

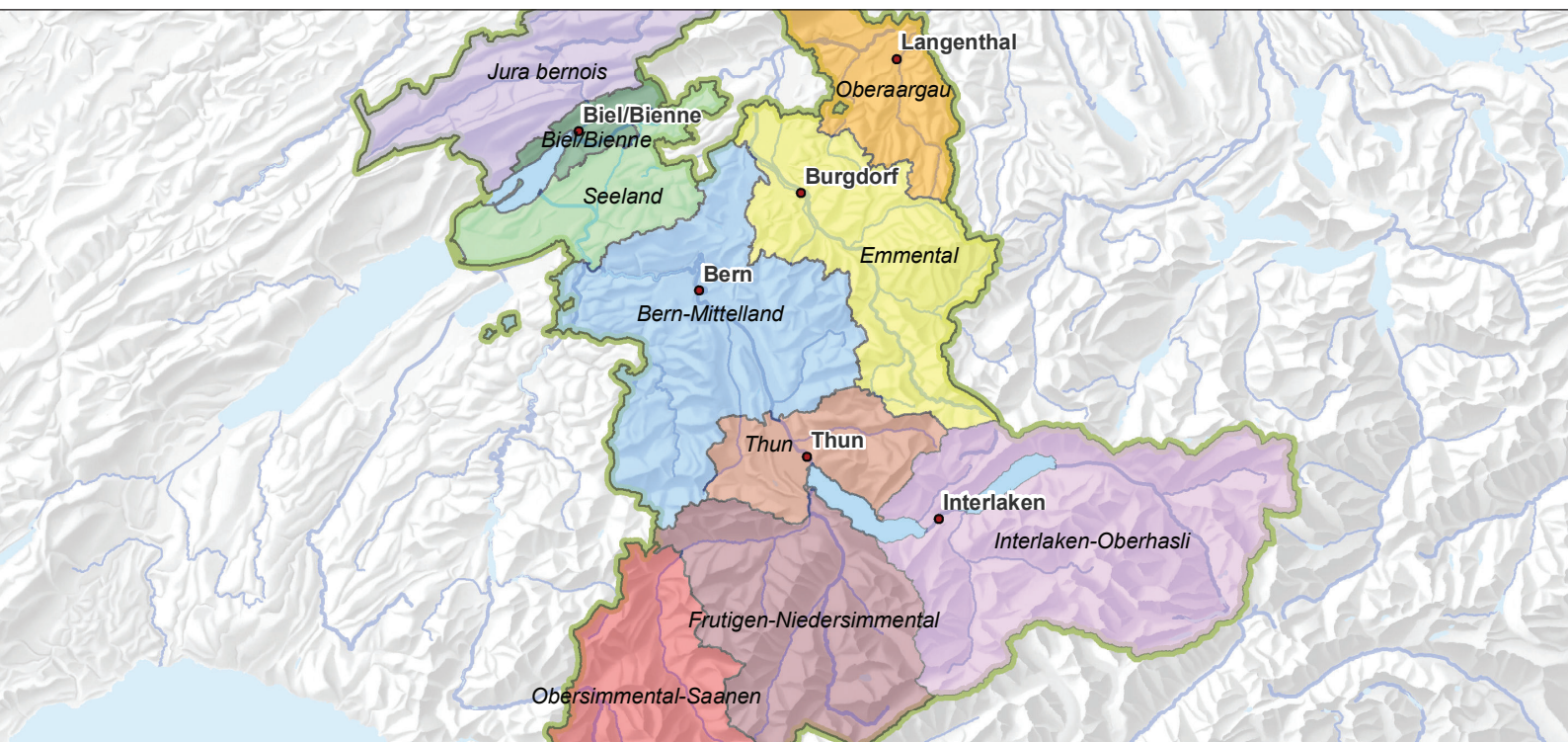


DIAGONAL

Offizielles Organ des Bernischen Staatspersonalverbandes

108. Jahrgang Nr. 4/2021

Bietet der Kanton Bern mehr?



Der Kanton Bern und seine Verwaltungskreise

Foto Geoportal Kanton Bern

Als Arbeitgeber bewirbt der Kanton Bern auf seiner Website unter der Rubrik «Arbeiten beim Kanton Bern» seine Vorteile.

Der Geschäftsführer des BSPV hat diese Vorteile genauer unter die Lupe genommen.

Flexibel arbeiten

Flexible Arbeitsmodelle sind beim Kanton tatsächlich vorhanden. Wird die Flexibilität genutzt, können Beruf, Familie und andere Lebensbereiche tatsächlich besser

miteinander vereinbart werden. Gerade ältere Arbeitnehmer haben oft Hemmungen, diese Flexibilität wirklich zu nutzen. Dabei könnte ein verlängertes Mittagessen mit Bekannten, ein früherer Feierabend z.B. für einen Kurzausflug genutzt werden. Dies bedeutet wirkliche Lebensqualität, ohne dass die Arbeitsqualität darunter leidet. Im Gegenzug stellt der Kanton aber auch keine Arbeitszeiten mehr für Zibelemärit, Frauendemo oder ähnliches zur Verfügung.

Fortsetzung Seite 2

Fortsetzung von Seite 1

Sind keine fixen Arbeitszeiten angeordnet, ist die Flexibilität gross und durchaus mit vielen Betrieben der Wirtschaft vergleichbar. Das Langzeitkonto mit einem maximalen Guthaben von 50 freien Tagen ist sicher ein Plus gegenüber anderen Arbeitgebern.

Wo es betrieblich möglich wäre, könnte der Kanton noch über das Maximum von 50 % im Homeoffice zu arbeiten hinausgehen. Bei der Justiz z.B. sind die möglichen 20 % Homeoffice deutlich zu wenig.

Fairer Lohn

Das Gehaltssystem ist anerkannt, transparent und im Grundsatz unbestritten. Es ist von Vorteil, dass die Richtpositionsumschreibungen laufend aktualisiert werden, da die Anstellungsvoraussetzungen sich ständig ändern. Die degressive Lohnkurve ist im Verhältnis zur vorherigen linearen Lohnkurve besser. Im Quervergleich mit anderen Kantonen und der Wirtschaft wäre eine noch degressivere Lohnkurve mit einem etwas tieferen Lohnmaximum optimaler. Der BSPV würde für eine geeignetere Lösung Hand bieten, Voraussetzung wäre ein gleichbleibender Lebenslohn.

In den letzten Jahren war der Kanton Bern mit seinen Lohnmassnahmen ein verlässlicher Arbeitgeber und konnte somit die Lohndelle verkleinern. Dies ist ein wichtiges Zeichen gegen aussen und auch gegen innen und muss unbedingt so bleiben. Im Quervergleich zu anderen Kantonen sind insbesondere die Lehrerlöhne immer noch unterdurchschnittlich. Auch der Bund als Arbeitgeber zahlt höhere Löhne. Bei den Zulagen und Spesen ist der Kanton zurückhaltend, eben nach Berner Art... So fordert der BSPV schon seit längerem die Ausdehnung der Zeitgutschrift bei der Polizei von 16 % auf 20 %.

