



Vereinigung der Kader
des Bundes

2-2023



Mitteilungen der VKB

EINLADUNG
MV 2023

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

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

Einladung MV 2023	4
75 Jahre VKB: die Geschichte	5
75 Jahre VKB: der Ausblick	8
Personalbefragung	9
Vorschau Informations- und Vernetzungsanlass	11
Wahlen	12
Geschäftsbericht 2022/2023	14
Kurzmeldungen	22
Treffen der Sozialpartner	25
Seniorenreisen Vorschau 2023	28

Events für aktive Mitglieder und Senioren:

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 des Labors Spiez
 Mittagessen in Yvoire F und Besichtigung des Städtchens
 Eidg. Nuklearsicherheitsinspektorat ENSI

Einladung zur 74. ordentlichen Mitgliederversammlung, Mittwoch, 10. Mai 2023, 17.15 Uhr, im Hotel Bellevue-Palace, Bern

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir freuen uns, Sie zur 74. ordentlichen Mitgliederversammlung der Vereinigung Kader des Bundes einzuladen.

Vor dem geschäftlichen Teil der Mitgliederversammlung wird

Korpskommandant Thomas Süssli, Chef der Armee

mit dem Thema «Aktuelle Herausforderungen der Armee – wie wollen wir darauf reagieren» sprechen.

Traktanden:

1. Geschäftsbericht 2022
2. Rechnungsablage 2022 und Voranschlag 2023
3. Mitgliederbeitrag 2023: Der Zentralvorstand beantragt die Beibehaltung der bisherigen Mitgliederbeiträge:
70 Franken für Aktive und 35 Franken für Pensionierte
4. Ersatzwahl: Rechnungsrevisor: Roberto Riedo
5. Tätigkeitsprogramm 2023/2024
6. Verschiedenes

Nach dem geschäftlichen Teil der Mitgliederversammlung treffen sich Mitglieder und Gäste zum traditionellen Apéro.

Der Zentralvorstand

75 Jahre VKB: Noch immer in einer Zeit des Umbruchs

Vor nunmehr 75 Jahren haben hohe Bundesbeamte einen Verein gegründet, um ihre Interessen in der Politik und gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten. Seither ist viel passiert. Einiges ist aber auch überraschend gleich geblieben.

«Noch nie in ihrer 50jährigen Geschichte war unsere Vereinigung mit so grossen Veränderungen konfrontiert wie heute»: Das schrieb der damalige Zentralpräsident Hans Jung anlässlich des letzten bedeutenden Jubiläums der VKB, der 50-Jahre-Feier von 1998. Und die Aussage gilt heute fast noch mehr als damals.

Es waren Chefbeamte des Bundes, die kurz nach Ende des zweiten Weltkriegs, in einer Zeit des Umbruchs, die Vereinigung der höheren Bundesbeamten VHB gegründet haben. Es war 1948: ein Jahr, mit dem heute nicht nur die Nachkriegsordnung im kriegsgeschädigten Europa und der heil gebliebenen Schweiz in Verbindung gebracht wird, sondern auch die Alters- und Hinterbliebenenversicherung AHV. Die frühere Eidgenössische Versicherungskasse wurde in diese überführt.

Die Gründungsversammlung

Im Sommer 1948 trafen sich unter diesen Umständen 70 höhere Bundesbeamte und diskutierten die anstehenden politischen Themen. Ihr Ziel: ein gemeinsamer politischer Standpunkt im Zusammenhang mit der Revision des Beamtengesetzes. Es sollte die Notverordnungen der Kriegszeit, die in vielen Bereichen noch über das Kriegsende hinaus Gültigkeit hatten, auch in der Personalpolitik des Bundes ablösen. Die geplanten Lohnerhöhungen sollten auch mittleren und höheren Lohnklassen zugutekommen und nicht wie ursprünglich vorgesehen vor allem den tieferen. Die Chefbeamten hatten festgestellt, dass sie in ihrer Bedeutung beschnitten und deklassiert werden könnten. Sie gründeten in der Folge die VHB, die am 7. Juli 1948 mit 250 Mitgliedern über die Bühne ging. Sie genehmigten die Gründungsstatuten.

Ende 1948 hatte die VHB 1500 Mitglieder und organisierte ihre weiteren Tätigkeiten.

Beteiligung an Parlamentsdebatte

Der Stein des Anstosses war die erwähnte Revision des Gesetzes über das Dienstverhältnis der Bundesbeamten von 1927. Dazu reichte die neu gegründete VHB gemäss der Botschaft des Bundesrates vom 20. Dezember 1948 ihre erste Stellungnahme ein. Sie sprach sich für höhere Maxima für die höchsten Lohnklassen aus als die anderen Verbände und auch als der Bundesrat. Die Vereinigung wollte zudem, dass die höheren Beamten schneller an das Maximum ihrer jeweiligen Klasse gelangen sollen als bisher. Die Zahl der Klassen wurde von 26 auf neu 25 reduziert. Die VHB setzte sich zusammen mit den anderen Verbänden auch für den

Ausbau von Familienzulagen ein. Kinder sollen bis 20 Jahren anspruchsberechtigt sein und die Zulage soll um 30 Franken auf 240 Franken erhöht werden – pro Jahr und Kind.

Mit den anderen Verbänden war sich die VHB einig, dass der Bund die Teuerung der letzten Jahre bis hin zur Zeit vor dem Krieg ausgleichen sollte. Zum Vergleich: Zwischen der Lancierung des ersten Beamtengesetzes 1927 bis zum Jahresende 1948 stieg der Landesindex der Konsumentenpreise um über 41 Prozent. Wenn man das Jahr 1939 als Referenz nimmt, beträgt der Anstieg in nur zehn Jahren sogar 65 Prozent. Eines störte die VHB dabei besonders: je tiefer die Lohnstufe war, desto höher sollte die Realloohnerhöhung sein. Bei tiefen Löhnen war damals ein Plus von 9 Prozent über Teuerung, bei den höheren noch eine Zunahme von 2 Prozent.

An der folgenden Sitzung des Nationalrates vom 30. März 1949 zur Revision des Beamtengesetzes machte sich der Zürcher LdU-Nationalrat Hans Sappeur zum Sprecher der VHB. «Die Auffassung dieser Gruppe von etwas über 1500 Beamten verdient es, auch im Schosse des Rates gehört zu werden. Denn es sind nicht zuletzt auch die oberen und die Chefbeamten, die mitverantwortlich sind für alles, was in der Bundesverwaltung geschieht.» Es sei wichtig, dass die Schweiz für ihre Bevölkerung über eine «qualifizierte Beamtenschaft» verfüge. Das gelte insbesondere für die Chefbeamten, welche den Bundesrat direkt in seiner Regierungsarbeit unterstützen. Er beklagte die Nivellierung der Arbeitsbedingungen und der Anerkennung für das Bundespersonal. Natürlich müsse der Bund sparen, um allen Bedürfnissen gerecht zu werden, aber: «Man darf nicht am falschen Orte sparen.» Sappeur würdigte die moderate Haltung der VHB, wonach diese zwar der vorgeschlagenen Regelung nicht zustimmen könne, weil sie nicht die nötigen Verbesserungen bringe. Jedoch arbeite sie konstruktiv bei der Lösung des Problems, des Ausgleichs der schmerzlichen Teuerung, mit. Sappeur sprach sich im Sinne des Bundespersonals für einen vollständigen Teuerungsausgleich aus – also für ein Plus von 63 Prozent gegenüber dem Referenzwert von vor dem Krieg. «Diese Funktionäre warten seit Jahren auf das, was andernorts als angemessen anerkannt wird. Sie haben es verdient, dass ihr Postulat auf sofortigen und vollständigen Teuerungsausgleich im ganzen Umfange erfüllt wird.»

Parlament und Volk gaben in der Folge den Bundesangestellten einen massiven Lohnschub, nicht zuletzt auch, um die Wirtschaft

anzukurbeln. Zu diesem Zeitpunkt hatte der Bund 93 000 Angestellte. Vergessen wir nicht, dass darin jene der SBB, der Post, der Rüstungsbetriebe und der Hochschulen aufgeführt waren.

Die ersten Jahre: Die VHB organisiert sich

Bei der nächsten Runde für einen Teuerungsausgleich drei Jahre später setzte sich die VHB zusammen mit anderen Verbänden für gezielte Zuschläge und gegen eine Giesskanne ein. Insgesamt wollten die Verbände ein Plus von 6 Prozent.

1949 äusserte sie sich erstmals regelmässig zu politischen Themen und brachte sich in die personalpolitischen Debatten ein. Am 24. Mai 1949 fand die erste ordentliche Jahresversammlung statt, im Hotel Bristol in Bern. Das erste der später traditionsreichen Referaten an Jahresversammlungen hielten Eduard Binswanger zur Revision der Ämterklassifikation und Richard Ulrich zur Neuordnung der Eidgenössischen Versicherungskasse. Ihnen sollten Bundesräte, Vorsteher des Personalamtes und verschiedener anderer Ämter, Direktoren staatsnaher Betriebe, Politiker sowie Journalisten folgen. Ab und zu gab es auch Podien zu aktuellen Themen.

Erster Präsident war August Rebsamen vom damaligen EPD, dem Eidgenössischen Politischen Departement, dem Vorläufer des EDA. Rückblickend schrieb er zur Gründungszeit: «Nur die Gründung eines unabhängigen Verbandes erlaubte es, mit dem nötigen Gewicht an den Bundesrat zu gelangen.» Und er fügte an: «Gemeinsam war allen die Überzeugung, dass die höheren Bundesbeamten dem Bundesrat gegenüber in einem besonderen Vertrauensverhältnis stehen und dass darum ihre Interessen nur aufgrund wohl abgewogener Argumente und ohne politischen Unterton vertreten werden können.» Dieses Credo verfolgt die VKB heute noch und umschrieb es später mit dem Dreigestirn «Entschlossenheit, Mass und Loyalität».

So konnten die höheren Beamten ihre Anliegen beim Personalamt, Bundesrat und Parlament anbringen und diese konnten sich diesen Anliegen nicht mehr ignorieren.

Im Sandwich zwischen Bund und Angestellten

Die besondere Rolle der höheren Beamten stiess nach dem Krieg in weiten Teilen auch der Bundesverwaltung nicht selten auf Neid und Missgunst. Es zeigte sich, dass die Sandwich-Position, in der sich die höheren Beamten als Abteilungschefs befinden, ihre Tücken hat. Keine politische Partei vertrat die höheren Bundesbeamten. Für die Linken waren sie Chefs, gegen die man sich letztlich schützen musste. Für die Rechten erschienen sie mit ihren sozialen Anliegen als verkappte Linke. Die VHB vertrat in der Bundesversammlung eine Minderheit, aber eine mit relativer Macht.

Ein Balanceakt, mit dem die heutige VKB umzugehen gelernt hat. Sie trägt der speziellen Situation der Kader als Arbeitnehmende wie auch als Vertretende des Bundes als Arbeitgeber gleichermaßen

Rechnung. Denn natürlich bedeutet die Interessenswahrung ab und an eine dezidierte Intervention an übergeordneter Stelle oder politische Stellungnahmen, mit denen sich die Vereinigung als Fürsprecherin der Kader positioniert.

Ein wichtiges Mittel dafür ist die aktive Kommunikation und direkte Kontakte zu den Departementen und Ämtern. Ausserdem verstand sich die VKB von Beginn an als Arbeitnehmerorganisation und anerkannte ausdrücklich die Notwendigkeit der politisch konkurrierenden grossen Gewerkschaften. Diese könnten und können noch heute die grossen Kampagnen führen und einen individuellen Service anbieten. «Die VHB (jedoch) ist eine freie, lockere Interessensgemeinschaft, die sich nur mit allgemeinen beruflichen Problemen der Mitglieder befasst, aber nur ausnahmsweise mit individuellen Anliegen einzelner Beamter. Darin liegt einer der wesentlichen Unterschiede gegenüber den eigentlichen Beamtengewerkschaften», schreiben die Verantwortlichen in der Festschrift 1998. Die VHB/VKB verstand sich als Ergänzung – und stellte sich deshalb auch nicht gegen Doppelmitgliedschaften. Dies alles ist auch ein Grund für das Festhalten an der Ehren- und Nebenamtlichkeit und an den tiefen Mitgliederbeiträgen.

