Stärker zusammen

PVB APC

2021

Jahres-bericht

Inhaltsverzeichnis

Synthese und Perspektive	3
Die Geschäftsleitung	6
2021 in 21 Punkten	7
Umfrage Desksharing	16
Kampagne VERSPROCHEN	18
Kennzahlen	20
Vorteile als PVB-Mitglied im 2021	21
Gleichstellung - 2021, das Jahr der Gleichstellung beim PVB	22
Der PVB engagiert sich für seine pensionierten Mitglieder	23
Es hat sich gelohnt	24
110 Jahre PVB in 400 Zügelkisten	25
Delegiertenversammlung 2021 des PVB	26

«Neue Arbeitsformen brauchen einen rechtlichen Rahmen, der die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden respektiert und gleichzeitig einen angemessenen Schutz gewährleistet»

Interview mit Barbara Gysi, Verbandspräsidentin und Nationalrätin, und Jérôme Hayoz, Generalsekretär des PVB

Barbara, welches waren für dich im Jahr 2021 die grössten politischen Herausforderungen in der Schweiz?

Im Vordergrund stand die Bewältigung der Corona-Pandemie. Für den PVB war es zentral, die Mitglieder gut zu beraten und begleiten. Als Nationalrätin stand für mich die Gesundheitsversorgung im Vordergrund, aber auch die Absicherung der Menschen und Betriebe, die infolge von Schliessungen oder Einschränkungen in wirtschaftliche Nöte kamen.

Politisch haben mich auch die beiden Reformen in der Altersvorsorge gefordert. Die AHV 21 wurde zu Ende beraten und es wird am 25. September 2022 zu einer Volksabstimmung kommen. Im BVG-Dossier wurde der Sozialpartnerkompromiss politisch zerzaust und auch dieses Projekt ist auf Referendumskurs. Wichtig ist es, dass das Rentenniveau gehalten wird und schlechter Verdienende bessere Altersrenten erhalten.

Jérôme, was waren für dich die prägendsten Erlebnisse in deinen ersten Monaten als Generalsekretär des PVB?

Natürlich waren die ersten Monate vom Kennenlernen des PVB geprägt. Dennoch ging es sogleich inhaltlich los. So standen die Lohngespräche mit Bundesrat Maurer an und die Diskussionen um die Umstrukturierung des Lohnsystems mit der Abschaffung – respektive der Integration der Ortszulage – haben begonnen und die Sozialpartner mussten Stellung beziehen.

Auch ist es schön zu sehen, wie das Personal des PVB sich tagtäglich mit grosser Loyalität für den PVB engagiert. Weiter durfte ich bereits an einigen Haupt- und Generalversammlungen teilnehmen. Als Gewerkschafter, der von einer starken Basisarbeit überzeugt ist, sind die dortigen Gespräche auch immer ein Highlight.

Die Pandemie bedeutete für die Arbeitswelt einen Wendepunkt. Die Arbeitgeber mussten ihre Arbeitsweisen völlig neu überdenken. Die Arbeitnehmenden mussten eine aussergewöhnliche Flexibilität und Anpassungsfähigkeit unter Beweis stellen. Barbara, wie wird man diesem Wandel auf politischer Ebene gerecht?

Wir haben erfahren, dass sehr viel flexiblere Arbeitsformen und -orte möglich sind. Doch ist es wichtig, dass Arbeit und Freizeit/Familienleben klar getrennt werden. Die neuen

Arbeitsformen müssen einen rechtlichen Rahmen bekommen, der die Bedürfnisse der Angestellten respektiert und den notwendigen Schutz gewährleistet. Die Führungspersonen müssen geschult und auch remote Arbeitende gut wahrgenommen werden. Insgesamt ist die Akzeptanz für verschiedene Arbeitsformen gestiegen.

Jérôme: Stellt dieser Wandel in der Arbeitswelt auch für die Gewerkschaften einen Wendepunkt dar?

Sicher, die Arbeit und die Fragen haben sich durch die beschleunigte Digitalisierung stark verändert. So stehen heute Themen wie Homeoffice, und seien dies Regelungen oder die Ausstattung im Heimbüro, im Fokus. Aber eine weitere Herausforderung in diesem Kontext ist die Thematik, wie die Gewerkschaften mit den Mitarbeitenden der Bundesverwaltung in Kontakt kommen. Da stehen die virtuellen Zugangsrechte im Mittelpunkt, welche wir derzeit in allen Ämtern und in den bundesnahen Betrieben einbringen. Nicht überall stossen wir dabei auf entsprechende Offenheit. Eine einheitliche Regelung mit dem EPA wäre zwar zu begrüssen, war aber derzeit leider noch nicht möglich.

Mehr als 3'300 Bundesangestellte haben an der Umfrage des PVB zu Desksharing und Homeoffice teilgenommen. Barbara, was ist deiner Ansicht nach der Grund für das grosse Interesse?

Während der Pandemie haben sehr viele im Homeoffice gearbeitet und neue Arbeitsformen kennengelernt. Gleichzeitig findet seit längerem in der Bundesverwaltung, den bundesnahen Betrieben und im ETH-Bereich ein Umbau statt, der die Angestellten beschäftigt. Denn ein erfüllendes Arbeitsumfeld ist eine wichtige Voraussetzung, damit gute Arbeit geleistet werden kann.

Jérôme, was geschieht nun mit den Ergebnissen der Umfrage?

Aus den Ergebnissen sind Forderungen entstanden, welche wir beim Bundesrat und beim EPA eingebracht haben. Viele Forderungen wurden mittlerweile umgesetzt. Andere noch nicht. Es ist wichtig, dass wir regelmässig den Stand der Dinge überprüfen und nach Notwendigkeit auch intervenieren. Daher sind wir über jedes Feedback unserer Mitglieder oder von den Mitarbeitenden froh, wenn etwas in der Umsetzung nicht stimmen sollte.

Im November letzten Jahres haben die Delegierten des PVB einstimmig den Auftrag erteilt, eine vertiefte Zusammenarbeit des PVB mit dem Schweizerischen Verband des Personals öffentlicher Dienste zu prüfen. Barbara, was hat euch zu diesem Entscheid bewogen?

Der PVB steht seit längerem vor grossen Herausforderungen punkto Mitgliedergewinnung, Mobilisierung und Organisation. Wir müssen mit wenig Ressourcen unsere anspruchsvolle und vielfältige Gewerkschaftsarbeit leisten.

Im Zukunftsprojekt mit dem VPOD gilt es darum zu prüfen, ob wir gemeinsam Synergien erzielen können und den Service Public der öffentlichen Verwaltung insgesamt stärken können.

Jérôme, das Zukunftsprojekt mit dem VPOD hat die Aktivitäten des PVB nicht gebremst, ganz im Gegenteil! Welche Herausforderungen kommen 2022 auf den PVB zu?

Die Diskussionen mit dem VPOD haben nochmals akzentuiert, dass der PVB handeln muss und sich in Sachen Organisierung der Mitglieder und der Mitgliederwerbung stärken muss. Eine nähere Zusammenarbeit mit dem VPOD löst die Herausforderungen des PVB nicht automatisch oder gänzlich, daher müssen wir unsere Hausaufgaben schnellstmöglich selber auch angehen. Diese Planung im Sinne einer Vorwärts- und Aufbaustrategie sind wir angegangen. Sie wird den ganzen PVB die kommenden Monate stark beschäftigen.

