

Editorial

## Kanton Bern – ein konkurrenzfähiger Arbeitgeber?

**Das Kantonspersonal ist gut gestellt. Das ist klar. Doch lange nicht alle und lange nicht überall. In vielen Bereichen sind Verbesserungen oder Anpassungen nötig. Der Kanton Bern soll wieder ein konkurrenzfähiger Arbeitgeber werden.**

Mit dem Umsetzen des Pensionskassengesetzes, der fünften Ferienwoche oder dem verlässlichen Lohnanstieg hat der BSPV bereits einige Hürden genommen. Und mit der Unterstützung von Anastasia Falkner, der neuen Präsidentin des BSPV, wird er weitere nehmen. So ist der Kanton Bern beispielsweise noch nicht opportun beim Vaterschaftsurlaub, der Entschädigung der Wochenend- und Nachtarbeit oder bei den Richtpositionsumschreibungen. Damit die qualifizierten Kantonsangestellten nicht abwandern, muss die geleistete Arbeit gerecht belohnt werden. Der Spardruck beim Kantonspersonal nimmt immer mehr zu und die Anforderungen an die Mitarbeitenden werden immer höher. Um aber Kündigungen und Burnouts vorzubeugen, müssen die Zufriedenheit der Mitarbeitenden in den Mittelpunkt gestellt und präventive Strategien erarbeitet werden. Die BFH beispielsweise, legt ihr Schwergewicht auf die Standortkonzentration.



Anastasia Falkner übernimmt das Präsidium von Peter Bernasconi.

Foto: Ritz

2 Aktuelles Thema

### **Optimieren**

Die Anstellungsbedingungen des Kantonspersonals müssen noch weiter optimiert und angepasst werden.

5 Aktuelles Thema

### **Wandel der IV**

Im Vordergrund der IV stehen nicht mehr Geldleistungen, sondern die berufliche Integration.

6, 7 und 11 Sektionen

### **BFH**

Die Bernische Fachhochschule will ihre Standorte konzentrieren und macht den ersten Schritt in diese Richtung.

Hinweis

### **Pensionsplanung**

Freie Kursplätze: «Finanzielle Pensionsplanung richtig gemacht». Informationen auf [www.bspv.ch](http://www.bspv.ch).

# Verbesserung der Anstellungsbedingungen

**Das Personalgesetz ist revidiert. Das Pensionskassengesetz ist von den Stimmberechtigten angenommen. Nach den grossen Geschäften kommt nun wieder der Einsatz für «kleinere» Verbesserungen der Anstellungsbedingungen.**

Matthias Burkhalter, Geschäftsführer BSPV

Jeder Arbeitgeber muss sich für seine Angestellten einsetzen, sonst hat er im Konkurrenzkampf um die besten Arbeitnehmer schlechte Karten. Zum Teil sind es kleine Vorteile, die den Angestellten wesentlich sind. Gratisparkplätze, ein gut erreichbarer Arbeitsort, eine gute Kantine, ein ruhiger Arbeitsplatz oder das richtige Dienstfahrzeug haben für viele Mitarbeitende einen hohen Stellenwert. Ganz zu schweigen von der Wichtigkeit fähiger Vorgesetzter, interessanter Arbeit und einer guten Work-Life-Balance.

## Vaterschaftsurlaub

Der Kanton Bern ist in vielen Bereichen ein guter Arbeitgeber. Bei etlichen personalrechtlichen Belangen hinkt er aber den Angeboten vergleichbarer Arbeitgeber hinterher. Unerklärlich ist die heute geltende Regelung beim Vaterschaftsurlaub. Ganze zwei Tage stehen den Vätern zur Verfügung. Ein Vaterschaftsurlaub ist in der Schweiz nicht gesetzlich verankert. Ein Erziehungsurlaub, wie er in anderen europäischen Ländern längst üblich ist, gilt hierzulande als zu teuer. Einige private Unternehmen und öffentliche Verwaltungen gewähren jedoch auf freiwilliger Basis einen weit längeren Urlaub. Eine ganze Woche gewähren die SBB, COOP und Nestlé. Zwei Wochen sind es bei Migros, Swisscom, Swiss Re und UBS. Sogar drei Wochen gewährt die Stadt Bern. Fortschrittliche Organisationen wie die Alternative Bank in Olten oder Mobility unterstützen Väter sogar mit vier Wochen.

Vorbildlich ist auch die Regelung des Bundes, die der Kanton Bern eigentlich übernehmen sollte: Der Vaterschaftsurlaub für Bundesangestellte beträgt zehn



Der Vaterschaftsurlaub beträgt zur Zeit nur zwei Tage beim Kanton Bern. *Quelle: C. Koller*

Tage. Zudem können sie auch mehrere Monate unbezahlten Urlaub nehmen. Voraussetzung ist, dass «keine triftigen betrieblichen Gründe» dagegen sprechen. Das hat Modellcharakter.

Wir erwarten, dass der Kanton Bern bei der nächsten Revision der Personalverordnung einen Vaterschafts- und Adoptionsurlaub einführt. In der Antwort des Regierungsrates auf die Motion von Adrian Wüthrich, dem neuen Präsidenten des Polizeiverbandes, hat dieser schon im Jahr

2011 eine durchaus positive Haltung zu diesem Anliegen geäussert. Der Haken an der Sache sind wie fast überall die Finanzen: Zehn Tage Vaterschaftsurlaub kosten den Kanton Bern jährlich rund 800 000 Franken.

Wenn aber die Stimmberechtigten eine Senkung der Handänderungssteuer um 25 Millionen Franken im laufenden Jahr gutgeheissen haben, sollte auch dieser viel kleinere Betrag für die Kantonsfinanzen durchaus tragbar sein.

## Wochenendarbeit

Der freie Samstag, d.h. die 5-Tage-Woche, fand im 2. Weltkrieg als Energiesparmassnahme Verbreitung. Teilweise wurde sie danach beibehalten. Der eigentliche Durchbruch erfolgte aber erst um 1960. Viele vermögen sich wohl nach daran zu erinnern, dass ihre Väter und Mütter am Samstagvormittag noch zur Arbeit gingen. Aus dieser Zeit stammt wohl noch die Definition der Wochenendarbeit, wie sie der Kanton Bern kennt. Der Kanton Bern gilt unseren Strassenmeistern, unseren Polizistinnen und dem Pflegepersonal die Wochenendarbeit erst nach dem Mittag ab. Wer an Samstagen zwischen 6 und 12 Uhr für den Kanton Bern arbeitet, hat immer noch keinen Anspruch auf eine Entschädigung. Das ist nicht zeitgerecht, denn solche Einsätze sind belastend. Vielfach sind sie nicht geplant. Wer Schnee räumt, Ordnungsdienst leistet oder zu einem Sonderinsatz aufgeboten wird, müsste doch wenigstens eine Abgeltung dafür erhalten und zwar nicht erst nach der Mittagspause.

Der BSPV erwartet, dass bei der nächsten Revision des Personalrechts der ganze Samstag als Wochenendarbeit bezeichnet wird. Alles andere ist schwer verständlich.

