

Editorial

Mehr Lohn oder weniger Rente?

Über zwanzig Prozent der Kantonsangestellten erhalten im Januar tiefere Nettolöhne. Die Sanierung der Pensionskassen belastet nun erstmals die Mitarbeitenden des Kantons Bern. Die Lohnsituation ist nach wie vor in vielen Bereichen nicht befriedigend.

Matthias Burkhalter, Geschäftsführer BSPV



Düster und hell zugleich.

Foto: Zryd

Viele Mitglieder konnten dieses Jahr von einem erfreulichen Gehaltsstufenanstieg profitieren. Wenige gingen leer aus. Die neu altersgestaffelten Pensionskassenbeiträge führen bei älteren Mitarbeitenden zu erheblichen Mehrbelastungen. Andererseits können die Sechzigjährigen von den Übergangslösungen beim Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat profitieren.

Der BSPV wird die Lohnsituation analysieren und sich dafür einsetzen, dass nun keine weiteren Verschlechterungen mehr eintreffen. Finanzdirektorin Beatrice Simon gibt im Interview Antworten auf die Frage der Konkurrenzfähigkeit des Kantons Bern auf dem Arbeitsmarkt. Die Lage ist angespannt, die Aussichten für die kommenden Jahre aber rosiger.

Ein wichtiges Thema ist auch die flexible Jahresarbeitszeit. Der Kanton Bern hat in den letzten Jahren interessante Modelle wie die Gleitende Arbeitszeit, das Langzeitkonto und das Homeoffice eingeführt. Einige Dienststellen haben nun die Tendenz, die Flexibilität einzuschränken. Der BSPV setzt sich gegen den Abbau ein.

3 Aktuelles Thema **Lohneinbussen**

Vor allem für ältere Kantonsangestellte wirkt sich die Revision des PKG negativ auf die Nettolöhne aus.

4 Aktuelles Thema **Flexible Arbeitszeit**

Die gleitende Arbeitszeit, das Langzeitkonto oder das Homeoffice – Attraktivität am Arbeitsplatz.

6 Interview **Beatrice Simon**

Die Finanzdirektorin des Kantons Bern wünscht sich, dass der kontinuierliche Gehaltsaufstieg gesichert wird.

10 Hinweis **Rentnervereinigung**

«Der Kanton Bern – alte Geschichten und neue Herausforderungen» ist das Thema an der Hauptversammlung.

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



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

Familie S. + D. Cafiero



**Grotto Ticino
Pizzeria Cafiero**

www.grotto-ticino.ch

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

FRIWASH



**Die sanfte,
schonende
Autowaschstrasse
mit Textilfasern**

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

Webcam unter: www.friwash.ch



Muesmatt AG Fenster und Schreinerei

Alpenstrasse 40 · 3052 Zollikofen
Telefon 031 911 80 11 · Fax 031 911 25 11
www.muesmatt.ch

Seminar – Meeting – Tagung – Sitzung



Hotel Linde Stettlen

Bernstrasse 59 CH-3066 Stettlen
Wireless for free!
40 gratis Parkplätze

Tel. 031 931 85 86
Fax. 031 931 55 03
info@linde-stettlen.ch
www.linde-stettlen.ch

gutgeplant.ch

Pensions-, Finanz- & Steuerplanung

■ Pensionierung richtig planen



B. Fankhauser



G. Fuchs



D. Derendinger

Sie wünschen sich eine erstklassige, unabhängige Pensionsplanung welche ausschliesslich auf Ihre Wünsche, Bedürfnisse und Ziele ausgerichtet ist? Dann sind Sie bei uns an der richtigen Adresse. **Sonderkonditionen für BSPV Mitglieder.**

Bestellen Sie kostenlos unsere umfassende Broschüre „Pensionierung“ mit vielen nützlichen Tipps und interessanten Berichten.

gutgeplant.ch

Seftigenstrasse 25, 3007 Bern, Telefon: 031 371 90 90, Fax: 031 371 90 92
info@gutgeplant.ch | www.gutgeplant.ch

Lohneinbussen im Jahr 2015

Die Mittel für den Gehaltsaufstieg waren dieses Jahr befriedigend. Die Auswirkungen der Revision des Pensionskassengesetzes wirken sich nun aber negativ auf die Nettolöhne vor allem älterer Kantonsangestellter aus. Das muss in den Folgejahren korrigiert werden.

Matthias Burkhalter, Geschäftsführer BSPV

Wir haben schon in früheren Ausgaben des Diagonal darauf hingewiesen, dass die Lohnrunde 2015 für viele nicht befriedigend ausfallen wird. Die Auswirkungen waren absehbar, aber noch nicht im Detail voll abschätzbar. Nun liegen die ersten Lohnabrechnungen für den Januar 2015 vor. Unsere Befürchtungen haben sich bestätigt: Rund 20 Prozent der Kantonsangestellten haben dieses Jahr einen tieferen Nettolohn als noch letztes Jahr.

Nettolohnsenkungen

Der Autor dieser Zeilen ist davon selbst betroffen. Drei zusätzliche Gehaltsstufen reichten nicht aus, um den Lohn 2014 zu garantieren. Für dieselbe Arbeit gibt es nun also weniger Lohn.

Wegen der Sanierung der beiden Pensionskassen war dies vorauszusehen. Grossrätin Giovanna Battagliero hatte schon im Jahr 2013 eine Motion «Stopp dem Gehaltsabbau» eingegeben, die forderte, dass solche Nettolohnsenkungen zu vermeiden seien. Der Grosse Rat hat diesen Vorstoss mit 77 zu 53 Stimmen deutlich als Prüfungsauftrag an den Regierungsrat über-

wiesen. Dieser sah dann aber wegen der Schwierigkeit der Umsetzung von individuellen Massnahmen ab. Der Regierungsrat legt seinen Fokus auf eine kontinuierliche angemessene Lohnerhöhung in den Folgejahren. Wer also dieses Jahr ein Minus zu verzeichnen hat, soll dieses in den folgenden Jahren möglichst bald und vollumfänglich kompensiert erhalten.

Wie kommt es zu Lohnverlusten?

Alle Mitarbeitenden hatten bisher gleich hohe Pensionskassenabzüge von 9,2% auf dem versicherten Verdienst zu entrichten. Dazu kamen früher für ein Jahr die Verdiensterhöhungsbeiträge. Neu haben vor allem ältere Mitarbeitende wesentlich höhere Abzüge für die Pensionskasse zu bezahlen. Eine Sechzigjährige bezahlt neu einen Sparbeitrag von 10,0% für die Äufnung des individuellen Sparkontos, 1,2% für den Risikobeitrag und 0,95% (BPK) oder 1,7% (BLVK) als Finanzierungsbeitrag für die Sanierung der Pensionskasse. Gesamthaft sind das im Maximum nun Abzüge von 12,15% auf dem versicherten Verdienst, der zudem anders berechnet wird.

Wie geht es weiter?

Mitarbeitende, die eine Lohnsenkung erleiden, werden in Zukunft von dieser höheren Belastung weniger betroffen sein. Wer nächstes Jahr einen Gehaltsaufstieg erhält, kann effektiv davon profitieren.

Und die Jungen?

Für die jüngeren Mitarbeitenden ist die Ausgangslage sehr viel besser. Ein Zwanzigjähriger bezahlt neu nur noch 6,77% Pensionskassenbeiträge anstatt 9,2% plus die Verdiensterhöhungsbeiträge. Dafür profitieren die Jüngeren allerdings nicht von den Übergangsbestimmungen der BPK. Sie werden in einem Zeitpunkt pensioniert werden, in dem das finanzielle Umfeld völlig anders aussehen wird.

Risikogruppen

Am schlechtesten kommen Mitarbeitende weg, die nicht in den Genuss von Übergangsregelungen bei der Pensionskasse kommen, zwischen 45 und 55 Jahre alt sind und die schlechten Lohnaufstiegsjahre 2000–2013 miterlebt haben. Aus meiner Sicht müssten die zusätzlichen Mittel für die Kompensation der Lohndelle gezielt für diese Mitarbeitenden eingesetzt werden. Der BSPV wird sich an den Sozialpartnertgesprächen für eine solche Lösung einsetzen.

Teuerungsausgleich

Die letzten Jahre waren geprägt von einer sehr tiefen Jahresteuern. Der Regierungsrat hat diese in den letzten acht Jahren immer ausgeglichen oder sogar noch eine Kompensation von Rückständen aus den früheren Jahren vorgenommen. Je nach Rechnungsart verbleiben aber immer noch weit über fünf Prozente auszugleichen.

