



# DIAGONAL

Offizielles Organ des Bernischen Staatspersonalverbandes

109. Jahrgang Nr. 1/2022

## Wenn die BPK den Deckungsgrad von 100% erreicht hat . . .



## . . . ist dann der Kanton Bern aus dem Schneider?

Foto jb

*Im September 2021 entstand im Grossen Rat, im Rahmen einer Motion, eine muntere Diskussion zur Bernischen Pensionskasse (BPK). Da die Faktenlage bei einzelnen Voten teilweise etwas dünn war, möchte ich hier einiges klären.*

### **Entstehung der neusten Regelungen**

Nach langwierigen Diskussionen entstand das Pensionskassengesetz (PKG), das nach einem Referendum

am 18. Mai 2014 in einer kantonalen Abstimmung definitiv verabschiedet wurde. Es resultierte für die Versicherten der Wechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat. Im Beitragsprimat spart jeder Versicherte sein eigenes Sparguthaben an, aus dem die Altersrente berechnet wird, dies ist heute in fast allen Pensionskassen üblich.

Da die BPK sich in einer Unterdeckung befand, musste der Grosse Rat ein Gesetz im System der Teilkapita-

Fortsetzung Seite 2

lisierung beschliessen. Hier gilt der Grundsatz, dass der Kanton die Finanzierung bestimmt und die Verwaltungskommission die Leistungen. So legte der Regierungsrat unter anderem die Finanzierungsbeiträge (zusätzliche «Sanierungsbeiträge» für das Schliessen der Deckungslücke) für Arbeitgeber und Arbeitnehmer fest.

#### Das Ziel bis ins Jahr 2034

Das PKG sieht vor, dass die BPK bis ins Jahr 2034 einen Deckungsgrad (DG) von über 100% ausweisen muss. Dies hat die BPK mit den Finanzierungsbeiträgen und möglichen Renditen aus dem Anlagegeschäft zu erreichen. Jährlich rapportiert die BPK dem Regierungsrat den Stand der BPK in diesem Prozess. Bis ins Jahr 2034 sind laut PKG auch mögliche zusätzliche Zahlungen von den angeschlossenen Arbeitgebern (ang. AG) möglich, falls sie die BPK verlassen sollten. D.h. mit den festgelegten «Fesseln» dürfte vorderhand kaum ein ang. AG der BPK den Rücken kehren. Dies ist aus zwei Gründen wichtig. Erstens sind 45% aller BPK-Versicherten nicht dem PKG (Kantonsverwaltung und Hochschulen) angeschlossen, sondern bei einer der rund 140 ang. AG tätig. Zweitens haftet der Kanton mit einer Staatsgarantie für die mögliche Unterdeckung, falls ein ang. AG den Anschlussvertrag kündigen würde. Daher ist es wichtig, dass die BPK im Jahr 2034 mindestens 100% DG erreicht hat. Bis anhin befindet sich die BPK leicht über dem vorgesehenen Finanzierungspfad, was ja erfreulich ist.

#### Strategie der BPK

In der Phase zur besseren Rendite möchte die BPK zuerst die technischen Rahmenbedingungen der Pensionskasse optimieren und dafür Rückstellungen für die Senkung des technischen Zinssatzes, Senkung des Umwandlungssatzes bei gleichzeitiger Verstärkung der Sparguthaben, Rückstellungen für Pensionierungsverluste etc. machen. Diese Rückstellungen werden zeitnah aufgelöst, wenn die technischen Parameter effektiv angepasst werden. Dies geschieht oft in mehreren Schritten über einige Jahre hinweg.

Die BPK besitzt ein jährliches Renditepotential von rund 1.8% und muss für die Verzinsung der vorgeschriebenen Verpflichtungen mindestens 1.4% Rendite einsetzen. Da wird klar, dass es mittelfristig gar keinen grossen Handlungsspielraum gibt. Mit der Anpassung der technischen Parameter sinkt die Pflichtrendite und vergrössert damit leicht den Handlungsspielraum.

#### Vollkapitalisierung

Im Art. 13 des PKG steht, sobald die Vollkapitalisierung sich erfüllt hat, die Finanzierung sich nach dem System der Vollkapitalisierung richtet. Dies dürfte bei einem DG von 100% in Frage kommen, muss aber gemäss einer Mitteilung der Oberaufsichtskommission nicht automatisch bei einem DG von 100% eintreten, sondern braucht einen besonderen Beschluss der Verwaltungskommission. Diverse Pensionskassen verharren in der Teilkapitalisierung, wie z.B. die Pensionskasse des Kantons Zug, die Ende 2020 einen DG von 109.6% aufwies. Sie plant den Schritt in die Vollkapitalisierung, wenn genügend Wertschwankungsreserven (ab DG 123%) vorhanden sind. Bis dahin leistet der Kanton Zug und die ang. AG weiterhin Finanzierungsbeiträge, wobei mit zunehmendem DG die Beiträge sinken. Die Arbeitnehmer zahlen im Kanton Zug keine Finanzierungsbeiträge. Davon können die Versicherten der beiden bernischen Pensionskassen BPK und BLVK nur träumen.

Die BPK hat also einen gewissen Spielraum, wie man die Vollkapitalisierung effektiv umsetzen kann. Hier spielt auch der Dialog zwischen der Verwaltungskommission BPK und dem Regierungsrat eine wichtige Rolle, da die Staatsgarantie bis zu einem DG von 117% besteht und ein zwischenzeitliches Abtauchen unter 100% DG grössere Sanierungen und Kosten auslösen könnte. Die Staatsgarantie ist bis zu einem DG von 117% (100% plus Wertschwankungsreserven) im eidg. Gesetz (BVG) festgelegt und kann nicht vom Grossen Rat wegbedungen werden. D.h. auch bei einem Deckungsgrad über 100% gilt die Staatsgarantie.

#### Verzinsung der Sparguthaben

Wichtig für die Renten der Versicherten ist das Sparguthaben zum Zeitpunkt der Pensionierung. Dieses Sparguthaben entsteht durch die Beiträge der Arbeitnehmer und Arbeitgeber und den Verzinsungen. Daher genügt es nicht, die Verzinsungen der Sparguthaben bei verschiedenen Pensionskassen zu vergleichen, sondern man muss auch die Sparbeiträge beurteilen. Bei der Lehrerversicherungskasse (BLVK) sind in gewissen Alterskategorien die Sparbeiträge 1–1.5% höher als bei der BPK. Deshalb sollte die Verzinsung der Sparguthaben bei der BPK auch höher ausfallen, damit das normale Rentenziel (60% des letzten versicherten Lohnes) erreicht werden kann.

