



DIAGONAL

Offizielles Organ des Bernischen Staatspersonalverbandes

109. Jahrgang Nr. 3/2022

Der BSPV setzt sich erfolgreich für das Kantonspersonal ein



Keine Erhöhung der Sollarbeitszeit!

Foto jb

Die nächste Teilrevision der Personalverordnung steht vor der Tür. Laufende Anpassungen an die neue Personalverordnung ergeben sich durch entsprechende Bundesvorgaben oder neue Gegebenheiten, auch Nichtbewährtes wird unter die Lupe genommen und gestrichen. Dabei lässt es sich nicht vermeiden, dass das Kantonspersonal oft direkt betroffen ist. So ist der BSPV jeweils ausser-

ordentlich gespannt, was das Personalamt, respektiv die Finanzdirektion vorschlägt.

Die ersten Änderungsvorschläge im April hat der BSPV im Diagonal im Mai publiziert.

Dazu hat der BSPV erstmals eine Online-Umfrage zu den einzelnen Punkten durchgeführt. Was bei den Mitgliedern positive Reaktionen auslöste.

Fortsetzung Seite 2

Fortsetzung von Seite 1

Die Auswertung der Umfrage ist auf unserer Homepage (www.bspv.ch) nachzulesen und floss in unsere Konsultationsantwort ein.

Ergebnisse der ersten Konsultation:

Keine Erhöhung der Sollarbeitszeit

Geplante Teilrevision:

- *Ersatzlose Streichung der Reduktion der Sollarbeitszeit vor Feiertagen (d.h. normale Arbeitszeit vor den Feiertagen Karfreitag, Auffahrt und 1. August). Dies würde ohne eine Gegenleistung zu einer Erhöhung der Sollarbeitszeit des Personals führen.*

Dies verhinderte der BSPV zusammen mit den anderen Personalverbänden. Es konnte aufgezeigt werden, dass dies gar kleinlich wäre und der Kanton Bern weiter an Attraktivität als Arbeitgeber verlieren würde. Auch ist der BSPV überzeugt, dass der (psychologische) Schaden viel grösser wäre als der Nutzen für den Kanton.

Die Berechnung der Treueprämie bleibt wie bisher

Geplante Teilrevision:

- *Die Treueprämie wird nach dem letzten Monatslohn berechnet und nicht mehr nach dem Durchschnitt der letzten fünf Jahre. Das hätte bei Berufen mit schwankenden Pensen, z.B. bei Lehrkräften, grössere Ungerechtigkeiten ergeben können. Auch Mitarbeitende, die den Beschäftigungsgrad für die Familie oder im Hinblick auf die Pensionierung*

reduzieren, hätten Kürzungen in Kauf nehmen müssen.

In der Zwischenzeit hat die Finanzdirektion entschieden, dass die bisherige Regelung bestehen bleiben soll.

Bringt die Teilrevision auch Verbesserungen?

Geplante Teilrevision:

- *Im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird der Urlaub für die Betreuung von kranken Kindern und Familienangehörigen ausgebaut und dem neuen Bundesrecht angepasst, was positiv ist.*
- *Bei Stellenantritt sollen in Zukunft die Betreuungsaufgaben besser bei der Ersteinstufung berücksichtigt werden.*
- *Bei den Leistungen von Austrittsvereinbarungen gibt es eine Anpassung an die bisherige Praxis.*

Weitere angedachte Anpassungen

Geplante Teilrevision:

- *Nebst vielen sprachlichen Anpassungen, soll auch eine Änderung beim Beurteilungssystem stattfinden, wobei dies auf die Lohnerhöhungen keinen Einfluss haben dürfte.*
- *Ein Ferienbezug pro Jahr muss einmal mindestens zwei Wochen dauern, was Einzelne als Gesundheitsschutz empfinden, andere als Bevormundung.*
- *Weitere Bestimmungen zur Digitalisierung sind ebenfalls angedacht.*

Der BSPV wird die Teilrevision weiterhin im Gesetzgebungsprozess begleiten. wy

Personalpolitische Geschäfte in der Sommersession des Grossen Rates

- ✍ Einstimmig hat der Grosse Rat die Öffnungszeiten bei den Ausweiszentren als genügend kundenfreundlich interpretiert und verlangt keine Änderungen.
- ✍ Der Mindestlohn als Lohnschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurde mit rund 48 gegen 92 Stimmen abgelehnt, obwohl ähnliche Vorhaben in anderen Kantonen eine Unterstützung fanden.
- ✍ Ein kantonales Engagement in der Umsetzung der Ausbildungsoffensive Pflege wird mehrheitlich unterstützt. Da möchte man nicht einfach auf die kommenden Arbeiten des Bundes warten. Der Pflegenotstand scheint der Mehrheit des Grossen Rates zu gross zu sein.

Der BSPV hat die personalpolitischen Anliegen mit diversen Grossräten im Vorfeld der Session diskutiert.

Impressionen aus dem Rathaus



Acht Ehrenmitglieder und dreizehn 40-Jahr-Jubilarer folgten der Einladung des BSPV.

Die Delegiertenversammlung fand am 18. Mai 2022 wieder mal im Rathaus Bern statt.

Präsidentin Anastasia Falkner führte durch die Sitzung. Der Jahresbericht und die Jahresrechnung 2021 wurden genehmigt. Einen Überblick über das Wirken der Geschäftsleitung gab Anastasia Falkner, und Daniel



Die Geschäftsleitung (vordere Reihe) mit Geschäftsführer Daniel Wyrsch, hintere Reihe rechts, daneben Anastasia Falkner, Präsidentin.

Wyrsch berichtet über aktuelle und abgeschlossene Rechtsschutzfälle. Wahlen standen dieses Jahr keine an. Die Delegiertenversammlung endete mit einem guten Nachtessen in der Schmiedstube in Bern.

Die nächste DV findet am Freitag, 21. Oktober 2022, in Bern statt.

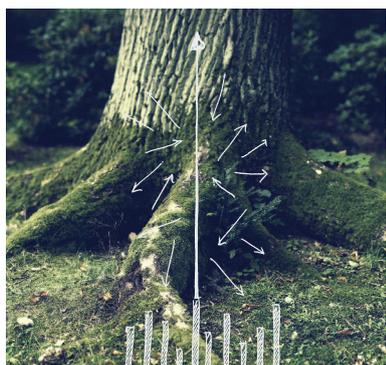


40 Jahre BSPV-Mitglied, die Jubilarer.

Fotos jb



Christine Häslar, Bildungs- und Kulturdirektorin, hielt einen Vortrag über «Die Herausforderungen in der Bildungs- und Kulturdirektion»



Setzen Sie auf stabile Werte

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

www.glauserpartner.ch

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 – 031 301 45 45
 Wir freuen uns auf Sie!

