

Zentralvorstand 2006/2007

Geschäftsleitung:

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

Beisitzer:

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

Verbindung zur Sektion:

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

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

Mitgliedschaft VKB

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

Verbindungen zur VKB

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

Mitglieder der Geschäftsleitung und des Zentralvorstands (Seite 1):

vorname.name@vkb-acc.ch

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

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

In dieser Nummer

	Seite
Am Ende der mageren Jahre	4
Bundespersonalgesetz: Abschied vom Dachgesetz?	5
Pensionskasse PUBLICA. Jahresrechnung 2005	7
Pensionskasse PUBLICA. Kassenkommission	9
PUBLICA: Revision des Pensionskassengesetzes	9
Personalrechtliche Erlasse	13
Militärisches Berufspersonal	13
VBS: Inspektion bei den Militärattachés	14
Reform der Bundesverwaltung 2005 – 2007	16
Reformen in Verwaltung und Armee	19
Überprüfung der Aufgaben des Bundes	22
ETH-Bereich: Reorganisation der WSL	23
Das Bundespersonal im Jahresbericht 2005 der Finanzdelegation	24
Mitgliederversammlung 2006 der VKB	25
Unternehmungen des Bundes	27
Parlamentarische Vorstösse	30
Die VKB in Stichworten	32
Züritel: Optimal Hausrat und Privathaftpflicht versichert	34

Am Ende der mageren Jahre

Die Schweizer Wirtschaft ist im ersten Halbjahr 2006 kräftig gewachsen. Die Warenexporte haben stark zugenommen, die Unternehmungen investieren in ihre Anlagen und der Konsum steigt. Ein *Aufschwung auf breiter Front* hat eingesetzt. Prognostiker rechnen jetzt für 2006 mit einem realen Wachstum der Wirtschaft von 2 Prozent. Auch der Arbeitsmarkt erholt sich; die Arbeitslosenquote sinkt.

Auch den Bundesfinanzen geht es, nach einer langen Defizitperiode, wieder besser. Die Staatsrechnung 2005 schloss mit einem Defizit von 100 Millionen Franken ab; der Voranschlag hatte noch ein Defizit von 1,8 Milliarden Franken vorgesehen. Für das laufende Jahr wird – anstelle eines budgetierten Defizits von 600 Millionen Franken – mit schwarzen Zahlen gerechnet. Im Jahre 2007 soll gar ein Überschuss von 918 Millionen Franken resultieren. Die Verbesserungen sind in erster Linie auf Minderausgaben zurückzuführen; die Sparmassnahmen zeigen Wirkung. Wenn die Konjunktur anzieht, fallen auch die Einnahmen des Bundes höher aus.

Dennoch werden die Sparmassnahmen weitergeführt. Nach wie vor will der Bund bis 2010 insgesamt 4'000 Stellen abbauen, 2'500 davon im Departement VBS. Bis jetzt wurden 1'300 dieser Stellen abgebaut; bis Ende 2005 ist es zu 26 Kündigungen gekommen. Vor dem Systemwechsel bei der Pensionskasse des Bundes wird mit über 2'000 freiwilligen vorzeitigen Pensionierungen (Jahrgänge 1943 bis 1948) gerechnet. Sie werden einen erheblichen Beitrag zum Abbauziel leisten.

Der Bund hat seinen Stellenabbau schon bisher weitgehend über vorzeitige Pensionierungen älterer Mitarbeiter vorgenommen. Dennoch steigt das Durchschnittsalter des Bundespersonals kontinuierlich und liegt heute bereits bei 43 Jahren. Offenbar hat der Bund – trotz interessanten Aufgabengebieten – Mühe, junge und gut ausgebildete Mitarbeitende zu gewinnen. Wenn er ein vorbildlicher Arbeitgeber sein will, braucht es wieder mehr Verlässlichkeit und Stabilität. Wer die Bundesverwaltung als geschützte Werkstatt bezeichnet, schadet ihrem Ansehen und erschwert die Personalsuche. Das Personal erwartet vom Bundesrat Anerkennung und Wertschätzung.

Die *Lohnpolitik des Bundes* orientierte sich in den letzten fünf Jahren an der Teuerungsentwicklung, der finanziellen Lage des Bundes und nicht am Arbeitsmarkt. Seit 2005 wird dem Bundespersonal statt des Teuerungsausgleichs eine einmalige Zulage ausgerichtet. Für das Jahr 2006 standen wegen Sparmassnahmen nur noch 0,5 Prozent zur Verfügung, was deutlich unter der Teuerung 2005 (= 1 %) liegt. Die Rentner des Bundes gingen in den beiden letzten Jahren

leer aus, weil die Garantie des halben Teuerungsausgleichs auf den Renten per 1. Januar 2005 vom Parlament aufgehoben wurde.

Im Jahre 2005 haben insgesamt 2'550 Personen den Bundesdienst verlassen, was einer Fluktuationsrate von 7,1 Prozent (2004: 6,0%) entspricht. Beunruhigend ist, dass vor allem bei jüngeren Mitarbeitenden die Fluktuationsrate hoch ist. Auch bei Absolventen von Hochschulen hat der Bund an Attraktivität verloren. Die Lohnvergleichsstudie vom Dezember 2005 hat gezeigt, dass sich vor allem ab dem mittleren Kaderbereich die Lohnschere zwischen Bund und Privatwirtschaft öffnet. Genau in diesem Bereich wird der Bund auf dem Arbeitsmarkt inskünftig stärker auftreten müssen. Er kann es sich nicht leisten, hier ins Hintertreffen zu geraten.

Veränderte Verhältnisse erfordern eine neue Ausrichtung der Personalpolitik des Bundes. Eine Weiterführung der bisherigen Massnahmen reicht nicht mehr aus, um auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben. Es ist an der Zeit, dass sich beim Bund – im Hinblick auf das Jahr 2007 – auch bei den Löhnen etwas bewegt.

Bundespersonalgesetz: Abschied vom Dachgesetz?

Ausführungen der Botschaft zum Bundespersonalgesetz

Gemäss Botschaft des Bundesrates vom 14. Dezember 1999 sieht das Bundespersonalgesetz – im Vergleich zum Beamtengesetz – eine grössere Flexibilität der Anstellungsverhältnisse vor. Diese Flexibilität soll die Verwaltung und die Unternehmungen fähig halten, auf Entwicklungen im Umfeld zu reagieren. Das Bundespersonalgesetz ist ein schlanker Erlass, der für alle Arbeitgeber des Bundes – allgemeine Bundesverwaltung, Gerichte, Post, SBB – den erforderlichen Handlungsspielraum schafft. Das Bundespersonalgesetz will ein *gemeinsames Dach für das gesamte Bundespersonal* bieten und somit einer Aufsplitterung im Arbeitsrecht des Bundes vorbeugen.

Zu diesem gemeinsamen gesetzlichen Dach gehören die Vorschriften über die personalpolitischen Ziele, die öffentlich-rechtliche Anstellung und der Kündigungsschutz. Gleichzeitig lässt das Bundespersonalgesetz – nach dem Grundsatz «Vielfalt unter einem gemeinsamen Dach» – viel Raum für Lösungen, die auf die Bedürfnisse der einzelnen Arbeitgeber abgestimmt sind. So werden Verwal-

tung, Post und SBB in Zukunft je eigene Lohn- und Arbeitszeitsysteme haben. Das Gesetz ermöglicht eine weit gehende Delegation nicht zuletzt an die Unternehmungen, die sich im Zeichen der Liberalisierung künftig stärker am Markt behaupten müssen.

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

Stiller und heimlicher Abschied vom Dachgesetz?

Dem gemeinsamen Dach des Bundespersonalgesetzes unterstellt sind heute die allgemeine Bundesverwaltung, die Post und die SBB mit insgesamt über 100'000 Mitarbeitenden. In der Rahmenverordnung zum Gesetz hat der Bundesrat die wichtigen, für alle Arbeitgeber geltenden Mindeststandards für die Arbeit beim Bund geregelt. Die SBB und die Post haben mit den Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge abgeschlossen. Die SBB sind seit dem 1. Januar 2001 dem Bundespersonalgesetz unterstellt, für die Bundesverwaltung, den ETH-Bereich und die Post gilt das Gesetz seit dem 1. Januar 2002.

Dem Bundespersonalgesetz nicht unterstellt sind die Unternehmungen Swisscom, RUAG und Nitrochemie Wimmis sowie das Institut für geistiges Eigentum und das Schweizerische Heilmittelinstitut Swissmedic.

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

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

bände nicht zur Stellungnahme eingeladen. Sie haben trotzdem Eingaben eingereicht.

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

Bemerkungen der VKB

Das Bundespersonalgesetz trat für die Bundesverwaltung am 1. Januar 2002 in Kraft. Die Auswirkungen des Gesetzes wurden, vier Jahre nach dessen Inkrafttreten, bisher nicht untersucht und bewertet. Klar ist jedoch, *dass die Beschlüsse des Bundesrates betreffend das Personal der Eidg. Finanzmarktaufsicht und der Post den Ausführungen der Botschaft zum Bundespersonalgesetz widersprechen*. Da es an einer Begründung für diese neue Politik fehlt, muss von einem stillen Abschied vom Bundespersonalgesetz als Dachgesetz gesprochen werden. Und weil die Personalverbände als Sozialpartner des Bundes zu dieser für sie wichtigen Grundsatzfrage nicht angehört wurden, findet der Abschied heimlich statt. Offenbar hat der Bundesrat vergessen, dass er nach Artikel 33 des Bundespersonalgesetzes die Personalverbände zu konsultieren hat, wenn Abweichungen von diesem Gesetz beabsichtigt werden.

Aus welchen Gründen wird das Konzept des Bundespersonalgesetzes als Dachgesetz vom Bundesrat aufgegeben? Welche Gründe veranlassen den Bundesrat, auch für das Personal von Aufsichtsbehörden von einer Anstellung nach Bundespersonalgesetz abzusehen? Warum wird eine Aufsplitterung des Arbeitsrechts des Bundes angestrebt? Es ist notwendig und dringlich, dass die Personalverbände des Bundes diese Fragen bald mit den zuständigen Stellen des Eidg. Finanzdepartementes diskutieren können.

