



# DIAGONAL

Offizielles Organ des Bernischen Staatspersonalverbandes

110. Jahrgang Nr. 1/2023

## Der Grosse Rat hat es verpasst nachzubessern!



Auftakt zur Kundgebung am 18. November 2022

Foto jb

*An der Kundgebung der Personalverbände vom 18. November 2022 versammelten sich an die 1500 Personen auf dem Waisenhausplatz in Bern. Seit Jahren wieder die erste Kundgebung! Der geplante Teuerungsausgleich ist zu wenig. Die Angestellten müssen sich wieder mehr für ihre Lohnerhöhungen einsetzen. Eine Zeitenwende, die alle Beteiligten erst wieder richtig realisieren müssen.*

Die Organisation des Anlasses übernahmen die Berufsverbände VPOD, BSPV, Bildung Bern, SBK, Kaufmännischer Verband, SEV, Social Bern, angestellte bern, VSAO, GKB.

Ein musikalischer Auftakt durfte nicht fehlen. Unter den anschliessenden Rednern stellte auch Adrian Wüthrich, Präsident Polizeiverband, klare Forderungen an den

Fortsetzung Seite 2

Fortsetzung von Seite 1

Kanton. Dazu gehörte der volle Teuerungsausgleich. Denn die Preise steigen! Seine Hoffnungen lagen hier noch auf der Anpassung durch den Grossen Rat am 5. Dezember 2022.

### Lohnmassnahmen 2023

(Medienmitteilung vom 6. Dezember 2022 des BPSV)  
Die beschlossenen Lohnmassnahmen von 2.0% sind ungenügend. Der Regierungsrat hat für das Jahr 2023 2% Lohnmassnahmen vorgesehen. Von den 2% sind 0.8% Rotationsgewinne und 1.2% budgetrelevant. Im Grossen Rat wurde gesamthaft über acht Anträge abgestimmt, wobei sich schlussendlich die veranschlagten 2% durchsetzten. Für den Bernischen Staatspersonalverband ist dies zu wenig, auch im Quervergleich zu den grössten Konkurrenten auf dem Platz Bern: die Stadtverwaltung Bern und die Bundesverwaltung, welche deutlich mehr Lohnerhöhungen gewähren.

Der BSPV ist auch enttäuscht, hat sich der Regierungsrat nicht mehr für die Kantonsangestellten eingesetzt. So hätte er aufgrund der zunehmenden Jahresteuern auch einen entsprechenden Nachkredit dem Parlament vorlegen können. Lieber hat der Regierungsrat die heisse Kartoffel dem Parlament überlassen. Ob dies so clever ist, wird der Regierungsrat in den kommenden Jahren feststellen. Als Arbeitgeber wird er bei einer solchen Lohnpolitik gutes Personal verlieren. Dies macht sich schon bei Stellenausschreibungen bemerkbar. Das gegeneinander Ausspielen von verschiedenen Berufsgruppen (Lehrkräfte, Staatspersonal, Personal «subventionierter Bereiche») fand zum Glück im



Adrian Wüthrich, Präsident Polizeiverband, forderte den vollen Teuerungsausgleich.

Grossen Rat deutlich keine Mehrheit. Dies hätte in Zukunft zu harten Diskussionen geführt.

Der BSPV ist überzeugt, dass in Zukunft mehr Kantonsangestellte für Kundgebungen u.ä. mobilisiert werden können. Der Wind in der Lohnpolitik dürfte rauer werden. wy

**Mit den beschlossenen 1.5% individuelle Gehaltsaufstiege können vor allem jüngere Mitarbeitende profitieren, was für den degressiven Lohnanstieg wichtig ist.**

**Die 0.5% allgemeiner Gehaltsaufstieg (Teuerung) sind natürlich zu wenig. Da muss der Kanton in den nächsten Jahren zwingend nachbessern.**



# Ü55 und gekündigt – ein Verbleib in der Bernischen Pensionskasse (BPK) ist möglich.

*Bis Ende 2020 schieden ältere Arbeitnehmende, welchen der Kanton kündigte oder welchen er die Selbstkündigung nahelegte, auch aus der Versicherung bei der BPK aus. Fand die betroffene Person keine neue Stelle bzw. keine neue Pensionskasse überwies die BPK das Sparguthaben auf ein Freizügigkeitskonto bei der Stiftung Auffangeinrichtung BVG. Das bedeutete, dass die betroffene Person den Anspruch auf eine Alters- oder Invalidenrente vollständig verlor.*

## **Wird einer Ü55-Person gekündigt, kann sie bei der BPK bleiben**

Im Januar 2021 passte die BPK ihr Vorsorgereglement der neuen Bundesregelung (Art. 47a BVG) an. Scheidet eine versicherte Person nach Vollendung des 55. Altersjahres aus der obligatorischen Versicherung aus, weil der Kanton oder eine andere angeschlossene Organisation das Arbeitsverhältnis auflöst oder der Person nahelegt, selbst zu kündigen, so kann die betroffene Person die Weiterversicherung bei der BPK verlangen.

Betroffene Personen können frei entscheiden, ob sie bei der BPK versichert bleiben möchten oder nicht. Die Weiterversicherung sollte binnen eines Monats nach dem Austritt bei der BPK angemeldet werden, mit dem Beweis der Kündigung durch den Kanton oder die arbeitgebende Organisation; z.B. Bemerkung oder Notiz in der Austrittsvereinbarung. Mit dem Verbleib in der BPK kann die betreffende Person den bisherigen Anspruch auf die Alters- oder die Invalidenrente weiterhin wahren.

Die betreffende Person hat die Kosten für die Weiterversicherung, d.h. die Kosten zur Deckung der Risiken Tod, Invalidität und die Verwaltung, selbst zu tragen. Bei der BPK sind diese Kosten sehr tief. Sie betragen Total 1.65 % des letzten versicherten Lohns; CHF 1.65 pro CHF 100 Versicherung. Die betreffende Person kann zusätzlich Zahlungen (Sparbeiträge und Einkäufe) für die weitere Äufnung des Sparguthabens leisten, was hingegen teuer ist. Die Zahlungen für die Weiterversicherung können aber von den Steuern abgezogen werden.

Die Sparguthaben der versicherten Personen werden in der obligatorischen Versicherung jährlich im Minimum

zum BVG Mindestzins verzinst, was gegenüber der mageren Verzinsung auf den Freizügigkeitskonti gerade bei älteren Versicherten mit plankonform höheren Sparguthaben ein betragsmässig grosser Vorteil ist. Je später die Pensionierung stattfindet, umso höher ist dann der Renten-Umwandlungssatz. Es lohnt sich also doppelt, möglichst lange bei der BPK oder bei einer anderen Vorsorgeeinrichtung versichert zu sein, bevor die Rente bezogen wird.

Ist die betroffene Person nach der Kündigung arbeitslos und bezieht Arbeitslosengeld, dann wäre die Weiterversicherung bei der BPK besonders sinnvoll, da das Arbeitslosengeld nicht in der beruflichen Vorsorge versichert wird. Bei der BPK ist die Weiterversicherung längstens bis zum 65. Altersjahr möglich. Tritt die versicherte Person vorher in eine neue Vorsorgeeinrichtung ein, so wird die Austrittsleistung in dem Umfang, wie sie für den Einkauf in die vollen reglementarischen Leistungen der neuen Vorsorgeeinrichtung verwendet werden kann, an diese überwiesen.

