



Vereinigung der Kader
des Bundes

4-2022



Mitteilungen der VKB



DER NEUE GLC

EXKLUSIV: FLOTTENRABATT FÜR VKB-MITGLIEDER

Entdecken Sie den luxuriösen Komfort, das grosszügige Raumangebot und die innovative Offroad-Technologie des neuen Mercedes-Benz GLC: Als Mitglied der VKB erhalten Sie den neuen GLC zu speziellen Flottenkonditionen – die für die gesamte Personenfahrzeugpalette von Mercedes-Benz gelten.



Jetzt
profitieren



Zentralvorstand 2022–2026

Geschäftsleitung

Zentralpräsident	Hans Wipfli, Dr. iur., VBS
Vizepräsident	Christian Bachofner, WBF
Generalsekretär a.i.	Hans Wipfli, Dr. iur., VBS
Stellvertretende GS	Margrith Bachmann
Zentralkassier	Richard Zollinger, VBS
Chef Kommunikation	Fahrettin Calislar, lic. phil.
Delegierter «Senioren»	Erwin Steuri
Juristischer Beirat	Matthias Berger, lic. iur. RA
Beigezogenes Mitglied der GL	Rita Flühmann, lic. phil. hist.

Beisitzer

Giovanni Saleme	ETH Zürich, lic. rer. publ.
Jan van Herle	ETH Lausanne, Dr. phil.
Peter Candidius Stocker	VBS SMBK, Dr. phil. I.
Marc-André Weber	VBS VIBABS *)
Ralph Meile	Major, EFD Grenzwachoffiziere
Andreas Wyss	EDI BLV, Dr. med. vet
Yannick Buchter	VBS Kdo Ausbildung

Verbindung zur Sektion

*) 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, 3001 Bern

Internet: www.vkb-acc.ch

Mail: office@vkb-acc.ch

Mutationen

Eintritt, Adressänderung, Pensionierung, Austritt

Meldung an:

- office@vkb-acc.ch oder
- VKB, Postfach, 3001 Bern

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) zur Folge hat.

Auskünfte

- Geschäftsstelle VKB
- Tel. 079 128 63 44
- office@vkb-acc.ch

Impressum

Die VKB-Mitteilungen erscheinen vierteljährlich in deutscher und französischer Sprache. Sie sind eine Zeitschrift für die Mitglieder der VKB.

Herausgeberin ist die Vereinigung der Kader des Bundes VKB, Postfach, 3001 Bern. Verantwortlicher Redaktor ist Fahrettin Calislar, lic. phil.

Layout / Druck: Länggass Druck AG Bern, www.ldb.ch

In dieser Nummer

Schlussbericht Arbeitsgruppe Transformation	4
Rechtsberatung VKB	5
Strategische Personalplanung Bund	7
Publica: Folgen des Ukrainekriegs	9
Sparoffensive der SVP im Parlament	10
Voranschlag 2023	12
Kurzmeldungen	13
Studie Re- und Upskilling	14
Vorstands- und Seniorenreise	16
Seniorenreisen 2022/2023	20
Mitgliederwerbung	23

Events für aktive Mitglieder und Senioren:

- Besuch einer Generalprobe in der Tonhalle Zürich
- Besuch Sammlungszentrum «Historisches Armeematerial Führungsunterstützung» Uster
- Weitere geplante Anlässe für das Jahr 2023

Die VKB hat sich für die Zukunft aufgestellt

Eine Transformation der Strukturen und die kontinuierliche Digitalisierung sowie ein noch stärkerer Fokus auf die Mitgliederwerbung: Eine Arbeitsgruppe der VKB hat sich intensiv mit einer Neugestaltung der Organe und Abläufe der Vereinigung befasst.

Die Arbeitsgruppe Transformation der VKB hat in ihrem Schlussbericht die Wichtigkeit der Digitalisierung für die Entwicklung der Vereinigung betont. Entscheidende Handlungsempfehlungen aus dem Bericht sind die personelle Verjüngung der Funktionstragenden, die Aktualisierung von Vision und Strategie, eine moderate Anpassung der Statuten, eine Anpassung der Prozesse und Produkte, eine Vereinfachung der Führungsunterlagen sowie insbesondere die Anerkennung der digitalen Transformation im Kontext eines Kulturwandels und damit auch die schrittweise Digitalisierung der Kommunikation.

Hans Wipfli, Zentralpräsident der VKB, unterstreicht im Schlussbericht, dass die VKB alle Veränderungen und das effiziente Funktionieren der Vereinigung auch weiterhin mittels Milizprinzip gewährleisten will. Im Rahmen der strategischen Veränderungen hat die VKB auch ihre Geschäftsleitung erneuert. Vier neue Mitglieder ersetzen altgediente Mitglieder des Organs.

Offene Fragen bestehen bei einer Erhöhung der Mitgliedsbeiträge (letztmals 2009) und der Gewinnung und der Beteiligung junger Führungs- und Fachkader. In den nächsten zwei Jahren stehen die schrittweise und nachhaltige Umsetzung einer neuen Vision und der daraus abgeleiteten Strategie im Fokus der Anstrengungen. Weiterhin haben die Wahrung der beruflichen und wirtschaftlichen Interessen der Mitglieder, die Förderung der Zusammenarbeit und die Pflege des persönlichen Kontaktes für die VKB grosse Priorität.

Wir suchen aktive VKB-Mitglieder, welche bereit sind, die Organe der VKB aus ihren jeweiligen Departementen und Ämtern zu informieren, diese in den Gremien der VKB zu vertreten und in diesen über die Aktivitäten der VKB zu informieren.

Eine wesentliche strategische Herausforderung sind dabei die oft unterschiedlichen, mitunter sogar widersprüchlichen Interessen, Erwartungen, Prioritäten und Ansprüche der aktiven Mitglieder einerseits und der pensionierten Kader andererseits. Eine aktuelle Mitgliederbefragung hat diese Divergenzen verdeutlicht.

Ihnen wird sich die VKB stellen. Sie hat erste wichtige Schritte in die Zukunft vorgesehen. Sie will ihr Dienstleistungsangebot aktualisieren und wo nötig ausbauen. Im Zentrum steht dabei die Rechtsberatung als Reaktion auf problematische Entwicklungen beim Bund, etwa im Zusammenhang mit Reorganisationen und Pilotprojekten. Es geht der VKB auch um den Ausbau und die Konsolidierung der Vertretung der Departemente und der dezentralen Bundesverwaltung in ihren Gremien, vor allem im Zentralvorstand. Durch diese und andere Massnahmen will der Zentralvorstand die Mitgliedschaft bei der VKB optimieren und attraktiver ausgestalten. Denn der konstante Leitstern für ihre Arbeit ist die Mitgliederwerbung.

Der Zentralvorstand und die Geschäftsleitung möchten an dieser Stelle all jenen danken, welche das Wirken der Arbeitsgruppe im Interesse der Mitglieder und der VKB unterstützt haben und weiterhin unterstützen.

