kaufmännischer verband

gemeinsam sind wir zukunft. in bern.

inkl. RÜCKBLICK 2025 beim kfmv



News & Stories

für Kaufleute und Detailhändler:innen

Zum Fokusthema: New Work | Arbeitsrecht und Arbeitsbedingungen

news

Inhaltsverzeichnis

Editorial
Monika Keller, Geschäftsleiterin kfmv Bern 3

New Work
ein neues Verständnis von Arbeit, Bommer + Partner Treuhand 4

Weiterbildung mit Zukunft
die kfmv-Seminare 2026, Chun Chen, Fachverantwortliche Seminare 10

Massgeschneiderte Firmenseminare
Janine Burkhalter, Fachverantwortliche Firmenseminare 12

Jugendberatung
Andrea Oppliger, Leiterin zentrale Services kfmv Bern 14

Darf ich das sagen?
Arbeitsbedingungen richtig ansprechen, BFB Biel-Bienne 15

Rechte kennen
richtig ausbilden, bds Bern 16

BVG-Vorsorge der Verwaltung
nachhaltig, fair und flexibel, bwd 18

Teilzeitarbeit – was muss man beachten?
WKS Bern 20

Welche Rechte haben Lernende?
WST Thun 21

Rückblick kfmv 2025
Monika Keller, Geschäftsleiterin kfmv Bern 25

Kreuzworträtsel
Team kfmv Bern 26

Impressum 28

kaufmännischer verband
gemeinsam sind wir zukunft.
in bern.



Monika Keller
Geschäftsleiterin kfmv Bern

Editorial

Liebe Mitglieder des Kaufmännischen Verbands Bern

Mein erstes Jahr als Geschäftsleiterin beim kfmv Bern geht zu Ende – ein Jahr voller Bewegung, spannender Aufgaben und gemeinsamer Erfolge. Wir haben unser Team gestärkt, Rollen und Verantwortlichkeiten geschärft und Ihnen bereits in der ersten Ausgabe des News & Stories einen Einblick in unsere Arbeit gegeben.

Ein besonders wichtiges Thema für uns als Verband – das Schaffen von fairen Arbeitsbedingungen – haben wir auch 2025 erfolgreich vorangetrieben: So konnten wir bestehende Gesamtarbeitsverträge mit den Partnern verlängern.

Ein weiterer Schwerpunkt ist und bleibt die Digitalisierung: Mit unserem neuen Kundendatensystem können wir Abläufe vereinfachen und Prozesse effizienter gestalten. Parallel dazu haben wir unsere Website überarbeitet: Sie erscheint nun übersichtlicher und benutzerfreundlicher, besonders rund um Informationen zu Mitgliedschaft und Beratung.

Im Zuge des Generationswechsels (Babyboomer, die in den Ruhestand treten) möchten wir die Chance nutzen, frische Impulse in unseren Verband zu bringen. Unser Ziel ist es, neue Mitglieder für die vielfältigen Vorteile einer Verbandsmitgliedschaft zu gewinnen.

Unsere Seminare auf kfmv-seminare.ch bleiben ein zentraler Bestandteil unseres Verbandslebens. Dort finden Sie einen spannenden Mix an Angeboten – sowohl für Einzelpersonen als auch für Firmenkunden. Sie lesen dazu mehr auf den nachfolgenden Seiten.

Zu guter Letzt freuen wir uns, im neuen Jahr wieder einen Mitgliederanlass zu planen. Details erfahren Sie zu Jahresbeginn 2026 – wir hoffen auf zahlreiche Teilnahme und einen lebendigen Austausch.

Herzlichst
Ihre Monika Keller
Geschäftsleiterin Kaufmännischer Verband Bern

kaufmännischer verband
gemeinsam sind wir zukunft. in bern.

New Work – ein neues Verständnis von Arbeit, Bommer + Partner Treuhand



bommer partner TREUHAND

Bommer + Partner Treuhand – kurz vorgestellt

Seit über 35 Jahren in Bern zu Hause, unterstützten wir Menschen und Unternehmen in der ganzen Schweiz in ihrem Streben nach mehr Wirtschaftlichkeit. Dies mit einem allumfassenden Dienstleistungsangebot, in dem das Wissen und die Leidenschaft von über 80 Mitarbeitenden gebündelt sind.

New Work – ein neues Verständnis von Arbeit

New Work beschreibt weit mehr als nur flexible Arbeitsmodelle oder moderne Bürogestaltung. Es steht für ein tiefgreifendes Umdenken in der Arbeitswelt. New Work umfasst die Idee, die Arbeit so zu gestalten, dass sie Menschen mehr Freiheit, Selbstbestimmung und Sinn ermöglicht. Im Kern geht es darum, die klassischen Strukturen von Hierarchie und starrer Präsenzpflicht zu hinterfragen und neue Wege zu finden, wie Zusammenarbeit, Innovation und persönliche Entfaltung miteinander in Einklang gebracht werden können.

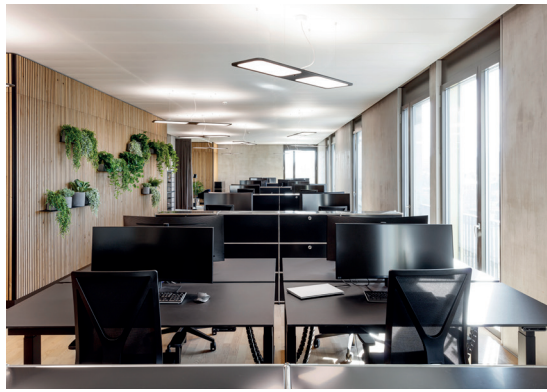
Auf den ersten Blick scheint dieses Konzept nur schwer mit der Treuhandbranche vereinbar zu sein – einem Arbeitsfeld, das von klaren Regeln, verlässlichen Prozessen und hohen Qualitätsansprüchen geprägt ist. Doch gerade hier setzen wir bei Bommer + Partner Treuhand an. Wir verstehen New Work als Antwort auf die Digitalisierung, Globalisierung und den Fachkräftemangel – drei der grössten Herausforderungen der heutigen Zeit. Wir wollen Altbewährtes mit Neuem verbinden. Nämlich die Stabilität und Präzision, die unsere Branche auszeichnet, mit der Flexibilität und Dynamik einer modernen Arbeitswelt.

