2020

PVB APC

# Jahresbericht

# Inhaltsverzeichnis


| | |
|---|---|
| Interview mit Barbara Gysi und Janine Wicki | 3 |
| Interview mit Anja Peter | 6 |
| Die Geschäftsleitung | 9 |
| 2020 in 20 Punkten | 10 |
| Neue Kampagne VERSPROCHEN | 18 |
| Kennzahlen | 20 |
| Homeoffice-Umfrage | 21 |
| Vorteile als PVB-Mitglied im 2020 | 22 |
| Pensionierte | 23 |
| Der PVB unterstützt die Beschwerde eines Mitglieds an das Bundesgericht | 25 |
| Wir sind umgezogen | 27 |

# « Beeindruckt war ich immer wieder von der grossen Solidarität und der Stärke unserer Gesellschaft insgesamt »

Interview mit Barbara Gysi, Verbandspräsidentin und Nationalrätin, und Janine Wicki, Generalsekretärin des PVB

**Vielen wird 2020 als das Jahr in Erinnerung bleiben, in dem ein tödliches Virus ausbrach, das unsere Gewohnheiten durcheinandergebracht und die Wirtschaft und die sozialen Strukturen auf der ganzen Welt geschwächt hat. Wie ist es bei dir, Barbara, woran erinnerst du dich?**

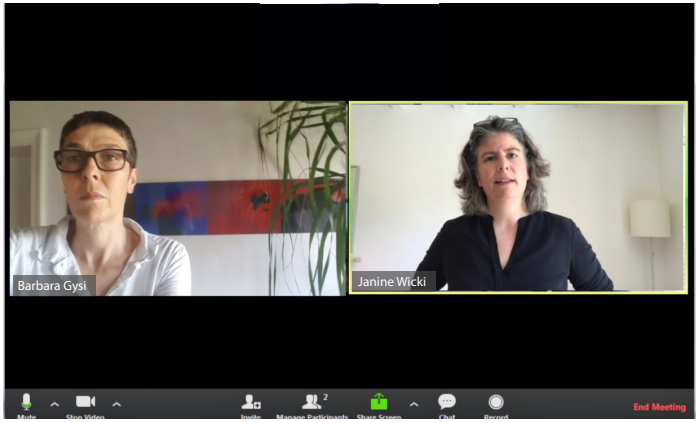
Für mich bleibt es in Erinnerung als Jahr voller Herausforderungen, in dem auch klar wurde, wie wichtig ein starker und gut funktionierender Staat und Service public sind. Beeindruckt war ich immer wieder von der grossen Solidarität und der Stärke unserer Gesellschaft insgesamt.

**Und für dich, Janine, ist für dich 2020 wie für viele auch ein «verlorenes Jahr»?**

Ich würde es keinesfalls als verlorenes Jahr bezeichnen, eher als ein Jahr, das eindrücklich gezeigt hat, dass wir auch in der Krise gut funktionieren. Wir wurden im Generalsekretariat wie alle anderen auch überrollt von der ersten Welle und haben versucht, in dieser schwierigen Situation möglichst für all unsere Mitglieder da zu sein und sie zu unterstützen. Bei der zweiten Welle waren wir dann bereits gewöhnt, im Krisenmodus zu arbeiten, die digitale Kommunikation war bereits Alltag und auch die Abläufe in der Bundesverwaltung wie auch im ETH-Bereich waren klarer.

**Barbara: Während des ersten Shutdowns zollten viele von uns dem Engagement und dem Mut des Pflegepersonals Beifall, das an vorderster Front stand, um die an Covid-19 Erkrankten zu versorgen. In unserer Ausgabe vom Juni 2020 des «Magazin-e» war es dir wichtig, auch dem Personal des Bundes und des ETH-Bereichs zu danken. Glaubst du, dass in der Bevölkerung das Bewusstsein dafür wächst, wie wichtig ein Service public für alle ist?**

Viele Menschen haben erlebt, wie wichtig der Staat für die Bewältigung der Krise ist und wie viel Sicherheit er auch gibt. Es wurden rasch Hilfsprogramme aufgestellt und wo nötig laufend angepasst. Sowohl bei den gesundheitlichen Massnahmen wie auch bei den wirtschaftlichen Massnahmen ist der Service public zentral. Einmalig ist auch, dass man sich in der Politik von links bis rechts einig ist, dass wir eine verstärkte inländische Produktion und Sicherstellung der Versorgung mit lebenswichtigen Gütern und Medikamenten brauchen.




**Janine: Covid-19 hat die Art, wie wir leben und arbeiten, verändert. Was hast du innerhalb des PVB und seines Sekretariats in die Wege geleitet, um trotz aller Ein schränkungen im Zusammenhang mit der Pandemie eine gleichbleibende Qualität der Dienstleistungen für unsere Mitglieder zu gewährleisten?**

Beim ersten Shutdown wurden wir von Anfragen unserer Mitglieder überrannt. Wir haben umgehend eine Hotline installiert, um all die Anfragen sehr schnell und unkompliziert zu beantworten. Ende Mai konnten wir die Hotline wieder schliessen, da sich die Situation beruhigte und die Anfragen weniger wurden. Zu Beginn der zweiten Welle haben wir unsere Telefonzeiten im Sekretariat angepasst und unsere Telefonleitungen sind neu auch am Mittag geöffnet. Um unsere Mitglieder zu schützen, mussten wir praktisch alle unsere physischen Veranstaltungen absagen. Um trotzdem mit unseren Mitgliedern im Kontakt zu sein und gezielte Basisarbeit machen zu können, finden unsere Veranstaltungen und Treffen virtuell statt. Die Mitgliederbetreuung und die Begleitung erfolgen ebenfalls telefonisch und virtuell, aber wenn angezeigt, begleiten wir die Mitglieder immer auch persönlich an Gespräche.

**Barbara: Der PVB hat das Jahr 2021 zum Jahr der Gleichstellung erklärt. Welche Herausforderungen stehen auf politischer Ebene und für das Bundespersonal im Fokus?**

In Sachen Gleichstellung wurde schon einiges erreicht. Doch auch beim Bund, den bundesnahen Betrieben und im ETH-Bereich ist der Frauenanteil in Führungspositionen im höheren Kader nicht angemessen. Verschiedene Ernennungen der letzten Zeit sind erfreulich, aber übers Ganze gesehen reicht das nicht aus. Wesentlich ist auch, dass die Gleichstellungsstrategie und die Verbesserung von Beruf und Privatleben umgesetzt werden. Hier ist noch grosser Handlungsbedarf. Auch beim Monitoring gibt es Mängel, in vielen Bereichen werden zentrale gleichstellungsrelevante Daten nicht erhoben oder nicht publiziert.

**Janine, was wird im Jahr 2021 konkret für die Gleichstellung innerhalb des PVB unternommen?**

Wir haben zusammen mit der Historikerin und Gleichstellungsexpertin Anja Peter eine Gleichstellungsstrategie für den PVB erarbeitet. Ziel der Strategie ist, dass wir dadurch noch gezielter die Anliegen gerade der jüngeren Frauen und Männer in ihren Lebensrealitäten abholen und ihre Anliegen gegenüber dem/der Arbeitgeber_in vertreten. Wir haben aufgrund der Strategie ganz konkrete Massnahmen definiert wie z. B. dern Aufbau von Frauennetzwerken innerhalb des PVB, das gezielte Fördern von Teilzeitarbeit ebenfalls für Männer. Auch die Weiterbildung muss auf allen Stufen vorangetrieben werden. Zudem stellen wir fest, dass Funktionen, die mehrheitlich von Frauen ausgeführt werden, tiefer eingestuft sind. Das muss behoben werden. Diese Forderungen werden wir konsequent in unserer täglichen Gewerkschaftsarbeit einbringen.

Ebenfalls wird der PVB künftig eine geschlechtergerechte Sprache einführen, die in unserer täglichen Kommunikation wie auch in all unseren Publikationen umgesetzt werden wird.

**«VERSPROCHEN» lautet der Titel der Kampagne, die der PVB im Jahr 2020 gestartet hat. Diese basiert auf drei Säulen: Gleichberechtigung, Work-Life-Balance und neue Arbeitsformen. Barbara, warum gerade diese Themen?**

Der PVB zeigt sich mit der Kampagne als verlässliche Partnerin des Personals. Wir wollen Verbesserungen erreichen und nicht nur davon sprechen. In unserer Umfrage, aber auch in den vielen persönlichen Gesprächen stellen wir fest, wie wichtig diese Themen, sind und mit der Pandemie haben sie sich sogar noch verstärkt. Mit den demografischen Veränderungen müssen der Bund, die bundesnahen Betriebe und der ETH-Bereich das Potenzial von Frauen und Männern ausschöpfen. Der PVB will seine Mitglieder in diesem Prozess bestens unterstützen und die Rahmenbedingungen verbessern.

