

# Periodische Mitteilungen Nr. 2 2002/2003

VEREINIGUNG DER KADER  
DES BUNDES

Im November 2002  
Postfach, 3000 Bern 7  
Postcheckkonto 30-20530-1  
Erscheint viermal jährlich  
in deutsch und französisch

## Zentralvorstand 2002/2003

### Zentralpräsident:

Peter Büttiker, Fürspr., VBS

### Vizepräsident:

Martin Bolliger, dipl. Ing. ETH, UVEK

### Generalsekretär und Zentralkassier:

Peter Ritschard, SBB, pens.

### Stellvertretende Generalsekretärin:

Odile Frehring, lic. ès lettres, EJPD

### Redaktor:

Christian Furrer, Dr. iur., UVEK

### Beigezogenes Mitglied der Geschäftsleitung:

Hans Jung, Dr. sc. techn., ETHZ

### Beisitzer:

Michael Burkard, Fürspr., BVers.

Philippe Guex, Dr., EDA

Kurt Stampfli, Dr. iur., EDI

Jacob Gut, Prof. Dr. sc. techn., ETHZ

Paul Münger, VBS

Paul Neuenschwander, Berufs Of, VBS

Walter Schweizer, dipl. Ing. HTL, VBS

Markus Hubeli, EFD

Peter Glättli, dipl. Ing. ETH, Swisscom

Alois Kissling, Swisscom, pens.

Beat Jung, Rechtsanwalt, pens.

### Verbindung

#### zu den Sektionen:

Sektion Zürich: Prof. J. Gut

Sektion Berufs Of: P. Neuenschwander

Sektion SGO-FWK: W. Schweizer

Sektion CASC: P. Glättli  
A. Kissling

Sektion VIBZS: P. Münger

Sektion GWK-Of: M. Hubeli

### Verbindung zum Verband Kader des öffentlichen Verkehrs:

Daniel Wassmer

### Geschäftsstelle VKB:

Susanna Bolliger

Tel.: 031/921 68 26

Fax: 031/921 68 48

e-mail: [vkb@bluewin.ch](mailto:vkb@bluewin.ch)

Internet: [www.vkb-acc.ch](http://www.vkb-acc.ch)

### Kalendarium

- 3. Dezember 2002 in Zürich:  
Generalversammlung der Sektion Zürich



## In dieser Nummer

	Seite
Härtere Zeiten	4
Wechsel von der PKB zu PUBLICA auf den 1. Juni 2003	6
Neues Bundespersonalgesetz	7
EDA: Reform der Schweizer Diplomatie	8
Evaluation des ETH-Bereichs	10
VBS: Verzicht- und Abbaumentscheide im Hinblick auf die Armee XXI	11
Gesamtarbeitsvertrag Swisscom 2004. Fehlstart	14
Post: Neuausrichtung der Briefpost	15
Das Bundespersonal im Jahresbericht 2001 der Finanzdelegation	16
Personalpolitische Kennziffern 2002	19
Krankenkasse KPT	21
Parlamentarische Vorstösse	22
– Information über das neue Lohnsystem	22
– PKB und anderer ausserordentlicher Zahlungsbedarf	24
– Dezentralisierung von Bundesämtern	28
– Weiterentwicklung des FLAG-Bereichs der Verwaltung	29
– EDA. Eklatante Führungsschwäche?	29
Die VKB in Stichworten	30

# Härtere Zeiten

## Berufliche Vorsorge im Kreuzfeuer

Noch vor der Sommerpause löste der Bundesrat mit seiner Absichtserklärung, den in der beruflichen Vorsorge garantierten Mindestzins auf den 1. Oktober von 4 auf 3 Prozent zu senken, eine heftige Diskussion aus. Der Vorentscheid überraschte, weil der Zinssatz für Pensionskassengelder seit 1985 nie angepasst worden war, obwohl in den guten Börsenjahren von den Versicherern erheblich höhere Renditen erzielt werden konnten. Über die Verwendung des Mehrerlöses aus jener Zeit besteht keine volle Transparenz. In der Zwischenzeit hat sich der Bundesrat für eine Senkung des Mindestzinses auf 3,25 Prozent per 1. Januar 2003 ausgesprochen. Zudem soll der Zinssatz in Zukunft regelmässig der Marktlage angepasst werden: Flexibilisierung. Mit diesen Entschieden trägt der Bundesrat der Entwicklung an den Kapitalmärkten Rechnung. Seit Anfang Juli haben sich die Anlagebedingungen an den Kapitalmärkten weiter verschlechtert. Das dritte Quartal 2002 gilt als das schlechteste in Europa seit 1987.

Der Mindestzinssatz ist für die nach dem Beitragsprimat geführten Pensionskassen von Bedeutung. Die *Pensionskasse des Bundes* wurde und wird auch in Zukunft nach dem Leistungsprimat geführt. Die Senkung des Mindestzinssatzes wird sich demnach nicht direkt auf die Pensionskasse des Bundes auswirken. Dennoch war in den Diskussionen der Eidg. Räte über den Mindestzinssatz auch von der Pensionskasse des Bundes die Rede. Ihr Fehlbetrag ist in diesem Jahr bereits um 2,3 Milliarden Franken auf 10 Milliarden gestiegen (vgl. Parlamentarische Vorstösse). Der Bund hat gegenüber der PUBLICA Verpflichtungen in der Höhe von etwa 15 Milliarden Franken. Die heutigen Versicherten können nicht zur Deckung dieses Fehlbetrages herangezogen werden, weshalb die Bundeskasse (bzw. der Steuerzahler) für diesen ausserordentlichen Zahlungsbedarf aufkommen muss. Gegenüber der Pensionskasse der SBB hat der Bund keine ausstehenden Verpflichtungen und die Pensionskasse der Post ist am 1. Januar 2002 selbständig geworden. Allfällige Unterdeckungen wegen ungenügender Vermögenserträge sind von den beiden Kassen selber zu tragen.

Vor diesem Hintergrund erweist es sich als Vorteil, dass die Pensionskasse des Bundes nicht, wie ursprünglich geplant, auf den 1. Oktober 2002 in die selbständige PUBLICA überführt wurde. Der Zeitpunkt wurde auf den 1. Juni 2003 verschoben. Da der Bund für die Unterdeckung der PKB im Zeitpunkt der Migration aufkommen muss, ist die genaue Höhe seiner Verpflichtungen von der Börsensituation abhängig. Ende 2001 betrug das Gesamtvermögen der PKB

36,3 Milliarden Franken, wovon 14,3 Milliarden auf den Wertschriftenmärkten angelegt waren. Für die Gelder der PKB, die heute noch beim Bund angelegt sind, entrichtet dieser der Pensionskasse einen Zinsertrag, der mindestens 4 Prozent pro Jahr beträgt (Art. 24 Abs. 2 des PKB-Gesetzes). Eine für die Versicherten gute Kapitalanlage! Allerdings sind die Gelder der Pensionskasse bis zum 31. Dezember 2005 vollständig nach der vom Bundesrat festgelegten Anlagestrategie anzulegen (Art. 24 Abs. 1 des PKB-Gesetzes). Auch die höheren Kaderangestellten und alle Bundesangestellten ab dem 45. Altersjahr profitieren von der Verschiebung der Überführung in die PUBLICA. Nicht nur die Vereinigung der Kader des Bundes, sondern nun auch die Finanzdelegation der Eidg. Räte hat den Bundesrat auf die höhere finanzielle Belastung dieser Personalkategorien beim Übergang in die PUBLICA hingewiesen. Die VKB wird dieses Thema bei den Lohnverhandlungen für das Jahr 2003 erneut zur Sprache bringen.

## Stagnation

Die Konjunktur entwickelt sich weltweit schleppender als erwartet. Bis in den Juni hinein waren die Erwartungen noch relativ positiv. Seither haben die Prognostiker ihre Prognosen revidiert: Für das laufende Jahr rechnen sie jetzt mit einem *Nullwachstum*. Die Schweizer Wirtschaft befindet sich in einem deutlichen Schrumpfungsprozess: Immer mehr Unternehmen sehen sich genötigt, Stellen abzubauen. Auch der Technologiekonzern RUAG, der aus den Rüstungsbetrieben des Bundes hervorgegangen ist, spürt den starken *Abschwung*: Neben widrigen Marktbedingungen fallen die Abbaumentscheide beim Hauptkunden, dem Departement VBS, schwer ins Gewicht. Im August beschloss die RUAG, 186 Stellen vor allem im Munitionsbereich (Altdorf und Thun) abzubauen. Im September gab die RUAG Aerospace in Emmen bekannt, dass sie voraussichtlich 120 Stellen streichen wird.

Über die Bücher musste auch der Bundesrat beim *Voranschlag für das Jahr 2003*, den er am 30. September 2002 genehmigt hatte. Auf Grund einer Lagebeurteilung gelangte er am 16. Oktober zum Schluss, dass mit Mindereinnahmen bei den Steuern gerechnet werden muss, die zu einem Korrekturbedarf von 320 Millionen Franken führen. Der Voranschlag 2003 wird um 320 Millionen Franken gekürzt. Dennoch wird – anstelle einer ausgeglichenen Finanzrechnung – nun ein *konjunkturbedingtes Defizit von 300 Millionen Franken* für das Jahr 2003 veranschlagt.

Wegen der schwierigen wirtschaftlichen Situation steigt die Arbeitslosigkeit in der Schweiz: Ende September waren 101'900 Personen arbeitslos, was einer Arbeitslosenquote von 2,8 Prozent entspricht. Diese Schwelle war letztmals im

April 1999 überschritten worden. In den nächsten Monaten wird mit einer weiteren Zunahme der Arbeitslosigkeit gerechnet. Branchen wie Telekommunikation, Informatik, Bank- und Versicherungswesen sind auf Grund der Börsenbaisse gezwungen, Kosten zu senken. Dies geschieht nun vermehrt auch bei den Kaderstellen.

