

Periodische Mitteilungen Nr. 4 2004/2005

VEREINIGUNG DER KADER
DES BUNDES

Im April 2005
Postfach, 3000 Bern 7
Postcheckkonto 30-20530-1
Erscheint viermal jährlich
in deutsch und französisch

Zentralvorstand 2004/2005

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:

Thomas Kolly, EDA/EVD

Angelo Rabiolo, lic. HEC, EDI

Kurt Stampfli, Dr. iur., EDI

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

Hildegard Weber, VBS

Bruno Häberli, Mil. Berufsk., VBS

Walter Schweizer, dipl. Ing. HTL, VBS

Pius Berni, EFD

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 Mil. Berufsk.: B. Häberli

Sektion SGO-FWK: W. Schweizer

Sektion CASC: P. Glättli

A. Kissling

Sektion VIBABS: Hildegard Weber

Sektion GWK-Of: M. Hubeli

Verbindung zum Verband Kader des öffentlichen Verkehrs:

Daniel Wassmer, SBB

Mitglied Kassenkommission PUBLICA:

Piero Cereghetti, dipl. Natw., ETH-Z

Geschäftsstelle VKB:

Susanna Bolliger

Tel.:

031/921 68 26

9-11 / 14-16 Uhr

Fax:

031/921 68 48

e-mail:

office@vkb-acc.ch

Internet:

www.vkb-acc.ch

Kontakte zur VKB

Für Fragen oder Anregungen können sich unsere Mitglieder an folgende Personen oder an die Geschäftsstelle wenden:

- *Mitglieder der Geschäftsleitung und des Zentralvorstands:*
Siehe Seite 1 vorname.name@vkb-acc.ch
- *Verbindungsleute VKB in der Allgemeinen Bundesverwaltung und in der ETH Lausanne:*

Bütikofer Humbel Ursula	EJPD-fedpol	ursula.buetikofer@fedpol.admin.ch
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
Wyssbrod Urs	VBS-LBA	urs.wyssbrod@babhe.admin.ch
Moll Heinz	VBS	heinz.moll@gst.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-Buwal	daniel.lehmann@buwal.admin.ch
Thalmann Philippe	ETH Lausanne	philippe.thalmann@epfl.ch
- *Verbindung zu den Sektionen*
Siehe Internet VKB www.vkb-acc.ch unter der betreffenden Sektion
- *Geschäftsstelle VKB:*
Bolliger Susanna office@vkb-acc.ch

In dieser Nummer

	Seite
Sozialpartnerschaft in Gefahr	7
Pensionskasse PUBLICA im Brennpunkt	8
Pensionskassen. Angespannte Lage	11
ETH-Bereich. Übernahme von Immobilien des Bundes	11
Unternehmungen des Bundes: Swisscom	12
Parlamentarische Vorstösse	13
• Restriktivere Lohnpolitik beim Bundespersonal	13
• Zulassung zum ETH-Studium	15
• Stellenabbau im VBS	17
In eigener Sache	19
• Wirken für die VKB	19
• Unser Internetauftritt	20
• Werbung neuer Mitglieder	21
Geschäftsbericht 2004	21
1. Zum Geleit	21
2. Sachgeschäfte	23
2.1 Bundespersonalrecht	23
2.2 Pensionskasse des Bundes PUBLICA	26
2.3 PUBLICA: Revision des PKB-Gesetzes	28
2.4 Lohnmassnahmen 2005	32
2.5 Entlastungsprogramme und Stellenabbau	34
2.6 Reformen in Verwaltung und Armee	36
2.7 Begleitausschuss der Sozialpartner	41
2.8 Eidg. Technische Hochschulen	42
3. Sektionen	50
3.1 Sektion Zürich	50
3.2 Sektion militärische Berufskader	51

3.3	Sektion VIBABS	52
3.4	Sektion Grenzwachtoffiziere	54
3.5	Sektion Cader Association of Swisscom	55
4.	Mitgliederversammlung, Zentralvorstand und Administration	55
4.1	Mitgliederversammlung 2004	55
4.2	Zentralvorstand, Geschäftsleitung und Administration	56
5.	Finanzen	56
6.	Dienstleistungen	58
7.	Internationale Tätigkeit	58
7.1	Europäische Union der unabhängigen Gewerkschaften	58
7.2	Union der Gewerkschaften des öffentlichen Sektors	58
	Die VKB in Stichworten	59
	Züritel: Hausrat- und Privathaftpflichtversicherung	61

Sozialpartnerschaft in Gefahr

Das Bundespersonalgesetz (BPG) vom 24. März 2000 hat in Artikel 33 die Sozialpartnerschaft beim Bund verankert und die Regeln dafür festgelegt. So führen die Arbeitgeber Verhandlungen mit den Organisationen des Personals. Wer verhandelt, schliesst auch Vereinbarungen ab. Ähnliche Grundsätze gelten für die Unternehmungen SBB, Post, Swisscom und RUAG. In der Bundesverwaltung ist in erster Linie das Eidg. Finanzdepartement (mit dem Eidg. Personalamt) für die Verhandlungen mit den Personalverbänden zuständig. Allerdings wird die Verhandlungskompetenz des Bundesrates durch die Budgethoheit des Parlaments relativiert.

Im August 2004 haben sich die Sozialpartner mit dem Bundesrat auf ein Gesamtpaket geeinigt, welches neben Lohnmassnahmen auch die berufliche Vorsorge betrifft. Das Gesamtpaket sollte für beide Parteien für einen Zeitraum von drei Jahren Klarheit und Sicherheit schaffen. Bei der Beratung des Voranschlages 2005 im Nationalrat hat Bundesrat Merz das mit den Verbänden erzielte Verhandlungsergebnis entschlossen und erfolgreich verteidigt; Kürzungsanträge der Schweiz. Volkspartei konnten abgewendet werden.

Neue Sparopfer des Bundespersonals?

Im Jahre 2004 waren in der Bundesverwaltung zum ersten Mal weniger Personen beschäftigt als im Jahr zuvor: die Zahl der Stellen wurde um 1,8 Prozent reduziert. Dieser Abbau geht bis 2011 weiter. Die Staatsrechnung 2004 schliesst mit einem Defizit von 1,7 Milliarden ab, was unter dem budgetierten Ausgabenüberschuss von 3,5 Milliarden liegt.

Trotz dieser günstigen Entwicklungen empfahl die Kommission des Ständerates am 7. Februar, beim Entlastungsprogramm 2004 *zusätzliche Kürzungen beim Bundespersonal* (von je 50 Mio. Fr. pro Jahr) zu beschliessen. Am 10. März kam das Entlastungsprogramm 2004 im Ständerat zur Sprache. Namens der Kommission führten Brändli (SVP/GR) und Lauri (SVP/BE) aus, dass es nicht um Einsparungen im Zusammenhang mit Stellenabbau gehe. Angestrebt würden *Einsparungen bei den Arbeitsbedingungen*, d.h. im *Lohnbereich*. Die Einsparungen müssten über eine *Änderung des Personalrechts* erreicht werden. Ständerat Gentil (SP/JU) beantragte, den Vorschlag der Kommission abzulehnen, weil er die zwischen den Sozialpartnern getroffenen Vereinbarungen verletze. Auch Bundesrat Merz machte Vorbehalte zum geplanten Vorgehen. Mit 27:7 Stimmen hiess der Rat dennoch den Antrag gut. Ebenso war der Rat damit einverstanden, Einsparungen von 30 Millionen im Jahr 2007 und von 40 Millionen im Jahr 2008 unter dem Titel *Verwaltungsreform* vorzusehen.

Gesamtpaket in Frage gestellt

Der Beschluss des Ständerates stellt nicht nur die getroffene Vereinbarung vom August 2004 in Frage, sondern auch die Bedeutung der Verhandlungen der Sozialpartner überhaupt. Die *Verlässlichkeit des Bundesrates als Verhandlungspartner* steht auf dem Spiel. Inhaltlich zielt der Entscheid auf die *Lohnentwicklung* (Art. 39 BPV) ab. Es geht dem Ständerat anscheinend darum, den jährlichen Lohnaufstieg um 3 Prozent (bei Leistungen der Beurteilungsstufe A) zu verlangsamen. Einen weiteren, massiven Angriff auf die Löhne des Bundespersonals hat die Fraktion der SVP mit der Motion Kunz gestartet: ab einer Lohnsumme von 120'000 Franken (ab Lohnklasse 23) sollen die Löhne der Angestellten eingefroren werden! Die VKB wird sich gegen diese Angriffe auf die Löhne des Bundespersonals zur Wehr setzen.

Pensionskasse PUBLICA im Brennpunkt

Gesamtpaket vom August 2004

Am 17. August 2004 trafen sich die Personalverbände des Bundes mit Bundesrat Merz. Die Sozialpartner haben sich dabei über ein Gesamtpaket ausgesprochen, welches neben Lohnmassnahmen für die nächsten Jahre auch die Zukunft der 2. Säule beinhaltet. Am 18. August hat der Bundesrat dem Gesamtpaket zugestimmt.

Im Bereich der 2. Säule wird der Übergang vom heutigen Leistungs- ins Beitragsprimat forciert. Ziel ist, gegen Ende 2006 den Primatswechsel in der Bundesverwaltung vollziehen zu können. *Das Beitragsprimat soll so ausgestaltet sein, dass die Versicherten gegenüber dem Leistungsprimat keine erheblichen Verschlechterungen erleiden.* Die heutigen Bedingungen für eine vorzeitige freiwillige Pensionierung sollen bis zum Übergang ins Beitragsprimat beibehalten werden.

Die Personalverbände knüpften ihr Einlenken an gewisse Zusicherungen von Seiten des Bundes. So drängten sie darauf, dass die *Arbeitsbedingungen der Bundesangestellten kurzfristig nicht noch weiter verschlechtert werden dürfen.* Im Gegenzug waren die Personalverbände bereit, beim raschen Primatswechsel bei der Pensionskasse des Bundes PUBLICA konstruktiv mitzuwirken.

Zustimmung unter Bedingungen

Am 17. August 2004 haben die Personalverbände dem Grundsatz des Primatwechsels zugestimmt. Sie gingen dabei davon aus, dass die am 19. Dezember 2003 mit dem EFD vereinbarten Grundsätze eingehalten werden. Diese sehen Folgendes vor:

- Mit einem Wechsel vom Leistungs- ins Beitragsprimat ist *kein Sparauftrag* verbunden.
- Das bisherige *Leistungsniveau* soll gewahrt bleiben.
- Die Versicherungsleistungen entsprechen dem *Niveau führender Unternehmen* und öffentlicher Verwaltungen.
- Die *Leistungen* werden durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge sowie aus Vermögenserträgen finanziert.
- Die *flexible Pensionierung* ist ab dem 59. Altersjahr möglich. Die Beiträge von Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind bis zum Austritt rentenbildend. Eine mit dem bisherigen Leistungsniveau vergleichbare Altersleistung muss im Normalfall vor dem vollendeten 65. Altersjahr erreicht werden.
- Bei einem Primatwechsel soll der *schrittweise Altersrücktritt* ohne Leistungseinbusse ermöglicht werden.

Vorentscheide vom 19. Januar 2005

Am 19. Januar traf der Bundesrat Vorentscheide für die Botschaft zur Totalrevision des PKB-Gesetzes. Er regelte die Bedingungen für den Übergang vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat und er legte Massnahmen zur Sanierung der Pensionskasse PUBLICA fest. (Einzelheiten siehe unter Ziffer 2.3 des Geschäftsberichts 2004 in dieser Nummer). Insbesondere soll der Versicherungsbeginn auf 25 Jahre und das technische Rücktrittsalter auf 65 Jahre erhöht werden. Das bedeutet, dass die Versicherten die volle Rente nach 40 Beitragsjahren erst mit dem vollendeten 65. Altersjahr (statt bisher 62. Altersjahr) beziehen können. Eine vorzeitige Pensionierung zwischen dem 60. und 65. Altersjahr bleibt weiterhin möglich. Die Rentenkürzungen werden aber verschärft und die Überbrückungsrente muss von den Arbeitnehmern mitfinanziert werden.

Die Gefahr einer künftigen Unterdeckung der Pensionskasse wird mit der *Senkung des technischen Zinssatzes* von 4,0 auf 3,5 Prozent vermindert. Eine Senkung des technischen Zinssatzes erfordert eine Erhöhung des Deckungskapitals. Die Pensionskasse PUBLICA weist ein Deckungskapital von 27 Milliarden Franken auf. Experten schätzen, dass eine Senkung des technischen Zinssatzes um ein halbes Prozent zu einer Erhöhung der Verpflichtungen gegenüber den *aktiven Versicherten* um 9–10 Prozent führt. Das heisst, dass die Beiträge er-

höht werden müssen. Gegenüber den *Rentenbezüger*n führt die Senkung des technischen Zinssatzes um ein halbes Prozent zu einer Erhöhung der Verpflichtungen von etwa 4–5 Prozent.

Viele offene Fragen

Die Vorentscheide des Bundesrates vom 19. Januar 2005 lassen viele Fragen offen. Wird es Übergangsregelungen geben, um die Möglichkeit einer vorzeitigen Pensionierung wegen des Stellenabbaues offen zu halten? Wer trägt die Kosten für die Erhöhung des Deckungskapitals der Rentner? Werden die in der gemeinsamen Absichtserklärung vom 19. Dezember 2003 vereinbarten Grundsätze für den Primatwechsel eingehalten?

Forderungen der Personalverbände

In der Folge zeichnete sich immer mehr ab, dass die Totalrevision des PKB-Gesetzes insgesamt mit erheblich schlechteren Leistungen und höheren Beiträgen verbunden ist. Am 22. Februar erinnerten die Personalverbände Bundesrat Merz an die gemeinsame Absichtserklärung und legten ihm ihre Forderungen dar. Die Ausfinanzierung des Altrentenbestandes darf weder zu Lasten der aktiven Versicherten noch der PUBLICA gehen. Für die Rentner ist eine eigene Kasse zu errichten, welche der PUBLICA angeschlossen bleibt. Die Leistungen der Rentner sind vom Bund zu garantieren. Sodann ist eine *Übergangsregelung* vorzusehen, welche die flexible Pensionierung nach bisherigem Recht mindestens bis ins Jahr 2011 (Stellenabbau im VBS) ermöglicht. Die vorzeitige freiwillige Pensionierung muss auch inskünftig nach wie vor möglich sein.

Entscheid vertragt

Im Hinblick auf das Ziel, den Primatwechsel auf den 1. Januar 2007 zu vollziehen, hatte der Bundesrat beabsichtigt, die Botschaft im ersten Quartal 2005 zu verabschieden. Die vom Eidg. Personalamt geleisteten Vorarbeiten wurden seit November 2004 in rasantem Tempo vorangetrieben. Nach dem 19. Januar 2005 fand der Finanzminister kaum mehr Zeit für eine Aussprache mit den Personalverbänden. In der Zwischenzeit wurde der Entscheid über die Botschaft vertagt, weil einzelne Fragen noch vertieft geprüft werden müssen. Möglicherweise spielt dabei auch die Sanierung der Pensionskassen der SBB und der Post, die zurzeit vom Bund geprüft wird, eine Rolle. Damit ist ein Primatwechsel auf den 1. Januar 2007 nicht mehr realisierbar. Denn zunächst wird das Parlament ab Herbst dieses Jahres sich mit der Totalrevision des Pensionskassengesetzes auseinandersetzen: eine schwierige Materie. Anschliessend wird die Pensionskasse PUBLICA die Vorsorgeverhältnisse in das neue Recht überführen. Bei dieser Überführung kommt Sorgfalt vor Zeitdruck. Denn ein

Fehlstart mit 20'000 fehlerhaften Versicherungsausweisen, wie er auf den 1. Juni 2003 produziert wurde, muss – im Interesse der Rechtssicherheit und der Vertrauensbildung – unbedingt vermieden werden.

Pensionskassen. Angespannte Lage

Rendite 2004 knapp genügend

Die Schweizer Pensionskassen haben im Jahre 2004 mit ihren Wertschriften eine Rendite von 4,2 Prozent erzielt. Das ist nach Ansicht des Schweizerischen Pensionskassenverbandes knapp genügend. Im Jahre 2003 hatte die Rendite 9,5 Prozent erreicht, im Jahre 2002 ergab sich ein Verlust von 10,3 Prozent. Im obligatorischen Bereich müssen die Pensionskassen einen Mindestzinssatz von 2,25 Prozent gewähren. Darüber hinaus müssen sie auch ihre Verwaltungskosten von etwa einem Prozent decken. Die Situation der Pensionskassen bleibt angespannt, da diese Rendite für eine Aufstockung der Wertschwankungsreserven kaum ausreicht.

Pensionskasse SBB in Not

Die Pensionskasse SBB weist für das Jahr 2004 beim Deckungskapital einen Fehlbetrag von 2,3 Milliarden Franken aus. Der Deckungsgrad lag Ende 2004 bei 83,4 Prozent. Die Rendite auf den Kapitalerträgen betrug 3,94 Prozent. Das Vermögen der Pensionskasse SBB beträgt 11,6 Milliarden Franken. Für Rentenleistungen wurden 855 Millionen Franken aufgewendet. Die Kapitalerträge beliefen sich auf 427 Millionen, die Beiträge auf 366 Millionen Franken. Die Pensionskasse SBB zählt 28'000 Aktive und 30'000 Pensionierte. Eine Sanierung der Bilanz wird ohne eine Hilfe des Bundes nicht möglich sein.

ETH-Bereich. Übernahme von Immobilien des Bundes

Im Entlastungsprogramm 2004 vom 22. Dezember 2004 beantragt der Bundesrat, die heute im Eigentum des Bundes stehenden Immobilien des ETH-Bereichs ins Eigentum der ETH und der Forschungsanstalten zu übertragen. Diese Massnahme erfordert eine Revision des ETH-Gesetzes. Durch die Immobilienübertragung soll ein flexibleres Immobilienmanagement und eine Arrondierung des

Immobilienportfeuillees durch einzelne An- und Verkäufe ermöglicht werden. Die ETH und die Forschungsanstalten erhalten die Möglichkeit, den Finanzierungsbeitrag flexibler für Investitionen einerseits und Lehre, Forschung und Betrieb andererseits einzusetzen, wobei jedoch die Substanz- und Funktionserhaltung nachweislich zu gewährleisten sein wird. Die Immobilien werden zum Realwert im Zeitpunkt der Überführung übertragen, welcher nach heutigen Schätzungen 5 – 7,5 Milliarden betragen wird. Durch die Übertragung wird in den Bilanzen der ETH und der Forschungsanstalten Eigenkapital in der Höhe des Übertragungswertes gebildet.