GLAUSER+PARTNER

VORSORGE | STEUERN | VERMÖGEN

Das kantonale Gehaltssystem im Idealfall und in Wirklichkeit

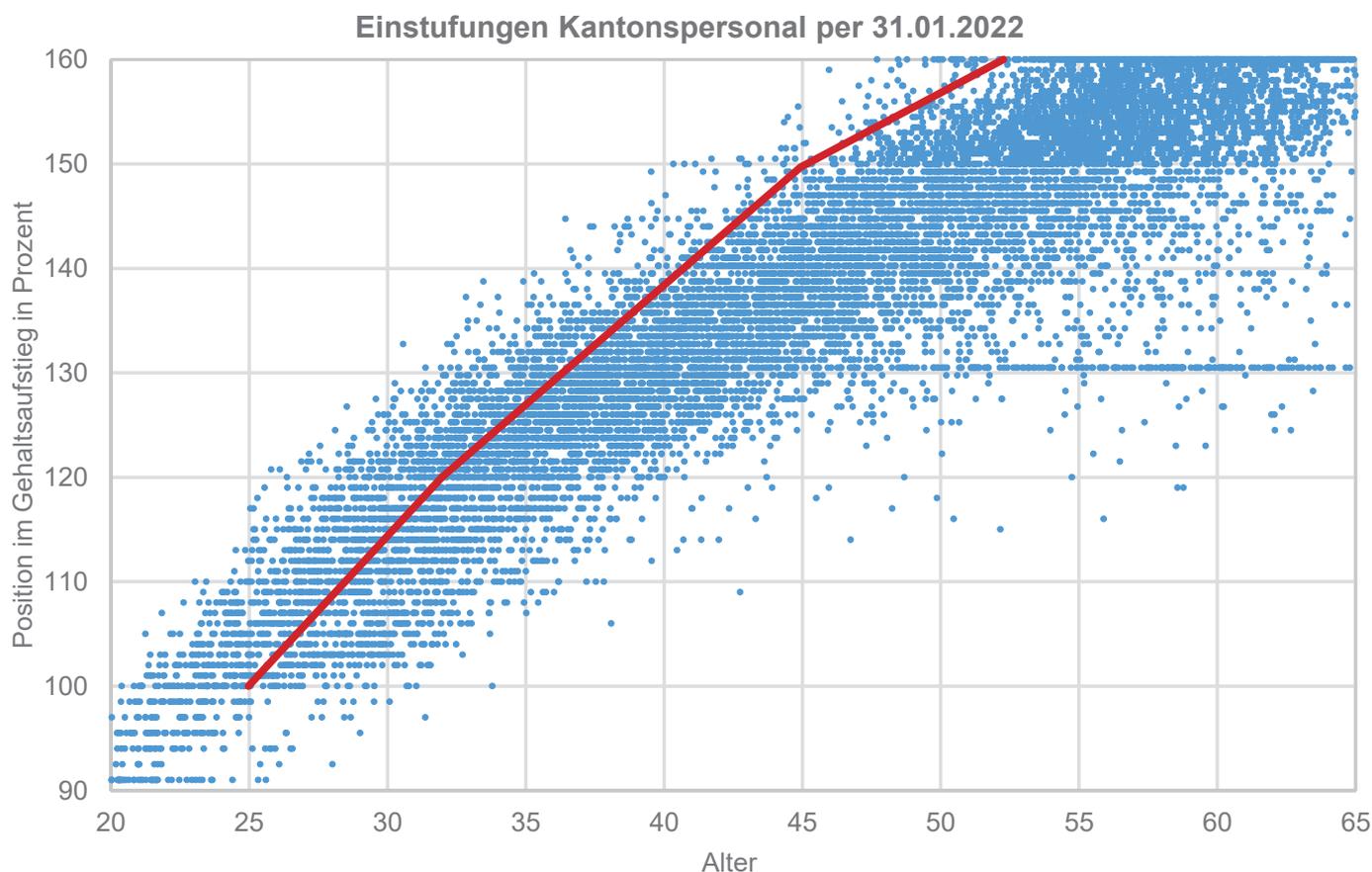
Das Gehaltssystem des Kantons Bern besteht aus 30 Gehaltsklassen. Jede der rund 450 Funktionen, die in der kantonalen Verwaltung vorkommen, ist einer dieser 30 Gehaltsklassen zugeordnet.

Jedem Mitarbeitenden wird bei der Anstellung die entsprechende Gehaltsklasse zugeteilt. Die Einreihung der Funktion in die entsprechende Gehaltsklasse erfolgt unter Berücksichtigung der Anforderungen und Belastungen.

Jede Gehaltsklasse besteht vom Grundlohn her aus 80 Gehaltsstufen. Die ersten Gehaltsstufen haben einen Wert von 1,0% Grundlohn, die Gehaltsstufen 21–60 einen Wert von 0,75% und die Gehaltsstufen 61–80 einen Wert von 0,5% Grundlohn (System gültig ab 01. Juli

2017). D.h. mit zunehmendem Alter nimmt der Wert einer Gehaltsstufe ab, damit eine degressive Lohnkurve entsteht, wenn dieselbe Anzahl Gehaltsstufen jeweils vergeben wird.

Ohne Berufserfahrung beginnt die kantonale Anstellung normalerweise mit dem Grundlohn (= 100% Lohn). Danach steigt die Anzahl der Gehaltsstufen jährlich, je nach Leistungsbeurteilung und Lohnmassnahmen. So ist das Erreichen der maximalen Gehaltsstufe 80 möglich, was einem Lohn von 160% entspricht. Theoretisch kann man die Gehaltsstufe 80 innerhalb von 32 Jahren erreichen, wenn jährlich 1,5% Lohnmassnahmen gesprochen werden ($100 \cdot 1,015^{32} = 161$). Das entspräche 2,5 Gehaltsstufen pro Jahr, wenn alle Mitarbeitenden berücksichtigt würden.



Grafik vom Personalamt zur Verfügung gestellt

Wer aber unterjährig die Stelle antritt oder die Stelle verlässt, oder wer bereits im Lohnmaximum ist, erhält keine Lohnmassnahmen. Auch bei ungenügenden Leistungen werden keine Gehaltsstufen vergeben. Daher können bei 1.5% Lohnmassnahmen normalerweise drei Gehaltsstufen vergeben werden, womit das Lohnmaximum (Gehaltsstufe 80) nach 27 Jahren erreicht werden kann, wie es gemäss der LAG-Gesetzesberatung vorgesehen ist.

Der BSPV-Geschäftsführer hat auf Wunsch eine Darstellung (siehe Seite 4) vom Personalamt erhalten, die aufzeigt, mit welchem Alter Kantonsangestellte wo eingereiht sind. Das ergibt einen blauen Punkt. In der Darstellung ist gut zu sehen, dass die Löhne der Angestellten sich mit grosser Mehrheit in einem Lohnband bewegen. Dies geschieht mit Absicht, da die Löhne ausserhalb des Lohnbandes vertieft überprüft werden. Solche Ausnahmen können aber durchaus begründet sein (z.B. regelmässiger Weltenbummler, IV-Stellen) und müssen nicht korrigiert werden. Auch sieht man auf dem Niveau von 130% eine Strecke blauer Punkte. Die sind vom Reinigungspersonal her, weil diese hier ihr Maximum haben.