Gut verankert in der Bundesverwaltung

Die VHB/VKB vereinigt seit jeher viele unterschiedliche Berufe, die in der Bundesverwaltung vertreten sind. Dazu gehörten zum Beispiel auch die Eidgenössischen Technischen Hochschulen, die SBB, die Post und deren Nachfolgeorganisationen. Seit Anbeginn ist die VKB ein Dachverband unterschiedlicher Teilorganisationen, wie jener der Berufsoffiziere. Und seit jeher arbeitet die VKB nach dem Milizprinzip. Die Vereinigung profitiert dabei vom umfangreichen Wissen ihrer Mitglieder, der Kader des Bundes. Umgekehrt hat sie sich schon früh um materielle Vergünstigungen zugunsten ihrer Mitglieder bemüht.

Frei, parteipolitisch, konfessionell neutral und unabhängig hiess das Motto der Gründungsmitglieder. Die Schweiz, die damals gerade noch so dem Weltenbrand entkommen war, erholte sich nicht nur wirtschaftlich, sie ist heute eine der führenden Wirtschaftsnationen der Welt und das reichste Land der Welt. Seither hat sich auch gesellschaftlich, technisch und auch in Bezug auf die Arbeit viel verändert.

Nach der Neuaufnahme verschiedener Funktionen und Sektionen änderte die VHB im Jahr 1985 ihren Namen in den heutigen, in Vereinigung der Kader des Bundes VKB, und öffnete sich der erweiterten Bundesverwaltung. Ab 1989 nahm sie verschiedene Organisationen der Post und der SBB auf und wuchs mit allen angeschlossenen Verbänden auf gegen 7500 Mitglieder, davon waren knapp 4800 Mitglied in der Kernorganisation. Diese Zahl nahm in den letzten 25 Jahren langsam, aber stetig ab.

Heute ist die VKB offiziell ein Sozialpartner des Bundes. In dieser Rolle arbeitet sie seit jeher auch mit gewerkschaftlichen Partnerorganisationen zusammen, mit denen sie die Interessensvertretung

verbindet, zu denen politisch, aber grosse Unterschiede bestehen. Schliesslich interessiert sich die VKB auch für internationale Diskurse rund um die Entwicklung von öffentlichen Verwaltungen – wie der Digitalisierung. Denn die meisten Megatrends betreffen auch früher oder später unsere Mitglieder.

Das Ende des Beamtenstatus

In den letzten 30 Jahren hat sich in der Personalpolitik des Bundes viel geändert. Zentral war die Aufhebung des Beamtenstatus in den ausgehenden 1990er-Jahren. Sie war ein Einschnitt für die Kaderpolitik des Bundes. Die VKB schluckte diese Kröte, im Wissen, dass «jedes System, das von einer Amtsdauer abrückt, tendenziell die Arbeitsplatzsicherheit verschlechtert.» Die VKB versprach ihren Mitgliedern, sie weiterhin gegen Druck von aussen und innen angemessen zu schützen. Namentlich setzte sie sich für einen griffigen Lohnschutz an: «Wir erwarten, dass der Regelungsspielraum des Bundesrates nicht nur dazu dient, die Personalkosten zu senken. Der Bund muss auch in Zukunft in der Personalpolitik ein Gleichgewicht zwischen Kontinuität und Flexibilität anstreben: Er soll ein fairer und berechenbarer Arbeitgeber bleiben.» Für dieses Anliegen setzt sich der VKB noch heute, 25 Jahre später, mit grossem Engagement ein.

Spätestens mit dem neuen Bundespersonalgesetz geben sich Reformen und Reorganisationen auf allen Ebenen die Klinke. Sie schaffen eine *administratio semper reformando*. Es wurde aus dem einheitlichen Monolith Bundesverwaltung ein Organismus mit mehreren Kreisen. 1999 verstand sich der Bund als Holding mit einem Vier-Kreise-Modell: der eigentlichen Zentralverwaltung, den Verwaltungsstellen ohne eigenen Rechtspersönlichkeit und Rechnung wie der Eidgenössischen Sportschule Magglingen, dem Bundesamt für Kommunikation oder der Zentrale Ausgleichsasse, dann die Anstalten und Betriebe des Bundes mit eigener Rechtspersönlichkeit und Rechnung, also das Institut für Geistiges Eigentum, die Post oder der ETH-Bereich, sowie die Unternehmen mit Bundesbeteiligung, allen voran die SBB, sowie die Rüstungsunternehmen des Bundes. Nicht berücksichtigt ist dabei die enge Verzahnung der Bundesverwaltung mit Organisationen der Zivilgesellschaft, wie von BASPO, Swiss Olympic, Spitzensportförderung der Armee und der grossen Sportverbände.

In der Gegenwart angekommen

Heute, 2023, stellt sich die VKB erneut grossen Herausforderungen. Sie versteht sich als unabhängige und besonnene Arbeitnehmerorganisation, welche sich nicht der Radikalität der Gewerkschaftsbewegung verschreibt und dem Bund als Arbeitgeber partnerschaftlich gesonnen ist. Zugleich begleitet sie die Personalpolitik des Bundes jedoch kritisch und erhebt wo nötig auch ihre Stimme – nicht laut, aber entschieden.

2023 feiert die VKB zwar ihren 75-jährigen Geburtstag, begeht aber erst die 73. Mitgliederversammlung – denn die ersten beiden fanden im Zweijahresrhythmus statt. Ehrengast und Festredner an diesem Jubiläumsanlass ist Armeechef Korpskommandant Thomas Süssli.

Wir, die VKB, stehen ein für unser demokratisches Staatswesen und seine Organe, die sein Funktionieren ermöglichen. Das Ziel unserer Vorgänger, der VKB-Gründer, ist noch immer auch unseres: uns für die Interessen der Kader des Bundes, eine erstklassige Verwaltung und somit für unser Land einzusetzen.

«Unsere Vereinigung setzt sich für eine Kaderpolitik ein, die dem Bund auch in der heutigen Zeit des Umbruchs die Gewinnung und Erhaltung eines leistungsfähigen und motivierten Kadern erlaubt, das die gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen meistern kann.»

Hans Jung, Zentralpräsident der VKB 1998

Die VHB/VKB arbeitete seit ihrer Gründung mit insgesamt 14 Bundesräten und Vorstehern des Finanzdepartementes zusammen: Ernst Nobs (1944–1951, SP), Max Weber (1952–1954, SP), Hans Streuli (1954–1959, FDP), Jean Bourgknecht (1959–1962, CVP), Roger Bonvin (1962–1968, CVP), Nello Celio (1968–1973, FDP), Georges-André Chevallaz (1974–1979, FDP), Willi Ritschard (1980–1983, SP), Otto Stich (1984–1995, SP), Kaspar Villiger (1995–2003, FDP), Hans-Rudolf Merz (2004–2010, FDP), Evelyne Widmer-Schlumpf (2010–2015, BDP) und Ueli Maurer (2016–2022, SVP). Aktuell führt Bundesrätin Karin Keller-Sutter (FDP) die Geschicke des Finanzdepartementes und somit der Personalpolitik des Bundes.

Bei der Gründung der VHB betrug der Mitgliedsbeitrag für Aktiven 5 Franken (das entspräche heute teuerungsbereinigt 24 Franken), für Pensionierte 2.50 Franken. 1996 bezahlten sie 40 Franken, respektive 20 Franken. Seit 2009 steht der Mitgliedsbeitrag bei 70 Franken für Aktive und 35 Franken für Pensionierte.

Die VKB – gestern, heute, morgen

Unser Verein «Vereinigung Kader des Bundes» (VKB) feiert dieses Jahr das 75-Jahre-Jubiläum. Ein Beitrag in dieser Ausgabe blickt zurück. In den kommenden Zeilen wollen wir die Gegenwart und eine mögliche Zukunft beleuchten.

Bereits die Corona-Pandemie und dann der Angriffskrieg Russlands in der Ukraine haben die digitale Transformation und damit die laufenden Veränderungsprozesse beschleunigt. Die zurzeit herrschenden politischen und wirtschaftlichen Verwerfungen in Europa und auf der Welt werden diese Veränderungen weiterführen und vorantreiben. Die «aktuelle Arbeitswelt 4.0» ist davon stark betroffen. Inhaltlich schliesst sich dieser Begriff an die Diskussion über die vierte industrielle Revolution an. Er fokussiert auf Arbeitsformen und Arbeitsverhältnisse in der gesamten Arbeitswelt. Die aktuellen Arbeitsweisen in dieser Arbeitswelt werden sich in den kommenden Jahren noch vermehrt an den Herausforderungen und Möglichkeiten der digitalen Welt ausrichten. In diesem Kontext umspannt «Arbeit 4.0» den Veränderungsprozess der Arbeitswelt im digitalen Zeitalter. Stichworte wie «mobil», «smart», «vernetzt» und «agil» dominieren diesen Veränderungsprozess. Künstliche Intelligenz (KI) und autonome Robotik unterstützen diese Entwicklungen.

Bleiben werden die Menschen als Mitarbeitende und Führungspersonen. Ein Trend scheint flachere Führungsstrukturen und funktionale Führung mit «cross functional teams» zu sein. Agile Arbeitsmethoden sind per Definition flexible, iterative Arbeitsweisen. Ihr Ziel ist es, alte Prozesse mit neuer Flexibilität, innovativen Denkmustern und schneller Handlungsfähigkeit zu ersetzen. Dabei werden neben den klassischen Führungsmethoden neuere

Ansätze wie etwa Scrum, KABAN, XP, Crystal, etc. angewandt. Wie sich alte und neue Führungsformen – auf welchen Führungsstufen auch immer – beeinflussen und gar ablösen werden, wird sich zeigen. Die neuen Führungsformen sollen wertebasiert, kooperativ und zielorientiert sein.

Bleiben werden auch die Bedürfnisse der gemeinsamen Interessenvertretung der Arbeitnehmenden gegenüber dem Arbeitgeber Bund. Damit wird der Hauptzweck der VKB auch in Zukunft bestehen bleiben: «(Die VKB) ... bezweckt die Wahrung der beruflichen und wirtschaftlichen Interessen der Mitglieder, die Förderung der Zusammenarbeit und die Pflege des persönlichen Kontaktes.»



Hans Wipfli, Zentralpräsident VKB

**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.**



Personalfragung: Die Angestellten des Bundes sind noch immer mit ihrer Arbeit zufrieden

Das Eidgenössische Personalamt führt regelmässig Personalfragungen durch. Mit den Erkenntnissen aus diesen Studien kann der Bund seine Personalpolitik überprüfen und steuern.

Ende letzten Jahres hat das Eidgenössische Personalamt die jährliche Zufriedenheitsumfrage unter den Bundesangestellten organisiert. Das EPA hat Mitte Januar die Ergebnisse bekannt gegeben. Sie bergen wie erwartet keine grossen Überraschungen. Aber auf einige Punkte lohnt es sich zu schauen.

Stabile Zufriedenheit

Die wohl zentralste Frage, jene nach der Arbeitszufriedenheit, ist gerade jene, welche in den letzten zehn Jahren die geringsten Veränderungen durchgemacht hat. Sie bewegt sich in einem sehr schmalen Band von 70 bis 72 Prozent mit einer Ausnahme im Coronajahr 2020 mit 73.