Arbeitswelt im Wandel – unsere Antworten

Die Arbeitswelt befindet sich in einem stetigen Wandel – und wir bei Bommer + Partner Treuhand haben darauf unsere eigenen Antworten gefunden. Unsere Massnahmen greifen dort, wo sie das tägliche Arbeiten und das Wohlbefinden verbessern und zugleich einen nachhaltigen Beitrag zur Stärkung unserer Leistungsfähigkeit leisten.

Ein zentraler Punkt ist die Work-Life-Balance. Mit sechs Wochen Ferien, einer weitgehenden und flexiblen Arbeitszeitgestaltung sowie Homeoffice-Möglichkeit schaffen wir Freiräume, die es unseren Mitarbeitenden ermöglichen, Beruf und Privatleben besser miteinander zu verbinden.

Gleichzeitig investieren wir in eine gesunde und ergonomische Arbeitsumgebung. Moderne Arbeitsplätze, höhenverstellbare Tische und Rückzugsbereiche für konzentriertes Arbeiten sowie diverse Sonderzonen tragen dazu bei, dass Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit Hand in Hand gehen. Ergänzt wird dies durch verschiedene wöchentliche Sportangebote wie Yoga oder Personal-Training. Dadurch werden Konzentration und Gesundheit nachhaltig gefördert.



Auch auf die Entwicklungen im Bereich der Digitalisierung und Automatisierung haben wir klare Antworten. Mit dem unterstützenden Einsatz von künstlicher Intelligenz wollen wir künftig noch effizienter arbeiten und die Ausführung von Routinetätigkeiten vereinfachen sowie beschleunigen. Ein weiterer Fokus legen wir auf die Automatisierung von



wiederkehrenden Buchungsvorgängen. So entsteht mehr Raum für das, was wirklich zählt – die persönliche Beratung für unsere Kundinnen und Kunden.

Basis für modernes Arbeiten – unsere Werte

Unsere Werte sind das Fundament für die tägliche Zusammenarbeit und prägen unser Miteinander. Daher ist es uns wichtig, dass die Massnahmen, die wir im Bereich New Work umsetzen, nicht von unseren Werten abweichen. Denn so wird «Vertrauen» spürbar, wenn Mitarbeitende auf Augenhöhe in Entscheidungen miteinbezogen werden. «Respekt» zeigt sich in einer modernen Feedback-Kultur, die offene Kommunikation ermöglichen und fördern soll. Unsere «Ambition», uns stetig zu verbessern, kommt im kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) zum Ausdruck, bei dem Mitarbeitende ihre Ideen einbringen können. Genauso wichtig sind regelmässige Selbstreflexion sowie der Einsatz von digitalen Lösungen, wie etwa ein modernes Intranet, das die Zusammenarbeit erleichtert und Wissen für alle im Unternehmen zugänglich macht. Bommer + Partner Treuhand erkennt nicht nur den Nutzen von externen Weiterbildungen, sondern investiert auch in die Weiterentwicklung von Führungskompetenzen – dies in Verbindung mit klar definierten Führungsgrundsätzen, welche gelebt, aber auch von jeder Ebene eingefordert werden sollen.

Ausbildung – die Perspektive

Wir wollen jungen Menschen die besten Voraussetzungen für ihre Ausbildung bieten. Lernende sollen früh Verantwortung übernehmen, eigene Ideen einbringen und moderne Arbeitsformen erleben dürfen. Uns ist wichtig, dass Auszubildende nicht nur fachlich wachsen, sondern auch Selbstvertrauen entwickeln, Teamgeist erfahren und ihre Stärken entfalten können.

Mateo Ammon (Lernender | 3. Lehrjahr) erzählt: *«Besonders deutlich wird für mich, dass meine Arbeit zählt, weil ich bereits als Lernender viel Verantwortung übernehmen kann. Ein schönes Erlebnis war auch der Applaus nach einem von mir fast selbst organisierten Event – da habe ich gemerkt, wie sehr mein Einsatz geschätzt wird.»*

Auch die Zusammenarbeit im Team wird von Mateo hervorgehoben: *«Was mir besonders gefällt, ist die Balance zwischen Eigenverantwortung und Teamarbeit. Ich kann selbstständig arbeiten, weiss aber, dass ich jederzeit Unterstützung bekomme, wenn ich sie brauche.»*

Darüber hinaus betont Mateo die Vorteile moderner Rahmenbedingungen: *«Digitale Tools bis hin zum Einsatz von künstlicher Intelligenz erleichtern unseren Alltag und zeigen, dass wir mit der Zeit gehen. Zudem arbeiten wir in modernsten Büroräumlichkeiten, ja eher an einem modernen Begegnungsort, profitieren von zahlreichen Benefits und spüren, dass auf die Mitarbeitenden sehr gut geachtet wird.»*

Dass bei Bommer + Partner Treuhand aus Ausbildung echte Karrieren entstehen können, zeigt das Beispiel von Timo Kummer. Er begann als KV-Lernender und entwickelte sich Schritt für Schritt bis zum Partner.



