

Zentralvorstand 2010/2011

Geschäftsleitung:

Zentralpräsident	Peter Büttiker, Fürspr., VBS
Vizepräsident	Martin Bolliger, dipl. Ing. ETH
Generalsekretär	Christian Furrer, Dr. iur.
Stellvertretende Generalsekretärin	Margrith Bachmann
Zentralkassier	Richard Zollinger, VBS
Redaktor	Christian Furrer, Dr. iur.
Delegierter «Senioren»	Erwin Steuri
Beigezogenes Mitglied	Albert Fritschi, lic. oec. publ.

Beisitzer:

Markus Börlin, lic. iur., Botschafter, EDA
Angelo Rabiolo, lic. HEC, EDI
Christian Bachofner, EJPD
Heinz Wandfluh, Ing. FH comem, EFD
Markus Huber, Dr. iur., Pensionierte
Hugo Bretscher, lic. phil.
Philippe Thalmann, Prof. Dr., EPFL
Waldemar Eymann, Div.a.D
Hildegard Weber, VBS
Major Jean-Luc Boillat, EFD

Verbindung zur Sektion:

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

*) VIBABS: Vereinigung der InstruktorInnen des BA für Bevölkerungsschutz

Mitgliedschaft VKB

Führungs- und Fachkader der allgemeinen Bundesverwaltung (ab Lohnklasse 18) und des ETH-Bereichs (ab Funktionsstufe 7). Unter vergleichbaren Voraussetzungen können ebenfalls Personen beitreten, die bei einer Unternehmung mit Beteiligung des Bundes (z.B. SBB, Die Post, Swisscom AG und RUAG) arbeiten.

Verbindungen zur VKB

Postadresse	➡	VKB, Postfach, 3000 Bern 7
Internet	➡	– www.vkb-acc.ch – office@vkb-acc.ch
Mutationen	➡	<i>Eintritte, Adressänderung, Pensionierung, Austritt:</i> Meldung an – office@vkb-acc.ch oder – VKB, Postfach, 3000 Bern 7 <i>Austritt aus der VKB:</i> Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB auch den Wegfall von Dienstleistungen und den damit verbundenen Vergünstigungen / Rabatten (zB KPT, Zurich Connect) zur Folge hat.
Auskünfte	➡	<i>Geschäftsstelle VKB</i> – Tel. 062 212 22 01 / Fax 062 212 44 58 – office@vkb-acc.ch
Mitglieder des Zentralvorstands (Seite 1):		vorname.name@vbk-acc.ch

In dieser Nummer

Seite

Zum Rücktritt von Bundesrat Merz	5
Neues Sparprogramm: Konsolidierungsprogramm 2012-2013	9
Stellungnahme der VKB zum Konsolidierungsprogramm 2012-2013	11
Voranschlag 2010: Überschuss anstatt Defizit	12
Personalrechtliche Erlasse	13
Pensionskasse des Bundes PUBLICA	15
Berufliche Vorsorge: Massnahmen für ältere Arbeitnehmende	15
Die Rentenbeziehenden und ihre Arbeitgeber	16
Sozialpartnerschaft beim Bund	20
Reformen in Verwaltung und Armee	24
Bundesamt für Informatik: Personalabbau ohne Kündigungen	28
VKB: Ergebnis der Umfrage 2009 bei den aktiven Mitgliedern	28
Unternehmungen des Bundes	29
Parlamentarische Vorstösse	30
– Stellenabbau im Bundesamt für Informatik und Telekommunikation	30
– Teuerungsausgleich auf Publica-Renten	33
– Anstellungsstopp in der Grenzschutzregion Genf	36
Die VKB in Stichworten	38
Beilagen: Senioren VKB und angeschlossene Sektionen. Bericht Senioren-Anlass 2011: Kriminalmuseum Kantonspolizei Bern Senioren-Anlass 2011: Besichtigung des Bundeshauses	

Zum Rücktritt von Bundesrat Hans-Rudolf Merz

Erfolgsbilanz mit Schattenseiten

Bundesrat Hans-Rudolf Merz stand – mit Amtsantritt am 1. Januar 2004 – sieben Jahre an der Spitze des Eidg. Finanzdepartements (EFD). Oberstes Ziel war für ihn die nachhaltige *Sanierung und Stärkung der Bundesfinanzen*. Mit zwei Entlastungsprogrammen reduzierte er ab 2004 die Verschuldung des Bundes um über 20 Milliarden auf 111 Milliarden Franken. Ab 2006 schrieb der Bund in der ordentlichen Rechnung schwarze Zahlen. Selbst im Krisenjahr 2009 resultierte ein Überschuss von 2,7 Milliarden Franken. Und auch für das laufende Jahr wird – statt des budgetierten Fehlbetrages von 2 Milliarden – mit einem Überschuss von 600 Millionen gerechnet. Deshalb wurde Bundesrat Merz in den Medien als erfolgreichster Finanzminister Europas bezeichnet: man verlieh ihm die «Goldmedaille».

Ein zweites, wichtiges Anliegen war für ihn die *Steuerentlastung*. Verschiedene Vorlagen (Abschaffung der Heiratsstrafe, Familienbesteuerung, Ausgleich der kalten Progression) entlasteten die natürlichen Steuerpflichtigen auf Bundesebene im Umfang von rund 1,5 Milliarden Franken. Die Unternehmen profitierten dank der Unternehmenssteuerreform II und der Vereinfachung der Mehrwertsteuer von Entlastungen im Umfang von rund 500 Millionen Franken.

Personal: Abbau um 13 Prozent

Jede Medaille hat ihre Kehrseite. Als Vorsteher des EFD war Bundesrat Merz zugleich oberster Personalchef der 36'000 Bundesangestellten. Dem Bund wurden in den letzten Jahren laufend mehr Aufgaben übertragen. Dennoch musste auch das Bundespersonal seinen Beitrag zur Sanierung der Bundesfinanzen leisten: der Personalbestand des Bundes wurde bis Ende 2008 um rund 13 Prozent abgebaut. So entstand der Eindruck, das Personal werde vom Finanzminister vor allem als Kostenfaktor wahrgenommen.

Pensionskasse: Bruch von Versprechen

Im Hinblick auf den absehbaren Primatwechsel bei der Pensionskasse des Bundes hatten die Personalverbände am 19. Dezember 2003 mit Bundesrat Villiger folgende Grundsätze vereinbart:

- Mit einem Wechsel vom Leistungs- ins Beitragsprimat ist kein Sparauftrag verbunden.
- Das bisherige Leistungsniveau soll gewahrt bleiben.
- Die flexible Pensionierung ist ab dem 59. Alterjahr möglich. Eine mit dem bishe-

rigen Leistungsniveau vergleichbare Altersleistung muss im Normalfall vor dem vollendeten 65. Altersjahr erreicht werden.

- Bei einem Primatwechsel soll der schrittweise Altersrücktritt ohne Leistungseinbusse ermöglicht werden.

An den Verhandlungen vom 11. und 24. August 2005 mit den Personalverbänden war Bundesrat Merz aber nicht bereit, die Vereinbarung aus dem Jahre 2003 einzuhalten.

Er lehnte es ab, die Nachteile und Leistungseinbusen abzufedern, die beim Primatwechsel für ältere Mitarbeitende (ab Alter 45) entstanden: massiv höhere Beiträge, tiefere Renten und Erhöhung des Rentenalters.

So kam es, dass die Garantie der Altersrenten für die Übergangsgeneration von der Pensionskasse finanziert werden musste. Und die Beitragsentlastung für die beim Primatwechsel 45-55jährigen Angestellten wurde, auf Verlangen der Personalverbände, nachträglich vom Parlament in das Gesetz eingefügt.

Auf den 1. Juli 2008 trat das neue PUBLICA-Gesetz in Kraft. Es brachte mit dem Primatwechsel die grösste Änderung in der Geschichte der Pensionskasse des Bundes. Der Übergang in das Beitragsprimat war aber mit Misttönen verbunden: über 5'000 Angestellte ab Alter 45 bezahlten höhere Beiträge an die Pensionskasse und erhielten im Juli weniger Lohn als im Juni 2008.

Lohnpolitik seit 2004: besser spät als nie

Im Jahre 2004 erhielten die Angestellten eine Teuerungszulage auf den Löhnen von 0,8 Prozent. Aufgrund von Sparmassnahmen wurden ab 2005 keine Teuerungszulagen mehr ausgerichtet. Statt dessen erhielten die Angestellten einmalige unversicherte Zulagen. Im einzelnen wurden folgende Massnahmen getroffen:

für 2005: einmalige Zulage von 1,4 Prozent

für 2006: einmalige Zulage von 1,9 Prozent

für 2007: einmalige Zulage von 1,9 Prozent, Teuerungsausgleich von 1,2 Prozent

für 2008: einmalige Zulage von 0,95 Prozent im ersten Halbjahr, Teuerungsausgleich von 3,7 Prozent und Realloohnerhöhung von einem Prozent im Juli 2008

für 2009: Teuerungsausgleich von 1,1 Prozent und Realloohnerhöhung von 1,1 Prozent

für 2010: Teuerungsausgleich von 0,6 Prozent.

Mit diesen Lohnmassnahmen wurde im Zeitraum 2005-2010 für das aktive Personal die aufgelaufene Teuerung ausgeglichen und der Lohn real um 2,1 Prozent erhöht.

Im Dezember 2005 wurden zwei vom Eidg. Finanzdepartement veranlasste Studien veröffentlicht: die Lohnvergleichsstudie und der Pensionskassenvergleich. Beide Studien zeigten auf, dass der Bund die Anstellungsbedingungen vor allem im Kaderbereich verbessern musste, um ein konkurrenzfähiger Arbeitgeber zu bleiben.

Es dauerte aber bis zum 1. Juli 2008, bis das Bundespersonal – erstmals seit 1991 – eine Realloohnerhöhung erhielt. Auf den 1. Januar 2009 folgte eine abgestufte Kaderlohnmassnahme von 2,5 (Lohnklassen 24-29) bzw. 5 Prozent (Lohnklassen 30-38).

Mit Wirkung ab 1. Januar 2010 wurde sodann die Einführung einer Überparität bei den Sparbeiträgen der über 45jährigen in der beruflichen Vorsorge beschlossen. Mit dieser Massnahme des Bundesrates wurden die überdurchschnittlich hohen Sparbeiträge bei der Pensionskasse des Bundes PUBLICA der über 45jährigen Angestellten gesenkt.

Die Kader des Bundes sind Bundesrat Merz für die Kaderlohnmassnahmen 2009 und die Beitragsentlastung bei der Pensionskasse zu besonderem Dank verpflichtet.

Rentner des Bundes: unbefristete Sparopfer?

Im Jahre 2004 erhielten die Rentner des Bundes eine Teuerungszulage von 0,4 Prozent auf ihren Renten. Noch im selben Jahr wurde das Pensionskassengesetz im dringlichen Verfahren geändert: der bisher garantierte, halbe Teuerungsausgleich auf den Renten wurde auf den 1. Januar 2005 abgeschafft.

In den Jahren 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 und 2010 gingen die Rentner leer aus. Die Forderungen der Verbände fanden kein Gehör. Die nicht ausgeglichene Teuerung beläuft sich auf über 6 Prozent. Sie entlastet die Bundeskasse um über 900 Millionen.