Pensionskasse PUBLICA. Jahresrechnung 2005

Die Pensionskasse des Bundes PUBLICA hat im Jahr 2005 verfügbare Vermögenserträge im Umfang von 1'766 Millionen erzielt. Dieses Ergebnis entspricht einer Gesamtperformance auf den Anlagen von 9,9 Prozent. Die Vermögenserträge wurden vom Bundesrat in vollem Umfang zur Bildung von Rückstellungen und Reserven eingesetzt. PUBLICA weist jetzt eine Bilanzsumme von 32,8 Milliarden und einen Deckungsgrad von 107,6 Prozent auf.

Das Gesetz sieht vor, dass die Kassenkommission PUBLICA die Jahresrechnung genehmigt. Die Verwendung der Vermögenserträge von PUBLICA ist jedoch von Gesetzes wegen durch den Bundesrat zu regeln. Die verfügbaren Vermögenserträge wurden wie folgt verteilt: 300 Millionen für Rückstellungen zu Gunsten einer Garantie im Zusammenhang mit dem Primatswechsel, 152 Millionen für die Rückstellung betreffend Verluste aus vorzeitiger freiwilliger Pensionierung, 132 Millionen für die Rückstellung für die Langlebigkeit, 95 Millionen für die Rückstellung betreffend das Deckungskapital für IV-Renten der PKB, 80 Millionen für die Rückstellung Senkung technischer Zins für IV-Renten, 24 Millionen für die Bildung einer Rückstellung für hängige Schadenfälle, 981 Millionen für die Erhöhung der Wertschwankungsreserven.

Informationen aus dem Jahresbericht 2005

Die Anzahl der aktiven Versicherten im Kernplan hat um 1'011 abgenommen und beträgt 42'943 Personen. Die Anzahl der Rentenbezüger hat um 469 zugenommen und beträgt 44'412 Personen.

Das Deckungskapital der aktiven Versicherten im Kernplan beträgt 9,6 Milliarden (Ergänzungsplan: 0,408 Mia.), jenes der Rentner 17,9 Milliarden Franken. Dazu kommen technische Rückstellungen von 2,0 Milliarden. Die Wertschwankungsreserve beträgt 2,3 Milliarden.

An reglementarischen Beiträgen (Arbeitgeber/Arbeitnehmer) wurden 697 Millionen eingenommen. Reglementarische Leistungen wurden in der Höhe von 1'734 Millionen ausgerichtet. Das Nettoergebnis aus Vermögensanlage beläuft sich auf 2'946 Millionen. Diese Zahlen zeigen die grosse Bedeutung des «dritten Beitragszahlers».

Die Verluste auf den vorzeitigen freiwilligen Pensionierungen betragen 65 Millionen Franken.

Wichtigster Schuldner der PUBLICA ist der Bund, der seit dem 1. Juni 2003 seine Fehlbetragschuld von 11,9 Milliarden (davon Anlageverluste von 4,9 Mia.) in monatlichen Raten von 200 Millionen Franken amortisiert. Demnach erhielt PUBLICA im Jahre 2005 Amortisationszahlungen von 2,4 Milliarden. Die Forderung von PUBLICA gegenüber dem Bund beträgt Ende 2005 noch 5,1 Milliarden. Für diese Forderung entrichtet der Bund einen Zins von 4 Prozent. Zinszahlungen aus diesem Guthaben ergaben 251 Millionen.

Kommentar der PUBLICA zum Jahresbericht 2005

Die Anlagegelder von PUBLICA sind auf einen Wert von über 32,7 Milliarden Franken angestiegen. Sie werden nach der vom Bundesrat genehmigten Anla-

gestrategie verwaltet. PUBLICA legt danach 68 Prozent in Nominalwerten an: Obligationen in Schweizer Franken, Obligationen in Fremdwährungen, Guthaben beim Bund, Hypotheken. 22 Prozent werden in inländischen und ausländischen Aktien angelegt, 10 Prozent in Immobilien.

Eine Performance von 9,85 Prozent ist ein aussergewöhnliches und sehr gutes Anlageergebnis. Um die reglementarischen Leistungen erbringen zu können, muss PUBLICA eine Performance von 4,5 Prozent erzielen. Was geschieht mit den Überschüssen? Das Anlageergebnis 2005 hat noch nicht ausgereicht, um die Zielwerte der Reserven zu erreichen. Diese sind im Reglement betreffend Rückstellungen und Reserven definiert, das der Bundesrat am 25. Mai 2005 genehmigt hat. PUBLICA verfügt demnach noch über keine freien Mittel, welche zu Gunsten der Versicherten verteilt werden können.

Pensionskasse PUBLICA. Kassenkommission

Die Kassenkommission PUBLICA besteht aus 16 Mitgliedern und ist paritätisch aus Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammengesetzt. Sie bildet das strategische Führungsorgan von PUBLICA und übt die oberste Leitung, Aufsicht und Kontrolle über die Geschäftsführung von PUBLICA aus. Der Bundesrat ernennt auf Antrag des Eidg. Finanzdepartements acht Personen zur Vertretung des Arbeitgebers.

Am 24. Mai hat der Bundesrat Ruth Meier, lic.oec., Vizedirektorin des Bundesamtes für Statistik, und Juan F. Gut, lic.rer.publ., Direktor a.i. des Eidg. Personalamtes, zu neuen Mitgliedern der Kassenkommission PUBLICA ernannt. Sie folgen auf Mariette Bottinelli und Josef Durrer, von deren Rücktritt der Bundesrat unter Verdankung der geleisteten Dienste Kenntnis genommen hat.

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

PUBLICA: Revision des Pensionskassengesetzes

Beratungen der Kommission des Nationalrates

Die Staatspolitische Kommission des Nationalrates unterstützt diejenigen Vorschläge des Bundesrates, welche für das Bundespersonal teils erhebliche Bei-

tragserhöhungen und Leistungsverschlechterungen bei seiner beruflichen Vorsorge zur Folge haben. Die Kommission hat an ihrer Sitzung vom 27. April 2006 ihre Beratungen abgeschlossen und die Vorlage mit 13:9 Stimmen angenommen.

Bei der Totalrevision des Gesetzes über die Pensionskasse des Bundes geht es im Wesentlichen um die Umstellung vom bisherigen Leistungsprimat zum Beitragsprimat und um Konsolidierungsmassnahmen, welche für bestimmte Kategorien von Versicherten Beitragserhöhungen und Leistungsverschlechterungen zur Folge haben werden.

Unbestritten blieb die *Einführung des Beitragsprimats*. Wer in Pension geht, hat nicht mehr Anspruch auf einen bestimmten Prozentsatz (60 %) seines letzten versicherten Lohnes, sondern auf die für seine Person einbezahlten und verzinsten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge.

Dieser Systemwechsel hat zur Folge, dass für die älteren Versicherten (ab einem Alter von 45 Jahren) erheblich *höhere Beiträge* bezahlt werden müssen, damit die bisher bestehenden Leistungsansprüche bei einer Pensionierung im Alter von 65 Jahren erfüllt werden können. Der Entwurf des Bundesrates sieht vor, dass die Bundeskasse durch die Arbeitgeberbeiträge nicht stärker als bisher belastet werden soll. Deshalb erhöhen sich die eigenen Beiträge der älteren Versicherten: für mittlere Kader um mehrere tausend Franken pro Jahr.

Der Systemwechsel hat weiter zur Folge, dass eine *frühzeitige Pensionierung* eine erhebliche Leistungsverschlechterung zur Folge hat. Wer z.B. im Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Gesetzes 50jährig sein wird, wird bei einer Pensionierung nach 40 Versicherungsjahren im Alter von 62 Jahren im Standardplan noch eine Rente von 53 Prozent des letzten versicherten Verdienstes erhalten (bisher 60 %).

Für die Finanzierung der beruflichen Vorsorge ist die Einschätzung der künftigen Entwicklung der Wirtschaft und damit des Ertrages des Anlagekapitals der Pensionskassen von grosser Bedeutung. Aufgrund seiner zurückhaltenden Einschätzung will der Bundesrat den für das Deckungskapital der aktiven Versicherten massgebenden *technischen Zinssatz von bisher 4 Prozent auf 3,5 Prozent senken*. Die damit verbundene Erhöhung des Deckungskapitals führt ebenfalls zu höheren Beiträgen der Versicherten. Ein Antrag, der den bisherigen technischen Zinssatz im Gesetz festschreiben wollte, wurde mit 14:9 Stimmen abgelehnt.

Die PUBLICA hat einen hohen Rentneranteil: auf 50'000 aktive Versicherte kommen 43'000 Rentenbeziehende. Um die Finanzierungsrisiken der PUBLICA zu mildern, schlägt der Bundesrat die *Schaffung einer geschlossenen Rentnerkasse mit Bundesgarantie* vor. Die aktive Generation soll sich nicht an der Finan-

zierung von Ansprüchen der Rentenbeziehenden beteiligen müssen. Die Rentenbeziehenden konnten von einem Vorsorgesystem profitieren, dessen Leistungen dank einer umfassenden Bundesgarantie nie vollständig finanziert werden mussten. Die Bundesgarantie kann, je nach Entwicklung des Kapitalmarktes, zu einer Belastung des Bundes führen. Im besten Fall muss der Bund nichts bezahlen, mit einer Wahrscheinlichkeit von 50 Prozent muss der Bund maximal 600 Millionen Franken einschiessen; das Risiko, dass es den Bund mehr als 2,6 Milliarden Franken kostet, beträgt weniger als 10 Prozent.

Die Kommission lehnt mit 12:11 Stimmen die Schaffung einer geschlossenen Rentnerkasse ab. Sie schlägt vor, dass der Bund mit einer Einmaleinlage an die PUBLICA von 900 Millionen Franken das als Folge der Senkung des technischen Zinssatzes fehlende Deckungskapital für die Rentnerbestände finanziert. Weitergehende Risiken müssen durch die PUBLICA – also auch durch die aktiven Versicherten – getragen werden. Die Kommission lehnt es mehrheitlich ab, für das Bundespersonal weitergehende Sicherheiten zu schaffen, als dies in der Privatwirtschaft üblich ist.