Timo Kummer (Partner | seit August 2008 bei Bommer + Partner Treuhand) erzählt: *«Was mich über all die Jahre getragen hat, war die Kombination aus Vertrauen, Förderung und Dynamik. Hier eröffnen sich Chancen zur Weiterentwicklung – sei es durch die Mitarbeit an spannenden Mandaten, durch gezielte Weiterbildungen oder durch die Möglichkeit, schrittweise mehr Verantwortung zu übernehmen. Gleichzeitig hat sich auch das Unternehmen stetig weiterentwickelt – mit neuen Strukturen und einer Kultur, die Offenheit und Innovation fördert. All das hat dazu beigetragen, dass ich heute Partner bin. Für mich ist das der Beweis, dass Entwicklung bei Bommer + Partner Treuhand nicht nur eine Theorie ist, sondern gelebte Realität.»*

New Work – als Haltung und nicht als Projekt

New Work ist bei Bommer + Partner Treuhand kein abgeschlossenes Projekt, sondern eine Haltung. In einer Arbeitswelt, die sich ständig verändert, wollen wir Veränderungen nicht abwarten, sondern sie aktiv mitgestalten – im Interesse unserer Mitarbeitenden, unserer Kundinnen und Kunden sowie unserer gesamten Branche. Darum denken wir schon heute über neue Ideen nach, sei dies in Form von noch flexibleren Arbeitszeitlösungen, die unterschiedliche Lebensphasen besser berücksichtigen oder über «Walk- und Talk-Meetings», die Bewegung und Austausch verbinden.



Wir verstehen New Work als Einladung, immer wieder neu zu denken, Bewährtes zu hinterfragen und die Zukunft mit Offenheit und Mut anzugehen. Denn die besten Geschichten entstehen dort, wo Arbeit mehr ist als Pflicht und Menschen die Freiheit haben, sie gemeinsam zu gestalten – heute und in Zukunft.

Text: Ilaria Castignetti, HR Generalistin Bommer + Partner Treuhand

kaufmännischer verband
gemeinsam sind wir zukunft. in bern.

kaufmännischer verband
gemeinsam sind wir zukunft. in bern.



Chun Chen
Fachverantwortliche Seminare

Weiterbildung mit Zukunft – die kfmv-Seminare 2026

Neues Jahr, neue Impulse: Das Weiterbildungsprogramm 2026 des Kaufmännischen Verbands Bern ist online. Auf kfmv-seminare.ch finden Sie ein vielfältiges Angebot mit spannenden Themen, praxisnahen Seminaren und inspirierenden Lernformaten. Ob Fachwissen vertiefen, neue Technologien verstehen oder Führungskompetenzen ausbauen – unsere Seminare machen Sie fit für die Arbeitswelt von morgen.

Künstliche Intelligenz praxisnah erleben
Kaum ein Thema prägt die Wirtschaft derzeit so stark wie die künstliche Intelligenz. Unsere neuen KI-Seminare zeigen, wie Sie moderne Tools im Alltag gewinnbringend einsetzen können – sei es zur Automatisierung von Routineaufgaben, zur Verbesserung von Entscheidungsprozessen oder für kreative Anwendungen im Marketing und in der Kommunikation. Die Teilnehmenden erhalten praxisnahe Einblicke und konkrete Werkzeuge, um KI verantwortungsvoll und effizient zu nutzen.

Berufsbildnerkurs – Investition in die Fachkräfte von morgen
Wer Lernende begleitet, trägt entscheidend zur Zukunft der Branche bei. Unser **Berufsbildnerkurs** vermittelt alles, was Sie brauchen, um Lernende kompetent, motiviert und gesetzeskonform auszubilden. Neben rechtlichen Grundlagen stehen pädagogische Methoden und der Erfahrungsaustausch im Vordergrund. Ein Kurs, der nicht nur Wissen vermittelt, sondern Begeisterung für die Berufsbildung weckt.

Arbeitsrecht aktuell und verständlich
In der beliebten **Arbeitsrecht-Seminarreihe** beleuchtet unsere erfahrene Expertin die neuesten Entwicklungen im Schweizer Arbeitsrecht – von praktischen Fallbeispielen bis zu aktuellen Gerichtsurteilen. Ideal für HR-Fachpersonen, Führungskräfte und alle, die im Berufsalltag rechtssicher agieren möchten.

Lernen mit Mehrwert
Das gesamte Seminarangebot 2026 bietet Inspiration, Fachwissen und persönliche Weiterentwicklung – kompakt, praxisnah und von erfahrenen Referentinnen und Referenten geleitet. Entdecken Sie alle Seminare unter: kfmv-seminare.ch

kaufmännischer verband
gemeinsam sind wir zukunft. in bern.

Nutzen Sie Ihre Chance, wachsen Sie über sich hinaus und gestalten Sie Ihre Zukunft aktiv.

Finden Sie das Seminar, das zu Ihnen passt und sichern Sie sich 5% Rabatt auf Ihre nächste Buchung.

Nur gültig auf Einzelbuchungen, nicht für Firmenseminare. Keine Barauszahlung.

Promocode: WissenTeilen#5

gültig ab 01.10.2025

Info & Beratung:
info@kfmv-seminare.ch
+41 31 390 60 33

kaufmännischer verband
gemeinsam sind wir zukunft. in bern.

Wissen wächst, wenn man es teilt.

Jetzt Seminarprogramm entdecken!

Wissen. Austausch. Vernetzung.

kfmv-seminare.ch

kaufmännischer verband
gemeinsam sind wir zukunft. in bern.

Massgeschneiderte Firmenseminare für Ihren Erfolg – so individuell wie Ihr Team

In einer dynamischen Arbeitswelt sind Standardlösungen oft zu allgemein: Jedes Team hat seine Stärken, Bedürfnisse und Herausforderungen. Genau hier setzen unsere massgeschneiderten Firmenseminare an. Sie sind nicht nur Schulungen, sondern gezielte Entwicklungsmöglichkeiten, die Ihre Mitarbeitenden persönlich und fachlich weiterbringen. Dort, wo es für Ihr Unternehmen den grössten Unterschied macht.

