



2  
0  
2  
2



PVB  APC



Jahresbericht

## Inhaltsverzeichnis

Synthese und Perspektive	3
Die Geschäftsleitung	6
2022 in 22 Punkten	7
Es hat sich gelohnt	16
Kampagne VERSPROCHEN	17
Der PVB vor Ort - Ein voller Erfolg	18
Kennzahlen	20
Vorteile als PVB-Mitglied	21
Gleichstellung - 2022, das Jahr der Gleichstellung beim PVB	22
Der PVB engagiert sich für seine pensionierten Mitglieder	23
Fotogalerie	24



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

**Barbara, was waren deiner Meinung nach die grössten Herausforderungen auf der politischen Bühne der Schweiz im Jahr 2022?**

2022 war politisch ein schwieriges Jahr. Nach zwei Jahren Pandemie und einer Entspannung der Lage zu Beginn des Jahres 2022 kam der Angriffskrieg von Russland auf die Ukraine, welcher wirtschaftlich, personell und auch finanzpolitisch für den Bund zu einer neuen sehr grossen Herausforderung wurde. Solche Ereignisse haben natürlich auch immer entsprechende Konsequenzen auf das Bundespersonal.

**In welchem Bereich hast du dich als Nationalrätin besonders engagiert? (Erläutere auch die Gründe)**

Die Altersvorsorge beschäftigt mich im Parlament immer wieder. Leider wurde AHV 21 knapp an der Urne angenommen. Dies auch nur, weil die Befürworter:innen den Frauen falsche Versprechungen machten, welche bereits mit der BVG-Reform nicht eingehalten wurden. Der Rentenabbau geht somit weiter und für die Frauen mit tiefen Einkommen gibt es keine guten Lösungen. Gegen die horrenden Vermögensverwaltungsgebühren in der 2. Säule wird nichts unternommen. Wir bekämpfen mit dem Referendum den Rentenabbau in der 2. Säule und wollen mit der 13. AHV-Rente Verbesserungen für alle erreichen.

**Karin Keller-Sutter ist seit Dezember letzten Jahres die neue Finanzministerin. Hattet ihr schon Gelegenheit, euch gemeinsam über Personalpolitik auszutauschen?**

Ja, einerseits in einem persönlichen Treffen und Antrittsgespräch, aber auch im einen Lohngespräch. Bundesrätin Keller-Sutter diskutiert zwar konstruktiv und ist offen, aber sie ist eben auch eine knallharte Finanzpolitikerin und dies spüren wir in den Gesprächen.

**Im Jahr 2021 erteilten die Delegierten des PVB einstimmig den Auftrag, eine Annäherung des PVB an die Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes zu prüfen. Wie sieht es heute aus?**

Wir haben ein wenig an Tempo verloren, auch weil es beim VPOD einen Führungswechsel gab. Aktuell analysieren wir die finanziellen und organisatorischen Auswirkungen einer Kollektivmitgliedschaft.



### **Was waren die wichtigsten Ergebnisse oder Errungenschaften des PVB im vergangenen Jahr?**

Die Petition um den Teuerungsausgleich beim Bundespersonal vor dem Bundesrat durchzubringen war ein schöner Erfolg. Innerhalb kurzer Zeit haben über 4200 Bundesangestellte und Pensionierte diese Petition unterschrieben.

### **Jérôme, du hast dich im letzten Herbst sehr für den vollen Teuerungsausgleich für alle eingesetzt. Kannst du uns mehr darüber erzählen? (Sprich über die Petition, die Ergebnisse und was uns 2023 erwartet)**

Genau, wie Babara bereits erwähnt hat, haben wir im Herbst eine Petition für den Teuerungsausgleich lanciert. Eingestellt waren nur 2 %. Die Teuerung lag bei 2.8 % und es schien, dass keine Bewegung in die Verhandlungen mehr reinkommt. Mit den über 4200 Unterschriften haben das Bundespersonal, aber auch die Rentner:innen, ein starkes Zeichen gesetzt. Immerhin konnten wir uns anschliessend bei 2.5 % finden. Aber leider warten die Rentenbeziehenden weiterhin auf die Ausrichtung einer Teuerung auf ihre Rente aus der zweiten Säule.

### **Auf deine Initiative hin hat der PVB für 2023 ein Bildungsprogramm ins Leben gerufen. Kannst du es uns kurz vorstellen?**

Wir wollen unseren Mitgliedern einerseits spannende, politische Aktivitäten bieten, wie z.B. den Bundeshausbesuch oder eine Veranstaltung zur Altersvorsorge im Herbst. Aber auch den Mitgliedern von PVB-Sektionsvorständen bieten wir neu Kurse an, wie z.B. zur Mitgliedergewinnung. Wir haben ein buntes Programm zusammengestellt.

### **Welche weiteren Projekte plant der PVB in den kommenden Monaten?**

Im Bereich der Mitgliederwerbung werden wir eine Aktion «Mitglied wirbt Mitglied» lancieren und wir werden mit dem Aufbau von Vertrauenspersonen in «Pilot-Bundesämtern» beginnen. Wir konnten uns in diesem Bereich auch personell neu aufstellen.

### **Jedes Jahr finden zwei Lohnverhandlungsrunden zwischen den Personalvertretern und dem Finanzminister oder der Finanzministerin statt. Wie läuft das ab?**

Bundesrätin Keller-Sutter hat einen anderen Stil als Bundesrat Maurer. Aber der Sparkurs bleibt bestehen. Dieses Jahr wird es für die Sparrunde noch schwieriger werden. Auch weil nur 1 % für den Teuerungsausgleich vorgesehen ist und wir bereits bei 2.4 % Teuerung stehen. Wir werden uns bewegen müssen.

## Was waren die größten Herausforderungen für den PVB im Laufe des Jahres und wie hat er diese gemeistert?

Wir müssen mehr Mitglieder werben, damit wir unsere Finanzen in den Griff bekommen, aber auch um eine positive Stimmung bei den Mitgliedern, Sektionen und dem Sekretariat zu behalten. Dafür haben wir schon ein paar Dinge lanciert, aber planen noch Weiteres. Wir werden diese Kehrtwende auch schaffen, da bin ich überzeugt.