Fortsetzung nächste Seite

# Kann eine Auslagerung die Lösung für das AGR sein?

*Im Dezember hatte der Grosse Rat mit 84 zu 63 Stimmen bei einer Stimmenthaltung entschieden, die Überführung des Strassenverkehrs- und Schifffahrtsamt (SVSA) in eine öffentlich-rechtliche Anstalt detailliert zu prüfen. Schon zu Beginn sprach der Grosse Rat mit Planungserklärungen heikle Punkte an, wie z.B. Lohndeckelung, nicht zusätzliche «administrative Massnahmen», keine überhöhten Gebühren. Im Hinblick auf eine Auslagerung möchte man Schlimmeres verhindern.*

Verkürzt und zugespitzt formuliert wäre der Grund einer Verselbstständigung, dass es für das SVSA innerhalb der kantonalen Verwaltung nicht möglich ist, innovativ und agil zu sein. Der Geschäftsführer des BSPV erwartet von jeder kantonalen Verwaltungsorganisation sich den neuen Gegebenheiten anzupassen, wie dies z.B. auch in den Bereichen Energie und Umwelt der Fall war. Ist dies nicht möglich, müsste etwas an den kantonalen Rahmenbedingungen geändert werden wie z.B. die Aufhebung des fixen Stellenplans.

Mit der Verselbstständigung des SVSA würde sich eine Stellenaufstockung viel einfacher als momentan gestalten. Dies ist längst bekannt und im Hinblick auf mögliche neue Herausforderungen vielleicht auch nötig. Auch bei den ausgelagerten Psychiatrien ist heute mehr Personal angestellt, als vor der Verselbstständigung 2017. In der Wintersession forderte der Geschäftsführer des BSPV fünf zusätzliche Stellen für das Amt für Gemeinden und Raumordnung (AGR).

In der Berner Zeitung erschien ein entsprechender Artikel am 10. Dezember 2021:

**«Rat verweigert Planungsamt mehr Personal».**

Fortsetzung von Seite 2

Aus der Politik wurde die hohe Verzinsung der BPK kritisiert wie z.B. im Jahr 2019 mit 4.0%. Ohne genauere Detailkenntnisse ist diese Kritik verständlich. Im Kanton Zug gab es damals 6.0% Verzinsung und der Umwandlungssatz war erst noch deutlich über dem Umwandlungssatz der BPK. Mathematisch aufgezeigt, benötigt die BPK zur Erreichung des Leistungsziels mindestens eine durchschnittliche Verzinsung der Sparguthaben von 2.85%. Dies lehnt sich nahe an eine andere öffentliche Pensionskasse an, die die fixe 2.75% Verzinsung gerade in einer Verordnung festgeschrieben hat.



Daniel Wyrtsch forderte mehr Mittel für das Raumplanungsamt.

Die zusätzlichen Stellen wurden im Grossen Rat mit 95 zu 51 Stimmen abgelehnt, obwohl das AGR in den letzten drei Jahren 25% mehr Gesuche zu bearbeiten hatte und eigentlich 16 zusätzliche Stellen nötig wären. Sollte das AGR nun ausgelagert werden, nur damit mehr Personal angestellt werden könnte? Das kann ja wohl nicht die Lösung sein. Das nächste Stellenbegehren kommt bestimmt!

wy

#### Zusammenfassung

Es darf festgehalten werden, dass der Kanton Bern auch bei einem Deckungsgrad von über 100% mit der Staatsgarantie haftet. Wann genau der Schritt in die Vollkapitalisierung erfolgt, muss noch ausgehandelt werden. Die BPK wird auch diese Phase mit der nötigen Vorsicht planen. Die Entwicklung einer Pensionskasse entspricht einem Ultra-Marathon und nicht einem Sprint.

wy



## Dank 3-G-Regel kurz zurück zur Normalität

Am Freitag, 22. Oktober 2021, konnte dank der 3-G-Regel die Delegiertenversammlung im gleichen Rahmen wie letztes Jahr durchgeführt werden. Mit über 50 Personen war die Versammlung gut besucht.

Nach der Begrüssung erläuterte die Präsidentin Anastasia Falkner, unter anderem die Schwerpunkte aus dem Jahresbericht 2020. Hans Kupferschmid, Vize-Präsident, verdankte den Jahresbericht und die Delegierten genehmigten ihn einstimmig.

### Die Finanzen

Daniel Wyrsh, Geschäftsführer, legte die Verbandsrechnung 2020 dar, die mit CHF 33'815.71 wiederum positiv abschlossen hat. Die Revisoren, vertreten durch Beat Baumgartner, waren mit der Verbandsrechnung und deren Führung sehr zufrieden. Wobei der Dank vor allem an Erwin Balsiger und Flavia Dürrenmatt für die gute Rechnungsführung ging.

Die Rechtsschutzkosten fielen 2020 wieder relativ niedrig aus, dies ist der konstruktiv und lösungsorientierten Verhandlungstaktik von Daniel Wyrsh zu verdanken. Für das Budget 2022 sind im nächsten Jahr keine grösseren Investitionen und Anschaffungen geplant und es wurde einstimmig genehmigt.

### Die Geschäftsleitung

2020 fanden die GL-Sitzungen auf unterschiedlicher Weise statt. Es gab Zoom-Sitzungen oder Sitzungen im Rathaus oder auf der Geschäftsstelle mit angemessenem Abstand.

Die Themen umfassten unter anderem:

- Themen zu Corona wie Ausbau Contact Tracing, Homeoffice-Regelungen, Impfaktionen für Lehrkräfte, Präsenzunterricht, Zertifizierungspflicht
- Weiterführen von diversen Themen: wie keine Ausgliederung der fünf Institutionen der Kinder- und Jugendhilfe mit Anschlussprojekt Umgliederung, Anstellungsbedingungen von Lehrkräften am Inforama, teilweise personalrechtliche Ver selbstständigung der Hochschulen
- Zusammenführung der Forstsektionen



Anastasia Falkner und Daniel Wyrsh bei der Begrüssung. Fotos jb

- diverse Vernehmlassungen und Konsultationen (u.a. Änderung des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege, Informationsgesetz, digitale Verwaltung, Berufsfachschulen 2020)
- Neue Delegierte bei der Bernischen Pensionskasse per 1. Juli 2021 und neue VK-Mitglieder ab 1. Januar 2022, wo der BSPV weiterhin gut vertreten ist.
- Mitgliederschwund und schwierige Werbung
- Auch nahm die GL von diversen Sozialpartnergesprächen und weiteren Themen aus dem Grossen Rat Kenntnis.
- Die Zusammenarbeit mit anderen Verbänden im Rahmen von „angestellte bern“ ist sehr konstruktiv.