Die aktuelle Situation kann – bei gleich hoher Arbeitslosigkeit – aber nicht mit der Rezession vor 10 Jahren verglichen werden. Damals erreichten die Zinsen ein Rekordniveau und auch die Teuerung lag über der 4 Prozent-Grenze. Dank tiefen Zinsen und einer geringen Inflation steht die Schweiz heute besser da und kann, wenn sich die internationale Aktivität belebt, mit Zuversicht in die Zukunft blicken. Alle Prognostiker versichern, dass das Jahr 2003 (mit einem Wachstum von 1 bis 1,5 Prozent) besser wird. Auch die Arbeitslosigkeit soll ab Mitte 2003 sinken.

## **Wechsel von der PKB zu PUBLICA auf den 1. Juni 2003**

Am 1. Juni 2003 werden alle Personen, die bei der Pensionskasse des Bundes (PKB) versichert sind, in die neue Pensionskasse des Bundes PUBLICA transferiert. Auf dieses Datum hat das Eidg. Finanzdepartement den Zeitpunkt für diese «Migration der Versichertenbestände» der PKB in PUBLICA festgelegt. Mit der Migration wird die grösste Reorganisation einer schweizerischen Pensionskasse abgeschlossen sein.

In PUBLICA aufgenommen werden die Aktiv- und Renten-Versicherten der einzelnen Arbeitgeber, insbesondere des Bundes sowie diejenigen Renten-Versicherten, die einem bereits aus der PKB ausgetretenen oder keinem bestimmten Arbeitgeber mehr zuzuordnen sind. Rund 90'000 *versicherte Personen mit einem Deckungskapital von ca. 28 Milliarden Franken* werden somit die Pensionskasse wechseln.

Die Bestimmung des Migrationszeitpunktes erfolgte auf Grund einer umfassenden Lagebeurteilung der überarbeiteten Projektpläne mit allen direkt beteiligten Partnern (Eidgenössische Versicherungskasse, PKB, Projekt PUBLICA, Eidgenössisches Personalamt und Bundesamt für Informatik und Telekommunikation). Oberstes Ziel ist und bleibt die Gewährleistung der Qualität der Versichertendaten sowie einer einwandfreien Funktionstüchtigkeit der künftigen Betriebssysteme.

Der Entscheid, den Migrationstermin auf den 1. Juni 2003 festzulegen, hat zwei budgettechnische Auswirkungen auf den vom Bundesrat am 30. Sep-

tember 2002 verabschiedeten Voranschlag 2003. Da die berufliche Vorsorge bis Ende Mai 2003 noch durch die heutige Pensionskasse des Bundes PKB wahrgenommen wird, sind im Budget 2003 haushaltneutrale Kreditumschichtungen von budgetierten Verwaltungskosten des Bundes zu Gunsten PUBLICA in Personal- und Sachkredite der Eidg. Versicherungskasse vorzunehmen. Zusätzlich muss die Botschaft zum Voranschlag 2003 mit der Sonderrechnung EVK ergänzt werden.

## Neues Bundespersonalgesetz (BPG)

### Weitgehend reibungsloser Übergang

Am 1. Januar 2002 ist in der Bundesverwaltung das neue Bundespersonalgesetz (BPG) in Kraft getreten und hat das Beamtengesetz aus dem Jahr 1927 abgelöst. Eine der Neuerungen des BPG ist die Ablösung des bisherigen Beamtenstatus (Wahl auf vier Jahre) durch eine öffentlich-rechtliche Anstellung. Die Anstellung wird durch einen schriftlichen Arbeitsvertrag begründet und ist in der Regel unbefristet. Beide Vertragsparteien können den Vertrag kündigen, der Arbeitgeber aber nur aus Gründen, die das Gesetz abschliessend aufzählt.

Im Juli 2001 legte der Bundesrat in einer Verordnung fest, wie der Wechsel des bisherigen Bundespersonals vom alten in das neue Recht erfolgen sollte. Im Einzelnen gestaltete sich der Übergang für die insgesamt gut 33'000 betroffenen Personen in den sieben Departementen und der Bundeskanzlei wie folgt:

- Mit über 32'400 Angehörigen des bisherigen Bundespersonals wurde ein Arbeitsvertrag nach dem BPG abgeschlossen.
- Nicht ganz 400 Personen haben von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, das bisherige Dienstverhältnis für eine beschränkte Zeit weiterzuführen (in der Regel bis längstens Ende September 2002).
- Für etwas über 300 Angehörige des bisherigen Bundespersonals gelten Sonderregelungen. Zu dieser Kategorie gehören insbesondere die Angestellten, die auch unter dem neuen Recht auf Amtsdauer gewählt werden (Richterinnen und Richter der Rekurskommissionen, Bundesanwaltschaft).
- In acht Fällen, in denen trotz einer zumutbaren Offerte des Arbeitgebers keine Einigung über einen Arbeitsvertrag nach BPG zu Stande kam und auch eine andere einvernehmliche Lösung nicht möglich war, hat der Bund im März 2002 die Kündigung ausgesprochen. Gegen keine dieser Kündigungen ist Beschwerde erhoben worden.

Für die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten der Bundesverwaltung verlief der Übergang in das neue Recht ohne Schwierigkeiten. Rund 98 Prozent des betroffenen Personals haben einen Arbeitsvertrag nach BPG unterschrieben. Dies lässt darauf schliessen, dass der Vertragsgedanke in der Bundesverwaltung kaum auf Widerstand stösst. Mit dem neuen Personalrecht besteht nun eine solide Grundlage für die Verwirklichung von weiteren Neuerungen im Personalmanagement der Bundesverwaltung.

### **Lohnwirksame Personalbeurteilung**

Im Rahmen der neuen Personalpolitik kommt der Leistungsbeurteilung und dem Mitarbeitergespräch eine höhere Bedeutung zu als früher. In den nächsten Wochen werden erstmals alle Mitarbeitenden gemäss ihrer Leistung vom Vorgesetzten bewertet, wobei fünf Beurteilungsstufen zur Verfügung stehen. Nach diesen Beurteilungsstufen richtet sich auch die leistungsdifferenzierte Lohnentwicklung. Im Hinblick auf diese Beurteilungen sind weder Ängste noch zu grosse Erwartungen angebracht. Der weitaus grösste Teil der Mitarbeitenden leistet gute Arbeit und wird somit auch im bisherigen Rahmen entlohnt. Einige, die überdurchschnittliche Leistungen erbringen, können mehr verdienen als bisher, einige Mitarbeitende mit unterdurchschnittlichen Leistungen weniger. Wie bei allem Neuen wird bei der lohnwirksamen Personalbeurteilung am Anfang nicht alles perfekt sein. Vorgesetzte und Mitarbeitende müssen sich an das neue System gewöhnen. Im Frühjahr 2003 werden die Ergebnisse über die Anwendung des neuen Lohnsystems erstmals vorliegen (vgl. Parlamentarische Vorstösse).

## **EDA: Reform der Schweizer Diplomatie**

### **Empfehlungen der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates**

Die GPK hat bei der Schweizer Diplomatie eine Inspektion durchgeführt und ihren über 100-seitigen Bericht am 23. August publiziert. Sie formuliert 25 Empfehlungen für eine Neuausrichtung der Personalpolitik des EDA und erwartet vom Bundesrat bis Ende Jahr Antworten. Nach Meinung der GPK kommt die Schweiz nicht ohne einen diplomatischen und konsularischen Apparat aus, den sie sich heute 250 Millionen Franken pro Jahr kosten lässt. Trotz modernster Kommunikationsmittel prägen immer noch persönliche Kontakte und informelle Beziehungen das internationale Leben.



### *Funktion vor Titel*

Das Karrieresystem im EDA müsse aber grundlegend überprüft werden, fordert die GPK. Die Zulassung zum diplomatischen und zum konsularischen Dienst müsse flexibler ausgestaltet werden. Auch Nicht-Berufsdiplomaten (Quereinsteiger) seien zuzulassen. Umgekehrt sollten Diplomaten in die Privatwirtschaft wechseln können. Die traditionellen Grundsätze der Karrieredienste, nämlich Hierarchiebewusstsein, Dienstalter und Pflichttreue, wichen Werten wie Leistung, Kompetenz, Chancengleichheit und Wettbewerbsfähigkeit gegenüber der Privatwirtschaft. Der Aussendienst sei flexibler zu organisieren. Die Funktion müsse dem Prestigetitel vorgehen.

### *Botschafter auf Zeit*

Die diplomatischen Missionen seien gemäss ihrer tatsächlichen Bedeutung neu zu bewerten, verlangt die GPK. Der Botschaftertitel müsse nicht mehr die Krönung einer Laufbahn sein. Der Posten als Nummer Zwei an einer grossen Botschaft sei oft anspruchsvoller als derjenige eines Missionschefs in einer kleinen Vertretung. Die GPK schlägt dem EDA vor, den Botschaftertitel nur für die Dauer der Ausübung der Funktion und nicht mehr lebenslänglich zu verleihen. Für die Bediensteten in der Bundesverwaltung und in der EDA-Zentrale in Bern sollten alle diplomatischen und konsularischen Titel abgeschafft werden.

### *Missionsnetz überprüfen*

Die Schweiz brauche nicht zuletzt wegen ihrer Nichtzugehörigkeit zur EU ein dichtes Netz von Auslandvertretungen, schreibt die GPK. Dieses habe aber mit 151 Missionen seine maximale Ausdehnung bei gleich bleibenden Budgets erreicht. Etwa neun von zehn diplomatischen Vertretungen zählten weniger als drei Diplomaten. Nach Ansicht der Kommission ist es offensichtlich, dass heute gewisse Vertretungen nicht die nötige kritische Grösse haben. Die GPK empfiehlt deshalb dem Bundesrat, klare geografische Prioritäten zu setzen. Zudem regt sie an, «Wanderbotschafter» zu ernennen, die von Bern aus ganze Ländergruppen abdecken könnten. Das der Aussenpolitik zugrundeliegende Universalitätsprinzip verpflichte die Schweiz nicht, überall in der Welt präsent zu sein, stellt die GPK fest. Und sie fordert den Bundesrat auf, eine Verzeichnungsplanung für die den Schweizern im Ausland angebotenen Dienstleistungen zu erstellen.

