



Vereinigung der Kader  
des Bundes

1-2023



# Mitteilungen der VKB

EQB

# EXKLUSIV: FLOTTENRABATT FÜR VKB-VERBANDSMITGLIEDER.

Fahren Sie mit attraktivem Flottenrabatt in ein neues Mobilitätszeitalter:  
Als VKB-Mitglied erhalten Sie den neuen vollelektrischen EQB mit bis zu sieben Sitzen  
und einer Reichweite von bis zu 474 km zu speziellen Flottenkonditionen – die für  
die gesamte Personenfahrzeugpalette von Mercedes-Benz gelten.



Jetzt  
profitieren



EQB 250, 190 PS (140 kW), 21,0 kWh/100 km, Energieeffizienz-Kategorie: A



## 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, Eidg. Dipl. HR-Leiterin / Romanistin

### Beisitzer

Giovanni Salemmè	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 Grenzwachtoffiziere
Andreas Wyss	EDI BLV, Dr. med. vet
Yannick Buchter	VBS Kdo Ausbildung

\*) 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](http://www.vkb-acc.ch)

**Mail:** [office@vkb-acc.ch](mailto:office@vkb-acc.ch)

### Mutationen

*Eintritt, Adressänderung, Pensionierung, Austritt*

Meldung an:

– [office@vkb-acc.ch](mailto: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](mailto: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](http://www.ldb.ch)

## In dieser Nummer

Editorial	4
Digitalisierung CESI-Konferenz	5
Sparoffensive der SVP im Parlament II	10
SP-Abwehrmassnahmen für das Bundespersonal	12
Teuerungsausgleich bei Bund und Publica	14
PUBLICA in starker Unterdeckung	15
Seniorenreise auf den Mont Soleil	17
Seniorenreisen 2023	18

### Events für aktive Mitglieder und Senioren:

Besuch Sammlungszenrum «Historisches Armeematerial Führungsunterstützung» Uster

Besuch einer Generalprobe in der Tonhalle Zürich Betriebszentralen SBB Olten und Lausanne

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

Besuch SRF Meteo in Zürich

Besuch von Swissgrid Aarau

Eine wunderbare Sicht auf den Stausee «Lac d’Emosson»

Eine Bergfahrt mit verschiedenen Bergbahnen und eine Talfahrt mit dem Postauto

Auf Suworows Spuren durch die Alpen

Besuch vom Labor Spiez

Mittagessen in Yvoire / F und Besichtigung des Städtchens

Eidgenössisches Nuklearsicherheitsinspektorat ENSI

# Editorial

Liebe VKB-Mitglieder

Werte Kolleginnen und Kollegen

Vorerst möchte ich Ihnen und Ihren Familien alles Gute im 2023 wünschen. Es ist mir ein grosses Anliegen, Ihnen für Ihre Treue zum VKB zu danken. Dank Ihnen und Ihrer Treue konnten und können wir unseren Mitgliederbestand über all die Jahre mit rund 4300 Aktiven und Pensionierten halten. Als Berufsverband, der nach dem Milizprinzip organisiert ist, sind wir auf Ihre Unterstützung und Ihre Treue angewiesen. Ich wünsche mir von Ihnen allen, dass Sie in ihrem persönlichen beruflichen Umfeld Ihre Berufskolleginnen und -kollegen auf die verschiedenen Vorteile einer Mitgliedschaft bei der VKB mit ihrem moderaten Mitgliederbeitrag (Aktive: 70 Franken; Pensionierte: 35 Franken) aufmerksam machen und uns damit helfen, unsere gemeinsame Basis zu verbreitern.

Falls Sie Fragen zu unserem Berufsverband haben oder Sie Sorgen haben in Ihrer beruflichen Tätigkeit, so zögern Sie nicht, sich mit mir oder meinen Kolleginnen und Kollegen in der Geschäftsleitung der VKB in Verbindung zu setzen. Wir sind für Sie da!

Wir möchten den persönlichen Austausch mit bestehenden und zukünftigen Mitgliedern durch sogenannte Informations- und Vernetzungsanlässe im 2023 aufbauen und intensivieren. Es geht darum, dass wir uns am späteren Nachmittag zwischen 16.30 und 17.00 Uhr zu einem bestimmten Thema mit einer ausgewiesenen Referentin oder einem Referenten vor Ort (Bern, Zürich, Lausanne)

treffen, unsere Bedürfnisse austauschen und diskutieren können. Danach können wir uns noch bei einem Apéro kollegial austauschen.

Angedacht sind folgende Themenkreise: New Work und Outplacement, Reorganisation und Resilienz, Digitalisierung und damit zusammenhängende HR-Bereiche, Personalentwicklung und Leadership, Mobbing und sexuelle Belästigung. Falls Sie eigene Themen oder Anliegen einbringen wollen, so teilen Sie uns das bitte mit. Hinweise zu Zeit, Ort und Thema werden wir anfangs 2023 auf unserer Website aufschalten ([vkb-acc.ch](http://vkb-acc.ch)). Besuchen Sie uns doch mal!

Ich freue mich darauf, Sie bei einem unserer bevorstehenden Informations- und Vernetzungsanlässe persönlich begrüessen zu dürfen – oder dann sicher anlässlich unserer Hauptversammlung vom 10. Mai 2023 im Bellevue in Bern.

Bis bald und mit freundlichen Grüessen

Dr. Hans Wipfli  
Zentralpräsident VKB

[hans.wipfli@vkb-acc.ch](mailto:hans.wipfli@vkb-acc.ch)  
078 751 16 09

**Ihre aktive Mithilfe ist gefragt!  
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.**



## Die Staatsverwaltung der Zukunft ist digitalisiert

*Die Digitalisierung hat die Welt geändert und mit ihr die Staatsverwaltung. Eine breit angelegte Konferenz des Europäischen Bundes freier Gewerkschaften CESI hat sich mit den Formen und Folgen der Digitalisierung beschäftigt. Eine starke Abordnung der VKB hat daran teilgenommen.*

Rund 60 Personen aus vielen Ländern Europas trafen sich an einem historischen Ort: im Konferenzzentrum «Konzil», jenem 630 Jahre alten Lagerhaus für Tuch und Gewürze, in welchem schon zu Beginn des 15. Jahrhunderts Kirchenoberer über die Zukunft der «katholischen» Kirche diskutiert und einen Papst gewählt haben – der drei andere nach einem Schisma ersetzen sollte.

Der Konstanzer Oberbürgermeister Ulrich Burchhardt (CDU) sagte in seinem Grusswort zur Konferenz «DiWork – Digitalisierung öffentlicher Dienstleistungen»: Die Pandemie hat gezeigt, dass es recht einfach ist, kleine Schritte in Richtung Digitalisierung zu machen – doch die grossen, die geben zu schaffen. Deutschland habe sich schwer getan, die nötige Infrastruktur und die gesetzlichen Grundlagen zu schaffen. Dabei fiel auch auf, dass Digitalisierung und Klimaschutz Hand in Hand gehen. Technik hilft einer öffentlichen Verwaltung beispielsweise, den Raum klimafreundlicher zu gestalten. Zugleich ist es mit einer Zunahme der Digitalisierung schwieriger, das Ziel der Klimaneutralität zu erreichen.