Die Zahlen werfen die klassische philosophische Frage nach dem halbvollen und halbleeren Glas. Denn obschon 72 Prozent Zufrie-

denheit natürlich ein guter Wert ist und über dem selbstauferlegten Benchmark liegt, zeigt die Tatsache, dass sich dieser zentrale Wert in den letzten 20 Jahren nur wenig geändert hat, dass eine Einflussnahme schwierig ist. Der Sprecher des EPA, Anand Jagtap, freut sich über das Ergebnis der aktuellen Personalfragung: «Es ist eine grosse Leistung, die Arbeitszufriedenheit, die von zahlreichen Faktoren abhängig ist, in einem grossen Unternehmen wie der Bundesverwaltung auf diesem hohem Niveau halten zu können.»

Einen inneren Zusammenhang mit der Zufriedenheit der Angestellten hat auch ihre Bindung an den Arbeitgeber. Mehr als vier von fünf Angestellten wollen nicht weg vom Bund, also zehn Prozentpunkte mehr als die allgemeine Zufriedenheit. Fast gleich viele, 78 Prozent, würden sich erneut für den Bund als Arbeitgeber

entscheiden, würden sie nochmal wählen können. Diese Kategorie ist eine der wenigen, die ein wirkliches Wachstum zeigen, 2018 wie zuvor auch 2012 hatten nur 74 Prozent der Angestellten diese Aussage gemacht.

Erfreut und stolz ist die Verwaltung auf die Leistungsbereitschaft ihrer Mitarbeitenden, welche sich seit Jahren um 85 Prozent bewegt. Das sei ein Commitment der Mitarbeitenden zur Arbeitgeberin Bundesverwaltung, führt Jagtap aus. Mehrere Faktoren könnten die Motivation beeinflussen: insbesondere der Arbeitsinhalt, der als sinnvoll erlebt werde, sowie die Freude an der Arbeit, aber auch direkte Vorgesetzte oder Entwicklungsmassnahmen. «Offensichtlich gelingt es der Bundesverwaltung, den Mitarbeitenden in diesen Aspekten gute Rahmenbedingungen zu bieten», so Jagtap. Er ist überzeugt: «Arbeiten für die Schweiz ist das verbindende Element der Bundesverwaltung.»

Good Chef, bad Chef

Traditionell tiefer ist die Zufriedenheit der Angestellten mit ihren Vorgesetzten, insbesondere den Chefs der Verwaltungseinheiten. Doch auch hier ist zwar ein leichter Aufwärtstrend ersichtlich, von rund 60 Prozent Zustimmung vor zehn Jahren auf 64 Prozent im Jahr 2022. Besonders auffällig ist die doch eher verhaltene Zustimmung zur Fähigkeit und zum Willen der Chefs, anstehende Probleme, dringliche Probleme, anzugehen.

Demgegenüber steht, dass die gute Bewertung des oder der direkten Vorgesetzten durch die Angestellten. Diese positive Einschätzung ist schon seit Jahren deutlich höher als diejenige des Abteilungschefs. Das sei ein bekanntes Phänomen, sagt Anand Jagtap vom Personalamt. «Je weiter weg die Führungspersonen sind, desto kritischer und somit tiefer fallen die Bewertungen aus.» Deshalb seien die beiden Werte nicht vergleichbar.

Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

Im Nachgang der Pandemie erkundigt sich das EPA bei den Angestellten auch über die Digitalisierung und die Frage, wie positiv sie die Entwicklung einschätzen. Hier sind seit Beginn der Ausweitung des Fragebogens um diese Kategorien die Werte mit rund 80 Prozent eindrucklich.

Schon vor der Pandemie hatte die Bedeutung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, stetig zugenommen. Diese Zustimmung gilt für die bereits Angestellten wie auch für die Rekrutierung. Dieser Bereich wurde in der Umfrage ausgebaut und um die Haltung zum mobilen Arbeiten erweitert. Heute sind drei von vier Angestellten der Meinung, dass sie Arbeit und Privates in Übereinstimmung bringen können, nicht zuletzt dank der Möglichkeit, flexibel arbeiten zu können. Vor wenigen Jahren bewegte sich dieser Wert noch unter 70 Prozent.

Mobile Work: Keine Modeerscheinung

Die Erhebung zeigt, dass rund jeder und jede sechste Mitarbeitende angibt, dass ihm/ihr von der Tätigkeit her kein mobiles

Arbeiten möglich ist. Rund jeder / jede zehnte verzichtete von sich aus oder vom Arbeitgeber angeordnet auf diese Möglichkeit. Diese Werte veränderten sich in den letzten drei Jahren kaum

Demgegenüber schwankt die Zahl jener, die häufig mobil arbeiten. Während im ersten Coronajahr nur rund ein Drittel der Befragten dies angaben, arbeiteten im Jahr danach, 2021, fast 50 Prozent der Angestellten weitgehend ausserhalb des Büros am Arbeiten. Grundsätzlich erhält also das mobile Arbeiten beim Bund als Arbeitgeber ausgesprochen gute Noten. Allerdings ist die Zahl jener, die auch gerne mobil arbeiten möchten, seit Beginn der Pandemie gesunken: von 72 auf aktuell 64 Prozent. Als hauptsächliche Vorteile des mobilen Arbeitens geben die Angestellten des Bundes wie übrigens auch jene der Privatwirtschaft die Vermeidung des Arbeitsweges und die höhere Effizienz vor.

Der Anteil jener, die wieder zurück ins Büro wollen ist auf 36 Prozent angestiegen. Bei der Bereitschaft zum mobilen Arbeiten verzeichneten die Verantwortlichen eine leichte Abnahme. Jagtap führt dies auf den bereits heute hohen Anteil von mobilem Arbeiten im Alltag der Bundesangestellten zurück. Die Umfrage wollte ja wissen, ob «noch mehr» mobil gearbeitet werden soll. «Die Werte zeigen, dass für die Mitarbeitenden das für sie adäquate Mass an mobilem Arbeiten erreicht ist.» Deshalb sind die Verantwortlichen frohen Mutes: «Die Mitarbeitenden haben die Aspekte, die mit flexiblen Arbeitsformen zusammenhängen, wie Infrastruktur, Unterstützung durch Vorgesetzte und Zusammenarbeit leicht besser bewertet als in den beiden Vorjahren.» Sein Fazit: «Mobiles Arbeiten ist keineswegs eine Modeerscheinung. Es hat sich fest in der Arbeitswelt verankert.»

Methodik

Der Bundesrat hat die Ergebnisse der Umfrage zur Kenntnis genommen. An der Umfrage beteiligten sich 1061 von insgesamt 1571 angefragten im Sample. Das sind 70 Prozent Beteiligung, was etwa im Schnitt der Vorjahre entspricht. Die Umfrage fand von Mitte Oktober bis Mitte November 2022 statt.

Im Schnitt alle drei Jahre findet eine Vollerhebung statt. Die letzte führte das EPA 2020 durch. Rund 26 000 Mitarbeitende von total 36 000 nahmen damals daran teil. Der Anteil der Beteiligung, der Rücklauf, war damals höher als in den Umfragen zuvor.

2023 wird die nächste Vollerhebung durchgeführt.

Informations- und Vernetzungsanlass vom 19. April 2023, Bibliothek am Guisanplatz, 17.00–17.45 Uhr mit anschliessendem Apéro

*Prof. Dr. Sabrina Schell, Berner Fachhochschule
«Arbeit – Ihre Bedeutung in der Vergangenheit und in der Zukunft»*

Smalltalks beim Apéro beginnen häufig mit dem Satz «Und, was machen Sie so?», insbesondere, wenn es sich um einen beruflichen Kontext handelt. Aber auch im privaten Umfeld sprechen wir häufig über unseren Beruf. Denn Arbeit ist das halbe Leben. Dennoch hat sich die Arbeit und insbesondere der gesellschaftliche Blick auf Arbeit gewandelt im Laufe der Zeit. Die Zukunft der Arbeit steht in den Sternen, aber es gibt schon deutliche Hinweise was auf uns zukommt: Eine stärkere Individualisierung, andere Führungsformen, mehr Autonomie für die Arbeitnehmenden insbesondere in Bezug auf Arbeitszeit und Arbeitsort und nicht zuletzt: Die ständige Suche nach dem Sinn in Arbeit.

Auf die Sinnsuche und in den Diskurs zu, was in der Zukunft auf die Gesellschaft, Organisationen und das Individuum zukommen wird, gehen wir gemeinsam mit Prof. Dr. Sabrina Schell, Professorin für New Work an der Berner Fachhochschule. Nach einem kurzen Impulsreferat gibt es Raum für Diskussionen und einen offenen Austausch rund um das Thema: Wie können wir die Zukunft der Arbeit gestalten.

Dieser erster Informations- und Vernetzungsanlass am 19. April 2023 ist als Startschuss für eine Reihe von Anlässen, die sich inhaltlich mit aktuellen Themen der «neuen» Berufswelt und

gleichzeitig mit den sich wandelnden Anforderungen an uns Kader und Fachkader auseinandersetzen. Diese Anlässe sollen auch Raum bieten für den Austausch und das Netzwerken.

Wir freuen uns, mit Ihnen diesen neuen Weg einzuschlagen und Sie persönlich am 19. April 2023 begrüßen zu können.

Bitte melden Sie sich bis am
13. April 2023 (Mittag) an:



Prof. Dr. Sabrina Schell



www.vkb-acc.ch/events



Begrüssung und Vorstellung Yannick Buchter, Delegierter Aktivitäten Aktivmitglieder ab 2024

Yannick Buchter hat sich vor einiger Zeit bereit erklärt, sich für die Anliegen der VKB zu engagieren. Er wurde anlässlich der im Jahr 2022 durchgeführten Mitgliederversammlung in den Zentralvorstand der VKB gewählt. Er soll für diesen die Aktivitäten für aktive Mitglieder auf- und ausbauen.

Yannick Buchter hat verschiedene Ausbildungen absolviert, ist zeitgenössisch zertifizierter Berufsbildner und arbeitet beim Kommando Ausbildung im Bereich Unternehmensplanung und Controlling. Er lebt in Partnerschaft mit seiner Partnerin Miriam und hat zwei gemeinsame Kinder. Er erachtet die Umsetzung der neuen Strategie der VKB im Rahmen der neuen Funktion Delegierter Aktivitäten als grosse Herausforderung. Herr Buchter freut sich auf die neue Aufgabe und die damit zusammenhängenden Begegnungen mit den Mitgliedern der VKB.

Die Aktivitätenplanung 2024 wird zurzeit in Zusammenarbeit mit dem Zentralpräsidenten und der Geschäftsleitung der VKB erarbeitet.



Yannick Buchter

Begrüssung und Vorstellung Robert Riedo, Revisor

Robert Riedo hat Jahrgang 1967 und wohnt in Düringen. Er ist verheiratet und Vater von zwei Kindern. Er arbeitet seit 1994 in verschiedenen Funktionen im VBS, zurzeit als Stabschef der Logistikbasis der Armee (LBA) in Bern. Er hat verschiedene zivile Ausbildungen (1994: Dipl. El. Ing. FH; 2001 Dipl. BWL Ing. FH; 2011: EMBA) absolviert und ist Oberst im Generalstab.

Er hat sich vor einiger Zeit bereit erklärt, sich für die VKB engagieren zu wollen. Geschäftsleitung und Zentralvorstand schlagen ihn der Mitgliederversammlung zur Wahl als Revisor vor.



Robert Riedo



Geschäftsbericht VKB 2022

1. Einleitung

Schrittweiser Ausstieg aus zwei Pandemie Jahren mit beschleunigten Veränderungen in der neuen Arbeitswelt

Nach zwei Jahren in der Pandemie und einem ungewissen Ausgang aus der Krise in den ersten Monaten des Jahres 2022 hat der Zentralvorstand die Mitgliederversammlung vom 11. Mai 2022 abgesagt. Er hat die Zustimmung der Mitglieder zu den statutarischen Geschäften digital abgefragt. Ein positiver Aspekt dieser ausserordentlichen Umstände war eine hohe Beteiligung von Mitgliedern, die üblicherweise an einer Versammlung nicht teilnehmen. An den als Präsenzveranstaltung durchgeführten Mitgliederversammlungen vor der Corona-Pandemie nahmen durchschnittlich 90 bis 120 Personen teil. Ein grosser Teil der anwesenden Mitglieder waren stets Pensionierte. Bei der Abstimmung im Jahr 2022 haben 597 Mitglieder online abgestimmt. 46 Mitglieder haben sich schriftlich geäussert.