### Rechtsschutzfälle

Jedes Jahr stehen verschiedene Rechtsschutzfälle an, von denen Daniel Wyrsh zur Information berichtete. Einige konnten 2020 mehr oder weniger erfolgreich abgeschlossen werden.

### Jubilare

Auch dieses Jahr wurden die 40-Jahr-Jubilareinnen und Jubilare zur Delegiertenversammlung eingeladen. Die Anwesenden, sechs von 45 Eingeladenen, wurden von Anastasia Falkner und Daniel Wyrsh geehrt und erhielten als Dankeschön ein BSPV-Sackmesser mit Gravur. Um die 40 Jahre Treue zu veranschaulichen führte Anastasia Falkner ins Jahr 1981 zurück und berichtet über das allgemeine Weltgeschehen und das Geschehen im BSPV von damals.

Niklaus Lundsgaard-Hansen referierte.

### Referat

Zum Abschluss referierte Niklaus Lundsgaard-Hansen, Fürsprecher / Amtsvorsteher Strassenverkehrs- und Schifffahrtsamt (SVSA) und Präsident der Sektion «Linien- und Fachkader Kanton Bern» über das Thema: **«Aktuelle Herausforderungen des SVSA»**. Ein spannender Vortrag, der das Ausmass und die Grösse des SVSA eindrucksvoll darstellte.

### Zu guter Letzt

Beim anschliessend gemeinsamen Mittagessen fanden wieder anregende Gespräche statt. Etwas, dass doch viele in letzter Zeit sehr vermisst haben.

Die nächste Delegiertenversammlung findet am **18. Mai 2022** in Bern statt. jb



Daniel Wyrsh gratulierte den Jubilarinnen und Jubilaren

## Fachpersonen Information und Dokumentation Kanton Bern



Die neue Website der Sektion

Am 13. Oktober 2021 um 17.30 Uhr war es endlich wieder soweit, die Hauptversammlung konnte nach zwei Absagen durchgeführt werden.

Als Gast nahm Daniel Wyrsh, Geschäftsführer BSPV, teil. Neben der Wiederwahl des Vorstands wurden die Präsidentin wie auch zwei neue Revisoren gewählt. Bereits im März 2019 hatte die Geschäftsleitung dem Namenswechsel der Sektion zugestimmt. Die Anwesenden haben die Namens- und die Statutenänderung nun ebenfalls bestätigt.

Im Rahmen der Namensänderung entstand die neue Sektionswebseite **www.bspv-id.ch**. Zum Schluss der Versammlung erhielten die Teilnehmenden ein kleines Geschenk.

**Für den Vorstand: Andrea Stettler**



Kleine Geschenke erhalten den Zusammenhalt

# Wir steuern nicht den Finanzhaushalt, das macht die Politik

Seit fast 12 Jahren ist Markus Wyss nun Amtsvorsteher der Finanzverwaltung.

Seine Erstausbildung absolvierte er an der Universität Bern zum lic. iur. Danach arbeitete er mehrere Jahre bei der UBS und als nebenamtlicher Dozent für Leadership & Management an der Fernfachhochschule Schweiz.

Nach dem Abschluss seiner Zweitausbildung an der Rotterdam School of Management, Erasmus University (International MBA) war er zuerst für die Finanzdirektion des Kantons Bern als stv. Generalsekretär tätig und im Anschluss nochmals für die UBS als Stabschef der Region Mittelland.

Markus Wyss ist 50 Jahre alt, verheiratet und hat vier Kinder im Alter von 12 bis 20 Jahren. In seiner Freizeit betätigt er sich gerne sportlich, geht wandern und tanzt leidenschaftlich gerne argentinischen Tango.

**Markus Wyss, Sie sind seit gut fünf Jahren Auftraggeber-Vertreter im grossen IT-Projekt ERP (Enterprise Resource Planning) des Kantons Bern. Als Finanzverwalter sind Sie mit einem Team von rund 50 Mitarbeitenden zudem für die Finanzflüsse im Kanton Bern zuständig. Wie steht der Kanton finanziell da?**

Wir beraten und unterstützen Politik und Verwaltung und leisten einen bedeutenden Beitrag zu einer stabilen Finanzpolitik im 12-Milliarden-Haushalt des Kantons Bern. Wir schaffen die fachlichen und systemtechnischen Voraussetzungen im Bereich Finanz- und Rechnungswesen und sind zuständig für die Tresorerie, den kantonalen Finanzausgleich und das Versicherungsmanagement des Kantons. Wir steuern aber nicht den Finanzhaushalt, das macht die Politik. Es kann aber gesagt werden, dass in den letzten 20 Jahren der Kanton Bern mit zwei Ausnahmen (2012 und 2017) immer ein positives Ergebnis präsentieren konnte. Der Kanton Bern steht im Grundsatz dank diesen Ergebnissen finanziell solide da.

**In der Abteilung Konzernrechnungswesen wird die Kantonsrechnung nach HRM2 (Harmonisiertes Rechnungslegungsmodell 2) abgelegt. Das gibt immer wieder zu diskutieren. Warum?**

HRM2 ist eine Fachempfehlung für die Gemeinden und Kantone. Die unterschiedlichen Bedürfnisse der Kantone und Gemeinden führen dazu, dass HRM2 in gewissen Bereichen Spielraum bei der Ausprägung zulässt. Dies führt dann bei den Fachexperten zu Diskussionen und unter-



Markus Wyss  
Amtsvorsteher  
Finanzverwaltung

schiedlichen Interpretationen, wie die Fachvorgaben im Kanton Bern nun angewendet werden sollen. Wichtig ist zu sagen, dass immer klar und transparent ausgewiesen wird, wie die Fachempfehlung umgesetzt wird.

**In derselben Abteilung wird auch das Cash-Management betrieben. In Zeiten der Strafzinsen kein leichtes Unterfangen. Was sind hier die Besonderheiten?**

Dies ist wahrlich eine sehr grosse Herausforderung, damit die Kosten für Zinsen und Strafzinsen möglichst gering ausfallen. Der Kanton Bern wendet zur Vermeidung von Straf- und/oder Schuldzinsen das Prinzip der leeren Kassen an. Dies bedeutet, dass sich nur ein ganz kleiner Sockelbetrag in der Kasse befindet, mit dem Ziel, «just in time» den Zahlungsverpflichtungen nachzukommen.

