



Editorial

Der Lohn bleibt mindestens gleich hoch

Einordnung in der Überföhrung

Die folgende Tabelle gibt Auskunft über die bisherige lineare Gehaltstabelle und die Überföhrung in die neue degressive Gehaltstabelle. Der blau eingefärbte Bereich zeigt die genannte Übergangslösung mit den zusätzlichen Gehaltsstufen. Jeder Mitarbeitende kann nun in der Überföhrungstabelle nachschauen, in welche Gehaltsklasse er überföhrt wird und welche Erhöhung er in der neuen Gehaltstabelle rechnen kann.

Überföhrungstabelle von den alten in die neuen Gehaltsstufen

Bisherige Gehaltstabelle		Überföhrung in neue Gehaltstabelle			Angerechnete Stufen im Rahmen der Übergangsregelung (in vorstehender Spalte enthalten)
Einstufung	Gehalt in % des Grundgehalts	Einstufung	Gehalt in % des Grundgehalts	Erhöhung in % des Grundgehalts	
25	126,75%	29	126,75%	0,50%	-
26	127,50%	30	127,50%	0,50%	-

Die vollständige Überföhrungstabelle ist auf Seite vier abgebildet.

Foto: ru

Der Regierungsrat hat mit der Revision der Personalverordnung das degressive Lohnsystem beim bernischen Kantonspersonal verabschiedet. Mit der Überföhrung am 1. Juli 2017 in das neue Lohnsystem kann es zu Verunsicherungen kommen. Denn neu wird die Gehaltsstufe tiefer ausfallen. Das ist aber kein Grund zur Sorge – das Gehalt bleibt mindestens gleich hoch wie vor der Überföhrung.

Das degressive Lohnsystem wird Mitte 2017 beim bernischen Kantonspersonal eingeföhrt. Diese Änderung wird vorgenommen, damit der Kanton als Arbeitgeber mitunter für junge Menschen attraktiver wird. Die Lohnkurve verläuft dann nicht mehr linear wie bis anhin, sondern degressiv (wir berichteten ausführlich im Diagonal

5/2016). Am Anfang der beruflichen Karriere erfolgt die Gehaltsentwicklung in grösseren Schritten und erst später flacht diese wieder ab. Dieses Lohnsystem entspricht dem heutigen Arbeitsmarkt. Damit die Mitarbeitenden aber keine Lohnelbussen in Kauf nehmen müssen, wird die Überföhrung ins neue Lohnsystem mittels

einer Frankenüberföhrung vollzogen. Der bestehende Lohn wird auf die frankenmässig gleiche oder nächsthöhere Stufe der Gehaltstabelle überföhrt. Das föhrt zwar bei den meisten Mitarbeitenden zu einer tieferen Gehaltsstufe, jedoch gleichzeitig aber zu einer geringen Lohnerhöhung.

2–4 Aktuelles Thema

Degressives Lohnsystem

Die neue Gehaltstabelle ist auf Seite vier abgebildet. Jeder Mitarbeitende kann seine neue Einreihung einsehen.

6 Interview

BSPV-Geschäftsleitung

Jean-Jaques Lièvre, Präsident der Sektion Verkehrsexperten, ist Kandidat für die GL des BSPV.

10 Sektionen

Jubiläum

Die Rentnervereinigung feiert in diesem Jahr ihr 75-jähriges Jubiläum. Genauere Informationen auf Seite zehn.

12 News

Sunrise

BSPV-Mitglieder geniessen einen exklusiven Rabatt von 40% auf bis zu zwei Sunrise Freedom Mobilabos.

Einordnung in der Überföhrungstabelle

Die folgende Tabelle gibt Auskunft über die bisherige lineare Gehaltstabelle und die Überföhrung in die neue Gehaltstabelle. Der blau eingefärbte Bereich zeigt die genannte Übergangslösung mit den zusätzlichen Gehaltsstufen. Jeder Mitarbeiter, der die Lohnklasse in der Überföhrungstabelle nachschaut, kann die neue Gehaltsklasse er neu eingereiht wird und mit welcher Erhöhung er in Prozent des Grundgehalts rechnen kann.

zeigt die genannte Übergangslösung mit den zusätzlichen Gehaltsstufen. Jeder Mitarbeiter, der die Lohnklasse in der Überföhrungstabelle nachschaut, kann die neue Gehaltsklasse er neu eingereiht wird und mit welcher Erhöhung er in Prozent des Grundgehalts rechnen kann.

klasse er neu eingereiht wird und mit welcher Erhöhung er in Prozent des Grundgehalts rechnen kann.

Der Kanton Bern hat ein neues Lohnsystem

Der BSPV-Geschäftsföhrer Daniel Wyrsh hat den Wildhütern an ihrer Hauptversammlung das degressive Lohnsystem erklärt.

Er ist bereit, auch anderen Sektionen das neue Modell zu erklären.

Überföhrungstabelle zum degressiven Lohnsystem

Mit der Überföhrung vom linearen ins degressive Lohnsystem am 1. Juli 2017 wird der Kanton Bern als Arbeitgeber attraktiver, insbesondere für jüngere Mitarbeitende. Denn in den ersten Berufsjahren erfolgt der Gehaltsaufstieg in grösseren Schritten. Erst später im Laufe der Karriere flacht der Gehaltsaufstieg ab. Der Maximallohn von 160 Prozent des Grundgehalts kann aber auch so erreicht werden.

Für jede Gehaltsklasse sind das Grundgehalt und das maximale Gehalt (höchstens 160 Prozent des Grundgehalts) im Personalgesetz festgelegt. Das heutige lineare Gehaltssystem beinhaltet 80 Gehaltsstufen à 0,75 Prozent des Grundgehalts. Mit degressiv ausgestalteten Gehaltsstufen-

werten, kann nun ein mit dem Arbeitsmarkt vergleichbarer Gehaltsaufstieg realisiert werden. Die Gehaltsstufen (GS) 1 bis 20 werden von 0,75 Prozent auf 1,0 Prozent des Grundgehalts aufgewertet, was einen steileren Aufstieg gewährleistet. Als Folge davon, kommt es auch zu einer Aufwer-

terung der höheren Stufen, obwohl der Gehaltsaufstieg danach abflacht. Für die GS 21 bis 60 gibt es 0,75 Prozent Aufstieg des Grundgehalts und für die restlichen 20 GS 0,5 Prozent. Im Verlaufe der Berufslaufbahn kann also auch so das Maximalgehalt von 160 Prozent erreicht werden.

Aufwertung aller Stufen

Im degressiven Lohnsystem erfolgt der Anstieg mit unterschiedlichen Gehaltsstufenwerten des Grundgehalts. So entspricht beispielsweise die Gehaltsstufe 40 neu 135 Prozent des Grundgehalts und nicht mehr wie bis anhin 130 Prozent. Diese Aufwertung nennt sich Niveaueffekt. Wenn aber nun bei der Überföhrung die Mitarbeitenden die bisherige Gehaltsstufe beibehalten könnten, würde diese Erhöhung, der Niveaueffekt, dem Kanton Bern zu hohe Kosten verursachen. Deshalb kommt es bei der Überföhrung nicht zu einer Stufen- sondern einer Frankenüberföhrung (vgl. Beispiel der Frankenüberföhrung S. 3).

Niveaueffekt – Aufstieg des Grundgehalts

Erreichte Gehaltsstufe	Aufstieg in % des Grundgehalts		Erhöhung (Niveaueffekt)
	Heutiges System (80×0,75%)	degressives System (20×1%, 40×0,75%, 20×0,5%)	
Grundgehalt	100,0%	100,0%	0,0%
10. GS	107,5%	110,0%	2,5%
20. GS	115,0%	120,0%	5,0%
30. GS	122,5%	127,5%	5,0%
40. GS	130,0%	135,0%	5,0%
50. GS	137,5%	142,5%	5,0%
60. GS	145,0%	150,0%	5,0%
70. GS	152,5%	155,0%	2,5%
80. GS	160,0%	160,0%	0,0%

Der Niveaueffekt verursacht zu hohe Kosten, deshalb kommt es bei der Überföhrung nicht zu einer Stufen- sondern einer Frankenüberföhrung.
Quelle: Finanzdirektion, Personalverordnung (PV)

Frankenüberführung

Damit aber keine Lohneinbussen für die Mitarbeitenden entstehen, wird der Wechsel mittels einer sogenannten Frankenüberführung vollzogen. Das heisst konkret, dass die Löhne der Mitarbeitenden auf die frankenmässig gleiche oder nächsthöhere Stufe der neuen Gehaltstabelle überführt werden. Bei praktisch allen Mitarbeitenden führt dies zwar zu einer tieferen Gehaltsstufe, jedoch gleichzeitig aber zu einer geringen Lohnerhöhung.

Die Frankenüberführung wird per 1. Juli 2017 vollzogen. Diese ist rein administrativ und unabhängig von einer Leistungsbeurteilung.

Drei Beispiel der Frankenüberführung

In den Beispielen ist die prozentuale Erhöhung des Grundgehalts, also die Überführung in die neue Gehaltstabelle, bereits mit eingerechnet.

