



DIAGONAL

Offizielles Organ des Bernischen Staatspersonalverbandes

107. Jahrgang Nr. 4/2020

Das Kantonspersonal kann sich wohl nur kurz freuen



Das Kantonspersonal ist schneller wieder am Boden der Tatsachen zurück, als es ihm lieb ist.

Der Regierungsrat präsentiert den Voranschlag 2021 mit einem negativen Saldo der Erfolgsrechnung von rund CHF 630 Mio. Dieses unerfreuliche Ergebnis ist vor allem der Pandemie geschuldet, in deren Folge man z.B. mit Mindereinnahmen bei den Steuern von rund CHF 450 Mio. rechnet.

Ein weiterer Faktor ist der verminderte Nationale Finanzausgleich von über CHF 200 Mio. oder die Zunahme der Anzahl Klassen, weil geburtenstarke Jahrgänge in die Volksschule drängen.

Auch in den Folgejahren ist gemäss Aufgaben- und Finanzplan mit Defiziten zu rechnen, wobei es im Jahr 2024 «nur» noch CHF 111 Mio. sein sollen. Zusammengezählt rechnet die Regierung mit einer Neuverschuldung von fast CHF 2,1 Mia. Da hilft kein Entlastungspaket mehr, das hat die Regierung bereits selber festgestellt, auch mit dem richtigen Hinweis, dass man vom Staat in der Krise eher konjunkturelle Impulse erwartet anstatt wirtschaftsabweürgendes Sparen.

Erfreulich ist, dass die Regierung im verabschiedeten Voranschlag 2021 wie in den Vorjahren die 1,5 % Lohn-

Fortsetzung Seite 2

Fortsetzung von Seite 1

massnahmen vorgesehen hat. D.h. Lohnsummenwachstum von 0,7 % plus Rotationsgewinne von 0,8 %. Damit zeigt sich der Regierungsrat als verlässlicher Arbeitgeber. Dieses Lohnwachstum hat viel zur Beruhigung am Arbeitsplatz beigetragen, was man auch in den tieferen Fluktuationen ablesen kann.

Massnahmen

Aufgrund der grossen Neuverschuldung hat der Regierungsrat nun Massnahmen zur Eindämmung der Defizite und Finanzierungsfehlbeträge beschlossen, welche zusammen mit dem Voranschlag anlässlich der Winter-session beschlossen werden sollen. Die Summe der Massnahmen umfasst für vier Jahre rund CHF 263 Mio. Leider ist darin auch die Streichung des Lohnsummenwachstums von 0,7 % in den Jahren 2021 und 2022 vorgesehen. D.h. das Kantonspersonal würde nur die Rotationsgewinne für den Lohnanstieg erhalten, was rund die Hälfte des Gehaltsaufstiegs der Vorjahre bedeuten würde. Daher dürfte die Freude über den Voranschlag 2021 von sehr kurzer Dauer sein. Das letzte Wort wird der Grosse Rat haben, welches in der Vergangenheit nicht immer personalfreundlich ausgefallen ist.

Lohnanstieg

Es stellt sich die berechtigte Frage, ob die Kürzung des Lohnanstieges gerechtfertigt ist. Der Vergleich mit der Privatwirtschaft, wo wohl in den nächsten Jahren auch kaum Lohnanstiege zu erwarten sind, ist einerseits richtig. Andererseits sind Lohnanstiege aus der Privatwirtschaft in der Regel grösser und zudem noch mit weiteren Bonizahlungen verbunden. Dadurch unterscheiden sich ja oft die Anstellungen bei Privatindustrie und öffentlicher Hand. Ferner gibt es diverse Institutionen wie Spitäler, Gemeinden, Kitas etc., welche sich den Lohnmassnahmen des Kantons anschliessen. Dass gerade solche systemrelevante Einheiten nach der grossen

Mehrarbeit weniger Lohnanstieg erhalten sollen, ist nicht nachvollziehbar. Auch beim Kantonspersonal wurde in gewissen Bereichen beträchtliche Mehrarbeit geleistet. Die Einsparung von rund CHF 20 Mio. im Jahr 2021 steht in keinem Verhältnis zum ausgewiesenen Defizit von CHF 630 Mio. Daher ist die verminderte Lohnerhöhung im Jahr 2021 wohl das falsche Zeichen.

Der BSPV

anerkennt, dass der Kanton mit der Ausdehnung der Wochenend Arbeitszeit auf den Samstagmorgen ein langjähriges, «kostengünstiges» Anliegen des BSPV umsetzt. Berufe wie die Strassenmeister haben somit am Samstagmorgen auch Zulagen, wenn sie ausrücken müssen. Für viele Berufe ist der Samstagmorgen jedoch schon lange Wochenende...

Der BSPV nimmt ferner zur Kenntnis, dass die Anzahl Stellen beim Kanton aufgrund von Sparvorgaben abnimmt. Dies ist eine ungute Entwicklung für den Service Public. Der BSPV wird den Stellenabbau weiterhin kritisch beobachten.

Spannend wird in der kantonalen Finanzpolitik der Umgang mit der Schuldenbremse werden. Die CHF 2 Mia. Neuverschuldung kann man nicht einfach wegsparen. Da muss der Kanton neue Wege zur Einhaltung der Verfassung suchen. Dazu wird es deutliche Mehrheiten im Grossen Rat brauchen, was sich auf einzelne Budgetposten auswirken kann. So schlägt die Regierung weiterhin gewisse Steuersenkungen vor, was bei den finanziellen Aussichten sicher hinterfragt werden muss. Gerade solche Themen können deutliche Mehrheiten verhindern. – Es wird also über Jahre hinweg spannend in der Berner Politik!

Dass sich da der BSPV mit Augenmass für das Personal einsetzt, ist selbstverständlich.

wy

PENSIONIERT? UMGEZOGEN? NEUE MAILADRESSE? NEUER ARBEITSPLATZ?

Teilen Sie uns Ihre Änderungen mit, damit wir Sie weiterhin optimal informieren können!
sekretariat@bspv.ch oder 031 311 11 66

Kleinerer Hierarchieeffekt bei Lohnerhöhungen

Der Gehaltsaufstieg beim Kantonspersonal wird jährlich detailliert ausgewertet. Die Beurteilungsstufen in den Direktionen werden z.B. in den verschiedenen Gehaltsklassengruppen bei Frauen und bei Männern verglichen. Sind Unterschiede ersichtlich, versucht das Personalamt in dieser Beziehung zu sensibilisieren. Daraus resultieren weniger Differenzen.

Die Auswertung zeigt auch, dass der Leistungsaufstieg im Durchschnitt dem automatischen Aufstieg entspricht. Hier vermutete man oft grössere Differenzen, was aber auf die letzten Jahre nicht zutrifft.