# Evaluation des ETH-Bereichs

*Eine internationale Expertengruppe hat im Auftrag des Staatssekretariats der Gruppe für Wissenschaft und Forschung den ETH-Bereich evaluiert und ihren entsprechenden Bericht abgeliefert. Die Zwischenevaluation sollte Rechenschaft ablegen über die bisherige Zielerreichung innerhalb des Leistungsauftrags, mit dem der ETH-Bereich durch den Bundesrat geführt wird.*

Die neue Verwaltungsführung hat den Bundesrat veranlasst, dem ETH-Rat ab Januar 2000 einen Leistungsauftrag für die Jahre 2000 bis 2003 zu erteilen. Der ETH-Bereich umfasst die beiden Eidgenössischen Technischen Hochschulen und die vier Forschungsinstitute PSI, WSL, EMPA, EAWAG. Der ETH-Rat ist das strategische Organ des ETH-Bereichs.

Im Hinblick auf die Vorbereitung des neuen Leistungsauftrags für die Jahre 2004 bis 2007, aber auch im Hinblick auf laufende Verbesserungen, wurde im Juni 2002 eine Zwischenevaluation des Leistungsauftrags durchgeführt. Eine international zusammengesetzte Gruppe namhafter Experten führte Audits auf Grund eines vom ETH-Rat verfassten Zwischenberichts durch. Im Juli hat die Expertengruppe ihren Bericht abgeliefert, zu dem anschliessend der ETH-Rat und die Institutionen des Berichts sowie das Staatssekretariat für Wissenschaft und Forschung Stellung nehmen konnten.

## Die Empfehlungen der Experten

Die Expertengruppe gab wichtige Empfehlungen ab. Einige davon sind bereits in der Vorlage zur Revision des ETH-Gesetzes enthalten, die zurzeit in den Eidg. Räten beraten wird. Weitere Empfehlungen sollen in den Leistungsauftrag des Bundesrates an den ETH-Rat für die Jahre 2004 bis 2007 aufgenommen werden.

Die Expertengruppe strich folgende Punkte heraus:

- das internationale Qualitätsniveau der Forschung und Lehre an den Institutionen des ETH-Bereichs und deren Bedeutung für die schweizerische Wirtschaft und Gesellschaft;
- die Richtigkeit der vom Bund eingeleiteten Politik der Autonomie des ETH-Bereichs und seiner Institutionen, die fortgesetzt werden soll;
- die Notwendigkeit einer ausreichenden, regelmässigen und transparenten Finanzierung der Institutionen, um weiterhin die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler anzuziehen, was ein Schlüsselement sei für den Erhalt der Konkurrenzfähigkeit im internationalen Vergleich;
- die Notwendigkeit, die Präsidenten der beiden ETH sowie einen Direktor eines Forschungsinstituts des Bereichs in den ETH-Rat zu integrieren, entsprechend dem Vorschlag in der Vorlage zur Revision des ETH-Gesetzes;

- die Notwendigkeit, die *Organisation der Forschungsinstitutionen des ETH-Bereichs zu überdenken.*

Bezüglich im ETH-Bereich zu ergreifender *Massnahmen* spricht sich die Expertengruppe aus für:

- die Konsolidierung und den Ausbau der begonnenen Reformen zur Flexibilisierung von Ausbildung und Lehre (Einführung von zweistufigen Studiengängen nach dem Modell Bachelor – Master) bei gleichzeitiger Förderung der Doktorandenprogramme und Weiterbildungsprogramme (Postgraduate-Programme);
- die Verstärkung der Lebenswissenschaften und eine engere Zusammenarbeit mit der medizinischen Forschung, wobei diesbezüglich die neue Ausrichtung der ETH Lausanne begrüsst wird;
- den Ausbau der Inter- und Transdisziplinarität der Forschungsbereiche;
- die Notwendigkeit für die Forschenden des ETH-Bereichs, vermehrt auf Mittel des Nationalfonds, der Kommission für Technologie und Innovation und der EU-Programme zurückzugreifen;
- eine Verstärkung von Technologietransfer und Unternehmensgründungen, unter Betonung der Notwendigkeit der Zusammenarbeit zwischen Grundlagen- und Ingenieurwissenschaften und der Dynamisierung der bestehenden Strukturen.

Diese Empfehlungen entsprechen der Vorlage zur Teilrevision des ETH-Gesetzes, die von den Eidg. Räten derzeit beraten wird. Sie werden auch in der Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Technologie in den Jahren 2004 bis 2007 berücksichtigt, die der Bundesrat dem Parlament in diesem Herbst vorlegt sowie im nächsten Leistungsauftrag an den ETH-Rat.

## **VBS: Verzicht- und Abbauentscheide im Hinblick auf die Armee XXI**

*Mit Schreiben vom 18. September 2002 hat der Vorsteher des Eidg. Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport, Bundesrat Samuel Schmid, das Personal des VBS über die bevorstehenden Abbaumassnahmen informiert. Wir entnehmen dem Schreiben die folgenden Ausführungen:*

### **Liquidationsplanung**

Mitten in der Aufgabe, unsere Armee zu erneuern, erlauben es die hohen Betriebskosten der heutigen Armee nicht, alle notwendigen Investitionen für die

Modernisierung der Streitkräfte zu tätigen. Es gilt daher, auf heutige Waffen und Waffensysteme, die nicht mehr unbedingt zur Erhaltung der Kampfkraft der Armee notwendig sind, zu verzichten. Eine Vorratshaltung von veralteten, aber im Prinzip noch einsatztauglichen Waffen ist aus wirtschaftlichen Gründen nicht sinnvoll. Der Generalstab ist unter diesen Voraussetzungen letztes Jahr mit einer Liquidationsplanung beauftragt worden. Im Rahmen des Reports der Armeeführung vom 12. September 2002 ist diese verabschiedet und zur Ausführung freigegeben worden.

Der stufenweise Abbau erfolgt in drei Bereichen:

- Abbau der in der Armee XXI überzähligen Waffensysteme (Hauptsysteme);
- Abbau der in den nächsten 10 bis 15 Jahren nicht mehr benötigten Waffensysteme;
- Reduktion jener Waffensysteme, die durch neue abgelöst werden sollen.

Die Gruppe Rüstung wird beauftragt, die nicht mehr benötigten Waffen – unter Einhaltung der politischen Rahmenbedingungen – zu verkaufen. Der Erlös soll die Umbaukosten der Armee XXI reduzieren helfen und die Reduktion der Waffensysteme wird die Betriebskosten der künftigen Armee senken.

Die Abbaumassnahmen werden *Konsequenzen für das Personal* haben. Durch die Reduktion des Armeebestandes von heute 350'000 auf künftig 220'000 Angehörige wird nicht nur der Umfang an Ausrüstung, Material, Waffensystemen, Munition und Fahrzeugen abnehmen, sondern auch der Aufwand für Unterhalt und Bewirtschaftung. Wie bereits früher bekannt gegeben, rechnen wir für diese Bereiche *bis 2010 mit einem Abbau von 1'500 bis 2'000 Stellen*. Dieser Abbau ist schmerzhaft und bedauerlich, aber angesichts des sicherheitspolitischen und wirtschaftlichen Umfeldes nicht zu vermeiden. Ich versichere Ihnen auch bei dieser Gelegenheit, dass wir grössten Wert auf sozialverträgliche Lösungen legen.

Der mit dem Armeeleitbild XXI konforme Abbau erfolgt in den Jahren 2003 bis 2008. Er ist so gestaltet, dass die Erfüllung der in der Bundesverfassung enthaltenen Armeeaufträge jederzeit sichergestellt ist. Die Glaubwürdigkeit unserer Armee ist damit auch während der Reform gewährleistet.

## Verzeichnis der Abbaumassnahmen

System	Abbaumassnahme
Panzer 87 Leopard	Die Bestandesreduktion wird im Rahmen des Programms Kampfwertehaltung LEO und der Umnutzung als Geniepanzer festgelegt.

<i>System</i>	<i>Abbaumassnahme</i>
Entpannungspanzer 65/88 Brückenpanzer 68/88	Bestandesreduktion von 69 auf 0; Abbau bis 2008 fertig; Ersatz durch Bergepanzer Bestandesreduktion von 30 auf 0 Pz; Abbau bis 2008 fertig
Panzer 68/88	Bestandesreduktion von 190 auf 0; Abbau bis 2004 fertig
Panzerhaubitze 64/74	Bestandesreduktion von 217 auf 0; Abbau bis 2004 fertig
Panzerhaubitze 74/95 kampfwertgesteigert	Die Bestandesreduktion wird im Rahmen des Programmes Kampfwertsteigerung des Panzerminenwerfers – Nutzung der Navigationsanlage festgelegt.
12cm Minenwerfer 64/87	Bestandesreduktion von 402 auf 0; Abbau bis 2004 fertig; Ersatz durch modifizierte Minenwerferpanzer
Schützenpanzer/	Bestandesreduktion von 242 auf 0;
Kommandoschützenpanzer 63/73 (MLT)	Abbau bis 2005 fertig; Ersatz durch Schützenpanzer 2000
Schützenpanzer/	Bestandesreduktion von 368 auf 0;
Kommandoschützenpanzer 63/89 kampfwertgesteigert	Abbau bis 2006 fertig
Feuerleitpanzer 63/	Bestandesreduktion von 406 auf 0;
Kommandopanzer 63	Abbau bis 2005 fertig; Ersatz durch Feuerleitpanzer 63/97
Festungsminenwerfer 59/83	Bereitschaftsreduktion
Festungskanone 93 Bison	Bereitschaftsreduktion
Mittlere Fliegerabwehr Feuereinheit	Bestandesreduktion von 90 auf 45 Feuereinheiten bis 2005 fertig
F-5E/F Tiger	Bestandesreduktion von 85 auf 54 bis Einführung neues Kampfflugzeug
Mirage III RS/BS/DS	Bestandesreduktion von 20 auf 0 bis 2005; teilweiser Ersatz durch Drohne ADS95-Ranger
Jet Trainer HAWK	Bestandesreduktion von 12 auf 0; Abbau bis 2005 fertig
Alouette III	Bestandesreduktion von 63 auf 35 bis 2004; teilweiser Ersatz durch Cougar

