



# DIAGONAL

Offizielles Organ des Bernischen Staatspersonalverbandes

107. Jahrgang Nr. 2/2020

## Das Coronavirus bringt auch Chancen für die Arbeitswelt



Homeoffice

Foto jb

*Die Atemwegserkrankung COVID-19 ist erstmals Ende Dezember 2019 in der Millionenstadt Wuhan der chinesischen Provinz Hubei auffällig geworden. Kurz nach Auftreten des ersten Krankheitsfalls in der Schweiz hat der Bundesrat am 28. Februar per sofort Grossveranstaltungen mit über 1'000 Leuten verboten.*

Diese drastische Massnahme liess aufhorchen und die Bevölkerung fing an, die geforderten Massnahmen des

Bundesamtes für Gesundheit (Hygiene, Abstand zu anderen Leuten, kein Händeschütteln etc.) umzusetzen.

Trotzdem verbreitete sich der Virus immer weiter in der Schweiz, so dass der Bundesrat am 13. März 2020 die Schliessung aller Schulen bis zum 4. April 2020 beschloss und alle Veranstaltungen ab 100 Personen wurden verboten.

In weiteren Empfehlungen hiess es öffentliche Verkehrsmittel zu meiden und wenn möglich auf Homeoffice umzustellen. Die Schweiz entschleunigt, die Agenden lee-

Fortsetzung Seite 2

Fortsetzung von Seite 1

ren sich. In dieser Krisensituation zeigt man für alles Mögliche und Unmögliche Verständnis. Mit dem Lockdown am 16. März 2020 schliessen auch Restaurants und alle Geschäfte, die nicht unbedingt notwendig sind. Spätestens jetzt merkt jeder/jede, dass definitiv ein neues Zeitalter begonnen hat.

Diese Situation bildet eine gute Grundlage für neue Arbeitsmodelle. Wie ist Homeoffice möglich? Was bedeutet dies für die technische Infrastruktur oder wie wird der bisherige Arbeitsprozess beeinflusst? Und was, wenn etwas bei der Umstellung schief geht? In Krisenzeiten nimmt man einige Mängel in Kauf, denn Unvorhergesehenes kann man nicht planen. Fehlt für ein erfolgreiches Homeoffice die Infrastruktur? Dann wäre dies jetzt der Moment für eine neue Anschaffung, denn der Arbeitgeber möchte nicht auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers verzichten. In Krisenzeiten spielt das Budget nur noch eine untergeordnete Rolle. Es gelten andere Regeln.

Auch wir beim BSPV nutzten die Gelegenheit, Homeoffice zu testen. Wir stellten uns die Frage: Was lässt sich wirklich aus der Ferne erledigen? Wo ergeben sich Schwierigkeiten? Was müsste man ändern, wenn man vermehrt Homeoffice machen möchte – es standen spannende Fragen im Raum. Was sich daraus entwickelt, wird sich in Zukunft zeigen. Einfach ist es nicht! Sollte man radikal alles digital organisieren? Lohnt es sich? Sind wir doch ein Dienstleistungsbetrieb mit Öffnungszeiten und Telefonkontakten. Wir wollen auch weiterhin für unsere Mitglieder da sein!

Das Virus birgt also auch Chancen, die wir unbedingt nutzen sollten. So können Überstunden und eine Reduktion des Langzeitkontos und die damit gewonnene Zeit mit mehr Bewegung kompensiert werden. Ein Entschleunigen, ein vielleicht etwas gesünderes Leben, ein Hinterfragen, was wir wirklich brauchen und wollen im Leben. Ausnehmend spannend! Es geht mit weniger Reisen, mit weniger Veranstaltungen und vielleicht dafür mit mehr miteinander. Solidarität ist gefragt, privat wie auch beruflich, denn nicht alle haben dieselben gesundheitlichen Voraussetzungen. Und wir werden feststellen, es geht auch anders.

wy

## **Absage der BSPV Delegiertenver- sammlung vom 13. Mai 2020**

*Die Geschäftsleitung des BSPV hat am 20. März einstimmig beschlossen, die DV vom 13. Mai 2020 ersatzlos zu streichen.*

**Die nächste ordentliche Delegiertenversammlung findet am Freitag, 16. Oktober 2020, ausnahmsweise in Bern statt.**

Die statutarischen Traktanden wie die Genehmigung der Jahresrechnung und die Wiederwahl der Präsidentin der Geschäftsleitung werden an der DV am 16. Oktober 2020 nachgeholt.

Die Einladung der Jubilare mit 40-jähriger Mitgliedschaft und der Gäste findet auch zu diesem Zeitpunkt statt. Die Delegiertenversammlung beginnt wie üblich um ca. 10 Uhr, mit einem anschließenden Mittagessen. Die Einladung erfolgt rechtzeitig.

Die Delegiertenversammlung im Mai wurde aus aktuellen Gründen verschoben. Auch Planungen für die nächsten Monate sind deshalb schwierig. Daher hat die Geschäftsleitung pragmatisch entschieden, den nächsten ordentlichen Termin für die Delegiertenversammlung zu nutzen.

Wir danken allen Mitgliedern für ihr Verständnis und freuen uns auf ein gesundes Wiedersehen im Oktober.

**Für allfällige Fragen steht die Geschäftsstelle gerne zur Verfügung.**

***BSPV – Einblicke in den Verband***  
*Infoveranstaltung mit anschliessendem kleinem Apéro*

**Kursleitung:** Daniel Wyrsch,  
Geschäftsführer BSPV  
**Datum:** Mittwoch, **17. Juni 2020**  
**Uhrzeit:** 17.30 – 20.00 Uhr  
**Kosten:** gratis  
**Ort:** Postgasse 60, Bern  
**Anmeldefrist:** 8. Juni 2020

# Da hätte man für das Kantonspersonal mehr tun können!

*Der Regierungsrat präsentiert die Erfolgsrechnung 2019 mit einem positiven Ergebnis von rund CHF 265 Mio. Dies ist erfreulich und übertrifft das gute Vorjahresergebnis um CHF 4 Mio und das Budget um CHF 142 Mio. Das Personal hat mit einem Minderaufwand von CHF 46 Mio. gegenüber dem Budget auch einen Beitrag zum guten Rechnungsergebnis beigetragen. Mit einem Abbau von CHF 249 Mio. konnte der Kanton seine Schulden reduzieren, nicht zuletzt, weil weniger als geplant investiert wurde.*

Mit diesem Jahresabschluss wäre ein echter Teuerungsausgleich von 0.4 % anstatt den beschlossenen 0.2 % für das Kantonspersonal möglich gewesen. Auch die Erhöhung der Pikettenschädigung ab 01.01.2020 hätte man mutiger gestalten können. Die Erhöhung der Pikettenschädigung von CHF 30.–/Tag auf CHF 40.–/Tag und eine Erhöhung des Nachtzuschlags analog der Pflegeberufe von CHF 5.– / Stunde um einen Franken sind mit Mehrkosten von CHF 3–4 Mio. immer noch bescheiden und kaum mit der Privatindustrie zu vergleichen. Da hätte man nach Meinung des BSPV grosszügiger sein können.