**Im Service Center geht es um Buchungen und Kontrollen. Interessant dazu wären ein paar Eckdaten.**

Die Finanzverwaltung hat per 1. September 2021 die Abteilung Service Center Finanzen und Controlling aufgebaut, dies im Hinblick auf die in der Etappe drei des ERP-Projekts umzusetzenden Zentralisierungen. Das Service Center ist das Dienstleistungs- und Kompetenzzentrum im operativen Finanz- und Rechnungswesen. Es stellt die gesamtstaatlich einheitliche Umsetzung der regulatorischen Vorgaben im Finanz- und Rechnungswesen sicher und erbringt die operativen Finanzdienstleistungen für alle Ämter der Finanzdirektion. Zudem führt es den Zahlungsverkehr durch und berät die Finanzdienste der Direktionen, der Staatskanzlei und der Justiz in operativen Fragen des Finanz- und Rechnungswesens. Hierzu einige Eckwerte als Beispiele: Täglich fallen rund 100 bis 200 Zahlungseingänge an, die manuell zugewiesen werden müssen, weil diese vom System nicht automatisch einer Faktura zugeordnet werden können. Das Service Center führt für die rund 60 dezentralen Buchhaltungen der Direktionen, der Staatskanzlei und der Justiz auch mehrmals pro Jahr Plausibilisierungsarbeiten durch. Aus diesen Prüfungen, die sowohl im Planungs- als auch im Ist-Prozess durchgeführt werden, resultieren jährlich über 300 Konzernaufträge, die in den betreffenden Ämtern weitere Abklärungen oder Korrekturen auslösen. Zudem stellt das Service Center die Referentinnen und Referenten für die jährlich über 30 Fach- und Systemschulungen sowie Workshops zu Themen des Finanz- und Rechnungswesens zur Verfügung.

**Von der Abteilung Finanzausgleich erhoffen sich viele Berner Gemeinden zusätzliche finanzielle Mittel. Wie viele Gemeinden zahlen in den Topf ein und wie viele erhalten Gelder aus dem Topf? Wie sieht die Tendenz für die Zukunft aus?**

Von den total 339 Gemeinden bezahlten beim diesjährigen Vollzug 60 Gemeinden eine Ausgleichsleistung im Umfang von CHF 113,7 Millionen in den «Topf». Disparitätenabbau und 279 Gemeinden erhielten einen Zuschuss in dieser Höhe.

Nach dem Disparitätenabbau hatten 154 ausserordentlich finanzschwache Gemeinden Anspruch auf eine durch den Kanton finanzierte Mindestausstattung in der Höhe von CHF 30,4 Millionen. Im Weiteren finanzierte der Kanton die pauschale Abgeltung der Zentrumslasten der Gemeinden Bern, Biel und Thun (CHF 90,8 Mio.), den Zuschuss an 226 Gemeinden mit übermässigen geografisch-topografischen Lasten (CHF 38,7 Mio.) und den Zuschuss an 338 Gemeinden mit übermässigen soziodemografischen Lasten (CHF 15,7 Mio.).

Eine Tendenz für die Zukunft festzulegen ist zum heutigen Zeitpunkt schwierig, da verschiedene Faktoren die Steuerkraft der jeweiligen Gemeinden beeinflussen, u.a. wirtschaftliche und demografische Entwicklungen. Aber wir gehen davon aus, dass es in Zukunft zu keinen grösseren Verschiebungen unter den Nehmer- und Gebergemeinden kommen wird.

**In der Stabsabteilung befindet sich auch das zentrale Versicherungswesen des Kantons Bern. Was sind die wichtigsten Versicherungen des Kantons und wie sehen die Versicherungsstrategie und das Mengengerüst aus?**

Das durch unsere Fachstelle Versicherungsmanagement bewirtschaftete Portfolio weist aktuell ein jährliches Prämienvolumen von rund CHF 43 Millionen auf. Darin enthalten sind insbesondere die obligatorische Unfallversicherung sowie die Krankentaggeldversicherung für das gesamte Personal. Ausserdem bestehen massgeschneiderte Betriebshaftpflichtversicherungslösungen für sämtliche kantonalen Institutionen sowie Sach- und Motorfahrzeugflottenversicherungen.

Sofern die Deckung eines Risikos nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, versichert der Kanton Bern seine Risiken nach dem Grundsatz «so viel wie nötig, so wenig wie möglich». Um zur Beurteilung der Versicherungswürdigkeit ein

Fortsetzung Seite 8



Fortsetzung von Seite 7

möglichst umfassendes Bild zu erhalten, stützen wir uns einerseits auf die Risikoeinschätzungen der betroffenen Ämter und Dienststellen sowie andererseits auf statistische Auswertungen der gesamtstaatlichen Schadenzahlen. Auch gilt es in diesem Kontext verschiedene übergeordnete Rahmenbedingungen, wie etwa kredit- und beschaffungsrechtliche Vorgaben, zu beachten.

**Das grosse IT-System SAP löst in der ersten Phase die grossen Systeme FIS (Finanzinformationssystem) und PERSISKA (Personalinformationssystem) ab. Als Auftraggeber-Vertreter führen Sie das Projekt ERP, das alleine für die erste Etappe ein Volumen von CHF 90 Millionen Franken hat und wohl das grösste und komplexeste Business-Transformationsprojekt in der Geschichte der kantonalen Verwaltung ist. Was ist dabei die grösste Herausforderung?**

Mit der Ablösung von FIS und PERSISKA werden zwei Applikationen abgelöst, die auf Individualsoftware basieren. Das heisst, sie wurden spezifisch auf die Bedürfnisse der kantonalen Verwaltung angepasst, sind aber daher eher teuer in der Entwicklung, im Unterhalt und im Betrieb. Mit SAP setzt der Kanton Bern nun auf eine Standardsoftware, die so weltweit eingesetzt wird. Das bedingt, dass gewisse Geschäftsprozesse nun der Informatik angepasst werden müssen. Solche Anpassungen in der Ablauf- und teilweise auch in der Aufbauorganisation sind für Mitarbeitende immer schwierig, weil es eine Veränderung bedeutet von teilweise jahrelang praktizierten Prozessen. In den Köpfen aller muss daher ein Umdenken stattfinden, dies ist sicherlich die grösste Herausforderung.