Gehaltssystem	Gehaltsklasse	Gehaltsstufe	Jahresbruttogehalt
linear (bisher)	17	40	97717.75 Franken
degressiv (neu)	17	34	98093.35 Franken
linear (bisher)	21	32	113867.65 Franken
degressiv (neu)	21	26	114326.80 Franken
linear (bisher)	12	60	87923.55 Franken
degressiv (neu)	12	56	89135.15 Franken

Mit der Frankenüberführung fällt das Jahresbruttogehalt normalerweise höher aus.

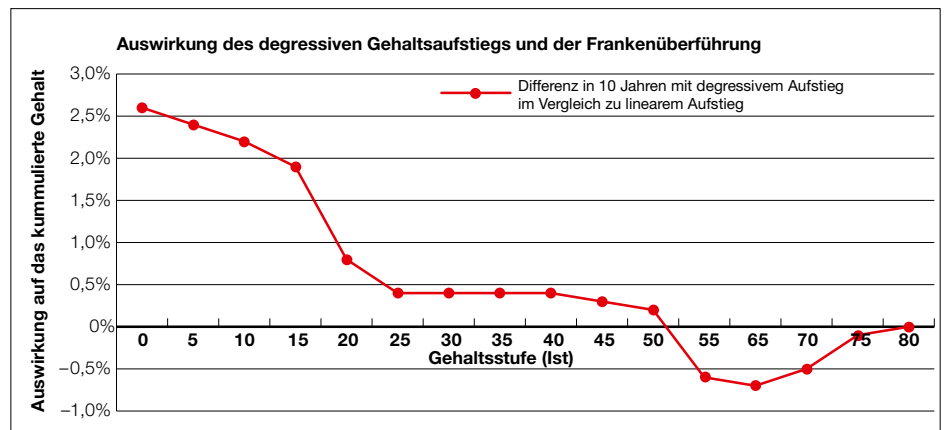
Quelle: BSPV

Auf Seite vier ist die vollständige Überführungstabelle abgebildet.

Verlierer soll es keine geben

Primär können künftig also jüngere Mitarbeitende vom degressiven Gehaltsaufstieg profitieren. Infolge der Frankenüberführung kann sich die Überführung hingegen für ältere Mitarbeitende nachteilig auswirken. Besonders betroffen sind Personen, die direkt oder bald in den abgeflachten Aufstieg überführt werden (Gehaltsstufe 53 bis 78).

Damit es keine Verlierer gibt, sind Korrekturmassnahmen erforderlich. Daniel Wyrsch, Geschäftsführer des BSPV, hat ausgerechnet, wie sich der degressive Gehaltsaufstieg in Kombination mit der Frankenüberführung auf das kumulierte Gehalt der nächsten zehn Jahre auswirkt, wenn man von durchschnittlich 2,5 Prozent gewährten Gehaltsstufen pro Jahr ausgeht. Aus dieser Berechnung ging hervor, dass von der 53. bis zur 78. Gehaltsstufe eine leichte Einbusse entsteht. Das Personalamt hat reagiert und in der Revision der Personalverordnung eine Übergangslösung verankert, mit der diese negative Lohnentwicklung für Mitarbeitende vermieden werden soll. Die betroffenen Mitarbeitenden erhalten einmalig zusätzliche Gehaltsstufen.



Die negative Lohnentwicklung für betroffene Mitarbeitende soll vermieden werden.

Quelle: Personalamt Bern

Übergangslösung zur Vermeidung einer negativen Lohnentwicklung

Heutige Einstufung	Überführung
bis GS 52	Frankenüberführung
ab GS 53 bis GS 57	Frankenüberführung + 1 GS (Übergangslösung)
ab GS 58 bis GS 63	Frankenüberführung + 2 GS (Übergangslösung)
ab GS 64 bis GS 70	Frankenüberführung + 3 GS (Übergangslösung)
ab GS 71 bis GS 74	Frankenüberführung + 2 GS (Übergangslösung)
ab GS 75 bis GS 78	Frankenüberführung + 1 GS (Übergangslösung)
ab GS 79 bis GS 80	Frankenüberführung

Durch die zusätzlichen Gehaltsstufen kann eine erneute negative Lohnentwicklung vermieden werden.

Quelle: Finanzdirektion, Personalverordnung (PV)

Einordnung in die Überführungstabelle

Die folgende Tabelle gibt Auskunft über die bisherige lineare Gehaltstabelle und die Überführung in die neue degressive Gehaltstabelle. Der blau eingefärbte Bereich

zeigt die genannte Übergangslösung mit den zusätzlichen Gehaltsstufen. Jeder Mitarbeitende kann nun in der entsprechenden Zeile der Überführungstabelle nach-

schauen, in welche Gehaltsklasse er neu eingereiht wird und mit welcher prozentualen Erhöhung des Grundgehalts er rechnen kann.

dz

Überführungstabelle von den alten in die neuen Gehaltsstufen

Bisherige Gehaltstabelle		Überführung in neue Gehaltstabelle			Angerechnete Stufen im Rahmen der Übergangsregelung (in vorstehender Spalte enthalten)
Einstufung	Gehalt in % des Grundgehalts	Einstufung	Gehalt in % des Grundgehalts	Erhöhung in % des Grundgehalts	
-12	91,00%	6. ES	91,00%	0,00%	-
-11	91,75%	5. ES	92,50%	0,75%	-
-10	92,50%	5. ES	92,50%	0,00%	-
-9	93,25%	4. ES	94,00%	0,75%	-
-8	94,00%	4. ES	94,00%	0,00%	-
-7	94,75%	3. ES	95,50%	0,75%	-
-6	95,50%	3. ES	95,50%	0,00%	-
-5	96,25%	2. ES	97,00%	0,75%	-
-4	97,00%	2. ES	97,00%	0,00%	-
-3	97,75%	1. ES	98,50%	0,75%	-
-2	98,50%	1. ES	98,50%	0,00%	-
-1	99,25%	GG	100%	0,75%	-
GG	100%	GG	100%	0,00%	-
1	100,75%	1	101,00%	0,25%	-
2	101,50%	2	102,00%	0,50%	-
3	102,25%	3	103,00%	0,75%	-
4	103,00%	3	103,00%	0,00%	-
5	103,75%	4	104,00%	0,25%	-
6	104,50%	5	105,00%	0,50%	-
7	105,25%	6	106,00%	0,75%	-
8	106,00%	6	106,00%	0,00%	-
9	106,75%	7	107,00%	0,25%	-
10	107,50%	8	108,00%	0,50%	-
11	108,25%	9	109,00%	0,75%	-
12	109,00%	9	109,00%	0,00%	-
13	109,75%	10	110,00%	0,25%	-
14	110,50%	11	111,00%	0,50%	-
15	111,25%	12	112,00%	0,75%	-
16	112,00%	12	112,00%	0,00%	-
17	112,75%	13	113,00%	0,25%	-
18	113,50%	14	114,00%	0,50%	-
19	114,25%	15	115,00%	0,75%	-
20	115,00%	15	115,00%	0,00%	-
21	115,75%	16	116,00%	0,25%	-
22	116,50%	17	117,00%	0,50%	-
23	117,25%	18	118,00%	0,75%	-
24	118,00%	18	118,00%	0,00%	-
25	118,75%	19	119,00%	0,25%	-
26	119,50%	20	120,00%	0,50%	-
27	120,25%	21	120,75%	0,50%	-
28	121,00%	22	121,50%	0,50%	-
29	121,75%	23	122,25%	0,50%	-
30	122,50%	24	123,00%	0,50%	-
31	123,25%	25	123,75%	0,50%	-
32	124,00%	26	124,50%	0,50%	-
33	124,75%	27	125,25%	0,50%	-
34	125,50%	28	126,00%	0,50%	-

Bisherige Gehaltstabelle		Überführung in neue Gehaltstabelle			Angerechnete Stufen im Rahmen der Übergangsregelung (in vorstehender Spalte enthalten)
Einstufung	Gehalt in % des Grundgehalts	Einstufung	Gehalt in % des Grundgehalts	Erhöhung in % des Grundgehalts	
35	126,25%	29	126,75%	0,50%	-
36	127,00%	30	127,50%	0,50%	-
37	127,75%	31	128,25%	0,50%	-
38	128,50%	32	129,00%	0,50%	-
39	129,25%	33	129,75%	0,50%	-
40	130,00%	34	130,50%	0,50%	-
41	130,75%	35	131,25%	0,50%	-
42	131,50%	36	132,00%	0,50%	-
43	132,25%	37	132,75%	0,50%	-
44	133,00%	38	133,50%	0,50%	-
45	133,75%	39	134,25%	0,50%	-
46	134,50%	40	135,00%	0,50%	-
47	135,25%	41	135,75%	0,50%	-
48	136,00%	42	136,50%	0,50%	-
49	136,75%	43	137,25%	0,50%	-
50	137,50%	44	138,00%	0,50%	-
51	138,25%	45	138,75%	0,50%	-
52	139,00%	46	139,50%	0,50%	-
53	139,75%	48	141,00%	1,25%	1
54	140,50%	49	141,75%	1,25%	1
55	141,25%	50	142,50%	1,25%	1
56	142,00%	51	143,25%	1,25%	1
57	142,75%	52	144,00%	1,25%	1
58	143,50%	54	145,50%	2,00%	2
59	144,25%	55	146,25%	2,00%	2
60	145,00%	56	147,00%	2,00%	2
61	145,75%	57	147,75%	2,00%	2
62	146,50%	58	148,50%	2,00%	2
63	147,25%	59	149,25%	2,00%	2
64	148,00%	61	150,50%	2,50%	3
65	148,75%	62	151,00%	2,25%	3
66	149,50%	63	151,50%	2,00%	3
67	150,25%	64	152,00%	1,75%	3
68	151,00%	65	152,50%	1,50%	3
69	151,75%	67	153,50%	1,75%	3
70	152,50%	68	154,00%	1,50%	3
71	153,25%	69	154,50%	1,25%	2
72	154,00%	70	155,00%	1,00%	2
73	154,75%	72	156,00%	1,25%	2
74	155,50%	73	156,50%	1,00%	2
75	156,25%	74	157,00%	0,75%	1
76	157,00%	75	157,50%	0,50%	1
77	157,75%	77	158,50%	0,75%	1
78	158,50%	78	159,00%	0,50%	1
79	159,25%	79	159,50%	0,25%	-
80	160,00%	80	160,00%	0,00%	-