Am 28. April 2010 teilte das Eidg. Finanzdepartement mit, dass der Bundesrat auf einen ausserordentlichen Teuerungsausgleich bei den PUBLICA-Renten verzichte. Nach dem guten Rechnungsabschluss 2009 werde sich die Lage des Bundeshaushalts in den Folgejahren verschlechtern. Deshalb sei eine Anpassung der Renten an die Teuerung zurzeit nicht finanzierbar: Schwarzmalerei mit roten Zahlen. Denn inzwischen zeichnet sich auch für den Rechnungsabschluss 2010 ein Überschuss ab.

Revision des Bundespersonalgesetzes: die Unvollendete

Am 7. September 2005 hat der Bundesrat eine Projektgruppe beauftragt, im Rahmen der Reform der Bundesverwaltung ein Projekt zur Vereinfachung des Personalrechts auszuarbeiten. Die Projektleitung wurde, zur Überraschung der Personalver-

bände, zunächst dem Eidg. Justiz- und Polizeidepartement übertragen. Dessen Vorsteher hatte die Bundesverwaltung als geschützte Werkstatt bezeichnet. Der erste, radikale Vorentwurf vom 19. September 2007 wurde von der VKB wie folgt charakterisiert: Kahlschlag beim Kündigungsschutz. Seither wurden die Entwürfe überarbeitet und verbessert. Eines aber blieb immer gleich: die Personalverbände lehnten die Revision ab.

Im März 2009 wurde die mühsame Revision des Bundespersonalgesetzes vorläufig zurückgestellt. Das Eidg. Finanzdepartement setzte neue Prioritäten: UBS, Finanzmarkt. Im Frühjahr 2010 beschloss der Bundesrat, einer Empfehlung der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates zu folgen und eine bundesweite Personalstrategie 2011-2015 zu erarbeiten. Die Revision des Bundespersonalgesetzes wurde bis zur Verabschiedung der neuen Personalstrategie zurückgestellt.

Zu den unvollendeten Werken gehört auch ein *neues Lohnsystem mit Lohnbändern*. Gemäss Ankündigung vom 30. November 2005 sollten die heute stark strukturierten 38 Lohnklassen durch ein flexibles Lohnbandsystem abgelöst werden. Doch schon am 26. April 2007 teilte Bundesrat Merz mit, dass das Projekt aus Kostengründen sistiert werde.

Schwierige Jahre für die Sozialpartnerschaft

In den Beziehungen zwischen dem Vorsteher des Eidg. Finanzdepartements und den Personalverbänden gab es aufgrund der Sparmassnahmen ab 2004 manche Disharmonien. Vor allem der Bruch der Vereinbarung betreffend den Primatwechsel bei der Pensionskasse trübte das Vertrauensverhältnis zwischen den Sozialpartnern stark. Auch das fehlende Verständnis des Finanzministers für die Anliegen der Rentner des Bundes belastete das Klima.

Neues Sparprogramm: Konsolidierungsprogramm 2012-2013

Vorschläge des Bundesrates

Am 1. September hat der Bundesrat die Botschaft zum Konsolidierungsprogramm für die Jahre 2012-2013 verabschiedet. Die Finanzierungslücke ist auf Steuerreformen zurückzuführen.

Die konjunkturellen Aussichten haben sich seit August 2009 deutlich aufgehellt. Dennoch würden die Jahre 2011-2013 strukturelle Defizite aufweisen, wenn nicht ein Konsolidierungsprogramm beschlossen wird. Das ist vor allem auf die beschlossenen Steuerreformen (Mehrwertsteuer, Entlastungen für Familien mit Kindern, jährlicher Ausgleich der kalten Progression) zurückzuführen. Diese bewirken zwar mittelfristig positive Wachstums- und Beschäftigungseffekte, schlagen sich aber im Finanzplan mit Einnahmehinbussen in der Grössenordnung von 1,6 Milliarden pro Jahr nieder. Mit dem Konsolidierungsprogramm werden die Ausgaben der veränderten Einnahmensituation angepasst, wie es die Schuldenbremse verlangt.

Wie die Entlastungsprogramme 2003 und 2004 setzt auch das Konsolidierungsprogramm im Wesentlichen auf der *Ausgabenseite* an. Es besteht aus sechs Massnahmenpaketen: Kompensation vorgezogener Investitionen (180 Mio), Anpassung der Ausgaben an die tiefere Teuerung (450 Mio), *Querschnittsmassnahmen im Eigenbereich der Verwaltung* (160-180 Mio), Massnahmen aus der Aufgabenüberprüfung (500-600 Mio), Entlastung beim Schuldendienst (tiefere Passivzinsen: 250-320 Mio), einnahmenseitige Massnahmen (ca. 100 Mio).

Querschnittsmassnahmen im Eigenbereich der Bundesverwaltung

Der Eigenbereich der Verwaltung trägt mit Kürzungen von 160 bis 180 Millionen beim *Personal, der Informatik, der Beratung und beim übrigen Sachaufwand* gezielt zur Haushaltentlastung bei: Beim Personal steht der Stellenbestand im Vordergrund; eine Korrektur ist jedoch auch bei den aus heutiger Sicht zu hoch eingestellten Mitteln für den Teuerungsausgleich angebracht. Der Informatikbereich soll mit Effizienzsteigerungen bei den Leistungserbringern und Reduktionen und Verzicht bei den Leistungsbezügern rund 50 Millionen pro Jahr an die Haushaltsentlastung beitragen.

Personal: Stellenabbau von 0,7 bis 1,2 Prozent

Aufgrund der Entlastungsprogramme 2003 und 2004 wurden in der allgemeinen Bundesverwaltung zwischen 2004 und 2007 rund 2'500 Stellen abgebaut. Seit

2008 ist jedoch wieder eine Gegenbewegung in Gang gekommen: Allein 2009 wurden über 600 neue Stellen geschaffen. Auch wenn diese Aufstockungen im Einzelnen begründet werden können, dürfen die ab 2004 erzielten Konsolidierungserfolge nicht aufs Spiel gesetzt werden. Deshalb wurden jetzt die Personalausgaben der Departemente gegenüber dem Finanzplan 2011-2013 vom 19. August 2009 um rund 25 Millionen (2011 und 2012) beziehungsweise gut 40 Millionen (ab 2013) gekürzt. Dies entspricht einem Stellenabbau von 0,7 bis 1,2 Prozent. Diese Reduktionen werden allerdings überkompensiert durch Personalaufstockungen in Folge neuer Aufgaben und Aufgabenintensivierungen.

Ausgenommen vom Stellenabbau ist das Departement VBS. Da bei den Betriebsausgaben, insbesondere in der Logistik und im Personalbereich, zurzeit finanzielle Engpässe bestehen, werden die Einsparungen beim Rüstungsaufwand umgesetzt.

Im Weiteren werden die im Finanzplan für 2011 für den Teuerungsausgleich ans Personal vorgesehenen Mittel aufgrund der tieferen Teuerungserwartung um knapp einen Prozentpunkt reduziert (-39 Mio.). Schliesslich werden auch Einsparungen bei den Verwaltungskosten der Publica und beim übrigen Personalaufwand angestrebt (-10 Mio.).

Aufgabenüberprüfung: Verzicht auf die Finanzierung des Nationalgestüts

Das Konsolidierungsprogramm enthält rund 50 kurzfristige Massnahmen der Aufgabenüberprüfung. Unter diesen gibt das Nationalgestüt in Avenches am meisten zu reden.

Das Nationalgestüt gilt als Kompetenzzentrum für die landwirtschaftliche Pferdehaltung, unterstützt die wettbewerbsfähige und artgerechte landwirtschaftliche Pferdeproduktion und erbringt Dienstleistungen in Ausbildung, Zucht und Forschung. Durch die Förderung der Freibergerrasse trägt es zur Erhaltung des Erbguts der einzigen Schweizer Pferderasse bei. Das Nationalgestüt beschäftigt gegenwärtig 65 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und 9 Lernende.

Der Bundesrat beantragt, den Bundesbeitrag an das Nationalgestüt per Ende 2011 zu streichen. Im Bundeshaushalt resultiert dadurch eine Entlastung in der Höhe des wegfallenden Nettofinanzierungsbedarfs von 6 Millionen pro Jahr (7,5 Mio. Aufwand; 1,5 Mio. Ertrag). Der Verzicht auf die Finanzierung des Nationalgestüts per Ende 2011 lässt sich dadurch rechtfertigen, dass es sich bei dessen Betrieb *nicht um eine Kernaufgabe des Bundes* handelt. Dies wird zur Folge haben, dass sich der Bund aus Forschungs- und Ausbildungsaktivitäten im Bereich der landwirtschaftlichen Pferdehaltung sowie den Tierschutzfragen in der Pferdehaltung zurückziehen

wird. Die Hengsthaltung für die Freiburgerzucht wird damit zu einer rein privaten Angelegenheit der Branche.

Der Bundesrat würde eine Übernahme des Gestüts durch eine private Trägerschaft begrüßen. Es ist jedoch Sache der Branche, für eine privatrechtliche Lösung entsprechende Initiativen zu lancieren respektive alternative Vorschläge vorzulegen.

Stellungnahme der VKB zum Konsolidierungsprogramm 2012-2013

Sparprogramme ohne Ende

Die Amtszeit von Bundesrat Hans-Rudolf Merz 2004-2010 im Eidg. Finanzdepartement könnte man mit dem Motto charakterisieren: *Kein Geld haben wir immer.*

Bundesrat Merz begann am 1. Januar 2004 mit dem Vollzug des Entlastungsprogramms 2003 und der Planung des Entlastungsprogramms 2004. Und kurz vor seinem Abschied aus dem Amt legte er ein neues Sparprogramm vor: das Konsolidierungsprogramm 2012-2013. Allen drei Programmen ist gemeinsam, dass darin auch bei der Verwaltung kräftig gespart werden muss. Das ist kein Zufall, sondern erklärte Absicht.

Denn in der Botschaft vom 1. September 2010 wird ausdrücklich gesagt: «Der Bundesrat legt wie schon bei den Entlastungsprogrammen 2003 und 2004 Wert da-

rauf, dass auch die Verwaltung angemessen zur Konsolidierung des Haushalts beiträgt. Der Personal- und der Sachaufwand des Bundes belaufen sich auf rund 9 Milliarden. Das entspricht etwa 16 Prozent des Gesamthaushalts. Mit dem vorliegenden Konsolidierungsprogramm unterbreitet der Bundesrat *Entlastungen beim Personal-, Beratungs-, und Informatikaufwand sowie beim übrigen Sachaufwand* in der Grössenordnung von 160-180 Millionen pro Jahr.»

Aufgrund der Entlastungsprogramme 2003 und 2004 wurden in der allgemeinen Bundesverwaltung zwischen 2004 und 2007 rund 2'500 Stellen abgebaut. Ab 2008 nahm der Stellenbestand der Bundesverwaltung wegen neuer Aufgaben oder wegen der Intensivierung bestehender Aufgaben wieder zu. Bereits für das laufende Jahr wurde aber der Personalkredit wieder um 1 Prozent (40 Mio) gekürzt. Diese Massnahme hat zu personellen Engpässen im EDA, VBS (Verteidigung), EFD

(Zollverwaltung, Bundesamt für Informatik und Telekommunikation) und im UVEK (Bundesamt für Umwelt) geführt.

Trotzdem ist den Jahren 2011 und 2012 ein Stellenabbau um je 1 Prozent vorgesehen; ab 2013 beträgt er rund 1,4 Prozent.