Geblichen ist aber immer noch der Hierarchieeffekt. D.h. je höher die Gehaltsklasse eines Mitarbeitenden ist, umso besser ist seine Bewertung. Oder anders ausgedrückt: je höher man in der Verwaltungshierarchie aufsteigt, desto früher erreicht man das Lohnmaximum. Dies darf nicht sein, denn von höher eingereichten Mitarbeitenden kann man auch mehr erwarten. Auch ist es höher eingereichten Mitarbeitenden öfters möglich sich mit Projekten zu profilieren, was Mitarbeitenden mit repetitiven Tätigkeiten nicht zu Gute kommt.

Der BSPV kennt diesen Effekt schon lange. So argumentieren die Strassenmeister, dass noch nie ein Strassenmeister im Lohnmaximum pensioniert worden sei. Der BSPV kann dies nicht kontrollieren, da er keinen Zugang zu den Kantonsdaten hat. Aber es umschreibt den Sachverhalt auf ganz einfache Weise.

Der BSPV setzt sich schon lange dafür ein, dass Mitarbeitende aller Gehaltsklassen gleich beurteilt werden. Das Personalamt ist dementsprechend sensibilisiert. In der neusten Auswertung ist ersichtlich, dass der Hierarchieeffekt abgenommen hat, aber immer noch existiert. Der BSPV ist für die bisherige Verbesserung froh und wird die Weiterentwicklung genau verfolgen.

wy

Verstärkung für das Wildhütercorps

Schon lange forderte der BSPV eine Aufstockung des Wildhütercorps, denn in den letzten Jahren kam es immer häufiger zu Störungen und Verstössen in den Schutzgebieten.

Ausserdem hat sich im Zuge der Corona-Pandemie der Besucherdruck in einigen Gebieten des Kantons Bern nochmals erhöht. Erneut hat Daniel Wyrsh, Geschäftsführer, 2019 interveniert. Das hat nun Früchte getragen.

Die aktuell 25 Wildhüter/-innen werden von drei zusätzlich angestellten Wildhüter/-innen unterstützt. Der Bund beteiligt sich an den Personalkosten der Aufsicht in den eidgenössischen Schutzgebieten.

wy

Haben Sie eine vakante Kaderposition?

Kündigung, Sabbatical oder Elternzeit: Wir stellen Ihnen erfahrene Fach- und Führungskräfte für temporäre Einsätze zur Verfügung.

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

federas
für die öffentliche Hand

Das BSM – dynamisch nicht «bhäbig»

Hanspeter von Flüe ist Vorsteher des Amtes für Bevölkerungsschutz, Sport und Militär des Kantons Bern (Sicherheitsdirektion) und Chef des Kantonalen Führungsorgans (Krisenstab des Kantons Bern), nur um das Wichtigste seiner Tätigkeiten zu erwähnen. Der 60-Jährige hat nicht nur eine vielseitige Berufslaufbahn hinter sich, er hat auch einen Sitz im Gemeinderat Roggwil (Ressort Finanzen) und trägt die Gesamtleitung der Kammermusik-Konzerte Langenthal (KKL). Gerne stand er dem BSVP Rede und Antwort.

Hanspeter von Flüe, Sie sind Amtsvorsteher mit rund 120 Mitarbeitenden und verantwortlich für die Bereiche Bevölkerungsschutz, Sport, Militär und Infrastruktur/Logistik. Das BSM erweckt fast den Eindruck eines eher «bhäbigen» Amtes. Gibt es hier neue Aufgaben zu bewältigen?

«Bhäbig» ist sicher der völlig falsche Begriff. «Dynamisch» ist zutreffender. Dazu nur je ein Beispiel aus jedem Amtsbe- reich: Unsere Beiträge im Bereich der Krisenbewältigung diesen Frühling im Bereich Bevölkerungsschutz; die neue Sportstrategie, die sich seit 2018 in Um- setzung befindet und schweizweit be- achtet wird; die neuen Orientierungsge- fässe für junge Frauen, die sich für den Militärdienst interessieren oder 2019/20 die Gesamterneuerung der Gebäudehül- le der Kaserne Bern inkl. Montage einer Photovoltaikanlage. Das ist doch dyna- misch und nicht «bhäbig», oder?



*Hanspeter von Flüe
Vorsteher des Amtes für
Bevölkerungsschutz, Sport
und Militär des Kantons
Bern (Sicherheitsdirektion)
und Chef des Kantonalen
Führungsorgans (Krisenstab
des Kantons Bern)*

Das Amt beinhaltet auch das kantonale Care Team. Wie sieht hier der Alltag aus und was sind die grössten Herausforderungen?

Das Care Team Kanton Bern (CTKB) ist als Schutzdienst (Zivilschutz) organisiert, die Einsätze werden von den diensthabenden Care Pro- fis und Care Givers bearbeitet. Diese leisten jährlich 8 bis 10 Tage Dienst. Das CTKB hat jährlich rund 500 Einsätze, das heisst durch- schnittlich 1 bis 2 pro Tag. Es rückt meistens nach unerwarteten To- desfällen aus. Auch Unfälle und Suizide fallen in diese Kategorie. Wei- ter kann das CTKB aufgeboden werden, wenn Menschen Gewalt erfahren haben, sei es nach häuslicher Gewalt, einem Überfall oder einem Einbruch. Oder wenn ein Brand oder eine Überschwemmung viel Schaden angerichtet hat. Die grösste Herausforderung für die Mit- glieder des CTKB ist es, rasch eine verlässliche und vertrauenswürdige Ansprechperson für die Betroffenen darzustellen, und dies in ei- ner frühen Ereignisphase, in der zwangsläufig vieles unklar ist, und gesicherte Informationen, welche Sicherheit gäben, schwierig zu be- kommen sind.

Wer bietet das Care Team auf? Besteht das Care Team vor allem aus Milizlern und wenn ja, welche Berufe üben sie aus und wie viele sind es?

Das CTKB kann ausschliesslich von der Polizei, der Sanität oder der Feuerwehr aufgeboten werden und ist 100 % Miliz, die im BSM von einem erfahrenen 3-köpfigen Leitungsteam geführt wird. Im CTKB engagieren sich einerseits Theologinnen, Psychologen, und Fachpersonen der psychiatrischen Krankenpflege. Diese sind als Care Profis eingesetzt, weil sie von ihrer beruflichen Ausbildung her Nähe zur Care-Team-Arbeit aufweisen. Weiter sind viele Fachpersonen der Krankenpflege, Hebammen, Mitarbeitende von Sozialdiensten und Lehrpersonen im Team, aber auch eine Juristin, ein leitender Mitarbeiter einer Versicherung, eine Hausfrau und Mutter oder ein Postautochauffeur. Sie sind Care Givers, also gut ausgebildete «Laien». Heute engagieren sich rund 160 Personen im Care Team. Mitbringen müssen sie alle Erfahrung aus der Betreuung von Menschen verschiedenen Alters, eine gute psychische Gesundheit, die Bereitschaft sich zu engagieren und berufliche und private Flexibilität. Das Care Team bildet seine Mitglieder selber aus, diese Ausbildung erstreckt sich über zwei Jahre.