Quelle: Personalamt

Der Rechtsschutz – was er umfasst, insbesondere bei Polizisten

Der BSPV gewährt grundsätzlich Unterstützung bei Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis. Dies ist normalerweise auf den eigentlichen Arbeitsplatz und dessen Umfeld beschränkt. Bei einigen Berufsgruppen, wie bei der Polizei, kann dies aber noch weiter gehen.



Polizisten stehen oft im öffentlichen Interesse.

Foto: Moser

Der Rechtsschutz bei den Polizisten ist sehr komplex. Denn sie stehen übermässig im öffentlichen Interesse. Dies führt vermehrt zu persönlichen Anzeigen und man ist sofort mit der Frage nach personalrechtlichen Konsequenzen konfrontiert. Während des Dienstes sind viele Taten der Polizisten auch durch den Rechtsschutz des Kommandos abgedeckt. Bei gewissen Fehlverhalten der Polizisten gewährt das Kommando aber keinen Rechtsschutz. Der Polizist muss sich selber, resp. mit Hilfe des BSPV verteidigen. Dies ist eigentlich logisch und da hilft der BSPV nach Möglichkeit immer; ausser es sei ein grobes

Fehlverhalten des Polizisten. Bei solchen eigenverschuldeten, wirklich groben Taten hilft der BSPV nicht mehr und investiert das Geld lieber für aussichtsreichere Rechtsfälle. Zum Glück kommt dies selten vor.

Schwieriger wird es bei Polizisten, wenn es um Sachlagen ausserhalb des Dienstes geht. Erhält ein Polizist aufgrund einer verbalen Auseinandersetzung eine Anzeige, zeigt ein Polizist beispielsweise im Ausgang seinen Ausweis oder wird ein Polizist strafrechtlich übermässig hart angepackt, dann wird es mit dem Rechtsschutz knifflig. Wie soll sich da der BSPV verhalten?

Einerseits helfen wir nicht, wenn etwas in der Freizeit geschieht. Andererseits kann dies aber übermässige, personalrechtliche Konsequenzen für einen Polizisten haben. So muss der Geschäftsführer des BSPV, auch in Zusammenarbeit mit einem Ausschuss der Geschäftsleitung, entscheiden, wo ein Rechtsschutzbegehren noch in der BSPV-Strategie liegt. Dass der BSPV sich im Zweifelsfalle oft für den Polizisten entscheidet, hat Tradition. Dass im Nachhinein auch einmal ein Rechtsfall zu viel unterstützt wird, ist dem BSPV bekannt. Aber leider kennt man am Anfang einer rechtlichen Auseinandersetzung noch nicht alle Fakten.

Und klar ist auch, dass sich der BSPV genauso stark für die Polizistinnen einsetzt wie für die Polizisten. Die obige Beschreibung in männlicher Form war nur aufgrund der Einfachheit so gewählt. wy

Die Bernische Pensionskasse baut per April 2017 ihr Onlinetool aus. Dann kann jede versicherte Person diverse Simulationen vornehmen.

Blicken Sie entspannt in Ihre Zukunft

Finanzielle Pensionsplanung, Steueroptimierung, Vermögensanlage, Zweitmeinung zu Bank- und Versicherungsofferten – 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

Bonstettenstrasse 1, 3012 Bern
T 031 301 45 45

www.glauserpartner.ch



Jean-Jacques Lièvre

arbeitet als Abteilungsleiter des Verkehrsprüfzentrums Seeland/Jura bernois beim Strassenverkehrs- und Schifffahrtsamt (SVSA) des Kantons Bern. Und er ist Präsident der Sektion Verkehrsexperten.

Konstruktive Zusammenarbeit

Bereits seit dem Jahr 2000 ist Jean-Jacques Lièvre Mitglied des BSPV. Mehrere Jahre später übernahm er das Präsidium der Sektion Verkehrsexperten – heute weist die Sektion 62 aktive und zehn passive Mitglieder (Rentner) auf. Für den BSPV wäre es von Vorteil, einen Vertreter dieser Sektion in der BSPV-Geschäftsleitung zu haben.

Du bist seit 6 Jahren Präsident der Sektion Verkehrsexperten. In diesem Jahr wirst Du von der Geschäftsleitung als neues Mitglied vorgeschlagen. Welche Motivation hast Du, der BSPV-GL beizutreten?

Seit 2001 setze ich mich sehr aktiv für die Anliegen der Verkehrsexperten des Kantons Bern ein. Viele der Anliegen konnten in den vergangenen Jahren, u.a. auch mit dem damaligen Präsidenten, Markus Spre-

ich ebenfalls ein Sprachrohr für die Anliegen der frankophonen Mitglieder sein. Deshalb möchte ich gerne meine Erfahrung und mein Wissen der BSPV-GL zur Verfügung stellen sowie aktiv an der Gestaltung der Verbandsziele mitwirken.

Wie sieht ein Arbeitsalltag bei Dir, als Abteilungsleiter, aus?

Ich bin für die personelle und fachliche Führung des Verkehrsprüfzentrums in Or-

bei versuche ich, eine konstruktive Unternehmenskultur zu schaffen, die von Wertschätzung, Fairness und offener Kommunikation geprägt ist.

Bist du politisch aktiv und welcher Partei gehörst Du an?

Nein, ich bin weder politisch aktiv noch gehöre ich einer Partei an.

Welche kantonalen personalpolitischen Anliegen sind für Dich wichtig?

Ich setze mich für fortschrittliche Arbeitsbedingungen, faire Löhne und sichere Renten ein. Die 1,5% der Lohnsumme für den jährlichen Gehaltsaufstieg, erachte ich als ein zentrales Anliegen. Es scheint mir sehr wichtig, dass der Kanton Bern als Arbeitgeber im Quervergleich auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig bleibt. Weiter ist mir wichtig, dass wir gut qualifiziertes Personal finden und behalten können. Selbstverständlich spielen neben dem Lohn auch fortschrittliche Arbeitsbedingungen wie 5 Wochen Ferien oder der Vaterschaftsurlaub – alles Errungenschaften, die ohne den BSPV so nicht möglich gewesen wären.

«Es scheint mir sehr wichtig, dass der Kanton Bern als Arbeitgeber im Quervergleich auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig bleibt.»

Jean-Lacques Lièvre

cher (1986–2010), umgesetzt oder Einschränkungen verhindert werden. Auch durfte ich in dieser Zeit viel Erfahrungen bei der Gestaltung und Umsetzung von Massnahmen sammeln, die mir als Sektionspräsidenten sehr dienlich sind. Da meine Muttersprache Französisch ist, möchte

pund verantwortlich. Dies beinhaltet beispielsweise das Vollziehen der eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebung im Bereich der Zulassung von Personen und Fahrzeugen zum Strassenverkehr. Ein wichtiger Teil meiner Aufgaben besteht darin, meine Mitarbeitenden zu führen. Da-

Und welche Angelegenheiten, die hauptsächlich die Verkehrsexperten betreffen, möchtest Du angehen?

Die ständige rasante technologische Entwicklung im Fahrzeugbereich sowie die zunehmenden, wiederkehrenden Anpassungen/Revisionen des Strassenverkehrsgesetzes im Fahrzeug- und Führerbereich, stellen eine grosse Herausforderung für die Verkehrsexperten dar. Damit der Experte seinen Verpflichtungen nachkommen kann, je nach Arbeiten, werden definierte Zeitschlitz (Tagesprogramm) zur Verfügung gestellt. Die richtige Balance zwischen der effektiv benötigten Zeit um die Arbeiten in der nötigen Qualität und Quantität zu erledigen und die zur Verfügung stehenden Zeitschlitz gemäss dem Tagesprogramm, wird meines Erachtens in Zukunft eine beachtliche Herausforderung darstellen. Im Moment stimmt diese Balance meiner Meinung nach mehrheitlich. Doch müsste diese sicherlich – je nachdem welche Entscheide bei der Umsetzung von OPERA 3 (Vernehmlassung zur Optimierung der Fahrausbildung) gefällt werden – überprüft bzw. ggf. angepasst werden.