Dieses Jahr wird die Mitgliederversammlung wieder ordentlich durchgeführt. Sie findet am 10. Mai 2023 um 17.00 Uhr im Bellevue Palace Bern statt.

Angestossen durch die Pandemie haben Veränderungen in der modernen Arbeitswelt eine ungeahnte Beschleunigung erfahren: Spielräume für flexibles Arbeiten mit Homeoffice sollen umfassender und konsequenter genutzt werden können. Beim flexiblen Arbeiten soll dem Gesundheitsschutz angemessen Rechnung getragen werden. Campus-Arbeitsplätze, Desksharing und mobil-flexible Arbeitsformen prägen die neue Arbeitswelt. Flexibler Arbeiten und neue Formen der Zusammenarbeit erfordern wiederum eine neue Art der Personalführung. Auch Führungs- und Fachkader werden damit anders gefordert. Sie müssen dementsprechend gefördert und unterstützt werden.

Agile Arbeitsmethoden sollen schwerfällige Arbeitsabläufe aufbrechen und anpassen. Sie sollen eine Organisation flexibler, pro- und reaktiver machen. So wird sie bereit für die Anforderungen der digitalisierten und schnelllebigen Welt. Agiles Arbeiten ist durch kurze Arbeitszyklen, eine enge Zusammenarbeit mit den Kunden, häufige Abstimmungen, Zwischenergebnis-Kontrollen und eine offene Fehlerkultur geprägt. Bekannte agile Arbeitsmethoden sind «Design thinking¹», «Scrum²» und «Kanban³».

1 Design Thinking ist ein Ansatz, der zum Lösen von Problemen und zur Entwicklung neuer Ideen führen soll.

2 Der Begriff Scrum stammt aus dem Englischen und bedeutet «Gedränge», Scrum soll die enge Zusammenarbeit im Team und das konzentrierte Arbeiten in Phasen verbildlichen.

3 Der Begriff Kanban entstammt der japanischen Sprache und bedeutet übersetzt «Signalkarte». Ursprünglich wurde Kanban in der Produktion von Toyota eingesetzt und hat von dort die agile Entwicklung in der IT und in anderen Aufgabenbereichen beeinflusst. Ziel ist es, einen stetigen und geordneten Workflow zu etablieren. Es ist zudem möglich, Kanban mit anderen agilen Methoden wie Scrum zu kombinieren.

Erfolgreicher Einsatz der Personalverbände und Verabschiedung von Bundesrat Maurer

Auch im Jahr 2022 gab es wegen der Corona-Krise keine allgemeinen Lohnmassnahmen für das Bundespersonal (Teuerungsausgleich 0.5%). Ein schöner Erfolg für die Personalverbände war daher der Beschluss des Bundesrates vom 2. Dezember, dem Bundespersonal im Rahmen der Lohnmassnahmen 2023 einen Teuerungsausgleich von 2.5% zu gewähren. Damit muss der Bundesrat zusätzlich zu den im Budget eingestellten 2% mit einem Nachtragskredit von 0.5% für die Rechnung 2022 in das Parlament gehen. Die Verbände verabschiedeten Bundesrat Ueli Maurer im Rahmen der Lohngespräche am 17. November unter Verdankung der guten Zusammenarbeit und seines Einsatzes zugunsten des Bundespersonals.

Restanzen beim Teuerungsausgleich aus den vergangenen Jahren geltend machen

Ende 2021 betrug die durchschnittliche Teuerung 0.6%, ausgeglichen wurden 0.5%, damit verbleibt eine Restanz von 0.1%. Ende 2022 betrug die durchschnittliche Teuerung 2.8%, ausgeglichen wurden 2.5%. Somit resultiert ein Rest von nicht ausgeglichener Teuerung von 0.3%. Die Personalverbände haben anlässlich der ersten Besprechung mit Frau Bundesrätin Karin Keller-Suter vom 14. Februar 2023 das Anliegen auf zukünftigen Ausgleich dieser Teuerungsrestanzen von 0.4% deponiert.

Geltendmachung der Anliegen der pensionierten Mitglieder bei den PUBLICA-Renten

Laut einer Medienmitteilung des Bundesrates vom 22. Februar 2023 sollen die AHV/IV-Renten, die Ergänzungsleistungen und die Überbrückungsleistungen zusätzlich zur bereits erfolgten Rentenanpassung erhöht werden. Diese Schritte sollen die Teuerung vollständig ausgleichen. Gestützt auf einen Auftrag des Parlamentes aus dem Jahr 2022 will der Bundesrat damit die Kaufkraft der rentenbeziehenden Personen stärken. Das Parlament lehnt dieses Vorhaben ab. Zwar sind die PUBLICA-Renten der pensionierten VKB-Mitglieder garantiert, doch wurde die anziehende Teuerung der vergangenen Jahre bei den PUBLICA-Renten nie berücksichtigt. Die VKB hat zusammen mit den anderen Berufsverbänden diesen Anpassungsbedarf bei der neuen Finanzministerin Frau Bundesrätin Karin Keller-Suter und der Direktorin PUBLICA angemeldet. Sie hat das Eidgenössische Personalamt beauftragt, in Zusammenarbeit mit der PUBLICA noch in diesem Jahr eine Auslegeordnung zu erstellen. Die Resultate dieser Analyse sollten Ende 2023 vorliegen.

2. Sachgeschäfte

Förderung flexibles Arbeiten in der Bundesverwaltung

Neue rechtliche Grundlagen für flexibles Arbeiten wurden in der Corona-Pandemie bereits per 1. Juli 2021 in Kraft gesetzt. Es geht um die Regelung flexibler Arbeitsformen in Art. 64a der Bundespersonalverordnung (BPV), den Gesundheitsschutz bei mobilem Arbeiten in Art. 10c BPV, die technische Infrastruktur und das Material bei mobilen Arbeiten in Art. 69 Abs. 3 BPV, das Arbeiten auf dem Arbeitsweg in Art. 28 Abs. 2bis der Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung (VBPV) und die Vergütung von Auslagen bei mobilem Arbeiten in Art. 51c VBPV.

Flexible Arbeitsformen sollen einen Gewinn sowohl für Mitarbeitende als auch für die Bundesverwaltung abwerfen. Die Bundesverwaltung fördert diese Arbeitsformen. Sie will den Mitarbeitenden ein zeitgemässes Arbeitsumfeld bieten und als attraktive Arbeitgeberin weiterhin kompetente und motivierte Mitarbeitende gewinnen. Damit stehen die effiziente Erledigung der Aufgaben und nicht der Arbeitsort oder flexible Arbeitszeiten im Zentrum. Damit ist auch eine Arbeitsweise gemeint, welche den Mitarbeitenden allgemein eine grössere Autonomie in der Wahl des Arbeitsortes und der zeitlichen Erbringung der Arbeitsleistung gewähren soll.

Die Förderung dieser Arbeitsformen bedeutet, dass die Vorgesetzten die persönlichen Bedürfnisse der Angestellten berücksichtigen. Sie werden ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, *flexibel* zu arbeiten. Die Bedingung ist, dass dies von der Aufgabenerfüllung her möglich und mit den betrieblichen Interessen vereinbar ist. Flexibles Arbeiten ist sowohl beim Arbeitszeitmodell Jahresarbeitszeit wie auch bei der Vertrauensarbeitszeit möglich. Auch beim mobilen Arbeiten gelten die Rahmen- und Höchst-arbeitszeiten des Bundespersonalrechts. Mobiles Arbeiten setzt eine mündliche oder schriftliche Vereinbarung zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten voraus. Sie vereinbaren, wie oft und an welchen Tagen ausserhalb der Räumlichkeiten der Verwaltungseinheit gearbeitet wird. Ausserdem klären sie, für welche Termine eine Anwesenheit am Geschäftsort notwendig ist und bestimmen die Tage, an denen das ganze Team anwesend sein soll. Ebenso müssen die Tageszeiten der Erreichbarkeit geregelt sein. Weiter muss klar sein, dass die Vorgaben betreffend Informationssicherheit und Gesundheitsschutz eingehalten werden können.

Projekt Optimierung Lohnsystem

Der Bundesrat hat am 6. April 2022 beschlossen, unter Leitung des EPA ein Projektteam mit der Weiterentwicklung des Lohnsystems zu beauftragen. Es soll das Lohnsystem optimieren. Dabei soll eine Koppelung von Lohnentwicklung und Leistung- bzw. Verhaltensbeurteilung beibehalten bleiben. Lohnentscheide sollen aber mit der Einbindung von Lohnkurven versachlicht werden. Der Ortszuschlag soll, wenn möglich, aufgehoben und in die Lohnklassen integriert werden. Primär massgebend für eine Lohnentwicklung soll die individuelle Relativlage der Mitarbeitenden, deren Erfahrung und die Marktsituation sein. Damit sollen die aktuellen

Beurteilungsstufen aufgelöst werden. Sie sollen einer unmittelbaren Führung mit Instant und Constant Feedback Platz machen. Das EPA hat zugesichert, die Personalverbände angemessen zu involvieren und über den Fortschritt der Projektarbeiten laufend zu informieren. Frühestens Ende 2023 soll dem Bundesrat ein angepasstes Lohnmodell vorgelegt werden. Eine mögliche Umsetzung der Änderung des Lohnsystems ist frühestens anfangs 2025 geplant.

Änderungen im Personalrecht

Auf den 1. Januar 2023 sind verschiedene Änderungen im Bundespersonalrecht in Kraft getreten:

Mobiles Arbeiten im Ausland soll weiterhin eine Ausnahme sein. Arbeiten im Ausland ist mit Rechtsunsicherheiten verbunden, insbesondere, was die steuerlichen Auswirkungen und das anwendbare Recht anbelangt. Auch Gefahren für die Informationssicherheit sind beim Arbeiten im Ausland erhöht. Aus diesen Gründen setzt das mobile Arbeiten im Ausland eine Ausnahmegewilligung voraus (Art. 64a Abs. 3 und 4 BPV). Die Verordnung nennt Grenzgängerinnen und Grenzgänger als Beispiel für mögliche Ausnahmen.

Neu muss die Vorgesetztenbeurteilung nicht mehr zeitgleich mit der Personalbeurteilung stattfinden. Dadurch sollen Verwaltungseinheiten mehr Flexibilität bei der Wahl des Zeitpunktes der Vorgesetztenbeurteilung erhalten (Art. 15 Abs. 2 und 5 BPV).

Neu müssen Abgangsentschädigungen ganz oder teilweise zurückerstattet werden, wenn ehemalige Mitarbeitende für eine Verwaltungseinheit der Bundesverwaltung im Auftragsverhältnis arbeiten. Damit soll eine Umgehung der Rückzahlungspflicht verhindert werden (Art. 78 Abs. 4 BPV).

Seit Januar 2021 hat die Bundesverwaltung keinen ärztlichen Dienst mehr, der den Einsatz von Ärztinnen und Ärzten koordiniert. Das Eidgenössische Personalamt wird diese Koordinationsfunktion übernehmen (Art. 11 BPV).

Die Vorlaufzeit für die Wiedererhöhung des Beschäftigungsgrades war im bisherigen Recht nicht geregelt, was in der Praxis zu Unsicherheiten geführt hat. Dem Arbeitgeber wird neu eine Zeitspanne von mindestens drei Monaten eingeräumt, um die organisatorisch nötigen Massnahmen für eine Wiedererhöhung des Beschäftigungsgrades der Mitarbeitenden nach vorangegangener Reduktion infolge Elternschaft umzusetzen (Art. 60a Abs. 4 BPV). Neu können Vorstellungsgespräche über elektronische Kanäle abgewickelt werden. Dadurch können mit Einwilligung der sich bewerbenden Personen Audio- und Videokonferenzen aufgezeichnet werden. Diese Aufzeichnungen ersetzen das Bewerbungsgespräch vor Ort und sind Teil des Bewerbungsdossiers (Art. 8 Abs. 3 BPDV).