Da weder der ETH-Bereich noch der ETH-Rat Rechtspersönlichkeit haben, können nur die ETH und die Forschungsanstalten Eigentümerinnen der Grundstücke werden. Übertragen werden grundsätzlich diejenigen Grundstücke, die sich bereits heute im Besitz der Institutionen des ETH-Bereiches befinden und durch den ETH-Rat als Baufachorgan verwaltet werden. Die Übertragung der Immobilien vom Bund auf die Institutionen des ETH-Bereiches wird von der Steuerpflicht explizit ausgenommen und hat damit keine steuerlichen Konsequenzen. Auch die Neuzuteilung innerhalb des ETH-Bereiches erfolgt steuer- und gebührenfrei.

Am 10. März hat der Ständerat der Änderung des ETH-Gesetzes mit 18:17 Stimmen zugestimmt.

Unternehmungen des Bundes

Swisscom: weiterer Stellenabbau

Belgacom und Swisscom Fixnet bringen ihr internationales Carrier-Geschäft in ein Joint Venture ein. Das Joint Venture ermöglicht, die Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Wholesale-Markt zu stärken und die dabei entstehenden Synergien gezielt zu nutzen. An der neuen Gesellschaft mit Sitz in Brüssel wird Belgacom SA 72 Prozent und Swisscom Fixnet AG 28 Prozent halten. Die neue Gesellschaft wird den Mitarbeitenden von Swisscom Beschäftigungsmöglichkeiten bieten, allerdings werden von den 124 Stellen in der Schweiz in den nächsten drei Jahren rund 100 verloren gehen. Die betroffenen Personen profitieren vom gut ausgebauten Sozialplan von Swisscom.

Parlamentarische Vorstösse

Restriktivere Lohnpolitik beim Bundespersonal

Motion von Nationalrat Josef Kunz (SVP/LU)

Wortlaut der Motion vom 17. Dezember 2004

Der Bundesrat wird beauftragt, das Bundespersonalgesetz (BPG) bzw. die Bundespersonalverordnung (BPV) so anzupassen, dass Bundesangestellte mit einem Jahreseinkommen von über 120'000 Franken keine Lohnerhöhungen und keine Teuerungsausgleiche mehr für dasjenige Einkommen erhalten, welches 120'000 Franken übersteigt. Hiervon sind insbesondere die Artikel 15 und 16 BPG sowie 39 und 40 BPV betroffen.

Begründung

Die Privilegien von Angestellten der Bundesverwaltung korrespondieren, gerade in der aktuellen konjunkturellen Situation, nicht mehr mit den in der Privatwirtschaft herrschenden Verhältnissen. Dort ist es heute keinesfalls mehr Usus, die Teuerung automatisch auszugleichen. Auch auf Kantons- und Gemeindeebene wird dieser alte Zopf zunehmend abgeschnitten und den wirtschaftlichen Realitäten angepasst. Um dem Bundespersonal noch immer genügend Arbeitsanreize zu setzen, soll auf Lohnerhöhungen und Teuerungsausgleiche aber erst ab dem, weit über dem durchschnittlichen Einkommen der Bevölkerung liegenden, Einkommen von 120 000 Franken verzichtet werden. Dies ist sozial vertretbar, ja unter den momentanen Prämissen in der Finanzpolitik sogar sozial wünschbar: Lohnerhöhungen und Teuerungsausgleiche sind unsozial, da aufgrund der im Budget fixierten Lohnsumme Leute entlassen werden müssen, nur weil andere Kollegen eine Erhöhung erhalten. Ausserdem führen diese unüblich hohen Zuschläge zu ohnehin schon überdurchschnittlichen Löhnen und werden in der Bevölkerung nicht verstanden.

Aus diesen Gründen ist es vertretbar, ab einer Lohnsumme von 120'000 auf Lohnerhöhungen und Teuerungsausgleiche zu verzichten. Wie in der Privatwirtschaft üblich, tragen so auch die Bundesangestellten ihren Anteil zur Sanierung ihres Betriebes bei.

Stellungnahme des Bundesrates vom 11. März 2005

Das Bundespersonalgesetz (BPG) sowie die Bundespersonalverordnung (BPV) regeln seit dem 1. Januar 2002 die Arbeitsverhältnisse des Bundespersonals. Art. 15 BPG äussert sich zur Lohnfestsetzung und Art. 39 sowie 40 BPV dienen als Grundlage für die Lohnentwicklung und -anpassung.

Die Löhne des Bundespersonals steigen nicht automatisch, sondern in Abhängigkeit der leistungsdifferenzierten Personalbeurteilung. Die Lohnentwicklung gemäss Art. 39 BPV erfolgt maximal bis zu dem im Rahmen der Funktionsbewertung festgelegten Höchstbetrag. Mit der Streichung der Lohnentwicklung für Mitarbeitende mit einem Jahreseinkommen ab 120 000 Franken würde die Möglichkeit wegfallen, gute Leistungen entsprechend zu honorieren. Dieser Eingriff hätte zur Folge, dass Angestellte mit unterschiedlichen Aufgaben und Verantwortlichkeiten bei einem Einkommen von 120 000 Franken stagnierten.

Der Wegfall monetärer Honorierungsmöglichkeiten würde neben den Auswirkungen auf die bundesverwaltungsinterne Lohngerechtigkeit auch die Arbeitsmotivation empfindlich beeinträchtigen. Die Bundesverwaltung braucht für die Erfüllung ihrer Aufgaben motivierte und flexible Mitarbeitende, die auch in Zeiten der Restrukturierungen und des Stellenabbaus mit Engagement ihre Arbeit verrichten. Insbesondere für spezialisierte Fach- und erfahrene Führungskräfte würde auch die Attraktivität der Bundesverwaltung als Arbeitgeberin sinken, wenn die Lohnentwicklung ab einem Einkommen von 120 000 Franken gestoppt würde.

Mit Genehmigung der Verordnung über einmalige Lohnzulagen für das Bundespersonal in den Jahren 2005 und 2006 vom 10. Dezember 2004 entschied der Bundesrat, dass in den nächsten zwei Jahren auf den Teuerungsausgleich verzichtet wird. Anstelle einer dauerhaften Erhöhung der Löhne im Umfang der Teuerung erhält das Bundespersonal eine einmalige unversicherte Zulage, deren Höhe nach Absprache mit den Personalverbänden im Rahmen der vom Parlament für Lohnmassnahmen bewilligten Kredite festgelegt wird. Es trifft zwar zu, dass die Privatwirtschaft kaum noch von Teuerungsausgleich spricht, allerdings werden auch dort jährlich Lohnerhöhungen gewährt, die nicht selten das Ausmass der aufgelaufenen Teuerung überschreiten.

Der im Rahmen der Motion 03.3336 – Lohngefälle zwischen dem Bund und der Privatwirtschaft – durchzuführende Lohnvergleich wird aufzeigen, wie die Löhne der Bundesverwaltung im Vergleich zu den Löhnen in der Privatwirtschaft stehen. Dabei werden auch die Komponenten Berufserfahrung und Arbeitsleistung aber auch Zusatzleistungen wie Spesen, Sozialversicherungsvorteile oder andere Fringe Benefits berücksichtigt.

Eine Stagnation der Lohnentwicklung ab einem Jahreseinkommen von 120 000 Franken ist personalpolitisch nicht vertretbar. Die aufgrund des Verzichts auf Lohnerhöhungen resultierenden Einsparungen stehen in keinem Verhältnis zu den Opportunitätskosten, die sich aus der verminderten Wettbewerbsfähigkeit der Bundesverwaltung auf dem Arbeitsmarkt und der beeinträchtigten Arbeitsmotivation ergeben. Der Verzicht auf den automatischen Teuerungsausgleich wurde bereits mit der Verordnung vom 10. Dezember 2004 umgesetzt.

Parallel zur laufenden Verwaltungsreform wird der Bundesrat die Frage der Anstellungspolitik und der Lohnpolitik im Rahmen der gesamtheitlichen Behandlung der Bundespersonalgesetzgebung prüfen.

Erklärung des Bundesrates

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

Zulassung zum ETH-Studium

Interpellation von Nationalrat Hans Widmer (SP/LU)

Wortlaut der Interpellation vom 9. Dezember 2004

Gemäss Zeitungsberichten verlangt der neue Präsident des ETH-Rates, Alexander Zehnder, für die beiden ETH das Recht, ihre Studierenden «aktiv» auszuwählen und auf eine auf Interviews gestützte Selektion vorzunehmen. Zudem scheint – gemäss Presseberichten – der neue ETH-Ratspräsident den in der Schweizerischen Universitätskonferenz ausgehandelten Kompromiss des freien Zugangs von Bachelor-Absolventinnen und -Absolventen zu mindestens einem Master-Studiengang nur als Zwischenlösung akzeptieren zu wollen. Ich frage deshalb den Bundesrat an:

1. Wie stellt er sich zur Forderung, dass sich die ETH in Zukunft das Recht reservieren, ihre Studierenden selbst auszuwählen?
2. War die Absichtserklärung des ETH-Ratspräsidenten mit den politisch vorgeetzten Behörden abgesprochen – oder ist der Bundesrat nicht vielmehr der Auffassung, dass an der bisher bewährten Regelung, wonach Inhaberinnen und Inhaber einer eidgenössischen Maturität ohne weiteres zum Grundstudium (Bachelor-Studium) an einer ETH zuzulassen sind, festgehalten werden sollte?
3. Befürchtet der Bundesrat nicht eine Entwertung der eidgenössischen Maturität, wenn diese für die Zulassung zu den beiden ETH nicht mehr genügt, sondern zusätzliche Kriterien für die Aufnahme an den bundeseigenen Hochschulen den Ausschlag geben?
4. Teilt der Bundesrat die Zielsetzung, nach der Master-Studiengänge nicht vorwiegend dazu dienen sollen, möglichst viele ausländische Studierende anzuziehen, sondern dass auch die ETH gehalten sind, die Voraussetzungen zu schaffen, um möglichst vielen schweizerischen Studierenden einen erfolgreichen Abschluss dieser Studiengänge zu erlauben?
5. Empfindet es der Bundesrat nicht als heikel, wenn die politisch leitenden Behörden unseres Landes durch die Stellungnahmen nachgeordneter Funktionäre und Instanzen in der Öffentlichkeit unter Zugzwang gesetzt werden sollen?

Antwort des Bundesrates vom 16. Februar 2005

Die Zulassung von Studierenden zu ETH-Studien ist sowohl auf der Stufe des Eintritts ins 1. Semester als auch für den Übertritt vom Bachelor- zum Masterstudium klar geregelt. Die Voraussetzungen für die Zulassung in das 1. Semester sind in Artikel 16 Absatz 1 des ETH-Gesetzes festgelegt. Zugelassen sind Personen, die einen eidgenössischen oder eidgenössisch anerkannten Maturitätsausweis, einen gleichwertigen oder von der Schulleitung anerkannten Ausweis, oder ein Diplom einer schweizerischen Fachhochschule besitzen oder die eine Aufnahmeprüfung bestanden haben.

Für die Zulassung zu Masterstudiengängen gelten für die ETH wie für die kantonalen Universitäten die Bologna-Richtlinien der Schweizerischen Universitätskonferenz (SUK) vom 4. Dezember 2003. Diese stützen sich auf Artikel 6 Absatz 1 Bst. a der Vereinbarung zwischen dem Bund und den Universitätskantonen über die Zusammenarbeit im universitären Hochschulfeld. Dieser Artikel besagt, dass die SUK Rahmenordnungen über die Studienrichtzeiten und über die Anerkennung von Studienleistungen und Studienabschlüssen erlässt, welche für die Vereinbarungspartner verbindlich sind. Artikel 3 der Bologna-Richtlinien regelt den Zugang zu den Masterstudiengängen. Die Zulassung zum Masterstudium setzt grundsätzlich das Bachelordiplom einer Hochschule oder einen gleichwertigen Hochschulabschluss voraus. Inhaberinnen und Inhaber eines Bachelordiploms einer schweizerischen Universität werden zu den universitären Masterstudiengängen in der entsprechenden Fachrichtung ohne zusätzliche Anforderungen zugelassen. Für die Zulassung zu spezialisierten Masterstudiengängen können die Universitäten zusätzliche, für alle Bewerberinnen und Bewerber identische Anforderungen stellen.

Die aktuelle Diskussion wurde ausgelöst durch die Empfehlungen der internationalen Experten der Schlussevaluation des Leistungsauftrags des Bundesrates an den ETH-Rat für die Jahre 2000–2003. Die Experten empfehlen, die Auswahl von Studierenden sowohl auf der Bachelor- wie auf der Masterstufe einzuführen, damit die ETH mit gleichen Spiessen wie international vergleichbare Universitäten operieren können. Der Bundesrat wurde im Oktober 2004 über die Schlussevaluation informiert. Den Subkommissionen der Geschäftsprüfungs- und der Finanzkommission sowie der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur wurde die Dokumentation, die sich auch auf der Homepage des Staatssekretariats für Bildung und Forschung befindet (www.sbf.admin.ch), gestellt.

Vor diesem Hintergrund können die Fragen wie folgt beantwortet werden:

1. Die ETH sind an die geltenden Regelungen des ETH-Gesetzes und der Bo-

- logna-Richtlinien gebunden. Der ETH-Rat entscheidet nicht von sich aus, Eintritts- oder Übertrittsselektionen einzuführen. Eine Änderung dieser Praxis würde einen Parlaments-Beschluss, bzw. einen SUK-Beschluss bedingen. Der Bundesrat sieht zurzeit keine Veranlassung, diese geltenden Regelungen zu ändern.
2. Die Absichtserklärung des Präsidenten des ETH-Rates war nicht mit den politisch vorgesetzten Behörden abgesprochen. Er trägt die alleinige Verantwortung dafür. Eine Absprache muss nicht zwingend erfolgen, gehört es doch zu den Aufgaben des ETH-Rates, strategische Visionen für den ETH-Bereich zu entwickeln und zu aktuellen bildungspolitischen Themen die öffentliche Diskussion zu suchen.
 3. Es gehört zur Schweizer Tradition, dass eine gymnasiale Matur einen Zugang zu einem Universitätsstudium garantiert. Die Kantone und der Bund müssen darauf bedacht sein, dieses hohe Niveau der Maturitätsabschlüsse zu halten, um eine Abwertung der Abschlüsse und die Einführung von zusätzlichen Zugangsmechanismen zu den Universitäten zu verhindern.
 4. Zielsetzung der beiden ETH ist es weder möglichst viele ausländische noch möglichst viele schweizerische Studierende auszubilden, sondern eine möglichst gute Ausbildung sicherzustellen. Die angestrebte Internationalisierung in der Lehre bedeutet also keine Abkehr von den inländischen Studierenden, sondern ist eine Konsequenz des Wettbewerbs der Universitäten auf internationaler Ebene um die besten Talente.
 5. Der Bundesrat fühlt sich durch neue Ideen nicht unter Druck gesetzt und begrüsst eine offene politische Diskussion.

Stellenabbau im VBS

Interpellation der Sozialdemokratischen Fraktion

Wortlaut der Interpellation vom 30. November 2004

Im Rahmen der laufenden Armeereform sollen bis 2010 2'300 Stellen abgebaut werden, dies entspricht einem Stellenabbau von 20 Prozent. In der Zwischenzeit hat sich laut VBS-Chef Samuel Schmid das Eidgenössische Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) dazu entschlossen, diesen Abbau zu beschleunigen. Somit sollen im Bereich Verteidigung bis Ende 2005 1'100 Stellen abgebaut werden, davon 600 Stellen in der Logistikbasis. Dieser forcierte Stellenabbau könnte zu dramatischen Situationen führen, da von jeder Stellenstreichung eine Person und oft auch eine Familie betroffen ist. Noch bevor das VBS Massnahmen zum Stellenabbau ankündigte, war vom Personal im Bereich Verteidigung immer häufiger Unzufriedenheit, Unverständnis und Hoffnungslosigkeit zu spüren, und zwar nicht nur in so genannten Randregionen, die stark von diesen Abbaumassnahmen be-

troffen sind, sondern auch im Kanton Bern, in dem eine Reorganisation der Zeughäuser stattfindet. Vor diesem Hintergrund wird der Bundesrat gebeten, folgende Fragen zu beantworten:

1. Ist der Bundesrat bereit, unter Berücksichtigung seiner vorhergehenden Entscheidung, den Personalabbau bis 2010 etappenweise durchzuführen, die Dringlichkeit der laufenden Umstrukturierungen nochmals zu überprüfen und bis Ende 2005 insbesondere im Bereich Verteidigung keinen beschleunigten Stellenabbau vorzunehmen?
2. Ist sich der Bundesrat darüber im Klaren, dass mit dem geplanten Abbau von 1'100 Stellen im Bereich Verteidigung bis Ende 2005 ca. 200 Personen des Festungswachkorps entlassen werden müssen und dass die im Eiltempo durchgeführte Zentralisierung der Logistikbasis einerseits zu einer richtiggehenden Verschwendung von Kompetenzen führt und andererseits das Risiko von ungefähr 100 Entlassungen mit sich bringt?
3. Ist der Bundesrat bereit, für den Bereich Verteidigung einen Sozialplan auszuhandeln, der seinen Namen verdient und der einen Stellenabbau ohne Entlassungen vorsieht?
4. Ist er damit einverstanden, zur Durchführung des Sozialplans einen höheren Kredit zu beantragen, damit der Stellenabbau im VBS sozialverträglich und gegebenenfalls mit Frühpensionierungen von Personen, die im Jahre 2005 oder 2006 das 59. Altersjahr vollenden, erfolgen kann?

Antwort des Bundesrates vom 4. März 2005

1. Aufgrund der finanziellen Vorgaben ist der beschleunigte Abbau von 1'100 Stellen unumgänglich. Er musste mit Rücksicht auf die 6-monatige Stellenvermittlungsphase und die Kündigungsfrist von 6 Monaten auch bereits ausgelöst werden.
2. Der Umbau der Armeelogistik bedeutet keine Verschleuderung von Kompetenzen, sondern ist die nötige Folge veränderter logistischer Rahmenbedingungen. Der Bundesrat geht davon aus, dass der Abbau von 1'100 Stellen bis zum 1. Januar 2006 zu rund 150 Kündigungen führen wird. Davon entfallen rund 50 Stellen auf die Militärische Sicherheit (ehemaliges Festungswachkorps) und rund 100 Stellen auf die eigentliche Logistik.
3. Der Bundesrat teilt die Auffassung nicht, wonach der mit den Sozialpartnern vereinbarte gültige Sozialplan für die Bundesverwaltung seinen Namen nicht verdiene. Er ist deshalb auch nicht bereit, für einen Departementsbereich in einem Departement eine Sonderregelung vorzusehen. Der Bundesrat hat mit seiner Verordnung über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen vom 10. Juni 2004 weitere flankierende Massnahmen beschlossen, um den Stellenabbau möglichst ohne Entlassungen und sozialverträglich umzusetzen.