Der PVB unterstützt an der Seite einer sehr grossen Allianz das Referendum gegen AHV 21. Barbara, was antwortest du einer jungen Frau, die den Grund für diese Mobilisierung nicht versteht?

Frauen schultern in unserer Gesellschaft nach wie vor grosse Mehrfachbelastungen und verdienen immer noch fast 20 % weniger als die Männer. Wenn sie nun ein Jahr länger «chrampfen» müssen, bis sie die AHV-Rente bekommen, dann ist das faktisch eine Rentenkürzung. Die finanziellen Herausforderungen in der AHV können anders bewältigt werden, als diese Reform von den Frauen bezahlen zu lassen. Allein die Lohngleichheit würde jährlich fast eine Milliarde Franken an Mehreinnahmen bringen.

Vielen Dank!

PVB-Sekretariat - Abschiede

Janine Wicki I Generalsekretärin

Jürg Grunder | Verbandssekretär

Mai Jost | Sachbearbeiterin

Die 8 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 und 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

Sibylle Sinner I Mitglied

Elisabeth Arnold I Mitglied

Jérôme Hayoz, Generalsekretär

1 Von der EZV zum BAZG

Bundesamt für Zoll und Grenzsicherheit

Die Transformation bei der EZV geht mit grossen Schritten voran. So wurde auf den 1. Januar 2022 die Eidgenössische Zollverwaltung (EZV) zum Bundesamt für Zoll und Grenzsicherheit (BAZG). So einfach eine Namensänderung vollzogen werden kann, umso schwieriger sind die weiteren Transformationen, in welchen in einem oft zu (vor-)schnellen Tempo die betroffenen Mitarbeiter:innen überrollt werden. Viele kritische Stimmen meinen, dass die Transformation und das Digitalisierungsprojekt DaziT nie pünktlich zum Fliegen kommen wird.

2 Ein Lohnsystem im Umbruch

Bundesverwaltung

Der Bundesrat beabsichtigt, das aktuelle, gutfunktionierende Lohnsystem zu reformieren. Dabei soll insbesondere die Leistungsbeurteilung von der Lohnentwicklung entkoppelt, Marktvergleiche eingebaut und die Ortszulage integriert werden. Der PVB wird sich für ein weiterhin faires, transparentes und nachvollziehbares Lohnsystem mit einer anständigen Lohnkarriere einsetzen.

3 Debatten über die Altersvorsorge

Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB)

Das Dossier und die Zusammenarbeit mit dem SGB waren stark geprägt von den Debatten um die Altersvorsorge. Das Referendum gegen das Projekt AHV 21 wurde erfolgreich eingereicht und gilt es nun, im Herbst 2022 zu gewinnen. Der Ausgang dieser Abstimmung wird für die weitere politische Entwicklung im Bereich der Altersvorsorge massgebend sein. Sollten wir verlieren, wird die bürgerliche Seite im Parlament zum Generalangriff blasen und dafür sorgen, dass die Renten weiterhin sinken und das Rücktrittsalter steigt. Obwohl eigentlich das Gegenteil notwendig wäre.

4 IG Bundespersonal

Sozialpartnerschaft

In der Interessengemeinschaft (IG) Bundespersonal werden die Arbeiten aller in der Bundesverwaltung tätigen Sozialpartner koordiniert. Im 2021 hatte der PVB die Koordination inne. So konnten wir gemeinsam erfolgreich einen Teuerungsausgleich von 0.5 % für das Bundespersonal aushandeln und haben in verschiedenen anderen Geschäften koordiniert und pointiert Stellung bezogen. Ein wichtiges Gefäss dafür sind die Begleitausschuss-Gespräche, welche viermal jährlich stattfinden.

5 Zukunftsprojekt zwischen PVB und VPOD

Gewerkschaft im Service public (VPOD)

Ende 2021 haben die Gespräche mit dem VPOD über ein mögliches Zukunftsprojekt begonnen. In mehreren Sitzungen wurden dabei mögliche Szenarien geprüft. Die Diskussionen haben auch aufgezeigt, dass der PVB seine Funktionsweise und Struktur überdenken und anpassen muss. Diese internen Arbeiten wurden entsprechend an die Hand genommen.

Elias Toledo, stv. Generalsekretär

8 Austausch mit dem Chef der Armee

Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS)

Auch im Jahr 2021 hat sich der PVB regelmässig mit der Führung der Verteidigung ausgetauscht. So fanden am 15. Juni 2021 und am 30. November 2021 Informationsanlässe des CdA mit den Personalverbänden statt. Der PVB war durch den stellvertretenden Generalsekretär, Elias Toledo, vertreten. Es wurde jeweils über die Weiterentwicklung der Armee (WEA) informiert, welche im Jahr 2022 zu einem Abschluss kommen soll. Es zeigte sich, dass die Regionalisierung sehr geschätzt wurde.

Weiter wurde über die Entwicklung der FUB/Kdo Cyber informiert. Der Transfer der entsprechenden Mitarbeiter:innen soll bis 2024 abgeschlossen sein.
Der Chef der Armee hat den Personalverbänden aufgezeigt, wie die Armee diverser und inklusiver werden will. In Zukunft soll die Armee «Eine Schweizer Armee für alle!» werden. Konkret soll jede Person, unabhängig von Geschlecht, religiöser Ausrichtung und Herkunft, im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten einen Platz in der Armee finden. «Eine Schweizer Armee für alle!» steht für Toleranz, Diversität und Chancengleichheit, respektive Chancennutzung zu Gunsten einer sicheren Schweiz. Es besteht Nulltoleranz in Fällen von Diskriminierung, Sexismus, Belästigung und allen anderen Formen der Verletzung der Menschenwürde. Der PVB begrüsst diesen Kulturwandel ausdrücklich und hofft, dass es nicht nur bei Lippenbekenntnissen bleiben wird.
Der Personalchef Verteidigung, Daniel Gafner, informierte und kommentierte die wichtigsten Kennzahlen zu Absenzen, Fluktuationen und Stellenbesetzung. Des Weiteren wurde aufgezeigt, wie das geplante 360°-Feedback umgesetzt werden soll und das LOBE 4.0 präsentiert. Zukünftig sollen Werte wie Vertrauen, Mut, Befähigung, Wertschätzung, Integrität und Führung bewertet werden.

7 Revision der Bundespersonalverordnung

Bundesverwaltung

Der Bundesrat hat Ende April die Revision der Bundespersonalverordnung (BPV) verabschiedet, die am 1. Juli 2021 in Kraft trat. Der PVB und seine Partnergewerkschaften haben hart mit der Bundesverwaltung über die einzelnen Punkte dieser Revision verhandelt und konnten auch wichtige Erfolge erzielen. In den Bestimmungen in Bezug auf die flexiblen Arbeitsformen wurden viele Forderungen des PVB berücksichtigt. Zudem beträgt der Vaterschaftsurlaub künftig vier Wochen und die Bedingungen für Eltern schwerkranker Kinder werden erheblich verbessert.

