



# DIAGONAL

Offizielles Organ des Bernischen Staatspersonalverbandes

107. Jahrgang Nr. 1/2020

## Nach 215 Jahre zurück zum Ursprung! Oder – Vertrauen muss wachsen!



Feierliche Übergabe zum Jahreswechsel im Berner Münster

Fotos Christoph Knoch

*Zum Jahreswechsel 2019 / 2020 hat sich für die Pfarrerinnen und Pfarrer das Anstellungsverhältnis geändert. Nach 215 Jahren gibt der Kanton die Verantwortung für die Anstellung der Pfarrrschaft wieder an die Landeskirchen zurück.*

Die rund 600 Betroffenen kennen ihren neuen Arbeitgeber aus theologischer Sicht bereits sehr gut, aber nicht in Anstellungsfragen. Da muss eine neue Partnerschaft entstehen und Vertrauen wachsen.

Im Berner Grossen Rat wurde 2015 über einen Bericht betreffend «Das Verhältnis von Kirche und Staat im Kanton Bern» diskutiert. Der Bericht basiert auf einer im Jahr 2014 extern erstellten Studie, die aufzeigte, wie sich das Verhältnis zwischen Kirche und Staat im Kanton Bern entwickelt hatte. Hier stellte sich vor allem die Frage, welche gesamtgesellschaftlichen Leistungen die Kirche erbringt.

Der Grosse Rat nahm im September 2015 vom Bericht Kenntnis und forderte, dass das geltende Kirchengeschäft

Fortsetzung Seite 2

Fortsetzung von Seite 1

setz einer Totalrevision zu unterziehen sei. Entstanden ist das Landeskirchengesetz, welches der Grosse Rat am 21. März 2018 verabschiedete. Damit war u.a. klar, dass die Anstellungen der Pfarrpersonen per 1. Januar 2020 zur Landeskirche übergehen.

Der Evangelisch-reformierte Pfarrverein Bern-Jura-Solothurn und zugleich Sektion des BSPV – hat sich frühzeitig mit dem Synodalrat geeinigt, dass man zusammen ein Anstellungsrecht ähnlich dem kantonalen Personalgesetz erarbeiten möchte. So entstand im Februar 2017 eine Arbeitsgruppe (TP1), die in 20 Sitzungen die Entwürfe für das Personalgesetz und die Pfarrverordnung für die Pfarerschaft erarbeiteten. In der Arbeitsgruppe waren alle Betroffenen integriert: Zwei Synodale als Arbeitgebervertreter, zwei Vertreter der Kirchgemeinden als Anstellungsbehörde und zwei



Geschäftsführer Daniel Wyrsch hatte auch die Möglichkeit im Berner Münster das Wort zu ergreifen.

Pfarrleute plus der Geschäftsführer des BSPV, Daniel Wyrsch, als Vertreter der Arbeitnehmer. Mit einem externen Berater als Sitzungsleiter entstand in all den Sitzungen ein gutes Vertrauensverhältnis zwischen den betroffenen Parteien. Man musste nie über den Inhalt oder eine Formulierung abstimmen. Man fand sich immer wieder, mit dem Grundsatz:

### **Was galt bis jetzt?**

### **Was ist im Moment sinnvoll?**

### **Was ist machbar?**

Die erarbeiteten Entwürfe haben bei der Beschlussfassung kaum Änderungen erfahren, so dass das neue Anstellungsrecht der Pfarerschaft ein Produkt aller drei Parteien ist.

Nun gilt es, das Anstellungsrecht auch in der Praxis umzusetzen und das erarbeitete Vertrauen weiter zu stärken. Beides wird seine Zeit brauchen und jede Par-

tei muss ihre Rolle finden und konsolidieren. Mit der neu geschaffenen Fachstelle Personal wird man eine administrative Ansprechstelle für das Anstellungsrecht haben.

Der Synodalrat wird als Arbeitgeber bei auftauchenden Forderungen und Wünschen nicht nur Rosen verteilen können. Und die Pfarerschaft muss lernen, letztendlich auch Entscheide vom Altenberg zu akzeptieren. Die Kirchgemeinden müssen als Anstellungsbehörde ihre Rolle erst modifizieren. Geduld aller Beteiligten ist gefragt, wobei ja gerne auf hohem Niveau gejammert wird, wenn etwas nicht den eigenen Vorstellungen entspricht.

Damit das Vertrauen weiter gestärkt werden kann, muss es regelmässige, sozialpartnerschaftliche Treffen zwischen dem Pfarrverein und dem Synodalrat geben. Treffen dieser Art organisiert der BSPV auch mit anderen Partnern, wie z.B. dem Regierungsrat, dem Personalamt, der Justizleitung, der Bildungsdirektion, dem Polizeikommando... Diese Sitzungen haben sich über Jahre bewährt, können doch Probleme oder Wünsche auf den Tisch gelegt und gute Lösungen erarbeitet werden. Trotz Meinungsverschiedenheiten, die sich natürlich auch ergeben können, ist der gegenseitige Umgang immer sehr respektvoll. Dennoch bleiben letztlich die Verantwortlichkeiten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers bestehen.

Der BSPV hilft gerne mit, auch mit dem Synodalrat eine gute Sozialpartnerschaft zu installieren.

### **Feierliche Übergabe**

Mit handgedrechselten Emmentaler Holzkugeln übergab Regierungsrätin Evi Allemann symbolisch, am 16. Dezember 2019 im Berner Münster, die Dienstverhältnisse der Geistlichen. In den stattfindenden Diskussionsrunden konnte der Geschäftsführer bei den Grossräten mitwirken. Auch hier hat er sich für das gegenseitige Vertrauen und die Sozialpartnerschaft ausgesprochen.

Am 6. Januar 2020 hiess der Synodalrat am selben Ort die Pfarrleute in seiner «Obhut» willkommen. In einem feierlichen Gottesdienst unter dem Motto «Gemeinsam aufbrechen, nach den Menschen fragen» engagierten sich verschiedene Vertreter des Synodalrats und auch Vertreter des Pfarrvereins persönlich.

Welche Arbeitnehmerin und welcher Arbeitnehmer wird schon von seinen neuen Chefs im ehrwürdigen Berner Münster begrüsst? Das ist doch eine gute Grundlage für die Zukunft!

wy

# Konflikte am Arbeitsplatz?

*Sie haben Fragen zu Ihren Anstellungsbedingungen? Sie sind ratlos und stellen sich die Frage: Dürfen die das? Können meine Ferien gekürzt werden oder warum wird meine Stelle aufgehoben?*

Der BSPV unterstützt seine Mitglieder in vielen Belangen. Oft genügt ein kurzer Kontakt mit dem Geschäftsführer. Er berät Sie kostenlos und tritt bei grösseren Konflikten mit Ihrem Arbeitgeber in Kontakt, damit Sie zu Ihrem Recht kommen. Das Recht ändern kann der BSPV natürlich nicht, aber er kann intervenieren und dafür sorgen, dass das Recht richtig angewendet wird. Mit guten Tipps und Anregungen können Mitglieder gestärkt in ein Gespräch mit ihrem Vorgesetzten starten und mit dem Wissen, dass der BSPV hinter ihnen steht. Sind Mitglieder im Unrecht oder verhalten sich falsch, kann der Geschäftsführer nur versuchen den Schaden möglichst klein zu halten. Der BSPV bietet seinen Mitgliedern Berufsrechtsschutz. Bei Kündigungen stellt sich oft die Frage, ist diese gerechtfertigt und verhältnismässig? Gäbe es andere Massnahmen als eine Kündigung? Für Fragen in diesen Belangen engagiert der BSPV Anwälte, die sich in Sachen Rechtsprechung besser auskennen als der Geschäftsführer. wy