Bei einer Anstellung im Alter von 25 Jahren und einer jährlichen Erhöhung von drei Gehaltsstufen ergeben sich folgenden Werte:

Alter	Neue Stufen	Wert der Erhöhung	Lohnhöhe
25	0	0	100%
30	15 GS à 1%	15%	115%
35	5 GS à 1% und 10 GS à 0.75%	12.5%	127.5%
40	15 GS à 0.75%	11.25%	138.75%
45	15 GS à 0.75%	11.25%	150%
50	15 GS à 0.5%	7.5%	157.5%
52	5 GS à 0.5%	2.5%	160%
Ab 53	0	Maximum erreicht	160%

Die «ideale» Gehaltskurve hat der Geschäftsführer in der Darstellung (links) rot eingezeichnet. So wäre es theoretisch vorgesehen, wenn im Alter von 25 Jahren im Grundlohn gestartet wird und es jedes Jahr drei Gehaltsstufen gibt. Es ist offensichtlich, dass die Mehrheit der Kantonsmitarbeitenden die ideale Gehaltskurve nicht erreichen wird.

In Zeiten zunehmender Teuerung ist es wichtig, dass der individuelle Gehaltsaufstieg nicht vernachlässigt wird. Ansonsten ist man noch mehr von der idealen Gehaltskurve entfernt. wy

Die Justiz – fluctuat nec mergitur

Bewegte Zeiten liegen hinter der Bernischen Justiz: Gerade mehrere Prozessrechte als Schlüssel zur Anwendung des materiellen Rechts in Revision, und der Kanton Bern hat sich eingehend mit seinen Justizbehörden befasst.

Fluctuat, nec mergitur – sie schwankt, aber geht nicht unter, so steht es auf dem Stadtwappen von Paris: Und so geht auch die Justiz als dritte Gewalt im Staat nicht unter, sie erfüllt verlässlich ihre Aufgabe. Daran ändern schwierige und bezüglich Sicherheit herausfordernde Prozesse nichts, auch wenn diese Frage medial wenig reflektiert aufgeworfen worden war.



Michel-André Fels, Generalstaatsanwalt und Mitglied der Justizleitung des Kantons Bern

Steter Wandel

Staatsanwaltschaft und Gerichtsbarkeit sind neben ihrem Kerngeschäft dem steten Wandel ausgesetzt, der besonders in zahlreichen Gesetzgebungsprojekten zu verorten ist. Diese ziehen nicht nur rechtliche Neuerungen, sondern auch, gerade wenn der empfindliche Nerv des Verfahrensrechts getroffen wird, Ressourcen- und Finanzfragen nach sich. Erlässt der Bund neue Bestimmungen, so haben die Kantone diese umzusetzen und die Voraussetzungen zu schaffen, damit unsere Mitarbeitenden tagtäglich ihre anspruchsvollen Fälle an der Front meistern können. Das ist nur möglich, wenn die Justiz sofort auf Schwankungen reagiert, Mehraufwand verortet, neue Kriminalitätsformen wie beispielsweise die digitale Kriminalität erkennt und dafür sorgt, dass ihr die notwendigen Mittel bereitgestellt werden. Nur so hält das auch noch vollends zu digitalisierende Schiff den Kurs.

Der Grosse Rat hat in der Sommersession die Justizverfassung, sprich die Revision der Kantonsverfassung und der Organisation der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft, ohne Gegenstimme verabschiedet. Dieses ist unter Vorbehalt des Ausgangs der baldigen Volksabstimmung stehende Bekenntnis zur Unabhängigkeit der Justiz und deren Selbstverwaltung staatspolitisch ein starkes Zeichen. Es ist vor allem ein Ausdruck des Vertrauens gegenüber unseren Mitarbeitenden auf allen Stufen, im bewährten «Berner Modell» weiterarbeiten zu dürfen.

Michel-André Fels

Modernisierung und hohes Qualitätsniveau

Romilda Stämpfli ist seit 1. Januar 2019 Amtsvorsteherin für den Justizvollzug (AJV). Sie trägt die Verantwortung sämtlicher Berner Regionalgefängnisse und Justizvollzugsanstalten. Zudem präsidiert sie die Konferenzen der Leitenden Justizvollzug der Nordwest- und Innerschweiz (KLJV NWI-CH), ist Vorstandsmitglied der Konferenz und der Kantonalen Leitenden Justizvollzug (KKLJV) und unterrichtet am Schweizerischen Kompetenzzentrum für Justizvollzug (SKJV).

Bevor sie 2015 sie in den Justizvollzug wechselte, war sie ab 2009 bei der Kantonspolizei Leiterin Personaldienst und Personalentwicklung. Von 2001 bis 2009 war sie im Amt für Landwirtschaft und Natur als stellvertretende Leiterin der Personalabteilung tätig, bevor ihr 2005 die Leitung übertragen wurde.

Neben der Ausbildung zur HR-Fachfrau hat sie den Diplomlehrgang zur Leiterin Human Resources an der FH Nordwestschweiz absolviert. Zudem schloss sie den Polizeioffizierslehrgang am Schweizerischen Polizei-Institut sowie das CAS Dissozialität, Delinquenz und Kriminalität an der Zürcher Hochschule für Soziale Arbeit erfolgreich ab. Romilda Stämpfli ist verheiratet und Mutter einer Tochter.

*Romilda Stämpfli,
Amtsvorsteherin für den
Justizvollzug*



Romilda Stämpfli, Sie sind seit Januar 2019 Leiterin des grossen Amtes für Justizvollzug. Wie viele Mitarbeitende sind im gesamten Amt tätig und in wie viele und welche Bereiche ist das Amt aufgeteilt?

Im AJV sind rund 1'000 Mitarbeitende tätig. Wir verfügen über vier Justizvollzugsanstalten, die alle Vollzugsformen abdecken, fünf Regionalgefängnisse, ein Jugendheim, die Bewachungsstation im Inselhospital, den Transportdienst und den Amtsstab.

Geplant ist eine neue grosse Vollzugseinrichtung auf dem Gelände der bestehenden Justizvollzugsanstalt (JVA) Witzwil. Damit soll nicht nur ein Ersatz für das kleinere Gefängnis Biel erstellt werden, sondern auch eine Ausweichmöglichkeit bei der Sanierung der bestehenden Gebäude des Justizvollzugs. Für das Gebäude sind 250 Haftplätze vorgesehen, weshalb?

Der Kanton Bern hat im Rahmen der Justizvollzugsstrategie Kapazitäten und Zustand der Berner Vollzugseinrichtungen für die nächsten 15 Jahre analysiert. Die Konzeption dieses Neubaus mit 100 Plätzen für die Untersuchungs- und Sicherheitshaft sowie 150 Plätzen für den geschlossenen Vollzug folgt der Justizvollzugsstrategie. Verschiedene Vollzugseinrichtungen müssen erneuert werden, und es braucht mehr Haftplätze. Aufgrund der schlechten Bausubstanz muss das

Regionalgefängnis Biel/Bienne in naher Zukunft (ca. 10 Jahre) geschlossen werden. Die Bedarfsplanung wird laufend mit dem Strafvollzugskonkordat Nordwest- und Innerschweiz (NWI) abgestimmt.

