Jahresbericht 2022

geschrieben von Gabriela Sollberger | Februar 16, 2023

Aus dem Vorstand

Der Vorstand des Personalverbands der Stadt Bern (PVSB) hat sich gemäss den Vorarbeiten und Analysen des Vorjahres neu aufgestellt. Das erste Mal in der über hundertjährigen Geschichte des PVSB wurde im Juli 2022 eine Frau als Präsidentin gewählt und ein neues Vorstandsmitglied gewonnen. Mit dieser Veränderung und Verstärkung im Vorstand konnten die laufenden Geschäfte bearbeitet und weitere Ideen für die Zukunft gesammelt werden.

Der Personalverband der Stadt Bern vertritt nach wie vor die Interessen der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung und der EWB (Energie Wasser Bern) als anerkannter Sozialpartner gegenüber den beiden Arbeitgeberinnen Stadt Bern und EWB. Die Themen drehten sich rund um Personal-, Organisations-, Betriebs-, Arbeitssicherheits- und Gesundheitsvorsorgefragen. Der PVSB steht wie im Vorjahr vor zeittypischen Herausforderungen. Die Mitgliederzahlen weisen nach der Coronapandemie nach unten. Der Vorstand des PVSB ist nach wie vor überzeugt, eine wichtige Arbeit als Sozialpartner zu leisten, da der Austausch mit den Arbeitgeberinnen zielführend erlebt wird, sei es das Ringen um Teuerungsausgleiche oder die Analyse von Lohngleichheit – um zwei Beispiele zu nennen.

Den Solidaritätsgedanken, der unseren Mitgliedern ein zentrales Anliegen ist, möchten wir weiter stärken, indem die Kommunikation mit den Mitgliedern noch weiter intensiviert wird. Einerseits konnte die Zusammenarbeit mit dem **Kaufmännischen Verband der Region Bern Solothurn Aargau (kfmv)** neu aufgegleist und andererseits die **Rechtsschutzversicherung des ZV Öffentliches Personal Schweiz** für die Mitglieder des PVSB übernommen werden. Diese neuen Grundlagen ermöglichen es,

weiter in die Kommunikation und den Internetauftritt des PVSB zu investieren.

In der vergangenen Berichtsperiode haben wir uns im Rahmen von Diskussionen und Stellungnahmen unverändert stark für unsere Verbandsinteressen und Errungenschaften eingesetzt. So mussten wir erneut einbringen, dass wir grundsätzlich und klar gegen alle Verschlechterung der Arbeitsbedingungen sind. In folgenden Tätigkeitsgebieten hat sich der Vorstand eingesetzt:

Im Kontext des **HR4you-Projekts**, das ein digitales, zentralisiertes Personalmanagementprojekt der Stadtverwaltung darstellt, konnten Rückmeldungen zu wichtigen Punkten in der Projektgestaltung gegeben werden. Die Einflussnahme des PVSB wird sich voraussichtlich künftig noch intensivieren, zumal die Leitplanken (Projektorganisation und Finanzierung) geklärt sind. Neben diesem Zukunftsprojekt, das zurzeit vor allem die dezentralen Personaldienste betrifft, konnte im Rahmen des Logib-Projekts eine Lohngleichheitsanalyse innerhalb der Stadtverwaltung stattfinden. Das Beharren der Sozialpartner auf feinmaschigen Untersuchungen führte zu interessanten Erkenntnissen: In der Stadtverwaltung beträgt die nicht erklärbare Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen 3,8 Prozent zu Ungunsten der Frauen. Der Gemeinderat lässt die Gründe für die bestehende Lohndiskriminierung vertieft abklären. Dieses Resultat zeigte die im Referenzmonat März 2021 unter Beizug der Sozialpartner und im Rahmen des nationalen Projekts «Engagement Lohngleichheit» durchgeführte Lohngleichheitsanalyse. Analysiert wurden die Löhne von insgesamt 3968 Mitarbeitenden (2173 Frauen und 1795 Männer). Der Durchschnittslohn der Frauen beträgt 6896 Franken, jener der Männer 7785 Franken, was einer Differenz von 11,4 Prozent entspricht. Werden nichtdiskriminierende Faktoren berücksichtigt (u. a. Qualifikation, Alter, Länge der Anstellung, Funktion), beträgt die Lohndifferenz 3,8 Prozent. Dieser Wert liegt in allen Direktionen der Stadtverwaltung unter der im Lohnanalyseinstrument des Bundes vorgesehenen

Toleranzschwelle von 5 Prozent. Weitere Untersuchungen werden folgen.