**Das Projekt ist auf Kurs und der Regierungsrat hat grünes Licht für die Einführung gegeben. Was heisst das für die Mitarbeitenden der Kantonsverwaltung?**

In der Einführungsphase geht es primär darum, das System auf Herz und Nieren zu testen und die Mitarbeitenden für dessen Anwendung ab 01.01.2023 fit zu machen. Konkret heisst das, es finden momentan sehr viele Schulungen für die Testorganisation statt, damit sie die Tests überhaupt durchführen können. Im Anschluss daran müssen sämtliche Mitarbeitende ebenfalls geschult werden, die ab dem Einführungszeitpunkt ihr Tagesgeschäft mit SAP-Unterstützung abwickeln. Das betrifft alle Supportaufgaben im Bereich Finanzen, Personal und Logistik.

**Überlagernd zur Einführung der ersten Etappe ist die Initialisierung der zweiten Etappe des ERP-Projekts geplant. Was beinhaltet die Etappe zwei? Nach Einführung der ersten Etappe rechnet man, gegenüber den heutigen IT-Systemen, mit einer jährlichen Einsparung von CHF 10 bis 15 Millionen. Warum ist die Einsparung so gross?**

In der ersten Projektphase werden die bisherigen Altsysteme im Finanz- und Personalbereich durch SAP abgelöst, das ist das Hauptziel. Zusätzlich wird ein Logistikmodul eingeführt. In der Initialisierungsphase der zweiten Etappe wird geprüft, ob und welche zwingend notwendigen Systemergänzungen vorgenommen werden sollen. Es werden Kosten-Nutzen-Analysen erarbeitet, damit wirklich nur solche Ergänzungen des Systems vorgenommen werden, die dem Kanton unter dem Strich einen gesamtheitlichen Vorteil bringen. Die jährlichen Einsparungen aus der Umsetzung der ersten Projektetappe ergeben sich primär daraus, dass die Lizenz- und Betriebskosten für SAP im Vergleich zu den Entwicklungs- und Pflegekosten für die Altsysteme kostengünstiger ausfallen.

**In der letzten Ausgabe des Diagonals hat der BSPV die Anstellungsbedingungen des Kanton Bern unter die Lupe genommen. Wie zufrieden sind Sie damit? Und können Sie sich Änderungen vorstellen, die den Kanton Bern als Arbeitgeber attraktiver machen?**

Gerade bei der Rekrutierung von Fachkräften mit spezifischem Know-how stösst das Lohnsystem des Kantons regelmässig an seine Grenzen. Im Vergleich zur Privatwirtschaft sind wir hier oft nicht konkurrenzfähig. Allerdings bietet der Kanton den Mitarbeitenden ausserhalb des Lohnkriteriums interessante und moderne Anstellungsbedingungen, wie die Jahresarbeitszeit, flexible Arbeitszeitfenster und die Möglichkeit zur Kompensation von Überzeit. Auch die Möglichkeit für Home-Office wurde durch die COVID-Pandemie nochmals ausgebaut, indem der Regierungsrat beschlossen hat, dass je nach Aufgabenfeld bis zu 50 Prozent des Arbeitspensums auch nach der Pandemie im Home-Office geleistet werden kann. Insgesamt ist der Kanton Bern also ein attraktiver Arbeitgeber.

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

wy/jb

## Der Grosse Rat tagt auch in Corona-Zeiten!

Die Corona-Pandemie verfolgt auch den Grosse Rat und die Parlamentsdienste nun schon seit fast zwei Jahren.

Anders als das Bundesparlament, das im Frühjahr 2020 die Session abbrach, oder die meisten kantonalen Parlamente, die Sitzungen ausfallen lassen mussten, hat der Grosse Rat seine Aufgaben zu jeder Zeit wahrgenommen. Die Kommissionen haben alle Geschäfte, namentlich auch die Notverordnungen, fristgerecht vorberaten und dem Grosse Rat unterbreitet. Somit war auch immer gewährleistet, dass



Patrick Trees, MA / MAS Executive MPA  
Generalsekretär des Grossen Rates

der Regierungsrat zeitrichtig handeln konnte. Dabei hat es sich ausbezahlt, dass die Zuständigkeiten und Verfahren im Rat robust genug waren, um auch in einer Krisensituation zu bestehen. Bewusst wurde auf die Schaffung von «Sondergremien» oder «Sonderprozesse» verzichtet, die Aufgaben wurden von den sonst zuständigen Organen wahrgenommen. Dass dabei die Abläufe parlaments- wie auch regierungsseitig zeitlich stark gekürzt und weit mehr Sitzungen durchgeführt werden mussten als sonst, liegt auf der Hand. Zudem haben die Kommissionen nötigenfalls per Videokonferenzen getagt, und

das Plenum führte fünf Sessio-  
nen auf dem Gelände der Bern-  
expo durch.

Nur dank der hohen Leistungsbereitschaft aller Beteiligten, namentlich der Mitarbeitenden der Parlamentsdienste, der Rathausverwaltung, des KAIO und den externen Dienstleistern war es möglich, den Ratsbetrieb jederzeit aufrecht zu erhalten. Es bedurfte aber auch der Bereitschaft der Grossratsmitglieder, sich immer wieder neuen Herausforderungen zu stellen und ihre Aufgaben auch unter ungewohnten Bedingungen wahrzunehmen.

Der Grosse Rat hat seine Lehren aus dieser Krise gezogen und wird entsprechende Massnahmen auf rechtlicher und technischer Ebene treffen, um auch für die Zukunft gewappnet zu sein. Dass es wieder zu Krisensituationen kommen wird, davon ist auszugehen. Wie die Krise dann aber aussehen wird, ist natürlich völlig offen.

Ein französisches Sprichwort besagt es treffend:  
**«Un homme averti en vaut deux!»**

Oder, gewarnt sein, heisst gewappnet sein!

Patrick Trees

ANZEIGE



### Setzen Sie auf stabile Werte

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

Finanzielle Pensionsplanung, unabhängige Vermögensverwaltung, Steueroptimierung, Zweitmeinung zu Bank- oder 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

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

# Das «Neue Normal» ... ... ist Führungssache!

*Vor sechs Monaten schien sich unser Leben zu normalisieren: Home-Office-Einschränkungen wurden aufgehoben, die tägliche Mobilität nahm sprunghaft zu und am Arbeitsplatz fielen die Masken. Doch wir freuten uns zu früh: Die Hoffnung auf Stabilität und Verlässlichkeit erfüllte sich erneut nicht! Das «Neue Normal» ist ein ständiges Auf und Ab. Die Ungewissheit macht die Situation insbesondere für Führungsverantwortliche doppelt herausfordernd.*

Mit Blick auf das «Neue Normal» stellen sich viele Fragen: Was ist für die Mitarbeitenden organisatorisch zu beachten? Wie soll die Zusammenarbeit zwischen Teams ausgestaltet und neu stimuliert werden? Welche neuen Aufgaben sind für die Kader vorzusehen? Und was ist in Bezug auf Information zusätzlich zu beachten?