Die Bereiche Sport, Militär und Bevölkerungsschutz sind in der praktischen Ausübung stark von der Coronakrise betroffen. Was bedeutet dies für die Mitarbeitenden in der Administration?

Es war und ist ein Höchstmass an Flexibilität gefordert. Auch hier einige Beispiele: Amtsinterne Arbeiten mussten anders verteilt werden, da ein Teil der Mitarbeitenden für das Kantonale Führungsorgan eingesetzt wurden, im Sport mussten zahlreiche Kurse in den Herbst verlegt werden, was eine riesige organisatorische Herausforderung bedeutete oder im Militär mussten die Orientierungstage für knapp 1500 junge Männer in den Herbst verschoben und am bereits bestehenden Programm vorbei eingeplant werden. Alle Mitarbeitenden sind und waren doppelt belastet, durch Absagen und durch die Umorganisation. An dieser Stelle kann ich meinem Team ein grosses Kränzchen winden für den tollen Einsatz und die effiziente Umsetzung der angeordneten Massnahmen.

Sie sind seit Jahren Chef des Kantonalen Führungsorgans (KFO). Dieses war in der Coronakrise DAS Führungsorgan. Wann wurde das KFO für die Coronakrise eingesetzt? Wie hoch war die zeitliche Belastung?

Das KFO ist eine stehende Miliz-Organisation und war schon Anfang 2020 im Hintergrund aktiv. Es wurde vom Regierungsrat per 28. Februar 2020 offiziell eingesetzt und per 26. Juni wieder von seinen Aufgaben entbun-

den. Aktuell ist es «stand-by», verfolgt die Lage, unterstützt die Gesundheitsdirektion und erstellt Eventualplanungen. Die zeitliche Belastung war zeitweise über 100 %, sicher aber nie darunter. Das KFO beansprucht momentan vielleicht 30 % meiner Arbeitszeit.

Was waren die wichtigsten Aufgaben des KFO?

Das KFO wurde vom Regierungsrat eingesetzt, um alle notwendigen Massnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise im Kanton Bern zu treffen, die nötig waren, um die Bevölkerung vor einer weiteren Verbreitung des Virus zu schützen. Ein wichtiges Ziel dabei war es, durch geeignete Massnahmen einen Kollaps unseres Gesundheitswesens zu verhindern. Beide Ziele konnten erreicht werden.

Das KFO erhielt auch einen Kredit vom Regierungsrat, damit u.a. Masken eingekauft werden konnten. Wie hoch waren die Ausgaben des KFO bisher?

Der Kredit betrug 60 Millionen, bisher sind Kosten von rund 50 Millionen für die Beschaffung von medizinischem Schutzmaterial (inkl. Lagerung und Distribution) aufgelaufen.

Seit August erwartet der Kanton seine Mitarbeitenden wieder vermehrt zurück am Arbeitsplatz. Wie sehen Sie die Zukunft zum Thema Homeoffice in der kantonalen Verwaltung?

Das Thema «Homeoffice» hat sicher durch die Corona-Krise einen starken Schub erfahren und wird in der Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses ein wichtiges Thema bleiben. Allerdings hängt die Umsetzung von Homeoffice nicht nur von den Bedürfnissen der Mitarbeitenden, sondern in erster Linie von denjenigen des Arbeitgebers ab. Wichtige Faktoren sind dabei die Art der Arbeit, die ausgeführt wird und der Beschäftigungsgrad. Bei uns im BSM gilt zurzeit die Regel, dass man mindestens mit einem 80 %-Pensum angestellt sein muss und dass ein Tag Homeoffice pro Woche das Maximum darstellt. Im Herbst werden wir in der Amtsleitung die Lage neu beurteilen.

Ihr Wunsch für die Zukunft?

Ich würde sagen: bleiben wir doch möglichst alle gesund und tun wir alles dafür, dass es die anderen auch bleiben. Hygieneregeln einhalten, Abstand wahren, Menschenansammlungen meiden.

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

wy

Warum die Bernische Pensionskasse handeln musste...

Oder . . .

Von Verrentungsverlust – Technischen Zinssatz und der Langlebigkeit

Unser Beispiel

Max Muster lässt sich wohlverdient pensionieren und verfügt zum Zeitpunkt seiner Pensionierung über ein Altersguthaben (AGH) von CHF 480'000. Multipliziert mit dem Umwandlungssatz (UWS) von 5,75 % ergibt sich eine Jahresrente von CHF 27'600. Diese durch 12 geteilt ergibt eine Monatsrente von CHF 2'300 (Rentnern steht kein 13. Monatslohn mehr zu).

Teilt man ganz salopp sein AGH durch seine Jahresrente, so wäre nach 17,4 Jahren das angesparte AGH aufgebraucht und Max Muster «kostet» von nun an die Pensionskasse (PK) zusätzliches Geld, da Max Muster einen lebenslangen Anspruch auf die bisherige Rente hat. Die «ewige» Rentenzusicherung ist nach meiner Meinung auch richtig. Das zusätzliche, nötige Geld für die lebenslange Rente ist für die Pensionskasse ein Verrentungsverlust, also ein «Verlustgeschäft».

Steigende Lebenserwartung

Mit der heutigen Langlebigkeit darf Herr Max Muster im Alter von 65 Jahren noch mit durchschnittlich 20 Jahren zusätzlicher Lebenszeit rechnen (bei Frau Muster wären es 22,7 Jahre, vgl. sep. Darstellung). Mathematisch entsteht bei jeder Neurente ein durchschnittlicher Verrentungsverlust. Das belastet die Pensionskasse zu Lasten der Aktiven (der im Arbeitsleben stehende Versicherte), was mittelfristig eine unbefriedigende Situation ergibt, die zu korrigieren ist. Da in den letzten Jahrzehnten die Langlebigkeit um ca. ein Jahr pro Jahrzehnt zugenommen hat, verschärft sich das Problem der Verrentungsverluste zusätzlich, da viele zum Zeitpunkt ihrer Pensionierung zu wenig angespart haben.

Die steigende Lebenserwartung ist ja einerseits toll, für die PK aber eine zusätzliche Herausforderung.

Lebenserwartung

	1999	2009	2019
Bei der Geburt			
Männer	76,8	79,8	81,9
Frauen	82,5	84,4	85,6
Im Alter von 30 Jahren			
Männer	48,1	50,7	52,6
Frauen	53,3	55,0	56,1
Im Alter von 50 Jahren			
Männer	29,3	31,7	33,3
Frauen	34,1	35,5	36,5
Im Alter von 65 Jahren			
Männer	16,7	18,8	20,0
Frauen	20,6	22,0	22,7
Im Alter von 80 Jahren			
Männer	7,3	8,4	9,0
Frauen	9,1	10,0	10,5

Die durchschnittliche Rendite

Die PK legt ihr Vermögen an und erwirtschaftet daraus eine Rendite. Dazu verwendet sie auch das nicht aufgebrauchte AGH der Pensionierten. Die durchschnittliche Rendite sollte in etwa dem technischen Zinssatz entsprechen. Bis Ende 2019 war dies bei der BPK 2,5 %. D.h. die PK hätte theoretisch jeweils Ende Jahr das restliche AGH von Max Muster mit 2,5 % verzinst. Dank den guten Zinsen hätte Max Muster sein AGH erst in 22,3 Jahren aufgebraucht.