Auf politischer Ebene hat der Stadtrat der Stadt Bern im August 2022 diverse Verbesserungen für Mitarbeitende in der **Teilrevision des städtischen Personalreglements** beschlossen (u. a. Aufhebung privatrechtlicher Anstellungen, automatischer Teuerungsausgleich, Vaterschaftsurlaub, Beibehaltung des Rentenalters 63). Gegen diesen Beschluss wurde ein Referendum ergriffen, das gültig zustande kam. Die Stadtberner Stimmbevölkerung wird im Juni 2023 über diese Neuerungen abstimmen können.

Die Teuerung hat – entgegen den Vorjahren – im laufenden Jahr aufgrund der diversen Krisen in der Welt deutlich zugenommen. Der Index belief sich Stand November 2022 auf 3%. Im Dezember 2022 konnten wir für das **Personal der Stadtverwaltung einen Teuerungsausgleich von 2%** aushandeln, der per 1.1.2023 wirksam wird. Dies ist umso beachtlicher, als dass sich die Finanzen der Stadt Bern in einer sehr angespannten Situation befinden und in den Vorjahren diverse Sparrunden durchgeführt wurden.

Die **EWB** kann ihren Mitarbeitenden einen **Teuerungsausgleich von 2,9%** ab 1.4.2023 ausbezahlen.

In eigener Sache: Erstens kommt es anders, und zweitens als man denkt!

Entgegen meiner Absicht, ein paar Jahre voller Tatendrang als Präsidentin des PVSB zu amten, ergab sich per April 2023 eine reizvolle berufliche Herausforderung in meinem Heimatkanton Basel-Stadt, die mir u. a. auch die Pendelei zwischen den Städten eliminieren wird. Deshalb werde ich die Stadtverwaltung Bern Ende März 2023 verlassen und damit einhergehend mein Präsidentinnenamt an der HV 2023 bereits wieder niederlegen. Ich bedauere diese Situation für den PVSB und auch für mich, zumal ich viel Herzblut und Ideen während

meiner Vorstandsarbeit und als Präsidentin in die Verbandsarbeit und die Sozialpartnerschaft gesteckt habe. Die wertvolle und sehr unterstützende Zusammenarbeit mit den Vorstandsmitgliedern werde ich vermissen – und bedanke mich an dieser Stelle herzlich dafür. Es hat mir grosse Freude gemacht, mich für die Mitarbeitenden der Stadt Bern einzusetzen. Wir sind im Vorstand bemüht, per HV 2023 eine Nachfolge zu präsentieren.

Zur Personalvorsorgekasse

Das Jahr 2022 entpuppte sich als äusserst schwieriges Jahr für die Vermögensanlagen. Die steigenden Zinsen, die anziehende Teuerung in Europa und Amerika liessen die Aktien- und Obligationenkurse stark absinken. Zudem bremsten die Lieferengpässe aufgrund der Null-Covid-Strategie in China und der Krieg in der Ukraine die wirtschaftliche Entwicklung zahlreicher Länder und Unternehmen.

In diesem Umfeld erreichten die Pensionskassen in der Schweiz eine durchschnittliche Rendite auf den Vermögensanlagen zwischen –9.6% und –10.1%. Die PVK schnitt mit einer Anlagerendite von rund –7% deutlich besser ab. Dennoch verzeichnet sie das schlechteste Anlageergebnis seit der Finanzkrise im Jahr 2008 (–8.1%). Der Deckungsgrad fiel deshalb von 103,28% per Ende Vorjahr auf unter 94% (Schätzung) per Ende 2022.

