

Zentralvorstand 2014/2015

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:

Reto Dürler, Dr.iur., EDA
Angelo Rabiolo, lic.HEC, EDI
Christian Bachofner, EJPD
Hans Wipfli, Dr.iur., VBS
Hans-Jörg Lehmann, dipl.Ing. ETH,WBF
Markus Huber, Dr.iur.
Hugo Bretscher, lic.phil.,ETH-Z
Consuelo Antille, Administratrice, EPFL
Daniel Roubaty, Div.a.D
Rose Eveline Maradan El Bana, VBS
Hans Rudolf Vogel, Hptm., EFD

Verbindung zur Sektion:

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

*) VIBABS: Vereinigung der InstruktorInnen des BA für Bevölkerungsschutz

Mitgliedschaft VKB

Aktive und pensionierte Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes oder vergleichbarem Niveau) der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereichs (ab Funktionsstufe 8), der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUAG und der Nitrochemie AG Wimmis.

Verbindungen zur VKB

Postadresse	➡	VKB, Postfach, 3000 Bern 7
Internet	➡	– www.vkb-acc.ch – office@vkb-acc.ch
Mutationen	➡	<i>Eintritt, 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	➡	Geschäftsstelle VKB – Tel. 079 128 63 44 – office@vkb-acc.ch

In dieser Nummer

Seite

Konjunkturelle Abkühlung	6
Pensionskasse PUBLICA. Vorsorgewerk Bund	7
Der Bund nimmt weniger ein als budgetiert	8
Das Personal im Voranschlag 2015 des Bundes	9
Kein Abbau von 2000 Stellen in der Bundesverwaltung	10
Home-Office und Telearbeit in der Bundesverwaltung	12
Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung	13
Reformen in der Verwaltung	14
VBS: Weiterentwicklung der Armee	16
Teilzeitarbeit für Berufsmilitärs	20
Unternehmungen des Bundes: Gesamtarbeitsvertrag SBB	21
Mercedes Benz Neuwagen: Rabatt für VKB-Mitglieder	22
Die VKB in Stichworten	23
Zurich Connect: Autofahren im Winter	25

Beilage: Senioren VKB und angeschlossene Organisationen:

Einladung zum Besuch beim Bundesamt für Landestopografie in Bern

Einladung zum Besuch des Paul Scherrer Instituts in Villigen AG

Konjunkturelle Abkühlung

Stagnation

Wider Erwarten ist die Schweizer Wirtschaft im zweiten Quartal nicht mehr gewachsen. Diese Nachricht anfangs September kam für alle überraschend. Sie hängt mit der schwachen Entwicklung der Konjunktur in Europa, und mit der politischen Unsicherheit (Ukrainekrise) zusammen. Die Wirtschaftsaussichten haben sich spürbar verschlechtert, die Prognosen wurden nach unten korrigiert. Anstelle einer Wachstumsrate von 2 Prozent rechnet die Nationalbank für 2014 noch mit einer solchen von 1,5 Prozent. Auch für 2015 sind die Erwartungen zurückhaltend geworden: die Credit Suisse geht noch von einem Wachstum von 1,6 Prozent aus. Unverändert tief bleibt – mit 0,1 Prozent – die Prognose für die Teuerung 2014.

Politische Auswirkungen

Diese Entwicklung wirkt sich ungünstig aus auf die Forderungen der Arbeitnehmer im Hinblick auf die Lohnverhandlungen für 2015, die jeweils im Herbst stattfinden. Eine Teuerungszulage ist ausser Diskussion, und für Lohnerhöhungen besteht wenig Spielraum.

Die Abkühlung wird auch die Beratungen der Räte in der Wintersession zum Voranschlag 2015 des Bundes, dem Voranschlag des Wahljahres 2015, beeinflussen. Sie wird die Gemüter erhitzen.

Der Voranschlag des Bundes für 2015 basiert auf den Prognosen vom Juni dieses Jahres. Er geht für 2014 von einem realen Wirtschaftswachstum von 2,0 Prozent, und für 2015 von 2,6 Prozent aus. Müssen die im Voranschlag enthaltenen Einnahmenschätzungen nach unten korrigiert, und mit Kürzungen bei den Ausgaben kompensiert werden? Wird der zunehmende Stellenbestand des Bundes – von 2013 mit 33'892 Vollzeitstellen auf rund 35'000 Stellen im Jahre 2015 – unter Druck kommen?

Einen klaren Standpunkt zum Stellenabbau hat der Bundesrat in der Zusatzbotschaft vom 19. September zum Konsolidierungs- und Aufgabenüberprüfungspaket 2014 vertreten. In der heutigen finanzpolitischen Lage sind alle Varianten für eine Kürzung der Personalausgaben um 300 Millionen nicht verantwortbar. Die Personalverbände sind dem Bundesrat dafür zu Dank verpflichtet.

Pensionskasse PUBLICA. Vorsorgewerk Bund

Erhöhung der individuellen Sparbeiträge um maximal 0,6 Prozent

Aufgrund der anhaltend tiefen Renditeerwartungen hat die Kassenkommission PUBLICA beschlossen, den technischen Zinssatz für die offenen Vorsorgewerke auf den 1. Januar 2015 zu senken. Um künftig tiefere Renten zu verhindern, hat das paritätische Organ des Vorsorgewerks Bund beschlossen, die Sparbeiträge zu erhöhen. Der Bundesrat hat am 20. August die neuen Sparbeiträge im Vorsorgewerk Bund genehmigt.

Senkung des technischen Zinssatzes von 3,5 auf 2,75 Prozent

Mit dem technischen Zinssatz werden die am Kapitalmarkt zu erwartenden Erträge in den Berechnungen von PUBLICA abgebildet. Es wird erwartet, dass die Erträge auch in Zukunft tief bleiben werden. Um das finanzielle Gleichgewicht von PUBLICA langfristig zu erhalten, muss der technische Zinssatz von 3,5 auf 2,75 Prozent gesenkt werden.

Der technische Zinssatz bildet nebst der Lebenserwartung den Hauptbestandteil bei der Festlegung des Umwandlungssatzes. Dieser wiederum wird zur Berechnung der individuellen Rente benötigt. Sinkt der technische Zinssatz, sinkt auch der Umwandlungssatz und dadurch – ohne Gegenmassnahmen – auch die zu erwartenden Renten der Mitarbeitenden der Bundesverwaltung.