Bundesstellen sollen miteinander kommunizieren können, wenn der begründete Verdacht besteht, dass Mitarbeitende zulasten

der Bundeskasse ungerechtfertigte finanzielle Leistungen erhalten haben. Damit sollen zu Unrecht bezahlte Leistungen gestützt auf Art. 62 fortfolgende OR zurückgefordert werden können (Art. 7b BPDV).

Neu haben Mitarbeitende in den Lohnklassen 18 bis 23 die Möglichkeit, ein Sabbatical beziehen zu können. Bisher war das erst ab Lohnklasse 24 möglich. Weiter werden die Beiträge für Entschädigungen für Nachtarbeit, Pikettdienst und im Rahmen von festen Dienstplänen angepasst (Art. 34 Abs. 2 VPBV).

Delegiertenversammlung PUBLICA – negative Performance im Geschäftsjahr 2022 – magere Verzinsung der BVG-Guthaben
Anlässlich der Delegiertenversammlung PUBLICA vom 17. November 2022 diskutierten die Delegierten im Rahmen von Workshops mögliche Stossrichtungen für eine Modernisierung des Vorsorgeangebots der Pensionskasse. Die Gesellschaft und mit ihr das Erwerbsleben haben sich seit der Einführung des Gesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) im Jahr 1985 deutlich verändert. Diese Veränderungen stellen neue Bedürfnisse und Anforderungen an die zweite Säule. Aufgrund von häufigeren Stellenwechseln, Teilzeitstellen, mehr Fachbeschäftigungen, Jahresarbeitszeit und verschiedenen Familienformen «wickelt sich das Berufsleben nicht mehr linear» ab. Eine Analyse über das Vorsorgeangebot der elf offenen Vorsorgewerke der PUBLICA hat punktuelle Abweichungen in der Ausgestaltung der Sparpläne / Aufträge der Beiträge, der Eintrittsschwelle, von Todesfallkapitalleistungen, der Höhe der Alterskinderrenten und der Berechnungsart der Invalidenleistungen aufgezeigt. Die Delegierten konnten sich im Rahmen von Konsultativabstimmungen äussern zu (a) keine Unterscheidung zwischen Haupt- und Nebenerwerb, (b) Todesfallkapital 100% des Guthabens, (c) Erhöhung der Invalidenrente (Hinterlassenen-/Invalidenleistungen), (d) Invalidenrentenberechtigung, (e) Reduktion der Alterskinderrente auf das BVG-Minimum. Damit bleibt abzuwarten, wie die zuständigen Organe der PUBLICA die Inputs der Delegiertenversammlung aufnehmen und umsetzen.

Die volatilen globalen Finanzmärkte, die Weltwirtschaftskrise und der Krieg in der Ukraine haben sich auf das Anlageergebnis der PUBLICA ausgewirkt. Sie verzeichnet eine Netto-Performance von minus 9.6% bei einem konsolidierten Deckungsgrad über alle Vorsorgewerke von 96.7%. Die negative Performance liegt insbesondere an den Anlageklassen Aktien und Obligationen.

Das Paritätische Organ Bund (POB Bund) hat sich Ende 2022 für eine Verzinsung der Altersguthaben 2022 von lediglich 0.9% entschlossen, was nicht unumstritten ist bei einem vom Bundesrat beschlossenen Mindestzinssatz von 1%. Die POB der anderen Vorsorgewerke halten sich an den Mindestzinssatz von 1%.

3. Bericht aus den Sektionen und Bereich Senioren

Sektion Militärische Berufskader (SMBK)

Die Mitgliederversammlung der Sektion Militärische Berufskader

fand am 1. April 2022 in der Mannschaftskaserne Bern statt. Dabei wurde der langjährige Präsident, Divisionär Daniel Roubaty, verdankt und verabschiedet. Als Nachfolger wählten die Mitglieder Brigadier Peter Candidus Stocker, den ehemaligen Kommandanten der Militärakademie (MILAK) an der ETH Zürich. Eines der Schwerpunkte im laufenden Geschäftsjahr war anschliessend die Mitgliederwerbung. So wurden zum Beispiel sämtliche Teilnehmende der Lehrgänge, die der Präsident in seiner Zeit als Kommandant MILAK erlebte, angeschrieben. Daraus ergaben sich einige Beitritte zu SMBK/VKB. Ebenso konnten anfangs 2023 sämtliche Lehrgänge der MILAK über die Tätigkeiten der VKB wie auch der SMBK informiert werden. Von den rund 80 Teilnehmern traten dabei über 20 bei uns ein.

Eine Zielsetzung war ebenso, dass die SMBK für alle Generationen da sein will. So konnten für den Vorstand zwei junge Berufsoffiziere gewonnen werden. Mit diesem Zuwachs gelang es auch, dass für den Vorstand eine Frau gewonnen werden konnte. Somit spiegelt der Vorstand auch alle Generationen über alle Stufen. Aktive Berufsmilitärs wie auch pensionierte Berufsmilitärs ergänzen sich sinnvoll. Ein weiteres Schwerpunktthema war das Projekt Berufsmilitär 4.0. Dazu gibt es seitens des Chefs der Armee jährlich zwei Informationsanlässe und bezüglich Berufsmilitär 4.0 einen halbtägigen Workshop.

Sektion Vereinigung Grenzwachtoffiziere (VGO)

Das Transformations-Projekt DaziT des Bundesamtes für Zoll und Grenzsicherheit (BAZG) steht in der Halbzeit und dauert nochmals vier Jahre. Im Jahr 2022 hat das Amt vieles bewegt, verändert und verbessert – das neue Berufsbild, zahlreiche neue Applikationen, klarere und flexiblere Organisationsstrukturen, die interne Zusammenarbeit und die Feedback-Kultur, um nur einige Beispiele zu nennen.

Das vergangene Jahr war auch geprägt durch zahlreiche Verhandlungen mit den Personalverbänden. Mit dabei waren jeweils Vertreter der Vereinigung der Grenzwachtoffiziere VGO, von Garanto, PVB, transfair und des BAZG. Im Zentrum standen die Einreihungskriterien, die Lohnklasse für die Fachspezialisten Zoll und Grenzsicherheit, die geplante Umsetzung und die Rahmenbedingungen. Das EPA hat die Mehrheit der Funktionen im neuen Organigramm neu bewertet und eingestuft.

Zusätzlich zu den Lohnverhandlungen haben weitere Arbeitsgruppen intensiv über die zukünftigen Arbeitsbedingungen und das Ausbildungsprogramm Allegra verhandelt. Verbesserungen oder Inputs zu einzelnen Themen wurden teilweise bereits eingeführt.

Bereich Senioren

Im Jahr 2022 konnten von 11 geplanten Themen 9 durchgeführt werden. Insgesamt haben 23 Anlässe stattgefunden mit 471 Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Dabei hat sich ein «harter Kern» von regelmässigen Teilnehmenden gebildet. Die genannte Anzahl von Teilnehmenden versteht sich jeweils inklusiv Begleitpersonen.

Generell stellen wir fest, dass seit Corona die Teilnehmerzahlen gesunken sind. Die Rückmeldungen zu den Anlässen waren durchwegs positiv: die Teilnehmerinnen und Teilnehmer schätzten die Themen und die sozialen Kontakte bei den Exkursionen sehr.

Nachfolgend Informationen zu den durchgeführten und abgesagten Anlässen:

März 2022; Webinare des VermögensZentrums VZ über Vorsorgeplanung und Vermögensverwaltung

2 Webinare mit insgesamt 70 Teilnehmenden.

März / April 2022; Virtual Reality, Augmented Reality und Mixed Reality – Hochschule St. Gallen

Insgesamt 25 Teilnehmerinnen und Teilnehmer besuchten zwei Termine jeweils an einem Mittwoch. Um diese neue Technologie auch unseren aktiven Mitgliedern vorstellen zu können, wurden bewusst zusätzlich zwei Samstage eingeplant. Leider gab es dazu keine Anmeldungen. Unsere aktiven Mitglieder scheinen an Samstagen mehr private Aktivitäten zu bevorzugen.

Mai 2022; Geführter Abendbesuch in der Vogelwarte Sempach

Für Naturliebhaber wurde uns in der Vogelwarte Sempach am Sempachersee bei Sonnenuntergang ein hochinteressanter Einblick in die Eigenheiten unserer Vogelwelt vermittelt.

2 Abendführungen mit insgesamt 38 Personen.

Mai 2022; Geniesser-Spaziergang im Oberwallis; Jahrhundert-Bauwerke & Überschwemmung von Baltschieder

Die Geniesser-Spaziergänge mit Armin stossen immer wieder auf grosses Interesse.

2 Geniesser-Spaziergänge in Baltschieder VS mit total 53 Teilnehmenden.

Mai / Juni 2022; Geführter Rundgang durch die Altstadt von Zürich:

Von römischen Thermen, zu den Glasfenstern von Chagall, zur historischen Städtentwässerung und Einblick in die Regulierung des Zürichsees

Wegen Corona mussten im Sommer 2021 drei geführte Rundgänge durch die Altstadt von Zürich abgesagt werden. Diese wurden nun im Sommer 2022 nachgeholt.

3 geführte Rundgänge durch die Altstadt von Zürich mit total 60 Teilnehmerinnen und Teilnehmern.

Juni 2022; Besuch von Swissgrid

Die Besuche von Swissgrid Aarau mussten in den Jahren 2020 und 2021 zwei Mal wegen Corona abgesagt werden. Im Sommer 2022 mussten die drei geplanten Besuche dann wegen grösseren Bauarbeiten im Hauptsitz in Aarau abgesagt werden. Diese Besuche sind nun für Sommer 2023 geplant.

Juli 2022; Eine wunderbare Sicht auf den Stausee «Lac d'Emosson»

Eine Bergfahrt mit verschiedenen Bergbahnen und eine Talfahrt mit dem Postauto

Die im Sommer 2022 geplanten Bergfahrten mit den verschiedenen Bergbahnen mussten leider abgesagt werden. Das Unternehmen war kurzfristig in eine finanzielle Schieflage geraten und musste den Betrieb einstellen.

Eine Wiederholung dieser Bergbahnfahrten ist nun für Sommer 2023 geplant.

August 2022; Fahrt mit dem Schiff von Neuhausen-Rheinfall nach Eglisau

Bei prächtigem Sommerwetter und angenehmen Temperaturen konnten 4 Schifffahrten auf dem Rhein von Neuhausen Rheinfall mit Zwischenhalt auf der Insel Rheinau nach Eglisau durchgeführt werden.

4 Schifffahrten mit insgesamt 110 Personen.

September 2022; Besichtigung der Sonnen- und Windkraftwerke auf dem Mont-Soleil

Im September durften bei unterschiedlichen Wetterbedingungen – von sehr schön bis regnerisch – mit technisch interessierten Seniorinnen und Senioren die Wind- und Sonnenkraftwerke auf dem Mont-Soleil besucht werden.

3 Besichtigungen in deutscher Sprache und 1 Besichtigung in französischer Sprache mit insgesamt 55 Personen.

Oktober 2022; Besuch Landesmuseum Zürich

Geplant waren 3 Besuche mit Führung in deutscher Sprache und 1 Besuch in französischer Sprache.

Trotz der grossen Bedeutung vom Museum war das Interesse nicht gross. Für die Führung in französischer Sprache gab es lediglich 3 Anmeldungen. Somit musste dieser Besuch abgesagt werden.

Es fanden dann 3 Besuche in deutscher Sprache mit insgesamt 40 Personen statt.

Dezember 2022; Besuch einer Generalprobe des Tonhalle-Orchesters Zürich

Im Dezember durften wir wiederum in der Tonhalle Zürich einer Generalprobe beiwohnen. Wir konnten die letzten Retouchen des Dirigenten mit dem Orchester vor der öffentlichen Vorführung am Abend verfolgen.

