

DIE BERNER ARBEITGEBER.

2019

Präsidialadresse	3
Konjunktur	5
Wirtschaftsjahr 2019.....	5
Wirtschaftsaussichten 2020.....	6
Arbeitswelt	7
Rahmenbedingungen.....	7
Beschäftigung.....	7
Löhne.....	9
Arbeitsproduktivität.....	10
Arbeitsbedingungen.....	10
Sozialwerke.....	11
Verbandsgeschehen	13
Verbandsmitglieder.....	13
Verbandsorgane.....	13
Verbandstätigkeit	16
Schwerpunkte.....	16
Sozialpartnerschaft.....	16
Interessenvertretung.....	17
Öffentlichkeitsarbeit.....	17
Verbandsfinanzen	18
Verbandsrechnungen.....	18
Verbandsvermögen.....	18
AHV-Ausgleichskasse und Familienausgleichskasse Berner Arbeitgeber	19
AHV-Ausgleichskasse Berner Arbeitgeber (AK 63).....	19
Familienausgleichskasse Berner Arbeitgeber (FAK 63).....	19



Uwe E. Jocham
Präsident

2019: Umbruch – Aufbruch – Zukunft

Trotz grosser Herausforderungen und inmitten einer zunehmenden Unsicherheit im Weltgefüge – sowohl wirtschaftlich als auch politisch gesehen – hat sich die Schweizer Wirtschaft 2019 auf einem gesamthaft stabilen, hohen Niveau halten können. Während zum Beispiel im Detailhandel, der MEM-Industrie und bei den Automobilzulieferern deutliche Rückgänge zu verzeichnen waren, konnten viele Unternehmen im Bereich Pharma – Medtech – Gesundheit, in der Uhren- und Präzisionsindustrie weiterhin deutlich wachsen. Der noch immer nicht abgeschlossene Rahmenvertrag mit der EU sowie die ungelöste Frage der nachhaltigen Finanzierung der Altersvorsorge bedürfen rascher politischer Entscheidungen, um Planungssicherheit hinsichtlich der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu erhalten.

2019 wurde von drei grossen gesellschaftlichen Bewegungen und Ereignissen geprägt:

- Die Schülerstreiks unter dem Label «Fridays for Future» haben nicht nur in der Schweiz die Klimaveränderung und die Umweltthemen auf ein neues Niveau im politischen Diskurs gehoben und den grünen Parteien einen grossen Wählerzuwachs beschert.
- Der Frauenstreik brachte hunderttausende Frauen in der ganzen Schweiz auf die Strassen und die Fragen der Gleichstellung wieder

pointiert auf die Agenden der Gesellschaft, der Politik und der Unternehmen.

- Die digitale Revolution ist dabei, einerseits ganze Berufsgattungen und Wirtschaftsbereiche verschwinden zu lassen und gleichzeitig völlig neue Geschäftsmodelle zu erfinden und Berufsbilder zu entwickeln, die es heute noch gar nicht gibt.

Alle drei Felder haben für uns Arbeitgeber grosse Bedeutung und fordern uns heraus, mit innovativen Lösungen, neuen Angeboten und modernen Arbeitswelten darauf zu reagieren. Denn nur wenn es uns gelingt, unsere Mitarbeitenden auf diesem teils dramatischen Weg der Veränderungen mitzunehmen, können wir unsere Kompetenzen und unser Know how weiterentwickeln, um parat für die Herausforderungen der Zukunft zu sein.

In diesem Kontext konnte die Kampagne «Lifelong learning», welche der schweizerische Arbeitgeberverband gemeinsam mit digital switzerland lanciert hat, erfolgreich Unterstützung bieten. Wir Unternehmer nehmen lebenslanges Lernen ernst: Aus- und Weiterbildung wie auch Umschulungen sollen dazu beitragen, die rasanten Veränderungen und Umbrüche auf den Arbeitsmärkten der Zukunft zu bewältigen. Bereits haben über 130 Arbeitgeber mit über 550'000 Mitarbeitenden diese Kampagne durch ihr Bekenntnis zum lebenslangen Lernen unterstützt. Ich möchte möglichst viele Mitglieder motivieren, sich hier ebenfalls zu engagieren!

Mit dem Festakt zum 100-jährigen Jubiläum des VAB (Verband der Arbeitgeber Region Bern) und dem 75-jährigen Jubiläum des Kantonalverbands bernischer Arbeitgeber-Organisationen konnten wir die erfolgreiche Arbeit des letzten Jahrhunderts würdig und gebührend feiern. Ich hoffe, viele von Ihnen erinnern sich mit Freude an den festlichen Anlass vom 26. September 2019 und die Worte unseres Festredners Prof. Thomas Straubhaar zur Zukunft der Arbeit sowie die humorvoll-satirischen Betrachtungen von Heinz

Däpp über die Arbeitswelt. Der Blick in die Vergangenheit gibt immer wieder auch Ansporn für das gemeinsame Anpacken beim Gestalten der Zukunft!

Auch wenn wir in vielen Bereichen die Wege in die Zukunft noch nicht genau voraussehen können – mit hochqualifizierter Ausbildung, attraktiven Arbeitsbedingungen, gelebter Sozialpartnerschaft und grossem Vertrauen in unsere ureigenen Fähigkeiten sind wir bestens gerüstet, die nächsten Generationen von Mitarbeitenden in unsere Wirtschaftsprozesse zu integrieren und gemeinsam erfolgreich unsere Zukunft mitzugestalten. In diesem Sinne freue ich mich auf ein spannendes, herausforderndes und ereignisreiches Jahr 2020.





Dr. Claude Thomann
Geschäftsführer

Konjunktur

Wirtschaftsjahr 2019

- Das *Weltwirtschaftswachstum* hat sich 2019 weiter verlangsamt. Schwächer war das Wachstum letztmals während der globalen Finanzkrise; mit lediglich 3% Zuwachs fiel die Verlangsamung gegenüber 2017, als das Wachstum immerhin noch 3.8% erreichte, nicht unerheblich aus.

