



DIAGONAL

Offizielles Organ des Bernischen Staatspersonalverbandes

106. Jahrgang Nr. 4/2019

Alle Dinge haben ihre Zeit,
auch die guten



Der Voranschlag 2020 fiel für den BSPV positiv aus. Nach langem Hin und Her ist es endlich gelungen, die Erhöhung der Zulagen für den Pikettdienst sowie für Nacht- und Wochenendarbeit durchzusetzen.

Die Erhöhung der Zulagen war ein langjähriges Anliegen des BSPV, doch wurde der BSPV vom Regierungsrat jedes Jahr vertröstet.

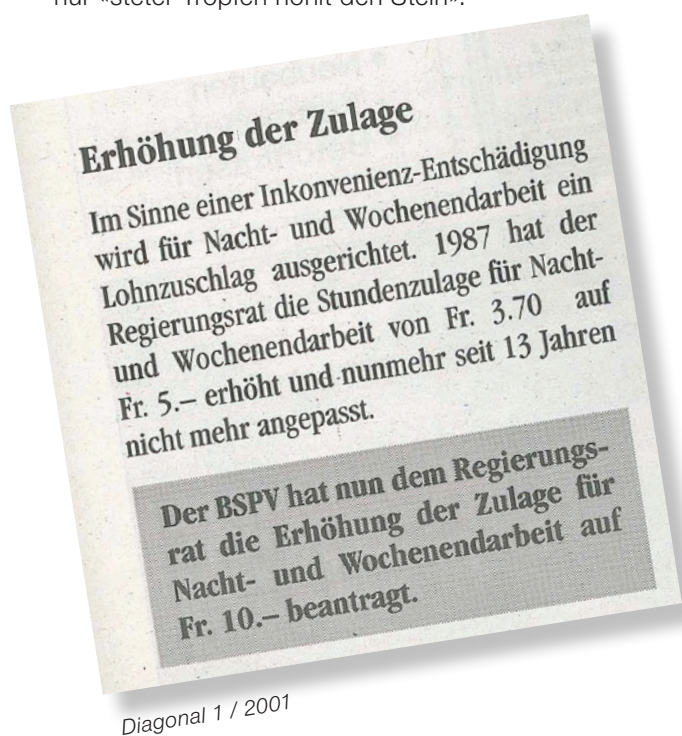
Eine Erhöhung des Nachtzuschlages auf CHF 5.00 fand letztmals 1987 statt. Schon aufgrund der Teuerung hätte der Nachtzuschlag im Jahr 2019 gut 7.30 Franken betragen sollen. Damit relativiert sich die Erhöhung auf 6 Franken per 1.1.2020.

Bereits im Jahr 2001 (nachzulesen im Diagonal 1/2001) forderte der BSPV, dass die Zulagen als wesentlicher Lohnbestandteil bei der Pensionskasse zu versichern

Fortsetzung Seite 2

Fortsetzung von Seite 1

seien. Obwohl die Verwaltungskommission der Bernischen Pensionskasse (BPK) im Jahr 2000 eine Spezialregelung für die Versicherung der Zulagen erliess, wird das Anliegen erst jetzt umgesetzt. Gerade für die Mitarbeitenden der Polizei, des Justizvollzugs und weiterer Berufe sind die Zulagen ein wichtiger Lohnbestandteil. Daher ist es wichtig, dass die Zulagen neu PK-versichert werden. – Einmal mehr wird einem bewusst, dass wir als Personalverband unsere berechtigten Forderungen immer wieder stellen müssen, denn nur «steter Tropfen höhlt den Stein».



Voranschlag 2020 – Das Kantonspersonal erhält punktuelle Verbesserungen

Der Regierungsrat präsentiert den Voranschlag mit einem positiven Gesamtergebnis von rund CHF 217 Mio. Dies ist erfreulich und lässt auch Verbesserungen bei den kantonalen Anstellungsbedingungen zu. Der Handlungsspielraum entstand vor allem durch höhere Steuerertragsprognosen (+ CHF 200 Mio.) und der abgelehnten Steuergesetzrevision 2019 (+ CHF 100 Mio.), welche der BSPV stark unterstützte. Diese Ablehnung erweist sich nun für das Kantonspersonal als sehr günstig.

Beim Lohnwachstum von 1.5% (0.7% budgetrelevant und 0.8% Rotationsgewinne) ist der Kanton seit ein paar Jahren ein verlässlicher Arbeitgeber und gewinnt so in kleinen Schritten an Attraktivität. Den grossrätlichen Auftrag, «angemessen» die Teuerung zu berücksichtigen, setzte die Regierung mit zusätzlichen 0.2% der Lohnsumme um. Bei einer momentanen Jahresteuierung von 0.4% würde somit nur die Hälfte ausgeglichen. Die definitiven Zahlen wird der Regierungsrat im Dezember 2019 festlegen. Es bleibt abzuwarten wie sich die Teuerung bis dann entwickelt.

Mehr Personal bei der Kantonspolizei

Die Aufstockung des Polizeikorps hat der BSPV schon immer begrüsst und die Regierung setzt den Beschluss des Grossen Rates von diesem Sommer direkt in die Tat um. Bis die zusätzlichen Polizistinnen und Polizisten rekrutiert und ausgebildet sind, werden noch Jahre vergehen.

Lohnerhöhung für Primarlehrkräfte

Der Gehaltsklassenwechsel der Primarlehrkräfte von der Gehaltsklasse 6 zur Gehaltsklasse 7 forderte der BSPV ebenfalls seit Jahren, weil die Anforderungen an die Lehrkräfte seit Jahrzehnten immer wieder gestiegen sind. Der Regierungsrat nützte den Handlungsspielraum und setzt den Gehaltsklassenwechsel zur Freude des BSPV nun um. Die Primarlehrkräfte können sich auf eine Lohnerhöhung freuen und der Lehrerberuf gewinnt wieder etwas an Attraktivität. Dies ist in Zeiten des Lehrermangels unbedingt nötig.

Der BSPV bleibt am Ball

Der BSPV nimmt ferner zur Kenntnis, dass die Stellen beim Kanton aufgrund von Sparvorgaben abnehmen. Dies ist eine unguete Entwicklung für den Service Public. Der BSPV wird den Stellenabbau weiterhin kritisch beobachten.