4. Der Sozialplan sieht vor, dass die unter 60-jährigen Angestellten nur pensioniert werden können, wenn alle Möglichkeiten der über 60-jährigen Angestellten in den betroffenen Verwaltungseinheiten ausgeschöpft sind. Der Bundesrat sieht an dieser Regelung keinen Handlungsbedarf. Er begrüsst jedoch Bestrebungen des VBS, im Rahmen des Globalbudgets der Verteidigung, allfällige weitere Kreditumlagerungen zu Gunsten des Sozialplanes vorzunehmen sowie über 55-jährige und langjährige (> 20 Dienstjahre) Mitarbeitende im Rahmen von Rückbauarbeiten einzusetzen, um Kündigungen in dieser Kategorie in der Regel zu verhindern.

In eigener Sache

Wirken für die VKB?

Damit die VKB für ihre Mitglieder an den gesetzten Zielen arbeiten und sie auch erreichen kann, ist auf verschiedenen Ebenen vielseitige und interessante Arbeit zu leisten:

- die *Verbindungsleute* sind in ihrem Arbeitsbereich erste Ansprech- und Vermittlungspersonen der VKB, melden Anliegen von Mitgliedern weiter und setzen sich nach Möglichkeit für die Mitgliederwerbung ein, entweder direkt oder indirekt, indem sie der Geschäftsstelle die Adresse möglicher Mitglieder melden.
- der *Zentralvorstand* trifft sich 4- bis 6-mal im Jahr am späteren Nachmittag zu seinen Sitzungen. Er legt die Ziele der VKB-Tätigkeit fest und behandelt alle wichtigen Geschäfte und Entscheide, sofern dies nicht aus zeitlichen Gründen durch die Geschäftsleitung geschehen muss. Die Sitzungen dienen auch der gegenseitigen Information zwischen der VKB und ihren Sektionen.
- die *Geschäftsleitung (GL)* ist das ausführende Organ der VKB. Sie besorgt an den im 2-Wochen-Rhythmus stattfindenden Sitzungen die laufenden Geschäfte. Die GL vertritt die Vereinigung nach innen und aussen.

Alle Mitwirkenden werden laufend über die vielseitigen Aktivitäten in den Bereichen Arbeitsrecht und berufliche Vorsorge sowie über Projekte des Bundes mit Auswirkungen auf seine Mitarbeitenden informiert.

In allen drei Gremien ist in nächster Zeit Bedarf an neuen Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern vorhanden.

Wenn Sie sich für die Mitarbeit in der VKB in irgendeiner Art interessieren, bitten wir Sie, dies der Geschäftsstelle unverbindlich zu melden. Ein Mitglied der

Geschäftsleitung wird sich anschliessend mit Ihnen in Verbindung setzen und Möglichkeiten im Rahmen Ihrer zeitlichen Kapazitäten mit Ihnen besprechen. Danke für Ihr Interesse!

Unser Internetauftritt: www.vkb-acc.ch

Mit ihrem Internet-Auftritt will die VKB ihren Mitgliedern und einem weiteren Personenkreis Aktualitäten vermitteln und Langzeitinformationen aus der Vereinigung zugänglich machen. Über entsprechende Links wird der Zugang zu sektionsspezifischen Informationen ermöglicht.

Der Auftritt erfolgt in deutscher und in französischer Sprache (ACC anklicken).

Die Menus:

- *Die VKB in Kürze, Agenda, Leitbild, Organisation* enthalten Angaben zu den Zielen und zum Wirken der Vereinigung. Ab dem Menu *die VKB in Kürze* können künftige Mitglieder ihren Beitritt zur VKB anmelden.
- *Aktuelles* bietet möglichst laufend Neuigkeiten aus dem Arbeitsrecht und der Beruflichen Vorsorge. Dazu wird über Entscheide und Aktivitäten in der Bundesverwaltung informiert, welche für die VKB-Mitglieder von Interesse sind. Ist die Übersetzung einer wichtigen Information kurzfristig nicht möglich, wird sie in der Originalsprache auf den beiden Websites d und f aufgeschaltet, gegebenenfalls mit dem Hinweis, dass die übersetzte Version nachfolgt.

Der Inhalt dieses Menus soll die vierteljährlich den Mitgliedern zugestellten «Periodischen Mitteilungen» nicht konkurrenzieren, sondern ergänzen.

- Die *Periodischen Mitteilungen* werden nach ihrem Erscheinen unter diesem Menu vollständig aufgeschaltet.
- *Arbeitsrecht, PUBLICA*: Aus dem Bundespersonalgesetz und den dazu gehörenden Verordnungen des Bundesrats und des EFD sowie aus dem Sozialplan sind die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Bundes wichtigsten Bestimmungen auf 11 Seiten zusammengefasst.

Durch Anklicken von PUBLICA wird die Verbindung zu deren Website hergestellt.

- *Kontakt* stellt die direkte Verbindung über E-Mail zur Geschäftsstelle der VKB her. Hier können Fragen gestellt, Anregungen angebracht und Unterlagen zur Werbung neuer Mitglieder bestellt werden.
- Über *Links* gelangt man direkt zu den Websites des Bundes, der SBB, der Post und anderen Institutionen.

Die Geschäftsleitung freut sich über Ihren Besuch im Internet!

Werbung neuer Mitglieder

Für ein nachhaltiges Wirken und zur langjährigen Sicherstellung ihrer Existenz ist auch die VKB auf einen möglichst grossen Mitgliederbestand angewiesen. Nebst periodischen grösseren Werbeaktionen bildet die Direktwerbung durch Mitglieder im beruflichen Umfeld ein wichtiges Standbein.

Für die Werbung neuer Mitglieder bestehen seit kurzem ein Flyer und ein Aufhänger, je in deutscher und in französischer Sprache. Ein Exemplar des Flyers liegt dieser Ausgabe bei. Bitte geben Sie ihn einer für die Mitgliedschaft in Frage kommenden Kollegin oder einem Kollegen (Funktion in der 18. oder einer höheren Lohnklasse) weiter. Besten Dank!

PS: Die Geschäftsstelle VKB ist gerne bereit, möglichen künftigen Mitgliedern nach Bekanntgabe der Adresse die Werbemappe (Kontaktkarte, Flyer, neueste Ausgabe der Periodischen Mitteilungen, Statuten) direkt zuzustellen. Selbstverständlich schickt sie auch Ihnen selbst zusätzliche Unterlagen zur Direktwerbung (Flyer oder Mäppli). Oder haben Sie gar die Möglichkeit, den Aufhänger an geeigneter Stelle im Arbeitsbereich anzubringen? Dann setzen Sie sich bitte mit der Geschäftsstelle in Verbindung, damit wir Sie gezielt bedienen können.

Geschäftsbericht 2004

1. Zum Geleit

An die wirtschaftlich wenig erfreulichen Jahre 2002 und 2003 reihte sich auch das vergangene Jahr 2004 an. Ein Ausstieg aus dieser Serie zeichnet sich leider auch nicht für das laufende Jahr 2005 ab. Die Arbeitslosenzahl in der Schweiz bewegt sich schon seit einiger Zeit um plus/minus 4 Prozent herum. Die Jugendarbeitslosigkeit bei den bis 24-Jährigen (6,8 % Ende Januar 2005) und die steigende Zahl der «Working-Poor» entwickeln sich alarmierend.

Die Befragung von 120 Unternehmen und Branchenverbänden durch die Schweizer Nationalbank ergab auch für 2005 eine Fortführung des *Personalabbaus*. Anders als vor einem Jahr stünden dabei nicht mehr konjunkturelle Gründe im Vordergrund. Vielmehr handle es sich meist um strategische Entscheide, die Produktion ins Ausland zu verlagern, insbesondere nach Asien oder Osteuropa. Betroffen ist vor allem der Industriesektor, aber auch im Dienstleistungssektor wird der Personalbestand nicht vergrössert. Und der finanzielle Druck nimmt auch beim Bund weiterhin nicht ab.

Vor dem Hintergrund der andauernden Finanzkrise des Bundes haben die Personalverbände, und mit ihnen die VKB, zurzeit einen sehr schweren Stand. Sie stehen überall im Abwehrkampf gegen Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen. Die *Gesamtbilanz 2004* ist ernüchternd. In der Botschaft zum Entlastungsprogramm 2003 war dem Bundespersonal der Teuerungsausgleich auf den Löhnen für das Jahr 2005 zugesichert worden. Diese Zusicherung wurde nicht eingehalten. Im Sommer 2004 wurde ein neues Sparopfer verlangt. Das aktive Personal erhält in den Jahren 2005 und 2006 statt des Teuerungsausgleichs eine Zulage. Die heutigen Bedingungen für eine vorzeitige freiwillige Pensionierung konnten zwar bis zum Übergang ins Beitragsprimat (d.h. mindestens bis Ende 2006) gerettet werden. Aber die Aufhebung der Garantie für den Teuerungsausgleich auf den Renten konnte nicht abgewendet werden. Aufgrund der Zusicherung, dass die Versicherten gegenüber dem Leistungsprimat keine erheblichen Nachteile erleiden, haben die Personalverbände im August 2004 dem Übergang in das Beitragsprimat grundsätzlich zugestimmt. In der Zwischenzeit ist klar geworden, dass der Primatwechsel für das aktive Personal mit einem massiven Leistungsabbau verbunden ist.

Mit der Kumulierung von Entlastungsprogrammen, dem angekündigten Aufgabenverzicht sowie dem Stationierungskonzept des VBS ist ein *einschneidender Personalabbau auch beim Bund* Tatsache geworden. Die *Verlässlichkeit des Arbeitgebers Bund* wird dabei an der Art und Weise der Umsetzung der Abbaumassnahmen gemessen. Zu oft wurden in jüngster Zeit Versprechen und Zusicherungen von höchsten Magistraten leider als überholt dargestellt. Die *vollständige Streichung des Teuerungsausgleichs auf den Renten* erfolgte quasi über Nacht (innerhalb von zwei Jahren auf 50 % und dann auf 0). Die von Parlamentariern in immer kürzeren Abständen beim Bundespersonal verlangten Einsparungen stehen in krassem Widerspruch zu den Tantiemen, die sich das Parlament regelmässig selber gewährt. Dabei ist der *Leistungsanspruch an die Verwaltung* innert weniger Jahre enorm angestiegen. Auch das Parlament trägt mit Vorstössen (Motionen, Postulaten, Interpellationen, Anfragen) wesentlich dazu bei, dass ein stattlicher Teil der Verwaltung laufend zusätzlich beschäftigt bzw. auf Trab gehalten wird.

Mit Umstrukturierungen sind oft zusätzliche Aufgaben verbunden, die beim Bund längst nicht mehr abgegolten werden. Der Bund nutzt hier kurzfristig, aber auch kurzfristig die Gunst der Stunde. Er verkennt aber längerfristig die nach wie vor bestehende Konkurrenzsituation sowohl zur Privatwirtschaft als auch zu kantonalen und kommunalen Verwaltungen. Der Bund verfügt über hochqualifizierte Spezialisten und Akademiker aller Art. Dieses fähige Potenzial gälte es als Think-Tank eigentlich zu nutzen und als einsatzfreudiges und -williges Personal und Kader weiterhin zu erhalten.

Der Bundesbeamte war effektiv bereits einige Jahre vor Inkrafttreten des geltenden Bundespersonalrechts ein Relikt der Vergangenheit; die geschützte Werkstatt gibt es schon lange nicht mehr. Und die erbrachten Leistungen der Verwaltung brauchen bezüglich Qualität keine Vergleiche zu scheuen. Leider fehlt dem Bundespersonal und insbesondere dessen Kader eine Lobby im Parlament, welche deren berechnete Interessen nicht nur anerkennt, sondern auch tatkräftig unterstützt.

Die Flutkatastrophe in Südasien hat weltweit eine einzigartige Solidaritätswelle ausgelöst. Im Departement VBS droht mehreren Hundert Mitarbeitenden im Laufe des Jahres die Entlassung. Dennoch hat das Personal z.B. für die Aktion SUMATRA Überstunden und Arbeit am Wochenende geleistet. Echte Solidarität und christliche Nächstenliebe benötigen kein Umhängeschild und auch keine Druckerschwärze.

Peter Büttiker
Zentralpräsident

2. Sachgeschäfte

2.1 Bundespersonalrecht

Verordnung über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen.

Zur Sanierung des Bundeshaushalts ist ein Aufgabenverzicht unausweichlich geworden. Konsequenz davon ist ein Abbau von ca. 1'000 Stellen bis Ende 2008. Dieser erfolgt zusätzlich zu den bereits beschlossenen Sparmassnahmen (Entlastungsprogramm 03 und Departementsreform VBS). Der Stellenabbau in der Bundesverwaltung soll nach dem Willen des Bundesrates sozialverträglich und möglichst ohne Entlassungen erfolgen: Projekt «Umbau mit Perspektiven». Um dieses Ziel zu erreichen, sucht die Dienststelle nach neuen Beschäftigungsmöglichkeiten. Wo dies innerhalb der Verwaltungseinheit nicht möglich ist, sind verschiedene Massnahmen erforderlich. Sie sind in der «Verordnung über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen» geregelt. Die Verordnung ist zusammen mit den Personalverbänden erarbeitet worden. Sie trat am 1. Juli 2004 in Kraft. Der Sozialplan für die Bundesverwaltung vom Februar 2002 behält Gültigkeit.

Die Dienststellen müssen für die Jahre 2005 – 2008 eine *Stellen- und Personalplanung* führen. Diese optimiert den Personaleinsatz, indem sie beispielsweise auch die Fluktuation über Pensionierungen und freiwillige vorzeitige Altersrücktritte berücksichtigt. Das Planungsinstrument muss die Weiterbeschäftigung der vom Stellenabbau betroffenen Personen innerhalb der Dienststelle in den Vordergrund rücken.

Personen, die innerhalb ihrer Dienststelle nicht mehr beschäftigt werden können, müssen mindestens sechs Monate vor einer allfälligen Kündigung darüber orientiert werden. Die Dienststellen schliessen mit ihnen in der Folge eine *Zusammenarbeits-Vereinbarung* ab. In dieser verpflichten sich beide Parteien zu einer intensiven Stellensuche. Sie dauert in der Regel sechs Monate. Verläuft die Stellensuche erfolglos, wird den Mitarbeitenden gekündigt. Die Suche nach einer neuen Arbeit wird während der Kündigungsfrist fortgesetzt. Somit stehen für die Umplatzierung von Mitarbeitenden 9 bis 12 Monate zur Verfügung. Die neue Stelle kann sich innerhalb, eventuell auch ausserhalb der Bundesverwaltung befinden. Sie muss zumutbar sein.

Die Sozialpartner haben die *Zumutbarkeit einer anderen Arbeit* im Dezember 2003 wie folgt ausgehandelt:

- die neue Stelle ist höchstens drei Lohnklassen tiefer eingereiht
- der Arbeitsweg an den neuen Arbeitsort beträgt mit den öffentlichen Verkehrsmitteln von Tür zu Tür höchstens zwei Stunden für den Hinweg und zwei Stunden für den Rückweg pro Tag
- die neue Arbeit kann nach gebührender Einführungszeit mit einer Beurteilung A erfüllt werden. Vorbildung, Sprache und Alter sind zu berücksichtigen.

Nach der Unterzeichnung der Zusammenarbeits-Vereinbarung beginnt die Stellensuche durch den Arbeitgeber und die betroffene Person. Unterstützung erhalten sie dabei vom bundesinternen *Job-Center*. Im Job-Center arbeiten Personaldienste der Departemente, der Gruppen und Bundesämter und das Eidg. Personalamt im Verbund zusammen. Das Job-Center hilft den vom Stellenabbau betroffenen Personen auch mit Standortbestimmungen und Schulungsmassnahmen. Es wird bedarfsorientiert auf- und ausgebaut.

Teilrevision der Bundespersonalverordnung

Der Bundesrat hat am 22. Dezember 2004 die Bundespersonalverordnung (BPV) und den Sozialplan für die Bundesverwaltung geändert. Die Änderungen traten auf den 1. Januar 2005 in Kraft.

Lohngarantie bei Rückstufungen

Artikel 52a sieht im Falle einer Rückstufung der Funktion eine Lohngarantie von zwei Jahren vor. Tritt die Tieferbewertung nach dem 55. Altersjahr ein, erstreckt sich die Lohngarantie bis zur Pensionierung. In beiden Fällen wird kein Teuerungsausgleich mehr ausgerichtet.

Höhe der Entschädigungen (Art. 79 BPV)

Artikel 79 sieht als *Abgangsentschädigungen* für Angestellte mit dem Vertragsvorbehalt der gedeihlichen Zusammenarbeit nach Artikel 26 Absatz 1 BPV *einen statt bisher 3 Jahreslöhne* vor. Personen, die am 1. Januar 2005 als Direktor, Staatssekretär oder Vizekanzler angestellt sind, kommen bis zum 31. Dezember 2007 weiterhin in den Genuss der derzeitigen vorteilhafteren Regelung (Art. 116b Abs. 1). Für die übrigen Angestellten wird die Höhe der Abgangsentschädigung auf mindestens einen Monats- und höchstens einen Jahreslohn (bisher 2 Jahreslöhne) festgelegt. Für die *Generalsekretäre* beträgt die Entschädigung *einen Jahreslohn*. Die Direktoren, Staatssekretäre, Vizekanzler und Generalsekretäre können ab dem 58. Altersjahr von einer Rente profitieren, wenn sie mindestens zehn Jahre in einer solchen Funktion angestellt sind. Direktoren, Staatssekretäre und Vizekanzler, die am 1. Januar 2005 das 58. Lebensjahr vollendet haben, haben weiterhin Anspruch auf eine Rente der PUBLICA zu den derzeitigen günstigeren Bedingungen (Art. 116b Abs. 2).

Lohnerhöhungen in Form einer Sonderzulage

Artikel 116a (neu) sieht vor, dass Topkadern, die am 1. Juni 2003 (dem Stichtag des Inkrafttretens der neuen Vorsorgepläne der PUBLICA) das 55. Alterjahr vollendet haben, bei einem Wechsel in eine höhere Lohnklasse anstelle einer Höhereinreihung eine Sonderzulage ausgerichtet wird. Die Sonderzulage ist im Ergänzungsplan (Beitragsprimat) versichert.