Aufgrund des Tiefzinsumfeldes ist die durchschnittlichen 2,5 % Rendite aber nicht mehr zu erwirtschaften, so dass die BPK den technischen Zinssatz auf 2,0 % senken musste, damit der Bereich der effektiven Renditenerwartung erreicht wird. Dies wird so auch von den Aufsichtsorganen gefordert.

Unser Max Muster erhält daher Ende Jahr einen kleineren Zins und so ist nach knapp 21 Jahren das AGH bereits aufgebraucht.



Der Umwandlungssatz

Damit bei jedem Neurentner nicht allzu viel Verrentungsverluste entstehen, muss der UWS gesenkt werden. Das heisst die Rente wird kleiner, dafür reicht sie länger. Bei einem UWS von 4,8 % hat Max Muster mit einem Zins von 2,0 % erst nach 26,5 Jahren sein Altersguthaben aufgebraucht. D.h. es findet mittel- bis langfristig wahrscheinlich keine Belastung mehr für die Aktiven statt. Dies wird die Pensionskasse auch anstreben.

Leider sinken mit dem UWS auch die Renten, was die BPK vor allem mit zwei Gegenmassnahmen «neutralisieren» möchte: Verstärkung des bisherigen AGH mit individuellen Einlagen der BPK und Sparpläne mit höheren Beiträgen. Die Verstärkung der bisherigen AGH wurde im Diagonal 2/20 ausgiebig erklärt. Der Regierungsrat hat in der Zwischenzeit dem neuen Sparplan ab 2021 zugestimmt.

Der BPK ist es ein Anliegen, dass die Rente weiterhin ca. 60 % des letzten versicherten Lohnes entspricht. Dies ist für die Versicherten viel wichtiger als der Deckungsgrad der Pensionskasse.

Anmerkungen

Wäre Max Muster eine Frau, dann wäre die Berechnung genau gleich gewesen, aber meine Erklärungen sprachlich viel komplizierter. Weil bei den Berechnungen die Verwaltungskosten nicht mitgerechnet wurden, sind effektiv die AGH schneller aufgebraucht.

Wer sich für die einfachen Berechnungen interessiert, darf die Exceldatei gerne bei mir bestellen:

wyrsch@bspv.ch

Meine vereinfachten Erklärungen sollen sachlich die Gründe des Handelns der BPK darlegen und nicht anklagend sein. Ich mag Max Muster und allen anderen ein langes Leben von Herzen gönnen.

wy

Neue Sparpläne bei der BPK

Ab 1. Januar 2021 gelten leicht erhöhte Sparpläne, damit für die zukünftige Rente mehr angespart werden kann. D.h. die Lohnabzüge werden je nach Altersstufe leicht erhöht. Nebst den normalen Sparplänen können die Kantonsangestellte freiwillig auch «erhöhte» Sparpläne wählen. Für Kantonsangestellte sind +2 % und NEU +5 % (anstatt +4 %) möglich, für Polizisten +2 % und +4 %.

Versicherte, die einen freiwilligen Sparplan haben, der nicht mehr weitergeführt wird (+4 %; -2 %), werden vor Jahresende von der BPK angeschrieben.

wy



LeihBOX

FALTEN

STAPELN

ROLLEN

**UMZUGSKISTEN
ZUM MIETEN!**

10% BSPV-RABATT

WWW.LEIHBOX.COM

75 Jahre Verband bernische Grundbuchverwalter und Handelsregisterführer

Der Verband bernischer Grundbuchverwalter und Handelsregisterführer wurde vor 75 Jahren gegründet. Dies gibt Anlass zurückzublicken. Am 19. Juni 2020 hätte anlässlich der ordentlichen Hauptversammlung in Thun dieses Jubiläum gefeiert werden sollen. Die Corona-Pandemie verhinderte jedoch die Durchführung des Anlasses. Dieser wird nun im nächsten Jahr am 18. Juni 2021 nachgeholt.

Der nachfolgende Bericht vermittelt einen kurzen Abriss zur Vereinsgeschichte, wobei dem Geschäftsführer des Bernischen Staatspersonalverbands, Grossrat Daniel Wyrsh, für seine wertvollen Hinweise bestens gedankt sei.

Am 24. November 1945 fand im Bürgerhaus, an der Neuengasse 20 in Bern, um 14.30 Uhr die Gründungsversammlung des Vereins bernischer Amtsschreiber und Amtsschaffner statt. Zur Erklärung des Namens dient der Hinweis, dass die Funktion des Amtsschreibers die Führung des Grundbuchs im Amtsbezirk einschloss, während der Amtsschaffner für das Inkasso der Steuern im Amtsbezirk verantwortlich war. In kleineren Amtsbezirken war der Amtsschreiber in Personalunion zugleich auch Amtsschaffner. Als Rechtsgrundlage diente damals das Dekret des Grossen Rats des Kantons Bern vom 19. Dezember 1911 betreffend die Amtsschreibereien.

Den Vorsitz der Gründungsversammlung führte Jean Haesler, Amtsschreiber (und späterer Steuerverwalter des Kantons Bern), Erlach, in der Eigenschaft als Tagespräsident. Als Sekretär, der auch das Protokoll führte, wurde Anton Fink, Amtsschreiber, Laupen, gewählt.

An dieser Versammlung orientierte der Vorsitzende die Versammlung dahin, dass im Kanton Bern die Gerichtspräsidenten, die Ge-

richtsschreiber und die Betreibungs- und Konkursbeamten in Vereinen organisiert seien, unter den Amtsschreibern und Amtsschaffnern jedoch keine solche Vereinigung bestehe. Wünschenswert sei deshalb ein solcher Zusammenschluss zur Aussprache in Berufsfragen, zur Förderung der persönlichen Beziehungen und zur Wahrung der Standesinteressen, insbesondere auch im Zusammenhang mit der bevorstehenden Besoldungsreform für das bernische Staatspersonal.

Um 16.30 Uhr wurde die Versammlung geschlossen mit dem Ergebnis, dass die Vereinsstatuten genehmigt wurden und der Verein rechtmässig gegründet war. Der Vorstand setzte sich wie folgt zusammen: Präsident: Jean Haesler (Erlach); Vizepräsident-Kassier: Gottfried von Rütte (Büren an der Aare); Sekretär: Anton Fink (Laupen); Beisitzer: Georges Frepp (Moutier) und Karl Willener (Thun).

