguthabens im Zeitpunkt der Pensionierung

Die Aufwertung dient dazu, die Altersrente zu erhöhen und erfolgt erst im Zeitpunkt der Pensionierung und nur im Umfang, in dem eine Altersrente bezogen wird. So erfolgt auf dem Teil des Altersguthabens, das bei Rentenbeginn als Kapital bezogen wird, keine Aufwertung. Die Aufwertung wird anteilsmässig gekürzt, wenn sich das Altersguthaben oder ein Sondersparguthaben nach dem 31. Dezember 2018 vermindert. Eine Kapitalabfindung der Aufwertung ist ausgeschlossen.

Aufgewertet wird das Altersguthaben und Sondersparguthaben von Personen, die zwischen dem 1. Januar 2018 und dem 31. Dezember 2018 ununterbrochen im Vorsorgewerk Bund versichert waren. Von der Aufwertung ausgeschlossen sind sämtliche Einlagen, die nach dem 1. Januar 2016 getätigt wurden.

Auswirkungen

Die Abfederungsmassnahmen bewirken, dass Personen über 62 Jahren mit praktisch keiner Leistungseinbusse bei ihrer Altersrente rechnen müssen. Personen von 60 bis 62 Jahren müssen im Durchschnitt mit einer Leistungseinbusse von bis 2,8 Prozent im Alter 65 rechnen.

Der Arbeitgeber übernimmt die Erhöhung der Sparbeiträge für Angestellte ab Alter 45

Um die Altersguthaben weiter zu erhöhen und damit die Leistungseinbussen zu dämpfen, werden die Arbeitgebersparbeiträge der versicherten Personen ab 45 dauerhaft erhöht. Bei der Alterskategorie der 45 bis 54-jährigen versicherten Personen erhöht sich der Arbeitgebersparbeitrag um 2,30 Prozentpunkte.

Bei der Alterskategorie der 55 bis 70-Jährigen sind es 3,00 Prozentpunkte. Der Arbeitgeber wendet für die Erhöhung der Sparbeiträge jährlich rund 57 Millionen Franken auf. Für die Arbeitnehmenden entstehen keine zusätzlichen Kosten.

Stellung der Angestellten, die unter 45 Jahre alt sind

Für die unter 45-jährigen versicherten Personen werden keine besonderen Abfederungsmassnahmen getroffen. Sie haben über eine längere Zeit die Chance, bei wieder steigenden Zinsen und dank erhöhter Sparbeiträge ihr Altersguthaben bis zu ihrem Altersrücktritt zu verbessern.

PUBLICA als hohes Risiko für den Bund

Für den Bund besteht gegenüber der Pensionskasse PUBLICA (Vorsorgewerk Bund) ein Risiko, das mit hoher Wahrscheinlichkeit eintreten könnte und mit einem hohen Schadenausmass (320 Mio. Fr.) verbunden ist. Das geht aus dem Bericht der Eidg. Finanzkontrolle (EFK) an die Finanzdelegation der Eidg. Räte vom 1. Februar 2018 hervor. Wir entnehmen daraus die folgenden Ausführungen:

Vorsorgewerk Bund (Bundesverwaltung)

Bei der Ausfinanzierung des Vorsorgewerkes Bund im Jahre 2003 wurde die Rückstellung zur Langlebigkeit nicht auf den aktuellsten technischen Grundlagen berechnet. Beim Vorsorgewerk Bund besteht deshalb eine *Deckungslücke in der Höhe von 320 Millionen Franken.* Der Bundesrat hat diese Deckungslücke mit einem Bundesratsbeschluss am 18. Mai 2011 akzeptiert. Im Rahmen der Personalvorsorgeverbindlichkeiten des Bundes ist auch diese Verpflichtung bilanziert. Im Falle einer Unterdeckung des Vorsorgewerkes Bund wird der Bundesrat den eidgenössischen Räten die Mittel zur Schliessung dieser Deckungslücke beantragen.

Wenn der Deckungsgrad des Vorsorgewerkes Bund unter 100 Prozent liegt, muss die Zahlung an das Vorsorgewerk Bund geleistet resp. vorgängig bei den eidgenössischen Räten beantragt werden. Das Risiko, dass diese Einlage geleistet werden

muss, ist hoch. Aufgrund der Situation an den Finanzmärkten und der vereinbarten Leistungen nehmen die Deckungsgrade zumeist ab. Ursachen sind: anhaltend tiefes Zinsumfeld, zugesicherte Leistungen und/oder negative Entwicklung am Kapitalmarkt.

Bemerkungen der VKB

Sowohl die Eidg. Finanzkontrolle als auch der Experte für berufliche Vorsorge sind von Amtes wegen verpflichtet, konservative Einschätzungen abzugeben und auf mögliche Risiken hinzuweisen. Die Prognosen dieser Experten beruhen auf Annahmen. Eine andere Frage ist, ob diese Annahmen, wie z. B. ein anhaltend tiefes Zinsumfeld, in der Zukunft eintreffen werden.

Auf den 1. Juli 2008 wurde bei der Pensionskasse PUBLICA der Systemwechsel vom Leistungsprimat in das Beitragsprimat vollzogen. An diesem Termin belief sich der Deckungsgrad auf 99,5 Prozent, was einem Fehlbetrag von insgesamt 158 Millionen Franken entsprach. Für das Vorsorgewerk Bund ergab sich eine Deckungslücke von 103 Millionen Franken. Sie wurde damals nicht ausfinanziert.

Ende 2008 verzeichnete PUBLICA einen massiven Verlust (negative Rendite von 6,86 Prozent) wegen der Krise auf den internationalen Finanzmärkten. Der Deckungsgrad belief sich auf 95,8 Prozent. Trotz Unterdeckung verzichtete die Kassenkommission auf sofortige Sanierungsmassnahmen. Bereits im Sommer 2009 lag der Deckungsgrad wieder über 100 Prozent.

Information und Kommunikation in der Bundesverwaltung: viel Sonnenschein

Laut Staatsrechnung 2017 betrug der Aufwand für Belange der Öffentlichkeitsarbeit im Jahre 2017 78,6 Millionen Franken. Er umfasst Aufwendungen für Direktinformationen (Printprodukte, Internetauftritte, Veranstaltungen, Bürgerkontakte), für die Presse- und Informationsarbeit sowie für Informationskampagnen und Abstimmungsinformationen. Auf Vollzeitstellen umgerechnet sind beim Bund 307 Personen mit Informationsaufgaben betraut.

