



DIAGONAL

Offizielles Organ des Bernischen Staatspersonalverbandes

107. Jahrgang Nr. 3/2020

Das Kantonspersonal zeigte sich solidarisch



Zusammenarbeit und Solidarität sollte auch nach der Corona-Zeit noch gelebt werden.

Foto Alexandra Bisig

Das Coronavirus hat die kantonale Verwaltung stark gefordert. Mitte März wurde das Homeoffice für alle Mitarbeitenden ausgebaut. D.h. das KAIO musste die Möglichkeit für Homeoffice für rund 1'000 Mitarbeitenden auf rund 11'000 Mitarbeitende erweitern.

Dies gelang innert kürzester Frist, so dass kaum Unterbrüche entstanden. So konnten viele Kantonsangestellte in der Zeit von #stayathome, fast normal weiterarbeiten. Krisenbedingt belastete die Kinderbetreuung viele Eltern zusätzlich. Der Kanton reagierte positiv und mit dem nötigen Verständnis.

Durch die in der Folge koordinierte Schliessung der öffentlichen Schalter, fand kein Kundenkontakt mehr vor Ort statt. Eine Notwendigkeit, um die Bevölkerung zu schützen und die Verbreitung des neuen Coronavirus stark einzudämmen.

Auf Bundesebene wurden die Kurzarbeitsentschädigungen parallel zu den koordinierten Schliessungen geregelt. Für das Amt für Arbeitslosenversicherung bedeutete dies einen riesigen Mehraufwand. Fast 140 Mitarbeitende von anderen Direktionen und Ämtern halfen dem stark geforderten Amt aus. Die Kantonsmit-

Fortsetzung Seite 2

Fortsetzung von Seite 1

arbeitenden wollten ihren Beitrag in der Krisenzeit leisten und zeigten sich solidarisch mit dem Amt und der betroffenen Bevölkerung. Hier wurden viele Überstunden geleistet, während in anderen Bereichen den Mitarbeitenden die Überstunden wegen Arbeitsmangel verloren gingen.

Auch die Aufgaben der Polizei änderten sich. Es gab keine Demonstrationen mehr, weniger Verkehrsunfälle, keine Staus etc., dafür war die Polizei in Sachen Überwachung und Beratung in Bezug auf Social Distancing und Einhaltung der Gruppengrössen gefordert. Im Grossen und Ganzen war die Polizei präsenter im öffentlichen Raum.

SOLIDARITÄT AFFINITÄT BINDUNG EINIGKEIT EINMÜTIGKEIT GEMEINSAMKEIT GEMEINSCHAFT GESCHLOSSENHEIT MITEINANDER PARTNERSCHAFT SYMPATHIE TEAMGEDANKE ÜBEREINSTIMMUNG VERBUNDENHEIT WIRGEFÜHL ZUSAMMENGEHÖRIGKEIT EINKLANG KAMERADSCHAFTLICHKEIT KOLLEGIALITÄT

Mit der koordinierten Öffnung der Schalter nach dem 11. Mai, natürlich mit verbindlichen Schutzmassnahmen, kehrten Mitarbeitende punktuell aus dem Homeoffice an ihren angestammten Arbeitsplatz zurück. Das Homeoffice wird wohl in gewissen Bereichen noch länger bestehen bleiben.

Für seine Mitarbeitenden konnte der Kanton keine Kurzarbeit beantragen, auch wenn z.B. keine Ziviltrauungen oder periodische Fahrzeugprüfungen mehr möglich waren. Das ist gemäss den Reglementen des Bundes nicht zulässig. Es gab also punktuell Arbeitsausfälle

beim Personal, welche zu Lasten der Überzeit ging oder bei fehlender Überzeit zu Lasten des Kantons. In einer ersten Auswertung zeigte sich, dass Ausfälle bis Ende April sich im Bereich von 2 % der Sollarbeitszeit bewegten. Bei dieser Berechnung wurden auch die Mitarbeitenden der Risikogruppe und andere «normale» Kurzurlaube mitgezählt. D.h. die effektiven Ausfälle waren sehr, sehr gering. Verrechnet man die Überzeiten in anderen Bereichen, könnte es sein, dass es am Ende gar keinen Minderaufwand geben wird. Und wenn da und dort Überstunden abgebaut werden konnten, hoffen wir doch, dass die Betroffenen sich wirklich erholen konnten, wenn auch nur zuhause.

In der Krisenzeit war es sehr wichtig, dass das Personalamt betreffend personalrechtlichen Massnahmen immer sehr zeitnah und klar informierte. Nicht nur dem Kantonspersonal, sondern auch den Personalverbänden gegenüber. Das half uns bei der Auslegung des Personalrechts zusätzliche Unsicherheiten in dieser schwierigen Zeit zu vermeiden. So musste der BSPV kaum personalrechtlich intervenieren, was wir einerseits auf die gute Kommunikation und andererseits auf die grosse Solidarität des Kantonspersonals zurückführen. Stetig ansteigende Gesuche für Kurzarbeit, liessen auch die kritischsten Stimmen des Personals verstummen. Ein gesicherter Arbeitsplatz war dann doch für viele beruhigend.

Auch die Geschäftsstelle des BSPV war während des Lockdowns gefordert (Mehr dazu auf Seite 7).

Und was bleibt personalrechtlich für die Zukunft?

Sicher ist der Kanton auf einen Schlag digitaler geworden, das Homeoffice weniger umstritten und Telefon- / Videokonferenzen keine Seltenheit mehr. Da und dort wurden die sozialen Kontakte vermisst. Die werden sich hoffentlich wieder einstellen. Und hoffentlich bleibt auch die gelebte Solidarität unter den Kantonsmitarbeitenden bestehen. wy



LeihBOX
FALTEN
STAPELN
ROLLEN

**UMZUGSKISTEN
ZUM MIETEN!
10% BSPV-RABATT
WWW.LEIHBOX.COM**

Der Kanton wird rote Zahlen schreiben

Für die Jahresrechnung 2020 budgetierte der Kanton ursprünglich ein Plus von rund CHF 200 Millionen. Trotz zusätzlichen Beiträgen der Schweizerischen Nationalbank rechnet man bis Ende Jahr mit einem Minus von bis zu CHF 300 Millionen.