Hier kann das Reglement heruntergeladen werden:



Rechtsberatung für VKB-Mitglieder ist neu geregelt

Mitglieder der VKB haben Anspruch auf Rechtsberatung in Streitfällen im Zusammenhang mit der Arbeit. Sie sind auch an eine Rechtsschutzversicherung angeschlossen. Dafür hat die VKB ein neues Reglement erlassen.

Die VKB hat ihre Rechtsberatung und die Rechtsschutzversicherung auf ein neues rechtliches Fundament in Form eines Reglements gestellt. Es ist am 1. September 2022 in Kraft getreten und ersetzt die Regelung von 2015. Weiterhin bietet die VKB ihren Mitgliedern unentgeltlich Rechtsauskünfte und Rat in Fragen des Arbeitsrechts und des Sozialversicherungsrechts an, solange sie mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen.

Die Auskünfte haben den Charakter einer ersten Hilfe. Sie greifen vor einem allfälligen Prozess. Die VKB ruft deshalb ihre Mitglieder auf, sich früh genug zu melden. Gesuche werden vertraulich behandelt. Die VKB geht davon aus, dass das Mitglied den Sachverhalt unaufgefordert schriftlich schildert und die notwendigen und vollständigen Unterlagen einreicht. Sie bilden die Grundlage der Beratung.

Alle aktiven Mitglieder sind für den Fall von Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis an einer Rechtsschutzversicherung in Form einer Prozesskostenversicherung angeschlossen. Sie ist im Mitgliederbeitrag eingeschlossen und erhebt für Mitglieder keinen Selbstbehalt. Die Versicherung greift bei Disziplinaruntersuchungen gegen Mitglieder, Administrativunter-

suchungen, in welche Mitglieder involviert sind, sowie bei Anhörungen vor und beim Erlass einer Kündigungsverfügung. Ausgeschlossen sind zum Beispiel Strafverfahren im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder Haftungsfragen.

Gesuche um Rechtsbeistand durch einen Anwalt sind in diesen Fällen mit einem Formular und mit Beibringung der notwendigen Unterlagen bei der Geschäftsstelle einzureichen. Ausgeschlossen ist der direkte Beizug eines Anwalts oder die direkte Kontaktaufnahme mit der Rechtsschutzversicherung. Die Geschäftsleitung fällt im Fall einer gescheiterten gütlichen Einigung der Streitigkeit den Entscheid über das Gesuch und kontaktiert die Versicherung AXA-ARAG. Diese wählt aus ihrem Netzwerk einen Anwalt/eine Anwältin aus. Sie übernimmt deren Honorare, die Kosten von Gutachten, Gerichtsgebühren und andere Verfahrenskosten, sowie Prozessentschädigungen an die Gegenpartei – nicht aber vorprozessuale Kosten.

Der Rechtsschutz in beruflichen Angelegenheiten kann eingeschränkt oder verweigert werden, wenn das Mitglied vorsätzlich oder grobfahrlässig gehandelt hat, sich direkt an einen Anwalt gerichtet hat oder der Fall grundsätzlich aussichtslos ist.

Damit dem Bund nicht bald die Angestellten ausgehen

Verschiedene Trends prägen die Gesellschaft von morgen. Sie werden die Arbeitswelt stark verändern. Der Arbeitgeber Bund muss sich auf die erwarteten Veränderungen vorbereiten.

Unter den Megatrends der Zukunft sind neben der Digitalisierung auch die zunehmende Alterung. Menschen leben länger, sind länger fit und bleiben entsprechend länger im Arbeitsprozess. Allerdings laufen diese beiden Komplexe manchmal auch zuwider: Ältere Menschen drohen, die notwendigen Anpassungen an die fortschreitende Technologie nur unvollständig mitzumachen.

Ein Arbeitgeber muss diese Entwicklung beobachten und reagieren, er muss ein Konzept für den Umgang mit der demographischen Entwicklung in einem Umfeld ständiger Veränderung haben, so auch die Bundesverwaltung. Der Bundesrat hat deshalb eine strategische Personalplanung erarbeitet und in die Vernehmlassung gegeben. Die VKB entwickelt derzeit eine Stellungnahme. Das Eidgenössische Personalamt soll dem Bundesrat bis Mitte 2023 Bericht erstatten.

Vor grosser Herausforderung

Schon heute spüren Bund und Wirtschaft einen eklatanten Fachkräftemangel. Eine Folge ist die Verschiebung der Verhandlungsmacht von Arbeitgebenden zu den Arbeitnehmenden. Projektionen gehen davon aus, dass vermehrt geburtsschwache Jahrgänge auf den Arbeitsmarkt kommen, was den Mangel verschärft. Jeder und jede dritte heutige Bundesangestellte wird in den nächsten zehn Jahren ordentlich pensioniert. Nur einige Jahre später werden es sogar fast die Hälfte der heutigen Mitarbeitenden sein. Wenn noch die übliche Fluktuation, insbesondere Rücktritte und Kündigungen, hinzugezählt werden, ist die Zahl der neu zu besetzenden Posten noch viel höher. Man spricht von weit über 20 000 Stellen.

Fachleute erwarten neue Arbeitsprozesse, die organisatorische Anpassungen, andere Berufsprofile, Fähigkeiten und Kompetenzen erfordern. Die technologischen Entwicklungen werden Aufgabenfelder überflüssig machen, insbesondere solche, die bisher Mitarbeitende mit eingeschränkter Leistung ausgeübt haben.

Die Bundesverwaltung muss mit einer strategischen Personenplanung reagieren, um diese Veränderungen vorteilhaft zu gestalten und die Amtsstellen und deren Führungskräfte zu unterstützen. Das Ziel ist eine Umgestaltung des Personalkörpers. Als zusätzlicher Faktor für die Entwicklung der Arbeitswelt kommt die fortschreitende Digitalisierung bis hin zu einem effektiven Einsatz künstlicher Intelligenz hinzu.

Wissen erhalten und weitergeben

Das Wissen und die Erfahrung der Mitarbeitenden sollen erhalten werden und damit weiterhin oder gar verstärkt im Dienst der Bun-

desverwaltung, des Bundesrates und der Bevölkerung zur Verfügung stehen. Dies gilt auch bei Neurekrutierungen. Ein zentrales Instrument dafür ist ein effektiver Wissenstransfer.

Die Frage, welche Kompetenzen in Zukunft überhaupt gefragt sind, bleibt unklar und muss mit einem Grundanforderungsprofil beantwortet werden. Dieses muss der Beurteilung zukünftiger Mitarbeitender zugrunde gelegt werden. Gerade deshalb muss das Personalamt Mitarbeitende rekrutieren, die möglichst breit einsetzbar sind. Die Rahmenbedingungen sind so auszugestalten, dass sie einen flexiblen Einsatz zulassen. Wenn Mitarbeitende ihre Funktion an einem Ort nicht mehr effizient ausüben können, sollen sie woanders eingesetzt werden können.