Auch die bestehende Diskrepanz zwischen Gleichaltrigen, die nicht denselben Ferienanspruch haben, hätte man mit Mehrkosten von CHF 1–2 Mio. / Jahr ganz einfach beseitigen können. Eine Anpassung der Ferienansprüche der unteren Gehaltsklassen an die höheren, wäre einfach zu beschliessen gewesen.

Und schliesslich wäre die Ausweitung der Wochenend-arbeitszeit auf den Samstagmorgen finanziell nun ebenfalls locker möglich gewesen. Wenigstens beim Gehaltsklassenwechsel der Primarlehrkräfte von der Gehaltsklasse 6 zur Gehaltsklasse 7 ab August 2020 hatte der Regierungsrat die Gunst der Stunde erkannt.

Das Kantonspersonal hat in den letzten Jahren neben dem Stellen-Moratorium und den gleichzeitig wachsenden Aufgaben immer mehr geleistet. Auch in Verbindung mit neuen Aufgaben für den Kanton Bern müsste das Moratorium überdacht werden. Nicht zufällig steigt die Anzahl Vollzeitstellen bei den ausgelagerten Organisationseinheiten.

Auch in der Krisenzeit des Coronavirus leistet die Kantonsverwaltung wertvolle Arbeit!

Daher sind die BSPV-Anliegen nicht unbegründet. Und schlussendlich sollte der Kanton Bern als Arbeitgeber auch etwas attraktiver werden.

wy

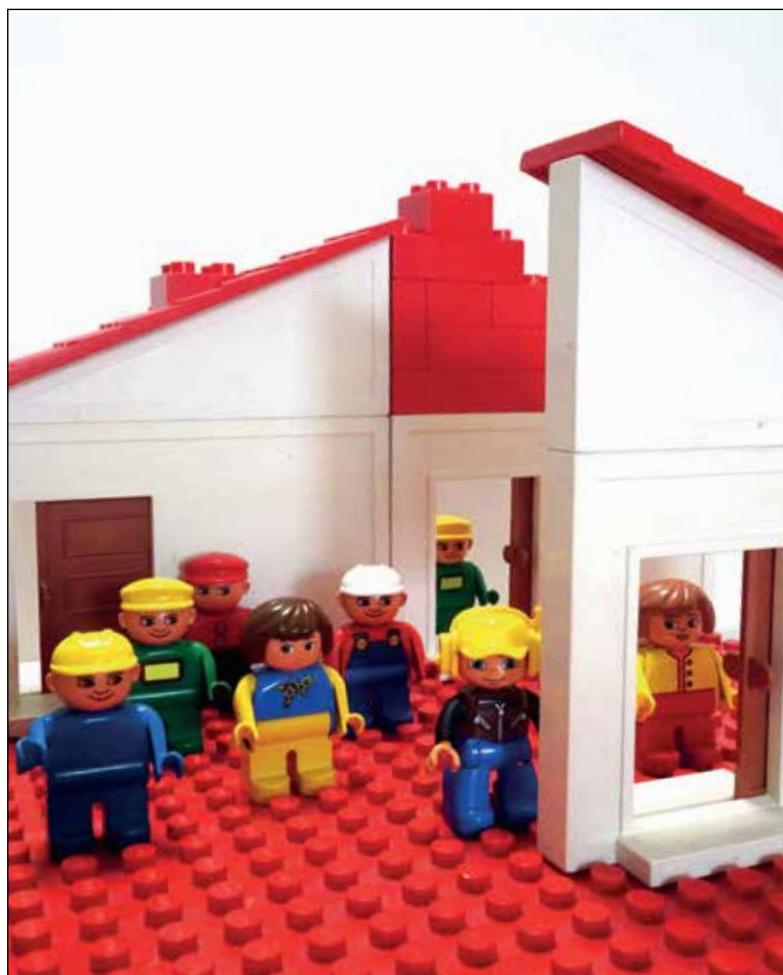


Foto jb

## Es sind die emotionaleren Themen, die mich beschäftigen

*Markus Aeschlimann leitet seit September 2007 das Amt für Migration und Personenstand (MIP), wie das Amt bis Ende 2019 hiess. Vorher war Markus Aeschlimann während gut sechs Jahren Vorsteher des Amtes für Bevölkerungsschutz, Sport und Militär (BSM). Der Betriebswirt schaffter gehört damit seit bald 19 Jahren zum obersten Kader der Polizei- und Militärdirektion resp. Sicherheitsdirektion (SID). Er ist in Steffisburg aufgewachsen und wohnt seit 1983 in Gümligen. Er hat an der HFW Betriebswirtschaft studiert und sich an der HWV das Rüstzeug für Change Management geholt.*

**Markus, du bist seit gut 20 Jahren Amtsleiter. Du hast mehrere Reorganisationen miterlebt. Wie haben sich in den letzten 12 Jahren der Migrationsdienst (MIDI) und insbesondere der Asylbereich entwickelt? Welche schwierigen Situationen mussten bewältigt werden?**

Die Arbeit des MIDI ist sehr volatil. Seit meinem Eintritt ins damalige MIP erleben wir dieses Auf und Ab vor allem im Asylbereich hautnah. Eine meiner Devisen ist: «In der Krise Köpfe kennen». Das ist die Grundvoraussetzung, um Krisen zu bewältigen. Konkret: Die Zusammenarbeit mit den Gemeinden, dem VBG, den Regionen, den Regierungsstatthaltern, den Kantons- und Bundesstellen ist zentral. Der zeitliche Aspekt verlangt rasches, klares Handeln, und das beginnt immer mit der richtigen Kommunikation. In der Asylkrise 2015 mussten wir von et-

*Markus Aeschlimann  
Vorsteher des Amtes für  
Bevölkerungsdienste (ABEV),  
Sicherheitsdirektion*

*Mitglied des BSPV seit 1993*



was über 20 Asylzentren auf 48 ausbauen. Dem Kanton Bern wurden damals vom Bund über 240 Asylsuchende pro Woche zugewiesen. Da sich die Unterkünfte immer in Gemeinden befinden, braucht es enormes Fingerspitzengefühl, damit man Lösungen erreichen kann.

