



DIAGONAL

Offizielles Organ des Bernischen Staatspersonalverbandes

106. Jahrgang Nr. 3/2019

40 Jahre BSPV – Wir gratulieren!



Die 40-Jahr-Jubilare trafen sich nach der Ehrung auf der Rathausstreppe zum Gruppenfoto.

Fotos jb

Wie jedes Jahr wurden an der Delegiertenversammlung im Mai die Mitglieder geehrt, die seit 40 Jahren dem BSPV treu sind.

15 von 61 geladenen Jubilaren fanden den Weg ins Rathaus.

Die Reihenfolge der Namen entspricht nicht der Aufsstellung auf dem Foto: Max Affolter, Ernst Anliker, Jonathan von Känel, Giovanni Tironi, Heinz Kohler, Markus Schüpbach, Ronald-René Wüthrich, Polizeiverband Bern Kanton (PVBK); Michel Devaux, Union du personnel administratif de l'Etat de Berne; Hans-Rudolf Gämperle, Strassenmeisterverband Sektion Emmental/Oberaargau; Walter Stucki, Strassenmeisterverband Sektion Oberland; Ludwig Hänni, Walter Jau, Einzelmitglieder (vorher Vereinigung Bernischer Ortsgruppen); Paul Kaelin, Verband Bernischer Richterinnen & Richter, Staatsanwältinnen & Staatsanwälte; Ulrich Schürch, Handwerklich-technisches Personal (HTP und Inselspital); Christian Züst, Verband der Dozierenden der Berner Fachhochschule



Anastasia Falkner, Präsidentin und Daniel Wyrsch, Geschäftsführer überreichten Andrea Frost-Hirschi die Ehrenurkunde sowie einen Blumenstrauss.



Andrea Frost-Hirschi hielt einen kurzen Rückblick über ihre Amtszeit und bedankte sich bei allen und freute sich über die Ernennung zum Ehrenmitglied.



Neues Ehrenmitglied

Dieses Jahr musste Andrea Frost-Hirschi wegen Amtszeitbeschränkung aus der Geschäftsleitung ausscheiden. Andrea Frost-Hirschi war während ihres Amtes als Mitglied der Geschäftsleitung lange im Rechtsschutzausschuss. Für den BSPV führte und führt sie immer noch regelmässig Kurse über die Zusammensetzung von Pensionskasse, AHV und IV durch. Anastasia Falkner bedankte sich bei Andrea Frost-Hirschi für die gute Zusammenarbeit und ihr Wirken in der Geschäftsleitung. Als Anerkennung schlug die Geschäftsleitung der Delegiertenversammlung vor, Andrea Frost-Hirschi zum Ehrenmitglied zu ernennen. Mit zustimmendem Applaus der anwesenden Delegierten wurde Andrea Frost-Hirschi zum Ehrenmitglied ernannt.

Informatik, heute und in Zukunft

Als Gastreferent erörterte Beat Jakob, Amtsleiter des Amtes für Informatik und Organisation KAIO, das Thema «Die Informatik im Kanton Bern, heute und in Zukunft.» Die anschliessenden Fragen an Beat Jakob zeigten, dass grosses Interesse am Thema Informatik vorhanden ist und die Optimierung der Bedürfnisse der Kantonsverwaltung nicht immer als gelungen empfunden wird.



Neues Geschäftsleitungs-Mitglied

Die Sektion «Linien- und Fachkader Kanton Bern» schlug Ute Beutler als neues Mitglied der Geschäftsleitung vor. Niklaus Lundsgaard-Hansen (links), Präsident der Sektion, beschrieb Ute Beutlers (rechts) Werdegang und empfahl sie der Delegiertenversammlung zur Wahl. Ute Beutler wurde einstimmig als neues Mitglied der Geschäftsleitung gewählt. Wer mehr über Ute Beutler erfahren möchte blättert im Diagonal Nr. 2/2019.

Neue Sektion

Anastasia Falkner freute sich über die Neugründung der Sektion «Berufsmaturitätslehrpersonen». Matthias Geissbühler ist neuer Präsident der Sektion und stellte die Sektion kurz vor und dankte Daniel Wyrsh für seine Unterstützung. Im letzten Diagonal 2/19 lesen Sie in der Kolumne über die Entstehung der Sektion.

Die nächste Delegiertenversammlung findet am 18. Oktober 2019 in Münsingen statt.



Der BSPV bleibt am Ball

Anastasia Falkner, Präsidentin, informierte über das Engagement des BSPV auch in diesem Jahr. Intensiv hat sich der BSPV mit der Vertrauensarbeitszeit beschäftigt. Der Grosse Rat hat sich dafür ausgesprochen, und nun müssen die Details mit dem Personalamt ausgehandelt werden. Die Zusammenarbeit zwischen dem Personalamt und dem BSPV verläuft positiv.

Für die kommende Personalstrategie 2020-2023 konnte ein grosser Katalog beim Personalamt eingereicht werden. Er deckt sich in vielen Punkten mit den bisherigen Forderungen des BSPV. Der BSPV kämpft in vielen Bereichen unermüdlich weiter, z.B. für die Erhöhung des Nachtzuschlages, die Pikettentschädigungen und für gleich viele Ferien für Gleichaltrige. Auch Themen wie die Einstiegsstufen beim Kantonspersonal (siehe Artikel Seite 5) sind dem BSPV ein Dorn im Auge. Solche Anliegen lassen sich politisch nicht so schnell realisieren, deshalb hofft der BSPV . . . denn steter Tropfen höhlt den Stein.

Das neue Personalrecht für die Pfarrleute steht per 1. Januar 2020 und ist erfreulicherweise den bisherigen Anstellungsbedingungen beim Kanton ähnlich. Schwierig dagegen geht es bei den Hochschulen zu und her, die wegen den aus Drittmitteln finanzierten Projekten Mitarbeitende immer mehr befristet anstellen wollen oder sogar Anstellungsverträge nach OR wünschen. Hier heisst es Grenzen zu setzen. *jb*



Ehrung der Jubilare

Anastasia Falkner, Präsidentin, gratulierte jedem 40-Jahr-Jubilar. Daniel Wyrsh überreichte das BSPV-Sackmesser als Geschenk.

Auf der Suche nach geeigneten Mitarbeitenden?

Gerne übernehmen wir für Sie den gesamten Rekrutierungsprozess oder unterstützen Sie dabei – vom Erstellen der Entscheidungsgrundlagen über die Ausschreibung bis zur Auswahl der geeigneten Person für Ihre Vakanz.

federas
für die öffentliche Hand

Federas Beratung AG, info.bern@federas.ch, www.federas.ch
Laupenstrasse 35, Postfach, 3001 Bern, Telefon +41 31 380 70 12

Nächstes Jahr gibt's mehr fürs Geld – Änderungen beim Reka-Bezug ab 2020

Reka-Geld-Benutzer dürfen sich freuen, denn der BSPV ermöglicht allen Mitgliedern ab Januar 2020 einen höheren Bezug von Reka-Geld. Die Bezugslimite steigt von CHF 500.– auf CHF 1'000.– mit weiterhin 5 % Rabatt. So kommen BSPV-Mitglieder in den Genuss von bis zu CHF 50.– Rabatt.