## Gesamtarbeitsvertrag Swisscom 2004. Fehlstart

Seit dem 1. Januar 2001 sind alle Anstellungsverhältnisse Swisscom dem privaten Arbeitsrecht unterstellt, d.h. insbesondere dem Obligationenrecht und dem Arbeitsgesetz. Das Gros des Personals untersteht dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Swisscom, während das mittlere und höhere Kader im Einzelarbeitsvertrag angestellt ist. Die Anstellungsbedingungen zeichnen Swisscom als moderne und attraktive Arbeitgeberin aus. Die wichtigsten Punkte des bis Ende 2003 geltenden GAV sind: 40-Stunden-Woche mit zukunftsgerichteten Arbeitszeitmodellen, 5 Wochen Ferien, marktorientierter Lohn, der die individuelle Leistung der Mitarbeitenden und den Erfolg des Unternehmens mitberücksichtigt. Der den GAV begleitende Sozialplan 2001 – 2003 soll den andauernden Restrukturierungsprozess möglichst sozialverträglich abfedern. Seit der Marköffnung per 1. Januar 1998 hat Swisscom rund 4'000 Stellen abgebaut und 1,8 Milliarden Franken in Sozialpläne investiert. Die Interessen der in der Swisscom tätigen Kader werden durch den Cader Association of Swisscom (CASC) vertreten, welcher als Sektion der Vereinigung der Kader des Bundes angehört. Der CASC engagiert sich sowohl für das dem GAV unterstellte Personal als auch für die im Einzelarbeitsvertrag angestellten Kader. Beim GAV gehört der CASC zu den drei vertragschliessenden Personalverbänden und stellt fünf Mitglieder in den Betriebskommissionen der Tochtergesellschaften.

Seit dem 1. Januar 2002 kennt die Swisscom eine Gruppenstruktur. Neben der Holding bilden neun Tochtergesellschaften wie Swisscom Fixnet AG, Swisscom Mobile AG, Swisscom IT-Services AG usw. das Rückgrat der Gruppe. Die Tochtergesellschaften verfügen – im Rahmen der Vorgaben der Holding – über eine weitgehende unternehmerische Autonomie. Auf Initiative der Swisscom wurden bereits im September Gespräche im Hinblick auf einen neuen, ab dem 1. Januar 2004 geltenden Gesamtarbeitsvertrag aufgenommen. Während die Personalverbände über die Erneuerung und Verbesserung des geltenden GAV verhandeln wollten, beabsichtigte Swisscom, den GAV radikal umzugestalten: Auf Holdingebene sollte ein schlanker Rahmenvertrag abgeschlossen werden, während die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse weitgehend den Gruppengesellschaften überlassen würde. Das Kernstück des Vertrages wäre demnach inskünftig in einer Betriebsvereinbarung mit der jeweiligen Betriebskommission auszuhandeln. Für Swisscom ergibt sich diese Aufteilung aus der neuen Gruppenstruktur, während die Personalverbände befürchten, ab 2004 als Sozialpartner weitgehend ausgeschaltet zu werden. Am 10. Oktober haben die Personalverbände die *Verhandlungen abgebrochen*.

Mit der Schaffung einer Gruppenstruktur sind innerhalb der Swisscom eine Reihe von Aktiengesellschaften entstanden, die einen grossen Handlungsspiel-

raum beanspruchen. Diese Gesellschaften sind einer unterschiedlichen Marktdynamik ausgesetzt und werden sich mit unterschiedlichem Erfolg weiterentwickeln. Die Holding wird auch im Bereich des Arbeitsrechts darüber entscheiden müssen, wieviel Einheitlichkeit und Gemeinsamkeit in der Gruppe notwendig ist und wieviel Autonomie den einzelnen Gesellschaften eingeräumt werden soll. Nachdem der geltende GAV sich in der Praxis bewährt hat, drängt es sich nicht auf, ihn durch eine Vielzahl abweichender Regelungen auf unterer Ebene zu ersetzen. Fest steht in jedem Fall, dass der Umstrukturierungsprozess in der Gruppe auch in den kommenden Jahren weiter geht. Auf einen einheitlichen, für alle Gesellschaften der Gruppe geltenden Sozialplan ab 2004 kann daher nicht verzichtet werden.

## **Post: Neuausrichtung der Briefpost**

Der Verwaltungsrat der Post hat sich in einem Vorentscheid für drei neue Briefzentren in den Regionen Fribourg Ouest, Langenthal/Aarau und im Grossraum Zürich entschieden. Diese Variante soll nun vertieft und mit den betroffenen Kantonen, Gemeinden und den Sozialpartnern besprochen werden. Der definitive Entscheid fällt im Frühjahr 2003. Die Post kann so jährlich über 200 Millionen Franken einsparen. Vom Abbau betroffen sind rund 2'500 Vollzeitstellen respektive 3'500 Mitarbeitende. Die Umsetzung erfolgt zwischen 2006 und Ende 2008. Das erlaubt der Post, frühzeitig sozial verträgliche Lösungen für die Mitarbeitenden zu finden.

Mit dem Projekt «Reengineering Mailprocessing» (REMA) ersetzt die Post den heute vorhandenen Maschinenpark der Briefpost in den nächsten vier bis sieben Jahren komplett und richtet ihn auf neueste Technologien aus. Die Post konzentriert die heute 18 Briefzentren auf drei neue Briefzentren und platziert diese entlang der starken Verkehrsströme und schnellen Verbindungen auf Schiene und Strasse im Mittelland. Hier werden 86 Prozent aller Briefe aufgegeben und 77 Prozent zugestellt. Die Post will auch in Zukunft die Nummer 1 bei den Postdienstleistungen sein und richtet deshalb ihre Produktionsstruktur neu aus. Sie hofft, damit ihre Leistungsfähigkeit gegenüber der Konkurrenz zu stärken.

# Das Bundespersonal im Jahresbericht 2001 der Finanzdelegation

*Dem Bericht der Finanzdelegation der eidg. Räte betreffend die Oberaufsicht über die Bundesfinanzen im Jahre 2001 entnehmen wir die folgenden Ausführungen zu Finanzfragen:*

## **Oberaufsichtsfunktion im neuen Bundespersonalgesetz**

Die mitschreitende Kontrolle und der Vorbehalt der Zustimmung der Finanzdelegation wird sich unter dem neuen Personalrecht noch auf rund 400 Stellen im Überklassenbereich erstrecken. Die *Zustimmung der Finanzdelegation* braucht es für die Anwendung folgender Bestimmungen der Bundespersonalverordnung (BPV):

- Funktionsbewertung neuer Stellen und Änderung der Funktionsbewertung (Art. 52 BPV)
- Höherbewertung um eine Lohnklasse von 5 Prozent der Stellen des Departementes nach Artikel 52 Absatz 6 BPV
- Wiederkehrende Sonderzulagen nach Artikel 48 BPV
- Arbeitsmarktzulagen nach Artikel 50 BPV
- Entschädigungen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach Artikel 78 und 79 BPV
- Verleihung der Titel Direktor, Stellvertretender Direktor, Vizedirektor und Stellvertretender Generalsekretär.

Über die Stellen ab der 30. Besoldungsklasse (ca. 870 Stellen) wird die Finanzdelegation eine *nachträgliche Kontrolle* mit einer jährlichen Berichterstattung einführen. Neben den oben erwähnten Punkten umfasst sie auch die folgenden Artikel der BPV:

- Vorzeitige Pensionierungen im VBS und EDA (Art. 33 und 34)
- Lohnentwicklung und ausserordentliche Lohnanpassungen (Art. 39 und 40)
- Funktionszulagen (Art. 46)
- Einsatzprämien (Art. 47)
- Einmalige Sonderzulagen (Art. 48)
- Anerkennungsprämien (Art. 49)
- Nebenbeschäftigungen (Art. 91)
- Ablieferungspflicht
- Vorzeitige Pensionierungen bei Umstrukturierungen (Art. 104-106).

Zudem wird der Bundesrat in Artikel 5 Absatz 1 des Bundespersonalgesetzes zu einem umfassenden Controlling über alle Besoldungsklassen verpflichtet. Er überprüft periodisch, ob die Ziele dieses Gesetzes erreicht werden und er-



stattet der Bundesversammlung darüber Bericht und beantragt ihr rechtzeitig die erforderlichen Massnahmen. Der Bundesrat vereinbart mit den parlamentarischen Aufsichtskommissionen Form und Inhalt der Berichterstattung.

## **Einkaufsbeiträge in die Pensionskasse für Kader**

### *Höhere Kader*

Durch das Inkrafttreten des neuen Pensionskassengesetzes am 1. März 2001, welches die Bundesbediensteten in die neue Pensionskasse PUBLICA überführt, und der im Leistungsprimat ausgestalteten Verordnung über die Versicherung im Kernplan der Pensionskasse des Bundes sowie der im Beitragsprimat ausgestalteten Verordnung über die Versicherung im Ergänzungsplan der Pensionskasse des Bundes am 1. Januar 2002 hat sich bei den *höheren Kadern des Bundes* eine wesentliche Änderung bei den Leistungen für die Pensionskasse ergeben.

Die Beiträge zur Finanzierung der Leistungen werden nach Alter gestaffelt. Auch bei einer Erhöhung des versicherten Verdienstes leisten die Versicherten einen nach Alter gestaffelten einmaligen Beitrag. Der 173'040 Fr. überschüssende Lohn wird vollständig im Ergänzungsplan versichert (ca. Lohnklasse 31). Die Kaderangestellten bezahlen nach der Überführung in PUBLICA gesamthaft auf einem höheren versicherten Verdienst (nach dem Alter gestaffelte) höhere Beiträge. Sie werden somit neben der Beitragsstaffelung wegen der Erhöhung der versicherten Lohnsumme (bei praktisch gleichbleibenden Leistungsanwartschaften) zusätzlich belastet. *Die zusätzliche Mehrbelastung kann im Einzelfall bis 3'000 Fr. pro Jahr betragen*, was rund 15 Prozent der heutigen Beitragsbelastung entspricht. Gemäss Bundesrat soll diese Mehrbelastung der Kaderangestellten durch geeignete Massnahmen ausgeglichen werden. Für die Mehrbelastung, die sich allein durch die Altersstaffelung ergibt, sind grundsätzlich keine Ausgleichszahlungen vorgesehen. Eine allfällige Abfederung, z.B. beim Übergang in das neue System, kann jedoch Gegenstand von Verhandlungen mit den Personalverbänden bilden. Da die Überführung frühestens am 1. Oktober 2002 stattfinden wird, fasst der Bundesrat ins Auge, den Ausgleich im Rahmen von Lohnmassnahmen ab 2003 vorzusehen.