Jahr	Jahresteuern	Teuerungsausgleich	Mittel für individuellen Gehaltsaufstieg	Mittel für individuelle Korrekturen	Total Lohnmassnahmen
2004	0,6%	0,5%	0,5%		1,0%
2005	0,8%	0,5%	0,5%		1,0%
2006	1,2%	0,5%	0,5%		1,0%
2007	1,1%	1,0%	1,0%		2,0%
2008	0,7%	1,0%	1,0%		2,0%
2009	2,4%	2,8%	0,0%		2,8%
2010	-0,5%	0,3%	0,7%		1,0%
2011	0,7%	0,7%	1,0%	0,1%	1,8%
2012	0,2%	0,4%	0,9%	0,2%	1,5%
2013	-0,7%	0,0%	0,4%		0,4%
2014	-0,1%	0,0%	1,5%		1,5%
2015	0,1%	0,1%	1,5%	0,2%	1,8%

Flexible Arbeitszeiten gelten nicht für alle Kantonsangestellten

Der Kanton Bern hat ein klares Bekenntnis zu einer möglichst flexiblen Arbeitszeit abgegeben. Die gleitende Arbeitszeit, das Langzeitkonto und die Möglichkeit, auch zu Hause arbeiten zu können (Homeoffice) sind wirksame Mittel, um die Attraktivität als Arbeitgeber zu stärken. Leider gelten die Vorteile nicht für alle. Und leider geraten die Vorteile durch Kritik aus dem Grossen Rat unter Druck.

Matthias Burkhalter, Geschäftsführer BSPV



Work-Life-Balance wird immer wichtiger.

Foto: Burkhalter

Im Prinzip lässt sich die Arbeitszeit für die Kantonsangestellten relativ leicht berechnen. Durchschnittlich 220 Arbeitstage zu 8 Stunden 24 Minuten ergeben eine Jahresarbeitszeit von rund 1850 Stunden. Wann diese geleistet wird, ist in vielen Be-

reichen unerheblich. Strassenmeister, Polizistinnen und Forstwerte, die vielfach in Gruppen arbeiten, können jedoch nicht vollumfänglich von den modernen Arbeitszeitformen profitieren. Und ein Forstarbeiter kann wohl kaum von zuhause aus am

Computer seinen Einsatz leisten. Das Gleiche gilt für Dozierende der Hochschulen und Mitarbeiter in 24-Stunden-Betrieben wie im Strafvollzug oder den psychiatrischen Diensten.

Langzeitkonten sind ein Schritt in Richtung Lebensarbeitszeit

Mit der Einführung der Langzeitkonten, die eine Zeitübertragung über das Jahresende hinaus erlauben, ist sogar ein wichtiger Schritt in Richtung Lebensarbeitszeit – nota bene rund 83 000 Stunden – getan. Langzeitkonten sind attraktiv und ermög-



lichen Weiterbildungen, eine Auszeit oder einen gestaffelten Altersrücktritt.

Wichtig ist, dass die flexible Arbeitszeit nicht ohne dienstliche Bedürfnisse unnötig eingeschränkt wird. Wir haben Signale erhalten, dass das nicht überall der Fall ist. Wenn ein Werkhof zwischen Weihachten und Neujahr geschlossen werden soll, dürfen aus der Sicht des BSPV nicht Zwangsferien angeordnet werden. Die Einschränkung des maximalen Gleitzeitguthabens auf 60 Stunden ist ebenfalls nicht sinnvoll. Zudem haben wir keine Freude daran, dass die Langzeitkonten durch Interventionen des Grossen Rates unter Beschuss gekommen sind.

Keine Abschaffung

Grossrat Fritz Ruchti (SVP) hat zum Thema Langzeitguthaben eine Interpellation eingegeben, die nicht zur Abschaffung der LZK (Langzeitkonti) führen sollte, sondern dem Regierungsrat Fragen stellte. Die Antwort des Regierungsrates zeigte die heutige Situation auf. Wir publizieren im Diagonal einige Zahlen daraus.

Am 1. Januar 2013 verfügten 3460 Mitarbeitende über ein LZK-Guthaben von mehr als 25 Tagen. Die höchsten Zeitguthaben sind bis Ende 2015 auf einen Maximalbestand von 125 Tagen abzubauen. Der Abbau kann durch den Bezug von Zeit oder Geld erfolgen. Gestrichen werden können solche Guthaben in keinem Fall. Davon sind 158 Mitarbeitende betroffen, für die inzwischen Abbaupläne vorliegen. Dies entlastet den Kanton Bern in finanzieller Hinsicht aber keineswegs, denn Zeitguthaben werden als Ausgaben im entsprechenden Jahr verbucht und bilanziert. Wenn Zeitguthaben abgebaut werden, vermindern sich daher bloss die bilanzierten Beträge. Mit einem verordneten Abbau von Zeitguthaben entsteht für den Kanton Bern kein Spareffekt.

Limite senken

Der Regierungsrat hat beschlossen, die Limite auf 50 Tage zu senken. Der BSPV hat eine noch rigorosere Einschränkung verhindern können und sich für tragbare Übergangsfristen eingesetzt.

Zahlen aus der Finanzdirektion

	Anzahl Mitarbeitende mit LZK-Guthaben über 25 Tage	Davon Mitarbeitende mit LZK-Guthaben über 125 Tage
Finanzkontrolle	11	–
Staatskanzlei	30	–
Volkswirtschaftsdirektion	309	14
Gesundheits- und Fürsorgedirektion	344	17
Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion	220	17
Polizei- und Militärdirektion	1117	32
Finanzdirektion	220	14
Erziehungsdirektion (exkl. Hochschulen)	352	16
Bau-, Verkehrs- und Energiedirektion	242	20
Datenschutzaufsichtsstelle	2	1
Gerichtsbehörden und Staatsanwaltschaft	227	15
Universität	119	1
Berner Fachhochschule	209	10
Pädagogische Hochschule	58	1
Total	3460	158

Die Verteilung der LZK-Guthaben über die Gehaltsklassen (GK) präsentiert sich wie folgt:

	GK 1–14	GK 15–19	GK 20–24	GK 25–30	Total
Davon LZK-Guthaben über 125 Tage	669	1412	1004	375	3460
LZK-Guthaben über 25 Tage	22	33	52	51	158

Quelle: Finanzdirektion 2015

Work-Life-Balance

Flexible Arbeitsformen und Teilzeitarbeit werden im nachstehenden Interview mit Regierungsrätin Beatrice Simon als Trümpfe bei einer Anstellung genannt. Das trifft sicher zu. Zudem gewinnt dadurch bei modernen Arbeitgebern auch der Begriff «Work-Life-Balance» an Bedeutung. Dieser Ausdruck lässt sich als Kurzform für die Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf benutzen.

Glücklich sind jene, die bei der Arbeit nicht nur auf den Lohn achten müssen, sondern auch qualitative Gesichtspunkte berücksichtigen können. Grob geschätzt, arbeitet ein Mensch täglich acht Stunden, schläft ebenso lange und hat im besten Fall auch noch acht Stunden zu seiner freien Verfügung. Gerade diese Zeit für die Familie, Hobbies und individuelle Ansprüche ist sehr wichtig. Wer zuhause zufrieden ist, ist dies meist auch am Arbeitsplatz.

Für den BSPV ist eine gute Work-Life-Balance für alle Mitarbeitenden ein erstrebenswertes Ziel.

Auszahlung jederzeit möglich

Ein Mitarbeiter der Volkswirtschaftsdirektion beantragte die Auszahlung von Langzeitguthaben. Das zuständige Amt verwehrte diese. Auf Intervention des BSPV erfolgte dann trotzdem die Auszahlung, da das Personalamt des Kantons Bern darauf hingewiesen hatte, dass eine Auszahlung jederzeit möglich ist. Die meisten LZK-Guthaben wurden allerdings durch die Übertragung von Ferien oder die Gutschrift von Dienstaltersgeschenken geäuft. Und Ferien sollten eigentlich bezogen werden. Sie dienen der Erholung von der täglichen Arbeit. Aber auch hier gilt, die Flexibilität sollte möglichst hoch sein.

Der BSPV wird sich weiterhin dafür einsetzen, dass das Ziel der Lebensarbeitszeit und der möglichst flexiblen und individuell gestalteten Arbeitszeit hoch gehalten wird.



Beatrice Simon

Die Regierungsrätin Beatrice Simon ist Finanzdirektorin des Kantons Bern.

Der kontinuierliche Gehaltsaufstieg muss gesichert werden

Finanzdirektorin Beatrice Simon hat wesentlich dazu beigetragen, dass sich der Gehaltsaufstieg in den letzten Jahren verbessert hat. Dies allerdings ganz im Gegensatz zu den verschlechterten Pensionskassenbestimmungen. Die Redaktion nimmt dies zum Anlass, die oberste Personalchefin des Kantons Bern zur aktuellen Situation und den Perspektiven zu befragen.

Für die Jahre 2014 und 2015 konnten erstmals seit über zehn Jahren wieder genügend Mittel für den ordentlichen Gehaltsaufstieg zur Verfügung gestellt werden. Setzt sich das in den folgenden Jahren fort?

rungsausgleich budgetierten, aber nicht dafür benötigten Mittel eingesetzt, um bestehende Lohnrückstände teilweise zu beheben. Zudem wird ein Teuerungsausgleich von 0,1% ausgerichtet. Die Planzahlen im Bereich der Löhne für die kom-

Für das Jahr 2015 konnten 0,2% der Lohnsumme für Korrekturen für Fehlentwicklungen der früheren Jahre verwendet werden. Damit wird die Lohndelle von 200 Mio CHF aber längst nicht aufgefüllt oder höchstens zu einem Dreissigstel. Ist da mit verstärkten Massnahmen zu rechnen?