Durch die Coronakrise entstanden dem Kanton über CHF 400 Millionen Zusatzausgaben. Ins Gewicht fallen diesbezüglich der Spitalbereich, medizinisches Schutzmaterial, wirtschaftliche Hilfe, Sondermassnahmen der Standortförderung und Rückgang der Steuereinnahmen. Unsicher ist momentan noch die Höhe der Beträge.

Der Grosse Rat hat Anfang Juni beschlossen, dass die «Coronaausgaben» nicht für die Berechnung der Schuldenbremse berücksichtigt werden. Dies macht Sinn, denn unklar ist sicher noch, wie hoch die Kosten für die Krisenbewältigung sind. Kurzfristige Sparübungen wären sehr problematisch. Auch sollte der Kanton weiterhin investieren, damit die Wirtschaft möglichst schnell wieder in Schwung kommt.

Für die Jahre 2021 und die Folgejahre rechnete der Kanton im letzten Dezember mit einem Plus von jährlich rund CHF 100 Millionen. Dies wird sich aufgrund der Krise schlagartig ändern. Erwartet werden Steuerausfälle von mehreren Hundert Millionen Franken und ein reduzierter Beitrag aus dem Nationalen Finanzausgleich (NFA), hier wird von rund CHF 200 Millionen ausgegangen. Alles zusammengezählt wird sich sicher ein

Minus ergeben und trotzdem sollte der Kanton investieren. Finanzexperten rechnen mit einem jährlichen Defizit bis zu einer halben Milliarde. Das dürfte kaum mit einem nächsten Sparpaket korrigiert werden können.



Foto jb

Auch Steuererhöhungen sind politisch sehr heikel. Daher dürfte eine Neuverschuldung unvermeidbar sein, was im Tiefzinsumfeld sicher verantwortbar wäre. Der Kanton würde also rote Zahlen schreiben. Die Schuldenbremse lässt aber keine Neuverschuldung zu. Der Kanton ist also in einem Dilemma.

Wir werden Ende August sehen, wie der Regierungsrat die grossen, finanziellen Herausforderungen für den Kanton meistern möchte. Das Parlament wird Anfang Dezember im Rahmen der Budgetdiskussion entscheiden. Mit roten Zahlen ist für Diskussionsstoff gesorgt.

wy



Treffen Sie die richtigen Entscheidungen

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

www.glauserpartner.ch

Steuroptimierung, finanzielle Pensionsplanung, unabhängige Vermögensberatung, Zweitmeinung zu Bank- und Versicherungsangeboten – bei uns erhalten Sie alle Entscheidungsgrundlagen aus einer Hand. Damit Sie entspannt in die Zukunft blicken können.

Buchen Sie jetzt Ihren Termin:

www.glauserpartner.ch/termin – 031 301 45 45

Wir freuen uns auf Sie!

GLAUSER+PARTNER

VORSORGE | STEUERN | VERMÖGEN

Die Krise hat uns mit voller Wucht getroffen

Marc Gilgen ist seit Mai 2019 Vorsteher des neuen Amtes für Arbeitslosenversicherung (AVA) in der Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion (WEU). Zuvor leitete er im damaligen Amt für Berner Wirtschaft (beco) den Geschäftsbereich Arbeitsvermittlung. Der 64-jährige Kaufmann und Dipl. Marketingleiter erwarb an der Berner Fachhochschule den Executive Master of Business Administration mit Vertiefung in Public Management.

Als Amtsleiter mit inzwischen über 550 Mitarbeitenden in den Abteilungen Arbeitslosenkasse, Arbeitsvermittlung, Rechtsdienst und Stab, sind Sie für den Vollzug der Arbeitslosenversicherung im Kanton Bern zuständig und damit sehr von der Wirtschaftslage abhängig. Die Arbeitslosenquote 2019 war so tief wie zuletzt vor rund 20 Jahren. Aktuell sieht es aber ganz anders aus. Was bedeutet dies für Ihr Amt?

Richtig, die Arbeitslosenquote im Kanton Bern war 2019 mit 1.7 % historisch tief. Heute haben wir eine Quote von 2.6 %. Das sind 5'400 arbeitslose Personen mehr als letztes Jahr zum gleichen Zeitpunkt. Seit Ausbruch der Coronakrise im März haben wir über 100 Mitarbeitende rekrutiert, denn unsere personellen Ressourcen stehen in einem direkten Zusammenhang mit der aktuellen Entwicklung im Arbeitsmarkt.



Marc Gilgen
Vorsteher des neuen Amtes für Arbeitslosenversicherung (AVA) in der Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion (WEU)

Foto: Jonah Baumann / Die Volkswirtschaft

Aufgrund der Coronakrise mussten die Schalter mit Kundenkontakt geschlossen werden. Gleichzeitig stieg die Anzahl Gesuche für Kurzarbeitsentschädigung. Bekamen Sie Unterstützung von Kantonsangestellten aus anderen Bereichen?

Ja, zum Glück konnten wir zu Beginn der Krise auch auf externe Personen zurückgreifen und damit unsere COVID-19 Task Force verstärken. Mit dem Lockdown befand sich das AVA auf einen Schlag im Krisenmodus. Wir mussten uns sofort von den Regelstrukturen verabschieden und haben unter der Führung meiner Stellvertreterin innert Stunden eine schlagkräftige Projektorganisation mit ungefähr 80 Personen installiert. Es war aber zugegebenermassen nicht immer einfach, die Übersicht zu behalten und den Vollzug im Gleichschritt anzupassen. Denn in den letzten Wochen gab es seitens SECO innert weniger Tage mehrfach Ausweitungen und Änderungen im Regelwerk der Kurzarbeitsentschädigung.

Gemäss einer Medienmitteilung vom 17. April hat Ihr Team in knapp vier Wochen Gesuche von 13'400 Betrieben für Kurzarbeit bewilligt. Damit unterstützt die Arbeitslosenversicherung

rund 150'000 Personen im Kanton Bern mit Lohnbeiträgen. Wie bewältigen Sie und Ihre Mitarbeitenden diese enorme Herkulesaufgabe? Denkt man nur schon an die ganzen Auszahlungen. Was hiess dies für die Mitarbeitenden?

