



DIAGONAL

Offizielles Organ des Bernischen Staatspersonalverbandes

111. Jahrgang Nr. 2/2024

Reorganisationen in der kantonalen Verwaltung

Reorganisationen bieten auch Chancen

Die Aufgaben der kantonalen Verwaltung verändern sich laufend, wobei die zunehmende Digitalisierung den Veränderungsprozess beschleunigt. Somit müssen sich die Mitarbeitenden den neuen Gegebenheiten anpassen. Demzufolge besteht die Pflicht des Arbeitgebers darin, die Mitarbeitenden dafür zu befähigen.

Viele kleine Anpassungen können früher oder später zu einer Reorganisation führen. Das bedeutet, dass Ämter zusammengelegt, andere aufgeteilt oder Aufgaben

neu gebündelt werden, was in letzter Zeit immer häufiger geschieht. Die kantonale Verwaltung wird immer mehr vereinheitlicht.

So z.B. das Personalwesen der Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion (WEU) 2021, aber auch die Finanzen und Ressourcen der Sicherheitsdirektion (SID). Und das Amt für Arbeitslosenversicherung (AVA) will sich nach der Ausgliederung aus dem beco im Jahr 2019 für die kommenden Herausforderungen neu aufstellen.

Der BSPV unterstützt grundsätzlich organisatorische Anpassungen an neue Gegebenheiten. Eine gewisse

Fortsetzung Seite 2

Fortsetzung von Seite 1

Agilität der Mitarbeitenden ist sicher wichtig und notwendig.

Auch bei der AVA besteht aufgrund der sinkenden Arbeitslosigkeit ein klarer Handlungsbedarf, den das Amt proaktiv angehen will. So werden fünf Standorte aufgelöst und viele Prozesse digitalisiert. Der BSPV hofft aber, dass der Kundenservice nicht darunter leidet, wie es teilweise bei einigen Anbietern der Fall ist.

Die Reorganisationen haben auch Auswirkungen auf die Anstellungsbedingungen der kantonalen Mitarbeitenden. Werden Stellenprofile verändert oder Stellen faktisch aufgehoben, sind die personalrechtlichen «Spielregeln» im kantonalen Recht festgelegt und müssen nicht wie bei einem Sozialplan ausgehandelt werden. Der BSPV weist gerne darauf hin, dass die Mitarbeitenden bei solchen Veränderungen auch Rechte und nicht nur Pflichten haben. So müssen Stellenveränderungen zumutbar sein, was nicht immer der Fall ist und in einem Fall vom BSPV beim Verwaltungsgericht eingeklagt und auch durchgesetzt wurde. Stellenstreichungen müssen auch wirklich Stellenstreichungen sein und nicht nur spezifisch für Max Muster arrangiert.

Speziellerweise müssen sich Mitarbeitende bei einer Reorganisation wieder auf die eigene Stelle, sprich auf die «neuen» Stellenprofile bewerben, was generell zu einer grossen Verunsicherung führt. Viele arbeiten zum Teil schon seit Jahrzehnten beim Kanton mit einem entsprechenden Arbeitsvertrag und eigentlich verfügt der Arbeitgeber über ein umfassendes Personaldossier. Dieses Vorgehen bei Neubewerbungen kann dazu führen, dass erfahrene Berufsleute verunsichert sind und kündigen. Neue Arbeitskräfte werden eingestellt. Doch etwa zwei Jahre nach der Reorganisation ziehen die neuen Mitarbeitenden schon wieder weiter. Reorganisationen brauchen einige Zeit, um sich wieder zu stabilisieren.

Im AVA müssen sich zurzeit 103 Mitarbeitende neu bewerben. Ob das in der aktuellen Wirtschaftslage ein so guter Plan ist, wird sich zeigen. Bei so vielen Neubewerbungen wird es sicher auch Abgänge geben. Und meist sind es die Fähigsten und Agilsten, die gehen. Vertrauensvolle Gespräche statt Bewerbungen könnten sie vielleicht halten.

Doch Bewerbungsverfahren dieser Art, auch Matching-Verfahren genannt, bieten den Mitarbeitenden neue Chancen für Veränderungen. Hier können langersehnte Wünsche eingebracht werden, wie z.B den Beschäftigungsgrad zu ändern oder in der Hierarchie eine Stufe höher oder tiefer zu steigen. Doch wie an Weihnachten gehen nicht immer alle Wünsche in Erfüllung.

Meine Erfahrung ist, dass solche Matching-Prozesse erfolgreicher sind, wenn sie in relativ kurzer Zeit durchgeführt werden. Dann verspüren Mitarbeitende nur eine kurze Phase der Unsicherheit und können sich schnell auf die neue Situation einstellen. Wichtig ist aber, dass in dieser kurzen Zeit viele vertrauensvolle Gespräche mit den Vorgesetzten geführt werden. Das ist intensiv, aber im Endeffekt sicher lohnend. In Zeiten des Fachkräftemangels ist ein zusätzliches Engagement der Vorgesetzten für ihre Mitarbeitenden nur ratsam. Je klarer die «neuen» Stellenprofile im Vorfeld sind, desto geringer ist die Unsicherheit und krankheitsbedingte Ausfälle können reduziert werden.

Der BSPV befürwortet Anpassungen, wünscht sich aber auch, dass beim Personal nicht immer nur gespart, sondern bei Bedarf auch mehr Stellen geschaffen werden. So würden sich mehr Anstellungen von Verkehrsexperten für den Kanton finanziell lohnen, da die Fahrzeugkontrollen mehr als kostendeckend sind, wie im Bericht zur Verselbständigung des SVSA nachzulesen ist.

Auch ist bekannt, dass die Grundbuchämter stark im Rückstand sind, da der Grosse Rat seit langem zu wenig Stellen bewilligt. Gerade mit der zunehmenden Komplexität der kantonalen Aufgaben müssten da und dort die Stellenprozente angepasst werden, um die Aufgaben zeitgerecht erfüllen zu können. Bei den Personalbefragungen ist die zunehmende Arbeitsbelastung für die kantonalen Mitarbeitenden das grösste Problem. Die Erfahrung zeigt, dass sich bei Reorganisationen für 80-90 % der Mitarbeitenden wenig ändert. Die Aufgaben bleiben im Grossen und Ganzen gleich, es sind oftmals nur Anpassungen. Die entsprechende, klare Kommunikation ist beim Veränderungsprozess sehr wichtig.

Der BSPV setzt sich für seine Mitglieder ein und will erreichen, dass sie auch bei Reorganisationen zu ihrem Recht kommen. Der BSPV unterstützt seine Mitglieder und hilft wo nötig. Dafür sind wir da! wy

Medienmitteilung

Geschäftsbericht 2023:

Das Personal hat seinen Beitrag geleistet und braucht mehr Teuerungsausgleich

Medienmitteilung des BSPV vom 26. März 2024 zur Jahresrechnung 2023 des Kantons Bern

Die Rechnung 2023 schliesst mit einem sehr geringen Defizit von CHF 13.3 Millionen ab, obwohl die budgetierte Gewinnausschüttung der Schweizerischen Nationalbank von CHF 332.0 Millionen ausgeblieben ist. Ohne den fehlenden SNB-Gewinn wäre die Rechnung um CHF 318.6 Millionen besser ausgefallen als budgetiert, was leicht unter den Abweichungen der Vorjahre liegt.