**Mit der Neustrukturierung des Asylbereichs in diesem Sommer behält dein Amt nur noch wenige Aufgaben im Asylbereich. Sozialhilfe und Integration übernimmt die Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (GSI). Was heisst dies für den MIDI?**

Wir sind in Zukunft nur noch für die Ausrichtung der Nothilfe und den raschen Vollzug der Wegweisungen und die Rückkehr abgewiesener Asylsuchender verantwortlich. Viele Anspruchsgruppen werden sich für diese Personen einsetzen. Unsere Aufgaben sind heikel und die Mittel sind beschränkt, denn der Bund schüttet nur eine einmalige Pauschale aus, die bei weitem nicht reichen wird. Darum muss die Rückkehr beschleunigt werden. Dies ist nicht einfach, bei über 500 Nothilfebezügern, die schon mehrere Jahre hier sind. Also langweilig oder arbeitslos werde ich sicher nicht. Es sind nunmehr die emotionaleren Themen, die mich/uns beschäftigen werden.

**Im Pass- und Identitätskartendienst hat das Amt einerseits auf Digitalisierung gesetzt, andererseits aber mit den sieben Ausweiszentren doch Kundennähe beibehalten. Wie kann man sich in diesem Bereich die Weiterentwicklung vorstellen?**

Wenn eine Bürgerin oder ein Bürger ein Ausweisdokument beantragt, muss die einwandfreie Identifikation hundertprozentig gewährleistet

sein. Hier leistet die Digitalisierung einen sehr wichtigen Beitrag, doch die Fähigkeiten des Menschen in diesem Bereich sind nicht zu unterschätzen. Der direkte Kundenkontakt wird auch in Zukunft eine tragende Rolle spielen. Es gibt natürlich die ganz verrückten Ideen, wie sie bereits in gewissen Segmenten getestet werden. In Schweden tragen bereits einige tausend Personen einen Mikrochip unter der Haut, den sie z.B. auch als Bahnticket nutzen. Persönlich hoffe ich nicht, dass die Digitalisierung so weit gehen wird, dass man Chips als internationale Reisedokumente benutzen kann.

**In der dritten Abteilung Zivilstands- und Bürgerrechtsdienst sind neben der Aufsichtsbehörde vor allem die Zivilstandsämter bekannt. Standesamtliche Trauungen finden vermehrt in besonderen Lokalitäten wie z.B. in ausgewählten Schlössern, Hotels oder sogar Museen statt. Leider ist das Terminangebot begrenzt. Warum?**

Landläufig wird angenommen, in den Zivilstandsämtern werde hauptsächlich geheiratet. In der Tat machen die Trauungen nur 6 % der ganzen Arbeit aus. Abgesehen von den Zivilstandsämtern stehen dafür auch 23 externe Zeremonielokale in allen Regionen des Kantons zur Verfügung. Im Vergleich mit anderen Kantonen ist dies ein grosses Angebot. Wir sind sicher, dass für jedes Paar etwas dabei ist. Was die Aufsichtsbehörde tut, ist in der Öffentlichkeit weniger bekannt. Einerseits übt sie, wie es der Name sagt, die Aufsicht über die Zivilstandsämter aus. Andererseits ist sie bspw. für die Abwicklung der ordentlichen Einbürgerungen und für Namensänderungen verantwortlich.

**Durch die Corona-Krise ist dein Amt sehr unterschiedlich beeinträchtigt. Die Schalter der Zivilstandsämter und Ausweiszentren sind geschlossen und Asylsuchende benötigen mehr Platz. Wie bringst du diese Veränderungen unter einen Hut?**

Ein Amt, das so viele Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger erbringt, ist zurzeit sehr gefordert. Normalerweise haben wir in den drei Abteilungen pro Tag ca. 2500 Kundenkontakte. Alle im Kanton Bern lebenden Personen kommen mind. einmal in ihrem Leben bei uns vorbei. Sei es um zu heiraten, einen Pass zu bestellen, eine Namensänderung zu beantragen, eine Geburt mit Vaterschaftsanerkennung zu beurkunden, evtl. braucht jemand eine B- oder C-Bewilligung, hat im Ausland geheiratet etc. Diese Dienstleistungen sind nun eingeschränkt, werden aber so weit wie möglich aufrechterhalten. Die Veränderungen werden von einem

Pandemieteam unter meiner Leitung begleitet. Für über 300 Mitarbeitenden werden Massnahmen definiert und Entscheide gefällt. Wichtig ist der Kontakt zu unseren Kunden. Dieser muss gewährleistet sein. Auch unter erschwerten Umständen. Trotz geschlossenen Schaltern werden bspw. Trauungen und Kindesanerkennungen weiterhin angeboten und im Bedarfsfall ein Notpass ausgestellt. Im Asylbereich wurde eine Vielzahl von Sicherheitsmassnahmen umgesetzt. Um mehr Platz zu schaffen, wurden vier neue Unterkünfte eröffnet.

**Aufgrund der Corona-Pandemie wird der Transfer von Personen mit rechtskräftigen Wegweisungsentscheiden in die Rückkehrzentren vorerst ausgesetzt. Die Eröffnung dieser Zentren verzögert sich. Die SID und die GSI halten indes an der fristgerechten Neustrukturierung des Asyl- und Flüchtlingsbereichs per 1. Juli 2020 fest. Welche Schwierigkeiten gibt es hier zu überwinden?**

Die Asylsozialhilfe wird am 1. Juli 2020 an die GSI übergehen. Bis dann führen wir unsere Aufgaben weiter. Die jetzige Situation wird zu Verzögerungen führen, dies ist uns klar. Jetzt geht es aber in erster Linie darum, die Personen des Asylbereichs zu schützen, die eingeleiteten Massnahmen umzusetzen und die Ausbreitung des Virus zu verhindern. Zu diesem Zweck wurden z.B. vulnerable Personen in eines der neuen Zentren umplatziert.

**Der MIDI wird voraussichtlich im Sommer drei Zentren nur für abgewiesene Asylsuchende eröffnen. Wird die «Ghettoisierung» nicht vermehrt zu psychischen Belastungen führen?**

Diese Personen leben ja schon bisher in unseren Zentren. Das ist nicht neu für sie. Neu ist, dass der Fokus verstärkt auf die Rückkehr in ihr Heimatland gelegt wird. Sie haben in einem rechtsstaatlichen Verfahren kein Asyl in der Schweiz erhalten und müssen deshalb das Land verlassen. Das kann natürlich zu Angstzuständen führen. Wir haben aber einen Partner im Asylbereich, der es versteht, mit komplexen Situationen umzugehen.

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

Ich wünsche mir für mein Amt weiterhin eine hohe Dienstleistungsbereitschaft und jenes feu sacré, das es zum Wohle der Bürgerinnen und Bürger unseres Kantons braucht.