**Im April hat der PVB beschlossen, eine Umfrage zur Telearbeit zu starten. Mehr als 3'300 Mitarbeiter_innen des Bundes und des ETH-Bereichs haben daran teilgenommen und zeigten damit ein sehr starkes Interesse an dem Thema. Was ist danach geschehen, Janine?**

Inzwischen ist sehr viel passiert. Ende April hat der Bundesrat die Bundespersonalverordnung revidiert und dabei explizit eine Förderung der flexiblen Arbeitsformen ins Auge gefasst. Was früher oft nur mit grossem Widerstand diskutiert werden konnte, steht nun schwarz auf weiss in der Verordnung: «Die Vorgesetzten unterstützen ihre Angestellten bei der Wahl von flexiblen Arbeitsformen, sofern die Möglichkeit dazu gegeben ist.» Zudem wird in den Erläuterungen noch präzisiert, dass Homeoffice unabhängig vom Beschäftigungsgrad gewährt werden soll Auch ist neu festgehalten, dass der Arbeitgeber die nötige Infrastruktur zur Verfügung stellt, und die Entschädigungspauschalen für die Arbeit im Homeoffice wurden ebenfalls auf Verordnungsstufe geregelt. Aber unsere Arbeit geht weiter, die nächste grosse Herausforderung, die auf uns wartet, ist die Umsetzung des Desksharing-Konzepts.

**Für den PVB war es schon immer eine Herausforderung, das Bundespersonal zu erreichen. Damit man uns kennt und wir unseren Auftrag, die Interessen der Mitarbeiter_innen zu vertreten, erfüllen können, ist dies jedoch unerlässlich. Diese Problematik hat sich während der Covid-19-Periode noch verschärft. Wie steht es um die virtuellen Zugangsrechte Janine?**

Es ist sehr ärgerlich, wir stehen bei den virtuellen Zugangsrechten nicht da, wo wir sollten. Wir reden hier von einem verfassungsmässigen Recht. Das Recht, als Personalverband mit den Mitarbeiter_innen vor Ort in den Bundesämtern in Kontakt zu kommen und uns mit ihnen austauschen zu können. Die Covid-Situation lässt nach wie vor nur wenige Möglichkeiten für physische Begegnungen und Werbeaktionen vor Ort in den Bundesämtern zu. Deshalb müssen wir virtuell mit Mitarbeitenden kommunizieren können. Ganz konkret durch Mailingaktionen. Hier versteckt sich nun aber die Bundesverwaltung hinter dem fadenscheinigen Argument des Datenschutzes und verunmöglicht den Sozialpartnern so faktisch, ihre Gewerkschaftsarbeit machen zu können. Für den PVB ist klar, sollte die Bundesverwaltung nicht doch noch einlenken, werden wir dieses verfassungsmässige Recht auf dem Rechtsweg einfordern.

# Eine Gleichstellungsstrategie für den PVB

*Im Sommer 2020 beauftragte die Geschäftsleitung des PVB Anja Peter mit der Erarbeitung einer sogenannten Gleichstellungsstrategie mit dem Ziel, die Mitgliederbasis zu stärken und den laufenden Mitgliederschwund des PVB zu stoppen. Eine im Jahr 2019 durchgeführte Mitgliederbefragung des PVB ergab Hinweise darauf, dass ein verstärktes Engagement des PVB in Gleichstellungsfragen sich nachhaltig positiv auf den Mitgliederbestand auswirken könnte. Diesen Hinweisen sollte Anja Peter in ihrem Auftrag nachgehen und dem PVB konkrete Vorschläge für sein Engagement in Gleichstellungsfragen machen.*

© Peter Gerber

Anja Peter ist Historikerin und Expertin in Gleichstellungsfragen. Nach ihrem Masterabschluss zum Thema Gleichstellung in der AHV baute sie ihre Expertise als nationale Gleichstellungssekretärin der Gewerkschaft Unia und als Projektleiterin der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Bern aus. Sie gibt Kurse zum Thema Gleichstellung und im Themenbereich der Care-Arbeit sowie der Care-Ökonomie und baut im Moment einen Verein mit dem Arbeitsschwerpunkt feministische Ökonomie auf. Anja Peter ist Mutter von drei Kindern und lebt mit ihrer Familie in Bern.

## Wie bist du bei deiner Arbeit für die Gleichstellungsstrategie vorgegangen?

Eine wichtige Grundlage jeder Gleichstellungsarbeit ist eine sorgfältige und genaue Analyse von zur Verfügung stehenden Daten mit dem Ziel ein möglichst differenziertes und genaues Bild der Situation zu zeichnen. Eine erste Arbeit bestand also darin, möglichst viel Datenmaterial zusammenzutragen und geschlechterdifferent zu analysieren. Dazu gehörten die Mitgliederdaten des PVB und personalbezogene Daten der Bundesverwaltung und ihrer Betriebe: Wie setzt sich der Mitgliederbestand des PVB zusammen? In welchem Verhältnis steht er zur Belegschaft der Bundesverwaltung und ihrer Betriebe? Was sagen die Daten zu Geschlecht, Alter oder zum Anteil der teilzeitarbeitenden Mitarbeitenden? Wie ist die Zusammensetzung der Kader? Und wie steht es eigentlich um die Verteilung der Löhne und der Leistungsprämien?

## Was hast du festgestellt?

Verschiedene Dinge: Einerseits zeigte die Analyse der Mitgliederdaten sehr deutlich, dass Frauen und generell Mitarbeitende unter 45 Jahren in der Mitgliedschaft des PVB untervertreten sind. Gleichzeitig weisen die Eintritte der letzten Jahre darauf hin, dass tatsächlich ein grosses Wachstumspotenzial bei Frauen und jüngeren Mitarbeitenden der Bundesverwaltung besteht. Was mich sehr erstaunte, war, dass die personalbezogenen Daten der Bundesverwaltung nur sehr unvollständig geschlechterdifferenziert vorliegen. Und dass sich die Bundesverwaltung selber, eher bescheidene Gleichstellungsziele setzt. Einzig zum Frauenanteil insgesamt und in den Kaderstufen werden Zielwerte definiert, welche alle vier Jahre überprüft und angepasst werden. Andererseits zeigten sich bereits in den Daten gewisse Themen, die gleichstellungspolitisch relevant sein dürften: So weisen die Daten zur Teilzeitarbeit etwa darauf hin, dass in der Bundesverwaltung

eher eine Kultur der Vollzeitbeschäftigung bevorzugt wird, was für eine geschlechtergerechte Verteilung von Arbeit und für die Parität der Geschlechter in allen beruflichen Hierarchiestufen hinderlich ist. Oder etwa auch die Daten zur Verteilung der Leistungsprämien, die zeigen, dass Frauen deutlich weniger oft und tiefere Prämien erhalten, als die Männer.

## Werden Frauen in der Bundesverwaltung also diskriminiert?

So einfach ist das nicht. Aber der Reihe nach. Als wichtige Ergänzung zur Analyse der Daten führte ich zusätzlich Gespräche mit verschiedenen Mitarbeiter_innen der Bundesverwaltung, des ETH-Bereichs und nahm an Sitzungen der Gleichstellungskommission des PVB teil. Diese Gespräche waren sehr wertvoll und interessant. Sie erlaubten einen Einblick in den Arbeits- und gleichstellungspolitischen Alltag in der Bundesverwaltung. Sie bestätigten einerseits die Erkenntnisse aus der datenzentrierten Auslegeordnung und erweiterten sie andererseits mit vielen weiteren wichtigen Themen. Sowohl die Daten, wie auch die Gespräche zeigen einen klaren Handlungsbedarf in Gleichstellungsfragen in der Bundesverwaltung und ihren Betrieben auf. Um zur Frage zurückzukommen: Es gibt zwar kaum mehr formale Hürden für die Gleichstellung von Frauen und Männern, sehr wohl aber institutionelle und kulturelle.

