



Vereinigung der Kader  
des Bundes

4-2023



# Mitteilungen der VKB

# EXKLUSIV: FLOTTENRABATT FÜR VKB-MITGLIEDER.

Business trifft Alltag. Entdecken Sie die neue E-Klasse Limousine und profitieren Sie vom attraktiven Flottenrabatt: Als Mitglied der VKB erhalten Sie die neue E-Klasse mit ihrem ausdrucksstarken Exterieur und innovativen Features zu speziellen Flottenkonditionen – die für die gesamte Personenfahrzeugpalette von Mercedes-Benz gelten.



## Zentralvorstand 2022 – 2026

### Geschäftsleitung

Zentralpräsident	Hans Wipfli, Dr. iur., VBS
Vizepräsident	Christian Bachofner, WBF
Generalsekretär a.i.	Hans Wipfli, Dr. iur., VBS
Stellvertretende GS	Margrith Bachmann
Zentralkassier	Richard Zollinger, VBS
Chef Kommunikation	Fahrettin Calislar, lic. phil.
Delegierter «Senioren»	Erwin Steuri
Juristischer Beirat	Matthias Berger, lic.iur. RA
Beigezogenes Mitglied der GL	Rita Flühmann, Eidg. Dipl. HR-Leiterin / Romanistin

### Beisitzer

Giovanni Salemmè	ETH Zürich, lic. rer. publ.
Jan van Herle	ETH Lausanne. Dr. phil.
Peter Candidius Stocker	VBS SMBK, Dr. phil. I.
Marc-André Weber	VBS VIBABS *)
Ralph Meile	Major, EFD Grenzwachtoffiziere
Andreas Wyss	EDI BLV, Dr. med. vet
Yannick Buchter	VBS Kdo Ausbildung

### Verbindung zur Sektion

\*) VIBABS: Vereinigung der InstruktorInnen des BA für Bevölkerungsschutz

## Mitgliedschaft VKB

Aktive und pensionierte Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes oder vergleichbarem Niveau) der allgemeinen Bundesverwaltung, des ETH-Bereichs (ab Funktionsstufe 8), der SBB und der Post sowie der Swisscom, der RUJAG und der Nitrochemie AG Wimmis.

## Verbindungen zur VKB

**Postadresse:** VKB, Postfach, 3001 Bern

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

**LinkedIn:** <https://www.linkedin.com/company/vkb-acc>

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

### Mutationen

*Eintritt, Adressänderung, Pensionierung, Austritt*

Meldung an:

– [office@vkb-acc.ch](mailto:office@vkb-acc.ch) oder

– VKB, Postfach, 3001 Bern

*Austritt aus der VKB:*

Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB auch den Wegfall von Dienstleistungen und den damit verbundenen Vergünstigungen / Rabatten (z. B. KPT, Zurich) zur Folge hat.

### Auskünfte

Geschäftsstelle VKB

– Tel. 079 128 63 44 (bis 31.12.2023)

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

## Impressum

Die VKB-Mitteilungen erscheinen vierteljährlich in deutscher und französischer Sprache. Sie sind eine Zeitschrift für die Mitglieder der VKB.

Herausgeberin ist die Vereinigung der Kader des Bundes VKB, Postfach, 3001 Bern. Verantwortlicher Redaktor ist Fahrettin Calislar, lic. phil.

Layout / Druck: Länggass Druck AG Bern, [www.ldb.ch](http://www.ldb.ch)

## In dieser Nummer

Editorial	5
Vernetzungsanlass vom 9. Oktober 2023	6
Weiterentwicklung Personalstrategie Bund	8
SVP fordert Lohn- und Personalabbau	10
Schlechtere Arbeitsbedingungen	11
Angriff auf die Bundesrenten	12
ETH-Bereich in Finanznöten	14
Vorstellung Peter Hintermann	15
Verabschiedung Erwin Steuri	16



# Editorial

Guten Tag. Sie halten die vierte Ausgabe unserer Mitteilungen des Jahres 2023 in den Händen. Ein weiteres Jahr reich an Krisen und Ereignissen geht zu Ende. Das gilt in vielen Bereichen auch für die Mitarbeitenden des Bundes und der bundesnahen Unternehmen.

So setzen sich die Personalverbände – so auch Ihre VKB – dafür ein, dass die hart arbeitenden Angestellten des Bundes und seine Kader mindestens den vollen Teuerungsausgleich erhalten und ihre Kaufkraft erhalten können. Dies im Wissen, dass zum Beispiel die galoppierenden Gesundheitskosten und Krankenkassenprämien in der offiziellen Teuerung gar noch nicht eingerechnet sind und somit selbst ein formeller Teuerungsausgleich faktisch ein Rückschritt ist. Die Verbände haben einen schwierigen Stand.

Genauso schwierig ist es, dafür zu sorgen, dass die Renten der pensionierten Angestellten mit der Teuerung Schritt halten können. Auch für sie verliert jeder Franken zusehends an Wert, da die Renten nicht ausgeglichen werden.

Und Nachteile drohen auch den Angehörigen der Militärversicherung, die einen deutlich höheren Aufschlag auf die Prämie hinnehmen müssen als die restliche Bevölkerung auf ihre Krankenkassenprämien.

Kurzum: Ihre VKB setzt sich in mehreren Bereichen und Dossiers für Ihre Interessen ein. Sie tut dies als Milizorganisation ohne angestellte Funktionäre, um Ihren Mitgliederbeitrag möglichst tief zu halten. Wenn Sie uns vom Zentralvorstand dabei unterstützen möchten, würden wir uns freuen. Wie? Beispielsweise, indem sie sich auf unserer Homepage [www.vkb-acc.ch](http://www.vkb-acc.ch) über die aktuellsten Entwicklungen und wichtige Ereignisse informieren. Oder indem Sie uns auf LinkedIn folgen und unsere Posts weiterteilen oder indem Sie unseren Newsletter lesen. Oder aber, indem Sie uns als französischsprachiges Mitglied beim Übersetzen unserer Texte helfen (bei Interesse oder Fragen, bitte Mail an: [office@vkb-acc.ch](mailto:office@vkb-acc.ch)). Schliesslich empfehlen wir Ihnen auch wärmstens die Teilnahme an unseren Informations- und Vernetzungsanlässen.