Hingegen hat sich der PVB vergeblich gegen die Verschlechterung der Besitzstandgarantie für über 55-Jährige Mitarbeitende gewehrt. Diese Änderung war ein massiver Abbau der Arbeitsbedingungen. Der PVB mobilisierte alle Kräfte, um den unnötigen Abbau dieses Schutzes zu verhindern, der eine wichtige soziale Errungenschaft darstellte. Gemeinsam mit den anderen Personalverbänden intervenierte der PVB beim EPA. Die PVB-Präsidentin, Nationalrätin Barbara Gysi, schrieb sämtliche Departementsvorsteherinnen und -vorsteher persönlich an und forderte sie auf, diese Verschlechterung zu bekämpfen. Der PVB nutzte die Möglichkeit im Rahmen von Sozialpartnertreffen, wie beispielsweise beim Treffen mit dem Chef der Armee, Lobbyarbeit zu betreiben. Auch die Vertrauensarbeitszeit ab Lohnklasse 18 wurde gegen den Widerstand der Gewerkschaften eingeführt. Der PVB war aus Gründen des Gesundheitsschutzes grundsätzlich gegen diese Änderung. Er sah zudem ein hohes Risiko, dass Arbeitnehmende unter Druck gesetzt werden könnten, damit sie das Vertrauensarbeitsmodell akzeptieren.

Norma Giannetta, Verbandssekretärin

8 Die Anliegen des Personals wurden eingebracht

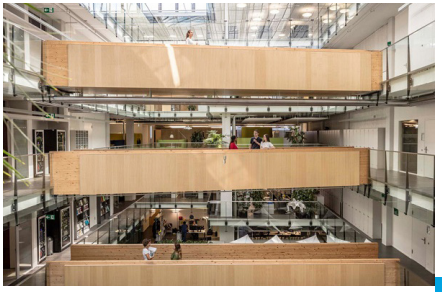
Bundesamt für Wohnungswesen (BWO)

Der PVB hat die Umstrukturierung im BWO eng begleitet und Gespräche mit dem Personalausschuss und dem Direktor Martin Tschirren geführt. Es wurde auch eine Umfrage zur geplanten Umstrukturierung und zum Umzug gemacht, welche eng mit dem Personalausschuss entwickelt wurde. So konnten wir die Anliegen des Personals an die Leitung herantragen. Die verantwortliche Verbandssekretärin, Norma Giannetta, bleibt auch mit dem neuen Personalausschuss eng in Kontakt.

9 Klärung der Sozialpartnerschaft

Bundesamt für Bauten und Logistik (BBL)

Im Juni hat eine vom PVB eingeforderte Sitzung zur Klärung der Grundsätze der Sozialpartnerschaft im BBL stattgefunden. Anwesend waren von Seiten des PVB die Präsidentin Barbara Gysi, die ehemalige Generalsekretärin Janine Wicki und die Verbandssekretärin Norma Giannetta. Das BBL wurde durch den Direktor, Pierre Broye, und die HR-Leiterin, Marlies Grünig, vertreten. Der PVB hat die Verpflichtung zur Sozialpartnerschaft beim Direktor eingefordert und Herr Broye hat sich dazu klar verpflichtet. Im Sinne der gelebten Sozialpartnerschaft hat der PVB die anstehende Reorganisation eng begleitet. Die verantwortliche Verbandssekretärin hat am Sozialpartnertreffen im Dezember eine Umfrage zur Reorganisation präsentiert, die rege vom Personal ausgefüllt worden war. So konnten die Sorgen des Personals zur Sprache kommen. Am Treffen wurden die virtuellen



Zugangsrechte besprochen und das BBL ist bereit, dem PVB und den anderen Verbänden - zusätzlich zu den Veranstaltungen vor Ort - auch digitale Möglichkeiten zu geben, damit die Verbände das Personal informieren können. Norma Giannetta wird dieser Thematik weiterhin nachgehen. Im April 2022 wird es zu einem weiteren Treffen mit dem Direktor und der HR-Leiterin kommen, worin die Sozialpartnerschaft und die Reorganisation erneut besprochen werden.

10 Erhöhung der Lohnsumme um 1.5 %

Swissmedic

Im Herbst 2021 haben die Sozialpartnergespräche – inklusive Lohnverhandlungen – stattgefunden.
Dabei konnte eine Erhöhung der Ist-Lohnsumme von 1.5 % verhandelt werden. Die zur Verfügung stehenden 1.5 % werden je zur Hälfte für generelle (Teuerung) und für individuelle Lohnmassnahmen eingesetzt. Das bedeutet, dass alle Mitarbeitenden – unabhängig von der Leistungsbeurteilung – einen Teuerungsausgleich von 0.75 % erhalten. Die restlichen 0.75 % werden gemäss Artikel 7 des Personalreglements verteilt.

Ausserdem wurde die Koalitionsfreiheit thematisiert, wodurch das Zugangsrecht der Gewerkschaften garantiert wird. Nun soll das Zutritts- und Informationsrecht für moderne und mehrheitlich virtuelle Arbeitsumgebungen angepasst werden, so dass nicht nur physisch ein Kontakt möglich ist, sondern auch virtuell, z.B. mittels eines E-Mail-Versands an die Mitarbeitenden. Es wird nun neu eine Rubrik im Intranet «Personalverbände» geben mit der Adresse der zuständigen Verbandssekretärin.

Norma Giannetta hat sich besonders dafür eingesetzt, dass die Verbände einmal jährlich per E-Mail an alle Mitarbeitenden gelangen können. Dabei werden keine Adressen freigegeben und die Privatsphäre wird respektiert. Sobald vor Ort Besuche der Verbände wieder möglich und sinnvoll sind, wird auch eine solche Aktion ins Auge gefasst.

11 Eine neue Verordnung im Sinne des Personals

Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB)

Im Dezember hat das Sozialpartnertreffen stattgefunden, an dem die neue Personalverordnung nochmals präsentiert wurde. Im Verlaufe des ersten Halbjahrs haben diverse Ämterkonsultationen stattgefunden, die die verantwortliche Verbandssekretärin in enger Zusammenarbeit mit der Peko ausgearbeitet hat. Dort konnten die Verbände die neue Verordnung beeinflussen und im Sinne des Personals verbessern. Es wurde für alle ein Teuerungsausgleich von 0.5 % gewährt. Auch bei der EHB wurden die virtuellen Zugangsrechte thematisiert und wir werden nun auch auf dem Intranet präsent sein und darüber aktuelle Mitteilungen publizieren.

12 Der PVB hat die Transformation eng verfolgt

Bundesamt für Informatik und Telekommunikation (BIT)

Norma Giannetta hat die Transformation im BIT eng verfolgt und ist als Folge immer noch in den Sitzungen des Lenkungsausschuss MIDAR anwesend. Im Dezember hat das letzte diesjährige Treffen vom Lenkungsausschuss MIDAR stattgefunden.

Norma Giannetta war anwesend und hat mit der Geschäftsleitung den Zwischenstand der Transformation besprochen. Die offenen Punkte waren die Integration der Ortszulage und das Pilotprojekt FMZ zur Mitarbeitendenbeurteilung. Das BIT hat sich auch offen gezeigt in Bezug auf die virtuellen Zugangsrechte. Der Direktor Dirk Lindemann wollte das Thema mit dem EPA abklären.
Norma Giannetta wird sich mit der neuen HR-Verantwortlichen und dem Direktor zum Sozialpartnergespräch treffen und diese Punkte, sowie die Transformation weiterhin eng verfolgen.

13 Eine Charta über das flexible Arbeiten

Publica

Im September traf Norma Giannetta im Rahmen des Sozialpartnertreffen die verantwortlichen Personen bei der Publica: Direktorin Doris Bianchi, Martin Weissleder, Leiter Human Resources und Markus Zaugg, Leiter Ressourcen.