Erhaltung des bisherigen Leistungsniveaus

Kassenkommission und Bundesrat haben sich dafür ausgesprochen, das bisherige Leistungsniveau trotz der Senkung des Umwandlungssatzes zu erhalten. Einerseits wurden dafür Rückstellungen gebildet, die per 1. Januar 2015 proportional auf die Altersguthaben der Mitarbeitenden verteilt werden. Andererseits werden die individuellen monatlichen Sparbeiträge erhöht.

Die Erhöhung der Sparbeiträge wird zu 80 Prozent durch den Arbeitgeber getragen. Sein Anteil wird durch die Senkung der Risikoprämie, den Wegfall der Beitragsentlastung sowie die Neugestaltung der Überbrückungsrente vollumfänglich kompensiert. Die verbleibenden 20 Prozent der Sparbeitragsenerhöhung übernehmen die Mitarbeitenden. Ihre individuellen monatlichen Sparbeiträge erhöhen sich, abhängig von Alter und Lohnklasse, um maximal 0,6 Prozentpunkte.

Bemerkungen der VKB

Ziel der beiden flankierenden Massnahmen, die per 1. Januar 2015 in Kraft treten, ist es, das *bestehende Leistungsniveau bei PUBLICA zu erhalten*: ein zentrales Anliegen der Personalverbände. Dafür bildet PUBLICA einerseits Rückstellungen, die den Altersguthaben der Versicherten gutgeschrieben werden. Andererseits werden die individuellen Sparbeiträge erhöht. Die Erhöhung der Sparbeiträge wird zu 80 Prozent vom Arbeitgeber übernommen – eine für das Personal günstige Lösung, für welche die VKB dem Eidg. Finanzdepartement zu Dank verpflichtet ist.

Der Bund nimmt weniger ein als budgetiert

Hochrechnung 2014: Trotz hoher Mindereinnahmen auf Budgetkurs

Gemäss vorliegender Hochrechnung wird die ordentliche Finanzierungsrechnung 2014 ausgeglichen abschliessen. Budgetiert war ein kleiner Überschuss (121 Mio.). Die hohen Mindereinnahmen (-2,0 Mrd.) werden durch fast ebenso umfangreiche Minderausgaben kompensiert (-1,9 Mrd.). Die Hochrechnung zeigt einen Zwischenstand zum laufenden Jahr und ist entsprechend mit Unsicherheit verbunden. Sie basiert auf den Zahlen bis Ende Juni.

Erhebliche Mindereinnahmen bei der direkten Bundessteuer

Aufgrund der bisherigen Eingänge und der aktuellen Konjunkturprognosen muss mit Mindereinnahmen von 2,0 Milliarden Franken gerechnet werden. Die grösste Abweichung entfällt auf die direkte Bundessteuer, bei der die Budgetierung auf einer Schätzung für 2013 erfolgte, die sich im Nachhinein als deutlich zu hoch herausstellte (1,0 Mrd.).

Ausgaben um 2,8 Prozent unter Budget

Bei den ordentlichen Ausgaben wird das Budget aus heutiger Sicht um 1,9 Milliarden Franken oder 2,8 Prozent der budgetierten Ausgaben unterschritten. Den tiefen Kreditaufstockungen in Form von Nachträgen und Kreditüberschreitungen (0,5 Mrd.) stehen Kreditreste im Umfang von 2,4 Milliarden Franken gegenüber.

Das Personal im Voranschlag 2015 des Bundes

Voranschlag 2015 mit einem Überschuss von 524 Millionen Franken

Für das Jahr 2015 wird – bei Einnahmen von 67,5 Milliarden und bei Ausgaben von 67,0 Milliarden Franken - ein *ordentlicher Finanzierungsüberschuss von 524 Millionen* erwartet. Das Ergebnis widerspiegelt einerseits die fortschreitende konjunkturelle Erholung, andererseits aber auch die eingeleiteten Massnahmen zur kurzfristigen Bereinigung des Haushalts. Das Ausgabenwachstum liegt deutlich unter dem Wirtschaftswachstum (1,3 % versus 3,1 %). Die ordentlichen Einnahmen nehmen gegenüber dem Vorjahresbudget um 1,9 Prozent zu.

Personalaufwand

Der *Personalaufwand von 5'556 Millionen Franken* nimmt gegenüber dem Voranschlag 2014 um insgesamt 74 Millionen zu (+1,3 %). Der Zuwachs entfällt primär auf die Personalbezüge (+56 Mio.) und die Arbeitgeberbeiträge (+17 Mio.).

Für einen allfälligen Teuerungsausgleich sind vorsorglich Mittel im Umfang von 0,2 Lohnprozenten (10 Mio.) eingestellt. Die Lohnmassnahmen 2015 werden erst nach den Lohnverhandlungen zwischen den Sozialpartnern und in Kenntnis der Ergebnisse der Lohnrunde in der Privatwirtschaft festgelegt.

Im Rahmen der Gesamtbeurteilung Ressourcen im Personalbereich hat der Bundesrat entschieden, die *Einstufung der Grenzwächterinnen und Grenzwächter um zwei Lohnklassen anzuheben*, was im Voranschlag 2015 zu einer Erhöhung um insgesamt 3 Millionen führt.

Stellenbestand

Der Stellenbestand belief sich im Jahre 2010 auf 33'312 Vollzeitstellen. Im Jahre 2013 stieg der Bestand auf 33'892 Stellen an. Er dürfte bis Ende 2014 auf 34'600, und 2015 auf rund 35'000 Stellen anwachsen.

Kein Abbau von 2000 Stellen in der Bundesverwaltung

Der Bundesrat hat am 19. September die Zusatzbotschaft zum Konsolidierungs- und Aufgabenüberprüfungspaket 2014 (KAP 2014) verabschiedet. Er beantragt dem Parlament, die Zusatzbotschaft zur Kenntnis zu nehmen, die erarbeiteten Szenarien nicht umzusetzen und das ursprünglich vorgelegte Sparprogramm KAP 2014 zu beraten.