### *Bedienstete über 45 Jahre*

Die Finanzdelegation hat festgestellt, dass die Umsetzung des Grundsatzes der nach Alter gestaffelten Beiträge ab dem 45. Altersjahr zu wesentlich höheren Beiträgen führen wird. Bundesbedienstete ab 55 Jahren zahlen zum Beispiel inskünftig 9 Prozent (bisher 7,5 Prozent) des versicherten Verdienstes. Bei

einer Erhöhung des versicherten Verdienstes haben sie ab 55 Jahren 85 Prozent (bisher 50 Prozent) der Erhöhung des versicherten Verdienstes zu tragen. Die Finanzdelegation ist sich bewusst, dass bei der Beratung des Pensionskassengesetzes die Staffelung nach Alter vom Parlament beschlossen worden ist. Sie macht sich jedoch gewisse Sorgen, welche *Auswirkungen die neuen Bestimmungen auf den Leistungswillen und die Chancen auf dem Arbeitsmarkt für Bedienstete über 45 Jahre* haben. Es stellte sich für die Finanzdelegation deshalb die Frage, ob dadurch der Bund anderweitig Kompensation leisten muss. Sie ersuchte darum den Bundesrat um eine erste Stellungnahme, ob mit dem Inkrafttreten der oben erwähnten Verordnungen personalpolitische Massnahmen vorgesehen sind, welche die *wesentlich höhere Belastung der Bundesbediensteten ab dem 45. Altersjahr* kompensieren können.

Die Finanzdelegation vertritt die Auffassung, dass hier eine Lösung gefunden werden muss, welche finanziell vertretbar ist und gleichzeitig die Chancen der Bundesbediensteten auf dem Arbeitsmarkt nicht schmälert.

### **Anlagen der Pensionskasse des Bundes**

Auf Grund der unerfreulichen Entwicklung der Aktienmärkte betrug die Performance des Gesamtvermögens der Pensionskasse des Bundes (PKB) im Berichtsjahr (1. Januar – 31. Dezember 2001) –1,50 Prozent. Dieser Wert liegt weit unter dem Satz von 4 Prozent, mit welchem die Anlagen beim Bund verzinst werden und auch unter dem technischen Zinssatz von ebenfalls 4 Prozent. Unter dem Eindruck dieser negativen Performance interessierte die Finanzdelegation besonders die Frage nach Szenarien, welche unter Umständen dazu führen können, dass der Bund über die ordentlichen Arbeitgeberbeiträge hinaus zu zusätzlichen Leistungen verpflichtet werden könnte, sowie die Frage nach der Anlagestrategie. In einer «Gesamtübersicht über die PKB» vom 20. Dezember 2001 kommen die Eidg. Finanzverwaltung (EFV) und die PKB zum Schluss, dass sich bezüglich der vom Bundesrat am 5. Mai 1999 beschlossenen Anlagestrategie keine Änderung aufdränge.

Die auf die PKB entfallenden Deckungslücke von 1,5 Milliarden Franken wurde per Ende 2001 zum Fehlbetrag hinzugeschlagen. Eine verbleibende Deckungslücke in der Bilanz der PUBLICA wird bei deren Errichtung als eine Forderung gegenüber dem Bund eingestellt. Gleichzeitig erlischt die Leistungsgarantie des Bundes. Der Bund garantiert der PUBLICA eine Schwankungsreserve von 10 Prozent des Deckungskapitals im Zeitpunkt der Errichtung, was ihr *eine Anlagestrategie mit einem höheren Risiko* und gleichzeitig einem höheren langfristig zu erwartenden Ertrag erlaubt. Diese Garantie fällt in jenem Zeitpunkt dahin, in dem die PUBLICA aus eigenen Vermögenserträ-

gen eine Schwankungsreserve von 10 Prozent aufgebaut hat. In der Bilanz des Bundes wird diese Garantie zusammen mit den anderen Garantien und Bürgschaften des Bundes unter den Ordnungskonti (Konto 960) verbucht.

Die Finanzdelegation stellt fest, dass die EFV für das laufende Jahr wieder von einer positiven Performance ausgeht und Investitionen im Umfang von ca. 4,5 Milliarden Franken plant. In der Anlagestrategie von 1999 sind Aktienquoten von 16,5 Prozent Aktien Schweiz und 19 Prozent Aktien Ausland vorgesehen. Neuinvestitionen in Aktien werden den Anteil innerhalb der Bandbreiten halten. Nicht zuletzt mit Hinweis auf die ausserordentlichen Ereignisse des vergangenen Jahres weist die Finanzdelegation auf die Notwendigkeit hin, die *Anlagestrategie von 1999 dauernd auf ihre Tauglichkeit gegenüber neuen Risiken* zu hinterfragen. Die Finanzdelegation lässt sich halbjährlich über den Stand der Wertschriftenanlagen orientieren.

## Personalpolitische Kennziffern 2002

*Das Eidg. Personalamt hat im September umfangreiche Tabellen über die Zusammensetzung des Personals der allgemeinen Bundesverwaltung veröffentlicht. Nicht enthalten sind darin die Rüstungsunternehmen, der ETH-Bereich und die Eidg. Alkoholverwaltung. Wir entnehmen der Publikation die folgenden Ausführungen:*

### Zusammenfassung

In der *Bundesverwaltung* arbeiten per 1. Januar 2002 33'791 Personen, was gegenüber dem 1. Januar 2001 einem Zuwachs von 4,4 Prozent entspricht. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass in den letzten Jahren der Anteil an Teilzeitbeschäftigten kontinuierlich zugenommen hat und somit weniger Stellen von mehr Personen besetzt werden.

Der *Frauenanteil* ist in der Bundesverwaltung weiterhin gestiegen und erreicht 25,4 Prozent. Dies entspricht gegenüber 1996 einem Zuwachs von 5,3 Prozentpunkten, gegenüber 1991 sogar von 8,4 Prozentpunkten. Im obersten Kader erreicht der Frauenanteil in diesem Jahr 6,9 Prozent, im mittleren Kader 17,7 Prozent und bei der höheren Sachbearbeitung 23,6 Prozent. In den beiden letztgenannten Bereichen (= Führungsnachwuchs) haben die Frauenanteile in den vergangenen Jahren im Vergleich zum Wachstum des Frauensamteils in der Bundesverwaltung überdurchschnittlich zugenommen.

Die Vorgaben der «Sprach-Weisungen» sind gesamthaft betrachtet weitgehend erfüllt: Der Anteil der *Mitarbeitenden mit französischer Muttersprache* hat bis 1999 stetig zugenommen. Während der letzten zwei Jahre stagnierte der Wert und liegt nun bei *20,4 Prozent*. Nochmals leicht angestiegen ist der Anteil des Bundespersonals mit *italienischer Muttersprache*, welcher nun bei *6,7 Prozent* liegt.

Teilzeitarbeit hält immer mehr auch in der Bundesverwaltung Einzug: Insgesamt *16,5 Prozent* der Angestellten besetzen heute eine *Teilzeitstelle*. Teilzeit wird überwiegend von tiefer eingereichten Mitarbeitenden – insbesondere von Frauen – geleistet. Aber auch Männer und Kaderangehörige reduzieren ihr Arbeitspensum zusehends.

Zwischen 1991 und 1998 stieg das *Durchschnittsalter* des Bundespersonals stetig an. Dieser Trend wurde 1998 gestoppt; der Wert stagnierte während drei Jahren und liegt nun wie im Vorjahr bei *43,1 Jahren* (Frauen: 40,1 J., Männer: 44,0 J.).

## Personalausritte

Die *Fluktuationsquote* lag 2001 bei *8,0 Prozent* und bleibt im Vergleich zu privatwirtschaftlichen Unternehmen immer noch auf einem tiefen Niveau. Im Vergleich zum Vorjahr (7,5 %) stieg sie allerdings wieder an. Dies dürfte ein weiteres Zeichen des wirtschaftlichen Aufschwungs und der Erholung des Arbeitsmarktes bis im Sommer 2001 sein. 24,1 Prozent aller Abgänge entfielen auf Altersrücktritte, wobei davon wiederum rund *70 Prozent vorzeitige Pensionierungen* waren. Unter vorzeitigen Pensionierungen sind die so genannten «flexiblen» Pensionierungen und diejenigen nach Sozialplan (d.h. infolge betrieblicher Restrukturierungen) zu verstehen. Als häufigste Austrittsgründe werden bei den freiwilligen Austritten «mangelnde Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten» (43 %), «der Führungsstil der obersten Amtsleitung» (40 %) und «des/r direkten Vorgesetzten» (38 %), «geringe Möglichkeiten der Verantwortungsübernahme» (32 %) und «Unterforderung an der alten Stelle» (28 %) genannt. Am zufriedensten waren die Ausgetretenen mit sicherheitsbezogenen Aspekten wie den Sozial- und übrigen Leistungen und der Sicherheit der Stelle vor Arbeitsplatzverlust, mit den Arbeitszeitregelungen (inkl. Ferien, Urlaub), der Beziehung zu den Arbeitskolleginnen und -kollegen und mit den Arbeitsmitteln.

Die geringe Fluktuation der letzten Jahre hat zur Folge, dass das Know-how für neue und sich ändernde Aufgaben nur zu einem kleinen Teil auf dem Arbeitsmarkt beschafft werden kann. Diese Erkenntnisse machen deutlich, wie wichtig im Hinblick auf die notwendigen Veränderungsprozesse Massnahmen der Kadernachwuchsförderung, der Personalrekrutierung und -entwicklung sind.