### Grosse Unterschiede zwischen den Ländern

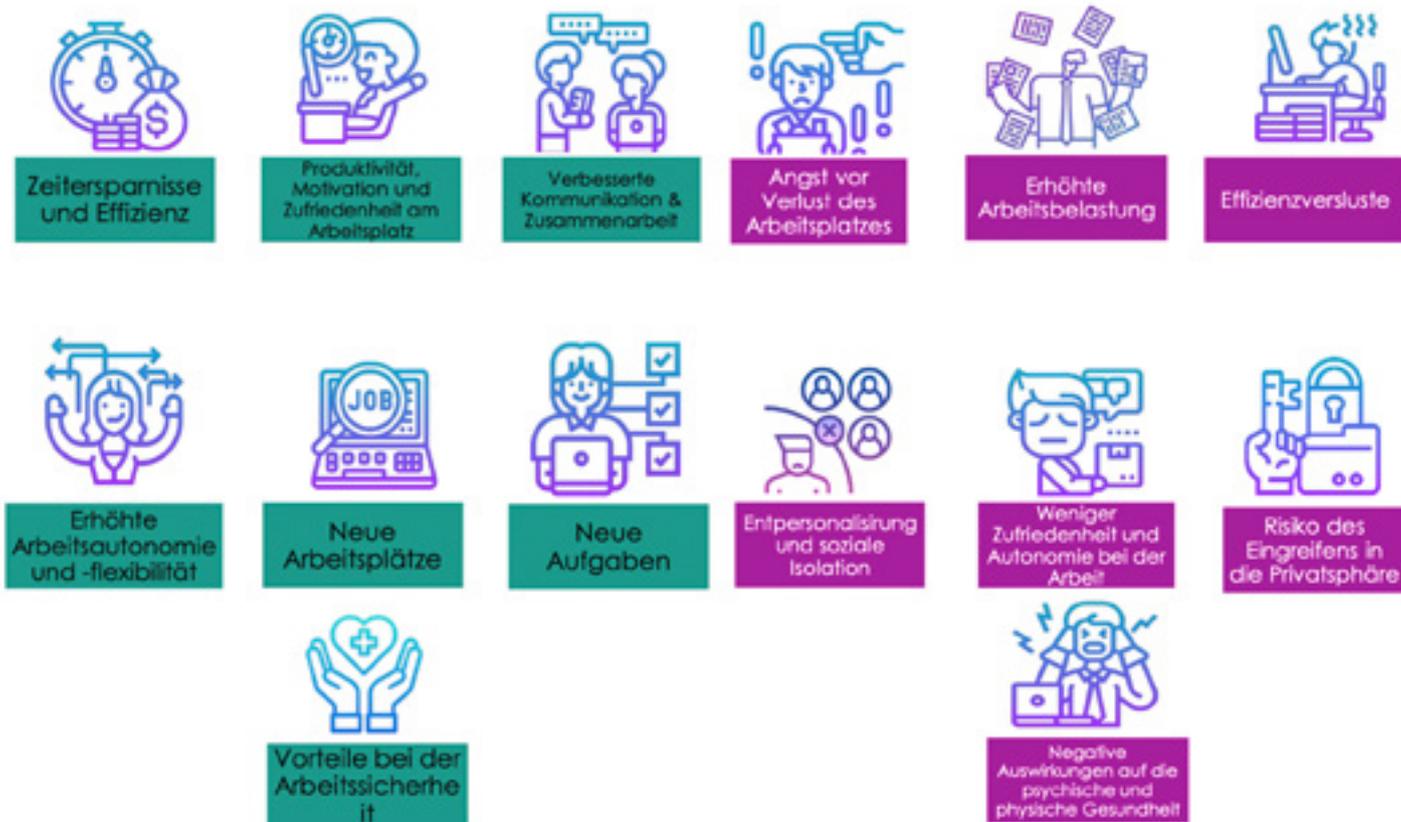
Die Studie der litauischen Forscherinnen Julija Skerniškytė und Audronė Sadauskaitė (Visionary Analytics) ging der Frage nach, wie die Vereinigungen der Arbeitnehmer die Angestellten der öffentlichen Verwaltungen bei der Transformation unterstützen können. Als wesentliches Thema erwähnten sie an der Konferenz die Aus- und Weiterbildung.

«Digitalisierung gibt's nicht gratis», leitete CESI-Generalsekretär Klaus Heger die Konferenz ein und unterstrich die Bedeutung von Investitionen in die Befähigung der Mitarbeitenden.

Die Realität zeigt laut der Studie ein vielgestaltiges Bild und – wie zu erwarten war – massive Unterschiede zwischen den Ländern. Am weitesten verbreitet sind Eingabeformulare und digitalisierte Buchhaltung. Eine Analyse zeigt in der Integration der Digitalisierung in den Ablauf der öffentlichen Verwaltung zeigt einen Graben zwischen nördlichen Ländern wie Finnland oder Dänemark und Osteuropa – mit Bulgarien und Rumänien als Schlusslichter. Die Schweiz wurde nicht erhoben, da das Sample nur EU-Mitglieder umfasste.

Die Studie hat auch die Gründe für die Digitalisierung in öffentlichen Verwaltungen erhoben. Im Vordergrund steht – wie in der Privatwirtschaft – die Erwartung von Effizienz und tieferen Kosten. Zugleich wirkt die Lebenswelt der Menschen als treibender Faktor: Sie sind es einfach gewohnt, Dienstleistungen mit technischen Mitteln anzufordern und zu erhalten. Der Staat passt sich hier nur an die allgemeine Entwicklung an.

Schliesslich erhob die Studie Risiken und Gefahren der Digitalisierung. Es drohen Chancenungleichheit und als Folge Ausschluss bestimmter Kreise aus öffentlichen Dienstleistungen. Hinzu kommen Sicherheitsbedenken, insbesondere beim Daten- und Persönlichkeitsschutz.



Die positiven und negativen Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im öffentlichen Sektor.

### Gewerkschaften und Berufsverbände sind gefragt

Der Ausgangspunkt der Digitalisierung sind wirtschaftliche Zwänge, die Entwicklung der Technologie und zunehmende Bedürfnisse der Bevölkerung, stellte Skerniškytė klar. Neben technischen Kenntnissen sind für einen effektiven Einsatz von Technologie auch Kommunikationsfähigkeiten gefragt. Unter den Mitarbeitenden der öffentlichen Verwaltungen weisen zwei Drittel diese Fertigkeiten auf. Da die Studie die Latte jedoch tief gelegt hat, zeigt sich beim näheren Hinsehen, dass nur wenige Mitarbeitende höheres fachliches Wissen aufweisen. Hier sind die Gewerkschaften und ihre Bildungsinstitutionen gefragt. Sie müssen sich dafür selbst befähigen und aktiv das Gespräch mit den Angestellten suchen. Doch hier stießen viele Mitarbeitende und Verwaltungseinheiten an die Grenzen des Organisationsgrades.

Die Studienautorinnen sehen ein Einsatzgebiet von Gewerkschaften in der Einflussnahme auf die Gesetzgebung zugunsten der Mitarbeitenden. «Wir sollten den Knowledge Gap aktiv bekämpfen, den Leuten die Angst nehmen und ihre Bedürfnisse feststellen», sagte Julija Skerniškytė.

Ihre Kollegin Audronė Sadauskaitė stellte klar, dass öffentliche Dienstleistungen die Grundlage bürgerlichen Lebens bilden. Deshalb ist ein einheitliches Profil wichtig, quasi eine elektronische Identität für alle Beteiligten einzuführen. Die Bevölkerung muss alle nötigen öffentlichen Dienstleistungen an einem Ort beziehen können. Sie gab ein Beispiel. Wer sein neugeborenes Kind anmelden

wolle, müsse auch einen Kontext erhalten, also alle Informationen, Dialoge und Angebote, die es in dieser Situation braucht.

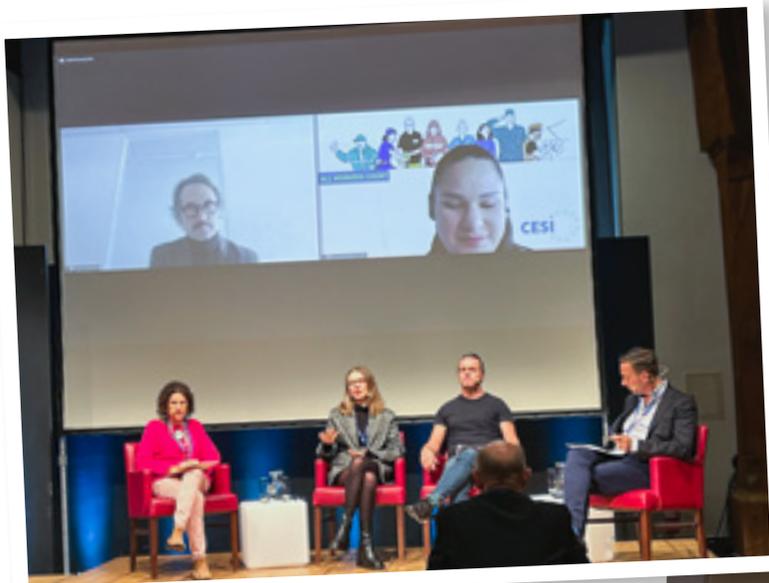
Skerniškytė schloss, dass die Gewerkschaften die Herausforderungen der Digitalisierung als Chance sehen sollten. Sie müssen einen Plan haben, wissen, wohin sie mit den Leuten hin wollen, ihnen damit die Möglichkeit zur Selbsthilfe geben.