Auftrag des Nationalrates

Der Nationalrat hatte den Bundesrat im Zuge der Rückweisung des Konsolidierungs- und Aufgabenüberprüfungspakets 2014 (KAP 2014) beauftragt, zwei neue Szenarien zu prüfen. Im einen Szenario erwartet er Vorschläge, wie der Bundeshaushalt mit zusätzlichen Einnahmen oder Verzichten auf Steuersenkungen ins Gleichgewicht gebracht werden könnte. Im andern Szenario soll in drei grundsätzlichen Varianten aufgezeigt werden, wie die Personalbezüge zu Lasten von Personalkrediten in der Periode 2014-2016 auf 3 Milliarden stabilisiert werden könnten. Dies entspricht einer *Kürzung des Personalaufwands um rund 300 Millionen pro Jahr*. Gleichzeitig soll die Staatsquote (Ausgaben / BIP) auf dem Niveau der Rechnung 2012 stabilisiert werden. In beiden Szenarien soll auf die Abwälzung von Lasten auf die Kantone verzichtet werden.

Argumente des Bundesrates

In der Zusatzbotschaft zeigt der Bundesrat auf, dass nach seiner Einschätzung auf der Einnahmenseite keine Möglichkeiten für Massnahmen bestehen, die das KAP 2014 ersetzen könnten. Bei den Steuereinnahmen mit grösserem Aufkommen sind bereits Erhöhungen, Senkungen oder Reformen geplant oder in Vorbereitung (Erhöhung MWST für die AHV, Erhöhung Mineralölsteuer für den Nationalstrassen- und Agglomerationsverkehrsfonds, Abschaffung der Stempelabgabe auf Eigenkapital im Rahmen der Unternehmenssteuerreform III, Ersatz der Verrechnungs- durch eine Zahlstellensteuer). Steuerreformen sind zudem oft komplex und zeitintensiv, so dass sie für den Ersatz eines Konsolidierungspakets ausser Betracht fallen. Zur langfristigen Erhaltung des Gleichgewichts im Haushalt ist aus Sicht des Bundesrates eine Priorisierung von Steuerreformen und, im Einzelfall, die Sicherstellung einer adäquaten Gegenfinanzierung notwendig.

Kürzung der Personalausgaben um 300 Millionen aus heutiger Sicht nicht verantwortbar

Im ausgabenseitigen Szenario enthält die Zusatzbotschaft drei Varianten, wie die Personalausgaben des Bundes um 300 Millionen beziehungsweise um rund 6,1 Prozent reduziert werden könnten. Für die Variantenbildung hat der Bundesrat mit folgenden Vorgaben gearbeitet:

- In Variante 1 werden die Personalausgaben linear um 6,1 Prozent gekürzt, wobei die Departemente Prioritäten setzen konnten.
- Variante 2 sieht bei jenen Aufgaben, deren Erfüllung der Bund selbst in der Hand hat, *Kürzungen der Personalausgaben von 7,3 Prozent* vor. In den Aufgabengebieten, in denen der Bund die Aufgabenerfüllung vornehmlich über Vorschriften und Subventionen steuert, müssen die Personalausgaben um 2,5 Prozent gekürzt werden.
- In Variante 3 müssen bei Aufgabengebieten, in denen die Aufgabenerfüllung primär über Vorschriften und Subventionen gesteuert wird, die Personalausgaben zur Erfüllung der Vorgabe des Parlaments um 17 Prozent reduziert werden, bei den Aufgabengebieten in der Kompetenz des Bundes um 2,5 Prozent.

In der Zusatzbotschaft wird skizziert, mit welchen Massnahmen diese Vorgaben erreicht werden könnten. Dafür sind *tiefgreifende Aufgabenverzichte* und *ein erheblicher Leistungsabbau* notwendig, was nicht ohne Gesetzesänderungen umgesetzt werden könnte. Die Aufgabenerfüllung des Bundes wäre in verschiedenen Bereichen gefährdet.

Der Bundesrat erachtet deshalb in der heutigen finanzpolitischen Lage *alle drei Varianten als nicht verantwortbar*, zumal der Finanzplan 2016-2018 stetig steigende Überschüsse ausweist.

Er beantragt deshalb dem Parlament, auf die Umsetzung der Zusatzbotschaft zu verzichten und stattdessen die Beratung des Ende Dezember 2012 vorgelegten KAP 2014 aufzunehmen. Dieses ausgewogene Paket mit einem Entlastungsvolumen von knapp 700 Millionen genügt aus heutiger Sicht, um den Bundeshaushalt auf Kurs zu halten.

Home-Office und Telearbeit in der Bundesverwaltung

Die rechtlichen und organisatorischen Grundlagen bestehen bereits, um Home-Office und Telearbeit in der Bundesverwaltung umzusetzen und zu fördern. Diese Arbeitsformen stehen allen Mitarbeitenden der Bundesverwaltung offen und werden, wo betrieblich möglich und sinnvoll, bereits heute eingesetzt. Das zeigt ein Bericht auf, den der Bundesrat am 19. September 2014 zur Kenntnis genommen hat.

Förderung von Home-Office und Telearbeit in der Bundesverwaltung

Das vom Parlament am 27. September 2013 gutgeheissene Postulat Grossen bitet den Bundesrat zu prüfen, inwiefern Anreize zur Förderung von Home Office und Telearbeit in der Bundesverwaltung geschaffen werden müssen.

Wie der Bundesrat in seinem Bericht ausführt, sieht er keinen Bedarf, ein zusätzliches Anreizsystem zu schaffen, da die nötigen Grundlagen, um die mobilen Arbeitsformen in der Bundesverwaltung umzusetzen und zu fördern, bereits bestehen. Auf strategischer Ebene sind die neuen Arbeitsformen sowohl in der Personalstrategie Bundesverwaltung 2011-2015, als auch in der IKT-Strategie des Bundes 2012-2015 berücksichtigt. Der Bundesrat hat in Artikel 33 der Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung zudem eine rechtliche Grundlage für Home-Office und Telearbeit geschaffen.