Reka-Card ersetzt Reka-Checks

Striktere Regeln der Finanzmarktaufsicht zwingen die Reka zur Umstellung ihres Systems. Dies hat eine persönliche Kontoführung für jeden Reka-Geld-Benutzer zur Folge. Das bedeutet für alle Aktiv-Mitglieder, dass der Bezug von Reka-Checks (in Papierform) ab 1. Januar 2020 nicht mehr möglich ist. Das zur Verfügung stehende Kontingent muss neu auf eine Reka-Card geladen werden. Der BSPV bietet seit Sommer 2018 den Bezug einer Reka-Card und auch die Ladung der Reka-Card an.

Kleiner Nachteil der Reka-Card, es fällt eine jährliche Gebühr von CHF 10.– (Sonderpreis für BSPV-Mitglieder) an, die übliche Gebühr beträgt CHF 12.–. Die Kartengebühr wird jährlich direkt von der Reka von der Reka-Card abgebucht.

Ausnahmen

Für alle pensionierten Mitglieder besteht bis auf Weiteres die Möglichkeit des Bezugs in Form von herkömmlichen Reka-Checks. Auf Wunsch ist natürlich auch der Bezug der Reka-Card möglich. Die Jahresgebühr geht ebenfalls zu Lasten des Karteninhabers.

Unser TIPP für Reka-Card-Besitzer

Die Reka-Card kann jederzeit und beliebig oft mit 2 % Rabatt direkt bei der Reka aufgeladen werden. Dieses Angebot wird von Reka offeriert und steht in keinem Zusammenhang mit dem BSPV.

Flavia Schuhmacher, Leiterin Sekretariat

Reka-Card bestellen - Reka-Card laden

Gültig ab 1.1.2020

Damit wir Ihr Kontingent von maximal CHF 1'000.– pro Jahr mit 5 % Rabatt auf die Reka-Card laden können, müssen Sie wie folgt vorgehen:

- Bezugsformular auf unserer Website vollständig ausfüllen und per Mail oder Post an die Geschäftsstelle senden.
- Sie können den Betrag entweder bar am Schalter der Geschäftsstelle bezahlen oder vorgängig auf unser Postkonto einzahlen. Nach Eingang der Zahlung erhalten Sie von uns eine Bestätigung per Mail.
- Haben wir das ausgefüllte Formular und die Überweisung erhalten, beauftragen wir die Reka, Ihnen das Geld auf der Reka-Card gutzuschreiben.
- Falls Sie noch keine Reka-Card besitzen, wird diese automatisch durch die Reka erstellt. Die Karte sowie der persönliche PIN-Code werden Ihnen von der Reka per Post zugestellt.
- Wenn Sie bereits eine Reka-Card besitzen, müssen Sie uns die genauen Angaben, die auf der Karte registriert sind mitteilen. Unvollständig ausgefüllte Bezugsformulare können wir leider nicht verwenden. (Bei Abweichungen wird durch die Reka automatisch eine neue Karte generiert, was mit Kosten verbunden ist.)
- Selbstverständlich dürfen Sie Ihr Kontingent auch auf eine Karte eines anderen Karteninhabers laden lassen.

Bitte beachten Sie, dass der ganze Vorgang bis zu zehn Arbeitstagen dauern kann.

Weniger als der Grundlohn

Wie wird das Gehalt beim Kanton bei Stellenantritt festgelegt? Das Anfangsgehalt wird aufgrund der vorliegenden Berufserfahrungen bestimmt. Abklärungen vom BSPV haben ergeben, dass rund 340 Mitarbeitende trotz der nötigen Anstellungsvoraussetzungen in die Einstiegsstufen eingestuft werden, d.h. sie beginnen ihre Anstellung beim Kanton Bern unter dem Grundlohn.

Rechnet man die rund 60 Polizeiaspiranten/-innen nicht, so bleiben noch 280 betroffene Mitarbeitende, was ca. 2 % aller kantonaler Mitarbeitenden (Nichtlehrkräfte) entspricht. Dem Grundgehalt sind sechs Einstiegsstufen von je 1,5 % vorangestellt. Die durchschnittliche Lohneinbusse der Mitarbeitenden unter dem Grundlohn dürfte bei ca. -5 % des Grundlohnes liegen. Hauptbetroffene sind Sachbearbeiter/-innen in verschiedenen Gehaltsklassen bis zum Alter von 25 Jahren. Innerhalb von drei Jahren sind die Einstiegsstufen in der Regel ausgeglichen und der «normale» Lohnanstieg beginnt.

Dass eine Anstellung unter dem Grundlohn möglich ist, missfällt dem BSPV sehr.

Bei einer Erstanstellung ist das System der Einstiegsstufen in der Personalverordnung explizit vorgeschrieben.

«Das Anfangsgehalt wird aufgrund der vorliegenden Berufserfahrungen festgelegt. Abhängig vom Nutzen für die neue Stelle können bis zu vier Gehaltsstufen pro Praxisjahr angerechnet werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne praktische Erfahrungen werden in der Regel in eine Einstiegsstufe eingestuft.» (Broschüre «Das Gehaltssystem des Kantons Bern»)

Daraus muss man schliessen, dass das bisherige System den personalrechtlichen Vorgaben entspricht.

Im Austausch mit dem Personalamt erhielt der Geschäftsführer genauere Erläuterungen.

Oft sind es Lehrabgänger, die beim Kanton ihre Lehre absolviert haben und bei einer Erstanstellung eigentlich die Anforderungen an eine Stelle noch nicht erfüllen.

Daher können Praxisjahre bis zum Grundlohn sinnvoll sein.

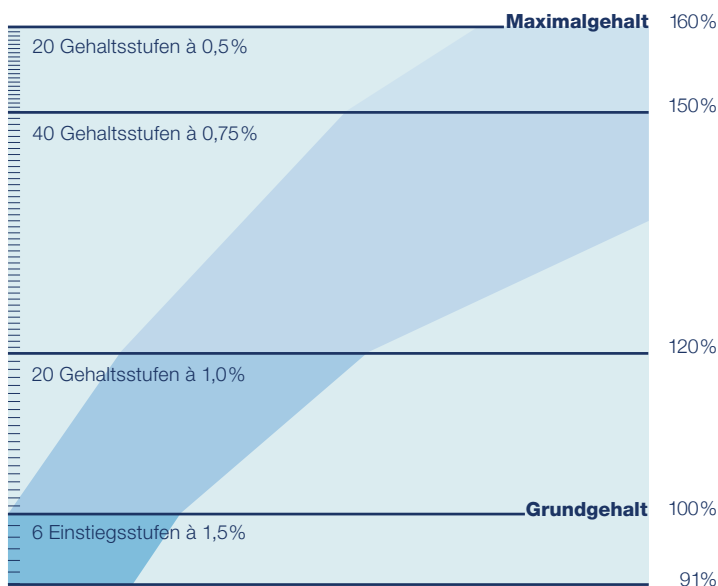
Würde man die Stelle vorübergehend in einer tieferen Gehaltsklasse einreihen, so wäre dies für den MA finanziell schlechter. Auch zeigen Marktvergleiche, dass gerade im KV-Bereich bei Erstanstellungen die Einstiegsstufen, früher Vorstufen, durchaus dem Marktverhalten entsprechen.