Geschätztes Mitglied. Engagieren Sie sich für uns, damit wir uns für Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen engagieren können.

## Eine denkwürdiger Abend zu New Work

Eindrücke vom Informations- und Vernetzungsanlass der VKB vom 9. Oktober 2023 an der ETH Zürich. Prof. Dr. Sabrina Schell, BFH, erklärte, warum New Work Zukunftsmusik ist, doch die meisten Menschen – ob vorgesetzt oder unterstellt – kein Musikgehör haben. Als Fortsetzung ihrer Ausführungen beschrieb Prof. Schell die Entwicklung des Verständnisses von Arbeit durch die Jahrhunderte hinweg. Sie zeigte auf, wie Arbeit idealerweise organisiert sein sollte, und wie Arbeit heute in der Lebensrealität vieler Menschen ist. Die VKB will mit Impulsreferaten wie diesen ihren Mitgliedern Denkanstösse geben, Grundlagen für Reflexion über das eigene Arbeitsleben, und die Aussicht, etwas ändern zu können.







## Weiterentwicklung der Personalstrategie Bund in der kommenden Legislatur?

*In seiner Personalstrategie für die nächsten Jahre führt der Bundesrat seine bisherigen personalpolitischen Konzepte fort. Eine grundlegende Neuformulierung war jedoch auch nicht zu erwarten.*

Eine Personalstrategie ist eine prägnante Leitplanke und als Handlungsrahmen für das Personalmanagement vorgesehen. Sie leitet sich aus der Personalpolitik und der Gesamtstrategie eines Unternehmens oder einer Verwaltungseinheit ab. Fokussierte Handlungsfelder einer Personalstrategie können strategische Ziele und Schwerpunkte, Optimierungsbereiche, wichtige Handlungsfelder zu den Unternehmenszielen und Prioritäten nach Dringlichkeiten und Wichtigkeiten sein.

Aktuelle Projekte und Hauptaktivitäten sind zurzeit etwa das Vorantreiben der Digitalisierung in den HR-Prozessen, die Erweiterung und die Professionalisierung der Recruiting-Kanäle, die Entwicklung einer sich an den Stärken orientierenden Employer Branding Strategie oder die Stärkung und der Ausbau von Förder- und Nachwuchsprogrammen.

### **Gestern: Personalstrategie 2016–2019**

Der Personalstrategie 2016–2019 lagen noch folgende Visionselemente zu Grunde:

- effektiv und kostenbewusst,
- attraktiv und wettbewerbsfähig,
- vorbildlich und ethisch verantwortlich,
- verlässlich und nachhaltig und
- fördernd und fordernd.

Damit haben die Verantwortlichen folgende strategische Stossrichtungen verfolgt:

- Personalmarketing und Bildungsmaßnahmen auszubauen,
- zeitgemässe Anstellungsbedingungen zu bieten,
- ein modernes Arbeitsumfeld sicherzustellen,



- eine hohe Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit dank vorbildlicher Führung der Mitarbeitenden zu erreichen
- Mitarbeitende auf künftige Herausforderungen vorzubereiten,
- das Potential der Vielfalt zu nutzen,
- Personalbedarfs- und Personalkostenmanagement weiterzuentwickeln und Personalprozesse zu optimieren und zu unterstützen

Damit kann diese Strategie als sehr weitschweifend, wenig fokussiert und visionär bezeichnet werden.

### Das Heute: Personalstrategie 2020–2023

Die darauffolgende Personalstrategie 2020–2023 umfasste konkretere und weiterführende Schwerpunkte. So wollte der Bund die digitale Transformation gestalten und Kompetenzen gewinnen, respektive entwickeln. Mit der Gestaltung der digitalen Transformation wollte er Innovationen fördern, Wissen vernetzen, ein zeitgemässes Arbeitsumfeld schaffen und Prozesse standardisieren, digitalisieren und medienbruchfrei gestalten. Bei den Kompetenzen sollten die Rolle der Führungskräfte neu gedacht, die zukunftsorientierten Kompetenzen identifiziert und weiterentwickelt, digitale Lernformen eingesetzt und zeitgemässe Kanäle für die Gewinnung von Mitarbeitenden eingesetzt werden.

Mit dieser Personalstrategie konnten die zukünftigen Entwicklungen und aktuellen Bedürfnisse der Corona-Pandemie und der Ressourcenmangellage gut und erfolgreich antizipiert werden. Einige dieser Schwerpunkte müssen jedoch weiterverfolgt und optimiert umgesetzt werden.

### Morgen: Personalstrategie 2024–2027

Die Personalstrategie 2024–2027 will demgegenüber auf die Auswirkungen des demographischen Wandels im digitalen Arbeitsumfeld fokussieren. Viele Mitarbeitende der geburtenstarken

Generation werden in den nächsten Jahren die Verwaltung verlassen, weil sie pensioniert werden oder sich beruflich anderweitig orientieren. Jüngere Generationen rücken nach und bringen andere Sichtweisen und Erwartungen ein. Gleichzeitig führt die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitsprozesse dazu, dass sich Aufgabenfelder, Berufsprofile sowie der gesamte Arbeitsmarkt stark verändern. Die Digitalisierung ermöglicht einerseits neue Lösungen und beeinflusst andererseits unsere Prozesse und die Art, wie wir zusammenarbeiten.

Mit Massnahmen in den vier Bereichen «Mitarbeitende gewinnen und halten», «Nachwuchs sicherstellen und Perspektiven aufzeigen», «Wissen erhalten und transferieren», «Innovationen fördern und Digitalisierung nutzen» soll sich die Arbeitgeberin Bundesverwaltung auf die Herausforderungen der nächsten Jahre vorbereiten. Sie soll die sich bietenden Chancen nutzen und die Mitarbeitenden auf diesem Weg begleiten. Gleichzeitig soll die Bundesverwaltung als Arbeitgeberin das Arbeitsumfeld im Hinblick auf die fortschreitende Digitalisierung gezielt weiterentwickeln.