Parallel zu diesen Generalisten braucht es Fachkräfte, die bei Bedarf in klar abgegrenzten Bereichen spezifische Kompetenzen einsetzen können. Hier kann vorausschauende und zielgerichtete Weiterbildung oder Umschulung von Mitarbeitenden helfen.

Mehrere Stossrichtungen

Die Liste der Lösungsansätze sieht unter anderem vor, dass Neuanstellungen nicht der Regelfall sein sollen, dass also interne Lösungen bevorzugt werden müssen. Und wenn doch Rekrutierungen nötig werden, sollen diese neuen Kräfte möglichst breit einsetzbar sein.

Bestehende Mitarbeitende sollen weiterentwickelt werden und vorhandenes Wissen gezielt anzapfen können. Nach Möglichkeit sollen sie über das ordentliche Pensionsalter hinaus beschäftigt werden, um ihr Wissen zu erhalten – unter Umständen mit neuen, flexibleren Arbeitsmodellen und Weiterbildung.

Diese und andere Massnahmen erfordern noch mehr als zuvor das frühzeitige Erkennen und Planen von Ersatzanstellungen. Dafür müssen institutionelle und formale Regelungen geändert werden, beispielsweise mit der Möglichkeit von Teilpensionierungen. Auf jeden Fall sei es notwendig, das Wissen älterer Mitarbeitende zu identifizieren und gezielt zu transferieren.

Mehr Durchlässigkeit unter den Ämtern

Systematisiert könnte dies zu einer intensiven Jobrotation in der Bundesverwaltung führen, beispielsweise mit periodischen Wechseln der Verwaltungseinheiten. So werde eine Anstellung beim Bund für Interessierte attraktiver.

Auch organisatorisch können Veränderungen einen Beitrag leisten. In diesem Rahmen wird über die Schaffung von Mitarbeitenden-Pools



und der Funktion von «Springer»-Mitarbeitenden nachgedacht. Personalmarketing und -gewinnung müssen deutlich ausgeweitet werden, beispielsweise mittels individualisierter Ansprache. Investitionen in die externe Kommunikation im Sinne des Employer Brandings sind nötig. Schliesslich müsse der Suchfokus auch geografisch ausgeweitet werden – die Technologie ermöglicht auch Dienstleistung über grössere Entfernungen hinweg, so auch im Ausland.

Offenere Anstellungsverhältnisse

Der gesellschaftliche Megatrend Individualisierung, das Streben nach unterschiedlicheren Karrierewegen und der Verlust der Bedeutung der beruflichen Stellung, ist eine weitere Herausforderung, die zu meistern ist. Gerade potenzielle und bestehende aktive Angestellte sind konfrontiert mit Themen wie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wechselnden Beschäftigungsgraden, Erwerbsunterbrüchen, projektbezogenem Arbeiten und befristeten Anstellungen. Gefragt sind eine maximale Flexibilität der Anstellungsbedingungen, insbesondere in den Arbeitszeitmodellen, sowie Anpassungen der Entlohnung und der Vorsorge.

Wichtig ist es dabei, diese Entwicklungen und Möglichkeiten auch aufzuzeigen – die interne Kommunikation nimmt dabei eine wesentliche Rolle ein. Diese Überlegungen führen zu Freelancer-Modellen, gemäss denen der Angestellte seine Arbeitskraft hürdenfrei auch mehreren Auftraggebern anbieten kann und soll. Dieser Gedanke schafft neue Perspektiven für Berufskarrieren beim Bund.

Im Zusammenhang mit der Personalstrategie der Bundesverwaltung für 2024 bis 2027 stellte Bundespräsident Ignazio Cassis in den Zielen des Bundesrates 2023 fest: «Mit dieser begegnet der Bundesrat den Herausforderungen, die sich für die Bundesverwaltung aus der demografischen Entwicklung und den Veränderungen der Arbeitswelt ergeben.» Im selben Rahmen erwäge der Bundesrat Optimierungsmassnahmen für das Lohnsystem.

Fazit: Viele Entwicklungen kann der Arbeitgeber Bund nicht verhindern. Er muss sie antizipieren und zu seinem Vorteil nutzen. Und er muss seine Attraktivität als Arbeitgeber aufrechterhalten.



Deckungsgrad der Rentenkassen wegen Krisen gesunken

Die Vorsorgeeinrichtungen des Bundes und der bundesnahen Betriebe haben Verluste erlitten. Der Deckungsgrad der Kassen ist leicht gesunken, war allerdings Ende Juli durchs Band noch immer leicht positiv.

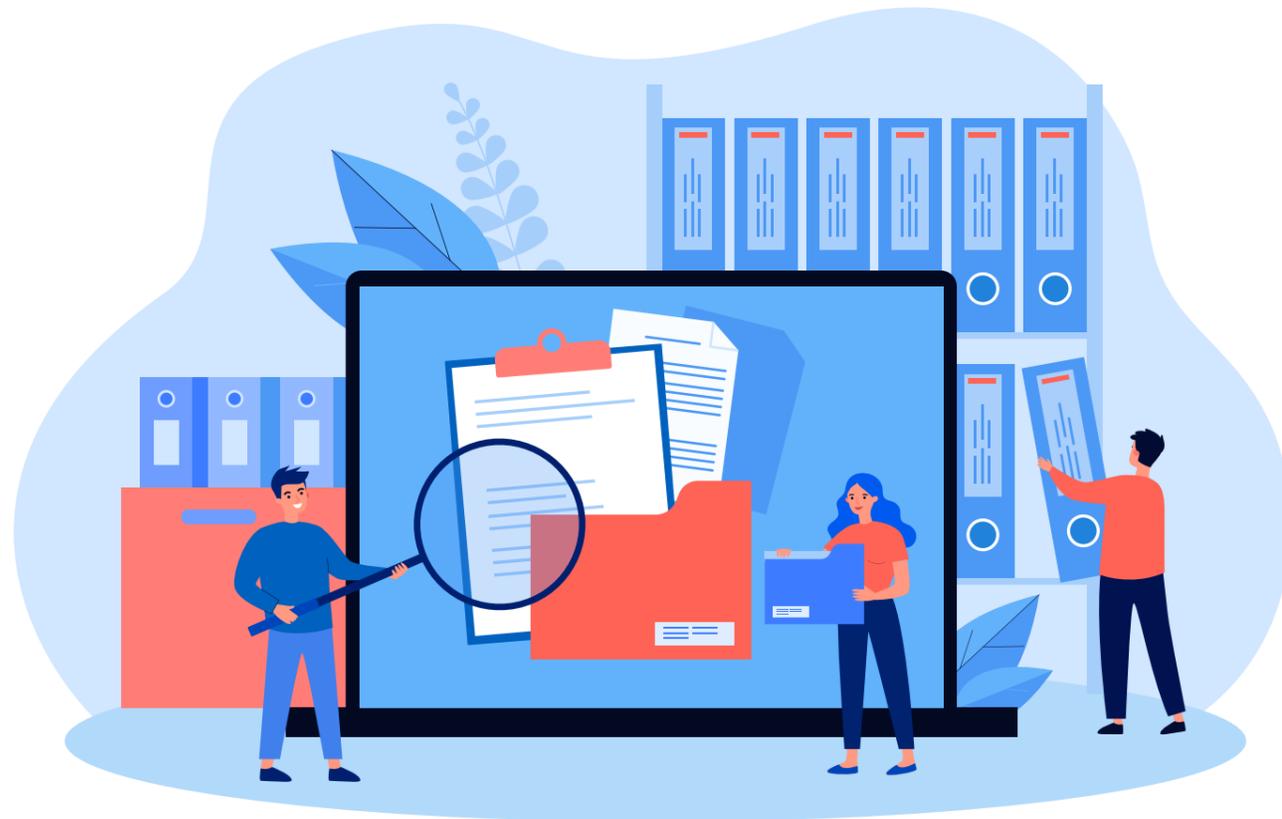
Der Deckungsgrad der Bundes-Pensionskasse Publica hat – wie auch diejenige anderer Vorsorgeeinrichtungen – unter der Unruhe in den Finanzmärkten im ersten Halbjahr 2022 gelitten. Dies schreibt der Bundesrat als Antwort auf eine Interpellation von Nationalrat Thomas Matter (SVP, Zürich). Es sei das schlechteste Jahr seit jeher insbesondere für jene Kassen, die eine konservative Strategie haben, hatte dieser geschrieben.