Die Schaffung einer geschlossenen Rentnerkasse wäre ein Novum, das dem in der beruflichen Vorsorge geltenden Grundsatz der Solidarität zwischen aktiven Versicherten und Rentenbeziehenden widerspricht. Vor allem möchte die Mehrheit der Kommission kein Präjudiz schaffen für die nötigen Sanierungen von öffentlichen Pensionskassen, welche, wie z.B. die Kasse der SBB, teils massive Unterdeckungen aufweisen.

Ein von der Kommission mit 16:9 Stimmen abgelehnter Minderheitsantrag wollte die Vorlage an den Bundesrat zurückweisen. Dies mit dem Auftrag, die Erhöhung des Rentenalters zu streichen und weiterhin den schrittweisen Altersrücktritt ohne Leistungseinbusse zu gewährleisten. Sollte die Senkung des technischen Zinssatzes tatsächlich nötig sein, so soll die Finanzierung des zusätzlich benötigten Deckungskapitals sozialverträglich und ohne übermässige Belastung der Versicherten geschehen.

Beratungen des Nationalrates vom 8. und 9. Juni 2006

Während mehr als fünf Stunden setzte sich der Nationalrat mit der Revision des Pensionskassengesetzes auseinander. Viel zu reden gab zunächst ein Antrag von Nationalrätin Goll (SP/ZH), die Vorlage an den Bundesrat zurückzuweisen. Der Antrag wurde mit 99:60 Stimmen abgelehnt. In der Detailberatung folgte der Rat weitgehend den Anträgen seiner vorberatenden Kommission.

Zum wichtigsten Diskussionspunkt entwickelte sich die Frage, wie die Finanzierungsrisiken für die PUBLICA infolge des hohen Rentneranteils geregelt werden sollen: 15 der 22 Minderheitsanträge befassten sich mit der Schaffung einer ge-

geschlossenen Rentnerkasse. Mit 82:73 Stimmen entschied sich der Nationalrat knapp dafür, eine Rentnerkasse mit Bundesgarantie zu schaffen.

Danach erklärte Nationalrat Weyeneth (SVP/BE), dass für die SVP-Fraktion die Einführung der Rentnerkasse niemals in Frage komme. Die Fraktion werde jetzt die ganze Vorlage ablehnen. Nationalrätin Fässler (SP/SG) führte aus, dass die SP-Fraktion die Vorlage ebenfalls ablehne, weil sie gravierende Verschlechterungen für das Bundespersonal vorsehe. In der Gesamtabstimmung wurde die Vorlage mit 93:66 Stimmen abgelehnt.

Bemerkungen der VKB

Die Revision des Pensionskassengesetzes kommt für das Bundespersonal zu einem ungünstigen Zeitpunkt. Entlastungsprogramme, Stellenabbau und Verwaltungsreform haben die Angestellten des Bundes verunsichert und demotiviert. Die Gesetzesvorlage vom 23. September 2005 zieht weitere Verschlechterungen nach sich: Erhöhung des Rentenalters, höhere Beiträge und tiefere Renten als bisher. Die höheren Beiträge für die Pensionskasse führen zu einer Lohneinbusse von 2 bis 3 Prozent. Das Versprechen des Bundesrates aus dem Jahre 2003, den Übergang vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat ohne Leistungsabbau durchzuführen, wurde gebrochen.

Diese Schwächen der Vorlage waren der Kommission des Nationalrates bekannt: die Personalverbände des Bundes hatten am 24. November 2005 Gelegenheit, ihre Anliegen der Kommission zu unterbreiten. Dennoch folgte die Mehrheit der Kommission der Linie des Bundesrates. Einzig bei der geschlossenen Rentnerkasse mit Bundesgarantie zog die Kommission eine andere Lösung vor. Der Bundesrat will – für eine Dauer von etwa 15 – 20 Jahren – eine Garantie für die Leistungen der Rentnerkasse übernehmen. Die Kommission will mit einer Einmaleinlage von 900 Millionen Franken an die PUBLICA das Deckungskapital für die Rentner sofort aufstocken. Aktive Versicherte und Rentner werden nicht getrennt. Experten erachten beide Varianten als vertretbar.

Nun hat der Nationalrat, aus unterschiedlichen Motiven, die Revision des Pensionskassengesetzes abgelehnt und einen Scherbenhaufen hinterlassen. Es liegt nun am Ständerat, eine politisch tragfähige Lösung zu erarbeiten. Sicher ist, dass die Umstellung des Vorsorgesystems vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat zeitlich verzögert wird.

Personalrechtliche Erlasse

Richtlinien zu Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern

Das Eidg. Personalamt hat die Bewilligungspraxis für Nebenbeschäftigungen des Bundespersonals in Richtlinien zusammengefasst und konkretisiert. Diese Richtlinien sind am 1. April 2006 in Kraft getreten. Die Bundespersonalverordnung sieht in Artikel 91 zwei Fälle vor, in denen für die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes eine Bewilligung erforderlich ist. Der erste betrifft Tätigkeiten, die gegen Entgelt ausgeübt werden und welche die Leistungsfähigkeit des Angestellten im Arbeitsverhältnis mit dem Bund vermindern könnten. Der zweite betrifft Tätigkeiten, bei denen die Gefahr eines Konflikts mit den dienstlichen Interessen besteht. In diesen beiden Fällen sind die Angestellten des Bundes gehalten, bei ihren direkten Vorgesetzten eine Bewilligung einzuholen. Als Nebenbeschäftigung gilt z.B. die Ausübung einer Lehrtätigkeit. Der Erlass der Richtlinien geht auf ein Schreiben der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates vom 14. Dezember 2004 zurück, welche Auskünfte zur Bewilligungspraxis verlangt hatte.

Militärisches Berufspersonal. Dritter Bildungsweg

Mit einem neuen, dreistufigen Konzept soll der künftige Bedarf an Berufsoffizieren ergänzt und der Bestand erhalten werden, um so die angespannte Situation an der Ausbildungsfront aufzufangen. Die erste Stufe bildet der einjährige Diplomelehrgang an der ETH Zürich. Er ist Offizieren vorbehalten, die über einen Abschluss an einer Hochschule oder Fachhochschule verfügen. Die zweite Stufe bildet der dreijährige Bachelor-Studiengang. Junge Leutnants mit Maturitätsabschluss können mit dem Bachelor-Studiengang an der Militärakademie direkt ein konkurrenzfähiges Erststudium absolvieren. Leutnants mit Berufsmaturität werden unterstützt, um ebenfalls eine Zulassung zum Bachelor-Studiengang zu erreichen. Neu wird eine dritte Stufe für den Einstieg in eine militärische Berufskarriere eingeführt: Offiziere mit Berufslehre erhalten von 2007 bis 2010 die Möglichkeit, sich zum Berufsoffizier ausbilden zu lassen.

VBS: Inspektion bei den Verteidigungsattachés

Dem Bericht der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates vom 23. Mai 2006 entnehmen wir die folgenden Ausführungen:

Die Eidgenossenschaft verfügt seit dem Zweiten Weltkrieg über Verteidigungsattachés im Ausland. Sie sind im Netz der diplomatischen Vertretungen der Schweiz integriert und vertreten die sicherheitspolitischen und militärischen Interessen der Schweiz nach aussen. Gegenwärtig unterhält die Schweiz weltweit siebzehn Verteidigungsattachéposten, nämlich in Ankara, Belgrad, Berlin, Islamabad, Kairo, Kiew, London, Madrid, Moskau, Neu Delhi, Paris, Peking, Rom, Stockholm, Washington und Wien. Das Netz der Verteidigungsattachés verursacht jährliche Ausgaben in der Grössenordnung von 10 Millionen Franken (2005).

Eine Inspektion der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates (GPK-N) zeigte, dass das Aufgabenspektrum der Verteidigungsattachés sehr breit ist. Seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges kann im Grossen und Ganzen zwischen zwei Arten von Verteidigungsattachés unterschieden werden:

- Attachés, deren Aufgabe im Wesentlichen im Nachrichtenbereich liegt: Ihre Mission besteht darin, im Auftrag der politischen Behörden oder der Armeeführung mit allen legalen Mitteln Informationen zu beschaffen, die in den Bereich der Sicherheitspolitik fallen.
- Attachés, deren Funktion auf die bilaterale Zusammenarbeit zwischen der Schweizer Armee und den Streitkräften in ihren Akkreditierungsländern ausgerichtet ist: Diese Zusammenarbeit umfasst den Informationsaustausch, die Fachausbildung, gemeinsame Übungen sowie die Zusammenarbeit in anderen Bereichen, z.B. in der Katastrophenhilfe und in der Sicherung des Luftraums.

Während die von den Attachés wahrgenommenen Funktionen relativ klar sind, war es für die Kommission schwieriger, den konkreten Mehrwert derer Tätigkeit gegenüber anderen Informationsquellen zu eruieren. Die Mehrheit der angehörten Personen, darunter der Vorsteher des VBS und der Armeechef, hielten zwar fest, dass die Leistungen der Verteidigungsattachés nützlich seien und allgemein geschätzt würden, doch bekundeten sie Mühe, zu erklären, inwiefern das System für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben von wesentlicher Bedeutung sei.

In den Augen der Kommission konnte das VBS die Notwendigkeit des Systems der Verteidigungsattachés nicht überzeugend aufzeigen. Vor allem wurde nicht dargelegt, inwiefern diese Attachés für die Führung der Armee oder des Landes notwendig sind. In Frage gestellt werden nicht die Qualitäten der Verteidi-

gungsattachés – die meisten wurden in einem strengen Verfahren ausgewählt – sondern die Verwendung ihrer Kompetenzen und die ihnen übertragenen Aufgaben.

Damit stellt sich unweigerlich die Frage über die Art und Weise, wie die Verteidigungsattachés geführt werden. Die Kompetenzen und Verantwortungen scheinen heute sehr verzettelt; sie verteilen sich auf verschiedene Dienste, d.h. auf den Chef Internationale Beziehungen, den Missionschef und den Strategischen Nachrichtendienst. Das System ist schwerfällig und unklar, was zur Folge hat, dass die Verteidigungsattachés kaum in die Entscheidungsprozesse einbezogen werden und dass wichtige Informationen nicht immer zu den richtigen Adressaten gelangen. Die Kommission konnte feststellen, dass die Verteidigungsattachés, vor allem in entlegenen Hauptstädten, oft selbstverwalterisch agieren müssen. In Ermangelung eines geeigneten Gesprächspartners in der Zentrale, der für die Gesamtheit des Systems bürgt, fühlen sie sich zuweilen auf sich selbst gestellt, was ebenfalls Schwierigkeiten bereiten kann.