**Die Vielfältigkeit der Anliegen unsere Mitglieder ist gross. Hier zwei verjährte Fälle, bei denen der BSPV eingreifen konnte:**

- ✿ Ein 60-jähriger Mitarbeitender war 34 Jahre beim gleichen Arbeitgeber tätig. Seine Stelle wurde durch eine schlechter bezahlte Arbeit ersetzt. Der BSPV intervenierte und der Mitarbeitende erhielt den Besitzstand (bisherige Lohnhöhe) garantiert.
- ✿ Einem Mitarbeitenden wurde aufgrund von Unfähigkeit, Vertrauensverlust und fehlender Professionalität gekündigt. Dem BSPV stellte sich die Frage, wie weit ihn ein Verschulden traf, das die Entlassung rechtfertige. Der BSPV erreichte eine Austrittsvereinbarung und damit fiel ein längerer juristischer Prozess weg. Der Betroffene erhielt eine Abgangsentuschung, was darauf hindeutete, dass die Kündigung doch nicht ganz rechtens war.

*(Lesen Sie mehr über Anliegen unserer Mitglieder in der nächsten Ausgabe.)*

# Mehr Lohn für alle im 2020!

*Wie wir im letzten Diagonal schon berichtet haben, erhalten alle Mitarbeitenden des Kantons 0,2% Teuerung auf ihren Löhnen.*

D.h. die ganze bisherige Gehaltsklassentabelle wurde per 1. Januar 2020 um 0,2% angehoben. Die neuen Gehaltsklassentabellen sind veröffentlicht unter: [www.fin.be.ch/fin/de/index/personal/anstellungsbedingungen/gehalt/Gehaltsklassentabellen](http://www.fin.be.ch/fin/de/index/personal/anstellungsbedingungen/gehalt/Gehaltsklassentabellen)

Von dieser Lohnerhöhung profitieren also auch die Mitarbeitenden, welche das Maximum in ihrer Gehaltsklasse schon erreicht haben.

0,2% Teuerung ist nicht sehr viel, aber zumindest hat der Regierungsrat realisiert, dass es nach Jahren von negativer oder kaum einer Teuerung, es doch auch wieder positive gibt. Er hat mit 0,2% reagiert und tut es hoffentlich auch noch in Zukunft.

Für das Jahr 2021 ist im Aufgaben- und Finanzplan keine Teuerung eingeplant. Noch kann der Regierungsrat reagieren, wenn man den Landesindex der Konsumentenpreise anschaut:

Jahr	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Veränderung in %	0,0	-1,1	-0,4	0,5	0,9	0,4

Quelle: Bundesamt für Statistik

wy

## Daten der Auszahlungstermine 2020

Monatsgehalt		Renten (BPK)	
24.	Januar	9.	Januar
25.	Februar	5.	Februar
25.	März	4.	März
24.	April	3.	April
25.	Mai	5.	Mai
25.	Juni	4.	Juni
24.	Juli	3.	Juli
25.	August	5.	August
25.	September	3.	September
23.	Oktober	5.	Oktober
25.	November	4.	November
21.	Dezember	3.	Dezember

# Wir kommen nur weiter, wenn wir gemeinsam vorwärts gehen.

*Christian Aebi leitet seit 2014 gemeinsam mit Ulrich Seewer und seit 2016 zusammen mit Philipp Mäder als Co-Leiter das Amt für öffentlichen Verkehr und Verkehrskoordination (AÖV).*

*Christian Aebi ist in Bern aufgewachsen und hat 1990 an der ETH Lausanne sein Studium als Kulturingenieur abgeschlossen.*

*Nach Abschluss des Studiums war er in verschiedenen Planungsbüros tätig. Seit 1998 arbeitet er im Amt für öffentlichen Verkehr, zuerst als wissenschaftlicher Mitarbeiter, anschliessend als stellvertretender Vorsteher des AÖV.*

**Christian, du bist seit 1998 Mitarbeiter im Amt für öffentlichen Verkehr, um wieviel hat in den letzten 20 Jahren der öffentliche Verkehr im Kanton Bern zugenommen?**

Die Bernerinnen und Berner nutzen den öffentlichen Verkehr heute ungefähr 35% häufiger als vor 20 Jahren. Es ist heute üblich weit zu pendeln und der öffentliche Verkehr ist gerade bei grösseren Distanzen sehr attraktiv. Das Angebot des öffentlichen Verkehrs wird dort ausgebaut, wo die Nachfrage gut ist. Dies ist erfreulicherweise in allen Regionen des Kantons der Fall. So wurde in den letzten zwei Jahrzehnten das Angebot auf vielen Bahn- und Buslinien verbessert und das sowohl in den Hauptverkehrszeiten als auch am Abend und am Wochenende.

**Das kantonale Angebot des öffentlichen Verkehrs wird vor allem in den**



*Christian Aebi  
Vorsteher des Amtes für  
öffentlichen Verkehr und  
Verkehrskoordination (AÖV),  
Bau- und Verkehrsdirektion  
Mitglied des BSPV seit 1999*

**Regionalkonferenzen geplant. Wie geht der Kanton mit den Wünschen aus den Regionen um? Schlägt er auch eigene Angebotsvarianten vor?**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Amtes unterstützen die Regionen als Fachpersonen bei ihren ÖV-Planungen in den zuständigen Gremien. So bringen sie auch Einschätzungen oder Vorschläge ein. Die Regionen entscheiden aber absolut autonom über ihre Anträge an den Kanton.

Unser Amt ist aber zuständig für die S-Bahn und bei interkantonalen Linien haben wir als Partner der Nachbarkantone eine wichtige Funktion.

**Der Kanton muss gemäss Kantonsverfassung (Art. 34) den öffentlichen Verkehr fördern. Wie schafft er ein möglichst gutes regionales Verkehrsangebot mit einer guten Wirtschaftlichkeit? Sind in Zukunft auch andere Modelle wie reine Linienbetriebe mit fixem Fahrplan angedacht? (Rufbusse, Busse ohne Fahrer)**

Gemäss dem ÖV-Gesetz wird das Angebot aufgrund der Nachfrage festgelegt. Zudem bestehen Ziel- und Minimalvorgaben bezüglich der

Nachfrage und der Wirtschaftlichkeit. Entscheidend ist ein bedürfnisgerechtes Angebot, das dann auch genutzt wird.

Neue technische Möglichkeiten werden den öffentlichen Verkehr zweifellos beeinflussen. Der öffentliche Verkehr hat aber seine Stärke beim Massentransport und das wird sich aus meiner Sicht trotz technischer Innovation nicht verändern.

**Seit Dezember 2019 gibt es den Libero-Tarifverbund auch im Berner Oberland. Das neue Tarifsysteem, erhitzt die Gemüter. Gerade in der Region Thun stiegen die Preise zum Teil massiv an. Wie gehen Sie mit Kritik in dieser Sache um, und gibt es gezielte Lösungsvorschläge, um das Tarifsysteem und die Preise anzupassen?**

Wir müssen beim öffentlichen Verkehr damit leben, dass eigentlich alle Fahrplanveränderungen nicht nur Freude, sondern teils auch Frust auslösen. Bei fast allen Änderungen gibt es Gewinner und Verlierer. Mir ist es wichtig festzuhalten, dass die Tarife mit der Erweiterung des Libero-Tarifverbundes ins Berner Oberland insgesamt leicht gesunken sind; der Kanton finanziert die leicht geringeren Erträge. Mit dem erweiterten Tarifverbund gibt es somit Leute, die mehr bezahlen müssen als bisher und solche, die günstiger unterwegs sind. Extreme Veränderungen mit dem neuen Verbund werden aber jetzt durch die Transportunternehmen nochmals überprüft.