Warum individuell?

Weil nur Seminare, die auf Ihre Realität abgestimmt sind, nachhaltig wirken. Wir erarbeiten gemeinsam mit Ihnen ein Konzept, das Ihre Unternehmenskultur, Ziele und Herausforderungen berücksichtigt. So entstehen praxisnahe Lösungen, die im Alltag wirklich umgesetzt werden können.

Künstliche Intelligenz als Arbeitsturbo

Unsere Seminare greifen aktuelle Trends auf, z.B. die Integration von KI-Tools wie ChatGPT oder Copilot. Wir zeigen, wie Ihre Mitarbeitenden KI gezielt einsetzen können, um Routineaufgaben effizienter zu gestalten, Prozesse zu optimieren und kreatives Arbeiten zu unterstützen. Dadurch wird KI zu einem echten Mehrwert im Berufsalltag.

Flexibel und effizient

Vom kompakten Halbtagesseminar über modulare Seminarreihen bis hin zu Online- oder Vor-Ort-Workshops: Wir gestalten Ihr Seminar so, dass es perfekt auf Ihre Bedürfnisse passt.

Beliebte Seminarthemen

- Kommunikation & Teamarbeit
- Führung & Zusammenarbeit
- Auftritt & Wirkung
- Projektmanagement & Organisation
- Business-Knigge & Lernförderung für Lernende
- KI im Berufsalltag: Tools & smarte Anwendungen

Ihr nächster Schritt

Melden Sie sich gerne für ein unverbindliches Gespräch bei uns. Wir besprechen Ihre Ideen und entwickeln gemeinsam ein massgeschneidertes Seminarkonzept, das Ihr Team nachhaltig weiterbringt.

Infos & Beratung

info@kfmv-seminare.ch
+41 31 390 60 33
kfmv-seminare.ch





kaufmännischer verband
gemeinsam sind wir zukunft. in bern.

Fragen zur Lehre oder zur Berufswahl?

Hast du Fragen zu deiner Lehr- oder Praktikumsstelle oder brauchst du Unterstützung bei deinem Berufseinstieg?

Wir helfen dir gerne weiter bei:

- Fragen rund um deinen Lehr-/Praktikumsvertrag
- Stellensuche und Berufseinstieg
- Unterlagen wie Lehrzeugnis oder CV
- Lehrbetriebswechsel oder einer Vertragsauflösung
- Vorbereitung auf dein QV
- vielem mehr!

Mitgliedschafts-anmeldung

Unser Angebot für dich

Bei uns stehst du im Mittelpunkt: Besuche unsere Website und buche jetzt:

	Beratung	**Check**
Beschreibung	Individuell & persönlich	Sofort & schriftlich
Angebote	• Jugendberatung	• CV-Check • Lohn-Check • Arbeits-/Lehrzeugnis-Check

Als Mitglied profitierst du von unserer kostenlosen Jugendberatung, erhältst Zugang zu Merkblättern wie beispielsweise einem Muster-Lebenslauf und kannst dir eine individuelle Einschätzung zu deinem Bewerbungsdossier oder Lohn einholen.

Jugend-beratung

BFB ÉCOLE COMMERCIALE WIRTSCHAFTSSCHULE

Darf ich das sagen? Arbeitsbedingungen richtig ansprechen

Text: Maritta Frech, Co-Leiterin kaufmännische Ausbildungen

Unsicher im Arbeitsalltag
Pausen, Überstunden, Lohn oder Ferien: Solche Themen werfen oft Fragen auf. Viele trauen sich nicht, diese anzusprechen, aus Angst vor Konflikten oder unangenehmen Reaktionen.

Rechte kennen, klar kommunizieren
An der BFB Biel-Bienne lernen unsere Lernenden und Weiterbildungsteilnehmenden die wichtigsten arbeitsrechtlichen Grundlagen und wie man Anliegen sachlich und respektvoll formuliert. Wer seine Rechte kennt und klar kommuniziert, wirkt souverän und trägt zu einem guten Miteinander bei.

Gut vorbereitet ins Gespräch
Vorbereitung ist entscheidend. Das Anliegen klar benennen und mit Beispielen untermauern macht es nachvollziehbar. Wer sich zudem Gedanken über mögliche Lösungen macht, zeigt Eigeninitiative.

Wichtig ist, sachlich zu bleiben und Ich-Botschaften zu nutzen. Sie verdeutlichen die eigene Sicht, ohne Vorwürfe zu machen. Auch Rahmen und Zeitpunkt sind entscheidend: Ein Gespräch unter vier Augen in einem ruhigen Moment wirkt besser als Kritik zwischen Tür und Angel.

Kompetenzen für die Praxis
In unseren Weiterbildungsangeboten, etwa im Leadership-Zertifikatslehrgang oder in Kursen für angehende Sachbearbeitende Personalwesen, HR-Fachleute oder Berufsbildner:innen, üben Teilnehmende, arbeitsrechtliche Themen lösungsorientiert und respektvoll anzusprechen.



Fazit
Arbeitsrecht ist nicht nur Theorie. Wer seine Rechte kennt und sie klar kommuniziert, kann im Berufsalltag sicher auftreten und zur guten Zusammenarbeit beitragen.

Rechte kennen – richtig ausbilden

Text: Ursula Stauffacher, bsd. Bern

Der Fachkräftemangel und die demografische Entwicklung lassen vermuten, dass künftig mehr Lernende ausgebildet werden. Für viele Unternehmen klingt das nach einer Chance auf zusätzliche Lehrverträge. Doch diese lassen sich nicht beliebig aufstocken. Einerseits legt die Bildungsverordnung die Höchstzahl der Lernenden fest, andererseits wird für Berufsbildner:innen mindestens der Besuch des fünftägigen Grundkurses vorausgesetzt.