Ab Alter 58 ist bei der BPK die vorzeitige Pensionierung möglich. Die vorzeitig beziehbare Altersrente ist hingegen nur etwas mehr als halb so hoch, wie die Rente ab Alter 65. Die vorzeitig bezogene Altersrente bleibt bis zum Lebensende unverändert tief; dies bedeutet, die vorzeitige Pensionierung muss man sich lebenslänglich leisten können. Die tiefere Rente gilt später natürlich auch für allfällige Hinterbliebenenrenten.

Neben dem vorzeitigen Bezug der Altersrente wäre auch der gleichzeitige Bezug von Arbeitslosengeld möglich, wobei die Arbeitslosenentschädigung um den Rentenbetrag gekürzt wird. Während des vorzeitigen Bezugs der Altersrente kann auch eine neue Stelle an-

*Fortsetzung auf Seite 4 unten*

## Nationaler Finanzausgleich (NFA): Sind die Berner fauler als die Zuger, Schwyzer oder Zürcher?

In regelmässigen Abständen wird in der Öffentlichkeit und den Medien der NFA kritisiert. Im Zentrum der Kritik steht meistens völlig allein der Kanton Bern. Seine Grösse und sein Image als politisches Machtzentrum machen ihn zur idealen Zielscheibe. In den vergangenen Wochen hat das Thema im Zusammenhang mit den Bundesratswahlen wieder an Aktualität gewonnen. Insbesondere der Chefredaktor des Nebenspaltes Markus Somm packte den rhetorischen Zweihänder aus: «Auf dem Wappen von Bern sollte schon lange kein kräftiger Bär mehr erscheinen, sondern ein struppiger Kater, der sich füttern lässt, weil er zu faul ist, selber Mäuse zu jagen.»

Kritik am eigenen Kanton ist schwer zu akzeptieren, insbesondere dann, wenn sich Medienschaffende oder Politiker bei der Gewichtung sehr grosse Freiheiten erlauben, vereinfachen und unpräzise Aussagen und Herleitungen machen. Deshalb ein paar Zahlen und Fakten:

In absoluten Zahlen bezieht der Kanton Bern mit über einer Milliarde tatsächlich am meisten Geld aus dem NFA. Mit einem Pro-Kopf-Betrag von etwas über 1'000 Franken liegt Bern jedoch ziemlich genau im Mittelfeld der Empfängerkantone. Bern erhält beispielsweise weniger als Graubünden, Neuenburg, Solothurn oder Freiburg.



Gerhard Engel, Generalsekretär,  
Finanzdirektion des Kantons Bern

Die grössten Empfängerkantone Wallis und Jura erhalten mehr als doppelt so viel wie Bern.

Wieviel und für was ein Kanton Geld ausgibt, ist für den NFA nicht relevant. Massgebend ist einzig und allein das Ressourcenpotenzial, das heisst die steuerlich ausschöpfbaren Einkommen, Vermögen und Firmengewinne. Oft wird politisch motiviert und medial zuge-spitzt das tiefe Ressourcenpotenzial mit Faulheit gleichgesetzt. Als ob Berner Unternehmer, Lehrer oder Ärzte ihre Arbeit anders machen würden als ihre Kolleginnen und Kollegen in der Zentral- oder Ostschweiz...

FAZIT: Bern ist weder das Armenhaus der Schweiz noch sind die Berner fauler als die Zuger, Schwyzer oder Zürcher. Beim gezielten Bern-Bashing rückt leider die staatspolitische Bedeutung des Finanzausgleichs in den Hintergrund. Unser Föderalismus baut auf der Steuerautonomie und dem Steuerwettbewerb auf. Die Bürgerinnen und Bürger unseres Landes werden dieses System aber nur so lange mittragen, wie es als fair empfunden wird. Fällt die Solidarität auseinander, so ist die Alternative zum «fairen Steuerwettbewerb» nicht ein «grenzenloser Steuerwettbewerb», sondern eine materielle Steuerharmonisierung. Ich bin überzeugt, das will eine Mehrheit in unserem Land nicht.

Gerhard Engel

Fortsetzung von Seite 3

getreten werden. In diesem Fall startet das Sparguthaben der versicherten Person bei der neuen Vorsorgeeinrichtungen bei null, was im Alter 65 eine «kleine» zusätzliche Altersrente Rente oder Kapitalfindung ergibt.

Kündigen Arbeitnehmende selber und lassen sich aufgrund schlechter werdender Bedingungen vorzeitig bei der BPK pensionieren und arbeiten dann an der ange-

stammten Stelle (als Mandanten) doch weiter, so wäre dies missbräuchlich. Es käme nur eine ganz neue Stelle in Frage oder eine befristete Teilanstellung z.B. kurzfristiger Unterricht eines Moduls an einer Hochschule. Zusammenfassend darf festgestellt werden, dass ein Verbleib in der BPK oder in einer anderen Vorsorgeeinrichtung besser ist als auszutreten. Die Weiterversicherung führt zu wesentlich höheren Renten und Kapitalabfindungen. wy

# Delegiertenversammlung im Herbst

*Die Delegiertenversammlung am 21. Oktober 2022 ging, man kann gut sagen wie jedes Mal, problemlos über die Bühne.*

Nach der Begrüssung durch die Präsidentin Anastasia Falkner, überbrachte Ladina Kirchen, Regierungstatthalterin Bern-Mittelland ein Grusswort. Sie dankte dem Verband für sein wichtiges Wirken und auch für ihre Wahlempfehlung anlässlich ihrer Wahl. Sie berichtet über die Herausforderungen in ihrem Amt und dass Sie gerne als Regierungstatthalterin tätig ist.

## Umstellungen auf der Geschäftsstelle

Flavia Dürrenmatt, Leiterin Sekretariat, ist am 23. August 2022 Mutter geworden und freut sich mit ihrem Mann über den kleinen Lian. Als Vertretung während des Mutterschaftsurlaubes unterbrach Esther Ritter, Vorgängerin von Flavia Dürrenmatt, ihr Pensioniertendasein und vertrat Flavia bis Ende Jahr. Ein herzliches Dankeschön an Esther für ihren spontanen Einsatz. Mitte 2022 hat der BSPV auch auf QR-Rechnungen umgestellt. Die Umstellung hat gut funktioniert. Der Versand von ca. 6'000 Rechnungen pro Jahr ist damit wieder gewährleistet.

## Laufende Aufgaben

Im Laufe des Jahres beschäftigte sich der Geschäftsführer, Daniel Wyrsh, vor allem mit folgenden Themen: Umgliederung der Jugendheime, nachdem sie nicht ausgelagert werden; mögliche Handlungsfelder Personalpolitik für Lehrkräfte; Administrativuntersuchung am Gymnasium Biel; Neues Personalrecht der BFH; Mögliche Ausgliederung des Staatsforstbetriebes; Anstellungsbedingungen der Lehrkräfte am Inforama.

Nach zwei intensiven Corona-Jahren haben viele Sektionen wieder ihre Mitgliederversammlungen abgehalten, an denen der Geschäftsführer nach Möglichkeit auch teilnahm. Hier ergeben sich immer viele wertvolle Kontakte.