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

wy/jb

# Die Bernische Pensionskasse macht ihre Hausaufgaben

Da die möglichen Renditen allgemein abnehmen, sind die Pensionskassen wegen des Tiefzinsumfeldes stark gefordert. Bei der Lebenserwartung der heutigen Rentner ging die BPK bisher von einem technischen Zinssatz von 2,5 % aus. Mit diesem Wert werden im Hintergrund die Alterssparguthaben der Rentner verzinst. Da sich die Reduktion dieses Zinssatzes in der jetzigen Zeit aufdrängt, wurde die Summe aller angesparten Kapitalien der Rentner um 380 Millionen angehoben. Das erlaubt, den technischen Zinssatz auf 2 % zu reduzieren. Für diesen Schritt hat die BPK in guten Zeiten für Rücklagen gesorgt.

Damit bei den zukünftigen Rentnern nicht wieder Verrentungsverluste für die BPK entstehen, ist die BPK gezwungen die Umwandlungssätze (UWS) zu senken. D.h. die Zahl mit der das bestehende Alterssparguthaben multipliziert wird, wird kleiner. Die BPK hat deswegen beschlossen das bestehende Alterssparguthaben zu verstärken, so dass es keine finanzielle Notwendigkeit für eine vorzeitige Pensionierung gibt.

Die Senkung des UWS geschieht in vier Schritten und bei jedem Schritt wird gleichzeitig das Altersguthaben verstärkt. In der untenstehenden Darstellung ist dies erklärt.

Die Senkung des UWS betrifft nicht nur die 65-Jährigen, sondern alle Versicherten. Wie bisher ist der UWS

## BPK: Die Senkung des Umwandlungssatzes (UWS) und die vollen Verstärkungen

Zeitpunkt	31.12.2020	01.01.2021	01.01.2022	01.01.2023	01.01.2024
Basis Sparguthaben in %	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Verstärkung 2021		9,52	9,52	9,52	9,52
Verstärkung 2022			3,22	3,22	3,22
Verstärkung 2023				3,42	3,42
Verstärkung 2024					3,63
<b>Total Sparguthaben in %</b>	<b>100,00</b>	<b>109,52</b>	<b>112,74</b>	<b>116,16</b>	<b>119,79</b>

UWS für Alter 65	5,75%	5,25%	5,10%	4,95%	4,80%
Sparguthaben	100'000	109'520	112'740	116'160	119'790
Jährliche Altersrente	5'750	5'750	5'750	5'750	5'750

### Vor Senkung UWS:

Sparguthaben CHF 100'000 x 5,75 % = jährliche Altersrente von CHF 5'750

### Nach Senkung UWS ohne Verstärkung:

Sparguthaben CHF 100'000 x 4,80 % = jährliche Altersrente von CHF 4'800

### Nach Senkung UWS mit Verstärkung:

Sparguthaben CHF 119'790 x 4,80 % = jährliche Altersrente von CHF 5'750

### Basis Ende 2020:

Alle Guthaben mit jährlicher Verzinsung, ohne Sondereffekte 2020 (freiwillige Einkäufe, WEF-Rückzahlung, Freizügigkeitsleistungen, Scheidungen etc.).

### Empfänger der Verstärkung:

Wer Ende 2020 bei der BPK versichert und beim Zeitpunkt der jeweiligen Verstärkung noch dabei ist. Jahrgänge 1976 und älter erhalten die volle Verstärkung. Jahrgänge 1986 – 1977 die halbe Verstärkung. Die Verstärkung wird individuell den Sparguthaben gutgeschrieben.

tiefer, wenn man vorzeitig in Pension geht, da von einer längeren Rentenbezugsdauer ausgegangen wird. Die Abstufung ist im selben Verhältnis wie bisher. Aufgrund der gleichzeitigen Senkung des Umwandlungssatzes und dem steigenden Umwandlungssatz pro Altersjahr gibt es Jahre in der Übergangsphase, in denen der Umwandlungssatz fast konstant bleibt. Hier ist zu beachten, dass das Altersguthaben im Hintergrund wegen der Umwandlungssatz-Senkung verstärkt wird. Daher steigt auch in diesen Jahren die Altersrente an. Die effektiven Zahlen wird die BPK allen Versicherten spätestens mit dem Vorsorgeausweis 2021 aufzeigen können.

Die BPK erledigt mit dieser Senkung ihre dringendste Hausaufgabe, damit weiterhin die Vollkapitalisierung

spätestens im Jahr 2034 erreicht werden kann. Mit der kompletten Senkung bis zum Jahr 2024 arbeitet die BPK ihre Hausaufgaben absichtlich zügig ab, damit nachher wieder vermehrt in den Deckungsgrad investiert werden kann. wy

**Für Fragen stehen die Berater/-innen der BPK schon vorher zur Verfügung. BSPV-Mitglieder können sich auch an Daniel Wyrsh, Geschäftsführer, wenden.**

**Eine ungefähre Zusammensetzung der Sparguthaben mit dem Sparplan 2021 finden Sie auf Seite 8.**

### Die Senkung des Umwandlungssatzes (UWS) gilt stufenweise auch für Ü58

Alter / Jahrgang	Rücktrittsalter									Jahr 1.1.
	58	59	60	61	62	63	64	65	Planungen	
1955									5,79%	2020 bisher
1956							5,66%	5,75%	5,75%	2021, bisher
1956							5,66%	5,25%	5,25%	2021, neu
1957						5,53%	5,60%	5,75%	5,75%	2022, bisher
1957						5,53%	5,11%	5,10%	5,10%	2022, neu
1958					5,38%	5,45%	5,60%	5,75%	5,75%	2023, bisher
1958					5,38%	4,98%	4,97%	4,95%	4,95%	2023, neu
1959				5,23%	5,30%	5,45%	5,60%	5,75%	5,75%	2024, bisher
1959				5,23%	4,84%	4,83%	4,82%	4,80%	4,80%	2024, neu
1960			5,08%	5,15%	5,30%	5,45%	5,60%	5,75%	5,75%	2025, bisher
1960			5,08%	4,70%	4,70%	4,69%	4,67%	4,80%	4,80%	2025, neu
1961		4,93%	5,00%	5,15%	5,30%	5,45%	5,60%	5,75%	5,75%	2026, bisher
1961		4,93%	4,57%	4,57%	4,56%	4,55%	4,67%	4,80%	4,80%	2026, neu
1962	4,78%	4,85%	5,00%	5,15%	5,30%	5,45%	5,60%	5,75%	5,75%	2027, bisher
1962	4,78%	4,43%	4,43%	4,43%	4,42%	4,55%	4,67%	4,80%	4,80%	2027, neu
1963	4,70%	4,85%	5,00%	5,15%	5,30%	5,45%	5,60%	5,75%	5,75%	2028, bisher
1963	4,29%	4,30%	4,30%	4,30%	4,42%	4,55%	4,67%	4,80%	4,80%	2028, neu

Die Tabelle ginge mit den nächsten Jahrgängen noch weiter.

