

## Zentralvorstand 2007/2008

### Geschäftsleitung:

Zentralpräsident	Peter Büttiker, Fürspr., VBS
Vizepräsident	Martin Bolliger, dipl. Ing. ETH, UVEK
Generalsekretär	Peter Ritschard, pens. SBB
Stellvertretender Generalsekretär	Paul Neuenschwander, Oberst, VBS
Zentralkassier	Erwin Steuri, VBS
Redaktor	Christian Furrer, Dr.jur, pens. UVEK
Beigezogene Mitglieder	Albert Fritschi, lic.oec.publ., pens. ETH-Rat Margrith Bachmann, pens. VBS Michaela Rickenbacher, Dr. jur., EFD

### Beisitzer:

Angelo Rabiolo, lic.HEC, EDI  
Pius Berni, EFD  
Beat Jung, Rechtsanwalt, pens. EFD  
Jacob Gut, Prof.Dr.sc.techn., pens. ETH  
Philippe Thalmann, Prof. Dr. phil., EPFL  
Waldemar Eymann, Div.a.D, pens. VBS  
Hildegard Weber, VBS  
Jean-Luc Boillat, EFD  
Peter Glättli, dipl.Ing.ETH, EJPD  
Alois Kissling, pens. Swisscom

### Verbindung zur Sektion:

Zürich/Ostschweiz  
EPFL / ETH Lausanne  
Militärische Berufskader  
VIBABS \*)  
Grenzwachtoffiziere  
CASC \*)  
CASC \*)

\*) VIBABS: Vereinigung der InstruktorInnen des BA für Bevölkerungsschutz

CASC: Association of Swiss Communication Cadres and Specialists

### Mitgliedschaft VKB

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

## Verbindungen zur VKB

Postadresse	➡	VKB, Postfach, 3000 Bern 7
Internet	➡	<a href="http://www.vkb-acc.ch">www.vkb-acc.ch</a>
Mutationen	➡	Eintritte, Adressänderungen, Pensionierung, etc. Austritt aus der VKB: Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB auch den Wegfall von Dienstleistungen und der damit verbundenen Vergünstigungen / Rabatten (zB KPT, Zurich Connect) zur Folge hat.
Meldung an	➡	<a href="mailto:office@vkb-acc.ch">office@vkb-acc.ch</a> oder VKB, Postfach, 3000 Bern 7
Auskünfte	➡	Geschäftsstelle VKB: Tel. 041 329 22 28 / Fax 041 329 22 04 <a href="mailto:office@vkb-acc.ch">office@vkb-acc.ch</a>
Mitglieder des Zentralvorstands (Seite 1):	➡	<a href="mailto:vorname.name@vkb-acc.ch">vorname.name@vkb-acc.ch</a>

Lohnpolitik des Bundes. Handlungsbedarf	4
Pensionskasse PUBLICA: Primatwechsel auf den 1. Juli 2008	5
Pensionskasse PUBLICA. Vorsorgewerk Bund	7
Vorsorgewerk Bund: die Vorsorgeordnung	10
Vorsorgewerk Bund. Teilrevision der Bundespersonalverordnung	15
Vorsorgewerk Bund: 1600 zusätzliche Altersrücktritte?	18
Stellungnahme der Arbeitnehmer im Paritätischen Organ des Vorsorgewerkes Bund	20
Bemerkungen der VKB zum Primatwechsel bei der PUBLICA	21
Pensionskasse PUBLICA. Jahresrechnung 2006	25
Personalpolitik. Prioritäten des Bundesrates	26
Personalpolitik. Alarmierende Signale	28
Sozialpartnerschaft in der Krise	30
Bundespersonalrecht	32
Reformen in Verwaltung und Armee	33
ETH-Bereich: Bewegte Zeiten	37
Das Bundespersonal im Jahresbericht 2006 der Finanzdelegation	38
Mitgliederversammlung 2007 der VKB	40
Unternehmungen des Bundes	42
Pensionskassen der Unternehmungen des Bundes	45
Nationalratswahlen 2007 mit einem Mitglied der VKB	46
Varia	46
Parlamentarische Vorstösse	
– Anpassung des Bundespersonalrechts an das Obligationenrecht	48
– Anstellung des Bundespersonals nach Obligationenrecht?	49
– Entlastungsprogramm 2007/2008	50
– Organisation der Dienstreisen an der ETH Lausanne	52
Die VKB in Stichworten	54
Züritel heisst ab sofort Zurich Connect	55

# Lohnpolitik des Bundes. Handlungsbedarf

## Ankündigungen ohne Taten

Der Lohnvergleich vom Dezember 2005 zeigte auf, dass ab dem mittleren Kaderbereich (ab Lohnklasse 24) die Lohnschere zwischen Bund und Privatwirtschaft sich zu öffnen beginnt. Diese Entwicklung spitzt sich beim höheren Kader zu und beim Topkader nimmt sie ein bedeutendes Ausmass zugunsten der Privatwirtschaft an.

In der Pressemitteilung des Eidg. Finanzdepartementes vom 12. Dezember 2005 wurde angekündigt, dass das Eidg. Personalamt bis im Sommer 2006 Empfehlungen erarbeiten werde, wie die Anstellungsbedingungen der Bundesverwaltung mittelfristig auf konkurrenzfähigem Niveau gehalten werden können. Die Vorschläge würden dem Bundesrat vorgelegt. Bis heute liegen jedoch keine Vorschläge des Bundesrates zur Behebung des Lohnrückstandes auf Kaderstufe vor. Die Ankündigungen des EFD sind demnach ohne Folge geblieben.

## Zunehmender Lohnrückstand

In der Zwischenzeit ist der lang ersehnte Wirtschaftsaufschwung eingetreten. Den Bundesfinanzen geht es nach mehreren Sparpaketen entschieden besser: nach einer fünfjährigen Defizitperiode schloss die Staatsrechnung 2006 mit einem Überschuss von 2,5 Milliarden Franken ab. Auf dem Arbeitsmarkt hat sich der Trend gewendet: *Arbeitskräfte werden immer knapper und der Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter verschärft sich*. Der Bund hat zunehmend Mühe, Spezialisten für bestimmte Funktionen zu finden.

Die Austritte aus dem Bundesdienst nehmen zu: die Fluktuationsquote betrug im Jahre 2006 7,8 Prozent und hat gegenüber dem Vorjahr um 0,7 Prozentpunkte zugenommen.

Vor der Migration in das Beitragsprimat am 1. Juli 2008 wird es zu einem *massiven Abgang von erfahrenen Mitarbeitern auf Kaderstufe* kommen: Beim Übergang in das neue Pensionskassenregime werden über 2500 Angestellte das 60. Altersjahr erfüllt haben. Von den 2'500 Berechtigten gehören über 1'500 (1'509) dem Kader an: 539 in den Lohnklassen 18-23; 600 in den Lohnklassen 24-29; 370 in den Lohnklassen 30-38. Wenn mehr als 750 Kaderpersonen gehen würden, winken nicht nur Aufstiegschancen. Es käme auch zu einem *gewaltigen Verlust an Wissen und Erfahrung*.

*Trotz guter Konjunktur stagnieren die Löhne des Bundes weiterhin*. Mit dem neuen PUBLICA-Gesetz vom 20. Dezember 2006 werden Verschlechterungen bei den Leistungen und massive Erhöhungen bei den Beiträgen ab Alter 45 Tatsache. Inskünf-

tig werden die Angestellten länger arbeiten müssen und die Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung werden wesentlich tiefer sein.

Die generellen Lohnmassnahmen des Bundes orientierten sich in den vergangenen fünf Jahren an der Teuerungsentwicklung und der finanziellen Lage des Bundes, *jedoch nicht am Arbeitsmarkt.*

Das Bundespersonal hat seit 2004 namhafte Beiträge zur Sanierung des Bundeshaushaltes geleistet. Neben Kürzungen und Verzichten wurden seit 2004 insgesamt über 2'200 Stellen abgebaut. Seit 16 Jahren wurde keine Realloohnerhöhung mehr gewährt.

### **Eingabe der VKB für gezielte Lohnmassnahmen zugunsten des Kaders**

Bei den Kaderlöhnen steht der Bund heute schlecht im Markt. Vor allem – aber nicht nur – bei den Lohnklassen ab 24 muss es für den Bund darum gehen, den Anschluss wieder zu finden. Dies wird mit einer allgemeinen Realloohnerhöhung nicht möglich sein. *Erforderlich sind gezielte Massnahmen für das Kader.* Die VKB hat daher dem Eidg. Finanzdepartement am 18. Juni eine entsprechende Eingabe unterbreitet.

Im aktuellen wirtschaftlichen Umfeld und aufgrund der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt besteht in der Lohnpolitik des Bundes zwingender Handlungsbedarf. Werden weiterhin keine gezielten Massnahmen getroffen, so wird der Bund als Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt für Kader je länger desto mehr ins Hintertreffen geraten.

## **Pensionskasse PUBLICA: Primatwechsel auf den 1. Juli 2008**

### **Anschlussvertrag zwischen PUBLICA und dem Vorsorgewerk Bund**

*Die berufliche Vorsorge des Bundespersonals ist dem Wechsel ins Beitragsprimat einen weiteren Schritt näher gekommen. Am 15. Juni hat der Bundesrat dem Anschlussvertrag für das Vorsorgewerk Bund und dem Vorsorgereglement für die Angestellten des Bundes zugestimmt. Damit stehen die Einzelheiten für die künftige Personalvorsorge des Bundespersonals fest. Gleichzeitig hat der Bundesrat den Termin für den Primatwechsel bekannt gegeben: Es ist der 1. Juli 2008. Der Systemwechsel betrifft die Bezügerinnen und Bezüger von Rentenleistungen nicht.*

Der Bundesrat hat mit der Verabschiedung des *Anschlussvertrags* die vertragliche Beziehung zwischen Arbeitgeber und PUBLICA gutgeheissen. Wichtiger Bestandteil des Anschlussvertrags ist das «*Vorsorgereglement für die Angestellten und Rentenbeziehenden des Vorsorgewerks Bund*». Es wurde mit dem Entscheid des Bundesrats zum Anschlussvertrag ebenfalls genehmigt und regelt die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge des Bundespersonals.

Der Bundesrat konnte den Anschlussvertrag mit PUBLICA erst abschliessen, nachdem ihm das paritätische Organ des Vorsorgewerkes Bund am 1. Juni 2007 zugestimmt hatte. Diese Zustimmung erfolgte allerdings nur mit den Stimmen der Vertretung der Arbeitgeber!

Mit dem Anschlussvertrag hat der Bundesrat neben dem Vorsorgereglement zwei so genannte Service Level Agreements (SLA = Dienstleistungsvereinbarungen) zwischen dem Arbeitgeber Bund und PUBLICA und ein «Reglement Teilliquidation» verabschiedet.

- Das SLA «*Allgemeine Dienstleistungen*» regelt die Dienstleistungen von PUBLICA, den Datenaustausch zwischen Arbeitgeber und PUBLICA und die Verwaltungskosten.
- Gegenstand des SLA «*Gesundheitsprüfung*» sind die Aufgaben von PUBLICA bei der Gesundheitsprüfung und die vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten.
- Das *Teilliquidationsreglement* regelt den Fall, dass ein Teil der aktiven versicherten Personen und der Rentenbeziehenden als Folge von Entscheiden des Arbeitgebers das Vorsorgewerk Bund verlassen muss (zum Beispiel bei der Ausgliederung von Organisationseinheiten aus der Bundesverwaltung).

Der Primatwechsel erfordert zudem personalrechtliche Anpassungen. Sie betreffen namentlich besondere Personalkategorien wie Berufsoffiziere und Berufsunteroffiziere, die Angehörigen des Grenzwachtkorps sowie die versetzungspflichtigen Angestellten und das Rotationspersonal des EDA. Der Bundesrat hat die entsprechenden *Änderungen in der Bundespersonalverordnung (BPV)* ebenfalls am 15. Juni beschlossen.

Rechtliche Grundlage des Anschlussvertrages bildet das Bundesgesetz über die Pensionskasse des Bundes (PUBLICA-Gesetz), das von der Bundesversammlung am 20. Dezember 2006 beschlossen worden ist.

## **Wechsel ins Beitragsprimat am 1. Juli 2008**

Auf den 1. Juli 2008 werden rund 52'000 aktiv Versicherte des Vorsorgewerks Bund und anderer Vorsorgewerke, die PUBLICA angeschlossen sind, ins Beitragsprimat überführt. In den kommenden Monaten finden verschiedene Informations- und Beratungsmassnahmen statt. Sie richten sich in einer ersten Phase an die Angehörigen

des Vorsorgewerks Bund. Priorität haben dabei diejenigen Personen, die sich aufgrund ihres Alters noch im Leistungsprimat freiwillig vorzeitig pensionieren könnten. Die betroffenen Versicherten der übrigen Vorsorgewerke werden durch die Arbeitgeber in Zusammenarbeit mit PUBLICA informiert.

### **Wie geht es weiter?**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Vorsorgewerks Bund werden persönlich über die nächsten Informationsschritte ins Bild gesetzt. Diese sehen wie folgt aus:

- Ende August / Anfang September 2007: Persönliche Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am 31. Mai 2008 das 60. Altersjahr erreicht haben werden, aber das 65. Altersjahr noch nicht vollendet haben. Diese werden über ihre persönliche Rentensituation im Leistungs- und im Beitragsprimat sowie über das Beratungsangebot von PUBLICA informiert. Dieses sieht beispielsweise eine Hotline vor, die den Mitarbeitenden dieser Alterskategorie für Fragen zur eigenen Personalvorsorge zur Verfügung stehen wird.
- Ende 2007: Öffnung der Hotline für alle weiteren Versichertengruppen.
- Ende 2007: Installation eines Berechnungsmoduls durch PUBLICA im Internet. Mit dem Berechnungsmodul können alle interessierten Versicherten ihre persönlichen Leistungsansprüche simulieren.
- Ende 2007: Versand des Vorsorgereglements an die Versicherten.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der übrigen Vorsorgewerke werden durch ihre Arbeitgeber mit Unterstützung von PUBLICA über die nächsten Informationsschritte orientiert.

## **Pensionskasse PUBLICA. Vorsorgewerk Bund**

### **Die Pensionskasse PUBLICA als Sammeleinrichtung**

Die Pensionskasse PUBLICA wird mit dem Inkrafttreten des PUBLICA-Gesetzes zur Sammeleinrichtung. *Einer Sammeleinrichtung können sich die Vorsorgewerke verschiedener Arbeitgeber anschliessen.* Im Falle von PUBLICA sind dies beispielsweise die Bundesverwaltung, die ETH, das Institut für Geistiges Eigentum, Swissmedic und andere. Die einzelnen Vorsorgewerke sind organisatorisch und wirtschaftlich getrennt. Dies bedeutet für die einzelnen Arbeitgeber wie für die Pensionskasse administrative Vereinfachungen und grössere Transparenz bei den Kompetenz- und Zuständigkeitsstrukturen.

## **Das Vorsorgewerk Bund**

Ein Vorsorgewerk bildet sich aus der Gesamtheit von Arbeitgeber sowie seinen aktiven und pensionierten Mitarbeitenden (= aktive Versicherte respektive Rentenbeziehende). Die zentralen Verwaltungseinheiten des Bundes, die eidgenössischen Gerichte und die Parlamentsdienste bilden das *Vorsorgewerk Bund*. Ebenfalls Teil des Vorsorgewerks Bund sind die dezentralen Verwaltungseinheiten, die dem Bundespersonalgesetz und seinen Ausführungsbestimmungen ohne eigene personalrechtliche Arbeitgeberbefugnisse unterstellt sind.

Die Vorsorgewerke sind eigene Organisationen mit separater Rechnung, paritätischem Organ und eigenem Vorsorgereglement. PUBLICA führt für alle Vorsorgewerke die Versicherung durch und verwaltet das Vermögen. Der Ertrag des Vermögens wird auf die einzelnen Vorsorgewerke aufgeteilt.

Stellvertretend für die Gesamtheit der Beteiligten des Vorsorgewerks Bund handelt das Paritätische Organ. Es stimmt dem Anschlussvertrag zu und trifft verschiedene Entscheide für das Vorsorgewerk.

## **Das Paritätische Organ des Vorsorgewerkes Bund**

Der Bundesrat hat am 2. Mai einzelne Bestimmungen des PUBLICA-Gesetzes in Kraft gesetzt und die Verordnung über das Paritätische Organ des Vorsorgewerkes Bund erlassen. Damit konnte das Paritätische Organ sofort seine Arbeit aufnehmen.

Zu Mitgliedern des paritätischen Organs dürfen nur fachkundige und zur Wahrnehmung ihrer Führungsaufgabe geeignete Personen gewählt werden. Die Geschlechter und Amtssprachen müssen angemessen vertreten sein. Es können Personen gewählt werden, die nicht im Vorsorgewerk Bund versichert sind.

Das Paritätische Organ des Vorsorgewerks Bund besteht aus je sechs Vertreterinnen und Vertretern des Arbeitgebers Bund und der Arbeitnehmenden. Die Amtsdauer beträgt vier Jahre.

Das Paritätische Organ wirkt unter anderem beim Abschluss und bei Änderungen des Anschlussvertrages mit. Es entscheidet, wie die Erträge des Vorsorgewerks verwendet werden, die nach Äufnung der reglementarischen Rückstellungen und Reserven verbleiben, und legt die Höhe der Anpassung der Renten an die Teuerung fest.

## **Die Mitglieder des Paritätischen Organs des Vorsorgewerkes Bund**

Für die Amtsdauer vom 1. Mai 2007 bis 30. April 2011 hat der Bundesrat folgende Personen als Vertreterinnen und Vertreter des Arbeitgebers Bund ernannt:

Eric R. Breval, Geschäftsführer des AHV-Ausgleichsfonds  
Jacqueline Cortesi-Künzi, Sektionsleiterin Rechtsdienst, Eidg. Finanzverwaltung  
Michael Schöb, Jurist Fachbereich Rechtsetzungsbegleitung, Bundesamt für Justiz  
Markus R. Seiler, Generalsekretär, Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport  
Martine Thiévent Schlup, Stellvertretende Generalsekretärin, Eidg. Departement für auswärtige Angelegenheiten  
Dora Wettstein, ehem. Personalchefin, Bundesamt für Landwirtschaft.

Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmenden:

Die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmenden wurden von den Verbänden des Bundespersonals bestimmt. Es handelt sich um folgende Personen:

Paul Ackermann, Personalverband des Bundes (PVB)

Robert Andenmatten, Gewerkschaft transfair

Eros Cavadini, Gewerkschaft des Zoll- und Grenzschutzpersonals (garanto)

Michel Ducommun, Verband des Personals der öffentlichen Dienste (VPOD)

Kurt Pedolin, swisspersona (Verband des Militärpersonals)

*Peter Ritschard, Generalsekretär der Vereinigung der Kader des Bundes (VKB).*

## **Der Anschlussvertrag**

Im so genannten Anschlussvertrag sind die gegenseitigen Rechte und Pflichten zwischen einem Arbeitgeber und PUBLICA geregelt. Beim Vorsorgewerk Bund bilden das Bundespersonalgesetz BPG und das PUBLICA-Gesetz die rechtlichen Grundlagen für die Inhalte des Anschlussvertrages.

Wichtiger Teil des Anschlussvertrages ist das *Vorsorgereglement*, welches die Bestimmungen zur Altersvorsorge des Bundespersonals enthält. Der Anschlussvertrag für das Vorsorgewerk Bund wird vom Paritätischen Organ des Vorsorgewerks Bund und anschliessend vom Bundesrat genehmigt.

## **Das Vorsorgereglement**

Das Vorsorgereglement ist Teil des Anschlussvertrages zum Vorsorgewerk Bund. Es legt fest, wie die Leistungen der Versicherten im Alter, bei Invalidität und bei Tod geregelt sind und wie sie finanziert werden. Das Vorsorgereglement enthält beispielsweise Bestimmungen zur Altersgrenze für den Versicherungsbeginn, Details zum Leistungsbezug bei vorzeitiger Pensionierung, Möglichkeiten zum Bezug des angesparten Altersguthabens in Form einer Rente oder als Kapitalbezug oder die Leistungen bei Berufsinvalidität oder Todesfall. Es wird durch das entsprechende Paritätische Organ genehmigt sowie anschliessend durch den Bundesrat (für das Vorsorgewerk Bund).

## **Das Service Level Agreement Allgemeine Dienstleistungen (SLA D)**

Das SLA D regelt hauptsächlich die Dienstleistungen, welche PUBLICA bei der Durchführung der beruflichen Vorsorge erbringt, den Datenaustausch zwischen PUBLICA und den Arbeitgebern und die Verwaltungskosten, welche die Arbeitgeber PUBLICA für ihre Dienstleistungen schulden.

## **Das Service Level Agreement Gesundheitsprüfung (SLA G)**

PUBLICA kann Gesundheitsprüfungen durchführen. Die Einzelheiten dazu sind im Service Level Agreement Gesundheitsprüfung (SLA G) geregelt. Für eintretende Versicherte sowie Versicherte, deren Jahreslohn dauerhaft um mindestens 40'000 Franken erhöht wird und die eine Risikosumme von mehr als einer Million Franken aufweisen, ordnet PUBLICA eine Gesundheitsprüfung an.

Der Arbeitgeber informiert neu eintretende Personen oder angestellte Personen, unter welchen Voraussetzungen PUBLICA eine Gesundheitsprüfung anordnen und einen Gesundheitsvorbehalt anbringen kann.

# **Vorsorgewerk Bund: die Vorsorgeordnung**

## **Grundzüge der neuen Versorgungsordnung**

Die neue Vorsorgeordnung des Bundespersonals wird im «Anschlussvertrag für das Vorsorgewerk Bund» und im «Vorsorgereglement für die Angestellten und die Rentenbeziehenden des Vorsorgewerks Bund» (VRAB) geregelt. Sie umfasst *drei Vorsorgepläne: den Standardplan, den Kaderplan 1 sowie den Kaderplan 2.*

Die Zuteilung zu einem der drei Vorsorgepläne hängt von der Funktion (Lohnklasse) einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters ab. Die Pläne unterscheiden sich hauptsächlich in der Höhe der Sparbeiträge, welche in den Kaderplänen höher sind. Neben den obligatorischen Sparbeiträgen können die Versicherten freiwillige Beiträge einbezahlen, um so eine höhere Altersrente zu erzielen.

Die *Altersleistung* kann frühestens nach vollendetem 60. Altersjahr bezogen werden. Die Altersrenten werden in allen drei Vorsorgeplänen nach der gleichen Formel berechnet. Sie entsprechen dem im Zeitpunkt der Pensionierung vorhandenen Guthaben (Altersguthaben und freiwillige Sparbeiträge), multipliziert mit dem Umwandlungssatz, der für das jeweilige Pensionierungsalter massgebend ist. Unter bestimmten Voraussetzungen ist anstelle einer Rente ein Kapitalbezug möglich.

Neben den Beiträgen und den Altersleistungen regelt das Vorsorgereglement zahlreiche weitere Punkte, wie etwa Einkauf, Hinterlassenen- und Invalidenleistungen, Wohneigentumsförderung oder Austrittsleistungen.

## Die Finanzierung der Leistungen

Die Leistungen von PUBLICA werden durch *Beiträge der Versicherten und der Arbeitgeber* sowie durch *Vermögenserträge* finanziert. Die Beiträge der Versicherten und der Arbeitgeber setzen sich aus der Risikoprämie und Sparbeiträgen zusammen. Die Risikoprämie wird für die Versicherung der Risiken Tod und Invalidität erhoben. Beim Vorsorgewerk Bund wird sie vom Arbeitgeber bezahlt. Die Sparbeiträge werden nach Alter gestaffelt. Sie werden von Versicherten und Arbeitgeber zu gleichen Teilen (paritätisch) bezahlt und sind als Altersgutschriften die Grundlage der Altersleistungen.

Für die einzelnen Vorsorgepläne gelten folgende Sparbeiträge (Art. 24 VRAB). Sie werden in Prozenten des versicherten Verdienstes angegeben.

a) *Standardplan für angestellte Personen bis und mit Lohnklasse 23:*

Altersstaffelung	Sparbeitrag der angestellten Person (%)	Sparbeitrag des Arbeitgebers Bund (%)	Altersgutschriften Total (%)
22-34	5.5	5.5	11.0
35-44	7.0	7.0	14.0
45-54	10.25	10.25	20.5
55-70	13.5	13.5	27.0

b) *Kaderplan 1 für angestellte Personen ab Lohnklasse 24 bis und mit Lohnklasse 29:*

Altersstaffelung	Sparbeitrag der angestellten Person (%)	Sparbeitrag des Arbeitgebers Bund (%)	Altersgutschriften Total (%)
22-34	5.5	5.5	11.0
35-44	7.0	7.0	14.0
45-54	11.5	11.5	23.0
55-70	14.75	14.75	29.5

c) Kaderplan 2 für angestellte Personen ab Lohnklasse 30:

Altersstaffelung	Sparbeitrag der angestellten Person (%)	Sparbeitrag des Arbeitgebers Bund (%)	Altersgutschriften Total (%)
22-34	6.75	6.75	13.5
35-44	8.25	8.25	16.5
45-54	12.75	12.75	25.5
55-70	16.0	16.0	32.0

Die versicherte Person kann zusätzlich zu den Sparbeiträgen ihres Vorsorgeplans freiwillige Sparbeiträge leisten (Art. 25 VRAB) und dadurch ihre Altersleistungen erhöhen. Bei einer Versicherung im Standardplan und Kaderplan 1 besteht die Wahl zwischen einem freiwilligen Sparbeitrag von zwei Prozent und einem Sparbeitrag in der Höhe des Risikobeitrages des Arbeitgebers. Der freiwillige Sparbeitrag darf vier Prozent nicht übersteigen. Versicherte im Kaderplan 2 können zwischen einem freiwilligen Sparbeitrag von einem oder zwei Prozent wählen.

## Leistungen

Das 6. Kapitel des Vorsorgereglements des Vorsorgewerks Bund (Art. 36 ff. VRAB) regelt die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenleistungen. Im Folgenden wird nur auf die Altersleistungen eingegangen.

Der Anspruch auf eine Altersleistung beginnt künftig frühestens am Monatsersten nach dem vollendeten 60. Altersjahr der versicherten Person und spätestens am Monatsersten nach vollendetem 70. Altersjahr (Art. 37 Abs. 1 VRAB). Die Altersleistung wird in der Regel als Rente ausgerichtet. Möglich ist aber auch ein teilweiser oder vollständiger Kapitalbezug (Art. 40 VRAB).

Die Altersrente berechnet sich nach dem im Zeitpunkt der Pensionierung vorhandenen Guthaben (Altersguthaben und freiwillige Sparbeiträge), multipliziert mit dem massgebenden Umwandlungssatz. Grundlage für die Berechnung sind die folgenden Umwandlungssätze (Anhang 3 VRAB):

Alter	Umwandlungssatz
60	5.84 %
61	5.97 %
62	6.09 %
63 Männer	6.23 %
63 Frauen	6.31 %

Alter	Umwandlungssatz
64 Männer	6.38 %
Frauen	6.53 %
65	6.53 %
66	6.69 %
67	6.87 %
68	7.06 %
69	7.27 %
70	7.48 %

*Beispiel:* Eine versicherte Person mit einem Guthaben (Altersguthaben und freiwillige Sparbeiträge) von 500'000 Franken lässt sich mit 60 Jahren pensionieren. Die Jahresrente beträgt 29'200 Franken (5,84 Prozent von 500'000 Franken). Mit dem gleichen Guthaben beträgt die Jahresrente bei der Pensionierung mit 64 Jahren für Männer 31'900 Franken und für Frauen 32'650 Franken (6,38 Prozent und 6,53 Prozent von 500'000 Franken).

### **Änderungen mit dem Primatwechsel**

Im Leistungsprimat haben Versicherte bei vollendetem 62. Altersjahr und 40 Versicherungsjahren eine so genannte volle Altersrente erhalten (60 Prozent des letzten versicherten Verdienstes). Um künftig eine Rente in ähnlicher Höhe zu erhalten, sind gemäss Modellrechnungen rund *drei zusätzliche Jahre* erforderlich, während denen Beiträge bezahlt werden müssen. Bei frühzeitigem Rücktritt ist die Rente entsprechend tiefer. Modellrechnungen zeigen jedoch auch die Möglichkeit auf, dass das heutige Leistungsniveau bei genügend langer Beitragsdauer oder bei freiwillig erhöhter Beitragshöhe im Beitragsprimat gehalten oder sogar verbessert werden kann.

### **Rücktritt vor dem Primatwechsel**

Der Wechsel in das Beitragsprimat erfolgt am 1. Juli 2008. Nach heutigem Recht kann sich pensionieren lassen, wer spätestens am 31. Mai 2008 60 Jahre alt wird und auf diesen Zeitpunkt gekündigt hat. Diese Personen erhalten im Juni 2008 erstmals ihre Altersrente, die sich noch nach dem heutigen Recht berechnet. Unter dem heutigen Recht entstandene Altersrenten werden beim Primatwechsel unverändert übernommen. Die Renten ab Juli 2008 berechnen sich dann nach neuem Recht. Angestellte, die auf Ende Mai 2008 kündigen wollen, müssen die Kündigungsfristen beachten: So muss beispielsweise bei einer Kündigungsfrist von sechs Monaten die *Kündigung spätestens im November 2007* erfolgen.

## **Übergangsregelung für über 55-jährige Versicherte**

Versicherte Personen, die im Zeitpunkt des Primatwechsels das 55. Altersjahr absolviert haben, kommen in den Genuss einer Leistungsgarantie von 95 Prozent der Rente, die sie nach heute geltendem Recht mit dem vollendeten 62. Altersjahr erhalten hätten. Stichtag dieser Besitzstandsgarantie ist der Vorabend der Überführung der Versicherten ins Beitragsprimat. Die Leistungsgarantie ist statisch, d.h. frankenmässig festgelegt. Erfolgt nach dem Primatwechsel die freiwillige vorzeitige Pensionierung vor dem vollendeten 62. Altersjahr, so wird der garantierte Anspruch versicherungsmathematisch gekürzt.

## **Versicherte, die beim Primatwechsel zwischen 45 und 55 Jahre alt sind**

Für Versicherte, die beim Primatwechsel zwischen 45 und 55 Jahre alt sind, übernimmt der Arbeitgeber während sieben Jahren einen Teil des Sparbeitrags der angestellten Person. Diese so genannte Beitragsentlastung beträgt

- a) für Versicherte, die beim Primatwechsel das 45., aber noch nicht das 50. Altersjahr vollendet haben, einen Prozentpunkt;
- b) für Versicherte, die beim Primatwechsel das 50., aber noch nicht das 55. Altersjahr vollendet haben, zwei Prozentpunkte.

## **Überbrückungsrenten im Beitragsprimat**

Es ist auch künftig möglich, vom Beginn des Bezugs der Altersrente bis zum ordentlichen AHV-Alter (65 Jahre für Männer, 64 Jahre für Frauen) eine Überbrückungsrente zu beziehen. Diese wird sozialverträglich finanziert. Die monatliche Rente wird entsprechend gekürzt. Der Arbeitgeber beteiligt sich zu mindestens 50 Prozent an der Finanzierung der Überbrückungsrente.

## **Freiwillige zusätzliche Sparbeiträge**

Wer im Standardplan oder Kaderplan 1 versichert ist, kann zwischen einem freiwilligen Sparbeitrag von zwei Prozent des versicherten Verdienstes oder einem Sparbeitrag in der Höhe des Risikobeitrages des Arbeitgebers wählen. Der freiwillige Sparbeitrag darf vier Prozent des versicherten Verdienstes nicht übersteigen. Wer im Kaderplan 2 versichert ist, kann zwischen einem freiwilligen Sparbeitrag von einem oder zwei Prozent wählen. Erhöhungen des freiwilligen Sparbeitrags sind nur alle drei Jahre möglich, eine Senkung kann jährlich verlangt werden. Beides jeweils auf den folgenden 1. Januar. Freiwillige Sparbeiträge erhöhen insbesondere die Alters- und die Austrittsleistungen.

## **Einkauf**

Massgebend sind das Alter und der versicherte Verdienst im Zeitpunkt des Einkaufs. Innerhalb von 90 Tagen ab Aufnahme in die Versicherung kann die versicherte Person die Höhe des ersten Einkaufs frei bestimmen. Nach Ablauf dieser Frist beträgt der Mindestbetrag für einen Einkauf Fr. 5'000. Ist die verbleibende mögliche Einkaufssumme geringer als Fr. 5'000, ist die gesamte Summe in einer Zahlung zu entrichten.

## **Risikoprämie**

Für die Versicherung der Risiken Tod und Invalidität wird von PUBLICA eine Risikoprämie erhoben. Sie beträgt 4 Prozent (Stand 2007) des versicherten Verdienstes und wird vollumfänglich vom Arbeitgeber bezahlt.

## **Die neuen Gesundheitsvorbehalte**

PUBLICA kann Gesundheitsvorbehalte in Bezug auf die Risikoleistungen bei Tod und Invalidität anbringen, und zwar bei Personen, die neu zu versichern sind und *bei ausserordentlichen Lohnerhöhungen*. Der Gesundheitszustand wird mittels Fragebogen abgeklärt. Muss PUBLICA aufgrund der Auskunft ein erhöhtes Versicherungsrisiko vermuten, ordnet sie innert dreier Monate seit Eintreffen der Auskunft bei ihrem Vertrauensarzt / ihrer Vertrauensärztin eine Gesundheitsprüfung an. *Ein allfälliger Gesundheitsvorbehalt dauert höchstens fünf Jahre*. Er bewirkt, dass PUBLICA bei Tod oder Invalidität der versicherten Person als Folge der im Vorbehalt angeführten gesundheitlichen Beeinträchtigung grundsätzlich nur die obligatorischen Leistungen nach dem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) erbringt. Dazu kommt im Rahmen der überobligatorischen Versicherung gegebenenfalls eine durch das vorhandene Deckungskapital finanzierte Rente.

## **Vorsorgewerk Bund. Teilrevision der Bundespersonalverordnung**

*Der Bundesrat hat am 15. Juni einer Teilrevision der Bundespersonalverordnung (BPV) zugestimmt. Damit hat er die geltende Vermischung zwischen den Leistungen des Arbeitgebers Bund und den eigentlichen Versicherungsleistungen der beruflichen Vorsorge entflochten und die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen geschaffen, damit das Beitragsprimat in der Bundesverwaltung am 1. Juli 2008 eingeführt werden kann.*

Im Dezember 2006 beschloss die Bundesversammlung das Bundesgesetz über die Pensionskasse des Bundes (PUBLICA-Gesetz) als Basis für eine Neuordnung der beruflichen Vorsorge des Bundespersonals. Gleichzeitig verabschiedete sie eine Teilrevision des Bundespersonalgesetzes (BPG). Mit diesen Beschlüssen schaffte die Bundesversammlung die rechtlichen Voraussetzungen für eine neue Beziehungsstruktur zwischen Bund und PUBLICA. Diese wird künftig auf einem öffentlichrechtlichen Anschlussvertrag basieren, der vom Bundesrat ebenfalls genehmigt wurde.

Die neue Beziehungsstruktur zwischen Arbeitgeber und Vorsorgeeinrichtung trennt die vorsorgerechtlichen und -technischen Belange von PUBLICA von den Entscheidungsbereichen des Arbeitgebers Bund. Demzufolge sind in den Vorsorgevorschriften neu keine Bestimmungen mehr enthalten, die arbeitsrechtlich bedeutend sind. Die personalrechtlichen Anpassungen bilden zusammen mit den reglementarischen Bestimmungen zur beruflichen Vorsorge eine Einheit.

In den Entscheidungsbereich des Arbeitgebers gehören so die Regelung der Versicherung bei Urlauben, die Beteiligung des Arbeitgebers an Einkäufen in die Pensionskasse und an der Überbrückungsrente und die Bestimmung der versicherbaren Lohnbestandteile. Diese Regelungen sind neu in der *Bundespersonalverordnung* (BPV) enthalten.