Ende 1947 schloss sich der Verein bernischer Amtsschreiber und Amtsschaffner als Untersektion dem Verband bernischer Bezirks- und Kreisbeamten (VBBK) an und wurde damit eine Untersektion beim Bernischen Staatspersonalverband (BSPV). Der VBBK wurde später aufgelöst und im Zuge dieser Auflösung wurde unser Verein am 15. Juni 1991 anlässlich der Abgeordne-

Beitrittserklärung / Déclaration d'adhésion

Der / Die Unterzeichnete erklärt hiermit seinen / ihren Beitritt zum
Par la présente, le / la soussigné(e) déclare entrer dans

BERNISCHEN STAATSPERSONAL-VERBAND
L'ASSOCIATION DU PERSONNEL DE L'ÉTAT DE BERNE

Unterverband – Sektion: VBBK – Grundbuchverwalter/Staatskassenvorsteher
Sous-groupe – Section:
Name und Vorname (Hr. / Frl. / Herr / Mademoiselle): **P f ä f f l i Roland** Geburtsjahr: **1949**
Nom et prénom (M. / Mme / Mlle): Année de naissance:
Amtliche Stellung – Beruf: **Notar / Grundbuchverwalter von Thun ***
Fonction ou emploi – profession:
Verwaltungsabteilung: **Justizdirektion**
Section d'administration:
Privatadresse: **Weissensteinstrasse 29a, 3008 Bern**
Adresse privée:
Zeitungsadresse: **Weissensteinstrasse 29a, 3008 Bern**
Adresse pour le journal:
Bern den **14. September** 1978 * ab 1.12.1978
le
Unterschrift: 
Signature:

Geworben durch:
Recruté(e) par:
Herrn Kressmann

Die Beitrittserklärung ist an das Sekretariat des Bernischen Staatspersonalverbandes, in 3011 Bern, Kramgasse 70, oder an den zuständigen Unterverband einzusenden.

Cette déclaration d'adhésion est à envoyer au secrétariat de l'Association du personnel de l'Etat de Berne, à 3011 Berne, Kramgasse 70. ou au sous-groupe.

tenversammlung des BSPV als selbstständige Sektion in den BSPV aufgenommen.

Zwischenzeitlich wurde der Name des Vereins verschiedentlich geändert. Erstmals im Jahr 1957, als die Bezeichnung «Amtsschreiber» durch «Grundbuchverwalter» ersetzt wurde. Gleiches fand später statt, als die Funktion «Amtsschaffner» durch «Staatskassenvorsteher» ersetzt wurde.

Eine letzte Änderung ergab sich Ende 2003 durch den Übertritt der Staatskassenvorsteher zum «Verband der Betreibungs- und Konkursbeamten sowie der Bereichsleiter Inkasso der Steuerverwaltung des Kantons Bern» (VBKBIS). Gleichzeitig wurden durch die Reorganisation der Handelsregisterämter deren Vorsteher in den Verein aufgenommen. Nun wurde aus dem Verein ein Verband, was rechtlich keine Bedeutung hat. Der Name des Verbands wurde angepasst, und zwar so, wie er noch heute heisst: Verband bernischer Grundbuchverwalter und Handelsregisterführer.

Der Verband wurde seit der Gründung (1945) von folgenden Personen präsiert:

Jean Haesler (Erlach); Gottfried von Rütte (Büren an der Aare); Max Häberli (Burgdorf); Max Krauer (Laufen); Samuel Klopfenstein (Frutigen); Theo König (Langnau im Emmental); Peter Hadorn (Nidau); Alfred Kellenberger (Bern), Martin Krebs (Blankenburg); Hans Bühler (Schlosswil); Peter Bosshard (Erlach); Roland Pfäffli (Thun); Markus Engemann (Schlosswil); Christoph Berner (Wangen an der Aare); Jürg Bracher (Fraubrunnen); Thomas Cueni (Bern); Andreas Lehmann (Frutigen); Jürg Flück (Thun). Seit 2016 ist Franziska Landolf (Wangen an der Aare) Verbandspräsidentin.

Roland Pfäffli, Thun

Wie lange noch?

Corona dominiert unser Leben. An der Arbeit, im ÖV, in der Schule, beim Einkaufen – überall werden wir mit der neuen Realität konfrontiert. Wir sehnen uns zurück zu unserem unbeschwerten Leben, das wir bis zum Jahresanfang kannten. Wir sehnen den Moment herbei, an dem wir wieder ganz normal miteinander umgehen können, ohne an Social Distancing, Händedesinfektion und Registrierung unserer Personalien denken zu müssen.



*Yves Bichsel
Generalsekretär, Gesundheits-, Sozial- und
Integrationsdirektion*

Dabei müssen wir damit fertig werden, dass niemand eine belastbare Aussage über die weitere Entwicklung der Pandemie machen kann. Auch die besten und intelligentesten Professoren haben keine grosse Ahnung, wie sich das Virus weiter ausbreiten, wie allenfalls in der Bevölkerung eine Immunität aufgebaut und wann allenfalls eine Impfung gegen Covid zur Verfügung stehen wird.

Uns bleibt keine andere Wahl, als uns mit der neuen Unsicherheit abzufinden. Uns daran zu erinnern, dass wir sehr gute Jahrzehnte hinter uns haben, mit Stabilität, Freiheit, Frieden und grossem Wohlstand. Uns daran zu erinnern, dass die Menschheit immer wieder von Pandemien betroffen war. Und uns daran zu freuen, dass wir trotz Corona in einer sehr privilegierten Situation leben, wir materiell nicht unter Mangel leiden, über ein hervorragendes Gesundheitswesen verfügen – und last but not least wir als Staatsangestellte wie in jeder Krise das Privileg einer sicheren Arbeitsstelle haben.

Yves Bichsel

Richtig planen – sicher in den Ruhestand treten

Wo liegen die Stolpersteine bei der finanziellen Planung der Pensionierung?

Rechtzeitig erkannt, lassen sie sich leicht umgehen.

Beginnen wir mit der ersten Säule, der AHV. Viele rechnen damit, dass sie die erste AHV-Rente pünktlich zum Erreichen des Rentenalters (Alter 65 bei Männern, Alter 64 bei Frauen) automatisch erhalten. Der Bezug der AHV-Rente muss jedoch spätestens zwei bis drei Monate vor Rentenbeginn angemeldet werden.

Weit verbreitet ist auch die Annahme, dass nach einer Frühpensionierung keine AHV-Beiträge mehr zu zahlen sind. Die Beitragspflicht bleibt jedoch bis zum Erreichen des AHV-Alters bestehen. Dies gilt auch bei einem Vorbezug der AHV. Anders ist es bei Ehepaaren: Wenn ein Ehepartner erwerbstätig bleibt, während der andere bereits pensioniert wurde, ist beim nicht mehr erwerbstätigen Ehepartner in der Regel die Beitragspflicht erfüllt.

Übrigens: Der Zeitpunkt der Pensionierung ist nicht an das AHV-Alter gekoppelt. Aktuell sieht beispielsweise das Reglement der Bernischen Pensionskasse BPK einen flexiblen Rücktritt im Alter zwischen 58 und 70 Jahren vor.