## Zeitzuschläge für Nachtarbeit

Das Pflegepersonal in den psychiatrischen Kliniken, die Mitarbeitenden im Sicherheitsdienst des Amtes für Freiheitsentzug und Betreuung, die Strassenmeister, Hauswarte und Wildhüter erhalten für Nachtarbeit zwischen 20 und 6 Uhr eine Zeitgutschrift von 20%. Das ist eine gute Regelung. Sie hat sich bewährt. Sie trägt vor allem dem Umstand Rechnung, dass Nachtarbeit eben sehr belastend ist und den Lebensrhythmus erheblich beeinträchtigen kann. Die Erholungszeit muss dementsprechend länger sein.

Für den BSPV ist es störend, dass die Zeitgutschrift für Mitarbeitende der Kantonspolizei der Gehaltsklassen 1 bis 18 bloss eine Gutschrift von 16% erhalten. Diese Begrenzung erfolgte seinerzeit aus Kostengründen. Es hat eben wesentlich mehr Polizistinnen und Polizisten als

Wildhüter. Nun ist aber die Zeit gekommen, um diese Rechtsungleichheit zu beheben. Der BSPV stellt die Forderung, dass die Zeitgutschrift für alle auf 20% angehoben wird. Dies kann auch etappiert erfolgen. Wir wissen, dass das Polizeikorps nicht nur einen erheblichen Unterbestand hat, sondern auch, dass zur Zeit Rekrutierungsprobleme bestehen, da der Polizeiberuf im Kanton Bern wohl attraktiv aber nicht sonderlich gut entlohnt ist. Wir erwarten deshalb ein Zeichen des Regierungsrates, das die Anstellungsbedingungen dieser wichtigen Berufsgattung wenigstens teilweise verbessert.

## Einreihungen anpassen

Der Kanton Bern hat all seine Stellen in der Richtpositionsumschreibung zur Personalverordnung einer Gehaltsklasse zugewiesen. Detailliert wird umschrieben, welchen Anforderungen ein Leitender Zahntechniker der Gehaltsklasse 12 oder eine Abteilungsvorsteherin IV der Gehaltsklasse 23 zu genügen haben. Die Gehaltsklasse wird also nach Funktionen und nicht nach Personen festgelegt.

Die Anforderungen an fast alle kantonalen Stellen haben sich in den letzten Jahren stark geändert. Mit der Einführung von Informatikmitteln, mit der verstärkten Anforderungshaltung der Bevölkerung, mit dem enormen Spardruck sehen sich zahlreiche Mitarbeitende vor wesentlich höhere Anforderungen gestellt als noch vor ein paar Jahren. Wenn diese Be-

## Noch mehr ist zu tun

Diese Liste der Forderungen ist längst nicht abschliessend. Und einige werden sich ärgern, dass die Personalvertreter immer mehr fordern. Doch das ist ja unsere Aufgabe. Zusammen mit dem Regierungsrat wollen wir darauf hin arbeiten, dass der Kanton Bern wieder ein konkurrenzfähiger Arbeitgeber wird. Und wenn er dann sogar ein vorbildlicher wird, können wir unsere Bemühungen zurückfahren.

## Vaterschaftsurlaub im Vergleich

Wer	in Tagen
Alternative Bank	20
Mobility	20
Stadt Bern	15
Bundesverwaltung	10
Ikea	10
McDonald's	10
Migros	10
SRG	10
Stadt Zürich	10
Swiss Re	10
Swisscom	10
UBS	10
Roche	6
Adecco	5
Aldi Suisse	5
Coop	5
Kanton Zürich	5
Lidl	5
Nestlé	5
SBB	5
Amag	3
Hirslanden	3
Denner	2
<b>Kanton Bern</b>	<b>2</b>
Post	2
Ringier	2
Ruag	1
Schindler	1

Quelle: Tagesanzeiger von 21. Mai 2013

anspruchung um 15% zugenommen hat, sollten aus der Sicht des BSPV die Richtpositionsumschreibungen und die Einreihungen geändert werden. Diese Anpassungen werden durch den Regierungsrat laufend vorgenommen. Jedes Jahr finden Neueinreihungen statt. Aber eben, nicht für alle. Wir begrüssen es, wenn noch mehr Berufsgruppen neu beurteilt würden. Die Arbeit eines Betreuungswelbels von heute ist längst nicht mehr mit jener vor zehn Jahren zu vergleichen. Die Arbeitsmenge, die körperlichen und verbalen Bedrohungen, die stets schwieriger werden den Klientel und vieles mehr müssten eigentlich abgegolten werden. Und dies trifft bei fast allen Berufsgruppen zu.



# Blicken Sie entspannt in Ihre Zukunft

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

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



**Unabhängige  
Pensionsplanung**  
Beratungsqualität vom BSPV  
getestet und für gut befunden.  
Mit Sonderkonditionen für  
BSPV-Mitglieder.

**GLAUSER+PARTNER**  
VORSORGE | STEUERN | VERMÖGEN

Bonstettenstrasse 1, 3012 Bern  
T 031 301 45 45

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



## Muesmatt AG Fenster und Schreinerei

Alpenstrasse 40 · 3052 Zollikofen  
Telefon 031 911 80 11 · Fax 031 911 25 11  
[www.muesmatt.ch](http://www.muesmatt.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](http://www.grotto-ticino.ch)

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

# FRIWASH



Die sanfte,  
schonende  
Autowaschstrasse  
mit Textilfasern

Ey 9a, 3063 Ittigen  
Tel. 031 921 76 83

Webcam unter: [www.friwash.ch](http://www.friwash.ch)

...mich flexibel weiterbilden!

**Handelsschule**  
berufsbegleitend

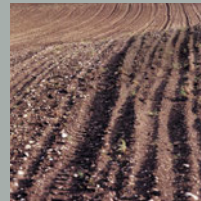
**Eidgenössische  
Fachausweise**

Technische Kaufleute  
Führungsfachleute  
Organisator/in  
Marketing

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



## Welche Anlagestrategie bevorzugen Sie?



**Erde**  
Sicherheitsbestimmt  
anlagen ohne Aktien.



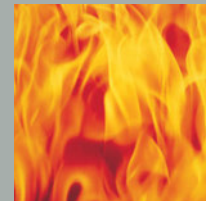
**Wasser**  
Gemässigte  
Anlagestrategie  
mit 20% Aktien.



**Luft**  
Ausgewogene  
Strategie  
mit 40% Aktien.



**Energie**  
Wachstumsorientiert  
anlagen mit  
60% Aktien.



**Feuer**  
Gewinnorientierte  
Anlage mit rund  
90% Aktien.

Wir beraten Sie gerne.

Private Banking  
Berner Kantonalbank  
Telefon 031 666 63 02  
[www.bekb.ch](http://www.bekb.ch)



BEKB

BCBE

Private Banking

# Die IV eröffnet Menschen Chancen

**Immer noch wird die Invalidenversicherung mit dem Bezug einer Rente gleichgesetzt. Die IV hat sich in den letzten Jahren aber gewandelt. Im Vordergrund stehen nicht mehr Geldleistungen, sondern die berufliche Integration. Dieter Widmer, Direktor der IV-Stelle Kanton Bern, zeigt in diesem Beitrag die Arbeitsweise der IV auf.**

Dieter Widmer, Direktor IV-Stelle Kanton Bern

Wer seine bisherige Arbeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben kann, hat Anspruch auf unsere Unterstützung. Die Bandbreite der infrage kommenden Leistungen ist gross. Sie geht von einer Beratung und Begleitung bis zu einer mehrjährigen neuen beruflichen Ausbildung. Wir übernehmen die anfallenden Kosten und bezahlen während der Reintegrationsmassnahmen ein Taggeld von 80 Prozent des zuletzt erzielten Lohnes. Eine längere Zeit andauernde Abwesenheit vom Arbeitsplatz erschwert die Eingliederung. Je früher wir mit der versicherte Person sprechen können, desto besser sind die Chancen auf den Erhalt des bisherigen Arbeitsplatzes oder auf neue Perspektiven. Wir empfehlen deshalb, frühzeitig mit uns Kontakt aufzunehmen. Nur wenn die Eingliederung nicht umfassend möglich ist, besteht Anspruch auf eine Rente.