Das Personal trug wesentlich zur Verbesserung der Jahresrechnung bei. So waren die Personalkosten um CHF 62.7 Millionen tiefer als budgetiert und auch der restriktive Budgetvollzug von CHF 31.4 Millionen wirk-

te sich positiv aus. Wäre das Personalbudget voll ausgenützt worden, hätte die Teuerung um mehr als nur 0.5 % ausgeglichen werden können, denn Anfang 2024 fehlen immer noch 2.3 % Teuerungsausgleich.

Die kantonalen Investitionen steigen und dem Personal muss mehr Teuerung ausbezahlt werden, wenn es gehalten werden soll. Die Nettofluktuation von derzeit ca. 7 % nimmt beim Kantonspersonal in letzter Zeit zu. Auch die umliegenden Kantone haben mehr Teuerung ausgeglichen.

Der BSPV fordert auch für das kommende Budget mehr Teuerungsausgleich für das Personal als bisher. wy

Teuerungsausgleich für das kantonale Personal

Seit 2010 lag die jährliche Teuerung immer um die 0 %. In den Köpfen existierte der Begriff Teuerung eigentlich nicht mehr. Anders war dies in den 1970er- oder 1980er-Jahren, als die Jahresteuern oft zwischen 6 % und 10 % lag. Damals glich der Regierungsrat die Teuerung regelmässig aus, teilweise sogar halbjährlich. Dies ist in den archivierten Zeitschriften (Diagonal) des BSPV ersichtlich. Da es damals noch kein Internet gab, wurden die angepassten Lohn Tabellen mit abgedruckt.

Wo steht der Kanton Bern heute bezüglich Teuerungsausgleich?

Aus verschiedenen Quellen (teilweise vom Personalamt) habe ich eine Zusammenstellung erarbeitet. Daraus geht hervor, dass der Kanton Bern bisher unterdurchschnittlich ausgeglichen hat.

Individuelle Lohnerhöhungen habe ich nicht untersucht, da diese in anderen Kantonen sehr unterschiedlich gehandhabt werden. Teilweise gab es individuelle Lohnerhöhungen, Funktionszulagen, Einmalzahlungen oder

Mischformen. Hierzu entsteht die Frage, ob mit oder ohne Rotationsgewinne*. Diese wurden nicht immer ausgewiesen

Man darf auf das Budget 2025 und den Aufgaben- und Finanzplan der Regierung gespannt sein. Der Handlungsbedarf ist gross, wenn man weiss, dass 2,3 % der jährlichen Teuerung der letzten zehn Jahre immer noch nicht ausgeglichen sind und für 2024 eine jährliche Teuerung von 1,8 % prognostiziert wird. wy

*Rotationsgewinne entstehen, wenn jüngere Mitarbeitende mit tieferen Löhnen, ältere bei Stellenwechsel oder Pensionierung ersetzen.

Warum werden die Renten der BPK nicht erhöht?

Die Verwaltungskommission der Bernischen Pensionskasse (BPK) entscheidet jeweils an der Dezembersitzung, ob die laufenden Renten erhöht werden oder nicht. Seit längerer Zeit erhöhte sie die Renten nicht mehr. Warum, wo doch die Lebenshaltungskosten immer teurer werden?

Das Prinzip der Pensionskassen ist einfach:

Auf der Einnahmenseite zahlen Arbeitnehmende und Arbeitgebende Sparbeiträge zuzüglich Finanzierungs- und Risikobeiträge. Je nach Börsen-, Immobilien- und Zinssituation bringen die Vermögensanlagen zudem einen mehr oder weniger hohen Ertrag (Rendite).

Auf der Ausgabenseite stehen die Rentenzahlungen an die Pensionierten, die Verzinsung der Vorsorgekapitalien der Renten mit 1.75 %, die Verzinsung der Sparguthaben der Aktiven zum BVG-Mindestzinssatz von aktuell 1.25 % und die Finanzierung der Verwaltung der BPK (Verwaltungskosten).

Verbleibt am Jahresende ein Ertragsüberschuss, kann dieser wie folgt verwendet werden: Verbesserung des Deckungsgrads, Bildung von Rückstellungen, bessere Verzinsung der Sparguthaben und Erhöhung der laufenden Renten.

Je höher die Sparbeiträge und die Verzinsung, desto höher ist später die Rente. Weil die gemäss Gesetz über die kantonalen Pensionskassen (PKG) maximal möglichen Beitragssätze ausgeschöpft sind, kann der Regierungsrat die Sparbeiträge nicht weiter erhöhen. Höhere Renten können die Versicherten daher nur noch erwarten, wenn eine Besserverzinsung der Sparguthaben realisiert werden kann. Mathematisch kann nachgewiesen werden, dass mit einer durchschnittlichen Verzinsung der Sparguthaben von 2.85 % das angestrebte Leistungsziel von 60 % des letzten versicherten Lohnes erreicht werden kann. Nach der Senkung des Umwandlungssatzes braucht es mittel- bis langfristig sogar eine Verzinsung von 3.1 % oder aber eigene zusätzliche Beiträge (BPK-Zusatzsparen plus 2 % oder Zusatzsparen plus 5 %) und individuelle Einkäufe, da-

mit das Leistungsziel weiterhin erreicht werden kann.

Die BPK verfolgt eine Anlagepolitik, mit welcher bei kleinstmöglichen Kursschwankungen die grösstmögliche Nettoendite realisiert werden kann (im Rahmen der Risikofähigkeit der BPK optimalen Anlagestrategie). Die Umsetzung erfolgt risikobewusst, indexiert, diszipliniert und professionell durch die Anlageabteilung der BPK. Durch diesen Anlagestil und der Vermögensgrösse hat die BPK im Durchschnitt 10 Mal tiefere Vermögensverwaltungskosten als andere Pensionskassen bzw. rund 20 Mal tiefere Kosten als private Investoren. Seit vielen Jahren hat die BPK die tiefsten Verwaltungskosten in der Schweiz. Dies widerspiegeln auch die realisierten Renditen. Gegenüber anderen Pensionskassen erwirtschaftete die BPK pro Jahr einen um durchschnittlich 1 % höheren Vermögensertrag (Rendite).

Gemäss Pensionskasse Credit Suisse resultierte von 2008 bis 2023 ein Mehrertrag von 18.6 % zu Gunsten der BPK (Rendite BPK total 84.8 %; andere Pensionskassen total 66.2 %).

Seit dem Primatwechsel (2015) verzinst die BPK die Sparguthaben mit durchschnittlich 2.5 %, was einer kleinen Leistungseinbusse gegenüber dem angestrebten Leistungsziel gleichkommt. Auch die Rentenbeziehenden erleiden aufgrund der fehlenden Teuerung auf den Renten eine Leistungseinbusse. Oder anders formuliert: Die Rentenbeziehenden tragen mit dem fehlenden Teuerungsausgleich dazu bei, dass sich das Deckungsloch der BPK nicht vergrössert und der Deckungsgrad nicht sinkt. Mathematisch gesehen subventionieren die Aktiven die Rentner immer noch leicht, aber nicht so gravierend wie es in den Medien immer wieder dargestellt wird.