Der Auftrag der Informationsdienste

Nach Gesetz sorgt der Bundesrat für eine einheitliche, frühzeitige und kontinuierliche Information der Öffentlichkeit über seine Lagebeurteilungen, Planungen, Ent-

scheide und Vorkehren. In der Praxis wird dieser Auftrag oft so verstanden, dass vor allem Leistungen und Erfolge der Departemente und Ämter mitzuteilen sind. Dies in der Absicht, das Ansehen (Image) der Departements- und Amtsleitungen in der Öffentlichkeit zu fördern. Planungen und Entscheide werden meistens durch die rosarote Brille gesehen, Schattenseiten verschwiegen.

Stärkung der Erfüllung von Aufgaben der Verwaltung – durch Abbau?

Eine Meisterleistung in der Verbreitung von Sonnenschein bildet die Mitteilung des Departementes für Wirtschaft, Bildung und Forschung vom 9. März 2018: «*Bundesrat nimmt Arbeiten zur Stärkung der Forschung bei Agroscope zur Kenntnis*» (vgl. den Beitrag zu Agroscope 2018–2028 in dieser Nr.). Noch nie wurde eine schlechte Nachricht für das Personal so gut kommuniziert! In der Mitteilung wird ein Abbau von Arbeitsplätzen, eine Senkung der Betriebskosten um 20 Prozent und eine geografische Konzentration (Zentralisierung) der Forschung am Standort in Posieux (FR) angekündigt. Diese Massnahmen sollen insgesamt die Forschung bei Agroscope stärken.

De facto wären 400 bis 500 Mitarbeitende betroffen, die aus 11 dezentralen Standorten an den neuen Standort im Kanton Freiburg pendeln oder umziehen müssten, von der Ostschweiz in den Tessin bis ins Wallis. Dass durch grosse personelle Veränderungen und Abgänge viel spezielles Wissen verloren gehen wird, bleibt ebenfalls unerwähnt.

Viel Sonnenschein auch zum Bundespersonal

Positive Meldungen zum Bundespersonal verbreitet auch das Eidg. Personalamt. So wird in der Mitteilung vom 9. März über die Entwicklung im Personalbereich im Jahre 2017 (Reporting Personalmanagement) hervorgehoben, dass «*der stabil hohe Wert bei der Identifikation und dem Commitment (Bindung) erfreulich sei».* Verschwiegen wird, dass dies bei 5000 Angestellten seit dem 28. Juni 2017 nicht mehr der Fall war. Seit diesem Datum sind die Angehörigen der besonderen Personalkategorien (militärisches Berufspersonal, Grenzwachtkorps) verunsichert und verärgert, weil der Bundesrat für sie eine Pensionierung im Alter 65 anstrebt. Das Personal des Grenzwachtkorps versammelte sich zu einer Kundgebung.

Frohe Botschaften werden auch für das Ergebnis der Personalbefragung 2017 verkündet. Am 21. Februar wurde vom Eidg. Personalamt mitgeteilt, dass «*sich die Bundesverwaltung nach wie vor durch engagiertes Personal mit hoher Leistungsbereitschaft auszeichne».* Was im ausführlichen Bericht steht, aber nicht in das sonnige Bild passt, wird verschwiegen: die Arbeitszufriedenheit hat sich verringert,

die Resignation beim Personal ist angestiegen, die Bewertung der Entlöhnung ist signifikant schlechter als 2014. Der Bericht sieht Verbesserungspotenzial bei der Entlöhnung und bei den beruflichen Perspektiven.

Reformen beim Bund: Agroscope. Projekt Posieux 2011–2017

Ankündigung vom 2. November 2011

Die Agrarforschung wird von Bern-Liebefeld nach Posieux (FR) verlegt, teilte das Eidg. Volkswirtschaftsdepartement am 2. November 2011 mit. Die Einheiten von ALP-Haras, die sich in Bern-Liebefeld befinden, werden bis 2017 in Posieux konzentriert. Vom Umzug betroffen sind 150 Mitarbeitende.

Grössere terminliche Verzögerungen: noch keine Baubewilligung

Aus dem Bericht der Eidg. Finanzkontrolle vom 18. Dezember 2017 ergibt sich folendes: In Posieux läuft das Projekt für den Neubau zur Unterbringung des Instituts für Lebensmittelwissenschaften (ILM) von Agroscope. Bauherr ist der Kanton Freiburg, der dazu 70 Millionen Franken einsetzt. Der Bund wird während 25 Jahren Mieter sein. Die Grundzüge zum Neubau sind seit 2014 vertraglich festgehalten. Zum Zeitpunkt der Prüfung durch die Eidg. Finanzkontrolle waren die Planungsarbeiten für das Bauprojekt noch nicht abgeschlossen. Es gibt grössere terminliche Verzögerungen, auch lag die Baubewilligung noch nicht vor. Daher sind die vereinbarten Zahlungsmodalitäten grundsätzlich nicht mehr anwendbar.

Empfehlung der Eidg. Finanzkontrolle: zeitlich limitierter Projektstopp

Die Eidg. Finanzkontrolle empfiehlt Agroscope, alle zukünftig vorgesehenen bundesseitigen Zahlungen an die Bauherrschaft zurückzuhalten, bis ein aktualisierter und auf die neue Terminplanung abgestimmter Zahlungsplan vereinbart ist. In den letzten Jahren haben sich die ursprünglich festgelegten Bedürfnisse und Projektanforderungen teilweise signifikant verändert. Vor allem aufgrund der zwischenzeitlich abgeschlossenen Reorganisation und Neuausrichtung von Agroscope gibt es unberücksichtigte Bedürfnisse und Möglichkeiten der Optimierung. Vorläufig sind keine weiteren Zahlungen des Bundes an den kantonalen Neubau in Posieux zu leisten.

Reformen beim Bund: Das Projekt Agroscope 2018–2028

Die Medienmitteilung vom 9. März …

Bundesrat nimmt Arbeiten zur Stärkung der Forschung bei Agroscope zur Kenntnis

An seiner Sitzung vom 9. März 2018 wurde der Bundesrat über den Stand der von ihm in Auftrag gegebenen Vorarbeiten zur Stärkung des wissenschaftlichen Beitrags von Agroscope und zur Rationalisierung der Funktionsweise und der Dienstleistungen dieser Institution informiert. Damit soll ein bereits vor über zehn Jahren begonnener Transformationsprozess abgeschlossen werden. Ausserdem soll sich Agroscope dadurch stärker auf ihre Kernaufgabe als spezialisierte landwirtschaftliche Forschungsanstalt konzentrieren können. Dieses Projekt ist Teil einer Reihe von strukturellen Reformen, deren Prüfung der Bundesrat in Auftrag gegeben hat, um die Effizienz der Bundesverwaltung zu verbessern und sparsamer mit den finanziellen Ressourcen des Bundes umzugehen.