## Kaderrekrutierung

Zwischen 1994 und 1996 bewegte sich die Kader-Eigenrekrutierungsquote um 80 Prozent, was als normal angesehen werden kann. 1997 sank sie auf unter 63 Prozent und 2000 erreichte sie 73,2 Prozent. Die Bundesverwaltung ist natürlich einerseits darauf angewiesen, gerade auch im Kaderbereich Personal aus privaten Unternehmen und anderen öffentlichen Verwaltungen zu gewinnen. Andererseits muss sie aber auch dem eigenen Personal Karriere-möglichkeiten bieten können, insbesondere wenn die häufigsten Austritts-gründe in Betracht gezogen werden. Bemerkenswert ist, dass die Fremdrekrutierungsquote bei Direktorinnen und Direktoren stets wesentlich höher lag (1994: 4 von 8; 1995: 2 von 9; 1996: 1 von 8; 1997: 6 von 11; 1998: 3 von 7; 1999: 2 von 7; 2000: 6 von 17). Im obersten Kader (Lohnklassen 30 und höher) sind heute 72,2 Prozent der Kadermitglieder über 50 Jahre alt. Im obersten Kader arbeiten 2002 7 von insgesamt 66 Frauen Teilzeit (10,6 %). Bei den Männern sind es heute 17 von insgesamt 894 Personen (1,9 %).

## Krankenkasse KPT

Mitglieder der VKB haben die Möglichkeit, der KPT-Kollektivversicherung beizutreten. Dadurch profitieren sie von guten Leistungen und attraktiven Prämien (Prämienermässigung von bis zu 15 Prozent auf Spalkostenzusatzversicherungen, Krankenpflege Plus und Natura). Zahlreiche Mitglieder der VKB (über 3'000 inkl. mitversicherte Familienangehörige) haben von diesem Angebot Gebrauch gemacht. Diese günstigen Prämien haben sogar einige Mitglieder, die aus der VKB ausgetreten waren, zum Wiedereintritt bewogen. Gemäss Statuten können Mitglieder, die aus dem Bundesdienst ausscheiden, der Vereinigung weiterhin angehören. Die Wirtschafts-Zeitschrift CASH hat die 12 grössten Schweizer Krankenkassen bewertet und der KPT – trotz eines Verlusts von 38 Millionen im Jahre 2001 – das Prädikat «gesündeste Kasse» verliehen. Dies dank gesunden Finanzen in Grundversicherung und Zusatzgeschäft, tiefen Grundversicherungsprämien und einem Top-Management.

# Parlamentarische Vorstösse

## Information über das neue Lohnsystem

Einfache Anfrage von Nationalrat Hans Widmer (SP/LU)

*Wortlaut der Einfachen Anfrage vom 18. Juni 2002*

Seit Anfang dieses Jahres findet in der Bundesverwaltung eine neue Personalpolitik Anwendung. Alle Mitarbeitenden werden neu gemäss ihrer Leistung vom Vorgesetzten bewertet. Gemäss Richtwerten des Personalamtes sollen maximal 15 Prozent der Mitarbeitenden eine sehr gute Qualifikation erhalten (A+), die einen Lohnzuschlag von 3 bis 4 Prozent bewirkt. Maximal 3 Prozent der Angestellten, die Anforderungen in hohem Mass übertreffen, erhalten ein A++, was einen Lohnzuschlag von 4 bis 6 Prozent mit sich bringt. Andererseits sollten ebenso viele Prozent der Angestellten durch eine negative Qualifikation Lohninbussen erleiden.

Wie wird die Öffentlichkeit über den Vollzug dieser Massnahmen orientiert? Ist der Bundesrat bereit, ausführlich darüber zu orientieren und insbesondere die Zahlen über die Verteilung der Löhne nach den fünf Beurteilungsstufen zu publizieren, und zwar gegliedert nach Departement, nach Lohnklassen, nach Geschlecht und Sprachen? Wird der Bundesrat auch genaue Angaben zu den Mehrkosten machen, die entstehen, wenn die Vorgaben des Personalamtes nicht eingehalten werden?

*Antwort des Bundesrates vom 11. September 2002*

Nach Artikel 49 Bundespersonalverordnung (BPV) kann eine Anerkennungsprämie ausgerichtet werden, wenn der Höchstbetrag der Lohnklasse für die Beurteilungsstufe A (= 100 %) erreicht wurde. Bei Leistungen der Beurteilungsstufe A+ kann diese Anerkennungsprämie bis zu 6 Prozent ausmachen. Bei Leistungen der Beurteilungsstufe A++ kann sie bis zu 12 Prozent betragen.

Der Bundesrat ist sich der personal- und finanzpolitischen Bedeutung einer sachgerechten Anwendung des Lohnsystems bewusst. Er hat deshalb in Artikel 49 BPV für die Auszahlung von Anerkennungsprämien verbindliche Grenzen gesetzt. Die Departemente haben dafür zu sorgen, dass die Anerkennungsprämien auf der Grundlage der Beurteilungsstufe A+ an höchstens 15 Prozent der Angestellten und Anerkennungsprämien auf der Grundlage der Beurteilungsstufe A++ an höchstens 3 Prozent der Angestellten ausgerichtet werden. Diese Bestimmung bezweckt, in der ganzen Verwaltung eine gewisse Ausgewogenheit zu gewährleisten: Mit ihr wird erreicht, dass in jedem einzelnen Departement an nicht mehr als insgesamt 18 Prozent der Mitarbeitenden Anerkennungsprämien ausgerichtet werden. Auf die Zahlung von Anerkennungs-

prämien besteht allerdings kein Anspruch. Höhe und Häufigkeit der Prämien richten sich auch nach den verfügbaren Mitteln. Die Grenze von 6 Prozent bei der Beurteilungsstufe A+ muss somit nicht ausgeschöpft werden. Je nach finanzieller Situation und der individuellen Leistung kann die Anerkennungsprämie zum Beispiel auch 2 Prozent betragen. Die Anerkennungsprämien beziehen sich auf die Leistungen eines Jahres. Für eine Auszahlung müssen die Beurteilungsstufen A+ oder A++ jedes Jahr neu erreicht werden. Gemäss Artikel 16 der Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung (VBPV) werden die Anerkennungsprämien, gestützt auf das Ergebnis der vorangehenden Personalbeurteilung, mit dem Januarlohn ausgerichtet.

Die Bedeutung der Beurteilungsstufen ist wie folgt definiert:

- A++: Übertrifft die Anforderungen in hohem Masse
- A+: Übertrifft die Anforderungen deutlich
- A: Entspricht den Anforderungen voll und ganz
- B: Entspricht den Anforderungen teilweise
- C: Entspricht den Anforderungen nicht

Nach diesen Beurteilungsstufen richtet sich auch die leistungsdifferenzierte Lohnentwicklung bis zum Erreichen des Höchstbetrages der Lohnklasse. Gemäss Artikel 39 BPV wird bei Leistungen der Beurteilungsstufe A der Lohn jährlich um 3 Prozent erhöht, bis der Höchstbetrag der Beurteilungsstufe A erreicht ist. Bei Leistungen der Beurteilungsstufe A+ beträgt dieser Prozentsatz 3,1 bis 4 Prozent und bei Leistungen der Beurteilungsstufe A++ 4,1 bis 6 Prozent. Umgekehrt wird bei einer Beurteilungsstufe B der Lohn nur um 2 Prozent erhöht und erreicht höchstens 94 Prozent des Maximums der Lohnklasse. Bei Leistungen der Beurteilungsstufe C wird keine Lohnerhöhung gewährt. In diesem Fall sind geeignete Massnahmen zu treffen.

Die Departemente sollen eine ausgewogene Verteilung der Beurteilungen auf die fünf Beurteilungsstufen anstreben. Für eine Berichterstattung über die erste Erfahrungsperiode wurden die folgenden Richtwerte als Bezugsgrössen vorgesehen: Beurteilungsstufe A++ = 0 – 5 %, A+ = 10 – 25 %, A = 65 – 70 %, B = 5 – 15 %, C = 0 – 3 % des Personals.

In Artikel 21 BPV hat der Bundesrat bestimmt, dass ihn das EFD jährlich über die Verteilung der Löhne nach den fünf Beurteilungsstufen sowie über die Ausrichtung von Anerkennungsprämien und weiterer wichtiger Zulagen informiere und die finanziellen Auswirkungen aufzeige. Auf Grund dieser Information wird der Bundesrat beurteilen, ob er für das Folgejahr für die Verteilung der Beurteilungsergebnisse neue Zielwerte definieren will. Im Übrigen dürfen gemäss Artikel 16 BPV zur Personalbeurteilung und Lohnfestsetzung keine sachfremden Kriterien wie Geschlecht, Lebensalter, Sprache, Position, Nationalität

oder Religion herangezogen werden. Damit die Amtsleitungen über die Praxis gut informiert sind, erstellen die Personalverantwortlichen eine Statistik über die Verteilung des Personals auf die fünf Beurteilungsstufen und berücksichtigen dabei namentlich die Verteilung nach Sprache, Alter und Geschlecht der Angestellten (Art. 5 Abs. 2 VBPV).

Die Personalbudgets der Departemente sind bindend. Das Lohnsystem enthält zwar mehrere Möglichkeiten, den individuellen Lohn der Situation anzupassen. Es ist jedoch frei von kostentreibenden Automatismen; die Lohnelemente können flexibel gehandhabt werden. Gemäss Artikel 5 Bundespersonalgesetz (BPG) erstattet der Bundesrat der Bundesversammlung Bericht darüber, ob die Ziele des BPG erreicht werden. In diesem Rahmen werden die Finanz- und Geschäftsprüfungskommissionen jährlich mit aussagekräftigen statistischen Daten über die Anwendung des Lohnsystems orientiert. Die in der Einfachen Anfrage aufgeführten Detaillierungen werden dabei berücksichtigt. Ferner werden die Personalverbände im Sinne der in den Artikeln 107 und 108 BPV verankerten Bestimmungen über die Sozialpartnerschaft über die Praxis der Mitarbeitergespräche, der Personalbeurteilung und der Entlohnung informiert. Der Bundesrat befürwortet eine sachgerechte Transparenz. Im Frühjahr 2003 werden die Ergebnisse über die Anwendung des neuen Lohnsystems erstmals vorliegen. Die Öffentlichkeit soll auf geeignete Weise informiert werden. Dies kann voraussichtlich ähnlich geschehen wie bisher über die Ergebnisse der periodischen Personalbefragung.