Bemerkungen der VKB

Die Teilrevision der Bundespersonalverordnung geht auf eine Motion der Finanzkommission des Nationalrates zurück. Der Nationalrat war der Auffassung, dass die Höhe der Abgangsentschädigungen zu hoch bemessen sei. Die Änderung von Artikel 79 BPV ist eine *Anpassung nach unten*. Die Verbände des Bundespersonals konnten die Änderungen nur mittragen, weil für amtierende Topkader (im Sinne von Art. 26 Abs. 1 BPV) eine Übergangsregelung von drei Jahren vorgesehen wurde. Für neu in die Funktion eintretende Spitzenkräfte bleibt zwar das Risiko einer Kündigung unverändert. Die Abgangsentschädigung für sie ist aber um zwei Drittel gekürzt worden! Der Schleudersitz für Direktoren bleibt, der Fallschirm aber ist kleiner geworden. Vier Abgänge im Jahre 2004 in vier Departementen haben gezeigt, dass die gedeihliche Zusammenarbeit mit Topkadern vom Departementsvorsteher schnell beendet werden kann.

2.2 Pensionskasse des Bundes PUBLICA

Personalia

Die Kassenkommission PUBLICA als oberstes Leitungs- und Aufsichtsgremium der Pensionskasse des Bundes hat am 12. März 2004 *Werner Hertzog* zum neuen *Direktor von PUBLICA* ernannt. Der 45-jährige Hertzog ist diplomierter Mathematiker. Der bisherige Direktor Peter Düggeli verliess PUBLICA Mitte Mai 2004.

Die Kassenkommission PUBLICA besteht aus 16 Mitgliedern und ist paritätisch zusammengesetzt. Nach Artikel 2 Absatz 1 der Kassenkommissionsverordnung ernennt der Bundesrat auf Antrag des Eidg. Finanzdepartementes sechs Personen zur Vertretung des Arbeitgebers. Am 10. November 2004 hat der Bundesrat Valérie Cavero, Direktorin der Zentralen Ausgleichskasse (ZAS) in Genf und Christian Furrer, Direktor des Bundesamtes für Wasser und Geologie, in die Kassenkommission PUBLICA gewählt. Sie folgen für den Rest der laufenden Amtsperiode 2002 – 2006 auf Juan Gut und Raymond Mermoud, von deren Rücktritt der Bundesrat unter Verdankung der geleisteten Dienste Kenntnis genommen hat.

Verwendung des Vermögensertrages 2003

Die Pensionskasse des Bundes PUBLICA hat in den ersten sieben Monaten ihres Bestehens (d.h. ab 1. Juni 2003) ein gutes operatives Nettoresultat (verfügbare Vermögenserträge) im Umfang von 958,3 Millionen erzielt. Davon hat der Bundesrat 930 Millionen zur Bildung von Reserven und Rückstellungen eingesetzt, 28,3 Millionen hat er einer Reserve für Härtefälle zugewiesen. Ende 2003 wies PUBLICA einen Deckungsgrad von 104 Prozent auf.

Teilrevision der Versicherungspläne

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 24. November 2004 die Teilrevision der Verordnung über die Versicherung im Kernplan, der Verordnung über die Versicherung im Ergänzungsplan sowie der Statuten der Pensionskasse des Bundes PUBLICA gutgeheissen. Mit der Teilrevision wird die rechtliche Grundlage geschaffen, damit die für das Bundespersonal im Jahr 2005 (und voraussichtlich auch 2006) anstelle eines lohnrelevanten Teuerungsausgleichs vorgesehene einmalige Zulage nicht versichert werden muss.

Die Versicherungspläne von PUBLICA mussten ebenfalls im Zusammenhang mit der 1. BVG-Revision angepasst werden: Bis zum Wechsel zum Beitragssprimit wird auf die Reduktion des so genannten Koordinationsabzuges verzichtet. Zudem wird die *freiwillige Versicherung* der Personen, die keinen

Arbeitsvertrag mehr mit einem bei PUBLICA angeschlossenen Arbeitgeber haben, per 1. Januar 2006 aufgehoben.

Neu geregelt wird ebenfalls die Versicherung von pensionierten Personen, welche anschliessend wieder angestellt werden.

Aufhebung der Garantie des halben Teuerungsausgleichs auf den Renten

Nach Artikel 5 Absatz 5 des PKB-Gesetzes garantiert der Bund seinem ehemaligen Personal die Anpassung der Renten an die Teuerung zu 50 Prozent. Die Garantie bewirkt, dass bei ungenügenden Vermögenserträgen die Arbeitgeber die Kosten für die gesetzlich garantierte Teuerungsanpassung selbst finanzieren müssen. Am 31. Dezember 2003 waren 26'868 ehemalige Angestellte des Bundes als Rentenbeziehende versichert. Die Rentenleistungen beliefen sich 2003 auf insgesamt 984 Millionen Franken. Die laufenden Renten wurden per 1. Januar 2004 um 0,4 Prozent erhöht. Den Bund kostete diese Erhöhung 44,5 Millionen Franken.

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 24. September 2004 eine dringliche Revision des PKB-Gesetzes zuhanden des Parlaments verabschiedet. Die Teilrevision sah insbesondere die Aufhebung der Garantie des halben Teuerungsausgleichs auf den Renten des Bundespersonals vor. Durch die Streichung der gesetzlich garantierten Teuerungsanpassung von 50 Prozent der Renten wird der Bundeshaushalt – bei einer erwarteten Teuerung von einem Prozent – um 54 Millionen Franken jährlich entlastet. Von dieser Sparmassnahme sind rund 80'000 Personen betroffen, darunter 60'000 Rentner der ehemaligen Bundesbetriebe.

Der Ständerat hiess die Vorlage am 8. Dezember mit 30:9 Stimmen gut, der Nationalrat am 14. Dezember mit 93:61 Stimmen. Nachdem beide Räte die Gesetzesänderung für dringlich erklärten, ist sie am 1. Januar 2005 in Kraft getreten.

Bemerkungen der VKB

Die Erhaltung der Kaufkraft der Renten war Ausdruck des sozialen Verständnisses des Bundes als Arbeitgeber und sie wurde von den Angestellten und den Sozialpartnern als wichtiger Bestandteil der Personalpolitik des Bundes wahrgenommen. Die hälftige Teuerungsgarantie wurde deshalb auch in der Botschaft vom 1. März 1999 zum PKB-Gesetz als Kompensation dafür vorgesehen, dass die Koppelung zwischen Teuerungsausgleich auf den Bezügen der Angestellten und der Rentner aufgehoben wurde. Die Einführung der hälftigen Teuerungsgarantie war damals im Parlament im Grundsatz nicht bestritten.

Die angespannte Lage im Finanzhaushalt des Bundes bewog nun den Bundesrat, *die Garantie im dringlichen Verfahren nach kurzer Zeit wieder aufzuheben*. Bei steigender Teuerung wird dies zu einem realen Wertverlust der Renten führen. Während das aktive Personal im März 2005 eine einmalige unversicherte Zulage von 1,4 Prozent erhielt, gingen die Rentner erstmals leer aus. Damit gehört die seit Jahrzehnten praktizierte Gleichbehandlung von Aktiven und Rentnern leider der Vergangenheit an.

2.3 PUBLICA: Revision des PKB-Gesetzes

Vorentscheide vom 19. Januar 2005

Der Bundesrat hat am 19. Januar 2005 eine Aussprache geführt über die Einführung des Beitragsprimats für die Altersvorsorge des Bundespersonals auf Anfang 2007. Er hat die Eckwerte des neuen Vorsorgeplanes im Beitragsprimat festgelegt sowie verschiedene Konsolidierungsmassnahmen zur Kenntnis genommen. Die Planung sieht vor, dass sich die Angestellten des Bundes an der finanziellen Konsolidierung von PUBLICA beteiligen, dies namentlich bei der freiwilligen vorzeitigen Pensionierung.

Was bringt die Umstellung für die Versicherten?

Die im Aussprachepapier dargelegte Planung sieht vor, dass der Versicherungsbeginn auf 25 Jahre und das technische Rücktrittsalter auf 65 Jahre erhöht werden. Das bedeutet, dass die Versicherten die volle Rente nach 40 Beitragsjahren erst mit dem vollendeten 65. Altersjahr (statt bisher 62. Altersjahr) beziehen können.

Eine vorzeitige Pensionierung zwischen dem 60. und 65. Altersjahr bleibt weiterhin möglich. Die Rentenkürzungen müssen aber versicherungsmathematisch adäquat erhöht werden, damit die Pensionskasse auch hier keine Verluste erleidet. Bei vorzeitigen Pensionierungen können auch weiterhin Überbrückungsrenten bezogen werden. Diese sind paritätisch finanziert und müssen von den Versicherten neu nicht zurückbezahlt werden.

Mit dem Wechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat entfallen die Verdiensterhöhungsbeiträge nach Lohnerhöhungen. Sie werden neu direkt in die ordentlichen wiederkehrenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge integriert.

Die Gefahr einer künftigen Unterdeckung der Pensionskasse wird mit der *Senkung des technischen Zinssatzes von 4,0 Prozent auf 3,5 Prozent vermindert*. Der technische Zinssatz ist ein rechnerischer Zins, der für die modellmässige Ermittlung der Anwartschaften und, daraus abgeleitet, der Berechnung der

Beiträge und der Umwandlungssätze dient. Der technische Zins wird langfristig mit einer angemessenen Marge unterhalb der effektiven Vermögensrendite festgelegt. (Nicht zu verwechseln ist der technische Zins mit der effektiv auf dem Guthaben der Versicherten gutgeschriebenen Minimalverzinsung, die das BVG vorschreibt.)

Weitere Neuerungen

Neu sind mindestens drei verschiedene Vorsorgepläne vorgesehen. Innerhalb der Pläne sind Varianten beabsichtigt, die zum Beispiel die Vorverlegung der rentenbildenden Beitragsdauer auf ein Alter unter 25 Jahre oder den Verzicht auf die Überbrückungsrente zugunsten höherer Altersgutschriften beinhalten. Damit lässt sich den individuell unterschiedlichen Sparvorstellungen der Versicherten sowie den Vorsorgebedürfnissen der unterschiedlichen Personalkategorien differenziert Rechnung tragen. Im Gegensatz zur geltenden Regelung ist neu auch vorgesehen, dass die Beiträge bis zum Austritt (auch nach dem 65. Altersjahr) rentenbildend sind.

Haltung der Sozialpartner

Die Massnahmen zur Entlastung des Bundeshaushalts sehen auch im Personalbereich substantielle Einsparungen vor. Vor diesem Hintergrund sprachen sich im vergangenen Sommer die Sozialpartner über ein *Gesamtpaket* aus, welches neben Lohnmassnahmen für die nächsten Jahre auch Belange der 2. Säule umfasst.

Nun sieht der Bundesrat vor, im Rahmen einer Totalrevision des PKB-Gesetzes den Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat zu vollziehen. Damit wird gleichzeitig eine Motion der Staatspolitischen Kommission des Nationalrates vom Frühjahr 2000 erfüllt. *In den Grundzügen soll das Beitragsprimat so ausgestaltet sein, dass die Versicherten gegenüber dem Leistungsprimat keine erheblichen Verschlechterungen erleiden.* Gemessen an der versicherbaren Lohnsumme soll die Summe der Arbeitgeberbeiträge daher vergleichbar sein mit den bisherigen Aufwendungen des Bundes.

Die Neuerungen werden von den Personalverbänden grundsätzlich mitgetragen, namentlich auch die Verminderung des technischen Zinses auf 3,5 Prozent für die aktiven Versicherten. Indessen äussern sie Vorbehalte gegenüber der Erhöhung des Rentenalters auf 65 Jahre und fordern, dass die Ausfinanzierung des Altrentenbestandes wegen einer allfälligen Senkung des technischen Zinses weder zu Lasten der aktiven Versicherten noch von PUBLICA geht.

Erläuterungen zu den Vorentscheiden vom 19. Januar 2005

Die vorstehenden Informationen stammen aus einer Pressemitteilung des Eidg. Finanzdepartementes. Im Einzelnen geht es um Folgendes:

1. Eckwerte des neuen Vorsorgeplanes im Beitragsprimat

- Versicherungsbeginn ab Alter 25 (bisher ab Alter 22)
- volle Rente nach 40 Beitragsjahren (wie bisher)
- technisches Rücktrittsalter: 65 Jahre (bisher 62 Jahre)
- Beiträge sind bis zum Austritt rentenbildend (heute in der Regel bis Alter 62).

Am 29. Oktober 2003 hatte der Bundesrat angekündigt, dass er eine *Verminderung der Anreize zum freiwilligen vorzeitigen Altersrücktritt* beabsichtigt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihr Arbeitsverhältnis beim Bund heute mit 62 Jahren und total 40 Versicherungsjahren mit einer vollen Rente vorzeitig beenden. Diese freiwilligen vorzeitigen Altersrücktritte sind jedoch nicht kostendeckend finanziert. Sie setzen – nach Ansicht des Bundesrates – in Anbetracht der demographischen Situation einen falschen Anreiz. Mit der Erhöhung des Rentenalters auf 65 Jahre wird dieser Anreiz beseitigt. Mitarbeitende im Alter 62 haben in der Regel das Maximum der Lohnklasse erreicht und bezahlen hohe Beiträge an die Pensionskasse. Diese Personen können in Zukunft bis zum Rücktrittsalter 65 ihren Rentenanspruch verbessern und bleiben als Beitragszahler weiterhin im Bundesdienst.

2. Freiwillige vorzeitige Pensionierung

Eine vorzeitige Pensionierung zwischen dem 60. und dem 65. Altersjahr soll weiterhin möglich sein. Die *Renten Kürzungen* müssen aber versicherungsmathematisch adäquat erhöht werden. Das heisst: Wer sich nach neuem Recht ab dem 60. Altersjahr für eine freiwillige vorzeitige Pensionierung entscheidet, wird eine *erheblich tiefere Rente* erhalten. Heute wird bei einem Rücktritt ab vollendetem 62. Altersjahr (und mit 40 Beitragsjahren) die volle Rente ausgerichtet. Bei Pensionierung zwischen dem 60. und dem 62. Altersjahr wird die Altersrente zurzeit um 0,2 Prozent pro Monat vor Alter 62 gekürzt. Diese Kürzungen sind moderat: 2,4 Prozent bei einem Rücktritt mit 61 Jahren, 4,8 Prozent bei einem Rücktritt mit 60 Jahren.

Bei vorzeitigen Pensionierungen können weiterhin *Überbrückungsrenten* bezogen werden. Diese sind paritätisch zu finanzieren und müssen von den Versicherten neu nicht zurückbezahlt werden.

3. Senkung des technischen Zinssatzes von 4,0 auf 3,5 Prozent

Nach dem Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge werden die Kapitalien und Renten von Pensionskassenversicherten mit Beiträgen von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern sowie mit Erträgen auf dem laufenden Kapital gebildet. In den versicherungstechnischen Berechnungen wird angenommen, dass das Vorsorgekapital der PUBLICA jährlich durch Kapitalerträge um 4 Prozent wächst (*technische Verzinsung*). Der technische Zins ist eine rechnerische Grösse, die dem Zinsertrag entspricht, der während der Laufzeit der Rente eingerechnet ist. Er ist so festzulegen, dass er über einen längeren Zeitraum beibehalten werden kann. Experten vertreten die Auffassung, dass der technische Zinssatz der langfristigen *Zinsentwicklung* angepasst, d.h. unter 4 Prozent gesenkt werden sollte. Diese Forderung wird unter anderem damit begründet, dass die Rendite einer zehnjährigen Anleihe der Eidgenossenschaft zurzeit 2,3 Prozent beträgt. In der Zukunft werden somit Renditen erwartet, die langfristig unter 4 Prozent liegen.

Der Bundesrat hat sich offensichtlich der Auffassung der Experten angeschlossen. Eine Senkung des technischen Zinssatzes hat allerdings zur Folge, dass entweder *die Beiträge erhöht oder die Leistungen gesenkt* werden müssen.

Bemerkungen der VKB zu den Vorentscheiden

Leistungsabbau und Beitragserhöhung

Die Vorentscheide des Bundesrates verfolgen zwei Ziele: Sie regeln die Bedingungen für den *Übergang vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat* und sie legen *Massnahmen zur Sanierung der Pensionskasse PUBLICA* fest. Dabei lässt sich im Einzelnen nicht immer klar ausscheiden, welche Massnahme welchem Zweck dient.

Die Erhöhung des Rentenalters auf 65 Jahre bedeutet einen *Leistungsabbau*. Das AHV-Pensionsalter für Frauen liegt heute bei 64 Jahren, weshalb hier ein Koordinationsproblem zur PUBLICA entstehen könnte. Die freiwillige vorzeitige Pensionierung ab dem 60. Altersjahr wird in doppelter Hinsicht unattraktiv ausgestaltet: Die Rentenkürzungen werden verschärft und die Überbrückungsrente muss von den Arbeitnehmern mitfinanziert werden.

PUBLICA als Sanierungsfall

Die Pensionskasse PUBLICA verfügte Ende 2003 über eine Bilanzsumme von 29,3 Milliarden Franken. *Der Deckungsgrad betrug 104 Prozent*. Dank einer günstigen Entwicklung der Finanzmärkte im Jahre 2003 konnten 930 Millionen Franken zur Bildung von Rückstellungen und Reserven eingesetzt werden.

Damit stand die PUBLICA besser da als die Pensionskasse der Post (Deckungsgrad 90 %) oder der SBB (Deckungsgrad 84 %). Die Ankündigung des Bundesrates, dass der technische Zinssatz von 4 auf 3,5 Prozent gesenkt werden müsse, um die *Gefahr einer künftigen Unterdeckung* zu vermindern, hat daher überrascht.

Offene Fragen

Die Vorentscheide des Bundesrates lassen einige Fragen offen. Wird es *Übergangsregelungen* geben, um die Möglichkeit einer vorzeitigen Pensionierung wegen des Stellenabbaues offen zu halten? Der Stellenabbau im VBS dauert bis 2011, die Aufgabenverzichtspläne in der Bundesverwaltung bis 2008. Die Personalverbände werden sich deshalb für grosszügige Übergangsfristen einsetzen. Unklar sind die *Auswirkungen der Verminderung des technischen Zinssatzes auf die Rentner*. Die Pressemitteilung erwähnt lediglich die klaren Forderungen der Sozialpartner: Die Ausfinanzierung des Altrentnenbestandes darf weder zu Lasten der aktiven Versicherten noch von PUBLICA gehen. Die Ausgestaltung des PKB-Gesetzes und der Versicherungspläne im Beitragsprimat wird zwischen den Sozialpartnern ausgehandelt werden. Dabei wird sich zeigen, ob der Bundesrat seine Zusicherung einhalten wird: Keine erheblichen Verschlechterungen für die Versicherten im Beitragsprimat gegenüber dem Leistungsprimat.