Verfahren, Mustervereinbarung und Checkliste vorhanden

Die Verwaltungseinheiten der Bundesverwaltung können sich auf die *Richtlinie zur Telearbeit in der Bundesverwaltung* stützen, wenn sie mobile Arbeitsformen einsetzen. Diese Richtlinie beschreibt unter anderem auch das Verfahren, wie Home-Office und Telearbeit beantragt werden kann. Zudem gibt es eine Mustervereinbarung und eine Checkliste, die den Vorgesetzten wichtige Tipps gibt, wie geprüft werden kann, ob sich ein Arbeitsplatz für mobile Arbeitsformen eignet. Das mobile Arbeiten wird aber auch von Seiten Informatikinfrastruktur, zum Beispiel mit der Einführung von Unified Communication & Collaboration (UCC), in der Bundesverwaltung unterstützt.

Mit der Förderung der mobilen Arbeitsformen leistet die Bundesverwaltung einen wichtigen Beitrag dazu, den Pendlerverkehr der Mitarbeitenden zu reduzieren, die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben zu verbessern oder den Arbeitsplatzbedarf in der Bundesverwaltung – etwa durch Desksharing – zu reduzieren.

Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung

Der Bundesrat ergreift Massnahmen, um die Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung konsequenter zu fördern. Die Revision der gesetzlichen Grundlagen soll die Vertretung der sprachlichen Minderheiten insbesondere in Kaderfunktionen verbessern, die Sprachkenntnisse des Personals fördern und den Zugang zu Sprachkursen erleichtern.

Änderung der Verordnung über die Landessprachen

Der Bundesrat hat am 27. August die Änderung der Verordnung über die Landessprachen und die Verständigung zwischen den Sprachgemeinschaften sowie die Totalrevision der Weisungen des Bundesrates zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung verabschiedet.

Er möchte damit mit gutem Beispiel vorangehen und seine Verantwortung wahrnehmen, die Landessprachen zu fördern und den nationalen Zusammenhalt zu stärken. So ist neu nicht nur für die Departemente als Ganzes, sondern auch für die einzelnen Verwaltungseinheiten vorgegeben, wie stark die Vertretung der Sprachgemeinschaften sein sollte.

Im Rahmen der Revision der Verordnung werden auch die Autonomie und die Kompetenzen der oder des Delegierten für Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung verstärkt, was ein aktiveres Eingreifen in die zentralen Prozesse zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung ermöglicht. Der oder die Delegierte für Mehrsprachigkeit wird direkt vom Bundesrat ernannt und ist dem Eidgenössischen Finanzdepartement zugeordnet.

Sprachliche Anforderungen an das Personal der Bundesverwaltung

Jede und jeder Angestellte der Bundesverwaltung muss über die für die Ausübung der Funktion erforderlichen mündlichen und schriftlichen Kenntnisse einer zweiten Amtssprache verfügen. Diese Bestimmung berücksichtigt die Tatsache, dass es in der Bundesverwaltung Bereiche gibt, bei denen besondere Kenntnisse einer zweiten Amtssprache nicht zwingend erforderlich sind.

Ab der Ebene der mittleren Kader sind die sprachlichen Anforderungen höher. Die *mittleren Kader (Lohnklassen 24-29)* sollten möglichst über passive Kenntnisse einer dritten Amtssprache verfügen.

Mittlere Kader mit Führungsfunktion und *höhere Kader (Lohnklassen 30-38)* müssen darüber hinaus über passive Kenntnisse der dritten Amtssprache verfügen.

Es ist möglich, dass sehr gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrer Anstellung (noch) nicht über die erforderlichen Sprachkompetenzen verfügen. Es versteht sich von selbst, dass Personen, die bereits in der Bundesverwaltung arbeiten und noch nicht über die erforderlichen Sprachkompetenzen verfügen, insbesondere die Kader, die Möglichkeit haben, Sprachkurse zu besuchen.

Gegenwärtig bietet das Ausbildungszentrum der Bundesverwaltung (AZB) ein Sprachkursprogramm in den drei Amtssprachen und in Englisch an. Die Kurse werden von externen Partnern durchgeführt. Sie bieten auch Einzel- oder Gruppenkurse sowie Formen des e-Learnings zum Erwerb spezifischer Sprachkenntnisse an. Je nach Bedarf können Sprachkurse auch direkt von den Verwaltungseinheiten organisiert werden.

Die Ausbildung in den Amtssprachen wird als bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildung nach Artikel 4 Absatz 4 der Bundespersonalverordnung (BPV) betrachtet. Die Kosten für die Förderung der Sprachkenntnisse des Bundespersonals werden vom Arbeitgeber übernommen und den Angestellten wird dafür die Zeit zur Verfügung gestellt.

Reformen in der Verwaltung

Neues gemeinsames Rechenzentrum der Bundesverwaltung in Frauenfeld

Im Rahmen des Rechenzentren-Verbundes der Bundesverwaltung ist der Bau eines Rechenzentrums vorgesehen, welches vom VBS und den zivilen Departementen gemeinsam genutzt wird. Als Standort für das Rechenzentrum haben die Bundesbehörden Frauenfeld bestimmt. Das Rechenzentrum soll Ende 2020 in Betrieb gehen.

Am 2. Juli 2014 hat der Bundesrat das Konzept für einen Rechenzentren-Verbund genehmigt. Es sieht vor, die dezentrale, teilweise ineffiziente Rechenzentren-Landschaft der Bundesverwaltung durch einen Verbund von vier Rechenzentren zu ersetzen. Neben zwei Rechenzentren für rein militärische und einem Zentrum für ausschliesslich zivile Zwecke ist ein weiteres geplant, welches das VBS und die zivilen Departemente gemeinsam nutzen.

Das sowohl militärisch als auch zivil genutzte Rechenzentrum wird in Frauenfeld realisiert. Dies hat das VBS in Absprache mit den Leistungserbringern der übrigen Departemente beschlossen. Der Standortwahl ist ein ausführliches Evaluationsverfahren vorausgegangen, in dem sich Frauenfeld aus mehreren möglichen Standor-

ten als der wirtschaftlich vorteilhafteste herausgestellt hat. Dies liegt unter anderem am Umstand, dass das Gelände, auf dem das Rechenzentrum vorgesehen ist, zum Kasernenareal Auenfeld gehört und sich bereits im Eigentum der Eidgenossenschaft befindet. Zudem kann an dem Standort die durch den Betrieb des Rechenzentrums entstehende Abwärme in einer Fernwärmanlage genutzt werden.