Wie gehst Du diese Problematik an? Was erwartest Du vom Amtsleiter und dem Regierungsrat?

Wir haben jährlich ein Treffen zwischen der Amtsleitung und den Sozialpartnern. Vorgängig besprechen wir im Vorstand die Anliegen und erarbeiten einen Vorschlag aus. Dieser wird an der Hauptversammlung der Sektion vorgestellt. Die Mitglieder entscheiden an der HV, in welcher Form der Antrag der Amtsleitung beim Treffen vorgelegt wird. Vom Amtsleiter erwarte ich ein offenes Ohr für die Anliegen der Verkehrsexperten. Aufgrund der Erfahrungen der vergangenen Jahre, kann ich bestätigen, dass die Amtsleitung Verständnis für unsere Anliegen zeigt und diese soweit möglich unterstützt. Es freut mich besonders sagen zu dürfen, dass unser Amtsleiter seit 2016 Mitglied des BSPV ist! Mit dem Regierungsrat Hans-Jürg Käser haben wir einen Direktor, der sich grundsätzlich für die Interessen des SVSA

einsetzt. Dafür bin ich ihm sehr dankbar. Ich zähle weiterhin auf seine tatkräftige Unterstützung bei der Umsetzung von wichtigen Projekten und ganz besonders beim Erhalt der personellen Ressourcen innerhalb des Amtes. Ich bin mir aber auch bewusst, dass Hans-Jürg Käser in der Regierung Mehrheiten finden muss und somit sein Handlungsspielraum manchmal eingeschränkt ist.

Wird man eher gehört, wenn die Probleme als Sektion kommuniziert werden?

Ja, die Zusammenarbeit mit der Amtsleitung ist seit mehreren Jahren sehr konstruktiv und die Anliegen der Sektion werden ernst genommen.

«Aufgrund der Erfahrungen der vergangenen Jahre, kann ich bestätigen, dass die Amtsleitung Verständnis für unsere Anliegen zeigt und diese soweit möglich unterstützt.»

Jean-Lacques Lièvre

Weshalb sollten sich alle Kantonsmitarbeitenden in einem Personalverband organisieren?

Ein Personalverband bezweckt in der Regel die Wahrung der beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen seiner Mitglieder. Weiter können sich die Kantonsmitarbeitenden Dank einem solchen Verband bei der Geschäftsleitung mehr Gehör verschaffen. Auch sind solche Verbände – zumindest der BSPV – parteipolitisch unabhängig sowie konfessionell neutral. Dies waren beispielsweise wichtige Grundvoraussetzungen für meinen Beitritt zum BSPV.

Wie funktioniert die Zusammenarbeit in der Sektion Verkehrsexperten?

Im Vorstand herrscht eine offene Kommunikation und der Umgang ist kollegial.

Dank einer fairen Aufteilung (alle vier Verkehrsprüfzentren sind vertreten) innerhalb des Vorstandes, ist eine nachhaltige, konstruktive Zusammenarbeit möglich, die von den Sektionsmitgliedern sehr geschätzt und auch getragen wird.

Und wie hast Du die Zusammenarbeit als Sektionspräsidenten mit dem BSPV erlebt?

Ich empfinde die Zusammenarbeit als sehr angenehm und konstruktiv.

Wo siehst Du die Stärken des BSPV?

Als eine besondere Stärke des BSPV sehe ich das konstruktive Anpacken eines Problems und dass nicht primär die Konfrontation gesucht wird. Gleichzeitig schätze ich die Konsequenz, beim Verhandeln mit

Partnern oder bei der Durchführung einer Demo, wenn kein anderer Weg dem Anliegen mehr Gehör verschaffen kann.

Am 17. Mai wird die Delegiertenversammlung endgültig über Deinen Einzug in die GL abstimmen. Welches Resultat erwartest Du?

Ich würde mich sehr freuen, wenn die Delegierten mir durch meine Wahl ihr Vertrauen schenken würden.

Die Geschäftsleitung wird an der nächsten Delegiertenversammlung (17. Mai) folgende beide neuen GL-Mitglieder vorschlagen:
Jean-Jaques Lièvre
und Susanne Leuenberger
(Interview im nächsten Diagonal).

Neues Jahr – neue Vorsätze?

Einige von euch haben sich für das 2017 vielleicht vorgenommen, endlich die finanzielle Vorsorge zu planen, eine Auszeit zu nehmen, gewisse Dinge gelassener anzugehen oder einen Coaching-Kurs für Führungspersonen anzupacken.

Der BSPV unterstützt seine Mitglieder dabei mit diversen Kursen und bietet den Mitgliedern auch Kurse von unseren Partnerverbänden (angestellte bern) zu günstigen Konditionen an. Das vollständige Kursprogramm von angestellte bern ist als Beilage im Diagonal, auf der BSPV-Website aufgeschaltet oder kann auf der Geschäftsstelle bezogen werden. Das Kursprogramm vom Kaufmännischen Verband Bern (KFMV Bern) ist ebenfalls auf unserer Website aufgeschaltet oder kann beim KFMV Bern bezogen werden.

Sie stehen mitten im (Berufs-)Leben und stellen sich Fragen über Ihre soziale Sicherheit und die Ihrer Familie. Wir besprechen Fragen rund um diese Themen, zeigen Lösungsmöglichkeiten auf, geben Impulse und weisen auf nützliche Informationsquellen hin.

Grenzen? Durch Coaching werden Mitarbeitende gefördert und gefordert. Fördern der Mitarbeitenden ist eine wichtige Voraussetzung für den unternehmerischen Erfolg.

Durch Coaching werden Eigeninitiative, Eigenverantwortung und Selbstkompetenz der Mitarbeitenden erhöht.

Finanzielle Pensionsplanung richtig gemacht

Der Schritt vom Erwerbsleben in den Ruhestand eröffnet in finanzieller Hinsicht verschiedene Planungschancen, birgt aber auch etliche Stolpersteine. Es ist deshalb schwierig und anspruchsvoll, sämtliche finanziellen Aspekte zu berücksichtigen und die richtigen Entscheidungen zu treffen. Im Kurs «Finanzielle Pensionsplanung richtig gemacht» erhalten die Teilnehmenden einen praxisnahen Einblick in alle wichtigen Themen rund um die Pensionierung.

Resilienz-Training | 2 Tage. (Die seelischen Abwehrkräfte stärken)

Schwierigkeiten meistern, Belastungen besser gewachsen sein.

Resilienz ist die Widerstandsfähigkeit und innere Stärke der Seele. Resilienz hilft die Herausforderungen des Lebens anzunehmen und zu bewältigen. Sie ermöglicht es uns, uns neuen Gegebenheiten anzupassen, Enttäuschungen und Krisen zu bewältigen und uns weiter zu entwickeln.

Die gute Nachricht lautet: Resilienz können Sie trainieren.

Veränderungen im Umfeld, Stress, zu viele Meetings, ständige Erreichbarkeit fordern uns heraus. Führungskräfte arbeiten oft mit überhöhter Geschwindigkeit und finden manchmal kaum noch Zeit für die strategischen Aufgaben. Leistungsstarke Mitarbeiter und Vorgesetzte brauchen Resilienz.

Coaching – ein Instrument für Führungspersonen (Grundkurs)

Coaching wird zu einem wichtigen Führungsinstrument. Damit steht auch die (Heraus-)Forderung an Führungspersonen im Raum, die Mitarbeitenden zu «coachen».

Welche Möglichkeiten und Chancen eröffnen sich, wenn «der Chef coacht»? Wo sind

Auf unserer Website sind alle Kurse und weitere Vorteile wie die Rabattliste, das Zahnimplantat Zentrum, der KPT Kollektivvertrag, der Coop Rechtsschutz, die REKA-Checks oder die Sunrise Freedom Mobilabos zu finden: bspv.ch – Vorteile

Übersicht BSPV-Kurse

Soziale Sicherheit: Das Dreisäulenkonzept mit Pensionskassen, AHV/IV und 3. Säule

Wie funktionieren AHV, IV und Pensionskassen? Was geschieht mit den Pensionskassengeldern, wenn ich mich scheiden lasse? Wie wirken sich ein unbezahlter Urlaub, eine vorübergehende Auszeit, eine frühzeitige Pensionierung aus? Woran muss ich denken, wenn ich mich selbstständig mache? Wie kann ich Wohneigentum finanzieren? Was geschieht, wenn ich arbeitslos werde?

Kurs	Datum 2017	Zeit	Ort
Coaching – ein Instrument für Führungspersonen (Grundkurs)	Kurs 1: 9. März Kurs 2: 24. Mai	9:00–17:00 Uhr	Rathaus Bern
Coaching – ein Instrument für Führungspersonen (Folgekurs)	Kurs 1: 30. August Kurs 2: 2. November	13.30–17:00 Uhr	Rathaus Bern
Finanzielle Pensionsplanung richtig gemacht	Kurs 1: 8. Mai Kurs 2: 19. September	18.00–21.00 Uhr	Länggasse Bern
Soziale Sicherheit: Das Dreisäulenkonzept mit Pensionskassen, AHV/IV und 3. Säule	26. Oktober	13.30–17:00 Uhr	Rathaus Bern
Resilienz-Training 2 Tage. (Die seelischen Abwehrkräfte stärken)	Kurs 1: 7.+8. April Kurs 2: 10.+11. November	8.30–17:00 Uhr 8.30–16:00 Uhr	Länggasse Bern

Eindrucksvoller Tag der Strafanstalt auf dem Thorberg

Der erste Weiterbildungsanlass der vor gut zwei Jahren gegründeten Sektion Justizpersonal, stiess auf enormes Interesse: Die 40 zur Verfügung stehenden Plätze waren schnell ausgebucht, die Warteliste lang.