Bei den Lehrkräften gibt es nur Einstiegsstufen, wenn nicht alle Anstellungsvoraussetzungen erfüllt sind. Davon können gewisse junge Mitarbeitende beim Kanton nur träumen. Ob die Einstiegsstufen mittelfristig wirklich marktgerecht sind, wird sich weisen, wenn der Kanton wirklich gute Mitarbeitende möchte. Ansonsten würde man besser auf die Einstiegsstufen verzichten und dafür leistungsstärkere Mitarbeitende anstellen.

Die Geschäftsleitung des BSPV hat entschieden, dass man zum jetzigen Zeitpunkt keine Änderung der Personalverordnung fordert, da der entsprechende Art. 40a der Personalverordnung erst per 01.01.2017 eingeführt wurde. Dieser Artikel löste die bisherige Einstiegsstufenverordnung ab.

Der BSPV hofft, dass einzelne Ämter vermehrt auf die Einstiegsstufen verzichten werden!

wy



Offenes Feedback: Für beide Seiten eine Wohltat

Vertrauen bedingt Transparenz, und Transparenz lässt sich mit der Beachtung einiger Feedback-Regeln im Arbeitsalltag ganz einfach realisieren. Die positiven Nebenwirkungen sind vielfältig: Geförderte Eigeninitiative, gelebte Wertschätzung, gestärktes Selbstbewusstsein, kontinuierliche Verbesserung.

Kürzlich hat der Kanton Bern den Bericht zu den Resultaten der Personalbefragung 2019 veröffentlicht. An der Stichprobenerhebung nahmen knapp 800 der 1'000 zufällig ausgewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kantonsverwaltung teil. Die allgemeinen Werte zur Arbeitszufriedenheit und zum Commitment haben sich gegenüber der letzten Befragung im Jahr 2015 leicht erhöht, was die zuständige Finanzdirektion erfreut zur Kenntnis genommen hat.

Feedback-Kultur hat sich verschlechtert

Viele der abgefragten Faktoren zu Arbeitszufriedenheit, Commitment und zielorientiertem Verhalten haben sich in den vergangenen vier Jahren nur wenig verändert. Nach wie vor am schlechtesten bewertet – vom Gehaltssystem einmal abgesehen – sind die Arbeitsprozesse (Einfachheit der Arbeitsabläufe, Abbau von Doppelspurigkeiten).

Wer die Auswertung gezielt nach den Faktoren untersucht, die sich gegenüber 2015 wesentlich (d.h. um drei Punkte oder mehr) verschlechtert haben, stellt fest, dass sich vier von sechs dieser Faktoren auf das Thema Feedback-Kultur beziehen:

Jürg Minger
Fürsprecher und Coach

Leiter der
Berner Niederlassung der
Federas Beratung AG

Das Unternehmen bietet
Beratungen und Dienstleistungen für Institutionen mit öffentlichen Aufgaben an.

juerg.minger@federas.ch
www.federas.ch



- In meinem Team sprechen wir Probleme offen an. (-3 Punkte gegenüber 2015)
- In meinem Team pflegen wir eine konstruktive Feedback-Kultur. (-4)
- Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r anerkennt gute Leistung durch Lob/Wertschätzung. (-3)
- Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r sucht den offenen Dialog mit seinen/ihren Mitarbeitenden. (-3)

Bedeutung für Gesundheit und Leistungsfähigkeit

Auch wenn die meisten Befragungsergebnisse positiv sind: Dieses Ergebnis sollte aufhorchen lassen und im Rahmen der geplanten Weiterentwicklung der kantonalen Personalstrategie sehr genau analysiert werden. Denn eine transparente Feedback-Kultur ist für eine leistungsfähige Organisation mit gesunden und zufriedenen Mitarbeitenden sehr bedeutend. In einer Zeit, die sich immer schneller verändert, in der die Ansprüche steigen und sich Organisationseinheiten und Führungsebenen immer mehr vernetzen, kann sich eine Vertrauenskultur nur dann entwickeln, wenn ein regelmässiges, wechselseitiges Feedback erfolgt. Zwischenmenschliches Vertrauen und gegenseitiger Respekt sind unabdingbare Voraussetzungen für seelisches

Wohlbefinden und Ausgeglichenheit. Mangelnde Kommunikation, geringe Wertschätzung und fehlendes Feedback gehören zu den Hauptursachen von Burn-out.

Feedback-Regeln verhindern Missverständnisse

Paul Watzlawick hat den grössten Stolperstein der zwischenmenschlichen Kommunikation wie folgt auf den Punkt gebracht: «Wahr ist nicht was A sagt, sondern was B versteht». Die Beachtung einiger Feedback-Regeln ermöglicht es, Aufschluss darüber zu erhalten, wie eine Botschaft sowohl sachlich als auch gefühlsmässig aufzufassen ist. Damit erkennen wir eigene blinde Flecken und vermeiden Missverständnisse, Unsicherheit und Kränkung.

Feedback geben

		
Ich-Botschaft	im eigenen Namen sprechen, subjektiv, Verantwortung für das Gesagte übernehmen	Verallgemeinerungen («man sollte»), Objektivierung
konkret	Rückmeldung gezielt, positiv, nachvollziehbar formulieren, Verbindlichkeit herstellen	vage oder abstrakte Rückmeldungen
beschreibend	Wirkung des Verhaltens beschreiben, Gefühle, Empfindungen	Wertungen, Urteile, Anklagen
rechtzeitig	Feedback unmittelbar, direkt und situationsbezogen geben	ruhen und gären lassen, Emotionen aufladen
angemessen	achtsam, behutsam, ruhig, gefasst, wertschätzend	laut, im Zorn, vorwurfsvoll
vertraulich	unter vier Augen oder im Kreis von Mitbetroffenen (z. B. Team)	vor Unbeteiligten, öffentlich, weiter erzählen

Feedbackregeln (u.a. nach Friedemann Schulz von Thun, Paul Lahninger)

Entspannende und belebende Wirkung

Mit der Beachtung der Feedbackregeln wird ein wichtiges Fundament gelegt, um eine tragfähige Vertrauenskultur aufzubauen. Probieren Sie die Regeln aus, integrieren Sie sie in Ihren beruflichen Alltag, üben Sie die Anwendung bei jeder Gelegenheit. Risiken bestehen dabei keine, aber die entspannende und gleichzeitig belebende Wirkung ist bedeutsam.