Grundvoraussetzung dafür, die Massnahmen der Personalstrategie erfolgreich umzusetzen, ist die Förderung einer Kultur, die ein positives, wertschätzendes und gesundes Arbeitsklima schafft. Dabei sind die Führungskräfte, aber auch alle Mitarbeitenden gefordert, ihren Beitrag zu leisten. Die Umsetzung der vom Bundesrat verabschiedeten Werte und Grundsätze der Zusammenarbeit – «Vertrauen, Mut, Weitsicht» – sollen die Basis dazu bilden.

Die Personalstrategie für die kommende Legislatur stellt weder fundamental neue Elemente in den Vordergrund, noch beinhaltet sie weitergehende revolutionäre Aspekte, sie bildet dennoch ein programmatisches Fortschreiten der visionären und zukunftsgerichteten Vorgängerstrategie.





# Keine Abbaupolitik auf dem Buckel des Bundespersonals

*Der Nationalrat wehrt einen Frontalangriff der SVP ab. Er will keine Personalbremse für den Bund und keine Handschellen für die bundesrätliche Personalpolitik.*

Nur 49 Mitglieder waren dafür, dass der Nationalrat einer Parlamentarischer Initiative von Seiten der SVP Folge leiste – die vollständige SVP-Fraktion sowie vereinzelt FDP-Angehörige. 118 ihrer Kolleginnen und Kollegen waren dagegen.

Der Vorstoss von SVP-Nationalrat Thomas Burgherr (AG) befasste sich mit den Rahmenbedingungen im Bundespersonalgesetz für die Entwicklung des Personaletats der Eidgenossenschaft. «Die Staatsausgaben wachsen und wachsen. Das Verwaltungspersonal wird immer zahlreicher», sagte Burgherr im Rat. Er forderte, dass die Anzahl der Stellen beim Bund nicht stärker wachsen soll, als der Schnitt in der Privatwirtschaft. Dasselbe gelte für die Ausgaben für das Personal vis-à-vis des Bruttoinlandsprodukts sowie für das durchschnittliche Erwerbseinkommen für eine Vollzeitstelle.

Reduktionen sollen insbesondere bei den mittleren Kadern und den Kaderstellen realisiert werden. Burgherr wollte ausserdem verhindern, dass Reduktionen beim Personaletat mit der Beauftragung externer Dienstleister ausgeglichen werden. Vielmehr sollen Optimierungen und Periodisierungen die wegfallenden Kapazitäten ausgleichen. Schliesslich wollte Burgherr sogar die Anstellung von Angestellten mit akademischem Bildungshintergrund bremsen. Der Aargauer erhielt Schützenhilfe von seinem Thurgauer Kollegen Manuel Strupler. Dieser hatte in den letzten Monaten wie auch Burgherr mehrere Vorstösse gegen die Interessen des

Bundespersonals und die bisherige bundesrätliche Personalpolitik eingereicht «Die Schere zur Privatwirtschaft geht immer weiter auf», monierte Strupler.

## Mehrheit kämpft gegen falsche Signale

Im Einklang mit der Position des Bundesrates zeigte eine Mehrheit des Parlaments dem Anliegen der SVP und vereinzelt FDP-Mitgliedern die kalte Schulter. Kommissionssprecherin Sarah Wyss (SP, BS) sprach von einer Übersteuerung und pochte auf den personalpolitischen Handlungsspielraum des Bundes und des Parlaments. «Wir steuern über Soll-Grössen, über Zielwerte, über Leistungen und über das Budget, jedoch nicht über FTE. Das wäre ein Paradigmenwechsel.» Die Lohnvergleiche der Initianten aufgrund bestimmter Studien hinkten, argumentierte Wyss. «Die Vergleichbarkeit der Aufgaben ist nicht gegeben.» Die Mehrheit der Kommission taxierte die Initiative «deshalb schlicht als ein Angriff auf das Bundespersonal und auf dessen Arbeit.»

Ihr Kollege Jean-Paul Gschwend (Mitte, JU) wies zudem die Behauptung der Initianten zurück, dass die Personalkosten einen übermässigen Anteil des Bundeshaushalts darstellen. Tatsächlich litten beide – der öffentliche, wie auch der private Sektor – gleichermassen unter den Schwierigkeiten im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel. Der Bund dürfe deshalb nicht benachteiligt werden.

# Schleichende Verschlechterungen der Anstellungsbedingungen beim Bundespersonal

*Lange galt die Bundesverwaltung als attraktivere Arbeitgeberin als die Privatwirtschaft. Doch dieser Vorsprung schmilzt dahin – politisch durchaus gewollt.*

Die Bundesverwaltung als Arbeitgeberin ist aufgrund ihrer vielfältigen Angebote in unterschiedlichen Berufszweigen immer noch interessant und attraktiv. Zu diesen gehören nicht nur Hochschul- oder universitäre Berufsbereiche, Allerdings haben sich die Anstellungsbedingungen in den vergangenen Jahren zusehends verändert – um nicht zu sagen insgesamt verschlechtert. Sie nähern sich teilweise immer mehr den Anstellungsbedingungen des Obligationenrechts an.

Regelmässig ist vor und in den Sommerferien zu beobachten und festzustellen, wie die Medien die Angestellten des öffentlichen Sektors schlecht machen. In den vergangenen Jahren kommt zusehends ein politischer Druck auf bundes- und kantonaler Ebene hinzu. Gerade die SVP hat sich darauf spezialisiert, die «unverdienten und überrissenen Anstellungsbedingungen» der Angestellten im öffentlichen Sektor und beim Bund zu kritisieren und ist bemüht, diese nachhaltig zu verschlechtern. In jüngster Zeit haben sich diesem Ansinnen auch die bürgerlichen Parteien FDP, die Mitte und GLP angeschlossen.

## Die Teuerung holt die Löhne ein und überholt sie

Dazu kommt aufgrund einer ungünstigen globalen wirtschaftlichen Entwicklung eine sich dramatisch verschlechternde Budget-Situation beim Bund und in vielen Kantonen. Die neue Finanzministerin Karin Keller-Sutter musste ein Sparprogramm mit verschiedenen Querschnittskürzungen auf die Beine stellen, um die Schuldenbremse einhalten zu können.

Das wirkt sich insgesamt bei den allgemeinen Lohnmassnahmen (Lohnentwicklung, Leistungsanerkennung mit Prämien) und beim Ausgleich der Teuerung negativ aus. In den vergangenen beiden Jahren hat der Bund – und haben übrigens auch die meisten Kantone – beim Personal nicht die volle Teuerung ausgeglichen. Es besteht ein Nachholbedarf von 0,4% bei der zentralen Bundesverwaltung.

