



DIAGONAL

Offizielles Organ des Bernischen Staatspersonalverbandes

109. Jahrgang Nr. 4/2022

Die kantonale Gehaltskurve: Ein regelmässiger Anstieg ist nötig



Foto jb

Anlässlich der Grossratsdebatte für die Revision des Lehreranstellungsgesetzes (LAG) im September 2013 wurde der Gehaltsaufstieg diskutiert.

Im Vortrag steht im Kap. 4.4.2: «Im Gesetz wird neu festgehalten, dass für den Gehaltsaufstieg der Gesamtheit der Lehrerschaft jährlich ein Anteil der Gehaltssumme zur Verfügung gestellt werden muss. Der Umfang dieses Anteils berechnet sich aufgrund des Betrags, der nötig wäre, damit theoretisch alle Lehrkräfte bzw. Schulleitungen, welche sich im Zeitpunkt der Berechnung noch im Gehaltsaufstieg befinden, das Maximalgehalt der jeweiligen Gehaltsklasse nach 27 Berufsjahren erreichen könnten. Der Zeitrahmen von 27 Berufsjahren stellt damit eine Grösse bzw. einen Referenzwert für die Berechnung des gesamten zu Verfügung stehenden Anteils der Gehaltssumme für den individuellen Gehaltsaufstieg dar.»

Diese Festlegung der Gehaltssumme gilt sinngemäss auch für das Personalgesetz seit dem 01.01.2015. Weiter steht im Vortrag detailliert, wie die (Ziel-)Lohnkurve für Lehrkräfte aussehen sollte.

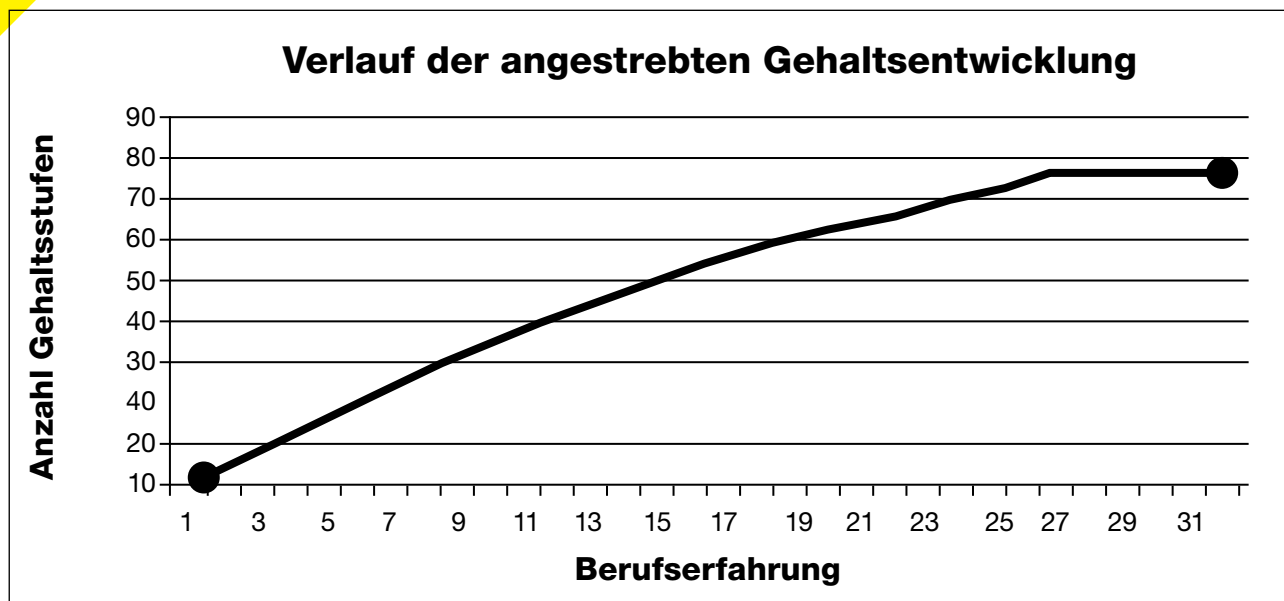
Fortsetzung Seite 2

PLATZKUNDGEBUNG

18. NOVEMBER 2022

↑
**PREISE RAUF?
LÖHNE
RAUF!**

16 - 17 UHR, WAISENHAUSPLATZ, BERN



Verlauf der angestrebten Gehaltsentwicklung. (aus Vortrag zur Teilrevision LAG, 2013)

Diese Lohnkurve kann nur erreicht werden, wenn der individuelle Gehaltsaufstieg bei 1,5% liegt.

Im Kap. 4.4.3 steht geschrieben: «Der Grosse Rat kann in ausserordentlichen Finanzlagen im Rahmen der Genehmigung des Voranschlags durch Beschluss die Mittel für den individuellen Gehaltsaufstieg ganz oder teilweise reduzieren.» «Ausgenommen von der Reduktion sind diejenigen Mittel, welche aus dem Rotationsgewinn zur Verfügung stehen und somit nicht zu einem Lohnsummenwachstum führen.» D.h. dass die Rotationsgewinne von momentan 0,8% Lohnsumme immer zur Verfügung stehen müssen.

Im Kap. 4.4.4 ist die Verminderung bez. Aufhebung des Rückstands der Löhne zum Arbeitsmarkt beschrieben. Da konnte man in den letzten Jahren eine Reduktion der Lohndelle erreichen. Sie ist aber noch nicht vollständig behoben.

Bei 1,5% Lohnmassnahmen kann die Zielkurve eingehalten werden, aber für Aufholer nach einer Phase von zu wenig Lohnmassnahmen (Lohndelle) bleibt viel zu wenig für das Aufholen übrig. Bei der Lohnverteilung für die Lehrkräfte orientiert sich die BKD an der Zielkurve und versucht gleichzeitig die Lohnunterschiede mit dem grössten Defizit zur Zielkurve zu minimieren. Dies ist jeweils nur in einem sehr bescheidenen Rahmen

möglich. Daher sollte eine neue Lohndelle unbedingt vermieden werden, weil das Problem der Lohndifferenz nur auf später verschoben wird und der Kanton Bern als Arbeitgeber nicht an Attraktivität verlieren sollte.

Eine neue Lohndelle sollte unbedingt vermieden werden!

Die Vergangenheit hat gezeigt, dass es am besten ist, wenn die Kantonsangestellten einen regelmässigen Lohnanstieg haben. In Zeiten von wenig Lohn werden die Angestellten des Kantons benieden, in Zeiten von grossen Lohnsteigerungen sind dann die Kantonsangestellten im Hintertreffen. Nach einer gewissen Phase sind die Löhne von Privatwirtschaft und Kanton wieder ähnlich, was Lohnvergleiche immer wieder zeigen. Die Lohnanstiege sind beim Kanton einfach regelmässiger und weniger sprunghaft wie in der Privatwirtschaft.

Mit der aufkommenden Teuerung kommt ein zusätzlicher Lohnbestandteil dazu. Die Teuerung ist natürlich mittelfristig ausgeglichen zu gestalten. wy

Medienmitteilung

Am 25. August 2022 versandte der BSPV folgende Medienmitteilung zum Thema:

Voranschlag 2023 des Kantons Bern

*Ein Reallohnverlust von 2,7 – 2,9 % für das Kantonspersonal und die Lehrerschaft –
Der Grosse Rat muss bei den Lohnmassnahmen nachbessern!*

Der Regierungsrat hat für das Jahr 2023 2 % Lohnmassnahmen vorgesehen. Von den 2 % sind 0,8 % Rotationsgewinne und 1,2 % budgetrelevant.