Wie viele Personen sind im Durchschnitt im Kanton Bern inhaftiert?

Zwischen 900 und 1'000 Personen.

In der JVA Thorberg ist es mit der Neuausrichtung «Justizvollzug nach Mass» moderner geworden. Sind die anderen JVAs des Kantons im Allgemeinen fit für die Zukunft? Oder wie sieht es mit dem Personal und den Einrichtungen aus?

Der Masterplan sieht die Modernisierung aller unserer Einrichtungen vor. Unser Betreuungspersonal durchläuft die Lehrgänge am Schweizerischen Kompetenzzentrum für Justizvollzug, die für ein hohes Qualitätsniveau stehen. Dann beschäftigen wir Spezialist*innen in ganz verschiedenen Berufen. Da stehen wir in Konkurrenz mit allen anderen auf dem Arbeitsmarkt und sind darauf angewiesen, gute Leute rekrutieren und halten zu können.

Die JVA Hindelbank ist in der deutschsprachigen Schweiz als einzige JVA für Frauen sehr bekannt. Neu entstand in Hindelbank eine Aussenwohngruppe. Wie kann man sich diese vorstellen?

Die seit Februar 2022 in Betrieb genommene Aussenwohngruppe verfügt über 10 Plätze. Sie hat zum Ziel, eingewiesenen Frauen im letzten Schritt vor der Entlassung eine sichere und progressive Wiedereingliederung in die Gesellschaft zu ermöglichen. Je zwei bis drei Frauen teilen sich eine der vier Wohnungen, sie sind gemeinsam für die Führung des Haushalts verantwortlich. Sie werden dabei von Sozialarbeitenden unterstützt, angeleitet und kontrolliert. Die eingewiesenen Frauen gehen alle einer externen Arbeit nach. Für die Stellensuche und auf der Arbeitsstelle werden sie eng durch eine Job Coach begleitet.

Die Bewachungsstation (BEWA) im Inselfospital ist kaum bekannt. Wie gross ist diese und was sind die sicherheitsrelevanten Herausforderungen?

Die BEWA ist schweizweit eine einzigartige Institution. Sie dient der medizinischen Behandlung von somatisch, psychisch kranken oder verunfallten Eingewiesenen aller Haftarten, Altersklassen und Geschlechtern, welche aus Sicherheitsgründen nicht in einem anderen

Akutspital behandelt werden können. Die stationären Patient*innen werden durch das Ärzte- und Pflgeteam der Universitätsklinik für Allgemeine Innere Medizin betreut. Mit 16 Betten bietet die BEWA die gleiche medizinische Versorgung an wie eine normale Bettenstation der Medizin unter der Einschränkung, dass es sich um ein Hochsicherheitsgefängnis handelt. Schwerpunkte sind selektive und notfallmässige medizinische Abklärungen und Behandlungen, chirurgische Interventionen sowie psychische Kriseninterventionen. Seitens AJV stehen dort 26 Mitarbeitende im Einsatz.

Die Organisation Transport und Haftplatzkoordination ist auch ein Teil des Amtes. Wie viele Hafttransporte finden pro Monat statt und was sind die grössten Herausforderungen in diesem Bereich?

Die grössten Herausforderungen bei der Haftplatzkoordination liegen zurzeit in der interdisziplinären Zusammenarbeit und der stets kleiner werdenden taktischen Belegungsgrenze. Gesamthaft gesehen sind zu viele Mehrfachzellen vorhanden. Diese erschweren eine einfache Zuordnung von Haftplätzen und erhöhen den Abklärungsaufwand vor einer Verlegung. Ein bevorstehender Entwicklungsschritt in der Organisationseinheit Transport und Haftplatzkoordination soll das Vertrauen in die Zusammenarbeit weiter stärken und die Effizienz fördern. Jährlich führen wir rund 7'500 Transporte durch.

Die Bewährungs- und Vollzugsdienste (BVD) leisten mit den Fallführungen mehrheitlich Arbeiten im Hintergrund. Wie muss man sich in etwa die Arbeit in diesem Bereich vorstellen?

Die BVD planen und entscheiden, wann und wohin die verurteilten Personen zum Vollzug ihrer strafrechtlichen Sanktion oder zur Durchführung von therapeutischen Behandlungen eingewiesen werden. Sie stehen in der Vollzugsverantwortung und entscheiden darüber, ob und welche Vollzugslockerungsschritte bewilligt werden können. Sie führen die Fälle nach einer bedingten Entlassung als Bewährungsbehörde weiter. Zudem sind sie zuständig für die Sondervollzugsform «Electronic Monitoring» und kontrollieren die Einhaltung beruflicher Tätigkeitsverbote.

Das Personal im Justizvollzug arbeitet zum grössten Teil im Schichtbetrieb. Dies kann gesundheitlich sehr belastend sein. Auch psychisch ist die

Fortsetzung Seite 9

Simplicity: Einfachheit ist besser – aber nicht einfach!

Die Pandemie hatte unterschiedlichste Auswirkungen auf die Verwaltungstätigkeiten der öffentlichen Hand. Die meisten gingen einher mit Einschränkungen bis hin zu Unsicherheiten in der Leistungserbringung.

Aus subjektiver Sicht ist eine Entwicklung jedoch positiv zu vermerken: Viele Angebote und Abläufe sind einfacher geworden. Verpflegungsanbieter und Mensen haben beispielsweise während der Pandemie ihre Angebote auf maximal zwei Hauptspeisen beschränkt, was für die Mitarbeitenden die Qualität der Wahl reduziert und gleichzeitig die Zubereitung wesentlich vereinfacht hat.

Was steckt dahinter?

Die meisten Produkte, Dienstleistungen und Prozesse der öffentlichen Hand sind komplex, kosten Zeit und laufen Gefahr, immer mehr Ressourcen zu verschlingen. Es gilt, den veränderten Bedürfnissen der Bevölkerung rasch und schnell gerecht zu werden. Das stetig steigende Nutzenversprechen führt jedoch hinter den Kulissen primär zu erhöhtem Zeit- und Ressourcenaufwand sowie Stress bis hin zu Frustration. Denn es werden längst nicht alle neuen Funktionen in Anspruch genommen, der erhoffte Mehrnutzen geht in Unübersichtlichkeit unter.

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

www.federas.ch



Die Federas Beratung AG hat in diesem Jahr bereits verschiedene Ämter zu mehr «Einfachheit» inspirieren dürfen.

Wann ist eine Lösung einfach?