Gleichstellung

Hier ist der Kanton vorbildlich unterwegs. Gleicher Lohn für Mann und Frau sind selbstverständlich. Da Kaderstellen aber meist hochprozentig ausgeschrieben werden, ist der Männeranteil überdurchschnittlich. Daher ist es wichtig, Kaderstellen vermehrt in Teilzeit oder auch als Jobsharing anzubieten. Letzteres wäre für junge Richterinnen dringend nötig, da Richterstellen praktisch nur in Vollzeit angeboten werden und so Richterstellen für erfahrene Teilzeitarbeitende nicht möglich sind. Da biss der BSPV leider bis jetzt immer wieder auf Granit.

Entwicklung und Förderung

Der Kanton bietet interne Kurse an und bietet auch Unterstützung bei externen Weiterbildungen. Zu einer persönlichen beruflichen Entwicklung gehört auch Eigeninitiative. So freut es den BSPV, wenn «Eigengewächse» innerhalb der Verwaltung Karriere machen. Das spricht für den Kanton als Ausbildner und Förderer.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Eine Verbesserung der Gesundheit und des Wohlbefindens wird beim Kanton angestrebt und unterstützt. Im Endeffekt liegt es aber an jedem einzelnen Mitarbeitenden, etwas für seine Gesundheit zu tun. Oder nach dem Motto: Wir geben täglich unser Bestes für Ihre Gesundheit. Tun Sie's auch!

Mütter und Väter

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird vom Kanton aktiv gefördert. Beiträge an private Kita-Plätze werden auf Gesuch hin geleistet. Mit der flexiblen Arbeitszeit, auch gekoppelt mit Homeoffice, kann Familiäres organisatorisch vereinfacht werden. Kein Vorreiter ist der Kanton Bern in Sachen Vaterschaftsurlaub mit nur 10 bezahlten Arbeitstagen. Bei einer Geburtenrate von nur ca. 1,5 Kinder pro Frau, könnte diese Regelung besser werden.

Die Pluspunkte beim Kanton sind somit aufgezählt.

Aber wie wäre es mit der guten, soliden Pensionskasse, für die sich der BSPV seit über 100 Jahre mit einsetzt? Das gute Personalrecht, welches der BSPV über Jahrzehnte mitgestaltet hat? Die respektvollen, wertschätzenden Sozialpartnergespräche, die regelmässig stattfinden und zu einem guten allgemeinen Klima beitragen? Oder die Schönheit des Kantons und ihre vielen guten Mitmenschen, für die es sich lohnt, sich täglich einzusetzen?

Gleich viele Ferien für Gleichaltrige

Neben diversen gewerkschaftlichen Anliegen bemängelte der BSPV vor allem, dass nicht alle Gleichaltrigen gleich viele Ferien haben. Während zwei Zeitfenstern von fünf Jahren haben die oberen Gehaltsklassen etwas mehr Ferien als die tieferen Gehaltsklassen. Dieses Kaderprivileg stammt noch aus der Zeit von fixen Bürozeiten und sollte schon lange abgeschafft werden. Seit bald vier Jahren fordert der BSPV regelmässig die

Abschaffung dieser veralteten Ungleichbehandlung. Die Mehrkosten von geschätzten CHF 1,0-1,5 Mio. scheinen dem BSPV verkraftbar. Doch der Regierungsrat schiebt das Geschäft gerne vor sich her.

Aufhebung des starren Stellenmoratoriums

Das starre Stellenmoratorium des Kantons führt immer wieder zu Überlastungen beim Personal, was zu Personalausfällen und vermehrter Fluktuation führen kann. Dass der Kanton damit viel Geld verliert, wurde am Beispiel AGG publik. Der BSPV fordert eine grössere Flexibilisierung, wo es wirklich sinnvoll ist. Die Flexibilisierung kann auch weniger Stellen bedeuten, wenn Arbeiten wegfallen. Diese Beurteilung traut er dem Regierungsrat zu.

Entflechtung MAG und Lohnerhöhung

Das Mitarbeitergespräch ohne Schlussbuchstaben und direkten Einfluss auf die Lohnerhöhung könnte in einer viel lockeren, inhaltlicheren Form abgehalten werden. Dass es für eine Lohnerhöhung eine gewisse minimale Leistung braucht, ist auch dem BSPV klar. Aber ob A oder A+ ist nicht nur von der Leistung abhängig, sondern auch von der Direktion, dem restlichen Team etc. MAG-Zeit ist für viele Kantonsmitarbeitende Frust-Zeit und das könnte geändert werden.

Gesamthaft ist der Kanton Bern sicher ein guter Arbeitgeber. Da und dort gibt es noch Verbesserungspotenzial, bei dem der BSPV als permanente Gedächtnisstütze agiert. Das wird auch in Zukunft so bleiben, für das Personal und letztlich auch für den Kanton Bern als Arbeitgeber!

wy

Gender Pay Gap

Eine aktuelle Prüfung der Lohngleichheit in der Kantonsverwaltung ergab, dass der Lohnunterschied zwischen Mann und Frau eine geringe Differenz aufweist.


Nach der Personalstrategie 2020-2023 ist die Lohngleichheit regelmässig zu überprüfen. Die Differenz zwischen beiden Geschlechtern weist 10,9 Prozent weniger auf den durchschnittlichen Bruttolohn für Frauen auf. Dies liegt vor allem am Alter der Mitarbeiterinnen, die durchschnittlich jünger als ihre Kollegen sind und auch weniger lang beim Kanton angestellt sind. Auch der Frauenanteil in Kaderstellen ist deutlich kleiner.

Nach Berücksichtigung dieser Faktoren bleibt eine Lohndifferenz von 2,4 Prozent zu Ungunsten der Frauen.

Um eine Angleichung der Löhne zu erreichen, wird die Überprüfung der Lohngleichheit regelmässig überprüft.

Quelle: Amt für Kommunikation

ANZEIGE



Ihre Aufgaben sind vielfältig – unsere Angebote und Kompetenzen sind es auch:

- Organisationsentwicklung
- Moderation, Coaching
- Strategien, Leitbilderarbeit
- Personalverleih, Interimsmanagement
- Rechtsberatung
- Nachhaltigkeit, Energie und Klima

Federas Beratung AG, info.bern@federas.ch, www.federas.ch
Casinoplatz 2, 3011 Bern, Telefon +41 58 330 05 10

Lohnmassnahmen 2022

Der Regierungsrat hat für den Voranschlag 2022 ordentlich budgetierte Lohnmassnahmen von 0,4 Prozent vorgesehen. Zusammen mit den Rotationsgewinnen von 0,8 Prozent ergibt dies ein Total von 1,2 Prozent für das Lohnsummenwachstum. Das entspricht in etwa einem Durchschnitt von 2,5 Gehaltsstufen pro Person, die eine Gehaltserhöhung erhält.

Mit 0,4 Prozent setzt der Regierungsrat den letztjährigen Beschluss des Grossen Rates um. Für den Voranschlag 2021 sah der Regierungsrat noch weniger Lohn-erhöhung vor, aber anlässlich der Wintersession konnte dies mit Hilfe des BSPV-Geschäftsführers nach oben korrigiert werden. Die damals erreichten 0,4 Prozent wiederholen sich also.