Mit seinen 17 Posten ist das Netz der Schweiz mit den Netzen gleich grosser Länder vergleichbar. Es übertrifft jene von Finnland und Norwegen, ist aber kleiner als jene Belgiens, der Niederlande, Österreichs, Portugals, Schwedens und Spaniens. Zieht man die Anzahl Länder in Betracht, bei denen die Schweiz einen – residierenden oder nicht residierenden – Verteidigungsattaché akkreditiert hat, liegt die Schweiz weit vor den Niederlanden, Österreich, Portugal, Norwegen, Schweden und Finnland. Bemerkenswert ist, dass ein Land wie Irland über keine Verteidigungsattachés verfügt.

Die Kommission ist der Meinung, dass das heutige Netz mit seinen zahlreichen Akkreditierungen nicht im Verhältnis zu dem Gewicht unseres Landes im Bereich der Sicherheitspolitik steht. Zudem fehlen weitgehend die Mittel für die Gewährleistung einer wirkungsvollen und nachhaltigen Präsenz. Wie ist es beispielsweise einem in Moskau residierenden Verteidigungsattaché möglich, gleichzeitig die Situation in Russland und die Ereignisse in Kasachstan, Kirgistan, Usbekistan, Tadschikistan und Turkmenistan zu verfolgen?

Nach Auffassung der Kommission müsste das Netz auf das wirklich Notwendige beschränkt werden; dabei könnten gewisse Länder direkt von der Schweiz aus mit Reiseattachés abgedeckt werden. Wichtig in ihren Augen ist auch, dass die Synergien zwischen den Aufgaben der Verteidigungsattachés und den Bundesbediensteten, die im Ausland in anderen Sicherheitsbereichen tätig sind (Polizeiattachés, Attachés für Migrationsfragen usw.), besser genutzt werden.

Für die Kommission beschränkt die Sicherheitspolitik sich nicht mehr nur auf militärische Belange. Das Spektrum der sicherheitspolitischen Herausforde-

rungen ist weit über die rein militärische Dimension hinausgewachsen und umfasst heute auch Fragen im Zusammenhang mit der Migration, dem Terrorismus, dem organisierten Verbrechen, dem Menschenhandel, den zunehmenden zwischenstaatlichen Konflikten, den Technologierisiken, den Umweltgefährdungen, der Ressourcenverknappung usw.

Die GPK-N ist der Meinung, dass das System der Verteidigungsattachés in der heutigen Form den Herausforderungen, denen die Schweiz auf sicherheitspolitischem Gebiet gegenübersteht, nicht gerecht wird. Deshalb empfiehlt die Kommission dem Bundesrat, das heutige System der Verteidigungsattachés hinsichtlich Aufgaben, Organisation, Effizienz, Zweckmässigkeit und sicherheitspolitischem Nutzen der Schweiz auf internationaler Ebene zu überprüfen und darüber Bericht zu erstatten. Dabei sind sämtliche Bereiche der Sicherheitspolitik einzubeziehen, die Tätigkeiten und Mittel im In- und Ausland darzustellen, eine zweckmässige Organisation vorzuschlagen und das Berufsbild zu stärken.

Reform der Bundesverwaltung 2005 – 2007

Vorentscheide des Bundesrates vom 3. Mai 2006

Mit der Verwaltungsreform will der Bundesrat die Verwaltungsführung stärken. Dazu sollen Prozesse vereinfacht, Abläufe besser strukturiert und Strukturen gestrafft werden. Das Gesamtprojekt wird vom Delegierten für die Verwaltungsreform, alt Regierungsrat Ulrich Fässler (LU) und seinem Team geführt und in enger Abstimmung mit der Generalsekretärenkonferenz koordiniert. Die Verwaltungsreform wird vom Bundesrat als Kollegium verantwortet. Ein eigens bestellter bundesrätlicher Ausschuss mit Bundesrat Merz (Vorsitz), Bundesrätin Micheline Calmy-Rey, Bundesrat Christoph Blocher und Bundeskanzlerin Anemarie Huber-Hotz begleitet die Projektarbeiten strategisch.

Am 3. Mai hat der Bundesrat den Stand der Umsetzung der Reform der Bundesverwaltung zur Kenntnis genommen. Die neun Querschnittsprojekte kommen über das Ganze betrachtet planmässig voran. Zudem hat der Bundesrat bei einzelnen Querschnittsprojekten Entscheide für die weiteren Arbeiten gefällt.

Die Querschnittsprojekte im Überblick

Querschnittsprojekte		
Projekt	Projektleiter	Verantwortung
1 Optimierung der Führung (Führung)	U. Fässler, REF 05/07	BR Calmy-Rey
2 Optimierung HR-Management, Personalstrategie und Personalprozesse (HR 1 Optimierung)	J. Gut, EPA	BR Merz
3 Vereinfachung und Abbau der Regelungsdichte in Personalangelegenheiten und Personalrecht (HR 2 Regelungsdichte)	M. Sonder, Expertin	BR Blocher
4 Beseitigung von Doppelspurigkeiten (Doppelspurigkeiten)	Ch. Schlapbach, REF 05/07	BR Blocher
5 Straffung der Beschaffungsorganisation (Beschaffung)	R. Graf, BBL	BR Merz
6 Vereinfachung von Verfahren, Abläufen und Dokumenten (Vereinfachung)	M. Hanselmann, REF 05/07	BK Huber-Hotz
7 Formelle Überprüfung des Bundesrechts (Bundesrecht)	H. Hürlimann, BK	BK Huber-Hotz
8 Konzentration der Bibliotheken/ Dokumentationsstellen (Bibliotheken)	O. Sigg, BK	BK Huber-Hotz
9 Überprüfung der ausserparlamentarischen Kommissionen (APK)	Th. Sägesser, BK	BK Huber-Hotz

Festlegungen zu den Querschnittsprojekten

Im *Querschnittsprojekt Führung* sollen, gemäss den Entscheiden des Bundesrats, in einem ersten Schritt Möglichkeiten zur Steigerung der Wirtschaftlichkeit ausgelotet werden. Dazu sollen die Führungsstrukturen in den Departementen nach einem einheitlichen Ansatz optimiert werden. Der Bundesrats-Ausschuss wurde beauftragt, die Frage eines neuen Führungs- und Steuerungsmodells nochmals zu diskutieren und erneut Antrag zu stellen. Im Sinne einer Machbarkeitsanalyse wird dazu vom EDA ein Pilotversuch durchgeführt.

Im *Projekt Doppelspurigkeiten* werden Teilprojekte in folgenden Bereichen durchgeführt: Arbeitsrechtliche Massnahmen, Aussenbeziehungen, Chemikalienrecht, Begleitende Rechtssetzung, Personen-, Informations- und Objektsicherheit, Transportdienst/Mobilität, Verkehrssicherheit sowie Wirtschafts- und Entwicklungshilfe.

Ebenfalls beschlossen hat der Bundesrat eine *formelle Entrümpelung des Bundesrechts*: Eliminiert werden sollen jene Bestimmungen, die überholt sind und das Regelwerk belasten sowie die Übersichtlichkeit, Klarheit, Verständlichkeit und die Widerspruchsfreiheit gefährden. Der Bundesrat hat ferner den Auftrag erteilt, die Qualität der künftigen Gesetzgebung zu verbessern.

Die Führung und Koordination der 45 *Verwaltungsbibliotheken* im Raum Bern unter der Leitung des VBS (Eidg. Militärbibliothek) führt gemäss ersten Schätzungen innerhalb von fünf Jahren zu Einsparungen von 10 Prozent der Stellen und 20 Prozent der Sachausgaben. Längerfristig soll eine Reduktion der Stellen um 25 Prozent angestrebt werden.

Insgesamt existieren 230 *ständige ausserparlamentarische Kommissionen*, die in verschiedenen Bereichen die Bundesverwaltung bei der Aufgabenerfüllung unterstützen. Basierend auf einer ersten Bestandaufnahme hat der Bundesrat als Richtwert beschlossen, auf 30 Prozent der Kommissionen zu verzichten. Die Aufhebung von nicht mehr notwendigen Kommissionen wird entsprechende Gesetzesänderungen bedingen.

Im *Projekt Vereinfachung von Verfahren, Abläufen und Dokumenten* wurde ein Bericht mit Massnahmen ausgearbeitet, die erhebliches Vereinfachungs- und Optimierungspotenzial haben. Über die Umsetzung von Massnahmen im Bereich Bundesrat und Verwaltung wird der Bundesrat voraussichtlich im Sommer entscheiden. Die Vorschläge im Bereich Parlament hat der Vorsitzende des bundesrätlichen Ausschusses, Bundesrat Merz, an die Ratspräsidien weitergeleitet. Dabei wird das Parlament gebeten, verschiedene vereinfachende Massnahmen aufzunehmen.

In den nächsten Monaten wird der Bundesrat über weitere Anträge zur Umsetzung der Querschnittsprojekte entscheiden. Geplant ist, die Verwaltungsreform auf Ende 2007 abzuschliessen.

Die Querschnittsprojekte im Bereich Personal

Projekt 2: Personalstrategie und Personalprozesse

Ziel des Projektes ist die Klärung der Rollen und Verantwortlichkeiten im Personalmanagement auf Ebene Bund, Departemente und Ämter. Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung der Personaldienste sollen sich an den Prozessen orientieren. Die dezentrale Verantwortung in den Departementen bzw. den Ämtern soll möglichst gestärkt, die zentralen Dienste auf Stufe Bund gestrafft werden. Der sogenannte HR-Quotient (Anteil Mitarbeitende im Personalbereich im Verhältnis zu allen Mitarbeitenden) ist auf allen Ebenen zu überprüfen, Prozesse und Abläufe sind zu optimieren.

