

DIE BERNER ARBEITGEBER.

18

Präsidialadresse	4
Konjunktur	5
Wirtschaftsjahr 2018	5
Wirtschaftsaussichten 2019	6
Arbeitswelt	7
Beschäftigung	7
Löhne	8
Arbeitsproduktivität	9
Arbeitsbedingungen	9
Sozialwerke	10
Verbandsgeschehen	11
Verbandsorgane	11
Verbandsvorstände	11
Verbandstätigkeit	13
Schwerpunkte	13
Sozialpartnerschaft	14
Interessenvertretung	14
Öffentlichkeitsarbeit	16
Verbandsfinanzen	16
Verbandsrechnungen	16
Verbandsvermögen	16
AHV-Ausgleichskasse und Familienausgleichskasse Berner Arbeitgeber	18
AHV-Ausgleichskasse Berner Arbeitgeber (AK 63)	18
Familienausgleichskasse Berner Arbeitgeber (FAK 63)	18

2018 – ein starkes Wirtschaftsjahr



Uwe E. Jocham
Präsident

Breit abgestütztes Wirtschaftswachstum, gute Entwicklungen in den Exportmärkten und keine Aufwertung des Frankens: Abgesehen von der Situation an der Börse, zeigte sich die Schweizer Wirtschaft 2018 in Bestform. Auch im Kanton Bern wirkte sich die Hochkonjunktur positiv aus. So fiel die Arbeitslosigkeit auf den tiefsten Stand seit 10 Jahren.

Kehrseite der Vollbeschäftigung ist die Verknappung des Arbeitskräftepotenzials. Genügend und gut ausgebildete Fachkräfte sind die Voraussetzung für eine starke Wirtschaft und immer häufiger der entscheidende Erfolgsfaktor in Unternehmen. Es ist deshalb zu begrüßen, dass der Bundesrat im Sommer beschlossen hat, die Fachkräfteinitiative als unbefristete Departementsaufgabe weiterzuführen. Dies alleine reicht jedoch nicht. Wir müssen als Arbeitgeber attraktiv sein. Durch flexible Arbeitsmodelle, zeitgemässe Anstellungsbedingungen und Kinderbetreuungsangebote.

Die Leistungsfähigkeit der Schweizer Wirtschaft verdanken wir auch unserem dualen Bildungssystem, das weltweit einen ausgezeichneten Ruf geniesst. Umso mehr habe ich mich gefreut, dass auch die zweiten SwissSkills in Bern durchgeführt wurden. Über 900 junge Berufsleute aus 135 Berufen haben im September auf dem Bernexpo-Gelände um den Schweizermeistertitel gekämpft. Die hohe Qualität der Berufsbildung ist einer unserer Erfolgsfaktoren, den es zu bewahren gilt. Die nächsten SwissSkills werden übrigens 2020 wieder in Bern ausgetragen. Unterstützen auch Sie diese wichtige Plattform für unseren Nachwuchs.

Der Regierungsrat hat mit «Engagement 2030» seine Vision für den Kanton Bern präsentiert und für die Jahre 2019–2022 fünf strategische Ziele mit Massnahmen genannt. Es ist vorbildlich, dass der Regierungsrat geeint nach vorne blickt und Entwicklungschancen aktiv fördern möchte. Wir alle können unseren Teil zur Verwirklichung dieser Vision beitragen und gemeinsam daran arbeiten, auch die steuerliche Situation für die Unternehmen wie auch die natürlichen Personen im Kanton Bern zu verbessern. Langfristig muss es das Ziel sein, vom nationalen Finanzausgleich unabhängig zu werden.

Und schliesslich: Als Arbeitgeberpräsident plädiere ich dafür, das Rahmenabkommen mit der EU zu unterzeichnen. Es sichert den diskriminierungsfreien Zugang zum europäischen Binnenmarkt. Als Exportnation sind wir auf die Fortsetzung des bilateralen Wegs angewiesen – und damit auf das Rahmenabkommen.

2018 hat nicht nur die Young Boys an die Spitze gebracht, im ganzen Kanton war eine Aufbruchsstimmung zu spüren. Nutzen wir diesen Vorwärtsdrang 2019 hin zu einem starken und selbstbestimmten Kanton Bern.

Konjunktur



Dr. Claude Thomann
Geschäftsführer

Wirtschaftsjahr 2018

- Nach einem verhaltenen Jahresauftakt gewann die *Weltwirtschaft* 2018 allmählich an Schwung. Haupttreiber des Wirtschaftswachstums waren einmal mehr die USA. Das US-amerikanische BIP legte so kräftig zu wie seit 4 Jahren nicht mehr. Darüber hinaus kehrte auch Japan nach einem Dämpfer zu Jahresbeginn auf den Wachstumskurs zurück. Im Vereinigten Königreich nahm das Wirtschaftswachstum seinerseits Fahrt auf. Dasselbe gilt für China und Indien. Laut der OECD wuchs die Weltwirtschaft 2018 um 3,7%, was deutlich höher liegt als im Durchschnitt der vergangenen 10 Jahre.
- Der *Euro-Raum* (ER-19) und die *EU* insgesamt (EU-28) erzielten 2018 mit 2,5% ihrerseits das höchste Wirtschaftswachstum seit 2007, dem Jahr vor dem Beginn der globalen Finanzkrise.
- Die *Schweizer Wirtschaft* wuchs 2018 mit einem Plus von 2,5% so stark wie seit 2010 nicht mehr. Die gute Bilanz ist aber ausschliesslich der ausgeprägten Dynamik im ersten Halbjahr zuzuschreiben. Im zweiten Semester stagnierte die Wirtschaft; im dritten Quartal ist das BIP sogar um 0,3% geschrumpft. Immerhin hat sich die Konjunktur im 4. Quartal 2018 mit +0,2% wieder etwas belebt.