Pensum reduzieren

Die Pensionskasse BPK funktioniert nach dem Beitragsprimat. Dabei spart jeder sein eigenes Pensionskassengeld, abhängig vom Einkommen und den entsprechenden Beiträgen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Hinzu kommt die Anlagerendite. Das ganze Erwerbsleben be-

*Thomas Ritschard
Betriebsökonom FH,
geschäftsführender Partner
der Glauser+Partner
Vorsorge AG in Bern.*



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

www.glauserpartner.ch

stimmt die künftige Rentenhöhe. Eine Reduktion des Arbeitspensums in den letzten Jahren der Erwerbstätigkeit wirkt sich auf die zu erwartende Rentenleistung nicht so negativ aus, wie dies häufig befürchtet wird.

Oft erweist sich eine Reduktion des Pensums aufgrund einer abnehmenden Belastbarkeit mit zunehmendem Alter als sinnvoller Zwischenschritt zur Vorbereitung auf den nächsten Lebensabschnitt.

Rentenhöhe prüfen

Mit der ersten und zweiten Säule sollten rund 60% des bisherigen Erwerbseinkommens gesichert sein. Mit der zunehmenden Lebenserwartung und der damit notwendigen Reduktion des Umwandlungssatzes gilt es, gut zu prüfen, wie viel Einkommen nach der Pensionierung effektiv zur Verfügung steht.

Steuerrechnung nach der Pensionierung

Viele Leute gehen weiter davon aus, dass sie nach der Pensionierung viel weniger Steuern bezahlen. Die tatsächliche Steuerersparnis ist aber meist tiefer als erhofft. Denn die Renteneinkünfte aus AHV und Pensionskasse sind zwar bescheidener als das Erwerbseinkommen. Dafür fallen Abzüge weg, wie zum Beispiel jene für die dritte Säule und die Berufsauslagen.

Vorsicht bei der Amortisation von Hypotheken

Kreditgeber schreiben vor, dass das von ihnen finanzierte Objekt bei der Pensionierung auf maximal 65 % des Verkehrswerts belehnt sein darf. Weiter dürfen Hypothekarzinsen und Unterhaltskosten zusammen maximal ein Drittel des Renteneinkommens betragen. Gerechnet wird jedoch nicht mit den aktuell tiefen Hypothekarzinsen, sondern mit dem kalkulatorischen Satz von 5 %. Hinzu kommt 1 % des Objektwerts für die Unterhalts- und Nebenkosten.

Das Ziel muss es sein, die Tragbarkeit auch langfristig zu gewährleisten. Allerdings empfiehlt es sich nicht, die Hypothek mit sämtlichen zur Verfügung stehenden liquiden Mitteln zu amortisieren. Denn eine grössere Investition kann zu einem neuerlichen Kapitalbedarf führen. Banken gewähren Pensionierten aber oftmals keine neue Hypothek mehr und stocken bestehende Kredite, aufgrund der Tragbarkeitskriterien auf der Einkommenseite, nicht auf.

Eine frühzeitige Auseinandersetzung mit der finanziellen Planung der Pensionierung lohnt sich und hilft Ihnen dabei, teure Fehler zu vermeiden und die richtigen Entscheide zu treffen. Gerne unterstützen wir Sie dabei.

Übrigens: Als **BSPV-Mitglied** erhalten Sie **10 %** Rabatt auf die Beratungskosten bei GLAUSER + PARTNER. Das Erstgespräch ist kostenlos und unverbindlich.

Seminarbroschüre GLAUSER + PARTNER
Die jährlich aktualisierte Seminarbroschüre finden Sie hier: www.glauserpartner.ch/seminar

Broschüre 13 Prinzipien
Lust auf mehr? Unsere Broschüre «die 13 Prinzipien des weisen Investierens» finden Sie hier: www.glauserpartner.ch/13prinzipien

Unterstützen Sie unsere Mitglieder

Gemeindewahlen Stadt Bern am 29. November 2020

Alle vier Jahre wählen die Stimmberechtigten der Stadt Bern den Stadtrat (80 Stadtratsmitglieder, Legislative), den Gemeinderat (5 Gemeinderatsmitglieder, Exekutive) und die Stadtpräsidentin oder den Stadtpräsidenten. Gewählt wird für die Amtsdauer von Anfang 2021 bis Ende 2024.

Für den Stadtrat kandidieren:



Barbara Nyffeler
Ökonomin,
BSPV-Mitglied



Hans Kupferschmid
Sicherheitsassistent
Kantonspolizei Bern,
Geschäftsleitung BSPV,
Vorstand Polizeiverband Bern Kanton



Ingrid Kissling-Näf
Ökonomin, Direktorin
der BFH Wirtschaft,
BSPV-Mitglied



Für den Gemeinderat kandidiert:

Thomas Fuchs
dipl. Betriebswirtschaftler HF,
BSPV-Mitglied

Sektion Linien- und Fachkader Kanton Bern

Mitgliederversammlung am 14.09.2020

Unter Leitung des Präsidenten Niklaus Lundsgaard-Hansen fand nach der Mitgliederversammlung der diesjährige Plattformanlass zum Thema «Cyber Security im Kanton Bern – Auftrag, Risiken und Lösungen» statt.

Mit der Digitalisierungsstrategie des Kantons Bern wird die Vernetzung von Geräten und Systemen, die Smartphones, virtuelle Treffen und Homeoffice gelebter Alltag. Damit steigt die Komplexität für die IT-Sicherheit. Pascal Zwettler, Abteilungsleiter Organisation und Sicherheit beim KAIO, machte in seinem Referat eindrücklich deutlich, dass Cyber Security ein Gebot der Stunde ist. Allein beim Kanton Bern gibt es pro Jahr 30 Milliarden Angriffsversuche. Tendenz steigend. Wäh-



rend des Lockdown haben sich die Meldungseingänge beim Nationalen Zentrum für Cybersicherheit verdreifacht. Informationssicherheit gleicht einem Rüstungswettkampf. Mitdiskutiert haben Vertreter von BEDAG und der Kantonale Datenschützer, die diesen Trend bestätigen.

Mit dem Projekt «Informationssicherheit BE» sollen Grundlagen für einen besseren Schutz geschaffen werden. Das KAIO hat eine kantonale Informationssicherheitsstrategie und will eine umfassende und einheitliche Organisation zur Umsetzung der Informationssicherheit in der kantonalen Verwaltung schaffen. Ein Informationssicherheitsgesetz und Ausführungsvorschriften bilden künftig die rechtliche Grundlage für den Kanton und die Gemeinden. Und wer sich an Urs und Bernadette erinnert, kann gespannt sein auf den nächsten Online-Kurs des KAIO zum Thema Datensicherheit, der im Herbst kommt.