**Der ÖV ist im Kanton Bern auch ein grosser Wirtschaftszweig. Wie viel bezahlt der Kanton an die Transportunternehmen, wie viel an direkte Infrastrukturprojekte? Was zahlen die Gemeinden gesamt?**

Der öffentliche Verkehr hat einen stattlichen Preis. Der Kanton hat im vergangenen Jahr rund 160 Millionen Franken an den Betrieb des öffentlichen Verkehrs beigetragen und rund 100 Millionen an die Infrastruktur. Die Gemeinden steuern zusammen nochmals die Hälfte des kantonalen Betrags bei, also 80 Millionen an den Betrieb und 50 Millionen an die Infrastruktur.

**Wie viel wird der ÖV in Zukunft wachsen? Was sind die grossen Infrastrukturprojekte nebst dem Bahnhof Bern?**

Unser Amt betreut das kantonale Gesamtverkehrsmodell, mit welchem Prognosen gemacht werden. Beim öffentlichen Verkehr rechnen wir in den nächsten 20 Jahren mit einer Zunahme von 50%.

Der Ausbau des Bahnhofs Bern hat erst begonnen. Neben der Entflechtung im Wylerfeld, wo man sich schon vorstellen kann was entsteht und der neuen Unterführung im Bahnhof Bern mit dem neuen RBS-Tiefbahnhof, sind Ausbauten im Bereich Holligen, in Brünnen, zwischen Wankdorf und Gümligen und in Münsingen geplant. Dazu kommen der Bau des Ligerztunnels am Bielersee und der Ausbau des Lötschberg-Basistunnels. Lokal wichtig sind aber auch kleinere Projekte, wie neue Haltestellen in Saint-Imier, Kleinwabern, Thun und in Wilderswil oder der Ausbau von Linien auf Doppelspur wie beispielsweise in Brüttelen im Seeland, beim Saaneviadukt bei Gümmenen oder in Uetendorf.

**Wie kann der Kanton Bern sicherstellen, dass er schweizweit bei den Investitionen (z.B. 2. Lötschberggröhre) und bei der Verkehrscoordination (z.B. TGV-Verbindung nach Paris) nicht zu kurz kommt?**

Der Schlüssel für die Interessenvertretung des Kantons Bern ist die aktive und inhaltlich kompetente Mitarbeit in interkantonalen und nationalen Gremien, sowie der regelmässige Austausch mit den wichtigen Partnern. Da der öffentliche Verkehr nicht an der Kantonsgrenze Halt macht, arbeiten wir intensiv mit allen Nachbarkantonen zusammen.

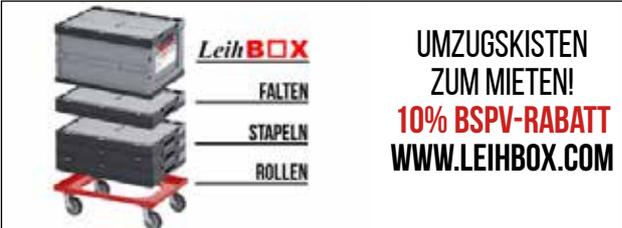
**Dein Amt verteilt auch kantonale Betriebsbewilligungen für Personentransporte, Seilbahnen und Skilifte. Wie viele Bewilligungen dieser Art gibt es? Was ist die speziellste Bewilligung?**

Das AÖV erteilt jährlich rund 330 Bewilligungen für Seilbahnen, Skilifte und Schrägaufzüge und zudem gegen 20 Personentransportbewilligungen.

Für mich war die speziellste Bewilligung diejenige für eine rein private Luftseilbahn, welche im Saanenland zu einem Privatgrundstück führt.

Für mich persönlich ist die Bewilligung des Amtes für Verkehr für einen Skilift sehr besonders: An diesem Skilift lernten unsere Kinder Skifahren und die Bewilligung wurde am Geburtstag meiner Frau ausgestellt.

*Fortsetzung Seite 7*



LeihBOX  
FALTEN  
STAPELN  
ROLLEN

UMZUGSKISTEN  
ZUM MIETEN!  
10% BSPV-RABATT  
WWW.LEIHBOX.COM

## RABATTLISTE 2020

### BERATUNG

**Glauser+Partner Vorsorge AG, Bern /  
www.glauserpartner.ch/031 301 45 45**

10 % auf das Beratungshonorar für die Pensions- und Vermögensplanung

### COOP-RECHTSSCHUTZ

Sichern Sie sich und Ihrer Familie umfassenden Rechtsschutz. Profitieren Sie von **20 %** Rabatt auf die Prämien der Rechtsschutzversicherungen für Privatpersonen.

### EINRICHTUNG

**Bettenland Bern, Biel, Thun ... / www.bettenland.ch /  
031 911 78 70**

20 % auf Katalogpreise ohne Nettopreise  
(keine Rabattkumulation)

**Büwo AG, Pfäffikon / www.diga.ch / 034 420 95 95**

20 % Barzahlungsrabatt (gratis Lieferung & Montage) offeriert von Büwo Einkaufshilfe AG

**Eilinger AG, Bern / www.eilinger.ch / 031 331 22 77**

15 % auf Staubsaugerreparaturen & Staubsaugerzubehör

**Möbel Brügger AG, Spiez / www.moebel-bruegger.ch /  
033 654 13 64**

10 % auf Listenpreise

**Möbelhalle Bern AG, Bern / www.moebelhallebern.ch /  
031 330 18 00**

10 % auf Listenpreise

### FITNESS

**Body Gym Gruppe, Bern / www.bodygym.ch / 031 382 26 66**

20 % auf Jahres-Abo

**Let's Go Fitness, Lausanne / www.letsyogofitness.ch /  
078 630 21 74**

20 % auf die Abonnemente 12 mois Z / 24 mois Z

**Lysspark Fitness GmbH, Lyss / www.lyssparkfitness.ch /  
032 385 12 51**

10 % auf 12 Monate Mitgliedschaft; 5 % auf 3 und 6 Monate Mitgliedschaft (beide Angebote für Fitness + Group Fitness gültig)

### GESUNDHEIT

**Gesundheitspraxis Shiatsu / Reflexzonen & LPG  
Endermologie®, Köniz / www.emindex.ch / 076 412 11 05**

10 % auf Shiatsu SGS und Reflexzonen-therapie; LPG-Endermologie® Body wie u.a. Umfangreduktion (Fettabbau), Cellulite, straffen, Drainage; LPG-Endermologie® Face Anti-Aging wie Falten, straffen, Doppelkinn, Krähenfüsse etc.; LPG-Endermotherapie™ Drainage, Narben, Fibrosen, Schmerzen etc.