Die Antworten auf diese Fragen fallen den Führungsverantwortlichen nicht einfach in den Schoss. Erfolgreiche Verwaltungen beweisen, dass das «Neue Normal» konsequente Führung bedingt. In der Bewältigung der Ungewissheit sind folgende «Erfolgsfaktoren» zu beachten:

## 1. «Leadership zeigen»:

Die Vorgesetzten bzw. Kader sind für die Ausgestaltung des «Neuen Normal» verantwortlich. Die Mitarbeitenden sind regelmässig und insbesondere bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz gezielt zu unterstützen. Die Mitarbeitenden müssen

sich neu organisieren und wieder Vertrauen gewinnen. Der Vorbildfunktion der Kader kommt eine grosse Bedeutung zu.

In der Praxis haben sich folgende Massnahmen bewährt: Die Direktorin geht von Abteilung zu Abteilung und sucht das persönliche Gespräch; die Abteilungsleiter setzen bei der Rückkehr «Kick-off»-Workshops für ihre Teams an; es sind regelmässige Informationen an die Mitarbeitenden vorzusehen; gut bewährt haben sich interne «Austauschplattformen».

## 2. «Schwerpunkte und Prioritäten setzen»:

Die Direktionen müssen die relevanten Aufgaben pro Amt, pro Abteilung und pro Team vorausschauend überprüfen. Die Mitarbeitenden müssen wissen, an was prioritär zu arbeiten ist und wo Resultate erwartet werden. Dabei gilt: «Weniger ist mehr, dafür verbindlich!» In der Praxis hat sich eine regelmässige «Standortbestimmung» bzw. ziel-

Dr. Michel Geelhaar  
Partner und Mitglied  
der Geschäftsleitung  
Federas Beratung AG

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



Die Federas Beratung AG durfte im letzten Jahr zahlreiche Ämter und deren Führungsverantwortliche und Kader bei den beschriebenen Findungs-, Führungs- und Kommunikationsprozessen auf dem Weg zum «Neuen Normal» begleiten.

bezogene Auslegeordnung zu den laufenden Aufgaben und Aktivitäten bewährt. Es geht darum, realistische Zielsetzungen zu definieren, die sich auf das Arbeitsklima motivierend auswirken. Die neuen Schwerpunkte und Prioritäten müssen kommunikativ eng begleitet werden.

## 3. «Motto festlegen»:

Neben den Aufgaben müssen auch die Werte überprüft werden. Die «Neue Kultur» wird sich nicht einfach so einstellen; sie muss neu «ausgehandelt» werden. Professionalität und Qualität sind auch in schwierigen Zeiten wichtige Grössen. Doch ebenso wichtig ist die Freude an der Arbeit sowie ein gesundes Mass an Zuversicht.

In der Praxis hat sich die (wenn immer möglich partizipative) Festlegung eines «Mottos» bewährt: Basierend auf den Führungs- und Verhaltensgrundsätzen ist ein griffiger «Leitgedanke» für das kommende Halbjahr/Jahr zu definieren. Dieser Leitgedanke wird im «Neuen Normal» anhand von Beispielen konkretisiert. Es gilt, rasch eine motivierende Dynamik zu etablieren.

## 4. «Zusammenarbeiten ausrichten»:

Die Zusammenarbeit hat während des Home-Office gelitten. Entweder waren die Mitarbeitenden mit der Bewältigung der Krise rund um die Uhr gefordert; oder es stand deren Arbeit nicht im Zentrum der Aufmerksamkeit. Dies hat zur Folge, dass die Zusammenarbeit nach innen und aussen neu festgelegt werden muss.

In der Praxis steht die Überprüfung der Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten im Vordergrund. Zudem müssen die «Spielregeln» der Zusammenarbeit mit Blick nach vorne neu ausgehandelt werden. Der Einbezug aller Projektmitarbeitenden ist sicherzustellen.

Die Pandemie hat uns in den letzten 1.5 Jahren gezeigt, dass das «Neue Normal» neu austariert werden muss. Im «Neuen Normal» werden Verwaltungsgrenzen durchlässiger, Hierarchien flacher und die Kommunikation direkter. Diese Entwicklungen erfordern auch in den Verwaltungen neue Steuerungs- und Führungsmodelle. Das «Neue Normal» stellt sich in erfolgreichen Verwaltungen nicht von selbst ein – die oben genannten «Erfolgsfaktoren» sind von den Führungsverantwortlichen aktiv sicherzustellen. Die Investitionen in Form von persönlichen Gesprächen bis hin zu gezielten Zusammenarbeitsoptimierungen zahlen sich aus.

## Pensionierte BSPV

### Besuch in drei Welten

**Die Rentnervereinigung des BSPV firmiert seit ihrer Hauptversammlung vom 24. September 2021 gendergerecht als «Pensionierte BSPV». Sie konnte ihren diesjährigen Herbstausflug erfolgreich durchführen.**

Der Herbstausflug vom 20. Oktober erwies sich als Reise in drei Welten. Hauptziel war die barocke Klosteranlage St. Urban in der Nähe von Langenthal, wo die 50 Teilnehmenden einen Einblick in das ehemalige Klosterleben und das zivilisatorische Wirken der Zisterzienser gewinnen konnten. Nachdem sich die luzernische psychiatrische Klinik weitgehend aus den alten Gebäuden zurückgezogen hat, stehen diese in neuem Glanz vielfältiger Nutzung zur Verfügung.