Die Teuerung 2023 beträgt im Jahresdurchschnitt deutlich über 2,2%. Um die laufende Teuerung und die Restanzen aus den Vorjahren auszugleichen, müssten Bundesrat und Parlament zwischen 2,6 bis 3% allein für die Teuerung zur Verfügung stellen. Im Budgetantrag des Bundesrates 2024 zuhanden des Parlamentes sind jedoch bloss 1% mehr vorgesehen. Die Beratungen erfolgen in der Wintersession.

Zurzeit muss davon ausgegangen werden, dass die Teuerung nicht ausgeglichen wird und bei den allgemeinen Lohnmassnahmen das Finanzkorsett sehr eng ausfallen wird. Damit fällt der Bund als Arbeitgeber in diesem Bereich gegenüber Unternehmen der Privatwirtschaft deutlich ins Hintertreffen!

## Auch die Pensionierten sind betroffen

Weitere Verschlechterungen müssen bei den Arbeitgeberbeiträgen für die 2. Säule der Mitarbeitenden der Bundesverwaltung befürchtet werden. Zwei diesbezügliche SVP-Motionen wurden in der Sommersession im Nationalrat gutgeheissen (siehe Artikel auf Seite 12). Der Ständerat wird sich dieser Tage in neuer Zusammensetzung in der Wintersession damit beschäftigen. Sollte auch der Zweirat diesen Bestrebungen zustimmen, wären die Verschlechterungen dramatisch und für drei von vier Angestellten spürbar.

Weitere Verschlechterungen der Anstellungsbedingungen betreffen sogenannte besondere Personalkategorien. Es sind das Berufsoffiziere und -unteroffiziere der Armee, sowie Eidgenössische Instruktoressen des Zivilschutzes, die im 2024 für ihre Beiträge an die Militärversicherung auf einen Schlag um 13,5% mehr bezahlen müssen!

Insgesamt muss damit festgestellt werden, dass sich die Anstellungsbedingungen beim Bund schleichend und nachhaltig verschlechtern.



## SVP greift nun auch die Bundes-Renten an

*In ihrem Bestreben, die Attraktivität des Bundes als Arbeitgeberin zu reduzieren, hat die SVP die Renten entdeckt.*

Seit Monaten greift die SVP mit Vorstössen in den Eidgenössischen Räten die geltenden Anstellungsbedingungen des Bundespersonals an. Im Fokus der zwei letzten Motionen standen der Arbeitgeberanteil an die berufliche Vorsorge sowie die Sparbeiträge der Bundesangestellten. Gegen den Willen des Bundesrates und der Personalverbände nahm die bürgerliche Mehrheit im Nationalrat die beiden Motionen auffallend deutlich mit 115 zu 70 Stimmen, respektive 108 zu 75 Stimmen an.

### Neues Zahlmodell verlangt

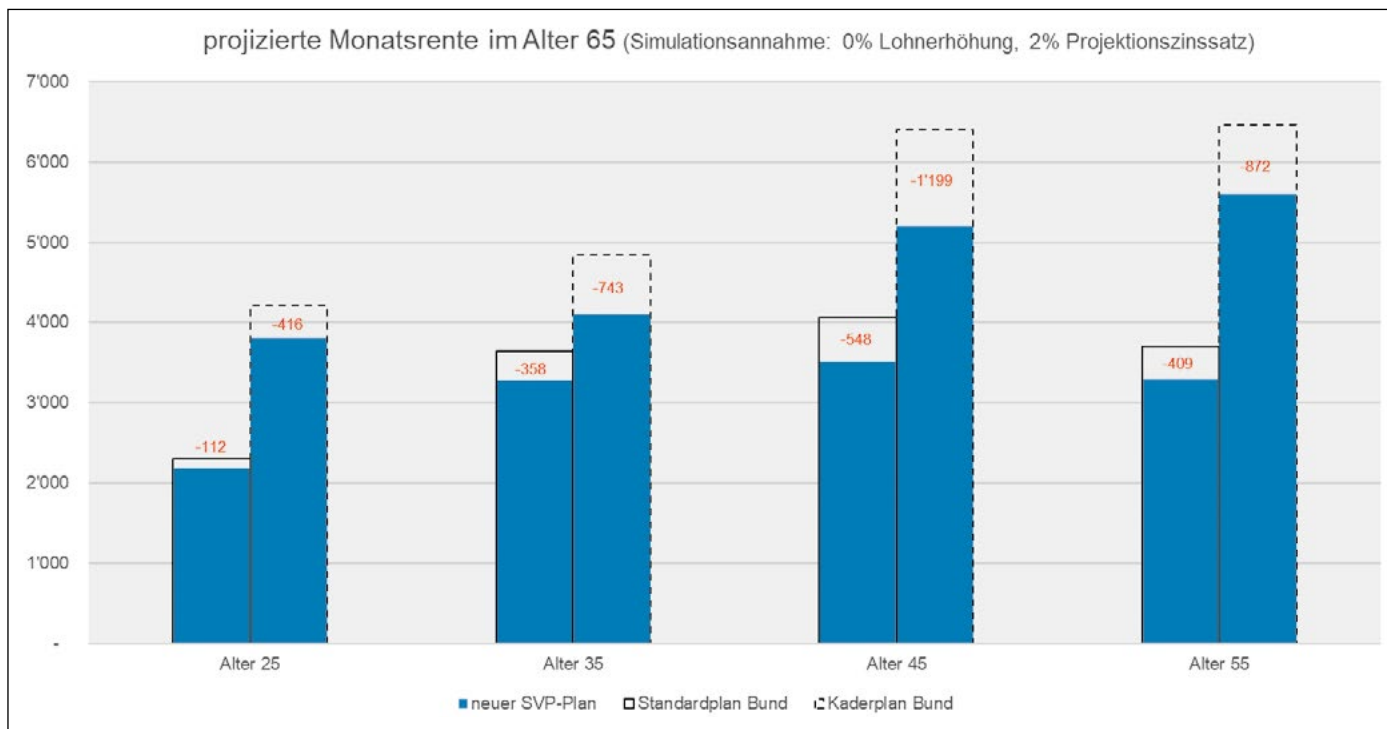
Eine Motion verlangte die Deckelung des Arbeitgeberbeitrages auf 55 Prozent (heute: Anteil Bund 51,1%–63,8% im Standardplan, 53,3%–66,4% im Kaderplan). Die zweite setzt eine Höchstmarke beim Berechnungssatz der Altersgutschriften. Dieser dürfe nicht mehr als 5 Prozent über dem gesetzlichen Minimum liegen.