Agroscope ist die landwirtschaftliche Forschungsanstalt des Bundes, die dem Bundesamt für Landwirtschaft angegliedert ist. Im Laufe der vergangenen zehn Jahre wurden die sieben unabhängigen Institute in drei Einheiten zusammengeführt und 2014 unter einem Dach vereint. Auf diese Weise konnte eine Hierarchiestufe eingespart und eine schlankere Führungsstruktur geschaffen werden. Gewisse Versuchsstationen wurden externalisiert. Die Zahl der über die ganze Schweiz verteilten Hauptstandorte ist aber gleich geblieben, was der *Effizienz* von Agroscope schadet. Mit den Standorten in Avenches, Changins (VD), Liebefeld-Bern, Posieux/FR, Tänikon TG, Wädenswil und Zürich Reckenholz verfügt Agroscope über eine dezentrale Infrastruktur. Dazu kommen drei Aussenstandorte.

Konzentration der Forschung am Standort Posieux

Die Betriebskosten von Agroscope belaufen sich heute auf 40 Prozent des Budgets. Es gilt, diese Kosten zur Stärkung der Forschung zugunsten Dritter und der Bundesverwaltung sowie zur Unterstützung der Vollzugsbehörden zu senken. Um dieses Ziel zu erreichen und den Gemeinschaftssinn innerhalb der Institution zu fördern, ist eine geografische Konzentration am Standort Posieux im Saanebezirk (FR) mit verschiedenen Versuchsstationen geplant.

Einsparungen in der Höhe von 20 Prozent des Budgets, Abbau von Arbeitsplätzen

Angestrebt werden Einsparungen in der Höhe von 20 Prozent des Budgets von Agroscope. Diese Einsparungen sollen vor allem bei den Betriebskosten realisiert

werden, was u.a. einen Abbau von Arbeitsplätzen bedingt. Natürliche Fluktuationen beim Personal, die für die Umsetzung vorgesehene lange *Zeitspanne von über zehn Jahren* und die Schaffung neuer Aktivitäten dank zusätzlicher Drittmittel sollen zu einer sozialverträglichen Ausgestaltung der Reform beitragen. Ausserdem sollen die nötigen Investitionen getätigt werden, um Agroscope mit einer modernen und ihren Aufgaben angemessenen Forschungsinfrastruktur auszustatten.

… löst beim Personal grosse Verunsicherung und einen Vertrauensverlust aus

Böse Überraschung für das Personal …

Auf den 1. Januar 2014 wurde Agroscope neu aufgestellt und in vier Institute unter einer Leitung gegliedert. Schon damals gab es auf Kaderstufe tiefere Einreihungen. Im April 2016 wurde beschlossen, die vier Forschungsinstitute und 19 Forschungsbereiche auf den 1. Januar 2017 aufzuheben. Sie wurden durch zehn Einheiten ersetzt, welche die Leistungen von Agroscope zu erbringen hatten. Insgesamt fielen durch diese Reorganisation 14 Stellen auf Kaderstufe weg, und es gab auch Kündigungen.

Die Mitteilung vom 9. März ist für das Personal eine Hiobsbotschaft. Mit einer erneuten und radikalen Reorganisation, nach so kurzer Zeit, hatte niemand gerechnet. Im Zeichen des Sparens, verbunden mit einem Stellenabbau, soll die Forschung in einem neuen Campus in Posieux zentralisiert werden. An die Stelle einer dezentralen Struktur mit 10 Standorten sollte ein effizienter, zentraler Agrocampus treten.

und die Personalverbände

Beim Personal löste diese Mitteilung Unverständnis, Verunsicherung und Ängste aus. Wie viele Stellen werden abgebaut und wie viele Mitarbeitende werden umziehen müssen? Die Personalverbände, auch die VKB, intervenierten und wurden angehört. Sie erfuhren wenig Neues und nichts über den Abbau von Stellen. Die Zentralisierung war eine Idee, der noch kein detaillierter Plan zugrunde lag. Klar wurde einzig, dass *voraussichtlich 400–500 Mitarbeitende umziehen oder an den neuen Standort pendeln müssen.*

Die Standortkantone opponieren, das Parlament verlangt einen Marschhalt

In der Folge wurden 10 parlamentarische Vorstösse aus allen grossen Parteien zum Thema eingereicht. Die Ostschweizer Kantone und der Kanton Zürich wehren sich. Der Nationalrat stimmte am 4. Juni mit 141:34 Stimmen einer Motion zu, die einen

Marschhalt beim Projekt und eine Strategie verlangt. Am 6. Juni 2018 hiess auch der Ständerat mit 28:6 Stimmen eine Motion gut, die eine dezentral organisierte Forschung mit mehreren Instituten fordert.

Angesichts dieses politischen Widerstandes wird der Bundesrat das Vorhaben einer Zentralisierung der Forschung überprüfen müssen. Zwar ist der Bundesrat allein für Umstrukturierungen in der Verwaltung zuständig. Mit der Idee eines einzigen Standortes für die Forschung in Posieux sind auch neue Bauten verbunden, deren Kosten vom Parlament genehmigt werden müssen.

Bundesamt für Wohnungswesen: Stellenabbau und Umzug nach Bern

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 1. Juni 2018 den Umzug des Bundesamtes für Wohnungswesen (BWO) nach Bern beschlossen. Die Massnahme ist Teil einer Reihe von strukturellen Reformen, deren Prüfung der Bundesrat in Auftrag gegeben hatte. Der Eigenaufwand des BWO soll dank Synergien mit einer anderen Verwaltungseinheit des WBF, einer effizienteren Nutzung von Büroflächen und dem Verzicht auf Aufgaben bis 2025 um bis zu rund 25 Prozent reduziert werden.

Das Bundesamt für Wohnungswesen in Grenchen / SO

Das BWO wurde gestützt auf das Wohnbau- und Eigentumsförderungsgesetz (WEG) vom 4. Oktober 1974 per 1. Januar 1975 geschaffen. 1995 erfolgte der Umzug von Bern nach Grenchen. Das Amt ist zuständig für die Umsetzung der Massnahmen der Wohnraumförderung, für die Bearbeitung mietrechtlicher Fragestellungen, für die Forschung im Bereich des Wohnungswesens sowie für die wohnungspolitische Koordination zwischen den Staatsebenen. Diese Kompetenzen werden mit der beschlossenen Reorganisation nicht angerührt.