Das Bruttoinlandprodukt der Schweiz lag 2017 bei 668,5 Mia. Franken. Die Agrarwirtschaft trug rund 0,7% zur Bruttowertschöpfung bei, die Industrie 25,5% und der Dienstleistungssektor volle 73,8%. Die positive Bilanz wird allerdings geschmälert, wenn man nicht nur die Entwicklung des Bruttoinlandprodukts insgesamt, sondern das BIP pro Kopf berücksichtigt. Diesbezüglich schneidet die Schweiz im internationalen Vergleich schwach ab. Länder wie die USA und Deutschland haben in den zurückliegenden Jahren die Schweizer Volkswirtschaft diesbezüglich abgehängt. So erzielte Deutschland zwischen 2008 und 2018 ein kumuliertes Pro-Kopf-Wachstum von 12%, wogegen in der Schweiz die Zunahme lediglich 4,7% betrug. Hauptursache für die schwache Entwicklung der Wertschöpfung pro Kopf in der Schweiz ist das bescheidene Wachstum der Arbeitsproduktivität, namentlich in den binnenwirtschaftlichen Wirtschaftszweigen.

Im Innovationsindex der Weltorganisation für Geistiges Eigentum (WIPO) nahm die Schweiz 2018 zum achten Mal in Folge den ersten Rang vor den Niederlanden und Schweden ein. Hinsichtlich ihrer Wettbewerbsfähigkeit fiel die Schweiz laut Ranking des International Institute for Management Development (IMD) indes vom zweiten auf den fünften Platz zurück und rangiert hinter den USA, Hongkong, Singapur und den Niederlanden. Dies ist die niedrigste Platzierung seit 2011.

Im «Ease of Doing Business»-Index der Weltbank, der das Geschäftsklima für Unternehmen misst, belegt die Schweiz im internationalen Vergleich lediglich Rang 38. Sie hat damit gegenüber dem Vorjahr 5 Plätze eingebüsst.

Der *Kanton Bern* erzielt nach dem Kanton Zürich das zweitgrösste BIP in der Schweiz. Beim BIP pro Kopf liegt der Kanton Bern mit einem unterdurchschnittlichen Wert allerdings lediglich auf Platz 8.

Seit 2006 ist die Wirtschaft im Kanton Bern durchschnittlich zwar um ein halbes Prozent weniger gewachsen als in der gesamten Schweiz; das BIP-Wachstum pro Kopf nahm in den vergangenen 10 Jahren mit je knapp 0,5% aber praktisch genau so viel zu wie in der übrigen Schweiz.

Fazit: Die Wirtschaftskraft des Kantons Bern ist über die Jahre insgesamt unterdurchschnittlich gewachsen, im Jahr 2018 verhielt es sich aber genau umgekehrt. Pro Kopf gerechnet konnte der Kanton Bern aber mit jener der gesamten Schweiz durchaus mithalten.

- Innerhalb des Kantons Bern liegt der *Wirtschaftsraum Bern* an der Spitze. Hier beträgt die Wirtschaftsleistung pro Kopf und Jahr CHF 117'000. Übertroffen wird dieser Wert einzig durch die Regionen Zürich (CHF 137'000) und Basel (CHF 131'000). Die Wirtschaftsleistung in der Agglomeration Bern ist im Übrigen deutlich höher als im Gesamtkanton (CHF 77'000).

2016 zählte die Stadt Bern 14'471 Betriebe (+0.9%) mit 188'231 Beschäftigten (+8.1%). Hievon arbeiteten 91.7% im Dienstleistungssektor, 8.1% in der Industrie und im Gewerbe und nur 0.2% in der Urproduktion. Lediglich 4.5% der Betriebe zählten 50 oder mehr Beschäftigte. Der Frauenanteil belief sich auf volle 49.3%. Das durchschnittliche Arbeitspensum der in Bern Beschäftigten belief sich auf 75%.

Im Gebiet der Regionalkonferenz Bern-Mittelland wurden 2016 320'695 Beschäftigte gezählt. Davon arbeiteten 58.7% in der Stadt Bern. In der Agglomeration Bern liegt der Anteil der Stadt an den 320'121 Beschäftigten bei 58.8%.

Wirtschaftsaussichten 2019

- Das Wachstum der *Weltwirtschaft* dürfte seinen Höhepunkt mittlerweile überschritten haben. Eine Reihe von Risiken – namentlich der Handelskrieg zwischen den USA und China, die politischen Unsicherheiten in Europa (Stichworte: Brexit; Schuldenkrise in Italien) und geopolitische Risiken im Nahen Osten – werden die Weltwirtschaft nurmehr, aber immerhin um 3,5–3,7% wachsen lassen.

Neben den konjunkturellen und geopolitischen Unwägbarkeiten dürfte sich auch die enorme Verschuldung negativ auf die wirtschaftliche Dynamik auswirken. Laut dem Institute of International Finance (IFF) haben die weltweiten staatlichen und privaten Schulden 2018 mit



3,5–
3,7%

Wachstum
Weltwirtschaft

rund 250 Billionen Dollar (250'000 Milliarden Dollar) fast das Dreifache der globalen Wirtschaftsleistung erreicht. Stark gewachsen ist die Verschuldung in den Jahren 2002–2007, d.h. bis kurz vor der globalen Finanzkrise, und dann wieder ab 2016. In den Industrieländern blieb die Gesamtverschuldung zwar einigermaßen stabil, doch legte die Staatsverschuldung in den meisten Ländern erheblich zu: Die Schuldenquote (= Verbindlichkeiten aller staatlichen Ebenen einschliesslich der Sozialversicherungen in Prozent des BIP) dieser Ländergruppe lag damit fast wieder auf dem kriegsbedingten Höchststand von 1945. Spitzenreiter ist Japan mit einer Schuldenquote von 213% des BIP; es folgen Griechenland mit 180% und Italien mit 144%. Den grössten Anlass zur Sorge geben indes die Entwicklung der Staatsverschuldung der USA und die Zunahme der Verschuldung der chinesischen Staatsunternehmen in den letzten Jahren.

- Für die *EU* und die *Euro-Zone* wird erwartet, dass 2019 die Wirtschaft zwar weiter zulegen wird, allerdings deutlich langsamer als im Vorjahr (1.5% für die EU-28 und 1.3% für die Euro-19).

Dies gilt auch für diejenigen europäischen Länder, von denen bisher wesentliche Wachstum-

simpulse ausgingen (Deutschland: 1.1%; Frankreich: 1.3%; UK: 1.7%).

- Für die *Schweizer Wirtschaft* wird 2019 im Vergleich zum Vorjahr ebenfalls ein deutlicher Abschwung erwartet (1.4% gegenüber 2.7%). Damit entspräche die BIP-Zunahme gleichwohl etwa dem Potenzialwachstum von 1.5%.
- Im *Kanton Bern* ist für 2019 von einer Wirtschaftsentwicklung auszugehen, die mit derjenigen der Gesamtschweiz, wiewohl auf etwas tieferem Niveau, durchaus vergleichbar ist.