Diverse Sozialpartnerggespräche (MBA, PZM, Thorberg, Justizleitung, Polizeikommando, Personalamt, Regierungsrat etc.) fanden 2022 statt, u.a. auch mit der neuen Finanzdirektorin Astrid Bärtschi. Parallel dazu pflegte der Geschäftsführer sein Netzwerk und versuchte so bei verschiedenen Kaderleuten Einfluss zu nehmen. Als Vertreter von angestellte bern leitete er in jeder Gross-

ratssession eine Besprechung mit angestelltenfreundlichen Grossräten.

## Budget 2023

Daniel Wyrsh erläutert das vorliegende Budget 2023, welches ein positives Jahresergebnis von 2'400 Franken vorsieht. Das BSPV-Budget wird einstimmig genehmigt.

## Interessantes über die BPK

Hans-Peter Wiedmer, Direktor BPK, erläuterte die momentane Situation der Bernischen Pensionskasse. Aufgrund der steigenden Zinsen und den Einbrüchen an der Börse hat die BPK momentan einen rund 14% tieferen Deckungsgrad, was Sanierungsmassnahmen nötig machen könnte. Falls dies der Fall wäre, wären zusätzliche Sanierungsbeiträge frühestens per Sommer 2023 möglich. Der Regierungsrat entscheidet letztlich, ob es Sanierungsbeiträge gibt oder nicht. Zeiten mit steigenden Zinsen sind für die Pensionskassen mittel- bis langfristig besser.

## Platzkundgebung im November

Daniel Wyrsh rief zum Mitmachen an der Platzkundgebung vom 18. November 2022 auf. Verschiedene Personalverbände organisierten diese minimale Kundgebung, um ein Zeichen zu setzen. Daniel Wyrsh hoffte, dass möglichst viele Leute kommen, da wohl vielen Kantonsmitarbeitenden die Situation zu wenig klar ist.

## Delegiertenversammlung im Herbst 2023

Auf Anfrage von Anastasia Falkner an die Delegierten, ob in Zukunft die Herbst-DV wiederum in den Regionen stattfinden sollte wie vor der Coronazeit, stimmte die Mehrheit dafür. /jb

Die nächste Delegiertenversammlung  
findet am  
**Mittwoch, 10. Mai 2023**  
in Bern statt.

# Gewalt darf kein Berufsrisiko sein

*Adrian Wüthrich ist seit 2014 Präsident des Polizeiverbandes Bern-Kanton (PVBK), der grössten Sektion des BSPV. Er war von 2010 bis 2018 im Grossen Rat und 2018/2019 Nationalrat. Adrian Wüthrich hat einen Master in Public Management und Politik der Uni Bern. Seit 2015 ist er Präsident von Travail.Suisse, dem Dachverband der Arbeitnehmenden. Er ist verheiratet, hat zwei Kinder und lebt in Huttwil.*

**Die Kantonspolizei umfasst rund 2600 Stellen. Dank deines Engagements werden es bald mehr sein. Kannst du das erklären?**

2014 wurde im Grossen Rat die Kommission für Staatspolitik und Aussenbeziehungen geschaffen. Ich durfte als Vizepräsident mitarbeiten. Als eines der ersten Geschäfte diskutierten wir die Richtlinien der Regierungspolitik 2015-2018. Mittels Planungserklärung konnte ich einbringen, dass der Bestand der uniformierten Polizei geklärt und allenfalls angepasst werden soll. Da der Regierungsrat nicht von sich aus aktiv wurde, habe ich mit einer Motion nachgestossen. Die damaligen Terroranschläge in diversen europäischen Städten haben gezeigt, wie schnell die öffentliche Sicherheit am Anschlag ist. Die Polizeidichte im Kanton Bern liegt zudem unter dem Schweizer Schnitt. Aufgrund der einstimmig überwiesenen Motion hat der Regierungsrat in einem Bericht aufgezeigt, dass zusätzliche Stellen bei der Polizei nötig sind. Der Grosse Rat unterstützte die Bestandserhöhung in zwei Schritten: 170 Stellen bis etwa 2025 und weitere 190 bis etwa 2030.



*Adrian Wüthrich,  
Präsident des Polizeiverbandes  
Bern-Kanton (PVBK),  
Präsident von Travail.Suisse*

**Viele Kantone suchen Polizist/-innen, so auch der Kanton Bern. Was sind die Gründe für fehlende Interessenten?**

Die Kantonspolizei Bern hat im Moment etwa 60 offene Stellen. Einerseits wegen der erwähnten Bestandserhöhung, aber auch wegen der Situation auf dem Arbeitsmarkt. Gute Leute sind überall gefragt. An die Polizistinnen und Polizisten werden hohe Ansprüche gestellt. Die Kapo macht dabei keine Abstriche. Der Beruf ist zwar sehr interessant und abwechslungsreich, die zunehmende Gewalt gegen die Polizei und die Schichtarbeit steigern die Attraktivität des Berufes aber nicht. Am letzten Info-Anlass hat die Kapo allerdings eine Rekordzahl an Interessenten registriert, offenbar steigt das Interesse wieder.

**Der Polizeiverband ist mit rund 2100 Mitgliedern (Aktive und Pensionierte) die grösste Sektion des BSPV. Wie seid ihr innerhalb des PVBK organisiert?**

Zentral ist der Vorstand. Darin sind Kolleginnen und Kollegen aus allen Polizeiregionen und Abteilungen vertreten. Er trifft sich sechsmal im Jahr. Die Geschäftsleitung als Vorstandsausschuss bereitet die Sitzungen vor und ist für die operativen Verbandsgeschäfte verantwortlich. Einmal im Jahr laden wir alle Mitglieder zur Mitgliederversammlung ein. Mit den neuen Statuten ist der PVBK jetzt der Personalverband aller Mitarbeitenden der Kantonspolizei Bern und nicht mehr nur der Polizistinnen und Polizisten. Toll ist, dass die meisten Mitglieder nach der Pension Mitglied beim Verband bleiben.

**Die Anstellungsbedingungen bei der Polizei sind attraktiver geworden. Auf welche Grundlagen konntet ihr Einfluss nehmen?**

Wir pflegen eine gute Sozialpartnerschaft mit dem Polizeikommando und treffen uns regelmässig zu Gesprächen. Unsere Anliegen können wir so direkt platzieren. Wichtig war auch der Einsatz des PVBK beim Pensionskassengesetz, dank dem das Rentenalter 62 erhalten werden konnte. Bei der Totalrevision des Polizeigesetzes 2014-2018 wurden weitere kapospezifische Personalbestimmungen – wie spezifische Zulagen – rechtlich verankert und in der Verordnung teilweise erhöht. Der Vorstand hat sich dabei stark engagiert. Ich war selber Mitglied der vorberatenden Kommission. Zudem können unsere Mitglieder vom Einsatz des BSPV profitieren. Der Samstagmorgen gilt neu als Wochenende und der Vaterschaftsurlaub wurde ausgebaut. Mit dem neuen Polizeizentrum, das vom Grossen Rat beschlossen wurde und ab 2029 in Betrieb gehen soll, werden neue moderne Arbeitsplätze entstehen. Wir sind in der internen Arbeitsgruppe vertreten und können mitgestalten. So haben wir uns eingesetzt, dass zusätzliche Parkplätze und ein guter ÖV-Anschluss vorgesehen werden.