Den Motionären schwebt ein Vorsorgeplan mit deutlich tieferen Sparbeiträgen des Bundes vor. Sie sollen bei 5 Prozentpunkten über BVG-Plan gedeckelt werden. Bei dieser Anpassung soll auch der Kaderplan (ab Lohnklasse 24) ersatzlos gestrichen werden. Um das so entstehende «Minus» auszugleichen, werden die Angestellten tiefer in die Tasche greifen müssen.

Der Spareffekt für den Bund würde nach dieser Methode 162 Millionen Franken oder rund einen Viertel des Gesamtumfangs der Gesamtsumme der einbezahlten Beiträge betragen. Die Arbeitnehmenden müssten dafür rund 1,7 Prozent mehr einzahlen.

### Mehr Beitrag für gleich viel Rente

Die beiden Motionen liegen nun dem Ständerat vor. Sie sollen Mitte Oktober in der zuständigen Kommission des Ständerates



Die Grafik zeigt die Leistungseinbussen für versicherte Personen mit unterschiedlichem Ausgangsalter an. (Quelle Publica)

und nach den Wahlen, in der neuen Zusammensetzung im Plenum behandelt werden.

Bei einer Annahme dieser Motionen drohen den Versicherten der Pensionskasse des Bundes PUBLICA und ihren rund 42 000 Versicherten – davon rund 14 000 im Kaderplan – Nachteile. Der Bund bezahlt an die Arbeitgeberanteile mehr als das BVG-Obligatorium vorsieht. So hat der Bund seit dem Systemwechsel bei der Beruflichen Vorsorge von 2008 seinen Pensionierten weiterhin eine Rente von rund 60% des letzten versicherten Verdienstes versprochen. Dafür trägt er – je nach Alter des Versicherten – einen Anteil von bis zu 63,8 Prozent für Angestellte bis zur Lohnklasse 23 und von maximal 66,4 Prozent ab Lohnklasse 24 bei den Kadern. Im Schnitt beträgt der Anteil Bund 60 Prozent.

Die Beiträge für die Altersvorsorge, Risikoversicherung und Überbrückungsrente dürfen umgerechnet zusammen zwischen 11 und 13,5 Prozent der versicherbaren Lohnsumme betragen. Der Bund lag bei der letzten Prüfung Ende 2021 knapp unter der Obergrenze.

Der Umwandlungssatz – deren Höhe die Vorsorgeeinrichtung selbst bestimmen kann – liegt bei PUBLICA aktuell beim regulären Antritt der Rente bei 5,09%. Damit liegt die Bundes-Pensionskasse deutlich unter dem durchschnittlichen Umwandlungssatz. Dieser beträgt schweizweit 5,4%, der BVG-Mindestsatz ist mit 6,8% sogar noch höher.

### Bis zu 16 800 Franken weniger Rente pro Jahr

Generell gilt: Je tiefer der Satz, desto tiefer die Renten. Um also eine bestimmte Rentenhöhe weiterhin zu garantieren, müssen die Sparbeiträge erhöht werden. Mit dem Modell der SVP würden die Leistungen um 15 im Standardplan und bis zu 20 Prozent im Kaderplan sinken. Umgerechnet wären das bis zu 600 Franken weniger für die tieferen Lohnklassen und 400 bis 1400 Franken für die Kader – im Monat!

Der Bund steht mit seinen vorteilhaften Bedingungen für seine Angestellten nicht allein. Auch andere Pensionskassen öffentlichrechtlicher Arbeitgeber kennen eine Reihe von Anreizen. Das gilt im Übrigen auch für viele Privatunternehmungen – gerade im Zeitalter des Fachkräftemangels.



# ETH-Bereich in Finanznot

*Generell eine Selbstverständlichkeit, hat diese Vernehmlassung überrascht. Der Bundesrat hat verschiedenen interessierten Stellen die Botschaft zur Förderung von Bildung, Forschung und Innovation (BFI) in den Jahren 2025–2028 vorgelegt. Sie sieht empfindliche Kürzungen im ETH-Bereich vor. Dieser kann seine Aufgaben jedoch nur mit angemessenen finanziellen Mitteln bewältigen.*

Üblicherweise legt der Bundesrat den eidgenössischen Räten alle vier Jahre eine Botschaft für den Bereich Bildung, Forschung und Innovation vor. Diese BFI-Botschaft erhielten nun erstmals im Vorfeld verschiedene interessierte Stellen zur Konsultation. Im September endete die Frist. Und das Vorgehen hat natürlich einen Grund: Vorgesehen sind Kürzungen im ETH-Bereich.

Auf den ersten Blick sind diese nicht besonders hoch. Faktisch wächst das Budget im Bereich ETH auch wirklich. Allerdings tut es dies nur mit 1,6%. Der ETH-Rat setzt die Latte für ein gesundes reales Wachstum für den Bereich auf 2,5 Prozent pro Jahr. Nur so könne der ETH-Bereich seine zahlreichen Aufgaben zugunsten der Wirtschaft und Gesellschaft erfüllen. Nur so könnten die technischen Hochschulen die Schweiz bei der Lösung anstehender Herausforderungen wie der Energiewende, der Digitalisierung oder auch der Cybersicherheit umfassend unterstützen.

## Den ETH-Bereich stärken statt zusätzlich schwächen

Der faktische Kürzungsvorschlag ist eine Folge der Sparmassnahmen des Bundes im Finanzplan bis 2028. Der ETH-Bereich ist gleich mehrfach davon betroffen: Erstens verzichtet der Bund auf die Budgetierung des Pflichtbeitrags für das vom EU-Rahmenprogramm Horizon Europe nach dem Ausschluss der Schweiz aus dem Programm. Zweitens wird das Budget quer durch alle Abteilungen um 2 Prozent reduziert. Und drittens erhalten die Angestellten keinen Teuerungsausgleich, was zu faktischen Kürzungen der Finanzen von bis zu 5 Prozent gegenüber dem früheren Finanzplan führt. «Angesichts der Teuerungsprognosen ist zu befürchten, dass real ein Null- oder Negativ-Wachstum resultieren wird.» Dies alles kommt zusätzlich zum angesprochenen Wachstum mit angezogener Handbremse.