Mit dem kontinuierlichen Lohnanstieg von 1,5% haben wir schon viel erreicht. Nach unseren Berechnungen wird sich die Lohndelle künftig nicht noch vergrössern, sondern reduzieren. Auf den einzelnen Mitarbeitenden bezogen wird das aber nicht einfach automatisch geschehen, denn eine sukzessive Korrektur erfolgt gemäss unserem Lohnsystem nur aufgrund von entsprechend guten Leistungen. Um die bestehenden Lohnrückstände etwas zu korrigieren, wird der Regierungsrat dann Mittel einsetzen, wenn es eine besonders günstige finanzielle Situation erlaubt. Garantiert wird aber nichts.

«Die 1,5% für den individuellen Gehaltsaufstieg sind zentral.»

Beatrice Simon

Ich gehe fest davon aus und werde mich auch dafür einsetzen, denn die 1,5% der Lohnsumme für den jährlichen individuellen Gehaltsaufstieg sind zentral. Wenn das weitergezogen wird, können wir auch die Problematik derjenigen Mitarbeitenden, welche im Vergleich zum Konkurrenzumfeld noch ungenügende Löhne haben, sukzessive korrigieren. Weiter wurden auf den 1. Januar 2015 0,2% der für den Teue-

menden Jahre sind kommuniziert worden und damit haben Regierungsrat und Grosser Rat ein klares Bekenntnis abgegeben. Es ist bemerkenswert, dass trotz des Sparpaketes ASP die Lohnmassnahmen vom Parlament genehmigt wurden und nun umgesetzt werden können.

Ist der Kanton Bern mit seinen Löhnen auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig?

Diese Frage, kann ich nicht mit ja oder nein beantworten. Die Gehaltsmassnahmen auf den 1. Januar 2015 waren gemäss meiner Beurteilung im Quervergleich sicher konkurrenzfähig. Bei den oberen Kadern, bei Spezialisten und auch bei der Polizei ist es zunehmend schwierig, qualifizierte Leute zu finden. Viele wechseln zum Bund oder in die Privatwirtschaft. Dass im Kanton Bern nun jährlich 1,5% der Lohnsumme für individuelle Lohnmassnahmen zur Verfügung stehen sollen und sich die Mitarbeitenden mit guten Leistungen entsprechend mehr Gehaltsstufen erarbeiten können als früher, ist ein wichtiges Signal, gerade auch für Stellenbewerbende. Für die Zufriedenheit am Arbeitsplatz spielt aber neben dem Lohn vor allem auch die Arbeit an und für sich eine zentrale Rolle. Der Kanton Bern hat in dieser Beziehung sehr viel zu bieten.

Die neuen Finanzierungsbeiträge bei den beiden Pensionskassen führen zu teilweise starken Mehrbelastungen. Was gedenkt der Regierungsrat zu machen, um diese Nachteile zu kompensieren?

Dies trifft bei etwa einem Drittel der Versicherten zu. Vorwiegend ältere Mitarbeitende müssen mit zum Teil deutlichen Net-

Das Personal hat nun bei den Pensionskassen einigermaßen Gewissheit und bei der Lohnentwicklung grosse Hoffnungen. Welches sind nun die Möglichkeiten der Verbesserung der Anstellungsbedingungen?

Zahlreiche Forderungen der Personalverbände, die seit Jahren im Raum standen, sind jetzt erfüllt worden. Anlässlich der kommenden Sozialpartnergespräche werden wir eine gemeinsame Lagebeurteilung

des usw. Mir persönlich ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sehr wichtig und dort wo ich kann, nütze ich den Handlungsspielraum konsequent aus. Wichtig ist mir auch die Work-Life-Balance und die gilt es im Zusammenhang mit solchen Entscheidungen zu beachten.

Trotz des Primatwechsels hat kein Exodus bei den Kantonsangestellten stattgefunden. Weshalb?

Es ist bemerkenswert,
dass trotz des Sparpaketes ASP
die Lohnmassnahmen vom Parlament
genehmigt wurden
und nun umgesetzt werden können.

Beatrice Simon

vornehmen. Ich persönlich würde es begrüßen, wenn wir in den Bereichen Weiterbildung und Gesundheitsförderung Schwerpunkte setzen könnten.

Über 50 Prozent der Kantonsangestellten arbeiten Teilzeit. Worauf ist das zurückzuführen?

Die Gesellschaft hat sich verändert. Einerseits gehört die Teilzeitarbeit für viele zur

Das hätte geschehen können. Wir haben ein solches Szenario nie ausgeschlossen und auch darüber informiert, was passieren könnte. Dank dem Entscheid des Berner Volkes für die bessere Lösung beim neuen Pensionskassengesetz konnte ein massiver Personalverlust verhindert werden.

Der BSPV ist einer der drei Sozialpartnerverbände des Regierungsrates. Wie empfindest Du die Zusammenarbeit?

Ich bin dankbar für die konstruktive Zusammenarbeit. Ich schätze die offene Kommunikation und begrüsse es, dass alle Themen, welche die eine oder andere Seite beschäftigen, jederzeit offen angesprochen werden können. Gewiss, der BSPV fordert oft mehr für das Kantonspersonal, als überhaupt möglich ist, aber das gehört zu den Aufgaben eines Personalverbandes.

«Trotzdem, eine Work-Life-Balance ist heute sehr wichtig.»

Beatrice Simon

tolohneinbussen rechnen. Dieser Effekt wurde nie verschwiegen und war auch nicht zu umgehen. Die älteren Betroffenen profitieren im Gegenzug von guten Übergangsbestimmungen bei den Renten. Insbesondere die während 7 Jahren garantierte Rentenuntergrenze von 98% erscheint mir für diese Personalkategorie wichtiger zu sein, als der Wunsch nach etwas tieferen Beiträgen.

eigenen Lebensqualität. Andererseits arbeiten heute oft beide Elternteile, und der Anspruch zum Beispiel bei der Kinderbetreuung einen substantiellen Beitrag zu leisten, hat an Wert gewonnen.

Im Kanton Bern gibt es familienfreundliche Arbeitsmodelle. Instrumente dazu sind beispielsweise Telearbeit zu Hause, Teilzeitarbeit, die Jahresarbeitszeit, flexible Veränderung des Beschäftigungsgra-

Gehaltstabelle ab 2015

Jahresgehalt inklusive 13. Monatslohn; ohne Sozialzulagen

Die Gehaltsklassentabellen sind jahrelang gleich geblieben, deshalb hatten wir diese nicht mehr publiziert.

Neu sind die Zahlen nun aber um **0,1% gestiegen** (Teuerungsausgleich).