Jährlich nehmen diese Herausforderung rund 70 Personen an und besuchen einen Ausbildungskurs für Berufsbildner:innen an der bsd. Oft wird diese Weiterbildung, welche für viele Berufsleute die erste Sprosse auf der Karriereleiter darstellt, schon kurz nach dem Lehrabschluss in Angriff genommen. Mit viel Herzblut und oft lebendigen Erinnerungen an die eigene Grundbildung befassen sich die angehenden «Lehrmeister» (so der frühere Begriff) mit dem Schweizer Bildungssystem von A wie Arbeitstechnik bis Z wie Zeugnis. Einen nicht zu unterschätzenden Teil nimmt das Thema Arbeitsrecht ein. Dass die Kursteilnehmenden die realitätsnahe, mit Praxisbeispielen verknüpfte Theorie schätzen, zeigen die Statements einiger Absolventen und Absolventinnen der letzten Kurse:

«Zum Glück haben unsere Lernenden bisher alle das QV bestanden. Trotzdem bin ich froh, jetzt zu wissen, dass sie auch ohne neuen Lehrvertrag repetieren könnten.»

«Mir war nicht klar, dass Lernende das Recht auf Stützkurs ohne Lohnabzug haben. Das bespreche ich morgen mit meinen Vorgesetzten.»

«Beim Erstellen der Dienstpläne wird mir das Wissen über Ruhezeiten Nacht- und Sonntagsarbeit für Jugendliche nützen.»

«Spontan knüpft man an Erfahrungen aus der eigenen Lehre an, aber mit den Reformen und den neuen Handlungskompetenzen ist alles anders. Darum bin ich froh über das Gelernte.»

«Spannend, unsere internen Richtlinien übersteigen das gesetzlich Vorgesehene sogar! Das zeigt mir einmal mehr, wie sehr sich unser Betrieb für den Nachwuchs engagiert.»

«Allein zum Thema Arbeitssicherheit könnte man einen mehrtägigen Kurs besuchen. Das kann im Grundkurs nicht alles abgedeckt werden. Ich bin froh, dass wir betriebsinterne Angebote haben, die den Berufsbildnerkurs ergänzen.»

Die Zeit des Grundkurses reicht nicht, um alle rechtlichen Themen zu beleuchten, und es ist auch nicht Ziel, ein «Jus-Studium light» anzubieten. Doch das Bewusstsein für die Regeln ist geschärft und vor allem sind wichtige Kontakte geknüpft. Viele Fragen tauchen nämlich erst im Berufsalltag auf. Gut zu wissen, dass die bsd auch lange nach dem Kurs für Rückfragen erreichbar ist. So entsteht eine praxisnahe Unterstützung. Von der gelebten Lernortkooperation profitieren alle – nicht zuletzt die Lernenden, die fundiert ausgebildet und gut auf ihrem Bildungsweg begleitet werden.

BVG-Vorsorge der Verwaltung – nachhaltig, fair und flexibel

Mit der Gründung des Vereins bwd Bern im Januar 2013 und der Zusammenführung der Schulbereiche Grund- und Weiterbildung wurden die Arbeitsverträge der Verwaltungsmitarbeitenden – inklusive Hausdienst und Technik – unter das Obligationenrecht (OR) gestellt. Seither ist die Previs Vorsorge unser verlässlicher Partner für die berufliche Vorsorge (BVG) in der Verwaltung.

Unsere BVG-Lösung basiert auf drei zentralen Säulen:

1. **Altersgutschriften: Mehr Fairness für alle Altersgruppen**
   Um die Vorsorgesituation aller Mitarbeitenden zu verbessern, haben wir zusätzliche altersabhängige Altersgutschriften eingeführt. Damit gleichen wir unsere Regelung an die Vorsorgepläne der Lehrpersonen an – und kompensieren zugleich teilweise den gesunkenen Umwandlungssatz.

2. **Bessere Absicherung für Teilzeitangestellte**
   Viele unserer Verwaltungsmitarbeitenden arbeiten Teilzeit und gerade im Reinigungsdienst arbeiten viele Frauen mit einem Pensum von 20 %. Dank der Abschaffung des Koordinationsabzugs können nun auch sie auf ihren gesamten Lohn BVG-Beiträge einzahlen – ein wichtiger Schritt hin zu mehr Chancengleichheit in der Altersvorsorge.

3. **Flexible Wahlpläne für individuelle Bedürfnisse**
   Drei verschiedene Wahlpläne ermöglichen unseren Mitarbeitenden eine aktive Mitgestaltung ihrer Vorsorge. Wer möchte, kann den Plan einmal jährlich den persönlichen Bedürfnissen anpassen.

Unser Engagement für nachhaltige Vorsorge

Als Arbeitgeberin nehmen wir unsere Fürsorgepflicht ernst: Wir informieren regelmässig über das 3-Säulen-System und ermutigen unsere Mitarbeitenden, sich aktiv mit ihrer Altersvorsorge auseinanderzusetzen. Denn gerade in Zeiten sinkender Umwandlungssätze ist eine frühzeitige Planung entscheidend.

b(wd Bildungszentrum für Wirtschaft und Dienstleistung

Ein aktueller Bericht der Zürich Versicherung vom 28. Mai 2025 unterstreicht dies: **47 % der Pensionierten** geben an, es zu bereuen, sich zu spät oder zu wenig mit ihrer Vorsorge beschäftigt zu haben – insbesondere mit Blick auf die Säule 3a und freiwillige Einkäufe in die Pensionskasse. Noch alarmierender: Rund **ein Fünftel der Erwerbstätigen** setzt sich gar nicht mit privater Vorsorge auseinander.