Eine Invalidität liegt vor, wenn die versicherte Person wegen eines Gesundheits-

## Die Leistungen sollen...

- die Invalidität mit geeigneten, einfachen und zweckmässigen Eingliederungsmassnahmen verhindern, vermindern oder beheben,
- die verbleibenden ökonomischen Folgen der Invalidität im Rahmen einer angemessenen Deckung des Existenzbedarfes ausgleichen, zu einer eigenverantwortlichen und selbstbestimmten Lebensführung der betroffenen Versicherten beitragen



iv-bern bietet Perspektiven.

Foto: iv-bern

schadens voraussichtlich bleibend oder längere Zeit erwerbsunfähig ist. Es geht also um die Auswirkungen gesundheitlicher Probleme auf die Erwerbsfähigkeit. Bei der Bemessung des Invaliditätsgrades stellen wir die zumutbaren Erwerbseinkommen mit und ohne gesundheitliche Probleme einander gegenüber. Der auf diese Weise berechnete Minderverdienst, in Prozenten ausgedrückt, entspricht dem Invaliditätsgrad. Wer also beispielsweise früher CHF 6000 verdiente und heute unter Berücksichtigung der gesundheitlichen Einschränkungen in der Lage ist, einen Lohn von CHF 3000 zu erzielen, ist zu 50 Prozent invalid. Das Gesetz verlangt, dass wir auf die bei einem ausgeglichenen Arbeitsmarkt bestehenden Verdienstmöglichkeiten abstellen. Dabei ist nicht zu übersehen, dass es für die Betroffenen in der Praxis oft schwierig ist, eine geeignete Stelle zu finden. Eine weitere hohe Hürde stellt der Umstand dar, dass sich die Lohnbusse auf mindestens 40 Prozent belaufen muss, damit Anspruch auf eine Rente besteht.

## Eine obligatorische Versicherung

Alle Personen, die in der Schweiz wohnen oder in der Schweiz erwerbstätig sind, gelten grundsätzlich als obligatorisch bei der IV versichert. Schweizer Bürgerinnen und Bürger sowie Staatsangehörige von EU- oder EFTA-Staaten, die ausserhalb der EU- oder EFTA-Staaten wohnen, können sich unter gewissen Voraussetzungen freiwillig bei der IV versichern.

Die IV-Stelle Kanton Bern sieht sich als Dienstleistungsunternehmen, das die versicherten Personen bei gesundheitlichen Problemen mit Beratung und diversen Leistungen unterstützt. Haben Sie allgemeine Fragen zur IV? Unser Beratungstelefon 058 219 74 74 hilft Ihnen gerne weiter.

Weitere Informationen sind auch unter [www.ivbe.ch](http://www.ivbe.ch) zu finden.



Prof. Dr. Herbert Binggeli

ist seit dem 1. Juni 2013 Rektor der Berner Fachhochschule.

# Vielfalt in der Einheit

**Die Berner Fachhochschule BFH hat sechs Departemente, verteilt auf 26 Standorte. Um aber konkurrenzfähig zu sein, müssen die Standorte konzentriert werden. Der erste Schritt in diese Richtung wird mit dem Campus in Biel vollzogen.**

**Die BFH hat mit der Integration der Hochschule für Agrar-, Forst- und Lebensmittelwissenschaften und einem neuen graphischen Auftritt einen weiteren Konsolidierungsschritt getan. Kehrt nun so etwas wie Ruhe ein?**

Einerseits ist etwas Ruhe eingeleitet. Es ist der Wunsch und der Wille, dass wir uns in erster Linie auf die Inhalte, auf die Lehre und die Forschung, konzentrieren. Wir stehen aber vor zwei grossen Herausforderungen: Zuerst müssen wir uns fragen, wo wir als Fachhochschule hin wollen und dann dementsprechend unsere Strategie erneuern. Und die zweite Herausforderung ist die Frage der Standorte. Die Breite des Angebots muss zweifelsohne bleiben und die Anzahl der Standorte verringert werden – also Vielfalt in der Einheit. Der neue graphische Auftritt war zwingend. Wir wollen einen einheitlichen Auftritt gegen aussen, denn das stärkt das Profil der BFH. Und er zeigt, dass wir zusammenrücken wollen.

**Der Projektierungskredit für den Campus Biel/Bienne wurde im Juni im Grossen Rat genehmigt. Wann folgt die Eröffnung?**

Mit 144:0 Stimmen wurde der Projektierungskredit über 24,5 Millionen Franken für den Campus Biel vom Grossen Rat genehmigt. Das ist ein deutliches Signal der Unterstützung seitens der Politik und auch

**6374 Studierende und 2700 Personen, die sich an der BFH weiterbilden, das sind stolze Zahlen. Genügen diese, damit sich die BFH im harten Konkurrenzkampf behaupten kann?**

«Das ist ein deutliches Signal der Unterstützung seitens der Politik und auch der Gesellschaft gegenüber der BFH».

Herbert Binggeli

der Gesellschaft gegenüber der BFH. Wir sind sehr dankbar dafür.

Die Umsetzung des Campus erfolgt in Etappen. 2015 stehen der Projektierungswettbewerb und die Vorbereitung der Ausschreibung eines Totalunternehmer-Auftrags an. Im 2017 wird der Grosse Rat über den Ausführungskredit befinden und ein Jahr später kann mit dem Bau begonnen werden. Ab Herbst 2021 funktionieren die technischen Disziplinen dann bereits im neuen Campus.

Die Zahlen genügen nicht. Wir sind eine mittelgrosse Fachhochschule. Andere Fachhochschulen stellen sich mit Campusbauten auf; sie machen also eine Standortkonzentration, was für die Studierenden attraktiver ist. Wenn wir konkurrenzfähig sein wollen, müssen auch wir unsere Standorte konzentrieren. Mit dem Campus Biel sind wir dahin unterwegs. Mit neuen Bauten, neuen Infrastrukturen und der Möglichkeit der interdisziplinären Zusammenarbeit, zum Beispiel in der Forschung, steigt die Attraktivität. Interdisziplinäre





## Berner Fachhochschule

Forschungsprojekte mit der Beteiligung mehrerer Fachbereiche haben wir zwar bereits heute, jedoch wird die Zusammenarbeit viel einfacher, wenn die Departemente nicht auf mehrere Standorte verteilt sind.

### **Welche Auswirkungen haben die Sparprogramme des Kantons Bern auf die BFH?**

Das Sparprogramm ASP hat auch für uns Konsequenzen. Wir haben die Auflage Geld zu sparen. 2014: 1,7 Millionen, 2015: 3,2 Millionen, 2016: 5,7 Millionen, 2017: 6,7 Millionen und von da an geht es auf diesem Level weiter.