	Klasse 1	Klasse 2	Klasse 3	Klasse 4	Klasse 5	Klasse 6	Klasse 7	Klasse 8	Klasse 9	Klasse 10	Klasse 11	Klasse 12	Klasse 13	Klasse 14	Klasse 15
Stufe -12							47000.20	48298.25	49754.25	51379.90	53184.95	55179.80	57376.80	59785.05	62418.85
Stufe -11						46226.70	47387.60	48696.70	50164.40	51803.70	53623.05	55634.15	57849.35	60277.75	62933.00
Stufe -10						46604.35	47775.00	49094.50	50574.55	52226.85	54061.80	56089.15	58322.55	60770.45	63447.80
Stufe -09						46982.00	48162.40	49492.95	50984.05	52650.00	54499.90	56544.15	58795.10	61263.15	63961.95
Stufe -08					46313.80	47360.30	48549.80	49890.75	51394.20	53073.80	54938.00	56998.50	59268.30	61755.85	64476.75
Stufe -07					46683.00	47737.95	48937.20	50288.55	51804.35	53496.95	55376.75	57453.50	59740.85	62248.55	64990.90
Stufe -06				46123.35	47052.85	48162.25	49324.60	50687.00	52214.50	53920.75	55814.85	57908.50	60214.05	62741.25	65505.70
Stufe -05				46485.40	47422.05	48493.90	49712.00	51084.80	52624.65	54343.90	56253.60	58362.85	60686.60	63233.95	66019.85
Stufe -04				46847.45	47791.90	48871.55	50099.40	51483.25	53034.80	54779.90	56691.70	58781.85	61159.80	63727.30	66534.00
Stufe -03			46383.35	47209.50	48161.10	49249.85	50486.80	51881.05	53444.95	55190.85	57129.80	59272.85	61632.35	64220.00	67048.80
Stufe -02			46738.90	47572.20	48530.95	49627.50	50874.20	52278.85	53855.10	55614.65	57568.55	59727.20	62105.55	64712.70	67562.95
Stufe -01		46371.65	47095.10	47934.25	48900.15	50005.15	51261.60	52677.30	54264.60	56037.80	58006.65	60182.20	62578.10	65205.40	68077.75
Stufe +00	46101.25	46722.00	47450.65	48296.30	49270.00	50383.45	51649.00	53075.10	54674.75	56461.60	58444.75	60637.20	63051.30	65698.10	68591.90
Stufe +01	46447.05	47072.35	47806.85	48659.00	49639.20	50761.10	52036.40	53473.55	55084.90	56884.75	58883.50	61091.55	63524.50	66190.80	69106.70
Stufe +02	46792.85	47422.70	48162.40	49021.05	50009.05	51138.75	52423.80	53871.35	55495.05	57308.55	59321.60	61546.55	63997.05	66683.50	69620.85
Stufe +03	47138.65	47773.05	48518.60	49383.10	50378.25	51517.05	52810.55	54269.15	55905.20	57731.70	59759.70	62001.55	64470.25	67176.20	70135.65
Stufe +04	47484.45	48124.05	48874.15	49745.15	50748.10	51894.70	53197.95	54667.60	56315.35	58155.50	60198.45	62455.90	64942.80	67668.90	70649.80
Stufe +05	47830.25	48474.40	49230.35	50107.85	51117.30	52272.35	53585.35	55065.40	56725.50	58507.85	60436.55	62419.90	64516.00	68161.60	71163.95
Stufe +06	48176.05	48824.75	49585.90	50469.90	51487.15	52650.65	53972.75	55463.85	57135.00	58920.45	60757.30	62656.90	64638.55	68164.30	71678.75
Stufe +07	48521.85	49175.10	49942.10	50831.95	51856.35	53028.30	54360.15	55861.65	57545.15	59425.60	61343.40	63320.25	65361.75	69147.00	72192.90
Stufe +08	48867.65	49525.45	50297.65	51194.00	52226.20	53405.95	54747.55	56259.45	57955.50	59849.40	61951.50	64275.25	66834.30	69639.70	72707.70
Stufe +09	49213.45	49875.80	50653.85	51556.70	52595.40	53784.25	55134.95	56657.90	58365.45	60272.55	62300.25	64470.25	67037.50	70132.40	73221.85
Stufe +10	49559.25	50226.15	51009.40	51918.75	52965.25	54161.90	55522.35	57055.70	58775.60	60696.35	62828.35	65184.60	67780.05	70625.10	73736.65
Stufe +11	49905.05	50576.50	51365.60	52280.80	53334.45	54539.55	55909.75	57454.15	59185.75	61119.50	63266.45	65639.60	68253.25	71117.80	74250.80
Stufe +12	50250.85	50926.85	51721.15	52642.85	53704.30	54917.85	56297.15	57851.95	59595.90	61543.30	63705.20	66094.60	68725.80	71610.50	74765.60
Stufe +13	50596.65	51277.20	52077.35	53005.55	54073.50	55295.50	56684.55	58250.40	60005.40	61966.45	64143.30	66548.95	69199.50	72103.20	75279.75
Stufe +14	50942.45	51628.20	52432.90	53367.60	54443.35	55673.15	57071.95	58648.20	60415.55	62389.60	64581.40	67003.95	69671.55	72595.90	75793.90
Stufe +15	51288.25	51978.55	52789.10	53729.65	54812.55	56051.45	57459.35	59046.00	60825.70	62813.40	65020.15	67458.95	70144.75	72989.25	76308.70
Stufe +16	51633.40	52328.90	53144.65	54092.35	55182.40	56429.10	57846.75	59444.45	61235.85	63236.55	65458.25	67913.30	70617.30	73581.95	76822.85
Stufe +17	51979.20	52679.25	53500.85	54454.40	55551.60	56806.75	58234.15	59824.25	61646.00	63660.30	65897.00	68368.30	71090.50	74074.65	77337.65
Stufe +18	52325.00	53029.60	53856.40	54816.45	55921.45	57185.05	58621.55	60240.70	62056.15	64083.50	66335.10	68823.30	71563.05	74567.35	77851.80
Stufe +19	52670.80	53379.95	54212.60	55178.50	56290.65	57562.70	59008.95	60638.50	62466.30	64507.30	66773.20	69277.65	72036.25	75060.05	78366.60
Stufe +20	53016.60	53730.30	54568.15	55541.20	56660.50	57940.35	59366.35	61036.30	62876.45	64903.45	67211.95	69732.65	72508.80	75552.75	78880.75
Stufe +21	53362.40	54080.65	54924.35	55903.25	57029.70	58318.65	59783.75	61434.75	63285.95	65354.25	67650.05	70187.65	72982.00	76045.45	79395.55
Stufe +22	53708.20	54431.00	55279.90	56265.30	57399.55	58696.30	60170.50	61832.55	63696.10	65777.40	68088.15	70642.00	73454.55	76538.15	79909.70
Stufe +23	54054.00	54781.35	55636.10	56627.35	57768.75	59073.95	60557.90	62231.00	64106.25	66201.20	68526.90	71097.00	73927.75	77030.85	80423.85
Stufe +24	54399.80	55132.35	55991.65	56990.05	58138.60	59452.25	60945.30	62628.80	64516.40	66624.30	68965.00	71552.00	74400.30	77523.55	80938.65
Stufe +25	54745.60	55482.70	56347.85	57352.10	58507.80	59829.90	61332.70	63026.60	64926.55	67048.15	69403.10	72006.35	74873.50	78126.25	81452.80
Stufe +26	55091.40	55833.05	56704.05	57714.15	58877.65	60208.20	61720.10	63425.05	65336.70	67471.30	69841.85	72461.35	75346.05	78508.95	81967.60
Stufe +27	55437.20	56183.40	57059.60	58076.20	59246.85	60585.85	62107.50	63822.85	65746.85	67895.10	70279.95	72915.70	75819.25	79001.65	82481.75
Stufe +28	55783.00	56533.75	57415.80	58438.90	59616.70	60963.50	62494.90	64221.30	66156.35	68318.25	70718.70	73370.70	76291.80	79494.35	82996.55
Stufe +29	56128.80	56884.10	57771.35	58800.95	59985.90	61341.80	62882.30	64619.10	66566.50	68742.05	71156.80	73825.70	76765.00	79987.05	83510.70
Stufe +30	56474.60	57234.45	58127.55	59163.00	60355.75	61719.45	63279.00	65016.90	66976.65	69125.50	71594.90	74280.05	77237.55	80479.75	84025.50
Stufe +31	56820.40	57584.80	58483.10	59525.70	60724.95	62097.10	63657.10	65415.35	67386.80	69589.00	72033.65	74735.05	77710.75	80972.45	84539.65
Stufe +32	57166.20	57935.15	58839.00	59887.75	61094.80	62475.40	64044.50	65813.15	67796.95	70012.15	72471.75	75190.05	78183.30	81465.15	85039.80
Stufe +33	57511.35	58285.50	59194.85	60249.80	61464.00	62853.05	64431.90	66211.60	68207.10	70435.95	72919.85	75644.40	78656.50	81957.85	85568.60
Stufe +34	57857.15	58636.50	59551.05	60611.85	61833.85	63230.70	64819.30	66609.40	68617.25	70859.10	73348.60	76099.40	79129.70	82451.20	86082.75
Stufe +35	58202.95	58986.85	59906.60	60974.55	62203.05	63609.00	65206.70	67007.20	69026.75	71282.90	73786.50	76554.40	79602.25	82943.90	86597.55
Stufe +36	58548.75	59337.20	60262.80	61336.60	62572.90	63986.65	65594.10	67405.65	69436.90	71706.05	74224.80	77008.75	80075.45	83436.60	87111.70
Stufe +37	58894.55	59687.55	60618.35	61798.65	62942.10	64367.30	65981.50	67803.45	69847.05	72129.20	74663.55	77463.75	80548.90	83929.30	87626.50
Stufe +38	59240.35	60037.90	60974.55	62060.70	63311.95	64742.60	66368.90	68201.90	70257.20	72553.00	75101.65	77918.75	81021.20	84422.00	88140.65
Stufe +39	59586.15	60388.25	61330.10	62423.40	63681.15	65120.25	66756.30	68599.70	70667.30	72976.15	75540.40	78373.10	81493.75	84914.70	88655.45
Stufe +40	59931.95	60738.60	61686.30	62785.45	64051.00	65497.90	67143.70	68997.50	71077.50	73399.95	75978.50	78828.10	81966.95	85407.40	89169.60
Stufe +41	60277.75	61088.95	62041.85	63147.50	64420.20	65876.20	67530.45	69395.95	71487.65	73823.10	76416.60	79283.10	82439.50	85900.10	90684.40
Stufe +42	60623.55	61439.30	62398.05	63509.55	64790.05	66253.85	67917.85	69793.75	71897.80	74246.90	76855.35	79737.45	82912.70	86392.80	90918.55
Stufe +43	60969.35	61789.65	62753.60	63872.25	65159.25	66631.50	68305.25	70192.20	72307.30	74670.05	77293.45	80192.45	83385.25	86885.50	90712.70
Stufe +44	61315.15	62140.65	63109.80	64234.30	65529.10	67009.80	68692.65	70590.00	72717.45	75093.85	77731.55	80647.45	83858.45	87378.20	91227.50
Stufe +45	61660.95	62491.00	63465.35	64599.30	65989.30	67587.45	69380.05	71388.45	73517.60	75871.30	78470.30	81311.80	84331.00	87590.90	91411.65
Stufe +46	62006.75	62841.35	63821.55	64959.05	66268.15	67765.10	69467.45	71386.25	73537.75	75940.80	78608.40	81556.80			

Tableau des traitements 2015

Traitement annuel; 13 traitements mensuels; sans allocations sociales

Parce que ces dernières années les tableaux de traitements n'ont pas changé, nous ne les avons plus publiés.