Der Bundesrat schätzt, dass die Hauptkasse der Bundesangestellten, die Publica, von 108 Prozent Deckungsgrad Ende 2021 auf einen solchen von knapp 101 Prozent gesunken ist. Die Kassen der bundesnahen Betriebe Post, SBB und Ruag wiesen Ende Juli geschätzte Deckungsgrade von rund 103 bis 110 Prozent auf. Zuvor hatten sie welche von rund 110 bis 114 Prozent registriert.

Die Buchverluste dieser Kassen sind gross. Das Minus wird zum Beispiel bei derjenigen der SBB auf 1,5 Milliarden Franken geschätzt. Bei der Publica beträgt das Minus rund 2,5 Milliarden Franken – dies bei einer Bilanzsumme von 44 Milliarden Franken Ende letzten Jahres.

Im Gegensatz zur Publica sind die Vorsorgeeinrichtungen der bundesnahen Betriebe privatrechtliche Stiftungen ohne Staatsgarantie, betont der Bundesrat. Sie müssten eine allfällige Unterdeckung selbst beheben. Weder bei ihnen noch bei der Publica ist eine Notfinanzierung durch den Bund im Krisenfall gesetzlich vorgesehen.

Alle Kassen haben für solche Fälle Sanierungskonzepte vorbereitet. Sie umfassen Massnahmen, welche eine Unterdeckung innerhalb von fünf Jahren ausgleichen sollen.



SVP greift Bundespersonalrecht frontal an

Das Bundespersonal müsse in Zeiten der Not ebenfalls einen Sparbeitrag leisten und auf seine Privilegien verzichten, argumentieren mehrere SVP-Nationalräte. Sie haben im Parlament eine Reihe von Vorstössen eingereicht.

Als erster forderte SVP-Nationalrat Thomas Burgherr (AG) diesen Frühling die Bundesangestellten auf, «den Gürtel enger zu schnallen. Der Bundesrat sollte in den nächsten Voranschlägen substanzielle Personaleinsparungen sowie Ausgabenreduktionen für externe Dienstleistungen und Beratung vorsehen.

Er begründete seinen Vorstoss mit den Einschränkungen, unter denen das Gewerbe und der Mittelstand als Folge der Corona-Pandemie und des Ukraine-Krieges gelitten haben. Es könne nicht angehen, dass Mehrkosten und Aufwände in vielen Bereichen lediglich die Privaten betreffen, während «der Staat und die Beamtenschaft sich rausnimmt.»

Der Bundesrat hatte entgegnet, dass er mit den vorhandenen Mitteln wirtschaftlich umgehe. Er sei bestrebt, «sowohl die Personalausgaben wie auch den Personalbestand auf einem ange-

messenen Niveau zu halten.» Tatsächlich hätten sich die bisher ergriffenen Massnahmen positiv auf den Bundeshaushalt ausgewirkt, sei der Personalbereich in der Rechnung anteilmässig doch seit vielen Jahren stabil – trotz gestiegener Anforderungen an die Bundesverwaltung. Die Verwaltungseinheiten hätten den Auftrag, ihre Aufgaben, Leistungen, Prozesse und Organisation laufend zu überprüfen und allenfalls Verzichtsmassnahmen zu ergreifen.

Ein ganzer Strauss von Motionen

Die SVP reagierte auf die Antwort des Bundesrates mit gleich einem ganzen Paket von total sechs weiteren Vorstössen. Die Eingaben von Manuel Strupler (TG) und Mike Egger (ZH) greifen die Arbeitsbedingungen und die Personalkosten des Bundes im Rahmen des Bundespersonalgesetzes an, insbesondere jene der Kader.

Mike Egger fordert in einer Motion gleich die Aufhebung des Bundespersonalgesetzes (BPG) als Ganzes und die Anpassung der Arbeitsverträge des Bundespersonals an das Obligationenrecht. Seine Begründung: Der Personalaufwand sei der grösste Posten des Bundesbudgets. «Nicht nur beim direkten Lohn und der beruflichen Vorsorge profitieren Bundesangestellte von paradiesischen Zuständen, auch andere Leistungen gehen weit über das gesetzliche Minimum hinaus.» Diese Grosszügigkeit sei aus seiner Sicht genauso unverdient, wie eine Wochenarbeitszeit von 41,5 Stunden, ein Ferienanspruch von bis zu sieben Wochen, eine Reduktion der Stellenprozente nach Geburt oder Adoption sowie eine Finanzhilfe für die Kinderbetreuung. Er wolle die «Kostenexplosion im Bundespersonalwesen» reduzieren, beteuert Egger.

Er möchte ausserdem den Sollbestand des Bundespersonals auf 35 000 Vollzeitäquivalente senken und die Ausgaben bei 5 Milliarden Franken deckeln. Aktuell weise der Bund 38 000 Stellen mit Kosten von sechs Milliarden Franken auf. «Da braucht es offensichtlich mehr Spardruck», betont Egger, ein «moderater Rückbau des Personalbestandes» sei zumutbar. Auch der Durchschnittslohn liege beim Bund deutlich höher als in der Privatwirtschaft. «Es kann nicht sein, dass Bundesangestellte derart viel mehr als Angestellte in der Privatwirtschaft verdienen.» Er gibt dem Bundesrat dafür vier Jahre Frist.