Die Bernische Pensionskasse in KürzeBernische Pensionskasse (BPK)
Caisse de pension bernoise (CPB)

Ende Jahr 2023 (2022)

| | |
|----------------------------------------------------|------------------------|
| Aktiv Versicherte: | 40'713 (40'389) |
| Pensionierte: | 17'811 (17'179) |
| Jahresrenten in Mio. CHF: | 557.1 (554.7) |
| Nettorendite: | 7.8% (-11.6%) |
| Deckungsgrad: | 94.9% (87,6%) |
| Technischer Zinssatz: | 1.75% (1.5%) |
| Verzinsung Sparguthaben: | 1.5% (1.0%) |
| Verwaltungsaufwand pro Person in CHF: | 100.57 (102.84) |

Zu beachten ist, dass nicht nur die Renten der Pensionierten durch die Teuerung an Kaufkraft verlieren, sondern auch die Sparguthaben der Erwerbstätigen. Auch sie leiden unter dem Kaufkraftverlust, was oft vergessen wird.

Die BPK muss bis 2034 einen Deckungsgrad von 100 % erreichen. Anfang 2023 lag sie mit einem Deckungsgrad von 87.6 % im sanierungsnahen Bereich. Ende 2023 stand sie mit 94.9 % wieder besser da, weil die Verwaltungskommission den überschüssigen Vermögensertrag vor allem in die notwendige Verbesserung des Deckungsgrades investierte.

Wenn die BPK in den nächsten Jahren wieder gute Nettoerträge erwirtschaftet, sind auch eine bessere Verzinsung der Sparguthaben und mittelfristig höhere Renten für die Rentenbeziehenden denkbar. Das entsprechende Beteiligungsmodell ist bereits erdacht, es fehlt nur noch das Geld zur Ausschüttung. Dabei geht es nicht um Einmalzahlungen, sondern um dauerhafte Rentenverbesserungen. Um die Renten dauerhaft um 1 % zu verbessern, müsste das Vorsorgekapital der Rentenbeziehenden einmalig um CHF 79 Mio. erhöht werden.

Die Vertreter des BSPV in der Verwaltungskommission fühlen sich den Aktiven und den Rentnern gegenüber verpflichtet und versuchen einen generationengerechten Ausgleich zu schaffen. Man kann aber nur sinnvoll verteilen, wenn man auch etwas zu verteilen hat.

Hans-Peter Wiedmer/wy

Ist Ihr Interesse an der BPK geweckt worden?

Den ausführlichen Jahresbericht finden Sie unter:
www.bpk.ch/publikationen

ANZEIGE

EXKLUSIVE ANGEBOTE FÜR:
Mitglieder des Bernischen Staatspersonalverbands (BSPV)
Unbegrenzte Freiheit in der Schweiz
bereits ab CHF 22.95 pro Monat!

Bis zu **63%** Rabatt

192.-
Welcome Bonus

Sunrise

Scannen Sie diesen QR-Code und melden Sie sich an.

Beziehen Sie Mobile-Abos zum Vorzugspreis (Mitarbeitenden-Preis minus Welcome Bonus; insgesamt CHF 192.-). Der Welcome Bonus wird Ihnen beginnend mit der nächsten Rechnung, die einen ganzen Monat umfasst, abgezogen (24 x CHF 8.-/Mt.). Nach Ablauf der 24 Monate wird der Listenpreis mit 50% Rabatt verrechnet. Dies gilt während der Dauer der Mitgliedschaft im «Benefit Program». Mindestvertragsdauer= 12 Monate. Nur gültig für Up Mobile (XL, L und M) innerhalb des «Benefit Program». Nicht gültig für Wechsel von bestehenden Freedom Mobile Abos oder We Mobile Abos auf Up Mobile. Aktivierungsgebühr (CHF 59.90) geschenkt. Angebot gültig bis 31.05.2024. Nach Aktivierung folgt ein SMS mit Details zum Rabatt.

«Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfüllen täglich wichtige Aufgaben für die Bevölkerung»

Astrid Bärtschi ist Vorsteherin der Finanzdirektion (FIN) und seit Juni 2022 Mitglied des Regierungsrates. Zu den Ämtern der Finanzdirektion gehören die Finanzverwaltung, das Amt für Informatik und Organisation, das Personalamt und die Steuerverwaltung.

Astrid Bärtschi studierte an der Universität Bern und hat einen Abschluss in Rechtswissenschaften (lic. iur.). Sie ist Mitglied der Mitte, verheiratet, Mutter eines Kindes und wohnt in Ostermundigen. In ihrer Freizeit reitet und liest sie gerne.



*Astrid Bärtschi
Vorsteherin
der Finanzdirektion (FIN)*

Astrid Bärtschi, als Vorsteherin der Finanzdirektion verantworten Sie eine Reihe von Ämtern. Sie sind Chefin von über 1'000 Mitarbeitenden. Wie sieht Ihre Bilanz nach knapp zwei Jahren aus?

Mit der Finanzdirektion, einer Querschnittsdirektion, habe ich die meiner Meinung nach spannendste Direktion übernehmen dürfen. Die Themen sind sehr vielfältig, was mir sehr gut gefällt. Die Arbeit ist spannend und herausfordernd, langweilig ist mir in den letzten zwei Jahren nie geworden!

Welches Amt hat Sie am meisten beschäftigt und warum?

Das Generalsekretariat. Dies aus einem einfachen Grund: Letztlich laufen im Ge-

neralsekretariat alle Fäden meiner Direktion zusammen. Alle Geschäfte, welche aus den Ämtern kommen, werden – bevor sie bei mir landen – mit Mitarbeitenden des Generalsekretariates vorbesprochen. Zudem hat das Generalsekretariat bei verschiedenen Geschäften ohnehin die Federführung. Beispielsweise bei allen Geschäften rund um die Fortsetzung der Finanzpolitik. So gesehen beschäftigt mich das in personeller Hinsicht kleinste Amt der Finanzdirektion eigentlich am meisten.

Vermutlich ist es nicht immer einfach, den Überblick zu behalten und innerhalb der Ämter zu priorisieren. Wie schaffen Sie es, alles unter einen Hut zu bringen?

Das passiert unterschiedlich. Einerseits geben die Geschäftsplanungen des Regierungsrates und des Grossen Rates den Takt vor. Die entsprechenden Geschäfte geniessen somit eine hohe Priorität. Andererseits gibt es auch Geschäfte, die mir persönlich wichtig sind und bei welchen ich politische Schwerpunkte setzen will. Diese versuche ich ebenfalls zu forcieren. Aber in der Tat: Es ist nicht immer ganz einfach, vermeintlich Wichtiges von vermeintlich Unwichtigem

zu unterscheiden und die entsprechenden Prioritäten zu setzen.

Sprechen wir über die einzelnen Ämter. Die Finanzverwaltung leistet einen bedeutenden Beitrag zu einer stabilen Finanzpolitik. Der kantonale Finanzhaushalt beläuft sich auf rund CHF 12,7 Milliarden. Wie gehen Sie wiederkehrende, komplexe Themen wie den kantonalen Finanzausgleich oder das Versicherungsmanagement des Kantons an?

Ich greife – gerade bei diesen beiden Themen – selbstverständlich auf das profunde Wissen der zuständigen Fachpersonen zurück. Wie Sie selbst schildern, handelt es sich dabei aber um wiederkehrende Themen. Das heisst, ich gewinne natürlich auch an Erfahrung hinzu und muss dann beispielsweise bei der Zustimmung zu einem neuen Versicherungsvertrag inhaltlich nicht wieder bei Null anfangen. Im Juni 2024 werde ich schon seit zwei Jahren im Amt sein. Insofern entwickeln sich gewisse Routinen. So weiss ich mittlerweile sehr genau, bei welchen Geschäften ich gut hinschauen muss.