Gesamthaft ist der BSPV mit den budgetierten Auswirkungen auf das Kantonspersonal sicher zufrieden. Die punktuellen Verbesserungen sind berechtigt und solide, aber nicht übertrieben. Das kennen wir Bernerinnen und Berner auch nicht anders.

wy/jb

Die Vorschläge des BSPV zur Personalstrategie des Kantons 2020-2023

Die Geschäftsleitung des BSPV reichte im Frühling 2019, zu Händen des Personalamtes, folgende Ideen ein:

1. Konkurrenzfähige Anstellungsbedingungen bieten

- Genügend Mittel für den Gehaltsaufstieg, inkl. Teuerung, Lohnvergleiche für gewisse, klar abgrenzbare Berufsgruppen anstellen (analog «Lehreranstellung interkant. Vergleich»), inkl. Vergleich möglicher Benchmarks (z.B. Strassenmeister, inkl. Strassenmeister pro km; Polizisten, inkl. Polizisten pro 1'000 Einw.; Sicherheitsdienstmitarbeitende in JVA und Gefängnissen, Grundlohn tiefste wissenschaftliche Mitarbeitende etc.)
- Attraktive Arbeitsbedingungen für Hochqualifizierte
- Gleich viel Ferien für Gleichaltrige (Abschaffung Kaderprivileg)
- Überprüfung, ob Einstiegsstufen noch gerechtfertigt sind
- Ausbau der Wochenendarbeit auf Samstag 06.00 bis 12.00 Uhr
- Einführung der 40-Stundenwoche

2. Führung fordern und fördern

- Sensibilisierung der Führungskräfte für erfolgreiche Changemanagements
- Sensibilisierung der Führungskräfte für Gesundheitsförderung (Care-Management, Vermeidung Burnouts)
- Sensibilisierung der Führungskräfte, die Weiterbildung der Mitarbeitenden gezielter zu fördern
- Sensibilisierung der Führungskräfte für empathischen Führungsstil und für wertvermehrnde Mitarbeitergespräche

3. Mitarbeitende für aktuelle und künftige Anforderungen befähigen

- Mitarbeitende für die vermehrte Digitalisierung sensibilisieren und mit Weiterbildungen befähigen (ev. einen Bericht erstellen, was die Kantonsmitarbeitenden in den nächsten 5-10 Jahren erwartet und wie der Kanton als Arbeitgeber reagieren möchte)
- Verstärkte Weiterbildungsmöglichkeiten, Ausbau der Stellenkompetenz, Übersichten von Weiterbildungsanbietern erstellen

4. Personalgewinnungs- und bindungsmassnahmen ausbauen

- Berufslaufbahnen beim Kanton gezielter mit entsprechenden Weiterbildungen (CAS, DAS etc.) fördern. wy

Die Kantonspolizei erhält mehr Stellen

Der Bericht des Regierungsrates zum Personalbestand der Polizei (wir berichteten im Diagonal 2/2019) zeigte im Grossen Rat (Juni 2019) Wirkung. Die Aufstockung des Stellenetats war grundsätzlich unbestritten. Einstimmig entschied der Grosse Rat, dass nach der ersten Phase (170 neue Stellen) eine Evaluation für den Kredit für die zweite Phase (190 weitere neue Stellen) erfolgen muss. Auch wird mit der Stellenaufstockung die bestehende Überzeit durch Kompensation abgebaut werden. Inhaltlich muss die Polizeidirektion die «Weiterentwicklung Bedrohungsmanagement» vertiefen, Abklärungen zur Cyberkriminalität treffen und die Anstellungsbedingungen für Aspiranten verbessern. Zudem muss die Polizeidirektion periodisch die Sicherheitskommission über den Umsetzungsstand informieren.

Ein Antrag, dass die Aufstockung des Personalbestandes nicht zum Ausbau der Verkehrskontrollen und Radarüberwachung genutzt werden darf, fand erstaunlicherweise eine knappe Mehrheit. Ob Politiker/-innen die Umsetzung schlussendlich überprüfen können, ist doch fraglich.

In der Schlussabstimmung nahm der Grosse Rat den Bericht ohne Gegenstimme an. Dies ist ein klares Votum für unsere Polizei und deren Stellenaufstockung. Das freut den BSPV, ist doch der aktive Polizeiverband (PVKB) unsere grösste Sektion.

Das Polizeikommando möchte mit der Stellenaufstockung unverzüglich beginnen. wy

Setzen Sie unsere BSPV-Mitglieder 2 x auf Ihren Stimmzettel!

Die kantonalen Angestellten stehen unter Druck. Abbau- pläne geistern immer wieder durch alle politischen Ebenen: von Gemeinde, Kanton bis zum Bund. Umso wichtiger ist es, dass Persönlichkeiten in den Nationalrat gewählt werden, die den Wert öffentlicher Dienstleistungen und guter Arbeitsbedingungen kennen – und sich aktiv dafür einsetzen.

Aus Überzeugung, dass der Service Public unentbehrlich fürs Gemeinwesen ist.

Am 20. Oktober finden die Stände- und die Nationalratswahlen statt. Wir empfehlen zehn langjährige BSPV-Mitglieder, die sich bei uns gemeldet haben. Das Ziel des BSPV ist es, die Gruppe der personalfreundlichen Parlamentsmitglieder zu vergrössern.