## Was meinst du damit?

Ich illustriere das gerne an einem Beispiel: Formal wird die Lohngleichheit in der Bundesverwaltung zwar eingehalten und auch regelmässig überprüft. Die letzte Lohngleichheitsüberprüfung aus dem Jahr 2018 ergab einen Lohnunterschied von 3,3 %. Davon kann ein Teil erklärt werden durch gewisse Faktoren, wie etwa die «berufliche Stellung» oder die «Arbeitserfahrung». «Erklärt» heisst aber nicht zwingend gerechtfertigt oder frei von Diskriminierung. Wenn zum Beispiel ein grosser Teil der Lohndifferenz damit «erklärt» werden kann, dass Frauen seltener in Führungspositionen arbeiten, kann das bedeuten, dass sie beim Zugang zu diesen benachteiligt werden. Oder, dass sich die Arbeitsbedingungen in Führungspositionen schlecht mit Familien- oder anderen Pflichten vereinbaren lassen und somit für Frauen weniger zugänglich sind. Dann wäre es zum Beispiel wichtig, die Prozesse für die Rekrutierung von Kadern zu überprüfen und anzupassen oder bestehende Arbeitsformen, wie Vollzeit mit hoher Präsenz vor Ort, umzugestalten. Es ist anzunehmen, dass der relativ grosse Lohnunterschied in der Bundesverwaltung gleichzeitig die Untervertretung von Frauen im Kader und die Übervertretung von Frauen in tiefen Lohnklassen spiegelt. Der durch solche Faktoren nicht erklärbare Lohnunterschied beträgt dann immer noch 3.3 Prozent. Formal liegt die Bundesverwaltung damit unter der Tole-

ranz von insgesamt 5 Prozent Lohnunterschied, aber bezogen auf den Jahresdurchschnittslohn ergibt das immer noch eine Lohndifferenz von über 4000 Franken im Jahr zum Nachteil der Frauen. Diese Benachteiligung von Frauen zieht sich weiter in den Leistungsprämien. Da Frauen öfters Teilzeit arbeiten, in tieferen Lohnklassen über- und im Kader untervertreten sind, werden an sie weniger oft und deutlich tiefere Leistungsprämien ausbezahlt. In mehreren Gesprächen wurde zudem darauf hingewiesen, dass Schwangerschaft, Geburt und Mutterschaft als Hindernis für die berufliche Entwicklung von Frauen empfunden werden. Auch hier: Formal steht nirgendwo geschrieben, dass sich Frauen mit Kindern beruflich nicht weiterentwickeln sollen, aber eine Arbeitskultur, die Familie und Kinder als Störung der Berufsarbeit taxiert, ist auf alle Fälle nicht förderlich für die Entwicklung von Frauen. Weiter sehe ich grossen Handlungsbedarf in der Überprüfung der Funktionen im administrativen Bereich. In mehreren Gesprächen wurde darauf hingewiesen, dass gewisse Funktionen im administrativen Bereich, in dem viele Frauen arbeiten, zu tief bewertet sind.

## Dann gibt es also viel zu tun für den PVB?

Ja, es gibt einige Themen, die der PVB angehen könnte und müsste. Der Frauenanteil in der Bundesverwaltung wird tendenziell weiterwachsen und auch für die jüngeren Männer werden Themen wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtiger. Das Thema Gleichstellung ist eine konkrete und dringliche Möglichkeit für den PVB, Einfluss zu nehmen und sich als verlässlicher Partner für die Mitarbeitenden noch besser aufzustellen. Dafür braucht es Sichtbarkeit, Kommunikation und eine klare Positionierung und Intervention in Gleichstellungsfragen. Ich habe während meiner Arbeit ein hoch motiviertes Team auf der Geschäftsstelle und viele interessierte und engagierte Mitarbeitende in der Bundesverwaltung angetroffen und bin deshalb sehr zuversichtlich, dass das Engagement des PVB in Gleichstellungsfragen fruchtbar sein wird. Ich bedanke mich für den interessanten Auftrag und wünsche dem PVB viel Erfolg.

Die vier Porträts in diesem Abschnitt zeigen Teilnehmerinnen des Frauenstreiks 2019. Besuchen Sie unsere Website*, um einige Erfahrungsberichte zu lesen! Diese Porträts wurden von der Fotografin Sarah Vez in Vevey, aufgenommen.

* www.kampagnepvb.com/gleichstellung

# Die 7 Milizler_innen in der Führung

Barbara Gysi I Präsidentin

René Simon Meyer I Vizepräsident

Nicolas Schmidt I Kassier

## Die Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung tagt in der Regel monatlich. Die GL steuert den PVB über Planung, Zielsetzung, Kontrollen. Sie ist für den Vollzug der DV-Beschlüsse verantwortlich. Die GL lenkt das Verbandssekretariat über Sollvorgaben, Rahmenentscheide und Grundsätze.

Mehr unter www.pvb.ch/gl

Ruedi Lüthi I Mitglied

Markus Meli I Mitglied

René Walser I Mitglied

Indriaty Woodtli I Mitglied

Markus Freidig I Präsident GPK

Janine Wicki, Generalsekretärin

## 1 Verbände verzichten auf Reallohnforderungen

### Lohnverhandlungen

Am 26. November führten die Personalverbände Lohnverhandlungen mit dem Finanzminister. Die Bundesverwaltung hat sich in dieser anspruchsvollen Corona-Krise als verlässliche und stabile Arbeitgeberin bewährt. Der PVB verzichtete deshalb dieses Jahr auf Reallohnforderungen. Die Jahresendteuerung wurde mit -0,7 % prognostiziert.

Der PVB appellierte jedoch an die Arbeitgeberin, überall, wo möglich, die vollen Prämienkredite auszuschöpfen und den Mitarbeitenden, die während dieser anspruchsvollen Zeit einmal mehr einen ausgezeichneten Service public erbrachten, wenigstens auf diesem Weg einen Dank auszusprechen.

## 2 Ausbau Vaterschaftsurlaub

### Forderung der Personalverbände

Anstelle von Reallohnmassnahmen forderten die Personalverbände jedoch den Ausbau des Vaterschaftsurlaubs von bisher 10 auf 20 Tage. Da die Schweizer Bevölkerung im September an der Urne überaus deutlich ja zum Vaterschaftsurlaub sagte, wird der 2-wöchige Vaterschaftsurlaub neu ab dem 1.1.2021 über die EO finanziert. Die Bundesverwaltung profitiert dadurch von Einsparungen. Diese sollen für den Ausbau des Vaterschaftsurlaubes eingesetzt werden. Bundesrat Maurer war bereit, die Forderung der Personalverbände entgegenzunehmen und sie dem Bundesrat vorzulegen, der darauf eingetreten ist.

## 3 Besitzstandsgarantie unter Beschuss

### Eidgenössisches Personalamt (EPA)

Das Eidgenössische Personalamt (EPA) beantragte im Rahmen der jüngsten Revision der Bundespersonalverordnung, die Besitzstandsgarantie (Lohngarantie für 55-jährige Mitarbeitende) massiv zu verschlechtern. Der PVB intervenierte umgehend bei Bundesrat Maurer und anlässlich der Lohnverhandlung wurde auch eine Aussprache zur Besitzstandsgarantie geführt. Das EPA machte deutlich, dass die Bestimmung angepasst werden muss. Die Personalverbände pochten möglichst auf eine Beibehaltung der Bestimmung und auf faire und sozialverträgliche Übergangsbestimmungen. Inzwischen ist die Entscheidung gefallen: Die Lohngarantie für über 55-jährige Arbeitnehmende wird ab dem 1. Januar 2022 von zehn auf fünf Jahre gesenkt. Es sind Übergangsregelungen vorgesehen.

## 4 Absichtserklärung unterzeichnet

### Sozialpartnerschaft

Die PVB hat zudem die gemeinsame Absichtserklärung 2020–2023 für die Bundesverwaltung unterzeichnet. Die Erklärung gilt als Bekenntnis zu einer Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe und zum Dialog. Sie skizziert, wie die Sozialpartnerschaft in der Bundesverwaltung organisiert und gelebt wird, und sie nennt die zentralen personalpolitischen Herausforderungen der kommenden vier Jahre.

## 5 Sehr erfreuliche Wahlergebnisse

### Delegiertenversammlung Publica

Anfang November erfolgten die Gesamterneuerungswahlen der DV Publica. Die Verbände der IG Bundespersonal haben sich für eine gemeinsame Liste entschlossen und die Wahlergebnisse waren sehr erfreulich. Der PVB verfügt neu über 17 der insgesamt 60 Sitze im Wahlkreis I (Bund). Fünf unserer Kandidierenden schaffen auf Anhieb den Sprung ins Gremium. Und der PVB verfügt neu über 5 der insgesamt 17 Sitze im Wahlkreis II (ETH-Bereich). Hier haben drei unserer Mitglieder auf Anhieb den Sprung ins Gremium geschafft.