### GRAVUREN & PAPETERIE

**Papeterie Zumstein AG, Bern / www.zumstein.ch /  
031 318 77 70**

10 % auf das ganze Sortiment, exkl. Druckerzubehör und Dienstleistungen

**Vögeli AG, Grafenried / www.voegeli-ag.ch /  
031 932 11 84**

20 % auf das Sortiment, exkl. Lagerware

### HANDWERK & HEIMTEXTILIEN

**Créasphère AG, Wädenswil / www.creasphere.ch /  
044 789 86 89**

10 % auf das ganze Sortiment, exkl. Netto- und Aktionsartikel, Näh- & Montageservice

**Heimatwerk Bern, Bern / www.heimatwerk-bern.ch /  
031 311 30 00**

10 % auf das ganze Sortiment, exkl. Sonderverkauf & Sonderausstellungen

### KPT

10 % **Kollektivrabatt** auf die Zusatzversicherungen Krankenpflege-Plus, Krankenpflege-Comfort, Natura-Versicherung, Prio-Arztwahlversicherung und die Spitalkostenversicherung Allgemein. 15 % **Kollektivrabatt** erhalten BSPV-Mitglieder auf die Spitalkostenversicherung Halbprivat, Privat und Privat Welt. Zusätzlich 5 % **Online-Rabatt** auf allen Zusatzversicherungen sowie die Internet-Rechtsschutzversicherung gratis bei Registrierung im kostenlosen Kundenportal KPTnet. Der Beitritt oder Übertritt in die Kollektivversicherung ist bis zum 70. Altersjahr möglich. Prämienermässigung für die ganze Familie.

### MOBILITÄT

**Adam Touring GmbH, Worblaufen / www.adam-touring.ch /  
031 333 03 05**

5 % auf Nettopreise von Produkten (Aktionen & Dienstleistungen sind ausgeschlossen)

**Europcar, Bern / www.europcar.ch / 0848 80 80 99**

ca. 10 % auf Fahrzeugmieten (PKW & Nutzfahrzeuge)  
Vertrags-Nr. beim BSPV anfordern

**K. Dysli AG, Bern / www.dysli-bern.ch / 031 991 55 44**

5 % auf exkl. Rund- und Tagesreisen (für Offerten als BSPV-Mitglied melden)

**Pneu Egger AG, Bern-Liebefeld / www.pneu-egger.ch /  
058 200 73 40**

10 % auf Nettopreise von fabrikneuen Pneus, Montage, Auswuchtungen, Lenkgeometrie

### OPTIK

**Linsenklick.ch, Horgen / www.linsenklick.ch**

20 % auf das gesamte Sortiment (auch auf bereits reduzierte Artikel; kein Mindestbestellwert)  
Gutscheincode beim BSPV anfordern

**Mordasini der Optiker, Steffisburg / 033 438 00 10**

10 % auf Brillengläser und Brillenfassungen

### REKA

5 % Rabatt auf Reka-Geld, max. CHF 1000.00 pro Jahr. Der Bezug ist nur mit der Reka-Card möglich (Reka-Card Bestellung und Ladung über den BSPV möglich). Die jährliche Grundgebühr der Reka-Card von CHF 10.00 wird direkt von der Reka abgebogen.

**Für alle pensionierten Mitglieder besteht weiterhin die Möglichkeit des Bezugs in Form von Reka-Checks.**

### SPORTARTIKEL

**Eiger Sport / www.eiger-sport.ch / Unterseen  
033 823 20 43 / Interlaken 033 822 73 22**

10 % auf Berg-, Ski- & Laufsportprodukte (reguläre Preise)  
20 % Freizeittextilien von: Timezone und Killtec

**SPORTARTIKEL**

**Friedrich Sport AG, Ostermundigen /**  
**www.friedrich-sport.ch / 031 931 12 53**

10% auf das gesamte Sortiment, exkl. Ausverkauf

**SUNRISE**

40% auf alle Sunrise Freedom Mobilabos ohne Freedom Young). Profitieren Sie zusätzlich mit dem Sunrise Vorteil bei Internet, Festnetz und TV (10% Kombi-Rabatte).

**UHREN & SCHMUCK**

**Rentsch AG, Uhren Bijouterie, Thun / www.rentsch-ag.ch /**  
**033 336 31 15**

15% auf neue Uhren & Schmuck

**VERSCHIEDENES**

**LeihBOX.com / www.leihbox.com / 071 244 46 11**

10% auf alle Mietpreise der Mehrweg-Faltboxen als Umzugskiste oder bei Renovationen

**WEITERBILDUNG / KURSE / SEMINARE**

**inlingua Sprachschule Bern, Bern / www.inlingua-bern.ch /**  
**031 313 15 15**

10% auf alle Gruppenkurse (exkl. Lehrmaterial)

**Moser Seminare / www.moser-seminare.ch / 031 772 0054**

10% auf die Kurse Rhetorik, Stressbewältigung, Resilienz und Coachings

**Triple-A-Team AG, Biglen / www.tripleateam.ch /**  
**031 792 14 14**

10% auf alle Ausbildungskurse

**angestellte bern / www.bspv.ch/vorteile/kursangebote /**  
**031 311 11 66**

**Rabatte** auf BSPV-Kurse und KV-Seminare (Kaufmännischer Verband)

**ZAHNÄRZTE**

**Zahnimplantat Zentrum Schweiz AG, Bern /**  
**www.zahnimplantat-zentrum.ch / 031 311 75 54**

10% auf zahnärztliche Behandlung des Arzthonorar;  
 50% auf Besprechungstarif für Erstkonsultation; Kostenlose Panorama-Röntgenaufnahme (für BSPV-Mitglieder und Familie)

Fortsetzung von Seite 5

### **Das Amt für öffentlichen Verkehr ist auch für Eisenbahn- und Fluglärm zuständig. Gibt es hierzu im Kanton Bern Handlungsbedarf?**

Beim Eisenbahn- und Fluglärm sind wir eine reine Fachstelle und beurteilen, ob das Bundesrecht eingehalten wird. Die Lärmsanierung der Bahnen ist im Kanton Bern abgeschlossen worden. Beim Fluglärm wird es politisch brisant, wenn beispielsweise Anflugrouten auf einen Flugplatz geändert werden sollen.

### **Was würdest du dir für dein Amt und Wirken wünschen, wenn du frei wählen könntest?**

Der öffentliche Verkehr erfüllt in allen Regionen eine wichtige Aufgabe. In den Städten würde unser heutiges Leben ohne ÖV gar nicht funktionieren, da die Strassen den zusätzlichen Verkehr unmöglich aufnehmen könnten. In Randregionen ist der ÖV hingegen für diejenigen Leute wichtig, welche über keine andere Transportmöglichkeit verfügen. Das Verständnis für dieses unterschiedliche Wirken ist mir sehr wichtig und es ärgert mich, wenn öffentlich gesagt wird, ein 5-Minutentakt in der Stadt Bern sei übertrieben. Wenn jetzt im Raum Bern investiert wird, so geschieht das, weil wir hier wirklich grossen Handlungsbedarf haben. In anderen Regionen werden keine grossen Infrastrukturen neu gebaut, dafür wird ein Bahnhof oder eine Bushaltestelle modernisiert oder das Abendangebot wird etwas verbessert. Wir kommen nur weiter, wenn wir gemeinsam vorwärts gehen.

**Vielen Dank, dass du dir für dieses Interview Zeit genommen hast.**

wy/jb

## Reka-Bezug 2020

Vom 1. Januar 2020 an können BSPV-Mitglieder von einem Reka-Bezug in der Höhe von **CHF 1'000.00** pro Jahr mit 5 % Rabatt profitieren.

**Für Aktiv-Mitglieder ist der Bezug nur noch mit der Reka-Card möglich.**

**Die Jahresgebühr der Reka-Card beträgt CHF 10.00 und wird direkt von Reka abgebucht.**

Pensionierten Mitgliedern ist der Bezug von Reka-Checks weiterhin möglich.