Stellenabbau

Verschiedene Förderprogramme im Wohnungswesen laufen in den nächsten Jahren aus. Zudem gab der Bundesrat im Juli 2017 die Prüfung einer Reihe von strukturellen Reformen in Auftrag, um die Effizienz der Bundesverwaltung zu verbessern und sparsamer mit den finanziellen Ressourcen des Bundes umzugehen. Entsprechend wird das Bundesamt für Wohnungswesen seinen Personalbestand schrittweise um rund 13 Vollzeitstellen auf ca. 25 Vollzeitstellen reduzieren.

Umzug von Grenchen nach Bern bis Ende 2021

Angesichts der Stellenreduktion ist das derzeit genutzte, bundeseigene Gebäude in Grenchen (SO) zu gross und generiert unverhältnismässig hohe Betriebskosten. Zudem rechtfertigt es sich längerfristig nicht mehr, Dienstleistungen zum Beispiel im Bereich Personal und Finanzen weiterhin amtsintern zu erbringen

Der Bundesrat misst dem Wohnungswesen weiterhin eine hohe Bedeutung zu und hält sein Engagement aufrecht. Dies zeigt sich beispielsweise am Entscheid des Bundesrates, der Initiative «Mehr bezahlbare Wohnungen» einen Rahmenkredit von 250 Millionen Franken zur Aufstockung des Fonds de roulement zugunsten des gemeinnützigen Wohnungsbaus gegenüberzustellen. Das BWO fungiert auch nach dem spätestens für Ende 2021 geplanten Umzug in die Stadt Bern – die Büroräumlichkeiten stehen noch nicht fest – als unabhängige Kompetenzstelle.

Reduktion des Eigenaufwandes bis 2025 um 25 Prozent

Dank dem Bezug von Querschnittsdienstleistungen von einer anderen Verwaltungseinheit des WBF, dem Verzicht auf Aufgaben sowie einer effizienteren Nutzung von Büroflächen soll der Eigenaufwand des Amtes bis 2025 um bis zu rund 25 Prozent reduziert werden. Natürliche Fluktuationen beim Personal sowie die für die Umsetzung vorgesehene Zeitspanne von rund sieben Jahren sollen zu einer sozialverträglichen Ausgestaltung der Neuregelung beitragen.

Bemerkungen der VKB

Nach Artikel 108 der Bundesverfassung fördert der Bund den Wohnungsbau, den Erwerb von Wohnungs- und Hauseigentum, das dem Eigenbedarf Privater dient, sowie die Tätigkeit von Trägern und Organisationen des gemeinnützigen Wohnungsbaus. Neben dem Bund engagieren sich auch Kantone und Gemeinden in der Wohnbauförderung. Die Überführung der Wohnbauförderung in die ausschliessliche Zuständigkeit der Kantone wurde schon mehrfach im Parlament verlangt, scheiterte aber in den Jahren 1984 und 2000.

Das Parlament konzentrierte sich seit 2003 darauf, die Tätigkeiten des Bundes auf Ebene des Gesetzes einzuschränken. So wurde auf Massnahmen zur Förderung des Wohnungsbaues verzichtet. Ebenso wurden die Massnahmen zur Reduktion der Wohnkosten sistiert. Von den drei Aufträgen in der Verfassung wird nur noch einer wahrgenommen: die indirekte Förderung gemeinnütziger Bauträger. Aufgrund dieser Sachlage ist der Beschluss des Bundesrates nicht überraschend. Aufgrund einer Volksinitiative betreffend «Mehr bezahlbare Wohnungen» wird die Frage nach dem Engagement des Bundes in der Wohnbauförderung aktuell bleiben. Der Bundesrat beantragt mit Botschaft vom 21.März 2018 die Ablehnung der Initiative.

Reorganisationen und Garantie des Besitzstandes

Zunehmende Umstrukturierungen in der Bundesverwaltung

Verwaltungsreformen zielen mehr denn je darauf ab, Einsparungen zu erreichen, d. h. *Personalkosten zu senken, Stellen in der Verwaltung abzubauen.* Der Führung eines Bundesamtes werden vom Departement konkrete finanzielle Ziele vorgegeben. Um diese zu erreichen, wird ein Reorganisationsprojekt gestartet: es sollen Prozesse vereinfacht und Strukturen gestrafft werden.

Mit einer Neustrukturierung wird die bisherige Organisation abgelöst. Bestehende Abteilungen und Sektionen werden aufgelöst und in neuen, grösseren Einheiten zusammengefasst. Insgesamt wird die Anzahl der Führungsfunktionen verringert. Die neuen Führungsfunktionen werden neu bewertet und eingestuft.

Durch eine Neustrukturierung werden bestehende Stellenbeschreibungen hinfällig. Kaderstellen werden ausgeschrieben und neu besetzt. Bisherige Kaderpersonen müssen sich neu bewerben. Eine Reihe von bisherigen Kaderpersonen kann bei der Besetzung der Stellen nicht mehr berücksichtigt werden. Diese Kader haben ihre bisherige Stelle verloren aus Gründen, die nicht bei ihnen liegen. Das kann auch Angestellte treffen, deren Leistungen und Verhalten tadellos waren (Beurteilungsstufen 3 und 4).

Zur Tieferbewertung von Funktionen insbesondere

Massnahmen zur Umstrukturierung oder zur Reorganisation der Verwaltung sind Massnahmen zur Steigerung der Effizienz. Sie gelten als unabhängig von Personen, d. h. Leistung und Verhalten der betroffenen Angestellten spielen dabei keine Rolle. Wer zu den Verlierern einer Reorganisation gehört, wird dies aus Gründen, die nicht bei seiner Person liegen.

Angestellte, die von Umstrukturierungen betroffen sind, müssen bereit sein, eine zumutbare andere Arbeit anzunehmen, sonst riskieren sie die Kündigung. Stellen innerhalb der Bundesverwaltung sind zumutbar, wenn die neue Stelle höchstens drei Lohnklassen tiefer eingereiht ist.

Für Angestellte, die das 55. Altersjahr vollendet haben und deren Stelle in den Lohnklassen 24 oder höher eingereiht ist, gilt, dass eine Stelle in der Bundesverwaltung zumutbar ist, wenn diese höchstens fünf Lohnklassen tiefer eingereiht ist (Art. 104a BPV).