## Vielen Dank!

### PVB-Sekretariat - Abschiede



Carole Mori | Sachbearbeiterin



Heidi Kretschmer | Sachbearbeiterin



Lilian Mäder | Stv. Leiterin Ressourcen



Melanie Minnig | Assistentin Generalsekretär



## René-Simon Meyer verlässt die Geschäftsleitung des PVB

„Es war eine schwierige Entscheidung. Ich habe die Gewerkschaftsarbeit mit Leidenschaft und Überzeugung gemacht. Ich will kein besserwisserischer Rentner sein. Es ist uns gelungen, den PVB umzuwandeln. Wir sind zu einer Gewerkschaft geworden. Es ist für den PVB ein enormes Glück, dass Barbara meine Nachfolgerin geworden ist. Ich bin von ihrer Arbeit beeindruckt, die in dieser extrem wichtigen Zeit für den PVB noch anspruchsvoller geworden ist. Ich bleibe von ganzem Herzen an eurer Seite.“

René-Simon Meyer

„Er nahm sich die Anliegen der Sektionsvorstände zu Herzen. Er war engagiert und unterstützend. Im Rahmen der Reorganisation gab er den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Agroscope starken Rückhalt, indem er insbesondere eine Petition zuhanden des zuständigen Bundesrats Johann Schneider Ammann lancierte. Diese Aktion werden die bei Agroscope arbeitenden PVB-Mitglieder nicht so schnell vergessen. Wir verdanken ihm sehr viel.“

Danielle Nardonne, Präsidentin der Sektion Nyon

„Ich war stets beeindruckt von seiner Motivation und seinem Kampfgeist, die er bei seinem Engagement für das Personal an den Tag legte. Häufige Worte von ihm waren: «Das ist inakzeptabel, ungerecht, das dürfen wir nicht hinnehmen». Er besuchte uns am Arbeitsplatz, half uns, versuchte, Verbindungen herzustellen. Er setzte alles daran, den Kolleg:innen zu helfen. Danke, René, dass du mir und auch der Geschäftsleitung diesen Geist vermittelt hast.“

Daniel Cattani, Mitglied der Sektion Genève

## Die Geschäftsleitung

### Die 8 Milizler:innen in der Führung



Barbara Gysi | Präsidentin



René-Simon Meyer | Vizepräsident



Nicolas Schmidt | 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, Rahmentscheide und Grundsätze.

Mehr unter [www.pvb.ch/organisation](http://www.pvb.ch/organisation)



Ruedi Lüthi | Mitglied



Markus Meli | Mitglied



René Walser | Mitglied



Sibylle Sinner | Mitglied



Elisabeth Arnold | Mitglied



Jérôme Hayoz, Generalsekretär

### 1 Den Sicherheitsbedenken der Personalverbände und des Personals wird endlich Rechnung getragen

#### Bundesamt für Zoll und Grenzsicherheit

In den letzten Wochen kam Bewegung in die Diskussionen zwischen den Personalverbänden und dem BAZG. Das BAZG trägt den Anliegen und den Bedenken der Personalverbände und damit auch der Mehrheit der BAZG-Mitarbeitenden endlich Rechnung. Dies liegt mitunter auch an der neuen Departementsvorsteherin, Bundesrätin Karin Keller-Sutter, welche rasch reagiert hat und die Einwände des PVB und der Personalverbände nicht nur entgegengenommen hat, sondern auch zur Einsicht gelangt, dass die Personalverbände in vielen Punkten richtig lagen. Nachdem der Aargauer Alt-Regierungsrat Urs Hofmann bereits erfolgreich in den Differenzen bei der Revision des Zollgesetzes (ZG) zwischen den Kantonen und dem

BAZG vermittelt hatte, wurde er anschliessend auch durch das EFD als Vermittler in der Sozialpartnerschaft eingesetzt und der PVB und die Personalverbände von Herrn Hofmann angehört. Der PVB und die Personalverbände haben ihre bereits seit geraumer Zeit erwähnten Bedenken anbringen können: «360° Einsatzregeln», unzureichende Sicherheits- und Waffenausbildung in ALLEGRA etc. Und endlich wurden auch Massnahmen definiert: Präzisierung der Zollverordnung (Rechtssicherheit), runder Tisch in Sachen Sicherheits- Schusswaffen-Ausbildung, zukünftig eine frühzeitige Information der Personalverbände bei personalrelevanten Geschäften.

### 2 Querschnittskürzung 2 % über alle Bundesämter

#### Bundesverwaltung

Der Bundesrat hat allen Bundesämtern einen Abmagerungskurs verordnet. Dies soll mit einer Querschnittskürzung von 2 % (Sparmassnahmen) gemacht werden. Diese Massnahme verschärft die Situation des Personals nochmals, nehmen doch die Aufgaben und Leistungen zu und dies soll von immer weniger Personal erledigt werden. Der PVB verlangt, dass alle Bundesämter frühzeitig ihre Massnahmen vorlegen und diese erläutern und wir sowie insbesondere das betroffene Personal die Möglichkeit haben, diese Massnahmen zu prüfen, entsprechende Stellung zu beziehen und alternative Massnahmen vorschlagen zu können.

### 3 Petition «Voller Teuerungsausgleich»

#### Lohnverhandlungen

Wie es Usanz ist, wurden auch dieses Jahr Lohngespräche mit dem zuständigen Bundesrat Ueli Maurer geführt. Eingestellt im Budget 2023 waren nur 2 %, wo die Teuerung schon Mitte Jahr bei 2.8 % lag. Dem PVB schien, dass keine Bewegung mehr in die Verhandlungen reinkommt und so haben wir beschlossen, eine Online-Petition zu starten und waren damit an Aktionen in acht Bundesämtern vor Ort. Mit den über 4200 Unterschriften haben das Bundespersonal und auch die Rentner:innen ein starkes Zeichen gesetzt und dies konnte auch der Bundesrat nicht ignorieren. So konnten wir uns immerhin bei 2.5 % finden. Es bleibt aber eine Restanz von 0.3 %, da die Teuerung Ende Jahr bei 2.8 % stehen blieb. Leider warten aber die Rentenbeziehenden immer noch auf ein Zeichen vom Bundesrat in der Ausrichtung einer Teuerung auf ihre Rente aus der zweiten Säule.



## 4 Ein schwerwiegender Entscheid für die Arbeitnehmenden

### AHV 21

Leider wurde im Herbst AHV 21 knapp an der Urne angenommen. Der PVB hat sich stark in dieser Kampagne engagiert. Auch bei unseren Mitgliedern gingen die Meinungen dazu auseinander. Das gehört zu einer gelebten Verbandsdemokratie. Jedoch werden die Auswirkungen langfristig massiv sein. Es scheint, dass eine Rentenaltererhöhung um ein Jahr nicht so schwer wiegt. Aber wenn es keine Kompensationen für die betroffenen Frauen gibt, dann ist dies inakzeptabel. Die Befürworter:innen aus den Reihen der SVP, FDP und der Mitte haben zwar viele Versprechungen gegeben, dass mit der BVG-Reform nachgebessert werden soll, was sie den Stimmberechtigten aber nicht gesagt haben, ist, dass dies nochmals nach unten geschehen soll. So geht dies in einem der reichsten Länder der Welt nicht.



## 5 Neubewertungen von Lohnklassen

### verschiedene Bundesämter

In verschiedenen Bundesämtern werden die Mitarbeitenden und der PVB mit Neubewertungen und somit Neueinreihungen von Lohnklassen konfrontiert. In vielen Fällen geschehen diese nach unten. Auch wenn es positive Beispiele bei sogenannten «Korrekturen» der Lohnklassen gibt, stellen wir fest, dass ebenfalls ausserhalb von Reorganisationen Lohnklassen überprüft werden. Diese Tendenz bereitet dem PVB Sorgen, da doch der Einreihungsmechanismus nur mässig analytisch ist und trotz definierter Referenzfunktionen viel Spielraum für «kreative Interpretationen» bleibt, welcher einen grossen Einfluss auf die Bewertung hat. Der PVB wird diese Entwicklung mit Argus-Augen beobachten.