Es ist tatsächlich eine Herkulesaufgabe. Zum Vergleich, im ganzen letzten Jahr haben wir 199 Gesuche für Kurzarbeitsentschädigung bearbeitet. Inzwischen sind es allein seit Mitte März 20'500 Gesuche mit 195'000 betroffenen Mitarbeitenden. Knapp CHF 200 Mio. Kurzarbeitsentschädigung wurden seither durch die öffentliche Arbeitslosenkasse bezahlt. Wir können das nur dank des grossartigen Einsatzes aller Mitarbeitenden bewältigen. Man unterstützt sich gegenseitig, sei es vor Ort oder aus dem Homeoffice und auch über die Abteilungen hinaus. Ich habe in meinem Berufsleben kaum eine so grosse Solidarität erlebt. Man kann auch feststellen, dass dank dieser Coronakrise das noch junge AVA näher zusammengedrückt ist.

Seit dem 11. Mai sind die Schalter der RAVs und Arbeitslosenkasse wieder offen. Der Mehraufwand aufgrund der Coronakrise dürfte noch bleiben. Wie lösen Sie die personellen Herausforderungen?

Seit dem 8. Juni wird auch wieder bei einer Neuanmeldung das erste Beratungsgespräch vor Ort geführt. Die Gesprächstermine müssen innerhalb der RAV sehr sorgfältig geplant werden, um die Schutz- und Sicherheitsvorschriften zu gewährleisten. Wie bereits erwähnt, führte der Anstieg der Arbeitslosigkeit zu zahlreichen Rekrutierungen in allen Abteilungen. Die Einführung von neuen Mitarbeitenden ist unter den aktuellen Rahmenbedingungen für die Vorgesetzten sehr anspruchsvoll. Nach wie vor befinden sich auch noch Mitarbeitende im Homeoffice.

Welche Entwicklung erwarten Sie auf dem Arbeitsmarkt und welche Herausforderungen sehen Sie auf Ihr Amt zukommen?

Natürlich sind wir sehr gespannt, wie schnell sich nach dieser Krise unser Wirtschaftsraum und somit auch der Arbeitsmarkt erholen wird. Erfreulicherweise sind in den

Monaten Mai und Juni die Gesuche für Kurzarbeitsentschädigung stark zurückgegangen. In diesem Bereich scheint es eine Entspannung zu geben. Aber gleichzeitig macht uns die steigende Arbeitslosigkeit etwas mehr Sorgen und wir gehen auch für das nächste Jahr von einer weiterhin hohen Arbeitslosenquote aus.

Ihr Amt vollzieht vor allem Bundesrecht und wird auch vom Bund mitfinanziert. Können Sie «kostendeckend» arbeiten und wie sieht dies bei anderen Kantonen aus?

Das ist korrekt. Das AVA vollzieht das Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung und wird vollumfänglich durch den Fonds der Arbeitslosenversicherung finanziert. Das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO steuert unsere Vollzugstätigkeit über eine wirkungsorientierte Leistungsvereinbarung und legt jährlich neu ein Kostendach fest. Die Mehrkosten aufgrund der Coronakrise werden also nicht dem Kantonsbudget belastet. Diese Regelung gilt übrigens für alle Kantone.

Der Übergang zu Ihrer geplanten Pensionierung 2021 gestaltet sich nun dynamischer als erwartet. Wie empfinden Sie diese Entwicklung?

Nun, das AVA ist seit seiner Gründung letztes Jahr sehr dynamisch, und ich darf auch sagen erfolgreich unterwegs. Aber klar, diese Krise ist schon heftig und hat uns alle mit voller Wucht getroffen. Ich persönlich erlebe momentan eine sehr herausfordernde, aber auch höchst interessante und motivierende Zeit.

Was würden Sie sich für Ihr Amt und Wirken wünschen, wenn Sie frei wählen könnten?

Vor allem wünsche ich mir für die Mitarbeitenden, dass die zurzeit enorme Arbeitsbelastung bald wieder abnimmt. Und natürlich wäre es schön, wenn wir unseren aufgrund der Coronakrise verschobenen AVA-Weiterbildungstag noch in diesem Jahr nachholen könnten.

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

wy/jb

Justizvollzug nach Mass

Kurz nach seinem Stellenantritt hat sich Thorberg-Direktor Hans-Rudolf Schwarz die Aufgabe gestellt, alle Mitarbeitenden zu einem Interview einzuladen, um sich damit einen vertieften Einblick in die JVA Thorberg zu verschaffen.

Dieses enorme Engagement und der direkte Kontakt mit dem Direktor hat viele Mitarbeitende erfreut. In der Folge hat er unter Einbezug der Mitarbeitenden eine umfassende Organisationsentwicklungsanalyse erstellt und die Neuausrichtung der geschlossenen Vollzugsanstalt definiert. Vermehrt soll interdisziplinär zusammengearbeitet werden und gezielter auf die Insassen eingewirkt werden können. Dazu wird neu eine Eintrittsabteilung geschaffen, die das Potential der Eingewiesenen abklärt.

Die Neuausrichtung verlangt strukturelle Anpassungen, auch in der Führungsstruktur.

Dem Personal konnte die Neuausrichtung gut aufgezeigt werden und das Personal ist auch bereit, die Neuausrichtung mitzutragen und Veränderungen mitzugestalten. Wie bei jeder Anpassung sind da und dort Verunsicherungen vorhanden, was verständlich ist.

Diese Verunsicherungen werden sich erst legen, wenn die Neuausrichtung umgesetzt und implementiert ist. Das wird aber noch etwas dauern, denn momentan laufen diverse Personalgespräche, nach denen einzelne Mitarbeitende gemäss ihrem Potential eingesetzt werden können. Weiterbildungen helfen dem Personal gewisse Aufgabe optimal zu bewältigen.

Auch ist vorstellbar, dass im «neuen» Thorberg nicht mehr alle Mitarbeitenden ihren Platz behalten werden. Hier ist es dem BSPV wichtig, dass alles personalrechtlich korrekt verläuft. Dies Anliegen hat der Geschäftsführer dem Direktor und der Amtsleiterin schon angekündigt.

Der BSPV freut sich, dass sich die Stimmung auf dem Thorberg schon verbessert hat, eine Perspektive besteht und es personalrechtlich noch nichts zu beanstanden gab.

wy

Ist der Personalstopp sinnvoll und fair?