Zu den Verlierern von Reorganisationen gehören auch Kaderpersonen, die keine Führungsaufgabe mehr erhalten. So mutiert ein langjähriger Abteilungs- oder Sektionschefchef zum Sachbearbeiter auf einer Stelle, die tiefer eingereiht ist: Rückstufungen führen zu Lohneinbussen. Artikel 52a der Bundespersonalverordnung unterscheidet dabei zwei Sachverhalte.

Lohngarantie von zwei Jahren im Übergang

Muss aus Gründen, die nicht bei der angestellten Person liegen, eine Funktion tiefer bewertet oder eine tiefer bewertete Funktion zugewiesen werden, so wird die Lohnklasse im Arbeitsvertrag angepasst. Übersteigt der Lohn den Höchstbetrag der neuen Lohnklasse, so bleibt er während zwei Jahren unverändert. Er wird während dieser Frist vom Teuerungsausgleich und von einer Lohnentwicklung ausgenommen, bis er den Betrag nicht mehr übersteigt, der aufgrund der Funktionsbewertung gerechtfertigt ist. Nach spätestens zwei Jahren wird der Lohn an die neue Lohnklasse angepasst.

Unbefristete Besitzstandsgarantie im Alter 55 plus

Wird die Funktion einer Person, die das 55. Altersjahr zurückgelegt hat, tiefer bewertet oder eine tiefer bewertete Funktion zugewiesen, so wird die Lohnklasse im Arbeitsvertrag angepasst. Der Lohn bleibt unverändert und wird vom Teuerungsausgleich und von einer Lohnentwicklung ausgenommen, bis er den Betrag nicht mehr übersteigt, der aufgrund der Funktionsbewertung gerechtfertigt ist.

Umsetzung der Garantie

In beiden Fällen wird die Lohnklasse im Arbeitsvertrag angepasst, dort steht ab dem Stichtag eine tiefere Lohnklasse. Der tatsächliche Lohn (Lohnsumme) bleibt aber unverändert und wird «eingefroren» – kein Teuerungsausgleich und keine Lohnentwicklung – bis das Niveau der tieferen, neu gültigen Einreihung gemäss Arbeitsvertrag erreicht ist. Es wird also – während zwei Jahren oder unbefristet – eine höhere Lohnsumme ausgerichtet als im Arbeitsvertrag steht.

Keine Besitzstandsgarantie bei der Pensionskasse PUBLICA

Artikel 52a der Bundespersonalverordnung betreffend die Tieferbewertung von Funktionen erwähnt ausschliesslich den Lohn. Von Sozialleistungen (Pensionskasse) ist nicht die Rede. Grundlage für die Berechnung der Beiträge an die Pensionskasse ist zum einen der versicherte Verdienst. Die Höhe der Beiträge ist zum andern abhängig von der Lohnklasse. Massgebend ist die Lohnklasse, die im angepassten Arbeitsvertrag steht. Wer – wegen der Rückstufung um höchstens drei Lohnklassen – im Alter 45–65 vom Kaderplan (Lohnklassen 24–38) in den Standardplan (Lohnklassen 1–23) zurückversetzt wird, muss Nachteile in Kauf nehmen. Denn der Arbeitgeber entrichtet im Kaderplan höhere Sparbeiträge als im Standardplan.

Varia

Gleicher Lohn für Frauen und Männer in der Bundesverwaltung

Die Bundesverwaltung hat die Löhne ihrer Mitarbeitenden auf allfällige, nicht erklärbare Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern überprüft. Die Überprüfung hat ergeben, dass die Lohngleichheit in allen Departementen und Verwaltungseinheiten gewährleistet ist. Sämtliche Ergebnisse, von welchen der Bundesrat an seiner Sitzung vom 1. Juni 2018 Kenntnis genommen hat, liegen innerhalb der Toleranzschwelle von fünf Prozent. Die Löhne in der Bundesverwaltung entsprechen somit dem in der Bundesverfassung verankerten Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit».

Für die Überprüfung verwendet die Bundesverwaltung das Instrument Logib (Lohngleichheitsinstrument des Bundes). Logib beruht auf der Methode der Regressionsanalyse: Das Instrument berechnet, wie sich lohnrelevante Faktoren, wie beispielsweise Ausbildung, Berufserfahrung, Anforderungsniveau und Funktion, auf den Lohn auswirken. Als weitere Variable wird das Geschlecht miteinbezogen. Wenn diese Variable keinen Einfluss auf den Lohn hat, liegt keine Diskriminierung vor.

Im September 2016 haben Bundesrat Ueli Maurer und die Spitzen der Personalverbände des Bundes eine Vereinbarung zur Überprüfung der Lohngleichheit in der Bundesverwaltung unterzeichnet. Mit der Überprüfung wird auch eine Massnahme aus der Personalstrategie Bundesverwaltung 2016–2019 umgesetzt. Die Bundesverwaltung beteiligt sich als Arbeitgeberin ausserdem am Projekt Engagement Lohngleichheit (ELEP).

Personalstrategie 2020–2023 im Zeichen der Digitalisierung

Die Bundesverwaltung als Arbeitgeberin rückt die Herausforderungen der Digitalisierung in den Fokus der neuen Personalstrategie: Der Bundesrat hat das Eidgenössische Finanzdepartement (EFD) an seiner Sitzung vom 27. Juni 2018 beauftragt, die Personalstrategie 2020–2023 in diesem Sinne bis Ende 2019 zu erarbeiten.

Die Digitalisierung zwingt Organisationen und Unternehmen, ihre Strukturen, Systeme und Prozesse zu überdenken und anzupassen. Aufgaben ändern sich, interdisziplinäre, agile Vorgehensweisen sind zusehends gefragt. Die sich wandelnden Aufgabenfelder und Berufsprofile stellen neue Anforderungen an Mitarbeitende und Führungskräfte. Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und lebenslanges Lernen

gewinnen an Bedeutung. Die Personalstrategie 2020–2023 soll die nötigen Grundlagen liefern, um mit diesen Entwicklungen Schritt halten zu können. Die Digitalisierung wird Auswirkungen auf alle Bereiche des Personalmanagements haben.

Stabilität beim Stellenbestand der Bundesverwaltung

Am 16. März hat der Bundesrat dem Parlament einen Bericht zur Stellenplafonierung beim Bund unterbreitet. Darin beantragt er, die Motion «Bestand des Bundespersonals auf dem Stand von 2015 einfrieren» abzuschreiben. Gleichzeitig verpflichtet er sich, den Stellenbestand der Bundesverwaltung weiterhin stabil zu halten.