Es ist eine grosse Herausforderung, die Einsparungen dort zu machen, wo sie nicht unsere Kernkompetenzen betreffen – in der Lehre (Master und Bachelor) und in der Forschung. Dies ist nur möglich, wenn wir Synergien schaffen und die externen Aufträge optimieren. Das Geld muss also noch mehr als bereits jetzt durch Forschungsprojekte, also in Form von Drittmitteln, eingenommen werden. Wenn es aber doch zu einer Leistungsreduktion kommt, ist auch das Personal betroffen.

Forschungsprojekte generieren  
heisst auch Leute anstellen.

Herbert Binggeli

Wir werden aber sicher versuchen, dies zu vermeiden.

### **Immer mehr Mitarbeitende erhalten bei Drittmittel finanzierten Projekten bloss befristete Anstellungsverträge. Kann die soziale Sicherheit so noch gewährleistet werden?**

Forschungsprojekte generieren heisst auch Leute anstellen. Die Forschung an der BFH ist gewachsen und wir können dadurch auch mehr Mitarbeitende anstellen – oft nur während der Dauer des Projekts. Wenn jedoch im gleichen Bereich ein Forschungsprojekt weitergezogen wird, können wir diese Mitarbeitenden auch weiterhin beschäftigen. Die Mitarbeit in Forschungsprojekten bedeutet für die Mitarbeitenden professionelle Entwicklung; sie können so Forschungspraxis erwerben, was ihnen wiederum gute Referenzen bringt. Befristete Arbeitsverträge kann man also durchaus als Chance sehen.

Ein zentraler Grund für mich ist auch der  
Rechtsschutz, den der BSPV bietet.

Herbert Binggeli

### **Die BFH hat 2934 Dozierende und Mitarbeitende. Längst nicht alle sind im BSPV organisiert. Versteht sich denn die BFH nicht als Teil der Kantonsverwaltung?**

Ja und Nein. Der Kanton ist zwar Träger der BFH, doch sind wir jetzt im Beitragsystem. Damit hat sich der Autonomiegrad erhöht. Auch ist es so, dass der Rektor Anstellungsbehörde ist. Unsere Mitarbeitenden sind also einerseits an der BFH angestellt. Die Löhne andererseits werden vom Kanton ausbezahlt. Sie sind also auch Angestellte des Kantons. Man gehört zur

BFH und zum Kanton, und die Leute entscheiden dann selber, ob sie in einem Personalverband organisiert sein wollen.

### **Sie sind selbst BSPV-Mitglied: Was erwarten Sie von einem Personalverband?**

Der BSPV nimmt die Interessen der Arbeitnehmenden wahr und engagiert sich für diese. Nach meinem Dafürhalten ist der BSPV ein sehr guter Personalverband. Dies hat sich jetzt gerade wieder bei dem sehr guten Abstimmungsresultat über das Pensionskassengesetz gezeigt, für das sich der BSPV eingesetzt hat und mitunter am gleichen Strick wie die ERZ gezogen hat. Ich selber bin Mitglied des BSPV, weil ich ein Signal setzen will. Denn wenn der Rektor Mitglied ist, soll das auch ein Signal an die Mitarbeitenden sein. Und natürlich bin ich auch aus Solidarität beigetreten. Ein zentraler Grund ist für mich auch der Rechtsschutz, den der BSPV bietet. Das

gibt dem Individuum die Sicherheit beraten, und je nachdem auch rechtlich geschützt und vertreten zu werden.

### **Die Dozierenden der BFH sind durch die BSPV-Sektion profhesbe vertreten. Das handwerklich technische Personal ist in der Sektion HTP organisiert. Können die Mitarbeitenden bei wesentlichen Änderungen mitwirken?**

Ja. profhesbe ist beispielsweise im Schulkollegium, dem strategischen Organ der BFH, vertreten. Alle Mitarbeitenden sind im Strategieprozess eingebunden und können so mitwirken. Der profhesbe trifft sich regelmässig mit mir, um Anliegen zu diskutieren und diese geltend zu machen.

# Ein bewegtes Jahr

«Das war ein bewegtes Jahr», begann der Präsident der Abgeordnetenversammlung (AV) Peter Bernasconi seine Rede. Am 25. Juni 2014 trafen sich die Abgeordneten des BSPV und es standen einige Veränderungen an.



Hugo Marthaler tritt als Revisor zurück.

Foto: Zryd

Peter Bernasconi war zum ersten und zugleich zum letzten Mal Präsident der AV. So steht es in den revidierten Statuten – der Präsident leitet die AV. Am 1. Juli 2014 dann, trat er als Präsident des BSPV zurück. Seine Nachfolge übernimmt Gerichtspräsidentin Anastasia Falkner. Sie wurde von der Abgeordnetenversammlung einstimmig gewählt. Einstimmig ist auch Beat Baumgartner gewählt worden. Er ist der Nachfolger von Hugo Marthaler, der aus gesundheitlichen Gründen sein Amt als Revisor niederlegen musste.

## Politischer Rückblick

Wie Peter Bernasconi bereits zu Beginn sagte, war sein letztes Amtsjahr ein bewegtes Jahr. Er blickt zurück: Das Personalgesetz (PG) wurde indirekt mit der Revision des Lehreranstellungsgesetzes geändert. Ein verlässlicher Lohnanstieg von 1,5 Prozent pro Jahr hat der Regierungsrat und der Grosse Rat nun endlich ins Gesetz aufgenommen. Allerdings kann dieser in ausserordentlichen Finanzlagen reduziert werden.

Ein weiterer Schwerpunkt war die Kundgebung vom 16. März 2013. 20 000



Die anwesenden 40-Jahr-Jubilare wurden geehrt.

Foto: Ritz

Menschen haben ein eindrückliches Zeichen gesetzt. Peter Bernasconi ist überzeugt, dass die Kundgebung dazu geführt hat, dass die Anliegen des Kantonspersonals bei der Regierung ernst genommen wurden und schliesslich einen gewissen Erfolg im Grosse Rat gehabt hat.

Das Pensionskassengesetz war wohl das prominenteste Thema. Peter Bernasconi ist der Meinung, dass die bestmögliche Lösung von den drei Varianten erreicht wurde. Denn vom politischen Umfeld im Kanton Bern konnte kaum eine personalfreundlichere Lösung erwartet werden. Das Resultat ist so herausgekommen, wie

es der BSPV im Mai 2014 unterstützt hat. Ein weiteres Thema bewegte den BSPV im Jahr 2013. Das Sparprogramm ASP. Es hat massive Auswirkungen auf das Kantonspersonal. Zwar kommt es zu keinen Kündigungen, jedoch aber zu Versetzungen, Pensionierungen und Fluktuationen, die in den kommenden Jahren umgesetzt werden.

## Ziele des BSPV

Der BSPV hat schon für vieles gekämpft und war oft erfolgreich. Der Geschäftsführer Matthias Burkhalter erläutert die Ziele, die der BSPV in den nächsten Jahren erreichen will. Der Vaterschafts- und Adoptionsurlaub, die Abgeltung für Wochenendarbeit an Samstagen von 6.00–12.00 Uhr, der Zeitzuschlag für Polizisten von 16% auf 20% und die Neueinrichtungen von Berufsgruppen wie der Polizei oder der Strasseninspektoren sind nur einige davon. Und auf der Ebene des Personalgesetzes fordert der BSPV die konsequente Umsetzung nach Art. 75 im PG, die Sondermittel für Mitarbeiter, welche massive Lohn einbussen (Lohndelle) erlitten haben, versprechen. Wichtig ist auch, dass die 1,5% Lohnsumme (= 2,7 Gehaltsstufen) weitergeführt wird und der Teuerungsausgleich von 0,3%. Weiter fordert der BSPV von der Regierung die Revision des PG mit Vertrauensarbeitszeit und Gehaltsklasse 31 + 32, und evtl. die Streichung der Gehaltsklassen 1 und 2.