Die Trennung zwischen den Leistungen des Arbeitgebers Bund und jenen der Vorsorgeeinrichtung führt auch zu einer Umgestaltung der geltenden Bestimmungen über die *vorzeitige Pensionierung von besonderen Personalkategorien*: Berufsmilitär, Angehörige des Grenzwachtkorps GWK, Piloten, versetzbare Personal und Rotationspersonal des EDA.

Die Verordnung über die Leistungen bei vorzeitigem Altersrücktritt von Bediensteten in besonderen Dienstverhältnissen (VLVA) wird aufgehoben.

Es ist davon auszugehen, dass der am 1. Juli 2008 stattfindende Wechsel ins Beitragsprimat zu einer vorübergehenden Zunahme der Pensionierungen führen wird. Damit der Ablauf der Verwaltungsarbeit nicht beeinträchtigt wird, sehen das Eidg. Personalamt und PUBLICA entsprechende Informationsmassnahmen für die der Bundespersonalverordnung unterstehenden Versichertenkategorien vor.

## **Neuerungen für das militärische Berufspersonal und das Grenzwachtkorps**

Die wesentlichste Änderung betrifft die *Einführung eines Vorruhestandes bei gleichzeitiger Anhebung des vorzeitigen Altersrücktritts*. Dabei wird im Grundsatz am bisherigen Rücktrittsalter 58, 60 und 62 festgehalten. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Erreichen des Rücktrittsalters oder bei einem Funktionswechsel in eine Funktion ausserhalb Art. 33 BPV und Fortsetzung des Arbeitsverhältnis-

ses mit dem Arbeitgeber entsteht ein Anspruch auf eine finanzielle Abgeltung für die geleistete Mehrarbeit.

### *Vorruhestand*

Bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitgeber die Berufsoffiziere und unteroffiziere und die Angehörigen des Grenzwachtkorps mit Vollendung des 58. Altersjahres für maximal 36 Monate und höhere Staboffiziere im Grade eines Brigadiers (mit Ausnahme des Oberauditors) für maximal 12 Monate von der Arbeitsleistung entbinden. Während dieser Zeit hat der Angestellte Anspruch auf den vollen Lohn. Hat die angestellte Person weniger als 33 Dienstjahre geleistet, so erfolgt eine Kürzung der Dauer der Lohnfortzahlung.

Während der Lohnfortzahlung schulden der Arbeitgeber und die angestellte Person weiterhin ihre gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge sowie die an die PUBLICA zu entrichtenden reglementarischen Beträge.

### *Beendigung des Arbeitsverhältnisses*

Das Arbeitsverhältnis endet für die Angehörigen des Grenzwachtkorps, für Berufsoffiziere und -unteroffiziere und für hauptamtliche Brigadiers (mit Ausnahme des Oberauditors) mit Vollendung des 61. Altersjahres, dasjenige der höheren Staboffiziere im Grad eines Divisionärs oder Korpskommandanten mit dem 62. Altersjahr.

Das Arbeitsverhältnis kann im Einzelfall und im Einvernehmen mit der angestellten Person um höchstens 3 Jahre verlängert werden. Wird das Arbeitsverhältnis verlängert, so verschiebt sich der Beginn des Vorruhestandes entsprechend.

### *Leistungen der Pensionskasse bzw. des Arbeitgebers*

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird eine versicherungstechnische Rente bis zur Vollendung des 65. Altersjahres und eine durch den Arbeitgeber finanzierte (nicht rückzahlungspflichtige) Überbrückungsrente ausbezahlt. Der Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber bei Beginn des Vorruhestandes oder spätestens mit Beginn der Leistungen der Pensionskasse eine Abfindung in der Höhe eines halben Jahresgehalts. Die Abfindung wird zugunsten des Altersguthabens der PUBLICA überwiesen oder auf Verlangen bar ausbezahlt.

### *Ausscheiden vor Erreichen des Vorruhestandes*

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Erreichen des Rücktrittsalters oder bei einem Funktionswechsel in eine Funktion ausserhalb Artikel 33 BPV und Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses entsteht für jedes vollendete Dienstjahr Anspruch auf einen Dreiunddreissigstel der Lohnfortzahlung. Bedingung für eine Auszahlung ist, dass die Funktion innerhalb Artikel 33 BPV während mindestens 10 Jahren ausgeübt wurde.

## Übergangsbestimmungen

Die Übergangsbestimmungen gelten

- für Berufsoffiziere und -unteroffiziere und Angehörige des Grenzwachtkorps, welche bei Inkraftsetzung des PUBLICA-Gesetzes das 51. Altersjahr vollendet haben;
- für Brigadiere (ohne Oberauditor), welche bei Inkraftsetzung des PUBLICA-Gesetzes das 53. Altersjahr vollendet haben;
- für Divisionäre und Korpskommandanten, welche bei Inkraftsetzung des PUBLICA-Gesetzes das 55. Altersjahr vollendet haben.

### *Leistungen der Pensionskasse bzw. des Arbeitgebers*

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird eine versicherungstechnische Rente bis zur Vollendung des 65. Altersjahres und eine durch den Arbeitgeber finanzierte (nicht rückzahlpflichtige) Überbrückungsrente ausbezahlt.

Der Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber bei Beginn des Vorruhestandes oder spätestens mit Beginn der Leistungen der Pensionskasse eine *Abfindung* in der Höhe von Dreivierteln des letzten Jahresgehalts. Die Abfindung wird zugunsten des Altersguthabens der PUBLICA überwiesen oder auf Verlangen bar ausbezahlt.

### *Vorruhestand (ohne Höhere Staboffiziere im Grade eines Div oder KKdt)*

Hat die angestellte Person weniger als 33 Dienstjahre geleistet, so erfolgt keine Kürzung der Dauer der Lohnfortzahlung. Während der Lohnfortzahlung schulden der Arbeitgeber und die angestellte Person weiterhin ihre gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge sowie die an die PUBLICA zu entrichtenden reglementarischen Beträge.

## **Vorsorgewerk Bund: 1'600 zusätzliche Altersrücktritte?**

*Das Eidg. Personalamt EPA schätzt, dass im nächsten Jahr bis zu 2'300 Bundesangestellte in Pension gehen. Das sind rund 1'600 mehr als im Durchschnitt der vergangenen Jahre. Grund dafür ist der Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat in der beruflichen Vorsorge, der am 1. Juli 2008 stattfinden wird. Zur Bewältigung dieses so genannten «Torschlusseffekts» plant der Bund zusammen mit der Pensionskasse des Bundes PUBLICA verschiedene Informations- und Sensibilisierungsmassnahmen.*

## Torschlusseffekt vor dem 1. Juli 2008

Der Altersrücktritt ist in der Bundesverwaltung ab dem 60. Altersjahr möglich. Damit die Versicherten den vollen Betrag ihrer Rente erhalten, müssen sie heute 40 Versicherungsjahre aufweisen und das 62. Altersjahr vollendet haben. Pro Jahr treten in der Bundesverwaltung (exkl. ETH-Bereich) im Durchschnitt zwischen 500 und 550 Angestellte in den Ruhestand. Dies kann wegen Erreichens der Altersgrenze bzw. freiwillig vorzeitig oder im Rahmen des Sozialplanes sein. Im Jahr 2008 werden es rund 680 Personen sein.

Insgesamt rund *2500 Angestellte* (exkl. ETH-Bereich) werden im kommenden Jahr im Pensionierungsalter zwischen 60 und 65 Jahren stehen (Jahrgänge 1943 bis 1948) und könnten sich damit noch nach dem heute geltenden Recht im Leistungsprimat pensionieren lassen.

Am 1. Juli 2008 wird in der beruflichen Vorsorge des Bundespersonals das Beitragsprimat eingeführt. Es ist davon auszugehen, dass nach der Einführung des Beitragsprimats grundsätzlich nur jene der über 62-jährigen Angestellten noch weiterarbeiten werden, die wegen fehlender Versicherungsjahre das bisherige Rentenmaximum noch nicht erreicht haben oder die aus andern persönlichen Gründen im Amt bleiben wollen und können.

Vor diesem Hintergrund rechnet das Eidgenössische Personalamt bis zum Primatwechsel mit *rund 1'600 zusätzlichen Pensionierungen* (exkl. ETH-Bereich). Zur Hauptsache entfallen diese auf Mitarbeitende der Jahrgänge 1947 und 1948. Ein frühzeitiger Altersrücktritt vor dem Primatwechsel könnte sich für sie lohnen. Im günstigsten Fall wird die vorzeitige Pensionierung eine Rentenkürzung von höchstens 4,8 Prozent der beim Austritt erworbenen Rente nach sich ziehen. Bedingung ist jedoch, dass die volle Versicherungsdauer (40 Jahre) erfüllt ist. Dies ist bei rund 100 bis 200 Personen nicht der Fall (z.B. Vorbezüge wegen Scheidung oder Wohneigentum).

## Wissenstransfer sicherstellen

Dieser so genannte «Torschlusseffekt» soll die Leistungen der Bundesverwaltung nicht beeinträchtigen. Um den erwarteten Wissensverlust auszugleichen, haben einzelne Verwaltungseinheiten bereits heute Massnahmen ergriffen. Das Eidgenössische Personalamt und die Pensionskasse PUBLICA planen Informations- und Sensibilisierungsmassnahmen. Zielpublikum in einer ersten Phase sind die Versicherten des Vorsorgewerks Bund. Zu diesem gehören die zentralen Verwaltungseinheiten des Bundes, die Eidgenössischen Gerichte, die Parlamentsdienste und die dezentralen Verwaltungseinheiten, wenn sie dem Bundespersonalgesetz und seinen Ausführungsbestimmungen unterstellt sind und keine eigenen personalrechtlichen Arbeitgeberbefugnisse haben.

Die für eine vorzeitige Pensionierung in Frage kommenden Jahrgänge werden im Spätsommer 2007 über ihre individuelle Rentensituation informiert. Gleichzeitig werden ihnen die Vorteile einer Pensionierung nach neuem System aufgezeigt. Als weitere Massnahme sollen die Direktionen und Führungskräfte in den Verwaltungseinheiten sensibilisiert werden, bei absehbaren Austritten die *Nachfolgeplanung* systematisch und rechtzeitig anzugehen. Auch sind organisatorische Massnahmen zu prüfen, wie z.B. Neuorganisation, Zusammenlegung von Organisationseinheiten etc.

Letztlich ist die Bewältigung des «Torschlusseffekts» in erster Linie eine *Führungsaufgabe*. Rechtlich nicht möglich sind vorsorgerechtliche Massnahmen wie zum Beispiel Garantien von Vorsorgeleistungen nach heutigem System (Artikel 25 PUBLICA-Gesetz regelt die Garantien abschliessend).

## **Stellungnahme der Arbeitnehmer im Paritätischen Organ des Vorsorgewerks Bund**

*Das paritätische Organ des Vorsorgewerks Bund der Pensionskasse PUBLICA hat am 1. Juni 2007 dem Anschlussvertrag und damit gleichzeitig auch den Ausführungsbestimmungen für die künftige Versicherung mit 5 zu 0 Stimmen und bei 5 Enthaltungen zugestimmt.*

Die Zustimmung des paritätischen Organs ist eine der Voraussetzungen für das Inkrafttreten des neuen Gesetzes über die Pensionskasse des Bundes, welchem die Eidgenössischen Räte am 20. Dezember 2006 zugestimmt haben. Ziel des Gesetzes gemäss Botschaft ist die Finanzierung und Konsolidierung der PUBLICA, verbunden mit dem für die Versicherten bedeutsamen Übergang vom Leistungs- ins Beitragsprimat, welcher im Jahr 2000 von der Staatspolitischen Kommission des NR gefordert wurde.

*Die Vertreter der Arbeitnehmenden enthielten sich der Stimme.* Zu dieser Haltung gelangten sie nach intensiver Analyse der vorgelegten Unterlagen. Sie haben sich dazu entschieden, weil nach den durch den Bundesrat vorgegebenen Eckwerten und nach der parlamentarischen Genehmigung ihr Handlungsspielraum sehr eng war. Mit der Stimmenthaltung drückten die Vertreter der Arbeitnehmenden auch ihr Missfallen gegen den enormen Zeitdruck aus, unter welchem die Vorlage verabschiedet werden soll.

Auf eine Ablehnung der Vorlage haben sie verzichtet, weil sie gewillt sind, die dem Paritätischen Organ zugewiesenen Aufgaben nach dem Primatwechsel und insbe-

sondere bei der in wenigen Jahren erhofften verbesserten Finanzlage der Kasse aktiv wahrnehmen zu können. Diese beinhalten insbesondere die Mitwirkung beim Entscheid über die Verwendung der Erträge. Die Verteilung soll im Interesse sowohl der vertretenen Versicherten (Höhe der monatlichen Sparbeiträge, Renten bestimmender Umwandlungssatz) und Rentner (Teuerungsausgleich) als auch unter Beachtung der finanziellen Absicherung der Kasse ausgewogen erfolgen. Die Vertreter der Arbeitnehmenden sind bestrebt, im Rahmen ihrer Kompetenzen die Interessen der Versicherten wirksam zu vertreten.

## **Bemerkungen der VKB zum Primatwechsel bei der PUBLICA**

### **Jahrhundertentscheid ohne Zustimmung der Arbeitnehmer**

Die Umstellung vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat bedeutet einen fundamentalen Eingriff in das über Jahrzehnte gepflegte System der Altersvorsorge für Angestellte des Bundes. Sie ist zweifellos die grösste Änderung in der Geschichte der Pensionskasse des Bundes, die im Jahre 1920 gegründet wurde. Dieser wichtige Entscheid wurde, wie aus der Stellungnahme der Arbeitnehmervertretung im Paritätischen Organ des Vorsorgewerkes Bund hervorgeht, ohne die Zustimmung der Arbeitnehmer getroffen. Die Stimmenthaltung der Arbeitnehmer ist auf die Leidensgeschichte der Totalrevision des Pensionskassengesetzes zurückzuführen.

Auf der sicheren Seite sind die *Rentner*: Die laufenden Renten werden durch den Primatwechsel nicht betroffen.

### **Der Trend im öffentlichen und im privaten Sektor geht zum Beitragsprimat**

Das bisherige Leistungsprimat ist auf traditionelle Arbeitssituationen zugeschnitten. Es entspricht nicht mehr der heutigen Arbeitswelt. Daher haben seit 1990 14 Kantone und Hunderte von privaten Pensionskassen den Wechsel zum Beitragsprimat vollzogen. Für das Personal von Vorteil ist, dass das Beitragsprimat Veränderungen der Erwerbssituation (z.B. Reduktion des Beschäftigungsgrades) flexibler und besser bewältigen kann. Das Beitragsprimat ist in der Anwendung flexibler, bezüglich der Kosten transparenter und erleichtert den Stellenwechsel. Von insgesamt 2935 registrierten Vorsorgeeinrichtungen in der Schweiz werden noch 329 im Leistungsprimat geführt.

## Der Primatwechsel als Übergangsproblem

Im Beitragsprimat erreichen junge Versicherte, die noch eine lange Versicherungsdauer vor sich haben, ohne weiteres das gleiche (oft sogar ein höheres) Vorsorgeniveau wie heute. *Jüngere Versicherte können stets vom Systemwechsel profitieren.*

Die Erfahrung zeigt aber, dass für ältere Mitarbeitende (ab Alter 45) beim Primatwechsel erhebliche Nachteile und Leistungseinbussen entstehen.

Dieses Problem wird verschärft, wenn der Primatwechsel mit einer *Sanierung* verbunden wird. Bei PUBLICA ist dies mit der Senkung des technischen Zinssatzes der Fall. Aufgrund der Senkung des technischen Zinssatzes benötigt PUBLICA mehr als eine Milliarde zusätzliches Deckungskapital.

Um faire Bedingungen beim Primatwechsel zu schaffen, braucht es daher *flankierende Massnahmen für ältere Mitarbeitende in der Übergangsphase*. Es geht um Übergangsbestimmungen für 20 Jahrgänge und um damit verbundene einmalige Übergangskosten.

## Kostenneutralität für den Arbeitgeber Bund

Bei der Revision des Pensionskassengesetzes ging der Bundesrat von Anfang an von einer für das aktive Personal sehr ungünstigen Prämisse aus: *gemessen an der versicherbaren Lohnsumme soll die Summe der Arbeitgeberbeiträge vergleichbar sein mit den bisherigen Aufwendungen des Bundes*. Diese Aufwendungen des Arbeitgebers werden auf etwa 475 Millionen pro Jahr geschätzt.

Diese Prämisse ist finanzpolitisch motiviert. Sie bedeutet: *keine zusätzlichen Leistungen des Bundes für den Primatwechsel bei den aktiv Versicherten. Die Umstellungskosten für den Bund sollen tief gehalten werden.*

An diesem Standpunkt hielt der Bundesrat seit dem 19. Januar 2005 stets fest und brach damit das Versprechen von Bundesrat Villiger, den Primatwechsel nicht mit einem Leistungsabbau zu verbinden: er nahm die Verletzung der gemeinsamen Absichtserklärung aus dem Jahre 2003 in Kauf. Deswegen standen die Personalverbände seit dem Sommer 2005 dem Projekt ablehnend gegenüber. Ausdruck dieser Haltung sind die Diskussionen über ein Referendum gegen das PUBLICA-Gesetz vom 20. Dezember 2006.

## Übermässige Belastung der älteren Versicherten

Diese Politik der Kostenneutralität wirkt sich wie folgt aus:

- Besitzstandsgarantie für Versicherte im Alter 55-65: Die Kosten in der Höhe von 300 Millionen Franken werden nicht vom Bund, sondern von der Pensionskasse PUBLICA getragen.

- Beitragsentlastung für Versicherte im Alter von 45 – 55 Jahren. Diese Entlastung wird vom Arbeitgeber finanziert, ohne dass die Summe der Arbeitgeberbeiträge erhöht wird.
- Die Milliarde zusätzliches Deckungskapital muss zu einem grossen Teil von den aktiven Versicherten über *massiv höhere Beiträge, teilweise geringere Leistungen und ein höheres Rentenalter* finanziert werden.