Eine Lösung ist dann einfach, wenn sie:

- mit geringerem Aufwand mehr Nutzen erzielt (Effizienz),
- die Durchlaufzeit eines Prozesses verringert (Zeitersparnis),
- die Anwendbarkeit und Verständlichkeit erhöht (Praxistauglichkeit),
- die Kosten senkt (Kostenreduktion),
- die geplante Wirkung / Ziele sicher erreicht (Effektivität),
- die Sicherheit oder Qualität eines Prozesses steigert (Stabilitätsgewinn),
- von den Anwendenden bereitwillig akzeptiert wird (Nachfragevorteil).

Zudem können einfache Lösungen leichter kommuniziert und schneller getestet werden; das Feedback kommt rascher.

Einfache Lösungen erlauben es, den Takt innerhalb der Verwaltung zu erhöhen.

Wie geht man vor?

Bei der Anwendung der «Simplicity» steht das strukturierte Hinterfragen des Gewohnten im Vordergrund.

Folgende Schlüsselfragen sind Voraussetzungen für die Einfachheit:

- Was soll mit Blick auf das Produkt / die Dienstleistung resp. den Prozess spezifisch vereinfacht werden (→ Fokussierung)?
- Für wen soll das Produkt / die Dienstleistung resp. der Prozess vereinfacht werden (→ Kundenorientierung)?
- Warum soll das Produkt / die Dienstleistung resp. der Prozess vereinfacht werden (→ Mehrwert)?
- Wie soll das Produkt / die Dienstleistung resp. der Prozess konkret vereinfacht werden (→ Innovation)?

Bei der Entwicklung neuer und einfacher Lösungen sind die folgenden vier Ansätze massgebend:

- **Restrukturieren:** Im Zentrum steht die Idee, Bestehendes zu hinterfragen, auch wenn etwas anscheinend gut funktioniert. Dabei geht es oftmals darum, eine neue Ordnung in den Abläufen zu schaffen, Module und kleine Einheiten zu bilden, resp. die Prioritäten neu zu gestalten.
- **Weglassen:** Hier braucht es den Mut, etwas, das nicht (mehr) gebraucht wird und keinen unmittelbaren Mehrwert bietet, ersatzlos zu streichen. Alte Gewohnheiten werden an neue Gegebenheiten angepasst. Die Konzentration auf das Wesentliche steht im Vordergrund.
- **Ergänzen:** Die Verwaltungstätigkeit wird durch die geschickte Ergänzung zusätzlicher Funktionen und Elemente einfacher, was unter anderem die Bequemlichkeit erhöht respektive die Inanspruchnahme vereinfacht.
- **Ersetzen:** Im Gegensatz zum Weglassen werden hier Möglichkeiten geprüft, wo etwas Bestehendes durch etwas anderes ersetzt werden kann, damit Einfachheit erreicht wird. Oftmals geht es darum, aus einer bestehenden Funktion alternative Lösungen abzuleiten.

Diese Ansätze haben das Potenzial, Innovationen zu schaffen, die die Leistungserbringung der öffentlichen Hand vereinfachen. Die Pandemie hat die Verwaltungen dazu gedrängt – jetzt gilt es, diese Entwicklungen hin zur Einfachheit mit Struktur und einer gewissen Schaffensfreude weiter voranzutreiben.

Quellenangaben: Vgl. u.a. «Brügger, Hartschen, Scherer, 2011: Simplicity. Prinzipien der Einfachheit».

Fortsetzung von Seite 7

Arbeit mit den Häftlingen oft schwierig. Welche besondere Unterstützung wird hier geboten?

Die Arbeit im Justizvollzug ist in vielerlei Hinsicht eine Herausforderung; die Arbeit im Schichtbetrieb ist nur eine, das wird in der Regel gut bewältigt. Die grösste Herausforderung ist tatsächlich der Umgang mit der eigenen emotionalen Belastung. Mitarbeiter*innen arbeiten täglich mit Eingewiesenen und ihren Angehörigen und kennen deren Geschichte, bei denen Gewalt, Enttäuschungen, Einsamkeit, psychische Krankheit und nicht selten Suizidversuche und Suiziddrohungen immer wieder vorkommen. Das natürliche Mitgefühl mit den uns anvertrauten Personen, Rückschläge bei der Resozialisierungsarbeit und die nicht selten geäusserte Hoffnungs- und Hilflosigkeit von Eingewiesenen können bei Mitarbeiter*innen Ängste, Enttäuschung und auch Ärger auslösen.

Nicht immer kann diese Situation alleine bewältigt werden. Aus diesem Grund werden Mitarbeiter*innen nicht nur Gespräche angeboten, sie nehmen regelmässig an Interventions- und Supervisionsgruppen teil. Nebst anderen Begleitmassnahmen wie klare Strukturen, Beteiligungsmöglichkeiten und Weiterbildungsangebote ist der persönliche Austausch das effektivste Mittel, um die besondere Belastung im Justizvollzug auszugleichen.

Den BSPV interessiert auch die Anstellungsbedingungen beim Kanton. Gibt es einen besonderen Handlungsbedarf im Bereich des Justizvollzugs?

Wir sind darauf angewiesen, dass wir gute Anstellungsbedingungen anbieten können, damit wir ein attraktiver Arbeitgeber sind. Dazu gehört auch eine moderne Lohnpolitik. Gerade im Gesundheitsbereich ist die Rekrutierungssituation prekär.

Frau Stämpfli, Sie sind die neue Präsidentin der BSPV-Sektion «Linien- und Fachkader Kanton Bern». Was wünschen Sie sich bei der Zusammenarbeit innerhalb des BSPV?

Eine gute Zusammenarbeit basiert auf Offenheit und Vertrauen. Dies pflege ich innerhalb des Amtes, dies wünsche ich mir auch im Austausch mit meinen Kolleginnen und Kollegen der Sektion und des BSPV.

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

wy/jb

Lebenslanges Lernen – leicht gemacht!



Ursula Marti, Präsidentin
Kaufmännischer Verband
Bern

Lebenslanges Lernen ist eine Grundeinstellung: Sie bedeutet, offen und neugierig durchs Leben zu gehen und sich beruflich und persönlich laufend weiterzuentwickeln. Unter dem Begriff «Lebenslanges Lernen» fällt alles Lernen, was der Verbesserung von Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen dient (Definition der

Europäischen Union). Das Schöne: Man kann sich dabei von seinen Interessen und Talenten steuern lassen.

Lebenslanges Lernen hat auch eine grosse Bedeutung für die berufliche Karriere. Die Veränderungen in der Arbeitswelt – wie Digitalisierung, neue Arbeits- und Organisationsmodelle, Tendenz zur Spezialisierung oder veränderte Kundenansprüche – rufen danach, sich weiterzubilden und sich in bestimmten Themenfeldern gezielt fit zu machen. Dieser Trend hat sich in den letzten zwei Jahren nochmals verdeutlicht.

Das Interesse für Weiterbildung ist gross, wie beispielsweise eine Befragung der Lehrabgänger:innen im kaufmännischen Bereich ergab: 90 Prozent der Befragten gaben an, sich nach erfolgter Grundbildung weiterbil-

den zu wollen. Oft entscheiden sie sich für die Berufsmaturität, welche dann weitere Möglichkeiten für Studiengänge und Spezialisierungen gibt.