## BPK informiert BSPV

Hansjörg Schwander, der Direktor der BPK, referierte über die aktuelle Situation der Bernischen Pensionskasse nach den Abstimmungen. Um weitere Informationen zu erhalten, kann man sich auf der Geschäftsstelle des BSPV melden oder unter [www.bpk.ch](http://www.bpk.ch) nachschauen.





# Peter Bernasconi tritt zurück

**Als erste Präsidentin der hundertjährigen Verbandsgeschichte trat die Berner Gerichtspräsidentin Anastasia Falkner am 1. Juli 2014 die Nachfolge des früheren SP-Grossrats Peter Bernasconi an. Peter Bernasconi trat nach sechs Amtsjahren zurück.**

Peter Bernasconi begründet seinen Rücktritt als BSPV-Präsident mit dem Ende seiner Tätigkeit im Grossen Rat. Als Mitglied des Grossen Rats (von 1998 bis 2014) konnte er sich immer direkt für den Verband einsetzen, was er als enormen Vorteil empfand. Vor allem in Zusammenarbeit mit den beiden SP-Parteikollegen Matthias Burkhalter und Markus Meyer konnten so viele Geschäfte im Sinne der Kantonsangestellten vorangetrieben werden. Peter Bernasconi hat nach seinem Studium als Bauingenieur einige Jahre in verschiedenen Ingenieurbüros gearbeitet. Anschlie-

ssend hat er Nachdiplomstudium als Raumplaner absolviert. Nach einigen Jahren Tätigkeit in privaten Büros folgte eine 12-jährige Tätigkeit als wissenschaftlicher Adjunkt im damaligen Bundesamt für Forstwesen und Landschaftsschutz (heute Teil des BAFU). Von 1989 bis 2008 war er hauptamtlicher Gemeindepräsident der Gemeinde Worb. An der Berner Fachhochschule absolvierte er eine berufsbegleitende Ausbildung als Mediator und ist seit 2009 als selbständiger Berater und Mediator tätig.

## Rentnervereinigung

### Herbst-Ausflug

Schiffahrt auf dem Zürichsee und Besuch des Hotels «The Dolder Grand», das sich an einzigartiger Lage mit Sicht auf See und Alpen befindet.

**Dienstag, 9. September 2014**

#### Programm:

07.15 Uhr: Besammlung Bern Schützenmatte

07.30 Uhr: Fahrt Bern – Worb – Sumiswald – Huttwil an den Mauensee

09.15 Uhr: Kaffeehalt im Restaurant Rössli am Mauensee

09.45 Uhr: Weiterfahrt entlang dem Sempachersee – Eschenbach – Cham – über den Hirzel – Wädenswil – über den Seedamm nach Rapperswil

11.15 Uhr: Ankunft in Rapperswil an der Ländte

11.30 Uhr: Schiffahrt auf dem Zürichsee, Mittagessen an Board

13.25 Uhr: Ankunft des Schiffs in Zürich, Bürkliplatz

Nachmittag Besuch im Hotel Dolder Grand in Zürich

17.00 Uhr: ca. Rückfahrt von Zürich via Oensingen zurück nach Bern

19.00 Uhr: ca. Ankunft in Bern,

**Kosten:** Fr. 55.– pro Person, alles inbegriffen, ohne Getränke

**Anmeldung:** nur per Telefon an Eugen Schneider: 031 829 14 02

# Neuer Präsident

**Am 1. Juli wählte die Delegiertenversammlung der BPK das Büro für die nächste Amtsperiode.**

Neuer Präsident wird Christoph Joss, Präsident der Sektion Schulinspektoren. Vizepräsident ist Geschäftsleitungsmitglied Claude Röthlisberger. Wiedergewählt wur-

den die ehemaligen BSPV-Geschäftsleitungsmitglieder Erich Frauenfelder und Otto Aeby.



Büro DV BPK: Erich Frauenfelder, Claude Röthlisberger, Christoph Joss, Fritz Weber (vpod), Otto Aeby

Foto: Burkhalter

# Boden und Wohnen

**Der Erwerb von Grundstücken durch Personen im Ausland und die Zweitwohnungsinitiative waren an der Vereinsversammlung der bernischen Grundbuchverwalter und Handelsregisterführer interessante Themen.**

Der Verband bernischer Grundbuchverwalter und Handelsregisterführer führte dieses Jahr seine 69. Vereinsversammlung in der Lenk durch. Neben den ordentlichen Geschäften stand ein Referat von Regierungsstatthalter Michael Teuscher zum bauerlichen Bodenrecht, zur Lex Koller und zur Lex Weber (Zweitwohnungsinitiative) im Vordergrund. Erfreulicherweise konnten gleich vier neue Mitglieder aufgenommen werden, so dass der Mitgliederbestand nun über 30 liegt.



*Präsident Jürg Flück (rechts) im Gespräch mit Regierungsstatthalter Michael Teuscher.*

*Foto: Burkhalter*

## Starke BSPV-Sektionen an der BFH

**Die Interessen der Mitarbeiter der Bernischen Fachhochschule, sowie das handwerkliche und technische Personal der Kantonsverwaltung, der Spitäler, der Gymnasien, der Fachhochschulen und der Universität werden von den beiden BSPV-Sektionen profhesbe und HTP vertreten. Profhesbe konzentriert sich dabei auf die Dozierenden, während die HTP für verschiedene Berufskategorien auftritt.**

Die BSPV-Sektion profhesbe ist die Dozierendenvereinigung aller Dozierenden der Berner Fachhochschule der Technik und Informatik, der Künste, der Wirtschaft und Verwaltung, Architektur, Gesundheit, Soziale Arbeit, Holz und Bau, der Landwirtschaft und des Sportes. Der profhesbe vertritt die Interessen der Dozierenden. Er ist also präsent, wenn es um Vernehmlassungen zur Personalpolitik, des Dozierendeneinsatzreglementes etc. geht. Der Präsident des profhesbe hat auch Einsitz im Schulrat der BFH.

Die seinerzeitigen Technikumslehrer traten schon 1929 dem BSPV bei. Zuerst

jene von Biel, dann die von Burgdorf und am Schluss die von St. Immer. Heute bilden 167 Dozierende aus allen fünf (inklusive Sport sind es sechs Departemente – dieses ist jedoch auf Bundesebene organisiert) Departementen eine starke Sektion.

### **Handwerklich-technisches Personal und Inselspital**

218 Kantonsangestellte aus den Hochschulen und dem Inselspital bilden die legendäre Sektion HTP. Die Präsidentin und ein grosser Teil des Vorstandes werden von Angestellten der BFH gestellt. Die Sektion

verfügt über eine eigene Homepage und stellt sich dort wie folgt vor: Wir sind eine Sektion des BSPV Bernischen Staatspersonalverbandes und vertreten das handwerkliche und technische Personal der Kantonsverwaltung, der Spitäler, der Gymnasien, der Fachhochschulen und der Universität. Die vertretenen Berufskategorien reichen von Sekretariatspersonal über Technische Angestellte, Assistierende, Wissenschaftliche Mitarbeitende bis zu Ingenieurinnen und Ingenieuren.