Während der Konsum und die Dienstleistungsbranchen verbreitet zur Stabilisierung der Konjunktur beitrugen, bürsteten die Investitionstätigkeit und der Industriesektor weiter an Dynamik ein. Die weltweite Industrieproduktion verzeichnete eine weitgehende Stagnation. Unter dem Eindruck der internationalen Handelsstreitigkeiten vermochte sich der Welthandel seinerseits nur schwach zu entwickeln.

Die schleppende Konjunktur ist auf geopolitische Unsicherheiten, länderspezifische Schwächen, strukturelle Faktoren wie das niedrige Produktivitätswachstum und die alternden Gesellschaften in den Industrieländern zurückzuführen. Besonders nachteilig wirkten sich die neuen Handelsbarrieren aus, die den Welthandel – normalerweise ein Motor des Wirtschaftswachstums – erheblich behinderten.

- Nach dem Spitzenwert von 2.5% im Vorjahr reduzierte sich das Wirtschaftswachstum im *Euro-Raum (ER-19)* und in der *Europäischen*

Union (EU-28) 2019 um rund die Hälfte auf 1.2% (ER-19) bzw. 1.4% (EU-28).

Der Abschwung ist u.a. darauf zurückzuführen, dass sich die Exporte in die meisten Ausfuhrregionen schwach entwickelten oder gar – wie die negative Aussenhandelsbilanz unterstreicht – zurückgingen. Als Konjunkturstütze erwies sich einmal mehr die Binnennachfrage: Sowohl der Konsum als auch die Investitionen lieferten positive Wachstumsimpulse. Die gute Lage am Arbeitsmarkt mit spürbaren Einkommenszuwächsen und günstigen Finanzierungsbedingungen trug ihrerseits dazu bei, dass sich viele inlanderorientierte Wirtschaftssektoren in Europa 2019 vergleichsweise vorteilhaft entwickelten.

- Mit lediglich 0.9% lag das BIP in der *Schweiz* 2019 deutlich unter den ursprünglichen Einschätzungen von bis zu 1.9% und namentlich unter dem Potenzialwachstum von 1.5%.

Dabei verlief die Wirtschaftsentwicklung in den einzelnen Branchen durchaus heterogen: Während vor allem die Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) wegen des rückläufigen Welthandels und protektionistischer Massnahmen Bestellungseinbrüche bis zu 27% erlitt, verzeichnete die Pharmabranche abermals ein dynamisches Wachstum. Stabilisierend wirkten auch der private Konsum und die Binnenwirtschaft, wiewohl die Baubranche stagnierte und der Dienstleistungssektor nur verhalten zulegte.

Obschon die Schweiz damit im internationalen Vergleich 2019 nicht allzu schlecht abschnitt, hat sie an Boden verloren: Laut der Rangliste des Weltwirtschaftsforums zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit ist sie erstmals seit neun Jahren von der Spitze verdrängt worden und auf Platz 4 gelandet. Im IMD-Index zur allgemeinen Konkurrenzfähigkeit rutschte die Schweiz vom mehrjährigen Rang 2 ab. Im «Ease of Doing Business»-Index der Weltbank, der die Geschäftsfreundlichkeit beur-

teilt, ist die Schweiz in 14 Jahren von Rang 11 auf Rang 38 zurückgefallen. Im «Starting Business»-Index der Weltbank liegt die Schweiz nur mehr auf Platz 77. Immerhin bleibt die Schweiz das attraktivste Land für Talente: Im entsprechenden Adecco-Index belegt sie den ersten Platz.

- Der *Kanton Bern* erzielte 2019 nach dem Kanton Zürich einmal mehr das zweitgrösste BIP in der Schweiz. Punkto Standortqualität ist der Kanton Bern aber auf den viertletzten Platz aller 26 Kantone abgerutscht. Nach der Ablehnung der Gewinnsteuersenkungsvorlage droht dem Kanton Bern sogar das Schlusslicht.
- Schweizweit belegte der *Wirtschaftsraum Bern* 2019 hinsichtlich des Wirtschaftswachstums einen mittleren Wert und bei der Wirtschaftsleistung pro Kopf und Jahr gar den dritten Rang nach Zürich und Basel vor Genf, Lausanne und Luzern. Mit rund CHF 117'000.00 lag die Wirtschaftsleistung in der Agglomeration Bern im Übrigen höher als in der Schweiz mit knapp CHF 80'000.00 und im Gesamtkanton (CHF 77'000.00). Bei der Rangierung der Agglomeration Bern unter den Top 3 darf allerdings nicht ausser Acht gelassen werden, dass Zürich und Basel – anders als die Stadt und die Region Bern – den interkantonalen Finanzausgleich als Nettozahler unterstützen und damit das bernische BIP zumindest teilweise mitfinanzieren.

Wirtschaftsaussichten 2020

- Die *Weltwirtschaft* dürfte 2020 um voraussichtlich 3.4% zulegen. Allerdings wird die Entwicklung auch hier unterschiedlich verlaufen: Während die anhaltende konjunkturelle Schwäche in den traditionellen Industrieländern mit einem Wachstum von weiterhin 1.7% anhalten wird, wird bei den Schwellen- und Entwicklungsländern für 2020 mit einem Wirtschaftswachstum von 4.6 bis 5% gerechnet.

Vorbehältlich der weiteren Entwicklung verschiedener Unsicherheitsfaktoren erscheint eine globale Rezession nach wie vor als eher unwahrscheinlich.

