

# DIE BERNER ARBEITGEBER.

## 2022



<b>Präsidialadresse</b> .....	<b>3</b>
<b>Konjunktur</b> .....	<b>4</b>
Wirtschaftsjahr 2022.....	4
Wirtschaftsaussichten 2023.....	5
<b>Arbeitswelt</b> .....	<b>7</b>
Rahmenbedingungen.....	7
Beschäftigung.....	8
Löhne.....	9
Arbeitsproduktivität.....	11
Arbeitsbedingungen.....	12
Sozialwerke.....	13
<b>Kantonalverband bernischer Arbeitgeber-Organisationen</b> .....	<b>15</b>
Verbandsmitglieder.....	15
Verbandsorgane.....	16
Verbandstätigkeit.....	17
Schwerpunkte.....	17
Sozialpartnerschaft.....	18
Öffentlichkeitsarbeit.....	18
Verbandsfinanzen.....	18
<b>Verband der Arbeitgeber Region Bern (VAB)</b> .....	<b>19</b>
Verbandsorgane.....	19
Verbandstätigkeit.....	20
Verbandsfinanzen.....	21
<b>AHV-Ausgleichskasse und Familienausgleichskasse Berner Arbeitgeber</b> .....	<b>22</b>
AHV-Ausgleichskasse Berner Arbeitgeber (AK 63).....	22
Familienausgleichskasse Berner Arbeitgeber (FAK 63).....	22

## 2022: Gemeinsam für die Zukunft



Dr. med. h.c.  
Uwe E. Jocham  
Präsident

Wer nach der Aufhebung der Covid-19-Massnahmen am 17. Februar 2022 auf eine Verschnaufpause von globalen Krisensituationen gehofft hatte, wurde nur eine Woche später eines Besseren belehrt: Der russische Angriffskrieg auf die Ukraine – praktisch einen Steinwurf von unserer Haustüre entfernt – markierte eine Zäsur in der Geschichte Europas und erschütterte unser Verständnis von Werten und Sicherheit der Staaten.

Im Zeitalter der globalen Vernetzung ist es nicht mehr so, dass ein Ereignis lokal begrenzte Auswirkungen hätte. Im Gegenteil: Lokale Entwicklungen beeinflussen in rasanter Dynamik die gesamte Weltwirtschaft, und globale Megatrends verändern die Rahmenbedingungen unserer Wirtschaft in nie dagewesener Intensität. Unsere Lebensrealität ändert sich derzeit fundamental: Personalmangel, Inflation, Mangellagen von Produkten und Energie, finanzielle Planungsunsicherheit und sicherheitspolitische Dilemmata sind aktuelle Tatsachen. Trotz oder gerade wegen dieser Unvorhersehbarkeit des Weltgeschehens gilt nun mehr denn je, uns auf unsere Stärken zu besinnen und das Erlebte als Chance zu nutzen. Das können wir nur gemeinsam: Zusammenarbeit ist der zentrale Erfolgsfaktor für eine vielversprechende Zukunft unserer Gesellschaft – und der Arbeitgeberlandschaft.

Diesem Ziel folgend haben wir uns im vergangenen Jahr mit unseren Partnern in der Region Bern – BERNcity, Hauseigentümerverband, Handels- und Industrieverein sowie Gewerbeverband – zusammengetan und ein neues Vierjahresprogramm vorgestellt: «Bern braucht Zukunft». Eine wirtschaftsfreundliche Region Bern braucht alle Kräfte vereint unter einem Dach, die sich für unsere Region und deren Weiterentwicklung engagieren. Diese Zusammengehörigkeit und Identifikation haben mich sehr begeistert. Wir wollen gemeinsam die grossen Themen unserer Zeit mitgestalten: zum Beispiel Umwelt und Klima, Bildung und Forschung, Verkehr und Energie sowie Finanzen und Abgaben. Das Fundament für den Dialog mit der Politik und den Sozialpartnern in diesen Feldern ist solide. Ich bin überzeugt, dass wir gemeinsam die Art und Weise, wie wir in Zukunft arbeiten werden, aktiv weiterentwickeln können.

Die derzeit grösste Herausforderung betrifft das Thema Arbeitskräfte: Praktisch alle Branchen ächzen unter deren Mangel und müssen auf die veränderten Bedürfnisse eingehen. «New Work» oder «Flexible Arbeitsgestaltung» sind zwei der Konzepte, die uns altbewährte Auffassungen revidieren lassen. Es ist ein Aufbruch zu neuen Ufern voller neuer Chancen und Möglichkeiten.