In die Welt exotischer Fische führte uns der anschließende Besuch des Event-Hotels «Meilenstein» in Langenthal, das grösste Süswasseraquarium der Schweiz beherbergt. Stumm wie die Fische begrüsst uns auch die dritte Welt: die Sammlung von Oldtimern und Formel-1-Boliden, die sich am selben Ort befindet. (Ausführlicher Bericht: [www.bspv-senioren.ch](http://www.bspv-senioren.ch))

### Unsere nächsten Aktivitäten:

Mittwoch, **16. Februar 2022**, 12.15 Uhr

**Neuntes Politisches Treberwurst-Essen**  
in Schafis

Anmeldung:

Robert Ruprecht 031 381 21 77

oder [rob.ruprecht@bluewin.ch](mailto:rob.ruprecht@bluewin.ch)

Details: [www.bspv-senioren.ch](http://www.bspv-senioren.ch)

Dienstag, **1. März 2022**, 14.00 Uhr

**Besuch des Lichtspiels im Marzili in Bern**

Anmeldung:

Robert Ruprecht 031 381 21 77

oder [rob.ruprecht@bluewin.ch](mailto:rob.ruprecht@bluewin.ch)

Details: [www.bspv-senioren.ch](http://www.bspv-senioren.ch)

Die **Hauptversammlung** findet am

**22. April 2022, 14.00 Uhr**

in der Schmiedstube in Bern statt.

Robert Ruprecht



# Wählen Sie unsere BSPV-Mitglieder

Bei den Gesamterneuerungswahlen am Sonntag, **27. März 2022** wählen die Stimmberechtigten des Kantons Bern die 160 Mitglieder des Grossen Rates und die sieben Mitglieder des Regierungsrats.

**Berücksichtigen Sie bei Ihrer Wahl in Ihrem Wahlkreis unsere BSPV-Mitglieder. Vielen Dank!**

## Unsere Grossratskandidierenden

### Wahlkreis Bern Stadt



**Thomas Fuchs**  
(1966), neu  
Betriebswirtschafter HF  
**Bern**  
Einzelmitglied

### Wahlkreis Bern Stadt



**Ursula Marti**  
(1966), bisher  
Kommunikationsfachfrau  
Synodalrätin  
**Bern**  
Einzelmitglied

### Wahlkreis Mittelland Süd



**Hanspeter Kohler**  
(1960), bisher  
Gemeinderat Köniz  
Arzt  
Spiegel bei Bern  
Einzelmitglied

### Wahlkreis Mittelland Süd



**Luc Mentha**  
(1952), bisher  
Fürsprecher  
Grossrat  
Liebefeld  
Einzelmitglied

### Wahlkreis Biel-Seeland



**Peter Bohnenblust**  
(1951), bisher  
Staatsanwalt, pensioniert  
Fürsprecher  
**Biel-Bienne**  
Sektion VBRS\*

### Wahlkreis Biel-Seeland



**Stefan Bütikofer**  
(1978), bisher  
Gymnasiallehrer  
Gemeinderat  
**Lyss**  
Sektion Gym\_Bern

### Wahlkreis Biel-Seeland



**Myriam Heidelberger**  
**Kaufmann** (1971), neu  
Bereichsleiterin  
Managerin NPO  
**Ipsach**  
Sektion Witzwil

### Wahlkreis Biel-Seeland



**Andrea Zryd**  
(1975), bisher  
Sportlehrerin  
**Magglingen**  
Einzelmitglied

### Wahlkreis Mittelland-Nord



**Daniel Bichsel**  
(1969), bisher  
Gemeindepräsident  
**Zollikofen**  
Einzelmitglied

### Wahlkreis Mittelland-Nord



**Karin Fisli**  
(1982), bisher  
Primarlehrerin  
Gemeinderätin  
**Meikirch**  
Einzelmitglied

### Wahlkreis Mittelland-Nord



**Maria Kistler Fides**  
(1976), neu  
Historikerin  
Lehrerin  
**Worblaufen**  
Sektion BM-Lehrkräfte

### Wahlkreis Mittelland-Nord



**Jürg Streiff**  
(1954), neu  
Dozent PH, pensioniert  
Berater BSO, Heilpädagoge  
**Urtenen-Schönbühl**  
Einzelmitglied

### Wahlkreis Mittelland-Nord



**Daniel Wyrsch**  
(1963), bisher  
Geschäftsführer BSPV  
Lehrer Sekundarstufe II  
**Jegenstorf**  
Einzelmitglied

### Wahlkreis Oberland



**Andrea Frost-Hirschi**  
(1959), neu  
Juristin  
Arbeitsrichterin BeO  
**Spiez**  
Sektion Linien- und Fachkader

### Wahlkreis Oberland



**Urs Graf**  
(1957), bisher  
Jurist  
Dozent Berner Fachhochschule  
**Interlaken**  
Sektion BFH

## Unsere Regierungsratskandidierenden



**Evi Allemann**  
(1978), bisher  
Regierungsrätin  
**Bern**  
Einzelmitglied



**Christoph Ammann**  
(1969), bisher  
Regierungsrat  
**Meiringen**  
Einzelmitglied



**Christine Häslar**  
(1963), bisher  
Regierungsrätin  
**Burglauenen**  
Einzelmitglied

\* VBRS/Verein Bernischer Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte





# Quand la CPB aura atteint un degré de couverture de 100%...



Photo jb

## ... le Canton de Berne sera-t-il tiré d'affaire ?

*En septembre 2021, dans le cadre d'une motion, une discussion animée a eu lieu au Grand Conseil au sujet de la Caisse de pension bernoise (CPB). Etant donné que les éléments de fait étaient assez minces dans les interventions individuelles, j'aimerais clarifier ici certains points.*

### **Naissance des récentes réglementations**

Après de fastidieuses discussions, la loi sur les caisses de pension cantonales (LCPC) a vu le jour et a été adoptée après référendum en votation cantonale le 18 mai 2014. Pour les personnes assurées, cela a signifié un passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations. Avec la primauté des cotisations, chaque personne assurée constitue son propre capital d'épargne, à partir duquel est calculée la rente de vieillesse; c'est usuel aujourd'hui dans presque toutes les caisses de pension. Comme la CPB affichait une sous-couverture, le Grand Conseil a dû adopter une loi incluant le système d'une capitalisation partielle. Dans ce cas prévaut le principe selon lequel le Canton décide du financement et la Commission administrative des prestations. Le Conseil-exécutif a ainsi fixé notamment les cotisations de financement (« cotisations

d'assainissement » supplémentaires pour combler le déficit de couverture) pour les employeurs et les employé-e-s.