Eggers Parteikollege Strupler verlangt, dass der Kündigungsschutz des Bundespersonals jenem der Privatwirtschaft angepasst wird und sich am Obligationenrecht orientiert. Strupler argumentiert, dass das faktische Entlassungsverbot des Bundes Umstrukturierungen verunmögliche. Die «Sonderstellung von Bundesangestellten» sei «weder gerechtfertigt noch zeitgemäss».

Schliesslich stossen sich die beiden SVP-Nationalräte auch an den Beiträgen des Bundes an die berufliche Vorsorge, gerade bei den höheren Lohnstufen. Strupler möchte, dass der Bund statt aktuell zwei Drittel maximal 55 Prozent der Beiträge einzahlt, während der Arbeitnehmer 45 Prozent übernehmen soll. Die Beiträge des Bundes seien höher als gesetzlich vorgeschrieben und als in der Privatwirtschaft üblich. Er rechnet vor, dass ein Kaderangehöriger der Lohnklasse 24 bis 38 im Alter von 55 Jahren eine jährliche Altersgutschrift in der Höhe von 37,1 Prozent seines Bruttolohnes erhalte, gesetzlich seien lediglich 18 Prozent vorgesehen. Er ergänzt in einem weiteren Vorstoss, dass die Beiträge für Altersgutschriftensätze für Bundesangestellte maximal auf 5 Prozent über dem gesetzlichen Minimum plafoniert werden sollen.

Die VKB betont in ihrer Stellungnahme zu dieser SVP-Kampagne gegen die Interessen des Personals und der Kader des Bundes, dass die steigende Anzahl der Bundesangestellten einhergehe mit zusätzlichen Forderungen seitens des Parlaments und zu zunehmenden Mehraufgaben führe. Die VKB setze sich für nachhaltige Lösungen ein und distanzieren sich von populistisch motivierten

kurzfristigen Lösungsvorschlägen wie diesen. Diese berücksichtigen langfristige Entwicklungen wie etwa bei der strategischen Personalentwicklung nicht.

Hilfe von der CVP / Mitte-Partei

Feuerunterstützung haben die SVP-Nationalräte vom Appenzeller CVP-Nationalrat Thomas Rechsteiner erhalten. Auch er möchte das Bundespersonalgesetz durch das Obligationenrecht ersetzen und an das Arbeitsgesetz angleichen. Er fordert vom Bundesrat einen Bericht, der aufzeigt, welche «ungerechtfertigten Privilegien das Bundespersonal gegenüber der Privatwirtschaft noch besitzt», wie er es ausdrückt, und wie und wann diese abgeschafft werden könnten.

So habe der Bund als Arbeitgeber ihnen auch nach der Abschaffung des Beamtenstatus im Jahr 2002 verschiedene Vorteile zugestanden, neben dem Kündigungsschutz sind dies namentlich der Ortszuschlag, der nun in den Lohn integriert werden soll, sowie quasi automatische Gehaltserhöhungen innerhalb der Lohnklassen. Er spricht von einer «ungerechtfertigten» Wettbewerbsverzerrung, die zu beseitigen sei, da die Privatwirtschaft mit derart attraktiven Arbeitsbedingungen und den hohen Löhnen nicht mithalten könne, so entgingen ihnen dringend gesuchte, gut qualifizierte Fachkräfte. Rechsteiner bezeichnet den Bund dabei als «geschützte Werkstatt» und die eintretenden Fachkräfte als «Beamte und potenzielle Regulierer» einer staatlichen Bürokratie. Ganz abgesehen davon, dass die «Privilegien» auf Kosten der Steuerzahler gingen. Kurzum: Es gebe heute keinen Grund, weshalb staatliche gegenüber privaten Arbeitnehmenden besser gestellt werden sollen.

Bemerkungen der VKB

Die VKB betont, dass gut ein Drittel des Bundespersonals in zehn Jahren das ordentliche Pensionsalter erreichen und dem Bund fehlen werde. Aufgrund der demografischen Entwicklung werde sich dieser Trend noch verschärfen. Es braucht deshalb nachhaltige Massnahmen, für die sich die VKB auch bei der künftigen strategischen Personalplanung des Bundes einsetzen will. Sie hält zudem fest, dass der Bund bei der Rekrutierung von Fachkräften nicht mit den KMU im Wettbewerb steht, sondern mit nationalen oder internationalen Unternehmungen und den Kantonen.



Bundevoranschlag 2023 sieht bis zu 2% Teuerungsausgleich vor

Der Bundesrat hat die Botschaft zum Voranschlag 2023 mit dem integrierten Aufgaben- und Finanzplan 2023–2025 verabschiedet. Vorgesehen sind Einnahmen von 81,3 Milliarden und Ausgaben von 82,2 Milliarden Franken – und damit ein Minus von 0,9 Milliarden Franken.

Die Erholung der Schweizer Wirtschaft von der Corona-Pandemie setzt sich weiter fort, doch die Aussichten für das internationale Umfeld haben sich insbesondere durch den Krieg in der Ukraine und die steigenden Preise eingetrübt. Die Expertengruppe des Bundes erwartet 2023 ein reales Wirtschaftswachstum von 1,9%. Die Entwicklung der Teuerung bleibt volatil und ist schwierig einzuschätzen.

Für Lohnmassnahmen sind infolge der hohen Teuerung 146 Millionen Franken vorgesehen. Knapp 30 Millionen betreffen die Lohnmassnahmen für das aktuell laufende Jahr 2022, das entspricht einem Teuerungsausgleich von 0,5%. Mit den rest-

lichen Mitteln kann 2023 eine Teuerung von bis zu 2% ausgeglichen werden.

Der Bundesrat legt die definitive Höhe der Lohnmassnahmen jeweils im November nach den Verhandlungen mit den Sozialpartnern fest.

Nebst diesen Lohnmassnahmen führt die Schaffung neuer Stellen zu Mehrausgaben. Im Voranschlag 2023 sind Personalausgaben in der Höhe von 6,37 Milliarden Franken eingestellt. Sie wachsen demzufolge gegenüber dem Vorjahr um 4,5 Prozent. Budgetiert sind 250 Stellen mehr als im Vorjahr, total wird die Bundesverwaltung nächstes Jahr so 38 672 Vollzeitstellen aufweisen – das ist ein neuer Rekord.

Kurzmeldungen

Keine «goldenen Fallschirme» für die höchsten Kader

Die Staatspolitische Kommission (SPK) des Nationalrates qualifiziert die Auszahlung von Abgangsschädigungen an Angehörige des obersten Kadern des Bundes und seiner Unternehmen und Anstalten als nicht angebracht. Sie unterstützt eine parlamentarische Initiative, welche diese «goldenen Fallschirme» verbietet. Ausnahmen sollen in begründeten Fällen zulässig sein. Die Kommission begründet ihren Entscheid mit dem ausgebauten Kündigungsschutz und den sicheren Arbeitsverhältnissen, die der Bund als Arbeitgeber gewährleistet.