Pascal Dietrich, Präsident Sektion Justizpersonal

Das Programm hielt, was es versprach: Am Vormittag referierte Oberrichter Daniel Bähler zum neuen Unterhaltsrecht, alt-Bundesrichter Hans Wiprächtiger vermittelte einen spannenden und amüsanten Einblick in die Arbeit des höchsten Gerichts in Lausanne. Am Nachmittag stellte Direktor Thomas Egger die Strafanstalt Thorberg vor, beim anschliessenden Rundgang konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Anstalt aus eigener Perspektive erleben.

Markant, aber auch etwas düster und furchterregend thront der Thorberg über dem beschaulichen Emmentaler Dorf Krauchthal. Vor 700 Jahren lebten die Ritter von Thorberg auf dem Sandsteinfelsen, später beherbergte die Erhebung ein Kartäuserkloster, schliesslich residierte der Landvogt auf dem Schloss Thorberg. Seit rund 200 Jahren dient der Thorberg als Gefängnis, zuerst als Zwangserziehungsanstalt, dann als Zwangsarbeitsanstalt, schliesslich als Zuchthaus und heute als Strafanstalt (oder ganz aktuell Justizvollzugsanstalt, nachdem man eigenartigerweise auch in der Schweiz diesen deutsch-deutschen Terminus eingeführt hat).

Wer «auf den Thorberg» muss, hat also in der Regel ein Verbrechen oder ein schweres Vergehen begangen und sicher nichts zu lachen. Davon konnte bei den Mitgliedern und Sympathisanten der BSPV-Sektion Justizpersonal zum Glück keine Rede sein – sie trafen sich zur Weiterbildungsveranstaltung mit Referaten und ungezwungenem Gedankenaustausch. Ob es nun am Tagungsort selber lag oder die hochkarätigen Referenten für den «An-



Die unverwechselbare Strafanstalt Thorberg.

Foto: Wyrsch

sturm» bei den Anmeldungen sorgten (wahrscheinlich die Kombination aus Beidem), die Verantwortlichen waren vom grossen Interesse an der Veranstaltung jedenfalls fast etwas überrascht und mussten sogar eine Warteliste führen – denn die Besucherzahl in der Anstalt ist aus Sicherheits- und auch logistischen Gründen beschränkt.

Die hohen Erwartungen an den Tag wurden auch erfüllt: Oberrichter Daniel Bähler brachte den Anwesenden das neue Unterhaltsrecht näher, welches seit dem 1. Januar bei den Gerichtspräsidentinnen und Gerichtspräsidenten wie auch bei ihren Sekretärinnen und Sekretären für Kopfzerbrechen sorgt. Einfacher ist die Materie mit der Revision jedenfalls nicht geworden. Anschliessend schöpfte Hans Wiprächtiger aus seinem reichen Erfahrungsschatz als Luzerner Amtsrichter, Oberrichter und schliesslich langjähriger Bundesrichter. Er zeigte auf, dass auch in Lausanne der Kern der Arbeit derselbe bleibt, nämlich die Suche nach der «richtigen» Auslegung der Gesetzesartikel. Die

mit zahlreichen Anekdoten und kuriosen Begebenheiten geschmückten Ausführungen des Alt-Bundesrichters fesselten das Publikum und sorgten für Heiterkeit und manchen Lacher.

Nach dem ausgezeichneten Mittagessen vermittelte Thorberg-Direktor Thomas Egger in einem spannenden Referat einen Überblick über den Aufbau, die Organisation und das Funktionieren der Anstalt. Als Chef einer geschlossenen Institution für Schwerverbrecher, sitzt Egger im Grunde genommen auf einem Pulverfass und muss stets auf der Hut sein, dass sich nirgendwo ein Funke entzündet. Seine Erläuterungen machten umso mehr Eindruck, als sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer anschliessend beim Rundgang sogleich selbst ein Bild der Situation machen konnten – eine Erfahrung, zu der sich auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Justiz nur selten Gelegenheit bietet. Der Tag auf dem Thorberg wird sich mit Sicherheit allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern in der Erinnerung bleiben.

Dienstag, 9. Mai 2017, Hotel Kreuz, Bern

Jubiläums-Hauptversammlung

2017 wird die Hauptversammlung (HV) der BSPV-Senioren etwas später als sonst stattfinden. Sie ist in einem etwas grösseren Rahmen geplant als üblich, um den 75. Geburtstag der Rentnervereinigung würdig zu begehen.

Robert Ruprecht, Präsident der Rentnervereinigung; GL-Mitglied

Beatrice Simon, Regierungspräsidentin, wird uns mit ihrer Gegenwart beehren und über ein Thema sprechen, das uns direkt angeht:

Zukünftige Herausforderungen für die Altersvorsorge

Das Thema ist in aller Munde, und immer wieder sehen wir Rentner uns mit Äusserung aus den verschiedensten Lagern konfrontiert, die uns beunruhigen können. Das Problem hat mindestens zwei Seiten: Welche Stellung haben die Rentner in der Gesellschaft, was ist ihr Beitrag, und welche Einstellung hat die Gesellschaft gegenüber den Rentnern. Besteht die Gefahr, dass der gesellschaftliche Zusammenhalt an der Rentnerfrage zerbricht? Das Referat von Beatrice Simon wird die HV eröff-

nen. Der Alleinunterhalter Bruno Bieri (Hang & Xang) wird uns musikalisch durch den Tag begleiten.

Die Traktandenliste der Hauptversammlung, wird auf der Webseite der BSPV-Senioren publiziert: www.bspv-senioren.ch.

Das Protokoll der letzten HV und der Entwurf der neuen Statuten, die am 9. Mai zu genehmigen sind, sind dort schon aufgeschaltet.

Die Platzzahl ist beschränkt, Anmeldung ist erforderlich an:
Erich Frauenfelder
Sonnmattweg 18, 3604 Thun
Tel. 033 336 56 76
erich.frauenfelder@bluewin.ch.

Letzter Anmeldetermin:

Freitag, 28. April 2017

Nächster Anlass:

Jubiläums-Ausflug ins Aargau am 8. Juni.
Prospekt siehe Webseite Rentnervereinigung: www.bspv-senioren.ch

Das Programm sieht folgendermassen aus:

09.30	Eintreffen der TeilnehmerInnen Kaffee und Gipfeli
10.00	Referat Regierungspräsidentin Beatrice Simon, anschliessend Diskussion
11.00	Ordentliche Hauptversammlung
12.00	Apéro und Mittagessen
14.00	Nachmittagsveranstaltung
16.00	(spätestens) Schluss der Veranstaltung

Unbefriedigende Lohnsituation

Am 27. Januar hat der BSPV-Geschäftsführer Daniel Wyrsh an der Jahresversammlung der Wildhüter ausführlich das degressive Lohnsystem erklärt.

Die Frankenüberführung im Sommer 2017 dürfte nun allen klar sein.

Dennoch gab es an der Versammlung und auch danach Reaktionen, dass die Lohnsituation allgemein unbefriedigend sei. Viele Wildhüter sind weit vom Lohnmaximum entfernt und werden es auch bis zur Pensionierung nicht mehr erreichen können. Dies obwohl die Bewertungen stets gut sind und sich die Wildhüter bei Wind und Wetter für die Kantonsaufgaben einsetzen. Viele Wildhüter haben Ende Jahr viel zu viele Überstunden, welche



Präsident Peter Siegenthaler spricht über Teamarbeit. Foto: Wyrsh

dann kostenlos gestrichen werden. Die Arbeit für die Tiere und die Natur stehen bei den Wildhütern oftmals vor dem Lohn. Dennoch ist es ärgerlich, wenn man durchschnittlich pro Jahr nur 1% vom Grundlohn zusätzlich an Lohn erhalten hat. Möchte man so ins Lohnmaximum kommen, müsste man 60 Jahre Wildhüter sein!

Diese unbefriedigende Lohnsituation ändert sich leider auch nicht mit dem degressiven Lohnsystem! wy

Starke Gymnasien für den Kanton Bern

Bei der BSPV-Sektion Gym_Bern sind rund 140 Gymnasiallehrerinnen und Gymnasiallehrer des Kantons Bern organisiert, um ihre bildungspolitischen und gewerkschaftlichen Interessen direkt und unabhängig vertreten zu können.