- Im *Euro-Raum (ER-19)* und in der *Europäischen Union (EU-27)* wird für 2020 aufgrund der globalen Konjunkturabkühlung mit einem Wirtschaftswachstum von weiterhin bescheidenen 1.4% bzw. 1.6% gerechnet.
- Nachdem die wirtschaftliche Talsohle 2019 erreicht worden sein dürfte, sollte die *Schweizer Wirtschaft 2020* mit 1.2% wieder leicht zulegen. Nach wie vor stellen aber die schwache internationale Nachfrage und der unverändert starke Franken für zahlreiche exportorientierte Branchen und Betriebe eine grosse Herausforderung dar.
- Im *Kanton und Wirtschaftsraum Bern* ist für 2020 von einer Wirtschaftsentwicklung auszugehen, die mit derjenigen der Gesamtschweiz, wiewohl auf etwas tieferem Niveau, durchaus vergleichbar ist.



Arbeitswelt

Rahmenbedingungen

Der Leistungsausweis der Schweizer Volkswirtschaft lässt sich zwar durchaus sehen: Die Kaufkraft ist eine der höchsten innerhalb des OECD-Raums, Schweizer Unternehmen gehören in verschiedenen Branchen zur Weltspitze, und die Erwerbslosenquote ist im internationalen Vergleich niedrig.

Auch hat die Schweiz hinsichtlich der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen einiges vorzuweisen: Eine qualitativ hochwertige Infrastruktur, gut ausgebildete Arbeitskräfte, einen flexiblen Arbeitsmarkt, internationale Offenheit sowie eine kompetitive, diversifizierte Exportindustrie.

Gleichzeitig lassen sich aber auch erhebliche Schwächen ausmachen: Eine davon ist der fehlende Wettbewerb im Binnenmarkt. Hinzu kommen wettbewerbshemmende administrative Belastungen und eine hohe Regulierungsdichte.

Verschiedene Rankings lassen darauf schliessen, dass die Schweiz ihren Vorsprung gegenüber dynamischeren Volkswirtschaften schleichend einbüsst. So hat sich das hiesige Bruttoinlandprodukt pro Kopf seit der Finanzkrise 2008 unterdurchschnittlich entwickelt. Dazu kommt der Umstand, dass der steigende Anteil der Personen, die altersbedingt den Arbeitsmarkt verlassen, in den kommenden 10 Jahren das jährliche Wirtschaftswachstum um 0.5% reduzieren wird.

Vor diesem Hintergrund besteht wirtschaftspolitisch ein erheblicher Handlungsbedarf, namentlich in folgenden Bereichen: Fortschritte bei den Verhandlungen über ein Rahmenabkommen mit der EU und beim Abschluss neuer Marktzugangsabkommen; überfällige Reform der Sozialwerke; Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Landwirtschaft; Liberalisierung des Strommarktes für Privathaushalte; Abbau der bestehenden Hürden bei Parallelimporten usw.

Beschäftigung

- Die Arbeitslosenquote lag 2019 im *Euro-Raum (ER-19)* bei 7.5%; das ist der niedrigste Wert seit Beginn der Finanzkrise im Jahr 2008. In der *Europäischen Union (EU-28)* betrug die Arbeitslosenquote 2019 unverändert 6.3%; das ist der tiefste Stand seit dem Jahr 2000. EU-weit waren 2019 rund 15.5 Mio. Menschen arbeitslos; in der Euro-Zone sank die Arbeitslosigkeit auf 12.33 Mio.

Mit über 240 Mio. lag die Beschäftigungsquote in der EU bei 73.5%. Damit wurde das Ziel, 75% der erwerbsfähigen EU-Bürger in Beschäftigung zu bringen, knapp verfehlt.

- In der *Schweiz* fiel die Arbeitslosigkeit 2019 mit einer Quote von 2.3% so niedrig aus wie seit 20 Jahren nicht mehr, als die Arbeitslosigkeit im Gefolge der Internetblase rasch und markant anstieg. 2019 zählte die Schweiz volle 5.14 Mio. Beschäftigte. Davon versahen 4 Mio. ein Vollpensum; 40% arbeiteten Teilzeit. Entgegen weitverbreiteter Befürchtungen hat dabei «die Technologie» die Arbeit nicht verdrängt, denn: Durch die positive Dynamik des Schweizer Arbeitsmarkts konnte der mit dem Strukturwandel einhergehende Verlust an Arbeitsplätzen mehr als kompensiert werden. So wurden 2016 im Durchschnitt jeden Tag 1'217 Stellen gestrichen, während gleichzeitig 1'331 neue Jobs geschaffen wurden.

Die gute Beschäftigungslage in der Schweiz ist nicht zuletzt auf das ausgebaute Berufsbildungswesen zurückzuführen. Der jüngste Bildungsbericht der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung an der ETH Zürich belegt, dass ein höherer Anteil an betrieblich basierter Berufsbildung die Arbeitslosenquote reduziert und auch die Zahl derjenigen Jugendlichen senkt, die weder in Ausbildung noch in Arbeit stehen.

Im Landesdurchschnitt verfügen zwei Drittel der jungen Erwachsenen bis zum 25. Altersjahr

über einen Berufslehraabschluss nach der obligatorischen Schule. Allerdings gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Landesteilen: In der Deutschschweiz liegt der Anteil erheblich höher als in der Westschweiz.

Bemerkenswert ist, dass die Arbeitslosigkeit in der Berichtsperiode schweizweit in allen Altersgruppen weiter sank und prozentual weniger Personen ausgesteuert wurden. Ebenso fand in der Regel vergleichsweise schnell wieder einen Job, wer seine Stelle zuvor verloren hatte.

Trotzdem sollte keine Euphorie aufkommen, denn: Die weltweite konjunkturelle Abkühlung und die politische Verunsicherung (Stichworte: Handelsstreit; geopolitische Unwägbarkeiten; Brexit usw.) werden ihre Spuren vor allem in stark exportorientierten Branchen wie der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie hinterlassen. Dies zeigt sich bereits an der steigenden Anzahl von Kurzarbeitszeitgesuchen in der Industrie.