2.4 Lohnmassnahmen 2005

Bundespersonal erhält eine Zulage von 1,4 Prozent

Das Bundespersonal erhält im März 2005 eine einmalige unversicherte Zulage von 1,4 Prozent auf dem Bruttojahreslohn. Diese generellen Lohnmassnahmen wurden am 6. Dezember 2004 zwischen den Sozialpartnern der Bundesverwaltung unter Leitung von Bundesrat Hans-Rudolf Merz ausgehandelt und am 10. Dezember durch den Bundesrat bestätigt.

Die Lohnmassnahmen gehen auf das am 17. August 2004 zwischen den Sozialpartnern des Bundes geschürte *Gesamtpaket Lohnmassnahmen und berufliche Vorsorge* zurück. Die Zulage wird anstelle eines Teuerungsausgleichs entrichtet. Nach der dringlichen Teilrevision des Pensionskassengesetzes wird mit den Lohnmassnahmen 2005 nun ein weiteres Element des Gesamtpaketes umgesetzt.

Im Übrigen genehmigte der Bundesrat eine Verordnung als Rechtsgrundlage für die Entrichtung von einmaligen unversicherten Zulagen, welche an Stelle eines rentenbildenden Teuerungsausgleichs in den Jahren 2005 und 2006 jeweils im März ausbezahlt werden.

Zulage im ETH-Bereich

Der ETH-Rat folgte am 16. Dezember dem Entscheid des Bundesrates und gewährt dem Personal im ETH-Bereich eine Zulage in gleicher Höhe.

SBB übernimmt Beitrag zur Sanierung der Pensionskasse

Die Verhandlungen standen unter einem ungewöhnlichen Vorzeichen. Statt einer generellen Lohnerhöhung schlug die SBB vor, den Arbeitnehmeranteil zur Sanierung der Pensionskasse zu übernehmen. Seit 1. Juli 2003 zahlen SBB und Mitarbeitende auf Beschluss des Stiftungsrates neben den ordentlichen Beiträgen je 1,5 Prozent des versicherten Verdienstes als Sanierungsbeitrag an die Pensionskasse. Die Personalverbände stimmten nach drei Verhandlungsrunden dem Vorschlag zu. Für individuelle Lohnmassnahmen stellt die SBB 1,25 Prozent der Lohnsumme bereit. Wegen der Einführung des neuen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) und der damit verbundenen Umstellung des Lohnsystems finden die individuellen Lohnanpassungen 2005 in zwei Stufen, per 1. Januar und per 1. Juli, statt.

Post: 2,1 Prozent der Lohnsumme

Die Sozialpartner verständigten sich auf eine generelle versicherte Lohnerhöhung von 1 Prozent, individuelle leistungsbezogene Lohnerhöhungen von 0,5 Prozent der Lohnsumme sowie weitere lohnwirksame Massnahmen im Umfang von 0,2 Lohnprozenten. Dieses Paket wird ergänzt mit einer erfolgsabhängigen Einmalzahlung von 300 Franken für alle Mitarbeitenden.

Swisscom zahlt zwei Prozent mehr Lohn

Swisscom hat sich mit den Delegationen der Personalverbände auf eine Erhöhung der Lohnsumme per Januar 2005 um zwei Prozent geeinigt. Der generelle Anteil der Lohnerhöhung beträgt für die meisten Mitarbeitenden 1,7 Prozent. Wie bereits im Jahr 2004 gilt eine Ausnahme für Löhne, die für die jeweilige Funktion über dem Markt liegen. Der generelle Anteil liegt in diesen Fällen bei 0,9 Prozent, was dazu beiträgt, dass bestehende Lohnunterschiede vermindert werden. Der übrige Teil der Lohnsummenerhöhung von zwei Prozent wird individuell verteilt. Die nach Funktion abgestuften minimalen Basislöhne werden grundsätzlich um 1,3 Prozent erhöht.

RUAG: 1,6 Prozent der Lohnsumme

Die Lohnverhandlungen führten zu einer Erhöhung der Lohnsumme um 1,6 Prozent auf den 1. April 2005. Diese Erhöhung wird wie folgt verteilt: 0,8 Prozent für individuelle, strukturelle und leistungsbezogene Erhöhungen, 0,3 Prozent

für ausserordentliche Leistungen, 0,5 Prozent als generelle Lohnmassnahme im Zusammenhang mit der beruflichen Vorsorge.

Bemerkungen der VKB

Die *Lohnmassnahmen des Bundes* folgen dem Gesamtpaket, das Bundesrat Merz am 17. August mit den Personalverbänden vereinbart hat. Der Vorsteher des Eidg. Finanzdepartements hat sich im Parlament stark für dieses Gesamtpaket engagiert. Dafür sind wir ihm zu Dank verpflichtet. Ohne seinen Einsatz gegen einen Antrag der Schweiz. Volkspartei auf Kürzung der Personalausgaben im Voranschlag 2005 wäre das aktive Bundespersonal leer ausgegangen.

Den Rentnern des Bundes wurde für 2004 erstmals nur die hälftige Teuerung (d.h. 0,4 Prozent) des aktiven Personals ausbezahlt. Im Jahre 2005 werden die Renten der PUBLICA nicht erhöht, da die bisherige Garantie des Bundes auf den 1. Januar 2005 aufgehoben wurde. Die PUBLICA war Ende 2004 nicht in der Lage, für 2005 den Teuerungsausgleich auf den Renten zu gewähren: Der Vermögensertrag auf dem vorhandenen Deckungskapital reichte dazu nicht aus.

2.5 Entlastungsprogramme und Stellenabbau

Aufgabenverzichtsplanning in der Bundesverwaltung 2006 – 2008

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 11. Juni 2004 entschieden, in der Bundesverwaltung eine systematische Aufgabenverzichtsplanning (AVP) durchzuführen. Die AVP wird auch einen *Stellenabbau* um etwa 1'000 Stellen zur Folge haben. Deshalb hat der Bundesrat gleichzeitig personalpolitische Begleitmassnahmen verabschiedet. Mit der Aufgabenverzichtsplanning (AVP) will der Bundesrat 5 Prozent der Funktionsausgaben (Personal- und Sachausgaben, Investitionsgüter) der Bundesverwaltung einsparen. Das entspricht knapp 200 Millionen Franken pro Jahr. Sie dient dazu, Aufgaben zu bestimmen, auf die verzichtet werden könnte oder die kostengünstiger vollziehbar wären. Die AVP erfordert eine *Priorisierung der Aufgabenerfüllung*, was zur Straffung des Verwaltungsapparats beiträgt. Sie wird departementsweise umgesetzt. Der Bundesrat erteilt den Departementen dazu entsprechende Sparvorgaben. Diese sind zeitlich gestaffelt: Ein Drittel des Sparziels soll 2006 erreicht werden, das zweite Drittel 2007. Ab 2008 ist das ganze Sparziel zu erfüllen.

Stellenabbau im Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS)

Das VBS befindet sich bezüglich des Verteidigungsbereichs in einer tief greifen-

den Umstrukturierungsphase. Die Armee XXI wird seit dem 1. Januar 2004 umgesetzt. Der notwendige Umbau der Strukturen ist in vollem Gang. Diese werden voraussichtlich im Jahre 2010 an den neuen Bedarf angepasst sein. Finanzielle Gründe führen zu einem beschleunigten Abbau von Infrastruktur und Personal im Bereich Verteidigung des Eidg. Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport. Am 26. Februar 2004 informierte das VBS über den massiven Abbau der Logistikinfrastruktur der Armee. Er soll zu Einsparungen von 200 Millionen Franken pro Jahr führen. Damit verbunden ist ein beschleunigter Abbau von 600 Stellen bis Ende 2005. Am 3. September orientierte Bundesrat Schmid über den Stellenabbau im Bereich Verteidigung. Bis Ende 2005 müssen insgesamt 1'100 Stellen abgebaut werden, wobei auch das Heer mit 167 Stellen betroffen ist. Neben den Flugplätzen Payerne, Sion und Meiringen sowie dem Ausbildungsstandort Locarno kann nur noch ein weiterer Flugplatz betrieben werden. Ab Anfang September 2004 muss die Logistikbasis der Armee 18 Standorte vollständig und 7 Standorte teilweise schliessen. Am 6. Dezember stellte Bundesrat Schmid das neue Stationierungskonzept der Armee vor. Dieses gibt einen Gesamtüberblick über den Abbau und listet die massiv reduzierte Infrastruktur auf, die von der Armee ab 2010 noch benötigt wird. Die Armee zieht sich aus 400 Dörfern zurück. Bis zum Jahr 2010 muss das Eidg. Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport VBS 2'500 Arbeitsstellen abbauen.

Bemerkungen der VKB

Mit dem Entlastungsprogramm 2003 wurde der ursprünglich vorgesehene *finanzielle Rahmen für die neue Armee* von 4,3 Milliarden Franken auf 4,0 Milliarden reduziert. Das Entlastungsprogramm 2004 sieht für den Bereich Verteidigung im Zeitraum 2006 – 2008 dennoch weitere Kürzungen von insgesamt 450 Millionen Franken vor. Damit wird dem Bereich Verteidigung ein weiteres finanzielles Opfer abverlangt. Die Armee wird in den Jahren 2005 – 2008 auf Teile der vorgesehenen Investitionen im Rüstungsbereich verzichten müssen. Mittelfristig wird das Leistungsprofil der Armee angepasst werden müssen: Armeereform.

Der Arbeitsplatz beim Bund galt traditionell als sehr sicher. Das Personal blieb dem Arbeitgeber treu, auch wenn Entlohnung und Zufriedenheit mit der Arbeit nicht immer optimal waren. Deshalb war seit jeher die Fluktuationsrate beim Bund erheblich geringer als bei der Privatwirtschaft. Zwar hat der Bund schon vor Jahren wegen der Armee 95 Tausende von Stellen abgebaut. Aber erst in der Pressemitteilung des VBS vom 26. Februar 2004 war die Rede davon, dass ein Teil des Abbaues der Logistikinfrastruktur durch Entlassungen vollzogen werde. Damit gehört die Vorstellung des sicheren Arbeitsplatzes auch

beim Bund endgültig der Vergangenheit an. Die «sichere Staatsstelle» ist zum Mythos geworden.

Das Entlastungsprogramm 2003 führt in den Jahren 2004 – 2006 zu einem *Abbau von 800 Stellen* in der Bundesverwaltung. Dazu kommt der *Abbau von 2'500 Stellen* bis ins Jahr 2011 im Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS). Mit der Aufgabenverzichtsplanung 2006–2008 sollen weitere *1'000 Stellen* in der Bundesverwaltung abgebaut werden. Die Auswirkungen aller Sparprogramme könnten kumuliert zu einem Stellenabbau von bis zu 15 Prozent der rund *34'000 Stellen* führen. Die Folgen der Entlastungsprogramme sind schmerzhaft und deren Auswirkungen im Einzelnen noch nicht absehbar.

Personalpolitisch wird der Stellenabbau in diesem Jahr eine grosse Herausforderung bilden. Die Bundesverwaltung ist heute alles andere als eine geschützte Werkstatt! Der Bund will auch in dieser Phase ein sozialer Arbeitgeber bleiben. Mit dem Konzept «Umbau mit Perspektiven» hat der Bundesrat im Juni 2004 die Grundlagen für einen sozialverträglichen Stellenabbau geschaffen. Die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt sind aber ungünstig: für viele Betroffene wird es keine Perspektive geben! Erste Kündigungen sind bereits im Januar ausgesprochen worden. Ohne zusätzliche Massnahmen droht im Laufe des Jahres im VBS mehreren Hundert Mitarbeitenden die Entlassung. Die Personalverbände engagieren sich dafür, dass dieses Szenario vermieden werden kann.

2.6 Reformen in Verwaltung und Armee

EVD: Auslagerung der Bürokommunikation

Das Eidg. Volkswirtschaftsdepartement (EVD) und IBM Schweiz haben einen Outsourcing-Vertrag für die Bürokommunikation abgeschlossen. Damit werden erstmals IT-Arbeitsplätze der Bundesverwaltung von einem externen Provider betreut. Die vorerst auf fünf Jahre befristete Vereinbarung sieht vor, dass IBM ab 1. Februar 2004 die Verantwortung für die IT-Infrastruktur von rund 2'000 Arbeitsplätzen, für den Client/Server-Betrieb sowie für das Mailsystem und den Helpdesk übernimmt. Das EVD will dadurch den Betrieb seiner Bürokommunikation mit klar definierten Leistungen zu einem marktgerechten Preis sicherstellen. Die Fachanwendungen der Ämter des EVD werden auch künftig vom internen Leistungserbringer ISCeco betrieben.

Bundesamt für Militärversicherung: Transfer zur SUVA

Der Bundesrat hat am 12. Mai 2004 die *Botschaft zum Bundesgesetz über die Übertragung der Führung der Militärversicherung an die SUVA* zuhanden der

Eidg. Räte verabschiedet. Die Militärversicherung (MV) soll auch von der SUVA als eigene Sozialversicherung geführt und weiterhin vom Bund finanziert werden.

Armee XXI und Bevölkerungsschutz XXI werden, insbesondere bei den Milizangehörigen der Armee, zu einer Abnahme der Versicherungsfälle bei der MV führen. SUVA und MV weisen zudem, trotz unterschiedlicher gesetzlicher Grundlagen, im Bereich der Versicherungsleistungen und der Schadenabwicklung etliche Gemeinsamkeiten auf.

Deshalb soll durch das vorgeschlagene Bundesgesetz über die Übertragung der Führung der Militärversicherung an die SUVA die gesetzliche Grundlage geschaffen werden, damit der Bundesrat durch Verordnung die Führung der MV an die SUVA übertragen kann. Auf den Zeitpunkt der Übertragung soll das Bundesamt für Militärversicherung (BAMV) aufgehoben werden. Das gesamte Personal des BAMV wird von der SUVA übernommen. Die Versicherungsleistungen der MV sind grundsätzlich nicht betroffen.

Die MV soll auch von der SUVA als eigene Sozialversicherung gemäss dem Bundesgesetz über die Militärversicherung (MVG) geführt werden, und sowohl die Versicherungsleistungen wie auch die Verwaltungskosten sollen weiterhin vom Bund finanziert werden.

Reorganisation des Bundesamtes für Zivillufffahrt (BAZL)

Die Tätigkeitsbereiche Politik und Sicherheit des BAZL sollen ab 2005 getrennt und als eigene Organisationseinheiten geführt werden. Der Bereich Sicherheit wird in die drei Unterbereiche «Lufttüchtigkeit», «Operation» und «Infrastruktur» aufgeteilt. Zusätzlich wird eine Organisationseinheit «Safety & Risk Management» aufgebaut, die als amtsinternes Kontrollinstrument funktioniert. Schliesslich sollen die Erfassung und Auswertung von sicherheitsrelevanten Daten und die Identifizierung von Sicherheitsrisiken systematisiert und verstärkt werden. Gestützt auf das Grobkonzept der Reorganisation wurde der Ressourcenbedarf für jede vom Amt zu erbringende Dienstleistung möglichst präzise berechnet. Unter Berücksichtigung von Effizienzgewinnen und Synergien ergibt sich ein personeller Mehrbedarf von 60 Personeneinheiten.

Reorganisation des Bundesamtes für Gesundheit (BAG)

Seit 1. Januar 2004 ist der Bereich Kranken- und Unfallversicherung im BAG integriert. Aufgrund der Übernahme dieser neuen Aufgabe wurde die Führungsstruktur des BAG überprüft und reorganisiert. Das BAG legt die bisher sechs Facheinheiten in vier operative Direktionsbereiche zusammen, die von einer neuen Stabseinheit Direktionsstab unterstützt werden. Das BAG wird sich

ab 15. Oktober 2004 in die folgenden Einheiten gliedern: Kranken- und Unfallversicherung, Gesundheitspolitik, Öffentliche Gesundheit und Verbraucherschutz. Die Reorganisation führt auch zu internen personellen Wechseln.

Schaffung eines Bundesamtes für Migration im EJPD

Das Bundesamt für Zuwanderung, Integration und Auswanderung (IMES) und das Bundesamt für Flüchtlinge (BFF) werden zusammengelegt. Aus den beiden Ämtern entsteht das neue Bundesamt für Migration. Der Bundesrat hat am 7. Juni 2004 einem entsprechenden Antrag des Eidg. Justiz- und Polizeidepartements (EJPD) zugestimmt und dieses beauftragt, die Umsetzung an die Hand zu nehmen.

Mit der Zusammenlegung der beiden Ämter will der Vorsteher des EJPD, Bundesrat Christoph Blocher, erreichen, dass die Migrationspolitik gesamtheitlich betrachtet und gesteuert und konsequenter vollzogen werden kann. Die Probleme, die heute im Asyl- und Ausländerbereich bestehen, sollen wirkungsvoller und kostengünstiger gelöst, Missbräuche besser bekämpft werden können.

Die Zusammenlegung beseitigt gewisse Doppelspurigkeiten und verringert den administrativen Aufwand. Im Gesamten lassen sich nach der Neuorganisation Kosteneinsparungen in der Höhe von 2,5 bis 5 Millionen Franken erzielen. Vereinfachungen bringt das neue Amt auch für die zahlreichen Partner von BFF und IMES: Kantone und Gemeinden, die Sozialpartner, Verbände sowie Ausländer- und Flüchtlingsorganisationen werden künftig nur noch einen Ansprechpartner haben.

Das Bundesamt für Migration umfasst vier Organisationseinheiten: «Einreise, Aufenthalt und Rückkehr», «Arbeit, Freizügigkeit und Auswanderung», «Bürgerrecht und Integration» sowie «Asylverfahren»; sie werden unterstützt von einer Supporteinheit «Zentrale Dienste». Als Leiter des neuen Bundesamtes für Migration ist Dr. iur. Eduard Gnesa, seit 2001 Direktor des IMES, gewählt worden.

Von der Staatsleitungsreform zur Verwaltungsreform

Am 19. Dezember 2001 hat der Bundesrat die Botschaft zur Staatsleitungsreform verabschiedet. Die Vorlage sah die Einführung einer «Zwei-Kreise-Regierung» vor: der Bundesrat sollte durch Delegierte Minister personell und fachlich verstärkt werden. Die Meinungen über Notwendigkeit und Zweckmässigkeit dieser Reform waren von Anfang an sehr geteilt. Im Ständerat wurden am 4. März 2003 fünf Anträge zur Diskussion gestellt. Mit 26:9 Stimmen

beschloss der Rat überraschend, die *Zahl der Mitglieder des Bundesrates auf neun zu erhöhen*. Sodann sprach er sich für eine Amtsdauer des Bundespräsidenten von zwei Jahren aus, mit der Möglichkeit einer einmaligen Wiederwahl.