Welche Knacknüsse zeigen sich beim Amt für Informatik und Organisation?

Das KAIO ist unser Kompetenzzentrum für die Umsetzung der Digitalisierung in der Kantonsverwaltung und hat in nächster Zeit einige Highlights zu bieten: Ein wichtiges Digitalisierungsprojekt, von dem rund 600'000 im Kanton wohnhafte Personen profitieren werden, ist die Weiterentwicklung des «BE-Login». Zudem laufen drei weitere grosse Digitalisierungsprojekte, welche die Arbeit der Kantonsmitarbeitenden stark beeinflussen werden: Sie bekommen einen neuen, virtuellen PC-Arbeitsplatz und eine Plattform für den Wissens- und Erfahrungsaustausch. Ausserdem löst ein personalisiertes Portal für alle wichtigen internen Informationen und Wissensinhalte das aktuelle Intranet ab.

Der Kanton Bern hat im Rahmen der ersten Etappe des neuen Finanz- und Personalsystems ERP gegen CHF 90 Millionen investiert. Wie sind die Erfahrungen mit dem ersten Teil des neuen Finanzsystem ERP?

Was das ERP-Projekt an sich anbelangt, so bin ich aus einer Gesamtsicht mit dem bisherigen Verlauf zufrieden. Die Projektkosten liegen unter den budgetierten Werten und auch die Terminplanung konnte eingehalten werden. Beides ist für ein IT-Projekt dieser Grössenordnung alles andere als selbstverständlich. Die erst-

malige Erarbeitung von Budget und Jahresrechnung mit dem neuen ERP-System haben zudem funktioniert. Allerdings gibt es weiterhin Bereiche, bei welchen noch nicht alles wunschgemäss funktioniert und bei welchen wir uns noch verbessern müssen. Das braucht einerseits Zeit und ist andererseits – dessen bin ich mir sehr bewusst – für die betroffenen Mitarbeitenden nicht immer einfach.

Zum Personalamt: Die gesellschaftliche und berufliche Integration von Personen mit erschwerter Zugang zum Arbeitsmarkt ist ein Entwicklungsschwerpunkt in den Richtlinien der Regierungspolitik 2023-2026. Der Kanton Bern als Arbeitgeber hat diesbezüglich eine Vorbildfunktion. Können Sie uns konkrete Umsetzungsbeispiele nennen?

Ich kann hier gerne zwei Beispiele aufführen:

Beispiel 1:

Seit Herbst 2022 meldet der Kanton Bern seine Stellenausschreibungen auch direkt in den Jobroom der RAV-Stellen des Kantons Bern. Ein Team des RAV bearbeitet diese Stellenmeldungen und gleicht sie mit den Profilen der gemeldeten stellensuchenden Personen ab. Der/die Personalvermittler/-in fragt auch schon mal beim Amt, das die Stelle ausgeschrieben hat, nach und erkundigt sich nach weiteren Details, um eine möglichst optimale Passung zu finden. Danach leitet er/sie die ausgeschriebene Stelle an die entsprechende Person weiter, die sich in der Folge auf die Stelle bewerben kann. So fanden bereits 30 Personen eine Anstellung beim Kanton Bern.

Beispiel 2:

Aktuell läuft ein Pilotprojekt zur beruflichen Integration von Personen aus dem Sozialhilfe- und Asylbereich mit elf Einsatzplätzen. Auf diese Plätze konnten bereits sieben Personen vermittelt werden. An den Arbeitsplätzen mit einfachen Tätigkeiten wie beispielsweise Handwerk, Hauswartung oder Büro absolvieren die Personen ein sechsmonatiges Praktikum mit dem Ziel, danach wieder Fuss im ersten Arbeitsmarkt fassen zu können.

Die Steuerverwaltung ist dafür verantwortlich, dass rund 700'000 Privatpersonen und selbstständig Erwerbstätige sowie Kapitalgesellschaften, Genossenschaften, Vereine, Stiftungen und übrige juristische Personen mit Sitz im Kanton Bern korrekt veranlagt werden. Der Staat muss jährlich

Fortsetzung Seite 8

Fortsetzung von Seite 7

über eine Milliarde Schweizer Franken wegen Steuerverlusten abschreiben. Wie geht der Kanton Bern mit dieser zunehmenden Tendenz um?

Die Steuerverluste sind im Kanton Bern in den letzten Jahren im Verhältnis zum Totalertrag der Steuereinnahmen ziemlich konstant geblieben. Sie bewegen sich seit 2017 zwischen ungefähr 1,2 und gut 1,4 Prozent. In absoluten Zahlen betragen die Steuerverluste zwischen 65 und 72 Millionen Franken pro Jahr. Wichtig zu wissen ist, dass die Steuerverwaltung diese weiter bewirtschaftet. Dank unserem Verlustscheininkasso können wir einen beachtlichen Teil dieser Forderungen wieder in die Staatskasse zurückgewinnen. Das ist eine beachtliche Arbeit. Ende 2023 hatte die Steuerverwaltung des Kantons Bern in der Verlustscheinverwaltung 329'008 Steuerverlustscheine (Kanton, Gemeinden und Bund CHF 2'397 Mio.) registriert. Die Eingänge abgeschriebener Steuern bewegen sich seit 2017 zwischen 7,5 und 11 Millionen Franken pro Jahr.

Als oberste Personalchefin verantworten Sie auch attraktive Arbeitsbedingungen wie Homeoffice, flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten, Teilzeitarbeit, Vereinbarkeit von Arbeit und Familie etc. Wo sehen Sie den nächsten Schritt zur Attraktivitätssteigerung für den Kanton als Arbeitgeber?

Die Aufzählung zeigt: Der Kanton Bern bietet moderne Anstellungsbedingungen, die dazu beitragen, Beruf und Privatleben einfacher miteinander zu vereinbaren. Die Personalstrategie 2024-2027 sieht vor, die Palette der Arbeits- und Arbeitszeitmodelle weiter zu flexibilisieren. Eine Idee ist beispielsweise die Einführung von Ferienmodellen. Nebst einem interessanten Aufgabengebiet

Die Finanzdirektion in Zahlen (Ende 2022)

| Ämter | Vollzeitstellen |
|-------------------------------------|-----------------|
| Generalsekretariat | 20 |
| Finanzverwaltung | 51 |
| Steuerverwaltung | 752 |
| Personalamt | 55 |
| Amt für Informatik und Organisation | 127 |
| Total | 1005 |

Quelle: HR-Reporting 23

legen Mitarbeitende Wert auf berufliche Weiterentwicklung. Eine weitere wichtige Massnahme aus der Personalstrategie ist deshalb die systematische Förderung der Mitarbeitenden. Damit sollen Fähigkeiten und Potenziale erkannt und weiterentwickelt werden. Die Mitarbeitenden werden so auf eine Fach- oder Führungslaufbahn vorbereitet.