Das ist ein erfolgreiches Resultat und ein Zeichen des Vertrauens vonseiten der Versicherten. Und es ermöglicht dem PVB, sich auch weiterhin aktiv und mit voller Kraft für die Themen der beruflichen Vorsorge einzusetzen.

## 6 Virtuelle Zugangsrechte

### Eine Forderung des PVB

Die physischen Zugangsrechte (für das Verteilen von Flyern vor Ort, das Auslegen von Broschüren in Pausenräumen, das Anbringen von Informationen an Pinnwänden oder das persönliche Gespräch mit Mitarbeitenden vor Ort an ihrem Arbeitsplatz) gaben in der Vergangenheit immer wieder Anlass zu Diskussionen. Zu diesem Zweck haben die Personalverbände der Bundesverwaltung Ende letzten Jahres mit dem Eidgenössischen Personalamt eine Vereinbarung unterzeichnet. Aktuell in Zeiten von Corona, bekommen die Zugangsrechte in virtueller Hinsicht eine zusätzliche Bedeutung, da viele Mitarbeitende im Homeoffice und nicht vor Ort in den Bundesämtern arbeiten. Die virtuellen Zugangsrechte sind für die Personalverbände daher unabdingbar, damit sie ihren Job machen können. Der PVB hat deshalb gestützt auf Art. 28 der Bundesverfassung eine Ausweitung der bisherigen Vereinbarung auf die virtuellen Zugangsrechte beim EPA beantragt.

## 7 Transformation Zollverwaltung

### Eidgenössische Zollverwaltung (EZV)

Die Transformationsarbeiten schritten auch im Jahr 2020 unausweichlich voran. Aus der Eidgenössischen Zollverwaltung (EZV) soll künftig das Bundesamt für Zoll und Grenzsicherheit (BAZG) werden, aus dem Grenzwachtkorps (GWK) und dem Zoll wird der Dienstbereich Operationen.

Wichtige Fragen zum künftigen Arbeitsinhalt und zum Lohn sind jedoch nach wie vor offen. Geplant ist unter anderem, dass die heute zivilen Zollmitarbeitenden bewaffnet werden und auch am Wochenende und nachts arbeiten. Gleichzeitig wird die neue Organisation aufgebaut, werden neue Strukturen geschaffen und alte – wie das Grenzwachtkorps – über Bord geworfen. Für das Personal eine schwierige Situation, die viele Fragen und Ängste

bei den betroffenen Mitarbeitenden auslöst. Der PVB begleitet die Transformation eng und wird sich für die künftigen Verhandlungen zum Sozialplan mit Garanto und transfair zu einer Verhandlungsgemeinschaft zusammenschliessen.

Elias Toledo, stv. Generalsekretär

## 8 Austausch mit dem Chef der Armee

### Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS)

Am 3. September 2020 besuchten auf Initiative des PVB die Verbandspräsidentin Barbara Gysi und der stellvertretende Generalsekretär Elias Toledo, den Chef der Armee in seinem Büro im Bundeshaus Ost. Neben dem gegenseitigen Kennenlernen und der Konsolidierung der guten sozialpartnerschaftlichen Beziehung standen auch handfeste Themen auf der Traktandenliste.

Korpskommandant Süssli informierte über das Projekt Berufsmilitär 4.0. Ein Projekt, welches unter anderem zum Ziel hat, die Attraktivität für das Berufsmilitär zu steigern. Erreichen wollen die Verantwortlichen dies, indem zukünftig mobile Arbeitsformen gefördert werden, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mehr Beachtung geschenkt wird, der Laufbahnzwang gelockert und die Durchlässigkeit zwischen zivilen und militärischen Laufbahnen vereinfacht wird. Vonseiten PVB wurden die Führungskultur in der Armee, die Homeoffice-Situation und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben angesprochen. So ist es, gerade bei jüngeren Arbeitnehmer_innen ein grosses Bedürfnis, in Teilzeitpensen arbeiten zu können, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Auch der Wunsch nach mobilen Arbeitsformen und Remote-Arbeitsplätzen ist grösser geworden. Gerade die Covid-Krise hat gezeigt, dass solche Arbeitsformen durchaus möglich sind. Es braucht aber auch hier noch ein Umdenken vieler Führungsverantwortlicher. In Sachen Führungskultur skizzierte der PVB dem CdA ein Stimmungsbild, das oft von Misstrauen, Top-down-Mentalität und harschem Miteinander geprägt ist.

## 9 Runder Tisch zum Stellenabbau

### Staatssekretariat für Migration (SEM)

Im Juni 2020 fand ein «runder Tisch» zum geplanten Stellenabbau statt. Bei der Aussprache hat das SEM dabei aufgezeigt und erklärt, wie der geplante Stellenabbau von bis zu 45 befristeten Stellen durchgeführt werden soll. Als Massnahmen wurden genannt: kein Ersatz von natürlichen Fluktuationen, Förderungen von frühzeitigen Pensionierungen, interne Ausschreibung von offenen Stellen und die prioritäre Behandlung von internen Bewerber_innen. Der PVB begrüsste die geplanten Massnahmen. Als problematisch hingegen erachtete der PVB, dass für die genannten Massnahmen keinerlei finanzielle Mittel zur Verfügung standen. Das SEM hat versicherte, dass Härtefälle individuell und seriös geprüft würden. Des Weiteren forderte der PVB, dass die vom Stellenabbau betroffenen Mitarbeiter_innen möglichst früh informiert werden. Der PVB war erstaunt, dass

beim Stellenabbau einzig auf den betriebsinternen Bedarf zurückgegriffen wurde und demografische wie auch soziale Kriterien keine Rolle spielten. Die zahlreichen Rückmeldungen von PVB-Mitgliedern wurden durch den stellvertretenden Generalsekretär, Elias Toledo, deponiert und diskutiert. Der PVB berichtete, über die vielen Reaktionen von einer angespannten Kultur, einige Mitglieder sprachen sogar von einer Angstkultur. Das SEM nahm diese Rückmeldungen sehr ernst und erklärte sich diesbezüglich zu Gesprächen mit dem PVB bereit.

## 10 «Vor- und Rückwärtsrotationen»

### MeteoSchweiz

Nach verschiedenen Gesprächen und Vorinformationen betreffend die Anwendung der Vor- und Rückwärtsrotationen bei MeteoSchweiz wurde der PVB von der Direktion von MeteoSchweiz eingeladen, eine Stellungnahme zu verfassen. Der PVB wollte hierfür Meinungen, Argumente und Stimmen der Mitglieder in Erfahrung bringen, damit diese in die Stellungnahme einfliessen konnten. Der Austausch fand aufgrund der Pandemie virtuell statt. Der PVB begrüsste, dass für die in der Praxis bereits vorhandenen Rückwärtsrotationen, eine rechtskonforme Praxis geschaffen wurde. Der PVB betonte, dass Mitarbeiter_innen nicht zu Rückwärtsrotationen gezwungen werden sollen. Die Forderung nach einer Zeitkompensation für die Betroffenen wurde von der Direktion vollumfänglich abgelehnt. Der PVB schlug des Weiteren vor, dass an den verschiedenen Standorten jeweils eine separate Abstimmung hätte durchgeführt werden sollen, damit der rein mengenmässig überlegene Standort Zürich nicht über den Standort Genf entschieden hätte. Auch dieser Vorschlag wurde abgelehnt. Hingegen wurde die Forderung, dass MeteoSchweiz zwei Jahre nach Einführung zusammen mit den Sozialpartnern und den Personalkommissionen Bilanz zieht, akzeptiert.

Luc Python, Verbandssekretär

## 11 Zahlreiche konkrete Engagements des PVB

### Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA)

Der PVB hat zu den geplanten Änderungen der Verordnung des EDA zur Bundespersonalverordnung (VB-PV-EDA) Stellung genommen. Er ist der Meinung, dass die Entscheide der Direktion für Ressourcen (DR) hinsichtlich der Versetzungen in Absprache und mit Zustimmung der zuständigen Direktionen getroffen werden müssen. Der PVB ist zudem der Ansicht, dass die Grundsätze in Bezug auf die Versetzungen den fachlichen Kompetenzen sowie den Bedürfnissen der einzelnen Direktionen Rechnung tragen müssen. Hinsichtlich der übrigen Punkte begrüsst der PVB insbesondere die Verbesserungen bei der Vergütung besonderer Auslagen im Zusammenhang mit Temporäreinsätzen im Ausland von Mitarbeitenden (Springer_innen) sowie die Verbesserungen für Begleitpersonen in Form von

Unterstützungsmassnahmen und einer Beteiligung an den Kosten der beruflichen Vorsorge. Der PVB hat sich beim Arbeitgeber auch für verschiedene Leistungen zugunsten im Ausland tätiger Mitarbeitender engagiert, insbesondere die Vergütung der Schulkosten von Kindern.