Ces tableaux prennent en compte une **augmentation de 0,1%** (allocation de renchérissement).

	Klasse 16	Klasse 17	Klasse 18	Klasse 19	Klasse 20	Klasse 21	Klasse 22	Klasse 23	Klasse 24	Klasse 25	Klasse 26	Klasse 27	Klasse 28	Klasse 29	Klasse 30
Stufe -12	65286.65	68402.10	71776.25	75419.50	79345.50	83564.00	88088.00	92930.50	98101.90	103615.20	109482.75	115716.25	122328.05	129331.80	136739.85
Stufe -11	65824.85	68966.30	72367.75	76040.90	79999.40	84253.00	88814.05	93696.20	98910.50	104469.30	110384.95	116669.80	123336.20	130397.80	137866.95
Stufe -10	66363.05	69529.85	72959.25	76662.95	80653.30	84941.35	89540.10	94462.55	99719.10	105323.40	111287.15	117623.35	124344.35	131463.80	138993.40
Stufe -09	66901.25	70093.40	73550.75	77284.35	81307.20	85630.35	90266.15	95228.25	100527.70	106177.50	112190.00	118576.90	125352.50	132529.80	140120.50
Stufe -08	67438.80	70657.60	74142.25	77905.75	81961.10	86318.70	90992.20	95993.95	101336.30	107031.60	113092.20	119530.45	126360.65	133595.80	141247.60
Stufe -07	67977.00	71211.50	74733.75	78527.15	82615.00	87007.70	91718.25	96760.30	102444.25	108385.05	114594.40	120884.65	127368.80	134661.80	142374.70
Stufe -06	68515.20	71847.70	75325.25	79149.20	83268.90	87696.05	92444.30	97260.00	102952.85	108739.15	114896.60	121438.20	128376.95	135727.80	143501.80
Stufe -05	69053.40	72348.90	75916.75	79770.60	83922.80	88385.05	93169.70	98291.70	103761.45	109593.25	115798.80	122391.75	129385.10	136793.15	144628.90
Stufe -04	69591.60	72912.45	76580.25	80392.00	84576.70	89074.05	93895.75	99058.05	104570.05	110447.35	116701.65	123345.30	130393.25	137859.15	145755.35
Stufe -03	70129.80	73476.00	77099.75	81014.05	85230.60	89762.40	94621.80	99823.75	105378.65	111301.45	117603.85	124299.50	131402.05	138925.15	146882.45
Stufe -02	70667.35	74040.20	77691.90	81635.45	85884.50	90451.40	95347.85	100589.45	106187.25	112154.90	118506.05	125253.05	132410.20	139991.15	148009.55
Stufe -01	71205.55	74603.75	78283.40	82256.85	86539.05	91139.75	96073.90	101355.80	106995.85	113009.00	119408.25	126206.60	133418.35	141057.15	149136.65
Stufe +00	71743.75	75167.30	78874.90	82878.90	87192.95	91828.75	96799.95	102121.50	107804.45	113863.10	120311.10	127160.15	134426.50	142123.15	150263.75
Stufe +01	72281.95	75731.50	79466.40	83500.30	87846.85	92517.10	97526.00	102887.20	108613.45	114717.20	121213.30	128114.35	135434.65	143189.15	151390.20
Stufe +02	72820.15	76295.05	80057.90	84121.70	88500.75	93206.10	98252.05	103652.90	109421.65	115573.30	122155.50	129067.90	136448.80	144255.15	152517.30
Stufe +03	73357.70	76857.60	80649.40	84743.10	89154.65	93894.45	98978.10	104419.25	110229.60	116424.75	123017.70	130021.45	137450.95	145320.50	153644.40
Stufe +04	73895.90	77422.15	81240.90	85365.15	89808.55	94583.45	99704.15	105184.95	111038.20	117278.85	123919.90	130975.00	138459.10	146386.50	154771.50
Stufe +05	74434.10	77986.35	81832.40	85986.55	90462.45	95272.45	100430.20	105950.65	111846.80	118132.95	124822.75	131929.20	139467.25	147452.50	155898.60
Stufe +06	74972.30	78549.90	82423.90	86607.95	91116.35	95960.80	101156.25	106717.00	112655.40	118987.05	125724.95	132882.75	140474.50	148518.50	156925.60
Stufe +07	75510.50	79113.45	83015.40	87230.00	91770.25	96649.80	101882.30	107482.70	113464.00	119841.15	126627.15	133836.30	141483.50	149584.50	158152.15
Stufe +08	76048.05	79677.65	83606.90	87851.40	92424.15	97338.15	102680.35	108248.40	114272.60	120694.60	127529.35	134789.85	142491.70	150650.50	159279.25
Stufe +09	76586.25	80241.20	84199.05	88472.80	93078.05	98027.15	103333.75	109014.75	115081.20	121548.70	128431.55	135743.40	143499.85	151716.50	160406.35
Stufe +10	77124.45	80804.75	84790.55	89094.20	93731.95	98715.50	104059.80	109780.45	115889.80	122402.80	129334.40	136697.60	144508.00	152782.50	161533.45
Stufe +11	77662.65	81368.95	85382.05	89716.25	94385.85	99404.50	104785.85	110546.15	116698.40	123256.90	130236.60	137651.15	145516.80	153847.85	162659.90
Stufe +12	78200.85	81932.50	85973.55	90337.65	95039.75	100092.85	105511.90	111312.50	117506.35	124111.00	131138.80	138604.70	146254.95	154913.85	163787.00
Stufe +13	78739.05	82496.05	86565.05	90959.05	95693.65	100781.85	106237.95	112078.10	118314.95	124964.45	132041.00	139558.25	147533.10	155979.85	164914.10
Stufe +14	79277.25	83060.25	87156.55	91581.10	96348.20	101470.85	106964.00	112843.90	119123.55	125818.55	132943.20	140512.45	148521.45	157045.85	166041.20
Stufe +15	79814.80	83623.80	87748.05	92202.50	97002.10	102159.20	107690.05	113610.25	119932.15	126672.65	133846.05	141466.00	149549.40	158111.85	167168.30
Stufe +16	80353.00	84187.35	88339.55	92823.90	97656.00	102848.20	108416.10	114375.95	120740.75	127526.75	134748.25	142419.55	150557.55	159177.85	168295.40
Stufe +17	80891.20	84751.50	88931.05	93435.30	98309.90	103356.55	109142.15	115141.65	121549.35	128380.85	135650.45	143373.10	151565.70	160243.85	169421.85
Stufe +18	81429.40	85315.10	89426.05	94067.35	98963.80	104025.55	109868.20	115737.95	122630.30	129342.30	136552.65	144327.30	152573.85	161309.85	170548.95
Stufe +19	81966.95	85878.65	90114.70	94688.75	99617.70	104913.90	110594.25	116673.70	123166.55	130088.40	137454.85	145280.85	153582.80	162375.85	171676.05
Stufe +20	82505.15	86442.85	90706.20	95310.15	100271.60	105602.90	111320.30	117439.40	123757.15	130842.50	138357.70	146234.40	154590.15	163441.20	172803.15
Stufe +21	83043.35	87006.40	91297.70	95932.20	100925.50	106291.90	112046.35	118205.75	124783.75	131796.60	139259.90	147187.95	155598.30	164507.20	173930.25
Stufe +22	83581.55	87569.95	91889.20	96553.60	101579.40	106980.25	11271.75	118971.45	125591.70	132650.70	140162.10	148142.15	156606.45	165573.20	175056.70
Stufe +23	84119.75	88134.15	92480.70	97175.00	102233.30	107666.25	113497.80	119377.15	126400.30	133504.15	141064.30	149095.70	157614.60	166639.20	176183.80
Stufe +24	84657.30	88697.70	93072.20	97796.40	102887.20	108357.60	114223.85	120530.50	127208.90	134358.25	141966.50	150049.25	158622.75	167705.20	177310.90
Stufe +25	85195.50	89261.25	93663.70	98418.45	103541.10	109406.60	115249.90	121269.20	128107.50	135212.35	142869.35	151002.80	159631.55	168771.20	178438.00
Stufe +26	85733.70	89824.80	94255.20	99039.85	104195.00	109734.95	115675.95	122034.90	128826.10	136066.45	143771.55	151956.35	160639.70	169837.20	179565.10
Stufe +27	86271.90	90389.00	94846.70	99661.25	104848.90	110423.95	116402.00	122801.25	129634.70	136920.50	144673.75	152910.55	161647.85	170903.20	180691.55
Stufe +28	86810.10	90952.55	95438.20	100283.30	105503.45	111112.30	117128.05	123566.95	130443.30	137774.00	145575.95	153864.10	162656.00	171968.55	181818.65
Stufe +29	87348.30	91516.10	96029.70	100904.70	106157.35	111801.30	117854.10	124332.65	131251.90	138628.10	146478.10	154817.65	163664.15	173034.55	182945.75
Stufe +30	87886.50	92080.30	96621.85	101526.10	106811.25	112490.30	118580.15	125099.00	132060.50	139482.20	147381.00	155771.20	164672.30	174100.55	184072.85
Stufe +31	88424.25	92643.85	97213.35	102148.15	107465.15	113178.65	119306.20	125864.70	132868.45	140336.30	148283.20	156725.40	165680.45	175166.55	185199.95
Stufe +32	88962.25	93207.40	97804.85	102769.55	108119.05	113867.65	120032.25	126630.40	133677.00	141190.40	149185.40	157678.95	166688.60	176232.55	186326.90
Stufe +33	89500.45	93771.60	98396.35	103390.95	108772.95	114556.00	120758.30	127396.75	134485.65	142404.50	150087.60	158632.50	167696.75	177298.55	187453.50
Stufe +34	90038.65	94335.15	98987.85	104012.35	109426.85	115245.00	121484.35	128162.45	135294.25	142897.95	150989.80	159586.05	168704.90	178364.55	188580.60
Stufe +35	90576.90	94898.70	99579.35	104634.40	110080.75	115933.35	122209.35	128925.15	136012.85	143752.05	151892.65	160540.25	169730.15	179430.55	189707.70
Stufe +36	91114.40	95462.90	100170.85	105255.80	110734.65	116622.35	122935.80	129964.50	136911.45	144606.15	152794.85	161493.80	170721.20	180496.55	190384.80
Stufe +37	91652.60	96026.45	100762.35	105877.20	111388.55	117311.35	123385.65	130460.20	137720.05	145460.25	153697.05	162447.35	171729.35	181561.90	191612.25
Stufe +38	92190.80	96590.00	101353.85	106499.25	112042.45	117999.70	124387.90	131225.90	138528.65	146314.35	154599.25	163400.90	172737.50	182627.90	193088.35
Stufe +39	92729.00	97154.20	101945.35	107120.65	112696.35	118688.70	125113.95	131991.60	139337.25	147167.80	155501.45	164355.10	173746.30	183693.90	194214.45
Stufe +40	93266.55	97717.75	102536.85	107742.05	113350.25	119377.95	125737.95	132757.95	140145.85	148021.90	156404.30	165308.65	174754.45	184759.90	195342.55
Stufe +41	93804.75	98281.30	103129.00	108363.45	114004.15	120066.05	126566.05	133523.65	140953.65	148876.00	157306.50	166262.20	175762.60	185825.90	196469.65
Stufe +42	94342.95	98845.50	103720.50	108985.50	114658.70	120754									