Es wurde eine Charta über das flexible Arbeiten bei der Publica erarbeitet und neu sind Homeoffice, Coworking Spaces und Arbeiten im Zug möglich. Es gibt einen grossen Umbau im Gebäude, bei dem die Mitarbeitenden einbezogen wurden. Viele Arbeitsplätze wurden in Desksharing Plätze umgebaut, dafür werden Sitzungszimmer und andere Rückzugsorte zur Verfügung gestellt. Folgende Projekte stehen noch an: Flexible Arbeitsformen, Überprüfung der Personalstrategie, systematische Kader- und Personalentwicklung (insbesondere die Besetzung von neuen Stellen durch Frauen, um die Gleichstellung zu verbessern) und die Personalbefragung. Neu gibt es kein Personalrestaurant mehr, dafür eine Teeküche mit FelFel -Kühlschränken und Produkten, sowie Mikrowellen.

Seit Februar 2022 haben die Mitarbeiter:Innen fünf Monate lang mit Homeoffice begonnen, um den Umbauarbeiten freien Lauf zu lassen; Ende August können sie dann wieder in die Räumlichkeiten der Publica einziehen.

14 Weitere Gespräche geplant

Bundesamt für wirtschaftliche Landesversorgung (BWL)

Norma Giannetta hat sich im Laufe des Jahres mit dem Projektleiter Lukas Bruhin über die Reform im BWL ausgetauscht. Dabei ging es um die geplante Reform und die dazugehörigen Workshops und Infoveranstaltungen, die es dazu geben wird.
Im 2022 sind weitere Gespräche geplant, um die Reform weiterhin eng zu verfolgen.

15 Vaterschaftsurlaub auf 4 Wochen verlängert

FINMA

Im Frühjahr hat das jährliche Sozialpartnertreffen mit der Finma online stattgefunden.

Im 2021 sind für individuelle Lohnmassnahmen 0.92 % der Lohnsumme vorgesehen. Es wird damit gerechnet, dass wiederum ca. 1/3 der Mitarbeitenden eine Lohnerhöhung erhalten werden. Die FINMA hat im 2020 durch einen geschenkten Brückentag und durch einen heruntergefahrenen Betrieb über Weihnachten den Mitarbeitenden nicht-monetäre Benefits gewährt. Dank den guten Rückmeldungen wird überlegt, ob im 2022 über die Weihnachtstage dieselbe Regelung angewendet werden soll. Zudem hat das Personal neu den Mindestanspruch für bezahlte Weiterbildungstage von 3 auf 5 Tage erhöht (Pro Rata, nach Anstellungsgrad).
Die FINMA gewährt die Möglichkeit, im Jahresdurschnitt 50 % des vertraglichen Pensums in Telearbeit zu arbeiten (bei mind. 1 Präsenztag pro Woche). Diese Regelung ist seit 1.1.2021 gültig.
Der Vaterschaftsurlaub wurde ab dem 1.1.2021 auf 4 Wochen verlängert.
Die FINMA möchte die Lohngleichheit i. e. S. nach Logib (statistisch nicht signifikant unterschiedlich zu Null) erreichen.

16 Treffen der Sozialpartner

METAS

Im Oktober hat Norma Giannetta die verantwortlichen Personen bei Metas zum jährlichen Sozialpartnertreffen getroffen.

Diese Themen wurden diskutiert:

Vision Metas: Im Rahmen der digitalen Transformation sind zwölf Personen in der Weiterbildung aus allen hierarchischen Stufen involviert. Bei der neuen Ausrichtung steht die Kundenorientierung im Vordergrund.

Lohnmassnahmen: Eine Reallohnerhöhung von 1,5 % wurde per 1.1.2019 gewährt. Die obere Grenze für eine Lohnerhöhung ist momentan bei 1,5 %, gemäss der Lohnentwicklung in der Bundesverwaltung. Aufgrund der unsicheren Pandemiesituation ist es noch nicht klar, wann es eine nächste Lohnerhöhung geben wird.

Individuelle Lohnerhöhung: Im Jahr 2021 wurden CHF 200'000 für individuelle Lohnerhöhungen entrichtet. Ab diesem Jahr wird neu der Leistungsanteil des Lohnes im Frühling ausbezahlt. Ende Jahr sind die Geschäftsergebnisse und die Zielerreichung bekannt und so kann der verfügbare Beitrag fixiert werden.

Vorsorgewerk: Der Deckungsgrad (Art. 44 BVV 2) betrug Ende August 2021 110.8 %.

Ausblick: Die verantwortliche Person der Personal- und Organisationsentwicklung wird am 1.1.2022 beginnen. Im Rahmen von Metas 2025 wird ein Weiterbildungsprogramm für alle Mitarbeitenden entwickelt.

17 Kollektive und individuelle Lösungen gefunden

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) und Swissmint

Restrukturierungen:
Die verantwortliche Verbandssekretärin hat in der Swissmint und im Seco zwei Restrukturierungen eng begleitet, um für das Personal gute kollektive und individuelle Lösungen zu finden.

Bei der Swissmint wurde in diesem Prozess auch eine Peko gegründet, mit der Norma Giannetta weiterhin eng zusammenarbeitet.

Luc Python, Verbandssekretär

18 Probleme am Schweizerischen Institut für Rechtsvergleichung

Der PVB hat eine Umfrage durchgeführt

Aufgrund mehrerer Beschwerden von Mitgliedern führte der PVB Anfang 2021 eine Umfrage bei den Mitarbeitenden des Schweizerischen Instituts für Rechtsvergleichung (SIR) durch, um das Ausmass und den Schweregrad der Vorfälle beurteilen zu können, die dem PVB von Angestellten des SIR gemeldet wurden. Das Ergebnis: Die Mitarbeitenden haben das Vertrauen in die Geschäftsleitung verloren und die Verschlechterung der Arbeitsverhältnisse wirkt sich auf ihre Gesundheit aus. Ein externer Bericht, der im Auftrag der Direktion erstellt wurde, hat die Ergebnisse unserer Umfrage bestätigt. Es fanden mehrere Treffen zwischen den Vertreter:innen des PVB – Barbara Gysi, Präsidentin, Jérôme Hayoz, Generalsekretär und Luc Python, Verbandsekretär – und der Direktion sowie dem Institutsrat statt, um über den externen Bericht und die vom Rat und der Direktion ergriffenen Massnahmen zu sprechen. Barbara Gysi brachte die Erwartungen des PVB mit Nachdruck vor: Der PVB fordert, dass die Massnahmen wirkungsvoll sind – falls dies nicht der Fall ist, wird er Anpassungen verlangen. Das SIR ist eine selbständige Anstalt des Bundes, die dem Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement angegliedert ist. Es handelt sich um ein Zentrum für Auskünfte und Gutachten zu Ausländischem, aber auch ein Ort der Forschung und Bildung für Akademiker:innen und junge Jurist:innen aus der Schweiz und dem Ausland.

19 Verzögerungen bei einigen Transfers

Agroscope

Die Veränderungen bei Agroscope zeichnen sich immer klarer ab und der PVB setzt sich weiterhin für die Mitarbeitenden ein. Am 25. Mai 2021 hat er Bundesrat Guy Parmelin getroffen und ihm die Anliegen der Mitarbeitenden mitgeteilt. «Sie sind besorgt über die Unsicherheiten im Zusammenhang mit den geplanten Umzügen und den verfügbaren Plätzen in den neuen Räumlichkeiten,» sagte die Präsidentin des PVB, Barbara Gysi.