«angestellte bern»* unterstützt zudem 16 Kandidierende, die für den National- und Ständerat kandidieren und sich besonders in den Personalverbänden engagieren. Die beigelegte Broschüre im Diagonal stellt Ihnen diese Kandidierenden vor. Rund 35'000 gedruckte Exemplare werden von den Personalverbänden aufgelegt und verteilt. wy

*BSPV // Kaufmännischer Verband Bern // Bildung Bern // Laborpersonalverband Bern // Schweizer Berufsverband der Pflegefachberufe, Sektion Bern // Verband Schweizerischer Assistenz- & OberärztInnen, Bern // Fachleute Geomatik Schweiz, Sektion Bern



Daniel Wyrsh, neu

56-jährig, Jegenstorf
Geschäftsführer BSPV

Einzelmitglied

SP Männer / Liste 4: 04.24.3



Adrian Wüthrich, bisher

39-jährig, Huttwil
Präsident Travail.Suisse

Sektion Polizeiverband Bern Kt

SP Männer / Liste 4: 04.03.1



Stefan Bütikofer, neu

41-jährig, Lyss
Gymnasiallehrer

Sektion Gymnasiallehrkräfte

SP Männer / Liste 4: 04.07.3



Urs Graf, neu

62-jährig, Interlaken
Gemeindepräsident, Jurist

Sektion Dozierende BFH

SP Männer / Liste 4: 04.11.1

Inscrivez nos membres APEB 2x sur votre bulletin de vote!



Hans-Peter Kohler, neu
59-jährig, Spiegel bei Bern
Arzt

Sektion Unidozentenverein
FDP / Liste 9: 09.14.8



Ursula Marti, neu
53-jährig, Bern
Kommunikationsberaterin

Einzelmitglied
SP Frauen / Liste 3: 03.15.8



Marianne Streiff, bisher
62-jährig, Urtenen-Schönbühl
Lehrerin

Einzelmitglied
EVP / Liste 18: 18.01.5

**Kandidierende auch für
den Ständerat**



Corrado Pardini, bisher
54-jährig, Lyss
Präsident GKB

Einzelmitglied
SP Männer / Liste 4: 04.02.2



Andrea Zryd, neu
44-jährig, Magglingen
Sportlehrerin

Einzelmitglied
SP Frauen / Liste 3: 03.23.9



Werner Salzmann, bisher
57-jährig, Mülchi
Ing. Agr. FH, Chefexperte Landwirtschaft

Einzelmitglied
SVP / Liste 1: 01.07.4

Mir liegt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sehr am Herzen

Christine Häsler ist ausgebildete Kauffrau und Mutter von vier erwachsenen Kindern.

Die Berner Oberländerin befasste sich schon als junge Frau mit Politik. Zuerst als Gemeindegeschreiberin, später als Geschäftsführerin der Grünen Freien Liste des Kantons, als Grossrätin (2002-2015) und später auch als Nationalrätin (2015-2018). Nach ihrer Wahl in den Berner Regierungsrat 2018, trat sie aus dem Nationalrat zurück.

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

Es ist eine sehr grosse und herausfordernde, aber auch eine sinnstiftende und schöne Aufgabe. Ich schätze es, dass ich in der Erziehungsdirektion mit einer sehr engagierten und kompetenten Equipe zusammenarbeiten darf und dass auch die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen im Regierungsrat in einem guten und kollegialen Klima erfolgt.

Als ERZ-Direktorin nehmen Sie an den Regierungsratssitzungen teil, führen eine Direktion und haben noch Repräsentationsaufgaben. Wie verteilt sich Ihr Arbeitsaufwand auf die einzelnen Bereiche und was sind die besonderen Herausforderungen?

Die drei Bereiche sind kaum zu trennen. Sie sind im Gegenteil sehr eng miteinander verbunden. Die grösste Herausforderung ist die Fülle der Aufgaben, der Zeitdruck und die Komplexität mancher Dossiers. Da werden die Nächte kurz,

Christine Häsler
Vorsteherin der
Erziehungsdirektion (ERZ)
Stellvertretung
von Evi Allemann



wenn sowohl in den Regierungsgeschäften als auch in der Direktion gleichzeitig hohe Arbeitsbelastung herrscht. In solchen Situationen schätze ich es sehr, dass wir Repräsentationsaufgaben unter uns Regierungsmitgliedern sinnvoll aufteilen.

Ihre Direktion ist mehr als nur Bildung. Gerade der Bereich Kultur ist mit den Bereichen Kulturförderung, Kulturvermittlung, Archäologie und Denkmalpflege sehr vielfältig. Wo liegen Ihre Schwerpunkte?

Ein wichtiges Anliegen der Kulturförderung ist die kulturelle Teilhabe. Wir setzen uns dafür ein, dass Kultur allen Menschen im Kanton zugänglich ist, sowohl in den urbanen Zentren als auch in den Regionen. Wichtig ist auch die Kulturvermittlung an den Schulen, weil dort jedes Kind, unabhängig von seiner Herkunft und Leistung, mit Kultur in Berührung kommen kann. Der Archäologische Dienst des Kantons Bern leistet hervorragende Vermittlungsarbeit – ein weiterer Schwerpunkt. Unsere Geschichte ist hochspannend, ihre Schätze befinden sich in allen unseren Regionen und müssen bewahrt und dokumen-

tiert werden. Auch das Bauinventar der kantonalen Denkmalpflege ist für uns ein zentrales Thema. Es bildet eine fundierte Grundlage für die Arbeit der Denkmalpflege. Als Partnerin und Beraterin für alle Personen, die sich mit dem Umbau oder der Restaurierung eines Baudenkmals befassen, baut sie Brücken zwischen Vergangenheit und Zukunft.

Die Erziehungsberatung wird immer mehr in Anspruch genommen. Entsteht hier eine gesellschaftliche Fehlentwicklung, wenn fast ganze Jahrgänge von Kindern abgeklärt werden müssen?

Tatsächlich wird die Erziehungsberatung (EB) sehr in Anspruch genommen. Das heisst auch, dass es sich hierbei um ein anerkanntes, bewährtes und beliebtes Angebot handelt. Im kommenden Jahr feiert die EB ihren 100. Geburtstag!

Eine gesellschaftliche Fehlentwicklung sehe ich hier nicht. Sondern eine grosse Sorge um das Wohl der Kinder und Jugendlichen. Und zwar sowohl von den Eltern als auch von Seiten der Schulen.

Die Berufsberatungs- und Informationszentren sind wohl allen Berner/-innen bekannt. Werden die Dienstleistungen mittelfristig abgebaut, wenn das BIZ App* auf dem Smartphone zur Verfügung steht?