Ute Beutler

Sektion Rentnervereinigung

Virtuelle Hauptversammlung 2020

An seiner Sitzung vom 2. September 2020 hat der Vorstand der Rentnervereinigung vom Resultat der virtuellen HV Kenntnis genommen. Sämtliche Anträge der Rentnervereinigung sind mit überwältigender Mehrheit angenommen worden.

Besonders freut uns, dass der Rücklauf sehr lebhaft war. Gegen 400 Antworten sind per Post oder per Mail eingegangen. Das entspricht einer Teilnahme von 20%.

Besten Dank für Euer Engagement.

Die genauen Resultate werden nach der detaillierten Auszählung der Stimmen auf der Homepage publiziert, sie bilden auch die Grundlage für das Protokoll 20 zuhanden der nächsten – hoffentlich nicht virtuellen – Hauptversammlung.

Der Vorstand

MITGLIEDER- WERBUNG

Neue Mitglieder zu werben ist immer wieder ein Thema, das den BSPV beschäftigt. Dazu benötigt der BSPV die Unterstützung aller!

Melden Sie uns die Neueintritte an Ihrem Arbeitsplatz mit Namen und der E-Mailadresse und wir übernehmen die Werbung für den BSPV.

Möchten Sie selber werben?

Dann erhalten Sie vom BSPV für jedes neu geworbene Mitglied eine Prämie von CHF 50.00!

Noch Fragen?

Dann wenden Sie sich an sekretariat@bspv.ch oder 031 311 11 66

La satisfaction du personnel cantonal sera peut-être de courte durée

Le Conseil-exécutif présente le budget 2021 avec un compte de résultat négatif de CHF 630 Mio. Ce résultat défavorable est dû avant tout à la pandémie qui a comme conséquence entre autres une perte de rentrées fiscales estimée à CHF 450 Mio.

D'autres facteurs s'ajoutent, comme la diminution de plus de CHF 200 Mio de la péréquation financière ou encore l'augmentation du nombre de classes engendrée par des années à fort taux de natalité.

Il faut compter également avec des déficits les années suivantes, selon le plan intégré mission-financement, même si en 2024 le déficit ne serait plus que de CHF 111 Mio. L'un dans l'autre, le gouvernement compte avec une nouvelle dette de près de CHF 2,1 Mia. Un programme d'allègement n'est ainsi plus d'aucun secours; le gouvernement l'a constaté lui-même, précisant très justement qu'en temps de crise on attend de l'Etat des impulsions conjoncturelles plutôt que des mesures d'épargne qui étranglent l'économie.

Le point réjouissant est que dans le budget déjà adopté pour 2021, le gouvernement a prévu comme les années précédentes 1,5 % de mesures salariales. C'est-à-dire une augmentation de la masse salariale de 0,7 % plus les gains de rotation de 0,8 %. Le Conseil-exécutif se montre ainsi fiable en tant qu'employeur. Cette augmentation salariale a fortement contribué à l'apaisement sur le lieu de travail, ce qui ressort également des fluctuations de personnel moindres.

Mesures prises

Sur la base de la nouvelle dette, le gouvernement a pris des mesures pour endiguer les déficits et limiter les sommes qui manquent aux financements, mesures qui devraient être décidées avec le budget lors de la session d'hiver du Grand Conseil. La somme des mesures englobe un montant CHF 263 Mio sur quatre ans. Malheureusement, cela implique la suppression de

l'augmentation salariale de 0,7 % dans les années 2021 et 2022. Le personnel cantonal ne recevrait comme augmentation salariale que les gains de rotation, ce qui signifierait la moitié de l'augmentation salariale des années précédentes. Par conséquent la satisfaction suscitée par le budget 2021 pourrait être de très courte durée. Le Grand Conseil aura le dernier mot, sachant qu'il ne s'est pas toujours montré favorable au personnel par le passé.



Augmentation salariale

On se pose légitimement la question de savoir si la diminution de l'augmentation salariale est justifiée. D'une part, la comparaison avec l'économie privée, où l'on n'attend guère d'augmentations de salaire ces prochaines années, est correcte. D'autre part, les augmentations salariales dans l'économie privée sont généralement plus élevées et associées à des bonus supplémentaires. C'est ce qui différencie souvent les emplois dans l'industrie privée de ceux dans le domaine public. En outre, il existe diverses institutions com-

Suite à page 14

me les hôpitaux, les communes, les garderies, qui se rallient aux mesures salariales du canton. Il est incompréhensible que ces entités d'importance systémique, après avoir fourni un travail supplémentaire, reçoivent moins d'augmentation de salaire. Le personnel cantonal a également fourni un important travail supplémentaire dans certains secteurs. L'économie de 20 Mio en 2021 est sans commune mesure avec le déficit annoncé de CHF 630 Mio. La diminution de l'augmentation salariale en 2021 est donc un mauvais signal.

L'APEB apprécie que le Canton mette en œuvre une mesure « bon marché » réclamée de longue date par l'APEB, en étendant le temps de travail de fin de semaine au samedi matin. Des métiers comme les voyers reçoivent ainsi des indemnités également le samedi matin lorsqu'ils doivent être à pied d'œuvre. Pour beaucoup de professions, le samedi matin fait partie depuis longtemps déjà de la fin de semaine...

En outre, l'APEB prend connaissance du fait que le nombre de postes auprès du Canton diminue en raison d'objectifs d'économie. C'est une évolution regrettable pour le service public. L'APEB continuera d'observer d'un œil critique la diminution de postes.

Ce qui risque d'être passionnant en matière de politique financière cantonale, c'est le traitement réservé au frein à l'endettement. La nouvelle dette de CHF 2 Mia ne peut pas être simplement économisée. Le Canton doit trouver de nouvelles voies pour se conformer à la Constitution. Il faudra des majorités claires à cet effet au Grand Conseil, ce qui peut se répercuter sur les différents postes budgétaires. Le gouvernement continue de proposer des baisses d'impôt, ce qui doit être questionné au vu des perspectives financières. De tels sujets peuvent précisément empêcher des majorités claires. – Ces prochaines années seront passionnantes pour la politique bernoise !

Que l'APEB s'engage avec discernement en faveur du personnel est une évidence.

wy

Pourquoi la Caisse de pension bernoise a dû agir . . .

ou

Pertes dues au versement de la rente, taux d'intérêt technique et espérance de vie

Notre exemple: Jean Dubois prend une retraite bien méritée et dispose à ce moment-là d'un avoir de vieillesse de 480'000 CHF. En multipliant ce capital par le taux de conversion de 5.75%, on obtient une rente annuelle de CHF 27'600. Laquelle, divisée par 12, donne une rente mensuelle de CHF 2'300 (les retraité-e-s ne touchent pas de 13^{ème} mois).

Si l'on divise simplement son avoir de vieillesse par sa rente annuelle, le capital épargné serait épuisé après 17,4 ans et Jean Dubois « coûtera » ensuite de l'argent à la caisse de pension (CP), car il a en effet droit à sa rente jusqu'à la fin de sa vie. Selon moi, la garantie de la rente à vie est juste. L'argent supplémentaire néces-

saire au versement de la rente à vie représente pour la CP une perte, donc une « affaire déficitaire ».