Die Lohnsumme ist mit 1,2 Prozent damit leicht unter den 1,5 Prozent, die jährlich angestrebt werden und auch jahrelang erreicht wurden. Der BSPV kann nachvollziehen, dass in Zeiten der Coronavirus-Pandemie 1,5 Prozent nicht gewährt werden können, ist der Voranschlag 2022 gesamthaft doch leicht negativ. Auch

verzichtete der Kanton auf «Covid-Entlassungen» und das Personal erfuhr keine Lohneinbussen. Andererseits hat das Kantonspersonal auch während der Pandemie neben guter Arbeit auch immer wieder Zusatzefforts geleistet. Ausserdem musste im Falle einer Isolation oder einer Quarantäne (oft unverschuldet) Überzeit abgebaut werden.

Der BSPV akzeptiert die 1,2 Prozent Lohnmassnahmen, wenn sie so vom Grossen Rat im Dezember beschlossen werden. Dies auch im Wissen, dass für die Folgejahre wieder die «üblichen» 1,5 Prozent Lohnsumme vorgesehen sind. wy



ANZEIGE



Treffen Sie die richtigen Entscheidungen

Beratungsqualität vom BSPV getestet und für gut befunden. **Mit Sonderkonditionen für Verbandsmitglieder.**

www.glauserpartner.ch

Finanzielle Pensionsplanung, unabhängige Vermögensverwaltung, Steueroptimierung, Zweitmeinung zu Bank- oder Versicherungsofferten – bei uns erhalten Sie alle Entscheidungsgrundlagen aus einer Hand. Damit Sie entspannt in die Zukunft blicken können.

Buchen Sie jetzt Ihren Termin:
www.glauserpartner.ch/termin – 031 301 45 45
Wir freuen uns auf Sie!

GLAUSER+PARTNER

VORSORGE | STEUERN | VERMÖGEN

Resistent gegen Behördenkommunikation?

«Ein unglaublicher Output», «Schon wieder drei Meldungen von euch im Postfach», «Was ihr alles macht auf Social Media»: Solche – hoffentlich auch qualitativ positiv gemeinten Feedbacks – erhalte ich als Amtsleiter derzeit oft, insbesondere seit Ausbruch der Pandemie.

Corona fordert alle Bereiche der kantonalen Kommunikation zusätzlich. Quasi über Nacht ist der Output von KomBE bei der Publikation von Informationen über die Medien, im Internet und auf Social Media um bis zu 90 Prozent angestiegen. Dazu kommen Sensibilisierungs-Kampagnen zum Schutz und zum Impfen gegen Corona, das Beantworten von über tausend Bürgeranfragen sowie der Aufbau und Betrieb einer speziellen Homepage zur Pandemie.

Der Motor der kantonalen Kommunikation dreht seit anderthalb Jahren hochtourig. In Kombination mit den Informationen des Bundes müsste der gesamten Berner Bevölkerung bewusst sein, wie wichtig eine breite Durchimpfung für den Erfolg der Pandemie-Bekämpfung ist, würde man meinen.



Christian Kräuchi, Leiter Kommunikation Kanton Bern / Kommunikationsbeauftragter des Regierungsrates

Doch trotz der umfassenden Corona-Kommunikation braucht es die Zertifikatspflicht, um Teile der zweiten Bevölkerungshälfte dazu zu bewegen, den Schritt zur Corona-Prophylaxe zu machen. Viele Impfskeptiker seien «Zauderer», die einfach Zeit brauchten, so ein Psychologieprofessor jüngst im Interview. Er rät den Behörden, die «impfkritischen Leute abzuholen, ihnen Angebote zu machen, Aufklärungsgespräche anzubieten».

Das Vorgehen ist zu begrüssen. Es zeigt gleichzeitig die Grenzen der Behördenkommunikation auf. Auch sachliche, einfach formulierte Medientexte, benutzerfreundliche Internetseiten sowie knappe Posts und Tweets erreichen nur einen Teil der Bevölkerung, weil sie auf dem Holprinzip basieren. Die offenbar starke Resistenz gegen die Behördenkommunikation lässt sich nur im Dialog abbauen. Dazu braucht der Staat die Bereitschaft der Geimpften, sich gerade jetzt auf Gespräche mit jenen einzulassen, die die Corona-Empfehlungen der Behörden ablehnen.

Christian Kräuchi

UMGEZOGEN? PENSIONIERT?

Bitte melden Sie uns Ihre neue Adresse oder Ihre Pensionierung, damit wir Sie weiterhin optimal informieren und betreuen können.

sekretariat@bspv.ch | 031 311 11 66

Kopf, Herz und Hand bleiben weiterhin zentral

Seit 1. August 2013 ist Erwin Sommer Vorsteher des Amtes für Kindergarten, Volksschule und Beratung (AKVB). Davor war er als Leiter der deutschsprachigen Schulaufsicht im AKVB tätig. Diese damalige neue Funktion hat er von Grund auf aufgebaut und neu organisiert. Als Lehrer und Schulleiter verfügt er über eine langjährige Erfahrung und über umfassende Kenntnisse in der Bildungslandschaft und ist im ganzen Kanton gut vernetzt. Erwin Sommer absolvierte das Lehrerseminar Langenthal. Von 1979 bis 2008 unterrichtete er an der Mittel- und Oberstufe der Schule Melchnau und war von 1999-2008 deren Schulleiter. Von 1996 bis 2001 war er zudem als Fachdidaktiker für das Fach Natur Mensch Mitwelt am Seminar Langenthal tätig. Von 2002 bis 2008 war Erwin Sommer Mitglied des Grossen Rates für die EVP. Er ist 62 Jahre alt, verheiratet und Vater von drei erwachsenen Kindern. Erwin Sommer ist ein langjähriges Mitglied des BSPV.

Erwin Sommer, die Pandemie hat Ihnen drei schwierige Semester beschert. Konnte sich die Volksschule in dieser Zeit wie gewünscht entwickeln oder mussten Schulprojekte verschoben werden?

Erwin Sommer, Vorsteher des Amtes für Kindergarten, Volksschule und Beratung (AKVB)



Ja, es war eine anspruchsvolle Zeit aber noch viel mehr für die Kinder, Jugendlichen, Lehrpersonen und die Schulleitungen. Zum Glück mussten wir die Schulen nur eine kurze Zeit schliessen und konnten auf die Unterstützung von den Gemeinden und Gewerkschaften zählen. Dafür bin ich sehr dankbar. Andere Länder wie Deutschland oder Italien waren viel schlechter dran.

Der Unterricht wurde durch die Schulen gewährleistet aber es ist klar, dass z.T. ausserschulische Lernanlässe wie Landschulwochen, Reisen oder Exkursionen verschoben werden mussten.

Die Volksschule ist in der Pandemie sicher auch digitaler geworden. Ging dabei viel «Hand» und «Herz» verloren? Auch fanden kaum Lager statt. Wie beurteilen Sie die soziale Entwicklung zwischen den Kindern?