Seit Jahren dürfen beim Kanton keine zusätzlichen Mitarbeitenden angestellt werden. Die Direktionen haben einen Sollbestand an Vollzeitstellen, der nicht überschritten werden darf.

Dies ist einerseits verständlich, weil die Personalkosten in einer Verwaltung immer einen grossen Ausgabenposten darstellen. Andererseits ist die Gefahr da, dass die Anstellungen nicht mit den geforderten Aufgaben übereinstimmen, denn in diversen Bereichen, in denen mehr Personal benötigt wird, steigen die Anforderungen. Eine starre Regelung verunmöglicht somit die nötigen Neuanstellungen. Gleichzeitig ist eine gewisse Ehrlichkeit nötig, damit Personal abgebaut werden kann, wenn gewisse Aufgaben entfallen oder effizienter (z.B. mit mehr Informatik) erledigt werden könnten. So hat sich der BSPV nie gegen sinnvolle Reorganisationen gewehrt. Aufgrund des starren Personalstopps steigt die Tendenz, mögliches Einsparpotential zu horten, damit allenfalls in einem Amt oder in einer Direktion Vollzeitseinheiten verschoben werden können.

Persönlich empfinde ich am Personalstopp störend, dass bei ausgelagerten Bereichen wie den Hochschulen, Psychiatrien etc. kein Personalstopp mehr besteht und dadurch problemlos Personal angestellt werden darf. Teilweise ist in diesen Bereichen auch mehr Personal angestellt als zwingend nötig.

Warum? Weil sie mehr Aufgaben wahrnehmen oder mehr Dienstleistungen anbieten wollen?

Das sind Argumente, die bei der Kantonsverwaltung kaum zählen. Hier schaut der Grosse Rat im Rahmen des Budgets auf den Sollbestand der Direktionen und zählt fast jede Vollzeitstelle nach. Bei den ausgelagerten Bereichen, die teilweise zu 100 % dem Kanton gehören, spielt dies auf einmal keine Rolle mehr. Dies ist unfair und sollte beim Kanton zu einer Flexibilisierung der Sollbestände führen. Dann wären wohl die Wünsche nach Auslagerungen auch kleiner...

wy

Homeoffice – am Arbeitsplatz zu Hause

Alles ist anders, aber die Arbeit bleibt die gleiche. Vorstellen konnte ich mir Homeoffice eigentlich schon, aber wie sieht es in der Praxis aus? Habe ich alles digital abgelegt, was ich benötige? Klappt die Verbindung zum Büroserver und wie ist die Verbindung? Holprig? Mit Unterbrüchen? Verzögert? Verhängt? Es funktionierte besser als erwartet.

Bevor der Bundesrat den Lockdown verhängte, haben wir im BSPV-Team die Möglichkeit des Homeoffices gedanklich schon einmal durchgespielt. Wie ist die Situation zu Hause? Ist Homeoffice überhaupt möglich? Wie gehen wir vor, wenn ...?

Da unsere Aufgabengebiete klar definiert sind und unsere interne Kommunikation sehr gut funktioniert, merkten wir bald, dass die Arbeit von zu Hause aus kein Problem darstellt. Als eingespieltes Team waren grosse Absprachen gar nicht nötig. Regelmässig hingen wir



Fotos jb

am Telefon und überbrückten damit das Social Distancing.

Die bürofreie Zeit nutzten auch die Maler, die unsere Büroräumlichkeiten wieder im neuen frischen Weiss erstrahlen liessen. Eigentlich war dies für den Sommer vorgesehen, aber infolge des Lockdowns konnte der Maler-Termin vorgezogen werden. Wie heisst es so schön: Aus der Not eine Tugend machen oder zwei Fliegen mit einer Klappe schlagen. Und noch ein Vorteil ergab sich aus dem Lockdown. Die ziemlich lärmenden Bauarbeiten in der Postgasse gingen grösstenteils an uns vorbei. Zwar dringt zwischendurch immer noch Baulärm ins Büro, aber nicht mehr lange.

Wir halten uns immer noch an die Abstandsregeln, erhalten aber die Öffnungszeiten am Vormittag aufrecht und wechseln uns mit dem Bürodienst in der Postgasse ab. Einmal in der Woche sind wir alle zusammen anwesend, um uns besser austauschen zu können, geschäftlich wie privat.

Für unsere Mitglieder sind wir weiterhin da, sei es am Telefon oder in der Geschäftsstelle und falls die Geschäftsstelle geschlossen ist, dann natürlich nach Vereinbarung. Möchten Sie ausserhalb der Öffnungszeiten unsere Geschäftsstelle besuchen? Aus organisatorischen Gründen bitten wir Sie einen Termin spätestens einen Tag vorher mit uns zu vereinbaren.

Weiterhin gilt auch bei uns:

➔ Abstand halten ➔ Hygienemassnahmen beachten!

Bleiben Sie gesund, dann bleiben wir es auch!

jb

Preisrätsel – Gewinner

Am Preisrästel in der letzten Ausgabe haben 45 BSPV-Mitglieder teilgenommen. Gefreut hat uns nicht nur die Teilnahme vieler Mitglieder, sondern auch die vielen positiven Kommentare, die in dem einen oder anderen Mail neben dem Lösungswort «VERTRAUEN» stand. Die Gewinner erhalten von uns ein kleines Überraschungspräsent per Post.

Gewonnen haben:

Ulrich Roth, Bern

Christian Isenschmid, Nidau

Peter Haller, Gerolfingen

Christian Brenner, Aegerten

Horst Klein, Bern

Wir gratulieren herzlich !

Der BSPV gratuliert

*nicht nur den Gewinnern des Preisrätsels, sondern auch **Adrian Wüthrich** (Präsident der Sektion Polizeiverband Bern-Kanton).*

Er wurde an der 80. ordentlichen Generalversammlung der Schweizer Reisekasse (Reka) Genossenschaft am 27. Mai 2020, für die Amtsperiode 2017 – 2021, in den Verwaltungsrat gewählt.

Wir gratulieren herzlich.