Da hätte man mehr tun können!

Der Regierungsrat präsentierte die Erfolgsrechnung 2018 mit einem positiven Ergebnis von rund CHF 261 Mio. Dies ist erfreulich und man muss bis ins Jahr 2009 zurückgehen, bis sich ein besserer Rechnungsabschluss findet.

Das Personal hat mit einem Minderaufwand von CHF 2,6 Mio. auch einen Beitrag zum guten Rechnungsergebnis beigetragen. Mit diesem Jahresabschluss wäre eine Progression für das Kantonspersonal möglich gewesen. Der BSPV fordert seit Jahren die Erhöhung der momentan minimalen Pikettentschädigung von CHF 30.– / Tag auf CHF 50.– / Tag und eine Erhöhung des Nachtzuschlags analog der Pflegeberufe von CHF 5.– / Stunde um einen Franken. Die Mehrkosten von CHF 3 – 4 Mio. wären durchaus verkraftbar gewesen und entsprechen noch lange nicht den Lohnzuschlägen der Privatindustrie.

Auch die bestehende Diskrepanz zwischen Gleichaltrigen, die nicht denselben Ferienanspruch haben, liesse sich mit CHF 1–2 Mio./Jahr ganz einfach beseitigen. Eine Anpassung der Ferienansprüche der unteren Gehaltsklassen an die höheren, würde dies schon ausgleichen. Die Streichung der bisherigen 0,3 % Lohnmassnahmen für Lohnkorrekturen für das Budget 2019 war voreilig. Es gibt immer noch Mitarbeitende, die aufgrund des jahrelangen Nullwachstums des Lohnes deutlich unterhalb der Ziellohnkurve sind. Für die nächsten Jahre muss die Regierung die Teuerung bei den Löhnen «angemessen» berücksichtigen. Dies entschied der Grosse Rat im letzten November. Bei dieser finanziellen Ausgangslage ist der BSPV gespannt, was die Regierung als «angemessen» beurteilt. Der Moment wäre ausserdem günstig, wenn die Regierung endlich dem Gehaltsklassenwechsel der Primarlehrkräfte von Gehaltsklasse 6 zur Gehaltsklasse 7 zustimmen würde. Das Kantonspersonal hat in den letzten Jahren neben dem Moratorium um die Stellen und den gleichzeitig wachsenden Aufgaben immer mehr geleistet. Daher sind die BSPV-Anliegen nicht unbegründet. Und schlussendlich sollte der Kanton Bern als Arbeitgeber auch etwas attraktiver werden. **wy**

Medienmitteilung des BSPV vom 4. Juni 2019

Wir stellen heute die Weichen

Evi Allemann ist ausgebildete Juristin und baut auf einer erfolgreichen Karriere als Politikerin auf. Vor ihrer Wahl zur Regierungsrätin im März 2018 war sie während 15 Jahren Nationalrätin und während fünf Jahren Grossrätin des Kantons Bern. Weitere Erfahrungen sammelte sie als langjährige Präsidentin des Verkehrs-Clubs der Schweiz (VCS) und als Präsidentin des Mieterinnen- und Mieterverbandes des Kantons Bern.

Seit gut einem Jahr sind Sie Regierungsrätin, wie fällt ihre persönliche Bilanz aus?

Durchwegs positiv: Die Zusammenarbeit mit den Ämtern ist produktiv und das Klima in der Regierung ist von Vertrauen geprägt. Das macht möglich, den Kanton zu Gunsten der Bevölkerung vorwärts zu bringen. Die zehn strategischen Projekte meiner Direktion sind auf Kurs. Dazu gehört zum Beispiel das neue Förder- und Schutzgesetz, das eine bessere Steuerung der Angebote für schutzbedürftige Kinder und Jugendliche anstrebt. Auch der Entscheid des Regierungsrates, die Krankenkassenprämien von Familien weiter zu verbilligen, ist ein wichtiger Erfolg. Damit stärken wir Bern als Familienkanton. Für Innovationen steht etwa das Projekt für elektronische Baubewilligungsverfahren (eBau). Damit können Baugesuche rascher, wirtschaftlicher und ökologischer behandelt werden.

Als JGK-Direktorin nehmen Sie an den Regierungsratssitzungen teil, führen eine Direktion und haben noch Repräsentationsaufgaben. Was sind dabei die besonderen Herausforderungen?

Evi Allemann,
Regierungsrätin,
Justiz-, Gemeinde- und
Kirchendirektorin

Evi Allemann hat zwei Kinder und lebt in der Stadt Bern.



Regieren, Führen und den Dialog mit den Stakeholdern pflegen, bilden eine Einheit. In der Regierung mache ich mich selbstverständlich für die Anliegen meiner Direktion stark, engagiere mich aber auch in anderen Dossiers und vertrete gegen aussen stets die Haltung des Gesamtregierungsrates. Die Aufgaben meiner Direktion verlangen einen sehr guten Austausch mit vielen verschiedenen Stakeholdern. Dazu gehören die Gemeinden ebenso wie Vertreter/-innen der Wirtschaft, von Umweltverbänden oder aus kirchlichen Kreisen. Die Herausforderungen sind, die Zusammenhänge im Auge zu behalten, die richtigen Schlüsse zu ziehen und die Menschen für die Anliegen zu gewinnen. Das macht die Aufgabe enorm spannend.

Ihre Direktion ist sehr vielfältig. Vom Amt für Gemeinden, über Sozialversicherungen, den Grundbuchämtern bis zu den Betreibungsämtern. Worin bestehen Gemeinsamkeiten?

Die JGK ist tatsächlich sehr breit aufgestellt: Im Jugendamt als auch im Amt für Sozialversicherungen werden soziale Fragen bearbeitet, wir sind zuständig für die Raumplanung und Regionenpolitik, erbringen in der dezentralen Verwaltung wichtige Dienstleistungen zugunsten der Wirtschaft und Gesellschaft, pflegen die Beziehungen zur Justiz oder widmen uns als Kirchendirektion kirchlichen und religiösen Angelegenheiten. Die Dienstleistungen der JGK tragen wesentlich zum guten Funktionieren von Gesellschaft und Wirtschaft bei und genau darin liegt auch die Gemeinsamkeit. «Einfach, aktiv, digital» – so lautet das Motto für die ganze Direktion. Mit der Direktionsreform ändert der Name in «Direktion für Inneres und Justiz», was den Charakter der Aufgaben noch besser trifft.

Ihre Direktion hat viele «Aussenstellen». Diese dezentrale Struktur ist immer wieder Thema im Grosse Rat. Kann man mit der kommenden Digitalisierung diese Struktur aufrechterhalten oder was sind Ihre Absichten?