**Sind die Ziele nun erreicht oder besteht noch mehr Handlungsbedarf bei den Anstellungsbedingungen?**

Es gibt weiterhin Verbesserungsbedarf. Eine wichtige Forderung des PVBK ist die Wiedereinführung des Wahlrechts zwischen Zeit oder Geld bei der OD-Entscheidung. Das Anforderungsprofil der Uniformpolizei wird überprüft, da können attraktivere Karrierewege gestaltet werden. Die Pikettentschädigungen können da und dort erhöht werden. Gleich viele Ferien für alle Gehaltsklassen wäre auch ein Thema.

Und natürlich der Lohn: Dass der Grosse Rat einen Teuerungsausgleich von 0,5 Prozent bei einer Teuerung von 3 Prozent beschlossen hat, ist für viele unserer Mitglieder unverständlich. Und noch etwas: Ich denke auch an die Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden seitens des Kaderns, die da und dort besser werden könnte.

**Das Polizeigesetz steckt momentan in einer Teilrevision. Unterstützt der Polizeiverband die Änderungen oder gibt es andere Vorstellungen zur Vorlage?**

Wir teilen die Einschätzung, dass sich das Polizeigesetz bewährt hat und sich keine grundsätzlichen Änderungen aufdrängen. Aus PVBK-Optik ist es sehr wichtig, dass die Sicherheitsassistentinnen und Sicherheitsassistenten im Verkehrsdienst den Polizeistatus erhalten und damit im Polizeiplan der Bernischen Pensionskasse aufgenommen werden können. Das Schweizer Bürgerrecht soll eine Anforderung für den Polizeidienst bleiben, auch für die Polizeischule. Da halten wir uns an einen Beschluss der Mitgliederversammlung. Der PVKB ist kein Bodycam-Turbo. Wir sehen die Vor- und Nachteile. Die vorgesehene situative Einführung ist verhältnismässig.

**Du sprichst dich offen gegen Tätlichkeit aus und stellst dich schützend «vor» die Polizist/-innen. Wie kommt dies bei den Mitgliedern an?**

Gewalt darf nicht zum Berufsrisiko im Polizeidienst werden. Sie hat aber in den vergangenen Jahren ein inakzeptables Niveau erreicht. Wir unterstützen die Betroffenen und haben uns mit dem Schweizerischen Polizeiverband VSPB auch politisch eingesetzt. Eine vom heutigen Sicherheitsdirektor und mir im Grossen Rat durchgebrachte Standesinitiative wurde letztes Jahr vom Parlament sinngemäss umgesetzt: Tätlichkeiten gegen Beamte werden jetzt etwas stärker bestraft. Die Politik und die Gesellschaft als Ganzes müssen klar machen, dass Gewalt an Beamten gar nicht geht.

**Wenn du drei Wünsche für den Polizeiverband äussern könntest, was wären diese?**

Dass alle Mitarbeitenden der Kantonspolizei Bern Mitglied bei unserem Verband würden, dass wir genügend finanzielle Mittel hätten, um die Mitgliederbeiträge abzuschaffen und trotzdem jemanden für die Verbandsgeschäfte und die Mitgliederbetreuung anstellen könnten und dass die Gewalt gegen unsere Mitglieder verschwinden würde. Zu Wunsch zwei würde ich noch ein Rialto-Vorgangsbearbeitungssystem für die Kapo dazu wünschen, das tadellos funktioniert und die Nerven der Nutzenden nicht strapaziert...

**Adrian, bei dieser Gelegenheit danken wir dir für deinen immer grossen Einsatz für den Polizeiverband und die immer gute Zusammenarbeit, die hoffentlich noch lange währt!**

**Danke, dass du dir Zeit für dieses Interview genommen hast.**

wy/jb

# Die Vorteile agiler Strategiemethoden

*Traditionelle Strategieprozesse folgen dem «Wasserfall»-Prinzip: die Strategieerarbeitung sowie -umsetzung wird in abgegrenzte Phasen unterteilt, die aufeinander aufbauen und in einer festgesetzten Reihenfolge (von der Analyse über die Gestaltung hin zur Umsetzung) ablaufen. Dabei sollten Entscheidungen aus der vorherigen Phase jeweils nicht mehr rückgängig gemacht werden. Dadurch entsteht hohe Planungssicherheit, aber auch mangelnde Flexibilität.*

In einer sich rasch wandelnden Welt wird es jedoch immer schwieriger, langfristig zu planen. Deshalb beobachte ich seit zwei Jahren bei Strategieprozessen auf Ebene Bund, Kantone und Gemeinden neue Ansätze und Vorgehensweisen:

Inhaltlich: die Strategien orientieren sich nicht mehr an starren Zeitperioden (2023-26). Die Vision sowie die strategischen Handlungsfelder geben die langfristige **Orientierung**; die Zielerreichung und Massnahmenumsetzung werden in kürzeren Rhythmen überprüft.

Strukturell-organisatorisch: die Entscheidungen sollen dort gefällt werden, wo die **Kompetenzen** sind. Agile Arbeitsmethoden und die Zusammenarbeit in flexiblen, übergreifenden Projektteams sorgen für eine wirkungsorientierte Umsetzung.

Kulturell: eine offene **«Lernkultur»** garantiert über regelmässige Feedbackschleifen ein pragmatisches, aber kontinuierliches Lernen. Die permanente Verbesserung auf allen Ebenen und in allen Bereichen wird zum Erfolgsfaktor.

Agile Strategiemethoden integrieren neue Entwicklungen flexibel und werden kür-

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

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



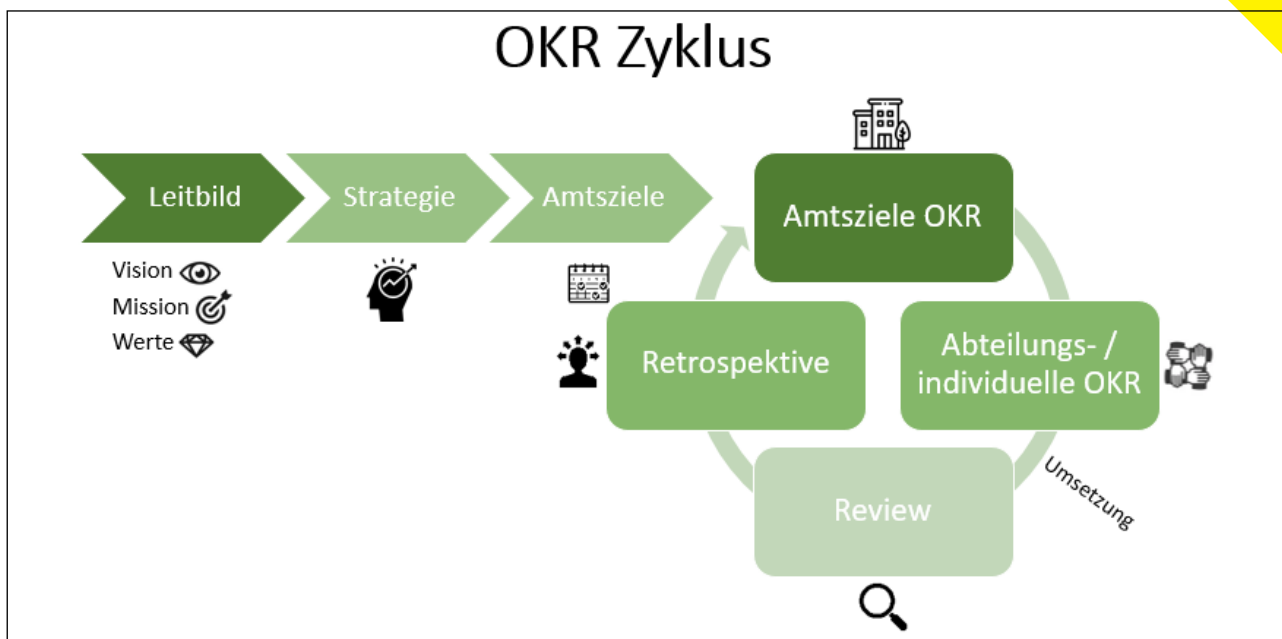
*Die Federas Beratung AG  
hat in diesem Jahr in verschiedenen  
Ämtern agile Strategien implementiert.*