HV Rentner- vereinigung BSPV

«Der Kanton Bern – alte Geschichten und neue Herausforderungen»

Der Kanton Bern hat sich aus einer kleinen Stadtrepublik zu einem zweisprachigen Kanton mit einer Million Einwohnerinnen und Einwohner entwickelt. Die Geschichte war prägend für die Gegenwart. Welche Chancen und Risiken hat der Kanton Bern? Wie kann er sich im födera-

listischen Kontext und im Standortwettbewerb behaupten? Wie funktionieren die Institutionen? Wo besteht Handlungsbedarf? Wie viel Bern braucht die Schweiz?

Unser Referent, Kurt Nuspliger, arbeitete 28 Jahre als Staatsschreiber für den Kanton Bern. Vor 30 Jahren trat er dem BSPV bei. Wir sind stolz darauf und freuen uns auf seine Ausführungen.

Kursangebote – für jeden etwas dabei

In dieser Ausgabe des Diagonals haben wir das Kursprogramm von angestellte bern beigelegt. In Zusammenarbeit mit den bernischen Personalverbänden konnten wir auch dieses Jahr ein umfangreiches Angebot zu aktuellen Themen zusammenstellen. BSPV-Mitglieder profitieren von Vergünstigungen.

Eine permanente Weiterbildung und das lebenslange Lernen gehören zum A und O im Berufsleben und im Alltag. Das umfassende Weiterbildungsangebot bietet für jeden etwas. Aus folgenden Bereichen können Sie auswählen: Berufsbildung, Führung, Arbeits- und Lerntechnik, Marketing und Kommunikation, Persönlichkeitsbildung, Recht, Finanzen, Personal und Politik, Informatik.

Kurse BSPV

Der BSPV bietet folgende Weiterbildungskurse an: Coaching – ein Instrument für Führungspersonen (und Folgekurs),

Pensionskasse und Dreisäulenprinzip – einfach erklärt und Finanzielle Pensionsplanung richtig gemacht. Unsere Mitglieder können diese vier Kurse zu besonders günstigen Konditionen besuchen.

Ermässigung für Mitglieder

BSPV-Mitglieder profitieren von Vergünstigungen bei allen Kursangeboten von «angestellte bern». Auf die Weiterbildungsangebote des «Kaufmännischen Verbands» erhalten BSPV-Mitglieder einen Rabatt von 15%.

Melden Sie sich noch heute an:

sekretariat@bspv.ch oder

telefonisch: 031 311 11 66.

Die Kursprogramme finden Sie auch online (bspv.ch oder kfmv-bern.ch)

Hauptversammlung

Die diesjährige Hauptversammlung, zu der alle Mitglieder der Rentnervereinigung und zum dritten Mal auch ihre Partnerinnen oder Partner herzlich eingeladen sind, findet wie folgt statt:

Wann:

Montag, 23. März 2015, 13.30 Uhr

Wo:

Hotel Bern, Zeughausgasse 9, 3011 Bern

Traktanden:

1. Begrüssung
2. Wahl der Stimmzähler
3. Protokoll der letzten Hauptversammlung
4. Jahresbericht des Präsidenten
5. Finanzielles: Jahresrechnung 2014 / Revisorenbericht / Voranschlag 2015
6. Mutationen / Mitgliederbestand
7. Wahlen: Ersatz für die Vorstandsmitglieder Hansueli Joss, Eugen Schneider und Jrene Wiedmer, Rücktritte wegen Amtszeitbeschränkung / Nachfolge für Präsident Eugen Schneider
8. Abgeordnetenversammlung / Zentralvorstand / Delegierte bei der Bernischen Pensionskasse
9. Grussworte von Präsidentin Anastasia Falkner und Geschäftsführer Matthias Burkhalter vom BSPV
10. Tätigkeitsprogramm 2015
11. Verschiedenes

Wir erwarten von unseren Mandats-trägern eine möglichst lückenlose Anwesenheit an unserer Hauptversammlung!

Anschliessend gemütliches Zusammensein beim Gratisimbiss. Anmeldung unbedingt erforderlich an Präsident Eugen Schneider, Tel. 031 829 14 02 oder E-Mail: schneider.eugen@bluewin.ch

Gemeindeangestellte willkommen!

Der BSPV vertritt nicht nur die Kantons-, sondern auch viele Gemeindeangestellte. Die Sektion Gemeindepersonal Zollikofen umfasst 46 Mitglieder. Vor einigen Jahren bildete auch das Gemeindepersonal von Wohlen eine Sektion des BSPV.

Heute sind auch ein Stadtschreiber und mehrere Gemeindeschreiberinnen und etliche Gemeindeangestellte Mitglieder des BSPV. Sogar Gemeindepräsidenten finden sich unter unseren Mitgliedern. Das freut uns. Sie alle profitieren meist indirekt von unseren Anstrengungen, da sich die Anstellungsbedingungen der Gemeinden

weitgehend nach dem kantonalen Personalrecht richten. Auch beim Lohnanstieg stützen sich die meisten Gemeinden auf die Entscheide des Kantons. Etliche sind zwar grosszügiger und haben in den vergangenen Jahren die Sparrunden des Kantons ausgelassen. Zudem gewährt der BSPV den angeschlossenen Gemeindeangestellten den vollumfänglichen Rechtsschutz. Die Geschäftsstelle steht jederzeit für Beratungen gerne zur Verfügung.

Und was uns besonders freut, ist, dass Kantonsangestellte, die in eine Gemeindeverwaltung wechseln, meist ihre Mitgliedschaft beim BSPV beibehalten. So wurde der Geschäftsführer schon öfters auf Gemeindeverwaltungen vorstellig und half mit, bei Arbeitsstreitigkeiten Lösungen zu finden.