Der Vorsteher des WBF ist sich sehr bewusst, dass die laufenden Veränderungen für das Personal eine Herausforderung darstellen, freut sich jedoch über die sehr tiefe Fluktuationsrate (1,2 % im Jahr 2021 gegenüber 5,6 % im Jahr 2020) bei Agroscope, trotz dieser Veränderungen.
Im Laufe des Jahres kam es bei mehreren Reorganisations- und Transferprojekten gegenüber dem geplanten Zeitplan zu Verzögerungen. So hat sich beispielsweise der Umzug einer Gruppe von Changins nach Reckenholz um ein Jahr verzögert. Der PVB fordert regelmässig und mit Nachdruck, dass Agroscope bei offenen Stellen vermehrt interne Mitarbeitende bevorzugt und Mitarbeitenden, die sich im Hinblick auf eine neue Stelle weiterbilden möchten, eine Chance gibt.

20 Eine mit der Bundesverwaltung vergleichbare Lohnerhöhung

ETH-Bereich

Der PVB und die anderen Personalverbände haben sich mit dem ETH-Rat auf einen Teuerungsausgleich in Höhe von 0,5 % für 2022 für das dem Lohnsystem unterstellte Personal des ETH-Bereichs (Mitarbeitende, die gemäss Art. 25 bis 27 der PVO-ETH entlöhnt werden) geeinigt. Diese Erhöhung entspricht jener des Personals der Bundesverwaltung. Der PVB ist der Meinung, dass dieser Entscheid trotz der äusserst bescheidenen Erhöhung zeigt, dass der ETH-Rat die für unsere Wirtschaft wichtige Kaufkraft der Angestellten erhalten will. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die teilweise unter schwierigen Bedingungen gearbeitet und dazu beigetragen haben, dass die Schweiz die Gesundheitskrise bestmöglich bewältigen kann, haben diese Erhöhung mehr als verdient. Der Weltruf der ETH und der Forschungsinstitute ist in erster Linie den Mitarbeitenden zu verdanken, die effizient und gewissenhaft arbeiten und stark zum Erfolg der Forschung und der Wirtschaft in der Schweiz beitragen. Die Doktorand:innen und Post-Doktorand:innen sind von diesem Entscheid nicht betroffen, da ihr Löhne von den Institutionen bestimmt werden.

Weniger Leistungen für die Pensionierten

Während des ganzen Jahres 2021 hat sich der PVB mit seiner Kommission des ETH-Bereichs gegen die im Rahmen des Entwurfs zur Revision der Personalverordnung vorgesehene Verschlechterung der Arbeitsbedingungen gewehrt. Er hat gegenüber dem Präsidenten des ETH-Rats, Prof. Hengartner, wiederholt deutlich gemacht, dass das Personal des ETH-Bereichs besondere Regelungen braucht, insbesondere aufgrund der häufigen Einrichtung und Schliessung von Laboren. Der Bundesrat will die Arbeitsbedingungen der Angestellten der Bundesverwaltung und des ETH-Bereichs um jeden Preis harmonisieren. Am 3. Dezember 2021 hat er die Revision der Verordnung verabschiedet. Neu wird das Alter für eine vorzeitige Pensionierung bei Restrukturierungen von 58 auf 60 Jahre angehoben und die Mindestanstellungsdauer, um diese Möglichkeit der Pensionierung in Anspruch nehmen zu können, liegt bei mindestens 10 statt 5 Jahren. Die Überbrückungsrente wird praktisch für alle Angestellten abgeschafft, ausser für einen engen Kreis von Personalkategorien, die potenziell Anspruch darauf haben. Zudem wird auch die Treueprämie nach fünf Arbeitsjahren gestrichen. Positiv bewertet der PVB insbesondere die Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs auf 20 Tage, den Urlaub für die Betreuung von schwerkranken Kindern (maximal 14 Wochen) und das Recht für Frauen, bis 65 Jahre in der gleichen Beschäftigung weiterarbeiten zu können, wenn sie dies wünschen.

21 Mehrere Reorganisationen im Gange

Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA)

Das EDA reorganisiert sich. Die DEZA hat eine Neugestaltung ihrer Organisationsstruktur eingeleitet. Sie plant nicht nur eine Anpassung ihres Organigramms, sondern auch ihrer Prozesse und Verantwortlichkeiten, «um die DEZA leistungsfähiger zu machen», sagt die neue Direktorin Patricia Danzi. Die neue Struktur wird ab Herbst 2022 einsatzbereit und der gesamte Reorganisationsprozess sollte bis im Sommer 2023 abgeschlossen sein. Diese Restrukturierung findet gleichzeitig und in Koordination mit dem

sogenannten «Rebalancing»-Prozess statt, der nicht nur die DEZA betrifft, sondern die Präsenz des EDA vor Ort generell verstärken soll. Dies bedeutet auch einen Stellenabbau in der Zentrale. «Es sind keine Entlassungen vorgesehen», sagt Tania Cavassini, Direktorin der Direktion für Ressourcen.

Der PVB hat sich im Laufe des Jahres wiederholt mit der Direktion des EDA getroffen. Sie forderte mit Nachdruck, dass die Reorganisation nicht zu einer allgemeinen Senkung der Lohnklassen oder gar zu Lohnkürzungen führen darf. Er forderte mehr Transparenz in den Prozessen und eine bessere Berücksichtigung der bereits vom Transferprozess betroffenen Angestellten. Er verlangte zudem, regelmässiger über die Reorganisation informiert zu werden. Das EDA will auch die Einstufungsstruktur von Assistenzstellen neu beurteilen. Es begründet dies mit der Absicht des Eidgenössischen Personalamts (EPA), die Assistent:innen nach Referenzfunktionen einzustufen. Dieser Prozess hat bei den Assistent:innen des EDA für zahlreiche Fragen und Verunsicherung gesorgt. Der PVB wird sie unterstützen und begleiten, um für ihre Interessen einzustehen.

Gleichstellungspolitik

Die Gleichstellungspolitik des EDA stützt zahlreiche Forderungen des PVB (Diversität, Nichtdiskriminierung, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben). Der PVB begrüsst, dass das EDA einen neuen Aktionsplan ausgearbeitet hat.

Der PVB fordert einen gesunden Umgang mit den neuen Arbeitsformen

Der PVB hat in den Monaten Mai bis Juli 2021 bei seinen Mitgliedern und Nichtmitgliedern eine Umfrage zum Thema Desksharing lanciert. Ziel der Umfrage war, ein differenziertes Stimmungsbild der Arbeitssituationen im Kontext mit Desksharing zu erhalten und zu erkennen, in welchen Bereichen aus sozialpartnerschaftlicher Sicht Handlungsbedarf besteht.

Die Auswertung der Umfrage hat uns zu den folgenden Kernforderungen geführt:

BERÜCKSICHTIGUNG EINER UNTERNEHMENSKULTUR BASIERT AUF VERTRAUEN

Die Pandemie hat sowohl Vorgesetzten als auch Mitarbeitenden gezeigt, dass Homeoffice gut funktioniert und zu guten Arbeitsergebnissen führt. Die Verwaltungseinheiten müssen eine Kultur anstreben, die den Schwerpunkt auf das Vertrauen und das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden setzt.

KEINE SPARMASSNAHMEN UNTER DEM VORWAND DES DESKSHARINGS

Desksharing darf nicht aus Kostengründen eingeführt werden. Es handelt sich in erster Linie um eine Neuorganisation der Arbeit. Entstehende Einsparungen durch das Desksharing sind in die Infrastruktur, in den Gesundheitsschutz des Personals sowie in die Ergonomie am Arbeitsplatz, wie auch im Homeoffice zu reinvestieren und sollen in erster Linie dem Personal zugutekommen.