Trotz der nur kurzfristig möglichen Ankündigung über unsere Webseite und dem Termin in der Adventszeit haben 20 Personen an diesem Anlass teilgenommen.

ETH-Bereich

Der ETH-Rat gewährte am 8. Dezember 2022 dem Personal einen Teuerungsausgleich von 2,5 Prozent und folgte den Lohnmassnahmen des Bundesrates für 2023. Ausgenommen waren die Doktorierenden, deren Lohnsätze seit 2014 unverändert geblieben sind. Für individuelle Lohnmassnahmen (Leistung und Erfahrung) stehen wie in den Vorjahren 1,2% der massgebenden Lohnsumme zur Verfügung. Zudem wird der ETH-Bereich für die Weiterbildung der Mitarbeitenden von 2023 bis 2030 jedes Jahr eine zusätzliche Million Franken investieren. Das ist eine wichtige

Massnahme im Rahmen der Weiterbildungsinitiative des ETH-Rates in Zeiten von Fachkräftemangel und fortschreitender Digitalisierung aller Verwaltungsprozesse, auch wenn sie keinen Ausgleich für den nicht vollständig gewährten Teuerungsausgleich darstellt. Wichtige sozialpartnerschaftliche Themen waren die Ausarbeitung von Kriterien für die Inanspruchnahme von Überbrückungsrenten, die durch die Arbeitgeber finanziert werden, sowie die Bestrebung des ETH-Rates, den Sozialplan anzupassen. Die Formulierung von restriktiven Kriterien für Überbrückungsrenten sind infolge der Teilrevision 2022 der Personalverordnung für den ETH-Bereich notwendig geworden. Beide personalpolitischen wichtigen Geschäfte sind noch Gegenstand von Beratungen zwischen den Personalverbänden und den Personalverantwortlichen des ETH-Bereichs sowie Vertreter des ETH-Rates.

Sektion Zürich

Die Sektion Zürich hat auch 2022 den Fokus auf die Verstärkung des Vorstandes gelegt und konnte zwei neue Mitglieder aus grossen Verwaltungsabteilungen der ETH Zürich gewinnen. Vertiefte Kenntnisse der Lage der technischen-administrativen Fach- und Führungskader sind wichtig für die Arbeit des Vorstandes, da sich beispielsweise die Laufbahnentwicklung zwischen Angehörigen der Akademie und Verwaltung unterscheiden. In diesem Sinne nutzte der Vorstand auch die jährliche Aussprache mit dem Präsidenten und der Vizepräsidentin für Personalentwicklung und Leadership der ETH Zürich, um insbesondere das Augenmerk auf die Erwartungen der technischen-administrativen Fach- und Führungskader zu legen. Die Sektion Zürich nimmt zudem an den periodischen Aussprachen der Personalverbände mit den Direktionen des Nationalmuseums und von Agroscope teil.

4. Zentralvorstand, Geschäftsleitung und Administration

Geschäftsleitung und Vertreter der Sektionen orientierten den Zentralvorstand an vier Onlinesitzungen und einer physischen Sitzung über die wichtigsten laufenden Geschäfte. Die Sachgeschäfte mit Mitwirkung der VKB werden unter Ziffer 2 in diesem Bericht erwähnt.

Die Geschäftsleitung tagte wie üblich im 2-Wochen-Rhythmus zur Behandlung der laufenden Geschäfte. Alle 24 Sitzungen fanden via Zoom- und Teams-Konferenz statt. Die Mitglieder der Geschäftsleitung VKB nahmen an etlichen Anlässen teil, an welchen sie als Verhandlungspartner oder als Informationsempfänger auftraten. Die Kontaktpflege und der Austausch mit den Sektionen erfolgten nach der Pandemie wieder im gewohnten Rahmen.

Über das aktuelle Geschehen wird in den VKB-Mitteilungen sowie laufend auf der Homepage der VKB www.vkb-acc.ch informiert.

Die Zahl der bei der Geschäftsleitung in individuellen Angelegenheiten aus ihrem Arbeitsverhältnis Rat suchenden Mitglieder beläuft sich im Rahmen des Vorjahres. Doch die Tendenz ist steigend. Die häufigsten Gründe dafür sind Konflikte am Arbeitsplatz, hauptsächlich resultierend aus Restrukturierungsprojekten in der Organisation der Bundesverwaltung und im ETH-Bereich. Mehrere Fälle betrafen Mobbing, Personalbeurteilungen, Arbeitszeitmodelle, Arbeitsverträge und Trennungsvereinbarungen.

Pierre Savary unterstützte uns in seiner verlässlichen Art als Französisch-Übersetzer für die VKB-Mitteilungen, die Homepage, Werbeunterlagen, schriftliche Abstimmungsunterlagen für die Mitgliederversammlung und die oft kurzfristig anfallenden Aufträge.

Mitgliederbestand

Bestand am 1. Januar 2022
4267, davon 1646 Pensionierte

Bestand Ende 2022
4226, davon 1657 Pensionierte

5. Finanzen

Jahresrechnung 2022 mit Voranschlag 2023	R 2022	V 2023
<i>Betrieblicher Ertrag</i>		
Mitgliederbeiträge	238 521.60	237 000.00
Dienstleistungsertrag	93 506.00	88 000.00
Summe betrieblicher Ertrag	332 027.60	325 000.00
<i>Direkter Aufwand Anlässe¹</i>	<i>5 177.20</i>	<i>23 000.00</i>
<i>Direkter Aufwand Periodische Mitteilungen</i>	<i>79 128.10</i>	<i>79 000.00</i>
<i>Direkter Aufwand Dienstleistungen²</i>	<i>47 004.60</i>	<i>47 000.00</i>
Aufwand für Dienstleistungen	131 309.90	149 000.00
Personalaufwand	113 822.05	120 000.00
Verwaltungsaufwand		
Sitzungen GL + ZV	3 476.90	4 000.00
Sektion Zürich	6 549.35	7 500.00
Sektion Lausanne	0.00	2 000.00
Callcenter / Geschäftsstelle	2 320.25	2 500.00
Büromaterial, Drucksachen, Kopien	2 520.15	4 000.00
Büroraum, Geräte, Mobiliar	13 600.00	14 400.00
Kommunikationskosten	500.00	1 000.00
Buchführung, Beratung und Revisionsstelle	3 711.80	4 000.00
Reisespesen	3 327.20	5 000.00
Projekte ³	1 60.30	5 000.00
Summe Verwaltungsaufwand	36 165.95	49 400.00
Werbeaufwand	2 492.40	4 500.00
Sonstiger betrieblicher Aufwand	0.00	0.00
Summe sonstiger Betriebsaufwand	36 685.35	53 900.00
Finanzaufwand – Zinsaufwand und Bankspesen	139.08	200.00
Finanzertrag – Zinsertrag	0.00	0.00
Direkte Steuern	809.95	1 900.00
Jahresverlust / -gewinn	47 288.27	0.00
(Budgetiert – 7 500.00)		
<i>Aktiven per 31. Dezember 2022</i>		
PostFinance	88 422.60	
Berner Kantonalbank	172 044.46	
Flüssige Mittel	260 467.06	
Aktive Rechnungsabgrenzung	21 241.60	
Summe Aktiven	281 708.66	
<i>Passiven per 31. Dezember 2022</i>		
Verbindlichkeiten	18 929.65	
Passive Rechnungsabgrenzung	14 700.00	
Summe kurzfristiges Fremdkapital	33 629.65	
Anfangsbestand	200 790.74	
Jahresverlust / -gewinn	47 288.27	
(Budgetiert – 7 500.00)		
Eigenkapital	248 079.01	
Summe Passiven	281 708.66	

¹ Mitgliederversammlung und Anlässe Senioren² Rechtsschutzversicherung³ Projekt Transformation / Digitalisierung

6. Dienstleistungen

Im Zuge der neuen Ausrichtung auf die Digitalisierung hat die Geschäftsleitung entschieden, dass auch die Dienstleistungsangebote für unsere Mitglieder überprüft und weiterentwickelt werden sollen. Hierzu hat die Geschäftsleitung ein Grobkonzept gutgeheissen. Dieses berücksichtigt die Vision und Strategie der VKB und insbesondere auch die Weiterentwicklung im Bereich der Digitalisierung.

Die Dienstleistungsangebote sollen sowohl für die aktiven wie auch die pensionierten Mitglieder attraktiv gestaltet sein. Das Grobkonzept berücksichtigt dabei den gesellschaftlichen Wandel und die damit verbundenen verändernden Bedürfnisse, die demografische Entwicklung, den Wertewandel und Megatrends.

Die VKB will ihre Dienstleistungsangebote nachhaltig weiterentwickeln und ausrichten. Dabei will sie jedoch auch die administrativen Aufgaben vereinfachen und zunehmend digitalisieren. Dies erfordert, dass unsere Mitglieder künftig auch bereit sind, sich über unsere Webseite anzumelden und die persönlichen Angaben selbständig zu pflegen und zu aktualisieren. Dies ist auch im Interesse unserer Dienstleistungserbringer und Partner.

Geplant ist, dass wir im Jahr 2023 unsere Dienstleistungsangebote entsprechend überprüfen, aktualisieren und in gewissen Dienstleistungssektoren wie in der Gesundheitsvorsorge, in der Mobilität oder auch in der Aus- und Weiterbildung erweitern. Über die beabsichtigten Anpassungen werden wir unsere Mitglieder aktiv informieren, auf unserer Webseite, mit Newslettern oder über unsere bekannten VKB-Mitteilungen.

Die VKB bietet ihren Mitgliedern seit vielen Jahren mit grossem Erfolg einige Dienstleistungen an. Dazu kommen immer wieder weitere Angebote.

Krankenkasse KPT

Die VKB hat mit der KPT Versicherungen AG (KPT) einen Kollektivvertrag abgeschlossen. Über 3100 VKB-Mitglieder, deren Familienangehörigen eingeschlossen, sind bis heute dem Kollektivvertrag beigetreten. Viele Neumitglieder der VKB haben an dieser Dienstleistung Interesse. Allen Mitgliedern, die noch nicht bei der KPT versichert sind, empfehlen wir, eine Offerte der KPT einzuholen. Hinweise dazu stehen in jeder VKB-Mitteilung oder auf unserer Website (www.vkb-acc.ch).

Versicherungen bei der «Zürich» Versicherungs-Gesellschaft

Wir arbeiten seit vielen Jahren mit der «Zürich» Versicherungs-Gesellschaft erfolgreich zusammen. Unser Angebot umfasst die Bereiche Motorfahrzeug (Auto und Motorrad, Assistance), Hausrat, Gebäude und Privathaftpflicht. Bei den Motorfahrzeugversicherungen bestehen rund 580 Policen, bei der Hausrat-, Gebäude- und Privathaftpflichtversicherung sind es über 230 Policen. Die Gesamtzahl an Versicherungspolicen liegt rund 820.

Wer unser Angebot noch nie geprüft hat, dem empfehlen wir, dieses einmal unverbindlich zu tun. In sehr vielen Fällen dürften unsere Mitglieder unter Berücksichtigung der Leistungen vom Angebot positiv überrascht sein. Hinweise finden sich auf unserer Website (www.vkb-acc.ch) oder in den VKB-Mitteilungen.

Versicherungen bei der AXA-ARAG AG

Rechtsschutzversicherungen im Privatbereich (Privat-Rechtsschutz, Verkehrsrechtsschutz, Reise-Rechtsschutz) zu günstigen Bedingungen bietet seit dem 1. Januar 2012 auch die AXA-ARAG an. Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3001 Bern oder per E-Mail unter office@vkb-acc.ch angefordert werden.