Pro Jahrgang sind die farbigen UWS sehr ähnlich. Wegen den gleichzeitigen Verstärkungen (vgl. Seite 6 unten) steigen die Renten trotzdem gegenüber dem Vorjahr.

**Die Details sind ab 01.01.2021 im Vorsorgereglement BPK festgelegt. Die BPK erteilt auch weitere Auskünfte.**

## Ungefähre Zusammensetzung der Sparguthaben mit dem Sparplan 2021

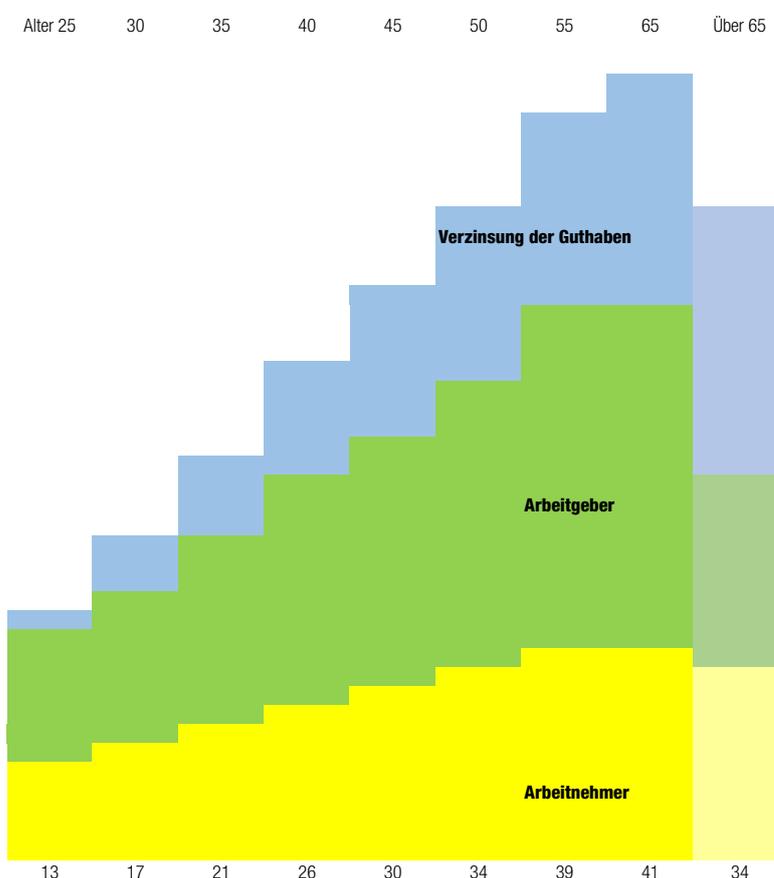
**Die Grafik zeigt schematisch auf, wie sich das Sparguthaben zusammensetzt. Mit zunehmendem Alter muss der Arbeitnehmer (gelb) mehr Sparbeiträge bezahlen, wobei die Erhöhung alle fünf Jahre geschieht. Der Arbeitgeber (grün) macht dies ebenso, wobei er gemäss Sparplan immer etwas mehr einzahlen muss als der Arbeitnehmer.**

Jährlich wird das bisherige Sparguthaben mit minimal 1% (BVG-Minimum) verzinst (blau). Da das Total der Sparguthaben mit zunehmendem Alter auch grösser ist, wird die Verzinsung auch immer grösser.

Kann man aufgrund einer guten Rendite das bisherige Guthaben besser verzinsen, so wird die blaue Fläche grösser. (Ende 2019 war die Verzinsung mit 4% sehr überdurchschnittlich.)

Die Zahlen pro Spalte geben ungefähr die angesparte Flächenteile pro fünf Jahre an. Mit zunehmendem Alter entsteht eine grössere Fläche.

Bis zum Alter 50 hat man ungefähr 107 Flächenteile, danach bis zur ordentlichen Pensionierung nochmals 114 Felder. D.h. im Alter 50 hat man nicht einmal die Hälfte des Schlussparguthabens angespart.



Die Gesamtfläche bildet das ganze Sparguthaben ab, welches mit dem Umwandlungssatz multipliziert, die Rente ergibt.

Mit dem freiwilligen Sparplan (+ 2% oder + 4% [ab 2021 + 5%]) kann der Versicherte die gelbe (und indirekt auch die blaue) Fläche vergrössern. Dadurch entsteht eine grössere Gesamtfläche, welche eine entsprechend höhere Rente ergibt.

Derselbe Effekt wird auch erreicht, wenn über das Alter 65 hinaus gearbeitet wird. Auch da gibt es noch (leicht tiefere) Sparbeiträge und Verzinsungen. Mit dem Einverständnis des Arbeitgebers kann das Arbeitsverhältnis längstens bis zum 70. Geburtstag bestehen bleiben (gemäss kantonalem Personalrecht). wy



**UMZUGSKISTEN  
ZUM MIETEN!**

**10% BSPV-RABATT**

**WWW.LEIHBX.COM**

## Digitalisierung im Zeichen des Virus

In diesem Jahr soll die Digitalisierung der Kantonsverwaltung einen weiteren Schub erhalten. Noch in diesem Jahr sollen sich alle mit einer digitalen E-ID am Kantonsportal anmelden können. So identifizieren sie sich zum Ausfüllen der Steuererklärung, oder erhalten vom Kanton sichere digitale Mitteilungen. Und wir bereiten die gesetzlichen Grundlagen vor, die überall digitale Prozesse statt Papierformulare ermöglichen.



*Beat Jakob, Leiter des Amtes für Informatik und Organisation des Kantons Bern (KAIO)*

Diese Projekte laufen auf Hochtouren. Dann schlägt das Coronavirus zu. Plötzlich ist anderes dringender: Der Kanton muss weiter funktionieren, auch unter erschwerten Bedingungen. Alle, die können, arbeiten jetzt im Homeoffice. Für uns heisst das: In kürzester Zeit bauen wir die Kapazität unseres Netzwerks und des virtuellen Arbeitsplatzes aus. Aber: Unser Service Desk wird von Anrufen überschwemmt. Viele arbeiten zum ersten Mal zuhause und wissen noch nicht, wie das geht. Unser Support-Team stemmt auch dies dank eines Rieseinsatzes.