Eintritte

Seit dem 1. Januar 2020 sind dem BSPV 84 neue Mitglieder beigetreten.

| Sektionen | Eintritte | Sektionen | Eintritte |
|--|-----------|---|-----------|
| Anstalt Thorberg | 1 | Handwerklich-technisches Personal HTP und | |
| Anstalt Witzwil | 1 | Inselspital | 2 |
| Verband der Betreibungs- u. Konkursbeamte/ Bereichsleiter Inkasso | 2 | Linien- und Fachkader Kanton Bern | 4 |
| Fachpersonen Information und Dokumentation Kanton Bern | 1 | Justizpersonal des Kantons Bern | 1 |
| Berufsmaturitätslehrpersonen | 2 | Personalverband Sozialversicherungen | 2 |
| Verband der Dozierenden der Bernischen Fachhochschule | 3 | Polizeiverband Bern-Kanton | 13 |
| Einzelmitglieder | 27 | PZM Psychiatriezentrum Münsingen AG | 3 |
| Verband Bernischer Gerichtsschreiber/-innen | 2 | Pädagogische Hochschule Bern | 2 |
| Verband Bernischer Grundbuchverwalter und Handelsregisterführer | 6 | Personal des Justizvollzugs des Kantons Bern | 3 |
| | | Schulinspektorinnen und Schulinspektoren | 1 |
| | | Strassenmeisterverband Sektion Mittelland | 1 |
| | | Union du personnel administratif de l'Etat de Berne | 2 |
| | | Unterhalt Autobahn | 2 |
| | | Verein der Forstingenieure | 3 |

**WIR HEISSEN ALLE NEUEN MITGLIEDER
IM BSPV HERZLICH WILLKOMMEN!**

St. Johannsen und die Zumutung

Corona ist eine Zumutung. Wir mögen immer weniger über Corona lesen. Studien zeigen, dass Schweizerinnen und Schweizer die Mahnungen nicht mehr hören wollen und immer weniger den Warnungen glauben. Die Zahl der Neuinfektionen sinkt, und mit ihr sinkt auch die Wahrscheinlichkeit für jeden Einzelnen, sich anzustecken. Statistisch betrachtet kehren wir zurück zum Anfang des Ausbruchs. Es ist eine grosse gesellschaftliche Leistung, dass wir das können. Aber es ist leider nicht das Ende der Geschichte.

In der Zwischenzeit haben wir in St. Johannsen den Betrieb etwa viermal neu erfunden. Dienstpläne wurden umgestellt, Arbeitszeiten verkürzt, Trennscheiben aufgestellt, Schutzmasken verteilt, alternative Programme entworfen. Wir gehen untereinander auf Abstand, und wo das nicht möglich ist, tragen wir Masken. Das Resultat: Das Virus ist zwar gefährlich nahe an St. Johannsen gekommen, aber es hat uns nicht erreicht. Ob unsere Massnahmen gegriffen haben oder ob wir nur Glück hatten, werden wir nie erfahren. Aber wir sind alle froh, die Zeit gut überstanden zu haben, und ich bin stolz auf meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch auf die Eingewiesenen, dass uns das geglückt ist. Aber eben – die Geschichte ist noch nicht zu Ende.

Dem Virus stehen wir heute nicht anders gegenüber als Anfang März. Noch immer gibt es keinen Impfstoff und keine verlässliche Therapie. Vier von fünf Infizierten erkranken nur leicht. Aber wer der fünfte ist, wer schwer erkrankt und im Spital be-



*Manfred R. Stuber
Direktor Justizvollzugsanstalt St. Johannsen*

handelt werden muss, kann niemand sagen. Die Statistik bietet eine trügerische Gewissheit. Das Virus ist leider immer noch da.

Immerhin weiss man heute mehr als zu Beginn. Es gibt Erkenntnisse, die Mut machen. So helfen offenbar Luft und Sonne, die Verbreitung einzudämmen. Oberflächen sind weniger gefährlich als anfangs gedacht. Und Menschen infizieren sich fast nur in geschlossenen Räumen.

Aber es gibt auch Erkenntnisse, die zu Vorsicht mahnen. So ist die Übertragung des Virus über die Luft einfacher als gedacht, es reicht eine flüchtige Begegnung. Man muss nicht husten um es zu verbreiten, sprechen reicht schon. Und Menschen mit Covid-19 sind besonders ansteckend, bevor sie ernsthafte Symptome haben.

Darum waren und sind die vorsorglichen Massnahmen wichtig und richtig. Einige von uns fragen sich zwar, ob das ganze Tamtam um das Virus nötig war. Aber das ist das sogenannte «Präventionsparadox»: Vorbeugende Massnahmen haben das Ansteckungsrisiko reduziert – und damit leider auch die Motivation, sich selber und andere weiterhin zu schützen.

St. Johannsen geht deshalb mit viel Vorsicht in die nächsten Wochen. Aber eines lässt sich trotz allen Irrungen und Wirrungen, offenen Fragen und Unsicherheiten schon jetzt sagen: Obwohl wir untereinander auf Abstand gegangen sind, sind wir in St. Johannsen ein Stück näher zusammengedrückt.

Manfred Stuber

Führungsgrundsätze – leben Sie sie vor

*Führungsgrundsätze sind zwei
Seiten einer Münze:
Sie als Führungskraft sind für
die Führung Ihrer Mitarbeiter-
den UND für ein effektives
Management der in Ihrem
Zuständigkeitsbereich liegenden
Prozesse verantwortlich.*

Beim Begriff Führung steht grundsätzlich die Möglichkeit der Einflussnahme auf die Menschen (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) im Zentrum. Im Gegensatz dazu werden Unternehmen «gemanagt», wobei der Fokus auf der Sachebene bzw. bei der Organisation liegt. In der Praxis hat die Unterscheidung wesentliche Auswirkungen auf die Führungsarbeit, je nachdem welche Rolle Sie gerade einnehmen: Leaderin oder Manager. Wichtig scheint das Bewusstsein dafür zu sein und daraus folgend, welche Werkzeuge Sie anwenden, um Ihre Ziele zu erreichen.

Manager managen

Nach Fredmund Malik, dem führenden Managementexperten im deutschsprachigen Raum, ist Management ein «Beruf», der erlernt werden kann und muss. Sein Management-Konzept basiert auf dem Dreischritt Grundsätze – Aufgaben – Instrumente. Bei den Aufgaben der Führungskräfte geht es nach ihm darum, sich auf Weniges zu konzentrieren, ergebnisorientiert zu arbeiten und das Gesamte im Auge zu behalten. Es geht um die persönliche Wirksamkeit der wahrzunehmenden Aufgaben und Prozesse, die sich in Ergebnissen nach klar definierten Zielen messen lässt.