Die Covid-19-Krise wirkt sich in besonderer Weise auf die im Ausland tätigen EDA-Mitarbeitenden aus (gesundheitliche Situation vor Ort, Quarantäne, schwierig durchzuführende Versetzungen usw.). Der PVB hat mehrere Vorstösse zugunsten einer aktiven und transparenten Kommunikationspolitik in Bezug auf die geplante Impfstrategie innerhalb des EDA, in der Zentrale und im Ausland unternommen. Er ist der Ansicht, dass auch das Lokalpersonal im Ausland in diese Strategie eingebunden werden sollte.

## 12 Die Reorganisation nimmt Gestalt an

### Agroscope

Der Bundesrat hat seine Entscheidung über die Standorte getroffen. Es werden nicht alle Aktivitäten in Posieux zentralisiert, einige Standorte werden jedoch geschlossen. Von den rund 1000 Mitarbeitenden von Agroscope werden etwa 20% von der Reorganisation betroffen sein, von denen etwa die Hälfte in eine andere Sprachregion wechseln muss. Die ersten Umzüge der Forschungsgruppen sind für das Jahr 2022 geplant (von Wädenswil nach Changins oder Reckenholz, von Reckenholz nach Changins oder von Changins nach Reckenholz). Der Umzug der Mitarbeitenden in Liebefeld und an den anderen Standorten in das neue Gebäude in Posieux ist für Anfang 2025 geplant. Die Mitarbeitenden haben ein persönliches Schreiben erhalten, in dem sie über ihre individuelle Situation informiert werden. Der PVB unterstützt die zahlreichen von den zukünftigen Veränderungen betroffenen Mitglieder mit Beratung und Interventionen. Im Falle einer Reorganisation wird die Direktion Agroscope den geltenden Sozialplan anwenden. Vorzeitige Pensionierungen sind derzeit nicht vorgesehen.

## 13 Lohnforderungen – eine verpasste Chance

### ETH-Bereich

Der PVB bedauert, dass der ETH-Rat seinen Forderungen nicht gefolgt ist. Er verlangte keine Lohnerhöhung, sondern lediglich, dass der Rückstand des Personals des ETH-Bereichs gegenüber der Bundesverwaltung in Bezug auf eine Lohnerhöhung ausgeglichen wird – dieser beträgt 0,8 %. Der PVB ist der Ansicht, dass der ETH-Rat die Gelegenheit hätte nutzen sollen, diese Differenz angesichts der aktuell guten finanziellen Lage des ETH-Bereichs zu verringern. Der ETH-Rat führte stattdessen die Negativteuerung und die schwierigen wirtschaftlichen Aussichten an, weshalb dieser Rückstand nicht ausgeglichen werden könne. Das ist schade, denn es wäre der ideale Zeitpunkt gewesen, diesen Rückstand aufzuholen. Eine verpasste Chance.

## 14 Vorzeitigen Pensionierung unter Druck

### ETH-Bereich

Möchte sich ein/e Arbeitnehmer_in im ETH-Bereich vorzeitig pensionieren lassen, übernimmt der Arbeitgeber einen Teil der Kosten für die Finanzierung der Überbrückungsrente. Dies wird künftig vielleicht nicht mehr der Fall sein. Der Bundesrat will den Beitrag des Arbeitgebers an der vorgezogenen Altersrente im ETH-Bereich abschaffen. Der PVB lehnt dieses Vorhaben kategorisch ab. Dies machte er dem ETH-Ratspräsidenten Prof. Dr. Michael Hengartner in einer Sitzung am 27. November 2020 deutlich. Der PVB ist der Ansicht, dass ein dynamisches Personalmanagement in den beiden ETH und ihren Institutionen voraussetzt, dass eine vorzeitige Pensionierung zu guten Bedingungen

möglich ist. Der Präsident des ETH-Rates teilt diese Meinung. Er wird den Bundesrat entsprechend informieren.

## 15 PVB-Umfrage

### Zentrale Ausgleichsstelle (ZAS)

Die PVB führte im Sommer 2020 beim Personal der Zentralen Ausgleichsstelle eine Umfrage zum Thema «Pandemiemanagement bei der ZAS» durch. Bei der Durchsicht der Ergebnisse stechen zwei Punkte besonders ins Auge: Die Kontrolle der individuellen Produktivität ist ein Druckmittel, das bei den Mitarbeitenden erheblichen Stress verursacht. Sie führt bei den betroffenen Mitarbeitenden zu schwerwiegenden psychischen und physischen Gesundheitsproblemen, insbesondere in der ZAS. Zudem wurde eine unzureichende Kommunikation sowie ein geringes Mass an Vertrauen in die höchste Hierarchieebene und in die Humanressourcen bestimmter Einheiten festgestellt. Der PVB, vertreten durch seine Geschäftsleitung in Bern, hat sich mit der Leitung der ZAS getroffen. Der Direktor erklärte, er nehme die Umfrage ernst und sei bereit, gewisse Änderungen vorzunehmen.

Norma Giannetta, Verbandssekretärin

## 16 Verunsicherung wegen der neuen Personalverordnung

### Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB)

Am 18. Februar 2021 hat im Rahmen einer Vorkonsultation zur Personalverordnung des EHB ein digitaler Austausch stattgefunden. Gegenstand der Sitzung mit den Sozialpartnern waren die vom Institut geplanten Änderungen in der Personalverordnung.

Der PVB hat mit den anderen Sozialpartnern viele Punkte kritisiert, die zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für das Personal führen würden. Insbesondere hat sich der PVB kategorisch dagegen gewehrt, dass diese wichtigen Punkte aus der Verordnung gestrichen werden:

- die Lohngarantie
- die Beteiligung des Arbeitgebers an der Frühpensionierung
- die Differenzbereinigung
- die Kündigungsfristen

Auch hat sich der PVB dafür eingesetzt, dass die Rolle der Verbände und der Personalkommission weiterhin klar definiert und nicht aus der Personalverordnung rausfallen wird.
Der PVB hat am 2. März mit den anderen Verbänden dem EHB eine gemeinsame Stellungnahme zukommen lassen und am 3. März wurde an einem weiteren Treffen mitgeteilt, dass das EHB die Stellungnahme der Verbände als sehr konstruktiv und auf einem hohen Niveau betrachtet.

Die Verbände wurden dann eingeladen, an der Beratung mit den Bundesämtern teilzunehmen.

## 17 Transformation

### Bundesamt für Informatik und Telekommunikation (BIT)

Im August 2020 hat das BIT informiert, dass es im Rahmen der Transformation keine Entlassungen geben wird und dass die Transition für alle Mitarbeitenden fair und ohne Lohnsenkungen erfolgen wird. Im Dezember hat der PVB eine Umfrage bei den Mitarbeitenden gemacht, um die Ängste und Bedürfnisse in der Transformation abzufragen. Diese wurde rege ausgefüllt und deshalb konnten Herrn Lindemann ganz klar die Anliegen und Sorgen des Personals dargelegt werden. Der Direktor nimmt die Ergebnisse der Umfrage ernst und es wurde daraufhin gemeinsam beschlossen, dass Direktor Dirk Lindemann nochmals das Personal klar informiert.

Die wichtigsten Punkte sind folgende:

- Die Meilensteine sind für das nächste halbe Jahr klar festgelegt.
- Die Lohnklasse wird bei den offenen Stellen ab sofort publiziert.
- Für Führungskräfte und Personal gilt bei einer Änderung der Lohnklasse der Artikel 52a der Bundespersonalverordnung und somit die Besitzstandsgarantie.
- Die Ziele für das Jahr 2021 bleiben bestehen.

Ausserdem wurden im Gespräch die Zwischenzeugnisse angesprochen: Alle dürfen ein solches verlangen, damit es noch von der jetzigen Führungskraft ausgestellt wird.

Auch wurde von Direktor Dirk Lindemann zugesichert, dass es für alle Mitarbeitenden eine neue Stelle haben wird. Der PVB verfolgt, dank einer guten Zusammenarbeit mit den Mitgliedern und der Personalkommission, die Transformation weiterhin eng und wird auch zum Puls-Check im Jahr 2021 weitere Gespräche mit dem Direktor führen.

## 18 Sozialpartnertreffen

### Swissmedic

Ende Oktober 2020 hat das Sozialpartnertreffen zwischen dem PVB und den Vertreter_innen von Swissmedic stattgefunden. Ein weiteres Treffen hat Ende November mit dem Institutsratspräsidenten Lukas Bruhin stattgefunden.