### Gewerkschaften müssen Hausaufgaben machen

Eva Fernandez Urbon, CESI-Kommission für Arbeit und Soziales, betonte, dass jede und jeder das staatliche Online-Angebot nutzen können muss. Die Bevölkerung muss ein qualitativ hochstehendes, sicheres und individualisiertes Angebot in allen Bereichen staatlicher Arbeit erhalten dürfen. CESI-Präsident Romain Wolff möchte, dass man gerade aus den Krisen der letzten Zeit nachhaltigere Lehren zieht. Das gilt nicht zuletzt für die rechtliche Ebene. Beispielsweise ist es nötig, Regelungen für das Homeoffice zu finden, die jenen der Büroarbeit entsprechen (Flexwork).

Raluca Radescu arbeitet an einer Vereinbarung zwischen der EU und Gewerkschaften im öffentlichen Bereich mit. Sie bestätigte den mangelnden rechtlichen Rahmen für das Homeoffice und Flexwork. Neben der Sicherheit müssen gesundheitliche wie arbeitsrechtliche Fragen geklärt werden, etwa zur Erreichbarkeit.

Dietmar Knecht, bei CESI für Bildung verantwortlich, wiederholte, was auch eine aktuelle Studie des Bundes aufgezeigt hat: In nur



Forscherin Julija Skerniškytė diskutierte die Ergebnisse ihrer Studie.



Julija Skerniškytė



Studienleiterin Audronė Sadauskaitė stellte ihre Erkenntnisse in einem Panel vor.



CESI-Präsident Romain Wolff (r.)



Bilderquelle: CESI und Fahrettin Calislar

wenigen Jahren werden die Angestellten den öffentlichen Verwaltungen in Scharen fehlen; weil sie freiwillig austreten oder weil sie pensioniert werden. Diese Entwicklung erschwert es, die Menschen an die Digitalisierung heranzuführen. Die Schere zwischen Gewinnern und Verlieren geht auseinander. Es ist wichtig, dass die Gewerkschaften sich gegenüber den Arbeitgebern stark machen im Sinn der Mitarbeitenden wie auch der Bürgerinnen. «Auf Change reagiert jede Gruppe anders. Darauf muss man sich einstellen. Change kommt immer schneller. Wir können uns nicht entziehen.»

### Bedeutung von Leadership und Kommunikation

Sara Rinaudo, Fachfrau für die Arbeit der Zukunft (New Work), sprach von der grossen Bedeutung von Leadership und damit von Kommunikation unter den Beteiligten für die Umsetzung der Transformation. «Leadership soll das Muster vorgeben, den Weg und die Möglichkeiten aufzeigen, die man hat.» Zu Leadership gehöre, dass Erfahrene jene mit sich ziehen, die noch nicht so erfahren sind, die Ängste haben oder nach Orientierung suchen. Deshalb ist dieser Kommunikation auch Priorität zu geben. Maximilian Strotmann vom Stab von EU-Kommissar Johannes Hahn fügte an, dass ein fairer, kollaborativer und ko-kreativer Weg für die Digitalisierung gefunden und umgesetzt werden muss.

### Die Politik muss eingreifen

Die Perspektive der Politik vertrat Daniel Karrais, liberaler Landrat in Baden-Württemberg. Die Bevölkerung muss sich eingeladen fühlen, sagte er. Die Angebote müssen niederschwellig sein, damit die Menschen sich nicht mit der Technologie abkämpfen müssten. Es geht um Vertrauen und Legitimation. Er sehe keine Gefahr, dass die Digitalisierung negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben könne. Zudem nehmen die Aufgaben ja stetig zu. Als Folge des demographischen Wandels nimmt die Zahl der infrage kommenden Stelleninhaber eher ab als zu.

### Nicht aus dem fahrenden Zug fallen

Auf gesamteuropäischer Ebene ist für Roberto Viola, EU-Experte für Kommunikation und Technologie, wichtig, dass Digitalisierung sich an den Menschen orientieren muss und man sie in Veränderungen einbezieht. Sein Kollege Joost Korte, für die EU-Kommission zuständig für Beschäftigung und Soziales, mahnte, dass es auch Grenzen braucht. Es muss nicht alles umgesetzt werden, was technisch möglich ist. Es gibt eine Schere zwischen Fähigkeiten und Bedürfnissen. Die Mitarbeitenden müssen mithalten können... Sie dürfen nicht aus dem fahrenden Zug fallen. Es liegt neben dem Bildungssystem auch an den Gewerkschaften, die Mitarbeitenden darin zu unterstützen und sie zu befähigen.

Eliza Ferreira, EU-Kommissarin für Kohäsion und Reformen, verwies in ihrer Videoansprache darauf, dass Zusammenarbeit für die Effizienz zentral ist. Zusammenarbeit muss auf einheitlichen Prozessen und Protokollen fussen. Es ist laut Ferreira nicht nötig, das Rad immer wieder neu zu erfinden. Bestehendes soll genutzt werden. Doch das erfordert eine Entsprechung auf gesetzlicher

Ebene. Ferreira wies darauf hin, dass Digitalisierung für staatliche Stellen auf allen Ebenen gedacht werden muss. Es sei wichtig, dass jedes Amt und jede Stelle mit ihren Bedürfnissen und ihrer Ausgangslage für sich betrachtet werden müsse.

### Zwei Beispiele aus dem Alltag

Esther Reyes Diez, CESI-Gesundheitsexpertin, fasste ihre Erfahrungen aus der Zeit der Pandemie zusammen. Ihre Branche war nicht nur unter den am stärksten Betroffenen gewesen. Sie war auch vor grossen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung konfrontiert, in der Patientenverwaltung etwa, bei der Diagnoseerstellung oder in der Verarbeitung von sanitärischen Daten. Sie hat in Spanien grosse Unterschiede zwischen den Regionen festgestellt. Es gibt zum Beispiel zwar eine gemeinsame Gesundheitskarte. Doch diese hat Kinderkrankheiten. Digitalisierung erfordert ein starkes Engagement der Politik.

Einen zweiten Erfahrungsbericht lieferte Anja Conzé, Personalchefin der Stadt Konstanz. Von gestern auf heute hat sich ihr Team mit Ausbruch der Pandemie in einer Krise wiedergefunden. Zuerst musste es schauen, was digital geregelt werden konnte und wie dies geschehen sollte. Als Herausforderung erwies sich die Ausgabe von Ausweisen – nach wie vor ein sehr analoges und physisches Verfahren. Das Digitale ist für Conzé eine wichtige Ergänzung zum Analogen. «Aber dieses darf nicht verloren gehen.» Die physische Präsenz des Staates ist wesentlich für das gesellschaftliche Zusammenleben.

### Fazit

Die Konferenz in Konstanz beschäftigte sich zwar mit der Digitalisierung. Doch sie behielt immer ein Auge auf den Menschen. Entscheidend ist die Vereinbarkeit von menschlicher Entwicklung und Technologie. Arbeitnehmerorganisationen wie die VKB oder die CESI sind angehalten, nicht nur selbst mit der Digitalisierung mitzuhalten und sich darin zu befähigen. Sie müssen ihre Mitglieder durch den schwierigen Transformationsprozess begleiten, ihnen Unterstützung anbieten und an der digitalen Neuausrichtung des Staates partizipieren.



Das offizielle Video samt Ausschnitten von Reden.



Die Delegation der VKB beim gemeinsamen Nachtessen mit den Konferenzteilnehmenden.



Die Konferenz ermöglichte der VKB-Delegation intensive Diskussionen mit den Teilnehmenden.



Das «Konzil»: Im oberen Stock der alten Lagerhalle fand das Konklave statt, an dem Papst Martin V. gewählt wurde.



Fahrettin Calislar, VKB (Screenshot aus Video)



Rita Flühmann, VKB (Screenshot aus Video)



Die Teilnehmenden der Konferenz

### Welche Anstrengungen werden in der Schweiz für die Digitalisierung der Verwaltung ergriffen?

Am 4. März 2022 hat der Bundesrat die Botschaft zu einem Bundesgesetz über den Einsatz elektronischer Mittel zur Erfüllung von Behördenaufgaben (EMBAG) verabschiedet. Damit sollen die Rechtsgrundlagen für eine wirkungsvolle digitale Transformation in der Bundesverwaltung sowie für die Zusammenarbeit zwischen den Behörden von Bund und Kantonen sowie Dritten auf dem Gebiet des E-Government geschaffen werden.

Das Geschäft wurde im Jahr 2022, mit dem Ständerat als Erstrat, in beiden Räten behandelt. Zuletzt debattierte der Ständerat am 5. Dezember 2022 über sieben Differenzen zum Nationalrat.