Gleichzeitig gibt es zwischen den Berufsgruppen grosse Unterschiede: Während in der Informatik, im Ingenieur- oder im Gesundheitswesen händeringend nach Fachkräften gesucht wird, ist die Arbeitslosigkeit im Bau- und Gastgewerbe nach wie vor hoch. Die Kluft hängt nicht zuletzt mit dem technologischen Wandel, der Automatisierung und Entwicklung hin zu bildungsintensiven Arbeitsplätzen zusammen. Auf der einen Seite suchen die Arbeitgeber nach Profilen, die (noch) nicht in genügendem Ausmass vorhanden sind; auf der anderen Seite fallen Personen aus dem Arbeitsmarkt, weil die entsprechenden Berufsgruppen abgeschafft oder neu erfunden werden. Vor allem Personen mit ungenügenden Sprachkenntnissen oder tiefem Bildungsniveau und Ältere bekommen den ausgeprägten Strukturwandel am Arbeitsmarkt zu spüren. Allerdings kann von einer allgemeinen Diskriminierung bestimmter Personen- oder Altersgruppen am Arbeitsmarkt ernsthaft keine Rede sein, im Gegenteil.

Insgesamt hat der Schweizer Arbeitsmarkt den Strukturwandel bisher ausgesprochen gut bewältigt: Seit 1996 sind beinahe 1'000'000 Stellen neu entstanden. Beim Grossteil handelt es sich dabei um hochqualifizierte Arbeitsplätze. Aber auch die Zahl der Jobs in Berufen mit niedriger Qualifikation hat leicht zugenommen. Die Erwerbsbeteiligung ist derweil so hoch wie in kaum einem anderen Land.

Im nächsten Jahrzehnt fehlen der Schweiz bis zu einer halben Million Arbeitskräfte, vor allem im Dienstleistungsbereich (Gesundheit, Pflege und Erziehung). Um den Arbeitsmarkt bei einem Beschäftigungswachstum von jährlich 1% auszugleichen, wäre eine jährliche Nettozuwanderung von 100'000 Personen erforderlich. Dies würde indes auf erheblichen politischen und gesellschaftlichen Widerstand stossen. Gesucht sind also Alternativen.

Naheliegender ist nicht nur ein höheres Rentenalter, sondern auch eine Erhöhung der Partizipationsquote bei den erwerbsfähigen Frauen. Dieselbe liegt zwar schon bei hohen 79%; doch 45% der erwerbstätigen Frauen gehen lediglich einer Teilzeitbeschäftigung nach. Es muss deshalb gelingen, das bestehende, aber nur teilweise ausgeschöpfte Arbeitsangebot inskünftig noch besser zu nutzen.

- Im *Kanton Bern* waren in der Berichtsperiode 71.4% der erwerbstätigen Bevölkerung im Dienstleistungssektor, weitere 24.2% in der Industrie und im Gewerbe sowie 4.4% in der Land- und Forstwirtschaft tätig (Berechnungsbasis: 481'551 Vollzeitstellen).

Die Arbeitslosenquote lag 2019 im Kanton Bern mit 1.6% einmal mehr nicht unerheblich unter dem Landesdurchschnitt von 2.3%.

Die höchste Arbeitslosenquote verzeichnete mit 3.4% erneut der Verwaltungskreis Biel/Bienne (Vorjahr: 2.9%), die tiefsten Werte mit 0.9% die Verwaltungskreise Obersimmental-Saanen und Frutigen-Niedersimmental.

Im Kanton Bern und in der Schweiz hat sich die Dauer der Arbeitslosigkeit in den letzten 10 Jahren unterschiedlich entwickelt: Lag die Dauer 2008 im Kanton Bern bei allen Altersklassen noch deutlich unter dem Schweizer Durchschnitt, so stieg sie bis 2017 im Kanton Bern kontinuierlich an, wogegen sie im Landesdurchschnitt stagnierte. Als Folge davon hat sich die Dauer der Arbeitslosigkeit im Kanton Bern derjenigen in der Schweiz angeglichen; sie lag 2018 nur noch knapp unter dem schweizerischen Durchschnitt.

Entgegen einer weitverbreiteten Wahrnehmung ist die Arbeitslosenquote der über 50-Jährigen auch im Kanton Bern tiefer als bei den anderen Altersgruppen. Allerdings sind Arbeitslose in der Altersgruppe 50+ länger arbeitslos als jüngere Arbeitssuchende. Immerhin hat die Dauer der Arbeitslosigkeit der Altersgruppe 50+ in den letzten 10 Jahren weniger stark zugenommen als bei den anderen Altersgruppen.

- In der *Stadt Bern* lag die Arbeitslosenquote zum Jahresende 2019 mit 2.3% (Vorjahr: 2.7%) im Landesdurchschnitt. Mit 3.7% (Vorjahr: 4.7%) waren die ausländischen Arbeitskräfte von der Arbeitslosigkeit einmal mehr stärker betroffen als die einheimischen Beschäftigten mit 1.8% (Vorjahr: 2%).

2017 wurden in der Stadt Bern 14'595 Arbeitsstätten mit insgesamt 189'079 Beschäftigten bzw. 142'070 Vollzeitäquivalenten gezählt. 90% der Arbeitsstätten gehören zur Kategorie KMU. Seit 2011 stieg die Anzahl der Arbeitsstätten in der Stadt Bern um 4.1% an und die Anzahl der Beschäftigten um 4.9%.