zeren Umsetzungshorizonten gerecht. Die neuen Ansätze und Vorgehensweisen berücksichtigen auch die verwaltungsinternen Prozesse und Abläufe, dies vor dem Hintergrund der überall fortschreitenden Digitalisierung. Die Funktionsweise agiler Strategiemethoden für Verwaltungen werden am Beispiel **OKR** nachfolgend präzisiert:

## **Wie funktioniert es?**

OKR (Objectives and Key Results) ist eine Methodik für die Definition und das Management von Zielen. Für einen vorgegebenen Zeitraum, meist ein Quartal, werden für eine Verwaltungseinheit (Amt, Abteilung) Ziele (Objectives) erarbeitet. Diese Ziele werden auf die jeweiligen Teams resp. Mitarbeitenden runtergebrochen. Wichtig: die Ziele enthalten sogenannte «Wertversprechen», die jeweils mit zwei bis fünf messbaren Schlüsselergebnissen (Key Results) belegt sind. Am Ende des Quartals wird die Zielerreichung überprüft, wobei nicht lange gefackelt wird: > 80% gilt als erfüllt → die Massnahme wird abgeschlossen; 50 – 80% gilt als «unterwegs» → die Massnahme wird weitergeführt, ggf. leicht angepasst; < 50% gilt als nicht erfüllt → die Massnahme wird abgeblasen. Somit braucht es kein perfektes Ergebnis; wenn aber klar ist, dass die definierte Massnahme nicht zum Ziel führt, müssen bereits nach 3 Monaten neue Massnahmen definiert





werden. Die Einschätzungen sowie die allfällig neuen resp. fortzusetzenden Massnahmen werden in das nächste Quartal eingebracht, sodass ein **fortlaufender Regelprozess** entsteht.

Sobald die festgelegten Ziele erreicht sind, müssen neue Ziele und Schlüsselergebnisse definiert werden. Dies in Ergänzung zu den herkömmlichen KPIs (Key Performance Indicator). KPIs dienen dazu, die Produktivität, Effektivität und Effizienz von Mitarbeitenden, Angestellten und einzelnen Teams (quantitativ) zu überprüfen und Erfolge zu messen.

### Was sind die Vorteile?

Die OKR-Methodik zeichnet sich durch hohe Flexibilität aus. Den aktuellen Umständen und Entwicklungen wird ein viel grösserer Stellenwert bemessen. Durch iterative Vorgänge wird die Umsetzbarkeit der strategischen Ziele stetig überprüft, wodurch frühzeitig neue / weitergehende Massnahmen ergriffen werden können. Dies bedeutet aber nicht, dass alle paar Monate eine neue Strategie definiert werden muss. Die (zeitlich unbegrenzten) Elemente wie die Vision sowie die strategischen Handlungsfelder bleiben bestehen. Auf Ebene der Ziele folgt aber eine Konkretisierung und Agilisierung. Somit schliesst OKR die Lücke zwischen Strategie und Umsetzung und garantiert eine ergebnisorientierte Umsetzung unter Einbezug der Organisation. Zusammengefasst lassen sich die Vorteile agiler Strategiemethoden wie folgt festhalten:

- Eine (kräftige) Vision als strategischer Kompass, der den Weg weist

- Strategische Handlungsfelder, die die Ausrichtung und das Handeln fokussieren
- Eine fassbare Strategie, die in für alle greifbare Ziele und Schlüsselergebnisse heruntergebrochen ist
- Eine regelmässige Überprüfung und Anpassung der Massnahmen an die (veränderten) Rahmenbedingungen und Entwicklungen im Umfeld
- Eine offene «Lernkultur» durch einen kontinuierlichen Regelprozess resp. systematisches Feedback
- Eine amts-/abteilungsübergreifende Agilisierung der Zusammenarbeit

## PV-Revision

Teilrevision auf 1. Januar 2023

### Einige Neuerungen:

- Pro Kalenderjahr sind mindestens **2 Wochen** freie Tage (JAZ, Ferien, LZK, Sonn- oder Feiertage) **am Stück** zu beziehen.
- Bei plötzlicher Erkrankung von Familienangehörigen besteht Anspruch auf bezahlten Kurzurlaub von bis zu **3 Arbeitstagen pro Ereignis, das Maximum pro Kalenderjahr beträgt 10 Tage.**
- Bei eigener **Heirat** oder eigenem **Wohnungswechsel** wird nur noch **1 Arbeitstag** gewährt.

# Rabattliste 2023

BSPV-Mitglieder profitieren von vielen Angeboten unserer Partner. Anschliessend sind alle Angebote und ihre Anbieter nach Branchen aufgelistet.

**GLAUSER+PARTNER**  
VORSORGE | STEUERN | VERMÖGEN

**kpt:** die krankenkasse  
mit dem plus

## Beratung:

### **Glauser+Partner Vorsorge AG**

10 % auf Beratungshonorar für Pensions- + Vermögensplanung

[www.glauserpartner.ch](http://www.glauserpartner.ch) / Bern 031 301 45 45

## Einrichtung

### **Bettenland Bern, Biel, Thun . . .**

25 % auf Katalogpreise ohne Nettopreise (keine Rabattekumulation)

[www.bettenland.ch](http://www.bettenland.ch) / 031 911 78 70

### **Büwo AG**

20% Rabatt auf das Möbelsortiment von diga möbel (gratis Lieferung & Montage)

[www.diga.ch](http://www.diga.ch) / Pfäffikon 034 420 95 95

### **Möbel Brügger AG**

10 % auf Listenpreise

[www.moebel-bruegger.ch](http://www.moebel-bruegger.ch) / Spiez 033 654 13 64

### **Möbelhalle Bern AG**

10 % auf Listenpreise

[www.moebelhallebern.ch](http://www.moebelhallebern.ch) / Bern 031 330 18 00

## Fitness

### **Let's Go Fitness**

20 % auf das Energy-Abo

[www.letsfitness.ch](http://www.letsfitness.ch) / Bern 031 382 26 66

### **Let's Go Fitness**

20 % auf das Energy-Abo

[www.letsfitness.ch](http://www.letsfitness.ch) / Suisse Romande 078 630 21 74

### **Lysspark Fitness & Health**

10 % auf 12 Monate Mitgliedschaft für Fitness + Group Fitness

[www.lyssparkfitness.ch](http://www.lyssparkfitness.ch) / Lyss 032 385 12 51

## Handwerk & Heimtextilien

### **Heimatwerk Bern,**

10 % auf das ganze Sortiment, exkl. Sonderverkauf & Sonderausstellungen

[www.heimatwerk-bern.ch](http://www.heimatwerk-bern.ch) / Bern 031 311 30 00

## Optik

### **Linsenklick.ch**

20 % auf das gesamte Sortiment (auch auf red. Artikel; kein Mindestbestellwert)

Gutscheincode beim BSPV anfordern!