## 6 Weiterentwicklung Lohnsystem

### Bundespersonal

Die bereits im Jahr 2021 gestartete Weiterentwicklung des Lohnsystems beim Bundespersonal scheint ins Stocken geraten zu sein und daher können wir aktuell nicht weitergehend darüber berichten. Die Arbeiten sind aber EPA-intern am Laufen. Für den PVB bleiben die Grundsätze: «Integration der höchsten Ortszulage ohne

Kompensation in den Ämtern», «keine Marktkurve, welche tiefe und mittlere Löhne bestraft» und die Beibehaltung eines transparenten und nachvollziehbaren Systems bestehen. Weiter fordern wir, dass durch diese Revision mehr Transparenz in die Einstiegsgehälter und die Lohnentwicklung kommt. Dies ist insbesondere hinsichtlich des Fachkräftemangels dringend notwendig.

## 7 Von bürgerlicher Seite im Parlament unter Beschuss

### Arbeitsbedingungen der Bundesverwaltung

Mit verschiedenen Vorstössen aus der parlamentarischen Ecke der SVP – bis leider mittlerweile in die Mitte – wurden die Arbeits- und Rentenbedingungen im vergangenen Jahr erneut angegriffen. Wir sind dies zwar bereits gewohnt, aber die Vehemenz war doch neu. Dabei wurde von der Abschaffung der Ortszulage über die Abschaffung des Bundespersonalgesetzes (BPG) zu Verträgen nach Obligationenrecht (OR) bis hin zu Bedingungen in der zweiten Säule auf das BVG-Minimum alles gefordert. Der PVB hat, zusammen mit seiner Präsidentin und SP-Nationalrätin Barbara Gysi, viele Gespräche geführt und wir sind zuversichtlich, dass auch diese Vorstösse im Parlament keine Chance haben werden.





Elias Toledo, stv. Generalsekretär

## 8 Umfrage: Stimmung und Problemfelder im Amt

### Bundesamt für Umwelt (BAFU)

Ende August 2022 führte der PVB eine Umfrage beim BAFU durch, um ein Bild über die Stimmung und Problemfelder im Amt machen zu können. An der Umfrage haben insgesamt 363 Mitarbeitende teilgenommen. Die Umfrage wurde vor allem von langjährigen Mitarbeitenden beantwortet: 39.6 % der Teilnehmenden arbeiten seit mehr als 10 Jahren für das Amt. Die Ergebnisse sprachen eine klare Sprache: Das Vertrauen in die Direktion ist beschädigt und die Stimmung im Amt hat sich merklich verschlechtert. In den über 400 Kommentaren wurde oft von einem Klima der Angst, von Resignation und Motivationsverlust berichtet. Als Gründe dafür nannten 67.7 % der Teilnehmenden die Führung respektive die Führungskultur. Die Ergebnisse der Umfrage zeigten auch deutliche

Unterschiede zwischen der obersten Leitung und den direkten Vorgesetzten. So fühlten sich die Teilnehmenden von der obersten Leitung kaum wertgeschätzt, informiert und unterstützt. Das fehlende Vertrauen zeichnete sich als Kernproblematik deutlich ab. Es entstand der Eindruck, dass das Fachwissen der eigenen Mitarbeitenden wenig Stellenwert hatte. Erwartet werde, dass die von oben erwünschte Position vertreten werde und nicht die aus fachlicher Sicht korrekte. Dafür wird eine starke Kontrolle durch die Hierarchie wahrgenommen. Oft wird von Mikromanagement gesprochen. Durch diese starke Kontrolle und Konzentration der Entscheidungskompetenzen auf oberen Hierarchiestufen komme es zu einem Entscheidungstau. Bei den Mitarbeitenden entstand das Gefühl von Leerläufen. Das ewige Hin und Her bei den einzelnen Geschäften führte zu Frustration. Anlässlich einer Sitzung mit der Direktorin präsentierte der PVB die Ergebnisse. Die Direktion hatte die Handlungsfelder erkannt und nahm die Rückmeldungen der Verbände sehr ernst. Verschiedene Massnahmen wurden ergriffen, damit das gegenseitige Vertrauen wieder gestärkt und eine positive Arbeitskultur vorangetrieben werden könne.

## 9 Dialog VBS

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

Der Dialog VBS findet in der Regel zwei Mal pro Jahr statt und die Sozialpartner werden jeweils von Marc Siegenthaler, Chef Ressourcen VBS, eingeladen. Der letzte Austausch fand Ende 2022 statt. Nachfolgend werden die wichtigsten Informationen aufgelistet:

### Generalsekretariat (GS) des VBS

Das GS schnitt bei der LOGIB- Überprüfung gut ab. Werte von über 3 % wurden genauer analysiert. Die Verwaltungseinheiten mussten der Departementschefin ihre Ergebnisse präsentieren und Massnahmen vorschlagen.



©VBS\_ZEM

## Grössere Reorganisation

### Nachrichtendienst des Bundes (NDB)

Der neue Direktor, Christian Dussey, trat am 1. April 2022 seine Stelle an. Im 2023 Jahr sind grössere Reorganisation geplant. Die operativen und strategischen Führungsebenen werden betroffen sein. Neben dem Tagesgeschäft soll die Digitalisierung vorangetrieben werden.

## 10 Sozialpartnertreffen

### Bundesamt für Bevölkerungsschutz (BABS)

Das BABS startete vor einem Jahr eine sanfte Weiterentwicklung, welche zum Ziel hatte, noch effizienter zu werden, die vorhandenen Ressourcen entsprechend den Aufgaben optimaler zu skalieren und Schnittstellen zu optimieren resp. wo möglich zu eliminieren. Zusätzlich soll in gewissen Bereichen die agile Arbeitsform gezielt eingesetzt und gefördert werden.

## Diversity Board

### armasuisse

In der armasuisse sind rund  $\frac{1}{4}$  der Mitarbeitenden weiblich und es arbeiten

rund 4 Generationen zusammen. Im Bereich Diversity wurden Handlungsfelder und Massnahmen definiert. Im 2023 Jahr soll ein Diversity Board auf die Beine gestellt werden.

## Transformation

### Führungsunterstützungsbasis (FUB)

Die Transformation FUB ist auf Kurs. Divisionär Rolf Siegenthaler trat seine Stelle als Chef LBA am 1. Oktober 2022 an. Der Chef Armeestab verliess das VBS Ende Jahr.

## 6-monatiger Pilotversuch Desksharing

### swisstopo

Im Dezember wurde der 6-monatige Pilotversuch Desksharing gestartet. Rund  $\frac{1}{4}$  der Mitarbeitenden wird davon betroffen sein. Es wurden Arbeitsplätze abgebaut. Die freiwerdenden Räume sollen anderweitig (z.B. Ruheraum, Co-Working-Space, Lounge) genutzt werden.