# Konkurrenzfähig durch Attraktivität

**Die Berner Fachhochschule BFH hat in drei Regionen insgesamt 26 Standorte. Ihr Angebot umfasst 29 Bachelor und 21 Masterstudiengänge in folgenden sechs Departementen: Technik und Informatik; Architektur, Holz und Bau; Wirtschaft, Gesundheit, soziale Arbeit; Künste; Agrar-, Forst- und Lebensmittelwissenschaften und Sport.**

Gerade weil die Fachhochschule auf so zahlreiche Standorte verteilt ist, ist es von Bedeutung, dass sie einen einheitlichen Auftritt hat. Seit dem Jahr 2013 hat die BFH nun einen neuen Markenauftritt. Dieser neue Auftritt mit einem prägnanten Logo und einem ganzheitlichen Erscheinungsbild soll den Wiedererkennungsgrad der BHF erhöhen. Denn die BHF braucht als mittelgrosse Fachhochschule eine hohe Reputation, um konkurrenzfähig zu sein. Dadurch kann sie einerseits Studierende und Dozierende gewinnen und andererseits Forschungsprojekte generieren. Dazu will sie als Dienstleisterin und Kooperationspartnerin für andere Hochschulen attraktiv sein. Um die Attraktivität noch zu

steigern, will die BFH in der nahen Zukunft die Standorte der Departemente zusammenführen. Ein Schritt in diese Richtung ist getan. Neu wird in Biel ein Campus entstehen, in dem sich die technischen Disziplinen konzentrieren werden. Dadurch wird die Grundlage eines effizienten Forschungs- und Lehrbetriebs geschaffen. Der Bau des Fachhochschul-Campus wurde vom Grossen Rat einstimmig genehmigt. Der Campus wird auf dem Feldschlösschenareal beim Bahnhof in Biel realisiert. Bereits in diesem Jahr werden erste Schritte für dieses Projekt umgesetzt, der Baustart erfolgt dann im 2018 und bereits im 2021 ist der Bezug des Campus Biel/Bienne vorgesehen.



Planungsperimeter Feldschlösschenareal Biel/Bienne

Quelle: BFH

## Wer profitiert vom BSPV

Vor 10 Jahren wurden die bürgerlichen Fraktionen im Grossrat angefragt, ob sie eine Vertretung in die Geschäftsleitung des BSPV delegieren würden. Bei der FDP war das Interesse eher klein. So habe ich mich entschlossen, für den Sitz zu kandidieren. Schon bald habe ich die Erfahrung gemacht, dass dieser Verband absolut seine Berechtigung hat. Er vertritt die Interessen der Angestellten gegenüber der Regierung und der Verwaltung. Ich stellte fest, dass bei Streitigkeiten



Foto: Christian Stauffer

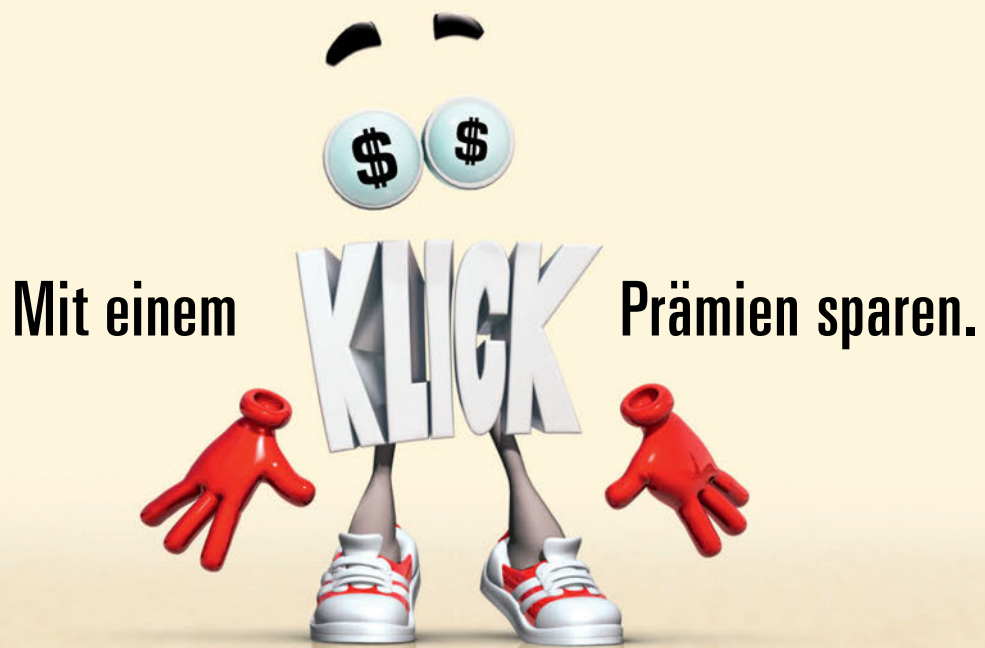
im Personalbereich durch den Verband sehr oft einvernehmliche Lösungen erreicht werden konnten. Wenn die Differenzen durch das Verwaltungsgericht entschieden werden mussten, so ist die Verwaltung in ca. 80% der Fälle falsch gelegen. Den letzten grossen Einsatz leistete der Verband beim neuen Pensionskassengesetz. Er unterstütze eine pragmatische Lösung und setzte sich ein, dass der Arbeitgeber wie die Angestellten eine tragbare und auch für den Steuerzahler annehmbare 2. Säule haben. Die Kantonsangestellten profitieren vom Einsatz des BSPV. Aus Solidarität müssten alle dem BSPV beitreten und nicht nur als Trittbrettfahrer am Erfolg des Erreichten teilhaben.

Von Christian Stauffer

Dozent AHB, Altgrossrat FDP und Geschäftsleitungsmitglied des BSPV

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





# Amélioration des conditions de travail

**La loi sur le personnel est révisée. Les citoyens ont accepté la loi sur les caisses de pension. Après ces gros objets, il faut à nouveau s'engager pour de «plus petites» améliorations des conditions de travail.**

Matthias Burkhalter, administrateur de l'APEB

Tout employeur doit s'engager en faveur de ses employés, s'il veut avoir de bons atouts pour attirer les meilleurs travailleurs face à ses concurrents. Il s'agit parfois de petits avantages, pourtant essentiels aux yeux des employés. Une place de parc gratuite, un lieu de travail facilement atteignable, une bonne cantine, un poste de travail calme ou un véhicule de service adapté. Autant d'éléments qui revêtent une grande valeur pour de nombreux collaborateurs. Sans parler de l'importance d'avoir des supérieurs compétents, un travail intéressant et un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

## Congé paternité

Le Canton de Berne est un bon employeur dans bien des domaines. En matière de droit du personnel, il est toutefois à la traîne sur plusieurs plans par rapport à l'offre d'employeurs similaires. La réglementation actuelle en matière de congé paternité est inexplicable. Les pères ont droit à deux jours complets de congé. Le congé paternité n'est pas ancré dans la loi suisse. Un congé parental, tel qu'il existe depuis longtemps dans d'autres pays européens, passe pour trop onéreux en Suisse. Certaines entreprises privées et administrations publiques accordent toutefois volontairement un congé bien plus long. Les CFF, Novartis et la banque Raiffeisen offrent une semaine complète de congé. Chez Migros, Swisscom, Swiss Re et Crédit Suisse, le congé se monte à deux semaines, tandis qu'il s'agit de trois semaines chez IBM Suisse. Des organisations progressistes comme la Banque alternative à Olten ou Mobility soutiennent les pères avec un congé de quatre semaines.