Thomas Oberhänsli, Präsident Sektion Gym_Bern

Gym_Bern setzt sich seit der Gründung im Jahr 2006 für eine qualitativ hochstehende Bildung im Kanton Bern und gute Arbeitsbedingungen für Gymnasiallehrpersonen ein. Obwohl die geleitete Schule Realität geworden ist, engagieren wir uns für mehr Mitsprache und Mitbestimmung der Lehrpersonen, der Fachschaften und der Kollegien. Auch wenn der Spardruck wieder zunimmt, bestehen wir auf konkurrenzfähige Löhne. Viele Berner Gymnasiallehrpersonen – v.a. solche mit einer mittleren Anstellungsdauer – weisen immer noch hohe Lohnrückstände auf, wie der vom Regierungsrat erstellte interkantonale Vergleich der Anstellungsbedingungen eindrücklich aufzeigt. Gute Arbeitsbedingungen bedeuten für uns auch, dass die Lehrfreiheit nicht durch verordnete Massnahmen unnötig beschnitten und das Unterrichten als Kernaufgabe nicht zunehmend bürokratisiert und mit wachsenden Zusatzaufgaben belastet werden darf.

Wir sind froh, dass mit der vollständigen Integration der Quarta an die Gymnasien eine unserer jahrelangen, zentralen Forderungen ab Schuljahr 2017 Realität wird. Dies wird die Qualität und die Attraktivität der gymnasialen Bildung ohne Zweifel erhöhen, unter anderem deshalb, da nun mit dem Unterricht im Schwerpunkt Fach früher begonnen werden kann. Die Zeit ist damit überreif, auch die Zahl der Lektionen für eine 100%-Anstellung auf allen Stufen auf 23 pro Woche zu vereinheitlichen. Die auf Stufe Quarta unterschiedliche Bezahlung ist aus Gerechtigkeitsgründen stossend, schweizweit eine unverständliche Kuriosität und ein alter Zopf, der endlich abgeschnitten gehört!

Kontakt: Peter Schwizgebel, Co-Präsident, peter.schwizgebel@gymneufeld.ch
Thomas Oberhänsli, Co-Präsident, thomas.oberhaensli@gymneufeld.ch
Infos auf www.bspv.ch



Der Vorstand: Thomas Oberhänsli (rechts), Johanna Hess (Mitte), Peter Schwizgebel (links), Michael Häberli (fehlt)

www.pflegeinitiative.ch



Volksinitiative für eine starke Pflege

Die Pflege ist eine tragende Säule in der Gesundheitsversorgung – das zumindest bestreitet niemand. Doch ist diese Säule am Bröckeln. Das werden Sie als Patientin/Patient oder Angehörige/Angehöriger zu spüren bekommen, sobald Sie Hilfe benötigen und auf Pflege angewiesen sind.

Zwischen 2020 und 2035 kommen die geburtenstärksten Jahrgänge ins Rentenalter. In den nächsten 30 Jah-



Cornelia Klüver, Geschäftsführende Präsidentin, Sektion Bern; Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner

ren wird die Zahl der über 65-Jährigen auf 2,7 Millionen Personen steigen. Der Anteil an alten, chronisch und mehrfach erkrankten Menschen wird stark zunehmen. In den letzten fünf Jahren konnte der jährliche Bedarf an neu ausgebildetem Pflegepersonal in der Schweiz nur zu 56% gedeckt werden. Bei den diplomierten Pflegefachpersonen lag die Quote sogar nur bei 43% – 10 000 zu wenig.

49% des ausgebildeten Pflegefachpersonals ist nicht mehr im Beruf tätig. Wegen Fehlern sterben in der Schweiz allein in der stationären Gesundheitsversorgung jährlich bis 1700 Menschen. Noch erheblich mehr Pa-

Schluss Seite 12

tienten werden durch vermeidbare Fehler zum Teil bleibend geschädigt. Ein um 10% höherer Anteil ausgebildeter Pflegeprofis führt zu signifikant weniger Fällen von Druckgeschwüren, Harnwegsinfektionen und Stürzen. Und die entsprechenden Mehrkosten lassen sich so vermeiden. Wenn der Anteil des ausgebildeten Pflegepersonals um 10% steigt, sinkt die Sterberate um 11%. Angesichts der steigenden Zahl von pflegebedürftigen Menschen und der Verlagerung von akuten zu chronischen Erkrankungen, muss die Grundversorgung neu geregelt werden. Die professionelle Pflege ist prädestiniert, hier eine noch wichtigere Rolle zu übernehmen. Diese Entwicklung geht Hand in Hand mit der Strategie «Gesundheit 2020» des Bundesrates, die Krankheiten und damit verbundenes Leid durch Prävention, Früherkennung und Langzeitversorgung vermeiden sowie die Selbstkompetenz aller Bevölkerungsgruppen in Gesundheitsfragen stärken will.

Gut ausgebildetes Pflegefachpersonal ist mehr denn je von Nöten. Also handeln Sie jetzt! Geben Sie den Pflegefachleuten mehr Autonomie, unterstützen Sie die Patientensicherheit und sorgen dafür, dass die Bevölkerung auch in Zukunft die erforderliche pflegerische Versorgung erhält.

Die Meinung der Autorin muss sich nicht mit jener des BSPV decken.

Sunrise – jetzt exklusiven Rabatt sichern!

BSPV-Mitglieder-Angebot bei Sunrise. Profitieren Sie von vergünstigten Mobilabos und Kombirabatten auf Internet, Festnetz und TV.

Mehr Informationen und Antragsformular unter:
www.bspv.ch → Vorteile → Rabatte und Vergünstigungen → Sunrise

Sunrise Freedom.

Die unlimitierten Mobilabos ohne Mindestlaufzeit.

40%
Rabatt auf Mobilabos

Sunrise Freedom	<i>NEU</i> super max	<i>NEU</i> max	<i>NEU</i> relax	classic	
In der Schweiz	unlimitiert				<ul style="list-style-type: none"> ✓ Anrufe in alle Netze ✓ SMS/MMS in alle Netze ✓ Surfen ✓ WhatsApp Messaging
Surfen mit High Speed	unlimitiert 4G+	unlimitiert 4G+	unlimitiert 4G+	1 GB mit 4G	Das Abo für Wenignutzer: Sunrise Freedom start <ul style="list-style-type: none"> • Unlimitierte Anrufe in das Sunrise Mobilnetz, sonst 30 Rp./Min. • Unlimitierte SMS/MMS in alle Schweizer Netze • Unlimitiert surfen mit 500 MB High Speed Internet 4G • Unlimitiert WhatsApp Messaging
Anrufe ins Ausland (17 Länder)	unlimitiert	unlimitiert			
SMS/MMS ins Ausland (weltweit)	unlimitiert	unlimitiert			
Im Ausland (Region 1) <i>inkl. USA und Kanada</i>					Alle Konditionen auf sunrise.ch/freedom
Surfen	2 GB	200 MB			
Anrufe ausgehend	unlimitiert	200 Min.			
Anrufe eingehend	unlimitiert	unlimitiert			
SMS	unlimitiert	200 SMS			
Preis / Monat	CHF 130.–	CHF 100.–	CHF 65.–	CHF 50.–	CHF 20.–
Ihr Mitglieder-Preis	CHF 78.–	CHF 60.–	CHF 39.–	CHF 30.–	CHF 12.–

Danach kostenlos mit reduziertem Speed oder mit Sunrise speed extra für nur CHF 1.–/Tag bis Ende Monat mit High Speed (bis 1 GB/Tag) weitersurfen. Über die Aktivierung wird per SMS informiert. Deaktivierung der Option per SMS oder Mein Konto möglich. Die automatische Aktivierung kann im Sunrise Mein Konto ständig ausgeschaltet werden.
 4G+ bis zu 300 Mbit/s, 4G bis zu 100 Mbit/s.



Herzlich willkommen!

Flavia Schuhmacher hat am 1. Februar ihre neue Stelle beim BSPV als Sekretariatsleiterin angetreten.

Impressum



Offizielles Organ des Bernischen Staatspersonalverbandes BSPV

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

www.bspv.ch, sekretariat@bspv.ch
 ISSN 2997-1866

Redaktion

Daniela Zryd (dz)
 Daniel Wyrsh (wy)
 Redaktionsadresse:
 Postgasse 60, Pf 533
 3000 Bern 8
 Tel. 031 311 11 66
 Fax 031 311 11 18

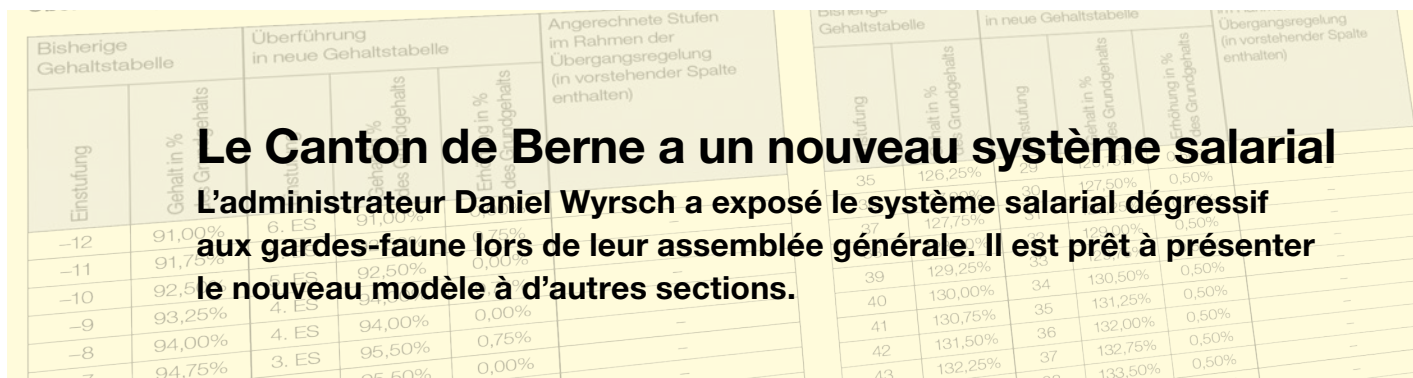
Übersetzung französisch
 Christine Theumann-Monnier