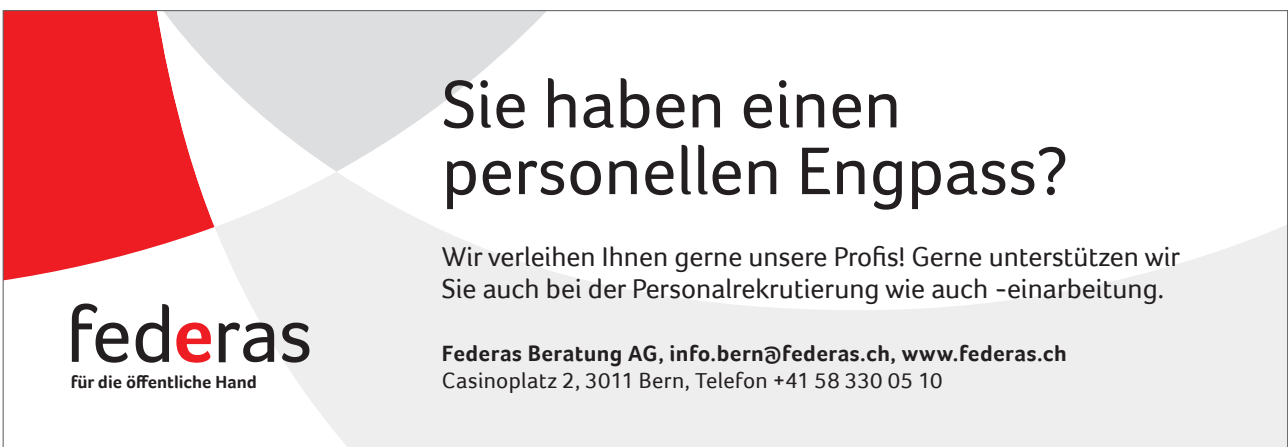
Welche Wünsche haben Sie für das Kantonspersonal?

Ich wünsche mir, dass das Personal weiterhin mit sinnstiftender Arbeit und fortschrittlichen Anstellungsbedingungen beschäftigt werden kann. Und: Ich wünsche mir, dass die bernische Bevölkerung die sehr guten Leistungen unseres Personals auch wertschätzt. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfüllen täglich wichtige Aufgaben für die Bevölkerung und die Unternehmen im Kanton Bern. Leider geht manchmal ein wenig vergessen, wie tadellos bei uns im Kanton Bern bzw. in der Schweiz ganz generell die Verwaltung funktioniert.

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

wy/rr

ANZEIGE



Sie haben einen personellen Engpass?

Wir verleihen Ihnen gerne unsere Profis! Gerne unterstützen wir Sie auch bei der Personalrekrutierung wie auch -einarbeitung.

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

federas
für die öffentliche Hand

Der BSPV sucht . . .

Per 1. Januar 2025 suchen wir

Verbandspräsident

oder

Verbandspräsidentin

Hauptaufgaben:

Leitung der GL-Sitzungen und Delegiertenversammlungen, Teilnahme an Sozialpartnergesprächen und Anlässen, Vertretung des Verbandes gegen aussen gemeinsam mit dem Geschäftsführer.

Ideales Profil:

Starke Verbundenheit mit Personalanliegen, gesicherte berufliche Stellung und Kenntnisse der politischen Mechanismen im Kanton Bern. Die Tätigkeit umfasst 60–80 Stunden pro Jahr; gemäss Art. 52 Abs. 2 PG können dafür bis max. 15 Arbeitstage pro Jahr in Anspruch genommen werden. Die Tätigkeit wird entschädigt.

Auskünfte erteilt:

Verbandspräsidentin

Anastasia Falkner

anastasia.falkner@justice.be.ch

oder

Geschäftsführer

Daniel Wyrsch 079 784 36 94

Bewerbungen sind bis Mitte Juni zu richten an: **wyrsch@bspv.ch**

Weitere Angaben zum Stellenprofil unter **www.bspv.ch**

Zusammen dranbleiben

Ab dem kommenden Schuljahr werden die Klassenlehrpersonen auf allen Bildungsstufen für ihre Funktion neu eine Anstellung von fünf Beschäftigungsgradprozenten und eine Funktionszulage erhalten.

Vor dem Hintergrund der angespannten Finanzlage des Kantons ist eine solche Verbesserung bei den Anstellungsbedingungen keine Selbstverständlichkeit. Dass es zu dieser erfreulichen Neuerung kommt, hat viel mit der Zusammenarbeit zwischen der Bildungs- und Kulturdirektion (BKD) und deren Partnern zu tun. Neben dem Verband Bernische Gemeinden zählen insbesondere auch die Personal- und Berufsverbände dazu. Damit ist auch der BSPV

an diesem Erfolg beteiligt. Von Beginn an wurde zusammen eine Auslegeordnung der heutigen Anstellungsbedingungen vorgenommen. Dazu wurden die Stärken, Schwächen und Herausforderungen analysiert und festgehalten, wo effektiver Handlungsbedarf besteht. Anschliessend ging es an die Entwicklung der Massnahmen und deren Priorisierung, da allen Beteiligten bewusst war, dass eine Umsetzung aller Vorhaben in einer einzigen Etappe unrealistisch ist. Das erste deutlich erkennbare Resultat ist die Verbesserung bei den Klassenlehrpersonen.

Über ein Jahr wurde an diesem gemeinsamen Projekt zusammengearbeitet. Damit eine solche Zusammenarbeit klappt, sind gegenseitiges Verständnis und Vertrauen wichtig und, im Wissen um die unterschiedlichen Rollen, eine Kommunikation auf Augenhöhe. Und einen langen Schnauf braucht es auch, wenn anstelle eines Kompromisses eine wirkungsvolle Massnahme gemeinsam gefunden wird. Diese Zusammenarbeit entspricht der Kultur der BKD und wird in vielen Arbeitsgruppen gepflegt. Dass die Verbände angesichts der damit anfallenden Mehrarbeit mitziehen, ist nicht selbstverständlich. Und selbstverständlich bestehen manchmal Differenzen, wie eine Lösung aussehen soll oder wo das Problem wirklich liegt. Das ist gut so. Wichtiger sind die gemeinsamen Ziele und dass wir dranbleiben.



Christoph Michel, Leiter Personalmanagement Lehrpersonen/BLVK

Christoph alias Stöff Michel

Freiwillige Erhöhung der Sparbeiträge – eine gute Entscheidung

Haben Sie gewusst, dass Ihnen die Bernische Pensionskasse die Möglichkeit bietet, Ihren Sparbeitrag freiwillig zu erhöhen? Eine attraktive Möglichkeit.

In der Beratungspraxis stellen wir fest, dass sich viele Versicherte noch nicht mit dieser Möglichkeit beschäftigt haben. Mit Blick auf die steigende Selbstverantwortung für die Altersvorsorge empfehlen wir, diese Option zu prüfen.

Welches sind die Vorteile von freiwilligen Sparbeiträgen?

Durch die höheren Arbeitnehmer-Sparbeiträge wird das Altersguthaben erhöht und die zukünftige Rente oder das Kapital steigt. Die freiwilligen Sparbeiträge erfolgen zusätzlich oder als Alternative zum Einkauf in die Pensionskasse. Anstelle einer einmaligen Einlage wird ein monatlicher Beitrag eingezahlt. Der monatliche Beitrag kann auch geleistet werden, wenn keine freiwilligen Einkaufssumme mehr vorhanden ist. Also zum Beispiel, wenn Sie bei der Bernischen Pensionskasse bereits voll eingekauft sind, oder Sie einen Vorbezug für Wohneigentum gemacht haben.