## 11 Sozialpartnertreffen

### Bundesamt für Sport (BASPO)

In der letzten Personalbefragung tauchte der Wunsch nach mehr Entscheidungskompetenz auf. Diesem Anliegen wird Rechnung getragen, indem den Bereichen des BASPO mehr Kompetenzen übertragen wurden. Dies wurde in der neuen Geschäftsordnung (GO) entsprechend geregelt. Durch die Verschiebung der Ressourcen wurde mehr Gewicht in die Sportpolitik gelegt. In den Neubauten sollen neue Raumkonzepte geschaffen werden. Eine Tätigkeitsbefragung wurde bei allen Mitarbeitenden durchgeführt. Für alle, auch für die Direktion, sind keine fixen Arbeitsplätze mehr vorgesehen. Die Veränderungen werden aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet, der Change wird durch Fachleute begleitet und die Mitarbeitenden werden miteinbezogen.



Norma Giannetta, Verbandssekretärin

## 12 Reorganisation: Das Personal muss einbezogen werden

### Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)

Die Direktion des SBFI hat das Personal über die anstehende Reorganisation per 1. Januar 2023 informiert.

Die Personalverbände wurden in dieser Sache am 29. August 2022 informiert. Das SBFI hat dabei dargelegt, dass die Reorganisation kein Sparprojekt sein soll und keine Entlassungen geplant sind, aber diese organisatorisch notwendig wurde, um sich für die Herausforderungen der Zukunft zu rüsten.

In den meisten Fällen verändern sich dabei die Portfolios der Mitarbeiter:innen nicht, aber dennoch wird ein beträchtlicher Teil einem reorganisierten oder einem neuen Bereich zugewiesen. Daher sind die Änderungen für das Personal des SBFI einschneidend, zumal diese mit neuen Arbeitsabläufen

und einer neuen Organisationsstruktur verbunden sind.

Der PVB hat am Treffen mit der Direktion seine Erwartungen dargelegt, unter anderem, dass das Personal auf dem weiteren Weg in dieser Reorganisation einbezogen wird. Die SBFI-Direktion hat daraufhin versichert, dass bewusst Zeitfenster geplant werden, um bei Fragen genügend Zeit zu haben, diese zu beantworten. Auch zentral für den PVB ist, dass die Betroffenen bei verändernden Stellenbeschrieben frühzeitig und transparent einbezogen werden, damit die Stellenbeschriebe auch die wirklichen Arbeiten abbilden und beinhalten.



©SBFI

Gemäss den uns zur Verfügung stehenden Informationen sollen die neuen Stellenbeschriebe im ersten Quartal 2023 erarbeitet und genehmigt werden. Sollte eine Überprüfung der Einreihung notwendig sein, soll dies bis Sommer 2023 vorgenommen werden. Jedoch sollten Einreihungen nur überprüft werden, wenn sich die Stellenbe-

schriebe substantziell ändern. Was das für die Praxis bedeutet, ist aktuell schwierig zu bewerten.

## 13 Der PVB hat die Führung getroffen

### Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB)

Am 9. August fand ein Treffen mit der verantwortlichen PVB-Verbandssekretärin Norma Giannetta und Transfair mit der EHB-Führung statt. Dabei ging es um die Klärung, ob die EHB ein Sparprogramm am Planen ist oder die Gründe um einen eventuellen Einstellungsstopp.

Herr Adrian Wüthrich, Präsident EHB-Rat und Frau Barbara Fontanellaz, Direktorin EHB, haben erklärt, dass vom EHB-Rat 199 Vollzeitstellen freigegeben wurden, aber davon können langfristig lediglich 192 finanziert werden. Die EHB muss jedoch das Ziel erreichen, ein ausgeglichenes Budget vorzuweisen. Darum werden neue Stellen genau evaluiert. Aktuell zählt die EHB 194 Vollzeitstellen.

Die EHB kennt momentan vier Arbeitszeitmodelle. Norma Giannetta macht darauf aufmerksam, dass diese Modelle beim Personal viele Fragen und auch Unklarheiten aufwerfen.

## 14 Austausch mit der Direktion

### Bundesamt für Informatik und Telekommunikation (BIT)



Am 21. Juni hat ein Treffen mit Herrn Lindemann, Direktor des BIT, Frau Raffainer, Verantwortliche HR, und dem PVB mit der verantwortlichen Verbandsekretärin Norma Giannetta und dem Generalsekretär Jérôme Hayoz stattgefunden.

#### **Diese Themen wurden dabei besprochen:**

Die Zusammenführung des FUB mit dem BIT ist aufgegleist. Der PVB wird den Prozess eng begleiten.

Im BIT wird das Weiterbildungsprogramm grossgeschrieben. Mitarbeitende werden auch Kurse absolvieren können, die nicht mit der heutigen Arbeit in Verbindung stehen. Diese dienen dazu, sich mit den aktuellen Technologien und Arbeitsweisen bekannt zu machen. Mitarbeitende aus dem Legacy-Bereich werden ebenfalls daran teilnehmen können.

Neues Bewertungssystem: Das Projekt läuft bis Ende Jahr und es beteiligen sich viele Mitarbeitende. Dabei wird die Feedbackkultur innerhalb des Teams mehr Gewicht erhalten und die Rückmeldung der Kundschaft hinzugenommen. Neu werden kurzfristigere Ziele gesetzt und die Häufigkeit der Rückmeldungen an die Mitarbeitenden erhöht.

Die verantwortliche Verbandssekretärin Norma Giannetta und die HR-Verantwortliche Luisa Raffainer werden sich regelmässig zu aktuellen Themen austauschen.

## 15 Teuerungsausgleich

### Metas

Der PVB hat dieses Jahr in den Gesprächen mit Metas gute Ergebnisse hervorbringen können.

Lohnentwicklungsmassnahmen per 2023:  
1) Teuerungsausgleich: 2 % für alle Personen  
2) Für individuelle Lohnerhöhungen sind 1.5 % vorgesehen.

Die individuellen Lohnerhöhungen werden bei Metas nach Personalreglement alle zwei Jahre evaluiert.

Die Prämien stehen noch nicht fest und werden nächstes Jahr kommuniziert.

## 16 Sozialpartnertreffen

### Publica

Der PVB hat in den diesjährigen Lohnverhandlungen mit der Publica ein wirklich erfreuliches Ergebnis aushandeln können:

- Die Publica wird die Lohnsumme um 2.9 % erhöhen
- 2.1 % werden allen Mitarbeitenden als Teuerungsausgleich ausgerichtet, auch Mitarbeitende, die das Lohnmaximal im Lohnband erreicht haben, werden von diesem Teuerungsausgleich profitieren
- 0.8 % oder die CHF 113'900.- stehen für individuelle Lohnmassnahmen zur Verfügung. Diese sind einerseits abhängig von der Leistung und Beurteilung und andererseits auch von der Position im Lohnband.
- Weiter gilt zu beachten, dass die Familienzulage ebenfalls dem Teuerungsausgleich unterliegt.