## SVP setzt den Rotstift an: Weniger Lohn für Kader und mehr «Praktiker» in der Bundesverwaltung

*Mit einer parlamentarischen Initiative hatte Nationalrat Thomas Burgherr (SVP/AG) eine Angleichung der Arbeitsbedingungen beim Bund an jene der Privatwirtschaft verlangt. Diese und andere Angriffe der SVP auf die Löhne und Arbeitsbedingungen der Bundesangestellten hat der Bundesrat pariert.*

Ein hoher Personalaufwand von aktuell sechs Milliarden Franken, höhere Durchschnittslöhne und ein starker Anstieg der Stellen auf 38 000 Vollzeitäquivalente: mehrere SVP-Nationalräte ritten diesen Sommer eine heftige Attacke gegen die Löhne und Anstellungsbedingungen des Bundespersonals. Dies mit dem Argument, dass die Kostenexplosion gestoppt werden müsse. Dafür reichten sie ein ganzes Paket von Initiativen und Motionen ein. Der Bundesrat hat nun alle diese Vorstösse samt und sonders abgelehnt und die Forderungen des SVP-Spar-Sommerstrasses zerpfückt.

Die Forderung / Motion von Nationalrat Strupler nach einer Deckelung des Ferienanspruchs für Bundesangestellte auf fünf Wochen – die Logik dahinter ist, dass man Stellen sparen kann, wenn die Mitarbeitenden weniger Ferien machen – findet der Bundesrat nicht praktikabel. Denn über alles stehen attraktive Anstellungsbedingungen für den Bund als Arbeitgeber bei Neurekrutierungen, aber auch gegenüber bestehenden Mitarbeitenden. Und da stehe er in einem harten Wettbewerb mit der Privatwirtschaft und anderen öffentlichen Akteuren. Die aktuelle Anstellungspolitik sei effektiv und werde laufend weiterentwickelt. Insgesamt seien die Anstellungsbedingungen des Bundes konkurrenzfähig und müssten dies auch bleiben. Zudem sei auch die Privatwirtschaft in vielen Fällen nicht weniger grosszügig. Schliesslich trägt die aktuelle Regelung den angestiegenen Anforderungen der letzten Jahre sowie dem Trend in der Arbeitswelt zu besserer Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben Rechnung. Eine Verschlechterung der Anstellungsbedingungen wie eben die geforderte Kürzung des Ferienanspruchs würde auch die Wettbewerbsfähigkeit schmälern.

Auch Struplers Forderung nach der Aufhebung des Kündigungsschutzes zugunsten erleichterter Entlassungen sowie der Anpassung

an die minimalen Anforderungen des Obligationsrechtes erteilt der Bundesrat eine Absage. Nicht nur, dass das OR ohnehin in weiten Teilen zum Zuge komme und die Sonderregelungen des Bundes nur in einzelnen, speziellen Bereichen greifen. Auch verbiete die Verfassung dem Bund zum Beispiel willkürliche Kündigungen und verpflichte ihn zu Gleichbehandlung. «Der Bund seine Arbeitsverhältnisse nicht nach freiem Ermessen und grundlos auflösen.» Eine Freiheit, welche die Verfassung der Privatwirtschaft lässt. Der Bund muss gegen fehlbare Auflagen in einer offiziellen Verfügung sachliche Gründe vorbringen können. Möglich sei allerdings ohne grosse Auflagen eine Kündigung wegen ungenügender Leistung, ungenügendem Verhalten sowie Verletzung gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten möglich. Längere Kündigungsfristen kennen ausschliesslich wenige Berufe wie das Grenzwachtkorps oder Berufsmilitärs. Ansonsten gelten auch bei den Kündigungsfristen die Regelungen der OR, inklusive fristloser Kündigung.

Erst recht kein Thema ist für den Bundesrat die verlangte Aufhebung des Bundespersonalgesetz als Ganzes. Nach einer intensiven Debatte sei das BPG gerade erst dem OR und damit der Regelung der Privatwirtschaft angeglichen worden. Und noch dieses Jahr hatte die zuständige Kommission weiterführende Anpassungen abgelehnt. «Die Bundesverwaltung hat eines der liberalsten Personalgesetze für öffentlich-rechtliche Angestellte in Europa», bilanziert der Bundesrat.

### Entwicklung des Bestandes an die Privatwirtschaft binden

Nach dieser ersten sommerlichen Runde von Vorschlägen aus SVP-Kreisen stellte auch der Aargauer SVP-Nationalrat Thomas Burgherr eine Reihe von Forderungen.

Burgherr möchte das Bundespersonalgesetz derart ändern, dass die Zahl der Stellen in der Bundesverwaltung jährlich nicht stärker wächst als jene im privaten Sektor. Die Ausgaben für das Bundespersonal dürfen nicht mehr wachsen als das Bruttoinlandprodukt. Der Bund müsse Prozesse optimieren und die digitale Transformation forcieren. Burgherr stört sich daran, dass jede sechste Stelle im Land im öffentlichen Sektor angesiedelt ist. Neben der Anzahl Stellen zielt sein Sparvorstoss auch auf den Lohn. Auch das Einkommen soll sich nach der Privatwirtschaft orientieren. Burgherr setzt sich allerdings nur für Reduktionen bei Löhnen ab Lohnklasse 20 ein.

Er will schliesslich verhindern, dass Reduktionen der direkten Personalkosten mit höheren Kosten für externe Mandate und Dienstleistungen ausgeglichen werden. Gemäss dem Eidgenössischen Personalamt (EPA) hängt aber die Zunahme der Bundesstellen jedoch gerade damit zusammen, dass externe Mandate durch bundesinterne Stellen ersetzt werden, was unter dem Strich natürlich zu Einsparungen führe.

Parallel fordert er einen «Stopp der Verakademisierung». Für Stellen beim Bund sollen Nicht-Akademikern bevorzugt werden. Burgherr bezeichnet diese als «Praktiker». Die Zahl der gering Qualifizierten sinkt gemäss EPA in der Verwaltung tatsächlich und mit ihr die Zahl derjenigen, die in den untersten Lohnklassen eingestuft sind: um 7 Prozent. Ebenfalls um 7 Prozent hat laut EPA im Gegenzug die Gruppe mit Löhnen ab 200 000 Franken abgenommen. In der mittleren Lohngruppe habe es indes eine Zunahme von 25 Prozent gegeben.

Schliesslich möchte Burgherr den «gegenseitigen Personalaus-tausch zwischen Bundesverwaltung und Privatwirtschaft». Der Bund befeuere mit seinen hohen Löhnen den Fachkräftemangel. Die Löhne seien über alles hinweg gesehen um ein Drittel höher als bei der Privatwirtschaft. Der durchschnittliche Jahreslohn betrage beim Bund rund 117 000 Franken – bei privaten Firmen nur knapp 90 000 Franken. Im Vorfeld hatte die SVP ein Plus bei den Durchschnittslöhnen von mehr als 10 Prozent postuliert. Das EPA sprach in einer Stellungnahme jedoch lediglich von einer Zunahme von 6,5 Prozent.

### Keine systematische «Akademisierung»

Die Realität stellt sich nicht so simpel dar, wie sich Nationalrat Burgherr das vorstellt. Ja, bestätigt der Bundesrat. Seit der Einführung des einfacheren Studienabschlusses und des Aufbaus eines dichten Netzes aus beruflichen Hochschulen ist der Anteil der Angestellten mit Hochschulabschluss angestiegen. Er betont jedoch in seiner Antwort, dass neue Mitarbeitende Anforderungen erfüllen, die sie zur Erfüllung ihres Auftrages befähigen. Dabei liege es an den jeweiligen Rekrutierungsstellen zu entscheiden, ob dies auch über einen nicht-akademischen Weg erreicht werden könne. Nicht-akademische Abschlüsse könnten durchaus auch gestiegenen Anforderungen entsprechen.

Allerdings, so gibt der Bundesrat zu bedenken, erfordern die Aufgaben der Bundesverwaltung allgemein spezialisierte Berufsbilder, mehr noch als selbst Verwaltungen auf Ebene Kanton und Gemeinden. Diese speziellen Anforderungen nehmen laut dem Bundesrat deutlich zu, und mit ihnen die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten der Mitarbeitenden. «Das führt zu höheren Lohnkosten.» Kurzum: «Der Bundesrat ist der Auffassung, dass keine Hürden beim Stellenzugang für Talente mit nicht-akademischem Werdegang bestehen.»