Schule ist vor allem Beziehungsarbeit und diese wurde durch die Schulschliessung und beispielsweise durch die Maskentragpflicht erschwert, weil die Mimik schlechter lesbar war. Schwierig waren z.T.

die unterschiedlichen Haltungen, Meinungen der Pandemie gegenüber. Grundsätzlich habe ich aber den Eindruck, dass die Kinder daran gewachsen sind. Es scheint, dass Kinder mit derartigen Situationen unkomplizierter umgehen.

Mit dem Lehrplan 21 und der beschleunigten Digitalisierung entwickelt sich die Schule enorm. Was dürften die nächsten Entwicklungsschritte sein?

Mit Edulog sind die Kantone dabei, einen digitalen Vertrauensraum zu schaffen, in den man sich z.B. mit BE-Login einloggen kann und die Dienste dort nutzen kann ohne jedesmal ein neues Passwort eingeben zu müssen. Solche Dienste können z.B. Lernprogramme sein, welche sich dem Lernstand der Kinder/Jugendlichen anpassen oder Lernfilme, welche das Lernen unterstützen. Sicher bleiben Beziehungsarbeit und «Kopf, Herz, Hand» weiterhin zentral.

Wie ist die Qualität der Berner Schule im Vergleich zu anderen Schulen in der Schweiz?

Gibt es dazu Benchmarks?

Ich bin stolz auf die Berner Schule, sie ist sehr gut, das sieht man z.B. an den hohen Abschlussquoten von 95 % auf der Sek. III. Die Lehrpersonen leisteten jeden Tag eine hervorragende Arbeit. Das durchlässige Schulsystem mit Passerellen bietet viele Möglichkeiten. Es gibt verschiedene freiwillige Eichungsinstrumente, wie z.B. Stellwerk. Die Schulinspektorinnen und Schulinspektoren führen jährlich Gespräche mit den Schulleitungen und Behörden über die Qualität ihrer Schulen. Benchmarks? – Ich bin dankbar, gibt es keine flächendeckende Vermessung der Schulen. Wir sind kein Industriebetrieb. Zentral bleibt, dass die Berner Schulen die Kinder und Jugendlichen unterstützen, einzigartige Menschen im Entdecken und Entfalten ihrer Talente und ihres Potenziale zu werden.

Als Vorsteher des AKVB leiten Sie nicht nur die Volksschule, sondern verantworten u.a. auch die Erziehungsberatung mit zehn regionalen Beratungsstellen. Von aussen betrachtet entsteht das Gefühl, dass immer mehr Kinder die Erziehungsberatung in Anspruch nehmen müssen.

Stimmt dieses Gefühl und wenn ja, was sind die Gründe? Tendieren wir zu immer engeren «Kindernormen»?

Die Statistik zeigt eine leichte Erhöhung des Anteils der Kinder der Volksschule, die bei der Erziehungsberatung angemeldet wurden.

Die Gründe dafür sind zahlreich. Es ist einerseits ein gesellschaftliches Problem: Die Erwartungen der Eltern sind gestiegen und man will nur das Beste für das Kind. Eltern oder Lehrpersonen können andererseits befürchten, etwas zu verpassen, wenn bei Auffälligkeiten nicht rasch reagiert und Spezialisten zu Rate gezogen werden. Das ist grundsätzlich gut gemeint. Und schliesslich gibt es heute mehr Diagnosen.

Ein Grund kann auch die Entwicklung zu einer immer heterogeneren Gesellschaft sein. Mit all dem muss die Schule umgehen können, da verwundert es nicht, wenn diese auch an Grenzen stösst und Unterstützung braucht.

Der Schulaufsicht kommt eine grosse Bedeutung zu, ist sie doch direkte Ansprechpartnerin für Lehrkräfte, Eltern und die Bildungspolitik. Die fünf regionalen Schulinspektorate sind in der Zwischenzeit gut etabliert und akzeptiert. Den Schulinspektoren sind immer mehr Aufgaben übertragen worden. Sehen Sie dies auch so und gibt es einen weiteren Handlungsbedarf?

Ich bin sehr dankbar für die Schulinspektorinnen und Schulinspektoren. Sie unterstützen und beraten die Schulen, sind erste Beschwerdestelle und haben aktuell in der Pandemie und dem Lehrkräftemangel weitere Aufgaben. Ab 1. Januar 2022 werden sie zusätzlich für die Sonderschulen zuständig sein. Um diese Aufgaben bewältigen zu können, stocken wir das Team mit zwei Stellen auf und nehmen Kreis Anpassungen vor.

Der vierte Teilbereich des AKVB ist die Section francophone. Sind die Unterschiede zwischen den verschiedensprachigen Schulen gross?

Trotz französischsprachigem Lehrplan PER und deutschsprachigem Lehrplan 21 sind die Schulen nahe beieinander. Der Sprachtausch von deutschsprachigen und französischsprachigen Schulen ist uns als zweisprachiger Brückenkanton sehr wichtig. Sicher gibt es jedoch Kulturunterschiede und auch der «regard francophone», resp. besondere Unterstützung der Minderheit ist sehr wichtig und bereichernd.

Fortsetzung Seite 8

Fortsetzung von Seite 7

Der BSPV interessiert sich natürlich auch immer für die Anstellungsbedingungen. Bei den Primarlehrkräften wurde die Gehaltsklasse letztes Jahr angehoben, was sicher gerechtfertigt ist. Nun haben sich mehr Studierende bei der PH eingeschrieben, was angesichts des Lehrermangels erfreulich ist. Welchen weiteren Handlungsbedarf sehen Sie bei den Anstellungsbedingungen für die Lehrkräfte?

Einiges konnten wir bereits realisieren aber wir sind noch nicht am Ziel. Deshalb müssen die Anstrengungen in diesem Bereich weitergehen. Wir arbeiten aktuell an einem Projekt zur Verbesserung der Anstellungsbedingungen.

Was wünschen Sie sich bei der Zusammenarbeit mit dem BSPV?

Ich freue mich, weiterhin mit einem starken Partner für gute Arbeitsbedingungen im konstruktiven Dialog und gemeinsamen Ziel unterwegs zu sein.

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

wy/jb

Last Call! Grossratswahlen 2022

Der BSPV unterstützt **kandidierende BSPV-Mitglieder**, die **personalfreundlich** sind.

Interessierte müssen sich bis Ende Oktober per Mail bei der Geschäftsstelle melden. sekretariat@bspv.ch

Die Kandidierenden werden 2022 im Diagonal vorgestellt.

Der SBK braucht unsere Unterstützung



Der Schweizerische Berufsverband des Pflegefachpersonals (SBK) ist ein Personalverband wie auch der BSPV. Auf dem Platz Bern bilden unter anderem der SBK, BSPV, Bildung Bern, kaufmännische Verband und der VSAO (Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte) den Dachverband «angestellte bern».

Der SBK hat die Pflegeinitiative lanciert, über die am 28. November 2021 auf eidgenössischer Ebene abgestimmt wird.