Das Personal des Bundes erfüllt Aufgaben, die der Bundesverwaltung vom Parlament übertragen worden sind. Wer die Botschaft zum Konsolidierungsprogramm liest, findet kaum Angaben über den Verzicht auf Aufgaben. Die Rede ist von Prozessoptimierungen und Setzung von Prioritäten bei den Personalressourcen. Auf die Dauer kann es nicht so weiter gehen: bestehende und neue Aufgaben können nicht mit immer weniger Personal erledigt werden!

Fortsetzung folgt mit der Aufgabenüberprüfung des Bundes

In einer Beilage zur Botschaft informiert der Bundesrat über die Planung bei der Aufgabenüberprüfung des Bundes bis 2015. So sollen mit einer *Optimierung des Schweizerischen Aussennetzes* ab 2014 30 Millionen Franken pro Jahr eingespart werden. Ebenso sollen bei den zivilen Nachrichtendiensten Synergiepotenziale erschlossen werden. Mit einer *Stabilisierung des Bestandes des Grenzwachtkorps* soll ab 2011 eine Mehrbelastung von 30 Millionen Franken pro Jahr vermieden werden. Geprüft werden ferner Entlastungsvarianten bei den Ruhestandsregelungen für besondere Personalkategorien. Die Aufsicht über den Luftverkehr soll ab 2013 in eine gebührenfinanzierte Organisation ausgelagert werden. Die Auslagerung des Bundesamtes für Metrologie ab 2014 führt zu einer Einsparung von 1-1,5 Millionen Franken pro Jahr.

Voranschlag 2010: Überschuss anstatt Defizit

Für 2010 rechnet der Bund statt des budgetierten Defizits von 2,0 Milliarden Franken mit einem Überschuss von 0,6 Milliarden Franken. Dies ist das Resultat der Hochrechnung des Eidgenössischen Finanzdepartements EFD auf Basis der Zahlen bis Ende Juni.

Seit der Erstellung des Budgets 2010 wurden die Konjunkturprognosen stetig nach oben revidiert: Vor Jahresfrist wurden für das nominelle Bruttoinlandprodukt (BIP) der Jahre 2009 und 2010 noch bedeutend tiefere Wachstumsraten (2009: -2,4 %; 2010: +0,7 %) als heute (2009: -1,2 %; 2010: +2,9 %) unterstellt. Die Verbesserung wirkt sich positiv auf die Einnahmen des Bundes aus. Insbesondere bei der di-

rekten Bundessteuer und der notorisch schwierig zu schätzenden Verrechnungssteuer wird mit bedeutenden Mehreinnahmen gerechnet.

Die Ergebnisse dieser Hochrechnung haben keine Auswirkungen auf das Zahlenwerk des kürzlich verabschiedeten Budgets 2011 und des Finanzplans 2012-14.

Die Hochrechnung gibt einen ersten Zwischenstand zum laufenden Jahr. Sie ist zu diesem Zeitpunkt noch mit hoher Unsicherheit verbunden.

Hohe Mehreinnahmen

Aufgrund der bisherigen Eingänge und der aktualisierten Konjunkturprognosen wird bei den Fiskaleinnahmen mit Mehreinnahmen (im Vergleich zum Voranschlag) von 2,2 Milliarden gerechnet.

Tiefere Ausgaben: Massvolle Nachtragskredite und Kreditreste

Auf der Basis der vorliegenden Informationen zeichnen sich bei den ordentlichen Ausgaben eine Budgetunterschreitung von rund 350 Millionen ab. Den erwarteten Nachtragskreditbegehren von 600 Millionen stehen geschätzte Kreditreste (nicht verwendete Zahlungsermächtigungen) von 950 Millionen gegenüber.

Personalrechtliche Erlasse

Mini-Revision des Bundespersonalgesetzes

Optimierung bei der Verwaltung von Personaldaten

Zusammen mit dem Konsolidierungsprogramm 2011-2013 hat der Bundesrat am 1. September eine Ergänzung des Bundespersonalgesetzes verabschiedet.

Das Datenschutzgesetz verlangt für die automatisierte Bearbeitung von besonders schützenswerten Personaldaten ausdrücklich eine formell-gesetzliche Grundlage. Da eine solche heute fehlt, erfolgt die Verwaltung von Personaldaten immer noch in aufwändiger Papierarbeit.

Angestrebt werden die elektronische Führung von Bewerbungsdossiers und die Überführung der heute in Papierform geführten Personaldossiers in ein elektronisches Personaldossier. Mit der automatisierten Bearbeitung entfällt die physische Handhabung der Dossiers, und die Verwaltungsprozesse werden dadurch beschleunigt. Aus diesem Grund ist die Einführung der elektronischen Dossiers unum-

gänglich. Sie stellt eine unabdingbare Voraussetzung dar für den vom Bundesrat geforderten effizienten Einsatz von finanziellen und personellen Ressourcen. Die Umsetzung dieser Massnahmen bedingt eine Ergänzung der Datenschutzbestimmungen im Bundespersonalgesetz.

Revision der Bundespersonalverordnung: Aufschub

Die Bundespersonalverordnung wurde seit ihrem Inkrafttreten am 1. Januar 2002 bisher nie umfassend revidiert. Es wurden lediglich punktuelle Änderungen vorgenommen. Seit dem Frühjahr 2010 wurde eine umfassende Revision der Verordnung zwischen dem Eidg. Personalamt und den Personalverbänden des Bundes diskutiert. Im Vordergrund standen Vereinfachungen im Bereich der Ferien- und Feiertagsregelung. Nach mehreren Konsultationen zeichnete sich ein weitgehender Konsens über die Revision, die am 1. Januar 2011 in Kraft treten sollte, ab.

Mitte August teilte das Eidg. Personalamt mit: «Bundesrat Merz hat entschieden, dass die geplante Revision der Bundespersonalverordnung besser in die Bundespersonalpolitik als Ganzes eingebettet werden muss. Sie kann nicht wie geplant durch den Bundesrat behandelt werden. Dies hat grossen Einfluss auf die Projekte Zeitwirtschaft und Personalkostenmanagement des Eidg. Personalamtes. Das Eidg. Personalamt wird diese beiden Projekte nun mit den bestehenden Arbeitszeit- und Ferienmodellen weiterführen. Es wird zu gegebener Zeit über das weitere Vorgehen informieren.»

Bemerkungen der VKB

Das Eidg. Personalamt hatte von Anfang an erklärt, dass die Revision kostenneutral sein müsse: Verbesserungen müssten durch Einsparungen kompensiert werden. Die Revision bilde die Grundlage für die Einführung einer neuen Informatiklösung betreffend Zeitwirtschaft.

Nach der Rücktrittserklärung am 6. August hatte diese Revision für den Vorsteher des EFD keine Priorität mehr. Seine Energie galt vielmehr einem Sparprogramm mit Stellenabbau, das der Bundesrat am 1. September verabschiedete.

Pensionskasse des Bundes PUBLICA

Optimierungen bei den Anlagen von PUBLICA

Zusammen mit dem Konsolidierungsprogramm hat der Bundesrat am 1. September eine Ergänzung des PUBLICA-Gesetzes verabschiedet. Sie soll eine risikogerechtere Anlagestrategie für PUBLICA-Vermögen ermöglichen.

Nach dem PUBLICA-Gesetz beschliesst die Kassenkommission für alle Vermögenswerte von PUBLICA eine einheitliche Anlagestrategie. Die Anlage des Vermögens erfolgt gestützt auf diese Anlagestrategie und auf die von der Kassenkommission verabschiedeten Grundsätze der Risikopolitik. Nach Äufnung der Rückstellungen auf Stufe Sammeleinrichtung wird der verbleibende Ertrag beziehungsweise Verlust jährlich auf die einzelnen Vorsorgewerke einschliesslich derjenigen der geschlossenen Rentnerbestände entsprechend ihrem jeweiligen Anteil am gesamten Vermögen der Vorsorgewerke aufgeteilt.

Auf eine einheitliche Anlagestrategie soll in Zukunft verzichtet werden. Es soll eine Rechtsgrundlage geschaffen werden, damit die Kassenkommission drei verschiedene Anlagestrategien beschliessen kann: Eine für die (offenen) Vorsorgewerke mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Rentenbezügerinnen und -bezügern, eine für die geschlossenen Rentnerbestände und eine für die übrigen Vermögenswerte von PUBLICA.

Damit kann der unterschiedlichen Struktur und Entwicklung der offenen Vorsorgewerke besser Rechnung getragen werden. Zu den Vorsorgewerken ohne aktive Versicherte gehören namentlich die geschlossenen Rentnerbestände, die beim Austritt des Arbeitgebers vor dem 1. Juni 2003 bei der Pensionskasse des Bundes zurückgeblieben sind (Swisscom, RUAG etc.).

Berufliche Vorsorge: Massnahmen für ältere Arbeitnehmende

Der Bundesrat hat die Massnahmen zugunsten von älteren Arbeitnehmenden in der beruflichen Vorsorge auf den 1. Januar 2011 in Kraft gesetzt. Die Bundesversammlung hatte die Massnahmen im Dezember 2009 verabschiedet.

Die Massnahmen für ältere Arbeitnehmer sollen die Arbeitsmarkteteiligung fördern und den Verbleib im Arbeitsmarkt begünstigen. Die Vorsorgeeinrichtungen können älteren Versicherten ab 2011 folgende Neuerungen anbieten:

- Versicherte, die ihr Arbeitspensum ab dem 58. Altersjahr reduzieren (Lohnkürzung um höchstens die Hälfte), können ihren bisherigen versicherten Verdienst weiterführen.
- Versicherte, die auch nach dem ordentlichen Rentenalter erwerbstätig bleiben möchten, können bis zur Vollendung des 70. Altersjahres weiter Beiträge an ihre Vorsorgeeinrichtung einbezahlen.

Diese Massnahmen gehören zum ersten Teil der in drei Etappen umgesetzten Strukturreform in der beruflichen Vorsorge.

Bemerkungen der VKB

Bei den Massnahmen geht es um die *Reduktion des Beschäftigungsgrades nach dem 58. Altersjahr und deren Auswirkung auf die berufliche Vorsorge*. Zum anderen geht es um die *Erwerbstätigkeit nach dem ordentlichen Rentenalter* (Männer 65, Frauen 64) *und die Möglichkeit der Weiterversicherung*.

Zur Umsetzung dieser Massnahmen sind Anpassungen im Personalrecht, insbesondere in der Bundespersonalverordnung und im Vorsorgerecht (Vorsorgereglemente) notwendig. Das Eidg. Personalamt und die Organe der Pensionskasse PUBLICA haben entsprechende Vorarbeiten eingeleitet.

Die Chancen stehen gut, dass die vom Parlament am 11. Dezember 2009 angestrebte Erleichterung der Arbeitsmarkteteiligung älterer Arbeitnehmender sowohl im Personalrecht des Bundes als auch bei der Pensionskasse des Bundes auf den 1. Januar 2011 verwirklicht wird.

Die Rentenbeziehenden und ihre Arbeitgeber

Angestellte ausser Dienst

Die Rentenbeziehenden sind als Angestellte aus dem Dienst des Bundes ausgeschieden und befinden sich im Ruhestand. Das Arbeitsverhältnis zwischen ihnen und den Arbeitgebern ist aufgelöst: es besteht zwischen den Parteien keine vertragliche Beziehung mehr. Manche Amtsstellen pflegen dennoch Kontakte zu ihren Pensionierten: sie laden sie zu Besichtigungen und Ausflügen ein, offerieren Speis und Trank und zeigen ihnen so ihre Wertschätzung.