91.8% der Beschäftigten in der Stadt Bern arbeiteten im Dienstleistungssektor, 8% in der Industrie und im Gewerbe sowie 0.2% in der Urproduktion. Am meisten Beschäftigte zählten die Öffentliche Verwaltung sowie das Gesundheitswesen. Der Frauenanteil belief sich auf insgesamt 49.6%; den höchsten Frauenanteil wies mit 75.4% der Bereich Gesundheit und Sozialwesen auf.

Löhne

- 2019 betrug der Reallohnzuwachs in der Schweiz nur mehr 0.5%. Damit setzt sich das rückläufige Wachstum bei den Reallöhnen fort: Stiegen die Reallöhne 2015 noch um 1.5% und 2016 um 1.1%, sanken sie 2017 um 1% und 2018 um 0.6%.
- Für 2020 dürfte sich das Reallohnwachstum im Rahmen des Vorjahres halten (0.5%).
- Während der Anteil der Löhne und Gehälter am Bruttoinlandprodukt entwickelter Volkswirtschaften in den meisten OECD-Staaten rückläufig ist, blieb die sog. Lohnquote in der Schweiz in den letzten Jahrzehnten vergleichsweise stabil: 1995 entfielen 57% des BIP auf die Löhne, 2017 waren es sogar 59%; 2020 wird mit einem Anteil von 58% gerechnet.

Dies sagt allerdings nichts aus über die Verteilung der Lohnsumme innerhalb der Arbeitnehmerschaft. Dieselbe ist seit den 1990er-Jahren zwar etwas ungleicher geworden; doch für die grosse Mehrheit der Arbeitnehmenden fiel die Zunahme der Lohnungleichheiten gering aus. Unterdurchschnittlich gewachsen sind lediglich die mittleren Löhne, während die Tief- und die Hochlöhne prozentual mehr zulegten. Von 1995–2016 sind in der Privatwirtschaft die Tiedlöhne und die Hochlöhne praktisch gleich gewachsen wie die Wirtschaftsleistung pro Einwohner. Massiv stärker als beim Gros der Arbeitnehmerschaft wuchsen lediglich die Löhne im obersten Prozent und noch mehr in den obersten Promillen der Lohnempfänger.

Der auf Vollzeit standardisierte Bruttolohn betrug in der Berichtsperiode für die Männer durchschnittlich CHF 7'946.00 pro Monat und bei den Frauen CHF 6'491.00.

- Trotz eines weitverbreiteten Mangels an Fachkräften und einer tiefen Arbeitslosigkeit machten sich die Knappheiten am Arbeitsmarkt bisher

kaum in nennenswerten Lohnsteigerungen bemerkbar. Dies dürfte zu nicht unwesentlichen Teilen auf den technologischen Wandel zurückzuführen sein, indem sich die Substitution menschlicher Arbeit durch die zunehmende Computerisierung und Automatisierung dämpfend auf den Lohndruck auswirkt. Dazu kommt, dass viele Dienstleistungen durch das Internet mittlerweile mit sehr tiefen Grenzkosten erbracht werden können.

- Die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen haben zwar weiter abgenommen – von 16.3% im Jahre 2006 auf 12% im Jahre 2016 –; der sog. unerklärte Anteil der Lohnnachteile für Frauen ist sich aber gleich geblieben: 2016 betrug er im Schnitt 44.1%; 1998 waren es 41.1% gewesen, seither oszillierte der Wert zwischen 37.6% im Jahre 2010 und 44.4% im Jahre 2000.

Arbeitsproduktivität

- Beim Wachstum der Arbeitsproduktivität seit 2010 belegt die Schweiz zwar nur Rang 25 von 36 OECD-Ländern; trotzdem hat die Arbeitsproduktivität in den vergangenen 20 Jahren schweizweit um mehr als 20% zugenommen.

Dies ist umso bemerkenswerter, als die durchschnittliche Wochenarbeitszeit auch in der Schweiz eine sinkende Tendenz aufweist (was möglicherweise produktivere Arbeitseinsätze zur Folge hat), denn: Die Schweiz weist mit 42.5 Stunden neben Island nur dann die höchste Wochenarbeitszeit aller EU- und EFTA-Staaten auf, wenn ausschliesslich auf Vollzeitpensen abgestellt wird. Werden die Teilzeitbeschäftigten miteinbezogen, so gehört die Schweiz mit lediglich 35.8 Stunden zu den Ländern mit der europaweit niedrigsten Wochenarbeitszeit. Sie liegt damit zwar immer noch eine Stunde vor Deutschland, aber nur wenige Minuten hinter Frankreich mit einer Regelarbeitszeit von 35 Stunden. Auch den EU-Durchschnitt von 36.4

tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden erreicht die Schweiz damit nicht.

Nach wie vor bestehen bei der Arbeitszeit in der Schweiz sektoriell erhebliche Unterschiede (Basis: Vollzeitpensen): Am meisten gearbeitet wird in der Land- und Forstwirtschaft (45.8 h pro Woche); danach folgen die Vertreter des Gastgewerbes (42.1 h). Am unteren Ende der Skala finden sich die öffentliche Verwaltung (40.7 h) und das Baugewerbe (40.5 h). In der Finanzbranche, wo zusammen mit der Pharmaindustrie die höchsten Löhne bezahlt werden, liegt die tatsächliche Arbeitszeit mit 41.6 Stunden nur leicht unter dem Landesdurchschnitt.

- Dazu kommt, dass die durchschnittliche Ferienbezugsdauer seit 1996 von 4.4 auf 4.8 Wochen gestiegen ist; bei den 50-Jährigen und älteren Arbeitnehmenden nahm sie von 5.2 auf 5.5 Wochen pro Jahr zu.

Arbeitsbedingungen

- Mittlerweile unterstehen über 2 Mio. der gut 5 Mio. Arbeitnehmer in der Schweiz einem Gesamtarbeitsvertrag. Davon entfallen 1.14 Mio. auf einen allgemeinverbindlichen GAV, der für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer eines Wirtschaftszweiges gilt.