Gefordert wird:

- **Mehr Pflegende ausbilden – Ausbildungsoffensive starten**
Bund und Kantone müssen in die Ausbildung investieren. Mit mehr Ausbildungsplätzen und besseren Ausbildungslöhnen lässt sich die Zahl der Berufseinsteiger/-innen erhöhen.
- **Berufsausstiege verhindern – Arbeitsbedingungen verbessern**
Es braucht eine verlässliche Zeit- und Dienstplanung, familienfreundliche Strukturen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Der Lohn muss den hohen Anforderungen und der grossen Belastung entsprechen.
- **Pflegequalität sichern – genügend Pflegende garantieren**
Es braucht genügend Pflegefachpersonen auf allen Abteilungen, damit die Pflegequalität gesichert werden kann. Voraussetzung ist die angemessene Finanzierung der Pflegeleistungen.

Ehrlich wäre anders..

Am 8. September 2021 stand im Grossen Rat eine Motion zur Diskussion, die eine gesetzliche Grundlage zur Wahl der Arbeitgebervertretungen in die Verwaltungskommissionen (VK) der Bernischen Pensionskasse (BPK) und Bernischer Lehrerversicherungskasse (BLVK) forderte. Kritisiert wurde die Tatsache, dass Arbeitgebervertreter auch in der BPK oder BLVK versichert sind und dies nicht einer zeitgemässen Corporate Governance entspreche.

Konkret verlangten die Motionäre den Ausschluss der Kaderleute des Kantons als Arbeitgebervertreter aus den Verwaltungskommissionen. Sie erhoffen damit, für die Zukunft eine tiefere Verzinsung der Sparguthaben der Versicherten zu erreichen. Die Folge wäre aber, dass der Regierungsrat zukünftig weniger Informationen erhält.

Damit der Regierungsrat auch in Zukunft weiterhin zeitnahe Auskünfte über beide Pensionskassen erhält, hat sich der Geschäftsführer des BSPV als Präsident der VK BPK gegen die Motion ausgesprochen. Denn ein direkter Zusammenhang zwischen der Wahl der AG-Vertreter und der Verzinsung der Sparguthaben ist nicht ersichtlich.

Unverständlich ist auch das Argument zur Corporate Governance. Viele Chefs eines Unternehmens sind dort angestellt und auch in der VK ihrer Pensionskasse. Damit haben sie die Übersicht ihrer Arbeitgeberbeiträge, die in die Pensionskasse fließen. Und nun sollte dies nicht mehr sinnvoll sein?

Einige Bürgerliche unterstützen die Motion, obwohl ihre Handlungsweise gegenteilig ist. So trifft dies auf den Gemeindepräsident aus Zollikofen, den Stadtpräsident von Thun und das Gemeindepräsidium in Muri zu, wo die Präsidenten jeweils als Arbeitgebervertreter in «ihrer» PK sitzen, sie teilweise auch präsidieren. Auch in anderen Städten wie Langenthal und Köniz sitzt ein Gemeinderat in der VK der Pensionskasse. Kurz, die heutige Situation in den kantonalen Pensionskassen ist in dieser Konstellation üblich.

Ehrlicher wäre es gewesen, hätte man die Verzinsung der Sparguthaben als störend dargestellt und nicht die Zusammensetzung der VK kritisiert, vor allem da es einige in ihren politischen Ämtern anders handhaben.

Schlussendlich ist die Motion mit 78 Ja zu 71 Nein, bei einer Enthaltung, angenommen worden.

Sind in Zukunft die Arbeitgebervertreter nicht mehr so nahe bei der Regierung, kann immer noch der Geschäftsführer des BSPV die Regierung informieren und beraten.....

wy

Neue Regierungsstatthalterin

*Unser BSPV-Mitglied **Ladina Kirchen** wird ab 2022 neue Regierungsstatthalterin im Verwaltungskreis Bern-Mittelland.*

Wir gratulieren herzlich und wünschen ihr viel Glück und Befriedigung bei ihrer Arbeit.

wy

Die Verlängerung der Hypothek ganzheitlich planen

Die Eigentumsquote im Kanton Bern ist von 1990 bis 2017 von 33 % auf über 40 % gestiegen. Meistens ist eine Bank an der Finanzierung beteiligt.

Wie weiter, wenn die Laufzeit der Hypothek endet? Was ist mit Blick auf die Pensionierung zu beachten? Wann amortisieren und wie viel? Gut informierte Kreditnehmer können ihrem Finanzinstitut auf Augenhöhe begegnen. Ein Vorteil, der sich oft in barer Münze auszahlt.

Das Ehepaar Martina und Rolf Dubach (55 und 57) hat sich vor einigen Jahren ein Einfamilienhaus gekauft. Dafür haben sie eine Festhypothek über CHF 400'000 aufgenommen. Diese läuft in 12 Monaten aus. Welches ist nun – unter Berücksichtigung der Ruhestandsplanung – das richtige Vorgehen?

Hypothek frühzeitig kündigen

Ganz wichtig ist es, dass das Ehepaar die Hypothek rechtzeitig kündigt. Gemäss dem Rahmenvertrag beträgt die Frist sechs Monate. Wenn Dubachs die Hypothek vor Ablauf der Frist kündigen, stärkt dies ihre Verhandlungsposition nachhaltig. So können sie den hart umkämpften Markt für sich spielen lassen und verschiedene Offerten prüfen. Die Bernische Pensionskasse zum Beispiel bietet ihren Versicherten (Aktiven und Rentenbeziehenden) attraktive Konditionen.

Die Hausbank von Dubachs kann sie nur noch mit einem erstklassigen Angebot halten. Viele Banken sind auch bereit,

*Roland Kuonen,
eidg. dipl. Bankfachexperte,
Finanzplaner mit
eidg. Fachausweis,
Partner bei der
Glauser+Partner Vorsorge AG
in Bern.*



*GLAUSER+PARTNER ist offizieller Finanzratgeber des BSPV und berät deren Mitglieder in Vorsorge-, Steuer- und Vermögensfragen.
www.glauserpartner.ch*

Festhypotheken bereits mehrere Monate im Voraus zu den aktuellen Konditionen ab dem Endverfall zu verlängern. Dabei verzichten sie auf den Aufschlag für die vorzeitige Zinssatzreservation. Dies ist in der gegenwärtigen Tiefzinsphase interessant.

Amortisieren oder nicht – eine Frage der Alternativen

Rolf Dubach hat im letzten Jahr CHF 100'000 geerbt. Der Zinssatz auf dem Sparkonto beträgt nur 0,1 %, es drohen sogar Negativzinsen. Macht es trotz der tiefen Zinsen Sinn, dieses Guthaben für eine Teilamortisation zu verwenden, oder könnten die Mittel besser eingesetzt werden? Der Finanzberater zeigt den Eheleuten den Nutzen einer Teilamortisation auf: Ihr Grenzsteuersatz beträgt 34 % und die Einkommenssteuer drückt den Nettozinsertrag auf 0,066 %. Eine Festhypothek mit sechs Jahren Laufzeit kostet 0,75 %. Die Zinskosten können vom steuerbaren Einkommen abgesetzt werden. Damit reduzieren sich die effektiven Kosten auf 0,495 %. Auf den ersten Blick

eine tiefe Belastung. Aber: Die Differenz zwischen dem Nettozinsbetrag und den Kosten für die Hypothek beträgt immer noch 0,429 % oder CHF 429 pro Jahr. Das sind also mehr als CHF 2'500, die mit einer Teilamortisation in sechs Jahren eingespart werden können. Für das Ehepaar Dubach empfiehlt sich eine Teilamortisation, da ihre Basisliquidität mit anderen Mitteln sichergestellt und ihnen eine hohe Sicherheit wichtig ist. Wären Martina und Rolf Dubach bereit, Kursschwankungen in Kauf zu nehmen, könnten sie allerdings mit gut diversifizierten Aktienanlagen langfristig eine höhere Rendite erzielen.