Nein, ganz im Gegenteil: Die BIZ Berufsberatungs- und Informationszentren sind daran, ihr Leistungsangebot – sowohl für Jugendliche wie für Erwachsene – auszubauen, damit insbesondere Jugendliche, die Schwierigkeiten haben eine Anschlusslösung zu finden, noch besser unterstützt werden können. Die BIZ App ist lediglich ein digitales Hilfsmittel, das den Jugendlichen – in Ergänzung zur Lehrstellensuche unter berufsberatung.ch – hilft, via Smartphone offene Lehrstellen zu finden.

Die Erziehungsdirektion hat in den letzten Jahren viel für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie geleistet: Unterstützung beim Aufbau und bei der Mitfinanzierung von Tagesschulen, Einführung von Block-Stundenplänen etc. Sind weitere Massnahmen geplant wie z.B. Mitfinanzierung von Ferienbetreuung etc.?

Wir sind mit den schulergänzenden Angeboten im Kanton Bern gut unterwegs. Über 85 Prozent der Schülerinnen und Schüler gehen in einer Gemeinde zur Schule, die ein Tagesschulangebot führt. 49 Prozent haben Zugang zu einem Vollzeitangebot d.h. mit Frühbetreuung vor dem Unterricht. In einzelnen Gemeinden laufen

sogar Versuche mit Ganztageschulen, welche wir seitens der Erziehungsdirektion mit Interesse verfolgen. Nach einer Gesetzesänderung durch den Grossen Rat können wir eine Mitfinanzierung von Ferienbetreuungsangeboten in den Gemeinden aufbauen. Hier soll eine wichtige Lücke geschlossen werden. Der Regierungsrat hat im Budget und im Finanzplan auch das nötige Geld eingestellt, damit wir hoffentlich mit der Unterstützung der Gemeinden im nächsten Sommer starten können.

Die jungen Mütter und Väter sind hervorragend ausgebildet, wollen in ihrem Beruf tätig sein und die Betreuungsarbeit zu Hause aufteilen. Als Steuerzahlerinnen und Steuerzahler haben sie ein Anrecht darauf, dass die Öffentlichkeit ihnen im Gegenzug Betreuungsangebote bietet. Diese rechnen sich unter dem Strich. Mir ist aber wichtig, dass schulergänzende Angebote für die Eltern freiwillig bleiben.

Bern hat mit der Universität, der Berner Fachhochschule und der Pädagogischen Hochschule drei grosse Hochschulen. Erwarten Sie, dass diese Schulen jährlich weiterwachsen und wie wird dieses Wachstum finanziert?

Tatsächlich sind alle drei Berner Hochschulen in den letzten zehn Jahren bezüglich Studierendenzahlen stark gewachsen. Insbesondere wählen auch viele Studierende ausserhalb des Kantons die Berner Hochschulen, was für ihre Attraktivität spricht. Dank den interkantonalen Hochschulkonkordaten erhalten wir von den Herkunftskantonen dieser Studierenden finanzielle Beiträge, welche mithelfen, den Mehraufwand aufgrund des Studierendenwachstums zu decken. Für die nächsten 10 Jahren rechnen wir durch die demografische Entwicklung mit einem Abflachen der Entwicklung bei den Studierendenzahlen.

Grundsätzlich erwartet der Kanton Bern von seinen drei Hochschulen nicht Wachstum als Selbstzweck. Es ist aber wichtig, dass sie sich im nationalen und internationalen Wettbewerb der Hochschulen gut behaupten und ihren «Marktanteil» halten können.

Die Quote der Anschlusslösungen für Schulabgänger im Kanton Bern ist sehr hoch. Gute 50 Prozent der Jugendlichen beginnen direkt nach der Schule eine Berufsausbildung. Sind hier noch Verbesserungen möglich?

Fortsetzung auf Seite 8

Fortsetzung von Seite 7

Es dürfte schwierig sein, diese Direkteinstiegsquote zu steigern, da mit der Berufsberatung, der Triagestelle sowie dem Case Management Berufsbildung bereits zusätzliche Player den Direkteinstieg gut unterstützen. Verbesserungsmöglichkeiten gibt es ev. punktuell, bei der Zusammenarbeit aller Personen, die bei der Berufswahl beteiligt sind (Jugendliche, Eltern, Lehrpersonen, Berufsberatung und Betriebe). Mit Blick auf die wieder ansteigende Zahl Schulabgängerinnen und -abgänger ist für uns wichtig, dass wir das Verhältnis von Berufsbildung und Mittelschulbildung (75 Prozent zu 20 Prozent) halten können und dass auch ausländische Lernende die 95 Prozent Abschlussquote auf Sekundarstufe II erreichen.

Die Lehrerlöhne im Kanton Bern sind im interkantonalen Vergleich relativ tief. Die Primarlehrkräfte fordern Gehaltsklasse 7 anstatt der bisherigen Gehaltsklasse 6. Wann wird die Anpassung umgesetzt?

In dieser Frage konnten wir zu meiner Freude einen grossen Schritt vorwärts machen. Der Regierungsrat hat das nötige Geld für die Erhöhung der Gehaltsklasse im Budget und im Finanzplan eingestellt. Falls der Grosse Rat dem Budget in dieser Form zustimmt, planen wir den Wechsel von der Gehaltsklasse 6 zur Gehaltsklasse 7 per 1. August 2020.

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

Wir haben beim Kanton ein gutes Lohnsystem. Es ist mir wichtig, dass wir dieses innerhalb der finanziellen Rahmenbedingungen des Kantons weiterentwickeln. Weiter ist es mir ein Anliegen, dass wir in Bezug auf die Gehälter den Anschluss an andere öffentlichrechtliche Arbeitgeber behalten können.

Und dann liegt mir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sehr am Herzen. Wir haben diesbezüglich in der ERZ schon viel erreicht, aber wir können sicher noch weiter optimieren. Es braucht aber zur Weiterentwicklung keine veränderten gesetzlichen Grundlagen: Hier ist die positive Einstellung der Führungskräfte im Arbeitsalltag wichtig.