Der Grosse Rat hat sich wiederholt zugunsten der dezentralen Verwaltung geäussert. Kürzlich hat er sie zum Beispiel weitgehend vom Personalabbau ausgenommen. Der Vorteil ist die Nähe zu den Bürgerinnen und Bürgern. Ein Augenschein vor Ort im Rahmen eines Baubewilligungsverfahrens, ein vertrauliches Gespräch im Rahmen von Kinderschutzmassnahmen – solche Dienstleistungen können nur dezentral und im persönlichen Kontakt erfolgen. Gleichzeitig hat für mich die laufende Digitalisierung der Verwaltung erste Priorität. Ich bin überzeugt, dass wir damit noch bürgerinnen- und bürgerfreundlicher werden.

Aufgrund eines Bundesgerichtsentscheides wird es in Zukunft für rund 13'000 Berner/-innen mehr Verbilligungen der Krankenkassenprämien geben. Sind wir da nun im schweizerischen Durchschnitt?

2017 profitierten 31 Prozent der Berner Bevölkerung von Prämienverbilligung, während der gesamtschweizerische Durchschnitt bei 26 Prozent lag. Insofern lag der Kanton Bern bereits bisher über dem schweizerischen Mittel. Unsere Analyse des Bundesgerichtsentscheids hat klar einen Handlungsbedarf bei Familien mit einem Kind bzw. mit jungen Erwachsenen ergeben. Der Regierungsrat hat deshalb entschieden, ab 2020 gezielt solche Familien mit unteren mittleren Einkommen mit bis zu 30 Millionen jährlich zu unterstützen. Für diese Haushalte ist das eine willkommene Entlastung, über die ich mich sehr freue.

Die Betreibungsämter haben immer mehr zu tun. Wie viele Betreibungen gibt es jährlich im Kanton Bern? Wie viele Einwohner erhalten Betreibungen?

Letztes Jahr wurden 321'507 Zahlungsbefehle ausgestellt. Die Anzahl Betreibungen steigt seit Jahren kontinuierlich an, was mir Sorgen bereitet. Zum Vergleich: 2010 waren es noch 297'814. Nach Hochrechnungen verteilen sich die Zahlungsbefehle von letztem Jahr auf rund 78'600 verschiedene Schuldner/-innen. Viele Personen sind also wiederholt von Betreibungen betroffen. Dabei schwankt die Zahl von Jahr zu Jahr erheblich. Einen grossen Einfluss haben dabei die Betreibungsläufe von Gross-Gläubigern wie z.B. Krankenkassen oder Steuerbehörden.

Die Pfarrschaften wechseln per Ende Jahr zu den Landeskirchen. Gleichzeitig werden die Aufgaben der Direktionen leicht verändert. Was ändert in der JGK und was bedeutet dies für Ihre Arbeit?

Neu rückt in den Fokus, wie sich der Kanton Bern gegenüber den religiösen und kirchlichen Gemeinschaften ausserhalb der Landeskirchen positionieren soll. Als Erstes wollen wir eine Art religiöse Landkarte erstellen, um mit den verschiedenen Gemeinschaften wie dem Islam, den Freikirchen, den orthodoxen Kirchen, den Hindus usw. in Kontakt zu treten. Im Dialog mit ihnen möchten wir herausfinden, wie die gesellschaftliche Integration gestärkt werden kann. Weiterhin finanziert der Kanton die Entlohnung der Pfarrschaft der Landeskirchen und ihre Aufgaben im gesamtgesellschaftlichen Interesse.

Die Mitglieder des BSPV interessiert natürlich Ihre Haltung zu den Anstellungsbedingungen des Kantonspersonals. Wo orten Sie Handlungspotential?

Als Arbeitgeber steht der Kanton im Wettbewerb mit dem Bund und anderen grossen Playern. Wenn die wirtschaftliche Situation keine Lohnerhöhungen zulässt, können die Anstellungsbedingungen die Attraktivität des Kantons steigern. Grundsätzlich halte ich die Bedingungen des Kantons Bern für gut. Sie müssen natürlich laufend weiterentwickelt werden, um mit dem gesellschaftlichen Wandel mithalten zu können. Löhne müssen diskriminierungsfrei ausgestaltet sein. Für meine Direktion ist mir wichtig, dass die Spielräume zugunsten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgeschöpft werden.

Wenn Sie drei Wünsche bezüglich dem Kanton frei hätten, wie würden die lauten?

Wir stellen heute die Weichen, damit auch künftige Generationen in einer möglichst intakten Umwelt gut leben und ihr Auskommen finden können. Ich engagiere mich deshalb dafür, dass sich der Kanton im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung gut positioniert, um die grossen ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Herausforderungen zu meistern, die auf uns zukommen.

Vielen Dank, dass Sie sich für dieses Interview Zeit genommen haben.

wy

Die nächste Interviewpartnerin des BSPV im Diagonal 4/2019 ist Christine Häsler, Regierungsrätin, Erziehungsdirektion.

Diversity Man(n)agement

«Management der Vielfalt» ist Teil des Personalwesens. Der Begriff beschreibt die in einem Unternehmen oder einer anderen Organisation vorhandene personelle und soziale Vielfalt.

Ich schreibe diese Zeilen im Nachgang zum 14. Juni 2019, dem Frauenstreiktag. Am Rande der Sessionstätigkeit war auch ich mit tausenden Frauen und Männern auf dem Bundesplatz. Ja, auch mit Männern!

Dass sich heute Männer mit demonstrierenden Frauen solidarisieren im Streben nach Gleichberechtigung gehört zu den wesentlichen begrüssenswerten Unterschieden zum Frauenstreik von 1991.

Am ersten Wahlpodium der Kandidierenden für den Ständerat im Kanton Bern dieses Jahres wurde ich gefragt, ob denn mit mehr Frauen in der Politik diese auch besser würde? Ja natürlich, gab ich zur Antwort. Aber nur, wenn Frauen und Männer gemeinsam lösungsorientierte, glaubwürdige Politik machen. Eben Diversity Management. So entste-



Marianne Streiff, Nationalrätin EVP

hen mehrheitsfähige und zukunftsweisende Ansätze für erfolgreiche Interventionen und Veränderungen. «L'union fait la force» ist nicht nur ein gewerkschaftlicher Kampfruf. Tatsächlich entstehen durch einheitliche Vernetzung von weiblichen und männlichen Fähigkeiten, Kompetenzen sowie Denk- und Handlungsmustern kraftvolle Energien zur Realisierung von Lösungen. Margret Thatcher formulierte es ziemlich spitz als sie

schrub: «Wenn Sie in der Politik etwas gesagt haben wollen, wenden Sie sich an einen Mann. Wenn Sie etwas getan haben wollen, wenden Sie sich an eine Frau.» Subtil erkennbar ist in dieser Aussage die Tatsache, dass es - besonders in der Politik – beides braucht: Den Gedankenaustausch, den Wissenstransfer, kluges Schaffen von griffigen Grundlagen und das mutige Anpacken und Umsetzen in die Praxis. Hierfür ist Diversity Management, ziel- und lösungsorientiertes Zusammenspiel der Qualitäten aktiver Männer und Frauen das Erfolgsrezept.