FÜHRUNGSKRÄFTE MÜSSEN VORBILDLICH SEIN

Die Vorgesetzten müssen die neuen Arbeitsformen verinnerlichen und unterstützen. Sie müssen zwingend zu den Themen «Führen auf Distanz» und «agile Arbeitsorganisationen» geschult werden.

„Homeoffice hat der Digitalisierung den nötigen Schub gegeben.

Ich wäre bereit, mein Einzelbüro gegen Homeoffice zu tauschen.

Homeoffice war für mich eine Offenbarung!

Ein wahrer Segen für die Work-Life-Balance.

Mein Vorgesetzter meint, dass man sich Homeoffice verdienen müsse!

Homeoffice war vor der Pandemie schlicht weder möglich noch denkbar.

Die Pandemie hat meinen zuvor skeptischen Vorgesetzten gezeigt, dass Homeoffice effizient und mit sehr guten Ergebnissen durchgeführt werden kann.“

„Ich brauche keinen fixen Arbeitsplatz mehr, wenn ich ein oder zwei Tage pro Woche ins Büro komme.

Wir bewegen uns auf eine starke Individualisierung und einen Verlust an sozialen und beruflichen Bezugspunkten für Arbeitnehmende zu. Der Leistungsdruck nimmt in einer Situation der sozialen Vereinsamung zu. Solche Umstände tragen nicht zum Wohlbefinden der Arbeitnehmenden bei.

Als Modell für flexibles Arbeiten würde ich das Arbeiten im Desksharing akzeptieren, aber nur, wenn es nicht nur eine Sparmassnahme ist, sondern auch den Arbeitnehmenden etwas bringt.

Der Mehrwert einer solchen Änderung muss aufgezeigt werden, sonst wird es als reine Sparmassnahme interpretiert.

… wie eine blosse Schachfigur, die herumgeschoben wird.

Für mich ist es eine Verschlechterung meiner Arbeitsbedingungen.“

BERÜCKSICHTIGUNG VON BERUFSBILDERN UND FUNKTIONEN

Eine generelle Einführung von Desksharing ist zu vermeiden. Nicht alle Funktionen und Berufsbilder eignen sich für die Einführung von Desksharing. Daher muss genau überprüft werden, in welchen Bereichen Desksharing sinnvoll ist und sich umsetzen lässt.

EINBEZUG DER ARBEITNEHMENDEN

Die Mitarbeitenden müssen in den Prozess der Einführung von Desksharing aktiv einbezogen werden und eine allfällige Änderung der Arbeitsorganisation muss begründet und nachvollziehbar erklärt werden. Weiter muss ein Prozess definiert werden, um einen Entscheid anzufechten.

SICHERSTELLUNG DER GESUNDHEIT UND DES WOHLBEFINDENS DER ARBEITNEHMENDEN

Die Gesundheit am Arbeitsplatz hat auch bei den flexiblen Arbeitszeitmodellen oberste Priorität. Kader und Mitarbeitende müssen hier entsprechend sensibilisiert, geschult und weitergebildet werden.

Die vollständigen Forderungen finden Sie auf unserer Webseite unter News.
Der PVB hat sie an Finanzminister Ueli Maurer und dem Präsidenten des ETH-Rats weitergeleitet. Der PVB wird diese Forderungen künftig gegenüber allen Departementen und Verwaltungseinheiten vertreten. Für den PVB ist zentral, dass diese Forderungen auch Eingang in das zu erarbeitende Desksharing Konzept des Bundes finden.

VERSPROCHEN.

PVB-Kampagne «VERSPROCHEN»

Durch verschiedene online Massnahmen ist es uns gelungen, trotz Pandemie, den Kontakt zu den Mitgliedern zu halten und neue Mitglieder zu gewinnen. Die erfolgreiche PVB Desksharing-Umfrage stellte sich dabei als wertvolles Instrument heraus, welches auch für weiterführende Massnahmen als Grundlage diente:

Gleichstellung

Für das Gleichstellungsjahr haben wir etliche kleinere Webinare und Arbeitsgruppen mit Begleitung der Gleichstellungskommissionen durchgeführt, bei welchen gute Anstösse und Ideen ausgearbeitet wurden.

Vereinbarkeit

Das Webinar zur Vereinbarkeit «Stärker im Beruf mit Familie» war ebenfalls ein voller Erfolg. Alle Teilnehmenden konnten nach dem Webinar das passende E-Book downloaden, in Zuge dessen wurden einige neue Mitglieder gewonnen.

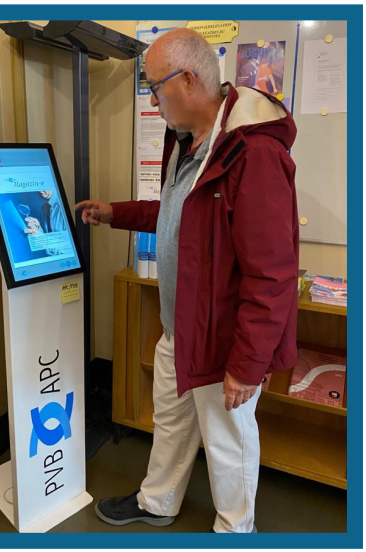
Flexible Arbeitsform

Wir organisierten ein spezifisches Webinar zum Thema «Meine Rechte im Homeoffice».
Gemeinsam mit dem SGB haben wir für Mitglieder sowie auch Nicht-Mitglieder ein Webinar zu den flexiblen Arbeitsformen organisiert: «Revision des Bundespersonalrechts und flexiblen Arbeitsformen».
Wir lancierten eine Anrufaktion mit Barbara Gysi, der PVB-Geschäftsleitung und dem PVB Verbandssekretariat, um aktuelle Geschehnisse und Veränderungen direkt aus den Bundesämtern und dem ETH-Bereich zu erhalten. Die Gespräche waren sehr wertvoll, aufschlussreich und wir konnten einigen Personen von einer Mitgliedschaft überzeugen.

Info Terminals

Auch konnten wir endlich die Reise der Info-Terminals durch die verschiedenen Bundesämter und den ETH-Bereich starten.

Wie sieht es aus, wenn wir vor Ort sind?



Stehen wir bald auch an Ihrem Arbeitsplatz?

und möchten Sie unser nächster Gastgeber sein?

- Melden Sie sich hier: pvb@pvb.ch Betreff: PVB-Infoterminals
- Wir benötigen lediglich 2×2 m Platz und einen Stromanschluss, dann funktionieren wir ganz autonom.

GUT ZU WISSEN: wir haben keinen Internetanschluss, wir sind reine Informationsträger und freuen uns, wenn wir diese weitergeben dürfen.

Im Dienst unserer Mitglieder

3300

Desksharing-Umfrage des PVB: 3’300 Personen haben mitgemacht!

3’300 Personen aus sämtlichen Departementen und dem ETH-Bereich haben an der Desksharing-Umfrage des PVB teilgenommen.

800

Ehrungen der Mitglieder

Einmal PVB, immer PVB

Dieses Jahr wurden fast 800 Mitglieder geehrt. 100 Mitglieder wurden zu Ehrenmitgliedern ernannt.

10

Frauenpower

Die Anzahl weiblicher Mitglieder nimmt seit Jahren ständig zu. In den letzten 10 Jahren hat der Anteil an weiblichen Mitgliedern um 10 % zugenommen.

6

Durchgeführte Webinare

Der PVB hat im Jahr 2021 sechs Webinare durchgeführt.

Insgesamt haben 145 Teilnehmer:innen an den Webinaren teilgenommen. Besten Dank für das grosse Interesse!