[www.linsenklick.ch](http://www.linsenklick.ch) / Horgen

## Mobilität

### **ContiTrade Schweiz AG / BestDrive by Continental**

5 % zusätzlich auf Nettopreise, exkl. Aktionen & Dienstleistungen

[www.adam-touring.ch](http://www.adam-touring.ch)

### **Europcar**

ca. 10 % auf Fahrzeugmieten (Personenwagen & Nutzfahrzeuge), Vertrags-Nr. beim BSPV anfordern

[www.europcar.ch](http://www.europcar.ch) / Bern 0848 80 80 99

## Papeterie & Gravuren

### **Papeterie Zumstein AG**

10 % auf das ganze Sortiment, exkl. Druckerzubehör und Dienstleistungen

[www.zumstein.ch](http://www.zumstein.ch) / Bern 031 318 77 70

### **Vögeli AG / Speckert+Klein AG**

20 % auf das Sortiment, exkl. Lagerware

[www.voegeli-ag.ch](http://www.voegeli-ag.ch) / 044 446 64 64

## Reisen

### **K. Dysli AG, Reise und Transporte**

5 % auf Rund- und Tagesreisen

10 % auf Vereinsreisen

(Als BSPV-Mitglied melden!)

[www.dysli-bern.ch](http://www.dysli-bern.ch) / Bern 031 991 55 44

## Reka-Pay

### **Reka-Geld**

5 % für max. CHF 1'000.00 pro Jahr

[www.bspv.ch](http://www.bspv.ch) / Bern 031 311 11 66

## Mobile Abo's

### **Sunrise Kommunikation AG**

**Profitieren Sie vom Mitgliederprogramm!**

Nachweis für das Mitgliederprogramm beim BSPV anfordern!

[www.bspv.ch/wir-bieten](http://www.bspv.ch/wir-bieten)

## Sportartikel

### **Friedrich Sport AG**

10 % auf das gesamte Sortiment, exkl. Ausverkauf

[www.friedrich-sport.ch](http://www.friedrich-sport.ch) /

Ostermundigen 031 931 12 53

## Uhren & Schmuck

### **Rentsch AG / Uhren Bijouterie**

10 % auf neue Uhren & Schmuck

[www.rentsch-ag.ch](http://www.rentsch-ag.ch) / Thun 033 336 31 15



## Verschiedenes

### LeihBOX.com

10 % auf alle Mietpreise der Mehrweg-Faltboxen als Umzugskiste oder bei Renovationen  
[www.leihbox.com](http://www.leihbox.com) / Bern 071 244 46 11

## Versicherungen

### Coop-Rechtsschutz

20 % auf Rechtsschutzversicherungen für Privatpersonen  
[www.bspv.ch/wir bieten](http://www.bspv.ch/wir_bieten)

### KPT-Kollektivvertrag

Zwischen 5% bis 15% Kollektiv-Rabatt auf Zusatzversicherung / BSPV-Mitglieder und Familienangehörige profitieren  
[www.bspv.ch / Wir bieten](http://www.bspv.ch/Wir_bieten)

## Weiterbildung / Kurse / Seminare

### inlingua Sprachschule Bern

10 % auf alle Gruppenkurse (exkl. Lehrmaterial)  
[www.inlingua-bern.ch](http://www.inlingua-bern.ch) / Bern 031 313 15 15

### Moser Seminare

10 % auf die Kurse Rhetorik, Stressbewältigung, Resilienz und Coachings  
[www.moser-seminare.ch](http://www.moser-seminare.ch) / 031 772 00 54

**20 % auf Kurse und Seminare** beim BSPV/  
**Kaufm. Verband Bern**/Bildung Bern/Laborpersonalverband Bern/SBK, Sektion Bern/Verband Schweiz. Assistenz- & OberärztInnen, Bern/Fachleute Geomatik Schweiz, Sektion Bern  
[www.bspv.ch/wir bieten](http://www.bspv.ch/wir_bieten) / 031 311 11 66

# Nationalratswahlen

22. Oktober 2023

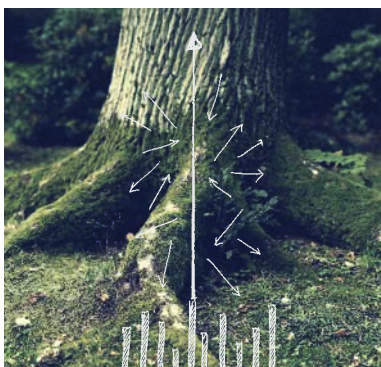
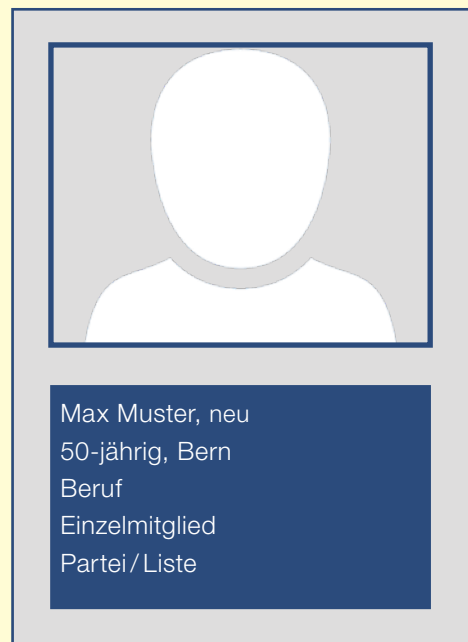
**Der BSPV unterstützt BSPV-Mitglieder, die für den Nationalrat kandidieren.**

Im Diagonal Nr. 4, das im September 2023 erscheint, publizieren wir die Kandidierenden mit einem Kurzportrait und Foto.

**Interessierte BSPV-Kandidierende melden**

**sich bitte bis 1. Mai 2023:** sekretariat@bspv.ch

Für Fragen steht der Geschäftsführer Daniel Wyrtsch gerne zur Verfügung.



## Setzen Sie auf stabile Werte

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

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

Finanzielle Pensionsplanung, unabhängige Vermögensverwaltung, Steueroptimierung, Zweitmeinung zu Bank- oder Versicherungsangeboten – bei uns erhalten Sie alle Entscheidungsgrundlagen aus einer Hand. Damit Sie entspannt in die Zukunft blicken können.

Buchen Sie jetzt Ihren Termin:

[www.glauserpartner.ch/termin](http://www.glauserpartner.ch/termin) – 031 301 45 45

Wir freuen uns auf Sie!