Rechtsschutz im Arbeitsrecht

Die aktiven Mitglieder der VKB sind für den Fall von Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis (Arbeitsrecht, Versicherungsrecht) obligatorisch versichert. Die Rechtsschutzversicherung übernimmt die Honorare von Anwälten, die Kosten von Gutachten, die Kosten des Gerichts und Prozessentschädigungen an die Gegenpartei. Diese Versicherung ist also eine Prozesskostenversicherung. Die Prämie ist im Mitgliederbeitrag inbegriffen. Massgebend ist das Reglement des Zentralvorstandes vom 1. Juli 2015 betreffend die Rechtsberatung und die Rechtsschutzversicherung der VKB, welches auf unserer Website zu finden ist (www.vkb-acc.ch; Ihre Vorteile). Gesuche um Rechtsberatung und Rechtsschutz sind an die Geschäftsstelle zu richten. Mitglieder, die den Rechtsschutz der VKB beanspruchen wollen, dürfen nicht einem Anwalt direkt ein Mandat erteilen. Sie dürfen auch nicht direkt an die Rechtsschutzversicherung gelangen.

Zugang zu günstigen Hypotheken in der ganzen Schweiz

Seit dem Verkauf des Hypothekengeschäfts der PUBLICA an die Berner Kantonalbank bieten wir den Zugang zu günstigen Hypotheken für Versicherte und Rentenbeziehende der PUBLICA an. Näheres findet sich auf unserer Website unter den Links (www.vkb-acc.ch).

Mercedes-Benz

Seit dem 1. Juli 2014 haben wir eine Vereinbarung mit Mercedes-Benz Schweiz AG zum verbilligten Kauf von Neuwagen abgeschlossen. Genauerer dazu findet sich auf unserer Homepage (www.vkb-acc.ch). Das Angebot stösst bei unseren Mitgliedern nach wie vor auf grosses Interesse.

Volvo

Seit dem 28. Februar 2017 haben wir eine Vereinbarung mit Volvo Car Switzerland AG zum verbilligten Kauf von Neuwagen abgeschlossen. Genauerer dazu findet sich auf unserer Website (www.vkb-acc.ch).

Mazda

Seit dem Juni 2021 haben wir eine Vereinbarung mit Mazda (Suisse) SA zum verbilligten Kauf von Neuwagen abgeschlossen. Genauerer dazu findet sich auf unserer Website (www.vkb-acc.ch).

Europcar

Im Jahre 2021 konnten für unsere pensionierten Mitglieder Rabatte bei Europcar ausgehandelt werden: 15 Prozent im Inland und 10 Prozent im Ausland.

VZ Vermögenszentrum AG

Seit 2018 erhalten die VKB-Mitglieder Rabatt auf den Dienstleistungen des VZ Vermögenszentrum. Angaben dazu finden Sie auf unserer Website (www.vkb-acc.ch).

Cornercard Kreditkarte

Im Jahr 2021 konnte mit der Cornèr Banca SA eine Vereinbarung zur Gratisabgabe einer Goldkreditkarte an unsere Mitglieder abgeschlossen werden.

7. Internationale Tätigkeiten: Conférence Européenne des Syndicats indépendants (CESI)

Die Digitalisierung hat auch die Staatsverwaltungen geändert. Eine Konferenz des Europäischen Bundes freier Gewerkschaften CESI hat sich im Oktober 2022 mit den Formen und Folgen beschäftigt. Eine Abordnung der VKB hat daran teilgenommen.

Die Studie der litauischen Forscherinnen Julija Skerniškytė und Audronė Sadauskaitė ging der Frage nach, wie die Gewerkschaften die Angestellten der öffentlichen Verwaltungen bei der Transformation unterstützen können. «Digitalisierung gibt's nicht

gratis», leitete CESI-Generalsekretär Klaus Heger die Konferenz ein und unterstrich die Bedeutung von Investitionen in die Befähigung der Mitarbeitenden. Eine Analyse zeigte in der Integration der Digitalisierung in den Ablauf der öffentlichen Verwaltung einen Graben zwischen nördlichen Ländern wie Finnland oder Dänemark und Osteuropa. Die Schweiz wurde als Nicht-EU-Mitglied nicht erhoben.

Unter den Mitarbeitenden der öffentlichen Verwaltungen weisen nur wenige Mitarbeitende höheres fachliches Wissen auf. Hier sind die Gewerkschaften gefragt. Sie müssen sich dafür selbst befähigen und aktiv das Gespräch mit den Angestellten suchen. «Wir sollten den Knowledge Gap aktiv bekämpfen, den Leuten die Angst nehmen und ihre Bedürfnisse feststellen», sagte Julija Skerniškytė. Sie schloss, dass die Gewerkschaften die Herausforderungen der Digitalisierung als Chance sehen sollten.

Dietmar Knecht, bei CESI für Bildung verantwortlich, wiederholte, was auch eine aktuelle Studie des Bundes aufgezeigt hat: In nur 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. «Auf Change reagiert jede Gruppe anders. Darauf muss man sich einstellen. Change kommt immer schneller. Wir können uns nicht entziehen.»

Tätigkeitsprogramm 2023/2024

Kernaufgaben

1. Kaderpolitik
2. Berufliche Vorsorge
3. Revision Bundespersonalgesetz, Bundespersonalverordnungen und entsprechende Erlasse

Daueraufgaben

1. Allgemeine dienstrechtliche Fragen
2. Dienstleistungen
3. Kommunikation
4. Anlässe für aktive Mitglieder und Senioren
5. Mitgliederwerbung
6. Nationale Kontakte (Verbände, Politiker, Behörden etc.)

Aktuelle Aufgaben

1. Personalstrategie
2. Digitalisierung
3. Flexible Führung und Arbeitsformen
4. Aus- und Weiterbildung

Die Grenzschutz und die Einhaltung der Menschenrechte

Der Bundesrat sieht keinen Anlass dafür, dem Grenzschutzkorps eine Nachhilfe in Menschenrechten zu erteilen.

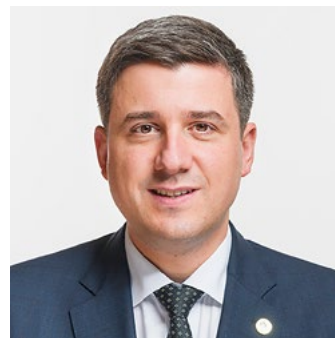
Sie sind sich einig, der Bundesrat und der Grüne Glarner Ständerat Mathias Zopfi, dass die Einhaltung der Menschen- und Grundrechte auch für das Grenzschutzkorps ein wichtiges Anliegen ist. Der Bundesrat betont, dass das Bundesamt für Zoll und Grenzschutz (BAZG) sich seiner Verantwortung zum Schutz von Verfassung und Grundrechten bewusst ist. Entsprechend werde auch die Aus- und Weiterbildung ausgestaltet.

Zopfi hatte in einer Interpellation eine stärkere Sensibilisierung und bessere Ausbildung für die Angehörigen des GWK gefordert. Er hatte argumentiert, dass einige Vorfälle ihn an deren Sensibilität zweifeln liessen. So habe vor einigen Jahren ein Grenzschutz es unterlassen, für eine schwangere Frau mit akuten Beschwerden medizinische Hilfe zu holen. Die Frau habe in der Folge eine Fehlgeburt erlitten. Zopfi hatte beklagt, dass das Bundesamt keine Informationen zur Ausbildung und zum richtigen Verhalten von Grenzschutzern im Bereich der Menschen- und Grundrechte publiziert habe.

Der Bundesrat betont, dass 150 Mitarbeitende des BAZG in der interkulturellen Kommunikation wie auch in der spezifischen Befragung von Migrantinnen und Migranten geschult werden. Die Einhaltung der Menschen- und Grundrechtsarbeiten in der Praxis überprüfe das BAZG ständig. Es definiert jene Massnahmen, die sich besonders bewährt haben und identifiziert proaktiv weiteres Optimierungspotenzial, schreibt der Bundesrat.

Es gebe zudem entsprechende interne Dienstvorschriften, die klare und einheitliche Vorgaben enthalten. Sie haben unter anderem den Umgang mit vulnerablen Personen oder die verhältnismässige Anwendung von unmittelbarem Zwang im Fokus. «Die Dienstweisungen werden laufend überprüft und bei Bedarf angepasst». Ausserdem werden die Angestellten mit Kampagnen sensibilisiert, so der Bundesrat. So hätten die Verantwortlichen nach dem Fall, den Zopfi erwähnt, zwei Informationsschreiben zum Thema medizinische Versorgung und Hilfe verschickt sowie neue Notfallkonzepte implementiert. Sie hätten bestehende Vorgaben konkretisiert.

Das BAZG komme seiner Verantwortung nach und überprüfe seine Praxis laufend, so der Bundesrat.



Ständerat Mathias Zopfi

Armeeangehörige sollen über Benachteiligungen berichten

Die Armee stellt sich einer Debatte zu Diskriminierung und sexualisierter Gewalt in ihren Reihen. Sie führt dazu eine Befragung durch.

Die Fachstelle Frauen in der Armee und Diversity (FIAD) organisiert gemäss einer Mitteilung eine Umfrage. Diese steht im Rahmen der nationalen Gleichstellungsstrategie 2030 des Bundes. Die Fachstelle will wissen, welche Erfahrungen Armeeangehörige – Männer wie Frauen – mit Diskriminierung und Gewalt aufgrund ihres Geschlechts und der sexuellen Orientierung haben. Die Bekämpfung von Benachteiligungen ist eine von vier Handlungsfeldern der Strategie.

Die Armee möchte aufgrund des umfangreichen Bildes aus der Umfrage über Diskriminierung und sexualisierte Gewalt bestehende Präventionsmassnahmen weiterentwickeln. Denn sie verpflichtet sich zu einer Kultur der Offenheit und der Inklusion in ihren Reihen.

Die Befragung findet im ersten Quartal 2023 statt. Die Einladung zur Teilnahme erfolgt direkt und persönlich an eine repräsentative Gruppe von männlichen und weiblichen Angehörigen der Armee. Die Teilnahme ist anonym und freiwillig. Die Ergebnisse werden voraussichtlich Ende 2023 publiziert.

Nationalrat behandelt Anstellungspolitik des Bundes

Volle Lohntransparenz in externen wie auch in den internen Stellenanzeigen? Der Bundesrat erwägt Optimierungen, will aber grundsätzlich am bestehenden System festhalten.

Die Angaben über den Lohn bei Stelleninseraten des Bundes: Sie sind für die Zürcher SP-Nationalrätin Min Li Marti ein Dorn im Auge. Sie verlangt in einer Motion, dass der Bund seine Vorbildfunktion wahrnimmt und bei Rekrutierungen für die Bundesverwaltung und die öffentlichen Betriebe Lohntransparenz walten lässt. Konkret müssten der zu erwartende Lohn und die Lohnbandbreite ausgewiesen werden. Sie verweist auf bundesnahe Betriebe, die bereits Massnahmen gegen Lohndiskriminierung ergriffen hätten. Ihrer Meinung nach sei es stossend, dass der Bund bei internen Ausschreibungen auch die Lohnklassen nennt, bei öffentlichen Ausschreibungen aber nur teilweise. Eine Offenlegung würde es verhindern, dass Unzufriedenheit aufgrund von ungerecht empfundenen Löhnen oder Lohnsystemen entsteht.

Lohntransparenz und Lohngerechtigkeit seien dem Bundesrat schon länger ein Anliegen, schreibt er in seiner Stellungnahme. Die Lohnklasse einer jeden ausgeschriebenen Stelle werde «nach einheitlichen und objektiven Kriterien summarisch bewertet» und zugewiesen. Die so eingeteilte Stelle werde dann entsprechend einer klar definierten und öffentlich zugänglichen Lohntabelle entlohnt. Die zuständigen Stellen bewerten bereits besetzte Stellen dann regelmässig. Die Publikation eines Lohnes in öffentlichen Stelleninseraten findet der Bundesrat problematisch, zumal es oft um einen Ziellohn handeln müsste, der nur für eine bestimmte Konstellation von Faktoren gelte (z.B. Erfahrungsjahre). «Der Einstiegslohn hängt von der funktionsrelevanten Vorbildung und der anrechenbaren Erfahrung ab.» Ausserdem sei der Lohn ja nicht das einzige Element in einer Ausschreibung.