Verbindung über die Pensionskasse

Auf Dauer verbunden sind Pensionierte und Arbeitgeber indirekt über die Pensionskasse, sofern der Angestellte sich nicht dazu entschlossen hat, bei der Pensionierung sein gesamtes Alterskapital aus der Pensionskasse als einmalige Kapitalauszahlung zu beziehen. Die monatliche Rente verbindet sie ein Leben lang.

Denn der Arbeitgeber ist verpflichtet, Angestellte, denen er einen Jahreslohn von mehr als Fr. 20'880 bezahlt, obligatorisch bei einer Vorsorgeeinrichtung zu versichern. Der Bund und ihm nahestehende Arbeitgeber versichern ihre Angestellten bei der Pensionskasse des Bundes PUBLICA. Sie ist eine selbständige Anstalt des Bundes mit eigener Rechtspersönlichkeit.

Die Rentenbeziehenden haben bei PUBLICA Gewicht, aber kein Mitspracherecht

Gemäss Jahresbericht 2009 weist PUBLICA ein Vorsorgekapital von 29,4 Milliarden Franken auf. Davon entfallen 18,8 Milliarden Franken auf die Rentenbeziehenden und 10,6 Milliarden auf die aktiv Versicherten. Bezogen auf das Vorsorgekapital haben die Rentenbeziehenden in der Bilanz ihrer Pensionskasse ein klares Übergewicht.

Trotz diesem Übergewicht haben die Rentenbeziehenden in den Organen der Pensionskasse kein Mitspracherecht.

Das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) schreibt in Artikel 51 vor, dass *Arbeitgeber und Arbeitnehmer* das Recht haben, in das oberste Organ der Vorsorgeeinrichtung die gleiche Zahl von Vertretern zu entsenden. Pensionskassen sind also sozialpartnerschaftlich geführte Unternehmungen.

In diesem Schema haben die Rentenbeziehenden keinen Platz: die Arbeitgeber sind nicht daran interessiert, Rentenbeziehende in die Kassenkommission PUBLICA und in die paritätischen Organe der Vorsorgewerke zu entsenden. Und auch die Arbeitnehmer haben mit Altersgrenzen (Alter 65) dafür gesorgt, dass Rentenbeziehende nicht in paritätische Organe gewählt werden können: so z.B. im Reglement vom 6. Mai 2010 für die Wahl der Vertretung der Arbeitnehmenden im paritätischen Organ des Vorsorgewerks Bund.

Entscheide der Organe: Solidarität ist gefragt

Gemäss dem Gesetz über die berufliche Vorsorge werden die Altersrenten der Pensionskassen entsprechend den finanziellen Möglichkeiten der Vorsorgeeinrichtung der Preisentwicklung angepasst. Die *Anpassung der Renten an die Teuerung* erfolgt

also aus Vermögenserträgen der Pensionskasse. Wann sind bei der Pensionskasse PUBLICA genügend Vermögenserträge vorhanden, um über einen Teuerungsausgleich bei den Renten zu diskutieren?

Gemäss Bundespersonalgesetz verfügen die Vorsorgewerke erst dann über freie Mittel, wenn sie eine Schwankungsreserve von mindestens 15 Prozent aufgebaut haben. Beträgt der Deckungsgrad des Vorsorgewerks also 115 Prozent, so werden die Rentenbeziehenden nach einer Anpassung der Renten an die Teuerung aus Vermögenserträgen von PUBLICA rufen (Art. 32l BPG).

Am Entscheid über die Verwendung freier Mittel sind aber die Rentenbeziehenden nicht beteiligt. Sie sind dann auf die Solidarität und die Fairness der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den Organen angewiesen.

Ausserordentliche Anpassung der Renten an die Teuerung durch die Arbeitgeber

Erlauben die Vermögenserträge des Vorsorgewerks keine oder nur eine ungenügende Anpassung der Renten an die Teuerung, so können die Arbeitgeber auf den Renten ihrer ehemaligen Angestellten eine angemessene ausserordentliche Teuerungsanpassung beschliessen. Für die zum Vorsorgewerk Bund gehörenden Arbeitgeber entscheidet der Bundesrat. Die Arbeitgeber vergüten PUBLICA das zur Finanzierung der ausserordentlichen Teuerungsanpassung erforderliche Deckungskapital (Art. 32m BPG).

Seit 2005 war die Pensionskasse des Bundes nicht in der Lage, aus ihren Vermögenserträgen eine Anpassung der Renten an die Teuerung zu finanzieren. Mit einem Deckungsgrad von 102,4 Prozent Ende 2009 ist PUBLICA noch weit entfernt von den dafür mindestens erforderlichen 115 Prozent.

Im Jahre 2004 erhielten die Rentner des Bundes eine Teuerungszulage von 0,4 Prozent auf ihren Renten. Noch im selben Jahr wurde das Pensionskassengesetz im dringlichen Verfahren geändert: der bisher garantierte, halbe Teuerungsausgleich auf den Renten wurde auf den 1. Januar 2005 abgeschafft.

In den Jahren 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 und 2010 gingen die Rentner leer aus. Die Forderungen der Verbände fanden bei Bundesrat Merz kein Gehör. Die nicht ausgeglichene Teuerung beläuft sich auf über 6 Prozent. Sie entlastet die Bundeskasse um über 900 Millionen.

Und auch im Voranschlag des Bundes für das Jahr 2011 sind keine Mittel für die Rentenbeziehenden vorgesehen.

Sind die Rentenbeziehenden Profiteure des Primatwechsels?

Am 28. April 2010 hat der Bundesrat entschieden, auf einen ausserordentlichen Teuerungsausgleich auf den Publica-Renten zu verzichten.

In der Pressemitteilung macht der Bundesrat in erster Linie geltend, dass die Renten der Pensionskasse im Leistungsprimat (d.h. bis Ende Juni 2008) durchschnittlich zu rund 5 Prozent unterfinanziert waren. Eine Teuerungsanpassung werde erst dann wieder in Betracht gezogen, wenn die aufgelaufene Teuerung 5 Prozent übersteigt. Diese Begründung hat bei den Personalverbänden und bei den Rentenbeziehenden Empörung ausgelöst.

Experten haben im Frühjahr 2004 festgestellt, dass die Renten im Leistungsprimat zu 5 Prozent unterfinanziert waren. Es ist nicht akzeptabel, dass die Rentner nun für Versäumnisse, die nicht sie verschuldet haben, nachträglich zur Kasse gebeten werden. Denn bis zum 1. Juli 2008 war der Bundesrat für die Festlegung der Beiträge an die Pensionskasse zuständig. Es wäre seine Sache gewesen, rechtzeitig für eine solide Finanzierung der Leistungen der Pensionskasse zu sorgen.

Die Antwort des Bundesrates vom 25. August 2010 auf die Interpellation Gadiant (vgl. Parlamentarische Vorstösse in dieser Nr.) wiederholt in Ziffer 2 die Begründung vom 28. April. Die Argumentation hat deswegen nicht an Glaubwürdigkeit gewonnen.

Ziffer 4 der Antwort auf die Interpellation neigt dazu, die Rentenbeziehenden als Profiteure des Primatwechsels darzustellen. Es war aber der Arbeitgeber, der entschieden hat, mit dem Primatwechsel Risiken auf die Versicherten abzuwälzen. Dass er deswegen eine Einmaleinlage zur Sicherstellung der Renten leisten musste, war Folge seines Entscheides.

Wer setzt sich für die Rentenbeziehenden ein?

Die Personalverbände als anerkannte Sozialpartner des Bundes. Sie haben in den letzten Jahren immer wieder Massnahmen zugunsten der Rentenbeziehenden verlangt: der seit 2005 aufgelaufenen Teuerung muss bei den Renten endlich Rechnung getragen werden. Denn im Jahre 2011 wird das verfügbare Einkommen der Rentenbeziehenden erneut sinken: die Prämien der Krankenkassen werden wieder steigen und die Mehrwertsteuer wird um 0,4 Prozent angehoben, um die Invalidenversicherung zu sanieren.

Die Personalverbände werden weiterhin dafür kämpfen, dass den Rentenbeziehenden die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise ermöglicht wird. Dazu gehören vor allem Massnahmen zur Erhaltung der Kaufkraft der

Renten. Auch der Arbeitgeber Bund ist mitverantwortlich für die Erfüllung dieses Verfassungsauftrages (Art. 113 Abs. 2 BV).

Die Interpellation von Frau Nationalrätin Gadiet (BDP/GR) betreffend Teuerungsausgleich auf Publica-Renten ist von 51 Mitgliedern des Nationalrates aus verschiedenen Fraktionen mitunterzeichnet worden. Damit hat ein Viertel der Mitglieder des Nationalrates Verständnis für die Anliegen der Rentenbeziehenden gezeigt.

Sozialpartnerschaft beim Bund

Kooperatives Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Die Sozialpartnerschaft in der Schweiz geht auf das Jahr 1937 zurück. Damals wurde zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern in der Metall- und Maschinenindustrie eine Einigung erzielt. *Beide Seiten verpflichteten sich dazu, ihre Probleme auf dem Weg von Verhandlungen zu lösen* und auf Kampfmassnahmen (Streik) zu verzichten. Zwischen den Sozialpartnern wurden Gesamtarbeitsverträge abgeschlossen. Diese regelten die Verfahren zur Erledigung von Konflikten, die Mitwirkung der Arbeitnehmer und Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Lohnfindung usw. Offene Konflikte und Streiks konnten in der Folge weitgehend vermieden werden: es herrschte und herrscht Arbeitsfrieden. Dieses Modell setzte sich in allen Branchen der Wirtschaft durch und hat die Prosperität der Schweizer Wirtschaft begünstigt.

Die Sozialpartnerschaft hat auch das Sozialversicherungssystem beeinflusst. So zeichnet sich der Verwaltungsrat der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt SUVA durch eine sozialpartnerschaftliche Zusammensetzung aus. Und das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) schreibt in Artikel 51 vor, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer das Recht haben, in das oberste Organ der Vorsorgeeinrichtung die gleiche Zahl von Vertretern zu entsenden.

Pensionskassen sind also sozialpartnerschaftlich geführte Unternehmungen. So sind auch die Kassenkommission PUBLICA und die paritätischen Organe der Vorsorgewerke in der Sammeleinrichtung PUBLICA paritätisch zusammengesetzt.

Sozialpartnerschaft bei den Unternehmungen des Bundes

Das Bundespersonalgesetz (BPG) vom 24. März 2000 ermächtigt in Artikel 38 die Post und die SBB, für ihren Bereich Gesamtarbeitsverträge mit den Personalverbän-

den abzuschliessen. Es handelt sich um Gesamtarbeitsverträge des öffentlichen Rechts. Diese Neuerung hatte unter anderem zur Folge, dass die jährlichen Lohnmassnahmen bei den SBB zweimal von einem Schiedsgericht festgelegt werden mussten, nachdem sich die Sozialpartner nicht einigen konnten.

Sozialpartnerschaft in der Bundesverwaltung

Informations- und Konsultationsrecht der Personalverbände

In der öffentlichen Verwaltung von Bund, Kantonen und Gemeinden werden die personalrechtlichen Bestimmungen nach wie vor nicht in Gesamtarbeitsverträgen festgelegt, sondern vom Gesetzgeber und der Exekutive erlassen. Den Personalverbänden beim Bund steht nach Artikel 33 BPG ein Informations- und Konsultationsrecht zu.