Inseratenverwaltung

Stämpfli AG
 Wölflistrasse 1
 Postfach
 3001 Bern
inserate@staempfli.com

Satz, Druck und Spedition

Stämpfli AG
 Postfach
 3001 Bern



Passage au système salarial dégressif

Avec le passage du système salarial linéaire au système dégressif, le Canton de Berne devient plus attrayant en tant qu'employeur, en particulier pour les jeunes. Le salaire progresse en effet de manière importante durant les premières années de service. Ce n'est que par la suite, en cours de carrière, que la progression ralentit. Il reste cependant possible, avec le nouveau système aussi, d'atteindre le salaire maximum de 160 % du traitement de base.

Pour chaque classe de traitement, le salaire de base et le salaire maximum (au plus 160 % du traitement de base) sont fixés dans la Loi sur le personnel. L'actuel système salarial linéaire comporte 80 échelons de traitement à 0,75 % du traitement de base. Avec des valeurs d'échelon de traitement dégressives, il est possible dorénavant de réaliser une progression salariale comparable à celle du marché du travail. Les échelons de traitement 1 à 20 sont réévalués à 1,0 % du traitement de base, ce qui assure une augmentation plus rapide. Avec pour conséquence que les échelons supérieurs sont également revalorisés, bien que la progression salariale fléchisse

ensuite quelque peu. Les échelons de traitement 20 à 60 offrent une augmentation de 0,75 % du traitement de base et les 20 échelons de traitement restants, 0,5 %. Il est possible d'atteindre également le salaire maximum de 160 % au cours de la carrière professionnelle.

Revalorisation de tous les échelons

Avec le système salarial dégressif, la progression intervient avec des valeurs différentes selon les échelons par rapport au salaire de base. Ainsi, l'échelon de traitement 40 correspond par exemple dorénavant à 135 % du traitement de base et non plus à 130 %, comme jusqu'ici. On appelle cette revalorisation l'effet de niveau. Si lors du changement, les collaboratrices et collaborateurs pouvaient conserver l'ancien échelon de traitement, cette augmentation, soit l'effet de niveau, entraînerait des coûts trop élevés pour le Canton de Berne. C'est pourquoi le passage ne s'effectuera pas en échelons mais en francs (voir exemple du passage en francs).

Effet de niveau: un passage en échelons entraînerait des coûts trop élevés pour le Canton

Echelon de traitement atteint	Progression en % du traitement de base		Augmentation (effet de niveau)
	système actuel (80×0,75%)	système dégressif (20×1%, 40×0,75%, 20×0,5%)	
Traitement de départ	100,0%	100,0%	0,0%
10. ET	107,5%	110,0%	1%
20. ET	115,0%	120,0%	5,0%
30. ET	122,5%	127,5%	5,0%
40. ET	130,0%	135,0%	0,75%
50. ET	137,5%	142,5%	5,0%
60. ET	145,0%	150,0%	5,0%
70. ET	152,5%	155,0%	0,5%
80. ET	160,0%	160,0%	0,0%

L'effet de niveau entraîne des coûts trop élevés, c'est pourquoi le passage d'un système à l'autre se fait en francs et non pas en échelons. Source: Direction des finances, Ordonnance sur le personnel (OPers)

Passage en francs

Pour éviter que les collaboratrices et collaborateurs ne subissent des pertes salariales, le changement se fera au moyen d'un passage en francs. Concrètement, cela signifie que les salaires des collaboratrices et collaborateurs seront transférés dans l'échelon correspondant en francs ou dans l'échelon juste au-dessus du nouveau tableau des salaires. Presque toutes les collaboratrices et collaborateurs se retrouveront certes à un échelon de traitement inférieur, mais auront en même temps une légère augmentation de salaire.

Le transfert en francs sera exécuté le 1^{er} juillet, il est purement administratif et indépendant d'une évaluation des performances.

Exemples du transfert en francs

Système salarial	Classe de traitement	Echelon de traitement	Salaires annuel brut
linéaire (ancien)	17	40	97 717.75 francs
dégressif (nouveau)	17	34	98 093.35 francs
linéaire (ancien)	21	32	113 867.65 francs
dégressif (nouveau)	21	26	114 326.80 francs
linéaire (ancien)	12	60	87 923.55 francs
dégressif (nouveau)	12	56	89 135.15 francs

Avec le transfert en francs, le salaire annuel brut est plus élevé.

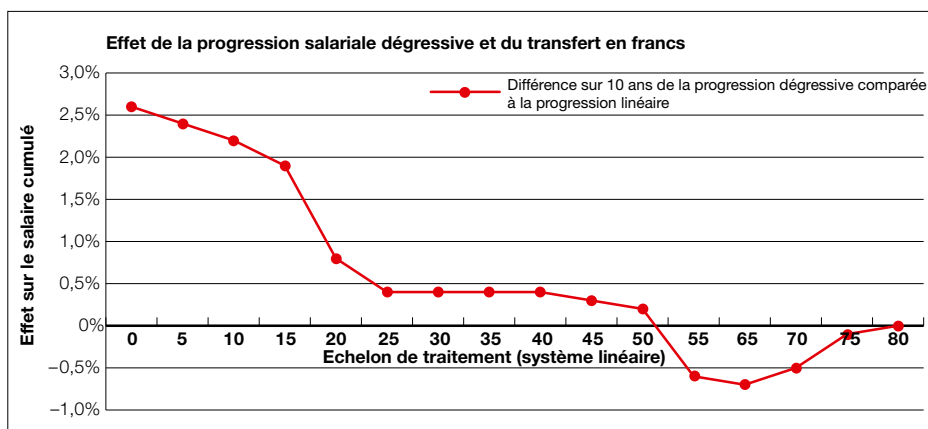
Source: APEB

Le tableau complet de transfert figure en page 15.

Il n'y a pas de perdants

Ce sont principalement les collaboratrices et collaborateurs plutôt jeunes qui profiteront à l'avenir de la progression salariale dégressive. En raison du transfert en francs, le passage désavantage les collaborateurs plus âgés. Les personnes les plus concernées sont celles transférées directement ou à brève échéance dans la progression infléchie (échelons de traitement 53 à 78).

Il faut des mesures correctives afin qu'il n'y ait pas de perdants. Daniel Wyrsh, administrateur de l'APEB a calculé l'effet de la progression salariale dégressive combinée avec le transfert en francs sur le salaire cumulé des dix prochaines années, compte tenu d'une moyenne de 2,5 échelons de traitement octroyés par année. Ce calcul fait apparaître une légère perte pour les échelons 53 à 78. L'Office du personnel a réagi et ancré dans la révision de l'Ordonnance sur le personnel une solution transitoire permettant d'éviter cette évolution salariale négative pour les collaboratrices et collaborateurs. Des échelons de traitement supplémentaires sont octroyés une unique fois aux personnes touchées.



Il faut éviter l'évolution salariale négative pour les collaboratrices et collaborateurs concernés.

Source: Office du personnel du Canton de Berne

Solution transitoire pour éviter une évolution salariale négative

Classement actuel	Transfert
Jusqu'à ET 52	Passage en francs
de ET 53 à ET 57	Passage en francs + 1 ET (solution transitoire)
de ET 58 à ET 63	Passage en francs + 2 ET (solution transitoire)
de ET 64 à ET 70	Passage en francs + 3 ET (solution transitoire)
de ET 71 à ET 74	Passage en francs + 2 ET (solution transitoire)
de ET 75 à ET 78	Passage en francs + 1 ET (solution transitoire)
de ET 79 à ET 80	Passage en francs

Avec les échelons de traitement supplémentaires, on évite une nouvelle évolution salariale négative.