BSPV-Statuten Art. 1

Unter dem Namen «Bernischer Staatspersonalverband BSPV» besteht ein Verein des Personals der Kantonsverwaltung, der bernischen Gemeinden sowie weiterer von der öffentlichen Hand getragenen Organisationen im Sinne von Art. 60ff des ZGB.



Das Gemeindepersonal Zollikofen vertraut den BSPV.

Foto: Burkhalter

PKG mit Folgen

Zwei Kantonsangestellte, einer jung und fit, der andere älter aber mit Berufserfahrung, diskutierten nach der Abstimmung im Mai 2014 über das Pensionskassengesetz und dessen mögliche Auswirkungen auf ihr Budget. Sie diskutierten über das Beitragsprimat, durch das sich das Risiko der Pensionskasse zu Lasten des Arbeitnehmers verschiebt. Gesprächsstoff lieferten auch die Wörter: Sparbeiträge, Finanzierungsbeiträge, Risikobeiträge, Übergangseinlage, usw.



Foto: Polizei Bern-Kanton

Hans Kupferschmid, Polizist, Mitglied der BSPV-Geschäftsleitung, Stadtrat, Präsident der BDP Stadt Bern

Was heisst das, was erwartet uns, bezahlen wir höhere Beiträge und bekommen dann trotzdem eine tiefere Rente? Sind wir sogar von einer Lohnkürzung betroffen und wenn ja, wem geben wir die Schuld? Auf der Gehaltsabrechnung im Januar 2015 steht schwarz auf weiss, was wir von nun an leisten und finanzieren müssen. Dann die Klarheit: Der junge Arbeitnehmer freut sich riesig, eine schöne Lohnerhöhung und dann noch die tieferen Abzüge bei der Pensionskasse. Der ältere ist geradezu schockiert. Eine Lohneinbusse? Ja, die Lohnerhöhung ist erfreulich, aber die Abzüge sind in seinem Alter viel höher. Über hundert Franken muss er einzahlen und somit eine Lohneinbusse in Kauf nehmen. Er hat die letzten 25 Jahre immer so viel bezahlt wie alle andern und jetzt die-

Schluss Seite 12

sen Entscheid einfach so hinnehmen? Nein. Der Frust ist gross. Was unternehme ich in einer solchen Situation? Jammern und die Faust im Sack machen oder informiere ich mich bei der Pensionskasse oder bei der Gewerkschaft was es für Möglichkeiten gibt, sollten die Abzüge zu finanziellen Engpässen führen.

Jetzt ist der Zusammenhalt wichtig, nicht Neid oder Missgunst, denn das ist der schlechteste Ratgeber in schwierigen, unverständlichen und nicht immer nachvollziehbaren Situationen.

Nehmen wir also den sozialen Gedanken auf und freuen uns mit denjenigen, die von der Übergangseinlage profitieren, sowie mit den jüngeren, die auf Grund des Systems von tieferen Beiträgen profitieren.

Partikularinteressen sind in der Arbeitswelt schädlich, denn dort gibt es immer jemanden, der etwas bekommt und damit bei etlichen ein Gefühl der Ungerechtigkeit hervorruft. Sich gemeinsam freuen, statt sich zu beneiden, fördert das Arbeitsklima über viele Bereiche.

Zum Schluss möchte ich der BPK danken für die geleitete Arbeit, die offene Kommunikation, wann immer es möglich und nötig war.

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

Jetzt melden

Die National- und Ständeratswahlen stehen im Herbst an. Der BSPV ist parteipolitisch unabhängig. Bei Wahlen kann er seinen Mitgliedern Empfehlungen abgeben. Das entsprechende Reglement für Wahl- und Abstimmungsempfehlungen ist auf der Homepage www.bspv.ch aufgeschaltet.

Kandidierende, die sich für die Angestellteninteressen eingesetzt haben oder dies in Zukunft tun wollen, können sich bei der Geschäftsstelle melden.

Feiertage fallen in diesem Jahr auf die Wochenenden.

Weniger Freitage

Das Jahr 2015 hat weniger arbeitsfreie Tage als die letzten zwei Jahre. Wegen der ungünstigen Lage der Feiertage fällt die Zahl der Arbeitstage 2015 nämlich um zwei oder drei Tage höher aus als 2014. In den Städten Bern und Aarau zum Beispiel beträgt die Zahl der Arbeitstage 2015 nach Abzug der gesetzlichen kantonalen Feiertage 254 und nicht wie 2014 252. Grund für den Anstieg der Arbeitstage ist, dass der 1. August, Mariä Himmelfahrt und der Stephanstag 2015 auf einen Samstag oder einen Sonntag fallen.



Zürcher Staatsangestellte möchten mehr Vaterschaftsurlaub.

Vaterschaftsurlaub

Im Kanton Zürich wird geprüft, ob die Dauer des Vaterschaftsurlaubs für Staatsangestellte von einer auf zwei Wochen verlängert werden kann. In der Begründung der Initiative heisst es, dass in der Privatwirtschaft schon einige grosse Arbeitgeber in der Schweiz ihren Vätern 15 Tage oder mehr bezahlten Urlaub gewährten. Und es sei ein Beitrag zur partnerschaftlichen Rollenverteilung in der Familie mit einer Beteiligung von Vater und Mutter an der Erziehung des Kindes und der Hausarbeit. Ob sich der Kanton die zusätzlichen Kosten von gegen eine Million Franken pro Jahr leisten kann, wird noch abgeklärt.

Impressum



Offizielles Organ des Bernischen Staatspersonalverbandes BSPV

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

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

Redaktion

Daniela Zryd
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

Satz, Druck und Spedition

Stämpfli AG
Postfach 8326
3001 Bern

Réductions de salaire pour de nombreux employés de l'Etat plus âgés

Les moyens alloués à la progression salariale cette année étaient satisfaisants. Mais les effets de la révision de la loi sur les caisses de pension se font maintenant sentir sur les salaires nets, en particulier ceux des employés de l'Etat les plus âgés. Il faudra y remédier dans les années qui suivront.

Matthias Burkhalter, administrateur de l'APEB

Nous avons déjà signalé, dans des éditions précédentes de Diagonal, que la progression salariale 2015 ne serait pas satisfaisante pour bon nombre de personnes. Les conséquences étaient prévisibles, mais il n'était pas possible de les évaluer dans le détail. Les premiers décomptes de salaire pour janvier 2015 sont maintenant arrivés. Et nos craintes se confirment: 20% des employés de l'Etat ont cette année un salaire net plus bas que l'année précédente.

Baisse du salaire net

L'auteur de ces lignes est lui-même touché par cette baisse. Même trois échelons de traitement supplémentaires ne parviennent pas à garantir le salaire de 2014. Pour le même travail, le traitement est aujourd'hui moins élevé que l'année passée.

Ce changement était prévisible en raison de l'assainissement des deux caisses de pension. C'est pourquoi la députée Giovanna Battagliero avait, en 2013 déjà, déposé une motion intitulée «Eviter la réduction des salaires du personnel cantonal», qui visait à empêcher de telles baisses. Par 77 voix contre 53, le Grand Conseil avait transmis sans équivoque l'intervention au Conseil-exécutif pour examen. Ce dernier a toutefois renoncé à des mesures individuelles compte tenu de la difficulté de leur mise en œuvre. Il se concentre davantage sur une augmentation appropriée et continue des salaires pour les années à venir. Les personnes qui ont à subir une diminution de leur traitement cette année devraient donc la voir compensée rapidement et entièrement l'année prochaine ou les années suivantes.

Comment en est-on arrivé à des pertes de salaire?

L'ensemble des collaborateurs devait jusqu'à présent s'acquitter de la même contribution pour la caisse de pension, soit 9,2% du gain assuré. A cela s'ajoutaient auparavant pour une année les cotisations pour augmentation du gain assuré (CAGA). Désormais, ce sont avant tout les collaborateurs les plus âgés qui doivent verser des cotisations nettement plus élevées pour la caisse de pension. Un sexagénaire paie maintenant une cotisation d'épargne de 10,0% pour la constitution d'un compte d'épargne individuel, de 1,2% pour la prime de risque (invalidité et décès) et de 0,95% (CPB) ou 1,7% (CACEB) à titre de contribution de financement pour l'assainissement de la caisse de pension. Au total, cela revient à des déductions d'au maximum 12,15% du gain assuré, qui par ailleurs est calculé de manière différente.

Quelle sera la suite?

Les collaborateurs qui subissent une baisse de leur traitement seront à l'avenir toutefois moins touchés par cette augmentation des cotisations. Ainsi, les personnes qui obtiendront une hausse salariale l'année prochaine pourront réellement en profiter.

Et les jeunes?

Pour les plus jeunes des employés, la situation de départ est nettement meilleure. Un jeune âgé de 20 ans ne paie désormais plus que 6,77% de cotisations à la caisse de pension, au lieu des 9,2% d'avant, plus encore les contributions pour augmentation

du gain assuré. En contrepartie, les plus jeunes ne bénéficient pas des dispositions transitoires de la CPB. En effet, lorsqu'ils seront à la retraite, le contexte financier sera totalement différent.