Das Projektteam unter der Leitung von Juan F. Gut, Direktor des Eidg. Personalamts, erarbeitet derzeit einen Bericht, der Varianten für eine zweckmässige Organisation und Zielwerte für den HR-Quotienten enthalten wird. Der Bericht soll dem Bundesrat im Sommer zum Entscheid vorgelegt werden.

Projekt 3: Vereinfachung und Abbau der Regelungsdichte im Personalrecht

Im Personalbereich sind die Verfahren und Entscheide zu vereinfachen, die Effizienz zu steigern und die Regelungsdichte abzubauen. Dabei sollen dem Arbeitgeber Bund die notwendige Flexibilität gegeben und die Rechtssicherheit für die Mitarbeitenden gewahrt werden.

Eine Arbeitsgruppe erarbeitet zurzeit unter der Leitung der externen Expertin Marianne Sonder einen Bericht, der drei mögliche Varianten darstellt:

- Vereinfachungen auf Stufe Ausführungsbestimmungen
- Gezielte Anpassung des Bundespersonalgesetzes und Vereinfachung des Verfahrensrechts; vermehrte Anwendung von Bestimmungen des OR
- Ersatz des Bundespersonalgesetzes durch das Obligationenrecht.

Der Bericht soll dem Bundesrat im Sommer zum Entscheid vorgelegt werden.

Reformen in Verwaltung und Armee

Das Eidg. Personalamt und die Eidg. Steuerverwaltung als Prozessorganisationen

Das Eidg. Personalamt wird auf den 1. Juli 2006 in eine Prozessorganisation überführt. Kernstück des Organigramms bilden vier Geschäftsbereiche. Die Bezeichnungen der Geschäftsbereiche und die Namen ihrer Leiter lauten wie folgt: «Support», Markus Heuberger, Stellvertreter des Direktors; «Grundlagen und Produkte», Roberto Lombardi, Vizedirektor; «Personalwirtschaft und Controlling», Thomas Schmutz; «Personalentwicklung», Daniel Hirsbrunner.

Die Neuausrichtung der beiden Hauptabteilungen der Eidg. Steuerverwaltung – Direkte Bundessteuer, Verrechnungssteuer und Stempelabgaben einerseits und Mehrwertsteuer andererseits – ist abgeschlossen. Die beiden Hauptabteilungen sind entlang von Geschäftsprozessen reorganisiert worden. Zu den Hauptmerkmalen der Neuausrichtung gehören die prozessorientierte Gliederung nach Teams und die geographische Segmentierung in 12 Zonen. Aufgrund dieser

Zonenbildung werden künftig alle Steuerzahlenden einem Team zugeteilt. Im Zeitraum 2006 bis 2009 werden etappenweise bedeutende Investitionen in die Informatik getätigt. Das steigende Arbeitsvolumen und die zunehmende Komplexität im Steuerrecht sollen so ohne zusätzliches Personal gemeistert werden können.

Ausdehnung des Konzepts Führung mit Leistungsauftrag und Globalbudget

Der Bundesrat hat am 24. Mai die Leistungsaufträge von 10 Verwaltungseinheiten verabschiedet. Damit unterstehen ab dem Jahr 2007 insgesamt 23 Verwaltungseinheiten einer Führung mit Leistungsauftrag und Globalbudget (FLAG). Das Konzept FLAG hat zum Ziel, das staatliche Handeln verstärkt an messbaren Wirkungen und Leistungen zu orientieren, Aufgaben und Verantwortung stufengerecht an Verwaltungseinheiten zu delegieren und die Wirtschaftlichkeit der Verwaltungsführung zu verbessern.

Die neuen FLAG-Einheiten sind: Bundesreisezentrale, Informatik-Dienstleistungszentrum EDA; Informatik-Dienstleistungszentrum EDI; Informatik Service Center EJPD; armasuisse Wissenschaft und Technologie, armasuisse Immobilien, Bundesamt für Bevölkerungsschutz (VBS); Bundesamt für Informatik (EFD); Informatik Service Center EVD; Bundesamt für Strassen (UVEK).

Integration der Informatik des EDI ins Bundesamt für Informatik

Das Eidg. Departement des Innern hat entschieden, die Informatik-Dienstleistungserbringung des Departementes per 1. Januar 2007 dem Bundesamt für Informatik und Telekommunikation (BIT) zu übertragen. Die rund 80 Mitarbeitenden des Dienstleistungszentrums im Eidg. Departement des Innern werden in das Bundesamt für Informatik und Telekommunikation integriert.

Im Rahmen der Reorganisation der Informatik des Bundes (NOVE IT) wurde vor Jahren zunächst die bundesinterne Leistungserbringung für Informations- und Kommunikationstechnologien auf Stufe Departement zentralisiert. Dem BIT wurden die Leistungserbringung im EFD und die Erbringung von Querschnittsleistungen für die ganze Bundesverwaltung übertragen. Im Jahre 2003 setzte ein Konzentrationsprozess ein: die Leistungserbringung des Departementes UVEK wurde übernommen. Im Februar 2006 entschied das EJPD, das BIT mit der Büroautomation des Departementes zu betrauen.

Neues Rechnungsmodell für die Bundesverwaltung

Der Voranschlag 2007 und der Finanzplan 2008 – 2010 werden dem Parlament erstmals nach der Methodik des Neuen Rechnungsmodells (NRM) vorgelegt. Zentrales Element des NRM bildet der in der Privatwirtschaft gebräuchliche

Rechnungsaufbau mit Erfolgsrechnung, Bilanz, Finanzierungs- und Mittelflussrechnung sowie dem Anhang. Budgetierung, Buchführung und Rechnungslegung erfolgen neu nach einheitlichen kaufmännischen Grundsätzen.

Das Neue Rechnungsmodell zielt darauf ab, die Wirtschaftlichkeit des Mitteleinsatzes und den Handlungsspielraum der Amtsleitungen zu erhöhen. Vorgeesehen sind unter anderem die Dezentralisierung der Kreditverantwortung an die Verbrauchsstellen und die Einführung einer Leistungsverrechnung. Der Leistungsbezug bei anderen Verwaltungseinheiten wird künftig für ausgewählte Leistungen kreditwirksam abgewickelt werden. Die Verwaltungseinheiten sind zudem zum Führen von Kosten- und Leistungsrechnungen verpflichtet.

Öffentlichkeitsprinzip für die Bundesverwaltung

Der Bundesrat hat das Bundesgesetz über das Öffentlichkeitsprinzip der Verwaltung auf den 1. Juli 2006 in Kraft gesetzt. Es bringt den Wechsel vom Grundsatz der Geheimhaltung zur Öffentlichkeit bei den amtlichen Akten. Das Gesetz gilt für die Bundesverwaltung, für die Parlamentsdienste sowie für Organisationen, die öffentliche Aufgaben erfüllen, soweit sie Verfügungen erlassen (z.B. SUVA). Vom Gesetz nicht erfasst werden die Schweizerische Nationalbank und die Eidg. Bankkommission.

In Zukunft kann jede Person Einsicht in amtliche Dokumente verlangen, ohne ein besonderes Interesse nachweisen zu müssen. Sie kann die gewünschten Dokumente vor Ort einsehen oder Kopien anfordern. Die Bearbeitung des Gesuchs ist gebührenpflichtig. Der Zugang zu amtlichen Dokumenten kann zum Schutz überwiegender öffentlicher oder privater Interessen eingeschränkt oder verweigert werden. Als solche gelten Dokumente, die der Meinungsbildung einer Behörde dienen, oder die innere oder äussere Sicherheit der Schweiz betreffen. Auch Berufs-, Geschäfts- oder Fabrikationsgeheimnisse dürfen von der Bundesverwaltung nicht offenbart werden. Für Streitfälle sind ein Schlichtungsverfahren und ein Beschwerdeverfahren vorgesehen.

Schweizer Armee: Teilstreitkräfte bleiben

Das Departement VBS hat im Auftrag des Bundesrates die Zukunft der Teilstreitkräfte Heer und Luftwaffe, bezogen auf die Prozesse und auch im Hinblick auf den Entwicklungsschritt 08/11, im Detail geprüft. Hintergrund des Auftrags war die Suche nach Einsparpotenzialen. Die Gegenüberstellung der Vor- und Nachteile einer Zusammenlegung von Heer und Luftwaffe sprach mehrheitlich für die bisherige Lösung. Der Bundesrat hat sich am 17. Mai 2006 dieser Beurteilung angeschlossen. Die Beibehaltung der Teilstreitkräfte Heer und Luftwaffe bedeutet, dass sie zusammen mit der Höheren Kaderaus- und Weiterbildung der Armee und dem

Führungsstab der Armee dem Chef der Armee direkt unterstellte Organisationseinheiten bleiben.

Revision der Armeorganisation

Mit Botschaft vom 1. Juni 2006 beantragt der Bundesrat dem Parlament, die Armeorganisation gemäss dem Entwicklungsschritt 2008/2011 anzupassen. Der Entwicklungsschritt 2008/2011 bedeutet eine Verlagerung der Prioritäten für den Einsatz der Armee: die Sicherungseinsätze sollen verstärkt und die Mittel für die Verteidigung im engeren Sinne verringert werden. Zudem sollen die Kapazitäten für die Friedensförderung verdoppelt werden. Demnach wird die Armee von 133 auf 129 Bataillone/Abteilungen reduziert. Die Zahl der Panzer-, Artillerie- und Fliegerabwehrverbände sinkt, dagegen steigt die Anzahl der Infanteriebataillone und der Bataillone/Abteilungen der Führungsunterstützung. Die Anzahl der Brigadestäbe soll ab 1. Januar 2008 von neun auf acht reduziert werden.

Überprüfung der Aufgaben des Bundes

Mit der Aufgabenüberprüfung verfolgt der Bundesrat das Ziel, den Haushalt des Bundes weiter zu entlasten. Am 26. April hat der Bundesrat bei diesem Projekt ein Zielwachstum für die künftige Ausgabenentwicklung festgelegt: der Bundeshaushalt soll sich bis 2015 im Rahmen des Wirtschaftswachstums entwickeln. Damit wird allen Aufgabengebieten als Ausgangslage im Minimum der Teuerungsausgleich zugestanden: die Staatsquote wird stabilisiert. Vor dem Hintergrund des steigenden Finanzierungsbedarfs der Sozialversicherungen bedingt diese Zielsetzung Einsparungen in Milliardenhöhe (8,6 Mia. Fr.).