Die geschätzten Baukosten für das militärisch-zivil genutzte Rechenzentrum, das den Namen «Campus» trägt, belaufen sich auf rund 136 Millionen Franken. Der Baubeginn ist für 2017 vorgesehen, den Betrieb aufnehmen soll das neue Rechenzentrum gegen Ende des Jahres 2020.

Neustrukturierung des Asylwesens: Regionalisierung

Der Bundesrat will die Asylverfahren rascher und fair abwickeln und dazu den Asylbereich neu strukturieren. Nachdem bereits die Kantone, Städte und Gemeinden an zwei nationalen Asylkonferenzen die Neustrukturierung gutgeheissen haben, hat der Bundesrat am 3. September die entsprechenden Gesetzesänderungen verabschiedet. Demnach soll die Mehrheit der Asylverfahren innerhalb von 140 Tagen rechtskräftig entschieden und vollzogen werden. Um die rechtliche Qualität der Verfahren weiterhin sicherzustellen, wird der Rechtsschutz der Asylsuchenden verstärkt.

Neue Zentren des Bundes

Es werden sechs Regionen gebildet mit jeweils mehreren Bundeszentren. Der Bund verfügt heute über rund 1400 Unterbringungsplätze in fünf Empfangs- und Verfahrenszentren. Derzeit besteht bei der vorgeschlagenen Neustrukturierung des Asylbereiches ein Bedarf von rund 5000 Plätzen in Zentren des Bundes. Gewisse bestehende Arbeitsplätze des Bundes müssen in die regionalen Strukturen verlagert werden.

Auf mittlere Sicht wird die Neustrukturierung des Asylwesens zu jährlichen Einsparungen von bis zu 170 Millionen Franken im Vergleich zum heutigen System führen. Für die Bereitstellung dieser Unterkünfte, respektive der Arbeitsplätze, sind Investitionen von bis zu 548 Millionen Franken nötig.

Bundesamt für Migration wird Staatssekretariat

Der Bundesrat hat am 19. September beschlossen, das Bundesamt für Migration (BFM) in ein Staatssekretariat für Migration zu überführen und den heutigen Direktor als Staatssekretär einzusetzen.

Das Thema Migration hat in den letzten Jahren innen- wie aussenpolitisch an Bedeutung gewonnen: Das Bundesamt für Migration ist heute federführend zuständig für die internationalen Verhandlungen im Migrationsbereich einschliesslich der Personenfreizügigkeit und handelt im Auftrag des Bundesrats völkerrechtliche Verträge aus. Mit einem Staatssekretariat im Rücken kann der heutige BFM-Direktor Mario Gattiker Vertretern anderer Länder auf derselben Stufe begegnen und die schweizerische Position besser vertreten. Gattiker wird per 1. Januar 2015 als Staatssekretär im Sinne von Art. 45a des Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetzes (RVOG) amten.

Keine Auswirkungen gegenüber inländischen Partnern

Der Staatssekretär wird keine weiter gehenden Befugnisse als seine Amtskolleginnen und -kollegen im Justiz- und Polizeidepartement sowie in anderen Departementen erhalten. Organisation und Struktur des heutigen Bundesamts bleiben unverändert, ebenso die Funktionen der übrigen BFM-Mitarbeitenden. Auch im Verhältnis zu den Kantonen wird die Einsetzung des Staatssekretärs keine Veränderung bewirken.

Damit zählt die Bundesverwaltung ab 2015 fünf Staatssekretariate: Staatssekretariat für auswärtige Angelegenheiten (EDA), Staatssekretariat für Migration (EJPD), Staatssekretariat für internationale Finanzfragen (EFD), Staatssekretariat für Wirtschaft, seco, und Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (WBF).

VBS: Weiterentwicklung der Armee

Botschaft vom 3. September 2014

Die Armee soll gut ausgebildet, modern und vollständig ausgerüstet und regional verankert sein sowie rasch aufgeboten werden können. Diesen Zielen dient die Weiterentwicklung der Armee. Sie soll zudem die Leistungen der Armee mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen nachhaltig in Einklang bringen. Die Umsetzung der vorgeschlagenen Massnahmen ist ab 2017 geplant.

Ausgangslage

Im Armeebericht wurden Eckwerte definiert, die im Bundesbeschluss vom 29. September 2011 verabschiedet wurden, namentlich ein Sollbestand von 100 000 Armeeangehörigen und ein Ausgabenplafond von 5 Milliarden Franken. Die gegenwärtige Armee zeigt vor allem in den Bereichen Bereitschaft, Kaderausbildung und Ausrüstung Verbesserungsbedarf.

Weiterentwicklung der Armee

Der Bundesrat schlägt dem Parlament eine Reduktion des Armeebestandes auf 100'000 Armeeeingehörige vor. Die Schlagkraft der Armee soll dabei einerseits mit einer modernen und soliden Ausrüstung, andererseits mit einer höheren Bereitschaft und einer schnelleren Mobilisierung verbessert werden. Die Armee soll flexibel eingesetzt und situationsgerecht auf neue Bedrohungen reagieren können, damit sie ihren Verfassungsauftrag auch in Zukunft erfüllt.

Als Folge der Reduktion der Dienstage auf 5 Millionen, wird die Ausbildung der Truppe von 260 auf 225 Tage reduziert. Die Rekrutenschule wird auf 18 Wochen verkürzt, die Wiederholungskurse sollen inskünftig in der Regel noch zwei Wochen dauern. Parallel dazu wird die Ausbildung der Kader verbessert. Jeder erworbene Grad soll wieder vollumfänglich abverdient werden, dies nachdem jeder eine vollständige Rekrutenschule absolviert hat. Das von den Kantonen gut aufgenommene Standortkonzept erfährt keine Änderungen.

Mit dem neuen Sollbestand können 106 Bataillone bzw. Abteilungen gebildet werden. Gegenüber heute sollen damit 72 Bataillone und Abteilungen aufgelöst werden; dabei handelt es sich um 20 aktive Formationen sowie um alle 52 Reserveformationen.

Die neue *Struktur der Armee* strebt eine möglichst klare Gliederung in die Bereiche Ausbildung, Einsatz und Unterstützung an. Die Ausbildung soll integral geführt und der Einsatz der Berufsmilitärs soll besser gesteuert werden; dafür wird die Position des Chefs Ausbildung geschaffen. Alle Einsätze sollen durch das Kommando Operationen geführt werden. Direkt dem Chef der Armee unterstellt bleiben neben dem Kommando Operationen und dem Kommando Ausbildung der Armeestab, die Logistikkbasis der Armee und die Führungsunterstützungsbasis.