Laufzeit der Hypothek und Fälligkeiten von Vorsorgegeldern aufeinander abstimmen

Die Vergleichsrechnungen haben auch gezeigt, dass der vorzeitige Rückzug von Pensionskassengeldern und die Auflösung der Vorsorgefonds den Eheleuten keine Vorteile gebracht hätten. Damit sie beim Antritt der Pension die Option haben, eine weitere Teilamortisation zu leisten, stimmen Dubachs die Laufzeit der Festhypothek mit den Fälligkeiten der Guthaben in den Vorsorgeeinrichtungen der 2. und 3. Säule ab. Sie haben sich für eine Laufzeit von sechs Jahren entschieden; dann sind sie 61 und 63 Jahre alt.

Mit einer höheren Risikobereitschaft hätten sich die Eheleute für eine günstigere SARON-Hypothek ohne Zinssatzgarantie entscheiden können. Ihnen ist es aber wichtig, beim Ausgabenbudget auf Nummer sicher zu gehen. Zudem sind variable Hypotheken gegenwärtig eindeutig zu teuer und daher keine Option.

Dank einer umfassenden Beratung und ganzheitlichen Betrachtung der Möglichkeiten kann das Ehepaar Dubach nun die für sie optimalen Entscheidungen treffen und entspannt dem Ruhestand entgegensehen.

Publikationen GLAUSER+PARTNER

Unter www.glauserpartner.ch/publikationen finden

Sie viel kompaktes Wissen zu den Themen Pensionsplanung und Vermögensverwaltung:

- die jährlich aktualisierte Seminarbroschüre
- unsere Broschüre «die 13 Prinzipien des weisen Investierens»
- sechs kompakte Ratgeber zu unterschiedlichen Finanzthemen

Übrigens: Als BSPV-Mitglied erhalten Sie 10 % Rabatt auf die Beratungskosten bei GLAUSER+PARTNER.

Das Erstgespräch ist kostenlos und unverbindlich.

Linen- und Fachkader Kanton Bern

Mitgliederversammlung

Am 22. September konnte wieder einmal eine Versammlung stattfinden. Im Grossratssaal versammelten sich gegen 30 Mitglieder, die dank dem Zertifikat und Abstand ohne Masken tagen konnten.

Niklaus Lundsgaard-Hansen führte als Präsident effizient und sachlich durch die einzelnen Traktanden. Die Versammlung wählte neu Regula Müller Flügel, stv. Generalsekretärin (DIJ) und Andreas Grandy (GSI) in den Vorstand. Der bisherige Kassier Rolf Gygax ist seit kurzem pensioniert und wird neu die Rentneranliegen im Vorstand vertreten. Der Geschäftsführer, Daniel Wyrach, informierte über Aktuelles aus dem BSPV.

Zwei Referate zum Thema «Führung in anspruchsvoller Lage» gestalteten den 2. Teil der Versammlung. Jürg Bissegger, Chef Einsatzkoordination Kantonspolizei, berichtete über seine Erfahrungen und Erkenntnisse in der Bewältigung der Coronakrise. Als zweiter referierte Gundekar Giebel, Leiter Kommunikation, Direktion GSI, der seit dem Pandemiebeginn im Dauereinsatz steht. Die anschliessenden Fragen zeigten, dass der Vorstand ein interessantes Thema auf das Tapet gebracht hatte. Das anschliessende Apéro in der Rathaushalle rundete den gelungenen Anlass ab.

Die nächste Versammlung ist für den 16. März 2022 geplant. Wir sind gespannt, ob nach zweijähriger Pause die Frühlingsversammlung stattfinden kann.

wy

BSPV

**EIN INSERAT IM
DIAGONAL ERREICHT
ÜBER 6000 MIT-
GLIEDER DES BSPV!**

Interessiert? Auskunft erteilt:

Joanne Bisig/031 311 11 66/bisig@bspv.ch

Rentnervereinigung

Hauptversammlung am 24. September 2021



Der Vorstand Pensionierte BSPV. Silvia Moor, Mitte, tritt nach 12 Jahren aus dem Vorstand zurück.

Wie könnte es anders sein: Die Hauptversammlung der Rentnervereinigung stand ganz im Zeichen der Pandemie: Covid-Zertifikate waren Voraussetzung zur Teilnahme und der Termin Ende September war ungewöhnlich. Es haben denn auch weniger Mitglieder teilgenommen als üblich und wesentlich mehr als normalerweise haben sich entschuldigt, sehr viele wegen des Termins, der mit den eigenen Ferienplänen nicht kompatibel war.

Im allgemeinen Teil vermittelte uns Sylvia Wicky von Pro Senectute wertvolle Hinweise zwecks Vermeidung von Beeinträchtigungen in schwierigen Zeiten (wie der Pandemie) und zur Förderung geistiger wie körperlicher Beweglichkeit.

Der Jahresbericht konnte immerhin auf einige Aktivitäten im schwierigen Jahr zurückblicken, neben den gesellschaftlichen vor allem auch auf den Einsatz des Vorstands und der Geschäftsstelle zur Durchführung der virtuellen Hauptversammlung 2020. Die Rentnervereinigung ist mit 1905 Mitgliedern die zweitgrösste Gruppe innerhalb des BSPV und hilft schon damit, dem Verband Gewicht zu geben.

Geld konnten wir wegen der verminderten Reisetätigkeit weniger ausgeben als gewöhnlich, das gilt auch für das laufende Jahr. Das Budget 2022 geht aber von einem Normalbetrieb aus.

Nach zwölf Jahren trat Vizepräsidentin Silvia Moor aus dem Vorstand zurück. Sie wurde mit Dank für ihren Einsatz verabschiedet und zum Ehrenmitglied ernannt. An ihre Stelle tritt Ursula Hottinger, ehemalige Dozentin an der pädagogischen Hochschule in Bern mit einem reichen Erfahrungshintergrund. Präsident und Vorstand wurden im übrigen einstimmig wiedergewählt.

Einer Anregung aus dem Jahr 2019 folgend schlug der Vorstand die Umbenennung der Vereinigung in das genderechte «Pensionierte BSPV» vor, die entsprechende Statutenänderung fand die Zustimmung der Versammlung, allerdings mit der Auflage, den juristisch unklaren Begriff Vereinigung durch Verein zu ersetzen.

Wir heissen also inskünftig «Pensionierte BSPV».

Den ganzen Anlass umrahmte das Trio Streeo (sprich: Strio) aus Seengen (AG) mit stimmigen Jazz-Melodien.