Die Ziele der Motion sind erfüllt

Die Motion beauftragt den Bundesrat, Massnahmen zu ergreifen mit dem Ziel, dass der Bundespersonalbestand den Stand gemäss Voranschlag 2015 (35 000 Vollzeitstellen) nicht überschreitet. Der Bericht weist daraufhin, dass die Ziele der Motion erfüllt wurden. Die Kürzungsbeschlüsse des Bundesrates und der eidgenössischen Räte ab 2015 haben zu einer Stabilisierung bzw. Senkung des Stellenbestandes geführt.

Der Stellenbestand der Bundesverwaltung soll weiterhin stabil bleiben

Der Bundesrat ist weiterhin bestrebt, den Stellenbestand, welcher stabil zu halten. Dies kann nur gelingen, *wenn neue Stellen so weit wie möglich durch Verzichte auf bisherige Stellen kompensiert werden.* Dennoch muss der Bundesrat sich auch weiterhin vorbehalten, bei neuen vom Parlament zugewiesenen Aufgaben oder bei nicht steuerbaren Entwicklungen, die einen hohen Ressourceneinsatz erfordern, der Bundesversammlung im Rahmen des Voranschlag punktuell eine Erhöhung des Personaletats zu beantragen. Damit die Transparenz erhöht und die Vorhersehbarkeit verbessert werden kann, hat der Bundesrat das Eidg. Finanzdepartement mit der Erarbeitung einer mittelfristigen Personalplanung beauftragt. Diese soll sich inhaltlich auf die Legislaturplanung stützen und sowohl Wachstums- als auch Kürzungsbereiche enthalten.

Mitgliederversammlung 2018 der VKB

69. Mitgliederversammlung der Vereinigung der Kader des Bundes

Die 69. Mitgliederversammlung der VKB fand am 2. Mai im Hotel Bellevue-Palace statt. Zentralpräsident Hans Wipfli konnte 133 Mitglieder und Gäste willkommen heissen – eine Rekordbeteiligung. Weil der Referent mit dem Auto im Stau steckte, stellte er das Programm kurzfristig um und ging zum geschäftlichen Teil über.

Geschäftsbericht 2017

Der Zentralpräsident leitete den geschäftlichen Teil der Versammlung ein, indem er zeigte, wie die Vertretung der beruflichen und wirtschaftlichen Interessen der Mitglieder der VKB im Jahre 2017 durchgeführt wurde. Er machte damit das grosse Engagement der Mitglieder der Geschäftsleitung sichtbar: Teilnahme an Veranstaltungen der Arbeitgeber, Eingaben zu Erlassen, Kontakte mit Anbietern von Dienstleistungen, verbandsinterne Sitzungen zur Meinungsbildung, Rechtsberatung in individuellen Angelegenheiten. Ein Thema, das den Zentralvorstand besonders beschäftigte, sind die zahlreichen Reorganisationen, die in allen Departementen durchgeführt werden. Sie beeinträchtigen die Erfüllung der Aufgaben und die Motivation des Personals.

Hans Wipfli dankte den Mitgliedern der Geschäftsleitung und des übrigen Zentralvorstandes für ihr Engagement. Danach wurde der Geschäftsbericht 2017 von der Mitgliederversammlung einstimmig genehmigt und dem Zentralvorstand Décharge erteilt.

Rechnungsablage 2017 und Voranschlag 2018

Zentralkassier Richard Zollinger erläuterte die Jahresrechnung 2017, die mit einem Jahresverlust von 17 540 Franken (budgetiert –9000 Franken) abschloss. Nach Präsentation des Revisorenberichtes wurde die Jahresrechnung 2017 genehmigt.

Der Voranschlag 2018 ist ausgeglichen und sieht Einnahmen von Fr. 322 000 und Ausgaben von 322 000 Franken vor. Er wurde ohne Diskussion genehmigt.

Dank einer Werbeaktion konnten über 300 neue Mitglieder gewonnen werden.

Jahresbeitrag 2018

Der Vorschlag des Zentralvorstandes auf Beibehaltung des Mitgliederbeitrages von Fr. 70 für Aktive und von Fr. 35 für Pensionierte wurde diskussionslos genehmigt. Der Zentralpräsident rechnet in absehbarer Zeit mit einer moderaten Erhöhung des Jahresbeitrages.

Wahlen für zwei Jahre

Hans Wipfli wurde mit Applaus als Zentralpräsident der VKB wiedergewählt. Die bisherigen Mitglieder des Zentralvorstandes wurden in globo für zwei Jahre wiedergewählt. Als neues Mitglied des Zentralvorstandes wurde Andreas Wyss, Dr. med. vet., Bundesamt für Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen (EDI), Internationales, gewählt.

Die bisherige Rechnungsprüfenden Susanne Aebischer, Bundesamt für Gesundheit, und Mathias C. Berger, VBS, wurden wiedergewählt.

Tätigkeitsprogramm 2018 / 2019

Hans Wipfli stellte das vom Zentralvorstand gutgeheissene Tätigkeitsprogramm vor, das zwischen Kernaufgaben und Daueraufgaben unterscheidet. Die Mitgliederversammlung genehmigte diskussionslos das nachstehende Tätigkeitsprogramm für das nächste Geschäftsjahr.

Kernaufgaben

1. Kaderpolitik
2. Berufliche Vorsorge
3. Revision Bundespersonalgesetz und Bundespersonalverordnung

Daueraufgaben

1. Allgemeine dienstrechtliche Fragen
2. Dienstleistungen
3. Kommunikation: VKB-Mitteilungen und Internet
4. Seniorenanlässe
5. Mitgliederwerbung
6. Nationale Kontakte (Verbände, Politiker, Behörden etc.)
7. Internationale Kontakte (CESI)

Verschiedenes

Keine Wortmeldung.

Nach 30 Minuten konnte der Zentralpräsident den geschäftlichen Teil der Versammlung abschliessen und, nach einer Pause, zum Referat überleiten.

Erkenntnisse und Erfahrungen der Eidg. Finanzkontrolle

Hans Wipfli begrüsste den inzwischen eingetroffenen Referenten Michel Huissoud, Direktor der Eidg, Finanzkontrolle, und stellte ihn vor.

Dieser berichtete in weitgehend freier Rede über Erkenntnisse und Erfahrungen der Eidg. Finanzkontrolle. Sie wacht darüber, dass das Geld der Steuerzahler korrekt und effizient eingesetzt wird. Die Prüfberichte werden seit 2014 rasch publiziert. Seine offene und unverblümte Darstellung fand grossen Anklang und führte zu Fragen aus der Versammlung. Für den Referenten sind die Qualität und die Unabhängigkeit der Verwaltung von grösster Bedeutung. Fach- und Führungskompetenz müssen bei der Wahl des Führungskaders ausschlaggebend sein und nicht die Parteizugehörigkeit.