## 17 Sozialpartnertreffen

### Swissmedic

Der PVB hat dieses Jahr in den Lohnverhandlungen mit der Swissmedic sehr gute Ergebnisse hervorbringen können:

- Der Institutsrat hat an der Sitzung vom 25. November 2022 das Budget 2023 genehmigt. Dieses beinhaltet u.a. eine Erhöhung der Ist-Lohnsumme um 3.5 %.
- Die zur Verfügung stehenden 3.5 % werden wie folgt eingesetzt: 1.8 % für generelle Lohnmassnahmen und 1.7 % für individuelle Lohnmassnahmen.
- Das bedeutet, dass alle Mitarbeitenden, unabhängig von der Leistungsbeurteilung, eine Lohnerhöhung von 1.8 % erhalten. Die restlichen 1.7 % werden gemäss Artikel 7 des Personalreglements verteilt. Dabei spielen folgende Faktoren eine Rolle: Leistungsbeurteilung (eigene und jene der Teammitglieder) sowie Position im Lohnband zwischen Minimum und Maximum der jeweiligen Lohnklasse (degressive Lohnentwicklung).



Weiter möchten wir Sie über die Verzinsung des Altersguthaben 2022 informieren:

- Das paritätische Organ des Vorgewerks Swissmedic hat an der Sitzung vom 15. November 2022 beschlossen, die Altersguthaben im laufenden Jahr (2022) mit 1.0 % zu verzinsen. Dies entspricht dem vom Bundesrat vorgegebenen Mindestzins.

## 18 SGB-Kongress

### SGB

Dieses Jahr fand der SGB-Kongress statt. Dort konnten ein paar Akzente gesetzt werden. Vor allem die feministische Kommission des SGB tat sich mit einer Aktion hervor. Das Statement wurde statt von einer, dieses Jahr von über 20 Personen gemacht, um die Vielfalt der feministischen Bewegung zu betonen. Danach wurde auch gleich zum feministischen Streik des 14. Juni aufgerufen. Die feministische Kommission hat sich mit

der LGBTQ+ solidarisiert, weil diese praktisch keine Visibilität fand. Beide Kommissionen wollen in Zukunft näher zusammenarbeiten. Für den PVB anwesend waren Jérôme Hayoz, Elias Toledo für die LGBTQ+ Kommission, Norma Giannetta für die feministische Kommission und Ruedi Lüthi und René Walser aus der Geschäftsleitung.



Luc Python, Verbandssekretär

## 19 Für eine Neubeurteilung des Profils der Assistent:innen

### Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA)

Der PVB trifft sich als Sozialpartner regelmässig mit der Leitung des EDA, um Personalfragen zu erörtern. Bei einem Treffen mit der Direktorin der Direktion für Ressourcen des EDA, Tania Cavassini, verlangte der PVB eine umfassende Neubeurteilung des Profils der Assistent:innen.

Der PVB ist der Meinung, dass das aktuelle Profil die unterschiedlichen Arbeitsfelder/Aufgaben der einzelnen Assistenzstellen nicht berücksichtigt. Die kürzlich vom EDA vorgenommenen Änderungen der Lohnklasse für Assistent:innen tragen den Entwicklungen der letzten 20 Jahre keine Rechnung. Die Zeiten haben sich geändert: Assistent:innen arbeiten selbstständig, haben ihren eigenen Arbeitsbereich, tragen Verantwortung, beherrschen die neuen 4.0-Tools und übernehmen Management- und Koordinationsaufgaben. Das EDA akzeptierte den Vorschlag und wird diese Neubeurteilung ab Sommer 2023 vornehmen. Der PVB verlangte, in diesen Prozess einbezogen zu werden.



Ausserdem führte der PVB am 10. Mai 2022, in Zusammenarbeit mit der Sektion PVB EDA, ein informatives und interaktives Webinar für die Assistentinnen und Assistenten des EDA zum Thema «Neueinstufung, Neubeurteilung, Reorganisation, welche Rechte habe ich?» durch. Über 65 Assistent:innen haben daran

teilgenommen und die Veranstaltung war ein voller Erfolg. Zahlreiche Assistent:innen des EDA hatten den PVB im Zusammenhang mit einer Neubeurteilung ihrer Funktion kontaktiert. Dies hat den PVB und die Sektion PVB EDA dazu bewogen, das Webinar durchzuführen.

## Für mehr Mobilität

Der PVB befasste sich mit zahlreichen Dossiers, darunter auch mit dem Problem der Wiederanstellung von Mitarbeitenden, die die Institution verlassen haben, um ausserhalb des Departements neue berufliche Erfahrungen zu sammeln. Der PVB ist der Meinung, dass die Bedingungen für die Wiedereinstellung dieser Personen attraktiver sein müssen, um die Mobilität und die Durchlässigkeit des Personals zu fördern. Der PVB beschäftigte sich auch regelmässig mit verschiedenen Fragen im Zusammenhang mit der Chancengleichheit. Der PVB bedauert in diesem Kontext, dass der Departementsvorsteher beschlossen hat, die Beauftragte für Chancengleichheit von den Zulassungskommissionen auszuschliessen.

## 20 Beteiligung des Arbeitgebers an der Überbrückungsrente

### ETH-Bereich

Die jüngste Revision der Personalverordnung ETH-Bereich sieht vor, dass sich der Arbeitgeber weiterhin an der Finanzierung einer Übergangsrente beteiligt, allerdings nur für bestimmte Berufe. Der PVB hat sich mit den anderen Sozialpartnern getroffen, um Entscheidungskriterien für den Anspruch auf diese Finanzierung zu erarbeiten.

### Der PVB hat mit seiner Kommission des ETH-Bereichs Stellung bezogen und Vorschläge zur Umsetzung von Artikel 42a der PVO-ETH durch den ETH-Bereich gemacht.

Der PVB bedauert die Abschaffung bzw. die starke Kürzung der Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente, die künftig nur noch einem kleinen Teil der Mitarbeitenden gewährt wird. Der PVB forderte insbesondere, im Entwurf eine Beschwerdeinstanz vorzusehen, damit der Arbeitnehmende seinen Fall neu beurteilen lassen kann, wenn er mit dem Entscheid seiner Vorgesetzten und des HR-Verantwortlichen nicht einverstanden ist, dass sich der Arbeitgeber nicht an der Finanzierung der Überbrückungsrente beteiligt. Dabei sollte es sich um eine paritätische Instanz handeln. Der PVB ist überdies der Meinung, dass alle Arbeitnehmenden,

die eine gefährliche Tätigkeit mit Risiken für die Gesundheit ausüben, in der Lage sein sollten, einen Antrag zu stellen und nicht nur eine bestimmte Kategorie von Arbeitnehmenden.

## 21 Ecole polytechnique de Lausanne

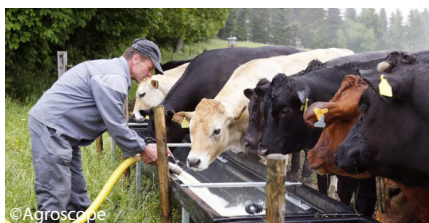
Ecole polytechnique Lausanne EPFL

Der PVB hat sich zweimal mit der Direktion der EPFL sowie mit der Leiterin der Personalabteilung getroffen, um sich einen Überblick über die Vorhaben der EPFL und deren Auswirkungen auf das Personal zu verschaffen. Die geplanten Budgetkürzungen sowie der Abschluss der Schweiz aus dem EU-Rahmenprogramm für Forschung und Innovation «Horizon Europe» werden sich sicherlich auf die Beschäftigung an der EPFL auswirken.