Am 10. März 2004 setzte sich der Nationalrat mit der Vorlage auseinander. Er beschloss mit 140:23 Stimmen, die *Vorlage an den Bundesrat zurückzuweisen*. Der Bundesrat wurde verpflichtet, das weitere Vorgehen aufzuzeigen. Am 3. Juni 2004 folgte der Ständerat mit 29:8 Stimmen dem Beschluss des Nationalrates.

Mit dem Rückweisungsbeschluss beider Räte ist die *Staatsleitungsreform gescheitert*. Die kontroversen Debatten zeigten klar, dass weder eine «Zwei-Kreise-Regierung» noch eine Erhöhung der Zahl der Mitglieder des Bundesrates mehrheitsfähig sind.

Verwaltungsreform

Der Bundesrat hat beschlossen, die künftige Verwaltungsreform schrittweise und in einzelnen, klar umrissenen Projekten vorzunehmen. Zu diesem Zweck hat er an seiner Klausur vom 18. August 2004 im Berner Von-Wattenwyl-Haus einen Ausschuss gebildet, dem Bundesrätin Micheline Calmy-Rey, die Bundesräte Christoph Blocher und Hans-Rudolf Merz sowie Bundeskanzlerin Annemarie Huber-Hotz angehören. Dieses Gremium soll die Arbeiten steuern.

Ziele der Verwaltungsreform sind für den Bundesrat eine effiziente Verwaltung und Erleichterungen in der Führung durch klare Strukturen und möglichst einfache Prozesse.

Der Bundesrat hat sich dabei für ein pragmatisches Vorgehen entschieden; so sollen die einzelnen Module der Verwaltungsreform sauber vorbereitet, klar strukturiert und integral zum Abschluss gebracht werden. Dabei ist stets abzuklären, welche departementalen und interdepartementalen Verwaltungsprozesse zentral und welche dezentral gesteuert werden sollen. Dabei will der Bundesrat alle neu einzuleitenden Arbeiten auf die bereits laufenden respektive geplanten Reformprojekte abstimmen und eine Übersteuerung des Systems vermeiden.

Reorganisation im Bereich Wissenschaft und Forschung

Aus den beiden Einheiten «Gruppe für Wissenschaft und Forschung GWF» und «Bundesamt für Bildung und Wissenschaft» entsteht per 1. Januar 2005 neu eine Verwaltungseinheit, das *Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF*. Das SBF übernimmt alle Dossiers der per Ende 2004 aufgelösten Grup-

pe für Wissenschaft und Forschung und des Bundesamtes für Bildung und Wissenschaft, dessen Direktor, Gerhard M. Schuwey, Ende November 2004 in Pension ging. Dem SBF, der Fachbehörde des Bundes für national und international ausgerichtete Fragen der höheren und der universitären Bildung, der Forschung sowie der Raumfahrt, obliegt sowohl die entsprechende Politikvorbereitung als auch die anschliessende Umsetzung. Der ETH-Bereich ist dem SBF zugeordnet. Direktor des neuen Staatssekretariats für Bildung und Forschung wird Staatssekretär Charles Kleiber.

Bundesamt für Informatik und Telekommunikation wird zum FLAG-Amt

Das Eidg. Finanzdepartement EFD hat sich gegen ein Outsourcing des Bundesamtes für Informatik und Telekommunikation (BIT) und damit für eine interne Informatikleistungserbringung ausgesprochen. Das BIT soll aber auf den 1. Januar 2007 zum FLAG-Amt werden. FLAG ist das New Public Management Modell der Bundesverwaltung und bedeutet «Führung mit Leistungsauftrag und Globalbudget».

Einheitliches Erscheinungsbild für die Bundesverwaltung

Bundesrat, Departemente, Bundeskanzlei und Ämter treten in Zukunft unter einem einheitlichen Erscheinungsbild auf. Es besteht aus dem Schweizer Wappen und der viersprachigen Bezeichnung «Schweizerische Eidgenossenschaft Confédération suisse Confederazione Svizzera Confederaziun svizera». Diese Bild-Wort-Marke steht für die vier Landesteile und die Bedeutung der sprachlichen und kulturellen Vielfalt der Schweiz. Sie schafft zudem eine einzige, zentrale Identität für die gesamte Bundesverwaltung. Die Einführung des Corporate Design (CD) Bund ermöglicht jährlich wiederkehrende Einsparungen von rund sieben Millionen Franken. Die Umsetzung kostet in den nächsten drei Jahren insgesamt rund 25 Millionen Franken.

Armeereform

Der Bundesrat hat am 8. September 2004 das Departement Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport beauftragt, diverse Massnahmen zur Optimierung der Umsetzung der Armeereform zu prüfen und allenfalls umzusetzen. Diese Massnahmen wurden aufgrund der Reduzierung der dem VBS zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel nötig. Aus diesem Grund wird das VBS die Kapazitäten zur Erfüllung des Verteidigungsauftrages reduzieren. Diese werden sich auf den Erhalt der unerlässlichen Basiskompetenzen für einen allfälligen «Aufwuchs» der Armee konzentrieren. Mit diesen Massnahmen geht eine Verschiebung der Prioritäten zugunsten der subsidiären Einsätze einher.

Im Bereich «Sicherungseinsätze zugunsten der zivilen Behörden» sind die Bedürfnisse stark angestiegen. Über 40 Prozent der WK-Formationen stehen regelmässig in Assistenzdiensteneinsätzen. Dadurch verbleibt weniger Zeit für die Ausbildung für den Erhalt der Kernfähigkeit Verteidigung. Rollenspezialisierung heisst hier die Devise. Das bedeutet, dass die *Infanterieformationen auf Raumsicherung* ausgerichtet werden. Die *mechanisierten* Formationen konzentrieren sich in Zukunft primär auf den Erhalt und die Weiterentwicklung der Kernfähigkeit Verteidigung. In diesem Rahmen ist das VBS beauftragt, dem Bundesrat und dem Parlament die für eine Spezialisierung der Armee notwendigen rechtlichen Änderungen vorzulegen.

2.7 Begleitausschuss der Sozialpartner (BAS)

Der BAS (beratendes Organ) wird bekanntlich aufgrund der gemeinsamen Absichtserklärung zwischen der allgemeinen Bundesverwaltung und den Bundespersonalverbänden vom 21. Januar 1999 vom Vorsteher des EFD im Einvernehmen mit dem Bundesrat eingesetzt. In dem vom Direktor des EPA präsidierten BAS, in welchem die VKB durch ihren Zentralpräsidenten vertreten ist, fanden im Jahre 2004 neun Sitzungen statt. Schwergewichtige Themen waren u.a.:

- Entlastungsprogramm 2004 (EP 04)
- Aufgabenverzichtsplanung
- Umbau mit Perspektiven
- Änderung/Anpassung der Bundespersonalverordnung (BPV)/Sozialplan
- Pensionskassen PUBLICA, Post, SBB
- Teilrevision des Pensionskassengesetzes (PKBG)/Totalrevision PKBG
- Aussprachepapier zum Beitragsprimat
- Diverse Nachbesprechungen zu Treffen der Sozialpartner mit dem Chef EFD, Bundesrat H.-R. Merz, betr. Lohnverhandlungen vom 5. Dezember 2003, Aussprache vom 12. Februar 2004, Aussprache vom 17. August 2004, Lohnmassnahmen und berufliche Vorsorge vom 6. Dezember 2004
- Untersuchungen im Bundesamt für Bauten und Logistik
- Geplante Neuerungen bei den Vergütungen beim Zoll
- Sicherheitsdepartement
- Senior Consultig
- Ausbildungsprogramm 2005.

2.8 Eidg. Technische Hochschulen

ETH-Rat

Am 1. Januar 2004 ist das teilrevidierte ETH-Gesetz in Kraft getreten. Hauptziel der Gesetzesänderung war die Stärkung der Autonomie des ETH-Bereichs und seiner Institutionen (ETHZ, ETHL, PSI, WSL, EMPA, EAWAG). Damit wurde auch die Führung des ETH-Bereichs mittels Leistungsauftrag und Globalbudget gesetzlich verankert. Gleichzeitig wurde die Zusammensetzung des ETH-Rats neu festgelegt und das Personalrecht für alle Angehörigen des ETH-Bereichs an das Bundespersonalgesetz angepasst.

Der ETH-Rat ist das strategische Leitungsorgan des ETH-Bereichs. Er bestimmt die Strategie des ETH-Bereichs im Rahmen des Leistungsauftrags. Der Präsident des ETH-Rats vertritt den ETH-Bereich nach aussen. Die Mitglieder des ETH-Rats werden vom Bundesrat auf vier Jahre gewählt. Die beiden Schulpräsidenten (ETHZ und ETHL) gehören dem Rat von Amtes wegen an. Am 1. Juli 2004 hat Prof. Dr. Alexander J.B. Zehnder, vormals Direktor der EAWAG, sein Amt als (vollamtlicher) Präsident des ETH-Rats angetreten. Alle Mitglieder des ETH-Rats sind in PM 4 2003/04 aufgeführt. Der Generalsekretär des ETH-Rats, Dr. Sebastian Brändli, ist am 28. Februar 2005 zurückgetreten; die Stelle wird nicht wiederbesetzt.

Am 7. Oktober 2004 fand eine Aussprache zwischen dem Präsidenten des ETH-Rats und einer Delegation der VKB statt. Gesprächsthemen waren u.a. Personalpolitik im ETH-Bereich, insbesondere Kaderpolitik, Laufbahnkonzept für höhere wissenschaftliche Mitarbeitende, Neues Lohnsystem, Anstellungsdauer in Grossprojekten.

Projekt «Zukunft des ETH-Bereichs»

Das im August 2004 gestartete Projekt löst das Projekt «Zukunft der Forschungsanstalten» ab. Es geht von einem neuen Ansatz aus, schliesst es doch den gesamten ETH-Bereich mit ein. Grundlagenforschung, angewandte Forschung und technologische Entwicklung werden stärker vernetzt und in Kompetenzzentren gebündelt. Diese Initiative dient insbesondere der Umsetzung des Zieles 6 des Leistungsauftrags 2004-2007 (Förderung der Innovationskraft). Die übrigen Ziele des Leistungsauftrags, z.B. bezüglich der Grundlagenforschung, bleiben weiterhin gültig.

In seiner Sitzung vom 16. Dezember 2004 bestätigte der ETH-Rat die Hauptoptionen des Projekts «Zukunft des ETH-Bereichs»:

- Die Direktoren der Forschungsanstalten bilden ein gemeinsames Direktorium.

- Die Forschungsschwerpunkte Energie, Umwelt, Materialwissenschaften und Lebenswissenschaften bilden strategische Positionen des ETH-Bereichs.
- Der ETH-Bereich baut Kompetenzzentren in diesen Forschungsgebieten auf. Es sind dies
 - «Nachhaltige Mobilität» (leading house: PSI)
 - «Umwelt und Nachhaltigkeit» (leading house: ETHZ)
 - «Materialwissenschaften» (leading houses: ETHL und EMPA).
- Ebenfalls eingerichtet wird das Netzwerk «Biomedical Imaging». Letzteres geht auf eine gemeinsame Initiative von ETHZ, ETHL und PSI in Zusammenarbeit mit den Spitalern und medizinischen Fakultäten der Universitäten Zürich, Lausanne und Genf zurück.
- Der Präsident des ETH-Rats ist beauftragt, eine Option für die zweckmässige Integration des CSEM (Centre Suisse d'Electronique et de Microtechnique) vorzubereiten.

Systembiologie in der Schweiz

Der ETH-Rat sieht im Aufbau der Systembiologie eine wichtige Chance für den Forschungs-, Denk- und Wirtschaftsstandort Schweiz. Er begrüsst die Strategie der ETH Zürich, im Rahmen der Kooperation mit den Universitäten Zürich und Basel vorhandene Stärken zu bündeln und mit dem Projekt «SystemsX» Synergien für neu aufzubauende Potentiale zu nutzen. Als Teil des Projekts SystemsX wird in Basel ein neues Forschungszentrum für Biosysteme (Center for Biosystems Science and Systems Engineering) geschaffen. Die Leitung liegt bei der ETH Zürich.

Das Projekt SystemsX trägt dem Leistungsauftrag des Bundesrats und der Strategischen Planung des ETH-Rats Rechnung. Beide haben die Dynamisierung und Reform der Hochschullehre und die Besetzung von Spitzenpositionen in der Forschung mit dem Ausbaubereich Life Sciences sowie die Zusammenarbeit und Partnerschaft mit Schweizer Hochschulen zum Hauptziel.

150 Jahre ETH Zürich

Die ETH Zürich wurde im Jahr 1855 als «Eidgenössisches Polytechnikum» gegründet. Sie war damals die einzige nationale Hochschule der Schweiz. Heute ist sie, zusammen mit der ETH Lausanne und den vier Forschungsanstalten PSI, WSL, EMPA und EAWAG, eingebunden in den ETH-Bereich. Im Jahr 2005 feiert die ETHZ ihr 150-jähriges Bestehen. Zahlreiche Veranstaltungen in Zürich und in verschiedenen Landesteilen bieten der Schweizer Bevölkerung Gelegenheit, die ETHZ aus nächster Nähe kennen zu lernen und mit Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen ins Gespräch zu kommen. Veranstaltungen für Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft runden das Jubiläumsprogramm ab.

Personalbefragung an der ETH Zürich

In den Jahren 2003/2004 wurde an der ETHZ eine Personalbefragung durchgeführt. Rund Dreiviertel der Mitarbeitenden erhielten einen Fragebogen und wurden um Auskunft zu zwei Themenkreisen gebeten: der subjektiven Wahrnehmung ihrer Arbeitssituation und ihrem Bild von der ETH Zürich. Nicht befragt wurden Mitarbeitende mit einem Anstellungsgrad von weniger als 30 Prozent, Hilfsassistenten und Lehrlinge.

Von den 6032 Mitarbeitenden der ETHZ, die einen Fragebogen erhielten, haben sich 3431 an der Befragung beteiligt, was einem Rücklauf von 57 Prozent entspricht. Die Teilnahmequoten der Professoren und Professorinnen (53 %), der Mittelbauangehörigen (57 %) und des technisch-administrativen Personals (58 %) weisen keine relevanten Unterschiede auf. Ebenso ausgewogen sind die Teilnahmequoten der befristet (55 %) und unbefristet (59 %) angestellten Mitarbeitenden.

Die Ergebnisse der Befragung lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Die Mitarbeitenden sind mit ihrer Arbeitssituation insgesamt zufrieden. Die Beurteilung der Arbeitszufriedenheit erreicht einen Wert von 5,1 auf einer siebenstufigen Skala.
- Die Erwartungen der Mitarbeitenden an ihre berufliche Förderung werden ungenügend erfüllt.
- Die Vorgesetzten werden geschätzt, ihre Personalführung wird aber bemängelt.
- Die Erwartungen der Mitarbeitenden nach Förderung ihrer persönlichen Entwicklung durch die Vorgesetzten werden vielfach enttäuscht. Mitarbeitende empfinden sich durch ihre Vorgesetzten in ihrer Entwicklung zu wenig gefördert. Der akademische Mittelbau vermisst oft Unterstützung in der Laufbahngestaltung und ist mit dem Umfang der Betreuung bei der Doktorarbeit nur mässig zufrieden.
- Die ETH Zürich hat in den Augen der Mitarbeitenden ein ausgezeichnetes Image.
- Die Mitarbeitenden fühlen sich enger mit ihrer eigenen Forschungsgruppe verbunden als mit ihrem Departement bzw. dem Schulleitungsbereich.
- Die Zusammenarbeit der ETH Zürich mit anderen Organisationen wird als gut beurteilt.

Gemäss den Zielsetzungen der Befragung, nämlich spezifische Handlungsfelder zu identifizieren und Entwicklungsprozesse anzustossen, soll besonderes Augenmerk auf folgende Themen gerichtet werden:

- Klärung der persönlichen Entwicklungsperspektiven.
Viele Mitarbeitende, vor allem im Bereich des oberen Mittelbaus, sind unsicher

bezüglich ihrer persönlichen Entwicklung. Es zeigt sich Bedarf an Unterstützung bei der Klärung der beruflichen Entwicklungsperspektiven und bei der Planung der kurzfristigen und mittelfristigen Laufbahn.

- Stärkung der Personalführung.

Die Beurteilung der Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten zeigt, dass hier die Erwartungen der Mitarbeitenden an die Personalführung nicht befriedigend erfüllt werden. Explizit werden die Erwartungen der Mitarbeitenden nach der Durchführung von Personalgesprächen und der Vereinbarung von Zielen nicht erfüllt.

- Optimierung der Zusammenarbeit.

Innerhalb der ETH Zürich kann sowohl die Zusammenarbeit zwischen den Departementen verbessert, als auch die Zusammenarbeit mit den Supportbereichen effizienter gestaltet werden. Nach aussen steht eine bessere Zusammenarbeit mit der Wirtschaft zur Diskussion.

Science City

Die ETH Höggerberg soll zu einem Hightech-Campus ausgebaut werden, der zugleich ein Stadtquartier von Zürich sein wird. Science City ist Teil des strategischen Gesamtkonzepts Infrastruktur der ETH Zürich. Das Projekt will die Arbeitsbedingungen für Lehre und Forschung verbessern und den Standort Höggerberg städtebaulich aufwerten. Neben den Lehr- und Forschungsgebäuden und einer Hightech-Infrastruktur sollen auch Wohnhäuser für Studierende, ein Gästehaus, Restaurants, Einkaufsmöglichkeiten und Freizeiteinrichtungen entstehen. Bestehende Kinderkrippen und Sportanlagen werden ausgebaut. Ein «Learning and Congress Center» mit Räumen für Kongresse, Veranstaltungen, Ausstellungen, einem grossen Auditorium und einer Bibliothek setzt das bauliche Wahrzeichen von Science City. Geplant ist, dass der Grundstein im Jahre 2005 gelegt wird und Science City bis 2015 fertig gestellt ist. Finanziert werden soll das Projekt vorwiegend durch Donatorenbeiträge. Mit dieser Finanzierungsart betritt die ETH Zürich Neuland in der Schweiz.