### Räte sollen mit Sparen beginnen

In der ersten Runde der Sparforderungen hatten insbesondere die SVP-Nationalräte Mike Egger (ZH) und Manuel Strupler (TG) eine Reduktion der Bundesstellen und die Streichung von «Privilegien» verlangt – eine Reduktion der Beiträge an die berufliche Vorsorge etwa. Die geforderte Deckelung des Personaletats auf 35 000 Vollzeitäquivalente (PM 4/22) und die Senkung der Bundespersonalausgaben auf 5 Milliarden Franken, wie von Egger verlangt, sieht der Bundesrat kritisch. Es sei das Parlament, welche die Aufgaben des Bundes bestimmten. Der Bund habe dann die Verpflichtung, diese neuen wie auch die alten Aufgaben «in hoher Qualität und effizient zu erbringen.» Ausserdem würden viele Aufgaben von externen Faktoren beeinflusst.

«Der Bundesrat ist der Auffassung, dass kein Missverhältnis zwischen Ressourcen und Aufgaben der Bundesverwaltung besteht.» Der Bundesrat verfolgt vielmehr eine zurückhaltende und angemessene Politik in Bezug auf Aufgaben und Bestand. Wie er schon mehrfach festgehalten hat, bleiben die Gesamtausgaben des Bundes seit Jahren bei rund 8 Prozent des Gesamtvolumens stabil. Es liegt an den Räten, die Aufgaben zu reduzieren, sollten die gewünschten Zielwerte erreicht werden müssen. Angesichts der Parlamentsbeschlüsse und der Ereignisse der letzten Zeit ist allerdings das Gegenteil zu erwarten.

### Auch PK-Leistungen machen Attraktivität aus

Einen besonderen Fokus hatten die Sparforderungen der SVP auf die Pensionskassen, sowohl beitrags- als auch leistungsseitig. Auch für diesen Bereich weist der Bundesrat darauf hin, dass bei den Rentenversicherungen die Privatwirtschaft unterschiedliche Regelungen kennt. Der Bund stehe mit diesen Konkurrenten im Wettbewerb. Die Regelungen für die Pensionskasse machen auch einen wesentlichen Teil der Attraktivität des Bundes als Arbeitgeber aus. Hier würde ebenfalls eine Verschlechterung der Regelung und weniger Flexibilität bei der Ausgestaltung der beruflichen Vorsorge zu Nachteilen bei der Personalsuche führen.

Leistungsseitig hatte Strupler gefordert, dass der Bund weniger grosszügige Beiträge für die Pensionskasse ihrer Angestellten bezahlt, vor allem jene seiner Kadermitarbeitenden. Auch hier gelte: Angesichts der schwierigen Situation auf dem Arbeitsmarkt könne es sich der Bund als Arbeitgeber nicht leisten, mit geringeren Leistungen zugunsten seiner Mitarbeitenden an Attraktivität zu verlieren.



## SP steht dem Bundespersonal gegen politische Angriffe bei

*Nur wenige Tage nach einem erneuten herbstlichen Reigen von SVP-Vorstössen im Bereich des Bundespersonals reagierte die SP mit einer Reihe von Vorstössen zu dessen Schutz und zur Abwehr dieses – wie sie es nennt – «beispiellosen Generalangriffs gegen die Löhne und Arbeitsbedingungen». Es müssten einige Fragen dringend geklärt werden, so die Nationalrätinnen Sarah Wyss (BS) und Barbara Gysi (SG).*

Nationalrätin Sarah Wyss kritisiert, dass die Studie, welche den Sparforderungen der SP vor allem zugrunde liegt, eine politische Schlagseite habe, mit unqualifizierten Aussagen arbeite und «wissenschaftlich und methodisch haltlos» sei. Wyss betont: «Dabei wird an den Grundfesten der Personalpolitik des Bundes gerüttelt und mit Aussagen und Zahlen gearbeitet, die teilweise schlicht falsch sind oder jeglicher Grundlage entbehren.»

### Wie ist das jetzt mit der Lohnsumme?

Die SP will konkret wissen, wie hoch die Personalkosten im Vergleich wirklich sind; des Bundes im Besonderen und der öffentlichen Hand im Allgemeinen. Auch soll der Bundesrat einen Vergleich ziehen zwischen den verhandelten Löhnen beim Bund und denjenigen der Privatwirtschaft in der letzten Dekade. Die SP will zudem wissen, in welchen Bereichen die Bundesverwaltung gewachsen ist und warum.

Der Bundesrat antwortete umgehend. Der Anteil der Personalkosten des Staates samt Sozialversicherungen am BIP habe mit 8 Prozent einen der niedrigsten Anteile im europäischen Umfeld. In zehn Jahren sei die Lohnsumme der gesamten Verwaltung um 5,1 Prozent gestiegen, während sie in der Gesamtwirtschaft um 8 Prozent zugenommen habe.

Es sind die Bereiche Sicherheit und Gesundheit, die je nach Zählweise am stärksten gewachsen seien, so der Bundesrat. Beide Trends seien eine Folge von Entwicklungen. Die veränderte Sicherheits- und Kriminalitätslage habe einen Ausbau bei Fedpol, im Grenzwachtkorps und im Nachrichtendienst des Bundes (NDB) geführt. Spätestens die Pandemie habe zudem Aufstockungen bei den Bundesämtern für Gesundheit und Statistik erfordert.

### Fokus auf Arbeitsbedingungen

Gysi wies darauf hin, dass der Bund versuche, die tieferen Lohnbereiche im Vergleich mit der Gesamtwirtschaft besser zu bezahlen und dafür die höheren Löhne niedriger anzusetzen als die Privatwirtschaft. Dies mit dem Ziel, handwerklichen und nicht-akademischen Berufsbildern gute Löhne und Arbeitsbedingungen bieten zu können. Sie hatte den Bundesrat aufgefordert, an dieser Lohnpolitik festzuhalten. Der Bundesrat schliesst, dass er aktuell an der Lohnpolitik festhalten möchte. Allerdings schliesst er mit Blick auf die demographischen Herausforderungen und den teilweise spürbaren Fachkräftemangel eine Anpassung der Lohnpolitik in der Zukunft nicht aus.

Die fundierte und faktenbasierte Vergleichsstudie über die Arbeitsbedingungen inklusive Lohnnebenleistungen, welche die SP gefordert hatte, lehnt der Bundesrat ab. Sie sei zu aufwändig und er bezweifelt die Aussagekraft. Zumal ähnliche Checks schon durchgeführt werden und in die laufende Optimierung des Lohnsystems und Anpassung der gesetzlichen Grundlagen der beruflichen Vorsorge des Bundes einfließen.

### Werden Niedriglohnberufe ausgelagert?

Nicht nur die SVP, auch die SP kritisiert: dass Niedriglohnberufe beim Bund ausgelagert worden oder der Digitalisierung geopfert worden seien. Das sei wesentlich ein Grund für die im Schnitt steigenden Löhne beim Bund. Die SP fordert einen Auslagerungsstopp. Sie möchte auf der anderen Seite wissen, wieviel den Bund dieses Outsourcing aktuell kostet und welchen finanziellen Effekt das «Insourcen» von hochqualifizierten Tätigkeiten in die Bundesverwaltung. Sie verspricht sich dadurch Einsparungen. Der Bundesrat räumt ein, dass immerhin ein Fünftel der Personalkosten, rund 1,2 Milliarden Franken an externe Dienstleister gehen. Zugleich seien in den letzten Jahren 600 Stellen geschaffen worden, um früher ausgelagerte Tätigkeiten wieder innerhalb des Bundes auszuüben. Das entlaste den Haushalt um rund 15 Millionen Franken. Allerdings sei der Spareffekt von Insourcing nicht dessen einziger Grund und wirke sich auch nicht überall gleichermassen aus. «In einigen Fällen konnten gar keine finanziellen Entlastungen realisiert werden.» Der Wissenserhalt sei zum Beispiel auch ein wichtiges Anliegen.

Den Vorwurf einer aktiven Auslagerungspolitik von weniger qualifizierten Stellen weist der Bundesrat zurück. Wie schon in seiner Antwort auf die SVP-Vorstösse erläutert er, dass die Anteile der verschiedenen Anforderungen an die Ausbildung sich mit den sich stets ändernden Vorgaben des Parlaments, der Wirtschaft und der Bevölkerung an die Verwaltung geändert haben. Und tatsächlich fielen viele Aufgaben wegen Automation und Digitalisierung weg, so der Bundesrat.