Danach informieren die Arbeitgeber die Personalverbände rechtzeitig und umfassend über alle wichtigen Personalangelegenheiten. Sie konsultieren die Organisationen des Personals insbesondere:

- vor beabsichtigten Änderungen des Bundespersonalgesetzes
- vor dem Erlass von Ausführungsbestimmungen zum Bundespersonalgesetz
- vor der Schaffung oder Änderung von Systemen zur Bearbeitung von Daten, die das Personal betreffen;
- vor der Übertragung von Teilen der Verwaltung oder eines Betriebes oder Betriebsteils auf einen Dritten;
- im Zusammenhang mit Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge.

Umstrukturierungen und Sozialpläne

Die Bundespersonalverordnung (BPV) präzisiert in Artikel 107 den *Informationsanspruch bei Umstrukturierungen*. Im Interesse der Mitsprache und Mitwirkung der Sozialpartner in personalrelevanten Angelegenheiten insbesondere bei Umstrukturierungen werden sie frühzeitig und umfassend informiert; gegebenenfalls werden mit ihnen Verhandlungen geführt.

Die Sozialpartnerschaft beim Bund wurde massgebend von Bundesrat Villiger, Vorsteher des EFD von November 1995-2003, gefördert. Er vereinbarte am 1. Juli 1998 mit den Verbänden den ersten Sozialplan des Bundes. Der geltende Sozialplan datiert vom 1. Februar 2005. Er kommt bei Umstrukturierungen und Reorganisationen mit Stellenabbau zum Zuge.

Wer ist Sozialpartner?

Arbeitgeber

Das *Eidg. Finanzdepartement* nimmt auf Arbeitgeberseite die Rolle als Sozialpartner der Verbände des Bundespersonals wahr, wenn die Bundesverwaltung oder mehrere Teile davon betroffen sind. Die *Departemente und der ETH-Rat* sind Sozialpartner, wenn einzig ihr Bereich betroffen ist (Art. 107 Abs. 4 und 5 BPV).

Seit Jahren spielt vor allem das Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport eine wichtige Rolle als Sozialpartner. Das Departement ist bemüht, im Kontakt mit den Sozialpartnern den massiven Stellenabbau sozialverträglich zu gestalten. So konnte im Jahre 2005 erreicht werden, dass ältere, langjährige Mitarbeitende (55 Jahre und älter mit 20 oder mehr Dienstjahren), die vom Stellenabbau betroffen sind, nicht entlassen werden.

Arbeitnehmer

Auf Seite der *Arbeitnehmer* sind die folgenden sechs Organisationen anerkannte Sozialpartner des Bundes:

- Personalverband des Bundes PVB
- garanto: Gewerkschaft des Zoll- und Grenzwachtpersonals
- vpod: Verband des Personals öffentlicher Dienste.

Diese drei Verbände treten bei Verhandlungen als *Verhandlungsgemeinschaft des Bundespersonals* (VGB) auf.

- transfair: Personalverband des nationalen Service Public
- swissPersona (früher: Schweizerischer Militärpersonalverband)
- Vereinigung der Kader des Bundes VKB.

Instrumente der Sozialpartnerschaft: Absichtserklärung und Begleitausschuss

Der Vorsteher oder die Vorsteherin des EFD schliesst im Rahmen der bundesrätlichen Vorgaben mit den Sozialpartnern periodisch eine *Absichtserklärung* bezüglich der Zusammenarbeit und den personalpolitischen Zielen (Art. 107 Abs. 3 BPV). In der gemeinsamen Absichtserklärung vom Januar 2008 ist die allgemeine Stossrichtung der Personalpolitik für die Legislatur 2007-2011 festgehalten.

Zweimal im Jahr finden Gespräche zwischen dem Vorsteher des EFD und den Sozialpartnern statt. Dabei stehen Fragen der Lohnpolitik im Zentrum.

Im Sinne einer vertrauensbildenden Massnahme setzte das EFD als beratendes Organ einen *Begleitausschuss der Sozialpartner* ein. Er wird von der Direktorin des

Eidg. Personalamtes geleitet und pflegt die Sozialpartnerschaft. Im Jahre 2009 fanden sieben Sitzungen statt, an welcher aktuelle Personalfragen besprochen wurden.

Sozialpartnerschaft: viel Arbeit für die Organe der Personalverbände

Die Konsultationen der Personalverbände über beabsichtigte Änderungen von Gesetzen und Verordnungen finden schriftlich statt. Darüber hinaus stehen die Personalverbände, wie dargelegt, dauernd mit den Arbeitgebern im Gespräch: mit der Leitung des Eidg. Finanzdepartements, mit dem Eidg. Personalamt, dem Departement VBS, dem ETH-Rat und weiteren Arbeitgebern wie FINMA, Publica usw. Diese intensive Arbeit stellt hohe Ansprüche an eine Milizorganisation wie die VKB.

Die Personalverbände organisieren 30 Prozent des Personals

Im Frühjahr 2007 kritisierte Bundesrat Merz die ambivalente Haltung einzelner Personalverbände, welche einerseits mit öffentlicher Kritik nicht zurückhalten und andererseits Verhandlungspartner sein wollen. Er stellte fest, dass die sechs als Sozialpartner anerkannten Verbände zusammen bloss 30 Prozent des Bundespersonals organisieren. Vom Eidg. Personalamt sollte geklärt werden, welches Gewicht den nicht organisierten Mitarbeitenden (70 Prozent der Bundesangestellten) in der Sozialpartnerschaft zukommen soll. Das Ergebnis dieser Abklärungen lässt bis heute auf sich warten...

Die schweigende Mehrheit von 70 Prozent der Bundesangestellten gehört keinem Personalverband an. Wer nicht organisiert ist, verfügt über kein Sprachrohr, keine Stimme. Deshalb kann den nicht organisierten Mitarbeitenden in der Sozialpartnerschaft kein Gewicht zukommen. Sie profitieren aber von den Ergebnissen der Verhandlungen unter den Sozialpartnern. Deshalb werden sie gelegentlich «Trittbrettfahrer» genannt.

Die Arbeitgeber müssen sich nach wie vor darauf verlassen, dass die demokratisch organisierten Verbände die Meinungen ihrer Mitglieder vertreten und repräsentativ sind für das Personal.

Reformen in Verwaltung und Armee

Optimierungspotenziale im Laborbereich

Bei den Labors des Bundes sollen Optimierungspotenziale besser genutzt werden. Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 18. August 2010 von einem Bericht, der die Laborsituation des Bundes überprüfte, Kenntnis genommen und das weitere Vorgehen festgelegt.

Der Bund wendet jährlich rund 170 Millionen Franken für seine Labors auf. Die heutige Laborlandschaft ist historisch gewachsen und erfüllt ganz unterschiedliche Anforderungen. Entsprechend breit gefächert sind die Einsatzgebiete und die benötigten Fachkompetenzen. Die vom Bundesrat im Rahmen der Aufgabenüberprüfung veranlasste Studie stellt nun erstmals eine Gesamtbetrachtung der Laborsituation her.

Im Bericht wurden 21 Labors erfasst (ohne ETH-Bereich), bei denen rund 660 Mitarbeitende beschäftigt sind. Die flächenmässig grössten Labors befinden sich bei Agroscope (EVD), beim METAS (Bundesamt für Metrologie, EJPD) sowie beim BAG (Bundesamt für Gesundheit, EDI). Kürzlich eröffnet wurde ein Neubau beim Labor Spiez (VBS) mit einem Investitionsvolumen von 29 Millionen Franken.

Die Studie kommt zum Schluss, dass aufgrund der dezentralen Organisation und Ausrichtung Investitionen und Ressourcenallokationen bisher nicht genügend aufeinander abgestimmt erfolgten. Ausgehend von dieser Erkenntnis werden Optimierungsfelder bei den Bundeslabors identifiziert.

Aufgrund der Anträge der Studie hat sich der Bundesrat für eine stärkere Konzentration und bessere Abstimmung unter anderem im Bereich des Einkaufs von Sach- und Investitionsgütern, der chemischen Routineanalytik oder des Strahlenschutzes ausgesprochen. Längerfristig soll mit einer Laborstrategie die Grundlage geschaffen werden, die Leistungs- und Kostenpotenziale aus einer departementsübergreifenden Gesamtsicht zu realisieren und künftige Entscheide für Investitionen abgestimmt zu tätigen. Ziel ist es, Laborkompetenzen und Ressourcen möglichst effektiv und effizient einzusetzen und so die Leistungsfähigkeit der Bundeslabors weiter zu professionalisieren.

Abbau von Stellen und Auslagerung im Bundesamt für Umwelt

Notlage beim Personalkredit

Verschiedene Faktoren haben dazu geführt, dass die Direktion des Bundesamts für Umwelt BAFU beschlossen hat, Massnahmen zur Sanierung des Personalkredits zu treffen: Im Zusammenhang mit dem Entlastungsprogramm 2003/04 kürzte das Parlament den Personalkredit des damaligen BUWAL massiv. Damals wurden Stel-

len und Aufgaben abgebaut, und das Amt verlor jeden Handlungsspielraum bei der Bewirtschaftung des Personalkredites. In den vergangenen Jahren musste das BAFU zudem weitere Aufgaben übernehmen, ohne dafür in jedem Fall zusätzliche personelle Ressourcen zu erhalten.

Diese unbefriedigende Situation hat sich ab 2010 zusätzlich verschärft. Das Parlament hat für das laufende Jahr den Personalkredit des Bundes um 1 Prozent gekürzt. Weiter sieht das Konsolidierungsprogramm des Bundesrates eine zusätzliche Kürzung auf insgesamt 2 Prozent ab 2013 vor.

Die BAFU-Direktion hat beschlossen, eine umfassende Sanierung einzuleiten. Unter Berücksichtigung aller Umstände beträgt der Sanierungsbedarf des Personalkredits im BAFU insgesamt 3,9 Millionen Franken, was rund 30 Vollzeitstellen entspricht (7,5 Prozent des Personalkredites). Das BAFU verfügt insgesamt über 410 Vollzeitstellen und 52 Millionen Franken Personalkredit.

Aufgrund einer Aufgabenüberprüfung in allen Abteilungen des Amtes werden ab 1. Januar 2011 bis spätestens Ende 2012 rund 30 Vollzeitstellen beim BAFU eingespart. Entlassungen sind keine geplant, genutzt werden in erster Linie natürliche Vakanzen und freiwillige Reduktionen von Arbeitspensen.

Laboratorien gehen zum Bundesamt für Metrologie METAS

Die Betreuung des hydrologischen Messstellennetzes und der Kalibrierstelle für hydrometrische Messgeräte (Eichkanal) durch eine eigene Sektion in der Abteilung Hydrologie wird aufgegeben und auf den 1. Januar 2011 an das Bundesamt für Metrologie METAS übertragen. BAFU und METAS haben im Grundsatz eine entsprechende Vereinbarung geschlossen. Die Zusammenlegung von Laboratorien entspricht Überlegungen, die derzeit bundesweit gemacht werden.

Die beiden Abteilungen Artenmanagement sowie Natur und Landschaft werden auf den 1. Januar 2011 zusammengelegt. Zudem werden in verschiedenen Abteilungen Effizienzsteigerungen realisiert und Aufgaben abgebaut. In einzelnen Fällen sind dazu Verordnungsänderungen nötig.