*Silvia Zimmermann
Beraterin bei der Berner
Niederlassung der Federas
Beratung AG.*



Kontakt: silvia.zimmermann@federas.ch

An Sie als «Manager» werden hohe Anforderungen gestellt, die auf optimale Leistungen und messbare Ergebnisse abzielen. Auch bei der öffentlichen Verwaltung gibt es Leistungsziele. Die Leistungsmessung darf gerade hier jedoch nicht auf den Output alleine beschränkt sein, sondern muss im Kontext der zu erzielenden Wirkung betrachtet werden. Wer effektive Werkzeuge und (Management)-Tools wie Prozessmanagement, Kontinuierlicher Verbesserungsprozess, Internes Kontrollsystem, Qualitätsmanagement anwendet, kann einen massgeblichen Beitrag zum Ergebnis und zum Erfolg des Teams und der Organisation leisten.

Leaderinnen führen

Durch situative Führung motivieren Sie Mitarbeitende, ihren Fähigkeiten angepassten Aufgaben zu erledigen und auf die Zielerreichung einzuwirken. Diese Beeinflussung des Verhaltens der Mitarbeitenden setzt voraus, dass Sie als Leaderin, Führungskraft oder Vorgesetzte eine Vorbildrolle einnehmen und tatsächlich vorleben, was Sie auch einfordern. Optimismus und Motivation ausstrahlen, Vertrauen schen-

ken (den Mitarbeitenden etwas zutrauen) und Wertschätzung entgegenbringen (positive Feedbacks geben) gehören zu den elementaren Führungsgrundsätzen. Die Stärken der Mitarbeitenden zu nutzen, zählt zu einem der wichtigsten Führungsgrundsätze. Dadurch kann das Niveau der Motivation der Mitarbeitenden hochgehalten und mit der Anerkennung ihrer Arbeitsleistung noch zusätzlich verstärkt werden. Werden Mitarbeitenden Freiräume eingeräumt, kann dies Inspirationsquelle für neue Ideen und Lösungen sein. Konstruktive Kritik kann dabei helfen, Verbesserungspotenzial optimal zu nutzen. Ein fairer und respektvoller Umgang scheint mir in allen Situationen des Führungsalltags wichtig, ist aber nicht immer selbstverständlich.

Führungsgrundsätze sind Ausdruck der Unternehmenskultur

Führungsgrundsätze sind für den Erfolg des Unternehmens (gilt selbstverständlich auch für die öffentliche Verwaltung) evident. In schwierigen Zeiten wird die Bedeutung von Führungsgrundsätzen noch erhöht.

**Führungsgrundsätze sind Ausdruck der Unternehmenskultur –
leben Sie sie vor!
Seien Sie Vorbild,
strahlen Sie Motivation aus und
schenken Sie Vertrauen.
Viel Erfolg!**

Ein Ziel des wirksamen Managements ist die Erreichung der Unternehmensziele.

Wie sich die Führungsgrundsätze auf die beiden Begriffe vereinen lässt, ist hier zusammengefasst:

| Führungsgrundsätze | Management | Führung (Leadership) |
|--|--|--|
| Grundlegende Vorgehensweise | Planung und Budgetierung | Richtungsweisung |
| Zentrale Anknüpfungspunkte der Umsetzung | Organisation und Bereitstellung von Ressourcen | Einflussnahme auf Menschen |
| Ausführung | Kontrolle und Problemlösung | Motivation und Inspiration |
| Ergebnisse | Bewirkt zu einem gewissen Grad Vorhersagbarkeit und Ordnung und hat das Potenzial, diejenigen kritischen Erfolgsgrößen zu realisieren, die von Anspruchsgruppen erwartet werden. | Bewirkt Veränderungen, häufig mit tiefgreifenden Auswirkungen, und hat das Potenzial, Mehrwerte durch Veränderungen zu erzielen. |

Quelle: Matthias K. Hettl (www.weka.ch)

Personal des Justizvollzugs des Kantons Bern

Wichtige Information

Liebe Mitglieder

Es ist gleich Mitternacht. Ich sitze hinter einer Vielzahl von Bildschirmen und es ist mein letzter Dienstabend in der Loge des Regionalgefängnisses Bern.

Gerade beginnt die Rauchmeldeanlage zu piepen – ein Voralarm.

In sieben Stunden gebe ich meinen Schlüssel ab. Ich habe per 30. Juni 2020 gekündigt. Die übrige Zeit, die ich vorher gehen kann, kompensiere ich mit Tagen aus meinem Ferien- und Langzeitkonto.

Ich hatte geplant, die Präsidentschaft der Sektion an der Hauptversammlung Ende April abzugeben. Doch die Corona-Krise hat dies verhindert. Wann die ausgefallene Hauptversammlung stattfindet, wird sich noch zeigen. Wir werden rechtzeitig informieren.

Bisher hat sich noch keine Kandidatin oder Kandidat gefunden, die/der die Aufgaben der Präsidentschaft übernehmen möchte. Vakant sind auch seit Jahren die Ämter des Sekretariats und der Vize-Präsidentschaft.

Zu den Aufgaben des Sektionspräsident/-in gehören:

- **die Leitung der Vorstandssitzungen** (2-3 / Jahr)
- **sowie die der Hauptversammlung.**

Der/die Vize-Präsident/-in wirken dabei unterstützend. Die **Protokollführung** übernimmt der/die **Sekretär/-in**. Die aufgewendete Zeit kann im Time verbucht werden, Spesen werden von der Sektion vergütet.

Wenn du dir vorstellen kannst, eine dieser Aufgaben zu übernehmen, melde dich beim jetzigen Vorstand. Vielleicht kennst du sogar eine/n tolle/n Kollegen/-in, die dich dabei unterstützen und sich mit dir für den Vorstand zur Verfügung stellen. Auch Kolleg/-innen, die bisher noch nicht Mitglied im Verband sind, sind willkommen. Es würde mich freuen eine/n engagierte/r Nachfolger/in zu finden. Für mich war es eine spannende und lehrreiche Zeit.