## **PKB und anderer ausserordentlicher Zahlungsbedarf**

Interpellation der Fraktion der Schweizerischen Volkspartei

### *Wortlaut der Interpellation vom 17. September 2002*

Gemäss Informationen an die Versicherten wird die Senkung des BVG-Mindestzinssatzes für die Berechnung der minimalen Verzinsung des Altersguthabens nach Artikel 15 des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) keine Auswirkungen auf die Pensionskasse des Bundes als künftige PUBLICA haben. Bei der ehemaligen PKB handle es sich um eine sogenannte umhüllende Kasse, d.h. um eine Pensionskasse, deren Leistungen über das Minimum gemäss BVG hinausgehen. Damit muss das auf dieser Basis berechnete Altersguthaben in einer sogenannten «Schattenrechnung» geführt werden. Diese dient dem Nachweis, dass die gesetzlichen Minimalleistungen des BVG erbracht werden, d.h. dass die auf Grund der kasseneigenen Vorschriften erbrachten Leistungen höher sind als jene nach BVG. Die PUBLICA verfüge über eigene Vorsorgepläne und technische Grundlagen und arbeite unabhängig vom BVG mit einem technischen Zinssatz von 4 Prozent.



Anlässlich der Ausgliederung der Pensionskasse des Bundes wurde offenkundig, dass der Bund einen beträchtlichen Fehlbetrag im Deckungskapital zu berappen hat. Der Deckungsgrad ist letztes Jahr von 63,1 auf 57,4 Prozent gesunken. Damit wurde bereits ein Fehlbetrag von 8,268 Milliarden Franken erreicht. Dazu kommen die noch zu leistenden Beträge des Bundes für Unterdeckungen von Post, SBB, für die RUAG und die Flugsicherung sowie für Professoren der ETH.

1. Wie hoch beziffert der Bundesrat die gesamten noch zu leistenden Beträge des Bundes, insbesondere angesichts der Börsenentwicklung?
2. Wie beurteilt der Bundesrat die Aussage der PUBLICA, dass diese unabhängig vom Mindestzinssatz des BVG mit einem technischen Zinssatz von 4 Prozent arbeiten wird?
3. Welchen effektiven Zinssatz konnte die PKB in den vergangenen Jahren erreichen?
4. Wie erklärt der Bundesrat seinen Entscheid, den Mindestzinssatz des BVG zu senken bei gleichzeitig anders laufender Strategie der PUBLICA?
5. Wie und bis wann gedenkt der Bundesrat seine Verpflichtungen gegenüber den Pensionskassen zu erfüllen?

*Anwort des Bundesrates vom 30. September 2002*

1. Die heutige Pensionskasse des Bundes PKB ist nur zum Teil nach dem Kapitaldeckungsverfahren finanziert. Ein Teil des zur Deckung der Verpflichtungen benötigten Kapitals besteht als sogenannter Fehlbetrag. Dabei ist zu beachten, dass es sich beim Fehlbetrag der PKB zum überwiegenden Teil um eine Arbeitgeberschuld handelt. Im Wesentlichen sind es die Eintrittsgenerationen, zurückgehend auf die Jahre noch vor dem 2. Weltkrieg, und die nicht geleisteten Arbeitgeberbeiträge bei generellen Lohnerhöhungen, welche den Fehlbetrag verursacht haben. *Für die Deckung des Fehlbetrags können die heutigen Versicherten somit nicht herangezogen werden.*

Auf den Zeitpunkt der Überführung der Vorsorgeverhältnisse von der heutigen Pensionskasse des Bundes PKB auf PUBLICA wird der dannzumal bestehende Fehlbetrag der PKB definitiv auf die einzelnen Arbeitgeber verteilt und in eine Schuldverpflichtung umgewandelt. Da diese Migration noch nicht stattgefunden hat, lässt sich die genaue Höhe der Fehlbetragsschuld des Bundes bei der Ausgliederung der PKB demzufolge heute noch nicht genau beziffern.

Die noch ausstehenden Verpflichtungen des Bundes gegenüber der PKB, der Post, der SBB, der RUAG, von Skyguide und für die Überführung der Vorsorgeverhältnisse der vor dem 1. Januar 1995 gewählten ETH-Dozentinnen bzw. ETH-Dozenten belaufen sich per Mitte September 2002 auf insgesamt rund *15 Milliarden Franken.*

Diese Verpflichtungen teilen sich im Einzelnen wie folgt auf:

- *PKB*: Bei der Pensionskasse des Bundes PKB betrug der Fehlbetrag per Ende 2001 für den Bund 8,3 Milliarden Franken. Gemäss Hochrechnungen ist der Fehlbetrag per Mitte September 2002 um etwa weitere 2,3 Milliarden Franken angestiegen. Im Geschäftsjahr 2000 hat die negative Börsenentwicklung etwa im Umfang von knapp 500 Millionen Franken zur Verschlechterung des Deckungsgrades beigetragen.
- *Post*: Das Postpersonal ist auf den 1. Januar 2002 von der PKB in die Stiftung Pensionskasse Post überführt worden. Der Fehlbetrag, der per Ende 2001 4,1 Milliarden Franken betrug, ist vom Bund per 1. Januar 2002 übernommen worden. Ab 2002 sind allfällige Unterdeckungen – beispielsweise wegen ungenügender Vermögenserträge – von der Stiftung Pensionskasse Post selber zu tragen. Dem Bund entstehen daraus also keine weiteren Verpflichtungen.

Hingegen wird voraussichtlich mit dem Voranschlag 2004 für die Ausfinanzierung des mutmasslichen Fehlbetrages der beruflichen Vorsorge für besondere Dienstverhältnisse (BVBD, früher C 25) ein Betrag von 170 Millionen Franken und für die Rekapitalisierung der Post für die Rückstellungen der Vorsorgeverpflichtungen nach dem Rechnungslegungsstandard Swiss GAAP FER 16 bzw. IAS 19 ein Betrag von rund 2,7 bis 3,2 Milliarden Franken beantragt. (Vorbehalten bleibt hier die Zustimmung der Eidg. Räte zur erforderlichen Rechtsgrundlage.)

- *SBB*: Gegenüber der Pensionskasse der SBB hat der Bund keine ausstehenden Verpflichtungen.
- *RUAG*: Aus dem Wechsel des Rechnungslegungsstandards von Swiss GAAP FER auf IAS ergibt sich ein erhöhter Rückstellungsbedarf für die Vorsorgeverpflichtungen von rund 200 Millionen Franken.
- *Skyguide*: Die möglichen Verpflichtungen des Bundes im Zusammenhang mit der beruflichen Vorsorge sind in der Botschaft zum Luftfahrtgesetz vom 22. Mai 2002 dargelegt. So besteht ein Rekapitalisierungsbedarf für die Erfüllung der Rückstellungen von Vorsorgeverpflichtungen nach IAS 19 von 100 bis 130 Millionen Franken und ein Finanzierungsbedarf für die Deckungslücke der Vorsorgeverpflichtung für die Flugverkehrsleiter der Luftwaffe. (Vorbehalten bleibt auch hier die Zustimmung der Eidg. Räte zur erforderlichen Rechtsgrundlage.)
- *Altrechtliche ETH-Dozentinnen und Dozenten*: Im Rahmen der Überführung der Vorsorgeverhältnisse der altrechtlichen ETH-Dozenten und ETH-Dozentinnen in PUBLICA soll die Deckungslücke von rund 800 Millionen Franken durch den Bund ausfinanziert werden.

2. Es muss klar zwischen dem technischen Zins und dem BVG-Mindestzins unterschieden werden. Die Pensionskasse des Bundes ist eine Leistungsprimatkasse, welche ihre laufenden und versprochenen Leistungen in der technischen Bilanz mit einem technischen Zins von 4 Prozent bewertet. Der technische Zins wird als Diskontfaktor für die Kapitalisierung der eingegangenen Verpflichtungen eingesetzt und ist so anzusetzen, dass er gegenüber dem langfristig erwarteten Kapitalertrag eine angemessene Marge enthält. Für die Wahl des technischen Zinses sind Zeitspannen massgebend, welche der mittleren Verpflichtungsdauer der Pensionskassen entsprechen und demzufolge mehrere Jahrzehnte umfassen.

Demgegenüber ist der Mindestzinssatz nach BVG seiner Natur nach kurzfristiger angelegt. Artikel 15 BVG bestimmt, dass er vom Bundesrat auf Grund der Anlagemöglichkeiten festgelegt wird und demzufolge von Jahr zu Jahr schwanken kann. Er kann also unter, aber auch über 4 Prozent liegen.

In der BVG-Schattenrechnung, welche die Einhaltung der BVG-Bestimmungen durch die Pensionskasse des Bundes nachzuweisen hat, wird der BVG-Mindestzinssatz zum Zug kommen. Eine Senkung des technischen Zinses hingegen würde wegen der bereits erwähnten Diskontwirkung eine sofortige Erhöhung der Beiträge, aber auch der Deckungskapitalien der Pensionskasse des Bundes bewirken und damit den Fehlbetrag und die Kosten für den Bund sofort erhöhen. Der Umfang der Mehrkosten müsste versicherungsmathematisch berechnet werden. Eine solche Massnahme ist aber derzeit sicher nicht gerechtfertigt.