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

wy/jb

Ein neuer Direktor für den Thorberg

Mit Hans-Rudolf Schwarz übernimmt ein Kenner des Bernischen Justizvollzugs die Leitung der Justizvollzugsanstalt Thorberg. Der heutige Direktor der JVA Witzwil wird auf dem Thorberg keine lange Einarbeitungszeit benötigen. Die Amtsleiterin Romilda Stämpfli und der Polizeidirektor Philippe Müller haben eine gute Wahl getroffen.

Der BSPV hofft, dass mit unserem erfahrenen BSPV-Mitglied, Hans-Rudolf Schwarz, wieder vermehrt Ruhe auf dem Thorberg einkehren wird. In der JVA Witzwil gab es personalrechtlich in den letzten Jahren keine Beanstandungen und das Personal schätzt den Direktor. Das lässt wirklich hoffen.

Dass auf dem Thorberg noch nicht alles zum Besten steht, erkennt man an der Tatsache, dass der im Oktober '18 angestellte Coach immer noch aktiv ist. Einen Coach wird der neue Direktor mit so grosser Erfahrung sicher nicht in Anspruch nehmen. Mit 64 Jahren wird der neue Direktor wohl nicht für ewig bleiben, kann aber dafür für eine Verbesserung und Stabilisierung der Situation sorgen. Der Wechsel vom offenen zum geschlossenen Vollzug wird für Hans-Rudolf Schwarz eine Umstellung darstellen. Der korrekte Umgang mit dem Personal wird aber bleiben. Dass er mit jedem einzelnen Mitarbeitenden gezielt das Gespräch suchen möchte, begrüsst der BSPV sehr. Der erfahrene Direktor weiss, dass er nur zusammen mit dem Personal eine Verbesserung erreichen kann. Dazu gehören für ihn klare Ziele und die nötige Wertschätzung. Das freut den BSPV und der Verband ist gerne bereit seine Unterstützung anzubieten.

wy

«Das nächste Waldsterben»

«Ist der Wald noch zu retten?», titelt eine Zeitung. Im Amazonas brennt er, in der Ajoie verdorren die Buchen und bei uns frisst sich der Borkenkäfer durch die Fichten.

Der Klimawandel ist angekommen. Man prophezeit die Katastrophe und ruft nach raschen Massnahmen. Dabei lohnt es sich, zuerst hinzuschauen. Was passiert genau? Wie geht es weiter? Was ist zu tun? Der Wald verdient es, dass wir Ruhe bewahren und das Ziel nicht aus den Augen verlieren. Vielleicht sollten wir einfach unsere Hausaufgaben machen.

Wir brauchen den Wald für Holz, den Schutz vor Naturgefahren, die Artenvielfalt, für Freizeit und Erholung, den Schutz des Trinkwassers und für vieles mehr. Er ist «multifunktional». Das ist auch das Holz, ein genialer Baustoff und erneuerbare Energie zugleich. Aus seinen Bestandteilen können Kunststoffe und Textilien hergestellt werden. Bauten, Plastik und Kleider aus Holz, umwelt- und klimaweltfreundlich. Wald hat Zukunft und Holz ist die Lösung, sofern wir es bei uns produzieren und verarbeiten.



Roger Schmidt, Amt für Wald (KAWA)

Was ist nötig, um den Wald vor Schäden zu schützen und an den Klimawandel anzupassen? Wir müssen ihn pflegen und verjüngen. Freuen wir uns über Holzschläge bei uns. Sie dienen dem Wald und helfen, Importe von Holz oder fossilen Rohstoffen zu vermeiden, deren Herkunft wir meist nicht kennen. Helfen wir mit, dass unsere Waldwirtschaft sich an der steigenden Nachfrage orientiert. Das ermöglicht der Industrie Investitionen in neue Produkte und zusätzliche Verarbeitungskapazitäten, die

uns heute im Inland fehlen. Und der Wald? Wir haben ein strenges Waldgesetz. Es schützt den Wald und seine vielfältigen Leistungen.

Was kann ich tun? Ich engagiere mich dafür, dass in unserem Wald Holz produziert wird. Und ich setze auf Schweizer Holz, wenn ich Brennholz brauche, selbst etwas baue, oder wir in der Gemeinde ein neues Schulhaus planen.

Roger Schmidt, Amt für Wald (KAWA)

Die Meinung des Autors muss sich nicht mit jener des BSPV decken.

federas
Für die öffentliche Hand

Liegt Ihnen die Entwicklung Ihrer Organisation am Herzen?

Gerne erarbeiten wir zusammen mit Ihnen Ihre Vision, formulieren ein Leitbild und definieren Strategien und Ziele – mit klaren Führungsinstrumenten bringen wir Sie zum Erfolg.

Federas Beratung AG, info.bern@federas.ch, www.federas.ch
Laupenstrasse 35, Postfach, 3001 Bern, Telefon +41 58 330 05 10

Die richtige Balance ist entscheidend

Im Leben gilt es immer wieder von neuem die gesunde Mitte zu finden, um äussere Einflüsse auszugleichen. In der Mitte ist man widerstandsfähiger und ausgeglichener.

Auch in Ihrem Anlage-Portfolio ist die richtige Balance wichtig. Es gibt nur wenige Grundsätze in der Geldanlage, welche Jahrhunderte überdauert haben und heute mehr denn je von Bedeutung sind. Einer dieser Grundsätze heisst «periodisches Rebalancing der Anlagestrategie». Mit «angleichen, ausgleichen oder austarieren» könnte man diesen Grundsatz auch umschreiben.

Worum geht es?