Der PVB hat sich zudem wiederholt mit der neuen Bibliotheksdirektorin getroffen, um sich nach den neusten Entwicklungen bei der Reorganisation der Bibliothek und deren Auswirkungen auf das Personal zu erkundigen.

## 22 Verzögerungen bei einigen Transfers

Agroscope



Der PVB und die anderen Personalverbände treffen sich halbjährlich mit der Geschäftsleitung von Agroscope. Die Leiterin Eva Reinhard berichtet regelmässig über den Stand der Reorganisation und beantwortet die zahlreichen Fragen des PVB, die über unsere PVB-Plattform Agroscope gesammelt wurden. Diese Plattform besteht aus PVB-Kontaktpersonen, die an den verschiedenen Standorten von Agroscope tätig sind. Nach jedem Treffen wird ein Newsletter mit dem Ergebnis des Gesprächs an die Mitglieder verschickt.

Die Reorganisation nimmt ihren Lauf. «Wie bei jeder Reorganisation gibt es bei einigen Umzügen Verspätungen, andere wiederum gehen schneller als geplant vonstatten. Der Umzug der Züchter:innen von Changins nach Reckenholz findet Anfang 2025 statt. Es wird hingegen keinen Umzug von Reckenholz nach Changins geben», sagte die Leiterin Agroscope.

Überdies wird Agroscope in den kommenden vier bis fünf Jahren erhebliche zusätzliche Finanzmittel benötigen. So belaufen sich beispielsweise die Kosten für den zusätzlichen IT-Bedarf. Die Umzüge und die stark steigende Zahl von Projekten führen ebenfalls zu einem erhöhten Finanzbedarf.

### Aussage zusammengestellt von Jonathan Paladino

Unser Mitglied, A., arbeitet seit geraumer Zeit in einer Abteilung beim VBS. A. identifiziert sich stark mit seinem Beruf und dem Militär allgemein. Während der Corona-Pandemie übernahm das Mitglied zusätzliche Spezialaufgaben, koordinierte eine Vielzahl von Personen in der ganzen Schweiz, um die Überlastung der Spitäler auf einem tiefen Niveau zu halten und sorgte überdies auch dafür, dass der übrige Betrieb jederzeit aufrecht erhalten werden konnte. Der Einsatz verlangte vieles von ihm ab, erfüllte A. aber auch mit Freude, da es Verantwortung übernehmen konnte und spürte, dass alle seine Kenntnisse und Fähigkeiten benötigt wurden. Gleichzeitig spürte A. den Rückhalt und die Unterstützung des Chefs, wusste, dass auf ihn Verlass war und erhielt für den Einsatz auch eine Prämie für ausserordentliche Leistungen.

Nach dem Ende der Corona-Pandemie gab es viele Wechsel. Der Vorgesetzte nahm eine neue Herausforderung an und verliess die Abteilung. Der neue Chef, welcher die Abteilung übernahm, versuchte sich vorerst Autorität zu verschaffen und sah die Verdienste der Angestellten nicht. Dies führte schnell zu Differenzen im Team. Auch A. war davon betroffen. Der neue Chef liess nicht den kleinsten Fehler ungerügt und wie es Murphy wollte, machte A. mehr Fehler als sonst, fühlte sich unter Druck und den Launen des neuen Chefs ausgesetzt.

Innerhalb eines halben Jahres spitzte sich die Situation derart zu, dass unserem Mitglied mitgeteilt wurde, dass der neue Chef nicht mehr mit ihm zusammen arbeiten wolle, worauf dem Mitglied vom HR eine Trennungsvereinbarung unterbreitet wurde. Der neue Chef hielt sich derweil mit Kritik an unserem Mitglied auch gegenüber unbeteiligten Dritten nicht zurück. Schliesslich wendete sich das Mitglied mit der Frage an den PVB, wie mit dieser Trennungsvereinbarung umgegangen werden sollte. Es fühlte sich mittlerweile gesundheitlich

nicht mehr im Stande, dem verunglimpfenden Chef gegenüberzutreten, worauf seine Ärztin ein Zeugnis ausstellte, wonach A. aktuell nicht mehr an die Stelle bei diesem Chef zurückkehren konnte. Der PVB intervenierte sofort beim zuständigen HR und veranlasste, dass die Trennungsvereinbarung auf Eis gelegt und die Nachreden des Chefs unterbunden wurden. Zusammen mit dem HR organisierte der PVB eine Einsatzmöglichkeit für das Mitglied an einer anderen Stelle, fernab des ihn drangsalierenden Chefs.

Der PVB musste in der Folge wiederholt und sehr bestimmt gegenüber dem HR intervenieren, als dieses versuchte, das Mitglied dennoch zum Abschluss der Trennungsvereinbarung zu bewegen, ohne den PVB darüber zu informieren. Der PVB konnte solches Verhalten nicht unkommentiert im Raum stehen lassen und erhöhte den Druck auf eine ordentliche Reintegration. Zwischenzeitlich wurde auch eine Beraterin der PSB beigezogen, welche den Prozess optimal unterstützte. Da der Einsatz des Mitglieds befristet war, musste allerdings zeitnah nach einer neuen Lösung respektive nach anderen zu-

mutbaren Stellen im VBS gesucht werden. Das Mitglied aktivierte sein Netzwerk, sah und hörte sich um und brachte sehr nützliche Hinweise ein. Schliesslich wurde vom HR eine Möglichkeit gefunden, in welcher das Mitglied über längere Zeit eingesetzt werden konnte und eine Perspektive auf eine Zukunft bestand. Zudem übernahm die Arbeitgeberin Weiterbildungskosten unseres Mitglieds, welche seine berufliche Vermittlungsfähigkeit deutlich steigerte und ihm auch in Zukunft auf dem Arbeitsmarkt gute Chancen eröffnen werden. Heute hat sich das Mitglied von den emotionalen Verletzungen des «neuen» Chefs bei der alten Abteilung erholt, ist wieder voll arbeitsfähig und blickt auf eine interessante Zukunft.



Jonathan Paladino, Jurist



# VERSprochen.

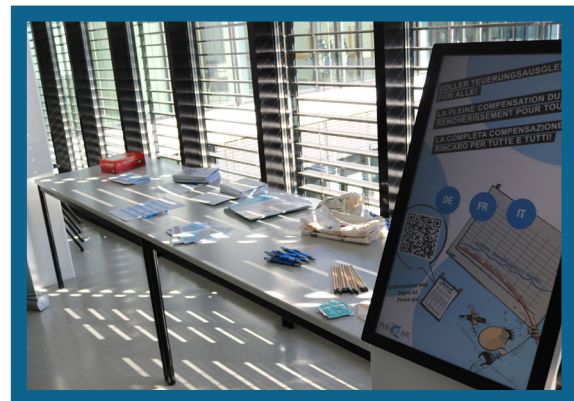
Wie sieht es aus, wenn wir vor Ort sind?



**Stehen wir bald auch an Ihrem Arbeitsplatz?**  
und möchten Sie unser nächster Gastgeber sein?

- Melden Sie sich hier: [pvb@pvb.ch](mailto:pvb@pvb.ch) Betreff: PVB-Infoterminals
- Wir benötigen lediglich 2x2 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.