Nach Verdankung der Ausführungen des Referenten schloss der speditiv agierende Zentralpräsident die 69. Mitgliederversammlung der VKB und lud zum traditionellen Apéro ein.

Parlamentarische Vorstösse

Brauchen höhere Stabsoffiziere einen Hochschulabschluss?

Interpellation von Nationalrat Luc Addor (SVP/VS)

Wortlaut der Interpellation vom 16. März 2018

1. Stimmt es, dass laut geltenden Richtlinien nur Stabsoffiziere, die einen Hochschulabschluss haben, zu höheren Stabsoffizieren befördert werden können?
2. Wenn ja, meint der Bundesrat nicht, dass es sich dabei um eine unbegründete Diskriminierung der anderen Offiziere handelt, wodurch unserer Armee möglicherweise gute höhere Stabsoffiziere entgehen?

Es ist unumstritten, dass ein Hochschulabschluss ein Vorteil für einen höheren Stabsoffizier darstellen kann. Es ist jedoch keinesfalls bewiesen, dass ausschliesslich Hochschulabsolventinnen und -absolventen über die Qualitäten verfügen, die man von einem höheren Stabsoffizier erwartet. Von den heute aktiven 52 Höheren Stabsoffizieren (HSO) verfügen 41 HSO über einen universitären Hochschulabschluss. 11 HSO sind im Besitz eines Fachhochschulabschlusses.

Antwort des Bundesrates vom 16. Mai 2018

1. Für HSO Funktionen ist ein universitärer Hochschulabschluss oder ein Fachhochschulabschluss verlangt. Die Ausnahmen bilden spezialisierte Funktionen, wie

zum Beispiel die Funktion des Oberfeldarztes, die zwingend über die entsprechende akademische Ausbildung verfügen müssen. Die Anforderung an die Ausbildung wird in der entsprechenden Stellenbeschreibung der Funktion festgelegt.

Berufsoffiziere verfügen in der Regel nach Abschluss ihrer Grundausbildung über einen Hochschulabschluss der ETH Zürich auf der Stufe «Bachelor». Berufsoffiziere, die ohne Hochschulabschluss mit einer verkürzten Grundausbildung angestellt werden, haben bei entsprechender Leistung im Rahmen ihrer Laufbahnentwicklung die Möglichkeit, einen universitären Hochschul- oder Fachhochschulabschluss berufsbegleitend zu erwerben.

HSO Funktionen werden mit Berufsoffizieren besetzt, die den Selektionsprozess als Nachwuchskraft Topkader HSO erfolgreich bestanden haben. Die Bewerbung für die Aufnahme in den Selektionsprozess als Nachwuchskraft Topkader HSO steht allen Berufsoffizieren ab dem Rang einen Obersten im Generalstab eigenverantwortlich offen. Der Selektionsprozess beinhaltet die Überprüfung der beruflichen und militärischen Qualifikationen, der Sprachkompetenzen und weiterer Kompetenzen. Milizoffiziere als HSO Quereinsteiger durchlaufen eine vergleichbare Selektion.

2. Aus der Sicht des Bundesrates werden Berufs- und Milizoffiziere, die über einen Fachhochschulabschluss verfügen, in ihrer Laufbahnmöglichkeit gegenüber universitären Hochschulabsolventen nicht benachteiligt. Aufgrund der Grundausbildung mit Bachelor-Studium an der ETH Zürich und der berufsbegleitenden Möglichkeit zur Weiterausbildung, überwiegt jedoch der Anteil der HSO mit einem universitären Hochschulabschluss.

Gegen Ineffizienzen in der Bundesverwaltung

Motion von Nationalrat Thomas Burgherr (SVP/AG),

Wortlaut der Motion vom 16. März 2018

Der Bundesrat wird aufgefordert ein Massnahmenprogramm einzuleiten, welches zu einer Effizienzsteigerung in der Bundesverwaltung im Personalbereich führt. Es sollen dabei insbesondere

1. unterbeschäftigte Personen;
2. Leitungspositionen und Chefs mit nur wenigen oder keinen Unterstellten;
3. Funktionen und Verwaltungseinheiten, bei denen der Auftrag nicht klar definiert ist und keine Leistungskontrolle stattfindet;
4. Verwaltungseinheiten, bei denen die anfallenden Aufgaben nicht mehr mit den Stellenprozenten übereinstimmen;

5. Doppelspurigkeiten zwischen verschiedenen Verwaltungseinheiten;
6. Ineffiziente Verfahren und Prozesse (zu viele Sitzungen, zu viel Koordination, zu viel Papier, zu viele Konzepte und Strategien anstelle von Output) ausfindig gemacht werden. Entsprechende Korrekturmassnahmen sind zu ergreifen.

Begründung

Die regelmässige Überprüfung von Prozessen, Verfahren, Abteilungen und Stellenprofilen ist in der Privatwirtschaft notwendig, um im Markt bestehen zu können. Dasselbe muss auch für die Bundesverwaltung gelten, insbesondere weil sie eben nicht im Markt bestehen muss und Anreize für Strukturerhalt viel grösser sind. Auch in den Verwaltungen von Grossfirmen können ähnliche Ineffizienzen beobachtet werden. Nur gibt es auch dort marktwirtschaftlich ausgelöste und daher regelmässige Umstrukturierungen, die diesem Problem vorbeugen. Der Antrieb, einmal geschaffene Stellen und Abteilungen zu erhalten, auch wenn sie von der Entwicklung überholt werden und der Wunsch, Unterstellte lieber zu behalten als abzubauen sind offenbar Anreize mit denen man ernsthaft rechnen muss in grossen und staatlichen Verwaltungen (vgl. Parkinsons-Gesetz). Es ist daher dringend nötig Massnahmen zu ergreifen, die konsequent auf effiziente Prozesse setzen und so schlanke und effektive Strukturen schaffen.

Gleichzeitig hat sich der Begriff «Boreout» auch in Fachkreisen etabliert. Damit ist ein Zustand ausgesprochener Unterforderung am Arbeitsplatz gemeint, welche vorwiegend Büroangestellte betrifft. Beispielhaft hatte letztes Jahr ein Bundesbeamter Schlagzeilen generiert, der Zeit zum Porno schauen hatte. Die Stelle wurde aufgrund dessen ersatzlos gestrichen. Dies muss uns aufhorchen lassen.