*Au sein du Canton de Berne, le congé paternité ne comprend pour l'instant que deux jours.*

*Quelle: Corina Koller*

La réglementation de la Confédération est elle aussi exemplaire; le Canton de Berne devrait s'en inspirer: les employés de la Confédération ont droit à dix jours de congé paternité. Ils peuvent par ailleurs prendre plusieurs mois de vacances non payées. La seule condition est qu'il n'y ait pas «d'impératifs d'exploitation valables». Cela a valeur de modèle.

Nous attendons que le Canton de Berne introduise un congé paternité et un congé d'adoption lors de la prochaine révision de l'ordonnance sur le personnel. Dans sa réponse à la motion d'Adrian Wüthrich, nouveau président de l'Association de police, le Conseil-exécutif s'est déjà montré favorable à cette demande en 2011. Le problème, comme presque partout, ce sont les finances: dix jours de congé paternité

coûtent au Canton 800 000 francs par an. Mais puisque les citoyens ont approuvé cette année une baisse de l'impôt sur les mutations à hauteur de 25 millions de francs, ce montant bien moins important devrait tout à fait être supportable pour les finances cantonales.

## Travail de fin de semaine

Le congé du samedi, autrement dit la semaine de cinq jours, s'est répandu durant la Seconde Guerre mondiale, par mesure d'économie d'énergie. Il a été partiellement maintenu après la guerre. Il s'est réellement imposé vers 1960 seulement. Beaucoup se rappelleront sans doute que leurs pères et mères allaient travailler le samedi matin.

C'est de cette époque que date encore la définition du travail de fin de semaine, tel que le connaît le Canton de Berne. Ce dernier ne compense le travail de fin de semaine de nos cantonniers, de nos policières et de notre personnel soignant qu'à partir de midi. Les personnes qui travaillent le samedi entre 6 heures et midi pour l'Etat de Berne n'ont toujours pas droit à un dédommagement. Cela ne correspond pas à notre époque, car ces travaux sont exigeants. Ils ne sont très souvent pas planifiés. Les personnes chargées de déblayer la neige, d'assurer le service d'ordre ou de participer à une intervention spéciale devraient au moins obtenir une compensation en échange, et pas seulement après la pause de midi.

LAPEB espère que, lors de la prochaine révision de la loi sur le personnel, le samedi entier soit défini comme travail de fin de semaine. Tout autre définition serait difficilement compréhensible.

### **Temps de repos supplémentaire pour travail de nuit**

Le personnel soignant des cliniques psychiatriques, les collaborateurs du service de sécurité de l'Office de la privation de liberté et des mesures d'encadrement, les cantonniers, les concierges et les garde-faune obtiennent un temps de repos supplémentaire de 20% pour le travail de nuit entre 20 heures et 6 heures. C'est une bonne réglementation, qui a fait ses preuves. Elle tient surtout compte du fait que le travail de nuit est très éprouvant et peut considérablement porter atteinte au

rythme de vie. Le temps de récupération doit par conséquent être plus long.

LAPEB est dérangée par le fait que le bonus-temps pour les collaborateurs de la police cantonale situés dans les classes de traitement 1 à 18 se monte uniquement à 16%. Cette limite est intervenue à l'époque pour des questions de coûts. Les policières et policiers sont en effet beaucoup plus nombreux que les garde-faune. Mais c'est désormais l'heure de mettre fin à cette inégalité de traitement. LAPEB exige que le bonus-temps soit augmenté à 20% pour tous. Cette augmentation peut aussi avoir lieu par étapes. Nous savons que le corps de police est massivement en sous-effectif et qu'il connaît en plus des problèmes de recrutement, car le métier de policier dans le Canton de Berne est certes attrayant mais pas particulièrement bien rémunéré. C'est pourquoi nous attendons un geste de la part du Conseil-exécutif et qu'il améliore au moins partiellement les conditions d'emploi de cette profession importante.

### **Adapter les classifications**

Dans la description des fonctions-types de l'ordonnance sur le personnel, le Canton de Berne a attribué une classe de traitement à tous ses postes. Ce document décrit en détail quelles exigences doivent satisfaire un technicien-dentiste principal de la classe 12 ou une cheffe de division IV de la classe 23. La classe de traitement est donc fixée par rapport aux fonctions et non aux personnes.

Les exigences pour presque tous les postes cantonaux ont fortement changé au

cours des dernières années. Avec l'introduction des moyens informatiques, les exigences accrues de la population et l'énorme pression liée aux mesures d'épargne, de nombreux collaborateurs doivent faire face à des obligations nettement plus grandes qu'il y a quelques années encore. Si ces sollicitations ont augmenté de 15%, la description des fonctions-types et les classifications devraient, selon l'APEB, être modifiées. Le Conseil-exécutif procède constamment à ces adaptations. Chaque année, de nouvelles classifications ont lieu. Mais justement, pas pour tous. Nous saluons le fait que davantage de catégories professionnelles fassent l'objet d'une reclassification. Le travail effectué aujourd'hui par un agent de poursuite n'a plus rien à voir avec ce qu'il était il y a dix ans. La quantité de travail, les menaces corporelles et verbales, la clientèle toujours plus compliquée et bien d'autres choses encore doivent être compensées. Et cela concerne presque toutes les catégories professionnelles.

### **Il faut en faire encore plus**

Cette liste de revendications n'est de loin pas exhaustive. Certains vont s'irriter du fait que les représentants du personnel en demandent toujours plus. Mais c'est là notre tâche. En collaboration avec le Conseil-exécutif, nous voulons travailler à ce que le Canton de Berne soit de nouveau un employeur concurrentiel. Et s'il devient même un modèle, nous pourrions réduire nos efforts.

---

## Impressum



Offizielles Organ des Bernischen  
Staatspersonalverbandes BSPV

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

[www.bspv.ch](http://www.bspv.ch), [sekretariat@bspv.ch](mailto:sekretariat@bspv.ch)

### **Redaktion**

Daniela Zryd  
Matthias Burkhalter  
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 8326  
3001 Bern  
[inserate@staempfli.com](mailto:inserate@staempfli.com)

### **Satz, Druck und Spedition**

Stämpfli AG  
Postfach 8326  
3001 Bern



# L'AI offre des perspectives

**L'assurance-invalidité (AI) est encore et toujours assimilée à une simple rente. Mais elle a beaucoup changé durant ces dernières années. Ce ne sont plus les prestations financières qui sont au premier plan, mais l'intégration professionnelle.**

Dieter Widmer, directeur de l'office AI du canton de Berne

Une personne qui ne peut plus exercer sa profession pour des questions de santé a droit à notre soutien. Il va du conseil et de l'accompagnement à une nouvelle formation professionnelle sur plusieurs années. Nous prenons en charge les coûts encourus et versons, durant les mesures de réintégration, une indemnité journalière de 80% du dernier salaire obtenu. Une absence prolongée de son poste de travail rend plus difficile l'intégration. Plus vite nous pouvons parler avec la personne assurée, meilleures sont pour elle les chances de conserver sa place de travail ou d'avoir de nouvelles perspectives. C'est pourquoi