Am 5. Juli hat der Bundesrat die Vorgaben für die Durchführung der Aufgabenüberprüfung festgelegt. 16 Aufgabenbereiche dürfen von 2008 bis 2015 grundsätzlich nicht mehr als 3 Prozent wachsen, und jeder Bereich erhält eigene Wachstumsraten. Der Bereich Bildung wird mit einer Wachstumsrate von 4,5 Prozent besonders gefördert. Für den Aufgabenbereich «Institutionelle und finanzielle Voraussetzungen» wurde eine Wachstumsrate von 0,9 Prozent festgelegt. Zu diesem Aufgabenbereich gehören unter anderem auch die Personalausgaben. Die Departemente müssen bis Anfang Oktober darlegen, mit welchen Abbau- und Reformmassnahmen sie diese Vorgaben erfüllen wollen. Gegen Ende 2006 sollen die Abbau- und Reformstrategien konkretisiert und in

einem Aktionsplan zusammengefasst werden. Die Aufgabenüberprüfung stützt sich ab auf ein Portfolio mit 18 Aufgabenbereichen und 43 Aufgaben.

Bemerkungen der VKB

Bei der Überprüfung der Aufgaben des Bundes lautet die Kernfrage: *Werden die richtigen Aufgaben erfüllt?* Diese Abklärungen sind grundsätzlich zu begrüssen. Will man den Bundeshaushalt entlasten, so muss mehr über die Aufgaben des Bundes diskutiert werden und weniger über Strukturen und Prozesse, die der Erfüllung der Aufgaben dienen. Der Bundesrat treibt in kleinen Schritten das Projekt voran. Bemerkenswert ist, dass er am 26. April von seinem ursprünglichen Ziel, den Bundeshaushalt um 20 Prozent zu entlasten, abgerückt ist. Die Rede ist nun noch von knapp 10 Prozent oder 8,6 Milliarden Franken. Aber auch dieses Ziel ist – nach zwei Entlastungsprogrammen – sehr hoch gesteckt. Da dessen Verwirklichung Verfassungs- und Gesetzesänderungen erfordern wird, dürften definitive Beschlüsse erst in der kommenden Legislaturperiode, d.h. 2007 bis 2011 gefasst werden.

ETH-Bereich: Reorganisation der WSL

Am 1. Juli 2006 trat an der Eidg. Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft WSL als Folge einer Reorganisation eine neue Organisationsstruktur in Kraft. Die WSL bearbeitet ihre Forschungsthemen an den Standorten Birmensdorf, Davos, Lausanne und Bellinzona. Davos bleibt Standort für die Schnee- und Lawinenforschung. Gemeinsam mit ihren Partnern aus Wissenschaft, Gesellschaft und Wirtschaft entwickelt die WSL Lösungsstrategien für gesellschaftlich relevante Fragen der terrestrischen Ökologie. Das erfordert eine fächerübergreifende Zusammenarbeit, welche dank der neuen Struktur vereinfacht wird.

Neu greifen fünf Querschnittsprogramme diese Fragestellungen innerhalb der WSL-Forschungsaktivitäten auf. Um eine höhere wissenschaftliche Leistung zu erreichen, wurden die Forschungsthemen der WSL in 15 Einheiten gegliedert. *Die Fokussierung in der Forschung bringt teilweise neue Stellenprofile mit sich.* Das macht personelle Veränderungen notwendig. Abgänge geschehen zum grössten Teil durch natürliche Fluktuation und vorzeitige Pensionierungen. Mit einem halben Dutzend Kündigungen ist jedoch zu rechnen; sie werden frühestens Anfang 2007 ausgesprochen. In den neuen Forschungseinheiten werden aber auch weitere Stellen geschaffen.

Das Bundespersonal im Jahresbericht 2005 der Finanzdelegation

Dem Bericht der Finanzdelegation der eidg. Räte betreffend die Oberaufsicht über die Bundesfinanzen im Jahre 2005 entnehmen wir die folgenden Ausführungen zu Personalfragen:

Konzept «Senior Consulting»

Die Finanzdelegation befasste sich näher mit dem erst auf dem Papier vorliegenden Konzept des «Senior Consulting», das seit dem Jahr 2003 besteht. Sie stellte fest, dass es trotz der bestehenden Grundlagen offenbar nicht gelungen war, austretende Topkader für die Mitwirkung in dieser Organisationseinheit zu gewinnen. Die Finanzdelegation beurteilt die Zielsetzung dieses Konzepts zwar durchaus positiv, hegt aber gewisse Zweifel bezüglich der Umsetzung, die sie aufmerksam verfolgen wird. Dabei stehen insbesondere die Zweckmässigkeit des Konzeptes, die Entschädigung der Senior Consultants und die Kombination mit Abgangsentschädigungen im Vordergrund.

Ernennung von höheren Stabsoffizieren im Rahmen der Reorganisation der Armee

Die Finanzdelegation hatte im Rahmen dieser Reorganisation zu sechs Neuerennungen und zu drei Frühpensionierungen Stellung zu nehmen. Im Vordergrund standen einerseits die Beurteilung der für den Bund entstehenden Kosten bei Frühpensionierungen und die Möglichkeit, austretende Stabsoffiziere weiter zu beschäftigen. Der Vorsteher des Departementes VBS orientierte die Finanzdelegation darüber, dass die anderen Departemente in Bezug auf die Übernahme von Höheren Stabsoffizieren grosse Zurückhaltung zeigen. Die Finanzdelegation verlangt, dass teure Frühpensionierungen zu verhindern und wenn immer möglich Weiterbeschäftigungen anzustreben sind. Sie erwartet von den anderen Departementen, dass geeignete Personen in andere Funktionen übernommen werden.

Inhaltlich zeigten die Diskussionen, dass sich die Unterschiede bei den Frühpensionierungen nach Artikel 33 der Bundespersonalverordnung kaum erklären lassen. So ist es für die Finanzdelegation nicht nachvollziehbar, wieso z.B. ein Brigadier mit 60 Jahren und ein Divisionär mit 62 Jahren vorzeitig pensioniert werden.

Das VBS begründet die vorzeitigen Pensionierungen und das jeweilige Pensionsalter damit, dass damit die geleistete Mehrarbeit während des Berufslebens abgegolten werden soll. Die Finanzdelegation ist der Meinung, dass Leistungen

in dem Zeitpunkt abzugelten sind, in welchem sie erbracht werden, und zwar nicht nur beim Lohn, sondern auch bei den Leistungen für die zweite Säule.

Die Finanzdelegation legt Wert darauf, dass die grundsätzlichen Fragen der Frühpensionierungen im Rahmen der Totalrevision des Bundesgesetzes über die Pensionskasse des Bundes näher geprüft werden.

Mitgliederversammlung 2006 der VKB

Die 57. ordentliche Mitgliederversammlung der VKB fand am 2. Mai 2006 im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Zentralpräsident Peter Büttiker konnte 70 Mitglieder und Gäste willkommen heissen. Sein besonderer Gruss galt dem Referenten *Ulrich Fässler, Delegierter des Bundesrates für die Verwaltungsreform*. Er referierte anhand von Prokifolien über die Reform 05–07.

Traktandum 1: Geschäftsbericht 2005

Der den Mitgliedern in der Periodischen Mitteilung Nr. 4 zugestellte Bericht wurde einstimmig genehmigt.

Traktandum 2: Rechnungsablage 2005 und Voranschlag 2006

Zentralkassier Erwin Steuri erläuterte die Jahresrechnung 2005, die mit einem Ausgabenüberschuss von Fr. 15'873 abschloss. Damit vermindert sich das Vermögen der VKB auf Fr. 194'244. Nach Verlesung des Revisorenberichts wurde die Jahresrechnung 2005 genehmigt.

Der Voranschlag 2006 sieht Einnahmen von Fr. 251'000 und Ausgaben von Fr. 254'000 vor, was einen Ausgabenüberschuss von Fr. 3'000 ergibt. Der Voranschlag 2006 wurde einstimmig genehmigt.

Traktandum 3: Wahlen für die Amtsperiode 2006 – 2008

Vizepräsident Martin Bolliger teilte mit, dass sich Peter Büttiker für die nächste Amtsperiode wieder zur Verfügung stellt. Einstimmig bestätigte die Mitgliederversammlung Peter Büttiker als Zentralpräsident für zwei Jahre. Ebenso wurden die wieder kandidierenden bisherigen Mitglieder des Zentralvorstandes in globo wieder gewählt.

Thomas Kolly (EDA) und Bruno Häberli (militärische Berufskader) traten aus dem Zentralvorstand zurück. Der Zentralpräsident dankte ihnen für ihr Engagement zu Gunsten der VKB.

Als neue Mitglieder wurden in den Zentralvorstand gewählt: Divisionär Waldemar Eymann (militärische Berufskader) und Paul Neuenschwander (VBS). Die beiden bisherigen Rechnungsrevisoren Martin Beyeler, Eidg. Finanzkontrolle, und Daniel Lehmann (UVEK) wurden einstimmig für zwei Jahre wieder gewählt.

Traktandum 4: Jahresbeitrag 2006

Der Vorschlag des Zentralvorstandes auf Beibehaltung der bisherigen Beiträge, nämlich Fr. 50 für Aktive und Fr. 25 für Pensionierte, wurde einstimmig genehmigt.

Traktandum 5: Tätigkeitsprogramm 2006/2007

Die Mitgliederversammlung genehmigte diskussionslos das nachstehende Tätigkeitsprogramm für das nächste Geschäftsjahr.

1. Projekte
 - 1.1 Kaderpolitik
 - 1.2 Berufliche Vorsorge PUBLICA: Revision PKBG/Primatwechsel; VLVA
 - 1.3 Lohnvergleich Bund – Privatwirtschaft: Folgerungen aus Sicht VKB
 - 1.4 Bundesverwaltungsreform – Reform 05/07
 - 1.5 ETH-Bereich: Restrukturierungen
2. Daueraufgaben
 - 2.1 Allgemeine dienstrechtliche Fragen
 - 2.2 Dienstleistungen
 - 2.3 Nationale Kontakte
 - 2.4 Kommunikation: Periodische Mitteilungen und Internet
 - 2.5 Mitgliederwerbung
 - 2.6 Verbindungsleute VKB
 - 2.7 Internationale Kontakte (CESI)

Traktandum 6: Verschiedenes

Das Wort wurde nicht gewünscht.