Armeereform 2015

Der Bundesrat hat am 1. Oktober 2010 den Armeebericht 2010 verabschiedet. Er hat damit den Startschuss gegeben für die politische Diskussion darüber, wie die Armee in der zweiten Hälfte dieses Jahrzehnts ausgestaltet werden soll. Der Armeebericht 2010 ist eine weitere Etappe in der sicherheitspolitischen Diskussion. Im Sicherheitspolitischen Bericht 2010 hatte der Bundesrat im Sommer bereits an den Grundpfeilern «Milizarmee» und «Allgemeine Militärdienstpflicht» festgehalten. Dem Bericht entnehmen wir die folgenden Ausführungen:

Grundmodell der Armee 2015

Das im Armeebericht 2010 skizzierte Grundmodell sieht eine Armee mit 80'000 Armeeingehörigen vor und entspricht mit einem Ausgabenplafond von 4,4 Milliarden Franken (plus allfällige Teuerung) den finanzpolitischen Vorgaben des Bundesrates. Er hat das VBS beauftragt, bis in einem Jahr Sparmassnahmen aufzuzeigen, damit die 4,4 Milliarden nicht überschritten und mittelfristig ein adäquates Verhältnis zwischen Betriebs- und Investitionskosten gewährleistet werden. Es wird ein Investitionsanteil von gegen 40 Prozent und ein Betriebsausgabenanteil von rund 60 Prozent angestrebt.

Bis Ende 2012 sollen dann die Rechtsgrundlagen für die Umsetzung dieses Grundmodells dem Parlament unterbreitet werden: Revision des Militärgesetzes. Die Inkraftsetzung der neuen Armee ist für 2015 geplant.

Ausgabenplafond von 4,4 Milliarden Franken

Das Grundmodell muss innerhalb der finanzpolitischen Vorgaben des Bundesrates mit einem Ausgabenplafond von 4,4 Milliarden Franken (plus Teuerungsausgleich) realisiert werden.

Der Bundesrat hat das VBS deshalb beauftragt, bis in einem Jahr Einsparmöglichkeiten aufzuzeigen, um die finanziellen Vorgaben einzuhalten, und die entsprechenden Konsequenzen auf das Leistungsprofil darzulegen.

Als Sparmöglichkeiten werden aufgeführt:

- Verzicht auf vollständige, flächendeckende Ausrüstung der Verbände zur Unterstützung der zivilen Behörden
- Ausrüstungsstandard, Technologieniveau
- Stellenabbau in Armee und Verwaltung
- Verzicht auf den Abbau des aufgelaufenen Sanierungsbedarfs der Immobilien
- weiterer Abbau von Standorten und Infrastruktur
- weitere Ausserdienststellungen
- Dienstleistungsmodelle und Reduktion der Anzahl Dienstage
- Reduktion der Komponente Verteidigung
- Verringerung des Armeebestandes
- internationale Kooperation
- Verzicht auf den Tiger-Teilersatz.

Die skizzierten Massnahmen sollen eine politische Debatte ermöglichen. Entscheidungen sollen aber erst nach einer vertieften Analyse getroffen werden. Einsparungen werden Auswirkungen auf das Leistungsprofil der Armee haben und nicht ohne bedeutende wirtschaftliche Konsequenzen bleiben.

Sollbestand von 80'000 Armeeangehörigen ab 2015

Der effektive Bestand der Armee beträgt heute 184'000 Personen. Die künftige Armee sieht einen Sollbestand von 80'000 Armeeangehörigen vor. Die einzelnen Aufträge sollen mit folgenden Beständen erfüllt werden:

- 22'000: Operative Reserve und Erhalt und Weiterentwicklung der umfassenden Verteidigungskompetenz, einschliesslich der Wirkung in der Luft
- 35'000: Unterstützung der zivilen Behörden bei ausserordentlichen Ereignissen einschliesslich Ablösungen, davon 150 für Katastrophenhilfe aus dem Stand, 800 für rasche Unterstützung der zivilen Behörden, 8'000 für Konferenzschutz und Schutz kritischer Infrastruktur
- 22'000: Basisleistungen sowie Teil Ausbildung und Support; Basisleistungen sind z.B. die Beschaffung von Nachrichten für die zivilen Behörden, Führungsunterstützungsleistungen für andere Departemente und Ämter wie Botschaftsfunk, Polycom, Skyguide, Betrieb von Führungsinfrastruktur für den Bundesrat, ABC-Abwehr, Armeesalität
- 1'000: Assistenzdienst im Ausland sowie Beiträge in friedensfördernden Operationen in Form von bewaffneten Kontingenten, unbewaffneter Einzelpersonen oder Kleindetachementen.

Personal des Bereichs Verteidigung

Die Personalbezüge und Arbeitgeberbeiträge des Bereichs Verteidigung betragen 2010 für einen Personalbestand von rund 9600 Stellen rund 1240 Millionen Franken. Das sind rund 30 Prozent des Budgets und damit ein wesentlicher Ausgabenfaktor. Der Departementsbereich Verteidigung erhielt im Rahmen der Armee XXI die Vorgabe, von 2002 bis Ende 2011 netto rund 2000 zivile Stellen abzubauen. Per Ende 2009 war der Abbau von rund 1300 Stellen vollzogen. Es verblieb ein Abbau von 600-700 Stellen. Wegen der massiven Probleme in der Logistik und Informatik si-stierte der Chef VBS den Stellenabbau in der Logistikkbasis der Armee.

Der Stellenabbau im Departementsbereich Verteidigung soll aber mit einer Verzö-gerung von zwei bis drei Jahren realisiert werden. Die Personalsituation wird bezüglich Abbaumöglichkeiten von Jahr zu Jahr neu beurteilt.

Für die Grundausbildung steht zu wenig *militärisches Personal* zur Verfügung. Das grösste Problem in der Ausbildung ist der Mangel an Berufs- und Zeitmilitär, von denen die Armee derzeit über rund 3600 verfügt. Die Anstrengungen zur Gewinnung von Berufsmilitär sollen verstärkt werden, sobald die für die Stellenbesetzung nötigen Ressourcen zur Verfügung stehen.

Rund 2500 der insgesamt 5900 *zivilen Mitarbeitenden* sind im Alter zwischen 50 und 59 Jahren. Deshalb stehen mittelfristig viele Austritte an. Damit wird es zu ei-

nem hohen Wissensabfluss kommen. Gleichzeitig steigen die fachlichen Anforderungen mit der Einführung von neuen Systemen.

Bundesamt für Informatik: Personalabbau ohne Kündigungen

Gemeinsame Medienmitteilung des Bundesamtes und der Personalverbände

Mitte Februar 2010 wies das Eidg. Finanzdepartement das Bundesamt für Informatik und Telekommunikation an, bis Ende 2010 sein Personal auf 1140 Vollzeitstellen zu reduzieren. Die Reduktion von 45 Stellen kann nach neuesten Erkenntnissen voraussichtlich ohne Kündigungen erreicht werden. Die bisherigen Anstrengungen der Sozialpartner und des BIT, den betroffenen Mitarbeitenden zu einer neuen Stelle zu verhelfen, sowie eine nicht voraussehbare erhöhte Anzahl natürlicher Abgänge erlaubten der Amtsleitung am 4. August, auf die in Aussicht gestellten Kündigungen 2010 zu verzichten.

VKB: Ergebnis der Umfrage 2009 bei den aktiven Mitgliedern

Hohe Beteiligung und gute Stimmung

Vor einem Jahr hat die Vereinigung der Kader des Bundes eine Umfrage bei den aktiven Mitgliedern durchgeführt. Es ging darum, die Interessen und Bedürfnisse der im Berufsleben stehenden Mitglieder vertieft abzuklären. Ein Fragebogen wurde den VKB-Mitteilungen Nr. 2-2009/2010 beigelegt, mit der Bitte, diesen bis Ende November 2009 auszufüllen.

Insgesamt 534 Mitglieder haben an der Umfrage teilgenommen, was einer hohen Beteiligung entspricht. Aufgrund der Antworten und Kommentare kann von einer guten Stimmung der Mitglieder gegenüber ihrer Kaderorganisation geschlossen werden. Sechs von zehn Mitgliedern gehören zum Führungskader, vier zum Fachkader. Die überwiegende Zahl der teilnehmenden Mitglieder ist über 40 Jahre alt. Die Frauen sind stark untervertreten.

Die Mitglieder erwarten, dass die Vereinigung sich in erster Linie für gute Anstellungsbedingungen für Kader (Lohn, Nebenleistungen) und solide Leistungen der beruflichen Vorsorge (Pensionskasse Publica) einsetzt. Als sehr wichtig wird die Rechtsberatung im Arbeitsrecht erachtet. Die bisher angebotenen Dienstleistungen (Krankenkasse KPT, Versicherungen von Zurich Connect) werden geschätzt.

Unter weiteren wünschbaren Dienstleistungen wird die Rechtsschutzversicherung – Prozesskostenversicherung für Streitigkeiten der Mitglieder im Arbeitsrecht – am meisten genannt.

Zwei Drittel der Mitglieder wünschen eine *Information* über E-Mail bzw. Newsletter. Die Mitglieder sind grundsätzlich bereit, einen höheren Mitgliederbeitrag zu entrichten, wenn die Leistung der Vereinigung für sie stimmt.

Weiteres Vorgehen

Die Geschäftsleitung hat sich mit dem Ergebnis der Umfrage auseinandergesetzt. Sie wird dem Zentralvorstand beantragen, eine Rechtsschutzversicherung (Kollektivvertrag) für die aktiven Mitglieder abzuschliessen. Dieses Vorhaben würde eine Erhöhung des Mitgliederbeitrages nach sich ziehen. Weiter geprüft wird das Anliegen, die aktiven Mitglieder mit einem Newsletter (per E-Mail) über Aktivitäten der VKB zu informieren.

Unternehmungen des Bundes

Beschäftigungssichernde Perspektiven für das Personal der Post

Die Schweizerische Post, die Gewerkschaft Kommunikation und der Personalverband transfair haben sich bei ihren Verhandlungen zum Thema «beschäftigungssichernde Perspektiven» auf ein Massnahmenpaket für 2011 geeinigt. Dabei profitieren Mitarbeitende von einem Weiterbildungsfonds, einem Altersteilzeit-Modell sowie der Möglichkeit einer vorzeitigen Pensionierung.

Lohnmassnahmen 2011

Das Paket enthält auch bereits die Lohnmassnahmen 2011 für das Personal im GAV Post. Die generelle Lohnerhöhung beträgt 1 Prozent. Weiter übernimmt die Arbeitgeberin Post – wie bereits 2010 – den gesamten Arbeitnehmerbeitrag von 1 Prozent für die Sanierung der Pensionskasse Post. Für die individuelle leistungsabhängige

Honorierung setzt die Post 0,8 Prozent der Lohnsumme ein. Die Lohnmassnahmen für 2011 betreffen die über 36'000 Angestellten, die dem GAV Post unterstehen.

Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit

Das Paket für das Jahr 2011 bietet den Mitarbeitenden der Post zusätzliche beschäftigungssichernde Perspektiven, dies unabhängig von einer konkreten betrieblichen Veränderung. Darin enthalten ist ein Betrag von 5 Millionen Franken für die Weiterbildung. Dadurch soll die interne und externe Arbeitsmarktfähigkeit des Personals gestärkt werden. Über die konkrete Verwendung der Mittel entscheiden die Sozialpartner gemeinsam.

Weiter stehen für Mitarbeitende ab 58 Jahren und mit einem Jahresgrundlohn von maximal 85'000 Franken ein von der Post mitfinanziertes Altersteilzeit-Modell und ein Angebot zur vorzeitigen Pensionierung ab 62 Jahren offen.