Und wir haben es noch gut. Viele unserer Kolleginnen und Kollegen können sich nicht im warmen Wohnzimmer verschanzen. Sie stehen draussen für die Bevöl-

kerung im Einsatz und riskieren ihre Gesundheit: im Gesundheitswesen, bei der Polizei, im Rettungsdienst. Wir wissen, was wir ihnen verdanken.

Aber eines schafft die Corona-Krise: Nun wird auch den Letzten klar, dass Digitalisierung kein Luxus ist. Sie ist jetzt lebensnotwendig. Ohne gute digitale Lösungen gibt es keinen Unterricht mehr, arbeitet kein Unternehmen, steht die öffentliche Verwaltung still. Wer immer noch Papierstapel von

Büro zu Büro schiebt, hat jetzt ein grosses Problem – und muss sehr schnell sehr kreativ werden.

Das gibt uns die Motivation, unsere Digitalisierungsprojekte noch intensiver voranzutreiben – nicht nur trotz des Virus, sondern wegen ihm. Damit wir auch eine längere Homeoffice-Periode möglichst gut überstehen. Oder eine nächste Krise.

*Beat Jakob*

---

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

**federas**  
für die öffentliche Hand

## Ein Grossprojekt bringt Ihre Ressourcen an Grenzen?

Wir unterstützen Sie bei der Umsetzung Ihres Projektes. Gerne stellen wir die Koordination sicher, beraten Sie während dem Projekt oder übernehmen die Gesamtprojektleitung.

Federas Beratung AG, info.bern@federas.ch, www.federas.ch  
Laupenstrasse 35, Postfach, 3001 Bern, Telefon +41 58 330 05 10

# Wie erhalte ich auch im Alter meine finanzielle Liquidität?

*Fragen Sie sich, ob Sie Ihren bisherigen Lebensstandard nach der Aufgabe der Erwerbstätigkeit aufrechterhalten können?*

*In unserem Beratungsalltag begegnen wir dieser Frage regelmässig. Wir begleiten unsere Kundinnen und Kunden bei der finanziellen Planung und Umsetzung der Pensionierung. Dabei stellen wir immer wieder fest, wie wichtig eine frühzeitige Finanzplanung für das Leben nach der Pensionierung ist.*

Gemäss dem Credit Suisse Sorgenbarometer macht uns Schweizern die Altersvorsorge weiterhin am meisten Sorgen. Die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger verlangen Antworten und Resultate, wie es mit der AHV und Pensionskasse weitergeht. Neben dem entstandenen Reformstau stellt sich im anhaltend tiefen Zinsumfeld auch die Frage, wie das freiwerdende Kapital aus der 2. und 3. Säule langfristig gewinnbringend platziert werden kann.

## Finanzplan

Bei der Gegenüberstellung der Einnahmen und der Ausgaben nach der Pensionierung wird in der Regel eine Lücke entstehen. Damit der Lebensstandard trotzdem aufrechterhalten werden kann, ist es wichtig, während der Erwerbstätigkeit Vermögen anzusparen. Den Vermögensverzehr gilt es sorgfältig zu planen. Als gute Basis dient dazu ein langfristiger Finanzplan.

Armando Mathis  
Finanzanalytiker und Vermögensverwalter CIIA

Partner bei der  
Glauser + Partner  
Vorsorge AG in Bern.

Glauser + Partner  
Vorsorge AG ist  
offizieller Finanzratgeber  
des BSPV und berät deren  
Mitglieder in  
Vorsorge-, Steuer- und  
Vermögensfragen



## Vermögenseinteilung

In der Beratungspraxis hat es sich bewährt, die vorhandenen Vermögenswerte nach Fristigkeit einzuteilen. Dazu dienen drei Töpfe. Im ersten Topf wird eine Liquiditätsreserve parkiert, die Sicherheit und Flexibilität gibt. Die Höhe der Liquiditätsreserve richtet sich nach dem jährlichen Bedarf sowie dem persönlichen Sicherheitsbedürfnis.

In einem zweiten Topf werden sämtlich Gelder, die über die nächsten zehn Jahre verzehrt werden, platziert. Als Basis für die Berechnung des Vermögensverzehrs kann der Finanzplan herbeigezogen werden.



Das Ziel des zweiten Topfes ist es, den Lebensstandard über die nächsten zehn Jahre zu gewährleisten. Im dritten Topf sind die verbleibenden Vermögenswerte deponiert. Diese Gelder werden die nächsten zehn Jahre nicht für die Einkommenssicherstellung benötigt und verfügen über einen langfristigen Anlagehorizont.

### Vermögensplatzierung

Die Liquiditätsreserve im ersten Topf wird nicht investiert. Die Gelder aus dem zweiten Topf können unter Berücksichtigung des jeweiligen Kapitalbedarfs konservativ platziert werden. Sicherheit und Liquidität stehen dabei im Vordergrund. Es könnten zum Beispiel Obligationen gekauft werden. Lassen Sie sich nicht von etwas höheren Zinsen locken und investieren Sie nur in Obligationen mit bester Bonität. Jede Rückzahlungsgarantie ist nur so gut wie der Schuldner. Die Investition der Gelder aus dem dritten Topf mit einem Anlagehorizont von über zehn Jahren ist vor allem von der jeweiligen Risikobereitschaft abhängig.

Für Pensionierte mit tiefer Risikobereitschaft könnte der Kauf von Obligationen oder die Amortisation einer Hypothek eine gute Investitionsmöglichkeit darstellen. Zu prüfen gilt es hier vorgängig jedoch genau, ob diese Mittel später nicht für den Lebensunterhalt oder Investitionen – wie beispielsweise Renovationen – benötigt werden. Sofern die Risikobereitschaft höher ist, kann sich langfristig die Investition in Aktien lohnen. Hinterfragen Sie Anlagevorschläge von Banken jedoch kritisch und lassen Sie sich nichts vormachen. Finanzprodukte sind meist kompliziert und teuer. Deshalb sollten Sie – wo immer möglich und sinnvoll – direkt und kostengünstig in Einzeltitel investieren. Weiter zahlt es sich

aus, langfristig in solide Unternehmungen zu investieren und nicht auf kurzfristige Kursbewegungen zu spekulieren.

### Fazit

Ein fundierter Finanzplan liefert die Antwort darauf, wie viel Geld Sie langfristig investieren können und wie viel Sie für den Lebensunterhalt zurücklegen müssen. Kümmern Sie sich frühzeitig um die Einkommenssicherstellung, damit Sie die wohlverdiente Pensionierung entspannt geniessen können.