*Ältere Versicherte werden künftig bei den Beiträgen übermässig stark belastet: die Altersgutschriften im Ergänzungsplan von heute 9,65 bzw. 10,70 Prozent werden im Sommer 2008 in den Kaderplänen 1 und 2 ab Alter 45 auf 14,75 bzw. auf 16,0 Prozent steigen! Diese hohen Lohnabzüge auf Kaderstufe werden ab Juli 2008 schmerzen.*

### **Durchschnittliche Vorsorgelösung**

In Zukunft werden alle Angestellten länger arbeiten müssen und die Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung werden wesentlich tiefer sein. Das Anlagerisiko und das Teuerungsrisiko werden nicht mehr vom Arbeitgeber getragen, sondern auf die Pensionskasse verschoben. Die Einführung des Beitragsprimates im Sommer 2008 wird eine durchschnittliche und nicht mehr eine attraktive Vorsorgelösung bringen. Das Wort von der *durchschnittlichen Vorsorgelösung* stammt übrigens nicht von den Personalverbänden, sondern aus einer Mitteilung des Eidg. Finanzdepartementes vom 16. Mai 2007!

### **Konkurrenzfähigkeit der neuen Vorsorgelösung?**

Die hohen Beitragssätze auf Kaderstufe tragen dazu bei, die Konkurrenzfähigkeit des Bundes auf dem Arbeitsmarkt für Kader zu beeinträchtigen. Einziger Lichtblick ist die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber sich am reglementarischen Einkauf beteiligen kann, sofern bei Neuanstellungen der Vorsorgeschutz – gemessen an der Funktion und Qualifikation der anzustellenden Person – als unangemessen gering erscheint (Art. 88c der revidierten Bundespersonalverordnung).

### **Torschlusseffekt: mit zahlreichen Rücktritten ist zu rechnen**

Rund 680 Angestellte mit den Jahrgängen 1943 bis 1946 dürften voraussichtlich noch vor dem Primatwechsel in Pension gehen, da sie – volle Versicherungszeit vorausgesetzt – das altrechtliche Rentenmaximum erreicht haben. Ein Rücktritt nach dem Primatwechsel würde für sie eine Verschlechterung bedeuten, da das neue Recht auch in diesen Fällen nur 95 Prozent des altrechtlichen Anspruchs garantiert, der bei vollendetem 62. Altersjahr gegolten hat.

Das Eidgenössische Personalamt rechnet bis zum Primatwechsel mit zahlreichen weiteren Pensionierungen. Zur Hauptsache entfallen diese auf Mitarbeitende der

Jahrgänge 1947 und 1948. Ein frühzeitiger Altersrücktritt vor dem Primatwechsel könnte sich für sie lohnen. Im günstigsten Fall wird die vorzeitige Pensionierung in diesem Personalsegment eine Rentenkürzung von höchstens 4,8 Prozent (d.h. 0,2 Prozent pro Monat) der beim Austritt erworbenen Rente nach sich ziehen. Gehen die Mitarbeitenden beispielsweise mit 60 Jahren und 38 Versicherungsjahren vorzeitig in Rente, beträgt die Kürzung 5,8 Prozent gegenüber der vollen Rente, die mit vollendetem 62. Altersjahr und 40 Versicherungsjahren bezogen werden könnte.

Damit die erste Rente noch im Leistungsprimat ausbezahlt werden kann, muss das Arbeitsverhältnis spätestens auf den 31. Mai 2008 gekündigt werden. Der erste (altrechtliche) Rententag ist somit der 1. Juni 2008. Mit andern Worten: Wer spätestens am 31. Mai 2008 60-jährig oder älter ist und seine Anstellung beim Bund auf dieses Datum beendet, kann die nach geltendem Recht berechnete Rente beanspruchen.

### **Besondere Personalkategorien. Hohes Engagement von Bundesrat Schmid**

Viel zu reden gab die vorzeitige Pensionierung von besonderen Personalkategorien wie Berufsmilitär, Angehörige des Grenzwachtkorps, Piloten. Die Verordnung von 1991 über die Leistungen bei vorzeitigem Altersrücktritt von Bediensteten in besonderen Dienstverhältnissen (VLVA) war für das Eidg. Finanzdepartement schon lange ein Ärgernis.

Die ursprünglichen Pläne des Eidg. Finanzdepartementes sahen Verschlechterungen in einem Ausmass vor, welche die Rekrutierung von neuem Personal massiv erschwert hätten. Bundesrat Schmid und seinen Personalverantwortlichen gelang es, in harten Verhandlungen den Schaden zu begrenzen: das Sonderopfer konnte weitgehend abgewendet werden. Die VKB und insbesondere die Sektion militärisches Berufskader sind dem Vorsteher des VBS und seinen Mitarbeitern dafür zu Dank verpflichtet. Dennoch: auch die besonderen Personalkategorien werden künftig höhere Vorsorgebeiträge bei geringeren Leistungen hinnehmen müssen.

Einen wichtigen Schritt bildet die *Anerkennung der geleisteten Mehrarbeit*. Die Arbeitszeit der Berufsmilitärs richtet sich seit Jahrzehnten nach dem dienstlichen Bedarf. Ein Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit besteht nicht. Wer aus dem Bundesdienst ausscheidet oder in eine Funktion ausserhalb Artikel 33 der Bundespersonalverordnung wechselt, erhält nun eine finanzielle Abgeltung für die geleistete Mehrarbeit. Wer im Bundesdienst bleibt, erhält vom Arbeitgeber bei Beginn des Vorruhestandes oder spätestens mit Beginn der Leistungen der Pensionskasse eine Abfindung in der Höhe eines halben Jahresgehalts. Die Abfindung wird zugunsten des Altersguthabens der PUBLICA überwiesen oder auf Verlangen bar ausbezahlt.

# Pensionskasse PUBLICA. Jahresrechnung 2006

Das Gesetz sieht vor, dass die Kassenkommission PUBLICA die Jahresrechnung genehmigt. Die Verwendung der Vermögenserträge von PUBLICA ist jedoch von Gesetzes wegen durch den Bundesrat zu regeln. Die Pensionskasse des Bundes PUBLICA hat im Jahre 2006 verfügbare *Vermögenserträge im Umfang von 360,7 Millionen* (2005: 1766 Mio.) erzielt. Diese hat der Bundesrat in vollem Umfang zur Bildung von Reserven eingesetzt.

PUBLICA verfügt demnach noch über *keine freien Mittel*, welche zu Gunsten der Versicherten (z.B. für eine Teuerungszulage auf den Renten) verteilt werden können.

Die Genehmigung der Jahresrechnung 2006 der PUBLICA durch die Kassenkommission ist am 4. Mai 2007 erfolgt. PUBLICA weist per 31. Dezember 2006 eine Bilanzsumme von rund 33,1 Milliarden und einen *Deckungsgrad von 108,8 Prozent* (2005: 107,6) auf. Sie erzielte auf ihren Anlagen eine Gesamtperformance von 4,5 Prozent. Nach Bildung und Auflösung von Rückstellungen verbleibt ein Nettoergebnis von 360,7 Millionen.

## Informationen aus dem Jahresbericht 2006

Die Anzahl der aktiven Versicherten im Kernplan hat zum dritten aufeinander folgenden Mal abgenommen und beträgt 41'701 Personen. Die Anzahl der Rentenbezüger hat um 448 Personen zugenommen und beträgt 44'860 Personen.

Das Deckungskapital der aktiven Versicherten im Kernplan beträgt 9,5 Milliarden, jenes der Rentner 18,0 Milliarden. Dazu kommen technische Rückstellungen von 2,0 Milliarden. Die Wertschwankungsreserve beträgt 2,6 Milliarden.

An reglementarischen Beiträgen (Arbeitgeber/Arbeitnehmer) wurden 691 Millionen eingenommen. Reglementarische Leistungen wurden in der Höhe von 1'796 Millionen ausgerichtet. Das Nettoergebnis aus Vermögensanlage beläuft sich auf 1'402 Millionen. Diese Zahlen zeigen die grosse Bedeutung des «dritten Beitragszahlers». Die Verluste auf den vorzeitigen Pensionierungen betragen 68 Millionen Franken.

Wichtigster Schuldner der PUBLICA ist der Bund, der seit dem 1. Juni 2003 seine Fehlbetragsschuld von 11,9 Milliarden (davon Anlageverluste von 4,9 Mia.) in monatlichen Raten von 200 Millionen Franken amortisiert. Demnach erhielt PUBLICA im Jahre 2006 Rückzahlungen von 2,4 Milliarden Franken. Die Forderung von PUBLICA gegenüber dem Bund beträgt Ende 2006 noch 2,7 Milliarden. Für diese Forderung entrichtet der Bund einen Zins von 4 Prozent. Zinszahlungen aus diesem Guthaben ergaben 155 Millionen Franken.

## **Kommentar der PUBLICA zum Jahresbericht 2006**

Das Anlagejahr 2006 bescherte dem Anlageteam ein «Wechselbad». In der ersten Jahreshälfte konnte kein wesentlicher Beitrag zur Jahresperformance erarbeitet werden. In der zweiten Hälfte kamen die Anlagemärkte besser in Fahrt, sodass am Schluss eine *Rendite auf dem Gesamtvermögen von 4,49 Prozent* erzielt wurde. Damit PUBLICA ihre Verpflichtungen gegenüber den Versicherten langfristig einhalten kann, muss auf dem Vorsorgevermögen eine Rendite von mindestens 4 Prozent erwirtschaftet werden.

## **Bemerkungen der VKB zum Jahresbericht der PUBLICA**

Wie oben erwähnt, hat PUBLICA im Jahre 2006 Leistungen in der Höhe von 1'796 Millionen Franken ausgerichtet und nur 691 Millionen Franken an Beiträgen eingenommen. Das ergibt eine Finanzierungslücke von 1'105 Millionen Franken. Diese Differenz wurde durch Erträge aus der Vermögensanlage gedeckt: der sogenannte dritte Beitragszahler.

Die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, dass der Kapitalmarkt bei der Sicherung der Vorsorgeleistungen eine zentrale Rolle spielt. Die Finanzierung der Vorsorgeleistungen erfolgt über die Beitragszahlungen während der Erwerbsjahre und über die Verzinsung dieser Zahlungen (Erträge der Kapitalanlagen) bis zur Auszahlung der Renten. Nicht die *Beitragszahlungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer*, sondern *die Verzinsung dieser Zahlungen* trägt am meisten zum Alterskapital bei. Die Mehrheit der Versicherten ist sich kaum bewusst, dass der Kapitalmarkt, der «dritte Beitragszahler», mit einem *Anteil von 60–80 Prozent* der wichtigste ist. Professor Heinz Zimmermann hat dies im Jahre 2002 in einer Studie über das Risiko der Vorsorge nachgewiesen.

Die Versicherten der Pensionskasse PUBLICA sind daher der Kassenkommission, dem Anlageausschuss unter der Leitung von Professor Erwin Heri, der Direktion und dem Anlageteam unter der Leitung von Frau Susanne Haury von Siebenthal für das gute Anlageergebnis 2006 zu Dank verpflichtet.

## **Personalpolitik. Prioritäten des Bundesrates**

Die Neuausrichtung der Personalpolitik des Bundes umfasst verschiedene Vorhaben. Deren Umsetzung stellt an den gesamten Personalbereich der Bundesverwaltung hohe Anforderungen. Hinzu kommen der bundesweite Stellenabbau, der aus

den verschiedenen Reformprogrammen hervorgegangen ist, sowie die Senkung des Personalquotienten im Personalmanagement des Bundes. Zudem ist festzuhalten, dass Abhängigkeiten und Schnittstellen zwischen den technischen Systemen eine zeitliche Staffelung der Projekte bedingen.

Aus diesen Gründen hat der Bundesrat am 16. Mai die verschiedenen Vorhaben im Personalbereich des Bundes priorisiert. Prioritär sind folgende Projekte:

- **Totalrevision PUBLICA-Gesetz (Einführung Beitragsprimat):** Die Totalrevision erweitert den Spielraum für neue Arbeits- und Lebensmodelle. Zudem ermöglicht sie die finanzielle Konsolidierung der Kasse. Es ist festzuhalten, dass die *Vorsorgelösung des Bundes nach dem Primatwechsel im Marktvergleich namentlich im Kaderbereich als durchschnittlich* zu bezeichnen ist.
- **Revision des Bundespersonalgesetzes BPG:** Mit der Revision soll der Arbeitgeber Bund mehr Flexibilität bei der Aus- und Umgestaltung seiner Arbeitsverhältnisse erhalten. Heute schränken das materielle Personalrecht sowie das komplizierte Verfahrensrecht die Handlungsfähigkeit und Flexibilität des Arbeitgebers Bund ein.
- **Personalmanagement (inkl. Umsetzung des Personalquotienten):** Die Rollen und Kompetenzen im Personalbereich der Departemente und des EPA werden geklärt und neu geordnet. Dabei wird das EPA in ein strategisches Kompetenzzentrum für die Personalpolitik des Bundes umgebaut.
- **Neupositionierung Aus- und Weiterbildung (inkl. Kaderausbildung):** Beim Ausbildungsangebot werden Doppelspurigkeiten abgebaut. Das EPA fokussiert künftig auf die Zielgruppen Topkader, Kader, Personalfachpersonen und Lernende bzw. Ausbilderinnen und Ausbilder. Die Departemente und Bundesämter werden für das Aus- und Weiterbildungsangebot der Mitarbeitenden sowie für die spezifische Fachausbildung verantwortlich sein.
- **Personalcontrolling:** Ein effektives Personalcontrolling soll dem Bundesrat und den Führungskräften die für die Personalführung notwendigen Informationen liefern.

Das Projekt «Lohnbandsystem» (Aufbau eines neuen, flexibleren Lohnsystems mit Lohnbändern) wird bis Ende 2010 und das Projekt «Betriebliche Gesundheitsförderung der Bundesverwaltung» bis Ende 2008 sistiert.

## Personalpolitik. Alarmierende Signale

*Das Eidg. Finanzdepartement erstellte im März 2007 eine Zusatzdokumentation zur Staatsrechnung 2006 betreffend das Personal. Darin finden sich Feststellungen und Aussagen, die nicht nur zur Kenntnis genommen werden sollten. Vielmehr rufen sie nach personalpolitischen Antworten. Dasselbe gilt für die Personalpolitischen Führungskennzahlen 2007, welche über die Umsetzung der Personalpolitik informieren. Im Folgenden zitieren wir aus beiden Berichten einige Kernaussagen.*

### **Lohnpolitik: wenig am Arbeitsmarkt orientiert**

Die generellen Lohnmassnahmen des Bundes orientierten sich in den vergangenen fünf Jahren im wesentlichen an der Teuerungsentwicklung und der finanziellen Lage des Bundes, *jedoch weniger am Arbeitsmarkt* (Zusatzdokumentation, S.4).

### **Stellenwechsel: fatale Entwicklung**

Bei einer genaueren Betrachtung der Stellenwechselquote zeigt es sich, dass diese bei den unter 40-Jährigen besonders ausgeprägt ist: 63,3 Prozent aller Stellenwechsel entfallen auf diese Personen. Mit Blick auf die Alterung der Gesellschaft und die relative Verknappung der jüngeren Erwerbstätigen ist diese Entwicklung fatal. Daher sind zusätzliche Anstrengungen notwendig, um die unter 40-Jährigen halten zu können (Führungskennzahlen, S. 14).

### **Überalterung**

Das Durchschnittsalter des Bundespersonals nimmt – trotz Frühpensionierungen – stetig zu. Der Anteil der unter 40-Jährigen beträgt aktuell 36,2 Prozent. Im Jahre 1999 machte dieser Anteil noch 43,8 Prozent aus. Damit ist er innerhalb von acht Jahren um 7,6 Prozentpunkte gesunken. Zum Vergleich: Von der aktiven Bevölkerung in der Schweiz gehören 47,2 Prozent zu den unter 40-Jährigen (Führungskennzahlen, S. 20).

### **Stetige Verminderung des Ausbildungsbudgets**

Der Anteil der Ausbildungsausgaben an den Personalbezügen betrug im Jahre 2001 1,0 Prozent. Im Jahre 2006 belief sich dieser Anteil noch auf 0,7 Prozent. Der Trend zur stetigen Verminderung des Ausbildungsbudgets wird hiermit ersichtlich. Dieser Umstand könnte längerfristig zum Bumerang werden. Es ist anzunehmen, dass die Investitionen in die Erneuerung bzw. den Erhalt des Wissens zu gering ausfallen, um die künftigen Herausforderungen zu meistern (Zusatzdokumentation, S. 14).

## Bemerkungen der VKB

Aus den zitierten Aussagen geht eine *klare Diagnose* hervor: der Bund muss in den nächsten Jahren jüngere Mitarbeitende für den Bundesdienst gewinnen und halten können. Die hohe Quote an Stellenwechseln von Mitarbeitenden unter 40 Jahren muss gesenkt werden.

Wie steht es mit der *Therapie*, mit den Prioritäten des Bundesrates in der Personalpolitik? Was wird unternommen, um neues Personal für den Bundesdienst zu gewinnen?

Die Entscheide des Bundesrates vom 16. Mai zur Personalpolitik geben die Antwort. Sie stehen weiterhin ganz im Zeichen des Sparens:

- Die *Einführung des Beitragsprimates* wird eine durchschnittliche und nicht mehr eine attraktive Vorsorgelösung bringen. Das Anlagerisiko und das Teuerungsrisiko werden nicht mehr vom Arbeitgeber getragen, sondern auf die Pensionskasse verschoben.
- Bei der *Revision des Bundespersonalgesetzes* steht nicht die Gewinnung, sondern die erleichterte Entlassung des Personals im Zentrum.
- Beim Projekt *Personalmanagement* spielt der Abbau von über 200 Stellen im Personalwesen eine wichtige Rolle. Die Zusatzdokumentation (S. 8) bestätigt diese Zielsetzung unmissverständlich wie folgt: «Um den *Reformdruck im Personalwesen* aufrecht zu halten, hat der Bundesrat einen Sollwert zum Personalquotienten (Verhältniszahl Personalfachleute zu Vollzeitangestellten) festgelegt».
- Die *Neupositionierung der Aus- und Weiterbildung* verlagert ab 2009 die Verantwortung vom Personalamt auf die Departemente. Vom zentralen Weiterbildungsangebot des Eidg. Personalamtes profitierten jährlich über 7'000 der gut 36'000 Angestellten des Bundes. Ob die Dezentralisierung der Weiterbildung den Trend zur stetigen Verminderung des Ausbildungsbudgets umkehren wird, ist mehr als fraglich.