## Stetig steigende Studierendenzahlen

Die Verantwortlichen weisen darauf hin, dass der ETH-Bereich als Folge der Kürzungsmassnahmen auf die Reserven zurückgreifen muss. Sie wären wichtig für finanzielle Flexibilität, für den Ausgleich höherer Material- und Energiepreise, für die Planungssicherheit und Investitionen in neue wissenschaftliche Bereiche. Zugleich steigt die Zahl der Studierenden stetig an. In zehn Jahren haben sich zum Beispiel die Studierendenzahlen in der Informatik mehr als verdoppelt. Insgesamt stieg ihre Zahl in der selben Frist um 30 Prozent.

Es brauche für die Ausbildung hochqualifizierter Fachkräfte für die Wirtschaft und die Gesellschaft Investitionen in die Lehre und in die Infrastruktur. Der ETH-Rat befürchtet, dass Professuren nicht

besetzt werden können. «Bei wachsenden Studierendenzahlen bedeutet dies ein schlechteres Betreuungsverhältnis, ein drohender Abfall in den Rankings sowie eine Schwächung der Forschung.» Die Verantwortlichen möchten Zulassungsbeschränkungen vermeiden, wie sie schreiben.

## Fazit: Abstieg in die 2. Liga droht

Der ETH-Rat zeigt sich bei allem Verständnis gemäss einer Mitteilung «besorgt, dass der ETH-Bereich mit angekündigten Kürzungen von 70 bis 80 Millionen Franken pro Jahr besonders stark betroffen ist.» Nötig sei im Gegenteil eine Aufstockung der Mittel für Forschung und Lehre. «Die unzureichenden Finanzmittel, die der Bund für den Zeitraum 2025–2028 bewilligt hat, beeinträchtigen dieses Erfolgsmodell», schreiben die Verantwortlichen. Sie verweisen auf die weltweite Bedeutung Technischer Hochschulen und ihrer Institute für den Bildungs-, Forschungs- und Innovationsstandort Schweiz hin.

Mit den eingeplanten Mitteln könne der ETH-Bereich seine Aufgaben «nur noch eingeschränkt erfüllen. (...) Dies schadet (...) dem gesamten Wirtschafts- und Innovationsstandort.» Kurz: Der ETH-Bereich sei auf eine ausreichende und stabile Finanzierung des Bundes angewiesen. Es liege nun am Parlament, dem ETH-Bereich die nötigen Mittel zu sprechen.

### Der Innovationsmotor des Landes

Der ETH-Bereich ist in 13 Kantonen aktiv. Er arbeitet eng mit der Wirtschaft und den Behörden zusammen. Ein wichtiges Element ist die Gründung von Start-ups. Allein 2022 sind 54 Spin-offs gestartet. Sie transferieren ihre Entdeckungen in den Labors der ETH-Institute in die Gesellschaft. Die Privatwirtschaft investierte rund 1,7 Mia. Franken in Spin-offs aus dem ETH-Bereich. Für jeden Franken erhält die Schweiz fünf Franken an Wertschöpfung zurück. Der ETH-Bereich entlässt jedes Jahr 6000 Abgänger ins Berufs- und Forschungsleben, insbesondere in Informatik und Ingenieurwesen. Bereichen mit einem akuten Fachkräftemangel. Sie haben einen weitreichenden gesellschaftlichen Nutzen, zum Beispiel mit Lawinenwarnungen, dem Erdbebendienst oder das Center for Security Studies.

# Wir begrüßen unseren neuen Delegierten Senioren

*Unser neuer Delegierter Senioren heisst Peter Hintermann. Er ersetzt in dieser Funktion Erwin Steuri. Er möchte für die pensionierten Mitglieder der VKB auf Bewährtem aufbauen und Neues entwickeln.*

Im Rahmen des Transformationsprozesses der VKB der letzten zwei Jahre haben Geschäftsleitung und Zentralvorstand auch den Mitgliederbereich neu aufgestellt. Neu kümmert sich Yannick Buchter um die Belange und insbesondere die Organisation von Veranstaltungen für die aktiven Mitarbeitenden. Und Peter Hintermann hat dieses Jahr den Seniorenbereich mit den beliebten Seniorenausflügen vom langjährigen Delegierten Erwin Steuri übernommen. Peter Hintermann ist in seiner Funktion auch Mitglied von Geschäftsleitung und Zentralvorstand.



Peter Hintermann

## Lange Berufskarriere beim Bund und in der Privatwirtschaft

Peter Hintermann, Jahrgang 1955, ist seit 2020 pensioniert und wohnt in der Nähe von Bern. Er ist ausgebildeter Diplomingenieur ETH und hat einen Exekutive MBA der Hochschule St. Gallen. Er war zuletzt Stellvertretender Direktor des Bundesamts für Rüstung Armasuisse sowie Leiter der Kompetenzbereiche Führungs- und Aufklärungssysteme. Zuvor war er schon einmal beim Bund angestellt, von 1983 bis 1991, ebenfalls bei Armasuisse, respektive der Gruppe für Rüstungsdienste, als Gruppen- und Projektleiter.

Er verantwortete unter anderem technisch das Beschaffungs- und Truppen-Einführungsprojekt Panzerjäger (TOW-Piranha). Peter Hintermann hatte vor seinem letzten Engagement beim Bund bis 2011 während über 20 Jahren leitende Positionen in grösseren Unternehmen in der Maschinenindustrie und Kommunikationsbranche inne, zuletzt bei der Kaba Gilgen AG. Er war dabei im In- und Ausland tätig.

Nach seiner Pensionierung beriet er öffentliche Auftraggeber in den Bereichen Strategie & Führung, Organisation & Prozesse.