Mehr Infos unter: [www.bspv.ch/reka-checks](http://www.bspv.ch/reka-checks)

# Machen Sie das Beste aus Ihren Fehlern

*Niemand macht gerne Fehler, und trotzdem ist kein Mensch fehlerfrei. Im Arbeitsalltag gilt es, Fehlerrisiken zu minimieren und aus Fehlern zu lernen.*

*Auch in der öffentlichen Verwaltung ist eine positive Fehlerkultur eine wichtige Voraussetzung für ein gut funktionierendes und leistungsfähiges Team.*

Niemand ist fehlerfrei. Wo Menschen sind, entstehen zwangsläufig Fehler. Ein Grossteil der folgenschweren Unfälle und Katastrophen wird, allen Vermeidungsanstrengungen zum Trotz, durch menschliches Versagen verursacht. Die meisten Fehler im beruflichen Alltag der öffentlichen Verwaltung bleiben aber glücklicherweise ohne dramatische Folgen. Der Büroarbeitsplatz ist aus diesem Grund oftmals ein geeignetes Übungsfeld, um einen guten Umgang mit Fehlern zu entwickeln. Und eine positive Fehlerkultur zu fördern, ist eine der wichtigsten Führungsaufgaben.

## **Nachteile einer Null-Fehler-Toleranz**

Zahlreiche Betriebe investieren viel Aufwand in einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, der schliesslich im Rahmen eines umfassenden Qualitätsmanagements in eine Null-Fehler-Strategie münden soll. In der japanischen Lebens- und Arbeitsphilosophie wird diese Lehre als «Kaizen» bezeichnet. Solche Bestrebungen nach stetiger Verbesserung haben durchaus ihre Berechtigung, ganz besonders in Produktionsbetrieben.

*Jürg Minger  
Fürsprecher und Coach*

*Leiter der  
Berner Niederlassung der  
Federas Beratung AG*

*juerg.minger@federas.ch  
www.federas.ch*



Sie sollten aber nicht dahingehend missverstanden werden, dass das Ziel der fehlerfreie, «perfekte» Mensch ist. Gerade in der öffentlichen Verwaltung ist zwar die Kundenzufriedenheit ein legitimes Ziel. Jedoch sind allzu heftige Anstrengungen der Führung, ihre Mitarbeitenden auf Fehlerlosigkeit zu trimmen, mit Gefahren verbunden: Wer sich hauptsächlich darauf konzentriert, keine Fehler zu begehen, agiert gehemmt; Eigeninitiative, Kreativität und Risikobereitschaft werden im Keim erstickt; grosse Erfolgserlebnisse bleiben aus und die Motivation bleibt auf der Strecke. Unter diesen Umständen lassen sich dann wichtige Veränderungen und bahnbrechende Errungenschaften nur schwerlich realisieren.

## **Schnell reagieren und die richtigen Schlüsse ziehen**

Zuerst einmal gehen wir davon aus, dass eine Organisation im Interesse ihrer Mitarbeitenden sinnvolle Massnahmen umsetzt, um Fehlerquellen zu minimieren – dazu gehören beispielsweise, dass die wichtigsten Geschäftsprozesse dokumentiert sind, ein Risikomanagement existiert und eine offene Kommunikation gelebt wird. Gleichzeitig gilt es aber zu akzeptieren, dass Fehler eben trotz dieser Mass-

nahmen passieren. «Am Anfang des Heils ist die Erkenntnis des Fehlers» hat der griechische Philosoph Epikur bereits vor mehr als 2000 Jahren festgestellt. Unterlaufene Fehler sollen also weder totgeschwiegen noch verharmlost werden: Stehen Sie umgehend zu Ihren Fehlern und suchen Sie nicht nach (anderen) Schuldigen. Nehmen Sie das geschehene Fehlverhalten ohne endlose Selbstvorwürfe an und machen Sie sich gleich auf die Suche nach der Ursache. Nur so können die richtigen Schlüsse daraus gezogen, Korrekturen eingeleitet und die Wiederholung des gleichen Fehlers vermieden werden.

### **In acht Schritten zu einer positiven Fehlerkultur**

In ihrem lesenswerten Buch «Fehler erlaubt – Aus Fehlern lernen, statt Schuldige zu suchen»<sup>1</sup> beschreiben die beiden Autorinnen acht Schritte auf dem Weg zu einer positiven Fehlerkultur (*Zusammenfassung: Federas*).



## **Schlüsselfunktion der PHBern**

Um die Ziele der Richtlinien der Regierungspolitik 2019-2022 und die Vision 2030 des Kantons Bern zu erfüllen – und somit den Kanton auf wirtschaftlicher, gesellschaftlicher und technologischer Ebene weiterzuentwickeln – ist qualitativ hochstehende Bildung unabdingbar.

Ganz in diesem Sinne hat die PHBern als eine der grossen Pädagogischen Hochschulen der Schweiz (sie verleiht jährlich 750 Lehrdiplome von der Vorschulstufe bis zur Sekundarstufe II) den Anspruch, eine erstklassige Aus- und Weiterbildung zu gewährleisten. Gerade auch in Zeiten des Lehrpersonenmagels setzt sich die PHBern dafür ein, ihre Studierenden sowie die amtierenden Lehrpersonen bestmöglich auf die aktuellen und

kommenden beruflichen Herausforderungen vorzubereiten, zum Beispiel auf die digitale Transformation, die nachhaltige Entwicklung sowie Inklusion und Integration.

**Sie hat somit eine gesellschaftliche Schlüsselfunktion inne:**

Je höher die Qualität der Aus- und Weiterbildung an der PHBern, desto höher die Qualität des Unterrichts in den Schulen und somit der Abschlüsse auf den verschiedenen Schulstufen.

**Oder mit anderen Worten:**

Von gut ausgebildeten Lehrpersonen profitieren letztlich nicht nur die Kinder und Jugendlichen selbst, sondern längerfristig auch die Wirtschaft und Gesellschaft des Kantons Bern.



Martin Schäfer  
Rektor, Pädagogische Hochschule Bern

Martin Schäfer

<sup>1</sup> Gabriele Cerwinka & Gabriele Schranz: Fehler erlaubt, Verlag Linde international, Wien 2014

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

# Vor 73 Jahren: Grünes Licht für die AHV

*Im Herbst 2020 kommt die neue Version der Rentenreform «AHV 21» zur Abstimmung. Eidgenössische Abstimmungen zum Thema AHV gab es in den letzten 100 Jahren über 20.*

Die Geschichte der AHV reicht aber viel weiter zurück als ins Jahr 1947 (6. Juli 1947, Annahme der Abstimmung für die Einführung der AHV). Bereits 1880 waren Forderungen nach einer Einrichtung einer staatlichen Versicherung zur Überwindung der weit verbreiteten Altersarmut erhoben worden.

Zu diesem Zeitpunkt gab es eine unkoordinierte Vielzahl von Instrumenten der Altersvorsorge, die aber nur einen Bruchteil der Bevölkerung erfassten.

Bereits im frühen 19. Jahrhundert hatten einzelne Kantone für einzelne Kategorien von Staatsangestellten (insbesondere Lehrer und Polizisten) Pensionskassen eingerichtet. Pensionsgesetze für alle Staatsangestellten drangen aber erst Ende des 19. Jahrhunderts in einzelnen Kantonen durch.