Möglich sollen solche Entschädigungen jedoch sehr wohl bei tieferen Kaderstufen sein, zum Beispiel bei Entlassungen aufgrund von Umstrukturierungen. Ein totales Verbot von Entschädigungen für alle Bundesangestellten lehnt die Kommission deshalb ab – allerdings denkbar knapp mit 11 zu 9 Stimmen bei 4 Enthaltungen.

Weg frei für Pilotversuche im Personalbereich

Pilotversuche im Personalbereich des Bundes erhalten eine rechtliche Grundlage. Dies schreibt das EPA in einer Mitteilung an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesverwaltung. Pilotversuche ermöglichen die zeitlich begrenzte Erprobung von Ideen und die Umsetzung von Reformen. Neues könne in überschaubarem Rahmen und mit geringem Risiko getestet werden, bevor es – falls es sich lohne – flächendeckend umgesetzt werde.

Die Massnahme soll den Erneuerungs- und Veränderungsprozess in der Bundesverwaltung unterstützen und beschleunigen. So werden mit der neuen Regelung andere Modalitäten bei der Personalbeurteilung im Zusammenhang mit agilen Arbeitsformen möglich. Abweichungen von Bestimmungen in individuellen Arbeitsverträgen jedoch muss der / die betroffene Mitarbeitende zustimmen.

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 29. Juni 2022 eine rechtliche Grundlage für Pilotversuche im Personalbereich geschaffen. Gleichzeitig hat das Finanzdepartement (EFD) seine Verordnung

dazu per 1. August 2022 angepasst. Seither können die Bundeskanzlei und die Verwaltungseinheiten über ihre Departemente dem EPA Konzepte für Pilotversuche einreichen. Das EFD entscheidet nach Konsultationen über die Durchführung der Pilotversuche und informiert den Begleitausschuss der Sozialpartner.

Totalrevision des Zollgesetzes betrifft 1500 Stellen

Der Bundesrat hat die Botschaft zur Totalrevision des Zollgesetzes und zur Schaffung eines neuen Rahmengesetzes verabschiedet. Mit der Anpassung der Rechtsgrundlagen will der Bundesrat den Vollzug der Aufgaben des Bundesamts für Zoll und Grenzsicherheit (BAZG) harmonisieren und mit einer umfassenden Digitalisierung die Effizienz der Grenzprozesse erhöhen. Dies soll im Rahmen des Transformations- und Digitalisierungsprogramms DaziT geschehen.

In der DaziT-Botschaft wurde festgehalten, dass sich der administrative Aufwand der Zollverwaltung insbesondere dank der durchgängigen Digitalisierung deutlich senken lässt. Vergleichbare Vorhaben im In- und Ausland gehen von einer Aufwandreduktion von 20 Prozent und mehr aus.

Von DaziT betroffen sind insgesamt rund 1500 Vollzeitstellen, schwergewichtig in den Bereichen, die durch die Digitalisierung grundlegend verändert werden. Das sind etwa Schaltertätigkeit oder die Datenpflege. Die Mehrheit der freigewordenen Ressourcen soll insbesondere zur Aufrechterhaltung der Sicherheit an der Grenze, zum Schutz der inländischen Wirtschaft, zum Gesundheitsschutz sowie zur Bewältigung künftiger zusätzlicher Anforderungen an das BAZG eingesetzt werden.

Den bestehenden, künftig anderswo eingesetzten Mitarbeitenden wird das Amt die erforderliche Ausbildung ermöglichen, damit sie den neuen Anforderungen gerecht werden.

Die nicht mehr benötigten Stellen würden 2024 abgebaut.

Gegen den Bedeutungsverlust von Kaderleuten

Kader der alten Schule verlieren an Boden gegenüber technisch versierten, jungen Fachkräften. Das muss nicht sein, finden Fachleute. Wer sich neu aufstellt, kann sich wieder nützlich machen.

Der Verband Angestellte Schweiz stellt in einer Studie einen dringenden Bedarf nach Weiterbildung und Neuorientierung bei Kaderleuten fest. Die Erfahrung zeigt, dass auch ihnen der Stellenabbau droht, wenn sie ihre Arbeitsmarktfähigkeit nicht erhalten. Besonders im Fokus sind dabei Kaderleute in mittleren Positionen. Sie drohen zunehmend ihren Nutzen für ihre Arbeitgeber zu verlieren, überflüssig zu werden.

Der Fachkräftemangel verstärkt diese Entwicklung. Fachkräfte erhalten eine höhere Bedeutung, sie werden für die klassischen Kader zur Konkurrenz. Die spezialisierte Firma Dynajobs rechnet mit rund 73 000 «überflüssig» werdenden Kadern gegenüber 365 000 fehlenden Fachkräften.

Digitalisierung als Megatrend

Erklärt ist der Effekt rasch: «Qualifikationen, die gestern noch wertvoll waren, sind heute immer weniger gefragt.» Gerade der Megatrend Digitalisierung zeigt die Mängel an modernem Spezialwissen bei vielen Kadern auf. Ihre Kompetenzen erweisen sich als veraltet. Demgegenüber stellen sich Unternehmen neu auf und brauchen dafür Mitarbeitende mit spezialisiertem Wissen.

Ein Nebeneffekt der Entwicklung sind flachere Hierarchien und neue Führungsmodelle. Firmen brauchen tendenziell weniger Chefs, aber mehr Fachleute. Wer seinen Chefsessel behalten will, muss daher über gefragtes Fachwissen verfügen.

Die Studie veranschaulicht dies mit einem Beispiel: Eine Datenbankspezialistin mit Führungserfahrung kann jederzeit eine Chef-funktion in einer anderen Branche übernehmen, eine Führungsperson ohne Datenbankswissen aber keine Stelle als Datenbankspezialist.

Gezielte Neuorientierung

Die Lösung für die Führungskader sind neue Fähigkeiten. Fachleute sprechen von gezieltem Up- oder Reskilling. «Es ist höchste Zeit, sich mit den eigenen Kompetenzen auseinanderzusetzen und sich weiterzuentwickeln», kommentiert Stefan Studer, Geschäftsführer Angestellte Schweiz, die Studie. Das Up-, respektive Reskilling müsse den künftigen Suchprofilen und Bedürfnissen der Unternehmen entsprechen. Diese seien angehalten, verdienten Kadermitarbeitenden unter die Arme zu greifen und ihnen Perspektiven zu bieten – innerhalb oder ausserhalb ihres derzeitigen Arbeitsplatzes

Für die Umsetzung braucht es ein perfektes Matching, so die Studie, also eine möglichst grosse Deckung von angebotenem und gefordertem Profil. Künstliche Intelligenz bietet sich dafür als Instrument an. Sie hilft zu bestimmen, über welche beruflichen Skills die Kandidierenden verfügen und wo diese gefragt sind. Ebenso müsse festgestellt werden, wo es Defizite gebe und welche neuen Skills notwendig seien.