**GLAUSER+PARTNER**

VORSORGE | STEUERN | VERMÖGEN

## Pensionierte BSPV

### Anlass zum Thema Altersdiskriminierung

Am 9. November 2022 hat der Vorstand der Pensionierten zu einem Anlass zum Thema Altersdiskriminierung eingeladen. Die Ausführungen von Karl Vögeli, welcher sich als ehemaliger Präsident des Schweizerischen Verbands für Seniorenfragen seit Jahren mit dem Thema auseinandersetzt, bestätigten, dass Altersdiskriminierung in verschiedenen Formen und Feldern vorkommt und sehr verbreitet ist. Zwar ist Altersdiskriminierung gemäss Artikel 8 der Bundesverfassung untersagt. Das Fehlen konkreter Rechtsansprüche gegenüber Privaten verhindert jedoch, dass Ansprüche geltend gemacht werden könnten. Herr Vögeli führte weiter aus, dass die organisierten Seniorenorganisationen der Schweiz (SSR, SVS, Vasos) Politiker und Behörden darauf aufmerksam machen, dass die Bedürfnisse von Personen über 65 wenig ernst genommen werden. Offenbar bislang mit wenig Erfolg. Die entsprechenden Verbände planen deshalb, 2023 eine Initiative zu lancieren für ein Gesetz gegen Altersdiskriminierung. Während der Initiativtext steht, fehlen derzeit noch finanzielle Mittel.

### Zehntes «Politisches» Treberwurstessen in Schafis

**Mittwoch, 15. Februar 2023, 12.15 Uhr**

bei Familie Andrey, Schafis

Die Teilnehmerzahl ist auf 50 Personen beschränkt

**Kosten: Fr. 40.–/Person** (Essen und Getränke)

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

**Anmeldung (bis 8. Februar) und Auskunft:**

[erich.frauenfelder@bluewin.ch](mailto:erich.frauenfelder@bluewin.ch) oder 033 336 56 76

### Hauptversammlung

**Dienstag, 14. März 2023, 14.00 – 16.30 Uhr**

Restaurant Schmiedstube, Schmiedeplatz 5, Bern

**ab 16.30 Uhr:**

Imbiss (Trockenfleisch/Käse oder Salate)

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

**Anmeldung für Imbiss mit Käse, Fleisch oder**

**Salat und Auskunft:**

[erich.frauenfelder@bluewin.ch](mailto:erich.frauenfelder@bluewin.ch) oder 033 336 56 76

Die nachfolgende Diskussion wurde moderiert von Fabienne Bachmann (Vizepräsidentin SVS). Das Ziel der Veranstaltung war, zu informieren und zu sensibilisieren.

Der Vorstand der Pensionierten wird sich an der nächsten Vorstandssitzung austauschen und über ein allfälliges weiteres Vorgehen oder Angebot zu diesem Thema diskutieren.

### Mit einem Schriftsteller ins neue Jahr

Es gibt Landschaften, die eigens geneigt scheinen, besondere schriftstellerische Talente hervorzurufen. Eine davon ist der Jura Südfuss, der eine Reihe von bemerkenswerten Autoren hervorgebracht hat, welche irgendwie miteinander verwandt scheinen. Robert Walser etwa, Otto F. Walther ... unter den Lebenden Peter Bichsel und Pedro Lenz. Einige erregen internationales Aufsehen, allen voran Robert Walser. Etwas bescheidener tritt Gerhard Meier auf, im Gegensatz zum Wanderer Walser ein sesshafter Mensch, aber auch ein Fussgänger [zitiert aus einem Text von Robert Ruprecht].

Nach einer Einführung durch Robert Ruprecht, der den Schweizer Schriftsteller Gerhard Meier (verstorben im Jahr 2008) persönlich gekannt hat, wird in der Kinemathek der Film «**Gerhard Meier - Das Wolkenschattenboot**» des österreichischen Regisseurs Friedrich Kappeler aus dem Jahr 2007 gezeigt.

«Es ist nicht nur ein Film über das Leben und Werk des Dichters (laut dem Literaturkritiker Peter Hamm der «bekannteste Unbekannte» der deutschsprachigen Literatur) geworden, sondern zugleich eine tief berührende Liebesgeschichte.» [Text auf der DVD-Hülle]

### Kinemathek

**Gerhard Meier – Designer und Schriftsteller**

Einführung: Robert Ruprecht (kannte G. Meier)

**Film:**

«**Gerhard Meier – Das Wolkenschattenboot**»

**Mittwoch, 25. Januar 2023 um 14.00 Uhr**

im Lichtspiel (Kinemathek), Sandrainstrasse 3 in Bern.

**Kosten: Fr. 20.–/ Person**

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

**Anmeldung und Auskunft:**

[erich.frauenfelder@bluewin.ch](mailto:erich.frauenfelder@bluewin.ch) oder 033 336 56 76



## Le Grand Conseil a manqué le coche!

*Lors de la manifestation des associations du personnel du 18 novembre 2022, 1500 personnes se sont rassemblées à la Waisenhausplatz à Berne. La première manifestation depuis des années! La compensation prévue du renchérissement est insuffisante. Les employées et employés doivent à nouveau s'engager davantage pour leurs augmentations de salaire. Un tournant dont toutes les personnes concernées doivent encore prendre conscience.*

L'organisation de la manifestation a été prise en charge par les associations professionnelles SSP, APEB, Formation Berne, ASI, Société des employés de commerce, SocialBern, angestellte bern, ASMAC, GKB (union syndicale canton de Berne).

Le coup d'envoi a été donné en musique. Parmi les orateurs qui se sont ensuite succédés, Adrian Wüthrich, président de l'Association de police, a posé des exigences claires au canton, parmi lesquelles la compensation



**Ce sont avant tout les jeunes employés qui peuvent profiter de l'augmentation individuelle de salaire de 1.5%, ce qui a son importance pour une augmentation de salaire dégressive.**

**0.5 % d'augmentation générale (renchérissement), c'est bien entendu trop peu. Le Canton doit impérativement améliorer cela ces prochaines années.**

entière du renchérissement. Car les prix augmentent! Ses espoirs sur ce point reposaient encore sur l'adaptation prévue par le Grand Conseil le 5 décembre 2022.

### Mesures salariales 2023

(Communiqué de presse de l'APEB, du 6 décembre 2022)

Les mesures salariales de 2 % sont insuffisantes. Le Conseil-exécutif a prévu 2 % de mesures salariales pour 2023, dont 0.8 % de gains de rotation et 1.2 % relevant du budget.

Le Grand Conseil s'est prononcé globalement sur huit propositions, avec comme résultat l'adoption des 2 % prévus. Pour l'Association du personnel de l'Etat de Berne, c'est insuffisant, en comparaison également avec les principaux concurrents sur la place de Berne : l'administration de la ville de Berne et l'administration fédérale, qui accordent des augmentations de salaire plus importantes.

L'APEB est également déçue que le Conseil-exécutif ne se soit pas davantage engagé en faveur des employés du Canton. Compte tenu du renchérissement constant au fil de l'année, il aurait pu soumettre au parlement un crédit additionnel. Le gouvernement a préféré refiler la patate chaude au parlement. Le Conseil-exécutif verra au cours des prochaines années si cela était vraiment judicieux. En tant qu'employeur, avec une telle politique salariale, il va perdre un personnel de qualité. Cela se fait déjà sentir lors de postes à pourvoir.

La mise en concurrence de plusieurs groupes professionnels (personnel enseignant, personnel administratif, personnel de domaines subventionnés) n'a heureusement clairement pas trouvé de majorité au Grand Conseil. Cela aurait mené par la suite à des discussions très dures.