Damit vor allem junge Mitarbeitende den gewollten Lohnanstieg erreichen, braucht es 1,3 – 1,5 % individuellen Gehaltsaufstieg. Nur so kann eine nächste Lohndelle, welche dann mühsam über Jahre hinweg wieder ausgeglichen werden müsste, vermieden werden. Die letzte Lohndelle in der Zeit vor 10 – 12 Jahren sieht man heute noch in den Lohnkurven der einzelnen Mitarbeitenden.

Die Personalverbände fordern unisono individuelle Gehaltsaufstiege von 1,3 – 1,5 %, was beim Sozialpartnerggespräch mit der Regierungsratsdelegation klar deponiert wurde.

Mit den budgetierten Lohnmassnahmen von 2 % verbleiben so noch 0,5 – 0,7 % für den allgemeinen Ge-

haltsaufstieg, was grundsätzlich dem Teuerungsausgleich entspricht. Die momentane Jahresteuierung von 3,4 % gegenüber dem Vorjahresmonat (Stand Juli 2022) zeigt indessen deutlich, dass der Regierungsrat zu wenig an Lohnmassnahmen budgetiert hat.

Er nimmt offensichtlich in Kauf, dass das Kantonspersonal und die Lehrkräfte einen Reallohnverlust von 2,7 – 2,9 % erleiden. Solche Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen macht den Kanton als Arbeitgeber unattraktiver und dies in Zeiten des Fachkräftemangels.

Nimmt der Grosse Rat seine politische Verantwortung als oberster Kassenwart wahr, muss er bei den Lohnmassnahmen zwingend nachbessern. Da wäre es z.B. auch denkbar, den Mehrbedarf von 2 – 3 % auf zwei Jahre zu verteilen.

Entsprechend müsste nicht nur der Voranschlag verbessert werden, sondern auch der Aufgaben- und Finanzplan für 2024ff. wy

Haben Sie klare Prozesse?

Unser kompetentes und erfahrenes Beraterteam analysiert Ihre Aufgaben und Prozesse gesamtheitlich und unterstützt Sie dabei, diese weiter zu optimieren.

federas
für die öffentliche Hand

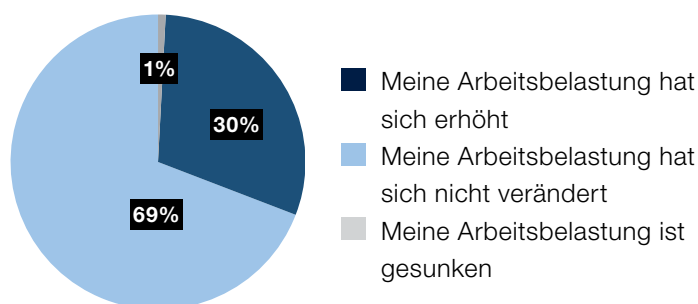
Federas Beratung AG, www.federas.ch
Casinoplatz 2, 3011 Bern, Telefon +41 58 330 05 10, info.bern@federas.ch

Eine klare Mehrheit will keine Ausweitung der Vertrauensarbeitszeit

Seit dem 1. Januar 2020 gilt für das oberste Kader die Vertrauensarbeitszeit (VAZ). Die BSPV-Sektion «Linien- und Fachkader Kanton Bern» hat im Juni 2022 bei den bisher Betroffenen eine Umfrage gestartet.

Die Auswertung zeigt folgende Ergebnisse:

Hat die VAZ bei Ihnen zu einer höheren, tieferen oder gleichbleibenden zeitlichen Belastung geführt?

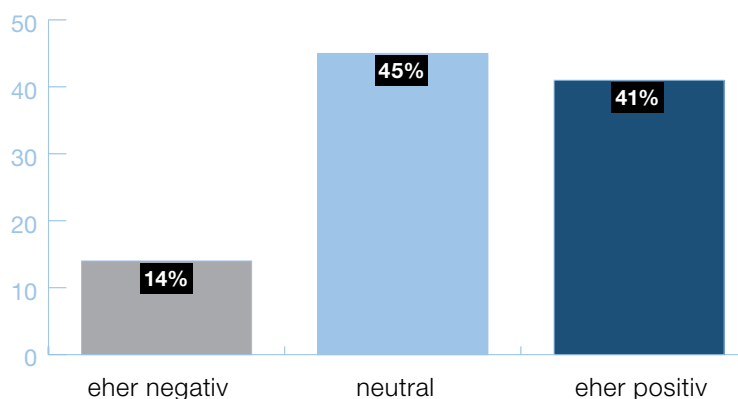


Bei den verbalen Rückmeldungen wurden verschiedene zusätzliche Hinweise gegeben.

So werden u.a.

- die Vereinbarkeit von VAZ mit einer Teilzeitbeschäftigung in Frage gestellt,
- die Kompensationsmassnahmen teilweise als mangelhaft empfunden,
- die Steuerungsmöglichkeiten (Planung und Ressourcenkontrolle) bei einer weiteren Ausweitung hinterfragt und
- eine mögliche Erweiterung des Kreises von Mitarbeitenden mit VAZ unterschiedlich beurteilt (alle Leitungsfunktionen, fakultative Einführung oder selektive Ausweitung auf GL-Mitglieder und auf Stv. der Amtsleitungen).

Wie hat die Einführung der VAZ Ihre Arbeitsmotivation beeinflusst?

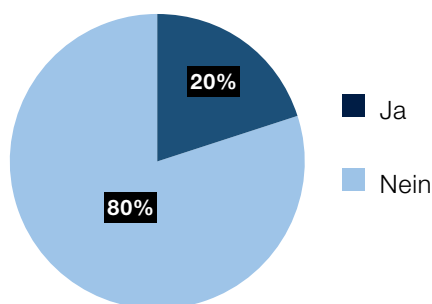
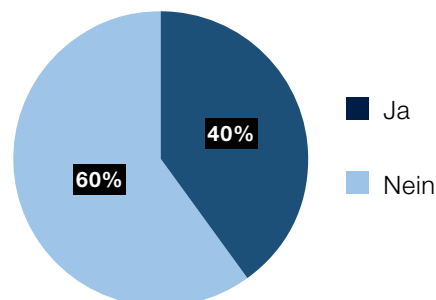
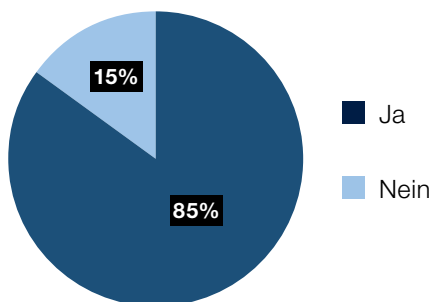
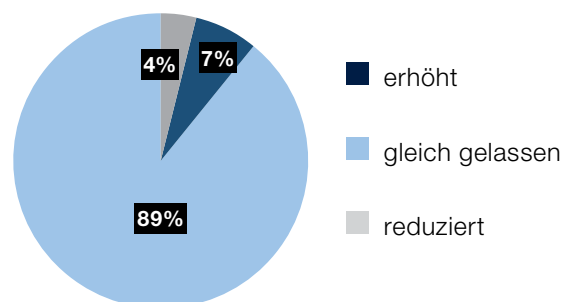
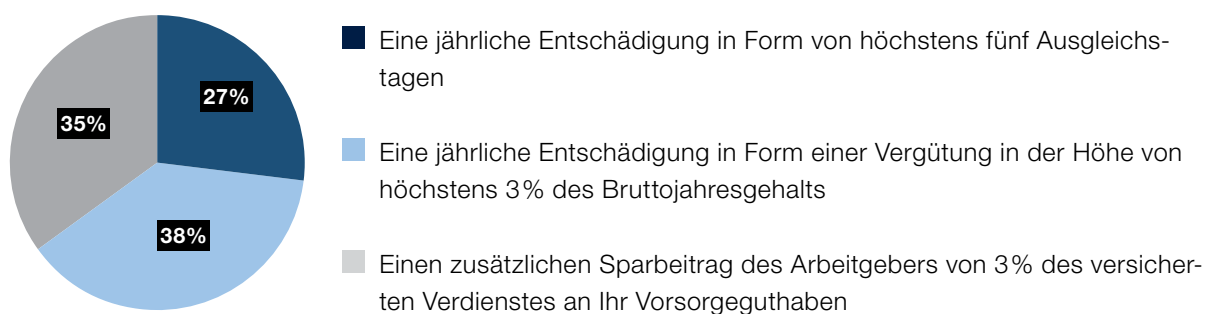