Studer schliesst mit der Erkenntnis: «Ein Up- oder Reskilling ist für Arbeitnehmende wie für die Arbeitgeber die viel effizientere und nachhaltigere Lösung als Kündigungen. Es ist doch unsinnig, auf der einen Seite Mitarbeitende zu entlassen und auf der anderen Seite verzweifelt Fachkräfte zu suchen.»

Für die VKB sind Unterstützungsleistungen in Bezug auf die geschilderten Herausforderungen für Führungs- und Fachkader ein Kernanliegen. So möchte sich die VKB mit nachhaltigen Massnahmen bei der strategischen Personalplanung und im Bereich der Aus- und Weiterbildung einbringen und auch die diesbezüglichen Mitglieder-Angebote ausweiten.



Die Studie ist online verfügbar.



Eine Rheinreise zu Boot und manchmal auch zu Fuss

Vier identische und spannende Ausflüge auf dem Rhein hat der Seniorenobmann der VKB, Erwin Steuri, diesen Sommer organisiert. Bei der letzten Reise hatten die VKB-Mitglieder die Gelegenheit, Angehörige des Zentralvorstands kennenzulernen.

Beim Bund wie auch in seiner Kadervereinigung VKB sitzen alle in einem Boot. Das hat sich selten so deutlich gezeigt, wie an jenem Tag Ende August 2022, als eine Gruppe von rund 25 VKB-Mitgliedern, unter ihnen auch einige Mitglieder des Zentralvorstandes und der Geschäftsleitung, zusammen beim Rheinfall in ein Boot stieg. Der Nauen der Firma Mändli fuhr die Gruppe zuerst einige Male zum überwältigenden Naturwunder an der Grenze zwischen Schaffhausen und Zürich und ermöglichte damit viele beeindruckende Fotos.

Der zweite Teil des Ausfluges war eine Reise auf dem Rhein bis hinunter nach Eglisau. Sie ging vorbei an pittoresken Dörfern wie Nohl und Buchberg, an Weinbergen, dichten Wäldern und historischen Wehranlagen. Die Zwei-Mann-Besatzung des Schiffes unterhielt die Gäste mit humorigen Anekdoten und spannenden Einzelheiten sowie – das gehört für einen Ausflug dazu – mit einem feinen Apéro. Dabei hatten die VKB-Mitglieder die Gelegenheit, sich kennenzulernen und interessante Gespräche zu führen. Der Höhepunkt der Reise war der Besuch samt leckerem Mittagessen im alten Kloster auf der Halbinsel Rheinau / ZH. Das Serviceteam hat jeweils eigens für die VKB-Mitglieder ein feines Menu zusammengestellt. An diesem Tag gab es einen schmackhaften Schweinebraten, begleitet von verlockenden Weinen. Die Kulisse bildete die lauschige Klostergartenterrasse im Schatten von prächtigen Ahornbäumen.

Gesättigt nahmen die VKB-Mitglieder die letzten Kilometer ihrer Rheinreise unter das Boot – und auch unter die Füsse. Ja, denn drei Mal musste das Boot Staustufen überwinden – und dies mit Übergängen, über die das Boot mittels einer Kahnrampe auf einem Schienenwagen von der einen zur anderen Stufe gezogen wurde. Dabei mussten die Passagiere natürlich aussteigen und die paar Meter zu Fuss gehen, bevor sie dann wieder eingeschifft werden konnten.

Im sympathischen Städtli Eglisau endete die spannende Reise und die Gruppe machte sich um viele schöne Erfahrungen reicher auf den Heimweg.



Ein Video von der Rheinreise.

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

Die VKB ist eine freie und unabhängige Interessengemeinschaft der Führungs- und Fachkader des Bundes, seiner Unternehmungen und Anstalten mit rund 4000 Mitgliedern.

des Grenzwachtkorps und die Instruktooren des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz eigene Sektionen.
Mitgliederzahl: rund 4000.

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

Mitgliederinformation

- laufend im Internet www.vkb-acc.ch unter «Aktuelles»
- vierteljährlich in deutscher und französischer Sprache erscheinendes Heft «VKB-Mitteilungen».
- Mitgliederversammlung
- Veranstaltungen der Sektionen.

Nebenleistungen

- Rechtsschutzversicherung (Arbeitsrecht) für alle aktiven Mitglieder der VKB. *Die Versicherung bestimmt den Anwalt.* Massgebend ist das Reglement 2015 des Zentralvorstandes: www.vkb-acc.ch/Ihre_Vorteile, Ziff.1.2.

Angebote für Dienstleistungen

Als Mitglied können Sie von Vergünstigungen bei den nachstehend erwähnten Partnern profitieren. Die VKB hat sich verpflichtet, auf die Angebote hinzuweisen. Sie übernimmt aber keine weiteren Verpflichtungen in diesem Zusammenhang. Die Verantwortung für die Informationen und die Qualität der Dienstleistungen liegt bei den Anbietern.

Krankenkasse KPT

Vergünstigte Prämien auf den Zusatzversicherungen der Krankenkasse KPT. Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3001 Bern oder per E-Mail unter office@vkb-acc.ch angefordert werden.

Zürich-Versicherungsgesellschaft

Vorzugsbedingungen bei Zurich, 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.

AXA-ARAG, Rechtsschutzversicherungen im Privatbereich

Rechtsschutzversicherungen im Privatbereich bei AXA-ARAG zu günstigen Bedingungen. Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3001 Bern oder per E-Mail unter office@vkb-acc.ch angefordert werden.

Berner Kantonalbank, Hypotheken in der ganzen Schweiz

Zugang zu günstigen Hypotheken in der ganzen Schweiz für Versicherte und Rentenbeziehende der PUBLICA bietet die Berner Kantonalbank:
www.bekb.ch/publica

VZ Vermögenszentrum AG

Beratung in den Bereichen Nachlass, Pensionierung, Vermögensverwaltung und Vorsorge durch VZ Vermögenszentrum AG, ein Finanzdienstleister mit Niederlassungen in der ganzen Schweiz. Mitglieder der VKB erhalten einen Rabatt von 15 Prozent auf den Dienstleistungen.
Telefon 044 207 27 27. www.vzch.com

Mercedes Benz

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, 3001 Bern. Das Fahrzeug muss im Namen des Mitglieds fakturiert und während mindestens 6 Monaten immatrikuliert werden.

Volvo

Spezialrabatt auf Volvo Neufahrzeugen von 12 Prozent: Alle offiziellen Volvo Händler der Schweiz und des Fürstentums Liechtenstein 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, 3001 Bern. Das Fahrzeug muss im Namen des Mitglieds fakturiert und während mindestens 6 Monaten und 6000 km immatrikuliert werden.

Mazda

Mazda bietet allen Mitgliedern der Vereinigung der Kader des Bundes (VKB) Spezialkonditionen beim Kauf / Leasing von Neufahrzeugen an. Bitte unsere Website konsultieren: www.vkb-acc.ch.