### Attraktivität des Arbeitgebers

Wie die SVP beziehen sich auch die SP-Vorstösse auf das Papier «Strategische Personalplanung: Auswirkungen der demografischen Entwicklung in der Bundesverwaltung» (in PM 4/22) vorgestellt. Es warnt vor einer massiven Zunahme der Pensionierungen und Abgänge in der Bundesverwaltung bei gleichzeitigem Fachkräftemangel. Die Wettbewerbsfähigkeit des Bundes als Arbeitgeber sei infrage gestellt. Laut Gysi werde die Verschlechterung der Anstellungsbedingungen, wie von der SVP verlangt, die Attraktivität des Bundes weiter reduzieren.

Der Bundesrat betont, dass die Anstellungsbedingungen als ständig austariertes Gesamtpaket zu verstehen sind. Dasjenige der Bundesverwaltung sei durchaus wettbewerbsfähig. Tatsächlich stellt der Bundesrat fest, dass die nötigen Rekrutierungen im gewünschten Ausmass erfolgen und keine Abgänge festzustellen sind. Allerdings räumt der Bundesrat ein, dass Ausschreibungsverfahren bis zur Anstellung länger dauern als früher. Diese Entwicklung sei wohl tatsächlich auf den Fachkräftemangel und die demographische Entwicklung zurückzuführen. «Sie wird sich künftig voraussichtlich noch verstärken.» Deshalb sei der Bundesrat bestrebt, Anstellungsbedingungen weiterzuentwickeln.

Ausserdem müsste wohl ein GAV abgeschlossen werden. Der Bundesrat gibt zu bedenken, dass der alleinige Wechsel von der aktuellen Regelung beispielsweise auf das Niveau des Obligationenrechts weder Mehr- noch Minderkosten auslöst – also per se noch keinen Spareffekt erziele.

### Und was ist mit der PUBLICA?

Schliesslich legt die SP den Fokus auf die finanzielle Situation und die Leistungen der Rentenkasse des Bundespersonal, der PUBLICA. Der Bundesrat hebt die im Vergleich hohen Altersrenten der PUBLICA hervor. «Die guten Leistungen kommen durch hohe Sparbeiträge der Arbeitnehmenden und des Arbeitgebers zustande.» Eine Sanierung könne aber wegen Minder- oder Nullverzinsungen zu Lasten der aktiven Versicherten gehen, mahnt der Bundesrat.



## Bundespersonal erhält Ausgleich für die gestiegene Teuerung

*Die Angestellten des Bundes hatten auf einen vollständigen Ausgleich der Teuerung durch den Arbeitgeber Bund gehofft. Nach intensiven Verhandlungen gestand ihnen der Bundesrat Anfang Dezember ein Lohnplus von 2,5 Prozent zu.*

Der Bundesrat gewährt auf Antrag des zurückgetretenen Vorstehers des Finanzdepartementes (EFD), Ueli Maurer, dem Bundespersonal für 2023 einen Teuerungsausgleich von 2,5 Prozent. Das hat er am 2. Dezember beschlossen. Ursprünglich war er von einem Plus von 2 Prozent ausgegangen. Ein Grund für das Entgegenkommen ist die stetige Zunahme der Teuerung seit der Verabschiedung des Voranschlags 2023.

Für das abgelaufene Jahr 2022 hatte der Bundesrat zuvor nur 0,5 Prozent als generelle Lohnmassnahme beschlossen. Die bisher nicht berücksichtigte Teuerung von 0,5 Prozent wollen die Personalverbände bei der ersten Aussprache mit der neuen Vorsteherin des EFD, Bundesrätin Karin Keller-Suter Anfang 2023 wieder auf den Tisch bringen. Im Budget 2023 waren zu Beginn der Verhandlungen lediglich 2 Prozent eingestellt. Die meisten Personalverbände des Bundes hatten ein Plus von rund 3 Prozent gefordert. Dies entspricht der erwarteten Jahresteuierung von 2022. Der Finanzplan 2024 bis 2026 weise einen erheblichen Bereinigungsbedarf auf hatte Maurer argumentiert. Die wirtschaftliche Lage sei zwar gut, jedoch mit Unsicherheiten behaftet.

**Die bisher nicht berücksichtigte Teuerung von 0,5 Prozent wollen die Personalverbände bei der ersten Aussprache mit der neuen Vorsteherin des EFD, Bundesrätin Karin Keller-Suter Anfang 2023 wieder auf den Tisch bringen.**

Ein voller Ausgleich der Teuerung sei aufgrund dieser Voraussetzungen nicht möglich.

### **Bis zu 3,3 Prozent Teuerung**

Die Verhandlungen zogen sich über mehrere Monate hinweg. Die VKB hatte mit Nachdruck die Notwendigkeit eines vollständigen Teuerungsausgleiches gefordert. Der Erhalt der Kaufkraft habe oberste Priorität. Die VKB hatte den Bundesrat daran erinnert, dass nach vielen Jahren ohne bedeutende Teuerung, zeitweise sogar Preiszerfall, und entsprechend tiefen Aufschlägen auf den Lohn (zwischen 2010 und 2021 nur maximal 1 Prozent) nun, im September 2022, eine Teuerung von 3,3 Prozent verzeichnet wurde. Die VKB hatte diesen Wert als «dramatisch» bezeichnet. Die hohe Teuerung schwächt die Kaufkraft der Löhne und Renten, gab die VKB zu bedenken. Sie ist umso schmerzlicher bei steigenden Konsumentenpreisen und Krankenkassenprämien. Die VKB erwartet im Übrigen, dass die Teuerung im Jahr 2023 anhält.

### **Erhalt der Kaufkraft hat Priorität**

Die VKB wies darauf hin, dass das Gesetz nicht nur einen Teuerungsausgleich erlaubt, bei einer hohen Teuerung sogar nachgerade gebietet. Vorausgesetzt, die Finanzlage des Bundes, die Wirtschaftslage und die Lage auf dem Arbeitsmarkt sind angemessen. Trotz der schwierigen Situation als Folge der Pandemie und insbesondere des russischen Angriffskrieges sind die Gesamtperspektiven für das Jahr 2023 – wenn auch verhalten – positiv, stellt die VKB klar. Sie erinnert den Bundesrat auch an eine Aussage vor dem Ausbruch des Ukrainekrieges, wonach der Teuerungsausgleich in seiner Legitimität grundsätzlich unbestritten ist.

Aus Sicht der VKB ist der vollständige Teuerungsausgleich nun eine Geste der Anerkennung für die guten Leistungen des Personals der Bundesverwaltung und eine Motivation. Sie war bereit, im Gegenzug auf weiterführende Forderungen zu verzichten, insbesondere auf eine Erhöhung des Reallohns. Die VKB wünscht sich unter diesen Umständen auch einen merklichen Zustupf an die Renten der Pensionierten.

Der höhere Teuerungsausgleich bedingt nun einen Antrag an das Parlament und einen entsprechenden Nachtragskredit. Es ist nicht möglich, den Teuerungsausgleich nach Lohnklassen oder Einkommensklassen aufzuschlüsseln, hatten die Personalverbände im Vorfeld betont. Bei niedrigen und mittleren Einkommen gehen sie von einer deutlich höheren realen Teuerung aus.

### BVG-Anpassung ist schwierig

Die Altersrenten der zweiten Säule haben allerdings keinen Anspruch auf Teuerungsausgleich. Die Pensionskassen müssen entscheiden, ob und in welchem Ausmass die Renten angepasst werden. Dabei sind die freien Mittel, letztlich die Reserven der Kassen ein entscheidender Faktor. Um Reserven anzuhäufen zu können, müssen die Vorsorgewerke Deckungen von 115 Prozent aufweisen können. Dies ermöglicht Auszahlungen aus Vermögenserträgen.

So auch bei der Bundes-Pensionskasse PUBLICA. Allerdings hat diese 17 magere Jahre am Stück verzeichnet. Das heisst: Die PUBLICA war seither mangels Deckung nicht in der Lage, aus ihren Mitteln die Altersrenten der effektiven Preisentwicklung anzupassen.

Auf der anderen Seite erlaubt das Gesetz bei Bedarf auch einen ausserordentlichen Teuerungsausgleich durch den letzten Arbeitgeber. Im Fall der PUBLICA wäre eine dauernde Anpassung der Rente oder eine Einmalzahlung des Bundesrats möglich. Dabei muss er auf die allgemeine wirtschaftliche Lage, also die Höhe der Teuerung, und die finanziellen Verhältnisse des Bundeshaushalts Rücksicht nehmen. Bei 42 000 Rentenbeziehenden geht die PUBLICA für eine Zulage von einem Prozent von einer Summe zwischen 30 und 40 Millionen Franken aus. Er müsste eine Rechtsgrundlage dafür schaffen und die zusätzlichen Mittel auf dem Budgetweg beim Parlament beantragen.