Altersvorsorge geht uns alle an. Besonders Mitarbeitende mit tiefem Einkommen dürfen wir nicht vergessen – denn nur mit gezielter Förderung können wir Altersarmut wirksam vorbeugen.

Quelle:
Pensionierte bereuen verpasste Einzahlungen in die 3. Säule | Zürich Schweiz



Karin Greischberger
Leiterin Zentrale Dienste, Stv. Direktorin bwd

Teilzeitarbeit – was muss man beachten?

Text: Monika Leuenberger, WKS KV Bildung & Marina Hänni, Domenig & Partner Rechtsanwälte AG

Im Rahmen unseres Netzwerkanlasses Berner Wirtschafts- und HR-Forum dürfen wir auf die Zusammenarbeit mit Domenig & Partner Rechtsanwälte AG zählen. Passend zum Thema dieser Ausgabe haben wir bei Marina Hänni MLaw, Rechtsanwältin, nachgefragt, welche rechtlichen Hürden bei Teilzeitarbeit beachtet werden müssen.

Das Gesetz unterscheidet nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung. Entsprechend gelten für alle Arbeitnehmenden dieselben Regelungen. Dennoch gibt es bei Teilzeitbeschäftigten einige besonders zu beachtende Punkte:

Zeiterfassung

Je nach Zeiterfassungsmethode werden Ferien, Feiertage und Absenzen unterschiedlich erfasst. Arbeitgeber sollten klare interne Regelungen treffen, wie die Zeit zu erfassen ist, um Ungleichbehandlungen zu vermeiden.

Überstunden

Überstunden dürfen auch bei Teilzeitmitarbeitenden angeordnet werden, aber nur soweit diese mit den familiären oder anderweitigen Verpflichtungen zugemutet werden können. Haben Teilzeitmitarbeitende solche Verpflichtungen, sollten diese dem Arbeitgeber gemeldet werden.



Marina Hänni MLaw, Rechtsanwältin

Mehrfachbeschäftigungen

Beschäftigungen bei mehreren Arbeitgebern sind zulässig, sofern dabei die wöchentlichen und jährlichen Höchstarbeitszeiten nicht überschritten werden, was die Arbeitgeber sicherstellen müssen. Entsprechend sollten Nebenbeschäftigungen vorgängig mit dem Arbeitgeber abgesprochen werden.

Für Interessierte zum Thema:

29. BERNER WIRTSCHAFTS- UND HR-FORUM

26. Januar 2026
bernerforum.ch

Welche Rechte haben Lernende?

Eunice Ares, Lehrperson für WuG & Co-Leitung Abteilung Detailhandel an der Wirtschaftsschule Thun

Wie viele Stunden dürfen Lernende pro Woche arbeiten?

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt höchstens 45 Stunden (in gewissen Branchen bis zu 50 Stunden). Wenn in deinem Betrieb oder in deiner Branche ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt, ist die darin festgelegte maximale Arbeitszeit verbindlich. Für Jugendliche unter 18 Jahren gelten besondere Bestimmungen: Bei 15- bis 18-Jährigen darf die tägliche Arbeitszeit (inklusive Überstunden und Schulzeit) neun Stunden nicht überschreiten.



Wie viele Pausen dürfen Lernende machen?

Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden muss diese mindestens 15 Minuten dauern, bei mehr als sieben Stunden mindestens 30 Minuten pro Tag.

Müssen Lernende Überstunden leisten?

Lernende können dazu verpflichtet werden, Überstunden zu leisten. Allerdings nur wenn diese betrieblich notwendig sind. Die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit von neun Stunden für Jugendliche bis 18 Jahre darf aber nicht überschritten werden.

Gibt es gesetzliche Ruhezeiten für Lernende?

Die vorgeschriebene Ruhezeit für Lernende beträgt mindestens zwölf aufeinanderfolgende Stunden.

Müssen Lernende nachts oder am Sonntag arbeiten?

Minderjährige dürfen grundsätzlich nicht nachts oder sonntags beschäftigt werden. Für Lernende, die ohne Sonntags- oder Nachtarbeit die Ziele der Ausbildung nicht erreichen können, sind ausnahmsweise Sonderregelungen möglich.

Wie viel Ferien haben Lernende in der Lehre?

Bis zum vollendeten 20. Lebensjahr haben Lernende Anspruch auf mindestens fünf Wochen Ferien pro Bildungsjahr. Ältere Lernende haben einen Anspruch von mindestens vier Wochen. Wann die Ferien bezogen werden, bestimmt grundsätzlich der Arbeitgeber. Mindestens zwei Wochen Ferien müssen zusammenhängend bezogen werden können.



Können für ein Sportlager zusätzliche Ferien beantragt werden?

Personen bis 30 Jahre, die sich in ihrer Freizeit freiwillig für die Jugend engagieren, indem sie eine Leitungs- oder Betreuungstätigkeit im Rahmen der ausserschulischen Jugendarbeit ausüben (z.B. Pfadilager, J&S-Trainingslager usw.), haben Anspruch auf «Jugendurlaub». Betriebe müssen Lernenden frei geben, sofern die Lernenden den Jugendurlaub mindestens zwei Monate vor Beginn beantragen. Für diese Zeit besteht in der Regel kein Anspruch auf Lohn.

Hat man als Lernende Anrecht auf Homeoffice?

Nein. Es gibt kein gesetzliches Recht auf Homeoffice für Lernende.

Darf die Nutzung des Handys während der Arbeitszeit verboten werden?

In vielen Betrieben gibt es Regelungen, wie und wann das Handy genutzt werden kann. Der Lehrbetrieb kann die Handynutzung auch vollständig untersagen.

Müssen Lernende nach Schulschluss im Betrieb arbeiten?