Cornercard Kreditkarte

Die VKB hat mit der Cornèr Banca SA eine Vereinbarung zur Gratisabgabe einer Goldkreditkarte abgeschlossen. Damit die Spezialofferte für die Karten gültig ist und die Cornèr Banca die erhaltenen Anträge der VKB zuordnen kann, muss ausschließlich der Kartenantrag, welcher via Link auf dem Infoblatt zur Verfügung steht, benutzt werden. Dem Kartenantrag ist zusätzlich noch das Infoblatt beizulegen. Dieses Angebot gilt nur für Mitglieder der VKB, deshalb erhalten Sie Zugang zum Infoblatt ausschliesslich über das Login auf unserer Webseite www.vkb-acc.ch.

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 3).
- *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, etc) zur Folge hat.
- Unterlagen für die Werbung neuer Mitglieder schickt die Geschäftsstelle direkt an die von Ihnen angegebene Adresse.

Kontakt zur VKB: siehe Seite 3



events

Liebe VKB-Mitglieder

Nun stehen wir wiederum kurz vor dem Jahreswechsel... Je älter man wird, je schneller die Zeit vergeht.

Es freut mich, dass ich Ihnen noch einen letzten Anlass für dieses Jahr 2022 und dann eine ganze Palette von Anlässen für nächstes Jahr 2023 präsentieren darf.

Die Anlässe werden jeweils zeitnah auf unserer Webseite aufgeschaltet: vkb-acc.ch/events

Dort finden Sie weitere Einzelheiten und Sie können sich gleich anmelden.



Hier finden Sie die nächsten Events
auf unserer Internetseite.

LETZTER ANLASS FÜR DAS JAHR 2022



Besuch einer Generalprobe in der Tonhalle Zürich

Datum: **Mittwoch, 7. Dezember 2022**
Werke: Berwald Sinfonie Nr. 2 D-Dur «Capricieuse»
Schubert Sinfonie Nr. 4 c-Moll D 417 «Tragische»

ERSTER ANLASS FÜR DAS JAHR 2023



Besuch Sammlungszenrum «Historisches Armeematerial Führungsunterstützung» Uster

Daten: **Dienstag, 7. März 2023**
Donnerstag, 16. März 2023

WEITERE GEPLANTE ANLÄSSE FÜR DAS JAHR 2023

Besichtigungen Betriebszentralen SBB, in Olten und Lausanne

Betriebszentrale SBB Olten

Daten: **Dienstag, 4. April 2023**
(Führung in deutscher Sprache)
Donnerstag, 6. April 2023
(Führung in deutscher Sprache)
Mittwoch, 12. April 2023
(Führung in deutscher Sprache)
Freitag, 14. April 2023
(Führung in deutscher Sprache)

Betriebszentrale SBB Lausanne

Daten: **Mittwoch, 19. April 2023**
(Führung in französischer Sprache)
Mittwoch, 26. April 2023
(Führung in französischer Sprache)

Geniesser-Spaziergang vom Sacro Monte Calvario in die Altstadt von Domodossola

Daten: **Dienstag, 16. Mai 2023**
Donnerstag, 25. Mai 2023

Besuch SRF Meteo in Zürich

Daten: **Donnerstag, 1. Juni 2023**
Dienstag, 13. Juni 2023

Besuch von Swissgrid Aarau

Daten: **Dienstag, 6. Juni 2023**
Mittwoch, 21. Juni 2023
Donnerstag, 13. Juli 2023

Ausflug zum Lac d'Emosson

Daten: **Donnerstag, 29. Juni 2023**
Mittwoch, 26. Juli 2023
Dienstag, 8. August 2023

Auf Suworows Spuren durch die Alpen

Datum: **Mittwoch, 5. Juli 2023**

Besuch im Labor Spiez

Datum: **Dienstag, 18. Juli 2023**

Eine wunderbare Sicht auf den Stausee «Lac d'Emosson» Eine Bergfahrt mit verschiedenen Bergbahnen und eine Talfahrt mit dem Postauto

Daten: **Donnerstag, 29. Juni 2023**
Mittwoch, 26. Juli 2023
Dienstag, 8. August 2023

Mittagessen in Yvoire F und Besichtigung des Städtchens

Daten: **Mittwoch, 30. August 2023**
Donnerstag, 7. September 2023
Mittwoch, 13. September 2023
Mittwoch, 20. September 2023

Eidg. Nuklearsicherheitsinspektorat ENSI

Daten: **Donnerstag, 31. August 2023**
Mittwoch, 25. Oktober 2023

Ich freue mich, Sie bei diesen Anlässen begleiten zu dürfen.
Freundliche Grüsse

Vereinigung der Kader des Bundes – Senioren
Erwin Steuri

Mitgliederausweis VKB

Die auf der Rückseite genannte Person ist
Mitglied der Vereinigung der Kader des Bundes

Bern, im Oktober 2022

Der Zentralpräsident: Hans Wipfli



Sehr geehrtes Mitglied der VKB

Helfen Sie uns, neue Mitglieder zu gewinnen. Ihr Vorteil ist unser stetiger Einsatz für die Interessen der Kader des Bundes.

Die VKB ist keine Gewerkschaft, diskutiert aber als anerkannte Sozialpartnerin des Bundes bei Fragen mit Verantwortlichen der zentralen und dezentralen Bundesverwaltung. Aktuell beschäftigen uns Sparmassnahmen und Reorganisationen sowie die berufliche Vorsorge. Die VKB setzt sich insbesondere für aktive Mitarbeitende ein, wenn Streitigkeiten rund um das Arbeitsverhältnis bestehen. Zudem bietet die VKB ihren Aktivmitgliedern eine Rechtsschutzversicherung an – sie ist im Mitgliederbeitrag inbegriffen. Sie können aus einem breiten Angebot an Dienstleistungen mit ansprechenden Vergünstigungen auswählen.

Informationen über unser Engagement finden sie auch in unseren Medien online und auf Papier.

All das steht den Mitgliedern der VKB für einen Jahresbeitrag von 70 Franken für Aktive und von 35 Franken für Pensionierte zur Verfügung. Wie kann die VKB ihren Mitgliedern ein so günstiges Angebot machen? Indem wir unsere Arbeit für unsere Mitglieder im Milizsystem leisten.

Wir möchten unterstützen. Dazu brauchen wir jedoch Ihre Unterstützung, damit unsere Arbeit für die Kaderangehörigen möglichst effektiv ist. Werben Sie für uns, liebes Mitglied. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Webseite unter www.vkb-acc.ch. Wir beantworten auch gerne Ihre Fragen unter office@vkb-acc.ch.

Das Anmeldeformular für Neumitglieder befindet sich ebenfalls auf unserer Webseite unter «Beitritt».

Ebenfalls suchen wir interessierte aktive Mitglieder welche bereit sind, sich mit anderen Mitgliedern zu vernetzen und über Entwicklungen aus Ihren Organisationseinheiten berichten.



Vereinigung der Kader des Bundes
Postfach, 3001 Bern

Mehr Informationen auf unserer Website:
www.vkb-acc.ch