Weil allerdings schweizweit bisher noch keine einzige Pensionskasse bisher Teuerungszulagen auf ihren Renten finanzieren konnte, wird angenommen, dass ein Antrag des Bundesrates keine Chance hätte. Es würde der Vorwurf einer Privilegierung des Bundespersonals drohen.

### AHV-Entscheid gefallen

Die AHV/IV-Renten für 2023 werden per 1. Januar 2023 der aktuellen Preis- und Lohnentwicklung angepasst und um 2,5% erhöht. Die Minimalrente der AHV beträgt neu 1225 Franken pro Monat.

## PUBLICA in Unterdeckung

*Die Bundes-Pensionskasse PUBLICA hat Ende 2022 gemäss einer Mitteilung von Mitte Januar 2023 noch eine Deckung von nicht einmal mehr 97 Prozent ausgewiesen. Das muss sich ändern.*

Die finanzielle Lage der Bundes-Vorsorgeeinrichtung PUBLICA ist schlecht. Sie weist aufgrund des schlechten Anlageergebnisses vor allem von Aktien und Obligationen eine Unterdeckung auf. Der Schweizer Leitindex SMI sank letztes Jahr um 17 Prozent. Grund für die schwierige Situation, in der sich die ganze Branche schweizweit befindet, sind unter anderem die Marktverwerfungen insbesondere im Zusammenhang mit dem Ukrainekrieg. Hinzu kommen weitere politische Entwicklungen, etwa in Taiwan oder Nordkorea sowie wirtschaftliche Unsicherheiten wie Inflation und beeinträchtigte Liefer- und Produktionsketten auf der ganzen Welt.

Als Folge stieg die Inflation und die Nationalbank erhöhte den Leitzins, um die Teuerung zu bremsen. Die gestiegenen Zinsen

werden aber mutmasslich mittel- und langfristig die Erträge wieder erhöhen. Die Immobilienerträge sind positiv.

Die Kasse weist eine aussergewöhnlich negative Performance von -9,6 Prozent aus. Die Hochrechnungen im Herbst befürchteten noch Minuswerte von 15 Prozent.

Aufgrund der negativen Performance liegt der geschätzte konsolidierte Deckungsgrad über alle Vorsorgewerke bei 96,7 Prozent. Ende 2021 war der Deckungsgrad noch bei akzeptablen, aber auch nicht berauschenden 108 Prozent gelegen. Zur Erinnerung, erst bei einem Deckungsgrad von 115 sprechen Fachleute von einem Niveau, welche beispielsweise einen Teuerungsausgleich aus eigenen Mitteln erlaubt.

Die Entscheidungsgremien der PUBLICA haben Anpassungen bei der Anlagestrategie beschlossen. Der Anteil der Obligationen wird gesenkt, jene der Sachwerte und der Aktien erhöht.

Die erwartete Unterdeckung führte zur Entscheidung, die Altersguthaben der Angestellten nicht mit dem Mindestzinssatz von 1 Prozent zu verzinsen, sondern mit 0,9 Prozent. In der Vergangenheit wurden sie mit bis zu 2 Prozent verzinst. Ausgeschlossen von der Diskussion sind die Rentenbeziehenden. Ihre Renten sind gesichert und können nicht gekürzt werden. Doch unbestritten ist, dass sie wegen der Teuerung und des fehlenden Teuerungsausgleichs an Kaufkraft verlieren. Für einen Teuerungsausgleich fehlten der PUBLICA auch schon in der Vergangenheit der nötige Deckungsgrad von 115 Prozent.

Weitere Details zum Jahresergebnis 2022 werden im Geschäftsbericht im April publiziert.

Gleichzeitig hat die Delegiertenversammlung der PUBLICA Mitte November verschiedene Anpassungen bestehender Vorsorgeangebote lanciert, darunter die Auszahlung von 100 Prozent des Guthabens im Todesfall sowie die Erhöhung der Invalidenrente.

Das Ziel ist, den Deckungsgrad trotz des schwierigen Finanzumfeldes mittelfristig wieder zu erhöhen. Dafür ist es zentral, dass sich die finanzielle Lage bald etwas verbessert und damit die Deckungsgrade wieder steigen. Eine Erholung wird nur möglich sein, wenn Inflation und Zinsen wieder sinken. Das könnte noch dauern.

Es sind die Kassenkommission und die Organe der Kasse, welche über mögliche Sanierungsmassnahmen entscheiden müssen, wenn sich eine strukturelle Unterdeckung abzeichnet.

Allfällige Sanierungsmassnahmen müssen selbstredend gesetzeskonform sein und auf einer reglementarischen Grundlage beruhen<sup>1</sup>. Sie dürfen weder wohlerworbene Rechte verletzen, noch eine widerrechtliche Rückwirkung haben. Die Sanierungsmassnahmen müssen dem Ausmass der Unterdeckung entsprechen.

Dabei wird zwischen geringer Unterdeckung und erheblicher Unterdeckung unterschieden. Eine geringe Unterdeckung liegt vor, wenn die Vorsorgeeinrichtung diese ohne Sanierungsmassnahme gemäss Artikel 65d Absatz 3 BVG innerhalb von fünf Jahren seit der Feststellung der Unterdeckung beheben kann. Als mögliche Massnahmen stehen Beiträge von ArbeitgeberInnen und Arbeitnehmenden im Vordergrund, wobei die Beiträge der Arbeitgeber mindestens gleich hoch sein müssen wie diejenigen der Arbeitnehmenden. Allenfalls ist ein Beitrag der Rentnerinnen und Rentner zur Behebung einer Unterdeckung möglich.

Das BVG erlaubt eine zeitlich begrenzte Unterdeckung, wenn sichergestellt ist, dass die gesetzlichen Leistungen bei Fälligkeit erbracht werden können. Zudem muss die Vorsorgeeinrichtung Massnahmen ergreifen können, um die Unterdeckung in einer angemessenen Frist zu beheben.

In allen anderen Fällen ist die Unterdeckung erheblich. Dann muss ein eigentlicher Sanierungsplan vorgelegt werden. Er muss die Unterdeckung innerhalb von fünf bis sieben Jahren – maximal aber zehn Jahren – beseitigen. So oder so muss die Vorsorgeeinrichtung nach Artikel 65c BVG die Aufsichtsbehörde, die Versicherten sowie die Rentnerinnen und Rentner über das Ausmass der Unterdeckung sowie die ergriffenen Massnahmen informieren.

Der Bundesrat hatte in einer Antwort auf einen Vorstoss im Parlament gemahnt, dass Sanierungsmassnahmen insbesondere zulasten der aktiven Versicherten gehen würden. Zwar habe die PUBLICA aufgrund hoher Sparbeiträge vergleichsweise hohe Altersrenten, doch das Sanierungsrisiko sei unterschiedlich verteilt. Die Sanierungsbeiträge werden zwar gleichmässig getragen, doch niedrigere Verzinsungen bei den aktuell angesparten Renten gehen zu Lasten der aktiven Versicherten.

<sup>1</sup> Weisungen OAK BV vom 24. Oktober 2017, Massnahmen zur Behebung von Unterdeckungen in der beruflichen Vorsorge

# Die Kraftwerke auf dem Sonnenberg

Im September reisten drei deutschsprachige VKB-Seniorengruppen und eine französischsprachige Gruppe die Sonnen- und Windkraftwerke auf dem Mont-Soleil im Jura.

Die Besuche gliederten sich jeweils in drei Teile. Zuerst erhielten die Teilnehmenden eine theoretische Einführung im Besucherzentrum. Dann folgten die Besichtigung zuerst der Wind- und dann der Solaranlagen im Gelände. Die ersten drei Besuche erfolgten bei prächtigem Herbstwetter. Der vierte und letzte Besuch war ein wenig verregnet.

Die beiden Versuchsanlagen demonstrieren in eindrücklicher Art und Weise die Möglichkeiten, wie auch die Grenzen der alternativen Stromgewinnung.

## Photovoltaikanlage

Internationale Bekanntheit erlangte der Mont-Soleil wegen seiner Photovoltaikanlage. Auf einem 20 000 Quadratmeter grossen Feld wurde 1992 bauten die Bernischen Kraftwerke BKW das damals grösste photovoltaische Sonnenkraftwerk Europas zu Forschungs- und Demonstrationszwecken. Es hat eine Nennleistung von 560 Kilowatt. Die Gesamtfläche der Solarzellen beträgt 4575 Quadratmeter. Damit werden jährlich rund 550 Megawattstunden Strom erzeugt. Damit deckt das Kraftwerk den Jahresverbrauch von etwa 120 Haushalten.