Source: Direction des finances, Ordonnance sur le personnel (OPers)

Classement dans le tableau de transfert

Le tableau ci-dessous fournit des informations sur le tableau salarial actuel et sur le passage dans le nouveau tableau salarial dégressif. La section marquée en bleu illustre la solution transitoire décrite avec les échelons de traitement supplémentaires. Chaque collaborateur peut à présent observer à la ligne correspondante dans le

tableau de transfert, dans quelle classe de traitement il sera transféré et avec quelle augmentation en % du salaire de base il peut compter.

dz

Tableau de transfert des anciens aux nouveaux échelons de traitement

Tableau actuel des salaires		Transfert dans le nouveau tableau des salaires			Echelons pris en compte dans le cadre de la réglementation transitoire (inclus dans la colonne précédente)
Classement	Salaires en % du salaire de base	Classement	Salaires en % du salaire de base	Augmentation en % du salaire de base	
-12	91,00 %	6. ED	91,00 %	0,00 %	-
-11	91,75 %	5. ED	92,50%	0,75%	-
-10	92,50%	5. ED	92,50%	0,00%	-
-9	93,25%	4. ED	94,00%	0,75%	-
-8	94,00%	4. ED	94,00%	0,00%	-
-7	94,75%	3. ED	95,50%	0,75%	-
-6	95,50%	3. ED	95,50%	0,00%	-
-5	96,25%	2. ED	97,00%	0,75%	-
-4	97,00%	2. ED	97,00%	0,00%	-
-3	97,75%	1. ED	98,50%	0,75%	-
-2	98,50%	1. ED	98,50%	0,00%	-
-1	99,25%	TB	100%	0,75%	-
GG	100%	TB	100%	0,00%	-
1	100,75%	1	101,00%	0,25%	-
2	101,50%	2	102,00%	0,50%	-
3	102,25%	3	103,00%	0,75%	-
4	103,00%	3	103,00%	0,00%	-
5	103,75%	4	104,00%	0,25%	-
6	104,50%	5	105,00%	0,50%	-
7	105,25%	6	106,00%	0,75%	-
8	106,00%	6	106,00%	0,00%	-
9	106,75%	7	107,00%	0,25%	-
10	107,50%	8	108,00%	0,50%	-
11	108,25%	9	109,00%	0,75%	-
12	109,00%	9	109,00%	0,00%	-
13	109,75%	10	110,00%	0,25%	-
14	110,50%	11	111,00%	0,50%	-
15	111,25%	12	112,00%	0,75%	-
16	112,00%	12	112,00%	0,00%	-
17	112,75%	13	113,00%	0,25%	-
18	113,50%	14	114,00%	0,50%	-
19	114,25%	15	115,00%	0,75%	-
20	115,00%	15	115,00%	0,00%	-
21	115,75%	16	116,00%	0,25%	-
22	116,50%	17	117,00%	0,50%	-
23	117,25%	18	118,00%	0,75%	-
24	118,00%	18	118,00%	0,00%	-
25	118,75%	19	119,00%	0,25%	-
26	119,50%	20	120,00%	0,50%	-
27	120,25%	21	120,75%	0,50%	-
28	121,00%	22	121,50%	0,50%	-
29	121,75%	23	122,25%	0,50%	-
30	122,50%	24	123,00%	0,50%	-
31	123,25%	25	123,75%	0,50%	-
32	124,00%	26	124,50%	0,50%	-
33	124,75%	27	125,25%	0,50%	-
34	125,50%	28	126,00%	0,50%	-

Tableau actuel des salaires		Transfert dans le nouveau tableau des salaires			Echelons pris en compte dans le cadre de la réglementation transitoire (inclus dans la colonne précédente)
Classement	Salaires en % du salaire de base	Classement	Salaires en % du salaire de base	Augmentation en % du salaire de base	
35	126,25%	29	126,75%	0,50%	-
36	127,00%	30	127,50%	0,50%	-
37	127,75%	31	128,25%	0,50%	-
38	128,50%	32	129,00%	0,50%	-
39	129,25%	33	129,75%	0,50%	-
40	130,00%	34	130,50%	0,50%	-
41	130,75%	35	131,25%	0,50%	-
42	131,50%	36	132,00%	0,50%	-
43	132,25%	37	132,75%	0,50%	-
44	133,00%	38	133,50%	0,50%	-
45	133,75%	39	134,25%	0,50%	-
46	134,50%	40	135,00%	0,50%	-
47	135,25%	41	135,75%	0,50%	-
48	136,00%	42	136,50%	0,50%	-
49	136,75%	43	137,25%	0,50%	-
50	137,50%	44	138,00%	0,50%	-
51	138,25%	45	138,75%	0,50%	-
52	139,00%	46	139,50%	0,50%	-
53	139,75%	48	141,00%	1,25%	1
54	140,50%	49	141,75%	1,25%	1
55	141,25%	50	142,50%	1,25%	1
56	142,00%	51	143,25%	1,25%	1
57	142,75%	52	144,00%	1,25%	1
58	143,50%	54	145,50%	2,00%	2
59	144,25%	55	146,25%	2,00%	2
60	145,00%	56	147,00%	2,00%	2
61	145,75%	57	147,75%	2,00%	2
62	146,50%	58	148,50%	2,00%	2
63	147,25%	59	149,25%	2,00%	2
64	148,00%	61	150,50%	2,50%	3
65	148,75%	62	151,00%	2,25%	3
66	149,50%	63	151,50%	2,00%	3
67	150,25%	64	152,00%	1,75%	3
68	151,00%	65	152,50%	1,50%	3
69	151,75%	67	153,50%	1,75%	3
70	152,50%	68	154,00%	1,50%	3
71	153,25%	69	154,50%	1,25%	2
72	154,00%	70	155,00%	1,00%	2
73	154,75%	72	156,00%	1,25%	2
74	155,50%	73	156,50%	1,00%	2
75	156,25%	74	157,00%	0,75%	1
76	157,00%	75	157,50%	0,50%	1
77	157,75%	77	158,50%	0,75%	1
78	158,50%	78	159,00%	0,50%	1
79	159,25%	79	159,50%	0,25%	-
80	160,00%	80	160,00%	0,00%	-

Source : service du personnel



Editorial

Le salaire sera au moins aussi élevé

Le Conseil-exécutif a adopté le système salarial dégressif en même temps que la révision de l'Ordonnance sur le personnel. Le passage dans le nouveau système de rémunération le 1^{er} juillet 2017 peut apporter des incertitudes. Le nouvel échelon de traitement sera en effet plus bas. Il n'y a toutefois pas lieu de s'inquiéter, le salaire sera au moins aussi élevé qu'avant le transfert.

Einstufung	Gehalt in % des Grundgehalts	Einstufung	Gehalt in % des Grundgehalts	Erhöhung des Gehalts		E					
-12	91,00%	6. ES	91,00%	0,00%	-	35	126,25%	29	126,75%	0,50%	-
-11	91,75%	5. ES	92,50%	0,75%	-	36	127,00%	30	127,50%	0,50%	-
-10	92,50%	5. ES	92,50%	0,00%	-	37	127,75%	31	128,25%	0,50%	-
-9	93,25%	4. ES	94,00%	0,75%	-	38	128,50%	32	129,00%	0,50%	-
-8	94,00%	4. ES	94,00%	0,00%	-	39	129,25%	33	129,75%	0,50%	-
-7	94,75%	3. ES	95,50%	0,75%	-	40	130,00%	34	130,50%	0,50%	-
-6	95,50%	3. ES	95,50%	0,00%	-	41	130,75%	35	131,25%	0,50%	-
-5	96,25%	2. ES	97,00%	0,75%	-	42	131,50%	36	132,00%	0,50%	-
-4	97,00%	2. ES	97,00%	0,00%	-	43	132,25%	37	132,75%	0,50%	-
-3	97,75%	1. ES	98,50%	0,75%	-	44	133,00%	38	133,50%	0,50%	-
-2	98,50%	1. ES	98,50%	0,00%	-	45	133,75%	39	134,25%	0,50%	-
-1	99,25%	GG	100%	0,75%	-	46	134,50%	40	135,00%	0,50%	-
		GG	100%	0,00%	-	47	135,25%	41	135,75%	0,50%	-
					-	48	136,00%	42	136,50%	0,50%	-
					-	49	136,75%	43	137,25%	0,50%	-
					-	50	137,50%	44	138,00%	0,50%	-
					-			45	138,75%	0,50%	1

Le tableau complet du transfert figure en page 15.

Photo : ru

Le système salarial dégressif sera introduit à la mi-2017 pour le personnel du Canton de Berne. Ce changement a lieu afin de faire du Canton un employeur plus attrayant pour les jeunes. La courbe salariale n'évoluera plus de manière linéaire comme jusqu'ici, mais de manière dégressive (nous avons présenté le système dans Diagonal

5/16). En début de carrière professionnelle, la progression salariale sera plus rapide et ne ralentira que par la suite. Ce système salarial correspond aux pratiques actuelles du marché du travail. Cependant, afin que les collaborateurs ne subissent pas de pertes salariales, le passage dans le nouveau système se fera en francs. Le salaire existant

sera transféré à l'échelon de traitement correspondant en francs, ou à l'échelon juste au-dessus dans le tableau des classes de traitement. La plupart des collaboratrices et collaborateurs se retrouveront à un échelon de traitement certes inférieur mais bénéficieront en même temps d'une légère augmentation de salaire. dz

6 Interview

Membre du comité directeur?

Jean-Jacques Lièvre est candidat au comité directeur de l'APEB.

10 Retraités

Jubilé

L'Association des retraitées et retraités fête cette année son 75^e anniversaire. Plus d'informations en page 10.

12 Avantages

Sunrise

Les membres de l'APEB bénéficient d'un rabais exclusif sur max. deux abonnements mobiles Sunrise Freedom.

13-15 Sujet actuel

Tableau

Le nouveau tableau des salaires figure en page 15. Chaque personne observer son nouveau classement.