Ein ganzer Schultag ab sechs Lektionen entspricht einem Arbeitstag. Das bedeutet, dass bei einem Unterrichtsumfang von sechs Lektionen an der Berufsfachschule (inklusive Frei- und Förderkursen) vor oder nach dem Unterricht keine Arbeitszeit im Lehrbetrieb mehr zu leisten ist.

wirtschaftsschule thun

Was gilt, wenn Lektionen ausfallen?

Wenn der Unterricht ganz ausfällt, müssen Lernende das dem Betrieb melden und arbeiten.

Haben Lernende Anrecht auf den Besuch von Förderkursen?

Lernende können bei Lernschwierigkeiten Förderkurse an der Berufsfachschule belegen. Der Lehrbetrieb muss Lernenden für den Besuch der Kurse bis zu einem halben Tag pro Woche frei geben und darf keine Lohnabzüge machen.

Haben Lernende Anrecht auf einen 13. Monatslohn?

Lernende haben keinen gesetzlichen Anspruch auf einen 13. Monatslohn. Dieser muss im Lehrvertrag oder durch einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) geregelt sein.

Gibt es Mindestlöhne für Lernende?

Das Gesetz schreibt keine Mindestlöhne vor. Der Lohn während der Ausbildung kann grundsätzlich zwischen dem Betrieb und der lernenden Person ausgehandelt werden. Viele Berufsverbände geben Empfehlungen ab, die von den Lehrbetrieben in der Regel berücksichtigt werden.



Ihre Partner für Aus- und Weiterbildungen im Raum Bern

BFB ÉCOLE COMMERCIALE WIRTSCHAFTSSCHULE
bfb-bielbienne.ch

bsd.
bsd-bern.ch

b(wd Bildungszentrum für Wirtschaft und Dienstleistung
bwdbern.ch

kaufmännischer verband
gemeinsam sind wir zukunft. in bern.
kfmv-seminare.ch

wirtschaftsschule thun
wst.ch

WKS KV Bildung
wksbern.ch

Gemeinsam bieten wir Ihnen über 400 verschiedene Kurse, Seminare und Lehrgänge aus dem kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Bereich sowie Detailhandel und Verkauf.

Wir freuen uns auf Sie!

Ein Rückblick auf das Jahr 2025 beim kfmv Bern

Wie bereits zu Beginn der vorliegenden Ausgabe angekündet: Mein erstes Geschäftsjahr neigt sich dem Ende zu und ist geprägt von der Dynamik der Arbeitswelt rund um unseren Verband.

Wir orientieren uns daran und haben in unserem Team die Rollen und Verantwortlichkeiten geschärft und überprüft. Bei dieser Gelegenheit durften wir Ihnen in der ersten Ausgabe des News & Stories das Team näher vorstellen und einen Einblick in die Tätigkeiten geben. Im Juni waren wir zum ersten Mal als Team bei «bike to work» mit dabei – mit viel Schwung und Teamgeist!

Es freut uns sehr, dass wir uns in der Konstellation mit Schweizer Zucker AG und der Gewerkschaft Unia auf eine Fortsetzung des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) einigen konnten. Trotz schwierigem Marktumfeld mit tiefen Zuckerpreisen haben die Vertragspartner den GAV mit einigen Änderungen erneuert. Die Arbeitnehmenden, vertreten durch die beiden Werkskommissionen an den Standorten Aarberg und Frauenfeld, haben dem neuen GAV Anfang September 2025 deutlich zugestimmt. Wir freuen uns auf eine weitere erfolgreiche und vertragspartnerschaftliche Zusammenarbeit.

Seit der Einführung unseres neuen Kundendatensystems im Vorjahr konnten wir in den letzten Monaten wertvolle Erfahrungen sammeln. Künftig soll uns das Tool mit digitalen Abläufen und effizienteren Prozessen unterstützen.

Leider verzeichnen wir einen Rückgang der Mitgliedschaften: Es verlassen uns viele Mitglieder der «Babyboomer-Generation», welche im Übertritt vom aktiven Arbeitsleben in den Ruhestand sind. Wir sind bestrebt, neue Mitglieder zu gewinnen und die Vorteile einer Verbandsmitgliedschaft gegenüber neuen Zielgruppen bekannt zu machen.

Unsere Seminare sind nach wie vor ein wichtiger Bestandteil des Verbands. Das Angebot wird laufend ausgebaut und weiterentwickelt. Es freut uns, werden

unsere Seminare rege besucht. Schauen Sie doch bei Gelegenheit auf unserer Website kv-verband.ch vorbei – dort finden Sie bereits zahlreiche spannende Angebote für das kommende Jahr.

Im Bereich der Firmenseminare durften wir Neukunden gewinnen und mit ihnen vielfältige und spannende Seminare durchführen. Wir freuen uns, wenn auch Sie unseren Verband als Partner für professionelle und zielgerichtete Firmenseminare weiterempfehlen.

In den letzten Wochen haben wir unsere Website einer «Renovierung» unterzogen und sie benutzerfreundlicher gestaltet sowie zentrale Themen wie die Mitgliedschaft und Beratungsmöglichkeiten vereinfacht dargestellt. Wir hoffen, sie gefällt.

Zudem haben wir Zuwachs an der Schlösslistrasse 29 erhalten: seit Mitte des Jahres ist der Berufsverband des Pflegefachpersonals (SBK Bern) eingezogen. So sind all unsere Räumlichkeiten wieder befüllt und gemeinsam mit dem SBK Bern pflegen wir unsere «Wohngemeinschaft» und profitieren vom Verbandsaustausch untereinander.

Ankündigung: Im neuen Jahr werden wir nach langer Zeit wieder einen Mitgliederanlass durchführen. Gerne informieren wir Sie zu Beginn 2026 über das Datum und die Details. Wir freuen uns bereits jetzt über eine rege Teilnahme und den Austausch mit unseren Mitgliedern.