Dabei fällt auf, dass die zunehmende «Kartellisierung» der Arbeitsbedingungen durch kollektivvertragliche Abmachungen nicht mit einer Zunahme des Organisationsgrads der Arbeitnehmenden einhergeht, denn: In den letzten 50 Jahren hat sich der Organisationsgrad der Angestellten auf nur mehr 18% halbiert. Die klassischen Dachverbände der Gewerkschaften wie der Gewerkschaftsbund und Travail.Suisse vertreten mit 530'000 Mitgliedern nur etwa einen Achtel aller Arbeitnehmer, die mindestens zu 50% erwerbstätig sind. Dies ist vor allem eine Folge des Strukturwandels in der

Wirtschaft und dem damit verbundenen Bedeutungsverlust der «blue collar workers» in der Industrie zugunsten des Dienstleistungssektors mit einem hohen Anteil hochqualifizierter Beschäftigter, die sich durch die traditionellen Gewerkschaften zunehmend schlecht vertreten fühlen.

Vor diesem Hintergrund haben die gemässigten Angestelltenverbände – d.h. der Kaufmännische Verband Schweiz, Angestellte Schweiz und die Schweizer Kader-Organisation – eine «Plattform für Angestelltenpolitik» ins Leben gerufen, um das Übergewicht der Gewerkschaften in zahlreichen Gremien mit sozialpartnerschaftlicher Relevanz möglichst zu durchbrechen. Die sachpolitischen Differenzen betreffen u.a. die Lockerung des Arbeitsgesetzes (Stichwort: Arbeitszeiterfassung), die Altersvorsorge und das Rahmenabkommen der Schweiz mit der Europäischen Union. Mit 88'000 Mitgliedern sind die Trägerverbände der «Plattform für Angestelltenpolitik» allerdings nur etwa einen Sechstel so gross wie die beiden Gewerkschafts-Dachverbände zusammen.

- Die mit der Einführung der Personenfreizügigkeit zwischen der Schweiz und der EU ausgebauten «Lohnpolizei» hat nach wie vor Konjunktur:
 - Die Arbeitsmarktkommission des Kantons Bern hat mittlerweile für 61 Branchen sog. Lohnuntergrenzen festgelegt, bei deren Unterschreitung eine missbräuchliche Abweichung von den orts- und branchenüblichen Arbeitsbedingungen vermutet wird. In der Berichtsperiode war dies 12 Mal der Fall. Die Lohnunterschreitungen betrafen das Autogewerbe, den Detailhandel, die Gastronomie, den Gartenbau, die Landwirtschaft, den Maschinenbau und persönliche Dienstleistungen sowie den Bereich Messen/Events/Kongresse.
 - Der Arbeitsmarktkontrollverein Bern führte 2019 in den erwähnten Schwerpunktbran-

chen insgesamt 3'250 Kontrollen durch. Davon entfielen 1'677 Kontrollen auf Branchen und Betriebe ohne allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag und weitere 1'573 Kontrollen auf solche mit einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag.

- Darüber hinaus fanden im Kanton Bern in der Berichtsperiode 869 Kontrollen nach Massgabe des Bundesgesetzes über die Schwarzarbeit statt.
- Seit Mitte 2018 gilt für die Berufszweige mit hoher Arbeitslosigkeit eine Stellenmeldepflicht. Die Einführung der Meldepflicht gilt als Umsetzungsantwort der Eidgenössischen Räte zur Einwanderungsinitiative von 2014.

Seit dem Urnengang ist die Einwanderung zwar deutlich gesunken, aber nicht wegen, sondern trotz der Stellenmeldepflicht sowie aufgrund der Verschlechterung der Wirtschaftslage ab 2015.

Sozialwerke

- Obwohl die ungedeckten Zahlungsverprechen allein in der AHV mittlerweile 1.1 Billionen Franken ausmachen, tritt die überfällige Reform der Sozialwerke nach mehreren gescheiterten Anläufen nach wie vor an Ort. Derzeit werden drei Ansätze diskutiert, um die soziale Sicherheit der Rentner mittelfristig zu garantieren und dem milliardenschweren Transfer von Jung zu Alt einigermaßen Einhalt zu gebieten:
 - Die geplante Reform der AHV sieht u.a. eine Erhöhung des Rentenalters der Frauen von 64 auf 65 Jahre und eine Flexibilisierung des Rentenalters zwischen 62 und 70 sowie eine Erhöhung der Mehrwertsteuer um 0.7% vor.
 - Sodann soll der Umwandlungssatz bei den Pensionskassen von 6.8% auf 6% gesenkt

und neu ein Rentenzuschlag eingeführt werden. Finanziert würde diese Reform durch eine Erhöhung der Pensionskassenbeiträge sowie durch ein zusätzliches halbes Lohnprozent.

– Schliesslich sollen Arbeitnehmende, die mit 58 oder mehr Jahren ihre Stelle und danach auch die Arbeitslosenunterstützung verloren haben, auf Vorschlag der nationalen Sozialpartner eine Überbrückungsrente erhalten.

- Trotz gegenteiliger Behauptungen sind die älteren Arbeitnehmer auch und gerade in der Schweiz von Arbeitslosigkeit keineswegs überdurchschnittlich betroffen; vielmehr hat die Erwerbsquote der über 55-Jährigen stetig zugenommen. Das gilt auch und gerade für die Schweiz, die weltweit eine der höchsten Beschäftigungsquoten für ältere Arbeitnehmende aufweist.

Vor diesem Hintergrund vermag die von den nationalen Sozialpartnern ausgearbeitete und vom Bundesrat z.H. des Parlaments verabschiedete Überbrückungsrente für ausgesteuerte ältere Arbeitslose umso weniger zu überzeugen, als diese Vorruhestandsrente erstmals in einer Kombination aus dem Umlage- und dem Kapitaldeckungsverfahren finanziert würde, was im Ergebnis auf einen Systembruch hinauslief.