*Fazit: Es ist höchste Zeit, in der Personalpolitik nicht mehr nur auf der Bremse zu stehen und das Personal nicht vorwiegend als Kostenfaktor wahrzunehmen. Ein Wechsel auf das Gaspedal ist angezeigt.* Die Entscheide vom 16. Mai tragen nichts dazu bei, um die Konkurrenzfähigkeit des Bundes auf dem Arbeitsmarkt zu steigern. Werden weiterhin keine gezielten Massnahmen getroffen, so könnte der Bund als Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt je länger desto mehr ins Hintertreffen geraten.

# Sozialpartnerschaft in der Krise

## Aussprache der Personalverbände mit Bundesrat Merz

*Bundesrat Hans-Rudolf Merz hat am 26. April mit Vertretern der Personalverbände eine Aussprache geführt. Am Treffen kritisierte Merz die ambivalente Haltung einzelner Personalverbände, welche einerseits mit unsachlicher öffentlicher Kritik nicht zurückhalten und andererseits respektierte Verhandlungspartner sein wollen. Eine gemeinsame Absichtserklärung der Sozialpartner kam vorerst nicht zu Stande.*

Die Sozialpartner hatten sich am 30. Januar 2007 über eine Erneuerung der Gemeinsamen Absichtserklärung für die kommende Legislatur geeinigt. Sie war als Rahmenwerk für die Sozialpartnerschaft gedacht und sollte Eckwerte für die künftige Personalpolitik enthalten.

An der Aussprache dankte der Vorsteher des Eidgenössischen Finanzdepartementes für die gute Vorbereitung. Er hielt aber fest, dass er die real gelebte Sozialpartnerschaft anders erfahre, als sie im Entwurf der Gemeinsamen Absichtserklärung skizziert worden sei. Konkret seien gegenseitiger Respekt, eine gemeinsame und ganzheitliche Verantwortung sowie Kreativität bei der Lösungssuche anzustreben.

Als prioritär für die kommende Legislatur bezeichnete Merz die Umsetzung der neuen Personalpolitik, den Umbau im Personalwesen und die Stärkung der Führung sowie die Sicherstellung des Know-hows in Schlüsselpositionen. Zuvor gehe es jedoch darum, bereits getroffene Entscheide bezüglich Bundespersonalgesetz (BPG) und Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat in der beruflichen Vorsorge umzusetzen. Die Verbände wirken an den Revisionsarbeiten zum BPG mit.

Die Sozialpartner einigten sich darauf, die Arbeiten an der Erneuerung der Gemeinsamen Absichtserklärung weiterzuführen und die Inhalte mit der Legislaturplanung zu harmonisieren. Gleichzeitig soll auch geklärt werden, welches Gewicht den nicht organisierten Mitarbeitenden (70 Prozent der Bundesangestellten) in der Sozialpartnerschaft zukommen soll. Zwecks Erhöhung ihrer Verbindlichkeit soll die Gemeinsame Absichtserklärung durch den Bundesrat verabschiedet werden.

Ein weiteres Treffen ist für Dezember 2007 geplant.

## Bemerkungen der VKB

Die Sozialpartnerschaft beim Bund steckt in der Krise, zumindest was die Beziehungen zwischen Bundesrat Merz und den Personalverbänden betrifft. So gelang es im ersten Halbjahr 2007 nicht, sich auf eine gemeinsame Absichtserklärung über die Personalpolitik in der Legislaturperiode 2007-2011 zu einigen. Insbesondere ha-

ben sich die Verbände geweigert, Texte zu akzeptieren, in denen von der «Tendenz zu einem schlanken, aber starken Staat» die Rede ist. *Die Verstimmung zwischen Sozialpartnern* ist auf verschiedene Ursachen zurückzuführen.

#### Nicht eingehaltene Vereinbarungen

Die noch geltende Absichtserklärung ist von Bundesrat Villiger und den Personalverbänden am 19. Dezember 2003 abgeschlossen worden. Mit den Vorentscheiden vom 19. Januar 2005 zum neuen PUBLICA-Gesetz machte der Bundesrat klar, dass er nicht gewillt war, die Zusicherungen von 2003 bezüglich der Pensionskasse einzuhalten. *Die Vereinbarung wurde vom Bundesrat im Zeichen der Sparpolitik gebrochen*; seither standen die Personalverbände der Totalrevision des PUBLICA-Gesetzes ablehnend gegenüber.

#### Abwertung des Mitspracherechts

Das gesetzliche *Mitspracherecht der Organisationen des Personals* (Art. 33 BPG und Art. 107 BPV) wurde ab 2004 abgewertet nach dem Motto: zuerst trifft der Bundesrat Grundsatzentscheide, danach werden die Verbände bei deren Umsetzung angehört. Diese unbefriedigende Praxis wurde bei den zahlreichen Reformprojekten angewendet: Entlastungsprogramm 2003, Entlastungsprogramm 2004, Aufgabenverzichtsplanning, Verwaltungsreform 2005/2007, Überprüfung der Aufgaben des Bundes.

#### Dissens beim Bundespersonalgesetz

Zu einer Verstimmung führte auch die *Revision des Bundespersonalgesetzes* und der Umbau im Personalwesen. Für die beabsichtigte Anpassung des Kündigungsrechts fehlt bis heute eine nachvollziehbare Begründung. Das geltende Recht hat den Bund jedenfalls nicht daran gehindert, im Rahmen der Sparprogramme bisher über 2'200 Stellen abzubauen.

#### Neues Lohnsystem ohne zusätzliche finanzielle Mittel?

Mit dem Bundespersonalgesetz wurde im Jahre 2002 auch ein neues *Lohnsystem* eingeführt, das eine Lohnfindung nach den Elementen Funktion, Erfahrung und Leistung vorsieht. Am 30. November 2006 teilte der Bundesrat mit, dass dieses System auf das Jahr 2009 durch ein flexibles Lohnbandsystem abgelöst werden soll. Ohne die Erfahrungen mit den Personalverbänden zu besprechen und ohne einen Evaluationsbericht vorzulegen, wurde das bisherige System als unflexibel erklärt. Die Verbände haben von Anfang an darauf hingewiesen, dass dieses Projekt nur Sinn macht, wenn für die *Einführung des neuen Lohnsystems zusätzliche finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden*. Eine entsprechende Zusicherung des EFD steht bis heute aus. Eine blosser Umverteilung von finanziellen Mitteln würde nur die weit verbreitete Unzufriedenheit des Personals verstärken.

## Fehlende Wertschätzung

In Zeiten ständiger Reformen braucht es auch Zeichen der *Wertschätzung des Arbeitgebers* gegenüber der Arbeit des Bundespersonals: immer weniger Mitarbeitende haben immer mehr Aufgaben zu erfüllen. Müsste diese Wertschätzung nicht vom Bundesrat ausgehen? Im Raum steht seit 2005 vor allem die Beurteilung, wonach die Bundesverwaltung eine geschützte Werkstatt sei.

Diese Ereignisse seit 2004 haben gelegentlich zu Reaktionen geführt, die in der Pressemitteilung des EFD als unsachliche öffentliche Kritik bezeichnet wird. Sozialpartnerschaft verlangt nach gegenseitigem Respekt. Irritierend ist allerdings die Bemerkung des EFD, wonach geklärt werden soll, welches Gewicht den nicht organisierten Mitarbeitenden (70 Prozent der Bundesangestellten) in der Sozialpartnerschaft zukommen soll. Ob dieser Hinweis auf die relative Repräsentativität der Verbände geeignet ist, die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern zu verbessern?

# Bundespersonalrecht

## Neues Personalrecht für Aufsichtsbehörden

Am 22. Juni 2007 haben die Eidg. Räte zwei neue Gesetze über Aufsichtsbehörden verabschiedet: das Bundesgesetz über die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht und das Bundesgesetz über das Eidgenössische Nuklear-Sicherheitsinspektorat. Diese beiden Aufsichtsbehörden werden abgekürzt FINMA und ENSI genannt.

Für das Personal der beiden Aufsichtsbehörden wird ein neues Personalrecht gelten. Die FINMA stellt ihr Personal öffentlich-rechtlich an. Der Verwaltungsrat regelt das Anstellungsverhältnis in einer Verordnung. Diese enthält namentlich Vorschriften über Entlohnung, Nebenleistungen, Arbeitszeit, Treuepflicht und Kündigung. Die Verordnung bedarf der Genehmigung des Bundesrates (Art. 13 des Bundesgesetzes über die FINMA). Auch das ENSI stellt sein Personal öffentlich-rechtlich an. Der ENSI-Rat legt die Entlohnung, Nebenleistungen und weitere Vertragsbedingungen im Personalreglement fest (Art. 9 des Bundesgesetzes über das ENSI).

Für das Personal des Instituts für geistiges Eigentum (IGE) und des Schweizerischen Heilmittelinstituts Swissmedic gelten seit 1996 bzw. seit 2001 besondere Regelungen des öffentlichen Rechts. Mit den beiden neuen Regelungen wird die Aufsplittung des Arbeitsrechts des Bundes fortgesetzt.

## **Neues Lohnsystem im ETH-Bereich, Funktionsüberführung. Beschwerderecht?**

Ab dem 1. Januar 2006 wurde im ETH-Bereich ein neues Lohnsystem eingeführt: die 38 Lohnklassen des Bundes wurden durch neu noch 15 Funktionsstufen abgelöst. In der Personalverordnung für den ETH-Bereich wurde festgelegt, dass die aktuellen Löhne, einschliesslich des Ortszuschlages, in ihrer Höhe unverändert in das neue Lohnsystem überführt werden. Diese Garantie des aktuellen Lohnes wird auch als *Besitzstandsgarantie* bezeichnet. Bei der Überführung wurden alle Angestellten aufgrund ihrer Funktion einer Funktionsstufe zugeordnet und aufgrund der Erfahrung innerhalb des Lohnbandes dieser Funktionsstufe eingereiht. Die Angestellten wurden schriftlich über die Zuordnung informiert.

Kann ein Angestellter Beschwerde führen, wenn er der Auffassung ist, er müsste im neuen Lohnsystem in einer Funktionsstufe mit einem höheren Maximallohn eingereiht werden? Die zuständige Forschungsinstitution der ETH bestritt dies, weil der Angestellte wegen der Besitzstandsgarantie keinen Nachteil erleide. Die ETH-Beschwerdekommision und auch das Bundesverwaltungsgericht waren anderer Auffassung.

In einem Urteil vom 22. März 2007 (A-840-2007) stellte das Bundesverwaltungsgericht fest, dass die *Zuordnung zu einer Funktionsstufe im neuen Lohnsystem mit einer Änderung der Lohneinreihung verglichen werden kann*. Diese ist dem Angestellten in der Form einer Verfügung zu eröffnen, die der Beschwerde unterliegt. Es handelt sich um eine Streitigkeit aus dem Arbeitsverhältnis nach Artikel 34 des Bundespersonalgesetzes. Demnach kann der Angestellte den Entscheid über die Einreihung im neuen Lohnsystem bei der ETH-Beschwerdekommision anfechten.

## **Reformen in Verwaltung und Armee**

### **Neue Verwaltungsbibliothek des Bundes: Bibliothek am Guisanplatz**

Der Bundesrat hat im Frühjahr 2006 das den Bibliotheken gewidmete Querschnittsprojekt N°8 seiner Verwaltungsreform beschlossen, welches die Zusammenführung von 40 Bibliotheken der sechs zivilen Departemente mit der Eidg. Militärbibliothek, Einsparungen von 25 Prozent im Personellen und von 20 Prozent in den Sachmitteln zum Inhalt hat. Die Projektleitung obliegt dem VBS, welches eine Mitarbeiterin der Eidgenössischen Militärbibliothek als Projektleiterin eingesetzt hat. Am 16. Mai 2007 hat der Bundesrat in seiner Antwort auf eine Interpellation von Nationalrat Kurt Fluri (FDP/SO) über den Stand dieses Fusionsprojektes informiert.

Die aus dem Zusammenschluss entstehende neue Verwaltungsbibliothek des Bundes wird im Herbst 2007 ihren Betrieb aufnehmen. Ab 26. Oktober 2007 wird sie unter dem neuen Namen «*Bibliothek am Guisanplatz*» die angestammten Dienstleistungen mit thematisch ausgeweitetem Auftrag erbringen. Der neue Name ist vom UVEK gewünscht und vom VBS in der Vereinbarung vom 28. und 29. September 2006 zugestanden worden. Ziel beider Departemente war ausdrücklich, «das Auffinden der Bibliothek mit dem öffentlichen Verkehr» zu erleichtern.

Der Anteil der Bestände der sechs zivilen Departemente an den kumulierten Gesamtbeständen wird voraussichtlich rund 4 von 12 Laufkilometern betragen. Bei den Stellen war die Ausgangslage bei Projektbeginn 57 zivile zu 24 VBS-Stellen. Diese Ausgangslage ist bereits heute durch den raschen Fortschritt des Reformprojekts stark verändert. Es wird deshalb sowohl zu einer grösseren als der verlangten Gesamtstelleneinsparung als auch zu weiteren Synergiegewinnen im Hinblick auf die Zukunftsfähigkeit der Bibliothek führen, deren Aufgaben in den zivilen Bereichen eher zunehmen als in denjenigen des VBS.

### **Das Bundesamt für Zivilluftfahrt (BAZL) als FLAG-Amt**

Der Bundesrat hat am 30. Mai die Einführung des Prinzips «Führen mit Leistungsauftrag und Globalbudget» (FLAG) im BAZL auf Anfang 2008 gutgeheissen. Unter dem Begriff FLAG wendet der Bund die wirkungsorientierte Verwaltungsführung an. Mit FLAG wird das BAZL seine Leistungsfähigkeit und Wirkung als Aufsichtsbehörde zusätzlich verbessern können, indem es in der Erfüllung seiner Aufgaben mehr Handlungsspielraum erhält. Ämter mit FLAG-Status bekommen vom Bundesrat alle vier Jahre die Vorgaben in Form eines Leistungsauftrages, den das zuständige Departement jährlich als Leistungsvereinbarung konkretisiert.

### **Der Dienst für besondere Aufgaben wechselt vom UVEK ins EJPD**

Der Dienst für besondere Aufgaben (DBA) wechselt auf den 1. Januar 2008 vom Eidg. Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation (UVEK) ins Eidg. Justiz- und Polizeidepartement (EJPD). Dies hat der Bundesrat am 15. Juni beschlossen. Der Dienst funktioniert bei der Überwachung des Post- und Fernmeldeverkehrs als Schaltstelle zwischen Strafverfolgungsbehörden und Telekomdienstleistern. Mit der Liberalisierung des Fernmeldemarktes im Jahr 1998 wurde der Dienst für besondere Aufgaben (DBA) aus dem damaligen Staatsbetrieb PTT/Telecom ausgegliedert und dem UVEK zugeordnet; er beschäftigt 21 Mitarbeitende. Er koordiniert Überwachungsmassnahmen, die von Untersuchungsbehörden angeordnet werden, und leitet diese an die Anbieter von Post- und Fernmeldediensten weiter. Die von den Untersuchungsbehörden angeordneten Überwachungsmassnahmen müssen von einem Richter genehmigt werden. Die Unternehmen händigen die an-

geforderten Daten dem DBA aus, der sie den auswertenden Strafverfolgungsbehörden zur Verfügung stellt. Der DBA selber führt keine Überwachungen aus und hat auch keine Einsicht in die Ergebnisse der Überwachung.

## **Neue Eidgenössische Finanzmarktaufsicht (FINMA) beschlossen**

Am 22. Juni 2007 haben die Eidg. Räte das Bundesgesetz über die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht beschlossen. Damit wird in absehbarer Zeit eine neue Aufsichtsbehörde entstehen. Ziel des Gesetzes ist es, in der Schweiz die staatliche Aufsicht über Banken, Versicherungsunternehmen und weitere Finanzintermediärinnen und –intermediäre in einer Behörde zusammenzufassen. Damit werden die drei Behörden, *die Eidgenössische Bankenkommision, das Bundesamt für Privatversicherungen und die Kontrollstelle für die Bekämpfung der Geldwäscherei in der «Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA)»* zusammengeführt.

Die FINMA wird als öffentlich-rechtliche Anstalt ausgestaltet, die über funktionelle, institutionelle und finanzielle Unabhängigkeit sowie über eine zeitgemässe Führungsstruktur mit einem Verwaltungsrat, einer Geschäftsleitung und einer Revisionsstelle verfügt. Die Unabhängigkeit der FINMA verlangt im Gegenzug nach einer Rechenschaftspflicht und politischen Oberaufsicht durch den Bund.

## **Elektronischer Standardarbeitsplatz für die Bundesverwaltung bis 2011**

Zurzeit erbringen in der Bundesverwaltung vier Informatik-Leistungserbringer (BK, EDA, VBS und EFD) Büroautomations-Leistungen. Das EVD hat seine Büroautomation an einen externen Leistungserbringer vergeben. Die so erbrachten Lösungen unterscheiden sich heute noch relativ stark in der technischen und operativen Ausprägung. Ziel des Programms Büroautomation-Bund ist es, durch eine technische und organisatorische Harmonisierung die Effizienz und Interoperabilität zu steigern. Der Bundesrat hat am 27. Juni 2007 dem Eidg. Finanzdepartement einen entsprechenden Auftrag erteilt.

Mit dem Programm will der Informatikrat Bund ein grosses Sparpotenzial nutzen und im gleichen Schritt die Funktionalität und Integration der Büroautomation deutlich verbessern. Deshalb hat der Informatikrat Bund dem Informatikstrategieorgan Bund den Auftrag erteilt, einen Standardarbeitsplatz Bund zu definieren und zusammen mit der nächsten Generation der Büroautomation, spätestens im Jahr 2011, einzuführen.