Monika Keller, Geschäftsleiterin kfmv Bern

Kreuzworträtsel zum Jahresabschluss – das Team des kfmv Bern stellt sich vor

Zum Abschluss des Jahres haben wir für Sie ein kleines Rätsel vorbereitet: Entdecken Sie unser **TEAM des kfmv Bern** in einem unterhaltsamen Kreuzworträtsel. Die Antworten finden Sie auf unserer Website unter kv-verband.ch.

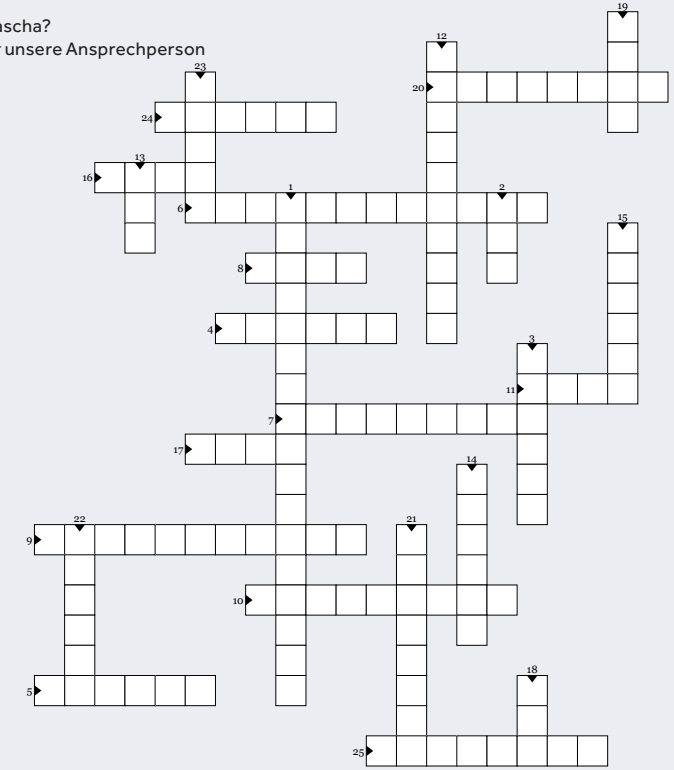
Senden Sie uns das ausgefüllte Rätsel **bis Dienstag, 6. Januar 2026, an** info@kfmv-bern.ch.

Unter allen richtigen Einsendungen verlosen wir **drei Gewinner:innen** – zu gewinnen gibt es ein praktisches **Mikrofaser-Tuch des kfmv Bern.**

Wir wünschen Ihnen viel Spass beim Rätseln und viel Glück!

Herzliche Grüsse
Ihr kfmv Bern-Team

1. Wie heisst die Strasse, an der die Geschäftsstelle kfmv Bern ihre Büroräumlichkeiten hat?
2. Wie viele Personen arbeiten im kfmv Bern Team?
3. In welchem Monat hat Monika Keller die Geschäftsleitung des Kaufmännischen Verbandes übernommen?
4. Zu wie vielen unterschiedlichen Themen (Kategorien) bietet der kfmv Bern Seminare an?
5. Der kfmv Bern bietet Seminare flexibel … oder vor Ort an.
6. Wie heisst das kfmv Bern Mitgliedermagazin?
7. In welcher Sportart engagiert sich Monika Keller als Trainerin?
8. Bei Fragen rund um Seminare ist Frau … Chen, Fachverantwortliche Seminare, gerne für Sie da.
9. Welche Position besetzt Yvonne Decker innerhalb der Prüfungskommission?
10. Janine Burkhalter ist Fachverantwortliche für … und Firmenseminare.
11. Wie heisst unsere KV-Lernende?
12. An welchem Wochentag ist unsere Rechtsberaterin im Haus?
13. Welche Haarfarbe hat Natascha?
14. Wie lautet der Vorname für unsere Ansprechperson für Firmenseminare?
15. Wie heisst unsere Rechtsberaterin mit Vornamen?
16. Wie viele Personen im Team kfmv Bern tragen eine Brille?
17. Wie viele männliche Kollegen gibt es im kfmv Bern Team?
18. Wem obliegt die Oberaufsicht der Durchführung der Qualifikationsverfahren im Kt. BE (Abkürzung)?
19. Wie viele Andreas gibt es im kfmv Bern Team?
20. Wie heisst die stellvertretende Geschäftsleiterin mit Nachnamen?
21. Wie heisst unsere Mediamatikerin-Lernende?
22. Wie viele Beratungsangebote gibt es beim kfmv Bern?
23. Wie heisst unsere Berufsbildnerin mit Vornamen?
24. Wie heisst die Leiterin der Prüfungskommission mit Vornamen?
25. Welche Sportart beginnend mit dem Buchstaben «L» macht Monika Keller gerne?



Erstellt mit XWords - dem kostenlosen Online-Kreuzworträtsel-Generator www.xwords-generator.de/de

Kontakt

Kaufmännischer Verband Bern
Schlösslistrasse 29
3008 Bern
kv-verband.ch
info@kfmv-bern.ch


kfmv_bern


kfmvbern


kfmvbern

Herausgeber:
Kaufmännischer Verband Bern
Schlösslistrasse 29
3008 Bern

Auflage:
4000 Exemplare werden kostenlos an alle Mitglieder des Kaufmännischen Verbands Bern per Post versendet.

Redaktionsteam:
Karin Burkhard
kommunikation@kfmv-bern.ch

Inserateverwaltung:
Kaufmännischer Verband Bern
kommunikation@kfmv-bern.ch

Gestaltung:
diebündner, Chur

Erscheinungsweise:
per Post: März
digital: Juni, September, Dezember

Redaktionsschluss:
am 1. des Vormonats.