Der BSPV wird sich mit seiner Sektion «Linien- und Fachkader Kanton Bern» einbringen, wenn es im Grossen Rat um eine allfällige Ausweitung der Vertrauensarbeitszeit geht.

Andreas Grandy, GSI

Margret Herrenschiwand, WEU

Daniel Wyrtsch, BSPV

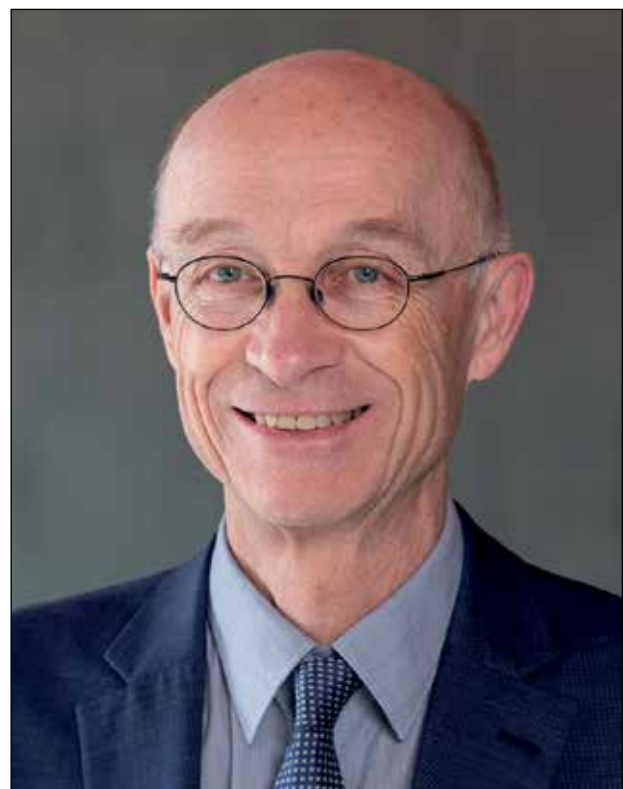
Arbeiten Sie Teilzeit?**Sind Sie der Meinung, dass die VAZ auf weitere Mitarbeitende ausgedehnt werden sollte?****Sind Sie der Ansicht, dass die bisherigen Erfahrungen mit VAZ trotz der Pandemie (ausserordentlich hohe oder tiefe Arbeitsbelastung, Homeofficepflicht bzw. -empfehlung) als repräsentativ betrachtet werden können?****Haben Sie im Hinblick auf die VAZ oder seit deren Einführung Ihren Beschäftigungsgrad verändert?****Welche Kompensationsmassnahmen gemäss Art. 57a Abs. 2 Bst. b des Personalgesetzes haben Sie gewählt? (Sie erhalten zwei der folgenden Leistungen Ihrer Wahl)**

Trotz steigender Komplexität müssen Lösungen möglich bleiben

Daniel Wachter ist seit 1. Oktober 2013 Amtsvorsteher des Amtes für Gemeinden und Raumordnung (AGR). Dieses trägt die Verantwortung für die kantonale Raumentwicklung, prüft und genehmigt Planungen von Gemeinden und Regionen und beurteilt Bauvorhaben ausserhalb der Bauzonen. Sein Amt beaufsichtigt auch die Gemeindefinanzen, prüft und genehmigt kommunale Erlasse und berät Gemeinden in gemeinderechtlichen Fragen sowie bei Reformen und Fusionen. Vor dem Wechsel zum Kanton war er Sektionsleiter beim Bundesamt für Raumentwicklung. Ursprünglich hat Daniel Wachter an der Uni Zürich Geografie studiert und doktoriert. Er ist 61-jährig und lebt in Bern.

Daniel Wachter, Sie sind seit neun Jahren Leiter des AGR. Wie viele Mitarbeitende sind momentan im gesamten Amt tätig?

Das AGR verfügt heute über rund 70 Stellen, verteilt auf über 90 Personen. Rund 10 Prozent davon stehen allerdings nur befristet zur Verfügung. Diese Stellen konnten im Zusammenhang mit dem ausserordentlich starken Geschäftsanstieg in den letzten Jahren geschaffen werden, sind aber nicht nachhaltig gesichert. Das stellt für uns ein Risiko dar, weil keine Anzeichen für eine sinkende Geschäftslast bestehen.



*Daniel Wachter,
Amtsvorsteher des Amtes
für Gemeinden und
Raumordnung (AGR)*

Die Abteilung Gemeinden beaufsichtigt die Gemeindefinanzen. Wie steht es um die Finanzen der bernischen Gemeinden?

Unser alljährlicher Gemeindefinanzbericht weist zu den Jahresrechnungen der Berner Gemeinden ein gutes Gesamtergebnis aus, fast alle Finanzkennzahlen entwickeln sich positiv. Die solide Haushaltsführung ist zuerst der Verdienst der Gemeinden, aber wir haben auch ein wirkungsvolles Aufsichtssystem, u.a. mit einem Früherkennungssystem und Interventionsmöglichkeiten, welches ebenfalls zu dieser erfreulichen Entwicklung beiträgt.

In der gleichen Abteilung werden Gemeinden auch bei Fusionen beraten. Wie sieht die Entwicklung der Gemeindefusionen aus? Müsste der Kanton mehr Anreize schaffen, damit effizientere, zeitgemässere Strukturen entstehen?

Der Kanton Bern ist als Regionalzug unterwegs. Während einige Kantone wie z.B. das Tessin mit erheblich mehr Mitteleinsatz als Bern den Schnellzug wählten, sind wir gemächlicher, aber auch konstanter unterwegs. Immerhin hat sich seit dem Inkrafttreten des Gemeinde-

fusionsgesetzes im Jahr 2005 die Zahl der Gemeinden von 398 auf 338 verringert. Zurzeit überarbeiten wir im Auftrag des Grossen Rates das Fusionsförderungs-instrumentarium, um es punkto Zielorientierung und Wirkung zu verbessern. In den letzten Monaten erarbeiteten wir in einem kooperativen Prozess mit den Gemeinden ein Zielbild für die künftige Gemeindefusion im Kanton Bern. Zudem arbeiten wir eine Gesetzesvorlage aus, die einen strategischeren Mitteleinsatz ermöglichen soll. Die Gesetzesvorlage kommt 2023 in die parlamentarische Beratung.