## **Armee reform unter Dach**

Nach einigem Hin und her haben die Eidg. Räte am 22. Juni 2007 die Änderung der Armeeorganisation vom 4. Oktober 2002 genehmigt. Sie tritt am 1. Januar 2008 in Kraft. Umstritten waren insbesondere Anzahl und Zusammensetzung der Brigaden.

Gemäss Beschluss gibt es neu noch zwei Panzerbrigaden, zwei Infanteriebrigaden (-2), zwei Gebirgsinfanteriebrigaden (-1), eine Infanteriebrigade der Reserve (+1), eine Gebirgsinfanteriebrigade der Reserve (+1), eine Logistikbrigade und eine Führungsunterstützungsbrigade. Die Reserve besteht aus Angehörigen der Armee, die militärdienstpflichtig sind und die, mit Ausnahme der Offiziere, keinen Ausbildungsdienst mehr leisten müssen.

## **Neue Vision und Strategie der Armee**

Der Chef der Armee, Korpskommandant Christophe Keckeis, kommunizierte am Kaderrapport vom 28. Juni 2007 im Kursaal Interlaken die neue Vision und Strategie der Schweizer Armee. Diese wurden von der gesamten Armeeführung, also vom Chef der Armee zusammen mit seinen direkt unterstellten Kadern, entwickelt. Die Schweizer Armee richtet sich in Zukunft nach den folgenden neun strategischen Stossrichtungen aus:

- Die Schweizer Armee schafft Glaubwürdigkeit durch Leistung und Transparenz.
- Die Schweizer Armee fördert den Gemeinschaftssinn.
- Die Schweizer Armee verbindet und vernetzt.
- Die Schweizer Armee ist ein attraktiver Arbeitgeber.
- Die Schweizer Armee verbessert sich kontinuierlich.
- Die Schweizer Armee handelt kostenbewusst.
- Die Schweizer Armee arbeitet eng mit der Wirtschaft und Wissenschaft zusammen.
- Die Schweizer Armee ist ein anerkannter Kooperationspartner.
- Die Schweizer Armee nutzt für sich und ihre Partner kompatible Führungsprozesse.

Vision und Strategie sind wichtige Führungselemente der Armee und gelten für alle Kader und Mitarbeitende des Bereichs Verteidigung sowie alle Milizangehörigen der Armee.

Mit der neuen Vision und den strategischen Stossrichtungen will sich die Schweizer Armee ein klares Profil geben. Sie will klarstellen, wie sie den gesetzlich verankerten Auftrag interpretiert und ihn im Rahmen der jeweils gültigen Bedingungen zu erfüllen gedenkt. Und sie will bewusst machen, welchen Beitrag sie bezüglich Sicherheit und Freiheit unseres Landes leistet.

Die Vision und die strategischen Stossrichtungen sind im Zusammenhang mit der systematischen Entwicklung von Armee und Verwaltung zu verstehen und dürfen nicht mit der militärischen Ausrichtung der Armee (z.B. Entwicklungsschritt 08/11) verwechselt werden.

# ETH-Bereich: Bewegte Zeiten

## Professor Ralph Eichler, neuer Präsident der ETH Zürich

Der Bundesrat hat am 30. Mai Professor Ralph Eichler zum neuen Präsidenten der ETH Zürich gewählt. Er tritt sein Amt am 1. September 2007 an. Mit Ralph Eichler (1947) beruft der Bundesrat einen international anerkannten Wissenschaftler an die Spitze der ETH Zürich. Er verfügt über eine grosse Führungserfahrung und kann auf eine herausragende akademische Karriere zurückblicken. Der Gewählte leitet seit Juli 2002 das Paul Scherrer Institut PSI in Villigen und vertritt seit 2004 als Mitglied des ETH-Rats die vier Forschungsanstalten des Bereichs in der strategischen Leitung.

Ralph Eichler löst Professor Konrad Osterwalder, Rektor der ETH Zürich, ab, der die Hochschule seit November 2006 als Präsident ad interim führt. Dieses Interregnum war notwendig geworden, nachdem Professor Ernst Hafen nach einem Jahr Amtszeit als Präsident im Herbst 2006 zurückgetreten war.

## Umstrittene Zuteilung der finanziellen Mittel für das Budgetjahr 2008

Die ETH Zürich hat beim Eidgenössischen Departement des Innern eine Aufsichtsbeschwerde eingereicht. Gegenstand der Beschwerde ist die vom ETH-Rat am 24. Mai vorgenommene Mittelzuteilung für das Jahr 2008, die unter Verletzung der Geschäftsordnung des ETH-Rates erfolgt ist. Die ETH Zürich beantragt eine Wiedererwägung des entsprechenden Beschlusses des ETH-Rates. Er ersucht daher den Vorsteher des Departementes, Bundesrat Pascal Couchepin, den ETH-Rat anzuweisen, seinen Beschluss in Wiedererwägung zu ziehen, eine sachgerechte Zuteilung der Mittel an die Institutionen des ETH-Bereichs vorzunehmen und den Beschluss in rechtlich korrekter Form neu zu fassen.

Des Weiteren hat der ETH-Rat mit seinem am 25. Mai 2007 veröffentlichten Mediencommuniqué die Öffentlichkeit irreführt, indem der Budgetzuwachs 2008 für die ETH Zürich auf der Grundlage unterschiedlich berechneter Referenzwerte für 2007 um mindestens 12 Millionen Franken höher ausfällt als es in Wirklichkeit der Fall ist. Zudem entsprechen die Zahlen im Communiqué teilweise nicht denjenigen des Beschlusses des ETH-Rates. Die ETH Zürich erwartet, dass durch ihre Aufsichtsbeschwerde wieder zu einer transparenten und verlässlichen Mittelzuteilung im ETH-Bereich zurückgefunden werden kann.

## Nichteintretensentscheid des Eidg. Departementes des Innern

Das Eidg. Departement des Innern hat am 3. Juli 2007 die Aufsichtsbeschwerde der ETHZ beantwortet. Es kommt zum Schluss, dass die ETHZ weder zur Aufsichtsbe-

schwerde noch zum Stellen von Anträgen legitimiert ist. Das Departement hat der Beschwerde keine Folge gegeben.

## **Neuer Direktor der Eidg. Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft (WSL)**

Der Bundesrat hat am 4. Juli Professor James W. Kirchner zum neuen Direktor der Eidg. Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft (WSL) gewählt. Der Gewählte ist Professor für Erdwissenschaften und planetarische Forschung an der University of California in Berkeley und Direktor der Central Sierra Field Research Stations in Kalifornien. Er tritt sein Amt am 1. August 2007 an. Mit James W. Kirchner beruft der Bundesrat einen international anerkannten Wissenschaftler an die Spitze der WSL. James W. Kirchner löst Jakob Roost ab, der die Forschungsanstalt seit 1. September 2004 als Direktor ad interim führt.

## **Das Bundespersonal im Jahresbericht 2006 der Finanzdelegation**

*Dem Bericht der Finanzdelegation der eidg. Räte betreffend die Oberaufsicht über die Bundesfinanzen im Jahre 2006 entnehmen wir die folgenden Ausführungen zu Personalfragen:*

### **1. Personalsituation in der Bundesverwaltung**

Ende 2005 verlangte die Finanzdelegation vom Eidg. Personalamt einen detaillierten Bericht über die Auswirkungen der verschiedenen Projekte im Personalbereich auf das Budget 2006 bzw. den Finanzplan 2007-09 sowie auf das Personal (Stellenentwicklung, Rechtslage, vorzeitige Pensionierungen). Die Finanzdelegation nahm zur Kenntnis, dass bis Ende 2009 in der Bundesverwaltung rund 4'000 Stellen wegfallen (davon 2'500 im VBS), weitgehend unter Ausnützung der natürlichen Fluktuationen.

Im Rahmen der Verordnung «Umbau mit Perspektiven» konnten bisher für rund 500 Angestellte Lösungen gefunden werden (grossenteils in Form einer neuen Anstellung innerhalb des Bundes). Für vorzeitige Pensionierungen im VBS wurden in den Jahren 2003 und 2004 je 50 Millionen Franken eingesetzt; 2006 und 2007 sind je rund 65 Millionen vorgesehen.

## **2. Auflösung von Dienstverhältnissen im Bundesamt für Bauten und Logistik (BBL)**

Im Jahr 2003 beschwerten sich drei Juristen des BBL über die Amtsführung und das Verhalten der Direktion. Die Finanzdelegation ersuchte die Eidgenössische Finanzkontrolle, die gegenüber dem BBL erhobenen Vorwürfe zu überprüfen. Der Vorsteher des EFD hatte seinerseits eine Administrativuntersuchung zum gleichen Gegenstand angeordnet. Die Eidgenössische Finanzkontrolle kam in ihrem Bericht zum Schluss, dass die von den drei Mitarbeitern erhobene Kritik nicht gerechtfertigt sei. Die vom EFD beauftragte Untersuchungsstelle gelangte zum gleichen Fazit.

Die Angelegenheit führte 2004 zur Eröffnung von Entlassungsverfahren gegen die drei Juristen, mit denen schliesslich einvernehmliche Lösungen gefunden werden konnten. Nach langwierigen Verhandlungen wurden mit allen drei Mitarbeitern Kündigungsvereinbarungen abgeschlossen. Auch wenn der in den drei Fällen insgesamt aufgewendete Betrag von 434'764 Franken als hoch erscheint, konnten mit der getroffenen Lösung immerhin aufwändige weitere Rechtsverfahren vermieden werden.

Da in der Presse immer wieder Gerüchte über zweifelhafte Abgangsregelungen auftauchten, liess die Finanzdelegation den Inhalt der Trennungsvereinbarungen durch die Eidgenössische Finanzkontrolle überprüfen. Dabei wurde festgestellt, dass bei einem der drei Juristen die vereinbarte Abgangsentschädigung im Rahmen eines Dienstleistungsauftrages ausbezahlt wurde, der auf den Namen der Ehepartnerin des Betroffenen lautete. Die Finanzdelegation kritisiert diese Zahlungsart scharf, ging es doch letztlich nicht um die Abgeltung einer erbrachten Leistung, sondern einzig um die Begleichung einer aus der Kündigungsvereinbarung entstandenen Forderung. Die Finanzdelegation ersuchte das EFD, künftig Abgangsentschädigungen unmissverständlich als solche zu bezeichnen und strikte auf Vereinbarungen zu verzichten, die den Anschein erwecken, dass die effektiven Hintergründe von Zahlungen verschleiert werden sollen.

## **3. Personalpolitik im VBS**

Das VBS ist aufgrund der Veränderungen bei der Armee (Übergang von der Armee 95 zur kleineren Armee XXI) gezwungen, sehr viel ziviles Personal abzubauen, da ein kleinerer Armeebestand auch weniger Mitarbeitende in der Verwaltung benötigt. Rund 13'500 Mitarbeitende oder ca. 40 Prozent Bundesverwaltung (Stand Mai 2006) arbeiten beim VBS. Dieses beschäftigt Verwaltungspersonal, Betriebspersonal, Berufsmilitärs und Berufsmilitärpiloten, Zeitmilitärs und Fachlehrer. Vom Abbau betroffen sind das Generalsekretariat, der Bereich Verteidigung, die armasuisse sowie das Bundesamt für Bevölkerungsschutz (BABS). Der Abbau betrifft alle zivilen Funktionen auf allen Hierarchiestufen, eingeschlossen die militärischen Führungsfunktionen.

Ausgenommen ist, wegen den bekannten Problemen des Unterbestandes, das *militärische Berufspersonal*, d.h. die Berufs- sowie die Zeitmilitärs. Dieses soll um 700 – 800 Stellen aufwachsen, was durch einen zusätzlichen Abbau von zivilen Stellen kompensiert werden muss.

Damit muss das VBS rund einen Drittel der zivilen Stellen (3'200 Stellen) abbauen. Umgesetzt in Kosten muss das Departement (ohne FLAG) ausgehend vom Basisjahr 2002 die Personalkosten von 1'266 Millionen Franken bis zum Zieljahr 2011 auf 1'013 Millionen Franken reduzieren (inkl. Stellenabbau im Rahmen EP 03 und Aufgabenverzichtsplanung; Stand VA 07).

Die *Sozialplankosten 2006-2010* (Planungsstand 2006) betragen in den Jahren 2006 bis 2010 zwischen 71 und 62 Millionen Franken pro Jahr. Der weitaus grösste Teil der Mittel wird für vorzeitige Pensionierungen eingesetzt. Im Bereich der Stellenwechsel / Austritte wurden innerhalb des VBS in den Jahren 2004 und 2005 rund 150 resp. 146 Personen vermittelt. Die Stellenvermittlung in die übrige Bundesverwaltung war mit 6 resp. 10 Personen weit geringer. Nur wenig erfolgreicher war die Vermittlung ausserhalb der Bundesverwaltung (2004: 8 Personen, 2005: 19 Personen). Ein erheblicher Anteil des Personalabbaus wurde durch Austritte aus dem VBS erzielt. Im Jahre 2005 waren es 492 Austritte, davon 15 Entlassungen. Die Entlassung steht am Ende der geprüften Massnahmen. Alle bisher ausgesprochenen Kündigungen wurden von der Personalrekurskommission bestätigt. *Die Planungsunterlagen zeigen jedoch, dass es zukünftig zu mehr Entlassungen kommen wird.*

Eine Konsequenz der kleineren Armee XXI besteht im geringeren Bedarf an Höheren Staboffizieren (ab Brigadier bis Korpskommandant). In den letzten Jahren wurden deshalb etliche höhere Offiziere frühzeitig in den Ruhestand versetzt, was jeweils die Zustimmung der Finanzdelegation benötigte. Der Delegation wurde versichert, dass es zukünftig nur noch zu vereinzelt frühzeitigen Pensionierungen kommen wird.

## **Mitgliederversammlung 2007 der VKB**

Die 58. ordentliche Mitgliederversammlung der VKB fand am 25. April 2007 im Hotel Bellevue-Palace in Bern statt. Zentralpräsident Peter Büttiker konnte 79 Mitglieder und Gäste willkommen heissen. Sein besonderer Gruss galt dem Referenten *Juan F. Gut, Direktor a.i. des Eidg. Personalamtes*. Er referierte über die Neuausrichtung der Personalpolitik des Bundes.

## **Traktandum 1: Geschäftsbericht 2006**

In der Diskussion dankte ein Mitglied für die stets informativen und interessanten «Periodischen Mitteilungen der VKB». Ein anderes Mitglied kritisierte, dass die VKB darauf verzichtete, das Referendum gegen das neue PUBLICA-Gesetz zu ergreifen. Der Präsident erklärte, dass die VKB gegen Ende des Jahres 2006 beschlossen hatte, eine Umfrage bei den Mitgliedern zur Frage eines allfälligen Referendums durchzuführen. Nachdem andere Personalverbände des Bundes anfangs Jahr auf die Ergreifung des Referendums verzichtet hatten, kam für die VKB ein Alleingang aus finanziellen und personellen Gründen nicht in Frage. Danach wurde der den Mitgliedern in der Periodischen Mitteilung Nr. 4 zugestellte Bericht durch die Mitgliederversammlung mit grosser Mehrheit genehmigt.

## **Traktandum 2: Rechnungsablage 2006 und Voranschlag 2007**

Zentralkassier Erwin Steuri erläuterte die Jahresrechnung 2006, die mit einem Gewinn von Fr. 26'775 abschloss. Damit erhöht sich das Vermögen der VKB auf Fr. 221'019. Nach Verlesung des Revisorenberichts wurde die Jahresrechnung 2006 genehmigt.

Der Voranschlag 2007 sieht Einnahmen von Fr. 250'000 und Ausgaben in derselben Höhe vor. Er wurde einstimmig genehmigt.

## **Traktandum 3: Wahl in den Zentralvorstand**

Am 24. Januar 2007 wurde an der ETH Lausanne die Sektion EPFL der VKB gegründet. Sie hat Anspruch auf eine Vertretung im Zentralvorstand der VKB. Die Versammlung wählte Professor Philippe Thalmann in den Zentralvorstand. Der Gewählte arbeitet am Laboratorium für Wirtschaftsforschung und Umweltmanagement.

Der Präsident gab sodann bekannt, dass Ueli Linsi als Vertreter des Verbandes der Kader des öffentlichen Verkehrs aus dem Zentralvorstand ausscheidet. Dieser Verband hat die seit 1989 bestehende Vereinbarung über die Zusammenarbeit mit der VKB gekündigt. Der Präsident dankte dem Demissionär für die langjährige gute Zusammenarbeit.

## **Traktandum 4: Jahresbeitrag 2007**

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

## **Traktandum 5: Tätigkeitsprogramm 2007/2008**

Der Zentralvorstand unterbreitete der Mitgliederversammlung das nachstehende Tätigkeitsprogramm:

1. Projekte
  - 1.1 Kaderpolitik
  - 1.2 Berufliche Vorsorge PUBLICA: Revision PKBG/Primatwechsel; VLVA
  - 1.3 Bundesverwaltungsreform – Reform 05/07. Änderung des Bundespersonalgesetzes
  - 1.4 ETH-Bereich: Vorsorgereglement ETH-Bereich
2. Daueraufgaben
  - 2.1 Allgemeine dienstrechtliche Fragen
  - 2.2 Dienstleistungen
  - 2.3 Kommunikation: Periodische Mitteilungen und Internet
  - 2.4 Mitgliederwerbung
  - 2.5 Nationale Kontakte
  - 2.6 Internationale Kontakte (CESI)
  - 2.7 Wirken und Organisation der VKB

Ein Mitglied regte an, die Haltung und die Anliegen der Kader der Öffentlichkeit besser bekannt zu machen: vermehrte Kommunikationstätigkeit. Der Präsident dankte für die Anregung. Die Geschäftsleitung der VKB beabsichtigt, Organisation und Wirken der VKB zu überdenken.

## **Traktandum 6: Verschiedenes**

Ein Mitglied benützte die Gelegenheit, um eine Frage an den Referenten Juan F. Gut zu stellen.

Mit dem Dank an alle Anwesenden schloss Zentralpräsident Peter Büttiker die 58. Mitgliederversammlung der VKB und lud zum traditionellen Apéro ein.