Stellungnahme des Bundesrates vom 9. Mai 2018

Der Bundesrat teilt grundsätzlich das vom Motionär thematisierte Anliegen und unterstützt das Ziel einer effizienten und gezielten Personalbewirtschaftung.

Gestützt auf das Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetz verfügt er über die erforderlichen Rechtsgrundlagen für die Umsetzung von Aufsichts-, Anpassungs- und Optimierungsmassnahmen der Verwaltungstätigkeit, und handelt entsprechend. Der Bundesrat überprüft periodisch die Ziele der Verwaltung. Er kann Organisation und Struktur nötigenfalls anpassen, um die Leistungs- und Innovationsfähigkeit zu fördern und die Wirtschaftlichkeit zu verbessern.

Die regelmässige Überprüfung der Prozesse, Verfahren, Einheiten und Mitarbeitenden ist kein Privileg der Privatwirtschaft, sie hat auch für den öffentlichen Sektor grosse Bedeutung. Aufgrund der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsver-

ordnung muss die Bundesverwaltung diese Überprüfung systematisch vornehmen, um sich neuen Bedürfnissen anzupassen und das Gebot der Sparsamkeit beim Einsatz öffentlicher Mittel sicherzustellen.

Der Bundesrat ist daher der Auffassung, die Rechtsinstrumente zur Verfügung zu haben und einzusetzen, um das Ziel einer wirtschaftlichen und ergebnisorientierten Verwaltungsführung zu erreichen.

Antrag des Bundesrates vom 9. Mai 2018:

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

Jobsharing in Kaderfunktionen und politischen Exekutivämtern?

Interpellation von Nationalrätin Irène Kälin (GP/ZH)

Wortlaut der Interpellation vom 15. März 2018

1. Wie sieht die Jobsharing-Situation in der Bundesverwaltung aktuell aus?
2. Gibt es die Möglichkeit Pensumsprozente bis zu einem gewissen Anstellungsrad zu reduzieren? Um wie viel Prozent? Nehmen die Mitarbeitenden diese Möglichkeit wahr?
3. Wie viele Frauen, wie viele Männer arbeiten in der Bundesverwaltung aktuell in einem Jobsharing-Verhältnis? Wie viele davon in Kaderpositionen?
4. Hat sich der Bundesrat bereits Gedanken gemacht zu neuen Exekutivmodellen, beispielsweise Jobsharing in Exekutivämtern (Exekutivsharing)? Wenn ja, wie steht er solchen Modellen gegenüber?
5. Könnte er sich das Exekutivsharing auch für die Bundesexekutive vorstellen? Oder für Richterinnen und Richter?

Kinder und Karriere sind bis heute nur begrenzt vereinbar. Selbst wenn beide Elternteile Teilzeit arbeiten, hält in der Regel jemand zu Hause die Fäden zusammen und verzichtet zugunsten des anderen auf eine Karriere. Eher die Ausnahme sind Paare, bei denen beide Teilzeit arbeiten, sich die Kinderbetreuung teilen und beide auch Karriere machen.

Um Talente in unterschiedlichen Lebenssituationen anzuziehen und eine echte Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, braucht es flexiblere Arbeitsmodelle als heute, ganz besonders auch in Kaderfunktionen und politischen Exekutivämtern.

Antwort des Bundesrates vom 25. April 2018

Jobsharing in der Bundesverwaltung (Fragen 1–3)

Die Bundesverwaltung anerkennt die Vorteile, die Jobsharing mit sich bringen kann. Soweit es betrieblich möglich ist, werden den Angestellten flexible Arbeitszeitmodelle sowie die Möglichkeit zu Teilzeitarbeit und Jobsharing angeboten. Es besteht jedoch kein Anspruch auf Jobsharing. Es obliegt den Vorgesetzten, Vor- und Nachteile eines Jobsharings auch in anspruchsvollen Leitungspositionen zu beurteilen. Mittels Dokumentationen auf dem Intranet wird das Bundespersonal über das Thema Jobsharing informiert.

Die Geburt oder die Adoption eines Kindes können für die Eltern Anlass sein, eine Senkung ihres Beschäftigungsgrades zu beantragen. Bis zum Umfang von 20 Prozent besteht auf diese Senkung ein Anspruch. Der Anspruch gilt bis zu einem Beschäftigungsgrad von mindestens 60 Prozent. Im Berichtsjahr 2017 haben 194 Mitarbeitende ihren Beschäftigungsgrad gesenkt. 70 Prozent davon waren Frauen und 30 Prozent Männer.

Eine Auswertung über die Anzahl Frauen und Männer, die in einem Jobsharing-Verhältnis arbeiten, steht der Bundesverwaltung nicht zur Verfügung. Der Grund dafür ist, dass die Arbeitsform Jobsharing nicht im Personalinformationssystem eingetragen wird. Es kann lediglich die Arbeitsform der Teilzeit ausgewertet werden.

Kein Jobsharing in Exekutivämtern und bei der Judikative (Fragen 4 und 5)

Eine Regelung für Jobsharing fehlt für Magistratspersonen. Artikel 175 Absatz 1 der Bundesverfassung und darauf basierend Artikel 1 Absatz 2 Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetz halten vielmehr fest, dass der Bundesrat aus sieben Mitgliedern besteht. Die Anzahl Personen, die der Regierung angehören, ist somit explizit normiert. Jedes Mitglied des Bundesrates führt ein Departement und trägt dafür die politische Verantwortung. Der Gesetzgeber hat mit seiner klaren Regelung zum Ausdruck gebracht, dass die Funktion einer Bundesrätin und eines Bundesrates in Personalunion von einer Person wahrzunehmen ist und nicht auf mehrere Personen aufgeteilt werden kann.

Der Bundesrat bezeichnet für jedes seiner Mitglieder einen Stellvertreter oder eine Stellvertreterin aus seiner Mitte. Auch diese Regelung wäre unvereinbar mit einem Exekutivsharing, da sich ein Jobsharing eben gerade dadurch auszeichnet, dass die Inhaber der geteilten Funktion die jeweilige Stellvertretung des anderen übernehmen.

Die Richterinnen und Richter üben keine Exekutivämter aus; die Frage betreffend Exekutivsharing stellt sich somit für die Judikative nicht.

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 bietet die Berner Kantonalbank: www.bekb.ch/vkb
- 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 Neufahrzeugen 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

Eine einfache Online-Krankenkasse und persönliche Beratung?
Als Mitglied der VKB bekommen Sie beides und erst
noch günstiger. Jetzt mit nur ein paar Klicks wechseln:
kpt.ch/vkb

KPT
CPT