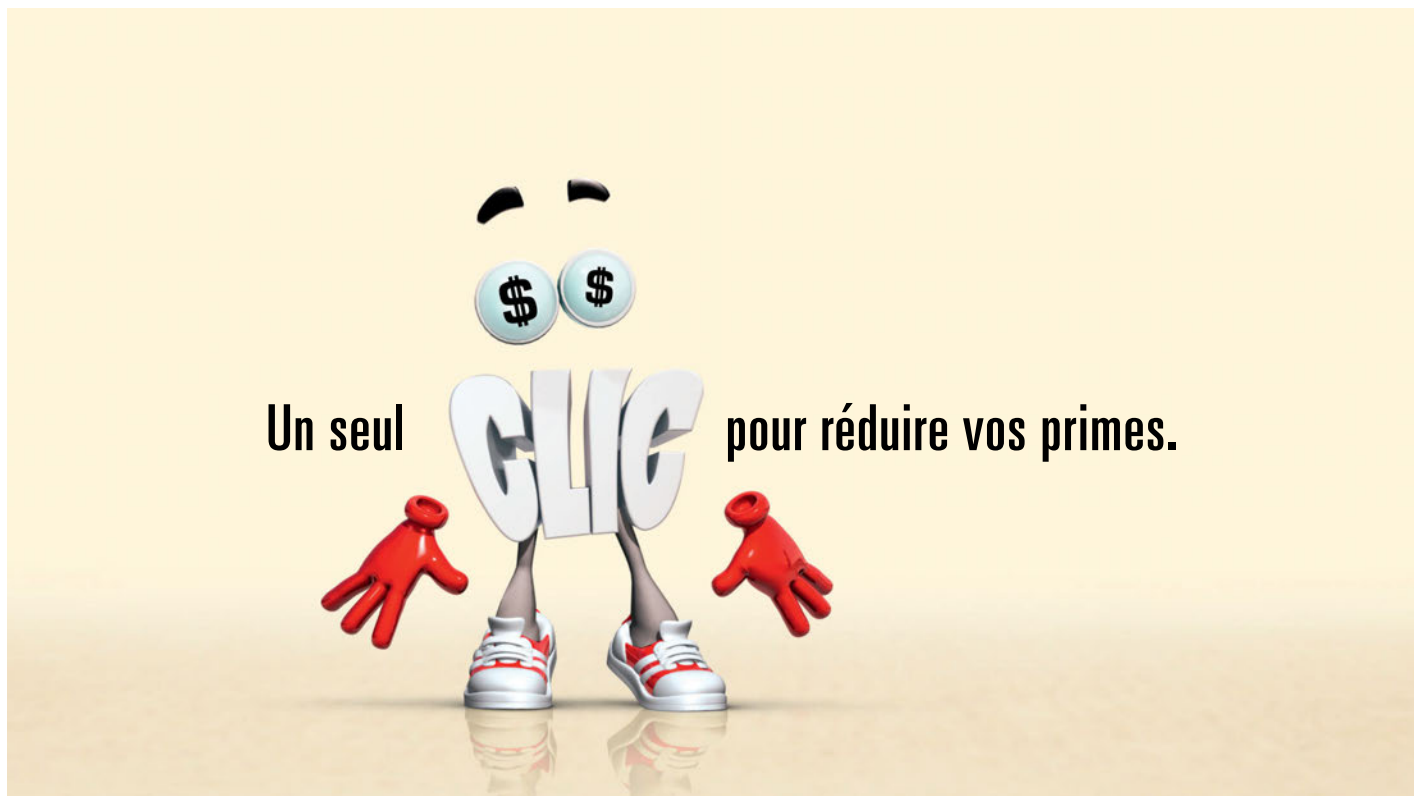
nous recommandons de prendre rapidement contact avec nous. Le droit à une rente n'existe que lorsque l'intégration n'est pas complètement possible.

On parle d'invalidité quand la personne assurée est, en raison d'une atteinte à sa santé, en incapacité de travail prolongée ou probablement définitive. Il s'agit donc des conséquences engendrés par des problèmes de santé sur la capacité de travailler. Pour mesurer le degré d'invalidité, nous comparons les revenus exigibles avec et sans problèmes de santé. Le manque à gagner calculé de la sorte, et exprimé en pourcents, correspond au degré d'invalidité.

Par exemple, une personne qui touchait auparavant 6000 francs et qui, aujourd'hui, compte tenu des restrictions liées à sa santé, est en mesure de percevoir un salaire de 3000 francs, est invalide à 50%.

L'office AI du canton de Berne se considère comme une entreprise de services qui, par des conseils et diverses prestations, vient en aide aux personnes assurées en cas de problèmes de santé. Avez-vous des questions générales sur l'AI? Notre ligne de conseil, 058 219 74 74, vous renseigne avec plaisir.

Vous trouverez également des informations supplémentaires sur [www.ivbe.ch](http://www.ivbe.ch).



Un seul **CLIC** pour réduire vos primes.

**BSPV APEB**

**Pour les membres de la APEB: plus de 25 % de rabais** sur les assurances complémentaires de la CPT. Et vous profitez de nombreux autres avantages du numéro 1 des caisses-maladie online avec conseils personnalisés. Demandez maintenant une offre au tél. 058 310 98 71 ou par clic sur [www.bspv.kpt.ch](http://www.bspv.kpt.ch).

**KPT  
CPT**  
Simplement bien assuré.

Editorial

## Le Canton de Berne, un employeur concurrentiel?

**Le personnel cantonal est bien loti. C'est clair. Mais ce n'est pas le cas partout, ni de tous. Des améliorations ou des adaptations sont nécessaires dans de nombreux domaines. Le Canton de Berne doit redevenir un employeur concurrentiel.**

Avec la mise en œuvre de la loi sur les caisses de pension, la cinquième semaine de vacances ou la progression salariale fiable, l'APEB a déjà franchi quelques obstacles. Et avec le soutien d'Anastasia Falkner, la nouvelle présidente de l'association,

elle va en franchir de nouveaux. Le Canton de Berne n'est par exemple pas opportun en ce qui concerne le congé paternité, le dédommagement du travail de nuit et de fin de semaine ou la description des fonctions-types. Pour éviter la fuite d'employés cantonaux qualifiés, il faut récompenser convenablement le travail accompli. La pression liée aux mesures d'économies au

sein du personnel cantonal s'accroît sans cesse et les exigences face aux collaborateurs sont toujours plus élevées. Pour éviter les démissions et les burnout, il faut placer la satisfaction des travailleurs au centre des préoccupations et élaborer des stratégies préventives. La Haute école spécialisée bernoise, par exemple, met l'accent sur la concentration des sites.



Anastasia Falkner succède à Peter Bernasconi à la présidence. Au sein du Canton de Berne, le congé paternité ne comprend pour l'instant que deux jours.

Foto: Rytz

### 13 Sujet actuel

#### Optimiser

Il faut continuer à améliorer et adapter les conditions de travail du personnel cantonal.

### 15 Sujet actuel

#### Changement à l'AI

Les prestations financières ne sont plus au premier plan de l'AI, mais l'intégration professionnelle.