Marianne Streiff, Nationalrätin EVP

Blicken Sie entspannt in Ihre Zukunft

Finanzielle Pensionsplanung, Steueroptimierung, Vermögensanlage, Zweitmeinung zu Bank- und Versicherungsangeboten – alle Entscheidungsgrundlagen aus einer Hand.

**Damit Sie Ihre Zeit unbeschwert
geniessen können.**



Unabhängige Pensionsplanung

Beratungsqualität vom BSPV
getestet und für gut befunden.

**Mit Sonderkonditionen für
Verbandsmitglieder.**

GLAUSER+PARTNER

VORSORGE | STEUERN | VERMÖGEN

T 031 301 45 45

www.glauserpartner.ch

Neuorganisation der Geschäftsstelle des BSPV

Im Sommer verlässt Sabine Ritz, Mitarbeiterin in unserem Sekretariat, nach gut sechs Jahren unsere Geschäftsstelle. In all den Jahren hat sie sich intensiv der Mitgliederdatei, der Dokumentationen für die Sektionen und der Mitglieder angenommen. Neben verschiedenen Sekretariatsarbeiten erledigte sie auch viele Übersetzungen für den BSPV.

Die ganze Geschäftsleitung und das Team der Geschäftsstelle danken Sabine ganz herzlich für ihren grossen Einsatz und wünschen ihr für die Zukunft beruflich und privat alles Gute.

Die Aufgabengebiete von Sabine Ritz werden in Zukunft von den Teammitgliedern Flavia Schuhmacher und Joanne Bisig übernommen. Beide haben ihr Pensum auf je 90 % aufgestockt.

Änderungen bei den Öffnungszeiten der Geschäftsstelle sind vorläufig nicht geplant. Wir sind uns aber bewusst, dass mit einer Person weniger, die Wahrscheinlichkeit einer verwaisten Geschäftsstelle in Ausnahmesituationen (Krankheit, ungeplante Absenzen oder auswärtige Termine des Geschäftsführers) vorkommen kann. Wir werden aber weiterhin darauf achten eine gute Dienstleistung für unsere Mitglieder zu erbringen.

wy

Sektion VBKBIS

Jahresversammlung VBKBIS

Der Verband der Betreibungs- und Konkursbeamten sowie der Bereichsleiter Inkasso Steuerverwaltung des Kantons Bern (VBKBIS) tagt immer im Mai, aber immer in einem anderen Verwaltungskreis. Dieses Jahr trafen sich die Vertreter, zur 90. Jahresversammlung in Sumiswald im ehrwürdigen Landgasthof Bären.

Das Begrüßungskaffee offerierte die Standortgemeinde und anschliessend eröffnete der Präsident, Daniel Blaser vom Betreibungs- und Konkursamt Oberland, pünktlich die Jahresversammlung. Schon zu Beginn ergriffen die anwesenden Gäste das Wort. Es stellten sich vor: Oberrichter Hurni von der Aufsichtsbehörde, Herr Kuhn, Vertreter der CH-Konferenz, Herr Kohler Gemeindepräsident von Sumiswald, Frau Rindlisbacher, zuständige Regierungstatthalterin, und Frau Fankhauser vom Burgdorfer Regionalgericht.

Als Geschäftsführer des BSPV orientierte ich die rund 40 Mitglieder über das Wirken des BSPV im vergangenen und aktuellen Jahr.

Nach einer rund 50-minütigen Begrüßungsrunde führte Daniel Blaser gezielt durch die statutarischen Traktanden. Es standen keine Wahlen an und so verlief alles zügig. Anschliessend wandte man sich zufrieden dem Apéro zu. Für mich sind Versammlungen immer wieder eine gute Gelegenheit, die eine oder andere anstehende Sache zu besprechen und den Kontakt zu den Mitgliedern aufrechtzuerhalten.

Am anschliessenden Mittagessen konnte ich leider nicht teilnehmen, da ich als «BSPV-Wanderprediger» weiter zur Versammlung der Strassenmeister Emmental/Oberaargau zog.

wy



Der Vorstand der Sektion VBKBIS musste beim Mittagessen auf Daniel Wyrch verzichten, der weiter zur Versammlung der Strassenmeister Emmental /Oberaargau (rechts) zog.

Fotos wy

Sektion Rentnervereinigung

Über den Äquator in den hohen Norden

Der diesjährige Sommerausflug der Senioren des BSPV führte uns ins Tropenhaus Frutigen, das sich mit der Zucht einheimischer Fische aber auch von Stören, die in den kälteren Zonen der Erde leben, beschäftigt und gleichzeitig das warme Wasser aus dem Lötschberg-Basistunnel für den Betrieb eines Tropengartens benützt. Unter kompetenter Führung erhielten wir einen Einblick in diesen speziellen Ort und entdeckten, dass es da noch manches zu entdecken gäbe. So nahe liegen der hohe Norden und die südlichen Gefilde wohl selten nebeneinander.

Am Nachmittag begaben wir uns nach Sigriswil, wo wir die Hängebrücke zwischen Sigriswil und Aeschlen nicht nur bewundern sondern auch begehen konnten. Manch eine(r) musste sich fragen, was er beim Mittagessen in



Die schwankende Hängebrücke von Sigriswil ist nicht für jedermann gemacht, ein bisschen Mut braucht es für die Überquerung schon.

der Chemihütte in Aeschried eigentlich getrunken habe...

Einmal mehr konnten wir einen von Roland Schafer organisierten Ausflug von A bis Z geniessen, alles verlief reibungslos, sogar das richtige Wetter hatte er organisiert. Bemerkenswert ist auch das Konzept: Roland Schafer schaut immer darauf, dass genug Zeit für den individuellen Austausch vorgesehen ist.

Ihm gebührt ein herzlicher Dank für seinen unermüdlichen Einsatz.

Die nächste Reise wird uns in die JVA (früher: Strafanstalt) Witzwil führen. Sie ist für den 16. Oktober vorgesehen. Die Details sind auf der Homepage der Rentnervereinigung aufgeschaltet.

Robert Ruprecht
Foto Peter Siegenthaler

Sektion Psychiatriezentrum Münsingen AG

100 Jahre

Dieses Jahr feiert die Sektion ihr 100-jähriges Bestehen. Zu diesem Anlass hat sich der Vorstand der Sektion PZM etwas Besonderes einfallen lassen.

Mit einem Infostand in der Restaurant-Halle des PZM machte die Sektion auf sich und den Verband aufmerksam. Aber nicht nur das, beim Zwirbeln konnten die Interessierten einiges gewinnen. Begehrte Preise waren die Kaffee-Gutscheine fürs Restaurant und die BSPV-Sackmesser.