In der Privatwirtschaft gab es im 19. Jahrhundert noch kaum entsprechende Vorsorgeeinrichtungen. Im Jahre 1903 waren erst 61'000 Arbeitnehmer bei einer Pensionskasse versichert. Daneben boten verschiedene Privatversicherer und Hilfsgesellschaften Rentenversicherungen an. Freiwillige kantonale Altersversicherungen gab es nur in der Romandie. Noch 1920 waren 83% der Männer zwischen 65 und 70 und 60% der über 70jährigen Männer erwerbstätig. Über ein Drittel der alten Menschen in der Schweiz waren zu diesem Zeitpunkt unterstützungsbedürftig. In der Krise der 30er Jahre sollte dieser Anteil dann zeitweise sogar auf bis zu 40% ansteigen. *Quelle: www.sozialarchiv.ch*

## **Aus dem Archiv des BSPV**

Die langjährige Geschichte des BSPV findet sich grösstenteils in der Verbandszeitung Diagonal wieder. Nachdem der BSPV 1912 gegründet wurde, erschien schon 1913 die erste Ausgabe des Diagonals, damals noch unter dem Namen Bernische Bureau-Zeitung.

Beim Schmökern in unseren Archivzeitungen bin ich in der Ausgabe von 1930 auf einen Titel gestossen, der mein Interesse weckte:

**«Zur Einführung der Altersgrenze.»**

Mit der diesjährigen Abstimmung zur AHV-Reform auch wieder ein Thema. Nur gab es 1930 noch keine AHV. Was war also der Grund für diesen Artikel?



Dem damaligen Aufruf folgten einige Mitglieder. Hier ein paar Ausschnitte mit Meinungen zum Thema:

## **Ein pensionierter Beamter schrieb:**

*«Wenn ich meine Wahrnehmungen bei mir selbst und bei andern sprechen lasse, so sehe ich, dass wir alle einmal nach den Jahren der Vollkraft einem Lebensabschnitt zutreiben, wo die Abnahme der Beweglichkeit, des Schwungs und der Initiative noch gerade kompensiert wird durch die grössere Erfahrung und die dadurch gewonnene Sicherheit unserer Anordnungen. ... Ist der Zeitpunkt gekommen, wo die Er-lahmung über die Erfahrungheit siegt, so ist vom Standpunkt des Staates aus Ersatz wünschbar. ... Dieser Zeitpunkt freilich ist recht individuell und oft schwer erkennbar. Mancher Alternde erkennt ihn selbst, mancher muss sich durch andere belehren lassen. ... Aber so um die 70 herum dürfte wohl, auch wenn keine weiteren Gebrechen*

vorliegen, bei den meisten der Zeitpunkt eintreten, wo die Bilanz zwischen Leistungsmangel und Erfahrungsvorzügen zu ungunsten der letzteren umschlägt. ... Es wird sich die wehmütige Erkenntnis durchringen, dass ein Jüngerer seine Arbeit ebenso gut, wenn auch vielleicht etwas anders, vielleicht sogar besser, verrichten könnte. Mir sind zwar noch 80er, 90er bekannt, die ihr Amt noch in allen Ehren und mit allen «Malicen\*» ausfüllten, aber das sind doch seltene Ausnahmen. ... Bei einem freiwilligen Rücktritt fürchten wieder andere zu Recht oder zu Unrecht die finanziellen Folgen der Pensionierung. ... Ich schlage vor: Eine obligatorische Grenze von 72 Altersjahren mit Kompetenz der Wahlbehörde, beim unteren Personal (und nur da) in Fällen wo das Gesamteinkommen inkl. Pension nicht das faktische Existenzminimum erreicht und bei noch genügender Leistungsfähigkeit, diese Altersgrenze um 5 Jahre zu verlängern.»

\*Boshaftigkeit, Gehässigkeit, Gemeinheit, Gift, Niedertracht, Ruchlosigkeit, Sarkasmus, Tücke, Zynismus

#### Ein Angestellter des unteren Staatspersonals:

«In unseren Kreisen gibt es viele, die sich altershalber gerne der Ruhe hingeben möchten, aber aus finanziellen Gründen wagen sie den Schritt zur Pensionierung nicht. ... Viele sind im Alter von 60 und 70 Jahre geistig und körperlich noch rüstiger als andere mit 40 Jahren. Auch haben gar zu oft solche Männer noch einen

harten Existenzkampf durchzumachen, sei es vielleicht in der Heranziehung von Grosskindern oder in finanzieller Inanspruchnahme der eigenen, krankheitshalber zurückgestellter Kinder. Von all diesen Gesichtspunkten aus betrachtet, erachte ich eine Zwangspensionierung des unteren Personals als eine Härte.»

#### Ist 70 tatsächlich das neue 60?

Die heutigen «Alten» sind länger fit und mobil. Sind sie deshalb gesünder als vor 90 Jahren? Zwar ist die durchschnittliche Lebenserwartung in den letzten Jahrzehnten deutlich gestiegen, doch sagt das alleine noch nichts darüber aus, wie gesund wir diese zusätzliche Lebenszeit verbringen. Viele haben ein dauerhaftes Gesundheitsproblem, mit denen sie dank der Medizin gut leben können. Tatsächlich waren die 65-Jährigen im Jahr 1948, nicht viel kränker als die jetzigen Gleichaltrigen, wohl aber sahen sie wegen schlechter Zahnhygiene, Mangelernährung und ohne Sonnenschutz älter aus. Dank der Medizin und medizinischen Ersatzteilen nimmt die Lebenserwartung im Alter zu.

#### Viele Ältere fühlen sich gesünder, obwohl sie gar nicht so gesund sind.

Im Gegensatz zu früher sind Übergewicht und Bewegungsmangel ein bestehendes Übel. Bessere medizinische Versorgung geben das Gefühl für ein fitteres Leben.

Also bleiben Sie körperlich aktiv, fit im Kopf und pflegen Sie Ihre sozialen Kontakte.

Quelle: [www.srf.ch/news/panorama](http://www.srf.ch/news/panorama)

jb



## Treffen Sie die richtigen Entscheidungen

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

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

Steuroptimierung, finanzielle Pensionsplanung, unabhängige Vermögensberatung, Zweitmeinung zu Bank- und Versicherungsangeboten – 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](http://www.glauserpartner.ch/termin) – 031 301 45 45

Wir freuen uns auf Sie!

**GLAUSER+PARTNER**

VORSORGE | STEUERN | VERMÖGEN

## Rentnervereinigung

### **Einladung zur Hauptversammlung**

Datum: **17. März 2020**

Zeit: **14.00 Uhr**

Ort: **Hotel Kreuz, Zeughausgasse 41, Bern**

Die Hauptversammlung wird wie üblich mit einem Beitrag von allgemeinem Interesse beginnen, den Evelyn Hunziker bestreiten wird. Evelyn Hunziker ist die Leiterin des Kompetenzzentrums Alter bei der Direktion für Bildung, Soziales und Sport der Stadt Bern. Sie wird über ein für uns aktuelles Thema sprechen:

**«So lange wie möglich zuhause leben»**

Dazu schreibt sie: Befragungen zeigen, dass die meisten älteren Personen so lange wie möglich Zuhause leben möchten; dies auch, wenn der Alltag nicht mehr so einfach zu bewältigen ist. Diesem Wunsch nach Selbstständigkeit und Autonomie kann heute besser denn je entsprochen werden. Evelyn Hunziker zeigt anhand der Stadt Bern auf, welche Angebote den möglichst langen Verbleib in den eigenen vier Wänden ermöglichen.

Der zweite Teil der Hauptversammlung wird den statutarischen Geschäften gewidmet sein. Anschliessend verbringen wir eine Weile bei einem gemütlichen Zvieri.

### **Anmeldung**

Alle Mitglieder der Rentnervereinigung und ihre Partnerinnen/Partner sind herzlich dazu eingeladen.