# **Unternehmungen des Bundes**

## **Swisscom**

*Neue Konzernstruktur auf den 1. August 2007*

Auf die Kunden ausgerichtete Organisation

Kernelement der neuen Organisation ist das *Zusammenführen der Geschäfte von Fixnet, Mobile und Solutions*. An deren Stelle treten drei Geschäftsbereiche, die sich auf die *Privatkunden, die kleineren und mittleren Unternehmen sowie die Grossunternehmen* ausrichten. Jeder dieser Bereiche ist verantwortlich für die gesamtheitli-

che Gestaltung des Kundenerlebnisses, für die Angebotsgestaltung, den Vertrieb, die Beratung und den Service. Weil auch die technischen Plattformen für Angebote in der Festnetz- und Mobilkommunikation immer mehr zusammenwachsen, schafft Swisscom eine integrierte Netz- und IT-Einheit, welche die Migration in Richtung einer modernen IT- und IP-basierten Netzplattform vorantreiben soll. Mit dieser Neuausrichtung können die unterstützenden Funktionen Finanzen, Personalwesen und Strategie zusammengelegt werden. Die erwarteten Einsparungen aus diesem *sehr grossen Umbauprojekt* belaufen sich auf 330 Millionen Franken pro Jahr.

Weiterhin als eigenständige Gesellschaften geführt werden Swisscom IT Services und die verschiedenen Beteiligungen. Die Marktdynamik und deren Anforderungen an die Organisation wie auch der Vertrieb im IT-Geschäft unterscheiden sich deutlich von den telekommunikationsnahen Geschäften. Swisscom IT Services, Fastweb und Swisscom Beteiligungen gehören zu den strategisch wichtigen Wachstumsbereichen des Konzerns.

Die Umsetzung der organisatorischen Anpassungen erfolgt in zwei Stufen: In einem ersten Schritt werden per 1. August 2007 Organisationseinheiten als Ganzes in die neue Führungsstruktur überführt. Per 1. Januar 2008 wird die Reorganisation auch rechtlich vollzogen; zudem werden innerhalb der neuen Struktur weitere Optimierungen vorgenommen.

#### Stellenabbau

Durch die neue Zuordnung ganzer Einheiten fallen per 1. August 2007 nur wenige Stellen in der Führung weg. In der Folge werden in den Geschäftsbereichen Privatkunden, Kleine & Mittlere Geschäftskunden und Grosskunden nur geringe Auswirkungen auf den Stellenbestand erwartet. Die Harmonisierung der IT-Landschaften und die Zusammenführung der beiden Netze zu einem All-IP-Netz (integriertes Netz auf der Basis des Internet-Protokolls) erfordern mehrere Jahre.

Durch das Zusammenführen der Organisationen und die Entwicklungen im Netz- und IT-Bereich ergeben sich in den kommenden Jahren voraussichtlich *Stellenreduktionen im Schweizer Geschäft von jährlich 3-5 Prozent*. Dieser Abbau um 400 – 700 Stellen pro Jahr liegt im Rahmen der letzten Jahre. Kader und Mitarbeitende, deren Stellen abgebaut werden, erhalten Unterstützung durch den bewährten Sozialplan respektive die entsprechenden Regelungen für Kader.

#### Auslagerung des Arbeitsmarktzentrums PersPec

Gemäss Sozialplan der Swisscom profitieren vom Stellenabbau betroffene Mitarbeitende von den Dienstleistungen des Arbeitsmarktzentrums PersPec. Per 1. April 2007 verkaufte Swisscom ihre Tochter PersPec mit 13 Mitarbeitenden an den bisherigen

Verwaltungsratspräsidenten Rainer Titze, den bisherigen Geschäftsführer Michel Goliard und an Adrian Kempf, einem langjährigen Kadermitglied von Swisscom.

PersPec unterstützt Mitarbeitende bei der beruflichen Neuorientierung und betreut seit der Entstehung 4'500 ehemalige Mitarbeitende von Swisscom. Seit der Ver selbständigung des Zentrums im Jahre 2003 wurden auch mehrere Hundert Mitarbeitende von Drittfirmen betreut. Für über 80 Prozent aller Absolventen konnte nach Ablauf des Programms eine sozialverträgliche Lösung gefunden werden. Swisscom kann zurzeit die von einem Stellenabbau betroffenen Personen zur Hälfte te innerhalb des Unternehmens wieder beschäftigen.

Für die Umsetzung von Sozialplanmassnahmen bleibt PersPec Partner von Swisscom. Das Leistungsangebot für betroffene Mitarbeitende bleibt unverändert. Mit dem Verkauf erhält PersPec die nötige Flexibilität, um ihre Dienstleistungen noch besser auf dem Markt anzubieten.

## **RUAG**

### *Bestes operatives Ergebnis seit 1999*

Der Technologiekonzern RUAG hat im Geschäftsjahr 2006 sein bestes operatives Ergebnis seit der Gründung als Aktiengesellschaft erzielt. Der Gewinn konnte auf 71 Millionen Franken gesteigert werden. Die RUAG mit Produktionsstätten in der Schweiz, Deutschland und Schweden hat 2006 den Umsatz mit Wehrtechnik, zivilen Gütern und Dienstleistungen um 4,5 Prozent von 1'194 auf 1'247 Millionen Franken gesteigert. Dabei konnte vor allem der Anteil des zivilen Geschäfts markant von 38 Prozent auf 45 Prozent erhöht werden. Bei der Gründung der RUAG vor acht Jahren hatte das zivile Geschäft erst einen Anteil von 7 Prozent. Mit einem unveränderten Umsatzanteil von 39 Prozent ist das VBS der grösste Einzelkunde für Wehrtechnik. Die RUAG beschäftigte im Berichtsjahr 5'677 Mitarbeitende oder durchschnittlich 0,7 Prozent mehr als im Vorjahr. Der Technologiekonzern weist eine gesunde Bilanz, einen Eigenkapitalanteil von 59 Prozent und eine Eigenkapitalrendite von 10 Prozent aus.

### *Eignerstrategie 2007-2010*

Der Bundesrat betont in seiner neuen Eignerstrategie die Bedeutung der Rüstungsunternehmen für die Erfüllung des verteidigungspolitischen Auftrages und verzichtet deshalb auf eine Öffnung des Aktionariats sowohl bei der RUAG Holding als auch auf der Stufe der ehemaligen Rüstungsunternehmen. Aufgrund bestehenden Know-hows und Produktionsfähigkeit sollen namhafte Beiträge zur Sicherstellung der Aufwuchsfähigkeit der Armee geleistet werden können. Für den Bundesrat steht ein organisches Wachstum im Vordergrund. Diese Präferenz schliesst Akquisitionen nicht aus.

# Pensionskassen der Unternehmungen des Bundes

## Pensionskasse der Swisscom comPlan

Die Pensionskasse comPlan erzielte im Jahre 2006 eine Rendite von 5,15 Prozent auf dem Gesamtvermögen. Dadurch verbesserte sich ihr Deckungsgrad auf 111,9 Prozent. Die Pensionskasse führt die Altersversicherung seit 2006 vollständig im Beitragsprimat durch und rechnet mit einem technischen Zinssatz von 3,75 Prozent.

## Pensionskasse Post

Die Pensionskasse Post erreichte mit ihren Anlagen im Jahre 2006 eine Rendite von 7,48 Prozent auf dem Gesamtvermögen. Ihr Deckungsgrad beträgt 103,9 Prozent. Die Pensionskasse führt die Altersversicherung im Leistungsprimat durch und rechnet mit einem technischen Zinssatz von 4 Prozent. Sie bereitet sich in diesem Jahr auf den Wechsel in das Beitragsprimat vor, der auf den 1. Januar 2008 umgesetzt werden soll.

## Pensionskasse SBB weiterhin in Nöten

Die Pensionskasse SBB erzielte im Jahre 2006 auf den Kapitalanlagen eine Performance von 5,6 Prozent. Ihr Deckungsgrad blieb weiterhin ungenügend und reduzierte sich auf 86,5 Prozent. Der Fehlbetrag betrug 2'291 Millionen Franken. Die SBB beschloss, mit einer Leistung in der Höhe von 1'493 Millionen Franken die Pensionskasse teilweise zu sanieren und zwar bezüglich der *aktiv Versicherten*. Dadurch erhöhte sich der Deckungsgrad auf 94,5 Prozent.

Für die *Sanierung des Anteils der Rentner* sieht das Konzept der SBB eine Rekapitalisierung der SBB durch den Bund in der Höhe von 1,4 Milliarden Franken vor: der Bund hätte die Unterdeckung des Anteils der Rentner zu übernehmen und das fehlende Deckungskapital, das sich ab 2007 durch die Reduktion des technischen Zinssatzes auf dem Anteil der Rentner ergibt.

Die Deckungslücke der Pensionskasse SBB ist auf ungenügende Anlagerträge (58 %), nicht finanzierte Leistungen (25 %) und eine aus Sicht der SBB unvollständige Ausfinanzierung (17 %) zurückzuführen. Die ungenügende Anlagerendite hängt vor allem mit dem unglücklichen Zeitpunkt der Ausfinanzierung der Pensionskasse SBB zusammen. Diese erfolgte kurz vor den Jahren 2001 und 2002, in denen die Aktienmärkte einbrachen.

Am 30. Mai hat der Bundesrat beschlossen, bis Ende 2007 eine Vernehmlassungsvorlage zu erarbeiten, in welcher drei Varianten einer Bundesunterstützung für die Pensionskasse SBB dargestellt werden. Die Varianten sehen eine Rekapitalisierung der SBB durch den Bund vor und unterscheiden sich durch die Höhe der vom Bund

zu leistenden Summe. Je nach Variante beläuft sich diese auf bis zu 2,9 Milliarden, auf 1,4 Milliarden oder 0,7 Milliarden Franken. Ausserdem sind die Auswirkungen einer Variante ohne Beteiligung des Bundes abzuklären.

Auf den 1. Januar 2007 wechselte die Pensionskasse SBB vom Leistungsprimat in das Beitragsprimat. Der technische Zinssatz wurde von 4 Prozent auf 3,5 Prozent gesenkt. Der Wechsel des Primates belastet die Versicherten deutlich stärker als im bisherigen Leistungsprimat. Deshalb liessen sich im Jahre 2006 823 Mitarbeitende freiwillig und vorzeitig noch zu den alten Bedingungen pensionieren. Im Jahre 2005 waren 229 Mitarbeitende in den freiwilligen vorzeitigen Ruhestand getreten.

## **Nationalratswahlen 2007 mit einem Mitglied der VKB**

### **Johannes Matyassy kandidiert als Nationalrat im Kanton Bern**

Botschafter Johannes Matyassy, seit 2001 Leiter der Geschäftsstelle Präsenz Schweiz im Eidg. Departement für auswärtige Angelegenheiten, ist seit langen Jahren Mitglied der Vereinigung der Kader des Bundes. Er kandidiert auf der Liste der Freisinnig-Demokratischen Partei des Kantons Bern für den Nationalrat.

Herr Matyassy hat Volkswirtschaft an der Universität Bern studiert und ist lic.rer.pol. Er trat 1985 in die Bundesverwaltung ein und war vor allem im internationalen Bereich tätig. Politisch engagierte er sich in der FDP und ist seit 2004 Präsident der bernischen Kantonalpartei. (Weitere Angaben zu seiner Person sind unter [www.matyassy.ch](http://www.matyassy.ch) zu finden.) Es ist eher ungewöhnlich, dass ein Angestellter des Bundes auf einer Nationalratsliste kandidiert. Im Falle einer Wahl müsste er zwar den Bundesdienst verlassen, denn eine Anstellung beim Bund ist nach Artikel 14 des Parlamentsgesetzes mit einem Parlamentsmandat nicht vereinbar. Er hätte aber den Vorteil, bei Diskussionen über das Bundespersonal und das Bundespersonalrecht die Verhältnisse aus eigener Erfahrung zu kennen.

## **Varia**

### **Invalidierungen beim Bundespersonal**

In der Fragestunde vom 11. Juni 2007 beantwortete Bundesrat Merz eine Frage von Frau Nationalrätin Kiener Nellen (SP/BE). Danach haben sich die Invalidierungen

von durchschnittlich 250 bis Mitte 2003 auf 125 Fälle in den Jahren 2005 und 2006 vermindert. Seit 2003 gilt beim Bund eine Person nur dann als invalid, wenn erstens die Eingliederung gescheitert ist und wenn zweitens die Invalidenversicherung die Invalidität rechtskräftig festgestellt hat. Die Anzahl der Neurentenbeziehenden beim Bund hat sich seit 2000 unter dem Landesdurchschnitt entwickelt. Zurzeit beziehen rund 2000 ehemalige Angestellte eine Rente der Invalidenversicherung. In dieser Zahl enthalten sind auch noch etwa 250 Rentenbeziehende der ehemaligen Telecom. Die Entwicklung belegt, dass die Invalidierungen trotz eines schwierigen personalpolitischen Umfeldes nicht zu- sondern abgenommen haben. Vor diesem Hintergrund kann man also nicht von «bundesverwaltungsinternen Missbräuchen der Invalidenversicherung» sprechen.

### **Der Ferienverein wieder im Aufwärtstrend**

Der Ferienverein POSCOM wurde 1963 aus dem Kreise von PTT-Mitarbeitern gegründet mit dem Ziel, qualitativ hoch stehende Ferien zu erschwinglichen Preisen anzubieten. Im Laufe seiner dynamischen Entwicklung eröffnete er bis heute 8 eigene Hotels und Ferienanlagen in der Schweiz und im Mittelmeerraum. Ergänzt wird das Angebot mit ausgewählten Rundreisen, Kreuzfahrten und Ferienideen weltweit.

Im Jahre 2006 geriet der Ferienverein in finanzielle Bedrängnis und musste saniert werden. Ende 2006 wurde der Ferienverein in eine Aktiengesellschaft, die POSCOM Ferien Holding AG, umgewandelt. Sie zählt rund 9'000 Aktionärinnen und Aktionäre mit einem Aktienkapital von 23 Millionen Franken. Über 700 Mitarbeitende betreuen über 70'000 Kunden mit über 450'000 Logiernächten pro Jahr.

Trotz der Krise und moderaten Preisanpassungen bleiben die Gäste dem Ferienverein treu. Die budgetierten Zahlen konnten in der Wintersaison erreicht werden. Für den Frühling und Sommer laufen die Buchungen gut.

Bei der POSCOM Ferien Holding AG ist jedermann herzlich willkommen, um seinen Urlaub in einem ihrer Hotels oder Ferienanlagen zu verbringen. Interessenten finden auf der Website [www.ferienverein.ch](http://www.ferienverein.ch) nähere Informationen.

# Parlamentarische Vorstösse

## Anpassung des Bundespersonalrechts an das Obligationenrecht

Motion von Nationalrat Bruno Zuppiger (SVP/ZH)

*Wortlaut der Motion vom 7. Oktober 2004*

Der Bundesrat wird aufgefordert, dem Parlament noch in dieser Amtsperiode eine Botschaft zu unterbreiten, welche eine Anpassung des Bundespersonalrechtes an das Obligationenrecht, insbesondere Artikel 319ff. vorsieht, und die Verantwortung über das Bundespersonal neu regelt.

### Begründung

Die Überreglementierung macht das heute geltende Bundespersonalrecht so schwerfällig, dass die Bundesbetriebe und die Verwaltung im personellen Bereich kaum nach modernen arbeitsrechtlichen Kriterien geführt werden können. Insbesondere ist es kaum möglich, innert vertretbarer Frist nötige Umstrukturierungen durchzuführen. Zudem werden dem Bundespersonal Vergünstigungen gewährt, welche in Kreisen der Privatwirtschaft oft als ungerechte Pfründe empfunden werden. In der heutigen Zeit, in der die Arbeitsplätze und die grosszügigen Abgangsregelungen in der Privatwirtschaft mehr und mehr als ungerecht und «übertrieben geschützt» empfunden werden, ist dies stossender denn je.

Die Departemente müssen im Personalwesen auf der Grundlage von allgemeingültigen Vorgaben wieder vermehrt eigenverantwortlich und in eigener Kompetenz entscheiden können. Damit kann innerhalb der Departemente eine einfache und effiziente Personalbewirtschaftung erfolgen. Gleichzeitig kann das Bundespersonalamt reduziert und sein Arbeitsfeld auf Koordinationsaufgaben beschränkt werden.

*Stellungnahme des Bundesrates vom 16. März 2007*

1. Flexibilität bei Umstrukturierungen: Das Bundespersonalgesetz BPG setzt den Rahmen für die Auflösung und Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses beim Bund; insbesondere zählt es die Kündigungsgründe auf und regelt das Verfahren. Für die Lockerung dieses Rahmens drängt es sich nicht auf, das Arbeitsverhältnis beim Bund dem OR zu unterstellen. Änderungen des BPG genügen, um die Auflösung flexibler zu gestalten. Der Bundesrat hat daher das EFD im Rahmen der Verwaltungsreform 2005-2007 beauftragt, eine entsprechende Revision des BPG vorzubereiten und ihm nach Konsultation der Sozialpartner eine Vernehmlassungsvorlage zu unterbreiten.
2. Vergünstigungen/Abgangsentschädigungen: Ein Beratungsunternehmen hat im Auftrag des EFD untersucht, wie sich die Gesamtvergütung und die weiteren An-

stellungsbedingungen des Bundespersonals im Vergleich zu Unternehmen der Privatwirtschaft und anderer öffentlicher Arbeitgeber verhalten. Die Resultate der Untersuchung geben keine Hinweise darauf, dass das Bundespersonal vergleichsweise zu grosszügige Vergünstigungen oder Abgangsentschädigungen erhalten würde.

3. Eigenverantwortung der Departemente/einfache und effiziente Personalbewirtschaftung: Im Rahmen der Verwaltungsreform 2005-2007 werden Möglichkeiten zur Steigerung von Effizienz, Effektivität und Professionalität im Personalwesen ausgelotet. Dazu gehört auch eine Überprüfung und Zuordnung der Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen auf Ebene Bund, Departemente und Ämter.

Erklärung des Bundesrates vom 16. März 2007:

Der Bundesrat beantragt die Annahme der Motion.