Arbeitswelt

Beschäftigung

- Das Wirtschaftswachstum in der *EU* verlor im Verlaufe des Jahres 2018 zwar etwas an Schwung, doch auf dem Arbeitsmarkt lief es weiterhin einigermassen rund: Die Arbeitslosenrate verharrte in den EU-Mitgliedstaaten bei 6.7%, dem tiefsten Wert seit anfangs der 2000er-Jahre. Die Euro-Zone verzeichnete 2008 sogar eine noch geringere Arbeitslosigkeit. Allerdings gibt es weiterhin grosse Unterschiede: Die geringste Arbeitslosigkeit wies mit 1.9% Tschechien aus, vor Deutschland und den Niederlanden mit 3.5%. Schlusslichter sind einmal mehr Spanien mit 14.7% und Griechenland mit 18.6%.

- Auch in der *Schweiz* hat sich die Konjunktur abgekühlt, aber am Arbeitsmarkt hinterliess dies bis anhin keine nennenswerten Spuren. Die Arbeitslosenquote verharrte zum Jahreswechsel 2018/19 bei 2.4%, nachdem sie sich im Verlaufe des Jahres 2018 von 2.6 zurückgebildet hatte. 2018 zählte die Schweiz insgesamt 4'400'000 Arbeitsplätze. Zwei Drittel davon entfielen auf KMU's, d.h. auf Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten, die ihrerseits 99.7% aller marktwirtschaftlichen Unternehmen in der Schweiz ausmachten.

Für 2019 wird mit einer Arbeitslosenquote von 2.4% gerechnet. Der Höhepunkt des Auf-

schwungs am Schweizer Arbeitsmarkt dürfte im Verlaufe des Jahres erreicht werden.

Obwohl hierzulande jeden Tag durchschnittlich rund 1'350 Stellen geschaffen und 1'250 Jobs verloren gehen – was netto einem Zuwachs von 100 Stellen pro Tag entspricht –, hat sich der Fachkräftemangel 2018 weiterhin akzentuiert, und zwar umso mehr, als das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial in der Schweiz geringer ist als in anderen Volkswirtschaften, da die Erwerbsbeteiligung hierzulande im internationalen Vergleich hoch ausfällt.

Dazu gesellt sich die Rückwanderung qualifizierter ausländischer Arbeitskräfte. Rund die Hälfte dieser Arbeitnehmenden, die 2009 im Rahmen des Freizügigkeitsabkommens zugewandert sind, haben die Schweiz fünf Jahre später bereits wieder verlassen. Ein Mangel an Fachkräften besteht insbesondere bei den Berufen im Gesundheits- und Ingenieurwesen sowie bei der IT und unternehmensbezogenen Dienstleistungen.

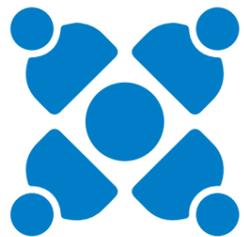
Während die Schweiz bei der Arbeitslosenquote international zu den besten gehört, ist sie in Bezug auf die sog. Erwerbslosenquote ins Hintertreffen geraten. Der Unterschied besteht darin, dass bei der Arbeitslosenrate nur diejenigen Personen erfasst werden, die bei einem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) gemeldet sind, wogegen diejenigen Personen als erwerbslos gelten, die ohne Arbeit, aktiv auf Stellensuche und sofort verfügbar sind. Dies führt u.a. dazu, dass Ausgesteuerte, die beim RAV nicht mehr angemeldet sind, zwar in der Statistik der Erwerbslosen, nicht aber auch in derjenigen der Arbeitslosen erfasst werden.

2017 wurden in der Statistik der beruflichen Grundbildung in der Schweiz 218'539 Lehrverhältnisse registriert. Damit war jeder 23. Beschäftigte in der Schweiz in einer Berufslehre.

- Auch im *Kanton Bern* entwickelte sich die Beschäftigung in der Berichtsperiode erfreulich: Die Arbeitslosenquote sank von 2.6% im Vorjahr (CH: 3.2%) auf 1.5% (CH: 2.4%). Damit liegt die Arbeitslosigkeit im Kanton Bern auf dem tiefsten Stand seit 10 Jahren. Immerhin gab es regional einmal mehr erhebliche Unterschiede:

Die höchste Arbeitslosenquote verzeichnete mit 2.9% erneut der Verwaltungskreis Biel/Bienne (Vorjahr: 4%), die tiefsten Werte mit 0.9% bzw. 1.1% die Verwaltungskreise Frutigen-Niedersimmental und Obersimmental-Saanen.

- In der *Stadt Bern* lag die Arbeitslosenquote am Jahresende 2018 mit 2.7% etwas höher als diejenige im Landesdurchschnitt. Mit 4.7% waren die ausländischen Arbeitskräfte von der Erwerbslosigkeit unverändert mehr als doppelt so stark betroffen wie die einheimischen Beschäftigten mit 2.0%.
- Im Rahmen des Vollzugs einer Volksinitiative wurden die Arbeitgeber verpflichtet, ab Juli 2018 freie Stellen den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) zu melden, falls die offenen Stellen eine Berufsgattung betreffen, bei der die Arbeitslosenrate 8% oder mehr beträgt. Ab Anfang 2020 wird dieser Schwellenwert auf 5% absinken. Bei den Arbeitgebern, namentlich aus gewerblichen Kreisen, stösst die Meldepflicht überwiegend auf Skepsis und Kritik, zumal die auf der Schweizer Berufsnomenklatur aus dem Jahre 2000 beruhenden Berufsbezeichnungen vielfach nicht mehr der heutigen Arbeitswelt entsprechen.
- Weiter rückläufig sind im Übrigen streikbedingte Arbeitsunterbrüche: Während die Gewerkschaften Mitte der 1990er-Jahre den Streik als politisches Kampfmittel wieder entdeckten und



«Jeden Tag werden durchschnittlich 1'350 Stellen geschaffen.»

der Schweizer Volkswirtschaft im Jahre 2004 streikbedingt 38'915 Arbeitstage verloren gingen, waren in der Berichtsperiode – abgesehen von einigen Warnstreiks im Bauhauptgewerbe – keine nennenswerten Arbeitsniederlegungen zu verzeichnen.