Demgegenüber kann ein interner Kandidat /eine interne Kandidatin eine Aussage über die Bedeutung eines Lohnes und das Lohnsystem einordnen. Er/sie orientiere sich nach der Lohnklasse. Dennoch habe der Bundesrat das Eidgenössische Personalamt beauftragt, nach Optimierungsmöglichkeiten im Lohnsystem zu suchen. Dazu gehöre eine mögliche Überarbeitung externer Stelleninserate. Abschliessend weist der Bundesrat daraufhin, dass bundesnahe Betriebe ihre eigene Anstellungs- und Lohnpolitik haben.

Bei den bundesnahen Betrieben liegt die Ausgestaltung und Kommunikation der Lohnsysteme in ihrer jeweilig eigenständigen Arbeitgeberkompetenz. Der Bundesrat greift nicht in deren Politik der Ausschreibung von offenen Stellen ein. Er beantragt deshalb die Ablehnung der Motion.



SP-Nationalrätin Min Li Marti

Mehr Lohn im Lohnsäckli für Gutverdiener

Das Solidaritätsprozent für die Arbeitslosenversicherung fällt weg

Das sogenannte Solidaritätsprozent auf hohen Lohnbestandteilen wird gestrichen. Dies, weil der Hauptzweck, die Sanierung der Arbeitslosenversicherung, als beendet gilt. Laut einer Mitteilung hat sich die finanzielle Situation der ALV so weit erholt, dass der zusätzliche Obolus ab 2023 automatisch wegfällt. Automatisch deshalb, weil das Gesetz eine Streichung des Sonderbeitrages verlangt, sobald das Eigenkapital des Ausgleichsfonds der ALV per Ende Jahr die Schwelle von 2,5 Milliarden übersteigt. Diese war 2022 gemäss Berechnungen erreicht.

Seit 2011 gab es einen Zuschlag zum Standard-Beitragssatz für die ALV von Franken 2,2 Prozent des massgebenden Jahreslohnes. Ab einem Einkommen von 148 200 Franken betrug der Zuschlag ein Prozent. Grund für die Massnahme war die finanzielle Schieflage der Sozialversicherung zu Beginn des Jahrtausends, namentlich die hohen Schulden. Der Solidaritätsbeitrag hat jährlich bis zu 400 Millionen Franken an zusätzlichen Beiträgen in die Kassen der ALV gespült.

Bund setzt auf Office-Cloud-Lösung – vorderhand

Die Bundesverwaltung erlebt gerade eine kleine Revolution im IT-Bereich. Der Bund führt das System Microsoft 365 für die Verwaltung ein. Die neue Office-Version ist cloud-basiert.

Die Mitteilung lässt aufhorchen. Der Bundesrat hat rund 15 Millionen Franken für die Einführung der Office-Plattform Microsoft 365 für die Bundesverwaltung genehmigt. Der flächendeckende Wechsel soll Mitte 2023 beginnen und 2025 beendet sein.

Grund für den Wechsel sei das Alter der aktuell eingesetzten Office-Version. Viele Anwendungen seien ans Ende ihres Lebenszyklus gelangt. Sie würden bald vom Hersteller auch nicht mehr unterstützt. Ausserdem ist die Bundesverwaltung heute schon abhängig von Office-Produkten des Herstellers Microsoft, wie die Bundeskanzlei in der Mitteilung einräumt: «Ein Anbieter- und Produktewechsel wird zurzeit als zu risikoreich und aufgrund der zahlreichen Abhängigkeiten zu Fachanwendungen als zu aufwendig beurteilt.»

Intensive Tests hätten für Microsoft 365 gesprochen. So sehr, dass der Bund auch in Kauf nimmt, dass das Produkt nur mit Public-Cloud-Anbindung angeboten wird – wie Konkurrenzpro-

dukte übrigens auch. Deshalb habe sich der Bund zuerst vergewissert, ob und wie diese cloud-basierten Anwendungen für die Bundesverwaltung überhaupt geeignet sind. Dabei lag der Fokus auf rechtlichen, organisatorischen und technischen Fragen. Die Erkenntnisse hat die Bundeskanzlei auf ihrer Homepage publiziert.

Wichtig seien mit dem Systemwechsel technische und organisatorische Vorkehrungen zum Schutz der Daten vor dem Zugriff Dritter. Dazu gehören Vorgaben für die Nutzung, wie dass in der Cloud keine schützenswerten Daten abgelegt werden dürfen. E-Mails werden in Rechenzentren des Bundes verarbeitet und gespeichert

Abschliessend stellt die Mitteilung aber auch klar, dass der Bund angesichts der hohen Abhängigkeit weiterhin Alternativen zu Microsoft 365 prüft, namentlich Open-Source-Alternativen.

Der Umbau des BABS ist vorerst beendet.

Die Verantwortlichen des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz (BABS) haben die Weichen für die Zukunft des Amtes gestellt. Das Amt hat sich weiterentwickelt.

Die nun abgeschlossene Reform des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz BABS ist der veränderten sicherheitspolitische Lage geschuldet, die nach dem russischen Angriff auf die Ukraine entstanden ist. Die Folgen sind noch immer Unsicherheiten in der Energieversorgung. Auch die Erkenntnisse aus der Corona-Pandemie und die erwartete Zunahme von Naturgefahren aufgrund des Klimawandels haben eine Reorganisation gemäss einer Mitteilung nötig gemacht. Die Anforderungen an das BABS seien seit Jahren gestiegen.

So werden verschiedene strategische Fragen in einem zentralisierten Bereich erörtert. Das Ziel sei eine moderne Ausrichtung des Amtes auf der Basis von Risiko- und Trendanalysen sowie der Forschung. Die bisherige Nationale Alarmzentrale (NAZ) wird zusammen mit allen operativen Aufgaben im Bereich Ereignisbewältigung in einem neuen Zentrum NEOC zusammengefasst. Dieser verantwortet auch die Information der Bevölkerung über die Alarmierungs- und Ereignisinformationskanäle wie Alertswiss oder die bekannten physischen Sirenen. Schliesslich fasst das

NEOC auch überfachliche Bereiche wie den Koordinierten Sanitätsdienst KSD, die Koordination des ABC-Schutzes und die Geschäftsstelle kritische Infrastrukturen zusammen. Im rückwärtigen Bereich hat das BABS seine ganze Tele- und Informatik zusammengefasst.

Das Ziel ist schliesslich auch die agile Entwicklung des Amtes zusammen mit Partnern innerhalb wie ausserhalb des Bundes. Die Bundes-Grossprojekte Sicheres Datenverbundsystem SDVS und Werterhalt Polycom WEP2030 sind Teil dieses Prozesses, wie das BABS klarstellt.

Zivilschutz und Ausbildung sind nun unter einem gemeinsamen Dach. Dies mit dem Ziel, die Weiterentwicklung und Koordination sowie die Ausbildung im Bevölkerungs- und Zivilschutz zu befördern.



Erstes Treffen mit Frau Bundesrätin Karin Keller-Suter

Eine Delegation der VKB hat sich kürzlich mit Bundesrätin Karin Keller-Sutter, der neuen Vorsteherin des Eidgenössischen Finanzdepartementes, getroffen und mit ihr unter anderem über die Lohnpolitik des Bundesrates gesprochen.

Am 14. Februar 2023 fand das erste Treffen der Personalverbände mit der neuen «Finanzministerin», Bundesrätin Karin Keller-Sutter statt. Zentralpräsident Dr. Hans Wipfli und Rita Flühmann vertraten als Mitglieder der Geschäftsleitung die VKB. Das Gespräch fand unter finanzpolitisch schwierigen Rahmenbedingungen statt. Der Bund schliesst das Jahr 2022 mit einem Defizit von 4,3 Milliarden Franken ab. Für 2024 und die beiden folgenden Jahre müssen zur Einhaltung der Schuldenbremse verschiedene Sparmassnahmen ergriffen werden.

Der Bundesrat hat am 15. Februar 2023 die finanzpolitischen Eckwerte dazu festgelegt. Die Ende Januar 2023 aktualisierten

Haushaltszahlen zeigen für 2024 ein strukturelles Defizit von 2 Milliarden Franken auf. Mit verschiedenen Massnahmen will der Bundesrat das Budget 2024 konform mit der Schuldenbremse machen. Im Vordergrund stehen eine Reduktion des bisher geplanten starken Wachstums der Armeeausgaben, der Verzicht auf die Budgetierung des Pflichtbeitrages für Horizon Europe sowie die Einführung der Automobilsteuer auf Elektrofahrzeuge. Weiter sollen die Migrationsausgaben für Schutzsuchende aus der Ukraine auch 2024 ausserordentlich verbucht werden. Ein verbleibendes Finanzierungsdefizit von knapp einer halben Milliarde soll mit linearen Kürzungen von 2% bei den schwach gebundenen Ausgaben beseitigt werden. Diese beinhalten auch die Personalausgaben.

Bei der Besprechung mit der neuen Finanzministerin haben die Sozialpartner neben den Lohnmassnahmen für das Jahr 2024 auch einen allfälligen Teuerungsausgleich für Rentenbeziehende thematisiert. In Zeiten einer ungewohnt hohen Teuerung, eines erhöhten Wettbewerbs bei den Fachkräften und des demographischen Wandels sind solche Massnahmen für den Erhalt der Kaufkraft im Inland von hoher Bedeutung.

Bundesrätin Keller-Sutter hat die Anliegen der Berufsverbände wohlwollend zur Kenntnis genommen und versprochen, diese in den Bundesrat zu tragen. Es bleibt abzuwarten, wie der Bundesrat auf die verschiedenen Herausforderungen und die konkreten Forderungen der Berufsverbände reagieren wird. Ein nächstes Treffen mit der Finanzministerin ist für Mai 2023 geplant.



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 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 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.

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

Hier ist die Fortsetzung unseres Senioren-Programms 2023.

Bereits sind einige Anlässe ausgebucht. Daher unser Ratschlag:
...beeilt euch mit euren Anmeldungen...

Auch Aktive sind zu unseren Anlässen herzlich eingeladen.

BETRIEBSZENTRALEN SBB OLTEN UND LAUSANNE



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

Wir erfahren, wie der Zugverkehr 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: **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)



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.

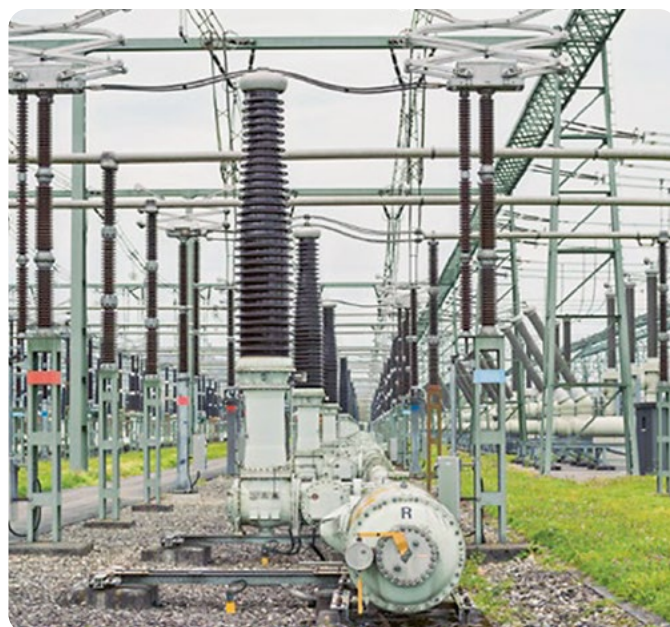
Daten: **Donnerstag, 1. Juni 2023**
Dienstag, 13. Juni 2023



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 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 des Labors 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

Eidg. 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 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 April 2023

Der Zentralpräsident: Hans Wipfli



**Haben Sie schon Ihre E-Mail Adresse via
unsere Webseite hinterlegt (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)**



Vereinigung der Kader des Bundes
Postfach, 3001 Bern

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