Robert Ruprecht

VBKBIS

Präsidentenwechsel in der Sektion

Der Verband der Betreibungs- und Konkursbeamten sowie der Bereichsleiter Inkasso Steuerverwaltung hielt am 24. September 2021 im Freizeithaus Meielen, Zollikofen seine Jahresversammlung ab. Wie immer konnte Daniel Blaser als Präsident nebst den Mitgliedern auch viele Gäste begrüßen. Höhepunkt der Versammlung war sicher die Wahl von Philip Schütz als neuen Präsidenten. Die Wahl des langjährigen Vorstandsmitglieds war unbestritten.

Die verschiedenen Gäste überbrachten Grussworte und in diesem Jahr auch teilweise Geschenke für den scheidenden Präsidenten Daniel Blaser. Sein gutes Wirken mit seiner ruhigen, kompetenten Art wurde mehrfach verdankt. Auch der Geschäftsführer des BSPV berichtete über Aktuelles aus dem Verband.

Das anschliessende Apéro und Mittagessen verpasste der Geschäftsführer leider, da schon die nächste Versammlung auf ihn wartete.

wy

Le Canton de Berne offre-t-il plus?

Sur son site internet, sous la rubrique « Travailler au Canton », le Canton de Berne vante ses avantages en tant qu'employeur. L'administrateur de l'APEB a examiné de plus près ces atouts.

Flexibilité

Des modèles de travail flexible existent en effet au Canton. S'il est fait usage de la flexibilité, travail, famille et autres domaines de la vie peuvent être mieux conciliés. Des employé-e-s plus âgé-e-s peuvent avoir des réticences à faire usage de cette flexibilité. Pourtant, il serait possible de prolonger un repas de midi avec des connaissances, de prendre congé plus tôt le soir pour une courte excursion. Cela signifie une réelle qualité de vie, sans que la qualité du travail n'en pâtisse. En contrepartie, le Canton n'accorde plus de temps de travail pour le Zibelemärit (Marché aux Oignons), la grève des femmes ou autres.

S'il n'y a pas d'heures de travail fixes prescrites, la flexibilité est importante et comparable à de nombreuses entreprises privées. Le compte à long terme avec un crédit maximum de 50 jours de congé est certainement un plus par rapport à d'autres employeurs. Partout où c'est possible sur le plan opérationnel, le Canton pourrait aller au-delà de la possibilité de 50 % de télétravail. Par exemple, dans le secteur de la Justice la possibilité de faire 20 % de télétravail est nettement insuffisante.

Rémunération équitable

Le système de rémunération est reconnu, transparent et en principe incontesté. Les descriptions des fonctions-types sont en permanence mises à jour et c'est un avantage car les conditions d'engagement changent constamment. La courbe dégressive des salaires est préférable à l'ancienne progression linéaire des salaires. En comparaison avec d'autres cantons et avec l'économie privée, une courbe davantage dégressive serait encore préférable avec un maximum salarial un peu plus bas. L'APEB contribuerait à trouver une solution adéquate, à condition que le salaire accumulé sur toute une vie soit maintenu.

Ces dernières années, le Canton de Berne a été un employeur fiable pour ses mesures salariales et il a pu ainsi réduire le retard salarial. C'est un signal important vis-à-vis tant de l'extérieur que de l'intérieur et qui doit à tout prix être poursuivi. En comparaison avec d'autres cantons, les salaires du personnel enseignant sont encore et toujours au-dessous de la moyenne. La Confédération en tant qu'employeur octroie également des salaires plus élevés. En matière d'allocations et de frais, le Canton est sur la retenue, à la manière bernoise justement... L'APEB demande depuis longtemps d'étendre le bonus-temps de la Police de 16 % à 20 %.



Egalité

Le Canton est exemplaire dans ce domaine. Un salaire égal pour hommes et femmes va de soi. Mais du fait que les postes de cadre sont généralement publiés avec un taux d'activité important, la part des hommes se situe au-delà de la moyenne. Il est par conséquent important d'offrir de plus en plus de postes de cadre

Suite à page 14

Suite de la page 13

en temps partiel ou en job sharing. Cette mesure devient urgente pour les jeunes juges du fait que les postes de juge ne sont proposés qu'à plein temps et donc refusés aux personnes expérimentées travaillant à temps partiel. Sur ce point, l'APEB s'est malheureusement toujours heurtée à un mur.

Développement et promotion

Le Canton propose des cours internes et offre un soutien pour les formations externes. Au développement professionnel personnel, il faut aussi ajouter l'initiative personnelle. Cela réjouit donc l'APEB que des « talents locaux » fassent carrière au sein de l'administration. Cela parle en faveur du Canton en tant que formateur et facilitateur.

Gestion de la santé en entreprise

Le Canton favorise le progrès en matière de santé et bien-être. En définitive, il revient cependant à chaque collaboratrice et collaborateur de faire quelque chose pour sa santé. Ou selon la devise : nous faisons quotidiennement le mieux pour votre santé. Faites de même!

Famille

Le Canton promeut activement la conciliation du travail et de la famille. Sur demande, des montants sont alloués à des places en garderies privées. Un temps de travail flexible couplé au télétravail facilite l'organisation liée à la famille. Le Canton de Berne n'est pas pionnier en matière de congé paternité avec seulement 10 jours de travail payés. Eu égard à un taux de natalité de seulement 1,5 enfant par femme, cette réglementation pourrait être améliorée.

Les atouts sont ainsi énumérés.

Et que diriez-vous d'une caisse de pension solide, pour laquelle l'APEB s'engage depuis plus de 100 ans ? D'un bon droit du personnel, que l'APEB a contribué à créer au fil des décennies ? Des discussions précieuses et respectueuses entre partenaires sociaux, qui ont lieu régulièrement et contribuent à un bon climat général ? Ou de la beauté du Canton et de ses nombreuses habitantes et habitants, pour lesquels il vaut la peine de s'engager quotidiennement ?

A âge égal, vacances égales

Outre diverses affaires syndicales, l'APEB critique le fait que toutes les personnes de même âge n'ont pas les mêmes vacances. Durant deux fenêtres de temps de cinq ans, les classes de traitement supérieures ont plus de vacances que les classes de traitement inférieures. Ce privilège de cadre remonte au temps des horaires de bureau fixes et devrait être supprimé depuis longtemps. Depuis bientôt quatre ans, l'APEB demande régulièrement la suppression de cette inégalité de traitement d'un autre âge. L'APEB considère les surcoûts estimés de 1 à 1,5 Mio CHF comme supportables. Pourtant, le Conseil-exécutif remet sans cesse ce dossier à plus tard.

Levée du moratoire strict sur les postes de travail

Le moratoire strict sur les postes de travail du Canton conduit régulièrement à une surcharge du personnel, ce qui peut mener à plus d'absentéisme et à un taux de rotation plus élevé. Que le Canton perde beaucoup d'argent a été rendu public avec l'exemple OIC. L'APEB demande plus de flexibilité là où cela fait vraiment sens. La flexibilisation peut aussi signifier moins de postes, si des tâches sont supprimées. L'APEB estime que le Conseil-exécutif a les capacités de faire cette appréciation.