Löhne

- Trotz verhaltenem Konjunkturgang haben die Arbeitnehmer in den zurückliegenden Jahren von erheblichen Lohnsteigerungen profitiert. So betrug der jährliche Reallohnzuwachs zwischen 2013 und 2017 durchschnittlich 0.9% pro Jahr. 2015 sowie 2016 resultierte sogar ein reales Wachstum von 1.5% und 1.1%.

Damit gilt die Schweiz im internationalen Vergleich als Lohninsel, denn: In der Schweiz lag das durchschnittliche Lohnniveau gemessen an der inländischen Kaufkraft in den letzten Jahren bis zu 40% höher als im Mittel der Nachbarländer: So betrug der durchschnittliche Monatslohn für ein Vollpensum in der Schweiz rund CHF 7'250.00, gefolgt von Luxemburg mit CHF 5'950.00, Österreich CHF 4'260.00, Deutschland CHF 4'150.00, Grossbritannien CHF 3'950.00 und Frankreich CHF 3'625.00.

Während die Reallöhne in der Schweiz zwischen 2012 und 2016 um durchschnittlich 1.2% pro Jahr anstiegen, zieht die Inflation seither erneut an. 2017 reichten die nominalen Lohnerhöhungen von 0.4% nicht mehr aus, um die Preissteigerungen auszugleichen. Im Ergebnis resultierte für die Arbeitnehmer 2017 ein Reallohnverlust von 0.1%.

Für 2019 wird mit einem Nominallohnanstieg um 0.8% und einer Inflation in ähnlicher Grössenordnung gerechnet, so dass die Teuerung die nominellen Gehaltserhöhungen weitgehend neutralisieren dürfte.

- Nachdem die Volksinitiative für einen landesweiten Mindestlohn 2014 von allen Ständen und vom Stimmvolk mit 76% abgelehnt wurde, hat sich der Kampf auf die kantonale Ebene verlagert: Mittlerweile haben die Kantone Neuenburg, Jura und Tessin gesetzliche Mindestlöhne eingeführt; in den Kantonen Basel-Stadt und Genf sind diesbezüglich Volksinitiativen hängig.

- Entgegen weitverbreiteter Behauptungen hat sich die «Lohnschere» in der Schweiz auch 2018 nicht weiter geöffnet, im Gegenteil: Die Lohnverteilung in der Schweiz ist stabil geblieben. Die Löhne stiegen oben, unten und in der Mitte. Ein Fünftel der Schweizer verdiente 2018 netto mehr als CHF 7'000.00 pro Monat. Seit 2008, als die internationale Finanzkrise deutlich spürbar wurde, stiegen die Tieflohne sogar stärker als die Hochlohne, während die Lohn-dynamik beim viel beschworenen «Mittelstand» mittelmässig verlief. In der langfristigen Betrachtung zeigen die Daten keine wachsende «Lohnkluft». Im internationalen Vergleich ist die Lohnungleichheit in der Schweiz vielmehr nach wie vor unterdurchschnittlich.
- Frauen verdienen für vergleichbare Stellen im Mittel nicht 7-9%, sondern lediglich 2-3% weniger als Männer. Im Gegensatz zu der vom Bundesrat seinerzeit in Auftrag gegebenen Studie berücksichtigt eine neue Untersuchung, dass wesentliche Faktoren wie die Berufserfahrung und namentlich Erwerbsunterbrüche oder Teilzeitbeschäftigungen unmittelbar auf die Löhne der Arbeitnehmerinnen durchschlagen. Zum selben Resultat gelangte 2015 eine von der Universität St. Gallen zuhanden des Eidgenössischen Gleichstellungsbüros erstellte Untersuchung.

Nichtsdestotrotz haben die Eidgenössischen Räte 2018 beschlossen, die grösseren Unternehmen in der Schweiz, die knapp die Hälfte aller Arbeitnehmenden beschäftigen, zu periodischen Lohnanalysen zu verpflichten.

Arbeitsproduktivität

- Nachdem die Schweiz bei der Arbeitsproduktivität vergleichbaren Volkswirtschaften bis 2015 hinterherhinkte, hat sich das Wachstum der Arbeitsproduktivität hierzulande seither wieder etwas beschleunigt, zumal die Löhne 2018 weniger stark anstiegen als die Produktivität und dadurch die Lohnstückkosten verringert werden konnten.

Im internationalen Vergleich schneidet die Schweiz punkto Arbeitsproduktivität aber schlecht ab. Dies gilt vor allem für die Binnenwirtschaft, die im Gegensatz zum kompetitiven

Exportsektor einem geringen Wettbewerbsdruck ausgesetzt ist. Dazu kommt, dass Produktivitätssteigerungen im Dienstleistungssektor wie im Gesundheitswesen oder im Gastgewerbe schwierig sind. Das grosse Reservoir an billigen ausländischen Arbeitskräften dürfte in einigen binnenwirtschaftlichen Branchen ausserdem den Druck, zu rationalisieren und verkrustete Strukturen zu bereinigen, abgefedert haben. In Bezug auf die Steigerung der Arbeitsproduktivität besteht in der Schweiz mithin ein erheblicher Aufholbedarf.

- Die Schweiz kennt mit 42.6 Arbeitsstunden pro Woche nach Island mit 42.9 h im EU-20/EFTA-Ländervergleich nach wie vor die längste durchschnittliche Wochenarbeitszeit. Am wenigsten arbeiteten die Franzosen mit 37.6 h und die Finnen mit 37.8 h pro Woche, während es die Deutschen immerhin auf 40 Stunden brachten.

Zählt man jedoch die Teilzeitjobs dazu, zeigt sich ein anderes Bild: Pro Erwerbsperson entfielen in der Schweiz lediglich etwas mehr als 1'500 Arbeitsstunden und damit nur wenig mehr als etwa in Frankreich mit einer Regelarbeitszeit von lediglich 35 Arbeitsstunden pro Woche.

Die Eidgenössischen Räte beschäftigen sich zurzeit mit Vorstössen zur Einführung der Jahresarbeitszeit und zur vereinfachten Arbeitszeiterfassung.