L'APEB est certaine qu'à l'avenir plus d'employées et employés du Canton pourront être mobilisés, notamment pour des manifestations. Le climat en matière de politique salariale devrait devenir plus rude. wy

# Licencié·e à 55 ans révolus :

Il est possible de rester assuré à la Caisse de pension bernoise (CPB)

*Jusqu'à fin 2020, les employées et employés plus âgés qui étaient licenciés par le Canton ou auxquels le Canton suggérait de démissionner étaient également exclus de l'assurance auprès de la CPB. Si la personne touchée ne trouvait pas de nouvel emploi, respectivement pas de nouvelle caisse de pension, la CPB virait l'avoir d'épargne sur un compte de libre passage auprès de la Fondation institution supplétive LPP. Cela signifiait que la personne concernée perdait le droit à une rente vieillesse ou invalidité complète.*

## **Si une personne de 55 ans révolus est licenciée, elle peut rester à la CPB**

En janvier 2021, la CPB a adapté son règlement de prévoyance à la nouvelle réglementation fédérale (art. 47a LPP). Si une personne de 55 ans révolus est exclue de l'assurance obligatoire, parce que le Canton ou une autre organisation rattachée a résilié le rapport de travail ou invité la personne à démissionner, la personne concernée peut demander le maintien de son assurance à la CPB.

Les personnes concernées peuvent décider librement si elles veulent rester assurées à la CPB ou non. Le maintien de l'assurance doit être annoncé dans le délai d'un mois après l'exclusion de la CPB, avec la preuve du licenciement par le Canton ou l'organisation rattachée ou, le cas échéant, une remarque ou note dans la convention de départ. Avec le maintien dans la CPB, la personne concernée peut conserver ses droits acquis de rente vieillesse ou invalidité.

La personne concernée doit assumer seule les coûts de maintien de l'assurance, c'est-à-dire les coûts pour la couverture des risques décès et invalidité et des frais administratifs. A la CPB, ces coûts sont peu élevés. Ils se montent au total à 1.65 % du dernier salaire assuré, soit CHF 1.65 par CHF 100 assurés. La personne concernée peut de plus effectuer des versements (montants d'épargne et rachats) pour l'augmentation de l'avoir d'épargne, ce qui par contre est coûteux. Les versements pour le maintien de l'assurance peuvent être déduits des impôts.

L'avoir d'épargne des personnes assurées dans l'assurance obligatoire est rémunéré annuellement au moins au taux d'intérêt LPP minimum, ce qui est un gros avantage par rapport à la faible rémunération des

comptes de libre passage, en particulier pour les personnes assurées plus âgées qui selon le plan de prévoyance disposent d'avoirs d'épargne plus élevés. Plus la retraite intervient tard, plus le taux de conversion des avoirs d'épargne en rentes est élevé. Cela vaut donc doublement la peine de rester assuré le plus longtemps possible à la CPB ou auprès d'une autre institution de prévoyance avant de toucher une rente.

Si la personne concernée est au chômage après le licenciement et touche des allocations chômage, le maintien de l'assurance à la CPB a d'autant plus de sens car les allocations chômage ne sont pas assurées dans la prévoyance professionnelle. A la CPB, le maintien de l'assurance est possible au plus tard jusqu'à 65 ans. Si la personne assurée entre dans une nouvelle institution de prévoyance, la prestation de sortie est versée à cette dernière, dans la mesure où elle est utilisée pour le rachat de la totalité des prestations réglementaires de la nouvelle institution de prévoyance.

La retraite anticipée est possible dès 58 ans à la CPB. La rente vieillesse perçue de manière anticipée ne se monte toutefois qu'à un peu plus de la moitié de la rente perçue lors de la retraite à 65 ans. La rente vieillesse perçue de manière anticipée reste inchangée jusqu'à la fin de la vie; cela signifie qu'on doit pouvoir s'offrir la retraite anticipée pour toute la durée de vie restante. La rente diminuée s'applique plus tard également aux éventuelles personnes survivantes.

Parallèlement à la perception anticipée de la rente vieillesse, il est possible de percevoir des allocations chômage. Toutefois, l'allocation chômage est dans ce cas diminuée du montant de la rente. En cas de perception anticipée d'une rente, il est possible de prendre un nouvel emploi. Dans ce cas, l'avoir d'épargne de la per-

sonne concernée auprès de la nouvelle institution de prévoyance démarre à zéro, ce qui donnera à l'âge de 65 ans une « petite » rente vieillesse supplémentaire ou prestation en capital.

Si les employés démissionnent de leur propre chef et prennent leur retraite anticipée à la CPB en raison de conditions qui se détériorent mais continuent néanmoins de travailler au même endroit (comme mandataires), ce serait considéré comme abusif. Seul un tout

nouveau poste entrerait en ligne de compte ou un contrat à temps partiel et à durée déterminée, par exemple l'enseignement à court terme d'un module dans une haute école.

En résumé, on constate que le maintien de l'assurance à la CPB ou dans une autre institution de prévoyance vaut mieux que d'en sortir. Le maintien de l'assurance conduit à des rentes et une prestation en capital sans conteste plus élevés. wy

## Reflets de la manifestation / Impressionen der Kundgebung en novembre 2022 / im November 2022

*Geschäftsführer, Geschäftsleitung, Sektionspräsident/-innen und BSPV-Mitglieder im Einsatz!*

*Photos jb*



*Administrateur, Comité directeur, présidents de section et membres APEB en action!*

## Veranstaltung

### **Finanzielle Pensionsplanung richtig gemacht**

**Kursleitung:**

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

**Kursort:** Postgasse 60, Bern

**Daten:** Montag, 8. Mai 2023, 18.00 – 21.00 Uhr  
Montag, 16. Oktober 2023, 18.00 – 21.00 Uhr

**Kosten:**

BSPV-Mitglieder CHF 90.00

Mitglieder angestellte bern CHF 110.00

Nicht-Mitglieder CHF 160.00

### **Infoveranstaltung mit anschliessendem kleinem Apéro**

**Kursleitung:** Daniel Wyrsch,  
Geschäftsführer BSPV

**Datum:** Dienstag, **6. Juni 2023**,  
17.30 – 20.00 Uhr, **Kosten:** gratis

**Ort:** Postgasse 60, Bern

## Delegiertenversammlung

BSPV, Mittwoch, 10. Mai 2023,  
Bern, 16.00 Uhr

### **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

## 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](mailto:sekretariat@bspv.ch):

**Stichwort: Diagonal abbestellen**

## Befragung

### **Unterstützen Sie Forschung am Arbeitsplatz?**

Welche Rolle Angestellte und Arbeitgeber beim Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit spielen, untersucht eine Kantonsangestellte im Doktorat an der Universität Bern. So liefert die Forschung Grundlagen für nützliche Personalentwicklung in der Praxis. Fachkräftemangel, Digitalisierung und veränderte Erwartungen im Personal machen das Thema auch für die öffentliche Verwaltung relevant.

**Nehmen Sie hier an der Befragung teil:**

[https://psyunibe.qualtrics.com/jfe/form/SV\\_eqR7QDsbHRZrMEu](https://psyunibe.qualtrics.com/jfe/form/SV_eqR7QDsbHRZrMEu).

Die Ergebnisse können Interessierte nach Studienabschluss in einer Masterclass diskutieren. Ausserdem können Teilnehmende Gutscheine gewinnen. Jede Antwort ist wertvoll.



### **Impressum**

Offizielles Organ des Bernischen Staatspersonalverbandes 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](mailto:sekretariat@bspv.ch) / [www.bspv.ch](http://www.bspv.ch)

Übersetzung französisch /  
Traduction française: Anne-Marie Krauss

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