Personelle Auswirkungen der Armeereform

Personalabbau

Mit der Umsetzung der neuen Strukturen soll der Personalkörper der Gruppe Verteidigung auf einen auch längerfristig finanzierbaren Bestand reduziert werden. Mit dem Personalumbau und -abbau soll begonnen werden, sobald die politischen Entscheide zur Änderung der Rechtsgrundlagen gefällt sind. Der Abbau wird sozialverträglich vor allem über natürliche Abgänge realisiert.

Personalumbau

Neben dem Abbau wird gleichzeitig auch ein erheblicher Personalumbau erfolgen. Der Grund dafür liegt zum einen in den vorgesehenen neuen Strukturen der Armee (Bildung eines Operationskommandos und eines Ausbildungskommandos mit teilweise neu gegliederten Lehrverbänden), zum anderen aber auch in der Reduktion der Abhängigkeit von externen und im Aufbau neuer Fähigkeiten.

Bereits heute werden die für den Kapazitätsaufbau im Bereich der militärischen Friedensförderung benötigten etwas über 40 Spezialistenstellen aus der strategischen Personalreserve der Gruppe Verteidigung geschaffen. Dabei handelt es sich namentlich um Spezialistinnen und Spezialisten für die nationale Kommando-stelle SWISSINT und die Kampfmittelbeseitigung, Helikopterpilotinnen und -piloten, Helikoptermechanikerinnen und -mechaniker sowie Ärzte und Ärztinnen.

Die Umsetzung der permanenten Luftraumüberwachung mit Interventionsmöglichkeit wird zu einem Mehrbedarf von rund 100 Stellen führen. Hierbei handelt es sich insbesondere um Pilotinnen und Piloten, um Betriebspersonal auf den Flugplätzen und in der Einsatzzentrale der Luftwaffe, Mechaniker und Mechanikerinnen sowie Systemspezialisten und -spezialistinnen der Führungsunterstützung. Hinzu kommen weitere, aus dem Armeebudget zu bestreitende Personalkosten für zusätzliche Stellen bei der zivilen Flugsicherung Skyguide.

– Höhere Anforderungen an das Berufspersonal

Der zunehmende Technologisierungsgrad und die steigende Komplexität neu zu erfüllender Aufgaben führen in allen Personalkategorien zu höheren Anforderungen an das Berufspersonal, während vorwiegend betriebliche Stellen eingespart werden können. Die generelle Erhöhung des Anforderungsprofils hat zur Folge, dass sich das Personalbudget trotz Abbau von Stellen nicht reduzieren lässt.

In den nächsten 15 Jahren wird rund die Hälfte des zivilen Personals der Gruppe Verteidigung pensioniert. Um den damit verbundenen Wissensabfluss in Grenzen zu halten, werden Massnahmen wie frühzeitige Doppelbesetzungen bei geplanten Personalabgängen oder der Aufbau eines Kompetenzmanagements umgesetzt. Verstärkt werden soll auch das Personalmarketing mit dem Ziel, dass die Gruppe Verteidigung weiterhin als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird. Ein besonderes Augenmerk gilt auch dem Erhalt und der zusätzlichen Schaffung von zukunftssträchtigen Lehrstellen.

– Anpassung der Berufsbilder

Im Rahmen des Personalumbaus werden die Berufsbilder des zivilen und des militärischen Personals angepasst. Dabei wird grundsätzlich am Bewährten festgehalten. Veränderungen erfolgen nur dort, wo eine Verbesserung notwendig ist. Insgesamt wird angestrebt, die Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Laufbahnen und Personalkategorien (Verwaltungsangestellte, Betriebsangestellte, zivile Fachlehrer/innen, Berufsmilitär, Zeitmilitär) zu erhöhen.

Für das zivile Personal werden neben der heute existierenden Führungslaufbahn eine Projektleiterlaufbahn sowie erweiterte Fachlaufbahnen eingeführt. Dadurch sollen dem Personal unter anderem zusätzliche berufliche Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden.

Das militärische Personal soll wieder stärker im Bereich der Ausbildung zum Einsatz kommen, während in der Verwaltung die Kontinuität vermehrt durch Zivilangestellte mit militärischem Milizhintergrund angestrebt wird. Das Berufsbild der Berufsmilitärs (Offiziere und Unteroffiziere) erfährt dadurch eine Veränderung. Beibehalten wird die Arbeit nach dienstlichem Bedarf.

– Sicherstellung des Nachwuchses beim militärischen Personal

Eine zentrale Zielsetzung im Rahmen der Weiterentwicklung der Armee besteht darin, den Nachwuchs an Berufsoffizieren und -unteroffizieren sicherzustellen. Weil der Bestand an Zeitmilitärs reduziert wird, dienen diese nicht mehr als hauptsächliches Rekrutierungsgefäss für angehende Berufsoffiziere und -unteroffiziere. Vielmehr sollen diese schwergewichtig aus den Reihen des Milizkaders gewonnen werden.

Die Grundausbildung der Berufsoffiziere erfolgt weiterhin an der Militärakademie an der ETH Zürich. Je nach beruflicher Vorbildung absolvieren Berufsoffiziersanwärterinnen und -anwärter entweder einen Diplomlehrgang, eine Militärschule oder einen Bachelor-Studiengang. Dabei wird es weiterhin möglich sein, über eine von der Gruppe Verteidigung finanzierte Passerelle in den Bachelor-Studiengang einzusteigen. Während ihrer Laufbahn sollen Berufsoffiziere weiterhin bei entsprechender Eignung und Qualifikation auf verschiedenen Niveaus langfristige Ausbildungslehrgänge im Ausland absolvieren können.