Arbeitsbedingungen

- Im Rahmen der Flankierenden Massnahmen zum Personenfreizügigkeitsabkommen zwischen der EU und der Schweiz haben die Gesamtarbeitsverträge eine eigentliche Renaissance erfahren: Seit Einführung der Personenfreizügigkeit hat sich die Zahl der Gesamtarbeitsverträge nahezu verdoppelt. Jeder zweite Beschäftigte arbeitet heute unter einem Gesamtarbeitsvertrag, jeder Dritte unter einer Mindestlohnregelung.

Während früher vor allem die Gewerkschaften ein Interesse daran hatten, ihre Mitglieder mit einem Gesamtarbeitsvertrag und verbindlichen

Mindestlöhnen sowie geregelten Arbeitsbedingungen zu schützen, haben seit der Etablierung des freien Personenverkehrs auch viele Arbeitgeber grössere Anreize als früher, allgemeinverbindliche Verträge abzuschliessen. Dies gilt vor allem für die Branchen der Binnenwirtschaft, die mit der Erleichterung des grenzüberschreitenden Dienstleistungsverkehrs neue Konkurrenz aus der EU erhalten haben.

Die im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen ausgehandelten Mindestlöhne müssen nicht nur von den Entsendebetrieben eingehalten werden; sie entfalten als «branchen- und ortsübliche Arbeitsbedingungen» mittelbar auch Wirkung für die Betriebe ausserhalb eines Gesamtarbeitsvertrags.

- Im Kanton Bern obliegt die Überprüfung der branchen- und ortsüblichen Arbeitsbedingungen den Paritätischen Kommissionen resp. der Arbeitsmarktkontrolle Bern (AMKBE). Zu diesem Zweck führte die AMKBE 2018 über 4'000 Kontrollen durch. In 1'328 Fällen wurden Verstösse gegen das Entsendegesetz festgestellt und 926 Sanktionen ausgesprochen. Im Kanton Bern arbeiteten 2018 7'460 entsandte Arbeitnehmer und 2'676 Selbständige aus der EU.

In der gesamten Schweiz wurden 2017 44'000 Betriebe und mehr als 170'000 Personen überprüft.

Sozialwerke

- Die Ausgaben für Sozialleistungen in der Schweiz haben mit 170 Milliarden mittlerweile einen neuen Höchststand erreicht. Die Sozialausgaben stiegen 2016 real um 3,3%. Sie machten damit volle 26% des BIP aus. 1976 hatte der Anteil noch bei 14% und 1996 bei 21% gelegen. Pro Kopf der Bevölkerung stiegen die Sozialausgaben 2016 gegenüber dem Vorjahr auf CHF 20'300.00.
- 2017 bezogen rund 280'000 Personen Sozialhilfe. Damit lag die sog. Sozialhilfequote bei 3,3%.

Während Ausländer, Jugendliche und Geschiedene weiterhin am häufigsten sozialhilfeabhängig sind, hat die Zahl der über 50-Jährigen, die auf Sozialhilfe angewiesen waren, in den letzten

Jahren besonders markant zugenommen: Bezogen von dieser Altersgruppe 2011 noch knapp 38'500 Personen Sozialhilfe, waren es 2017 bereits rund 55'000 Betroffene. Im Flüchtlingsbereich betrug die Sozialhilfequote über 86%, im Asylbereich gar über 90%.

- Die Zahl der Bezüger von Sozialhilfe im weiteren Sinne – d.h. einschliesslich der Ergänzungsleistungen zur AHV/IV, Alimentenbevorschussungen usw. – ist seit 2011 von knapp 700'000 auf über 800'000 Personen gewachsen.

Gleichzeitig war ein drastischer Kostenschub zu verzeichnen: Bei der Sozialhilfe im engeren Sinn von 1.7 auf 2.6 Milliarden Franken (2005-2015), bei der Sozialhilfe im weiteren Sinn von 5.3 auf 8.1 Milliarden Franken.

- Trotz guter Wirtschaftslage blieb die Sozialhilfequote im Kanton Bern bei schweizweit überdurchschnittlichen 4,6%. Es bezogen zwar weniger Personen Sozialhilfe als im Vorjahr, aber während einer durchschnittlich längeren Zeitspanne, sodass die Kosten weiter zunahmen.



4,6%

Sozialhilfequote im Kanton Bern

Verbandsgeschehen

Verbandsorgane

Mitglieder

Im Berichtsjahr gehörten dem **Kantonalverband bernischer Arbeitgeber-Organisationen** folgende Sektionen an:

Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion
Burgdorf-Emmental, Burgdorf
22 Firmenmitglieder (3'990 Beschäftigte)

Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion
Lyss-Aarberg und Umgebung, Biel
152 Firmenmitglieder (4'271 Beschäftigte)

Arbeitgebersektion des Handels- und
Industrievereins Biel
355 Firmenmitglieder (17'594 Beschäftigte)

Wirtschaftsverband Oberaargau (WVO),
Langenthal
324 Firmenmitglieder (12'117 Beschäftigte)

Verband WIRTSCHAFT THUN OBERLAND
321 Firmenmitglieder (17'180 Beschäftigte)

Verband der Arbeitgeber Region Bern (VAB)
175 Firmenmitglieder (44'158 Beschäftigte)

Die Mitgliederversammlungen des Kantonalverbands bernischer Arbeitgeber-Organisationen und des Verbands der Arbeitgeber Region Bern (VAB) fanden am 22. Februar 2018 bei der Firma Stämpfli AG, Bern, zum Thema «Holokratie statt Hierarchie: Der chefflose Betrieb – schaffen sich die Arbeitgeber selber ab?» statt.