Selbstorganisation und Selbstsorge

Zum lebenslangen Lernen gehört neben den fachlichen Weiterbildungen genauso das Wissen, wie man sich gut organisieren kann, sich selbst und anderen Sorge trägt und im hektischen Berufsalltag gesund, motiviert und leistungsfähig bleibt. Dabei können Seminare, welche praxisbezogenes, sofort anwendbares Wissen vermitteln und zur Selbstreflexion anregen, genau das richtige sein. Diese Art von Kompetenzen sind für alle Berufsgruppen wichtig. Schon einzelne Kurstage können dabei entscheidende Anregungen bieten. Sehr beliebt sind die Seminare, des Kaufmännischen Verbands, die allen Interessierten offen stehen (siehe Kasten).

Neues Wissen führt dazu, dass man sich in seinem Wirkungsfeld besser einbringen kann, es stärkt das Selbstbewusstsein und das souveräne Auftreten. Menschen mit höherer Allgemeinbildung sind zudem interessantere Gesprächspartner:innen. Der Besuch von Kursen und Seminaren sowie neue Einsatzmöglichkeiten im Beruf führen oft zu neuen Kontakten und Freundschaften. Schliesslich bleiben Sie mit lebenslangem Lernen auch dank zunehmendem Alter attraktiv für den Arbeitsmarkt.

Ursula Marti

« Noch lange nicht ausgelernt »

ist das Motto der Seminarplattform des Kaufmännischen Verbands Bern.

Unter kfmv-seminare.ch finden Sie beliebte sowie neu entwickelte Seminarangebote – stets aktuell und am Puls der Zeit zu relevanten Fach- und Trendthemen.

Wir sind überzeugt: Lebenslanges Lernen ist ein wesentlicher Schlüssel zum beruflichen und persönlichen Erfolg.

Jetzt profitieren!

BSPV-Mitglieder profitieren von 20% Rabatt auf dem kompletten Seminarangebot. *

Wir sind überzeugt, es ist auch für Sie etwas dabei und wünsche Ihnen viel Spass beim Auswählen! *exkl. Berufsbildnerkurse und Diplomlehrgang

kaufmännischer
verband

mehr wirtschaft. für mich.
in bern.



Personal des Justizvollzugs des Kantons Bern

Hauptversammlung in der Kaserne Bern

Am 29. April 2022 trafen sich die Mitglieder der Sektion Personal des Justizvollzugs des Kantons Bern wieder einmal zu einer Hauptversammlung. Mit der Demission der langjährigen Präsidentin Iris Solothurnmann stand die Frage im Raum, ob die Sektion überhaupt noch einen Vorstand formieren kann. Letztes Jahr hatte sich niemand für das Präsidentenamt zur Verfügung gestellt. Alle Aufrufe waren vergebens.

Der BSPV-Geschäftsführer erklärte, dass es schade wäre, wenn die Sektion nicht mehr existieren würde, da das Personal des Justizvollzugs doch auch anstellungsrechtliche Anliegen hätte.

Spontan meldete sich Christoph Schmied für das Präsidentenamt und Ramon Obrist stellt sich als Sekretär zur Verfügung, somit ist zumindest die Amtsdauer von zwei Jahren gewährleistet.

Mit einem grossen Applaus wurde Iris Solothurnmann für ihre Präsidententätigkeit während sieben Jahren gedankt.

Das anschliessende gute Apéro rundete den erfolgreichen Anlass ab.

wy



Der neue Vorstand von links nach rechts:

Fabian Baumgartner, Kassier

Ramon Obrist, Sekretär

Christoph Schmied, Präsident

Tommy Fahrni, Beisitzer

Vito Miccolis, Beisitzer

Gym_Bern

MITGLIEDER- SONDERRABATT!!!!

Von 2023 an erheben wir bei Gym_Bern für drei Jahre keinen zusätzlichen Sektionsbeitrag.

Der Jahresbeitrag für **Mitglieder** und **Neu-Mitglieder** beträgt nur **CHF 135.00**, statt CHF 175.00!



Als BSPV-Mitglied profitierst du von einem Verband, der sich für deine Interessen einsetzt, und von kompetenter und kostenloser rechtlicher Unterstützung bei Problemen am Arbeitsplatz sowie von vielen Rabatten und Vergünstigungen.

So viel gibt's für so wenig Geld sonst nirgends!

Fachpersonen Information und Dokumentation Kanton Bern

INFO- VERANSTALTUNG

zum Arbeitsrecht

Im Auftrag der Sektion Fachpersonen Information und Dokumentation referiert Daniel Wyrsh am

7. September 2022 ab 17.30 Uhr

im Seminarraum 115

Hauptgebäude der Universität Bern

über unser Arbeitsrecht und unsere Anstellungsbedingungen.

Gerne beantwortet Daniel Wyrsh danach Fragen der Besucher. Nach Versand der Einladung bitten wir um eine Anmeldung.

Die Teilnahme ist kostenlos.

Pensionierte BSPV

Achtzigste Hauptversammlung

Am 22. April versammelten sich die Pensionierten BSPV (ehemals Rentnervereinigung BSPV) zu ihrer 80. Hauptversammlung in der Schmiedstube in Bern und bekräftigten damit die Rückkehr zum Courant normal.

Nach einem aufschlussreichen Referat von Dr. Bruno Derrer zum Thema Neuerungen im Erbrecht, zum Testament sowie zur Vorsorgeverfügung verlief der statutarische Teil der Hauptversammlung reibungslos: Sämtliche Anträge des Vorstands wurden diskussionslos gutgeheissen, und auch die Ergänzungs- und Erneuerungs-Wahlvorschläge fanden die einhellige Zustimmung der Mitglieder. Ueli Maag wurde für eine zweite Amtszeit als Revisor gewählt, Marlis Koller-Tumler wurde neu in den Vorstand gewählt und Ursula Hottinger zur neuen Präsidentin: Nach zwölf Jahren im Vorstand, davon sechs als Präsident, war es Zeit für ihren Vorgänger, Robert Ruprecht, zurückzutreten. Mit einer herzlichen Laudatio des Sekretärs, Erich Frauenfelder, und dem Applaus der Versammelten erfolgte seine Ernennung zum Ehrenmitglied. Vorderhand wird er seine Funktion als Mitglied der Geschäftsleitung des BSPV noch wahrnehmen.



Ensemble A Casciaforte: Diego Jannuzzo (Gesang, Gitarre), Verena Wieland (Klarinette und Perkussion) und Max Häberli (Bass und Klarinette).

Roland Schafer berichtete über die nächsten Ausflüge der Pensionierten BSPV, Erwin Balsiger stellte Rechnung und Budget vor, und Geschäftsführer Daniel Wyrtsch informierte über die laufenden Aufgaben des Gesamtverbands.

Umrahmt wurde der Anlass durch das Ensemble A Casciaforte. Ihre Einlagen wurden mit Begeisterung aufgenommen.