## Bewährtes, Neues und Ziele

Der neue Seniorendelegierte setzt nach eigenem Bekunden auf die ausgezeichnete bisherige Arbeit seines Vorgängers. Erwin Steuri hatte mit seinen gut organisierten Events und Ausflügen in den letzten Jahren einen Stamm von treuen Teilnehmenden aufgebaut. Steuris Nachfolger ist sich der Bedürfnisse der begeisterten VKB-Mitglieder bewusst und möchte den bewährten Kurs seines Vorgängers weiterführen.

Das Hauptziel des neuen Delegierten Senioren ist deshalb, erlebnisreiche Ausflüge zu organisieren, die sich mit den Bedürfnissen und Interessen der Mitglieder decken. Es ist ihm ein Anliegen, die Kommunikation untereinander fördern und interessante, aktuelle Themen anzusprechen. Schliesslich ist es ihm wichtig, den Austausch mit dem Delegierten für die aktiven Mitglieder zu fördern. Die VKB und der neue Delegierte Senioren wollen die Durchführung von Ausflügen mit Reiseanbietern fördern und bei der Auswahl der Themen für die Anlässe und Ausflüge aktuelle Themen einbeziehen. Die ersten Veränderungen möchten sie bereits im vierten Quartal des Jahres 2023 einführen. Auch ist es das Ziel, im Sinne der Digitalisierungsbestrebungen der VKB, die Anmeldungen und die Organisation zu vereinfachen und sich dabei verschiedener elektronischer und digitaler Tools zu bedienen.





## Verabschiedung und Dank an Erwin Steuri, Delegierter Senioren

2009 hat Erwin Steuri seine Tätigkeit in der Geschäftsleitung der VKB als Delegierter Senioren aufgenommen. In den vergangenen 15 Jahren hat er das Angebot für Mitglieder der VKB, ausgebaut und erweitert. Insbesondere pensionierte Mitglieder und ihre Partnerinnen / Partner haben dieses Angebot sehr geschätzt. Die Aktivitäten starteten jeweils im Frühling und dauerten bis im Spätherbst an.

Die Aktivitäten fanden grossen Anklang und wurden von einem Stammpublikum von Mitgliedern regelmässig genutzt. Das führte sogar dazu das gewisse Mitglieder ihren Terminplan auf die Aktivitäten des Seniorenprogramms ausrichteten.

Die Geschäftsleitung und der Zentralvorstand der VKB haben im vergangenen Jahr entschieden, parallel zu den Aktivitäten für Senioren auch ein ansprechendes Angebot für aktive Mitglieder bereit zu stellen. Sie wollen das Eventprogramm mit aktuellen und nachgefragten Veranstaltungen ausbauen. Diese sollen zentral das aktive Berufsleben der aktiven Mitglieder betreffen.

Mit der Verabschiedung von Erwin Steuri als Delegierter Senioren Ende 2023 geht eine eigentliche Epoche zu Ende. Die VKB und viele pensionierte Mitglieder sind Erwin Steuri für sein grosses Engagement und für seinen Ideenreichtum bei der Durchführung dieser Aktivitäten zu grossem Dank verpflichtet. Wir wünschen Erwin Steuri, seiner Ehefrau und der ganzen Familie für die kommenden Jahre viel Glück und Gesundheit und insbesondere mehr freie Zeit, welche sie gemeinsam geniessen und verbringen können.





# Die VKB in Stichworten

## Zweck und Wirken

Die 1948 gegründete Vereinigung der Kader des Bundes bezweckt die Wahrung der beruflichen und wirtschaftlichen Interessen der Mitglieder, die Förderung der Zusammenarbeit und die Pflege des persönlichen Kontaktes. Dazu bietet sie ihren Mitgliedern günstige Dienstleistungen.

Die VKB ist eine freie und unabhängige Interessengemeinschaft der Führungs- und Fachkader und nimmt an allen offiziellen Verhandlungen über personalpolitische Fragen mit dem Bundesrat, dem Finanzdepartement, dem Personalamt und der PUBLICA sowie der ETH teil.

## Organisationsbereich

Führungs- und Fachkader (ab Lohnklasse 18 des Bundes) und des ETH-Bereichs (ab FS 8). Unter vergleichbaren Voraussetzungen Personen, die bei einer Unternehmung mit Beteiligung des Bundes (z.B. SBB, Die Post und Swisscom AG) arbeiten.

## Struktur, Mitgliederzahl

Innerhalb der Vereinigung bilden die Mitglieder aus dem Raum Zürich / Ostschweiz, die Mitarbeitenden der Ecole polytechnique fédérale in Lausanne, die Militärischen Berufskader, die Offiziere des Grenzwachtkorps und die Instruktoressen des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz eigene Sektionen.

Mitgliederzahl: rund 4000.

Die VKB ist eine Milizorganisation; Geschäftsleitung und Zentralvorstand arbeiten nebenamtlich. Sie werden durch die Geschäftsstelle unterstützt.

**Die VKB ist eine freie und unabhängige Interessengemeinschaft der Führungs- und Fachkader des Bundes, seiner Unternehmungen und Anstalten mit rund 4000 Mitgliedern.**

## Mitgliederinformation

- laufend im Internet [www.vkb-acc.ch](http://www.vkb-acc.ch) unter «Aktuelles»
- vierteljährlich in deutscher und französischer Sprache erscheinendes Heft «VKB-Mitteilungen».
- Mitgliederversammlung
- Veranstaltungen der Sektionen.

## Nebenleistungen

- Rechtsschutzversicherung (Arbeitsrecht) für alle aktiven Mitglieder der VKB. *Die Versicherung bestimmt den Anwalt.* Massgebend ist das Reglement 2015 des Zentralvorstandes: [www.vkb-acc.ch/Ihre Vorteile](http://www.vkb-acc.ch/Ihre_Vorteile), Ziff. 1.2.

## Angebote für Dienstleistungen

Als Mitglied können Sie von Vergünstigungen bei den nachstehend erwähnten Partnern profitieren. Die VKB hat sich verpflichtet, auf die Angebote hinzuweisen. Sie übernimmt aber keine weiteren Verpflichtungen in diesem Zusammenhang. Die Verantwortung für die Informationen und die Qualität der Dienstleistungen liegt bei den Anbietern.