Wahl der Leitung der ETH Lausanne

Die ETH Lausanne durchlief in den vergangenen Jahren eine Reihe einschneidender Reformen, die eine Anpassung und Neuausrichtung der Leitungsstruktur der Hochschule erforderten. Der ETH-Rat nahm an seiner Sitzung vom 24./25. März 2004 auf Antrag des Präsidenten der ETHL, Prof. Patrick Aebischer, folgende Ernennungen bzw. Mandatsverlängerungen vor:

- Prof. Giorgio Margaritondo, Dekan der Fakultät für Grundlagenwissenschaften und Professor am Institut für angewandte Physik, zum Vizepräsidenten für akademische Belange

- Prof. Francis-Luc Perret, Vizepräsident für Planung und Logistik, Verlängerung des Mandats
- Prof. Martin Vetterli, Leiter des Laboratoriums für audiovisuelle Kommunikation, zum Vizepräsidenten für internationale Beziehungen
- Prof. Stefan Catsicas, Vizepräsident für Forschung, zum Vizepräsidenten für Innovation und Valorisierung
- Prof. Marcel Jufer, Vizepräsident für Lehre, Verlängerung des Mandats.

Führungswechsel an der WSL

Der Direktor der Eidg. Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft, Dr. Mario F. Broggi, hat sein Amt auf Ende August 2004 abgegeben. Er hat die Forschungsanstalt sieben Jahre geleitet. Die WSL hat sich in den letzten Jahren stark gewandelt: Aus einer stark forstlich ausgerichteten Anstalt ist ein modernes Umweltforschungsinstitut geworden, welches sich schwergewichtig mit den Themen «Nachhaltige Nutzung der Landschaft» sowie «Umgang mit Naturgefahren» befasst. Diese Neuausrichtung ist massgeblich das Verdienst von Direktor Broggi. Die WSL ist heute eine führende Forschungsanstalt von internationaler Bedeutung und erbringt wichtige Dienstleistungen für die Gesellschaft.

Bis zur Wahl einer neuen Leitung wurde Dr. Jakob Roost als interimistischer Direktor der WSL bestimmt. Er wird durch eine wissenschaftliche Begleitgruppe unterstützt. Der Präsident des ETH-Rats orientierte die Vertreter der Bundespersonalverbände (VKB und PVB) am 9. September 2004 in Bern über die Situation an der WSL und stellte den Direktor ad interim vor.

EMPA

Der ETH-Rat informierte am 11. März 2005 über das geplante Kompetenzzentrum Materialwissenschaften wie folgt:

«Am 10. Dezember 2004 hat der ETH-Rat Grundsatzbeschlüsse über die Errichtung der Kompetenzzentren gefällt und den sechs Institutionen verschiedene Aufträge erteilt. Die Empa wurde beauftragt, Szenarien zu entwickeln, wie sie ihre nationale Rolle im Bereich von Materialien für die Mikro- und Nanotechnologie verstärken könnte. Der Aufbau dieses Forschungsgebietes ist ein erklärtes Ziel des ETH-Bereichs in der Strategischen Planung 2004-2007. Ein erstes Szenario untersucht Möglichkeiten für eine bessere Vernetzung von bestehenden Kompetenzen auf diesem Gebiet im ETH-Bereich. Ein zweites Szenario analysiert, wie aus einer verstärkten Zusammenarbeit insbesondere mit der ETH Lausanne und unter Einbezug des CSEM Neuenburg Mehrwert geschöpft werden kann. Dies umfasst auch die Frage, ob eine geografische Zu-

sammenlegung von Teilen der Empa mit der ETH Lausanne neue Impulse für unser Land und seine Wirtschaft generieren könnte. Dieses zweite Szenarium wird partnerschaftlich vom Präsidenten der ETH Lausanne, Patrick Aebischer, und vom Direktor der Empa, Louis Schlapbach, entwickelt und bewertet.»

Allerdings ist die Direktion der Empa überzeugt, dass der von Lausanne gehegte Wunsch, die Empa mitsamt der Mittel in die Westschweiz zu transferieren, der Forderung nach einer Stärkung der Schweiz und des gesamten ETH-Bereichs widerspricht. Viel sinnvoller erscheint ihr ein netzwerkartiges Kompetenzzentrum nach Vorbild der erfolgreichen NCCRs (National Competence Centers for Research) des Nationalfonds mit allen vier Institutionen des ETH-Bereichs, die Materialforschung betreiben (ETHZ, ETHL, PSI und Empa), verstärkt durch die Industrie, das CSEM und evtl. eine Fachhochschule, wünschenswert unter der Leitung der Empa.

Der ETH-Rat wird an seiner Sitzung vom 23./24. März 2005 vorerst über die Organisation, Finanzierung und über die Vorgaben für die Businesspläne der Kompetenzzentren befinden. Die Szenarien, deren Auswahl und Implementierung sind Traktanden für die Sitzung vom 28./29. Juni 2005. Die weiteren Schritte werden in der zweiten Hälfte 2005 diskutiert und erarbeitet. Entscheide sind auf Ende 2005 bis Anfang 2006 zu erwarten und bilden die Grundlage für die Strategische Planung des ETH-Bereichs für die Jahre 2008-2011.

Die Empa feiert 2005 ihr 125-jähriges Bestehen. 1880 als Anstalt zur Prüfung von Baumaterialien gegründet, ist sie heute eine moderne Forschungsinstitution. Die Ausrichtung der Empa auf mehr Forschung und Entwicklung ist in den 90er Jahren eingeleitet und seit 2001 auf Vorgabe des ETH-Rats intensiviert worden. Die Ergebnisse 2004 liegen vor. Sie zeigen, dass sich die Empa in Richtung der Zielvorgaben sehr gut entwickelt hat. Dies gilt sowohl für die wissenschaftlichen Kenngrössen (200 referierte Publikationen, 100 Doktorierende) als auch für die Bereiche Dienstleistungen und Finanzen. Es liegt auf der Hand, dass die Diskussion um eine mögliche Verlegung der Empa oder Teilen davon in die Romandie zu einer Verunsicherung der Mitarbeitenden geführt hat.

Immaterialgüter und Immobilien im ETH-Bereich

Der Bundesrat stimmte am 23. Juni 2004 der «Verordnung des ETH-Rats über die Immaterialgüter im ETH-Bereich und die Beteiligung an Unternehmen» zu. Er erteilte damit den expliziten Auftrag zur Verwertung der Forschungsergebnisse der beiden ETH und der vier Forschungsanstalten, die er zusätzlich zu ihrem Kernauftrag als «Innovationsfabriken» sieht. Der ETH-Rat setzte die Verordnung anlässlich seiner Sitzung vom 1. Juli 2004 in Kraft.

Der Erlass enthält Ausführungsbestimmungen zur Verwertung der Rechte an Immaterialgütern und Bedingungen zur Unternehmensbeteiligung. Er legt die Pflichten der Schöpferinnen und Schöpfer von Immaterialgütern in Fragen der Patentierung und Verwertung fest und enthält Grundsätze der Verteilung des Verwertungsgewinns. Weiter definiert er Formen der Finanzierung, ihre Höhe und Dauer und regelt Fragen zu Beteiligungserlösen und zur Haftung.

Mit dem Entlastungsprogramm 04 beantragt der Bundesrat auch eine Änderung des ETH-Gesetzes. Danach sollen die sechs Institutionen des ETH-Bereichs ein Kapital in Form der Liegenschaften erhalten, die von ihnen genutzt werden und bis jetzt dem Bund gehören. Ein Teil davon wäre grundsätzlich frei zur flexiblen Bewirtschaftung. Die Verantwortung für die Verwaltung der Liegenschaften liegt seit 1999 im ETH-Bereich, und seit 2004 sind die Investitionen aus dem globalen Finanzierungsbeitrag zu bestreiten. Die geplante Übertragung der Immobilien an die beiden Hochschulen und die vier Forschungsanstalten ist ein grundsätzlicher Entscheid im Rahmen der Autonomie der Lehr- und Forschungsinstitutionen. Der Realwert der Bundesimmobilien im ETH-Bereich wird in der Botschaft des Bundesrates auf 5 bis 7,5 Milliarden Franken geschätzt.

Neues Lohnsystem im ETH-Bereich

Der Lohn soll sich künftig auch im ETH-Bereich nach Funktion, Erfahrung und Leistung richten. So will es das Bundespersonalgesetz. Für den ETH-Bereich bedeutet die Einführung des Leistungslohns eine Abkehr von der bisherigen Lohnsystematik. An die Stelle automatischer Lohnerhöhungen treten individuell differenzierte Lohnanpassungen.

Dabei ist der Leistungslohn – gerade im Hochschulbereich – nicht unbestritten. Welcher Zusammenhang besteht zwischen der Leistung und dem Lohn? Führt mehr Lohn wirklich zu mehr Leistung? Lässt sich die Leistung von Wissenschaftlern messen? Ist dies überhaupt wünschenswert? Mit leistungsorientierter Entlohnung soll deshalb mehr verbunden sein als Lohn, nämlich Führung. Die Einführung des Leistungslohns bedeutet einen Paradigmawechsel in der Personalführung. Damit leistungsorientiert entlohnt werden kann, braucht es eine entsprechende Führungskultur und -struktur. Die Vorgesetzten werden als Führungskräfte gefordert.

Die wichtigsten Elemente des Neuen Lohnsystems sind:

- Moderner Funktionsraster statt bisherigem Einreihungsraster.
Sämtliche Funktionen werden 15 Funktionsstufen zugewiesen.
- Einklassensystem.
Jede Funktion wird nur noch einer Funktionsstufe zugeordnet, in welcher die

gesamte Lohnentwicklung erfolgt. Ein Stufenwechsel erfolgt nur noch bei einem Wechsel in eine anders bewertete Funktion.

- Leistungsabhängige Lohnanpassungen statt Automatismen.
Neben der Funktion bestimmen die nutzbare Erfahrung und die Gesamtbeurteilung der Leistung die individuelle Lohnanpassung. Der individuelle Lohn wird sukzessive dem Leistungsniveau angepasst.
- Eigenständige Lohnpolitik.
Die beiden ETH und die Forschungsanstalten gestalten in Übereinstimmung mit den für den ganzen ETH-Bereich gültigen Grundprinzipien ihre eigene Lohnpolitik.
- Leistungslohn als Führungsinstrument.
Das Neue Lohnsystem ist ein Hilfsmittel zur Mitarbeiterführung. Jährlich findet zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden ein Personalgespräch statt.

Grundsätzlich unterstützt die VKB die wesentlichen Elemente des Neuen Lohnsystems. Der neue Funktionsraster mit Neubewertung der Funktionen und das damit verbundene Laufbahnkonzept ist aus Sicht der VKB gut und zukunftsgerichtet. Insbesondere begrüsst die VKB die Ausweitung der Funktionsstufen für das höhere Kader (z.B. Senior Scientists). Voraussetzungen für die erfolgreiche Einführung einer leistungsorientierten Entlohnung sind nach unserer Meinung eine faire Leistungsbeurteilung sowie das Vorhandensein der benötigten Mittel.

Herbstgespräch 2004

Am 18. November 2004 fand in Bern das traditionelle Herbstgespräch der Sozialpartner des ETH-Bereichs statt. Auf Arbeitgeberseite nahmen der Präsident des ETH-Rats, der Generalsekretär und der Personalchef des ETH-Rats, der Präsident der ETH Zürich, ein Vertreter der ETH Lausanne, die Direktoren von PSI und EMPA, der Direktor ad interim der WSL sowie der interimistische Leiter der EAWAG teil. Auf Arbeitnehmerseite waren die Bundespersonalverbände VKB, PVB und Transfair kompetent vertreten. Traktanden waren:

- Aktuelle und neue Grossprojekte
- Organisatorisches
- Liegenschaften
- Neues Lohnsystem
- Budget 2005 und Finanzplan 2006–2008
- Lohnmassnahmen 2005. Beurteilung der Zusammenarbeit durch die Sozialpartner
- Berichte aus den Institutionen (ETHZ, ETHL, PSI, EMPA, WSL, EAWAG)
- Vereinbarung Sozialpartnerschaft (redaktionelle Änderungen).

3. Sektionen

3.1 Sektion Zürich

An den vier Sitzungen des Vorstands und der Geschäftssitzung der Verbindungsleute gaben die geplanten und bereits in Angriff genommenen Umstrukturierungen Anlass zu Diskussionen: die Neuausrichtung der EMPA zum Forschungsinstitut, die Zusammenlegung von landwirtschaftlichen Forschungsanstalten, der Führungswechsel an der Eidg. Forschungsanstalt WSL sowie die Änderung der Rechtsform des Landesmuseums. Im Rahmen der Vernehmlassung zu einer Teilrevision der Professorenverordnung hat eine Arbeitsgruppe der Sektion Zürich die Stellungnahme der VKB erarbeitet. Bei der Erarbeitung des neuen Reglementes für die Jahresarbeitszeit in der Bibliothek der ETHZ wirkte der Präsident der Sektion Zürich aktiv mit. Zwei Mitglieder des Vorstandes sind im Projektteam für das Neue Lohnsystem im ETH-Bereich tätig. Am 7. Oktober 2004 fand eine Aussprache zwischen dem Präsidenten des ETH-Rates, Prof. Zehnder, und einer Vorstandsdelegation der Sektion Zürich über aktuelle Probleme im ETH-Bereich statt. Erstmals fand am 29. Juni 2004 ein Treffen des Vorstandes mit einer Delegation der Geschäftsleitung der VKB in Zürich statt, an dem vorwiegend Informationen ausgetauscht wurden.

Beim Mitgliedertreffen am 23. Juni 2004 im Hauptbahnhof Zürich wurde anhand eines Videos die Geschichte des Bahnhofs gezeigt, und anschliessend lernten die 47 Teilnehmenden verschiedene Infrastrukturen des Bahnhofs kennen.

A. Zelenka, Verbindungsmann zur MeteoSchweiz, organisierte das Treffen der Verbindungsleute vom 22. September 2004. Peter Albisser, Mitarbeiter des «Prozesses Meteo Zürich», erläuterte die neue Matrixstruktur der MeteoSchweiz mit den Bereichen Wetter, Klima und Unterstützung (Logistik und Informatik). Bei der Aussenmessstation zeigte er die Geräte, mit denen heute automatisch die wichtigsten Parameter des Klimas gemessen werden und zum Abschluss erhielten die 14 Teilnehmenden Einblick in die Entstehung einer Wetterprognose.

An der Generalversammlung vom 1. Dezember 2004 an der ETH Zürich überbrachte Hans Jung die Grussbotschaft und Mitteilungen aus dem Zentralvorstand der VKB. Im Anschluss berichtete der Präsident der Sektion Zürich, E. Kissling, über das Geschäftsjahr 2004 und stellte das Tätigkeitsprogramm 2005 vor, bei dem 3 Themen im Vordergrund stehen werden: das neue Personalrecht des Bundes (Neues Lohnsystem), neue Aufgaben der Institutionen des ETH-Bereiches dank grösserer finanzieller und administrativer Unabhängigkeit und Neustrukturierungen von Institutionen des Bundes im Bereich der Sektion Zürich. Das Gastreferat behandelte ein hochaktuelles Thema: «Die

Finanzierung der PUBLICA». Piero Cereghetti, Leiter der Personalabteilung ETHZ und Mitglied der Kassenkommission PUBLICA, gab einen umfassenden Überblick über die neue Pensionskasse, ihre Struktur und die geplanten Neuerungen. Auch diesmal waren die Teilnehmenden nach der Geschäftssitzung zu einem Apéro eingeladen.

3.2 Sektion militärische Berufskader

Im Jahr 2004 hat sich der Vorstand darauf konzentriert, mit intensiver Arbeit und Informationsvermittlung bei den zuständigen Verantwortungsträgern und in der Öffentlichkeit den schwierigen Zustand im Korps der Berufsoffiziere zu einem Thema zu machen. Der Departementschef, der Chef der Armee, die eidgenössischen Politiker, aber auch das interessierte Volk wissen heute, dass wir *im Berufskorps namhafte Schwierigkeiten* haben. Es fehlen uns ausserdem gemäss Aussagen des Departementschefs und des Chef der Armee vom Herbst 2004 rund 900 Berufsmilitärs (Berufsoffiziere, Berufsunteroffiziere, Berufssoldaten, aber auch Zeitskader). Der Vorstand hat dies in einem Bericht über den «Zustand im Berufsoffizierskorps» festgehalten und ihn den interessierten Personen zur Verfügung gestellt. Bei einigen Empfängern konnten wir in einem persönlichen Gespräch unsere Situation detaillierter erklären. Wir arbeiten an folgenden Themen:

- *Kompensationsregelung Militärversicherung*
Wir haben dem Chef VBS hier zusammen mit dem Verband der Instruktoressen (Vdl) einen konkreten Vorschlag gemacht. Dieser Lohnbestandteil kann nicht einfach ohne Kompensation abgebaut werden. Unser Vorschlag ist, dass wir als Arbeitnehmer bereit sind, die Kosten der Nichtbetriebsunfallversicherung zu übernehmen. Eine Antwort auf diesen Vorschlag steht seit dem Spätsommer aus.
- *Nachfolgemodell für die Ablösung der VLVA-Leistungen*
Da die PUBLICA innerhalb der nächsten Jahre vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat wechselt, mussten wir dieses Geschäft verschieben. Es ist zurzeit noch nicht genau absehbar, welche Auswirkungen dieser Wechsel auf unseren vorzeitigen Altersrücktritt (nach absolvierten Lebensarbeitszeit) hat. Deshalb sind wir mit dem Personalchef VBS übereingekommen, dieses Geschäft im Moment zu sistieren.
- *Kritisches Begleiten von geplanten Anpassungen der Verordnung über das militärische Personal*
Hier ist die Verpflichtung für «Dienst im Ausland» ein neues Geschäft. Der Vorstand ist nicht dagegen, dass bei Neuanstellung dieses Obligatorium in die Arbeitsverträge aufgenommen wird. Wir sind auch nicht dagegen, wenn sich der Arbeitnehmer bereit erklärt, diese Bestimmung in seinen Ver-

trag aufzunehmen. Wir wehren uns aber gegen eine flächendeckende Einführung dieser Bestimmung in bestehende Arbeitsverträge der Berufsoffiziere.

- *Rechtliche Prüfung des VLVA-Beschlusses von 2001*

Der von unserer Seite beigezogene Anwalt hat im vergangenen Jahr versucht, endlich eine einsprachefähige Verfügung zu erlangen, damit der Entscheid von 2001 rechtlich überprüft werden kann. Da die Verwaltung und auch die PUBLICA hier die Zuständigkeit immer wieder hin und her schieben, ist es bisher nicht möglich gewesen, unser Anliegen vor ein unabhängiges Gericht zu bringen.

- *Kritische Begleitung von Stellenbesetzungen bei Berufsoffizieren*

Wir stellten im vergangenen Jahr bei einigen Stellenbesetzungen fest, dass die bestehenden Weisungen nicht eingehalten wurden. Mittels eines Briefs hat der Vorstand beim Personalchef Verteidigung interveniert und gebeten, dass die geltenden Weisungen besser umgesetzt werden müssen. Herr Gafner hat uns versichert, dass sofort vermehrt auf diesen Umstand geachtet wird.