Die Abteilung Kantonsplanung erarbeitet die Planungsgrundlage für die Entwicklung des Kantons Berns. Wie sehen die Ziele des Richtplanes aus und was sind die grössten Herausforderungen für die Zukunft?

Der kantonale Richtplan ist – neben dem Aufgaben- und Finanzplan und den Regierungsrichtlinien – eines der drei zentralen Führungs- und Steuerungsinstrumente des Regierungsrates für die Entwicklung des Kantons Bern. Er soll die räumliche Entwicklung ordnen und mit der Infrastrukturplanung abstimmen. Er zielt darauf ab, die Siedlung zu konzentrieren und die Zersiedelung zu bremsen, die Kräfte auf Gebiete zu konzentrieren, die wirtschaftlichen Erfolg versprechen, aber auch den ländlichen Raum zu stärken.

Folgende zentralen Herausforderungen möchte ich herausstreichen:

- Die Siedlungsentwicklung nach innen hat an Fahrt gewonnen, die Zersiedelung konnte in den letzten Jahren im Kanton Bern wirksam gebremst werden. Die Innenentwicklung trifft aber angesichts der vielen, auf engem Raum aufeinanderprallenden Interessen noch auf viele Widerstände. Und die Qualität der Ortsplanungen hat sich in letzter Zeit zwar verbessert, ist jedoch weiterhin unterschiedlich. Die Förderung der Siedlungsentwicklung nach innen braucht auch in den nächsten Jahren unser volles Engagement.
- Die Bereiche Mobilität, Energie, Klimawandel und Biodiversität haben immer stärkere Auswirkungen auf den Raum. Deren Koordination, aber auch die Nutzung von Synergien (z.B. Energieanlagen auf Verkehrsinfrastrukturen oder die Begrünung von Strassenzügen) werden zu zentralen Zukunftsaufgaben.
- Knapper Raum, zunehmende Interessenskonflikte und das strenger gewordene Planungsrecht machen Planungsverfahren immer komplexer. Umso wichtiger werden eine partnerschaftliche Zusammenarbeit

Kanton – Gemeinden sowie Verfahrensoptimierungen, wenn wir Blockaden vermeiden wollen.

Die Abteilung Orts- und Regionalplanung befasst sich u.a. mit Ortsplanungen. Von längeren Bearbeitungszeiten des AGR ist hier oft die Rede. Haben die Planungen so massiv zugenommen oder warum wird mehr Zeit benötigt?

In den letzten Jahren hat die Zahl der Planungen, die das AGR vorzuprüfen und zu genehmigen hat, stark zugenommen. 2022 hat die Abteilung im Vergleich zu 2019 ein Drittel mehr Geschäfte zu bearbeiten. Gleichzeitig werden diese immer komplexer und aufwändiger. Unsere Ressourcen konnten leider nicht im nötigen Ausmass wachsen.

Um die Bearbeitungszeit zu verkürzen forderte Daniel Wyrsh, BSPV-Geschäftsführer, schon im Dezember 2021 im Grossen Rat mehr Stellen für das AGR, was leider abgelehnt wurde. Wie sieht es heute mit der Geschäftslast im AGR aus?

Unsere Ressourcenunterdotierung ist belegt. Wir versuchen es jedes Jahr von Neuem, so auch im Budgetprozess 2023 wieder. Wir warten gespannt auf die Entscheidung des Grossen Rates in der Wintersession.

Die Abteilung Bauen ist vor allem für das Bauen ausserhalb der Bauzonen zuständig. Was sind die grössten Herausforderungen beim Bauen ausserhalb der Bauzonen?

Das heutige Raumplanungsrecht ist mit seinen Regeln für die zonenkonformen Nutzungen der Landwirtschaft und den vielen Ausnahmestimmungen so ausgestaltet, dass ausserhalb der Bauzonen trotzdem viel gebaut wird. Diese nicht nachhaltige Entwicklung muss gebremst werden. Gleichzeitig brauchen wir angesichts des Strukturwandels in der Landwirtschaft, aber auch zum Beispiel im Tourismus (Stichwort: Verschiebung vom Winter- zum Sommertourismus) mehr Flexibilität. Hinzu kommt noch die Energiewende, die mit Windenergie- oder Photovoltaikanlagen vermehrt in die Fläche drängt. Wir brauchen also ein griffigeres und gleichzeitig flexibleres Regelwerk. Dieses nicht widerspruchsfreie Ziel versucht eine seit Jahren hängige Revision des Raumplanungsgesetzes zu erreichen. Nach mehreren gescheiterten Versuchen ringt das Bundesparlament derzeit wieder um eine Lösung. Ob diese inhaltlich überzeugt, bleibt abzuwarten.

Fortsetzung Seite 9

Altersabhängig investieren

*Lea (27 Jahre), Kurt (55) und Pia (64) sind Arbeitskolleg*innen in Bern. Alle haben Kapital zur Verfügung, welches sie die nächsten zehn Jahre nicht benötigen werden. Sie treffen sich in der Pause und diskutieren Anlagemöglichkeiten.*

Lea (27) rechnet vor, dass sie mit Einzahlungen auf ihr 3a-Konto bis zu Ihrer Pension rund CHF 63'000 Steuern einsparen würde.

Maximalbetrag Säule 3a aktuell:

CHF 6'883 pro Jahr

Grenzsteuersatz: **25%**

Kapitalbezugssteuern: **4%**

Steuerliche Einsparung:

CHF 1'720 pro Jahr

Kurt fällt auf, dass die Rendite von 21% (25% abzüglich 4% Kapitalbezugssteuern) attraktiv aussieht, sich pro Jahr aber nur auf 0.55% beläuft.

Er schlägt Lea vor, statt in das 3a-Konto in einen Fondssparplan zu investieren.

Erwartete Jahresrendite

(vor Kosten): **4%**

Kosten: **2% pro Jahr**

Nach seinen Annahmen würde Lea eine Wertsteigerung von knapp CHF 125'000 erreichen. Aufgrund der langen Anlagedauer könnte Lea kurzfristige Wertschwankungen problemlos auf sich nehmen und langfristig mehr Kapital aufbauen als mit 3a-Kontoeinzahlungen. Pia regt an, die beiden Vorteile zu kombinieren. Sie empfiehlt Lea weiterhin in die 3. Säule einzuzahlen, die Guthaben aber zu investieren. Dadurch könnte Lea



*Christian Affolter,
Betriebsökonom FH,
Partner bei der
Glauser+Partner Vorsorge AG
in Bern*

*GLAUSER+PARTNER ist offizieller Finanzratgeber des BSPV und berät deren Mitglieder in Vorsorge-, Steuer- und Vermögensfragen.
Mehr: www.glauserpartner.ch*

sowohl vom Steuerabzug als auch vom langfristigen Kapitalwachstum profitieren. Eine Wertsteigerung von CHF 188'000 wäre zu erwarten.

Kurt (55) hat zusammen mit seiner Frau eine Wohnung gekauft und amortisiert die Hypothek indirekt über die 3. Säule. Sein Hypothekenzins liegt bei 2.5% und seine Risikofähigkeit lässt eine Anlagestrategie, welche mehr als 2.5% Rendite nach Kosten abwirft, nicht zu. Er möchte deshalb eine Hypothek von CHF 175'000 bei der nächsten Fälligkeit amortisieren.

Lea meint, dass später im Leben die Rendite aus Steuerersparnissen interessanter wird, weil weniger Jahre bis zur Pension verbleiben. Deshalb schlägt sie Kurt vor, anstelle der Amortisation den Einkauf der Guthaben in die Pensionskasse zu prüfen.