Neben dieser Aktion lädt der Vorstand seine Mitglieder im November zu einem Ausflug in den Europapark Rust ein. Ob es noch freie Plätze gibt erfahren Sie bei Michael Häberli: michael.haeberli@pzmag.

Mitglieder fahren kostenlos mit und Begleitpersonen zahlen CHF 80.00.

jb



Der aufwändig gestaltete Infostand machte auf den Verband aufmerksam.



Unterstützung beim Zwirbeln und am Infostand erhielten Michael Häberli, Präsident Sektion PZM, und Niklaus Süterlin von Flavia Schuhmacher, Leiterin Sekretariat BSPV.



Fotos Michael Häberli, Flavia Schuhmacher



Sektion Linien- und Fachkader Kanton Bern

Ausflug der Sektion Linien- und Fachkader in die Justizvollzugsanstalt St. Johannsen

Traditionsgemäss besucht die Sektion alle zwei Jahre eine kantonale Institution, die in der Regel von einem Mitglied der Sektion geführt wird. Im Juni 2019 durfte eine Gruppe der Sektion die JVA St. Johannsen besuchen. Gastgeber und Direktor Manfred R. Stuber führte kompetent durch eine modern ausgestaltete Form des offenen Massnahmenvollzugs im Kanton Bern.

Die JVA St. Johannsen leistet mit dem offenen Massnahmenvollzug einen langfristigen und nachhaltigen Beitrag an die Sicherheit der Bevölkerung. Sie dient der Behandlung von 80 physisch belasteten oder suchtkranken Straftätern. Die Massnahmen, die in der Institution vereinbart werden, sollen den Eingewiesenen helfen, später wieder zu einem eigenverantwortlichen Leben zurück zu finden. Mit interessanten Gesprächen konnte der inhaltlich reiche Nachmittag beendet werden.

Für den Vorstand: Max Suter

Impressum

Offizielles Organ des Bernischen Staatspersonalverbandes BSPV

Organe officiel de l'Association du personnel de l'Etat de Berne APEB

ISSN 2997-1866

Redaktion / Rédaction / Inseratenverwaltung /
Administration des annonces:
Joanne Bisig (jb), Daniel Wyrsh (wy)
BSPV, Postgasse 60, Postfach 533, 3000 Bern 8
Tel. 031 311 11 66 / sekretariat@bspv.ch / www.bspv.ch

Übersetzung französisch / Traduction française:
Anne-Marie Krauss

Druck und Spedition / Impression et expédition
Stämpfli AG, Postfach, 3001 Bern

Kurse (bspv.ch/vorteile/kursangebote)

Was geht mich soziale Sicherheit an!?

Kursleitung:

Andrea Frost-Hirschi, Vizepräsidentin Verwaltungskommission BPK, Arbeitsrichterin

Datum:

Donnerstag, 5. September 2019, 13.00 - 17.00 Uhr

Kosten:

BSPV-Mitglieder CHF 90.00

Mitglieder Angestellte Bern CHF 110.00

Nicht-Mitglieder CHF 160.00

Finanzielle Pensionsplanung richtig gemacht

Kursleitung:

Oliver Grob, eidg. dipl. Finanzplanungsexperte,
Glaser+Partner Vorsorge AG

Daten:

Dienstag, 17. September 2019, 18.00 – 21.00 Uhr

Kosten:

BSPV-Mitglieder CHF 90.00

Mitglieder Angestellte Bern CHF 110.00

Nicht-Mitglieder CHF 160.00

Resilienz-Training | 2 Tage -

Die seelischen Abwehrkräfte stärken

Kursleitung:

Patrick Moser, Theologe MTh, VDM und Coach

Daten:

Fr./Sa. 8./9. November 2019, 08.30 – 17.00/16.00 Uhr

Kosten:

BSPV-Mitglieder CHF 480.00

Mitglieder Angestellte Bern CHF 550.00

Nichtmitglieder CHF 620.00

Anmeldungen: sekretariat@bspv.ch oder 031 311 11 66



SAISONGERECHT, FRISCH UND AUTHENTISCH!
GENIESSEN SIE UNSERE TESSINER UND ITALIENISCHEN SPEZIALITÄTEN
7 TAGE GEÖFFNET
DURCHGEHEND WARME KÜCHE UND PIZZA.

Familie S. + D. Cafiero

Grotto Ticino Pizzeria Cafiero
www.grotto-ticino.ch

Breitenrainplatz 26 • 3014 Bern • Tel. 031 331 96 77



DIAGONAL

Organe officiel de l'Association du personnel de l'Etat de Berne

40 ans à l'APEB – Félicitations!



Les jubilaires avec 40 ans d'affiliation se sont retrouvés après les hommages pour une photo de groupe sur les escaliers du Rathaus.

Photos jb

Comme chaque année, l'Assemblée des délégués de mai a rendu hommage aux personnes membres de l'APEB depuis 40 ans. 15 des 61 jubilaires invités se sont rendus au Rathaus.

Les jubilaires se sont ensuite réunis sur les escaliers du Rathaus pour une photo de groupe.

L'APEB reste vigilante

Anastasia Falkner, présidente, a cette année aussi donné des informations sur l'APEB. L'APEB a été très occupée par l'horaire de travail fondé sur la confiance. Le Grand Conseil l'a approuvé et il faut à présent négocier les détails avec l'Office du personnel. La collaboration entre l'Office du personnel et l'APEB se déroule de manière satisfaisante.

Concernant la stratégie 2020-2023 relative au personnel, un catalogue volumineux a été déposé auprès de l'Office du personnel. Il se recoupe sur de nombreux points avec les exigences actuelles de l'APEB. L'APEB se bat sans relâche sur divers sujets, par exemple pour l'augmentation de l'indemnité pour travail



L'Assemblée des délégués a connu une forte participation cette année.

Suite à page 2

Suite de la page 1

de nuit, l'indemnité pour service de garde, ainsi que pour des vacances égales à âge égal. Des sujets comme les échelons de départ pour le personnel cantonal (voir article page 3) préoccupent également l'APEB. De tels objectifs politiques ne se réalisent pas si vite, c'est pourquoi l'APEB garde l'espoir... car petit à petit l'oiseau fait son nid.

Le nouveau droit du personnel pour le corps pastoral est sous toit et entre en vigueur le 1er janvier 2020 ; il est similaire aux conditions d'engagement en vigueur au Canton. C'est plus difficile en ce qui concerne les hautes écoles, qui veulent de plus en plus engager des collaborateurs et collaboratrices à durée déterminée ou même souhaitent des contrats de travail selon le CO, en raison des projets financés par des ressources extérieures. Il faut ici fixer des limites.