### EIN VOLLER ERFOLG!

Mit dem Start unserer Reise durch die verschiedenen Bundesämter lancierten wir auch die Petition «Voller Teuerungsausgleich für Alle». Die Petition war ein voller Erfolg! Wir haben innert kürzester Zeit eine überwältigende Anzahl an Unterschriften erhalten – dafür möchten wir Ihnen allen danken! Dank Ihnen und Ihrer Unterstützung war es möglich, dass wir am 17. November 2022 die Petition mit 4'279 Unterschriften an Bundesrat Ueli Maurer und Prof. Dr. Michael Hengartner, Präsident des ETH-Rats, überreichen konnten. Sie dient dazu, unsere Forderungen gegenüber den Arbeitgebenden zu bekräftigen!

#### Bundesamt für Informatik und Telekommunikation (BIT)

Am 27. Oktober hat der PVB das BIT einen ganzen Morgen besucht und konnte mit über 300 Personen Gespräche führen. Das waren wichtige und spannende Gespräche, die vor allem den Arbeitsalltag betrafen. Wir konnten viele Fragen beantworten und Unklarheiten klären. Vor allem haben wir natürlich über den bevorstehenden Entscheid zum Teuerungsausgleich gesprochen. Der PVB hatte eine Petition lanciert und verlangte von der Arbeitgeberschaft den vollen Teuerungsausgleich. Wir konnten 2.5 % rausholen, was sehr wichtig für das Personal war.

#### Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung (EHB)

Am 7. November konnten wir das IFFP besuchen und mit den Mitarbeitenden über den Mittag über ihre Fragen und Anliegen sprechen. Es war ein guter Austausch, auch der Direktor und das HR waren anfangs dabei und haben den Zugang zu den Mitarbeitenden vereinfacht. Auch hier stand die Petition im Mittelpunkt. Die Petition wurde sehr gut aufgenommen und fand sehr breite Unterstützung.





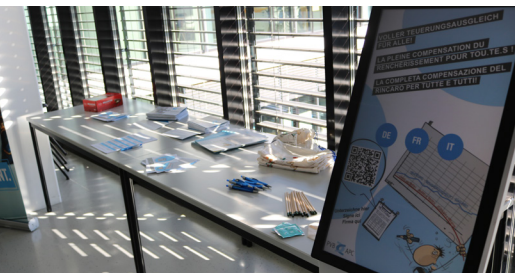
## Armeelogistikcenter (ALC)

Anlässlich der Petition, welche der PVB lanciert hatte, um der Forderung nach dem vollen Teuerungsausgleich mehr Gewicht zu verleihen, fanden an verschiedenen Standorten der Armeelogistikcenter Aktionen statt. Am 24. Oktober fanden sich Elias Toledo und Norma Giannetta bei strömendem Regen frühmorgens bei den Toren des ALC Othmarsingen ein. Trotz des schlechten Wetters fand unser Anliegen grossen Anklang und es gelang uns, viele Unterschriften zu sammeln. Nach der Aktion konnten wir noch ein konstruktives Gespräch mit der Leiter des ALC Othmarsingen führen.

Am 25. Oktober fand die Aktion vor den Toren des Armeemotorfahrzeugparks Bronschhofen statt. Hier durften wir uns in einem extra für uns aufgestellten Zelt positionieren und waren gegen das

schlechte Wetter vorbereitet. Auch im AMP Bronschhofen unterstützten die Mitarbeitenden unsere Petition.

Zu guter Letzter waren wir am 2. November im ALC Hinwil zugegen. Auch hier konnten wir uns unter dem bereitgestellten Zelt positionieren. Die Unterschriftenbögen und unsere Infos dazu wurden zahlreich abgegeben und es gelang uns, sehr viele gute Gespräche zu führen und den PVB als stärkster Sozialpartner zu positionieren.



# Im Dienst unserer Mitglieder



35000

**Aktion: freiwilliger Mitgliederbeitrag**  
Fast ein Fünftel der angeschriebenen Mitglieder hat sich beteiligt.

Nahezu 600 aktive Mitglieder sowie Ehrenmitglieder sind unserem Aufruf eines freiwilligen Mitgliederbeitrags gefolgt und haben insgesamt 35'000 Franken einbezahlt. Fast ein Fünftel der angeschriebenen Mitglieder hat sich demnach an dieser Aktion beteiligt. HERZLICHEN DANK!



600

**Werber:innen**  
Vielen Dank für  
Ihr Engagement

Beinahe 100 Werber:innen haben ein oder mehrere neue PVB-Mitglieder geworben.



250

250 mehr neue Mitglieder

Trotz der Nachwehen der Pandemie hat der PVB im 2022 250 neue Mitglieder begrüßen dürfen.



4279

**Unterschriften für unsere Petition: Voller Teuerungsausgleich für Alle!**

Wir haben innert kürzester Zeit eine überwältigende Anzahl an Unterschriften erhalten – dafür möchten wir Ihnen allen danken! Dank Ihnen und Ihrer Unterstützung war es möglich, dass wir am 17. November 2022

die Petition mit 4'279 Unterschriften an Bundesrat Ueli Maurer und Prof. Dr. Michael Hengartner, Präsident des ETH-Rats, überreichen konnten. Sie dient dazu, unsere Forderungen gegenüber den Arbeitgebenden zu bekräftigen!

## Individuelle Beratung

Jährlich begleitet der PVB eine Vielzahl von Personen, welche in sehr belastenden Lebenslagen, nicht nur von der hierarchischen Linie, sondern auch vom HR unter Druck gesetzt werden und dringende auf Unterstützung des PVB angewiesen sind. Im Jahr 2022 waren es in Zahlen Folgende:

- **273 Kurzberatungen** zu rechtlichen Themen am Arbeitsplatz
- **85 Langzeitbegleitungen am Arbeitsplatz**, wovon
  - 36 Fälle zu einem Austritt führten und die Modalitäten inkl. Arbeitszeugnis bearbeitet werden mussten,
  - in 49 Angelegenheiten eine Lösung am angestammten Arbeitsplatz oder in einer anderen Stelle in der Bundesverwaltung zustande kam.

Die obigen Zahlen beschränken sich lediglich auf die Arbeit in komplexen Rechtsfragen, welche direkt vom Rechtsdienst bearbeitet werden mussten. Dazu kamen weitere Einzelberatungen und kleinere Einzelfälle, welche alle Verbandssekretär:innen betreuten und ebenfalls unter rechtsdienliche Arbeiten fallen resp. oftmals in Rücksprache mit dem Rechtsdienst bearbeitet wurden.

## Vorteile als PVB-Mitglied



### Bildungs- und Veranstaltungsprogramm des PVB

Als Mitglied des PVB profitieren Sie von Kurs- und Aktivitätenangeboten.

Waren Sie bereits einmal bei einer Session im Bundeshaus dabei? Nein? Als Mitglied haben Sie die Möglichkeit, den PVB und die Menschen dahinter kennenzulernen. Bei einem Rundgang durch das Bundeshaus schauen wir hinter die Kulissen des Bundeshaus und verfolgen anschliessend auf der Tribüne die Session des Nationalrates. Weiter treffen wir die PVB-Präsidentin und Nationalrätin, Barbara Gysi, welche uns aus dem Ratsalltag berichtet und wir erfahren, wie sie sich politisch für das Bundespersonal einbringt.