Bei einem Kapitalbezug zum Zeitpunkt der Pensionierung entstehen hinsichtlich der freiwilligen Sparbeiträge keine steuerlichen Probleme. Sie können die höheren Sparbeiträge bis zur Pensionierung leisten und bei der Pensionierung trotzdem einen (Teil-)Kapitalbezug tätigen. Dies im Gegensatz zur Einlage von Einkaufsbeträgen, die mindestens drei Jahre vor einem Kapitalbezug erfolgen müs-

*Oliver Grob,
eidg. dipl. Finanzplanungs-
experte und Kaufmann HKG,
Partner bei 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*

sen. Durch den direkten Lohnabzug wird der im Lohnausweis ausgewiesene Nettolohn tiefer. Steuerlich wirkt somit eine Erhöhung der Sparbeiträge wie eine «Erhöhung der Säule 3a» und reduziert Ihr steuerbares Einkommen.

Aus Anlagesicht kann im Vergleich zum Sparkonto mit einer höheren und erst noch einkommenssteuerfreien Verzinsung gerechnet werden – und das Pensionskassen-Guthaben gehört nicht zum steuerlichen Vermögen. Als Nachteil bleibt zu erwähnen, dass die zusätzlichen Sparbeiträge als Vorsorgeguthaben gebunden sind.

Wie hoch sind die freiwilligen Sparbeiträge?

Die freiwilligen Sparbeiträge werden in Prozent vom versicherten Lohn festgelegt. Im Standardplan besteht die Auswahl zwischen Plus 2 % und Plus 5 %. Im Vorsorgeplan Polizei sind es Plus 2 % und Plus 4 %. Mit dem Formular «Wahl Sparvariante» melden Sie die gewünschte Variante der Pensionskasse. Die BPK wird die Anpassung vornehmen und diese auf dem neuen Vorsorgeausweis vermerken. So können Sie

überprüfen, ob der von Ihnen gewählte freiwillige Sparbeitrag korrekt hinterlegt ist. Die voraussichtlichen Altersleistungen werden unter Berücksichtigung des gewählten Sparbeitrags hochgerechnet. Ihre Wahl des freiwilligen Sparbeitrags hat Auswirkungen auf die maximal mögliche Einkaufssumme. Je höher der gewählte freiwillige Sparbeitrag, desto höher die maximal mögliche Einkaufssumme.

Was gibt es sonst noch zu wissen?

Die Sparvariante kann einmal pro Jahr geändert werden. Wenn also zu einem späteren Zeitpunkt andere Ausgaben im Vordergrund stehen, können Sie auf den Zusatzabzug vom Lohn wieder verzichten. Auf der BPK-Website lässt sich mit dem Simulationstool der Beitrag wie auch die Auswirkungen auf die Leistungen bequem berechnen: <https://bpk.ch/simulationstool>

Fazit

Setzt sich der Trend zur steigenden Lebenserwartung fort, führt dies zu weniger Rente. Mit der Option der Erhöhung der Sparbeiträge haben die BPK-Versicherten eine Möglichkeit, dieser Entwicklung entgegenzuwirken. Aus Anlage- und steuerlicher Sicht ist der zusätzliche Sparbeitrag attraktiv und bietet Planungsspielraum. Unter Berücksichtigung dieser Aspekte würde sich die Erhöhung der Sparbeiträge durchaus lohnen.

GLAUSER+PARTNER

Publikationen

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»
- sowie sechs kompakte Ratgeber zu unterschiedlichen Finanzthemen

Übrigens:

Als **BSPV-Mitglied** erhalten Sie **10% Rabatt** auf die Beratungskosten bei GLAUSER+PARTNER.

Das Erstgespräch ist kostenlos und unverbindlich.

Neuwahlen in der Geschäftsleitung

Infolge Amtszeitbeschränkung scheidet Hans Kupferschmid (Polizeiverband Bern-Kanton PVBK) nach zwölf Jahren aus der Geschäftsleitung aus. Es stellt sich Barbara Béguin-Jünger zur Verfügung, um von der Delegiertenversammlung des BSPV in die GL gewählt zu werden.



Barbara Béguin-Jünger

Die 54-Jährige ist im Bereich Polizei und Justiz tätig; 2017 trat sie ihre heutige Stelle (zivile Mitarbeiterin) bei der Kantonspolizei Bern an. Im Rahmen ihrer vorherigen Anstellung im Massnahmenzentrum St. Johannsen Le Landeron (heute Justizvollzugsanstalt) bildete sie sich zur Personalassistentin aus, später folgte der Abschluss als zertifizierte Sachbearbeiterin Sozialversicherungen und schliesslich der Lehrgang zur Berufsbildnerin. Sie liess sich anno dazumal zur Floristin ausbilden und absolvierte bald darauf die einjährige Polizeischule in Frauenfeld TG. Dies sei ihr Traumberuf; unter anderem war sie bei der Kriminalpolizei, Abteilung Sitte, tätig. Die seit 1998 in Gampelen wohnhafte gebürtige Thurgauerin engagiert sich seit über 25 Jahren politisch und karitativ, dies lokal, regional und kantonale. Insgesamt amtierte sie 14 Jahre im Gemeinderat und war die erste Gemeindepräsidentin von Gampelen. Sie ist Präsidentin der Kreispartei FDP Biel-Seeland sowie Vizepräsidentin des Kirchgemeinderates Gampelen-Gals und Mutter von drei erwachsenen Söhnen.

rr

Pensionierte BSPV

Bildungsreisen und Anlässe

Einblicke in die Schifffahrt auf dem Rhein und in die Pflanzen-Vielfalt in den Merian-Gärten – 23. Mai 2024

Wir fahren nach Basel und informieren uns bei einer Führung im Hafenumuseum und auf einer Rundfahrt im Car über die frühere und heutige Bedeutung der Schweizer Rheinhäfen. In Basel-Kleinhüningen, Birsfelden und Muttenz wird zurzeit rund 10 % des Aussenhandels abgewickelt, heute vorwiegend in Containern. Hafenanlagen und ihre Gebäude waren seit je Orte des «kombinierten Verkehrs». Die Ausstellung zeigt vor allem die Entwicklung der Schifffahrt und des Rheins als Wasserstrasse, der Logistik und des Betriebs im Basler Hafen. Nach dem Mittagessen besuchen wir die Merian-Gärten in der Nähe des St. Jakob-Stadions. Die individuelle Besichtigung richtet sich nach unseren Vorlieben. Zur Auswahl stehen unter anderem die grösste öffentlich zugängliche Sammlung von historischen Bartiris in Europa, der Bauerngarten mit einem riesigen Sortiment an ProSpecieRara-Kulturpflanzen, das Rhododendron-Tal, der Englische Garten und ein Restaurant. Die Rückfahrt im Car zu den verschiedenen Einstiegsorten erfolgt über Laufental – Delsberg – Moutier – Biel.

Sozialpolitisches

Altersvorsorge: Abstimmung vom 3. März 2024

Die Inflation und der Anstieg der Lebenshaltungskosten haben der Initiative für eine 13. AHV-Rente offensichtlich Auftrieb gegeben. Für Rentnerinnen und Rentner ist die Annahme dieser Initiative in finanzieller Hinsicht erfreulich.