Besonders erfreulich war die rege Teilnahme: die zahlreich erschienenen Mitglieder und die lebhaften Gespräche beim abschliessenden Imbiss.

Robert Ruprecht



Robert Ruprecht tritt nach sechs Jahren als Präsident zurück.

Nach dem Ausflug ist vor dem Ausflug

Am Donnerstag, 9. Juni 2022, führte der Ausflug die Pensionierten des BSPV nach Sempach. Dort besuchten wir die Vogelwarte.

Nachdem dieser Ausflug der Geschichte angehört, steht bereits der nächste an.

Am Mittwoch, 14. September 2022, besuchen wir die «Grimselwelt» der Kraftwerke KWO im Oberhasli.

Während ca. 1½ Stunden erleben wir, unter dem Thema «Wasserkraft Pioniere», in einer geführten Tour drei Generationen Kraftwerke. Als Höhepunkt der Führung besuchen wir die Kristallausstellung. Die Ausschreibung für diesen Anlass kann unter: **www.bspv-senioren.ch** unter Reisen und Exkursionen heruntergeladen werden.

Anmeldung und Auskunft:

roland.schafer@bluewin.ch oder 033 222 50 81.

Roland Schafer



L'APEB s'engage avec succès pour le personnel du Canton

La prochaine révision de l'Ordonnance sur le personnel est imminente. Des adaptations régulières à la nouvelle Ordonnance sur le personnel s'imposent en raison de nouvelles exigences fédérales ou de nouvelles circonstances. Les dispositions inefficaces sont également examinées à la loupe et supprimées. Ce faisant, il est inévitable que le personnel du Canton soit directement touché. C'est pourquoi l'APEB attend avec intérêt de voir ce que propose l'Office du personnel, respectivement la Direction des Finances.

L'APEB a publié les premières propositions de modification faites en avril dans le journal Diagonal du mois de mai. A ce propos, l'APEB a pour la première fois mené un sondage en ligne sur les différents points soulevés, sondage qui a suscité des réactions positives auprès des membres.

L'évaluation du sondage peut être consultée sur notre page d'accueil (www.bspv.ch/) et les résultats ont été intégrés dans notre réponse à la consultation.

Résultats de la première consultation

Pas d'augmentation de la durée de travail obligatoire

Projet de la révision partielle:

- *Suppression pure et simple de la réduction de la durée de travail obligatoire avant les jours fériés (c'est-à-dire durée normale de travail avant le Vendredi Saint, l'Ascension et le 1er Août). Sans contrepartie, cela conduirait pour le personnel à une augmentation de la durée de travail obligatoire.*

L'APEB, avec les autres associations du personnel, a fait barrage à cette mesure. Le côté tatillon de la mesure a été démontré, de même que le fait que le Can-



Photos jb

ton de Berne perdrait encore plus en attrait en tant qu'employeur. L'APEB est également persuadée que le dommage (psychologique) serait bien plus important que le bénéfice pour le Canton.

Le calcul de la prime de fidélité est maintenu comme jusqu'à présent

Projet de la révision partielle:

- *La prime de fidélité est calculée sur la base du dernier salaire mensuel et non plus d'après la moyenne des cinq dernières années. Cela aurait pu engendrer d'importantes injustices pour les professions où le temps de travail est fluctuant, par ex. pour le personnel enseignant. Les collaboratrices et collaborateurs qui réduisent leur taux d'activité pour la famille ou en prévision de la retraite auraient dû accepter des réductions de prime.*

Entretemps, la Direction des Finances a décidé que la réglementation actuelle devait être maintenue.

Suite à page 14

Le système salarial du canton, dans l'idéal et dans la réalité

Le système salarial du canton de Berne se compose de 30 classes de traitement. Chacune des quelque 450 fonctions exercées au sein de l'administration cantonale est affectée à l'une de ces 30 classes de traitement.

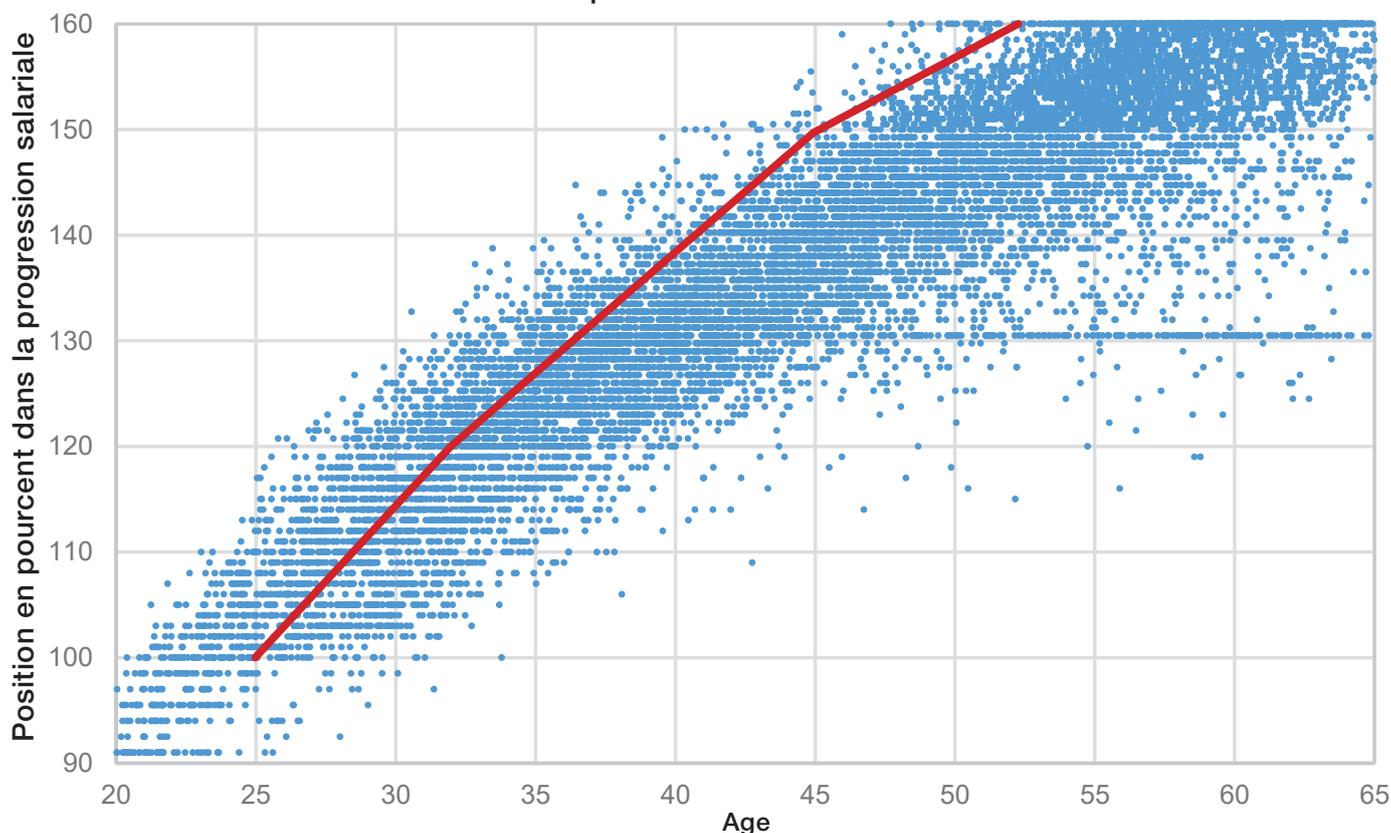
A chaque collaboratrice et collaborateur est attribuée la classe de traitement adéquate lors de l'engagement. La classification de la fonction dans la classe de traitement adéquate s'opère en tenant compte des exigences et des charges inhérentes à la fonction.