Pia hat selbst bis vor drei Jahren Einkäufe in die Pensionskasse getätigt. Sie wird in diesem Jahr bei ihrer Pensionierung einen Teilkapitalbezug vornehmen. Sie berechnet die Situation von Kurt:

Jährlicher Einkauf: **CHF 25'000**

Anzahl Einkäufe: **7**

Grenzsteuersatz Kurt: **30%**

Verzinsung eingekauftes Kapital: **1%**
 Anlagedauer total: **10 Jahre**
 Teilkapitalbezug (Totalbetrag Einkäufe):
CHF 175'000
 Kapitalbezugssteuern: **6%**

Mit diesem Vorgehen erreicht Kurt eine Rendite von 4.8% pro Jahr und geht keine Anlagerisiken ein. Weil Belehnung und Tragbarkeit vom Kreditgeber als problemlos eingestuft wurden, zahlt Kurt fortan in die Pensionskasse ein, statt die Hypothek zu amortisieren.

Pia (64) interessiert sich für die Anlage ihrer freien Mittel nach der Pensionierung. Sie hat ein Angebot vorliegen, welches sie diskutieren möchte.

Strategie: **Ausgewogenes Portfolio**
 Erwartete Jahresrendite (vor Kosten): **4%**
 Kosten: **1.25% pro Jahr**

Kurt ist misstrauisch und untersucht die Kostensituation des Angebots im Detail. Dabei stellt er fest, dass nicht alle anfallenden Kosten offen aufgeführt sind. Nach einer intensiven Abklärung mit Hilfe von Lea ermitteln sie folgende Kostenpunkte:

Vermögensverwaltung: **1.25%**
 Courtage (Handelspreis bei Börsengeschäften): **1.00%**
 Devisenspread: **0.30%**
 Depotgebühren: **0.25%**
 Börsenabgabe: **0.09%**
 Produktkosten (TER): **1.00%**
 Steuerauszug und Strategieranpassungen sind in der Verwaltungsgebühr enthalten.

Aufgrund der getroffenen Annahmen zur Anzahl Börsengeschäfte und zum Einsatz von Fremdwährungen schätzen Kurt und Lea die Totalkosten im ersten Jahr auf 3.9% und ab dem zweiten Jahr auf 2.7%.

Pia wendet sich folglich an einen unabhängigen Vermögensverwalter und holt ein Angebot mit transparent ausgewiesenen Kostenstrukturen ein.

Fazit:

In verschiedenen Lebensphasen sind sowohl der Anlagehorizont und die finanzielle Situation als auch die Anlagemöglichkeiten unterschiedlich. Die passende Lösung finden Sie, wenn Sie Ihre Bedürfnisse mit den Möglichkeiten in Ihrer Lebensphase abstimmen. Gerne verschaffen wir Klarheit.

Fortsetzung von Seite 7

Der BSPV interessiert sich immer für die Anstellungsbedingungen beim Kanton. Gibt es einen besonderen Handlungsbedarf beim möglichen Fachkräftemangel im AGR?

Ich erachte die Anstellungsbedingungen beim Kanton insgesamt als attraktiv. Jahresarbeitszeit, grosse Flexibilität bei der Arbeitsorganisation, grosszügige Home-Office-Regelung und vor allem eine sinnstiftende Arbeit sind die grossen Trümpfe. Grosse Sorgen bereitet uns allerdings der Fachkräftemangel in gewissen Disziplinen, vor allem bei Raumplanern und Bauinspektoren, wo wir im gleichen Boot wie die Gemeinden sitzen.

Wenn Sie drei Wünsche für das AGR äussern könnten, was wären diese?

Ich wünsche mir erstens eine bessere Kongruenz von Aufgaben und Ressourcen, sei es durch einen Zuwachs an Ressourcen oder eine Verminderung der Aufgaben. Zweitens möchte ich, dass es uns gelingt, die Verfahren in der Raumplanung so zu optimieren, dass trotz steigender Komplexität Lösungen möglich bleiben und Entwicklungsblockaden vermieden werden können. Drittens erhoffe ich mir, dass unsere Arbeiten zur Weiterentwicklung der Gemeindefusionsförderung letztlich auch einen Schub zur Strukturbereinigung auslösen und wir starke Gemeinden erhalten, die die immer grösseren und komplexeren Herausforderungen selbständig und in guter Qualität meistern können.

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

wy/jb

Budgetrechner GLAUSER+PARTNER

Den Online-Budgetrechner finden Sie hier:
www.glauserpartner.ch/budgetrechner

Dieser bietet zwei wesentliche Vorteile: Erstens werden die Ausgaben automatisch nach Monat und Jahr zusammengerechnet. Zweitens vergessen Sie keinen klassischen Ausgabeposten.

Publikationen GLAUSER+PARTNER

Unter www.glauserpartner.ch/publikationen finden Sie viel kompaktes Wissen zu den Themen Pensionsplanung und Vermögensverwaltung: • die jährlich aktualisierte Seminarbroschüre • unsere Broschüre «die 13 Prinzipien des weisen Investierens» • unsere Ratgeber zu unterschiedlichen Finanzthemen

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

Rialto – ein Schritt in die digitale Zukunft

Die Digitalisierung betrifft uns alle, sei es im privaten Umfeld oder auch in der Arbeitswelt. Auch wir, die Kantonspolizei Bern, können und wollen uns nicht vor ihr verschliessen und müssen uns im Klaren darüber sein, wo, wie und wann wir die digitale Transformation vorantreiben. Denn Digitalisierungsprojekte haben neben technischen und organisatorischen Auswirkungen ganz besonders auch Auswirkungen auf die davon betroffenen Menschen.

Bereits vor rund sechs Jahren haben wir nebst vielen anderen Digitalisierungsthemen entschieden, in Bezug auf die internen Prozesse und die Zusammenarbeit mit der Staatsanwaltschaft vermehrt digital zu arbeiten. Dazu bewogen hat uns sicherlich auch die Tatsache, dass teilweise über 25-jährige – zwar bewährte, aber doch veraltete – Systeme abgelöst werden mussten. Wir haben diesen innovativen Schritt in die Zukunft gewagt und mit dem Generationenprojekt Rialto fünf Systeme abgelöst und in einem System vereinigt. Schon zu Beginn des Projekts waren wir uns bewusst, dass während einer solch einschneidenden Veränderung auch mit Risiken zu rechnen ist.



Stefan Lanzrein, Kommandant-Stellvertreter der Kantonspolizei Bern

Zukunftsweisendes System

Seit Ende März 2022 ist das neue Vorgangsbearbeitungssystem Rialto nun in Betrieb. Das gesamte Korps der Kantonspolizei Bern hat während den vergangenen Monaten viele Hürden gemeistert. Allerdings sind wir noch nicht am Ziel. Es steht nach wie vor viel Arbeit an. Auch heute müssen wir immer wieder technische Fehler beheben und laufend das System weiter optimieren. Und dabei gilt es immer auch

die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche tagtäglich mit Rialto arbeiten, sei es als Anwendende, sei es im Support, gut im Auge zu behalten. Denn ein gemeinsames Bild der Betroffenen davon, was Digitalisierung insgesamt, aber auch gerade in einem konkreten Fall bedeutet, scheint mir ein zentraler, ja erfolgskritischer Punkt zu sein.

Mit Rialto soll, auch für die Zusammenarbeit mit der Staatsanwaltschaft, ein zukunftsweisendes Werkzeug zur Verfügung stehen. Daran arbeiten wir, das ganze Korps, Tag für Tag.