L'espérance de vie augmente constamment

Avec l'espérance de vie actuelle, M. Dubois peut espérer vivre en moyenne encore 20 ans (pour Mme Dubois, ce seraient 22,7 ans, cf. tableau). Mathématiquement, chaque nouveau départ à la retraite entraîne une perte due au versement de la rente. La caisse de pension répercute cette charge sur les personnes actives (assuré-e-s dans la vie professionnelle), ce qui entraîne à moyen terme une situation insatisfaisante qu'il faut corriger. Comme l'espérance de vie a augmenté d'une année tous les dix ans durant les dernières décennies, le problème de la perte due au versement de la rente s'accroît sans cesse, car au moment de leur départ à la retraite de nombreuses personnes n'ont pas suffisamment épargné. D'un côté l'allongement de la durée

de vie est évidemment une bonne chose, d'un autre côté pour la CP c'est un défi supplémentaire.

Le rendement moyen

La CP place sa fortune et en tire un rendement. Elle utilise à cette fin également l'avoir de vieillesse non encore épuisé des retraité-e-s. Le rendement moyen doit correspondre à peu près au taux d'intérêt technique. Jusqu'à fin 2019, ce taux était de 2,5 % à la CPB. Cela signifie que la CP aurait théoriquement rémunéré le capital de vieillesse restant de Jean Dubois à 2,5 %. Grâce à ces intérêts élevés, Jean Dubois n'aurait épuisé son capital de vieillesse que dans 22,3 ans.

En raison d'un contexte de taux d'intérêt bas, le rendement de 2,5 % n'est toutefois plus réalisable, de sorte que la CPB a dû baisser le taux d'intérêt technique à 2,0 % pour que la zone de rendement effectivement réalisable soit atteinte. Ce mode de faire est d'ailleurs exigé par les organes de surveillance. Jean Dubois reçoit à la fin de l'année un intérêt plus bas et l'avoir de vieillesse est ainsi déjà épuisé après tout juste 21 ans.

Le taux de conversion

Afin qu'il n'y ait pas trop de pertes engendrées par chaque nouveau départ à la retraite, le taux de conversion doit être abaissé. Cela signifie que la rente diminue, par contre elle dure plus longtemps. Avec un taux de conversion de 4,8 %, et un intérêt à 2,0 %, Jean Dubois n'aura épuisé son capital de vieillesse qu'au bout de 26,5 ans. A moyen ou long terme, il n'y aura probablement plus de poids financier sur les personnes actives. C'est aussi cet objectif que vise la caisse de pension.

Malheureusement, avec l'abaissement du taux de conversion, les rentes baissent également, ce que la CPB souhaite « amortir » avec deux mesures principales : le renforcement du capital de vieillesse avec des apports individuels de la CPB et des plans d'épargne avec des montants plus élevés. Le renforcement des avoirs de vieillesse actuels a été largement expliqué dans le Diagonal 2/20. Entretemps, le Conseil-exécutif a approuvé le nouveau plan d'épargne appliqué dès 2021.

Pour la CPB, il est important que la rente corresponde à environ 60 % du dernier salaire assuré. Pour les assuré-e-s, cet élément est bien plus important que le degré de couverture de la caisse de pension.

Remarques

Si notre exemple concernait maintenant Jeanne Dubois, le calcul serait le même mais mes explications plus

Espérance de vie

	1999	2009	2019
A la naissance			
Hommes	76,8	79,8	81,9
Femmes	82,5	84,4	85,6
A l'âge de 30 ans			
Hommes	48,1	50,7	52,6
Femmes	53,3	55,0	56,1
A l'âge de 50 ans			
Hommes	29,3	31,7	33,3
Femmes	34,1	35,5	36,5
A l'âge de 65 ans			
Hommes	16,7	18,8	20,0
Femmes	20,6	22,0	22,7
A l'âge de 80 ans			
Hommes	7,3	8,4	9,0
Femmes	9,1	10,0	10,5

compliquées. En effet, comme les calculs ne comprennent pas les frais administratifs, l'avoir de vieillesse est en réalité épuisé plus rapidement.

Celles et ceux qui s'intéressent aux calculs peuvent en commander le tableau excel : wyrsch@bspv.ch

Mes explications simplifiées visent à présenter de manière factuelle, sans être accusatrices, les motifs de l'action de la CPB. Je souhaite à Jean Dubois et à toutes et tous les autres de tout cœur une longue vie.

wy

De nouveaux plans d'épargne à la CPB

Dès le 1er janvier 2021, des plans d'épargne légèrement plus élevés seront mis en vigueur, afin d'augmenter l'épargne pour les rentes futures. Les déductions salariales seront légèrement augmentées en fonction des classes d'âge. Parallèlement aux plans d'épargne normaux, les employé-e-s du Canton peuvent aussi choisir des plans d'épargne « augmentés ». Les possibilités pour les employé-e-s cantonaux : + 2 % et NOUVEAU + 5 % (au lieu de + 4 %) ; pour les policières et policiers + 2 % et + 4 %.

Les personnes assurées au bénéfice d'un plan d'épargne volontaire qui ne sera pas reconduit (+ 4 % ; - 2 %) seront contactées par l'APEB avant la fin de l'année.

wy

Finanzielle Pensionsplanung richtig gemacht

max. 5 Personen

Kursleitung:

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

Kursort: Postgasse 60, Bern

Daten: 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

Resilienz-Training | 2 Tage -

Die seelischen Abwehrkräfte stärken

max. 5 Personen

Kursleitung: Marija Brzovic, Psychologin MSc

Psych/Erwachsenenbildnerin,

Moser-Seminare, Oberdiessbach

Daten: Fr./Sa. 27./28. November 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

Agenda

Delegiertenversammlung

16. Oktober 2020, Restaurant Schmiedstube,
10.00 Uhr

Hauptversammlungen

13.11.2020 VBRS (Verband Bernischer Richterinnen und
Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte)

BSPV – Einblicke in den Verband

Infoveranstaltung mit anschliessendem
kleinen Apéro

Kursleitung:

Daniel Wyrsh, Geschäftsführer BSPV

Datum:

Mittwoch, **28. Oktober 2020**,
17.30 – 20.00 Uhr

Kursort: Postgasse 60, Bern

Kosten: gratis

Diagonal

Möchten Sie das Diagonal nicht mehr
in Papierform erhalten?

Das Diagonal ist zeitgleich mit dem
Versand auch online auf unsere
Website verfügbar.

Ein Mail ans Sekretariat genügt:

sekretariat@bspv.ch:
Stichwort: Diagonal abbestellen

Impressum

Offizielles Organ des Bernischen Staatspersonal-
verbandes BSPV

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

ISSN 2997-1866

Redaktion / Rédaction / Inseratenverwaltung /
Administration des annonces:

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

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

Übersetzung französisch /
Traduction française: Anne-Marie Krauss

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