**Diese Themen sind besonders aktuell:**

- Swissmedic bietet einen Vaterschaftsurlaub von 20 Tagen an. Das ist sehr fortschrittlich und Swissmedic ist der zentralen Bundesverwaltung hier einen Schritt voraus.
- Aufgrund der Besprechungen wurde die Handhabung der Weiterbildungsregelung angepasst: Neu wird bei einer Weiterbildung pro Tag der ganze Tagessaldo verbucht, so werden keine Minusstunden generiert.
- Ausserdem wird die Anpassung des Personalreglements bzw. die Zeitanrechnung bei Swissmedic noch intern angeschaut und im nächsten Jahr mit dem PVB weiterbesprochen.

## 19 Sozialpartnertreffen

### FINMA

Am 1. März 2021 hat das jährliche Sozialpartnertreffen mit der FINMA online stattgefunden.
Die FINMA möchte sich als fortschrittliche Arbeitgeberin zeigen und bietet den Mitarbeitenden bereits folgende Möglichkeiten:

- Sie hat im Jahr 2020 durch einen geschenkten Brückentag und durch einen heruntergefahrenen Betrieb über Weihnachten de Mitarbeitenden nicht monetäre Benefits gewährt. Dank den guten Rückmeldungen, wird überlegt, ob 2021 über die Weihnachtstage dieselbe Regelung angewendet werden könnte.
- Zudem hat das Personal neu das Mindestanrecht auf 5 statt 3 bezahlte Weiterbildungstage (pro rata, nach Anstellungsgrad).
- Die FINMA gewährt die Möglichkeit, im Jahresdurchschnitt 50% des vertraglichen Pensums in Telearbeit zu arbeiten (bei mind. 1 Präsenztag pro Woche). Diese Regelung ist seit 1.1.2021 gültig.
- Der Vaterschaftsurlaub ist seit 1. Januar 2021 bereits auf 4 Wochen verlängert.

**In Zukunft wird auch die Gleichstellung bei den Löhnen weiter angestrebt:**
Die FINMA möchte die Lohngleichheit i. e. S. nach Logib (statistisch nicht signifikant unterschiedlich zu Null) erreichen.

## 20 Strukturreform

### Bundesamt für Wohnungswesen (BWO)

Am 9. Februar 2021 hat das Sozialpartnertreffen zwischen dem PVB und dem BWO stattgefunden.
Am virtuellen Treffen hat uns Direktor Martin Tschirren über die Strukturreform informiert. Gemäss Aussage von Direktor Martin Tschirren informiert er alle Mitarbeitenden jeweils nach den Projektgruppensitzungen.

**Diese Themen wurden diskutiert:**

- Momentan werden die Stellenbeschriebe überprüft.
- Jede Person wird einen neuen Vertrag mit dem Arbeitsort Bern bekommen (sowie allenfalls angepassten Aufgaben). Dabei wird es keine Änderungskündigungen geben.
- Auch ist es ein Bestreben, dass die Einstufung beibehalten werden kann.
- Die Umsetzung soll zu keiner Sparübung werden.
- Bis Mitte Jahr werden alle Mitarbeitenden ihre neue Stellenbeschreibung haben. Umzug an die Hallwylstrasse 4 in Bern und das neue Organigramm per 1.1.2021.

Das BWO sieht eine Homeoffice-Regelung vor, bei der maximal die Hälfte des Arbeitspensums von zu Hause geleistet werden kann. Auch das mobile Arbeiten von unterwegs soll möglich sein und als Arbeitszeit gelten, sofern es umsetzbar ist.

Direktor Martin Tschirren hat uns versichert, dass der Einbezug der Mitarbeitenden bei der Überprüfung der Stellenbeschriebe gewährleistet ist.

# VERSPROCHEN.

## Der PVB hat Ende 2020 seine neue Kampagne VERSPROCHEN lanciert.

### Die Kampagne basiert auf drei Versprechen:

- Unser uneingeschränktes Engagement für die Gleichstellung,
- die Erreichung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- und die Regelung von flexiblen Arbeitsformen, um die Arbeitnehmenden zu respektieren.

Das Kommunikations- und Kampagneteam des PVB versucht, überall dort weiterzumachen, trotz der Pandemie Fortschritte zur erzielen, wo es möglich ist. Durch verschiedene Onlinemassnahmen wie z.B. ein gezieltes Webinar zum Thema «Meine Rechte im Homeoffice» gelang es, ein breites Publikum anzusprechen und weitere neue Mitglieder dazuzugewinen. Dieses Webinar resultierte aus der erfolgreichen PVB-Homeoffice-Umfrage, bei welcher über 3'300 Angestellte aus der Bundesverwaltung und dem ETH-Bereich teilgenommen hatten. Die sich daraus ergebenden Forderungen an die verschiedenen Departemente und den ETH-Bereich sind Anstoss und Grundlage für die Änderungen der Bundespersonalverordnung. Geplante Massnahmen wie z.B. die Platzierungen der Info-Terminals, physische Werbeaktionen direkt bei Bundesämtern oder auch das Zusammenarbeiten mit neuen Partnern werden stetig geprüft und durchgeführt, sofern es die Pandemiesituation zulässt.

Dass die Kampagne VERSPROCHEN nicht nur ein Slogan ist, beweisen auch unsere Erfolge deutlich! Durch die gezielten Aktionen, die politischen Forderungen und unseren Einsatz konnten wir als Gewerkschaft bereits vieles erreichen:

- Unsere deutlichen Forderungen an den Bundesrat, welche nach der PVB-Homeoffice-Umfrage eingereicht wurden, sind in der Revision der Personalverordnung des Bundes mehrheitlich berücksichtigt worden und werden nun laufend umgesetzt! Selbstverständlich begleiten und beobachten wir weiterhin die Umsetzungsmassnahmen ganz genau.

- Durch unser Engagement, hat nun seit Anfang 2020 jede Person, die ihre Stellenprozente aufgrund der Geburt eines Kindes reduziert hat, während drei Jahren den Anspruch, den Beschäftigungsgrad wieder um 20% zu erhöhen. Dieser Anspruch ist in der Personalverordnung des Bundes verankert.

- Wir haben uns dafür eingesetzt, das Arbeiten auf dem Arbeitsweg nicht mehr eine Ausnahme sein soll, sondern kann nun als vollwertige Arbeitszeit angerechnet werden kann. Dafür braucht es zwar nach wie vor eine Genehmigung der oder des Vorgesetzen, aber die Hürden für mobiles Arbeiten wurden dadurch deutlich verringert.

- Durch unsere Forderungen für das Recht auf Wiederaufstockung des Pensums, können nun Mitarbeitende bei der Geburt oder der Adoption eines Kindes ihren Beschäftigungsgrad um maximal 20% reduzieren, sofern er dadurch 60% nicht unterschreitet. Nach der Reduktion haben Mitarbeitende ausserdem das Recht, ihren Beschäftigungsgrad einmalig wieder um maximal 20% zu erhöhen. Dies wurde in der Personalverordnung verankert: Art. 60 Abs. 4 BPV).

# Im Dienste unserer Mitglieder

3383

## Homeoffice-Umfrage des PVB: 3'383 Personen haben mitgemacht!

3'383 Personen aus sämtlichen Departementen und dem ETH-Bereich haben an der Homeoffice-Umfrage des PVB teilgenommen.

Der PVB hat bei seinen Mitgliedern von Ende April bis Ende Mai eine Umfrage zur Arbeit im Homeoffice realisiert. Ziel der Umfrage war, ein möglichst differenziertes Stimmungsbild der aktuellen Arbeitssituation zu erhalten und zu erkennen, wo aus sozialpartnerschaftlicher Sicht Handlungsbedarf besteht. (Siehe S. 21)

2013

## 13. AHV-Rente

Eine breite Allianz aus Gewerkschaften, Parteien, Verbänden, RentnerInnen- und Frauenorganisationen hat die Initiative für eine 13. AHV-Rente im März 2020 lanciert. Der PVB unterstützt diese Initiative aktiv, insbesondere um die Situation seiner pensionierten Mitglieder und der künftigen Rentnerinnen und Rentner zu verbessern.

2020

## 20 Tage Vaterschaftsurlaub

Anstelle von Reallohnmassnahmen forderten die Personalverbände jedoch den Ausbau des Vaterschaftsurlaubs von bisher 10 auf 20 Tage.