Iris Solothurnmann, Präsidentin

Vorstandsmitglieder:

fabian.baumgartner@be.ch, RG Bern

tommy.fahrni@be.ch, BEWA

vito.miccolis@be.ch, RG Thun

sabine.wälti@be.ch, RG Biel

iris.solothurnmann@bluewin.ch, eh. RG Bern

Linien- und Fachkader Kanton Bern

Save-the-date

Mitgliederversammlung

Montag, 14. September 2020

Rathaus Bern, Eingangshalle

18.00–18.30 Uhr Mitgliederversammlung

[im Anschluss](#)

Plattformanlass zum Thema:

**«Cyber Security im Kanton Bern –
Auftrag, Risiken und Lösungen»**

Pascal Zwettler, KAIO, Abteilungsleiter Organisation + Sicherheit referiert zum Thema anschliessend Diskussion

Rentnervereinigung

Virtuelle Hauptversammlung

In ihrer Vorstandssitzung vom 17. Juni 2020 hat die Rentnervereinigung beschlossen, die diesjährige Hauptversammlung auf dem Korrespondenzwege durchzuführen. Die Mitglieder werden die entsprechenden Unterlagen Anfang August erhalten.

Ausflüge

Der traditionelle Sommerausflug ist der Corona-Krise zum Opfer gefallen. Hingegen hoffen wir, den Herbstausflug durchführen zu können.

Er wird am **1. Oktober 2020** stattfinden und ins Seeland führen: In das Flusskraftwerk Hagneck und anschliessend nach Aarberg. Die konkrete Ausschreibung wird im August aufgeschaltet und per Mail verbreitet.

Der Vorstand

Le personnel cantonal s'est montré solidaire

Le coronavirus a mis l'administration cantonale à l'épreuve. A la mi-mars, le télétravail s'est généralisé à tout le personnel cantonal. L'OIO a donc dû étendre l'accès au télétravail de 1000 à 11'000 personnes, ce qui fut fait en peu de temps et il n'y a pratiquement pas eu d'interruptions dans le travail.

De nombreux collaborateurs/trices du Canton ont pu continuer à travailler presque normalement durant la période du #restezchezvous. En raison de la crise, de nombreux parents ont également dû garder leurs enfants. Le Canton a réagi de manière positive et s'est montré compréhensif.

La fermeture coordonnée des guichets au public a évité le contact avec la clientèle. Une nécessité pour protéger la population et endiguer la propagation du virus. Parallèlement à cette fermeture, la question de l'indemnisation en cas de réduction de l'horaire de travail a été réglée au niveau fédéral. Pour l'Office de l'assurance-chômage, cela a conduit à un surcroît considérable de travail. Près de 140 collaborateurs/trices d'autres services et offices ont aidé l'office fortement sollicité. Ce faisant, ces personnes ont voulu apporter leur contribution en cette période de crise et ont témoigné de leur solidarité envers l'office et la population concernée. Bien des heures supplémentaires ont été accomplies ici, tandis que dans d'autres domaines le personnel a perdu ses heures supplémentaires en raison du manque de travail.

Les tâches de la police ont aussi changé. Plus aucune manifestation, moins d'accidents de la route, pas d'embouteillages, etc., la police a par contre été sollicitée en matière de surveillance et de conseil en relation avec la distanciation sociale et le respect de la taille des groupes. Globalement, la police a été plus présente dans l'espace public.

Avec l'ouverture coordonnée des guichets dès le 11 mai, accompagnée bien sûr des mesures de protection

SOLIDARITÉ ENTRAIDE
COMMUNAUTÉ ESPRIT
D'ÉQUIPE ENSEMBLE
ENTENTE COHÉSION
LIEN APPARTENANCE
CAMARADERIE COLLÉ-
GIALITÉ COOPÉRATION

obligatoires, des collaborateurs/trices ont quitté le télétravail et sont retournés sur leur lieu de travail habituel. Dans certains domaines, le télétravail sera certainement maintenu plus longtemps.

Le Canton n'a pas pu demander le chômage partiel pour son personnel – ce n'est pas autorisé selon les règlements de la Confédération – même si par exemple les mariages civils ou les contrôles périodiques des véhicules à moteur ont été suspendus. Il y a donc eu ici ou là des interruptions de travail au sein du personnel, qui ont été mises à charge des heures supplémentaires et, en l'absence d'heures supplémentaires, à la charge du Canton. Une évaluation a montré que les interruptions de travail jusqu'à fin avril tournaient autour de 2% du temps de travail réglementaire, bien que ce calcul tient également compte des collaborateurs/trices faisant partie des groupes à risque et des congés « normaux » de courte durée. Cela signifie que les interruptions effectives ont été vraiment très faibles. Si l'on comptait les heures supplémentaires dans d'autres domaines, il se pourrait qu'en définitive il n'y ait pas de diminution du temps de travail. Et s'il a été possible ici ou là de réduire des heures supplémentaires, nous es-

Suite à page 14

pérons que les personnes concernées ont réellement pu se ressourcer, même en restant à la maison.

Durant la crise, l'Office du personnel a informé rapidement non seulement le personnel cantonal mais également les associations du personnel à propos des mesures en matière de droit du personnel. Cela nous a aidés dans l'interprétation du droit du personnel, afin d'éviter des incertitudes supplémentaires durant cette période difficile. L'APEB n'a ainsi guère dû intervenir en matière de droit du personnel, ce que nous attribuons d'une part à la bonne communication et d'autre part à la grande solidarité du personnel cantonal. Des demandes sans cesse croissantes de chômage partiel ont

également fait taire les voix critiques au sein du personnel. Une place de travail sûre a rassuré beaucoup de personnes.

Le secrétariat de l'APEB a également été mis à l'épreuve durant le lockdown (lire plus en page 7).

Que restera-t-il de tout ça sur le plan du droit du personnel? Le Canton est subitement devenu plus digital, le télétravail est moins controversé et les conférences téléphoniques ou visioconférences ne sont plus une rareté. Parfois, les contacts sociaux ont manqué. On peut espérer qu'ils vont se rétablir. Il est à espérer également que la solidarité vécue entre les collaborateurs/trices du Canton demeure. wy

Le blocage du personnel est-il utile et équitable?