In der heutigen Zeit muss es uns gelingen, möglichst viele Beitrittskandidaten übers Internet anzusprechen und zu gewinnen. Dazu müssen wir unseren Internetauftritt aktueller halten. Unser Mitgliederbestand ist leicht zurückgegangen. Dies müssen wir in den folgenden Jahren mit einer besseren Werbung bei den jungen Berufsoffizieren wieder korrigieren.

3.3 Sektion VIBABS

An der Hauptversammlung vom 31. März 2004 im Eidgenössischen Ausbildungszentrum in Schwarzenburg wurden für 2004 die folgenden Ziele festgelegt:

- Mitgestaltung des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsbedingungen
- Förderung der beruflichen und persönlichen Weiterbildung
- Konsolidierung der Zusammenarbeit zwischen Mitgliedern und Chefs.

Anlässlich eines längeren Gesprächs im Juni 2004 zwischen dem Chef des Geschäftsbereichs Ausbildung, Herrn Urs Hösli, und Vertretern der VIBABS durften wir die mit den oben erwähnten Zielsetzungen verbundenen Anliegen direkt vorbringen. Im Vordergrund stand dabei die *Ausbildung für Instrukto:innen und Instruktor:innen zum/zur Ausbilder/in mit eidgenössischem Fachausweis*.

Hier konnten wir erreichen, dass in der Kursplanung 2005/06 kursfreie Zeitfenster vorgesehen werden, damit diejenigen Kollegen und Kolleginnen, die den Lehrgang absolvieren möchten, bis Ende 2006 die vorgesehenen Seminare besuchen können. Für das Entgegenkommen recht herzlichen Dank!

Im Weiteren setzten wir uns im Geschäftsjahr 2004 intensiv mit der in der Bundesverwaltung durchgeführten *Personalbefragung 04* auseinander. Mit Blick auf die für unseren Geschäftsbereich eher unbefriedigenden Umfrageergebnisse ging es in einer ersten Phase darum, offensichtliche Ursachen und erste Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzzufriedenheit zuhanden der Leitung des Geschäftsbereichs bzw. des Amtes zu erkennen.

Um eine vertiefte Analyse vornehmen zu können, organisierte der Vorstand VIBABS am 20. Januar 2005 einen speziellen Workshop zu diesem Thema. 20 Mitglieder besuchten den Anlass. Dank der finanziellen Unterstützung durch die VKB konnten wir Herrn Josef Sütterlin (Sütterlin Consulting, Wollerau) als externen Moderator gewinnen. In Arbeitsgruppen wurden mögliche Ursachen für die ungenügende Arbeitsplatzzufriedenheit diskutiert. Nach der Präsentation der Gruppenergebnisse reichte die Zeit allerdings nicht mehr, um bereits konkrete Massnahmen auszuarbeiten. Herr Sütterlin hielt aus seiner Sicht den Handlungsbedarf für unbestritten und dringend. Bereits am Geschäftsleitungsrapport vom 4. Februar 2005 konnten wir die Ergebnisse aus unserem Workshop ausführlich vorstellen, wofür wir bestens danken.

Nun geht es für den Vorstand VIBABS darum, bis zu der Hauptversammlung vom 13. April 2005 2-3 zentrale Massnahmen detailliert zu erarbeiten und dem Chef unseres Geschäftsbereichs zu unterbreiten. Parallel konkretisiert in dieser Sache auch die Leitung des Geschäftsbereichs denkbare Verbesserungen.

Wir erwarten, dass jetzt rasch geeignete Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzzufriedenheit *tatsächlich umgesetzt* werden – nur dann hat der Vorstand seine Forderungen erreicht nach dem Motto: Gemeinsam sind wir erfolgreicher!

Weitere Geschäfte

- Juni 2004
Brief an die VKB betreffend Rechtsauskunft über den Zeitzuschlag sowie die Vergütung von Sonntags- und Nachtarbeit. Das Geschäft konnte dank unserer Anfrage rasch erledigt werden.
- August 2004
Trotz den guten Vorbereitungen wurde dieses Jahr der VIBABS-Anlass aufgrund fehlender Anmeldungen nicht durchgeführt.
- November 2004
Gegenseitiger Informationsaustausch zwischen Vertretern der beiden Vorstände VKB und VIBABS.

Ausblick

Gemäss unseren Statuten vertritt die VIBABS die Interessen der Mitglieder selbstständig gegenüber der Leitung des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz und des Geschäftsbereichs Ausbildung. Als Sektion der VKB verfügen wir über eine starke Stellung, die es uns erlaubt, die Anliegen der Mitglieder rasch und wirksam vorzubringen.

Auch im kommenden Geschäftsjahr will sich der Vorstand VIBABS für die Interessen unserer Mitglieder aktiv, fair und für alle Beteiligten transparent einsetzen. Der Vorstand wünscht, dass wir uns *noch offener* für die Interessen des Instrukturenteams einsetzen. Die Faust im Sack zu machen ist bestimmt kein Mittel, um unser Arbeitsumfeld zu verbessern. Unsere Anliegen können wir noch besser durchsetzen, wenn diese von möglichst vielen Mitgliedern *artikuli*ert und getragen werden. Packen wir (Vorgesetzte und Mitarbeiter) die Chance, uns aktiv für einen interessanten und abwechslungsreichen Arbeitsplatz einzusetzen!

3.4 Sektion Grenzwachtoffiziere

GV 2004

An der GV vom 3. Mai 2004 in Schwarzenburg konnten 74 Prozent der Mitglieder begrüsst werden. Die ordentlichen Traktanden, inkl. der ausgeglichenen Jahresrechnung, wurden zügig behandelt. Nach Abschluss der GV fand eine offene Diskussionsrunde für das Projekt Innova statt. Das dabei entstandene Stimmungsbild und die Kernanliegen boten die Grundlage der Delegierten für die Einflussnahme der Vereinigung im Projekt Innova.

Projekt Innova (Internes Reorganisationsprojekt des GWK)

Im Grob- und Detailkonzept sowie in den folgenden Teil- und Schlüsselprojekten dieses umfassenden Reorganisationsprojektes wurde ein grosser Teil unserer Mitglieder einbezogen. Anliegen unserer Vereinigung konnten somit situationsgerecht eingebracht werden. An bilateralen Aussprachen mit dem Chef GWK und dem Oberzolldirektor wurden weitere Grundsätze geklärt. Eine Mitgliederumfrage ergab keinen Bedarf für eine ausserordentliche GV der Vereinigung. Anlässlich einer Informationsveranstaltung zu Innova wurde dem Chef GWK das Bedürfnis eines Offiziersrapports mit Diskussionsmöglichkeit mitgeteilt.

Stellungnahmen zu wesentlichen Projekten der Zollverwaltung

Zu verschiedenen, teilweise umfangreichen, Projekten der Zollverwaltung hat die Vereinigung Stellungnahmen erarbeitet. Unsere Anliegen wurden mehrheit-

lich von der Zollverwaltung aufgenommen. Der aktuelle Stand und die Ansprechpersonen sind auf unserer Website abrufbar.

Internet Auftritt www.ofgwk.ch

Mit der eigenen Internet Plattform wurde die Eigenwerbung und Mitgliederinformation schneller und einfacher organisiert. Ein regelmässiger Newsletter informiert die Mitglieder über die aktuellen Tätigkeiten der Vereinigung. Die Website hat sich als Mittel für die rasche Information der Mitglieder bewährt und wird laufend ausgebaut.

3.5 Sektion Cader Association of Swisscom (CASC)

Die Swisscom-Gruppe blieb auch im Jahr 2004 eine Baustelle: Umstrukturierungen und Stellenabbau – Abbau von 655 im Jahre 2004 – gingen weiter. Um deren Folgen zu mildern, wurden für Swisscom IT Services zusammen mit den Personalverbänden beschäftigungswirksame Arbeitszeitmodelle entwickelt. Die beiden Gruppengesellschaften Swisscom Enterprise Solutions AG und Swisscom Systems AG schliessen sich per 1. Januar 2005 zusammen. Das neu entstehende Unternehmen wird einen jährlichen Umsatz von rund 1,4 Milliarden Franken erzielen und rund 2000 Mitarbeitende beschäftigen. Swisscom begegnet dem Kostendruck wie bisher mit Massnahmen zur Steigerung der Effizienz und damit auch einer Stellenreduktion. Um die Kosten zu reduzieren, wird Swisscom 2005 die Zahl der Vollzeitstellen um 2,5 Prozent oder rund 390 Stellen senken. Von der Stellenreduktion betroffen sind Swisscom Fixnet (240) und Swisscom Solutions (150). Umstrukturierungen und Stellenabbau wirken sich auch auf den CASC aus. Mit dem Projekt «Professionalisierung» wollen wir diesen Herausforderungen begegnen.

4. Mitgliederversammlung, ZV und Administration

4.1 Mitgliederversammlung 2004

Die 55. ordentliche Mitgliederversammlung der VKB fand am 17. Mai 2004 im Hotel Bern in Bern statt. Zentralpräsident Peter Büttiker konnte 80 Mitglieder und Gäste willkommen heissen. Sein besonderer Gruss galt dem Referenten, *Bundesrat Hans-Rudolf Merz*, Vorsteher des Eidg. Finanzdepartements seit dem 1. Januar 2004. Der Geschäftsbericht 2003 wurde von der Versammlung einstimmig genehmigt. Die Rechnung 2003 sowie der Voranschlag 2004 wurden ebenfalls einstimmig genehmigt; dem Zentralvorstand wurde Décharge erteilt.

Zentralpräsident Peter Büttiker und die wieder kandidierenden bisherigen Mitglieder des Zentralvorstandes wurden einstimmig für zwei Jahre wieder ge-

wählt. Paul M \ddot{u} nger, Vertreter der Sektion Vereinigung der Instrukto- ren des Bundesamtes f \ddot{u} r Bev \ddot{u} lkerungsschutz, trat aus dem Zentralvorstand zur \ddot{u} ck. Der Zentralpr \ddot{a} sident dankte ihm f \ddot{u} r sein Engagement f \ddot{u} r die VKB. Als neue Mitglieder wurden in den *Zentralvorstand* gew \ddot{a} hlt: Hildegard Weber, Bundesamt f \ddot{u} r Bev \ddot{u} lkerungsschutz (VBS); Angelo Rabiolo, Bundesamt f \ddot{u} r Gesundheit (EDI). Die beiden bisherigen *Rechnungsrevisoren* Martin Beyeler, Eidg. Finanzkontrolle, und Daniel Lehmann, BUWAL/UVEK, wurden einstimmig f \ddot{u} r zwei Jahre wieder gew \ddot{a} hlt.

Nach Genehmigung des T \ddot{a} tigkeitsprogramms 2004 konnte Peter B \ddot{u} ttiker den statutarischen Teil der Mitgliederversammlung schliessen und zum traditionellen Ap \acute{e} ro einladen.

Bereits vor dem statutarischen Teil referierte Bundesrat Hans-Rudolf Merz \ddot{u} ber drei Themen: Bundesfinanzen und Entlastungsprogramme, Projekt Umbau mit Perspektiven und berufliche Vorsorge des Bundespersonals.

4.2 Zentralvorstand, Gesch \ddot{a} ftsleitung, Administration

Die Bearbeitung der anfallenden Gesch \ddot{a} fte erfolgte an den alle zwei Wochen stattfindenden Sitzungen der Gesch \ddot{a} ftsleitung und an vier Sitzungen des Zentralvorstands. An rund 50 weiteren Anl \ddot{a} ssen haben Mitglieder der Gesch \ddot{a} ftsleitung die VKB als Verhandlungspartner oder als Empf \ddot{a} nger von Informationen vertreten. Dazu wurde auch der Kontakt mit den Sektionen gepflegt.

\dd{u} ber die wichtigsten Gesch \ddot{a} fte und Ereignisse wurde in den Periodischen Mitteilungen und laufend im Internet, Menu «Aktuelles», informiert.

Dank dem engagierten Einsatz von Frau Susanna Bolliger f \ddot{u} r die Gesch \ddot{a} ftsstelle VKB haben Dienstleistungen, Mutationen und viele andere laufende Arbeiten wie gewohnt zuverl \ddot{a} ssig funktioniert. Die Periodischen Mitteilungen \ddot{u} bersetzte Frau Odile Frehring auch im vergangenen Jahr in bew \ddot{a} hrter Art in die franz \ddot{u} sische Sprache.

5. Finanzen

Jahresrechnung 2004 und Voranschlag 2005

1. Betriebsrechnung 2003	R 2003	VA 2004
Mitgliederbeitr \ddot{a} ge	185'135.43	180'000
Beitrag assoziierten Verband (oV-Kader)	4'000.—	4'000
Dienstleistungsertr \ddot{a} ge	70'268.55	70'000
GAV RUAG, Verwaltungskosten	- 420.—	1'000
Zinsen	3'695.75	2'500
Verschiedene Einnahmen	3'400.—	1'000

Einnahmen	266'079.73	258'500
Mitgliederversammlung	4'190.—	8'000
Zentralvorstand und Geschäftsleitung	68'247.50	73'000
Sektion Zürich	8'276.15	8'500
Beziehungen Inland	1'950.90	1'000
Beziehungen Ausland	1'127.35	1'500
Geschäftsstelle	45'634.80	55'000
Porti, Telefon, Fax, Internet	4'949.20	8'000
Büromaterial, Drucksachen, Kopien	3'491.15	12'000
Geräte, Mobiliar, Mieten	3'542.20	4'000
Steuern, übrige Gebühren	13'556.40	10'000
Periodische Mitteilungen (Druck, Übersetzung, Porto)	76'089.55	75'000
Verschiedenes	1'000.—	1'000
Ausgaben	232'055.20	257'000
Einnahmenüberschuss	34'024.53	1'500

2. Vermögensrechnung 2004

Bargeld	527.45
PostFinance	16'572.48
BEKB	13'179.35
SKB	179'838.85
Aktiven	210'118.13
Vermögen am 1.1.2004	176'093.60
Einnahmenüberschuss 2004	34'024.53
Passiven	210'118.13

Mitgliederbestand (ohne den assoziierten Verband KVöV)	
Bestand am 1. Januar 2004	4667
Differenz zwischen Ein- und Austritten	- 173
Bestand am 1. Januar 2005	4494
Davon Pensionierte	1431

Die meisten Austritte sind auf Todesfälle von Mitgliedern zurückzuführen. Da wir keine spezielle Werbeaktion durchführen konnten, hat der Mitgliederbestand abgenommen. Wiederum abgenommen hat auch der Mitgliederbestand der Sektion CASC, von 965 auf 916.

6. Dienstleistungen

Die VKB bietet ihren Mitgliedern seit vielen Jahren mit immer grösserem Erfolg einige Dienstleistungen an: Kreditkarten, Krankenkasse und Versicherungen.

Krankenkasse KPT

Die VKB hat mit der KPT Versicherungen AG (KPT) einen Kollektivvertrag abgeschlossen. Über 3'300 VKB-Mitglieder, deren Familienangehörige eingeschlossen, sind bis heute dem Kollektivvertrag beigetreten. Fast alle Neumitglieder der VKB haben an dieser Dienstleistung Interesse.

Versicherungen

Unsere Zusammenarbeit besteht mit der «Zürich» Versicherungs-Gesellschaft («Züritel»). Sie umfasst die Bereiche Auto und Motorrad, Hausrat und Privathaftpflicht. Bei den Motorfahrzeugversicherungen bestehen bereits 850 Policen (Zunahme innert einem Jahr von ca. 70 Policen), bei der Hausrat- und Privathaftpflichtversicherung sind es 258 Policen (Zunahme innert einem Jahr von 42 Policen).

7. Internationale Tätigkeit

7.1 Europäische Union der unabhängigen Gewerkschaften / Confédération Européenne des Syndicats indépendants (CESI)

Der CESI-Vorstand, in dem die VKB gegenwärtig durch ihren Vizepräsidenten vertreten ist, trat im Berichtsjahr in Brüssel zu zwei Sitzungen zusammen, nämlich am 10. März und am 19. Oktober. Am 3. Dezember 2004 fand in Brüssel der 4. ordentliche Kongress der CESI statt. Die anwesenden 100 Delegierten bestätigten den Präsidenten Valerio Salvatore und den Generalsekretär Helmut Müllers in ihren Ämtern. Auch die übrigen Mitglieder des geschäftsführenden Vorstands wurden gewählt. Am Kongress wurden zahlreiche Anträge behandelt. Die Europäische Kommission hat zugesagt, die CESI künftig verstärkt in den sozialen Dialog einzubinden. Der Vorstand beschloss im Jahre 2004 unter anderem die Aufnahme einer weiteren portugiesischen Gewerkschaft. Die CESI weist nun ca. 8 Millionen Mitglieder auf.

7.2 Union der Gewerkschaften des öffentlichen Sektors / Union des Syndicats du Secteur Public (USSP).

Die USSP ist eine Unterorganisation der CESI. Der Vorstand der USSP, in dem die VKB ebenfalls durch ihren Vizepräsidenten vertreten ist, tagte im Jahre 2004 einmal am Sitz der CESI in Brüssel.

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, 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 Verband der Kader 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 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
- Unterlagen für die Werbung neuer Mitglieder schickt die Geschäftsstelle direkt an die von Ihnen angegebene Adresse.

Kontakt zur VKB

- Vereinigung der Kader des Bundes, Postfach, 3000 Bern 7
- Geschäftsstelle:
Telefon: 031 921 68 26 (09.00 – 11.00 / 14.00 – 16.00 Uhr)
Fax 031 921 68 48
e-mail: office@vkb-acc.ch
- www.vkb-acc.ch

Mit Züritel wohnt sich's gut.

Die Hausrat- & Privathaftpflichtversicherung mit speziellen Leistungen für VKB-Mitglieder.

Geprüft und empfohlen von der VKB

Die Haushaltversicherung von Züritel – viel Leistung zu fairen Preisen.

- **Kundenservice.** Im Schaden-Notfall sind wir rund um die Uhr für Sie da.
- **Individuelle Lösungen.** Sie stellen Ihre Versicherung nach Ihren Bedürfnissen zusammen – nichts zu viel und nichts zu wenig.
- **1-Jahresverträge.** Kundenfreundlich. Sie bleiben flexibel.
- **Gratis-Velovignetten.** Als Privathaftpflicht-Kunde erhalten Sie von Züritel Jahr für Jahr bis zu fünf Velovignetten gratis (für den persönlichen Gebrauch!).

Jetzt profitieren:
0848 807 810

«Zürich» Versicherungs-Gesellschaft



ZÜRITEL

der Direktversicherer der  Zürich

VKB

Vereinigung der Kader
des Bundes