Es sind noch viele andere Weiterbildungen und Veranstaltungen geplant. Informationen finden Sie jeweils auf unserer Webseite oder werden mittels Newsletter informiert.

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<sup>®</sup>

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

coop rechtsschutz

einfach anders.

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

## Flottenrabatt

PVB-Mitglieder profitieren von Flottenrabatten für Neuwagen von Citroen, Opel, DS Auto, Hyundai, Mazda, Mercedes Benz, Peugeot, Toyota, Volvo, Fiat, Alfa Romeo und Jeep.

# 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](http://www.pvb.ch/vorteile)

### 2022, das Jahr der Gleichstellung beim PVB



#### Die Gleichstellungskommission des PVB setzt sich ein für die Förderung:

- der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, die für den Bund, bundesnahe Betriebe oder im ETH-Bereich tätig sind;
- der generellen Gleichbehandlung von Menschen in sämtlichen Bereichen des Lebens, unabhängig ihres Alters, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Herkunft oder ihrer Geschlechtsidentität

Die Kommission befasste sich alle zwei Monate – meistens online – mit aktuellen Themen und Berichten, die sie anschliessend an die Verbandsekretärin Norma Giannetta zur Information oder zur Bearbeitung weiterleitete.

Im Jahr 2022 beteiligte sich die Kommission aktiv an der Kampagne gegen AHV 21. Sie führte am 24. August 2022 ein Webinar mit Gabriella Medici und Barbara Gysi durch, um Informationen zur Abstimmung zu liefern.

Beim Bund wurde im Bereich der Gleichstellung schon einiges erreicht. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist jedoch nach wie vor unzureichend. Einige der jüngsten Ernennungen sind erfreulich, aber insgesamt ist dies noch nicht genug. Von wesentlicher Bedeutung sind zudem auch die Umsetzung der Gleich-

stellungsstrategie des Bundes und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Diesbezüglich besteht noch grosser Handlungsbedarf. Auch das Gleichstellungsmonitoring lässt beim Bund zu wünschen übrig: In vielen Bereichen werden wichtige gleichstellungsrelevante Daten nicht veröffentlicht bzw. gar nicht erhoben. Die Weiterbildung muss ebenfalls auf sämtlichen Ebenen gefördert werden. Zudem stellen wir fest, dass Funktionen, die mehrheitlich von Frauen besetzt werden, in niedrigeren Lohnklassen eingestuft sind. Das muss sich ändern.

Am 8. Juni 2022 traf sich die Kommission zudem mit den Gleichstellungsgruppen der verschiedenen Ämter am Sitz des PVB in Bern, um den Frauenstreik vom 14. Juni 2023 vorzubereiten.

Die Kommission hat des Weiteren damit begonnen, Weiterbildungen durchzuführen, die allen offenstehen, um sich zu organisieren, auszutauschen und über mögliche Forderungen und Aktionen sowie konkrete und praktische Themen in Vorbereitung des Frauenstreiks vom 14. Juni 2023 nachzudenken.

Am 18. Oktober 2022 fand ein erstes Webinar zum Thema «Gruppenbildung» – Wie bilden und gründen wir eine Gruppe? Wie motivieren wir die Mitglieder der Gruppe und planen gemeinsame Veranstaltungen? – mit Aude Spang (Gleichstellungssekretärin Unia) und Duarte Pacheco (Unia) statt.

Ein zweites Webinar fand am 7. März 2023 zum Thema «Forderungen» – Wie stellen wir Forderungen auf? Wem übergeben wir sie? Wie setzen wir sie durch? – mit Barbara Gysi, Jonathan Paladino und Jérôme Hayoz statt.

Die Gleichstellungskommission begleitet und unterstützt die Mobilisierung zum 14. Juni

### Die Rentner:innen nicht vergessen!

Ein weiteres, schwieriges Jahr im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie hatte anfangs Jahr nochmals Einfluss auf unsere Aktivitäten. Nach der Hauptversammlung im März 2022 besuchten wir die Weinhandelsfirma Riem Däpp in Kiesen, die sich auch durch eine vorbildliche Energieversorgung auszeichnet. Die Besichtigung des Lötschbergtunnels zeigte einmal mehr die Problematik des teilweise einspurigen Tunnels auf. Bei hochsommerlichen Temperaturen war eine Führung durch die Werftanlagen der BLS-Schifffahrt angesagt, mit anschliessendem Besuch im Schloss Schadau. Eine sehr kompetente Führung im Tierpark Dählhölzli brachte doch einige neue Erkenntnisse. Die Thematik Energieversorgung wurde mit dem Besuch der Kehrichtverbrennungsanlage eingehend erläutert.

Am 6. Dezember konnten wir im Hotel Kreuz unseren traditionellen „Chlaushöck“ durchführen. Leider mussten wir weiterhin einen Rückgang der Mitgliedschaft verzeichnen, nicht zuletzt auch durch einige Todesfälle. Die Sektion Pensionierte hat die Unterschriftensammlung des PVB für den gesamten Teuerungszuschlag unterstützt und auch Unterschriften gesammelt. Für das neue Jahr 2023 sind wieder spannende Aktivitäten geplant (ohne pandemische Einschränkungen).



### Kurs zur Vorbereitung zur Pensionierung

Auch dieses Jahr konnten wir den beliebten Kurs zur Vorbereitung zur Pensionierung durchführen. Im September fand die diesjährige Ausgabe in Olten statt. Da kamen aus verschiedenen Departementen über 35 Personen zusammen, die sich mit finanziellen und juristischen Fragen auseinandersetzten. An dieser Stelle ein grosses Dankeschön an Christian Affolter und Sébastien Baumann. Die Teilnehmenden schätzen die Inputs auch dieses Jahr. Als Auflockerung konnten die Teilnehmenden von Erich Senn Informationen zu Kneipp aufnehmen. Alljährlich liefert Frank Pfirter, der selbst auch am Kurs teilnahm und mittlerweile pensioniert ist, einen praktischen und persönlichen Erfahrungsbericht. Er ermuntert die Teilnehmenden, sich Gedanken zu machen und erzählt Anekdoten aus seinem Leben. Vielen Dank an die Referenten.



## Präsident:innenkonferenz | 20. Juni 2022









## Delegiertenversammlung | 15. November 2022



## René-Simon Meyer verlässt die Geschäftsleitung des PVB

An der Delegiertenversammlung 2022 am 15. November im «Haus des Sports» haben 40 Delegierte des PVB teilgenommen. Sie haben ein Budget mit zahlreichen Sparmassnahmen genehmigt und grünes Licht für vertiefende Gespräche mit dem Schweizerischen Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) im Hinblick auf eine Kollektivmitgliedschaft gegeben. Ein weiterer Schwerpunkt des Tages: Der Vizepräsident des PVB, René-Simon Meyer, tritt nach langjährigem gewerkschaftlichem Engagement aus der Geschäftsleitung zurück.



Jetzt Mitglied werden  
und von vielen Vorteilen  
profitieren

[www.pvb.ch](http://www.pvb.ch)



# 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