Ein systematisches, wiederkehrendes Rebalancing bringt Ihr Portfolio immer wieder ins ursprünglich vorhandene Gleichgewicht zurück. Dieser Vorgang hat zwei wesentliche Vorteile:

- regelmässige Risikokontrolle
- zusätzliche Renditechance, da Sie antizyklisch handeln

Idealerweise haben Sie – vor der Geldanlage – Ihre subjektive und objektive Risikofähigkeit ermittelt. Damit gemeint sind Aspekte wie der Anlagehorizont, die Anlageziele und Ihre Risikobereitschaft. Wenn Sie das eingehend geprüft haben, steht Ihre Anlagestrategie auf einem soliden Fundament. Die gewählte Strategie wird aber durch den Einfluss der Finanzmärkte beeinträchtigt. Wenn beispielsweise Aktien in einem Anlagejahr stark zulegen, steigt deren prozentualer Anteil gegenüber den Obligationen und damit auch das Risiko im Depot. In der Finanzbranche sagt man treffend: «Das Portfolio driftet ab»; es kommt also vom ge-

*Markus Glauser
eidg. dipl. Betriebsökonom*

*HWV und
Versicherungsexperte*

*Partner bei Glauser+Partner
Vorsorge AG in Bern*

*Glauser+Partner ist
offizieller Finanzratgeber
des BSPV und
berät deren Mitglieder in
Vorsorge-, Steuer- und
Vermögensfragen.*

www.glauserpartner.ch



planten und zielführenden Pfad ab. Demnach ist es wichtig, die Zusammensetzung eines Depots immer wieder am «Nordpol» der gewählten Anlagestrategie auszurichten.

Wie oft sollte man Rebalancings durchführen?

Die Wissenschaft zeigt, dass es keinen grossen Unterschied macht ob das jährlich oder monatlich passiert. Auf Ebene Ihres Gesamtvermögens empfehlen wir Ihnen einmal jährlich zu überprüfen, ob sich die Gewichtungen verschoben haben.

In Bezug auf ein einzelnes Wertschriftendepot empfehlen wir das Austarieren ein- bis zweimal jährlich – aber nur dann, wenn es auch wirklich Sinn macht. Sinn macht das Rebalancing dann, wenn die Verschiebungen eine gewisse Grösse erreichen. Beispielsweise 5% oder mehr. Unnötiges, zu häufiges Handeln mit Wertschriften verursacht zusätzliche Transaktionskosten, ohne relevanten Mehrwert. Der Kostenkontrolle sollte bei allen Handlungen ein besonderes Augenmerk gelten.

Systematisch und emotionslos

Ganz wichtig:

Ein Rebalancing muss zu vordefinierten Zeitpunkten, systematisch und emotionslos, durchgeführt werden. Nie darf man sich dabei von der Tagesaktualität beeinflussen lassen. Die grössten Rebalancing-Chancen ergeben sich dann, wenn in den Medien Weltuntergangsstimmung herrscht und die Aktienkurse am Boden liegen. Letztmals war das 2008 zu beobachten. Kaum jemand wollte in diesem, von negativen Emotionen geprägten Umfeld, Aktien kaufen.

Rückblickend betrachtet, war es aber eine Kaufchance wie sie nur ganz selten vorbeikommt. Mit einem emotionslosen, systematischen Ansatz, können Sie einen allfälligen grösseren Kurssturz künftig durchaus auch als Chance betrachten.

Kostenloser «Depot-Check»

Es ist sinnvoll, wenn Sie Ihre Anlagen nach wissenschaftlichen Erkenntnissen bewirtschaften – «evidenzbasiert» wie es im Fachjargon heisst. Rebalancing gehört dazu. Möchten Sie eine Zweitmeinung zu Ihrer aktuellen Anlagestrategie? Wir offerieren Ihnen bis Ende November 2019 unseren beliebten «Depot-Check» kostenlos.

Seminarbroschüre Glauser+Partner

Die jährlich aktualisierte Seminarbroschüre finden Sie unter:

www.glauserpartner.ch/seminar

Broschüre 13 Prinzipien**Lust auf mehr?**

Unsere Broschüre «die 13 Prinzipien des intelligenten Investierens» finden Sie unter:

www.glauserpartner.ch/13prinzipien

Übrigens:

Als **Mitglied des BSPV** erhalten Sie **10%** Rabatt auf die Beratungskosten bei Glauser+Partner. Das Erstgespräch ist kostenlos und unverbindlich.

**PENSIONIERT?
UMGEZOGEN?
NEUE MAILADRESSE?
NEUER ARBEITSPLATZ?**

*Teilen Sie uns Ihre Änderungen mit,
damit wir Sie immer optimal informieren können!*

sekretariat@bspv.ch oder 031 311 11 66



Rentnervereinigung

Veranstaltungen der Rentnervereinigung Herbst 2019

Mittwoch, 16. Oktober

Besuch der Justizvollzugsanstalt Witzwil.

Wir reisen mit zwei Cars:

Car 1

ab Thun

07.30 Uhr, Carterminal beim Bahnhof

ab Belp

08.00 Uhr, Restaurant Campagna

Car 2

ab Bern

08.00 Uhr, Kunstmuseum, Hodlerstrasse

ab Ins

08.45 Uhr, Bahnhof BLS, Reisezentrum

Anmeldungen bis **2. Oktober 2019** an:

roland.schafer@bluewin.ch

Details: Siehe Website der Rentnervereinigung:

www.bspv-senioren.ch

Mittwoch, 30. Oktober

Erfahrungsbericht

von Silvia Schläpfer «Hilfe, der Krieg ist aus»

19.00 Uhr in der Kornhausbibliothek Länggasse

(Vereinsweg 27, Bern) mit anschliessendem Apéro.

Anreise individuell.

Anmeldungen bis **23. Oktober 2019** an:

rob.ruprecht@bluewin.ch

Details: Siehe Website der Rentnervereinigung:

www.bspv-senioren.ch



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

Familie S. + D. Cafiero

Grotto Ticino Pizzeria Cafiero
www.grotto-ticino.ch

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

Sektion HTP und Inselfspital

Einladung zum Herbstausflug – Besichtigung Schaukäserei in Affoltern

Wann: **Freitag, 25. Oktober 2019**

Treffpunkt: Schaukäserei Affoltern

14.15 Uhr Hauptgebäude/Information

Schaukäsereistrasse 6

3416 Affoltern im Emmental

Rundgang: **14.30 Uhr, Dauer ca. 1 Std.**

Die Kosten für den Rundgang werden von der Sektionskasse übernommen. Der Imbiss nach der Führung geht auf Kosten der Teilnehmer/-innen selber.

Wir freuen uns auf eure Teilnahme.