Das Resultat kann auch dahingehend interpretiert werden, dass Bedürfnisse von Rentenbezüglern erkannt und eingefordert werden. Die finanzielle Autonomie von Pensionierten, deren Einkommen in der Nähe des Anspruchs für Ergänzungsleistungen liegt, kann bewahrt werden.

Die Frage, wie es um die Solidarität in unserer Gesellschaft zwischen den verschiedenen Alters- und Interessensgruppen steht, wird – mit Blick auf die Resultate beider Abstimmungen – noch Anlass zu vielen Diskussionen geben, möglicherweise auch zur Sorge.

Rückblick

Kinemathek: Filme rund um die Flussschifffahrt in der Schweiz

Ganz nach Tradition fand der erste Anlass des Jahres am 24. Januar 2024 in der Kinemathek Bern statt, diesmal zum Thema «Flussschifffahrt in der Schweiz». Nach einer kurzen Einführung durch Martin Hagi wurden Kurzfilme gezeigt, welche alle im Analogverfahren gedreht worden sind.

Die 1928 entstandene Parodie Buster Keatons namens «Steam Boat», mit Micky Mouse in der Hauptrolle, liess die 23 Zuschauenden immer wieder schmunzeln. Zwei Filme aus den Jahren 1955 und 1956 hatten die Rheinschifffahrt zum Thema und dokumentierten insbesondere die Arbeit auf den Schiffen. Das Handelsvolumen war zur damaligen Zeit erheblich: 37 % des Handels lief über den Basler Rheinhafen, was 45 % der gesamten Importgüter der Schweiz ausmachte. Verschiedene eklatante Unterschiede zu heute zeigten diese Filmdokumente klar auf. Als Beispiel seien die Arbeitsbedingungen genannt: Gearbeitet wurde ohne Schutzbekleidung; Helm oder Handschuhe fehlten genauso wie aufwändige technische Hilfsmittel. *Ursula Hottinger*

Nächste Anlässe

Basel: Einblicke in die Schifffahrt und Merian-Gärten

Donnerstag, 23. Mai 2024

Thun ab: 07.15 Uhr – Schiffländte 2

Bern ab: 08.00 Uhr, vor dem Kunstmuseum, Hodlerstrasse

Lyss ab: 08.35 Uhr, Posthaltestelle hinter dem Bahnhof – **NEU**

Kosten: Fr. 60.00 in bar

(Car, Museum, Mittagessen, Leitungswasser)

Weitere Informationen: www.bspv-senioren.ch

Anmeldung und Auskunft bis 1. Mai 2024 mit Angabe Einstiegsort und Menüwahl, an:
martinhagi@bluewin.ch – evtl. 032 392 40 12

Val de Travers: Asphaltminen und Moorlandschaft im Hochplateau von Les-Ponts-de-Martel

Mittwoch, 28. August 2024

Weitere Informationen folgen im nächsten Diagonal!

Rückblicke auf 2023

Gymnasium Biel

Im zweiten Halbjahr 2022 erfolgte eine Administrativuntersuchung, da die Schulleitung kritisiert wurde. Das Ergebnis der Untersuchung wurde nicht kommuniziert, da es Schwächen aufzeigte, die nicht allen gefiel. Das Mittelschul- und Berufsbildungsamt (MBA) hatte Anfang 2023 Massnahmen aus dem Bericht abgeleitet, die immer wieder mit den Personalverbänden besprochen wurden. Die Verbesserungen vor Ort entwickelten sich leider sehr langsam. Der BSPV bleibt an diesem schwierigen Thema dran.

Jugendheime

Die fünf Jugendheime bleiben bekanntlich beim Kanton Bern. Die Lehrpersonen werden per Sommer 2024 in die Lehreranstellung (LAG statt PG) überführt. Diverse Informationen an die Betroffenen haben stattgefunden.

Personalpolitische Handlungsfelder Lehrpersonen / Schulleitungen

Nach zweijähriger Vorarbeit im Projekt konnte die Massnahme zur Neuregelung der Klassenlehrkräfte abgeschlossen werden. Es wurde beschlossen, dass alle Klassenlehrerstunden mit 5 % Beschäftigungsgrad und einer Funktionsentschädigung von CHF 300 aufgewertet werden. Damit wird die Funktion «Klassenlehrperson» deutlich verbessert. Die Mentorate werden in die Lehreranstellungsverordnung aufgenommen.

Streik

Im Zusammenhang um die Lohndiskussionen beim Sozialpartnergespräch mit der Regierungsdelegation kam die Frage auf, wann die Kantonsmitarbeitenden und Lehrkräfte streiken könnten, was gemäss Personalrecht nach einem Schlichtungsverfahren möglich ist. Ein Gutachten hat gezeigt, dass das sinnvollste Szenario im zeitlichen Ablauf wäre: Der Grosse Rat legt die Lohnmassnahmen Anfang Dezember ordentlich fest. Die Personalverbände verlangen das Schlichtungsverfahren. Resultiert daraus eine Lohnerhöhung, müsste der Regierungsrat dem Grossen Rat einen entsprechenden Nachkredit vorlegen. Weil dies dauert, könnte der Lohn auch rückwirkend erhöht werden. Einfacher wäre es, wenn der Regierungsrat von Anfang die Lohnmassnahmen nicht zu knapp ansetzen würde. wy

Bildungsinitiative: Unterschreiben Sie jetzt!

Der BSPV steht für eine gute Bildung ein und unterstützt die Bildungsinitiative von Bildung Bern.



Bildungs-
qualität
SICHERN

Informationen und Unterschriftenbögen zum Herunterladen:

www.be-bildungsqualitaet-sichern.ch

Die Sammelfrist endet am 17. Juli 2024!

JEDES MITGLIED ZÄHLT!

Werben lohnt sich!

Neu registriert der BSPV alle Neumitglieder und Werber/-innen, vom 1. Mai 2024 bis 30. April 2025.

Alle Registrierten nehmen automatisch an der Verlosung teil, die an der Delegiertenversammlung im Mai 2025 stattfindet.

Es locken Gutscheine im Wert von CHF 100 bis CHF 300!

Die Gewinner werden im Diagonal Juli 2025 publiziert.

Die Aktion findet jährlich statt, so steigen die Gewinnchancen.

Mitarbeitende des BSPV sind von der Verlosung ausgeschlossen.

**MITGLIEDERWERBUNG
MIT VERLOSUNG!**



Réorganisations dans l'administration cantonale



Les réorganisations sont aussi une chance.

Les tâches de l'administration cantonale évoluent en permanence et la numérisation croissante accélère le processus. Ainsi, les collaboratrices et collaborateurs doivent s'adapter aux nouvelles conditions. Le devoir de l'employeur est de leur permettre d'en acquérir les capacités.

De nombreuses petites adaptations peuvent tôt ou tard conduire à une réorganisation. Des offices sont regroupés, d'autres sont divisés ou encore des tâches sont mises en commun, ce qui arrive toujours plus fréquemment ces derniers temps. L'administration cantonale est de plus en plus uniformisée. Il en va ainsi par exemple des ressources humaines de la Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (DEEE) 2021, mais aussi des finances et ressources de la Direction de la sécurité (DSE). Quant à l'Office de l'assurance chômage

(OAC), il souhaite se réorganiser en vue des défis à venir, après son détachement du beco en 2019.