Stefan Lanzrein

Aus dem Grossen Rat

Berner Polizistinnen und Polizisten

Der Grosse Rat hat am 7. September 2022 beschlossen, dass auch zukünftig die Berner Polizistinnen und Polizisten das Schweizer Bürgerrecht besitzen müssen. Eine Aufweichung dieser Anstellungsvoraussetzung wurde abgelehnt. Unseren Polizeiverband freut das Ergebnis!

Anstalt Thorberg

Das wichtigste Kreditgeschäft der JVA Thorberg, seit dem Neubau des Hauses A vor fast dreissig Jahren, wurde im Grossen Rat am 9. September 2022 behandelt:

Die baulichen Anpassungen für den «Vollzug nach Mass».

Der Verpflichtungskredit von CHF 10'455'000 (brutto) wurde diskussionslos mit 140 zu 0 Stimmen angenommen!

Die Bernische Pensionskasse leidet...

Die BPK erzielte in den letzten Jahren überdurchschnittlich hohe Renditen. So stieg seit dem Primatwechsel Ende 2014 das Vorsorgevermögen um CHF 5.2 Mia. von CHF 11.4 Mia. auf CHF 16.6 Mia.

Dies war nicht nur erfreulich, sondern liess auch eine ansprechende Verzinsung der Sparguthaben der Versicherten zu. Damit konnten die Versicherten der BPK das frühere Leistungsziel auch im Beitragsprimat in etwa wieder erreichen. Der Deckungsgrad der BPK stieg in derselben Zeit um 10 % auf 97 %. Es schien so, als dass die BPK das im Pensionskassengesetz verankerte Ziel von 100 % Deckungsgrad bereits vor dem Jahr 2034 erreichen würde.

Mit dem Ausbruch des Ukrainekriegs stiegen die Rohstoffpreise und die Teuerung massiv, die Obligationen- und die Aktienmärkte brachen ein und das Vorsorgevermögen der Versicherten der BPK sank gleichlaufend auf CHF 15 Mia. Erst wenn die Börsenkurse wieder steigen, kann auch die BPK wieder davon profitieren.

Wichtig ist, dass die BPK keine Anlagen in Russland hat. D.h. die BPK muss keine Aktien und Obligationen abschreiben, weil es diese Firmen nicht mehr gibt. Indirekt wird aber der Rückzug westlicher Firmen aus Russland bei deren Aktienwerten einen Einfluss haben.

Finanziell glücklich sind die Pensionskassen, die überdurchschnittlich viele Aktien von Rüstungs-, Erdöl- oder Erdgasfirmen haben, weil diese Firmen momentan hohe Erträge bringen. Aus Nachhaltigkeitsgründen hat die BPK solche Aktien nur in sehr, sehr bescheidenem Mass. Offensichtlich hat «Grünsein» auch seinen Preis.

Für das Vermögen der BPK wird der weitere Kriegsverlauf wichtig sein. Man rechnet damit, dass bei einem Kriegsende die Börsenkurse wieder steigen. Das heisst, wir müssen geduldig sein und nicht überreagieren.

Entscheidend für die finanziellen Auswirkungen ist immer die Jahresrechnung per Ende Jahr. Dann wissen wir erst, wie wir verzinsen können oder ob im allerschlimmsten Fall eine Sanierung angesagt ist. Eine Sanierung wäre gleichmässig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu finanzieren. Da der Kanton mit seinen Angestellten 33 % der aktiven Versicherten ausmacht,

wäre er von einer Sanierung besonders hart betroffen. Auch die Insel mit 20 %, die Uni mit 15 %, die BFH und PH Bern zusammen mit 7 % der aktiven Versicherten, wären stark von einer Sanierung betroffen. Die restlichen 25 % Versicherten verteilen sich auf rund 140 angeschlossene Arbeitgeber. Die Verwaltungskommission der BPK möchte natürlich eine Sanierung vermeiden.

So oder so bleibt es spannend in der Pensionskassenwelt! wy

Fachpersonen Information und Dokumentation Kanton Bern

Hauptversammlung 2022

Am 22. Juni 2022 um 17.30 Uhr trafen sich Mitglieder der Sektion Fachpersonen Information und Dokumentation zur Hauptversammlung. Als Gäste nahmen Daniel Wyrsh, Geschäftsführer BSPV und Dominik Tomasik, Schlossarchivar Schloss Spiez teil.

Daniel Wyrsh berichtete über die Teilrevision der Personalverordnung (Näheres zu lesen im Diagonal (Nr. 3/2022, Seiten 1-2), Dominik Tomasik gab spannende Einblicke ins Schlossarchiv Spiez.

Ein Vorstandsmitglied wurde zwischenzeitlich pensioniert und ist aus dem Vorstand zurückgetreten. Zwei



(Quelle: www.schloss-spiez.ch/museum-ausstellung-sammlung/sammlung)

Mitglieder gehören neu dem Vorstand an. Vorstand, Präsidentin sowie die zwei Revisoren wurden in ihren Ämtern bestätigt.

Im Anschluss an die Versammlung genossen die Teilnehmenden das feine Apéro.

Für den Vorstand: Andrea Stettler / www.bspv-id.ch

Pensionierte BSPV

Neue Präsidentin

Als neue Präsidentin der Sektion Pensionierte BSPV begrüsse ich alle Pensionierten auch im Diagonal sehr herzlich.



Ursula Hottinger
Präsidentin
Pensionierte BSPV

In meinem Berufsleben habe ich meist auf zwei, manchmal auch auf drei Hochzeiten gleichzeitig «getanzt». Da mag es nicht erstaunen, dass ich nicht «nur auf dem Bänkli» sitzen mag und dieses Präsidium gerne übernommen habe. Ich bin der Auffassung, dass es ein aktives Engagement von und für Pensionierte je länger je mehr braucht in unserer Gesellschaft. Wichtig scheint mir, dass unsere Stimmen gehört und unsere Anliegen in verschiedene Diskurse eingebracht werden. Gefragt ist dabei zum einen das Mitdenken und Mitmachen in Organisationen und bei Abstimmungen. Genauso wichtig ist meines Erachtens aber auch die Sensibilisierung eines und einer jeden Einzelnen.

Neue Angebote

Aus oben genanntem Grund diskutierte der Vorstand die Frage, ob Kurzveranstaltungen sinnvoll wären zu Themen, die relevant sind für Pensionierte – wie beispielsweise Altersdiskriminierung. Diese ist kein marginales Problem und nimmt zu. Davon betroffen sind ältere Berufstätige und insbesondere Pensionierte. Stichworte hierfür sind: Mangelnde Information und mangelnder Zugang zu Leistungen im Gesundheitswe-

sen, Krankenkassenprämien, Alterslimiten bei Kreditvergaben und Wohnungssuche, Altersarmut.

Mit Blick auf diese Überlegungen konnten Herr Karl Vögeli, ehem. Präsident SVS (Schweizerischer Verband für Seniorenfragen) und Frau Fabienne Bachmann, Vizepräsidentin SVS, gewonnen werden für eine **Veranstaltung zum Thema Altersdiskriminierung**. Karl Vögeli wird ins Thema einführen, Fabienne Bachmann wird die Diskussionsrunde moderieren.

Ausflug in die Grimselwelt

Am 14. September unternahmen 59 Pensionierte eine von Roland Schafer mit Engagement und Akribie geplante und organisierte Reise in die Grimselwelt. Kernpunkt des Ausflugs war die Besichtigung der Kraftwerke Handegg 1, 2 und 2E. Die Führung durch die drei imposanten Stollen im Granit der Handegg zeigte eindrücklich die Entwicklung der Wasserkraft in den letzten hundert Jahren. Ein weiterer Höhepunkt der Führung war die Kristallausstellung.