Anmeldung bis 6. Oktober 2019 an:

Sylvie Nobs, Quellgasse 21/Postfach, 2501 Biel

sylvie.nobs@bfh.ch

032 321 61 13

Mehr Infos unter:

<https://bspv.ch/sektion/htp-und-inselspital>

Ein Dankeschön

Ich habe soeben mit der Post ein Geschenk bekommen für meine 25jährige Mitgliedschaft bei Ihnen und bedanke mich herzlich für das Zeichen!

Mit der heutigen Post habe ich ein Schreiben des BSPV erhalten, beinhalten Ihre Gratulation zu meinem 25-Jahr-Jubiläum beim BSPV und einem tollen Präsent. Dafür möchte ich mich bei Ihnen sehr herzlich bedanken – was für eine grosse und schöne Überraschung!

Ein Dankeschön

Votre gentil message pour marquer mes 40 ans d'affiliation à l'APEB, ainsi que le cadeau qui l'accompagnait me sont bien parvenus et je vous en remercie chaleureusement.
Certes j'ai été et je reste un membre « passif » de l'APEB, mais j'ai une très grande estime de cette Association qui a toujours défendu et su défendre les intérêts du Personnel de l'Etat.
Je formule mes vœux les meilleurs pour l'Avenir de notre Association et vous présente mes salutations les meilleures.

Mit Brief vom Juni 2019 haben Sie mir zum 40-Jahr-Jubiläum gratuliert. Dafür danke ich Ihnen herzlich. Ich danke Ihnen für den täglichen Einsatz zu Gunsten der Mitglieder des Bernischen Staatspersonalverbandes. Für das Jubiläumsgeschenk, welches ich heute per Post erhielt, gebührt Ihnen mein grosser Dank. Ich wünsche Ihnen für die Führung des Verbandes viel Freude, Erfolg und Stehvermögen.

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)

BSPV – Einblicke in den Verband

Infoveranstaltung mit anschliessendem kleinem Apéro

Kursleitung:

Daniel Wyrsh, Geschäftsführer BSPV

Datum:

Dienstag, **5. November 2019**, 17.30 – 20.00 Uhr

Kosten: gratis; **Kursort:** siehe unten

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 Uhr
(samstags bis 16.00 Uhr)

Kosten:

BSPV-Mitglieder CHF 480.00

Mitglieder Angestellte Bern CHF 550.00

Nichtmitglieder CHF 620.00

Kursort für alle Kurse:

Geschäftsstelle BSPV, Postgasse 60, 3011 Bern

Anmeldung:

sekretariat@bspv.ch oder 031 311 11 66

Agenda

Hauptversammlungen

BSPV Delegiertenversammlungen

18.10.19 PZM Psychiatriezentrum Münsingen AG,
in Münsingen, ganztägig





DIAGONAL

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

Les meilleures choses aussi ont une fin

Le budget 2020 se boucle favorablement du point de vue de l'APEB. Après de nombreux va-et-vient, il a enfin été possible de faire passer l'augmentation des allocations pour le service de garde ainsi que pour le travail de nuit et de fin de semaine.

L'augmentation des allocations était depuis longtemps une préoccupation de l'APEB, mais année après année le gouvernement nous faisait patienter.

Une augmentation de l'allocation pour travail de nuit à CHF 5.00 est intervenue pour la dernière fois en 1987. En raison du renchérissement, le supplément nocturne aurait dû se monter à au moins CHF 7.30 en 2019. Ce qui relativise l'augmentation à CHF 6.00 au 1.1.2020.

En 2001 déjà – à lire dans Diagonal 1/2001 – l'APEB exigeait que les allocations soient assurées par la Caisse de pension en tant qu'élément important du salaire. Bien que la Commission administrative de la Caisse de pension bernoise (CPB) ait établi une réglementation spéciale pour l'assurance des allocations, ce point n'est mis en œuvre que maintenant. En particulier pour les collaboratrices et collaborateurs de la police, de l'exécution judiciaire et d'autres professions, les allocations sont un élément important du salaire. Il est donc important que ces allocations soient désormais assurées par la CPB. Nous sommes une fois de plus conscients qu'en tant qu'association du personnel nous devons de manière réitérée rappeler nos exigences légitimes, car « goutte à goutte l'eau creuse la pierre ».



Budget 2020 – Le personnel cantonal bénéficie d'améliorations ponctuelles

Le Conseil-exécutif présente le budget avec un résultat global positif de CHF 217 Mio. C'est réjouissant et permet d'améliorer les conditions d'engagement. La marge de manœuvre résulte avant tout de prévisions de recettes fiscales à la hausse (+ CHF 200 Mio.) et du rejet, fortement soutenu par l'APEB, de la révision 2019 de la loi sur les impôts (+ CHF 100 Mio.). Ce refus s'avère très favorable pour le personnel cantonal.

Concernant l'augmentation salariale de 1.5% (0.7% relevant du budget et 0.8% des gains de rotation), le Canton est depuis quelques années un employeur fiable et gagne petit à petit en attractivité. Le Conseil-exécutif a mis en œuvre le mandat du Grand Conseil demandant

Suite à page 2

Suite de la page 1

de tenir compte du renchérissement de manière « adaptée », en ajoutant 0.2% de la masse salariale. Avec un renchérissement annuel actuellement de 0.4%, seule la moitié a ainsi été compensée. Le Conseil-exécutif fixera les chiffres définitifs en décembre 2019. Reste à voir comment le renchérissement évoluera d'ici là.

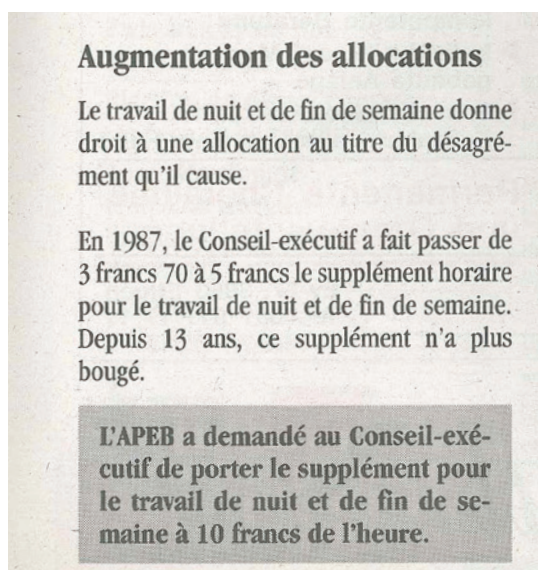
Davantage de personnel à la police cantonale

L'APEB a toujours salué le développement du corps de police et le Conseil-exécutif traduit directement dans les faits la volonté manifestée par le Grand Conseil cet été. Des années s'écouleront encore d'ici à ce que les policières et policiers supplémentaires aient été recrutés et formés.