Nouvelle membre d'honneur

Cette année, Andrea Frost-Hirschi a dû quitter le Comité directeur en raison de la limitation de la durée de fonction. Durant son mandat, Andrea Frost-Hirschi a été longtemps membre du comité de protection juridique. Elle a donné et donne toujours régulièrement des cours pour l'APEB sur la combinaison caisse de pension, AVS et AI. Anastasia Falkner a remercié Andrea Frost-Hirschi pour la bonne collaboration et pour son action au sein du Comité directeur. En guise de reconnaissance, le Comité directeur a proposé à l'Assemblée des délégués, de nommer Andrea Frost-Hirschi membre d'honneur. Les délégués ont nommé Andrea Frost-Hirschi membre d'honneur par acclamation.

Nouvelle membre du Comité directeur

La section « Cadres dirigeants et spécialisés du Canton de Berne » a proposé Ute Beutler comme nouvelle membre du Comité directeur. Niklaus Lundsgaard-Hansen (à gauche), président de la section, a décrit le parcours d'Ute Beutler (à droite) et a recommandé à l'Assemblée des délégués de l'élire. Ute Beutler a été élue à l'unanimité comme nouvelle membre du Comité directeur. Pour en savoir plus sur Ute Beutler, il suffit de feuilleter le journal Diagonal No 2/2019.

L'informatique, aujourd'hui et demain

En tant qu'orateur invité, Beat Jakob, chef de l'Office d'informatique et d'organisation (OIO), a présenté le sujet « L'informatique au canton de Berne, aujourd'hui et demain ». Les questions de l'assemblée ont montré qu'il

existe un grand intérêt pour le thème de l'informatique et le sentiment que l'optimisation des besoins de l'administration cantonale n'est pas toujours réussie.

Nouvelle section

Anastasia Falkner s'est réjouie de la création de la section « Personnes enseignantes en maturité professionnelle ». Matthias Geissbühler, nouveau président de la section, a brièvement présenté celle-ci et remercié Daniel Wyrsh pour son soutien. Vous pouvez lire (en allemand) dans le dernier Diagonal 2/2019 les lignes sur la création de la section.

jb



Parmi les invités à l'Assemblée des délégués se trouvaient le réviseur Beat Baumgartner et la révisseuse Cornelia Ritter (1er rang en bas), Ute Beutler, nouvelle membre du Comité directeur (2ème rang à gauche), Hans-Peter Wiedmer, directeur de la CPB (2ème rang au milieu), André Matthey, chef de l'Office du personnel (2ème rang à droite), Matthias Geissbühler, président de la nouvelle section Personnes enseignantes en maturité professionnelle (en haut à gauche).



Hommage aux jubilaires

Anastasia Falkner, présidente, a félicité les jubilaires membres APEB depuis 40 ans. Daniel Wyrsh leur a remis comme cadeau le couteau de poche APEB.

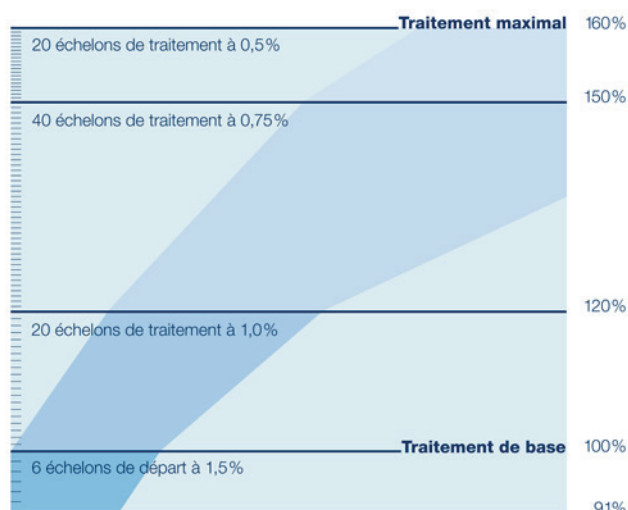
En-dessous du salaire de base

Comment se fixe le salaire à l'engagement au Canton? Le salaire de départ est déterminé en fonction de l'expérience professionnelle. Des clarifications réclamées par l'APEB ont montré que 340 collaboratrices et collaborateurs ont été affectés aux échelons de départ, alors que les exigences inhérentes au poste étaient remplies. Cela signifie qu'ils débutent leur engagement au Canton en-dessous du salaire de base.

Si l'on ne tient pas compte des 60 aspirants/es policiers/ères, il reste encore 280 personnes concernées, ce qui correspond à environ 2% de tout le personnel (sans le corps enseignant) du Canton. Le salaire de base est précédé par 6 échelons de 1,5% chacun. La perte moyenne de salaire des collaborateurs/trices situés en-dessous du salaire de base avoisinerait -5% du salaire de base. Les personnes principalement touchées sont les collaborateurs et collaboratrices spécialisés, dans différentes classes de traitement jusqu'à l'âge de 25 ans. En l'espace de trois ans, les échelons de départ sont en général compensés et la progression salariale « normale » commence.

Qu'un engagement en-dessous du salaire de base soit possible n'est pas du goût de l'APEB.

Le système des échelons de départ est explicitement édicté pour un premier engagement par l'ordonnance sur le personnel.



« Le traitement de base est déterminé en fonction de l'expérience professionnelle. Suivant son utilité pour l'exercice de la nouvelle fonction, chaque année de pratique peut donner lieu à un maximum de quatre échelons de traitement. Les agentes et agents ne bénéficiant d'aucune expérience pratique sont généralement affectés à un échelon de départ. » (Brochure « Le système salarial du canton de Berne »). Il faut en conclure que le système en vigueur correspond aux prescriptions en matière de droit du personnel.

Lors de l'échange avec l'Office du personnel, l'administrateur a obtenu des explications plus précises.

Les personnes concernées sont souvent des apprentis/es diplômés qui ont effectué leur apprentissage au Canton et ne remplissent pas encore les exigences pour un poste lors de leur premier engagement. Des années de pratique jusqu'au salaire de base peuvent donc avoir un sens. Si l'on affectait le poste provisoirement à une classe de traitement inférieure, ce serait financièrement moins favorable pour le collaborateur/la collaboratrice. La comparaison avec le marché montre que pour un premier engagement, spécialement dans le domaine commercial, les échelons de départ - auparavant échelons préliminaires - correspondent au comportement du marché. Chez les enseignants, il n'y a des échelons de départ que si les conditions d'engagement ne sont pas toutes remplies. Certains collaborateurs et collaboratrices ne peuvent qu'en rêver. On verra si les échelons de départ sont à moyen terme réellement conformes au marché lorsque le Canton souhaitera réellement de bons collaborateurs et collaboratrices. Sinon il vaudrait mieux renoncer aux échelons de départ et engager plutôt des collaborateurs et collaboratrices plus performants.

Le Comité directeur de l'APEB a décidé que pour l'heure aucune demande de changer l'ordonnance sur le personnel ne serait déposée, du fait que l'art. 40a de cette ordonnance n'a été introduit qu'au 01.01.2017. Cet article a remplacé l'ancienne ordonnance sur les échelons de départ.

L'APEB espère que les différents offices renonceront de plus en plus aux échelons de départ?

wy