Verbandsvorstände

Der Vorstand des **Kantonalverbands bernischer Arbeitgeber-Organisationen** setzte sich in der Berichtsperiode wie folgt zusammen:



PRÄSIDENT
Dr. med. h.c.
Uwe E. **JOCHAM**
Direktionspräsident der
Insel Gruppe AG, Bern



Philippe **BAUMANN**,
Création Baumann,
Langenthal



Michael **ELSAESSER**,
ESA Burgdorf, Burgdorf



Luc **FRUTIGER**,
Frutiger AG, Thun



Walter **GERBER**,
GLB, Langnau



Andreas **SCHLUEP**,
Müve Biel-Seeland AG



PRÄSIDENT
Dr. med. h.c.
Uwe E. **JOCHAM**
Direktionspräsident der
Insel Gruppe AG, Bern



Daniela **AEBERHARD**,
BKW AG, Bern



Urs **MONING**,
oprandi & partner ag,
Herrenschwanden



Stephan **SCHNEIDER**,
Swissmilk, Bern



Philipp **HAUERT**,
Hauert HBG Dünger AG,
Grossaffoltern



Martin **STREHL**,
BRIMA Management AG,
Hilterfingen



Martin **KESSLER**,
Genossenschaft Migros
Aare, Schönbühl



Nicolas **MÜHLEMANN**,
HACO AG, Gümligen



Ruedi **SUTTER**,
Credit Suisse, Bern



Patrick **KOENIG**,
Fiduciaire Horlogère
Suisse, Biel



Mischa **WYSSMANN**,
simatec ag,
Wangen an der Aare



Werner **LUGINBÜHL**,
Die Mobiliar, Bern



Theo **SCHMID**,
WANDER AG, Neuenegg

Dem **Vorstand des Verbandes der Arbeitgeber Region Bern (VAB)** gehörten 2018 folgende Mitglieder an:

Verbandstätigkeit

Schwerpunkte

Der *Kantonalverband bernischer Arbeitgeber-Organisationen* engagierte sich in der Berichtsperiode einmal mehr für die Stärkung der wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen des Kantons Bern im interkantonalen und internationalen Wettbewerb als Arbeits- und Arbeitsplatz. Im Rahmen der Parlamentarischen Gruppe Wirtschaft des Grossen Rats und der kantonalen Volkswirtschaftskommission sowie der Arbeitsmarktkommission wurde zusammen mit den anderen Wirtschaftsverbänden (Berner KMU/Gewerbeverband, Handels- und Industrieverein, Hauseigentümergeverband, Berner Bauernverband) auf die Beratung und Beschlussfassung einer Vielzahl von Vorlagen und Vorstössen unter arbeitgeberpolitischen Gesichtspunkten Einfluss genommen (Stichworte: erfolgreiche Rückeroberung der bürgerlichen Mehrheit im Regierungsrat; politisches und finanzielles Engagement bei verschiedenen arbeitgeberpolitisch bedeutsamen Abstimmungsvorlagen [Steuergesetz usw.]; Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen bei der Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in den Arbeitsmarkt; erfolgloser Einsatz gegen die Einführung eines Lastenausgleichs unter den Familienausgleichskassen im Kanton Bern; Veranstaltungszyklus zusammen mit der IV-Stelle Bern zum Thema «Krankgeschrieben: Was geht das meinen Arbeitgeber an?»; Durchführung der 2. Schweizer Berufsmeisterschaften [«SwissSkills»] in Bern unter dem OK-Präsidium der Berner Arbeitgeber mit über 115'000 Besuchern, worunter 65'000 Schülerinnen und Schülern aus der ganzen Schweiz, und 135 Berufen; Einflussnahme auf die Richtlinien der Regierungspolitik 2019-2022 aufgrund eines «7-Punkte-Programms der Berner Arbeitgeber» [siehe Seite 15]; usw.).

Der *Verband der Arbeitgeber Region Bern (VAB)* setzte sich zusammen mit den befreundeten Wirtschaftsverbänden (KMU Stadt Bern/Gewerbeverband, HIV-Sektion Bern, Hauseigentümergeverband von Bern und Umgebung, BernCity) seinerseits für wirtschafts- und beschäftigungspolitisch vorteilhafte Rahmen-

Geschäftsstelle

Die Geschäftsstelle der Berner Arbeitgeber wurde in der Berichtsperiode durch Dr. Claude Thomann und Frau Rahel Bürgi betreut.

bedingungen in der Region Bern ein (Stichworte: aktualisierte Neuauflage des Programms der Stadtberner Wirtschaftsverbände für ein wirtschaftsfreundliches Bern 2019-2022 [«Aufbruch Bern», s. Kasten (s. 17)]; Unterstützung der SwissSkills Bern 2018; Konzept «Wirtschaftsverkehr» Berner Innenstadt; öffentliches Beschaffungswesen usw.).

Um wirtschaftspolitischen Anliegen im Berner Stadtrat vermehrt Gehör zu verschaffen, haben die Wirtschaftsverbände der Stadt Bern in der Person von Dr. Bernhard Eicher, Fraktionspräsident der FDP, einen «Wirtschaftskordinator» engagiert. Parallel dazu haben sich die Wirtschaftsverbände vermehrt darauf verlegt, wirtschaftspolitisch nachteilige Vorhaben durch Rechtsgutachten oder durch Beschwerden zu bekämpfen. Schliesslich sind die Wirtschaftsverbände federführend bei der Vorbereitung der 2020 anstehenden Gemeinderatswahlen. Das Ziel besteht in einer Gewichtsverschiebung von der bisherigen Rot-Grün-«Mitte»-Regierung hin zu einer bürgerlichen-grünen Mitte-Koalition, bestehend aus BDP, CVP, EVP, FDP, GLP und SVP.

Sozialpartnerschaft

Die Beziehungen der Berner Arbeitgeberverbände zu den Gewerkschaften und zu den übrigen Arbeitnehmerorganisationen wurden in der Berichtsperiode intensiviert. Neben den traditionellen Sozialpartnergesprächen auf kantonaler und städtischer Ebene unter der Leitung des kantonalen Volkswirtschaftsdirektors bzw. des Stadtpräsidenten und des für die wirtschaftliche Entwicklung in der Stadt Bern zuständigen Gemeinderats boten namentlich die schwergewichtig aus den Vertretern der Wirtschaftsverbände und der Gewerkschaften zusammengesetzten Kommissionen vielfältige Gelegenheiten zu sozialpartnerschaftlichem Austausch (Volkswirtschaftskommission, Arbeitsmarktkommission, Berufsbildungskommission usw.) und sogar zu gemeinsamen Auftritten in der Öffentlichkeit mittels parteiübergreifender Inserate, namentlich im Zusammenhang mit der Volksabstimmung über die Masseneinwanderungsinitiative. Weitere Gelegenheiten zu gemeinsamem sozialpartnerschaftlichem Handeln ergaben sich u. a. bei der Bekämpfung der im Rahmen des kantonalen Entlastungsprogramms vorgesehenen Einführung eines flächendeckenden Lastenausgleichs bei den Familienausgleichskassen sowie in anderen Belangen mit gleichgerichteten Interessen.