Augmentation salariale pour le corps enseignant du primaire

L'APEB exigeait également depuis des années le passage de la classe de traitement du corps enseignant du primaire de la classe de traitement 6 à la classe de traitement 7, les exigences posées au corps enseignant ayant sans cesse augmenté depuis des décennies. Le Conseil-exécutif a utilisé la marge de manœuvre disponible et appliqué la modification

de la classe de traitement, à la satisfaction de l'APEB. Le corps enseignant du primaire peut se réjouir d'une augmentation de salaire et le métier d'enseignant devient à nouveau plus attrayant. En période de pénurie de personnel enseignant, c'est une absolue nécessité.



Diagonal 1 / 2001

L'APEB reste vigilante

L'APEB note en outre que les postes au Canton diminuent en raison des économies imposées. C'est une mauvaise évolution pour le service public. L'APEB continuera d'observer de manière critique la diminution des postes.

Globalement, l'APEB est satisfaite des retombées budgétaires sur le personnel cantonal. Les améliorations ponctuelles, sans être excessives, sont légitimes et solides. En tant que Bernoises et Bernois nous ne connaissons d'ailleurs pas autre chose. wy/jb

Un nouveau directeur pour Thorberg

Avec Hans-Rudolf Schwarz, c'est un connaisseur qui reprend les rênes de l'établissement pénitentiaire de Thorberg.

L'actuel directeur de l'établissement pénitentiaire de Witzwil n'aura pas besoin d'une longue période de mise au courant à Thorberg. La cheffe d'office Romilda Stämpfli et le directeur de la police Philippe Müller ont fait le bon choix.

L'APEB espère qu'avec notre membre expérimenté, H.-R. Schwarz, le calme reviendra à Thorberg. A l'établissement pénitentiaire de Witzwil, il n'y a pas eu de réclamations relevant du droit du personnel ces dernières années et le personnel apprécie le directeur. Cela laisse vraiment place à l'espoir.

Tout ne va pas encore pour le mieux à Thorberg, cela se reconnaît au fait que le coach engagé en octobre 2018 est toujours actif. Le nouveau directeur, avec sa longue expérience, ne requerra certainement pas de coach. A 64 ans, le nouveau directeur ne restera certes pas éternellement en poste, mais il peut apporter une amélioration et une stabilisation de la situation. Le passage d'un milieu d'exécution de peine ouvert à un milieu fermé représente pour Hans-Rudolf Schwarz un changement. Le traitement respectueux du personnel va cependant demeurer. L'APEB salue le fait qu'il souhaite engager la discussion de manière ciblée avec chaque membre du personnel en particulier. Le directeur sait qu'il ne peut obtenir une amélioration qu'avec le concours du personnel. A ses yeux il faut donc des objectifs clairs et du respect. L'APEB s'en réjouit et l'association est prête à apporter son soutien. wy

Les propositions de l'APEB pour la stratégie relative au personnel du Canton 2020-2023

Le comité directeur de l'APEB a déposé au printemps 2019 les propositions suivantes à l'intention de l'Office du personnel:

1. Offrir des conditions d'engagement concurrentielles

- Engager des moyens suffisants pour la progression salariale, en incluant des comparaisons salariales en matière de renchérissement pour certains groupes professionnels clairement délimités, de manière analogue à la « Comparaison intercantonale des conditions d'engagement du corps enseignant », avec des points de référence potentiels (par ex. cantonnier, incl. cantonnier par km; policiers, incl. policiers pour 1000 habitants; employé-e-s du service de sécurité dans les établissements pénitentiaires et prisons, salaire de base le plus bas pour un collaborateur scientifique, etc.)
- Conditions d'engagement attrayantes pour les personnes hautement qualifiées
- Vacances égales à âge égal (suppression des privilèges de cadre)
- Examiner si les échelons de départ sont encore justifiés
- Extension du travail de fin de semaine au samedi de 6h00 à 12h00
- Introduction de la semaine de 40 heures

2. Responsabiliser et encourager la direction

- Sensibilisation des cadres dirigeants aux managements du changement fructueux

- Sensibilisation des cadres dirigeants à la promotion de la santé (care-management, prévention du burnout)
- Sensibilisation des cadres dirigeants à encourager la formation continue du personnel de manière plus ciblée
- Sensibilisation des cadres dirigeants à un style de direction empathique et des entretiens d'évaluation à plus-value

3. Responsabiliser les collaborateurs/trices aux exigences actuelles et futures

- Sensibiliser les collaborateurs/trices au développement de la digitalisation et les responsabiliser à travers des formations continues (év. établir un rapport sur ce qui attend les collaborateurs/trices ces 5-10 prochaines années et comment le Canton souhaite réagir en tant qu'employeur)
- Renforcement des possibilités de formation continue, développement de la compétence liée au poste, créer une vue d'ensemble des prestataires en formation continue

4. Mesures de recrutement et de fidélisation du personnel

- Promouvoir de manière plus ciblée les carrières au Canton avec des formations continues correspondantes (CAS, DAS etc.)

wy

Inscrivez nos membres APEB 2x sur votre bulletin de vote!

Le 20 octobre ont lieu les élections au Conseil national et au Conseil des Etats. Nous recommandons dix membres APEB de longue date qui se sont annoncés auprès de nous. L'objectif de l'APEB est d'agrandir le groupe des membres du Parlement en faveur du personnel (Page 5).

Autres recommandations de candidatEs

«angestellte bern» soutient en outre 16 candidatEs au Conseil national et au Conseil des Etats, particulièrement engagés au sein des associations de personnel. La brochure jointe au Diagonal vous présente ces candidatEs. 35'000 exemplaires sont édités et distribués par les associations de personnel.

wy