Anmeldung bitte an:

**Erich Frauenfelder**

[erich.frauenfelder@bluewin.ch](mailto:erich.frauenfelder@bluewin.ch)

oder **033 336 56 76**

**Wir hoffen auf eine zahlreiche Beteiligung.**

**Der Vorstand**

## Sektion HTP und Inselspital

### **Einladung zur Hauptversammlung**

**Freitag, 13. März 2020**

17.45 Uhr, Restaurant Beaulieu, Bern

Die entsprechenden Dokumente sind auf unserer Webseite publiziert:

**[www.bspv.ch/sektion/htp-und-inselspital](http://www.bspv.ch/sektion/htp-und-inselspital)**

### **Lichtspiel zum Zweiten**

**Besuch der Rentner/-innen beim Lichtspiel, Bern**

Im Januar 2019 haben wir das Lichtspiel Bern, die Cinémathèque im Marzili zum ersten Mal besucht und gefunden, das liesse sich wiederholen.

So hat der Vorstand am 14. Januar 2020 neu dazu eingeladen, und gegen 40 Personen haben sich angemeldet.

Gewünscht haben wir uns ein politisches Programm mit Bildern aus der Zeit des Kalten Kriegs und der seitherigen Entwicklung. Gesehen haben wir einen Film über den Schutz vor der atomaren Bedrohung, der schon damals (um 1950) die Botschaft vermittelte: America First einen ergreifenden deutschen Wochenschau-Beitrag zur Vernichtung des Prager Frühlings und einen Bericht über den Alltag einer jungen Frau im Welschland der 60er Jahre. – So war es also, als wir jung waren.

Im zweiten Teil zur Zeit nach 1968 berührte uns vor allem ein Kurzfilm aus den 80er Jahren über den Umgang mit Abfällen aus Brasilien, der die menschenverachtende Haltung eines Abfall-Verwerfers dokumentierte.

Unter der Führung von Carlo Elbasbasi-Bischof, der sich als guter Kenner der Materie erwiesen hat, verbrachten wir einen instruktiven Nachmittag, der nach einer Wiederholung ruft. Wir sehen uns also im Januar 2021.

*Robert Ruprecht*

## Neue Mailadressen für Kantonsangestellte

Aufgrund der Direktionsreform erhalten alle Kantonsangestellten neue Mailadressen mit der Endung: **max.muster@be.ch**.

Grundsätzlich könnten wir dies flächendeckend selber anpassen, nur wenn es in der Kantonsverwaltung mehrere Max Muster gibt, wird es schwierig den richtigen zu finden.

Daher bitten wir unsere Mitglieder, uns ihre neue Mailadresse in einem kurzen Mail bekannt zu geben. Die neue Mailadresse zusammen mit Vornamen, Name, Wohnort oder Mitgliedernummer genügen. **Vielen Dank für eure Mithilfe!** wy

# Retour aux sources 215 ans plus tard! La confiance doit être renforcée !

*Le passage de l'année 2019 à 2020 a vu la modification du rapport d'engagement des ecclésiastiques. 215 ans plus tard, le Canton restitue aux Eglises nationales la responsabilité de l'engagement du personnel ecclésiastique. Les 600 personnes concernées connaissent déjà très bien leur nouvel employeur sur le plan théologique, mais non pas pour les questions relatives au droit du personnel. Un nouveau partenariat doit donc se mettre en place et la confiance doit être renforcée.*

Le Grand Conseil bernois a traité en 2015 un rapport relatif aux « Relations entre l'Eglise et l'Etat dans le canton de Berne ». Le rapport se base sur une étude externe réalisée en 2014 qui a mis en relief la manière dont les relations entre l'Eglise et l'Etat se sont développées dans le canton de Berne. Au cœur de la réflexion se trouvaient les prestations que l'Eglise fournit à l'ensemble de la société.

Le Grand Conseil a pris connaissance du rapport en septembre 2015 et a exigé une révision totale la loi sur les Eglises alors en vigueur. La loi sur les Eglises nationales que le Grand Conseil a adoptée le 21 mars 2018 en est le résultat. L'engagement des ecclésiastiques revient ainsi clairement à l'Eglise dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020. La Société pastorale, association du personnel des pasteurs et pasteurs et également section de l'APEB, s'est mise rapidement d'accord avec le Conseil synodal pour élaborer des conditions d'engagement similaires à celles de la loi cantonale sur le personnel. Un groupe de travail (TP1) a vu le jour en février 2017. Au cours d'une vingtaine de séances, il a élaboré les projets pour la loi du personnel et l'ordonnance sur l'attribution des postes d'ecclésiastiques. Le groupe de tra-

vail a intégré tous les intéressés: deux membres des synodes en tant que représentants des employeurs, deux représentants des paroisses en tant qu'autorités d'engagement, et deux membres du personnel ecclésiastique qui, avec l'administrateur de l'APEB Daniel Wyrsh, représentaient les personnes employées. Avec un conseiller externe comme directeur de séance, un rapport de confiance entre toutes les parties concernées s'est installé dans les discussions. Il n'a jamais été nécessaire de voter sur le contenu ou la formulation. Un accord a été trouvé chaque fois, selon les réflexions suivantes :

**Qu'est-ce qui s'applique actuellement ?**

**Qu'est-ce qui fait sens en ce moment ?**

**Qu'est-ce qui est faisable ?**

Les projets élaborés n'ont guère connu de modifications dans leur version finale, de sorte que le nouveau droit du travail du personnel ecclésiastique est un produit des trois parties.

Il s'agit dorénavant d'appliquer le droit du personnel dans la pratique et de renforcer le rapport de confiance. Cela prendra un certain temps et chaque partie doit trouver et consolider son rôle. Le nouveau poste en matière de personnel offre un point de contact administratif en matière de droit du travail.

Le Conseil synodal en tant qu'employeur ne pourra pas se contenter de distribuer des fleurs face aux revendications et aux souhaits. Et le personnel ecclésiastique doit en définitive apprendre à accepter également des décisions venant d'Altenberg. Les paroisses en tant qu'autorité d'engagement doivent quant à elles modifier leur rôle. De la patience est nécessaire de la part de toutes les parties, alors que l'on se plaint volontiers lorsque les choses ne correspondent pas à ses propres représentations.

Pour renforcer la confiance, des rencontres régulières doivent avoir lieu au niveau des partenaires sociaux,

*Suite à page 14*

Suite de la page 13

entre la Société pastorale et le Conseil synodal. L'APEB organise des rencontres de ce type avec différents partenaires, comme par exemple le Conseil-exécutif, l'Office du personnel, la Direction de la magistrature, la Direction de l'instruction publique, la Police cantonale. Les séances ont fait leurs preuves au cours des années, les problèmes et souhaits peuvent être mis sur la table et des solutions satisfaisantes peuvent être élaborées. Malgré les différences d'opinion, qui peuvent bien entendu aussi survenir, les rapports réciproques sont toujours respectueux. Néanmoins, les responsabilités des employeurs et des employés demeurent. L'APEB offre volontiers son aide pour établir avec le Conseil synodal également un bon partenariat social.

### **Transfert solennel des compétences**

Le 16 décembre 2019, à la collégiale de Berne, la conseillère d'Etat Evi Allemann a remis des billes en bois tournées à la main dans l'Emmental et symbolisant les rapports de travail des ecclésiastiques. L'administrateur a pris part aux forums de discussion avec des membres du Grand Conseil. Il s'est exprimé en faveur d'une confiance réciproque et du partenariat social. Le 6 janvier 2020, dans le même lieu, le Conseil synodal a accueilli les ecclésiastiques « sous sa protection ». Au cours d'un service religieux solennel sous la devise « Partons ensemble en quête d'humanité », des représentants du Conseil synodal aussi bien que de la So-

## Achat Reka 2020

Dès le 1er janvier 2020, les membres APEB peuvent profiter d'un achat d'argent REKA à hauteur de **CHF 1'000.00** par année avec un rabais de 5%.