Depuis des années, il n'est plus possible d'engager de nouveaux collaborateurs/trices au Canton. Les Directions ont un effectif réglementaire d'emplois à temps plein qui ne peut pas être dépassé.

C'est compréhensible d'une part car les coûts en personnel représentent toujours une grosse part des dépenses dans une administration.

D'autre part, il y a le danger que les engagements ne recouvrent pas les tâches exigées, car dans divers domaines où il y a un besoin en personnel, les exigences augmentent. Une réglementation rigide rend ainsi impossibles les nouveaux engagements nécessaires. En même temps, une certaine honnêteté est nécessaire : que le personnel devrait diminuer lorsque certaines tâches sont supprimées ou peuvent être accomplies avec plus d'efficacité. L'APEB ne s'est ainsi jamais opposée à des réorganisations utiles. En raison du blocage strict du personnel, la tendance de thésauriser des potentiels d'économie s'accroît, pour le cas échéant reporter des unités de temps plein dans un office ou une direction.

Personnellement, ce qui me dérange avec le blocage du personnel, c'est que dans les domaines externalisés comme les hautes écoles, les cliniques psychiatriques etc., il n'y a plus de blocage des effectifs et on peut engager du personnel sans problème.

Dans ces domaines il y a en partie également plus de personnel en poste que nécessaire. Pourquoi? Parce qu'ils accomplissent plus de tâches ou souhaitent offrir plus de prestations? Ce sont des arguments qui ne pèsent guère au sein de l'administration cantonale, où c'est le Grand Conseil qui, dans le cadre du budget, surveille l'effectif réglementaire des directions et vérifie presque chaque poste à plein temps. Dans les domaines externalisés, qui appartiennent pour partie à 100% au Canton, cela ne joue plus aucun rôle. Cette situation n'est pas équitable et devrait conduire à une flexibilisation des effectifs réglementaires au sein du Canton. Les souhaits d'externalisation seraient alors moins fréquents. wy

Le Canton se dirige vers des chiffres rouges

Pour l'exercice 2020, le Canton avait budgété à l'origine un bénéfice de 200 millions de francs. Malgré des versements supplémentaires de la Banque Nationale Suisse, on s'attend d'ici la fin de l'année à un déficit allant jusqu'à 300 millions de francs.

La crise du coronavirus a entraîné des dépenses supplémentaires pour le canton de plus de 400 millions de francs. Sont pris en considération le domaine hospitalier, le matériel médical de protection, l'aide économique, les mesures spéciales de promotion économique et le recul des recettes fiscales. L'importance des montants est encore incertaine.

Le Grand Conseil a décidé début juin que les dépenses liées au coronavirus ne seraient pas prises en considération pour le calcul du frein à l'endettement. Cela fait sens, car l'importance des coûts pour maîtriser la crise est incertaine et des économies à brève échéance seraient très compliquées. Le Canton devrait aussi poursuivre les investissements afin de permettre à l'économie de reprendre son élan le plus vite possible.

Pour les années 2021 et suivantes, le Canton a budgété en décembre dernier un bénéfice annuel de 100 millions de francs. Au vu de la crise, cette prévision va subitement changer. Des pertes fiscales de plusieurs

centaines de millions sont attendues ainsi qu'une diminution estimée à 200 millions de francs due à la péréquation financière nationale (PFCC). Le tout va certainement engendrer un déficit de près d'un demi-milliard, lequel ne pourra pas être corrigé par un prochain programme d'économie. Quant aux augmentations d'impôt, elles sont politiquement délicates et difficiles. C'est pourquoi un nouvel endettement semble inévitable, ce qui en période de taux d'intérêt bas serait certainement possible à assumer. Le Canton glisserait donc dans les chiffres rouges. Le frein à l'endettement ne permet cependant pas de nouvel endettement. Le Canton se trouve donc face à un dilemme.

Fin août nous verrons comment le Conseil-exécutif souhaite maîtriser les grands défis financiers pour le Canton. Le Parlement prendra sa décision début décembre dans le cadre de la discussion budgétaire. Avec des chiffres rouges, la discussion est assurée.

wy



Photo jb

Finanzielle Pensionsplanung richtig gemacht

max. 5 Personen

Kursleitung:

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

Kursort: Postgasse 60, Bern

Daten: Montag, 13. Oktober 2020,
18.00 – 21.00 Uhr

Kosten:

BSPV-Mitglieder CHF 90.00

Mitglieder Angestellte Bern CHF 110.00

Nicht-Mitglieder CHF 160.00

Resilienz-Training | 2 Tage -

Die seelischen Abwehrkräfte stärken

max. 5 Personen

Kursleitung: Marija Brzovic, Psychologin MSc

Psych/Erwachsenenbildnerin,

Moser-Seminare, Oberdiessbach

Daten: Fr./Sa. 27./28. November 2020,
08.30 – 17.00 Uhr (samstags bis 16.00 Uhr)

Kursort: Postgasse 60, Bern

Kosten:

BSPV-Mitglieder CHF 480.00

Mitglieder Angestellte Bern CHF 550.00

Nichtmitglieder CHF 620.00

Agenda

Delegiertenversammlung

16. Oktober 2020, Restaurant Schmidstube,
10.00 Uhr

Hauptversammlungen

10.09.2020 Gemeindepersonal Zollikofen

14.09.2020 Linien- und Fachkader Kanton Bern

17.09.2020 VBKBIS (Verband der Betriebs- und
Konkursbeamten sowie der Bereichsleiter
Inkasso der Steuerverwaltung des Kt Bern)

13.11.2020 VBRS (Verband Bernischer Richterinnen und
Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte)

BSPV – Einblicke in den Verband

Infoveranstaltung mit anschliessendem
kleinem Apéro

Kursleitung:

Daniel Wyrsh, Geschäftsführer BSPV

Datum:

Mittwoch, **28. Oktober 2020**,
17.30 – 20.00 Uhr,

Kosten: gratis

Ort: Postgasse 60, Bern

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)
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



Diagonal

Möchten Sie das Diagonal nicht mehr
in Papierform erhalten?

Das Diagonal ist zeitgleich mit dem
Versand auch online auf unsere
Website verfügbar.

Ein Mail ans Sekretariat genügt:

sekretariat@bspv.ch:
Stichwort: Diagonal abbestellen