Individuelle Beratung

Gemeinsam mit unserem juristischen Mitarbeiter 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
- Mitarbeitergespräch
- drohende Kündigung
- Probleme mit Vorgesetzten
- Mobbingvorwürfe
- sexuelle Belästigung
- Pensionierung
- Arbeitszeugnis
- Diverses (Versetzung, Beförderung)

Vorteile als PVB-Mitglied im 2021

Flottenrabatt

Seit dem 1.1.2021 können die PVB-Mitglieder von den Flottenrabatten für Neuwagen von Hyundai (bis 25 %), Peugeot (bis 31 %), Opel (bis 25 %), Citroën (bis 32 %) und DS (bis 24 %) profitieren.

Weiterhin profitieren die PVB-Mitglieder von den Marken Jaguar, Landrover, Mercedes Benz und Mazda.

Vorgehen und Ablauf

- Bestehende Mitgliedschaft beim PVB
- Nehmen Sie mit dem PVB-Sekretariat Kontakt auf
- Wir händigen Ihnen das Bestätigungsformular aus

Dieses Bestätigungsformular kann beim PVB-Verbandssekretariat bestellt werden (pvb@pvb.ch oder Tel. 031 938 60 61) und ist dem Händler rechtsgültig unterschrieben abzugeben.

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.

free=dreams®
clever reisen · voyager futé

Als PVB Mitglied haben Sie jetzt die Möglichkeit, einen Hotelgutschein von free-dreams für nur CHF 49.– statt CHF 85.– zu bestellen

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

2021, das Jahr der Gleichstellung beim PVB

Die PVB-Gleichstellungskommission setzt sich einerseits ein für die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau, welche als Angestellte des Bundes, der bundesnahen Betriebe und des ETH-Bereichs tätig sind und andererseits für die Gleichbehandlung von Mitmenschen in allen Lebensbereichen, unabhängig von ihrem Alter, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Herkunft oder ihrer körperlichen Unversehrtheit generell.

Im zweimonatlichen Rhythmus konnte die Kommission aktuelle Themen und Berichte behandeln und der Verbandssekretärin, Norma Giannetta, zur Information bzw. Weiterbehandlung übertragen.
Folgend einige Kommissionsgeschäfte, welche im Jahr 2021/22 durchgeführt wurden:

Am 8. März 2021 fand ein erster Austausch an einem PVB-Netzwerktreffen mit Gruppen aus Genf, Neuenburg sowie Zürich statt. In diesem Rahmen wurde im Sommer die Gleichstellungsgruppe in der Sektion Zürich gegründet, welche sich regelmässig zum Thema austauscht und nun Aktivitäten planen wird.

Weiter wurde am 15. Juni 2021 ein Webinar zum Thema «Stärker im Beruf mit Familie» und am 21. September – gemeinsam mit dem SGB und dem VPOD – ein Webinar zu «AHV 21 aus Sicht der Frauen» durchgeführt.

Die Gleichstellungskommission konnte am 12./13. November 2021 ebenfalls am SGB-Frauenkongress (neu feministischer Kongress) auf dem Berner Gurten teilnehmen.

Zudem unterstützt die Gleichstellungskommission die bereits bestehenden PVB-Gleichstellungsgruppen und half tatkräftig mit bei der Unterschriftensammlung «Referendum gegen AHV 21» (Nein zum AHV-Abbau).

Für 2022/23 plant die PVB Gleichstellungskommission folgende Schwerpunkt-Aktionen:

- Antrag an die GL: In jeder PVB-Sektion hat es eine verantwortliche Person für die Gleichstellung inkl. Stellvertreter-Regelung.
- Planung / Durchführung von Vernetzungstreffen vor Ort im Juni.
- Planung / Durchführung eines Webinars mit Gabriela Medici/SGB zum Thema «AHV»
- Start Weiterbildung zu konkreten, praktischen Themen als Vorbereitung für den feministischen Streik im Juni 2023 (u.a. mittels Spezialveranstaltungen erstmals im Herbst 2022 sowie zwei weiteren Anlässen im ersten Halbjahr 2023).
- Preisausschreibung «Prix d'égalité» für besondere Leistungen in Projekten zur Gleichstellung.

Die Rentner:innen nicht vergessen!

Die immer prekärer werdende Lage der Renter:innen wurde am zweiten Lohngespräch mit Bundesrat Maurer im Mai 2022 angesprochen. Die aktuelle Teuerung wirkt sich ebenfalls stark auf die Portemonnaies der Rentner:innen aus. Seit der Gründung 2001 der Publica haben diese keinen Teuerungsausgleich erhalten. Es trifft die Rentenbezüger:innen mit kleineren oder mittleren Renten überproportional stark. Auch wenn die finanzielle Lage der Publica keinen Teuerungsausgleich auf die von der Publica finanzierten Renten zulässt, wurde dem Bundesrat mitgeteilt, dass andere Lösungen entwickelt und diskutiert werden müssen, um die Budgets der Rentenbeziehenden zu entlasten. Es wurde vereinbart die Thematik und mögliche Strategien im Herbst weiter zu vertiefen. Zu was der Bundesrat schlussendlich willens ist, wird sich Ende Jahr definitiv weisen.

Der PVB setzt sich währenddessen für mindestens den Ausgleich der Teuerung beim Bundespersonal ein und auch bei den Rentner:innen wird der PVB für einen Ausgleich der durch die Teuerung entstehenden Mehrkosten plädieren.

Fred Scholl | Sektionspräsident

Sektion Pensionierte

Ein weiteres, schwieriges Jahr im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie hatte nochmals Einfluss auf unsere Aktivitäten.
Ab Mitte Juni konnten wir endlich mit der Hauptversammlung starten, aber die unsichere Allgemeinlage wirkte sich jeweils auf die Teilnehmendenzahlen nieder. Im Juli führten wir einen Ausflug zu den Giessbachfällen und dem Grandhotel Giessbach durch. Bei der Firma Phytomed in Burgdorf wurden mit einer Führung Einblicke in die Herstellung von homöopathischen Produkten und Arzneimitteln vermittelt. Die Wanderung beim Rebenweg am Bielersee konnte in einem dritten Anlauf endlich realisiert werden. Die Besichtigung im Bundeshaus mit unserer Präsidentin Barbara Gysi löste ein sehr grosses Echo aus und wird vermutlich noch einmal durchgeführt.
Kurz vor den Festtagen konnten wir im Casino Bern den Schlusshöck durchführen.
Für das neue Jahr 2022 sind viele Aktivitäten geplant, die wir gerne durchführen werden, wenn die epidemiologische Lage uns das erlaubt.

Aussage zusammengestellt von Luc Python

Stellen Sie sich vor, Sie müssen mit ihrem Partner, ihren drei Kindern und ihrem ganzen Haushalt in einen anderen Teil der Schweiz ziehen - oder Sie stehen auf der Strasse. So wäre es mir bei einer Reorganisation in meinem Bundesamt beinahe gegangen. Aber von vorne: Der Entscheid des Bundesamtes, bei dem ich arbeite, meine Stelle an einen neuen Ort zu verlegen, erwischte mich eiskalt. Wäre es nur um mich gegangen, hätte ich das vielleicht sogar gemacht. Ich hätte mein Deutsch verbessern können und hätte einen anderen Flecken Schweiz gesehen.