- Erstmals seit einem Jahrzehnt wurden in der Schweiz 2018 im Übrigen weniger Sozialhilfebezüger gezählt: Sowohl die Anzahl als auch deren Verhältnis zur Einwohnerzahl – die sog. Sozialhilfequote – gingen von 3.3 auf 3.2% zurück. Insgesamt bezogen 2018 272'700 Personen finanzielle Leistungen der Sozialhilfe, das waren 5'600 weniger als im Vorjahr.
- Das Kapital der Schweizer Sozialwerke übersteigt mittlerweile die Grenze von 1 Billion Franken. In den letzten 30 Jahren haben sich die Gesamteinnahmen mehr als verdreifacht.



Verbandsgeschehen

Verbandsmitglieder

Kantonalverband bernischer Arbeitgeber-Organisationen

- 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
151 Firmenmitglieder (4'278 Beschäftigte)*

*Arbeitgebersektion des Handels- und
Industrievereins Biel
400 Firmenmitglieder (23'400 Beschäftigte)*

*Wirtschaftsverband Oberaargau (WVO),
Langenthal
329 Firmenmitglieder (12'230 Beschäftigte)*

*Verband WIRTSCHAFT THUN OBERLAND
322 Firmenmitglieder (16'977 Beschäftigte)*

*Verband der Arbeitgeber Region Bern (VAB)
182 Firmenmitglieder (45'780 Beschäftigte)*

Verband der Arbeitgeber Region Bern (VAB)

Der Verband der Arbeitgeber Region Bern vertritt 182 Firmen mit über 45'000 Arbeitsplätzen.

Verbandsorgane

Mitglieder- und Delegiertenversammlung

Die Mitglieder- und die Delegiertenversammlung des Kantonalverbands bernischer Arbeitgeber-Organisationen und des Verbands der Arbeitgeber Region Bern (VAB) fanden, verbunden mit der Jubiläumsveranstaltung zum 100-jährigen Bestehen des VAB und des 75-jährigen Jubiläums des Kantonalverbands, am 26. September 2019 auf dem Berner Hausberg Gurten statt. Thematisch war der Anlass der «Zukunft der Arbeit» gewidmet. Das Hauptreferat zu diesem Thema hielt Prof. Dr. Thomas Straubhaar, ein gebürtiger Burgdorfer, der mittlerweile an der Universität Hamburg zur Zukunft der Arbeit lehrt und forscht.

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



Mitglieder:
Michael **Elsaesser**
ESA Burgdorf
Burgdorf



Luc **Frutiger**
Frutiger AG
Thun



Walter **Gerber**
GLB
Langnau



Philipp **Hauert**
Hauert HBG Dünger AG
Grossaffoltern



Patrick **Koenig**
Fiduciaire Horlogère Suisse
Biel



Carlos **Reinhard**
Reinhard Advisory AG
Thun



Andreas **Schluep**
Müve Biel-Seeland AG
Biel



Stefan **Wälchli**
Clientis Bank Oberaargau
Langenthal



Mischa **Wyssmann**
simatec ag
Wangen an der Aare

Dem **Vorstand des Verbands der Arbeitgeber Region Bern (VAB)** gehörten 2019 folgende Mitglieder an:



Präsident:
Dr. med. h.c. Uwe E. **Jocham**
Direktionspräsident der
Insel Gruppe AG
Bern



Mitglieder:
Daniela **Aeberhard**
BKW AG
Bern



Urs Moning
oprandi & partner ag
Herrenschwanden



Nicolas **Mühlemann**
HACO AG
Gümligen



Theo **Schmid**
WANDER AG
Neuenegg



Stephan **Schneider**
Schweizer Milchproduzenten
Bern



Ruedi **Sutter**
Credit Suisse (Schweiz) AG
Bern



Thomas **Trachsler**
Die Mobiliar
Bern

Verbandssekretariat

Die Geschäftsstelle der Berner Arbeitgeber wurde auch 2019 durch Dr. Claude Thomann und Frau Rahel Bürgi betreut.

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 Standortwettbewerb. 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, Hauseigentümerverband, Berner Bauern Verband) auf die Beratung und Beschlussfassung einer Vielzahl von Vorlagen und Vorstössen unter arbeitgeberpolitischen Gesichtspunkten Einfluss genommen (Stichworte: erfolgreiche Rückeroberung der bürgerlichen Mehrheit im Regierungsrat; eidgenössische Wahlen; politisches und finanzielles Engagement bei verschiedenen arbeitgeberpolitisch bedeutsamen Abstimmungsvorlagen; Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen bei der Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in den Arbeitsmarkt; Veranstaltungszyklus zusammen mit der IV-Stelle Bern zum Thema «Vielfalt als Chance»; Einflussnahme auf die Richtlinien der Regierungspolitik 2019–2022 aufgrund eines «7-Punkte-Programms der Berner Arbeitgeber»; usw.).
- Der *Verband der Arbeitgeber Region Bern (VAB)* setzte sich zusammen mit den befreundeten Wirtschaftsverbänden (KMU Stadt Bern/Gewerbeverband, HIV-Sektion Bern, Hauseigentümerverband von Bern und Umgebung, BernCity) seinerseits für wirtschafts- und beschäftigungspolitisch vorteilhafte Rahmenbedingungen in der Region Bern ein (Stichworte: aktualisierte Neuauflage des Programms der Stadtberner Wirtschaftsverbände für ein wirtschaftsfreundliches Bern 2019–2022; Konzept

«Wirtschaftsverkehr Berner Innenstadt»; diverse Beschwerden gegen die Tempo 30-Initiative der Stadt Bern auf Hauptverkehrsachsen; Vorbereitung der Gemeinderatswahlen 2020 usw.).