Dissocier entretien d'évaluation et augmentation de salaire

L'entretien d'évaluation sans lettres finales et sans influence directe sur l'augmentation de salaire pourrait être mené sous une forme plus détendue et davantage axée sur le contenu. Qu'il faille une certaine performance minimale pour une augmentation de salaire est clair également pour l'APEB. Cependant, A ou A+ n'est pas uniquement dépendant de la performance mais également de la direction, du reste de l'équipe, etc. L'époque des entretiens d'évaluation est pour beaucoup de collaboratrices et collaborateurs une époque de frustration et cela pourrait être changé.

Globalement, le Canton de Berne est certainement un bon employeur. Ici et là il y a encore un potentiel d'amélioration, pour lequel l'APEB agit comme aide-mémoire permanent. Il en sera ainsi également à l'avenir, pour le personnel et en fin de compte aussi pour le Canton de Berne en tant qu'employeur!

wy

La sincérité, c'est autre chose...

Le 8 septembre 2021 au Grand Conseil, une motion a été soumise demandant une base légale pour l'élection des représentant-e-s de l'employeur dans la Commission administrative de la Caisse de pension bernoise (CPB) et de la Caisse d'assurance du corps enseignants bernois (CACEB). La critique portait sur le fait que les représentants des employeurs étaient également assurés par la CPB ou la CACEB et que cela ne correspondait pas aux exigences d'une gouvernance moderne.

Concrètement, les auteurs de la motion demandaient l'exclusion de la Commission administrative pour les cadres du Canton en tant que représentants de l'employeur. Les motionnaires espèrent ainsi obtenir à l'avenir une réduction de la rémunération des avoies des assuré-e-s. La conséquence serait toutefois que le Conseil-exécutif reçoive moins d'informations. Afin que le Conseil-exécutif dispose toujours d'informations rapides sur les deux caisses de pension, l'administrateur de l'APEB, en tant que président de la Commission administrative de la CPB, s'est prononcé contre la motion en question. Un lien direct entre l'élection des représentant-e-s de l'employeur et la rémunération des avoies n'est de plus pas évident.

L'argument relatif à une gouvernance moderne est également incompréhensible. De nombreux cheffes et chefs d'entreprise sont également employé-e-s et siègent dans la commission administrative de leur caisse de pension. Ils ont ainsi une vue d'ensemble de leurs cotisations d'employeur versées dans la caisse de pension. Et cela n'aurait subitement plus de sens à présent?

Quelques membres des partis bourgeois soutiennent la motion, bien que leur pratique soit contradictoire. Cela concerne le président de la commune de Zollikofen, le président de la ville de Thoun et la présidence de Muri, où les président-e-s siègent en tant qu'employeur dans « leur » CP et en partie la présidence. Dans d'autres villes aussi, comme Langenthal et Köniz, un conseiller exécutif siège dans la commission administrative de la caisse de pension. Bref, cette constellation est une situation habituelle dans les caisses de pension cantonales. Il aurait été plus franc de présenter la rémunération des avoies comme dérangeante au

lieu de critiquer la composition de la Commission administrative, puisque dans leurs fonctions politiques certains avant tout agissent différemment. La motion a finalement été adoptée par 78 oui contre 71 non et une abstention.

Si les représentant-e-s de l'employeur ne sont désormais plus aussi proches du Conseil-exécutif, l'administrateur de l'APEB pourra toujours informer et conseiller le gouvernement. wy

Mesures salariales 2022

Le Conseil-exécutif a prévu au budget ordinaire 2022 des mesures salariales de 0,4 %. Avec les gains de rotation de 0,8 %, cela donne un total de 1,2 % pour l'augmentation des salaires. Cela correspond à une moyenne d'environ 2,5 échelons de traitement par personne qui reçoit une augmentation.

Avec 0,4 %, le Conseil-exécutif applique la décision du Grand Conseil de l'an dernier. Pour le budget 2021, le Conseil-exécutif prévoyait une augmentation de salaire encore moindre, toutefois lors de la session d'hiver, avec l'aide de l'administrateur de l'APEB, cela a pu être corrigé vers le haut et amené à 0,4 %, un chiffre qui se répète donc pour 2022.

Avec 1,2 %, l'augmentation salariale est ainsi légèrement au-dessous des 1,5 % réclamés chaque année et également obtenus durant des années. L'APEB peut comprendre qu'en période de pandémie du coronavirus, il ne peut pas être accordé 1,5 %, le budget 2022 étant globalement légèrement négatif. Le Canton a également renoncé à des licenciements liés au covid et le personnel n'a pas connu de restrictions salariales. D'un autre côté, durant la pandémie le personnel du Canton a fourni à côté d'un bon travail un effort supplémentaire. En outre, en cas d'isolement ou de quarantaine (sans faute, le plus souvent) il a fallu compenser les heures supplémentaires.

L'APEB acceptera ces mesures salariales de 1,2 % si le Grand Conseil le décide en décembre, en sachant que pour les années suivantes, les 1,5 % « habituels » d'augmentation salariale sont à nouveau prévus. wy

Veranstaltung

BSPV – Einblicke in den Verband
Infoveranstaltung mit anschliessendem
kleinen Apéro

Kursleitung:

Daniel Wyrsh, Geschäftsführer BSPV

Datum:

Mittwoch, **3. November 2021**

17.30 – 20.00 Uhr

Anmeldeschluss: 29. Oktober 2021

Kursort: Postgasse 60, Bern

Kosten: gratis

Öffnungszeiten der Geschäftsstelle

Montag- bis Freitagvormittag

8.30 Uhr – 12.00 Uhr

Telefonzeiten

Montag bis Freitag 8.30 – 12.00 Uhr

Dienstag bis Donnerstag 13.30 – 16.00 Uhr

Telefon 031 311 11 66

**Die Geschäftsstelle ist vom
24.12. – 7.1.2022 geschlossen!**

Diagonal

Möchten Sie das Diagonal nicht mehr
in Papierform erhalten? Das Diagonal
ist zeitgleich mit dem Versand auch
auf unserer Website online verfügbar.

Ein Mail ans Sekretariat genügt:

sekretariat@bspv.ch:

Stichwort: Diagonal abbestellen



**Mitglieder, die neue Mitglieder
werben, erhalten eine Prämie von
CHF 50.-**

**Wirbt die Sektion, erhält diese
CHF 30.- .**

**EINE PERSÖNLICHE
EMPFEHLUNG IST MEHR
WERT ALS HUNDERT
INSERATE!**

Überzeugen Sie Ihre neue Arbeitskolle-
ginnen und Arbeitskollegen zum Ver-
bandsbeitritt.

Impressum

Offizielles Organ des Bernischen Staatspersonal-
verbandes BSPV

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

ISSN 2997-1866

Redaktion / Rédaction / Inseratenverwaltung /
Administration des annonces:

Joanne Bisig (jb), Daniel Wyrsh (wy)
BSPV
Postgasse 60, Postfach 533, 3000 Bern 8

Tel. 031 311 11 66 /
sekretariat@bspv.ch / www.bspv.ch

Übersetzung französisch /
Traduction française: Anne-Marie Krauss

Druck und Spedition / Impression et expédition:
Lüthi Druck AG
Bodackerweg 4
3360 Herzogenbuchsee