### Fragen zur Finanz- und Vorsorgeberatung

In der jetzigen Situation bieten wir Ihnen folgende

**Telefon- oder Videoberatung** an:

#### Speedberatung

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

**Datum:** Freitag, 15. Mai 2020, 8.00 – 13.00 Uhr

**Kosten:** BSPV-Mitglieder CHF 60.00, Nicht-Mitglieder CHF 110.00

#### Oder dringende und spezifische Fragen

Gerne nehmen wir Ihre Unterlagen entgegen und bieten Ihnen **Telefon- oder Videoberatung** an. Termine können Sie auch ganz einfach auf unserer Website buchen [www.glauserpartner.ch](http://www.glauserpartner.ch).

Als **BSPV-Mitglied** erhalten Sie **10 % Rabatt** auf die Beratungskosten.

**Glauser+Partner Vorsorge AG**

**031/ 301 45 45, [info@glauserpartner.ch](mailto:info@glauserpartner.ch)**

## Sektion Rentnervereinigung

Unsere **Hauptversammlung** im März konnte nicht stattfinden. Wir rechnen damit sie Ende Juli/Anfang August nachzuholen. Das neue Datum werden wir sobald wie möglich bekanntgeben. Die auf der Homepage publizierte Einladung gilt sinngemäss für das Ersatzdatum. Den Besuch im ehemaligen Klosters St. Urban, Mitte Juni, werden wir auch nicht durchführen können. Vielleicht müssen wir uns in diesem Jahr auf den Herbstausflug beschränken. Wir werden so rasch wie möglich informieren. Wir danken für Euer Verständnis und wünschen Euch gute Gesundheit. **Der Vorstand**

## Sektion HTP und Inselspital

### Juni-Vorstandssitzung mit Höck

Dienstag, **16. Juni 2020**, mit anschliessendem «Höck» bei Maya Burri, Steinhofstrasse 41A, 3400 Burgdorf

**Einladung:** Unsere Sektionsmitglieder sind herzlich zum gemütlichen Zusammensein und Bräteln eingeladen (ab 18.30 Uhr). Aus organisatorischen Gründen bitten wir Interessierte, sich vorab beim Vorstand zu melden. **Wir freuen uns auf eure Teilnahme !**

## Sektion Rentnervereinigung

### 8. Politisches Treberwurstessen

Am 19. Februar 2020 trafen sich über vierzig Seniorinnen und Senioren zum 8. Politischen Treberwurstessen bei Familie Andrey in Schafis am Bielersee. Das ist der Anlass, bei dem wir jeweils «auf die Pauke hauen» und uns von unseren Gastgebern verwöhnen lassen.

**Aber ... heute ist alles Politik und hängt mit ihr zusammen, von dem Leder an unserer Schuhsole bis zum obersten Ziegel am Dache, und der Rauch, der aus dem Schornsteine steigt, ist Politik und hängt in verfänglichen Wolken über Hütten und Palästen, treibt hin und her über Städten und Dörfern.**

Nach diesem Motto, das von Gottfried Keller stammt, und trotz seines respektablen Alters von rund 170 Jahren an Aktualität nichts eingebüsst hat, haben wir uns auch Gedanken gemacht über die Rolle, die wir im Rahmen unseres Verbandes aber auch als Alte in unserer Gesellschaft einnehmen.



Für den Verband machen wir fast ein Drittel der Mitglieder aus. Das ist nicht zu unterschätzen. Unsere Rolle in der Gesellschaft beschränkt sich nicht einfach auf die Betreuung unserer Enkel, wir sind aufgerufen, aktiver Teil der Gesellschaft zu sein, solange wir das können und wo immer wir beheimatet sind. In einer Zeit, wo die mittlere Generation zunehmend unter Druck steht, sich wirtschaftlich über Wasser zu halten, ist die Rolle derjenigen, die nicht mehr auf ein Erwerbseinkommen angewiesen sind, von immer grösserer Bedeutung für den Zusammenhalt der Gesellschaft.

Wir sind dankbar dafür, dass der wirtschaftliche Druck von uns genommen ist, und uns der Problematik bewusst, dass die Rentenfrage aktuell ist, gleichzeitig sind wir überzeugt von unseren Rechten, die immer wieder unter Beschuss stehen.

*Robert Ruprecht*

## Sektion PZM Münsingen

### Hauptversammlung

Am 11. Februar 2020 fand die Hauptversammlung der Sektion PZM Psychiatriezentrum Münsingen AG, statt. Der Präsident, Michael Häberli, konnte einige neue Gesichter begrüßen. Als Gastredner berichtete Daniel Wyrsch, Geschäftsführer BSPV, über die Veränderungen auf der Geschäftsstelle und sein Wirken bezüglich der Rechtsberatungen bei Mitgliedern. Als Mitglied der Verwaltungskommission der BPK erläuterte er auch die aktuelle Entwicklung in der BPK.

Über die laufenden Aktivitäten der Sektion berichtete Michael Häberli und verdankte die jahrelange Arbeit von Monika Hofer im Vorstand, die ihre Arbeit zuletzt als Sekretärin nach insgesamt 10 Jahren aufgab. Natürlich durfte ein Abschiedsgeschenk nicht fehlen. Als Nachfolgerin wurde einstimmig Susanna Frey gewählt.

Das anschliessende Essen im PZM Restaurant wurde von Auszubildenden Köchen des PZM kreiert und serviert. Es war ausgezeichnet. jb



*Monika Hofer, trat als Sekretärin zurück, die Sektion bedankte sich mit einem Gutschein für den Freizeitpark Rust.*



*Auszubildende der PZM Küche überraschten die Anwesenden mit einem ausgezeichnetem Essen.* Fotos jb

# Le coronavirus, une opportunité pour le monde du travail

*La maladie respiratoire du COVID-19 a été détectée la première fois fin décembre 2019 dans la métropole de Wuhan, province de Hubei. Peu après l'apparition du premier cas en Suisse, le Conseil fédéral a interdit les manifestations de plus de 1000 personnes.*

Cette mesure drastique a éveillé l'attention de la population qui s'est mise à appliquer les recommandations de l'Office fédéral de la santé publique (hygiène, distance sociale, pas de poignée de main, etc.).

Malgré cela, le virus a continué de se propager en Suisse, de sorte que le 13 mars le Conseil fédéral a ordonné la fermeture de toutes les écoles jusqu'au 4 avril et interdit toutes les manifestations de plus de 100 personnes.

En outre, il a été recommandé d'éviter les transports publics et dans la mesure du possible de passer au télétravail. La Suisse lève le pied, les agendas se vident. Dans cette situation de crise, on devient plus compréhensif. Avec le lockdown le 16 mars, les restaurants et tous les commerces non indispensables ont dû fermer. Dès ce moment-là, il devenait clair pour tout le monde qu'une nouvelle ère débutait.