Die Kontakte zu den Arbeitnehmerorganisationen in den bestehenden tripartiten Gremien (kantonale Arbeitsmarktkommission; Sozialpartnergespräche auf kantonaler und regionaler Ebene) wurden in der Berichtsperiode durch bilaterale Treffen der Wirtschaftsverbandsvertreter mit den Gewerkschaftsspitzen erweitert.

Mit ganzseitigen Inseraten setzten sich die Berner Arbeitgeber zusammen mit den Gewerkschaften gemeinsam gegen beschäftigungsschädliche Abstimmungsvorlagen ein. Weitere Gemeinsamkeiten ergaben sich bei einer Gedenkveranstaltung zum Landesstreik 1919 sowie bei der sozialpartnerschaftlich abgestimmten Festlegung der Arbeitsbedingungen bei der Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in den Arbeitsmarkt.

Interessenvertretung

Die institutionalisierten Kontakte des Kantonalverbands bernischer Arbeitgeber-Organisationen und des Verbands der Arbeitgeber Region Bern (VAB) zu den Behörden auf kantonaler und städtischer bzw. regionaler Ebene wurden ihrerseits weiterentwickelt. Die Verbandsspitzen nahmen zu diesem Zweck an den Gesprächen im Rahmen der kantonalen Volkswirtschaftskommission sowie mit den leitenden Vertretern der kantonalen Volkswirtschafts-, Erziehungs-, Bau- bzw. der Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion sowie mit der Wirtschaftsdelegation des Stadtberner Gemeinderats teil.



1919

Gedenkveranstaltung zum Landesstreik

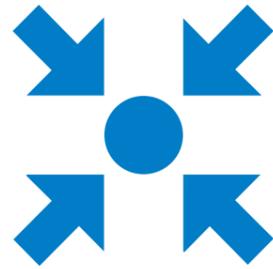
7-Punkte-Programm der Berner Arbeitgeber für den Kanton Bern

1. Stärkung des Werk- und Arbeitsplatzes Bern, namentlich durch:
 - a) Respektierung des Primats der Wirtschaft und der Sozialpartnerschaft gegenüber der Politik
 - b) Rückführung der Staatsaufgaben auf schwergewichtig hoheitliche Funktionen; Abbau der ausufernden Dienstleistungsverwaltung («So viel Staat wie unbedingt nötig, so wenig Staat wie möglich»)
 - c) Regelmässige Überprüfung der Zweckmässigkeit und Wirtschaftlichkeit von Staatsaufgaben im Rahmen eines Quervergleichs mit anderen Kantonen (Benchmark).
2. Verzicht des Kantons auf eine Vorreiterrolle bei der Ausgestaltung der Anstellungsbedingungen der Staatsangestellten und der Beschäftigten staatsnaher Betriebe.
3. Verzicht auf die behördliche Dekretierung der Anstellungsbedingungen privatwirtschaftlicher Unternehmen durch Normalarbeitsverträge.
4. Förderung von Bildung, Forschung und Innovation durch:
 - a) Ausrichtung der Volks- und Mittelschulen auf die Bedürfnisse der Arbeitswelt
 - b) Stärkung der dualen Berufsbildung / Sicherung der Durchlässigkeit
 - c) Sicherung einer praxisnahen Ausbildung an den Fachhochschulen
 - d) Exzellenzförderung in den Bereichen Forschung und Entwicklung an der Universität Bern, namentlich im Bereich der medizinischen Wissenschaften
 - e) Gleichbehandlung privater und öffentlicher Bildungsanbieter
5. Nachhaltige Senkung der Steuern und Abgaben; Reduktion der Schuldenquote.
6. Verzicht auf industriepolitischen Aktionismus.
7. Erhöhung der Effektivität und Effizienz in der individuellen Sozialhilfe, namentlich durch beschäftigungspolitische Anreize (Stichwort: «Stipendien statt Sozialhilfe»), und zwar auch und gerade für Menschen mit beschränkter Leistungsfähigkeit.

Wesentliche Impulse vermochten die Vertreter der Berner Arbeitgeber durch gezieltes Lobbying in die Parlamentarische Gruppe Wirtschaft des Grossen Rats des Kantons Bern sowie gegenüber verschiedenen Dienststellen der Kantons- und Stadtverwaltung – namentlich im Bereich des beco und der Wirtschaftsförderung – einzubringen (Stichworte: Bildungs- und Sozialpolitik; Arbeitsmarkt und Integration; Steuern und Abgaben; Lohnleichheitsdialog usw.).

Öffentlichkeitsarbeit

Einmal mehr wurde in der Berichtsperiode der arbeitgeberpolitischen Informationstätigkeit gegenüber den Medien und der interessierten Öffentlichkeit besondere Beachtung geschenkt (Medienmitteilungen und -auftritte, Interviews, Referate, insbesondere zwecks Bekämpfung von beschäftigungs- und wirtschaftspolitisch nachteiligen Volksbegehren, namentlich im Bereich der Personenfreizügigkeit und der Löhne, usw.).



wirtschaftspolitischen Anliegen im Berner Stadtrat vermehrt Gehör zu verschaffen

Verbandsfinanzen

Verbandsrechnungen

Die Jahresrechnung 2018 des *Kantonalverbands bernischer Arbeitgeber-Organisationen* schliesst bei Einnahmen von CHF 80'001.10 (budgetiert: CHF 80'001.00) und Ausgaben von CHF 86'679.10 (budgetiert: CHF 79'528.90) mit einem Ausgabenüberschuss in der Höhe von CHF 6'678.00 ab (budgetiert: Einnahmenüberschuss von CHF 472.10).

Die ordentliche Jahresrechnung 2018 des *Verbands der Arbeitgeber Region Bern (VAB)* schliesst bei Einnahmen von CHF 197'984.97 (budgetiert: CHF 165'500.00) und Ausgaben von CHF 146'482.65 (budgetiert: CHF 140'779.15) mit einem Einnahmenüberschuss in der Höhe von CHF 51'502.32 (budgetiert: Einnahmenüberschuss von CHF 15'720.85) ab.

Verbandsvermögen

Per 31.12.2018 betrug das Vermögen des *Kantonalverbands bernischer Arbeitgeber-Organisationen* CHF 48'803.32 gegenüber CHF 55'480.32 Ende 2017.