L'APEB soutient en principe les adaptations organisationnelles à de nouvelles réalités. Une certaine agilité des collaboratrices et collaborateurs est sûrement importante et nécessaire. A l'OAC, il y a un besoin d'agir également en raison de la diminution du taux de chômage, face à laquelle l'office veut être proactif. La moitié des sites sera supprimée et de nombreuses procédures digitalisées. L'APEB espère toutefois que le service à la clientèle n'en pâtira pas, comme c'est en partie le cas auprès de certains prestataires. Les réorganisations ont aussi des effets sur les conditions d'engagement du personnel cantonal. Lorsque des profils de poste sont modifiés ou supprimés, les «règles du jeu» en matière de droit du personnel sont fixées dans le droit cantonal et n'ont pas besoin d'être négociées comme dans le cas d'un plan social. L'APEB fait volontiers remarquer

que les collaboratrices et collaborateurs ont aussi des droits et pas uniquement des devoirs lors de tels changements. Ainsi les modifications de poste doivent être acceptables. Ce qui n'est pas toujours le cas, l'APEB a dénoncé un cas et obtenu gain de cause devant le tribunal administratif. Des suppressions de poste doivent être des suppressions effectives et pas uniquement arrangées spécifiquement pour Jean Dupont.

En cas de réorganisation, les collaboratrices et collaborateurs doivent à nouveau postuler de manière spécifique pour leur propre poste, à savoir pour les «nouveaux» profils de poste, ce qui engendre généralement une grande insécurité. En effet, de nombreuses personnes travaillent depuis des décennies déjà au Canton avec un contrat de travail en rapport et l'employeur dispose en fait d'un dossier personnel complet. Cette procédure lors de nouvelles postulations peut conduire à ce que des professionnels expérimentés soient désécurisés et démissionnent. De nouvelles forces de travail sont recrutées. Cependant, deux ans après la réorganisation les nouvelles collaboratrices et collaborateurs s'en vont ailleurs. Les réorganisations ont besoin de temps pour se stabiliser à nouveau.

Les procédures de postulation de ce type, également appelées procédures de matching, offrent aux collaboratrices et collaborateurs de nouvelles chances de changement, voire de monter ou descendre d'un échelon dans la hiérarchie. Mais tous les vœux ne sont pas forcément exaucés.

Mon expérience est que de telles procédures de matching ont plus de succès si elles sont menées sur un court laps de temps. La collaboratrice ou le collaborateur ne ressent de l'insécurité que durant une courte phase et peut rapidement s'ajuster à la nouvelle situation. Il est toutefois important que durant cette courte phase de nombreux entretiens soient menés en toute confiance avec les supérieurs hiérarchiques. C'est intensif mais le résultat en vaut la peine. En période de pénurie de main d'œuvre, un engagement supplémentaire des supérieurs hiérarchiques en faveur de leurs collaboratrices et collaborateurs ne peut être que conseillé. Plus les «nouveaux» profils de poste sont clairs

A l'OAC, actuellement 103 collaboratrices et collaborateurs doivent postuler à nouveau. Nous verrons si c'est un bon plan dans la situation économique actuelle. Avec autant de nouvelles postulations, il y aura certainement aussi des départs. Et la plupart du temps ce sont les plus compétents et les plus agiles qui s'en vont. Des entretiens menés dans un climat de confiance au lieu de postulations permettraient peut-être de les garder.

au préalable, moins grande est l'insécurité et moins nombreux les arrêts maladie.

L'APEB approuve certaines adaptations mais souhaite qu'on ne fasse pas toujours des économies en matière de personnel. Au besoin de nouveaux postes doivent aussi être créés. Par exemple, cela vaudrait la peine financièrement pour le Canton d'engager plus d'experts de la circulation, car les contrôles des véhicules couvrent plus que leurs coûts, comme on peut le lire dans le rapport sur l'externalisation de l'OCRN. Il est également notoire que les bureaux du registre foncier ont du retard. Précisément, avec la complexification des tâches cantonales, il faudrait ici et là adapter les pourcentages de poste, afin de pouvoir remplir les tâches dans un délai convenable. Dans les sondages menés auprès du personnel, la charge de travail grandissante est le plus grand problème pour les collaboratrices et collaborateurs du Canton.

L'expérience montre que lors de réorganisations, pour 80-90% du personnel il y a peu de changement. Les tâches restent grosso modo les mêmes. Souvent, ce ne sont que des adaptations. Une communication claire et adaptée pour accompagner le processus de changement est très importante.

L'APEB s'engage pour ses membres et a pour objectif qu'ils obtiennent satisfaction également lors de réorganisations. L'APEB soutient ses membres et apporte son aide là où c'est nécessaire. Nous sommes là pour ça.

wy

Veranstaltungen

Finanzielle Pensionsplanung richtig gemacht

Kursleitung: Reto Hohl,

Betriebsökonom FH, Dipl. Bankwirtschafter HF,
Glauser + Partner Vorsorge AG,

Daten: Montag, 29. April 2024,
18.00 – 21.00 Uhr

Kursort: Postgasse 60, Bern

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

Anmeldung: 031 311 11 66 oder
sekretariat@bspv.ch

Speedberatung

Finanz- und Vorsorgeberatung

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

Datum: Freitag, 7. Juni 2024, 8.00 – 17.00 Uhr

Ort: Glauser + Partner Vorsorge AG,
Länggassstrasse 31, 3012 Bern

Anmeldung: 031 301 45 45

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

Infoveranstaltung über den BSPV

mit anschliessendem kleinem Apéro

- Was macht der BSPV?
- Wie ist der BSPV aufgebaut?
- Die Sektionen des BSPV.
- Rechte und Pflichten der Angestellten.

Kursleitung: Daniel Wyrsh,
Geschäftsführer BSPV

Datum: Dienstag, 18. Juni 2024,
17.30 – 20.00 Uhr

Kursort: Postgasse 60, Bern

Kosten: gratis

Mitglieder und Nichtmitglieder sind herzlich
willkommen!

Auskunft und Anmeldung: 031 311 11 66
oder sekretariat@bspv.ch

Hauptversammlungen

Strassenmeister Berner Oberland

Freitag, 19. April 2024

Strasseninspektoren-Verband des Kantons Bern

Donnerstag, 02. Mai 2024

Personal des Justizvollzug des Kantons Bern

Freitag, 03. Mai 2024

Evangelisch-reformierter Pfarrverein Bern-Jura-Solothurn

Montag, 06. Mai 2024

Kantonaler Strassenmeisterverband

Freitag, 17. Mai 2024

Berufsmaturitätslehrpersonen

Dienstag, 21. Mai 2024

Verband der Betreibungs- und Konkurs- beamten sowie der Bereichsleiter Inkasso der Steuerverwaltung des Kantons Bern (VBKBIS)

Freitag, 24. Mai 2024

Polizeiverband Bern-Kanton (PVBK)

Freitag, 24. Mai 2024

Strassenmeisterverband Mittelland

Freitag, 07. Juni 2024

Verband der bernischen Grundbuch- und Handelsregisterführung (VbGH)

Freitag, 14. Juni 2024

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

Freitag, 14. Juni 2024, Sommertagung

Freitag, 08. November 2024, Wintertagung

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), Remo Reist (rr)*

*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*