2003

## «VERSPROCHEN», die neue Kampagne des PVB

Unsere neue Kampagne basiert auf 3 Versprechen:

- Unser uneingeschränktes Engagement für die Gleichstellung,
- die Erreichung einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
- und die Regelung von flexiblen Arbeitsformen, um die Arbeitnehmenden zu respektieren

## Individuelle Beratung

Gemeinsam mit unserer juristischen Mitarbeiterin haben die Verbandsekretär_Innen in fast 400 Fällen unsere Mitglieder unterstützt, haben Gespräche mit dem Arbeitgeber gesucht, notwendige Abklärungen getroffen und meistens eine für das Mitglied gute Lösung gefunden. In einigen Fällen haben wir unsere Vertrauensanwälte einschalten müssen.

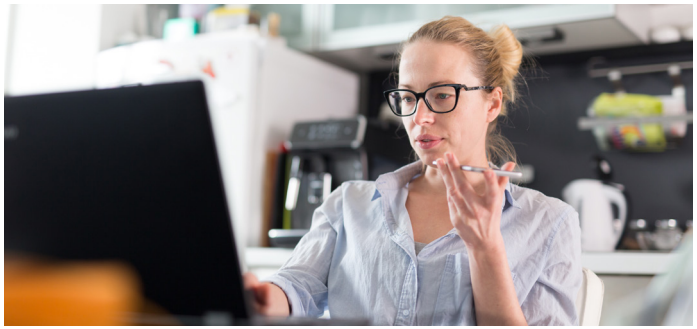
### Diese Unterstützungen umfassten:

- Stellenbewertung
- Mitarbeitendengespräch
- drohende Kündigung
- Probleme mit Vorgesetzten
- Mobbingvorwürfe;
- sexuelle Belästigung
- Pensionierung
- Arbeitszeugnis
- Diverse (Versetzung, Beförderung)

Siehe auch Seite 25
Der PVB unterstützt die Beschwerde eines Mitglieds an das Bundesgericht

## Ja zu Homeoffice, mit den richtigen Rahmenbedingungen!

Der PVB hat bei seinen Mitgliedern (von Ende April bis Ende Mai) eine Umfrage zur Arbeit im Homeoffice realisiert. Ziel der Umfrage war, ein möglichst differenziertes Stimmungsbild der aktuellen Arbeitssituation zu erhalten und zu erkennen, wo aus sozialpartnerschaftlicher Sicht Handlungsbedarf besteht. Aus der Auswertung der Umfrage ergeben sich folgende Forderungen an die Departemente und den ETH-Bereich:

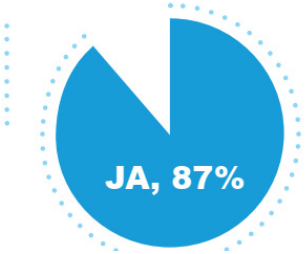


- Die Bundesverwaltung und der ETH-Bereich sollen ihre Arbeitskultur hin zu flexiblen Arbeitsformen ändern. Der Wunsch nach Homeoffice soll nicht mehr begründet werden müssen.
- Alle Mitarbeitenden sollen das Recht haben, 20–40% ihrer wöchentlichen Arbeitszeit im Homeoffice arbeiten zu können. Das Recht auf Präsenzarbeit bleibt dabei bestehen.
- Der Arbeitgeber muss einen funktionsfähigen und sicheren Homeoffice-Arbeitsplatz zur Verfügung stellen, der den Gesundheitsstandards und den Datenschutzstandards entspricht. Die anfallenden Kosten übernimmt der Arbeitgeber.
- Kadermitarbeitende sollen gezielt geschult werden, um ihre Führungsverantwortung in der Remote-Umgebung wahrnehmen zu können. Der Arbeitgeber bietet dazu gezielte Weiterbildungen an.
- Arbeitszeiten und Kommunikationskanäle müssen im Vorfeld klar definiert werden. Pausen sind auch im Homeoffice wichtig, ebenso der Austausch im Team.
- Auch im Homeoffice haben Arbeitnehmende das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren.

Nach der Umfrage wurde ein Webinar «Homeoffice: wie weiter?» organisiert. Die Forderungen des PVB waren auch ein Schwerpunkt des Treffens im November mit Bundesrat Ueli Maurer. Am Ende des Jahres hat die Gleichstellungskommission eine Petition dazu lanciert.

## Schwerpunkt der Homeoffice-Umfrage

An der Umfrage haben 3'383 Personen aus sämtlichen Departementen und dem ETH-Bereich teilgenommen, davon 51% Männer und 49% Frauen. 40% der Teilnehmenden waren PVB-Mitglieder, 60% waren nicht organisiert. Von den Befragten gaben 69% an, noch nie Telearbeit verrichtet zu haben




**Möchten Sie, dass Ihr Arbeitgeber das Homeoffice stärker fördert?**

## Vorteile als PVB-Mitglied im 2020

Hotelgutschein für 3 Übernachtungen nur CHF 49.–!
Lust auf eine spontane Auszeit in der Nähe zu einem traumhaft günstigen Preis? Mit freedreams ist das an den schönsten Orten in der Schweiz und in den grenznahen Regionen möglich. Das freedreams-Konzept ist bestechend einfach und aussergewöhnlich zugleich: Es nutzt die freien Hotelkapazitäten und ermöglicht den Kunden, diese zu reduzierten Preisen zu buchen. So sparen Sie mit freedreams in europaweit rund 2000 Hotels bis zu 60% gegenüber einer Buchung direkt im Hotel – mit Bestpreis-garantie!

Vorzugsangebot: 1 Hotelgutschein für nur CHF 49.– statt CHF 85.–!

Bank Banque Banca CLER

Ausgesuchte Produkte und Dienstleistungen zu Vorzugskonditionen aus dem umfassenden Angebot der Bank CLER.

kpt:

Bis 10% Rabatt auf die KPT-Zusatzversicherungen.

ZURICH®

Spezielle Konditionen, bis zu 10% Rabatt, bei allen Versicherungslösungen bei Zurich.

Flottenrabatt

Attraktive Ermässigung beim Kauf eines Neuwagens von Mazda, Mercedes, Peugeot, Opel, Citroën, DS, Jaguar und Landrover.

coop rechtsschutz
einfach anders.

Der umfassende PVB-MULTI-Rechtsschutz ist eine Versicherung für den privaten Bereich.
Jahresgebühr CHF 123.60

reka

Pro Jahr können Sie REKA Geld bis max. CHF 500.- mit einem Rabatt von 10% beziehen.

Weitere Vorteile als PVB-Mitglied: www.pvb.ch/Vorteile

## PVB-Pensioniertenumfrage zur Generationensolidarität

Über 500 Personen haben an unserer Umfrage teilgenommen! Diese sehr hohe Teilnahmequote zeigt das Interesse der Pensionierten für den PVB. Dafür sind wir sehr dankbar.

Allgemein konnten wir feststellen, dass die Pensionierten mit den Leistungen des PVB zufrieden sind. Die Zusammenkünfte und Ausflüge werden geschätzt und wir werden diese weiterhin anbieten, sobald es die allgemeine Lage wieder zulässt. Der PVB wird sich in Zukunft weiterhin für die Rentensicherheit einsetzen.
Aufgrund der Umfrage werden wir neu die folgenden Themen weiterverfolgen und dazu Angebote entwickeln:

- Generationensolidarität
- Gesundheit im Alter
- Übergang aus dem Erwerbsleben in die Pensionierung

Fred Scholl

## Interview mit Fred Scholl, Präsident der Sektion Pensionierte

### Was hat die Pensionierten im Jahr 2020 bewegt?

Wie bei allen in erster Linie die Auswirkungen und die Einschränkungen wegen der Pandemie. Wir hatten im Januar das Treberwurstessen, im Februar den Besuch im Beyeler-Museum, Riehen, im März die HV und im September eine 7-Brücken-Wanderung in der Region Kiesen.

### Themen

Die Generationensolidarität, Gesundheit und Wohnen im Alter.

### Aktionen

Wir werden wieder mit der Planung anfangen, sobald die Lage ein bisschen stabiler ist. Wir freuen uns darauf.

Markus Meli

## Interview mit Markus Meli, Mitglied der Geschäftsleitung des PVB

### Für welche Anliegen der Pensionierten machst du dich in der GL des PVB stark?

Die bestehenden Renten müssen unantastbar sein. Für die zukünftigen Rentner_innen sollen die Bedingungen so ausgestaltet werden, dass ein korrektes Leben im Ruhestand weiterhin möglich sein wird. Bei den Deckungsgraden der öffentlichen Pensionskassen sieht es aktuell eigentlich gar nicht so schlecht aus, sodas es im Moment nicht angebracht ist, in Pessimismus zu verfallen.