Per 31.12.2018 betrug das Vermögen des *Verbands der Arbeitgeber Region Bern (VAB)* CHF 586'522.29 gegenüber CHF 535'019.97 Ende 2017 (exkl. Propagandafonds).

Programmatische Forderungen der Verbände für ein wirtschaftsfreundliches Bern 2019–2022

Wirtschaftskraft stärken

Die Stadt und die Region Bern sollen in den kommenden Jahren ihre Wirtschaftskraft deutlich stärken. Die Voraussetzungen hierfür sind gegeben, es braucht aber ein Umdenken in Politik und Verwaltung, namentlich ein klares Bekenntnis der Politik, dass wirtschaftliche Prosperität eine Führungsaufgabe ist. Für ein unternehmer- und innovationsfreundliches Klima sind nicht einzelne Amtsstellen, sondern die Regierung in ihrer Gesamtheit verantwortlich.

Nachhaltige Finanzpolitik

Bern soll sich im nationalen und internationalen Wettbewerb um Unternehmen sowie Einwohner besser positionieren. Es braucht eine verlässliche, disziplinierte und nachhaltige Finanzpolitik, welche sich dem nationalen und internationalen Steuerwettbewerb stellt. Ausgaben und Investitionen sind auf das Notwendige zu beschränken, die Steuern für Unternehmen und Bevölkerung so tief wie möglich und nur so hoch wie unbedingt nötig anzusetzen. Letzten Endes sind Steuereinnahmen keine «Steuergeschenke», sondern ein wichtiger Beitrag der Leistungsträger an die Gesellschaft.

Starke Bildungs- und Forschungslandschaft

Bern soll genügend Fach- und Forschungskräfte für die ortsansässigen Unternehmen ausbilden. Neben Universität und Fachhochschule müssen deshalb auch Gymnasien, Berufsschulen und die Volksschule hochwertige Ausbildungsangebote bereitstellen.

Gute Verkehrs- und Energieinfrastruktur

Bern soll dank einem gezielten Infrastrukturausbau für alle Verkehrsteilnehmer, dazu gehören der öffentliche und private Verkehr sowie der Wirtschaftsverkehr, attraktiver werden. Berns Energiepolitik soll die Wahlfreiheit des Konsumenten und die preisgünstige Versorgung ins Zentrum stellen.

Weitsichtige Raumordnung

Bern soll seine Raumplanungs- und Baupolitik vermehrt auf die Bedürfnisse von Anwohnern und Gewerbe ausrichten. Eine Reduktion der bisherigen Auflagen und Mechanismen zur Umverteilung führt zu günstigeren Preisen sowohl beim Wohn- als auch Arbeitsraum.

Partnerschaftliche Verwaltung

Bern soll als Partnerin der Wirtschaft das Unternehmertum und innovative Geschäftskonzepte fördern. Hierzu gehört insbesondere auch die Unterlassung eigener, privatwirtschaftlicher Tätigkeiten. Gelangen innovative Unternehmen und Bürger mit ihren Anliegen an die Verwaltung, ist partnerschaftlich nach Lösungen zu suchen. Im Gegenzug werden Regelbruch und Verweigerung konsequent geahndet.

AHV-Ausgleichskasse und Familienausgleichskasse Berner Arbeitgeber

AHV-Ausgleichskasse Berner Arbeitgeber (AK 63)

Die AHV-Ausgleichskasse Berner Arbeitgeber verzeichnete 2018 einen Bestand von rund 2'400 Firmenmitgliedern, 840 Selbständigerwerbenden und 606 Nichterwerbstätigen. Bei höheren Einnahmen von CHF 724 Mio. (Vorjahr CHF 696 Mio.) und Leistungen von CHF 432 Mio. (Vorjahr CHF 421 Mio.) wurden im Jahre 2018 rund CHF 291 Mio. (Vorjahr CHF 274 Mio.) als Überschuss an den AHV/IV/EO/ALV-Fonds abgeliefert.

Im 2018 konnten Rückvergütungen aus der CO₂-Abgabe an die angeschlossenen Unternehmen von rd. CHF 7.7 Mio. getätigt werden (Vorjahr CHF 4.2 Mio.). Die Verwaltungskostenansätze konnten auch im 2018, wie seit mehr als 15 Jahren, unverändert tief gehalten werden. Zudem konnte die Ausgleichskasse im Jahr 2018 zum dritten Mal Verwaltungskosten-Rückvergütungen ausrichten. Dies an Mitglieder, welche der Ausgleichskasse die Lohnmeldungen elektronisch liefern und die Beiträge korrekt abrechnen. Mit der erfolgten Einführung des PartnerWeb2.o (eine passwortgeschützte Internet-Plattform für die Abwicklung verschiedener administrativer Aufgaben mit der Ausgleichskasse) soll der elektronische Datenaustausch zwischen Mitglied und Ausgleichskasse weiter gefördert werden.

Seit 1.1.2012 betreut die AK 63 auch Nichterwerbstätige (für die Erfüllung der AHV-Beitragspflicht bis zum Erreichen des AHV-Rentenalters). Die Beitragseinnahmen betragen 2018 CHF 0.91 Mio. (Vorjahr CHF 1.0 Mio.).

Die Ausgleichskasse Berner Arbeitgeber betreut neben der 1. Säule zwei Familienausgleichskassen, zudem in Personalunion die Ausgleichskasse der Privatkliniken Schweiz und die Ausgleichskasse Transport.

Familienausgleichskasse Berner Arbeitgeber (FAK 63)

Die FAK Berner Arbeitgeber ist zurzeit in 25 Kantonen anerkannt. Den Mitgliedern wird dadurch eine praktisch flächendeckende, interkantonale Abrechnung der FAK angeboten. Im Kanton BE beliefen sich die Kinder- bzw. Ausbildungszulagen im 2018 unverändert auf CHF 230.- bzw. CHF 290.- pro Monat. Im Verlaufe des Jahres 2018 wurden gesamtschweizerisch Zulagen von rund CHF 88 Mio. ausgerichtet (Vorjahr CHF 86 Mio.).

Bern, im März 2019
(Barbara Ghirardin, Kassenleiterin)



CHF 88 Mio.

gesamtschweizerische Zulagen wurden 2018 ausgerichtet.

20