### **L'objectif d'ici 2034**

La LCPC prévoit que d'ici fin 2034 la CPB devra présenter un degré de couverture de 100%. La CPB doit atteindre cet objectif avec les cotisations de financement et les rendements des placements. Chaque année, la CPB rapporte au Conseil-exécutif la situation d'avancement de la caisse dans ce processus. Selon la LCPC, jusqu'en 2034, des versements supplémentaires des employeurs affiliés sont exigibles au cas où ils quitteraient la CPB. En conséquence, pratiquement aucun employeur affilié ne devrait résilier son affiliation à la CPB. C'est important pour deux raisons. Premièrement, 45% des assuré-e-s CPB ne ressortent pas à la LCPC (administration cantonale et hautes écoles), mais sont actifs auprès de l'un des 140 employeurs affiliés. Deuxièmement, le Canton est responsable avec une garantie d'Etat d'une éventuelle sous-couverture au cas où un employeur affilié résilierait son contrat. De ce fait, il est important que la CPB atteigne au moins 100% de degré de couverture en 2034. Jusqu'à présent, la CPB se situe légèrement au-dessus de la ligne de financement prévue, ce qui est réjouissant.

### **Stratégie de la CPB**

Dans cette phase de recherche d'un meilleur rendement, la CPB souhaite d'abord optimiser les conditions-cadres de la caisse de pension et constituer des réserves pour la diminution du taux d'intérêt technique, la diminution du taux de conversion parallèlement au renforcement du capital d'épargne, ainsi que des réserves pour des pertes dues aux départs à la retraite. Ces réserves seront dissoutes rapidement lorsque les paramètres techniques seront effectivement adaptés. Cela intervient souvent en plusieurs étapes sur quelques années. La CPB détient un potentiel de rendement annuel de 1.8% et doit engager au moins 1.4% du rendement pour les rémunérations obligatoires. Il est donc évident qu'à moyen terme la marge de manœuvre est restreinte. Avec l'adaptation des paramètres techniques, le rendement obligatoire diminue et la marge de manœuvre augmente légèrement.

### **Capitalisation complète**

L'art. 13 de la LCPC dispose que dès la réalisation de la capitalisation complète, le financement est régi par le système de capitalisation complète. Ce système entrerait en ligne de compte avec un degré de couverture de 100%, mais selon une communication de la Commission de haute surveillance, il ne doit toutefois pas intervenir automatiquement lors d'un degré de couverture de 100% et nécessite une décision spécifique de la Commission administrative. Diverses caisses de pension maintiennent la capitalisation partielle, comme par exemple la Caisse de pension du Canton de Zoug qui affichait fin 2020 un degré de couverture de 109.6%. Elle prévoit le passage à la capitalisation complète au moment où suffisamment de réserves pour fluctuation de valeur (dès un degré de couverture de 123%) seront disponibles. Jusqu'à présent, le Canton de Zoug et les entreprises affiliées continuent de verser des cotisations d'assainissement, lesquelles toutefois diminuent avec l'augmentation du taux de couverture. Les personnes employées du Canton de Zoug ne versent pas de cotisations. Une situation dont les personnes assurées aux deux caisses de pension du Canton de Berne, la CPB et la CACEB, ne peuvent que rêver. La CPB a donc une certaine marge de manœuvre pour mettre en œuvre la capitalisation complète. Le dialogue entre la Commission administrative de la CPB et le Conseil-exécutif joue ici un rôle important, du fait que la ga-

rantie d'Etat est maintenue jusqu'à un degré de couverture de 117% et qu'une plongée intermédiaire au-dessous de 100% entraînerait des assainissements et des coûts importants. La garantie d'Etat jusqu'à un degré de couverture de 117% (100% plus réserves pour fluctuation de valeur) est fixée dans loi fédérale (LPP) et ne peut pas être exclue par le Grand Conseil. Cela signifie que la garantie d'Etat subsiste même avec un taux de couverture au-delà de 100%.

### **Rémunération du capital d'épargne**

L'important pour les rentes, c'est le capital d'épargne au moment du départ à la retraite. Ce capital d'épargne est constitué des cotisations de la personne assurée et de l'employeur et des intérêts rémunérateurs. C'est pourquoi il ne suffit pas de comparer la rémunération du capital d'épargne dans différentes caisses de pension, il faut également examiner les cotisations d'épargne. A la caisse du personnel enseignant (CA-CEB), dans certaines catégories d'âge, les cotisations d'épargne sont 1 – 1.5% plus élevées qu'à la CPB. De ce fait la rémunération des capitaux d'épargne devrait être plus élevée à la CPB afin que l'objectif de rente (60% du dernier salaire assuré) soit atteint. L'importante rémunération par la CPB, de 4.0% par exemple en 2019, a soulevé des critiques dans la sphère politique. A défaut de connaissances plus précises, la critique est compréhensible. Au Canton de Zoug, la rémunération était alors de 6.0% et le taux de conversion était en outre nettement plus élevé que celui de la CPB. Il est démontré mathématiquement que la CPB requiert une rémunération moyenne de 2.85% des capitaux d'épargne pour atteindre son objectif de prestations. Ce chiffre s'appuie sur l'exemple assez proche d'une autre caisse de pension publique, qui a inscrit directement dans une ordonnance une rémunération fixe à 2.75%.

### **Synthèse**

On retient que le Canton de Berne offre une garantie d'Etat même avec un degré de couverture au-delà de 100%. Le moment exact du passage à la capitalisation complète doit être négocié. La CPB planifiera et entreprendra cette étape avec la prudence nécessaire. Le développement d'une caisse de pension peut être associé à un ultra-marathon mais certes pas à un sprint.

wy



## Veranstaltung

### **Finanzielle Pensionsplanung richtig gemacht**

#### **Kursleitung:**

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

**Kursort:** Postgasse 60, Bern

**Daten:** Montag, 2. Mai 2022, 18.00 – 21.00 Uhr  
Montag, 17. Oktober 2022, 18.00 – 21.00 Uhr

#### **Kosten:**

BSPV-Mitglieder CHF 90.00  
Mitglieder angestellte bern CHF 110.00  
Nicht-Mitglieder CHF 160.00

## Öffnungszeiten der Geschäftsstelle

Montag- bis Freitagvormittag  
8.30 Uhr – 12.00 Uhr  
(oder nach Vereinbarung)

#### **Telefonzeiten**

Montag bis Freitag 8.30 – 12.00 Uhr  
Dienstag bis Donnerstag 13.30 – 16.00 Uhr

Telefon 031 311 11 66

## Diagonal

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

Ein Mail ans Sekretariat genügt:

**sekretariat@bspv.ch:**

**Stichwort: Diagonal abbestellen**



**Mitglieder, die neue Mitglieder  
werben, erhalten eine Prämie von  
CHF 50.00.**

**Wirbt die Sektion, erhält diese  
CHF 30.00.**

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

Überzeugen Sie Ihre neue Arbeits-  
kolleginnen und Arbeitskollegen  
zum Verbandsbeitritt.

#### **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