## Windkraftwerk

Heute noch bildet das Windkraftwerk auf dem Mont-Soleil – wie übrigens auch sein solares Pendant – die grösste Anlage seiner Art in der Schweiz. Auffällig sind die riesigen, 45 Meter langen Turbinen und die Gondel mit den Maschinen, welche die Bewegungsenergie des Windes in elektrischen Strom umwandeln, die 95 Meter über dem Boden montiert ist. Sie wird immer genau in den Wind gedreht, damit die Energie des Windes optimal genutzt werden kann. Das Windkraftwerk im Berner Jura hat letztes Jahr Strom für rund 18 400 Haushalte produziert. Es besteht die Möglichkeit von Führungen. Auf allen vier Besuchen führten Gruppen kompetente Führerinnen und Führer die Gruppen zu den verschiedenen Standorten. Alle Seniorinnen und Senioren nahmen eine spannende Erfahrung und schöne Erinnerungen von diesen Besuchen mit nach Hause. Da der Weg von der Bergstation der Seilbahn zu den Versuchsanlagen recht steil und lang war, erhielten die VKB-Mitglieder gegen ein kleines Entgelt einen Personentransport hin und zurück, sowie ins Tal hinunter.



# 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 Instruktoressen 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](http://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](http://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](mailto: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](mailto: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](http://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](http://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](mailto: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](mailto: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](http://www.vkb-acc.ch).

### **Cornercard Kreditkarte**

Die VKB hat mit der Cornè Banca SA eine Vereinbarung zur Gratisabgabe einer Goldkreditkarte abgeschlossen.

Damit die Spezialofferte für die Karten gültig ist und die Cornè 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](http://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 Seniorinnen, liebe Senioren

Im März 2023 werden wir nach der Winterpause mit unserem Seniorenprogramm wieder beginnen. Das Programm beinhaltet wieder eine breite Palette von Themen. Sie werden sicher auf das eine oder andere Thema stossen, das Sie interessiert. Dann melden Sie sich schnell an. Viele Themen sind jeweils bereits lange Zeit im Voraus schon belegt.

## DIE ANLÄSSE FÜR DAS JAHR 2023

Ein erster Besuch führt uns nach Uster.



### Besuch Sammlungszentrum «Historisches Armeematerial Führungsunterstützung» Uster

Es erwarten uns Übermittlungsmittel und Apparate von der Brieftaube bis zum Richtstrahl.

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



Yuja Wang, Bild: Julia Wesely

### Besuch einer Generalprobe in der Tonhalle Zürich

**Datum:** **Mittwoch, 29. März 2023, Generalprobe**

Leitung: **Paavo Järvi**

Klavier: **Yuja Wang**

Werke: **Toshio Hosokawa**

«Meditation to the victims of Tsunami»

**Sergej Rachmaninow**

Klavierkonzert Nr. 2 c-Moll op. 18,

Sinfonie Nr. 3 a-Moll op. 44

### BETRIEBSZENTRALEN SBB OLTEN UND LAUSANNE



www.sbb.ch

Die SBB verfügen über vier Betriebszentralen. Wir besuchen gemeinsam die Betriebszentralen SBB Olten und Lausanne.

Wir erfahren, wie der Zugsverkehr organisiert ist. Die Weichen müssen zum richtigen Zeitpunkt richtig gestellt sein, damit die Züge zeitgerecht am Zielort eintreffen.

Die Betriebszentralen geben auch Informationen an den Bahnhöfen und in den Zügen heraus. Sie organisieren laufend Umleitungen. Sie erfüllen eine komplexe und anspruchsvolle Aufgabe im 24-Stunden-Betrieb.

#### 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)



www.visitossola.it

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

Ein gemeinsamer Spaziergang vom Kloster auf dem Sacro Monte Calvario führt uns über den steilen Kreuzweg hinunter in die Altstadt von Domodossola. Dabei genießen wir italienische Speisen und Weine und freuen uns auf ein genussreiches 6-Gang-Mittagessen in der Altstadt.

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

**Donnerstag, 25. Mai 2023**

#### Besuch SRF Meteo in Zürich

... hier wird das Wetter nicht gemacht ... Aber wir erfahren, wie die Wetterprognosen aufbereitet und uns auf dem Bildschirm präsentiert werden. Auch erhalten wir einen Einblick in die täglichen Arbeiten der Meteorologen.

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

**Dienstag, 13. Juni 2023**

#### Besuch von Swissgrid Aarau

Ohne das Unternehmen Swissgrid würden wir im Dunkeln sitzen. Wir erfahren, wie Swissgrid dafür sorgt, dass wir stets den erforderlichen Strom mit der richtigen Spannung haben. Swissgrid ist verantwortlich für die Stromverteilung ab Kraftwerk bis zu den Verbrauchern und koordiniert die länderüberschreitende Stromübertragung.

**Daten:** **Dienstag, 6. Juni 2023**

**Mittwoch, 21. Juni 2023**

**Donnerstag, 13. Juli 2023**



### Eine wunderbare Sicht auf den Stausee «Lac d'Emosson»

Eine Bergfahrt mit verschiedenen Bergbahnen und eine Talfahrt mit dem Postauto

Dieser Ausflug ermöglicht uns eine abwechslungsreiche Bergfahrt mit verschiedenen Bergbahnen ab Martigny bis hinauf zum Stausee «Lac d'Emosson»

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



### Auf Suworows Spuren durch die Alpen

Der russische General Suworow half der Schweiz mit seinen Truppen Ende des 18. Jahrhundert, die französischen Truppen zu besiegen. Von Mailand her über den Gotthard ziehend führte er blutige Kämpfe. Wir besuchen gemeinsam im Gotthardgebiet legendäre Stätten.

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

### Besuch vom Labor Spiez

Die Bedrohung durch ABC-Waffen ist eines der grossen Problemfelder für unsere Sicherheit. Das Labor Spiez ist in all diesen Bereichen führend. Es führt forensische Aufgaben im Rahmen der Terrorismusbekämpfung durch und arbeitet als designiertes Labor für internationale Organisationen. Wir erhalten einen Einblick in diese anspruchsvolle Arbeit.

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

### Mittagessen in Yvoire / F und Besichtigung des Städtchens

Unser Ausflug führt uns in das beschauliche einstige Fischerdorf Yvoire auf der französischen Seite des Genfersees gegenüber Nyon. Das Städtchen mit seinem Schloss, dem Schlossgarten und den idyllischen Gassen umgeben von einer Stadtmauer lässt jedes Herz höher schlagen. Bekannt sind die vielen Restaurants mit hervorragender Küche.

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

### Eidgenössisches Nuklearsicherheitsinspektorat ENSI

Das ENSI ist verantwortlich für die Sicherheit aller Nuklearanlagen in der Schweiz. Es überwacht unter anderem die Betriebssicherheit der AKW. Das ENSI ist politisch unabhängig und äussert sich nicht zum Thema «neue AKW», was sie aber nicht hindert, mögliche Szenarien aufzuzeigen. Wir erhalten hoch interessante Ausführungen.

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

Alle Einladungen mit Einzelheiten und Programm sind auf unserer Webseite [www.vkb-acc.ch](http://www.vkb-acc.ch) unter Senioren / Anlässe aufgeschaltet. Sie können sich auf der Webseite direkt anmelden.

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 Januar 2023

Der Zentralpräsident: Hans Wipfli



**Haben Sie schon Ihre E-Mail Adresse via  
unsere Webseite hinterlegt ([www.vkb-acc.ch](http://www.vkb-acc.ch))?  
Falls Sie zusätzliche Informationen von uns  
erhalten wollen ist es notwendig, dass Sie sich  
über das Login auf unserer Webseite  
anmelden und Ihre E-Mail Adresse erfassen.  
Sie erhalten dann beispielsweise unsere  
Newsletter elektronisch.**

**Haben Sie Rückmeldungen und Vorschläge?  
Teilen Sie uns diese bitte mit  
([office@vkb-acc.ch](mailto:office@vkb-acc.ch))**



Vereinigung der Kader des Bundes  
Postfach, 3001 Bern

Mehr Informationen auf unserer Website:  
[www.vkb-acc.ch](http://www.vkb-acc.ch)