Chaque classe de traitement comporte 80 échelons de traitement à compter du traitement de base. Les premiers échelons ont une valeur de 1,0%, les échelons

21-60 une valeur de 0,75%, et les échelons 61-80 une valeur de 0,5% du salaire de base (système en vigueur depuis le 1er juillet 2017). Donc, en avançant en âge, la valeur d'un échelon diminue, induisant une courbe de salaire dégressive dans l'hypothèse où un nombre identique d'échelons de traitement par année est accordé.

Sans expérience professionnelle, l'engagement débute normalement avec le salaire de base (salaire= 100%). Ensuite, le nombre d'échelons progresse annuellement, en fonction de l'évaluation des performances et des mesures salariales. Ainsi, il est possible d'atteindre l'échelon 80, ce qui correspond à un salaire de 160%. En théorie, l'échelon de traitement 80 peut être atteint en 32 ans si des mesures salariales de 1,5% sont ac-

Classification du personnel cantonal au 31.01.2022



En rouge, la courbe avec 3 échelons de traitement dès l'âge de 25 ans.

Graphique mis à disposition par l'Office du personnel

cordées ($100 \times 1,015^{32} = 161$). Cela correspondrait à 2,5 échelons de traitement par an si tous les employés et employées étaient pris en considération. Lorsqu'une personne entre en fonction ou quitte son emploi en cours d'année ou lorsqu'elle a déjà atteint le maximum salarial, elle ne bénéficie pas de mesures salariales. Il en va de même en cas de performances insuffisantes, aucun échelon de traitement n'étant alors accordé. De ce fait, avec des mesures salariales de 1,5%, 3 échelons de traitement peuvent normalement être accordés, ce qui permet d'atteindre le salaire maximum (échelon de traitement 80) après 27 ans, comme prévu lors des délibérations relatives à la LSE.

L'administrateur de l'APEB a demandé et reçu de l'Office du personnel une représentation graphique qui démontre, où les employées et employés cantonaux, représentés par un point bleu, sont classés à un âge déterminé. Il ressort du graphique que les salaires des employées et employés évoluent en grande majorité à l'intérieur d'un ruban salarial. Ceci est volontaire, les salaires à l'extérieur du ruban faisant l'objet d'un examen approfondi. Ce type d'exceptions s'explique facilement (par ex. globe-trotters et globe-trotteuses réguliers, emplois AI) et n'appelle pas de correction. Bien visible sur le graphique, une ligne bleue au niveau de 130%, qui représente le personnel de nettoyage, lequel atteint ici le salaire maximum.

Avec une entrée en fonction à l'âge de 25 ans et une augmentation annuelle de trois échelons, on obtient les valeurs suivantes:

Âge	Nouveaux échelons	Valeur de la progression	Hauteur du salaire
25	0	0	100%
30	15 échelons à 1%	15%	115%
35	5 échelons à 1% et 10 éch. à 0.75%	12.5%	127.5%
40	15 échelons à 0.75%	11.25%	138.75%
45	15 échelons à 0.75%	11.25%	150%
50	15 échelons à 0.5%	7.5%	157.5%
52	5 échelons à 0.5%	2.5%	160%
Dès 53	0	Maximum atteint	160%

La courbe de traitement « idéale » a été tracée dans le graphique par l'administrateur. C'est ainsi que cela est prévu en théorie si on débute à l'âge de 25 ans avec le salaire de base et que 3 échelons de traitement sont accordés chaque année. Il est évident que la majorité des collaboratrices et collaborateurs du canton ne suivront pas cette courbe idéale.

En période de renchérissement constant, il est important que la progression individuelle de traitement ne soit pas négligée. Sinon, la courbe de traitement idéale sera encore davantage hors de portée.

wy

Suite de la page 13

La révision partielle apporte-t-elle aussi des améliorations?

Projet de la révision partielle:

- Dans le domaine de la conciliation entre famille et travail, le congé pour s'occuper d'enfants et de membres de la famille malades est renforcé et adapté au nouveau droit fédéral, ce qui est positif.
- *Lors de l'entrée en fonction, les tâches d'assistance doivent à l'avenir être davantage prises en considération pour la première classification.*
- Pour les prestations en cas de convention de départ, une adaptation à la pratique en vigueur interviendra.

Autres adaptations envisagées

Projet de la révision partielle:

- *Outre de nombreuses adaptations linguistiques, une modification du système d'évaluation doit avoir lieu, mais qui ne devrait pas avoir d'influence sur les augmentations de salaire.*
- *Une prise de vacances doit comporter une fois par année au moins deux semaines, ce que certains ressentent comme une mesure de protection de la santé, d'autres comme du paternalisme.*
- Des dispositions supplémentaires relatives à la digitalisation sont également envisagées.

L'APEB continuera d'accompagner la révision partielle tout au long du processus législatif. wy

Veranstaltung

Sektion Fachpersonen Information und
Dokumentation Kanton Bern

INFO- VERANSTALTUNG

zum Arbeitsrecht

Daniel Wyrsch referiert am

**7. September 2022 ab 17.30 Uhr
im Seminarraum 115**

Hauptgebäude der Universität Bern

über unser Arbeitsrecht und unsere
Anstellungsbedingungen.

Gerne beantwortet Daniel Wyrsch danach
Fragen der Besucher. Nach Versand der
Einladung bitten wir um eine Anmeldung.

Die Teilnahme ist kostenlos.

Delegiertenversammlung

BSPV, Freitag, 21. Oktober 2022,
Bern, 10.00 Uhr

BSPV – Einblicke in den Verband

Infoveranstaltung mit an-
schliessendem kleinem Apéro

Kursleitung: Daniel Wyrsch,
Geschäftsführer BSPV

Datum: Dienstag, **8. November 2022,**
17.30 – 20.00 Uhr, **Kosten:** gratis

Ort: Postgasse 60, Bern

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

Der BSPV wünscht seinen
Mitgliedern einen schönen,
gesunden und angenehmen
Sommer.



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 Wyrsch (wy)
BSPV, Postgasse 60, Postfach 533, 3000 Bern 8
Tel. 031 311 11 66 /
sekretariat@bspv.ch / www.bspv.ch

Übersetzung französisch /
Traduction française: Anne-Marie Krauss

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