Nebst den Herausforderungen an den Finanzmärkten legt die PVK grossen Wert auf die stetige Verbesserung im ESG-Rating und beim CO2-Ausstoss. Zwecks Erreichung dieser Ziele wird mit entsprechenden Firmen zusammengearbeitet. Das Ergebnis in Sachen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) konnte so von 6,8 auf 8,6 Punkte (Skala 0 – 10) verbessert werden, was einem AAA-Rating entspricht. Hinsicht-lich des CO2-Ausstosses verbesserte sich die PVK ebenfalls. Die PVK ist zudem Mitglied der Stiftung Ethos, des Ethos Engagements Pool Schweiz und des Ethos Engagements Pool International, welche

mit den grössten börsenkotierten Unternehmungen der Schweiz und im Ausland den aktiven Dialog führen. Ziel dieses Dialogs ist, Verbesserungen in den Unternehmensführungen sowie im Sozial- und Umweltverhalten zu erlangen.

Zusammenarbeit mit dem Kaufmännischen Verband (kfmv)

Die Zusammenarbeit mit dem Kaufmännischen Verband kfmv Bern Solothurn Aargau konnte weiter gestärkt und die Zusammenarbeitsvereinbarung mit dem PVSB erneuert werden. Kurt Amiet wird uns noch bis Mai 2023 in vielen Fragen nach wie vor zur Verfügung stehen. Danach wird uns mit Andrea Frost-Hirschi eine erfahrene Arbeitsrechtlerin vom kfmv für die Unterstützung der GAV-Mitglieder des EWB zur Verfügung stehen. 2022 wurden die Rechtsberatungen für unsere Mitglieder im gewohnten Rahmen durch den Kaufmännischen Verband wahrgenommen. Insbesondere unterstützt der kfmv Bern den Personalverband bezüglich der Verhandlungen zum GAV EWB sowie bezüglich diverser arbeitsrechtlicher Fragen in diesem Kontext.

Rechtsschutzversicherung durch den ZV Öffentliches Personal

Per 1.1.2023 sind wir in der Rechtsschutzversicherung des ZV eingeschlossen. Dies bedeutet für unsere Mitarbeitenden der städtischen Verwaltung eine neue versierte Unterstützung in öffentlich-rechtlichen Personalrechtsfragen.

Energie Wasser Bern (EWB): Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

(Zitate aus dem Geschäftsbericht / Website EWB)
Die anstehende Pensionierungswelle der Babyboomer-Generation stellt Energie Wasser Bern vor grosse Herausforderungen. Bereits heute sind gewisse Funktionen schwierig zu besetzen,

und die Situation auf dem Arbeitsmarkt wird sich weiter verschärfen. Durch den demografischen Wandel verlassen mehr Leute den Arbeitsmarkt, als dass neue eintreten. Der Konkurrenzkampf um qualifizierte Fachkräfte ist gross. Bereits jetzt lassen sich für gewisse handwerkliche und technische Funktionen nur noch schwer Leute finden. Umso wichtiger ist es, dass sich Energie Wasser Bern als attraktiver Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt positioniert und mit zeitgemässen Arbeitsbedingungen, beispielsweise flexiblen Arbeitsmodellen, vermehrt Frauen sowie junge und ältere Arbeitskräfte anspricht.

Es ist nicht nur die abnehmende Anzahl Arbeitskräfte insgesamt, die Energie Wasser Bern vor grosse Herausforderungen stellt, sondern auch die Tatsache, dass die Digitalisierung nach ganz neuen Berufsbildern verlangt. BIM Koordinator (Building Information Modeling), Data Analyst oder Customer Experience Manager sind Beispiele von Tätigkeiten, die es vor 10 Jahren noch nicht gab. Damit dem drohenden Fachkräftemangel gut vorbereitet begegnet werden kann, verfolgt Energie Wasser Bern unterschiedliche Ansätze.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern

Bei Neueinstellungen sollen gezielt Frauen sowie junge und ältere Menschen angesprochen werden, weil gerade in diesen Segmenten das Arbeitsmarktpotenzial noch nicht ausgeschöpft ist. Damit die Zielgruppen auch erreicht werden, wird bereits bei der Stellenausschreibung auf eine sorgfältige Wortwahl und eine gendergerechte Sprache geachtet. Der Wortlaut einer Ausschreibung kann darüber entscheiden, ob sich Frauen überhaupt auf eine Stelle bewerben. Attraktive Arbeitszeitmodelle mit der Möglichkeit zu mobilem Arbeiten, Teilzeitpensen sowie eine grosszügig bemessene Betreuungszeit bei kranken Kindern oder Familienangehörigen sollen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Davon

profitieren Mütter und Väter gleichermassen – immerhin 17 Prozent der angestellten Männer arbeiten bei Energie Wasser Bern Teilzeit.