Der Zeitpunkt für eine Auseinandersetzung mit diesem Thema hätte nicht besser sein können. Wie hochaktuell das Thema Wasserkraft zurzeit ist und in Zukunft sein wird, haben die Ausführungen im Rahmen der Führung klar aufgezeigt: Die 13 Kraftwerke Oberhasli produzieren zurzeit Elektrizität für den Jahresbedarf von 1.2 Mio. Menschen. Könnte die Ersatz-Staumauer Spitalamm 23 Meter höher gebaut werden, steigerte dies den Ertrag um 75%.

Das Mittagessen im Gasthof «Bären» in Guttannen liess Zeit und Raum für Austausch und gute Gespräche.

Ursula Hottinger

Kurzreferat – Diskussion

Thema: Altersdiskriminierung

Kurzreferat: Karl Vögeli, ehem. Präsident SVS

Moderation: Fabienne Bachmann,
Vizepräsidentin SVS

9. November 2022: 16.30 – 18.00 Uhr

Kongresszentrum **Kreuz, Zeughausgasse 41, Bern**

Der Vorstand lädt herzlich ein. Der Anlass ist gratis.

Anmeldung und Auskunft:

marlis.koller-tumler@hotmail.com

oder 031 961 77 86

Ältere Berufstätige sind herzlich willkommen!

Voranzeige

Gerhard Meier – Designer und Schriftsteller

Einführung: Robert Ruprecht (kannte G. Meier)

Film:

«Gerhard Meier – Das Wolkschattenboot»

Mittwoch, 25. Januar 2023 um 14.00 Uhr

im Lichtspiel (Kinemathek), Sandrainstrasse 3 in Bern.
bspv-senioren.ch

Anmeldung und Auskunft:

erich.frauenfelder@bluewin.ch oder 033 336 56 76

Treberwurstessen am Mittwoch, 15. Februar 2023.
Hauptversammlung am Dienstag, 14. März 2023.



Courbe salariale cantonale: une progression régulière est nécessaire

L'évolution salariale a fait l'objet de discussions lors du débat au Grand Conseil relatif à la révision de la loi sur le corps enseignant (LSE) en septembre 2013.

Dans le rapport, chap. 4.4.2, on peut lire: « La présente révision entend remédier à cette situation en introduisant dans la loi une disposition prévoyant qu'une part de la masse salariale sera consacrée chaque année à la progression salariale de l'ensemble du corps enseignant. Cette part sera calculée sur la base du montant qui serait nécessaire pour que l'ensemble des membres du corps enseignant et des directions d'école qui n'ont pas encore atteint le plafond de leur classe de traitement au moment du calcul puissent théoriquement atteindre celui-ci au bout de 27 années de service. La durée de 27 années constitue ainsi une valeur de référence pour le calcul de la part totale de la masse salariale consacrée à la progression salariale. »

Cette fixation de la masse salariale vaut mutatis mutandis également pour la loi sur le personnel depuis le 01.01.2015. Plus loin, le rapport détaille la courbe salariale idéale pour le corps enseignant.

Dans le même rapport, on peut lire au chap. 4.4.3: « Le Grand Conseil peut, en cas de situation financière exceptionnelle et dans le cadre de l'approbation du budget, réduire ou supprimer par voie d'arrêté les moyens destinés à la progression individuelle des traitements. » ... « Les fonds qui proviennent des gains de rotation, et qui n'entraînent donc pas une croissance de la masse salariale, ne sont pas concernés. ». Cela signifie que les gains de rotation d'actuellement 0,8% de la masse salariale restent disponibles.

Le chap. 4.4.4 décrit la réduction, respectivement le rattrapage du retard salarial sur le marché de l'emploi. Une réduction du retard salarial a pu ainsi être obtenue au cours des dernières années. Il n'est toutefois pas encore totalement comblé.

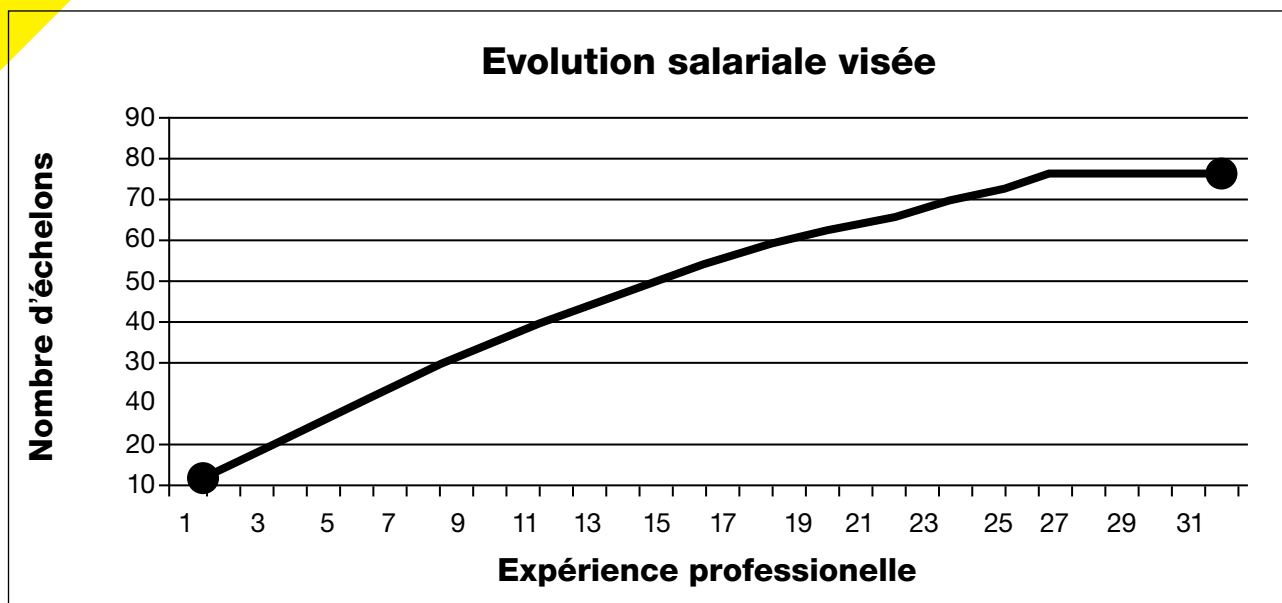


Photos jb

Avec 1,5% de mesures salariales, la courbe visée peut être respectée, mais pour celles et ceux qui doivent rattraper le retard après une phase de mesures salariales insuffisantes (retard salarial), il reste bien trop peu de moyens pour le rattrapage. Concernant la répartition salariale pour le corps enseignant, l'INC s'oriente d'après la courbe salariale et tente parallèlement de réduire les différences salariales les plus flagrantes par rapport à celle-ci. Cela n'est possible que dans une très modeste mesure. C'est pourquoi un nouveau retard salarial doit à tout prix être évité car cela reviendrait à repousser le problème de la différence de traitement à plus tard et il ne faut pas que le Canton de Berne perde en attrait en tant qu'employeur.