Berufsoffizieren wird es auch in der weiterentwickelten Armee möglich sein, attraktive Laufbahnen zu verfolgen. Nach wie vor wird ein grosser Anteil bei Erreichen des Rücktrittsalters eine Tätigkeit in den höchsten Einsatzgruppen (Schulkommandanten oder Stellvertreter/innen, Klassenlehrer/innen am Kommando

Höhere Kaderausbildung der Armee u.ä.) oder die Funktion eines Höheren Stabs-offiziers ausüben. Der Anteil an Berufsoffizieren, die als Einheitsberufsoffizier in Schulen und Kursen oder als Klassenlehrer/in in Kader- und Fachschulen (Einsatzgruppe 2) pensioniert werden, wird längerfristig auf rund 20 Prozent ansteigen. Dies bedeutet gegenüber heute eine Zunahme um rund zwei Drittel.

Auswirkungen auf die Organisation der Gruppe Verteidigung

Die Organisation der Gruppe Verteidigung innerhalb des VBS ist an die neue Armeestruktur anzupassen. Die Gruppe Verteidigung wird daher zukünftig noch aus den Bundesämtern Armeestab, Kommando Operationen der Armee, Kommando Ausbildung, LBA und FUB bestehen. Die beiden bisherigen Bundesämter Heer und Luftwaffe gehen zusammen mit dem Führungsstab der Armee im Kommando Operationen der Armee auf, die höhere Kaderausbildung der Armee im Kommando Ausbildung der Armee.

Teilzeitarbeit für Berufsmilitärs

Revision der Verordnung des VBS über das militärische Personal

Am 1. Oktober ist die Änderung der Verordnung des VBS über das militärische Personal in Kraft getreten. Sie bringt eine Reihe von Verbesserungen, wie die Aufhebung der Wohnsitzpflicht, d.h. der Pflicht, den Wohnort höchstens eine Stunde Fahrzeit vom Arbeitsort entfernt zu beziehen.

Von grundsätzlicher Bedeutung ist die *Ermöglichung von Teilzeitarbeit für Berufsmilitärs*. Auf Gesuch hin kann der *Chef der Armee* den Berufsoffizieren eine Teilzeitbeschäftigung bewilligen, sofern sich diese nicht nachteilig auf die Funktionsausübung und den Einsatz nach dienstlichem Bedarf auswirkt.

Flexible Arbeitszeitmodelle helfen mit, Beruf und Privatleben optimal zu vereinbaren: sogenannte Work-Life-Balance. Sie spielen in der Personalwerbung des Bundes eine wichtige Rolle. Die VKB hat sich stark dafür engagiert, dass auch Berufsmilitärs grundsätzlich die Teilzeitarbeit ermöglicht wird. Denn Schwierigkeiten, militärisches Berufspersonal zu rekrutieren, bestehen nach wie vor. Teilzeitarbeit könnte dazu beitragen, das Image dieses Berufes zu verbessern.

Der Bereich Verteidigung verfügt 2014 über ein Budget von 4,1 Milliarden Franken, und zählt über 9000 Mitarbeitende. Bemerkenswert ist, dass der Chef dieses Bereiches dennoch die nötige Zeit findet, um über jedes einzelne Gesuch um Teilzeitbeschäftigung aus den Reihen des militärischen Berufspersonals persönlich zu entscheiden.

Unternehmungen des Bundes

Gesamtarbeitsvertrag SBB 2015-2018

Die SBB und die Personalverbände, darunter der Kaderverband des öffentlichen Verkehrs KVÖV, haben sich auf eine Weiterentwicklung des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) geeinigt. Dieser legt für die nächsten vier Jahre die Arbeits- und Anstellungsbedingungen fest. Der GAV SBB und SBB Cargo gilt ab Anfang 2015 und läuft mindestens vier Jahre.

Eckpunkte des neuen Gesamtarbeitsvertrages

Den SBB Mitarbeitenden stehen neu drei Pensionierungsmodelle und ein Lebensarbeitszeitmodell zur Verfügung. Dies eröffnet der SBB und ihren Mitarbeitenden neue Möglichkeiten von flexibler, individueller Arbeits- und Freizeitgestaltung während der Erwerbstätigkeit und darüber hinaus.

Die SBB wird für die individuelle Lohnentwicklung mehr Mittel zur Verfügung stellen. Diese werden an den jährlichen Lohnverhandlungen zwischen der SBB und den Personalverbänden im Detail festgelegt.

Die Mitarbeitenden profitieren zukünftig von einem längeren Vaterschafts- und Adoptionsurlaub: Er beträgt neu zehn statt wie bisher fünf Tage. Zudem wird der Mutterschaftsurlaub von vier Monaten auf 18 Wochen erhöht.

Die SBB und die Personalverbände haben sich zudem geeinigt, grundsätzlich die Neuerungen der Revision des Bundespersonalgesetzes zu übernehmen. Damit nähert sich die SBB bei ihren Anstellungsbedingungen dem Privatrecht an.

Mercedes-Benz Neuwagen: Rabatt für VKB-Mitglieder

Die VKB hat mit Mercedes-Benz Schweiz AG eine Vereinbarung zum verbilligten Kauf von Neuwagen abgeschlossen. Mercedes-Benz gewährt auf Personenwagen einen Rabatt von

- 13 Prozent auf Personenwagen (ausser V-Klasse 9 Prozent)
- 10 Prozent auf smart mit Listenpreis ab Fr. 16'045.00 (darunter 5 Prozent).

Alle offiziellen Mercedes-Benz-Händler der Schweiz gewähren den Rabatt gegen Vorweisen des von der VKB rechtsgültig unterzeichneten Bestätigungsformulars. Dieses Formular kann bei der VKB bestellt werden: office@vkb-acc.ch oder schriftlich bei VKB, Postfach, 3000 Bern 7.

Das Fahrzeug muss im Namen des Mitglieds fakturiert und während mindestens 6 Monaten immatrikuliert werden.