Aber, anders als ich, spricht mein Mann gar kein Deutsch. Ausserdem hat er ebenfalls eine Stelle als Führungskraft hier in der Region. Für unsere Kinder wäre es ein riesiger Einschnitt gewesen. Abgesehen von der ganzen Veränderung, abgesehen davon, dass sie ihre Schulfreunde hätten zurücklassen müssen, wären sie auf einmal nicht mehr in ihrer Muttersprache unterrichtet worden. Insgesamt wäre das für uns zu viel Veränderung gewesen. Einigermassen mut- und ratlos wandte ich mich also an den PVB. Auf sein Anraten besprach ich meinen Wunsch, nicht den Ort zu wechseln, mit der Personalverantwortlichen. Ich teilte ihr mit, dass ich auch für andere Stellen offen sei und signalisierte meine Bereitschaft zur Weiterbildung. Danach fing ich an, Bewerbungen zu schreiben. Ich bewarb mich auf alle offenen Stellen am derzeitigen Standort, die mich interessierten und reizten. Mein Berater beim PVB setzte sich sowohl bei der Geschäftsleitung als auch bei der Personalabteilung für mich ein. Dafür, dass meine besondere Situation berücksichtigt wird und dass interne Angestellte gegenüber externen Bewerberinnen und Bewerbern bevorzugt werden. Die Strategie hatte Erfolg - ich bekam eine Stelle, die sich zwar etwas von meiner vorherigen Tätigkeit unterscheidet, aber ich konnte mir die fehlenden Kenntnisse innert kurzer Zeit über Weiterbildungen aneignen.

> „Ich bin sehr glücklich und dem PVB sehr dankbar, dass ich nicht zu einem Reorganisations-Opfer geworden bin und dass er mich bei der Stellensuche kompetent unterstützt hat.“

Luc Python, Verbandssekretär

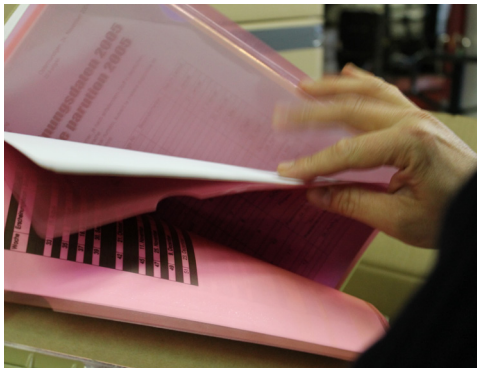
110 Jahre PVB in 400 Zügelkisten

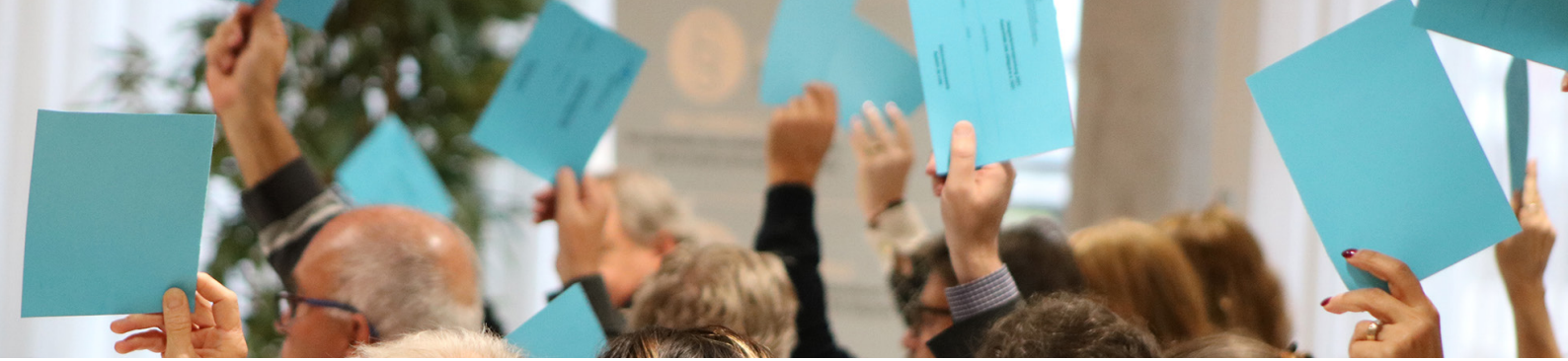
Die ganze Geschichte beginnt am 31. Mai 2019. Der Dachstock des Verbandssekretariats in Ostermundigen steht in Flammen. Dank dem raschen Eingreifen der Feuerwehr konnte das Feuer sehr rasch unter Kontrolle gebracht werden. Wir hatten grossen Glück im Unglück. Die Kaffeemaschine der Cafeteria im Dachstock hatte zwar das Zeitliche gesegnet, aber unser Archiv, das sich im Nachbarraum befand, wurde von den Flammen verschont. 110 Jahre PVB-Geschichte blieb – nach Rauch stinkend – unversehrt erhalten. Das ganze Archiv kam anschliessend in über 400 Zügelkisten verpackt zu einem Brandsanierer, der die Unterlagen sanierte und anschliessend in seinen Räumlichkeiten einlagerte. Und dort blieb unser Archiv pandemiebedingt fast drei Jahre.

Mitte Februar 22 war es soweit. Mit einer grandiosen Teamleistung haben die Mitarbeiter:innen des PVB-Sekretariats zusammen mit Leuten des Schweizerischen Sozialarchivs sämtliche Unterlagen und Dokumente triagiert. Was wurde da geschwitzt, gestaunt, geraten und entschieden, entsorgt, gebündelt, gehustet, von A nach B getragen und von B nach C geschoben. Am Schluss waren sämtliche Kisten fein säuberlich auf zwei kleinere Hügel aufgeteilt.

Der grösste Teil wurde vom Sozialarchiv übernommen und wird aktuell gesichtet und katalogisiert. Der Rest ist nun wieder in den PVB-Räumlichkeiten.

Und hier ein Tipp für alle, die Student:innen, Gymnasiast:innen oder Kanti-Schüler:innen kennen, die auf der Suche nach einem interessanten Thema für eine Arbeit sind: Das Schweizerische Sozialarchiv ist in der Schweiz die erste Adresse für all jene, die sich mit gesellschaftlichem Wandel, der sozialen Frage und den sozialen Bewegungen befassen. Das Sozialarchiv sammelt Dokumente aller Art – von der Handschrift bis zur digitalen Fotografie –, stellt sie dem Publikum zur Verfügung und bewahrt sie für kommende Generationen. In geraumer Zeit wird auch die PVB-Geschichte für Recherchen zur Verfügung stehen.





Delegiertenversammlung | 08. November

Die Delegierten heissen ersten Schritt hin zu einem Zusammenarbeit mit dem VPOD gut

Barbara Gysi zeigte sich nach der Delegiertenversammlung 2021 am 8. November im Haus des Sports in Ittigen sehr zufrieden. Die Versammlung konnte zur grossen Freude der anwesenden 42 Delegierten und geladenen Gäste als Präsenzveranstaltung durchgeführt werden. Das Budget, das eine Erhöhung des Mitgliederbeitrags für Erwerbstätige beinhaltete, wurde nach intensiver Debatte genehmigt. Die Delegierten stimmten zudem einer Resolution zuhanden des Bundesrats zu, mit der eine arbeitnehmerfreundliche Umsetzung der neuen Arbeitsformen gefordert wird. Des Weiteren wurde das Vorhaben, eine Zusammenarbeit mit dem Verband des Personals der öffentlichen Dienste (VPOD) zu prüfen, einstimmig gutgeheissen. prüfen.

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