Groupes à risque

Les collaborateurs qui s'en sortent le moins bien sont ceux qui ne sont pas au bénéfice des réglementations transitoires de la caisse de pension, qui ont entre 45 et 55 ans et ont vécu les mauvaises années de progression salariale, soit les années 2000 à 2013. De mon point de vue, les moyens supplémentaires destinés à compenser le creux des salaires devraient être engagés de manière ciblée en faveur de ces personnes. L'APEB s'engagera pour une solution de ce type lors des discussions entre partenaires sociaux. Nous comptons en outre que le Grand Conseil, ayant connaissance de cette évolution peu réjouissante, n'entravera pas l'année prochaine la progression des salaires par de nouvelles mesures d'économies.

Compensation du renchérissement satisfaisante

Les dernières années ont été marquées par un renchérissement annuel très bas. Le Conseil-exécutif a, au cours des huit dernières années, toujours compensé ce renchérissement, voire même corrigé des retards provenant d'années antérieures. Mais en fonction du mode de calcul, il reste quand même toujours 5% à compenser.

Flexibilité du temps de travail

Le Canton de Berne s'est déclaré favorable à la plus grande flexibilité possible des horaires de travail de ses collaborateurs. L'horaire flexible, le compte épargne-temps et la possibilité de travailler à domicile (télétravail) sont des moyens efficaces pour renforcer son attractivité d'employeur. Malheureusement, les avantages de cette offre ne sont pas évidents pour tout le monde. De plus, ces avantages sont contestés au Grand Conseil.

Matthias Burkhalter, administrateur de l'APEB



L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée prend toujours plus d'importance.

Photo: Burkhalter

En principe, le temps de travail des employés de l'Etat est facile à calculer. En moyenne, 220 jours de travail à 8 heures et 24 minutes donnent 1850 heures de travail par année. Mais, dans beaucoup de domaines, cela ne suffit pas pour mettre en place les nouvelles formes de travail. Les cantonniers, les policiers et les gardes forestiers, qui travaillent souvent en équipe,

ne peuvent guère travailler à domicile. On voit mal comment un bûcheron pourrait faire son travail chez lui sur son ordinateur. Il en va de même des enseignants des hautes écoles et du personnel d'établissements qui doivent assurer des prestations 24 heures sur 24 comme dans le pénitentiaire ou la psychiatrie.

Le compte-épargne temps

Avec l'introduction du compte épargne-temps (CET), le décompte des heures de travail se fait à la fin de l'année. C'est une avancée importante vers une répartition du temps de travail sur le long terme, à l'échelle d'une carrière entière, qui compterait environ 83 000 heures. Les comptes épargne-temps sont attrayants et favo-

rables à la formation continue, à une pause en cours de carrière ou à une retraite progressive.

Il est important que l'horaire de travail flexible ne soit pas entravé lorsque cela n'est pas exigé par les besoins du service. On nous a signalé que ce n'est pas le cas partout. Si l'on doit fermer un dépôt de maintenance entre Noël et Nouvel An, l'APEB estime que cela ne devrait justifier des vacances forcées. D'autre part, la limitation du crédit CET à 60 heures n'est pas judicieux. En outre, les attaques lancées au Grand Conseil contre la répartition du temps de travail sur le long terme nous inquiètent.

Le député Fritz Ruchti (UDC) a déposé une interpellation sur le crédit CET. Il ne demandait pas l'abolition du CET, mais se bornait à poser des questions. Diagonal publie ci-dessous quelques chiffres tirés de la réponse du Conseil exécutif.

Le 1^{er} janvier 2013, 3460 collaborateurs disposaient d'un crédit CET supérieur à 25 jours. Les crédits les plus élevés doivent être ramenés à un maximum de 125 jours d'ici à la fin 2015. Les crédits existants peuvent être réduits par des congés ou par des compensations financières; ils ne peuvent en aucun cas être supprimés. Cette situation concerne 158 collaborateurs, pour lesquels ont été établis des plans de mise à niveau. Cela ne soulage en rien les finances cantonales, car les crédits CET sont inscrits dans les charges des comptes annuels. Si ces crédits CET sont réduits, la réduction apparaît simplement au bilan. Il n'en résulte aucune économie réelle pour le Canton de Berne. Il n'y a donc aucune raison de l'imposer.

Abaissement de la limite

Le Conseil-exécutif a décidé d'abaisser la limite à 50 jours. Grâce à l'intervention de l'APEB, une limitation encore plus rigoureuse a pu être évitée et des solutions transitoires tolérables mises en place.

Work-Life-Balance

Dans l'interview avec Beatrice Simon, nous parlerons du temps de travail flexible et du travail à temps partiel comme des

Chiffres provenant de la direction des finances

	Nombre de collaborateurs dont le crédit CET dépasse 25 jours	dont les collaborateurs ayant un crédit qui dépasse 125 jours
Contrôle des finances	11	–
Chancellerie d'Etat	30	–
Economie publique	309	14
Santé publique et prévoyance sociale	344	17
Justice, affaires communales et affaires ecclésiastiques	220	17
Police et affaires militaires	1117	32
Finances	220	14
Instruction publique (sans les hautes écoles)	352	16
Travaux publics, transports et énergie	242	20
Surveillance de la protection des données	2	1
Autorités judiciaires et Ministère public	227	15
Université	119	1
Haute école spécialisée bernoise	209	10
Haute école pédagogique	58	1
Total	3460	158

Les crédits CET sont répartis comme suit entre les classes salariales:

	Classes 1–14	Classes 15–19	Classes 20–24	Classes 25–30	Total
Crédits supérieurs à 25 jours	669	1412	1004	375	3460
dont crédits dépassant 125 jours	22	33	52	51	158

Source: Direction des finances 2015

atouts importants pour un employeur. En effet, la notion de «work-life-balance», c'est-à-dire l'équilibre entre famille, vie privée et vie professionnelle, gagne en importance dans notre société. Les employeurs modernes en sont conscients.

Heureux sont ceux qui peuvent choisir un travail pas uniquement en fonction du salaire, mais aussi de critères qualitatifs. Une journée est à peu près divisée en huit heures de travail, huit heures de sommeil

et, dans le meilleur des cas, huit heures de temps libre. Ce dernier est très important puisqu'il permet de se consacrer à sa famille, à ses loisirs et à d'autres besoins personnels. La plupart de ceux qui sont contents à la maison le sont aussi au travail.

L'APEB estime qu'un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle pour tous les employés est un objectif à atteindre.

Compensation financière possible en tout temps

Un employé de la Direction de l'économie publique a demandé la compensation en espèces de son crédit CEP. Sa demande a été rejetée. Cependant, après intervention de l'APEB, la compensation a été versée à l'intéressé, du fait que le Service du personnel du Canton de Berne avait indiqué qu'une compensa-

tion en espèces serait possible en tout temps. Cela étant, la plupart des crédits CEP ont été accumulés par des reports de vacances ou des primes pour ancienneté. Mais les vacances sont là pour être prises; elles servent à se reposer du travail. Là aussi, la plus grande flexibilité est toutefois souhaitable.

Editorial

Plus de salaire et moins de rente ?

Plus de 20% des employés de l'Etat ont reçu des salaires nets plus bas en janvier. C'est la première fois que l'assainissement des caisses de pension accable les collaborateurs du Canton de Berne. La situation salariale est encore et toujours insatisfaisante dans bien des domaines.

Matthias Burkhalter, administrateur de l'APEB



A la fois sombre et dégagé.

Photo: Burkhalter

Bon nombre d'employés ont pu profiter cette année d'une augmentation réjouissante de leur traitement. Peu sont restés les mains vides. Toutefois, les nouvelles cotisations à la caisse de pension, échelonnées selon l'âge, ont conduit à d'importantes charges supplémentaires pour les collaborateurs les plus âgés. D'un autre côté, les sexagénaires peuvent profiter des solutions

transitoires lors du passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations.

L'APEB entend analyser la situation salariale et s'engager pour qu'il n'y ait plus de nouvelles détériorations. La situation est tendue, mais les perspectives pour les années à venir sont quelque peu meilleures.

Le temps de travail annualisé constitue aussi un sujet important. Le Canton de Berne a, ces dernières années, introduit des modèles intéressants, comme l'horaire flexible, le compte-épargne temps et le télétravail. Certains offices ont toutefois tendance à limiter cette flexibilité. L'APEB s'engage contre le démantèlement des conditions de travail.

13 Sujet actuel

Baisse de salaire

La révision de la loi sur les caisses de pension a aussi des conséquences négatives sur les salaires nets.

14 Sujet actuel

Flexibilité

L'horaire flexible, le compte épargne-temps ou le télétravail seraient – attirant au place de travail.

6 Interview

Beatrice Simon

La directrice des finances du Canton de Berne souhaite que la progression des traitements soit continue et garantie.

10 Note

Retraités

«Le Canton de Berne, vieilles histoires et nouveaux défis». C'est la thématique abordée lors de l'assemblée générale.