Cette situation représente un fondement pour de nouveaux modèles de travail. Comment le télétravail est-il possible? Qu'est-ce que cela signifie pour l'infrastructure technique et comment le processus de travail est-il impacté? Que se passe-t-il si quelque chose va de travers à l'occasion de ce changement? En cette période de crise on accepte bien des défauts car on ne peut pas planifier l'imprévisible. L'infrastructure pour un télétravail efficace manque? Ce serait alors le moment pour une nouvelle acquisition; l'employeur ne souhaite en effet pas renoncer au rendement de l'employé/ée.

En période de crise, le budget ne joue plus qu'un rôle secondaire. D'autres règles s'appliquent.

A l'APEB aussi nous saisissons l'occasion de tester le télétravail. Nous nous posons la question de ce qui est réalisable à distance. Où apparaissent des difficultés? Que faudrait-il changer si on voulait étendre le télétravail? Ce sont des questions passionnantes. L'avenir dira ce qui en résultera. Ce n'est toutefois pas simple. Devrait-on radicalement tout organiser sur le mode digital? Cela vaut-il la peine? Nous sommes une entreprise de services, avec des heures d'ouverture et des contacts téléphoniques et nous voulons continuer à être présents pour nos membres!

La situation sanitaire offre aussi des opportunités que nous devons absolument saisir. Les heures supplémentaires et la réduction du compte à long terme, ainsi que le temps gagné, peuvent être compensés par plus d'exercice physique. Un rythme plus lent, une vie peut-être plus saine, un questionnement sur nos besoins réels et quelle vie nous voulons. C'est fascinant. Moins de voyage, moins de manifestations et peut-être plus de temps partagé. On en appelle à la solidarité, tant sur le plan privé que professionnel, car tout le monde ne jouit pas des mêmes conditions de santé. Et nous allons constater que cela fonctionne aussi autrement.

wy

## ***Annulation de l'Assemblée des délégués de l'APEB du 13 mai 2020***

**Le Comité directeur de l'APEB a unanimement décidé d'annuler sans report l'AD du 13 mai 2020.**

# On aurait pu faire plus pour le personnel cantonal!

*Le Conseil-exécutif présente les comptes 2019 avec un résultat positif de CHF 265 Mio. C'est réjouissant et dépasse de CHF 4 Mio le bon résultat de l'année précédente ainsi que le budget de CHF 142 Mio. Le personnel a également contribué à ce résultat avec des dépenses inférieures de CHF 46 Mio par rapport au budget. Le Canton a pu réduire sa dette de CHF 249 Mio, notamment parce qu'il a moins investi que prévu.*

Ce résultat annuel aurait permis une réelle compensation du renchérissement de 0,4 % au lieu des 0,2 % octroyés. En outre, l'augmentation de l'indemnité pour service de garde dès le 01.01.2020 aurait pu être plus audacieuse. Le passage de l'indemnité pour service de garde de CHF 30.-/jour à CHF 40.-/jour et une augmentation de 4.-/heure à 5.-/heure de l'indemnité pour travail de nuit, par analogie avec les professions de la santé, restent des mesures modestes pour une dépense supplémentaire de CHF 3 à 4 Mio et supportent difficilement la comparaison avec l'industrie privée. Selon l'APEB, on aurait ici pu se montrer plus généreux.

La différence dans le droit aux vacances entre personnes du même âge aurait aisément pu être éliminée avec une dépense supplémentaire de CHF 1 à 2 Mio. Il aurait été simple de décider l'adaptation du droit aux vacances des classes de traitement inférieures au droit des classes de traitement supérieures.

Enfin, l'extension du travail de fin de semaine au samedi matin aurait aussi été réalisable du point de vue financier. Au moins le Conseil-exécutif a-t-il saisi l'occasion de changer dès août 2020 la classe de traitement du corps enseignant du degré primaire, de la classe 6 à la classe 7.

Le personnel cantonal a fourni toujours davantage durant les dernières années, sans compter le moratoire sur les postes de travail et la multiplication des tâches. Le moratoire devrait être repensé, en lien également

avec de nouvelles tâches pour le canton de Berne. Ce n'est pas un hasard si le nombre de postes à plein temps augmente dans les unités d'organisation externalisées.

L'administration cantonale fournit un travail inestimable, même en cette période de crise due au coronavirus. Les préoccupations de l'APEB ne sont donc pas sans fondement. Et finalement, le canton de Berne en tant qu'employeur devrait devenir plus attractif.

wy



Photo màd

## Digitalisation sous le signe du virus

Cette année, la digitalisation de l'administration cantonale doit bénéficier d'une nouvelle impulsion. Chacun et chacune devrait pouvoir s'annoncer avec une e-ID sur le portail cantonal. C'est ainsi que l'on s'identifiera pour remplir la déclaration d'impôt ou recevoir du canton des communications digitales sécurisées. Nous préparons les bases légales qui permettront partout des processus digitaux en lieu et place des formulaires papier.

Ces projets tournent à plein régime. Et c'est à ce moment que frappe le coronavirus. Subitement l'urgence se déplace ailleurs: le Canton doit continuer à fonctionner même dans des conditions difficiles. Tous celles et ceux qui le peuvent font du télétravail. Pour nous cela signifie de développer rapidement les capacités de notre réseau et la place de travail virtuelle. Notre centre d'assistance est inondé d'appels. De nombreuses personnes travaillent pour la première fois depuis chez elles et ne savent pas encore comment cela fonctionne. Notre équipe d'assistance fait face aux demandes grâce à un engagement énorme.



*Beat Jakob, Chef de l'Office d'informatique et d'organisation*

Et nous avons encore de la chance. Beaucoup de nos collègues ne peuvent pas se calfeutrer dans des séjours chauffés. Ils/elles sont à l'extérieur au service de la population et risquent leur santé: dans le domaine de la santé, la police, le service de sauvetage. Nous sommes conscients de ce que nous leur devons.

Mais il y a une chose que la crise du coronavirus a réussie: il est devenu clair pour tout le monde que la digitalisation n'est pas un luxe. Elle est à présent

vitale. Sans solutions digitales satisfaisantes, il n'y a plus d'enseignement, aucune entreprise ne travaille, l'administration publique est à l'arrêt. Celui/celle qui continue de déplacer des piles de papier d'un bureau à l'autre rencontre maintenant un gros problème et doit rapidement se montrer très créatif/ive.

Cela nous motive pour faire avancer encore plus intensivement nos projets de digitalisation, pas seulement en dépit du virus mais à cause de lui. Pour que nous surmontions le mieux possible une longue période de télétravail. Ou une prochaine crise.

*Beat Jakob*

### Impressum

Offizielles Organ des Bernischen Staatspersonalverbandes BSPV

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

ISSN 2997-1866

Redaktion / Rédaction / Inseratenverwaltung /  
Administration des annonces:  
Joanne Bisig (jb), Daniel Wyrch (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