Parlamentarische Vorstösse

Stellenabbau im Bundesamt für Informatik und Telekommunikation

Interpellation von Frau Nationalrätin Barbara Schmid-Federer (CVP/ZH)

Wortlaut der Interpellation vom 10. Juni 2010

Mit dem Bundesbeschluss zum Voranschlag 2010 wurden die vom Bundesrat beantragten Personalausgaben um 1 Prozent (40 Mio. Fr.) gekürzt. Eine wichtige Rolle spielte dabei die Zusicherung des Bundesrates, dass die geplante Reduktion nicht durch Stellenabbau oder Lohnkürzungen, sondern durch die Beanspruchung der Effekte der natürlichen Fluktuation erfolgen werde. Nun kommt es trotzdem zu einem Stellenabbau im Eidgenössischen Finanzdepartement (EFD). Im Bundesamt für Informatik und Telekommunikation (BIT) müssen 45 Personen eine neue Stelle suchen.

Ich bitte den Bundesrat deshalb, folgende Fragen zu beantworten:

1. Aus welchen schwerwiegenden Gründen war es dem Bundesrat nicht möglich, die im Parlament abgegebenen Zusicherungen einzuhalten?
2. Nach welchen Kriterien wurden die abzubauenen Stellen festgelegt?
3. Weshalb werden die Stellen im Bundesamt für Informatik und Telekommunikation (BIT) und nicht etwa im Bundesamt für Bauten und Logistik (BBL) oder durch die Zentralisierung der Informatikdienstleistungen des Bundes in einem Bundesamt eingespart?

4. Wie sieht die Liste der überzähligen Angestellten im Einzelnen nach Alter und nach Dienstjahren aus?
5. Trifft es zu, dass auch 50-58-jährige Angestellte, die über 20 Jahre beim Bund arbeiteten, und Familienväter auf Stellensuche gehen müssen?
6. Trifft es zu, dass auch Angestellte mit ausgezeichnetem Leistungsausweis vom Stellenabbau betroffen sind?
7. Ist mit dem Konsolidierungsprogramm 2011-2013 mit einem weiteren Stellenabbau beim Bund und weiteren möglichen Entlassungen zu rechnen?

Begründung

Der Ende März getroffene Entscheid im Bundesamt für Informatik und Telekommunikation, 45 Stellen abzubauen hat breite Betroffenheit ausgelöst und wirft Fragen nach der Bedeutung von Erklärungen des Bundesrates im Parlament auf. Das Parlament hat sich verschiedentlich für eine sozialverträgliche Personalpolitik ausgesprochen.

Es stellt sich zudem die Frage nach der Personal- und Ressourcenpolitik des Bundesrates und insbesondere des Eidgenössischen Finanzdepartements (EFD).

Es ist kaum nachvollziehbar, weshalb die Informatikdienstleistungen nicht beim BIT zentralisiert werden. Anstatt Personal und damit Kosten bei einem Bundesamt mit Potential abzubauen, könnte der Bundesrat dort Kosten senken, wo dies ohne Qualitätsverlust möglich ist, beispielsweise im BBL.

Antwort des Bundesrates vom 25. August 2010

Zu 1)

Der Stellenzuwachs im Jahr 2009 hat das Parlament bewogen, durch die Bundesverwaltung eine Kürzung der Personalaufwendungen von 1 Prozent umsetzen zu lassen. Mit dem Kreditbeschluss vom Dezember 2009 wollte das Parlament den Personalbestand der Bundesverwaltung reduzieren. Es hat dabei nicht zwischen Zentralverwaltung und FLAG-Ämtern differenziert. Das EFD hat die Kürzungsvorgaben des Parlamentes Ende 2009 an all seine Verwaltungseinheiten weitergegeben.

Das BIT als FLAG-Amt war zunächst davon ausgegangen, dass die Kürzungsvorgaben im Globalkredit und nicht mittels Stellenreduktion umgesetzt werden könnten und ist daher auch anfangs 2010 noch personalvertragliche Verpflichtungen eingegangen. Die Geschäftsleitung des BIT hat nach Kenntnisnahme der anders gelagerten Situation festgestellt, dass die Erfüllung der Vorgabe mittels natürlicher Fluktuation allein nicht sichergestellt ist. Aus heutiger Sicht kann aber dank einer unerwartet erhöhten natürlichen Fluktuation auf Kündigungen verzichtet werden.

Zu 2)

Bei der Umsetzung der Personalreduktionsvorgabe hat die Geschäftsleitung des BIT als Erstes überprüft, welche Stellen aufzuheben sind. Diese Überprüfung erfolgte über die ganze Organisation nach den Kriterien «Effizienzsteigerung» – mit weniger Mitarbeitenden die gleiche Leistung erbringen – und «Auslagerung von Leistungen, die nicht zum Kerngeschäft des BIT gehören». Das heisst, es wurde über abzubauenen Stellen entschieden und nicht über Personen.

Zu 3)

Das EFD hat die Vorgaben des Parlamentes Ende 2009 an all seine Verwaltungseinheiten zur autonomen Umsetzung weitergegeben. Dies in der Absicht, dass keine Verwaltungseinheit für eine andere Kürzungen kompensieren muss.

Der Bundesrat hat sich mit der Annahme der Motion Noser im September 2007 und in der Antwort auf eine parlamentarische Anfrage im September 2008 zum Ziel der Zentralisierung von möglichst vielen Informatikdienstleistungen in einem Bundesamt bekannt. Er hat aber auch klar gemacht, dass dieses Ziel erst in einem Zeitraum von vier bis sechs Jahren ab 2008 erreicht werden kann. Die zur Lösungsfindung notwendigen Rahmenbedingungen (Wirtschaftlichkeit, Ausnahmen, etc.) werden noch erarbeitet. Die weiterhin geplante Zentralisierung ist deshalb als Instrument zur Umsetzung einer Vorgabe für das Jahr 2010 nicht geeignet.

Zu 3)

Altersgruppe: Anzahl; Dienstalter; Anzahl

20-30: 3; 0-9; 35

30-40: 10; 10-20; 4

40-50: 13; Über 20; 8

Über 50: 21

(Total 47 betroffene Mitarbeitende, entsprechen 43.1 Vollzeitstellen)

Zu 4 und 5)

Da die Geschäftsleitung des BIT für die Umsetzung der Vorgaben von Parlament bzw. Departement aufzuhebende Stellen und nicht abzubauenen Personen bestimmt hat, umfasst die Liste der von dieser Aufhebung betroffenen Angestellten

Personen aller Alters- und Dienstaltersklassen, Leistungsausweise und Zivilstände, auch Familienväter.

Die Umsetzung der Stellenaufhebungen erfolgt nach den Vorgaben der Verordnung vom 10. Juni 2004 über die Stellen- und Personalbewirtschaftung im Rahmen von Entlastungsprogrammen und Reorganisationen. Das heisst, dass in Zusammenarbeit mit den Personalverbänden für alle Betroffenen Lösungen gesucht werden, die möglichst ohne Kündigung umgesetzt werden können. Durch diese Massnahmen und dank einer unerwartet erhöhten natürlichen Fluktuation kann nach neuesten Erkenntnissen auf Kündigungen verzichtet werden.

Zu 6)

Das Konsolidierungsprogramm 2012-2013 sieht unter anderem eine sukzessive Reduktion des Stellenbestands um 1 Prozent bereits im Jahre 2011 sowie ein weiteres Prozent im Jahr 2013 vor. Diese längerfristige Vorgabe ist in der Personalplanung der einzelnen Verwaltungseinheiten mit zu berücksichtigen.

Teuerungsausgleich auf Publica-Renten

Interpellation von Frau Nationalrätin Brigitta Gadiant (BDP/GR)

Wortlaut der Interpellation vom 15. Juni 2010

Am 28. April hat der Bundesrat entschieden, auf einen ausserordentlichen Teuerungsausgleich auf den Publica-Renten der Bundesangestellten zu verzichten.

Die Begründung des Bundesrates in der Pressemitteilung, wonach die Renten der Pensionskasse im Leistungsprimat (d.h. bis Ende Juni 2008) durchschnittlich zu rund 5 Prozent unterfinanziert waren und eine Teuerungsanpassung erst dann wieder in Betracht gezogen werden sollte, wenn die aufgelaufene Teuerung 5 Prozent übersteigt, wirft Fragen auf.

Ich bitte den Bundesrat, folgende Fragen zu beantworten:

1. Welches waren die Gründe für die strukturelle Unterfinanzierung der Renten der Pensionskasse des Bundes bis Ende Juni 2008?
2. Wie hoch ist die geltend gemachte Finanzierungslücke der reglementarischen Leistungen im Einzelnen?
3. Welche Behörde war bis Ende Juni 2008 für die Festlegung der Beiträge an die Pensionskasse und eine solide Finanzierung ihrer Leistungen verantwortlich?

4. Wie gelangt er dazu, die offenbar seit Jahren bekannte Unterfinanzierung von Leistungen nachträglich einzig und allein den Rentenbeziehenden anzulasten?
5. Ist damit zu rechnen, dass die Pensionskasse des Bundes in den nächsten Jahren mit einer strukturellen Unterfinanzierung ihrer Renten konfrontiert sein könnte?

Antwort des Bundesrates vom 25. August 2010

Die Interpellanten beziehen sich auf den Entscheid des Bundesrates vom 28. April 2010, wonach er auf die Gewährung eines ausserordentlichen Teuerungsausgleichs per 1. Januar 2011 auf den Renten der ehemaligen Angestellten, die im Vorsorgewerk Bund versichert sind, verzichtet. Die Interpellation rückt in diesem Zusammenhang das Kriterium der aufgelaufenen Teuerung in den Mittelpunkt, welches zwar eine Rolle bei diesem Entscheid gespielt hat, jedoch nicht das massgebende Kriterium für die Gewährung oder den Verzicht auf einen ausserordentlichen Teuerungsausgleich bildet.

Gestützt auf Artikel 32m des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 kann der Arbeitgeber eine angemessene ausserordentliche Teuerungsanpassung vornehmen, wenn die Vermögenserträge keine oder nur eine ungenügende Anpassung der Renten an die Teuerung erlauben. Gemäss Botschaft über die Pensionskasse des Bundes können die Arbeitgeber bei der Gewährung einer ausserordentlichen Anpassung der Renten an die Teuerung nach freiem Ermessen handeln. Sie berücksichtigen dabei die allgemeine wirtschaftliche Lage und ihre finanziellen Verhältnisse.

Der Bundesrat begründete seinen Entscheid vom 28. April 2010 damit, dass eine sofortige Teuerungsanpassung der Renten aufgrund der wirtschaftlichen Lage nicht zwingend notwendig und vor dem Hintergrund der angespannten Situation des Haushalts nicht finanzierbar ist.

Zu 1. Die Ursachen der strukturellen Unterfinanzierung der Renten waren nicht mehr zutreffende Grundlagen im Zusammenhang mit den vorzeitigen Pensionierungen und ein zu hoher technischer Zinssatz von 4 Prozent für die Aktiven. Mit dem Wechsel ins Beitragsprimat per 1.7.2008 wurde dieser auf 3,5 Prozent gesenkt. Mit dieser Massnahme trug man den allgemein verminderten Renditeerwartungen auf dem Kapitalmarkt Rechnung. Das technische Rücktrittsalter wurde den sich verändernden Bedingungen (demographischer Wandel) angepasst und auf 65 Jahre festgesetzt statt 62 Jahre. Auf diese Weise wurden nicht gedeckte Kosten bei den vorzeitigen Pensionierungen eliminiert.