## Krankenkasse Helsana

Neu steht Ihnen als VKB-Mitglied und Ihren im gleichen Haushalt lebenden Familienangehörigen ein Dienstleistungsangebot der Krankenkasse Helsana zur Verfügung. Helsana bietet auf allen Zusatzversicherungsprodukten einen Kollektiv-Rabatt von 10% an. Voraussetzung ist, dass Sie sich als Kundin oder Kunde beim Kundenportal myHelsana, dem Kundenportal der Helsana Gruppe, registrieren. In Kürze werden Ihnen auf unserer Webseite [www.vkb-acc.ch](http://www.vkb-acc.ch) detailliertere Informationen hierzu zur Verfügung stehen.

## Krankenkasse KPT

Vergünstigte Prämien auf den Zusatzversicherungen der Krankenkasse KPT. Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3001 Bern oder per E-Mail unter [office@vkb-acc.ch](mailto:office@vkb-acc.ch) angefordert werden.

## Zürich-Versicherungsgesellschaft

Vorzugsbedingungen bei Zurich, dem Verkaufskanal der «Zürich» Versicherungsgesellschaft in den Bereichen der Motorfahrzeug- sowie Hausrat- und Privathaftpflicht-Versicherungen. Auskünfte: Tel. 0848 807 810, Mo – Fr 08.00 – 20.00 Uhr.



### **AXA-ARAG, Rechtsschutzversicherungen im Privatbereich**

Rechtsschutzversicherungen im Privatbereich bei AXA-ARAG zu günstigen Bedingungen. Das Antragsformular kann schriftlich bei VKB-ACC, Postfach, 3001 Bern oder per E-Mail unter [office@vkb-acc.ch](mailto:office@vkb-acc.ch) angefordert werden.

### **Berner Kantonalbank, Hypotheken in der ganzen Schweiz**

Zugang zu günstigen Hypotheken in der ganzen Schweiz für Versicherte und Rentenbeziehende der PUBLICA bietet die Berner Kantonalbank:

[www.bekb.ch/publica](http://www.bekb.ch/publica)

### **VZ Vermögenszentrum AG**

Beratung in den Bereichen Nachlass, Pensionierung, Vermögensverwaltung und Vorsorge durch VZ Vermögenszentrum AG, ein Finanzdienstleister mit Niederlassungen in der ganzen Schweiz. Mitglieder der VKB erhalten einen Rabatt von 15 Prozent auf den Dienstleistungen.

Telefon 044 207 27 27. [www.vzch.com](http://www.vzch.com)

### **Mercedes Benz**

Spezialrabatt auf Mercedes-Neuwagen von bis zu 13 Prozent. Alle offiziellen Mercedes-Benz-Händler der Schweiz gewähren den Rabatt gegen Vorweisen des von der VKB rechtsgültig unterzeichneten Bestätigungsformulars. Dieses Formular kann bei der VKB bestellt werden: [office@vkb-acc.ch](mailto:office@vkb-acc.ch) oder schriftlich bei VKB, Postfach, 3001 Bern. Das Fahrzeug muss im Namen des Mitglieds fakturiert und während mindestens 6 Monaten immatrikuliert werden.

### **Volvo**

Spezialrabatt auf Volvo Neufahrzeugen von 12 Prozent: Alle offiziellen Volvo Händler der Schweiz und des Fürstentums Liechtenstein gewähren den Rabatt gegen Vorweisen des von der VKB rechtsgültig unterzeichneten Bestätigungsformulars. Dieses Formular kann bei der VKB bestellt werden: [office@vkb-acc.ch](mailto:office@vkb-acc.ch) oder schriftlich bei VKB, Postfach, 3001 Bern. Das Fahrzeug muss im Namen des Mitglieds fakturiert und während mindestens 6 Monaten und 6000 km immatrikuliert werden.

### **Mazda**

Mazda bietet allen Mitgliedern der Vereinigung der Kader des Bundes (VKB) Spezialkonditionen beim Kauf / Leasing von Neufahrzeugen an. Bitte unsere Website konsultieren: [www.vkb-acc.ch](http://www.vkb-acc.ch).

### **Cornercard Kreditkarte**

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

Damit die Spezialofferte für die Karten gültig ist und die Cornè Banca die erhaltenen Anträge der VKB zuordnen kann, muss ausschließlich der Kartenantrag, welcher via Link auf dem Infoblatt zur Verfügung steht, benutzt werden. Dem Kartenantrag ist zusätzlich noch das Infoblatt beizulegen. Dieses Angebot gilt nur für Mitglieder der VKB, deshalb erhalten Sie Zugang zum Infoblatt ausschliesslich über das Login auf unserer Webseite [www.vkb-acc.ch](http://www.vkb-acc.ch).

### **Exklusive Angebote für VKB Mitglieder mit DRIVE Rabatte auf BMW und mini Modelle entdecken**

Du erhältst ausgewählte Modelle zu besonders attraktiven Konditionen. Registriere dich jetzt für das individualisierte Kundenportal und erfahre, welche exklusiven Angebote auf dich warten.

Jetzt Kundenportal besuchen unter:

[bmwgroup-business.ch/de/kundenportal-passwort](http://bmwgroup-business.ch/de/kundenportal-passwort)

### **Jahresbeitrag**

Aktive Fr. 70.-. Pensionierte Fr. 35.-.

### **Meldung von Mutationen, Bestellung von Werbeunterlagen**

- Mutationen (Eintritt, Adressänderung, Pensionierung, Austritt) bitte rechtzeitig der Geschäftsstelle melden (Adresse siehe Seite 3).
- *Austritt aus der VKB*: Bitte beachten Sie, dass der Austritt aus der VKB auch den Wegfall von Dienstleistungen und den damit verbundenen Vergünstigungen / Rabatten (z.B. KPT, Zurich, etc) zur Folge hat.
- Unterlagen für die Werbung neuer Mitglieder schickt die Geschäftsstelle direkt an die von Ihnen angegebene Adresse.

**Kontakt zur VKB:** siehe Seite 3

## Mitgliederausweis VKB

Die auf der Rückseite genannte Person ist  
Mitglied der Vereinigung der Kader des Bundes

Bern, im Oktober 2023

Der Zentralpräsident: Hans Wipfli





Vereinigung der Kader des Bundes  
Postfach, 3001 Bern

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