Mit dem Dank an alle Anwesenden schloss Zentralpräsident Peter Büttiker die 57. Mitgliederversammlung der VKB und lud zum traditionellen Apéro ein.

Unternehmungen des Bundes

Gute Ergebnisse 2005 bei den Pensionskassen der Unternehmungen

Die *Pensionskasse comPlan* (Swisscom) erzielte im Jahr 2005 eine Jahresrendite von 13,1 Prozent auf dem Vorsorgevermögen. Ihr Deckungsgrad stieg auf 109 Prozent.

Bei der *Pensionskasse der SBB* betrug die Rendite 10,4 Prozent; der Deckungsgrad erhöhte sich von 83,4 auf 86,8 Prozent. Der Fehlbetrag beläuft sich jetzt noch auf 1'840 Millionen Franken. Die Sanierungsmassnahmen müssen weitergeführt werden. Mit der Jahresrechnung 2005 der Unternehmung nehmen die SBB zusätzliche Rückstellungen für die Pensionskasse von 94 Millionen Franken (2004: 251 Mio. Fr.) vor.

Die *Pensionskasse Post* hat auf ihrem Vermögen eine Rendite von 10,7 Prozent erzielt und einen Deckungsgrad von 100,1 (Vorjahr: 94,5) Prozent erreicht. Die Post hat aus ihrem Konzerngewinn 2005 von 811 Millionen Franken 350 Millionen der Pensionskasse als Arbeitgeberbeitragsreserve zur Verfügung gestellt.

Die *Pensionskasse des Bundes PUBLICA* erzielte im vergangenen Jahr eine Anlagerendite von 9,85 Prozent. Der Deckungsgrad beträgt 107,6 Prozent.

Keine Ausgliederung der Paketpost

Der Verwaltungsrat der Post hatte am 21. Februar 2006 beschlossen, per 1. Januar 2007 alle logistischen Leistungen der Post in einer neuen Gesellschaft, der PostLogistics AG, zusammenzufassen. Diese Ausgliederung betrifft die Paketpost (4'100 Bedienstete), die Expresspost und die güterlogistischen Leistungen. Die PostLogistics AG wäre mit einem Umsatz von 1,2 Milliarden Franken und rund 5'500 Mitarbeitenden das grösste national tätige Logistikunternehmen der Schweiz. Das Personal würde neu dem Gesamtarbeitsvertrag für ausgegliederte Geschäftseinheiten und nicht mehr dem Bundespersonalgesetz unterstellt sein. Damit entfällt insbesondere der Kündigungsschutz nach Artikel 12 des Bundespersonalgesetzes.

Die Gewerkschaften bezweifelten, dass die Überführung des Personals der Paketpost in die neue Gesellschaft rechtmässig ist. Diese Frage wurde in der Folge vom Bundesamt für Justiz begutachtet. Es kam zum Schluss, dass die Überführung der Paketpost in die PostLogistics AG unter der geltenden Rechtsordnung nicht zulässig ist. Am 27. April teilte die Post mit, dass sie auf die geplante Ausgliederung der Paketpost verzichtet.

Revision der Postgesetzgebung

Am 3. Mai hat der Bundesrat das Eidg. Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation beauftragt, rasch eine Revision der Postgesetzgebung vorzubereiten. Im Jahre 2007 soll darüber ein Vernehmlassungsverfahren durchgeführt werden können. Zu den Kernpunkten der Revision gehört die Überführung der Post, die heute eine Anstalt des öffentlichen Rechts ist, in eine Aktiengesellschaft. Ebenfalls anzupassen sind die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen: das Personal der Post soll nicht mehr der Gesetzgebung über das Bundespersonal, sondern dem Obligationenrecht unterstellt werden.

Bemerkungen der VKB

Das Personal der Post ist gemäss Artikel 15 des Postorganisationsgesetzes vom 30. April 1997 der Gesetzgebung über das Bundespersonal unterstellt. Artikel 38 des Bundespersonalgesetzes ermächtigt die Post, für ihren Bereich mit den Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen. Der Gesamtarbeitsvertrag Post trat am 1. Januar 2002 in Kraft. Die Personalverbände haben sich mit Erfolg dagegen gewehrt, dass mit der Ausgliederung der Paketpost das Bundespersonalgesetz umgangen wird. Nur 6 Tage nach dem Etappensieg der Personalverbände hat der Bundesrat dem Wunsch der Post entsprochen, die gesetzlichen Grundlagen anzupassen. Mit der Umwandlung in eine Aktiengesellschaft wird ein Stellenabbau von rund 5'000 Stellen verbunden sein. Und die Unterstellung unter das Obligationenrecht wird zum Abbau des bisherigen Kündigungsschutzes und zu einer Anpassung des Lohnsystems führen. Diese Ausichten sind nicht geeignet, die Akzeptanz der Revision der Postgesetzgebung beim Personal zu fördern.

Im Jahre 1996 hatte der Bundesrat die Form einer Aktiengesellschaft für die Post wegen finanziell ungünstiger Rahmenbedingungen abgelehnt: die Post brauche Sicherheiten wie ein Dotationskapital und eine Staatsgarantie. Mit der Form einer Anstalt für die Post werde die Bedeutung des «Service public» unterstrichen.

Ringieren um einen neuen Gesamtarbeitsvertrag bei den SBB

Am 31. März haben die SBB die beiden Gesamtarbeitsverträge für SBB und SBB Cargo gekündigt. Damit laufen die beiden Gesamtarbeitsverträge und die darin geregelte Friedenspflicht Ende Jahr aus. Ziel der Unternehmung ist es, auf den 1. Januar 2007 neue Gesamtarbeitsverträge in Kraft setzen zu können. Bereits Ende Januar hatte die SBB den Sozialpartnern ihre Absicht mitgeteilt, die bestehenden Gesamtarbeitsverträge nicht mehr zu verlängern, sondern neu zu verhandeln. Zu den Sozialpartnern gehören auch die Kader des öffentlichen Verkehrs. Die SBB strebt branchenübliche Arbeitsbedingungen an, um im Wett-

bewerb über gleich lange Spiesse zu verfügen. Unter anderem geht es auch um eine Verlängerung der Arbeitszeit auf 41 Stunden. Die SBB hat auf den 1. Juli 2000 als erstes Unternehmen in der Schweiz die 39-Stunden-Woche eingeführt. Im Jahr 2005 wurde die 40-Stunden-Woche etabliert.

Im letzten Jahr waren bereits die Verhandlungen betreffend Zulagen und Vergütungen gescheitert. Auch bei den Lohnverhandlungen für 2006 kam keine Einigung zustande, weil die Personalverbände das Angebot einer Erhöhung der Lohnsumme um 1,4 Prozent ablehnten. Das Schiedsgericht verpflichtete die SBB dazu, die Lohnsumme für 2006 um zwei Prozent (43 Mio. Fr.) zu erhöhen.

Technologiekonzern RUAG

Der Technologiekonzern RUAG, der 5'640 Mitarbeitende zählt, ging aus den Rüstungsbetrieben des Bundes hervor. Er bleibt vorderhand zu 100 Prozent im Besitz des Bundes. Eine Öffnung des Aktionariats steht zur Zeit nicht zur Diskussion. Nach Bundesrat Samuel Schmid gilt es, zunächst die Rüstungspolitik und die Eignerstrategie zu überarbeiten.

Für zwei Tochtergesellschaften hat der Konzern mit den Sozialpartnern eine befristete Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit von 40 auf 42 Stunden bei gleich bleibendem Lohn vereinbart. Diese dauert längstens bis Ende 2007 und soll dazu beitragen, Arbeitsplätze bei den Tochtergesellschaften RUAG Components in Altdorf und RUAG Ammotec in Thun zu sichern.

Swisscom. Politische Turbulenzen

Am 23. November 2005 hat der Bundesrat beschlossen, der Swisscom AG ein Engagement in eine ausländische Festnetzgesellschaft (Eircom) zu verbieten. Diese Intervention führte zum Rücktritt von Jens Alder, CEO der Swisscom-Gruppe. Gleichzeitig entschied der Bundesrat, die vollständige Abgabe der Bundesbeteiligung an der Swisscom zu ermöglichen. Mit Botschaft vom 5. April 2006 beantragte er eine entsprechende Änderung des Bundesgesetzes über die Organisation der Telekommunikationsunternehmung des Bundes. Der Nationalrat beschloss am 10. Mai mit 99:90 Stimmen, auf diese Vorlage nicht einzutreten. Am 7. Juni folgte ihm auch der Ständerat mit 23:21 Stimmen. Damit ist die Vorlage definitiv abgelehnt.

Bereits im Jahre 2001 beabsichtigte der Bundesrat, die Aktienmehrheit an der Swisscom abzutreten. Wegen der starken Opposition verzichtete er in der Folge darauf, das Thema weiter zu verfolgen. Die parlamentarischen Beratungen in diesem Frühjahr haben gezeigt, dass eine Privatisierung der Swisscom ohne flankierende Massnahmen nicht mehrheitsfähig ist. Es geht dabei vor allem um die Sicherstellung der Grundversorgung im ganzen Land und um die Furcht vor einem Verkauf des Unternehmens ins Ausland.

Parlamentarische Vorstösse

Gleichstellung. Lohnpraxis des Bundes

Postulat von Nationalrätin Edith Graf-Litscher (SP/TG)

Wortlaut des Postulates vom 8. März 2006

Der Bundesrat wird aufgefordert, den Nachweis zu erbringen, dass das Lohnsystem der Bundesverwaltung geschlechtsneutral aufgebaut ist und entsprechend ohne Diskriminierung (inklusive Leistungsanteile) umgesetzt wird, mit anderen Worten, dass die Bundesverwaltung das Gleichstellungsgesetz einhält.