Freude an Technik wecken

Jüngere Menschen haben andere Ansprüche, Werte und Zukunftsvorstellungen als die älteren Generationen. Junge wollen einen sinnvollen Job, der ihnen Spass macht. Die Work-Life-Balance ist ihnen häufig wichtiger als das Einkommen. Damit man möglichst viele junge Menschen für eine technische Ausbildung begeistern kann, unterstützt EWB Projekte. Denn: Ingenieure und vor allem auch Ingenieurinnen werden in Zukunft noch stärker gefragt sein.

Weiterbildungen unterstützen

Ein weiterer wichtiger strategischer Pfeiler von EWB ist auch, die bestehenden Mitarbeitenden weiterzubilden und hinsichtlich der neuen Anforderungen auf dem Arbeits-markt weiterzuentwickeln. Wichtiger Indikator für die Personalentwicklung ist die Umfrage zur Mitarbeitendenzufriedenheit. Diese Rückmeldungen sind die Basis für Verbesserungsmassnahmen und es werden individuelle Entwicklungspläne daraus abgeleitet. Denn EWB will den Mitarbeitenden eine Perspektive geben und ihnen gezielt Möglichkeiten aufzeigen, wohin ihr beruflicher Weg führen kann.

Der Vorstand

Für die stets kollegiale und angenehme Zusammenarbeit und für die gute Unterstützung in meinem einzigen Präsidialjahr danke ich meinen Vorstandsmitgliedern herzlich. Die Corona-bedingte Distanz konnte glücklicherweise im Laufe des Jahres 2022 abgebaut werden. Der Vorstand führte im Berichtsjahr insgesamt acht ordentliche Sitzungen durch und setzte sich wie folgt zusammen:

- *Präsidium:* Maria Jurkovic Löffler
- *Vizepräsidium:* Simon Bühler
- *Rechtsberatung:* Bernadette Bechtiger
- *Beisitz:* Kolinda Kropf
- *Sekretariat und Mutationen:* Eliane Wirth
- *Finanzen:* Lukas Bieri
- *Protokoll und Vertrauenspersonen:* Werner Wirth
- *Kommunikation:* Dieter Arnold

Vertrauensleute

Unsere Vertrauensleute sind ein wichtiges Bindeglied zwischen den Mitgliedern an den unterschiedlichen Standorten und dem Verband. Vom Vorstand werden sie regelmässig über die aktuellen Geschäfte informiert. Unsere traditionelle Herbstversammlung 2022 konnte wieder durchgeführt werden, und das Treffen mit den Anwesenden sowie der persönliche Austausch bereitete allen grosse Freude.

Zwischenzeitlich werden auch viele Informationen direkt zwischen dem Vorstand und den Mitgliedern kommuniziert. Dies erfolgt in der Regel über Mailverkehr oder die Website des Verbandes.

Vertrauensleute sind:

PRD Präsidialdirektion:
Aussenbeziehungen und Statistik, Junkerngasse 47: Michael Matter, 031 321 75 41
Stadtplanungsamt, Zieglerstrasse 62: Peter Andres, 031 321 70 69

SUE Direktion für Sicherheit Umwelt und Energie:
Direktionsstabsdienste, Predigergasse 12: zurzeit vakant

BSS Direktion für Bildung Soziales und Sport:
Sozialamt, Schwarztorstrasse 71: Mathias Krebs, 031 321 60 85

TVS Direktion für Tiefbau Verkehr und Stadtgrün:
Tiefbauamt, Bundesgasse 38: Hanspeter Loosli, 031 321 67 61
Vermessungsamt, Bümplizstrasse 45: Sonja Hartmann, 031 321 67 23

FPI Direktion für Finanzen Personal und Informatik:
Informatikdienste, Bümplizstrasse 45: Anja Depping, 031 321 77 32

Energie Wasser Bern (EWB):
Volker Werner, 079 937 73 64

Kommissionen im Personalwesen

Der Personalverband der Stadt Bern vertritt die Arbeitnehmenden in verschiedenen Kommissionen im Personalwesen. Die jeweiligen Kommissionsmitglieder werden für eine Amtsperiode (analog den Gemeinde- und Stadtratswahlen) durch den Gemeinderat gewählt.