### Welche Themen sind momentan bei den Pensionierten besonders aktuell?

Gewisse Vorstösse aus dem Parlament, die sogar die bestehenden Renten infrage stellen wollten, haben bei den Pensionierten doch ein erhebliches «Stirnrunzeln» ausgelöst und für Unsicherheit gesorgt. Weiter schmerzt natürlich der fehlende Teuerungsausgleich bei den Publica-Renten. Wir Pensionierten müssen auch zur Kenntnis nehmen, dass sich diesbezüglich für die kommenden Jahre nichts ändern wird. Das Thema «Corona» beschäftigt natürlich ungemein, es fehlen vielen Pensionierten die sozialen Kontakte. Geschlossene Restaurants und Cafés sowie private Kontaktbeschränkungen treffen die ältere Bevölkerung weit stärker als die Menschen, die noch aktiv im Arbeitsleben stehen.

### Welche Botschaft möchtest du als Rentner an die Pensionierten des PVB richten?

Ältere Personen dürfen sich der weiter voranschreitenden Digitalisierung nicht verschliessen. Das «lebenslange Lernen» geht effektiv bis ans Lebensende.

### Auf welche Aktion / gemeinsame Tätigkeit freust du dich besonders, sobald es wieder möglich sein wird?

Ich freue mich besonders, auf meinen Wanderungen wieder in eine Bergbeiz einkehren zu dürfen. Natürlich möchte ich auch wieder Kolleg_innen am Stammtisch treffen und im Stadion oder in der Halle mit meinen Lieblingsmannschaften und -sportlern mitfiebern.

# Der PVB unterstützt die Beschwerde eines Mitglieds an das Bundesgericht

*Im Falle einer Reorganisation bleibt der Lohn eines Mitarbeitenden, der von einer Herabstufung seiner Lohnklasse betroffen ist, während eines bestimmten Zeitraums unverändert. Ist der Arbeitgeberanteil der Beiträge an die Publica ebenfalls Bestandteil dieses durch den Besitzstand geschützten Lohns? Ein Mitglied der Sektion EDA war dieser Ansicht. Es hat mit der Unterstützung des PVB eine Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht (BVGer) und darauf an das Bundesgericht (BG) eingereicht.*

S.C. ist seit 1995 beim EDA beschäftigt. Sie ist in der Lohnklasse 24 eingestuft. 2018 wurde ihre derzeitige Funktion (Chefin konsularische Dienstleistungen) nach einer Bewertung der Funktionsbewertungsstelle des EDA ab dem 1. Januar 2019 neu in die Lohnklasse 22 eingereiht. S.C. ist über 55 Jahre alt. Somit bleibt ihr Lohn bis zu ihrer Pensionierung unverändert. Der Wechsel von der Lohnklasse 24 in die Lohnklasse 22 hat jedoch zur Folge, dass sie aus dem Kaderplan der Pensionskasse Publica ausgeschlossen und in den Standardplan zurückgestuft wird. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeberanteil und ihr Versicherungsschutz im Rahmen der 2. Säule tiefer ausfällt.

**Finanzierungslücke von 25'000 Franken**

S.C. ist der Ansicht, dass der Arbeitgeberanteil der 2. Säule im Falle einer Reorganisation integraler Bestandteil des Lohns ist und damit vom Besitzstandsschutz ebenfalls erfasst ist. Sie schätzt die Finanzierungslücke bis zu ihrer Pensionierung auf CHF 25'000.-. Als Mitglied des PVB fragte S.C. ihren Verband an, ob dieser sie bei ihrer Beschwerde finanziell unterstützen würde. Die Geschäftsleitung des PVB war einverstanden.

**Der PVB stellt sich dem Rechtsstreit**

Der PVB ist der Meinung, dass der Arbeitgeberanteil an der Pensionskasse Bestandteil des Lohnes ist: Jedes Jahr kommt es in der Bundesverwaltung zu neuen Restrukturierungen und Angestellte sind von Lohnrückstufungen betroffen. Es gibt keinen Grund, dass die Lohngarantie nicht auch den Arbeitgeberanteil an die Pensionskasse umfasst. «Es handelt sich sicherlich um ein Versäumnis des Gesetzgebers, denn es ist die Aufgabe des Arbeitgebers, die älteren Arbeitnehmenden und die tendenziell sinkenden Renten zu schützen», sagt Markus Fischer, Vertrauensanwalt des PVB und beauftragter Rechtsanwalt von S.C. Er meint: «Diese Gesetzeslücke muss geschlossen werden.» Es ist das erste Mal, dass eine Angestellte der Bundesverwaltung eine Beschwerde zu dieser Problematik einreicht.

**«Keine Gesetzeslücke» laut dem Bundesgericht**

Das Bundesgericht ist der Ansicht, dass die Lohngarantie nicht darauf abzielt, jegliche schlechtere Stellung der Arbeitnehmenden zu verhindern. Es geht vielmehr darum, dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmenden, die im Rahmen einer notwendigen Neuordnung des

Lohngefüges verursachten Folgen einer Rückstufung nicht einseitig zu tragen haben.

Zudem besteht gemäss Bundesgericht keine Gesetzeslücke. Eine Gesetzeslücke muss gemäss Bundesgericht insbesondere dann geschlossen werden, wenn der Gesetzgeber etwas nicht geregelt hat, was er hätte regeln müssen, und dem Gesetz diesbezüglich keine Regelung zu entnehmen ist. Die Definition des Geltungsbereichs in Bezug auf die Lohngarantie in Artikel 52a Absatz 2 der Bundespersonalverordnung (BPV) enthält die gleiche Zielsetzung wie Artikel 161d Absatz 3 der Verordnung des EDA zur Bundespersonalverordnung: Die Lohngarantie bezieht sich ausschliesslich auf den Lohn und nicht auf die Lohnklasse. Der Gesetzgeber war sich gemäss Bundesgericht bewusst, dass bei einer Herabstufung unterhalb der Lohnklasse 24 die Möglichkeit, die Beiträge gemäss dem Kaderplan von Publica beizubehalten, wegfällt. Es ist demnach nicht davon auszugehen, dass eine Gesetzeslücke besteht.

**Ein mutloser Entscheid!**

Der PVB ist der Meinung, dass der Entscheid des Bundesgerichts mutlos ist. Der Fall von S.C. zeigt deutlich, dass die Herabstufung ihrer Lohnklasse erhebliche Auswirkungen auf ihre Ansprüche der beruflichen Vorsorge und damit auf einen vermögensrechtlichen Anspruch hat. Das Bundesgericht hat dies nicht berücksichtigt und sich lieber an die «technischeren» Erwägungen des Bundesverwaltungsgerichts gehalten. Dies ist verständlich, für den PVB jedoch unbefriedigend.

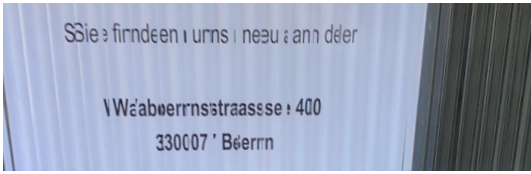
Was jedoch selten vorkommt und daher als erfreulich zu werten ist: Die Richter_innen des Bundesgerichts sind sich der Bedeutung der Problematik bewusst, denn der Fall wurde von fünf und nicht von drei Richtern beurteilt, da es darum ging, eine Rechtsfrage von grundlegender Bedeutung zu beurteilen.

**Ein Engagement auch aus der Solidarität**

S.C. ist über den Bundesgerichtsentscheid enttäuscht, jedoch froh, dass sie die Beschwerde mit der finanziellen Unterstützung des PVB bis vor Bundesgericht ziehen konnte. Sie erklärte sich bereit, sich auf dieses langwierige und schwierige Verfahren einzulassen, weil sich mehrere ihrer Kolleg_innen in der gleichen Situation befanden und sie in ihrem Unterfangen unterstützten, da sie der Meinung waren, Opfer einer Ungerechtigkeit zu sein.

Luc Python, Verbandssekretär

# Wir sind umgezogen



**Jetzt Mitglied werden**
und von vielen Vorteilen profitieren

www.pvb.ch

PVB APC

# Stärker zusammen


## Impressum

Redaktion:
Personalverband des Bundes
Wabernstrasse 40, 3007 Bern
Layout:
Natascha Krebs

Druck:
Stämpfli AG
Wölflistrasse 1, Postfach, 3001 Bern


Das Personal des Bundes und seiner Betriebe

Personalverband des Bundes
Association du personnel de la Confédération
Associazione del personale della Confederazione