Begründung

Um die Wirksamkeit der «ersten 10 Jahre Gleichstellungsgesetz» aufzuzeigen, hat der Bundesrat einen Evaluationsauftrag erteilt. Die Ergebnisse der breiten Umfragen zeigen auf, dass die Lohnungleichheitsproblematik am stärksten brennt.

Bei den meisten Gerichtsentscheiden ging es um die Lohnungleichheitsproblematik (153 von 269 Entscheiden, d.h. 57 Prozent). Im öffentlichen Bereich betrafen fast 80 Prozent der geltend gemachten Diskriminierungen den Lohn. Im privatrechtlichen Bereich war die sexuelle Belästigung die am häufigsten vor Gericht geltend gemachte Diskriminierungsart (40 Prozent). Danach folgte die Lohnungleichheit (34 Prozent).

Auch die Schlichtungsstellen hatten am häufigsten Lohndiskriminierungen zu behandeln (37 Prozent der Fälle). An zweiter Stelle folgte die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (26 Prozent).

Die wenigen Personalverantwortlichen, die bisher mit konkreten Diskriminierungsfällen konfrontiert worden waren, gaben Lohndiskriminierungen als häufigste Diskriminierungsform an (43 Prozent). Gefolgt von der Aufgabenzuteilung (36 Prozent).

Gemäss der Studie, die das Bundesamt für Statistik (BFS) zusammen mit dem Eidgenössischen Büro für Gleichstellung von Frau und Mann in Auftrag gegeben hat, zeichnet sich ab, dass sich die durchschnittliche Lohndifferenz (ohne Berücksichtigung der individuellen Merkmale wie Ausbildung, Tätigkeitsbereich usw.) zwischen Frauen und Männern im privaten Sektor in den letzten Jahren kaum verändert hat (25,9 Prozent im Jahr 1996 gegenüber 25,1 Prozent im Jahr 2002). Die Entwicklung in Richtung Angleichung der Löhne schreitet nur sehr langsam voran. Rund 60 Prozent des Lohnunterschieds kann durch objektive Faktoren erklärt werden: Frauen auf dem Arbeitsmarkt sind im Durchschnitt jün-

ger, weisen weniger betriebspezifische Erfahrung (Dienstalter) aus, sind weniger ausgebildet, arbeiten in Niederlohnbranchen und sind in höheren Positionen sowie in anspruchsvolleren Stellen untervertreten. Rund 40 Prozent des Lohnunterschieds kann allerdings nicht durch solche objektiven Faktoren erklärt werden und ist als Lohndiskriminierung zu werten.

Die mangelnde Lohntransparenz und der schwierige Zugang zu Daten erschweren den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Geltendmachung einer (vermuteten) Diskriminierung. Die Arbeitgeber können einer drohenden Lohngleichheitsklage dadurch entgehen, dass sie die massgeblichen Informationen verdeckt halten. Damit wird es einer Person, die eine Diskriminierung vermutet, verunmöglicht, ihre Vermutung zu überprüfen. Die Arbeitgeberseite ist meist erst im Rahmen von Gerichtsverfahren verpflichtet, Personen- und Lohndaten bekannt zu geben.

Der Bund hat auch eine Vorbildfunktion als Arbeitgeber. Wie sehen die Lohnpraxis und die Lohntransparenz des Bundes aus?

Stellungnahme des Bundesrates vom 16. Juni 2006

Das Lohnsystem der Bundesverwaltung ist so ausgestaltet, dass es grundsätzlich keine direkt oder indirekt diskriminierenden Elemente enthält. Die Funktionsbewertung erfolgt losgelöst von der Person der Stelleninhabenden und die Lohnfestsetzung erfolgt unter anderem nach Anrechnung der für die Funktion nutzbaren Erfahrung, wobei auch ausserberufliche Erfahrungen angerechnet werden können. Die Lohnentwicklung ist abhängig von der Personalbeurteilung.

Die Postulantin bemängelt in ihrem Vorstoss die mangelnde Lohntransparenz und der schwierige Zugang zu Daten, die der Erreichung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Wege stünden. In der Bundesverwaltung hingegen besteht die geforderte Transparenz im Lohnsystem. Seit Einführung des neuen Lohnsystems am 1. Januar 2002 erstattet der Bundesrat gemäss Artikel 5 BPG regelmässig Bericht über die Anwendung des Lohnsystems und die Gewährung von Prämien und Zulagen. In diesem Zusammenhang finden sich auch Daten zur Umsetzung der Lohngleichheit im Bund.

Aus dem neuesten Bericht «HRM-Cockpit Human Resources Management» geht hervor, dass nach wie vor nicht von einem wesentlichen Unterschied zwischen Frauen und Männern in der Verteilung der Personalbeurteilungen gesprochen werden kann. Bestehende Unterschiede in einzelnen Teilbereichen, z.B. in der Verteilung der Beurteilungsstufe A+, sind zudem sehr vorsichtig zu interpretieren. Der Bundesrat will jedoch dem Aspekt der diskriminierungsfreien Anwendung des Lohnsystems erhöhte Aufmerksamkeit schenken, indem er das Con-

trolling und Reporting zu diesem Punkt überprüfen wird, um bei Bedarf auch frühzeitig Massnahmen einleiten zu können.

Erklärung des Bundesrates vom 16. Juni 2006:

Der Bundesrat beantragt die Annahme des Postulates.

Die VKB in Stichworten

Zweck und Wirken

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

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

Organisationsbereich

Aktive und pensionierte Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes oder vergleichbarem Niveau) der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereichs (ab FS 9), der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUAG und der Nitrochemie AG Wimmis.

Struktur, Mitgliederzahl

Innerhalb der Vereinigung bilden die Mitglieder aus dem Raum Zürich/Ostschweiz, die Militärischen Berufskader, die Offiziere des Grenzwachtkorps, die Instruktooren des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz sowie die Cadre Association of Swisscom (CASC) eigene Sektionen. Der Kaderverband des öffentlichen Verkehrs (KVöV) ist mit der VKB assoziiert.

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

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

Mitgliederinformation

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

Nebenleistungen

- Kreditkarten VISA und MASTERCARD zu Vorzugsbedingungen.
- vergünstigte Prämien auf den Zusatzversicherungen der Krankenkasse KPT (Altersgrenze: 70 Jahre). Unterlagen dazu sind bei der Geschäftsstelle VKB erhältlich; neueintretende Mitglieder erhalten sie automatisch.
- Vorzugsbedingungen bei Züritel, dem Verkaufskanal der «Zürich» Versicherungsgesellschaft in den Bereichen der Motorfahrzeug- sowie Hausrat- und Privathaftpflicht-Versicherungen.
Auskünfte: Tel. 0848 807 810, Mo – Fr 08.00 – 20.00 Uhr.

Jahresbeitrag

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

Meldung von Mutationen, Bestellung von Werbeunterlagen

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

Kontakt zur VKB: siehe Seite 2

Züritel: Optimal Hausrat und Privathaftpflicht versichert

Mit einem angemessenen Versicherungsschutz im Bereich Wohnen und Privathaftpflicht lassen sich Unannehmlichkeiten, grössere Vermögensverluste, ja sogar schwerwiegende finanzielle Notlagen vermeiden. Aber aus den verschiedenen Angeboten die richtige Wahl zu treffen, wird immer schwieriger und unübersichtlicher.

Bei *Züritel*, dem Direktversicherer der Zürich, profitieren VKB-Mitglieder von einem optimalen, massgeschneiderten Versicherungsschutz zu fairen Preisen.

Hausrat-Versicherung

Die Hausratversicherung deckt Schäden an Ihrem beweglichen Privateigentum am eigenen Wohnort. In der Basisdeckung ist der Hausrat gegen Feuer, Elementarereignisse, Wasser und Einbruchdiebstahl/Beraubung versichert. Entscheidend ist die Versicherungssumme, die in der Police festgehalten ist.

Die Basisdeckung der Hausrat-Versicherung umfasst:

- Wohnungseinrichtungen und Sachwerte
- geleaste und gemietete Gegenstände
- Gästeeffekten und anvertraute Sachen.

Weiter gedeckt sind auch Folgekosten, wie Räumungskosten, zusätzliche Lebenshaltungskosten, Notschlösser/Schlossänderungen, Nottüren und Notverglasungen bis zu einem bestimmten Höchstbetrag.

Je nach dem individuellen Bedürfnis können Zusatzversicherungen für Glasbruch, Diebstahl auswärts usw. abgeschlossen werden.

TIPP: Versicherungssumme regelmässig überprüfen, auf jeden Fall aber nach einem Umzug oder nach Neuanschaffungen, um eine Unterversicherung zu vermeiden.

Privathaftpflicht-Versicherung

Eine der wichtigsten Versicherungen überhaupt! Denn wenn Sie jemandem einen Schaden zufügen, müssen Sie die finanziellen Folgen übernehmen. Selbst ein kleiner Zwischenfall kann Sie teuer zu stehen kommen. Die Privathaftpflicht-Versicherung übernimmt die finanziellen Ansprüche von Dritten aus Schäden, für die Sie als Privatperson haften:

- Körperverletzung, Gesundheitsschädigung oder Tötung
- Beschädigung, Zerstörung oder Verlust von Sachen.

Die Privathaftpflicht-Versicherung schützt den Versicherungsnehmer, den Lebenspartner sowie Familienangehörige, die im gleichen Haushalt leben.

Highlight: jedes Jahr bis zu 5 Velovignetten gratis.

Service, rasch und direkt

Züritel bietet eine kompetente Beratung am Telefon sowie eine rasche und unkomplizierte Schadenerledigung. Unter Tel. **0848 807 810** erhalten VKB-Mitglieder ein persönliches Versicherungsangebot sowie kompetente Auskunft rund um Versicherungsfragen. Noch schneller geht es via Internet **www.vkb-acc.ch** (Benutzername: **vkb-acc**, Kennwort: **cadre**). Eine Anfrage lohnt sich in jedem Fall!

VEREINIGUNG DER KADER
DES BUNDES

Postfach, 3000 Bern 7

Mitgliederausweis VKB 2006/2007

Die auf der Rückseite genannte Person ist
Mitglied der Vereinigung der Kader des Bundes

Bern, im Juli 2006

Der Zentralpräsident:
Peter Büttiker

Der Generalsekretär:
Peter Ritschard