Le passé a montré que la solution optimale est une augmentation de traitement régulière pour les employées et employés du canton. En période de bas salaires, le personnel du Canton est envié, en période d'augmentations importantes des salaires, les mêmes

Suite à page 14



Evolution salariale visée (Rapport sur la révision de la LSE, 2013)

Cette courbe salariale ne peut être respectée que si l'augmentation de traitement individuelle est de 1,5%.

employées et employés accusent un retard. Après un certain temps, les salaires dans l'économie privée et au Canton deviennent à nouveau comparables, comme le montrent régulièrement les comparaisons salariales. Les augmentations salariales au Canton sont simple-

ment plus régulières et moins spectaculaires que dans le secteur privé.

Avec le renchérissement croissant, c'est une part salariale supplémentaire qui s'ajoute. Le renchérissement doit naturellement être compensé sur le moyen terme.

wy

La Caisse de pension bernoise souffre...

La CPB a réalisé ces dernières années des rendements au-dessus de la moyenne.

Depuis le changement de primauté fin 2014, la fortune de prévoyance a augmenté de CHF 5.2 Mia, passant de CHF 11.4 Mia à CHF 16.6 Mia.

C'est non seulement réjouissant mais a également permis une rémunération attrayante des capitaux d'épargne des personnes assurées. De cette manière, les personnes assurées à la CPB ont pu atteindre à nouveau l'ancien objectif de prestations même avec la primauté des cotisations. Le degré de couverture de la CPB a augmenté de 10% durant la même période pour atteindre 97%. Il semble ainsi que la CPB atteindra déjà avant 2034 l'objectif de couverture de 100% ancré dans la loi sur la loi sur les caisses de pension cantonales (LCPC).

Avec l'éclatement de la guerre en Ukraine, les prix des matières premières et le renchérissement ont augmenté massivement, les marchés des obligations et des actions se sont effondrés et parallèlement la fortune de prévoyance des personnes assurées a chuté à CHF 15 Mia. C'est seulement lorsque les cours de la bourse repartiront à la hausse que la CPB pourra à nouveau en profiter.

Le point important est que la CPB n'a pas d'investissements en Russie. Cela signifie que la CPT n'a pas besoin de rayer des actions ou des obligations en raison de la disparition d'entreprises. Indirectement, le départ de Russie d'entreprises occidentales aura un effet sur la valeur de leurs actions.

Les caisses de pension financièrement heureuses sont celles qui détiennent un nombre d'actions au-dessus de la moyenne auprès d'entreprises d'armement, pét-

rolières ou gazières, car ces entreprises réalisent momentanément des bénéfices importants. Pour des motifs de durabilité, la CPB ne détient ce genre d'actions que dans une très modeste mesure. A l'évidence, être « vert » a aussi son prix.

Pour la fortune de la CPB, l'évolution à venir de la guerre a son importance. On compte qu'en cas de fin de la guerre, les cours de la bourse grimperont à nouveau. Cela signifie que nous devons être patient et ne pas surréagir.

Le compte d'exercice de fin d'année est décisif pour les effets financiers. C'est seulement à ce moment-là que nous saurons si une rémunération des capitaux est possible ou si, dans le pire des cas, un assainissement est à prévoir. Un assainissement serait financé à parts éga-

les par l'employeur et l'employé-e. Comme le Canton avec ses employé-e-s constitue 33% des personnes assurées actives, il serait particulièrement touché par un assainissement. L'Île avec 20%, l'Uni avec 15%, la BFH (Haute école spécialisée bernoise) et PH Bern (Haute école pédagogique) ensemble avec 7% des personnes assurées, seraient également fortement touchées par un assainissement. Les 25% restants des personnes assurées se répartissent entre 140 employeurs affiliés. La Commission administrative de la CPB souhaite bien sûr éviter un assainissement.

Dans tous les cas, le domaine de la caisse de pension reste un domaine passionnant.

wy

Communiqué de presse

Le 25 août 2022, l'APEB a publié un communiqué de presse sur le thème :

Budget 2023 du Canton de Berne

Perte de salaire réel de 2,7 – 2,9% pour le personnel du Canton et le corps enseignant : le Grand Conseil doit améliorer les mesures salariales.

Le Conseil-exécutif a prévu 2% de mesures salariales pour l'année 2023. Sur les 2%, 0,8% sont des gains de rotation et 1,2% relèvent du budget.

Afin qu'avant tout les jeunes collaboratrices et collaborateurs atteignent l'augmentation salariale voulue, il faut 1,3 – 1,5% d'augmentation individuelle de salaire. C'est le seul moyen d'éviter un retard salarial, qui devrait ensuite à nouveau être comblé avec peine sur des années. Le dernier retard salarial datant d'il y a 10 – 12 ans est aujourd'hui encore perceptible dans les courbes salariales individuelles des collaboratrices et collaborateurs.

Les associations du personnel réclament unanimement des augmentations individuelles de 1,3 – 1,5%, ce qui a été clairement signifié lors de la discussion en partenariat social avec la délégation du Conseil-exécutif.

Avec les mesures salariales budgétées de 2%, il reste ainsi 0,5 – 0,7% pour l'augmentation salariale générale, ce qui correspond en principe à la compensation du

renchérissement. Le renchérissement annuel momentané de 3,4% par rapport au même mois de l'année précédente (état juillet 2022) montre cependant clairement que le Conseil-exécutif a budgété des mesures salariales insuffisantes.

Il admet à l'évidence que le personnel du Canton et le corps enseignant subissent une perte salariale réelle de 2,7 – 2,9%. De telles détériorations des conditions de travail rendent le Canton peu attrayant en tant qu'employeur et ce en période de pénurie de personnel qualifié.

Que le Grand Conseil prenne ses responsabilités politiques en tant que trésorier en chef, il doit alors absolument améliorer les mesures salariales. Il serait par exemple aussi envisageable de répartir sur deux ans le besoin supplémentaire de 2 – 3%

C'est non seulement le budget qui devrait être amélioré mais également le plan intégré mission-financement pour 2024 et les années suivantes.

wy

PLATZKUNDGEBUNG



18. NOVEMBER 2022

16 - 17 UHR, WAISENHAUSPLATZ, BERN

Delegiertenversammlung

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

BSPV – Einblicke in den Verband

Infoveranstaltung mit anschliessendem Apéro

Kursleitung: Daniel Wyrsch,
Geschäftsführer BSPV

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

Ort: Postgasse 60, Bern

Anmeldung: sekretariat@bspv.ch

Öffnungszeiten der Geschäftsstelle

Montag- bis Freitagvormittag 8.30 – 11.45 Uhr

Telefonzeiten

Montag bis Freitag 8.30 – 11.45 Uhr

Dienstag bis Donnerstag 13.30 – 16.00 Uhr

Telefon 031 311 11 66

Weihnachten / Neujahr:

Die Geschäftsstelle ist vom **23. Dezember 2022**
bis **6. Januar 2023** geschlossen!

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

Veranstaltung

Der Vorstand **Pensionierte BSPV** lädt herzlich
ein zum Thema: **Altersdiskriminierung**

Kurzreferat: Karl Vögeli, ehem. Präsident SVS

Moderation/Diskussion: Fabienne Bach-
mann, Vizepräsidentin SVS

Datum: Mittwoch, **9. November 2022:**
16.30 – 18.00 Uhr, **Kosten:** gratis

Ort: Kongresszentrum Kreuz,
Zeughausgasse 41, Bern

Anmeldung und Auskunft:

marlis.koller-tumler@hotmail.com
oder 031 961 77 86

**Ältere Berufstätige sind ebenfalls
herzlich willkommen!**

Das Personalrecht im Kanton Bern

**Der Geschäftsführer des BSPV referiert
auf Wunsch an eurer
Sektionsversammlung!**

Auskunft unter 031 311 11 66
oder sekretariat@bspv.ch

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