**Pour les membres actifs, l'achat n'est possible qu'avec la Reka-Card.**

**La taxe annuelle pour la Reka-Card s'élève à CHF 10.00 et est directement prélevée par Reka sur la Reka-Card.**

Les membres retraité-e-s peuvent continuer à acheter des chèques Reka.

Plus d'infos sous:

**[www.bspv.ch/fr/cheques-reka](http://www.bspv.ch/fr/cheques-reka)**

ciété pastorale confirment leur engagement personnel. Quelle collaboratrice et quel collaborateur ne souhaiterait pas être accueilli par son nouveau chef dans la vénérable collégiale de Berne ? Cela constitue une bonne base pour l'avenir !

wy



Transfert solennel des compétences à la collégiale de Berne lors du passage à la nouvelle année

Photo Christoph Knoch

# Un salaire plus élevé pour tous en 2020!

*Ainsi que nous l'avions déjà signalé dans le dernier Diagonal, toutes les personnes employées par le Canton reçoivent 0,2% de renchérissement sur leur salaire.*

Cela signifie que l'ensemble du tableau des traitements a été relevé de 0,2%. Les nouveaux tableaux des traitements sont publiés sous le lien suivant:

[www.fin.be.ch/fin/fr/index/personal/anstellungsbedingungen/gehalt/Gehaltstklassentabellen](http://www.fin.be.ch/fin/fr/index/personal/anstellungsbedingungen/gehalt/Gehaltstklassentabellen)

Les collaborateurs et collaboratrices qui ont atteint le maximum dans leur classe de traitement profitent également de cette augmentation de salaire.

0,2% de renchérissement, ce n'est pas beaucoup, mais au moins le Conseil-exécutif a-t-il noté qu'après des années de renchérissement moindre ou négatif, il y a à nouveau un renchérissement positif. Il a donné suite avec 0,2% et le fera, on l'espère, également à l'avenir. Pour l'année 2021, aucun renchérissement n'est prévu dans le plan intégré mission-financement. Le Conseil-exécutif pourrait encore réagir si l'on considère l'indice suisse des prix à la consommation:

Année	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Variation en %	0.0	-1.1	-0.4	0.5	0.9	0.4

Source: Office fédéral de la statistique

wy

## **Dates des versements 2020**

<b>Salaire mensuel</b>		<b>Rentes (CPB)</b>	
24	janvier	9	janvier
25	février	5	février
25	mars	4	mars
24	avril	3	avril
25	mai	5	mai
25	juin	4	juin
24	juillet	3	juillet
25	août	5	août
25	septembre	3	septembre
23	octobre	5	octobre
25	novembre	4	novembre
21	décembre	3	décembre

## **Fonction clé de la PH Bern**

*Une formation de haute qualité est indispensable pour tenir compte du programme gouvernemental de législature 2019-2022 et de la vision 2030 du Canton de Berne, et permettre ainsi la poursuite du développement du canton sur les plans économique, social et technologique.*

*Dans cet esprit, la PH Bern, l'une des grandes hautes écoles pédagogiques de Suisse (elle délivre annuellement 750 diplômes d'enseignement du degré préscolaire jusqu'au degré secondaire II) a l'ambition de garantir une formation de base et une formation continue de premier plan. En période particulièrement de pénurie de personnel enseignant, la PH Bern s'engage à préparer au mieux ses étudiantes et ses étudiants, ainsi que les personnes enseignantes en fonction, aux défis professionnels actuels et futurs, comme par exemple la transformation numérique, le développement durable, ou encore l'inclusion et l'intégration.*

**Elle occupe ainsi une fonction sociale clé :**

*Plus la qualité de la formation et de la formation continue à la PH Bern est élevée, plus la qualité de l'enseignement dans les écoles sera élevée et plus les diplômés des différents degrés scolaires auront de la valeur.*

**En d'autres termes:**

*Non seulement les enfants et les jeunes profitent d'enseignantes et d'enseignants bien formés, mais également à plus long terme l'économie et la société du canton de Berne.*



Martin Schäfer  
Recteur, Haute Ecole Pédagogique germanophone Berne

Martin Schäfer

**Resilienz-Training | 2 Tage -**

**Die seelischen Abwehrkräfte stärken**

**Kursleitung:**

Patrick Moser, Theologe MTh, VDM und Coach

**Daten:** Fr./Sa. 27./28. März 2020, 08.30 – 17.00 Uhr  
(samstags bis 16.00 Uhr)

**Kursort:** Postgasse 60, Bern

**Kosten:**

BSPV-Mitglieder CHF 480.00

Mitglieder Angestellte Bern CHF 550.00

Nichtmitglieder CHF 620.00

**Finanzielle Pensionsplanung richtig gemacht**

**Kursleitung:**

Oliver Grob, eidg. dipl. Finanzplanungsexperte,  
Glauser + Partner Vorsorge AG,

**Kursort:** Postgasse 60, Bern

**Daten:** Montag, 27. April 2020, 18.00 – 21.00 Uhr  
Dienstag, 13. Oktober 2020, 18.00 – 21.00 Uhr

**Kosten:**

BSPV-Mitglieder CHF 90.00

Mitglieder Angestellte Bern CHF 110.00

Nicht-Mitglieder CHF 160.00

**Speedberatung**

**Finanz- und Vorsorgeberatung**

25-minütige Kurzberatung zu Fragen  
der Pensionierung, Vermögensanlagen,  
Steuern und Pensionskasse BPK.

**Datum: Freitag, 15. Mai 2020**

8.00 – 13.00 Uhr

**Ort:** Glauser + Partner Vorsorge AG  
Länggassstrasse 31, 3012 Bern

**Kosten:**

BSPV-Mitglieder CHF 60.00

Nicht-Mitglieder CHF 110.00

**BSPV – Einblicke in den  
Verband**

*Infoveranstaltung mit an-  
schliessendem kleinem Apéro*

**Kursleitung:** Daniel Wyrsch,  
Geschäftsführer BSPV

**Datum:** Dienstag, 12. Mai 2020,  
17.30 – 20.00 Uhr, **Kosten:** gratis

**Ort:** Postgasse 60, Bern

## Agenda

**Delegiertenversammlung**

13. Mai 2020 im Rathaus Bern, 16.00 Uhr

**Hauptversammlungen**

06.03.2020 Verein der Forstingenieure

11.03.2020 Linien- und Fachkader Kanton Bern

13.03.2020 HTP und Inselspital

17.03.2020 Rentnervereinigung

18.03.2020 Berufmaturitätslehrpersonen

19.03.2020 Gemeindepersonal Zollikofen

26.03.2020 Fachpersonen Information und  
Dokumentation Kanton Bern

27.03.2020 Polizeiverband Bern-Kanton

14.05.2020 Strasseninspektoren-Verband des  
Kantons Bern

15.05.2020 Strassenmeisterverband Kanton Bern

15.05.2020 VBKBIS (Verband der Betriebs- und Konkurs-  
beamten sowie der Bereichsleiter Inkasso der Steuer-  
verwaltung des Kt Bern)

29.05.2020 Strassenmeisterverband  
Sektion Oberaargau/Emmental

05.06.2020 Strassenmeisterverband  
Sektion Bern-Mittelland

**Impressum**

*Offizielles Organ des Bernischen Staats-  
personalverbandes BSPV*

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

ISSN 2997-1866

*Redaktion / Rédaction / Inseratenverwal-  
tung / Administration des annonces:*

*Joanne Bisig (jb), Daniel Wyrsch (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*