Für das Sonderangebot bis Ende 2014 betreffend das neue C-Klasse T-Modell siehe unsere Homepage www.vkb-acc.ch

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 8). Unter vergleichbaren Voraussetzungen Personen, die bei einer Unternehmung mit Beteiligung des Bundes (z.B. SBB, Die Post und Swisscom AG) 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 Instrukturen 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

- Rechtsschutzversicherung (Arbeitsrecht) für alle aktiven Mitglieder der VKB
- vergünstigte Prämien auf den Zusatzversicherungen der Krankenkasse KPT (Beitritt oder Übertritt bis zum 70. Altersjahr). Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3000 Bern 7 oder per E-Mail unter office@vkb-acc.ch angefordert werden. Neueintretende Mitglieder erhalten dieses mit den Eintrittsunterlagen.
- Vorzugsbedingungen bei Zurich Connect , 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.
- Rechtsschutzversicherungen im Privatbereich bei AXA-ARAG zu günstigen Bedingungen. Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3000 Bern 7 oder per E-Mail unter office@vkb-acc.ch angefordert werden.
- UBS Kreditkarten VISA und MASTERCARD zu Vorzugsbedingungen. Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3000 Bern 7 oder per E-Mail unter office@vkb-acc.ch angefordert werden.
- Zugang zu günstigen Hypotheken in der ganzen Schweiz für Versicherte und Rentenbeziehende der PUBLICA über money-net, die onlinebank der Berner Kantonalbank: www.money-netch/publica
- Spezialrabatt auf Mercedes-Neuwagen von bis zu 13 Prozent. Alle offiziellen Mercedes-Benz-Händler der Schweiz gewähren den Rabatt gegen Vorweisen des von der VKB rechtsgültig unterzeichneten Bestätigungsformulars. Dieses Formular kann bei der VKB bestellt werden: office@vkb-acc.ch oder schriftlich bei VKB, Postfach, 3000 Bern 7. Das Fahrzeug muss im Namen des Mitglieds fakturiert und während mindestens 6 Monaten immatrikuliert werden.

Jahresbeitrag

Aktive Fr. 70.–. Pensionierte Fr. 35.–.

Meldung von Mutationen, Bestellung von Werbeunterlagen

- Mutationen (Eintritt, Adressänderung, Pensionierung, Austritt) bitte rechtzeitig der Geschäftsstelle melden (Adresse siehe Seite 4).

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 4

Autofahren im Winter: Warme Empfehlungen für kalte Tage

In den Wintermonaten sind Verkehrsunfälle auf Schweizer Strassen an der Tagesordnung. Gut ausgerüstet und mit einem angepassten Fahrstil können Autofahrer den widrigen Bedingungen aber trotzen.

Mit der richtigen Ausrüstung und einem angemessenen Fahrstil könnten viele Unfälle vermieden werden. Das beginnt mit der Kontrolle der Wintertauglichkeit des Autos. Das ist ein kleiner Aufwand, den auf Wunsch gerne der Fachmann oder die Vertrauensgarage übernimmt. Geprüft werden zum Beispiel Reifenprofil, Motor, Batterie, Beleuchtung, Frostschutzmittel, Scheibenwischer und Dichtungen. Und wo nötig, sollten Teile ausgewechselt werden – die Investition lohnt sich.

Fit für den Winter

Zwar gilt in der Schweiz keine Pflicht für Winterreifen. Verursacht ein auf Sommerreifen fahrender Lenker einen Unfall, so muss er aber mit zivil- wie auch strassenverkehrsrechtlichen Folgen rechnen. Gute Winterreifen bewähren sich jedoch auf nasser wie auf schneebedeckter Fahrbahn. Optimal ist eine Profiltiefe von mindestens vier Millimetern. Das sorgt für einen kürzeren Bremsweg, mehr Zugkraft und besseren Schutz vor Aquaplaning. Wer in die Berge fährt, sollte für den Fall der Fälle Schneeketten griffbereit haben – und das Montieren vorgängig «trocken» geübt haben. Neben den Reifen wird im Winter auch die Batterie stark gefordert. Denn bei niedrigen Temperaturen braucht der Motor mehr Energie, um anzuspringen. Springt der Motor schon bei schwachem Frost nur schwer an, sollten Autofahrer die Batterie spätestens jetzt überprüfen lassen.



Sehen und gesehen werden

Eine saubere und uneingeschränkte Sicht ist vor allem bei Dämmerung und Dunkelheit entscheidend. Mit ausreichend Frostschutzmittel bleibt die Waschanlage für Scheibenwischer und Scheinwerfer auch bei tiefen Temperaturen funktionsfähig. Ausserdem sind im Winter Windschutzscheiben, Rückspiegel, Scheinwerfer, Nummernschilder und das Dach von Schnee und Eis zu befreien. Darüber hinaus hilft das Fahren mit Abblendlicht, um von den Verkehrsteilnehmern besser erkannt zu werden, dies ist seit dem 1. Januar 2014 gesetzlich vorgeschrieben. Zu einer umfassenden Winterausrüstung gehören neben dem Eiskratzer und einem Besen auch Decken, Handschuhe, Enteiser sowie Salz oder Splitt.

Fahren mit «Zehenspitzengefühl»

Das Auto kann noch so gut ausgerüstet sein: Entscheidend für eine unfallfreie Fahrt ist und bleibt der Lenker. Auf nasser, schneebedeckter oder gar eisiger Fahrbahn verlängert sich der Bremsweg um ein Vielfaches. Daher ist es wichtig, die Geschwindigkeit den Strassen- und Wetterverhältnissen anzupassen und den Sicherheitsabstand zu vergrössern. Das gilt insbesondere bei Brücken, Kreuzungen und schattigen Abschnitten. Da auf winterlichen Strassen eine Fahrt länger dauern kann, empfiehlt es sich, etwas mehr Zeit einzuplanen.

Trotz guter Vorbereitung und angepasstem Fahrstil kann immer etwas passieren. Daher ist der passende Versicherungsschutz unerlässlich. Die Haftpflichtversicherung ist für jeden Autofahrer obligatorisch. Sie deckt Schäden, wenn z.B. ein Lenker auf glatter Fahrbahn in ein anderes Auto rutscht. Der Schaden am eigenen Fahrzeug ist allerdings nur gedeckt, wenn der Halter eine Kaskoversicherung abgeschlossen hat. Eine unverbindliche Beratung beim Versicherungsexperten lohnt sich auf jeden Fall.

Zurich Connect – einfach online abschliessen!

Im Internet finden Sie unter www.zurichconnect.ch/partnerfirmen alle Informationen zu den Angeboten von Zurich Connect. Hier können Sie Ihre individuelle Prämie berechnen und Ihre persönliche Offerte erstellen. Dafür benötigen Sie folgendes Login:

ID: vkb-acc

Passwort: cadres

Oder Sie verlangen über die für VKB-Mitglieder exklusive Telefonnummer **0848 807 810** eine unverbindliche Offerte.