Paritätische Einreihungskommission:
(Simon Bühler, Gyula Lehretter)
Im Berichtsjahr fand keine Sitzung statt.

Paritätische Ausgliederungskommission:
(Maria Jurkovic Löffler, Simon Bühler)
Im Berichtsjahr fand keine Sitzung statt.

Verwaltungskommission der Personalvorsorgekasse:
(Bernadette Bechtiger, Gyula Lehretter)
Im Berichtsjahr tagte die Kommission gemäss ihrem Sitzungsraster.

Regionalgruppe Bern

(Simon Bühler, Maria Jurkovic)
Nach der pandemiebedingten Veränderung des Austausches hat die Regio-Gruppe 2022 ihre gewohnten zwei Sitzungen abgehalten. Der Erfahrungsaustausch ist unverändert wichtig und die Themen

sind in vielen Verbänden geprägt von ähnlichen Einflüssen. Neben dem Fachkräftemangel sind insbesondere die Belastungen der Mitarbeitenden, die Energiekrise sowie auch die Verhandlungen zum Teuerungsausgleich sehr zentrale Themen.

Ein wiederkehrendes «Problem» aller Verbände ist es, die Funktionen im Vorstand zu besetzen wie auch die Mitgliederzahl zu halten – ja sogar auszubauen.

Angestellte Stadt und Region Bern

(Simon Bühler, Maria Jurkovic)
Im Berichtsjahr wurden die Besprechungen des Vorstandes im gewohnten Rahmen durchgeführt. Teils erfolgte dies digital, teils vor Ort. Die aktuellen Diskussionen aus dem Stadtparlament, die allgemeinen politischen Tendenzen wie die aktuellen Erfahrungen der beteiligten Gesprächspartner und Organisationen sind wichtige Informationsquellen für unseren Verband. Den Kontakt unter den Organisationen zu fördern und auszubauen, sollte ein Bestreben für die kommenden Jahre sein.

Mitgliederbestand per 31.12 2022

Per 31.12 2022 beträgt der Mitgliederbestand 497: 177 Aktive und 11 Aktiv-Veteranen, 60 GAV-Mitglieder, 233 Pensionierte, 8 Ehren- und 8 Vorstandsmitglieder.

Im Berichtsjahr sind 9 unserer Mitglieder verstorben. Die Vertrauenspersonen gewannen 16 Mitarbeitende als neue Mitglieder für unseren Verband.

Liste der Verstorbenen

Im Berichtsjahr mussten wir vom Hinschied folgender Mitglieder Kenntnis nehmen:

- Gafner Daniel
- Gasser Friedrich
- Kummer Werner

- Engel Klaus
- Flück Willy
- Mäusli Ernst
- Sitter Urs
- Stalder Armin
- Schmid Roger

Den Hinterbliebenen sprechen wir unsere herzliche Anteilnahme aus.

Neue Veteranen 2022 und somit 30 Jahre Mitglied im Verband sind:

- Aebersold Stefan
- Aeschbacher Peter
- Dolder Alfred
- Gilgen Bernhard
- Grizzetti Vincenzo
- Hügli Fritz
- Strahm Hans-Rudolf
- Wyttenbach André

Neueintritte 2022

Februar

- Rutsch Andreas, Stadtverwaltung

Juni

- Begré Martin, Stadtverwaltung
- Dieme Michelle, Stadtverwaltung
- Guin Raphaela, Stadtverwaltung
- Hostettler Christine, Stadtverwaltung
- Iseli Moritz, Stadtverwaltung
- Sutter Glen, Stadtverwaltung
- Treier Manuela, Stadtverwaltung

Juli

- Baumann Hans-Martin, Stadtverwaltung
- Flückiger Markus, Stadtverwaltung
- Hostettler Sven, Stadtverwaltung
- Kolendowicz Tanja, Stadtverwaltung
- Paz José Antonio, Stadtverwaltung
- Raemy Marc, Stadtverwaltung

September

- Haldi Nathalie, Stadtverwaltung

Oktober

- Rosatti Guido, EWB

Bern, im Februar 2023

Die Präsidentin:
Maria Jurkovic Löffler