3. Die effektive Anlagerendite der Pensionskasse des Bundes betrug seit Beginn der Anlagetätigkeit und unter Berücksichtigung der beim Bund angelegten und durch ihn verzinsten Gelder im Jahr 2000 2,7 Prozent und im Jahr 2002 -1,5 Prozent (für 1999 wurde ein positives Ergebnis erzielt, aber es steht kein vollständiges Jahr zur Verfügung). Vorher wurde auf dem gesamten Betrag des Deckungskapitals jeweils mindestens 4 Prozent Zins durch den Bund bezahlt.

4. Es wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

5. Der Fehlbetrag der PKB sowie der zusätzliche Rückstellungsbedarf der RUG infolge der Umstellung auf die International Accounting Standards (IAS) soll analog der bisherigen Praxis für die Ausfinanzierung der Fehlbeträge der Pensionskasse Post oder SBB in der Bestandesrechnung des Bundes aktiviert und in den Folgejahren zu Lasten der Erfolgsrechnung abgeschrieben werden. Der Bund hat nach dem PKB-Gesetz seine Fehlbetragsschuld bei der PKB innert höchstens 8 Jahren nach der Migration abzutragen. Der genaue Migrationstermin ist heute noch nicht festgelegt.

Im Gegensatz zu früheren Ausfinanzierungen und Rekapitalisierungen können die noch ausstehenden Personalvorsorgeverpflichtungen ab 2003 nicht mehr über die Bestandesrechnung erfolgen. Dies deshalb, weil eine spezialgesetzliche Lösung mit Belastung der Bestandesrechnung gegen die Schuldenbremse verstossen würde. Dieser ausserordentliche Zahlungsbedarf wird voraussichtlich die Finanzrechnung von 2004 belasten.

## **Dezentralisierung von Bundesämtern. Beginn mit Aarau und Freiburg**

Empfehlung von Ständerat Filippo Lombardi (CVP/TI)

*Wortlaut der Empfehlung vom 21. Juni 2002*

Die Debatte über die Auswahl der Standorte für die zwei neuen Bundesgerichte hat zweierlei gezeigt: Zum einen den grundsätzlichen Wunsch des Parlaments nach einer Dezentralisierung, zum andern aber auch ein gewisses Unbehagen, weil diese Dezentralisierung gemäss mehreren Mitgliedern der Räte eher in der Verwaltung als in der Justiz vollzogen werden sollte.

Die grosse Debatte über die Dezentralisierung der Bundesämter, die in den 80er Jahren geführt wurde, hat leider nicht viel bewirkt. Sie sollte heute wieder aufgenommen werden, vor allem angesichts des grossen Potenzials der neuen Kommunikationstechnologien, die eine Verringerung sowohl der Distanzen als auch der Kosten erlauben, die mit einer solchen Dezentralisierung ansonsten verbunden wären.

Der Bundesrat wird folglich ersucht, die Dezentralisierung von einigen wichtigen Bundesämtern wieder in Erwägung zu ziehen und dabei von Anfang Aarau und Freiburg zu berücksichtigen, die durchaus valable Kandidaten für den Sitz der neuen Bundesgerichte waren.

*Erklärung des Bundesrates vom 28. August 2002*

Der Bundesrat ist bereit, die Empfehlung entgegenzunehmen. Die gewünschte Prüfung wird im Rahmen der Erfüllung des Postulats Pfisterer (Regionale Dienstleistungszentren der Bundesverwaltung) vorgenommen. Im Vordergrund stehen dabei die Kriterien der Wirksamkeit und der Wirtschaftlichkeit der Verwaltung.

## **Verankerung der finanziellen Steuerung mit FLAG im Finanzhaushaltrecht. Weiterentwicklung des FLAG-Bereichs der Verwaltung**

Motion der Geschäftsprüfungskommission des Ständerates

*Wortlaut der Motion vom 28. Juni 2002*

Der Bundesrat wird beauftragt, die Bestimmungen des Konzeptes *Führen mit Leistungsauftrag und Globalbudget (FLAG)*, namentlich Artikel 38a Finanzhaushaltsgesetz (FHG) und Artikel 44 Absatz 1 Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetz (RVOG), in dem Sinne zu ändern, dass die Steuerungs- und Kontrollfunktion des Parlaments auch im FLAG-Bereich umfassend gewährleistet wird. Zu diesem Zweck legt er ein Modell vor, das die Steuerung über Produktgruppen ermöglicht. Zudem klärt er ab, welche Möglichkeiten einer besseren Integration der Finanz- und Aufgabenplanung im FLAG-Bereich bestehen.

Die Anpassungen im Finanzhaushaltrecht sind inhaltlich und zeitlich abzustimmen auf die Arbeiten für ein Neues *Rechnungsmodell Bund (NRM)*. Im Rahmen dieser Botschaft ist darzulegen, welche Gesamtstrategie der Bundesrat in Bezug auf die zeitliche, umfangmässige und inhaltliche Weiterentwicklung des FLAG-Bereichs verfolgt. Namentlich zu prüfen ist, ob Dienststellen der Bundesverwaltung, die bestimmte objektive Kriterien erfüllen, nicht zwingend mit FLAG geführt werden sollen.

Die Finanzkommission unterstützt die Motion.

*Erklärung des Bundesrates vom 11. September 2002*

Der Bundesrat ist bereit, die Motion entgegenzunehmen.

Bezüglich der geforderten Steuerung über Produktgruppen wird der Bundesrat nach einer Lösung suchen, welche die Einflussnahme des Parlaments ermöglicht, aber von einer formellen Bewilligung im Interesse einer ausreichenden Flexibilität absieht.

## **EDA. Eklatante Führungsschwäche?**

Interpellation der Fraktion der Schweizerischen Volkspartei

*Wortlaut der Interpellation vom 15. April 2002*

Die Fraktion der Schweizerischen Volkspartei ersucht den Bundesrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Wie geht er mit der zurzeit eklatanten Führungsschwäche im Eidg. Departement für auswärtige Angelegenheiten um?
2. Wie will er unterbinden, dass auch in Zukunft subalterne Angestellte und Sprecher von Departementen ohne Autorisierung und erforderliches Wis-

sen zu zentralen weltpolitischen Fragen Stellung nehmen und damit den Handlungsspielraum der Landesregierung gegebenenfalls entscheidend einengen?

3. Teilt er die Ansicht, dass ein Aussenminister, welcher in renommierten Blättern der Weltpresse als Marionette der Boulevardmedien zitiert wird, die Interessen unseres Landes im Ausland nicht mehr optimal vertreten kann?
4. Teilt er die Befürchtung, dass ein seinem Amt offensichtlich nicht gewachsener Aussenminister zum Sicherheitsrisiko für unser Land werden kann?

*Antwort des Bundesrates vom 4. September 2002*

1. Der Bundesrat teilt die in der Frage angesprochene Auffassung der SVP-Fraktion nicht.
2. Die Stellungnahmen der Departemente müssen mit der Haltung des Bundesrates übereinstimmen. Der Bundesrat stellt dies sowohl in der Aussen- als auch in der Innenpolitik sicher. Die Haltung des Bundesrates orientiert sich dabei insbesondere an den entsprechenden gesetzlichen Grundlagen und an politischen Grundsätzen, welche er vertritt, auch wenn dies den Handlungsspielraum der Landesregierung einengen sollte.
3. Der Bundesrat teilt die Ansicht der SVP-Fraktion nicht. Die Arbeit seiner Mitglieder beurteilt er nicht auf Grund der Kommentare in der ausländischen Presse.
4. Nein.

## **Die VKB in Stichworten**

### *Zweck*

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.

### *Organisationsbereich*

Kader (ab Besoldungsklasse 18) der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereiches, der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUAG und der Nitrochemie AG Wimmis.

### *Mitgliederzahl*

Rund 4800 (über 7000 unter Einschluss der Mitglieder des assoziierten Verbandes «Die Kader des öffentlichen Verkehrs»).

### *Zusammensetzung*

Aktive: aus allen Bereichen der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereiches, der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUAG und der Nitrochemie AG Wimmis. Pensionierte.

### *Struktur*

Vorstand und Sekretariat arbeiten neben- und ehrenamtlich. Ein Teil der Mitglieder bildet Sektionen innerhalb der Vereinigung. Zur Zeit sind es deren sechs: Sektion Zürich, Berufsoffiziere, Offiziere des Festungswachkorps, Cadre Association of Swisscom (CASC), Instruktoren des Bundesamtes für Zivilschutz, Grenzwachtoffiziere.

### *Dachverband*

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

### *Mitgliederinformation*

Vierteljährlich in deutscher und französischer Sprache erscheinende Zeitschrift «Periodische Mitteilungen» (PM). Mitgliederversammlung. Mitteilungen und Veranstaltungen der Sektionen.

### *Nebenleistungen*

- Bezug von Kreditkarten VISA und EUROCARD zu Vorzugsbedingungen.
- Vergünstigte Krankenkassenprämien bei der Krankenkasse KPT (Altersgrenze: 65 Jahre).  
Entsprechende Unterlagen zu diesen Nebenleistungen sind bei folgender Adresse erhältlich: Vereinigung der Kader des Bundes, Postfach, 3000 Bern 7. Neueintretende VKB-Mitglieder erhalten die Unterlagen automatisch.
- Vorzugsbedingungen bei Züritel, dem auf Zusammenarbeit mit Verbänden spezialisierten Verkaufskanal der «Zürich» Versicherungsgesellschaft, in den Bereichen der Motorfahrzeug-, Hausrat- und Privathaftpflichtversicherungen.  
Auskünfte: Tel. 0848 807 810, Mo-Fr 08.00-20.00 Uhr.
- Spezielle Angebote der Zurich Invest Bank AG (Zurich Invest/Züritel).  
Gratis-Tel. Nr.: 0800 80 08 39. Gratis-Fax Nr.: 0800 88 22 55.

### *Jahresbeitrag*

Aktive 50 Franken. Pensionierte 25 Franken.

### **Meldung von Mutationen**

Mutationen (insb. Pensionierung, Adressänderung) bitte rechtzeitig an folgende Adresse melden: Vereinigung der Kader des Bundes, Postfach, 3000 Bern 7.

Tel.: 031/921 68 26

Fax: 031/921 68 48

e-mail: [vkb@bluewin.ch](mailto:vkb@bluewin.ch)

Besten Dank