Angesichts der politischen Mehrheitsverhältnisse – nach mittlerweile über 7 Legislaturen (!) mit einer rot-grünen Mehrheit ist Bern die linke Stadt der Schweiz – haben sich die Wirtschaftsverbände vermehrt darauf verlegt, wirtschaftspolitisch nachteilige Vorhaben auf dem Rechtsweg zu bekämpfen, mit durchaus ansehnlichem Erfolg. Schliesslich sind die Wirtschaftsverbände federführend bei der Vorbereitung der im Jahre 2020 anstehenden Gemeinderatswahlen. Obwohl sich eine bürgerlich-grüne Mitte-Koalition, bestehend aus BDP, CVP, EVP, FDP, GLP und SVP, als politisch untunlich erwiesen hat, besteht das Ziel unverändert in der Eroberung von zwei Sitzen im fünfköpfigen Gemeinderat.

Sozialpartnerschaft

Die Beziehungen der Berner Arbeitgeberverbände zu den Gewerkschaften und zu den Angestelltenorganisationen wurden in der Berichtsperiode weiter gepflegt. Neben den traditionellen Sozialpartnergesprächen auf kantonaler und städtischer Ebene unter der Leitung des kantonalen Volkswirtschaftsdirektors bzw. des Stadtpräsidenten boten namentlich die schwergewichtig aus Vertretern der Wirtschaftsverbände und der Gewerkschaften zusammengesetzten Kommissionen vielfältige Gelegenheiten zu sozialpartnerschaftlichem Austausch (Volkswirtschaftskommission, Arbeitsmarktkommission, Berufsbildungskommission, Beschaffungskommission usw.). Weitere Gelegenheiten zu gemeinsamem sozialpartnerschaftlichem Handeln ergaben sich u.a. bei Weiterbildungsveranstaltungen für arbeitsrechtliche Fachrichter u. dgl.

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.

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; Lohngleichheitsdialog usw.).

Öffentlichkeitsarbeit

Einmal mehr wurde in der Berichtsperiode der arbeitgeberpolitischen Informationstätigkeit gegenüber den Medien und der interessierten Öffentlichkeit besondere Beachtung geschenkt (Medienmitteilungen und -auftritte).



Verbandsfinanzen

Verbandsrechnungen

- Die Jahresrechnung 2019 des *Kantonalverbands bernischer Arbeitgeber-Organisationen* schliesst bei Einnahmen von CHF 80'000.50 (budgetiert: CHF 80'001.00) und Ausgaben von CHF 94'699.05 (budgetiert: CHF 103'268.90) mit einem Ausgabenüberschuss in der Höhe von CHF 14'698.55 ab (budgetiert: Ausgabenüberschuss von CHF 23'267.90).
- Die ordentliche Jahresrechnung 2019 des *Verbands der Arbeitgeber Region Bern (VAB)* schliesst bei Einnahmen von CHF 201'402.04 (budgetiert: CHF 189'000.00) und Ausgaben von CHF 200'922.76 (budgetiert: CHF 196'200.00) mit einem Einnahmenüberschuss in der Höhe von CHF 479.28 (budgetiert: Ausgabenüberschuss von CHF 7'200.00) ab.

Verbandsvermögen

- Per 31.12.2019 betrug das Vermögen des Kantonalverbands bernischer Arbeitgeber-Organisationen CHF 34'103.77 gegenüber CHF 48'802.32 Ende 2018.
- Per 31.12.2019 betrug das Vermögen des *Verbands der Arbeitgeber Region Bern (VAB)* CHF 587'001.57 gegenüber CHF 586'522.29 Ende 2018 (exkl. Propagandafonds).



AHV-Ausgleichskasse und Familienausgleichskasse Berner Arbeitgeber

(Barbara Ghirardin, Kassenleiterin)

AHV-Ausgleichskasse Berner Arbeitgeber (AK 63)

Die AHV-Ausgleichskasse Berner Arbeitgeber verzeichnete 2019 einen Bestand von rund 2'400 Firmenmitgliedern, 800 Selbständigerwerbenden und 607 Nichterwerbstätigen. Bei Einnahmen von CHF 758 Mio. (Vorjahr CHF 724 Mio.) und Leistungen von CHF 447 Mio. (Vorjahr CHF 432 Mio.) wurden im Jahre 2019 rund CHF 310 Mio. (Vorjahr CHF 291 Mio.) als Überschuss an den AHV/IV/EO/ALV-Fonds abgeliefert.

Im 2019 konnten Rückvergütungen aus der CO2-Abgabe an die angeschlossenen Unternehmen von rd. CHF 7.3 Mio. getätigt werden (Vorjahr CHF 7.7 Mio.). Die Verwaltungskostenansätze konnten auch im 2019, wie seit mehr als 15 Jahren, unverändert tief gehalten werden. Zudem konnte die Ausgleichskasse im Jahr 2019 zum vierten Mal Verwaltungskosten-Rückvergütungen ausrichten. Dies an Mitglieder, welche der Ausgleichskasse die Lohnmeldungen elektronisch liefern und die Beiträge korrekt abrechnen und auch für die FAK-Anmeldungen das Connect benutzen. Mit der erfolgten Einführung des Connect (ehemals PartnerWeb2.0 – 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-Renten-

alters). Die Beitragseinnahmen betragen 2019 CHF 1 Mio. (Vorjahr CHF 0.91 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 2019 unverändert auf CHF 230.– bzw. CHF 290.– pro Monat. Im Verlaufe des Jahres 2019 wurden gesamtschweizerisch Zulagen von rund CHF 91 Mio. ausgerichtet (Vorjahr CHF 88 Mio.). Per 1.1.2019 wurde im Kanton Bern der Lastenausgleich eingeführt.

Bern, im Januar 2020