Zu 2. Vor dem Primatwechsel vorgenommene versicherungsmathematische Berechnungen des externen Experten zeigten, dass die Leistungsziele mit den regle-

mentarischen Beiträgen nicht vollständig finanziert werden konnten. Um dies zu erreichen, hätten höhere Beiträge erhoben werden müssen. Bezogen auf das Beitragsvolumen lässt sich eine längerfristige Unterfinanzierung der Renten vor dem Primatwechsel von rund 5 Prozent feststellen. Die Frage, wie hoch die Finanzierungslücke im einzelnen Fall ist, kann jedoch nicht beantwortet werden. Dafür müsste von jeder Rentnerin und von jedem Rentner die genaue Dauer des Rentenbezugs bekannt sein. Das Ende des Rentenbezugs ist jedoch im Einzelfall jeweils unbekannt.

Zu 3. Für die Festsetzung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge an die Pensionskasse war der Bundesrat zuständig. Bei der Festlegung stützte sich der Bundesrat auf die internen und externen Pensionskassenexperten und deren Berechnungen ab.

Zu 4. Die Totalrevision des PUBLICA-Gesetzes umfasste neben dem Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat auch eine finanzielle Konsolidierung der Pensionskasse. Sie brachte für das aktive Bundespersonal im Kern höhere Beiträge und geringere Leistungen. Der Arbeitgeber leistete zur Sicherstellung der Renten eine Einmaleinlage im Umfang einer knappen Milliarde (954 Millionen). Die Kosten der finanziellen Konsolidierung haben somit in erster Linie die aktiven Versicherten und der Arbeitgeber getragen.

Der Beitrag der Renterinnen und Rentner an die finanzielle Konsolidierung beschränkt sich auf den Verzicht einer arbeitgeberfinanzierten Teuerungsanpassung im Umfang der durchschnittlichen Unterfinanzierung von 5 Prozent. Die finanzielle Konsolidierung von PUBLICA ist demnach klar nicht allein durch die Renterinnen und Rentner getragen worden.

Zu 5. Mit der Umstellung ins Beitragsprimat wurden die strukturellen Verlustquellen beseitigt. Dennoch bedarf es in Zeitabständen von fünf bis zehn Jahren der periodischen Überprüfung der technischen Grundlagen, wie z. B. der Lebenserwartung bzw. der Sterbewahrscheinlichkeit. In den heute bei PUBLICA angewendeten Grundlagen EVK 2000 (Statuten der Eidg. Versicherungskasse EVK aus dem Jahr 2000) sind die zwischen 1993 und 1998 beobachteten Wahrscheinlichkeiten verarbeitet worden, welche nun erneuert werden müssen.

Die zurzeit in Erarbeitung stehenden neuen technischen Grundlagen für die Sammelinrichtung PUBLICA stehen Ende 2010 zur Verfügung und sollen ab dem Jahr 2012 zur Anwendung gelangen. Die Kassenkommission PUBLICA wird den Entscheid darüber voraussichtlich noch in diesem Jahr fällen. Im Rahmen dieser Anpassungen wird aufgrund der gestiegenen Lebenserwartung auch geprüft werden müssen, ob der Umwandlungssatz zu korrigieren sei. Entstände nämlich wegen

nicht finanzierten Leistungen eine Unterdeckung, so müsste diese durch die Vorsorgewerke getragen werden, d.h. konkret von den Aktiven und vom Arbeitgeber.

Um die Auswirkungen der technischen Grundlagen auf die Anwartschaften und Leistungen der Aktiven und Rentenbeziehenden auszugleichen bzw. möglichst gering zu halten, öffnete PUBLICA Rückstellungen gemäss dem Reglement Rückstellungen und Reserven bei PUBLICA vom 1. Juli 2008. Die rechtzeitige Anwendung der neuen technischen Grundlagen soll sicherstellen, dass die Leistungen künftig finanziert sind und keine strukturelle Unterfinanzierung der Renten auftritt.

Anstellungsstopp in der Grenzwachregion Genf

Interpellation von Frau Nationalrätin Maria Bernasconi-Roth (SP/GE)

Wortlaut der Interpellation vom 2. Juni 2010

Im Rahmen des Konsolidierungsprogramms 2011-2013 hat das EFD in der Eidgenössischen Zollverwaltung (EZV) einen Anstellungsstopp für den zivilen Zoll und das Grenzwachkorps (GWK) verfügt, der bereits wirksam ist. Dieser Entscheid führt insbesondere in der Grenzwachregion Genf zu einer unhaltbaren personellen, betrieblichen und finanziellen Situation. Der Anstellungsstopp bewirkt unter anderem, dass Grenzwächterinnen und Grenzwächter aus anderen Grenzregionen länger in Genf Verstärkungseinsätze leisten müssen (Ob sie wohl Französisch sprechen? Was ist mit ihren Familien?). Damit verbunden sind zusätzliche jährliche Kosten von rund 2 Millionen Franken.

Der Bundesrat wird gebeten, zu folgenden Fragen Stellung zu nehmen:

1. Wie beurteilt er diesen Sachverhalt in personeller, organisatorischer und finanzieller Hinsicht?
2. Wie wirkt sich der Anstellungsstopp auf die Rekrutierung in der Romandie in den kommenden Jahren aus?
3. Wie gedenkt er, den Imageschaden zu begrenzen, der dadurch entstanden ist, dass 20 bereits rekrutierte GWK-Anwärter aus Spargründen dann doch nicht angestellt wurden?
4. Wann will er den Anstellungsstopp für die Grenzwachregion Genf aufheben?

Begründung

Mit dem Anstellungsstopp erfahren die Bemühungen der EZV, den Unterbestand von rund 70 Stellen in der Grenzwachregion Genf nachhaltig zu reduzieren, einen herben Rückschlag. Wird der Anstellungsstopp nicht umgehend aufgehoben, wird

das Ziel nicht erreicht, in Genf in den kommenden Jahren zu dem Bestand zu gelangen, der notwendig ist, um die bisherigen Aufgaben zu erfüllen und den neuen Herausforderungen zu begegnen. Dies führt zwangsläufig zu einer Verlängerung der teuren Verstärkungseinsätze in Genf – ein Unsinn, sowohl in wirtschaftlicher als auch in menschlicher Hinsicht!

Der Anstellungsstopp wird auch von der Genfer Bevölkerung nicht verstanden. Die Westschweizer Medien haben im Mai eingehend darüber berichtet. Die Bevölkerung wünscht zur Bekämpfung der grenzüberschreitenden Kriminalität und zur Verhinderung illegaler Wareneinfuhren (Drogen, Waffen, gefährliche Güter) mehr Präsenz des GWK an den Grenzübergängen und in der Freizone.

Antwort des Bundesrates vom 25. August 2010

1. Beim Grenzwachtkorps stehen Bewerbungen auf offene Stellen und freiwillige Austritte in einem direkten Zusammenhang mit der Wirtschaftslage. Ist diese gut, hat das GWK – aber auch andere Monopolberufe – Mühe, die Bestände zu halten und umgekehrt. Die jährlichen freiwilligen Austritte bewegen sich in einer Grössenordnung zwischen 30 und 90. Die Steuerung der Einhaltung der Etatbestände erfordert eine gewisse Weitsicht. Wenn heute Aspiranten rekrutiert werden, würden diese 2011 ausgebildet und erst 2012 bestandeswirksam. Angesichts dieses relativ langen Rekrutierungshorizonts können Über- oder Unterbestände nicht gänzlich ausgeschlossen werden.

Zurzeit ist die Situation so, dass das GWK im laufenden und nächsten Jahr trotz Unterbestand in Genf gesamthaft einen Überbestand von zwei bis drei Prozenten des Gesamtbestandes aufweisen wird. In absoluten Zahlen ausgedrückt besteht beim GWK aktuell ein Überbestand von 42 Mitarbeitenden.

Die eingeleitete Sanierung wird dadurch erschwert, weil das Parlament beschlossen hat, 2010 ein Prozent der Personalkosten in der Bundesverwaltung einzusparen. Für das GWK bedeutet das den Abbau von 19 zusätzlichen Stellen. Sofortige Steuerungsmassnahmen wurden ergriffen, damit der Effektivbestand möglichst rasch den Sparvorgaben des Parlaments entspricht. Sollten die Sofortmassnahmen nicht genügen, die parlamentarischen Sparvorgaben zu erfüllen, müssten weitere Massnahmen eingeleitet werden.

2. Zu den vorgängig erwähnten Steuerungsmassnahmen gehörte auch die Streichung einer Klasse französischsprachiger Grenzwachtaspiranten, welche im Juli 2010 eingetreten und ausgebildet wurden, und Mitte 2011 bestandeswirksam geworden wäre. Faktisch wurde einfach der Schulanfang um ein halbes Jahr hinausgeschoben, denn im Januar 2011 kann eine französischsprachige Klasse gebildet

werden und auch 2012 mindestens eine. Damit ist auf Anfang 2013 mit einem ausgeglichenen Bestand in der Region Genf zu rechnen.

3. Die meisten der betroffenen Anwärter haben vom entsprechenden Angebot der Verwaltung Gebrauch gemacht und treten statt im Juli 2010 im Januar 2011 ins GWK ein. Der ganze Vorgang war für die Betroffenen sicherlich unangenehm und gab da und dort zu reden, in der Zwischenzeit hat sich die Lage wieder beruhigt.

4. Gesamthaft weist die Eidg. Zollverwaltung (EZV) einen aktuellen Überbestand von total 77 Mitarbeitenden (42 GWK, 35 zivil) auf. Dieser Überbestand resultiert aus einer Kombination von mehreren Gründen: aufgrund des konjunkturbedingten Rückgangs bewegt sich die Fluktuation auf einem historisch tiefen Niveau; zudem erwiesen sich die erwarteten freiwilligen Frühpensionierungen im Hinblick auf die Umstellung vom Leistungs- auf das Beitragsprimat bei der Pensionskasse des Bundes (PUBLICA) als zu optimistisch.

Mit der Verschiebung der französischsprachigen Klasse von August 2010 auf Januar 2011 wird der von der EZV verordnete Anstellungsstopp nicht aufgehoben. Aufgrund der aktuellen Überbestände wird die Verlängerung des Anstellungsstopps für die kommenden Jahre geprüft werden müssen. Unter Respektierung der Sparvorgaben müssen zusätzliche Stellenbegehren der EZV aus den Überbeständen kompensiert werden.

Die VKB in Stichworten

Zweck und Wirken

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

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

Organisationsbereich

Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes) und des ETH-Bereichs (ab FS 7). Unter vergleichbaren Voraussetzungen Personen, die bei einer Unternehmung mit Beteiligung des Bundes (z.B. SBB, Die Post, Swisscom AG und RUAG) arbeiten.

Struktur, Mitgliederzahl

Innerhalb der Vereinigung bilden die Mitglieder aus dem Raum Zürich / Ostschweiz, die Mitarbeitenden der Ecole polytechnique fédérale in Lausanne, die Militärischen Berufskader, die Offiziere des Grenzwachtkorps und die Instruktoeren des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz eigene Sektionen.

Mitgliederzahl: rund 4'000.

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

Mitgliederinformation

- laufend im Internet www.vkb-acc.ch unter dem Menu «Aktuelles»
- vierteljährlich in deutscher und französischer Sprache erscheinendes Heft «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; neueintretende 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 (Eintritt, Adressänderung, Pensionierung, Austritt) bitte rechtzeitig der Geschäftsstelle melden (Adresse siehe Seite 2).
Austritt aus der VKB: Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB auch den Wegfall von Dienstleistungen und den damit verbundenen Vergünstigungen/Rabatten (z.B. KPT, ZURICH 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