### **Anstellung des Bundespersonals nach Obligationenrecht?**

Anfrage von Nationalrätin Franziska Teuscher (GP/BE)

*Wortlaut der Anfrage vom 24. März 2006*

Zeitungsberichten war zu entnehmen, dass der Bund offenbar eine Anstellung des Bundespersonals nach Obligationenrecht prüft. In diesem Zusammenhang stellen sich folgende Fragen:

- Stimmt es, dass die Anstellung des Bundespersonals nach Obligationenrecht geprüft wird? Falls ja: Wer hat dies entschieden? Wurden die Personalverbände darüber informiert?
- Wo ist in der laufenden Verwaltungsreform explizit festgehalten, dass der Bundesrat die Anstellung nach Obligationenrecht prüfen muss? Falls ja: Wer hat dieses Mandat erweitert und wer macht diese Überprüfung?
- Welches waren die Gründe, warum Bundesrat Merz gegenüber den Personalverbänden vor einem Jahr noch eine ablehnende Haltung gegenüber der Obligationenrecht-Anstellung geäussert hat?
- Warum ist Bundesrat Merz von der ursprünglich eher ablehnenden Haltung abgerückt?
- Kann der Bundesrat belegen, dass eine Anstellung nach Gesamtarbeitsvertrag etwas zur Verringerung der «Regelungsdichte» beiträgt gegenüber der heutigen Anstellung nach Personalrecht?
- Beabsichtigt der Bundesrat mit einer Obligationenrecht-Anstellung den Kündigungsschutz des Bundespersonals gegenüber heute abzuschwächen?
- Wann werden die Resultate dieser Prüfung vorliegen?

- Ist der Bundesrat nicht auch der Meinung, dass das besondere Arbeitsverhältnis beim Staat eine besondere Anstellungsform rechtfertigt?
- Wo ist das Personal der Verwaltung in der Schweiz nach Obligationenrecht angestellt?

*Antwort des Bundesrates vom 16. März 2007*

Im Rahmen der Verwaltungsreform hat der Bundesrat die Anstellung des Personals der Bundesverwaltung gemäss Obligationenrecht als Variante geprüft. Es erwies sich, dass diese Variante Vereinfachungen, aber auch gewichtige Nachteile zur Folge hätte. Da das angestrebte Ziel grösserer Flexibilität und rascherer Verfahren bei der Umgestaltung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch eine Anpassung des Bundespersonalgesetzes erfüllt werden kann, hat der Bundesrat darauf verzichtet, einen Wechsel ins Obligationenrecht weiterzuverfolgen. Das Bundespersonalgesetz ist insgesamt eine gute Grundlage für das Personalwesen des Bundes. Eine Vorlage zur Teilrevision des Bundespersonalgesetzes ist im EFD in Vorbereitung. Es wird eine Lösung angestrebt, welche von den Sozialpartnern mitgetragen werden kann. Sie werden dementsprechend in die Arbeiten einbezogen.

## **Entlastungsprogramm 2007/2008**

Motion der Fraktion der Schweizerischen Volkspartei

*Wortlaut der Motion vom 19. Dezember 2006*

Der Bundesrat wird beauftragt, ein neues Entlastungsprogramm auszuarbeiten und dem Parlament zu präsentieren, um das Defizit im Jahr 2008 zu eliminieren.

Begründung

Trotz positiver Wirtschaftsentwicklung schreibt der Bundesrat im Jahr 2008 über 2,6 Milliarden Franken Defizit. Damit können die Vorgaben der Schuldenbremse zwar eingehalten werden, da die Mehrausgaben vor allem aufgrund ausserordentlicher Ausgaben entstehen, welche nicht der Schuldenbremse unterstellt sind. Trotzdem ist es für die SVP-Fraktion in höchstem Masse unbefriedigend, wenn in einem Jahr mit voraussichtlich positiver Wirtschaftsentwicklung einmal mehr ein Defizit von über 2,6 Milliarden Franken geschrieben wird. Die SVP-Fraktion fordert den Bundesrat daher auf, ein Entlastungsprogramm zu präsentieren, welches dafür sorgt, dass die Bruttoschuld im Jahr 2008 nicht weiter ansteigt. Der Bund darf nicht wieder auf die verhängnisvolle finanzpolitische Schiene der 90er-Jahre zurückkehren. In wirtschaftlich guten Zeiten gilt es, den Bundeshaushalt zu konsolidieren.

*Stellungnahme des Bundesrates vom 16. März 2007*

Wie in seiner Antwort zur Motion «Ausarbeitung eines Konzeptes zum Schuldenabbau» der SVP-Fraktion bereits dargelegt, verfolgt der Bundesrat zusätzlich zur

Einhaltung der Schuldenbremse das Ziel einer nominellen Stabilisierung der Verschuldung. Mit der im Bericht zum Finanzplan 2008 – 2010 vom 23. August 2006 dargelegten und im Zahlenwerk planerisch bereits umgesetzten Schuldenstrategie wurde ein entscheidender Schritt zur Erreichung dieses Ziels eingeleitet. Die Strategie zielt darauf ab, die Schulden des Bundes trotz der anstehenden, hohen ausserordentlichen Belastungen, darunter 2,6 Milliarden Franken für den Verkehrs-Infrastrukturfonds, 1,4 Milliarden Franken für die IV im Rahmen des neuen Finanzausgleichs und 0,9 Milliarden für die Pensionskasse Publica, über die nächsten Jahre stabil zu halten. Dies wird mit strukturellen Überschüssen in der ordentlichen Rechnung in der Periode 2006 bis 2010 erreicht. Eine konsequente Umsetzung der Aufgabenüberprüfung und das Vermeiden neuer Mehrausgaben sind für die Realisierung der geplanten Überschüsse von zentraler Bedeutung.

Aus heutiger Sicht kann in der Periode 2006 bis 2010 ein Anstieg der Neuverschuldung vermieden werden und dank dem Überschuss und dem Aktienverkauf Swisscom konnte bereits 2006 der Schuldenberg von 130 auf 125 Milliarden Franken abgebaut werden.

Das von der Motionärin geforderte Entlastungsprogramm 2007/08 zielt darauf ab, den ausserordentlichen Zahlungsbedarf von 5 Milliarden Franken im Jahre 2008 mit kurzfristig wirksamen Entlastungsmassnahmen in einem einzigen Jahr aufzufangen. Nach Ansicht des Bundesrates ist dies weder sinnvoll noch zielführend.

Erstens sind die zur Stabilisierung der Schulden notwendigen Kompensationen – über mehrere Jahre verteilt – in verkraftbaren Etappen zu leisten. Eine jährliche Kompensation von ausserordentlichen Ausgaben würde im betreffenden Jahr einschneidende Kompensationen bei den ordentlichen Ausgaben bedingen, zumal sich ausserordentliche Ausgaben zufällig in einzelnen Jahren kumulieren können. Solche drastischen Sparübungen liessen sich nicht ohne Auswirkungen auf die Konjunkturentwicklung umsetzen und würden dem Ziel der Schuldenbremse, eine konjunkturgerechte Finanzpolitik zu gewährleisten, diametral entgegenlaufen.

Zweitens würde eine unberechenbare Hauruck-Sparpolitik mit einmaligen Einsparungen in der Grössenordnung mehrerer Milliarden die Stetigkeit der staatlichen Aufgabenerfüllung gefährden und die Verlässlichkeit des Bundes als Partner spürbar einschränken: eingegangene vertragliche oder gesetzlich gebundene Verpflichtungen könnten nicht oder nur teilweise eingehalten werden.

Drittens hat der Bundesrat mehrfach dargelegt, dass Entlastungsprogramme im herkömmlichen Sinne auf die Dauer nicht ausreichen, um das Ausgabenwachstum auf ein langfristig finanzierbares Niveau zu senken. Mit der eingeleiteten Aufgabenüberprüfung, welche nicht mehr auf «Rasenmähermethoden» und linearen Kürzungen basiert, geht es darum, abzuklären, auf welche Aufgaben ganz verzich-

tet und bei welchen Aufgaben die Staatstätigkeit reduziert beziehungsweise eine Ausgliederung oder Entflechtung wahrgenommen werden kann.

Erklärung des Bundesrates vom 16. März 2007:

Der Bundesrat beantragt die Ablehnung der Motion.

## **Organisation der Dienstreisen an der ETH Lausanne**

Interpellation von Nationalrat Luc Recordon (Grüne Fraktion/VD)

*Wortlaut der Interpellation vom 23. März 2007*

Der Bundesrat wird gebeten, folgende Fragen zu beantworten:

1. Ist der Bundesrat darüber im Bild, dass an der ETH Lausanne (ETHL) ein einziges Reisebüro für Dienstreisen besteht, und hält er dies für besser begründbar als eine Einheitskasse in der obligatorischen Krankenversicherung?
2. Lässt sich der Ausschluss von Wettbewerb auf einem so typischen Gebiet der Marktwirtschaft wie der Reisebranche rechtlich begründen?
3. Weshalb hat die ETH Zürich (ETHZ) entschieden, sich in dieser Sache aus dem gemeinsamen Projekt mit der ETHL zurückzuziehen?
4. Stimmt es, dass die ehemalige Vizedirektorin des schliesslich gewählten Reisebüros als Beraterin wirkte, als dieses 2003 den Zuschlag als privilegierte Agentur erhielt?
5. Sind interne Vernehmlassungen der ETHL in diesem besonderen Fall wie auch im Allgemeinen bloss Alibiübungen?
6. Ist es nicht angezeigt, im Lichte dieses Falls die Qualität der Führung der ETHL unter die Lupe zu nehmen?

### **Begründung**

Das System für die Organisation der Dienstreisen an der ETHL scheint auf eine seltensame Weise geführt zu werden, die sich unvorteilhaft vom hervorragenden wissenschaftlichen Ruf der Hochschule abhebt. Jahrelang hat ein Reisebüro Geschäftsräume auf dem Campus in Ecublens gemietet und zahlreiche Dienstreisen organisiert, offenbar zur allgemeinen Zufriedenheit. Im Jahr 2003 wollte sich die ETHL mit einer privilegierten Reiseagentur versehen, jedoch nicht ohne vorher den Wettbewerb zwischen den Anbieterinnen spielen zu lassen. 2006 entschied sie sich für ein einziges, exklusives Reisebüro. Gewählt wurde genau das Unternehmen, dessen Leitung bis kurz zuvor eine Person angehörte, die als Beraterin mitgeholfen hatte, die Ausschreibung vorzubereiten. Zu Beginn, im Jahr 2003, war ein gemeinsames Verfahren von ETHL und ETHZ vorgesehen gewesen, aus dem sich Letztere aber später zurückzog. Anlässlich einer Umfrage über das neue System im Jahr 2006 wurde in-

tern Protest laut gegen die Exklusivität und gegen andere Elemente der in die Vernehmlassung gegebenen Weisung. Dennoch wurde die Weisung Anfang dieses Jahres erlassen und publiziert; seit dem 1. März 2007 ist sie in Kraft.

*Antwort des Bundesrates vom 16. Mai 2007*

Die ETH Lausanne ist eine autonome öffentlich-rechtliche Anstalt, die administrativ dem ETH-Rat unterstellt ist. Der Erlass von Weisungen über Dienstreisen und Kostenvergütungen erfolgte im Rahmen der Umsetzung einer entsprechenden Verordnung. Einzelheiten dieser Weisungen liegen deshalb nicht im unmittelbaren Zuständigkeitsbereich des Bundesrates. Der Bundesrat kann die Fragen wie folgt beantworten:

1. Der Bundesrat hat Kenntnis von der Schaffung eines einzigen Reisebüros am Standort der ETH Lausanne.
2. Die Führung dieses Reisebüros wurde auf Grund einer Ausschreibung vergeben. Der Bundesrat hat keine Kenntnis eines Rekurses bei der Veröffentlichung des Zuschlags. Die Wettbewerbskommission hat den Fall im Lichte des Kartellgesetzes geprüft. Angesichts der zahlreichen Reisebüros in der Agglomeration Lausanne kam die WEKO zum Schluss, dass die Bezeichnung eines einzigen Reisebüros an der ETHL nicht als Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung betrachtet werden kann.
3. Das Anbieten sämtlicher ausgehandelter Tarife in einem einzigen Reservationssystem erwies sich aus geografischen und marktbezogenen Gründen als schwierig. Beide ETH sahen sich deshalb veranlasst, getrennte Reservationskanäle beizubehalten.
4. Der Zuschlagsentscheid wurde ohne Beteiligung der Berater getroffen. Die Berater waren nicht Mitbieter an der öffentlichen Ausschreibung im offenen Verfahren.
5. Durch die interne Vernehmlassung konnten ein Dutzend Änderungen eingebracht werden, die den Benutzern zusätzliche Flexibilität bieten.
6. Mit dem Erlass dieser Vorschriften hat die Leitung der ETHL eine gute Führung im Sinne der Wirtschaftlichkeit, Effizienz und Qualitätssteigerung der Dienstleistungen bewiesen. Die neuen Verfahren bergen ein Sparpotenzial von mehr als einer halben Million Franken.

# Die VKB in Stichworten

## Zweck und Wirken

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

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

## Organisationsbereich

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

## Struktur, Mitgliederzahl

Innerhalb der Vereinigung bilden die Mitglieder aus dem Raum Zürich / Ostschweiz, die Mitarbeitenden der Ecole polytechnique fédérale in Lausanne, die Militärischen Berufskader, die Offiziere des Grenzwachtkorps, die Instrukturen des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz sowie die Association of Swiss Communication Cadres and Specialists (CASC) eigene Sektionen.

Mitgliederzahl: rund 4'500.

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

## Mitgliederinformation

- laufend im Internet [www.vkb-acc.ch](http://www.vkb-acc.ch) unter dem Menu «Aktuelles»
- vierteljährlich in deutscher und französischer Sprache erscheinendes Heft «*VKB-Mitteilungen*»
- Mitgliederversammlung
- Veranstaltungen der Sektionen

## Nebenleistungen

- vergünstigte Prämien auf den Zusatzversicherungen der Krankenkasse KPT (Altersgrenze: 70 Jahre). Unterlagen dazu sind bei der Geschäftsstelle VKB erhältlich; neu eintretende Mitglieder erhalten sie automatisch.

- Vorzugsbedingungen bei *ZÜRICH connect* (ex 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.
- Kreditkarten VISA und MASTERCARD zu Vorzugsbedingungen.

## **Jahresbeitrag**

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

## **Meldung von Mutationen, Bestellung von Werbeunterlagen**

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

**Kontakt zur VKB:** siehe Seite 2

## **Züritel heisst ab sofort Zurich Connect**

*Züritel, der Direktversicherer von Zürich in der Schweiz und Marktführer im Direktgeschäft, heisst ab sofort Zurich Connect. Die Umbenennung erfolgt im Rahmen eines paneuropäischen Konzepts. Und die Mitglieder der VKB profitieren weiterhin von attraktiven Produkten.*

Damit wird ein neues Kapitel der Direktversicherungs-Erfolgsstory von Zurich in der Schweiz geschrieben. Als Marktführer im Direktgeschäft bietet Züritel bereits seit 1994 Direktversicherungslösungen an. Mittlerweile profitieren über 200'000 Kunden von der direkten Abschlussmöglichkeit – mit hocheffizienten Abläufen, einem exzellenten Schadenservice und nicht zuletzt sehr günstigen Prämien.

### **Auf den heutigen Vorteilen aufbauen**

«Mit der neuen paneuropäischen Marketing-Lösung können wir die Vorteile der Zurich Gruppe noch besser als bisher ausspielen und die Kraft der starken Marke nutzen», freut sich Tilman Hengevoss, Leiter Corporate Development & Market

Management bei Zurich Schweiz. «Gleichzeitig bieten wir unseren Kunden selbstverständlich genauso viel Verlässlichkeit und Service wie bisher. Die Mitglieder der VKB profitieren selbstverständlich auch in Zukunft von äusserst vorteilhaften Angeboten für Auto-, Hausrat- und Gebäudeversicherungen», sagt Yvonne Lang Ketterer, Leiterin Direct & Distribution Partners und Chefin von Zurich Connect in der Schweiz. Für die bestehenden Kunden, wie z.B. die Mitglieder der Partnerverbände, ändert sich nichts: ihre Verträge und Partnerschaften laufen weiter. Sie haben nach wie vor die Wahl, ihre Police online, per Anruf im Schweizer Kundencenter oder per Brief abzuschliessen.

### **Treue in Zukunft besser belohnen**

Gemäss dem Markenversprechen von Zurich Connect werden die Kunden in Zukunft für ihre Loyalität belohnt: Wer mehrere Policen abschliesst, profitiert ebenso wie der treue Kunde oder der Kunde mit gutem Schadensverlauf.

«Ein erstes konkretes Beispiel dafür, wie wir Kundenloyalität belohnen, ist unser neues Motorfahrzeug-Produkt Help Point Plus», erläutert Tilman Hengevoss. Help Point Plus wird zeitgleich mit Zurich Connect lanciert und steht allen Kunden zur Verfügung. Das Prinzip: Motorfahrzeug-Kunden, die sich in den Schadensprozess von Zurich einbinden lassen, erhalten 10 % Vergünstigung auf ihre Kasko-Prämie. Hinzu kommt, dass Züritel- bzw. jetzt Zurich Connect-Kunden schon bisher von bis zu 15 % günstigeren Prämien im Vergleich zum Zurich-Standardangebot profitiert haben und weiter profitieren werden. «Diese Rabatte kumulieren sich zu einem sehr günstigen Preis», erläutert Lang Ketterer. «Zugleich profitieren die Kunden und Verbandsmitglieder von unserem einzigartigen Help Point-Service, u.a. mit lebenslanger Garantie auf Reparaturen.»

Unter **Tel. 0848 807 810** erhalten VKB-Mitglieder ein persönliches Versicherungsangebot sowie kompetente Auskunft rund um Versicherungsfragen. Noch schneller geht es via Internet **[www.zurichconnect.ch/partnerfirmen](http://www.zurichconnect.ch/partnerfirmen)** (Benutzername: **vkb-acc**, Kennwort: **cadres**). Eine Anfrage lohnt sich in jedem Fall!