Wir Arbeitgeber haben gelernt, uns unter wechselhaften Vorzeichen und Bedingungen immer wieder aufs Neue zu beweisen. So gesehen sind die stürmischen letzten drei Jahre auch als Bewährungsprobe zu interpretieren, die wir erfolgreich bestanden haben.

In der Zukunft müssen wir Vieles fundamental neu denken. Für die Schweiz als Innovationsweltmeisterin ist das eine grosse Chance – packen wir sie gemeinsam an!

**«Zusammenarbeit ist der zentrale Erfolgsfaktor für eine vielversprechende Zukunft unserer Gesellschaft – und der Arbeitgeberlandschaft.»**

**«Diese Zusammengehörigkeit und Identifikation haben mich sehr begeistert. Wir wollen gemeinsam die grossen Themen unserer Zeit mitgestalten.»**



Dr. Claude Thomann  
Geschäftsführer

«Die Weltwirtschaft hat sich in rasantem Tempo abgeschwächt.»

«Dementsprechend dürften immer mehr Volkswirtschaften in eine Rezession schlittern.»

«Die Teuerung erreichte 2022 mit vollen 8.8 Prozent weltweit einen Spitzenwert.»

## Konjunktur

### Wirtschaftsjahr 2022

Bestand zu Jahresbeginn 2022 berechtigter Anlass zur Erwartung, dass sich die nachteiligen Auswirkungen der Coronavirus-Epidemie auf die Wirtschaft in Grenzen halten und im Verlaufe des Jahres überwunden werden könnten, so fällt die Lagebeurteilung zum Jahresende anders aus:

- Die *Weltwirtschaft* hat sich in rasantem Tempo abgeschwächt, und zwar vorab als Folge des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine und der damit einhergehenden Energiekrise, sodann wegen der teilweise galoppierenden Inflation und schliesslich zufolge einer starken wirtschaftlichen Abkühlung in China mit landesweiten Lockdowns.

Laut dem «World Economic Outlook» dürfte sich das globale Wirtschaftswachstum von 6 Prozent im Jahre 2021 in der Berichtsperiode auf 3.2–3.5 Prozent nahezu halbieren. Es fehlt der Weltwirtschaft eine Wachstumslokomotive, welche die Formschwäche anderer Regionen kompensieren könnte.

Dementsprechend dürften immer mehr Volkswirtschaften in eine sog. technische Rezession – definiert als sinkendes Bruttoinlandprodukt (BIP) in zwei aufeinander folgenden Quartalen – schlittern. Laut Einschätzung des Internationalen Währungsfonds (IMF) werden 2022 oder 2023 knapp die Hälfte aller Staaten, die Quartalsdaten publizieren, eine Rezession durchmachen. Dies entspräche einem vollen Drittel der weltweiten Wirtschaftskraft.

Während sich die Teuerung in den vergangenen Jahren in engen Grenzen hielt und mitunter sogar eine negative Entwicklung aufwies, erreichte sie 2022 mit vollen 8.8 Prozent weltweit einen Spitzenwert, dem wohl nur durch eine straffe Geldpolitik beizukommen sein wird. Damit aber steigt wiederum das Risiko, dass die zögerliche wirtschaftliche Erholung abgewürgt und eine unnötig harte Rezession ausgelöst werden könnte.

- Obwohl die *Wirtschaft im Euro-Raum* und in der *Europäischen Union* 2022 zunächst noch Zuwachsraten von knapp oder weniger als 1 Prozent aufwies, zeichnete sich gegen Jahresende eine technische Rezession ab, indem das BIP sowohl im letzten Quartal 2022 als auch im ersten Quartal 2023 schrumpfen dürfte. Davon in erster Linie betroffen ist Deutschland als grösste Volkswirtschaft im Euro-Raum.

Unter dem Eindruck der Energieknappheit im Gefolge des Ukrainekrieges erreichte die Inflation in der Euro-Zone 2022 mit rund 10 Prozent einen Spitzenwert.

«Die Schweizer Wirtschaft hat sich 2022 erstaunlich gut entwickelt.»

«Während das BIP hierzulande bis in den Herbst hinein robust zulegen, wächst es seither nurmehr in die Breite.»

«Trotz einer Inflation von rund 3 Prozent und teilweisen Reallohneinbussen erweist sich der Konsum als Folge einer stark gestiegenen Zuwanderung nach wie vor als Konjunkturstütze.»

«Der Kanton Bern und der Wirtschaftsraum Bern fanden 2022 ebenfalls vergleichsweise rasch aus dem pandemiebedingten Abschwung heraus.»

«Angesichts erheblicher Unwägbarkeiten sind halbwegs verlässliche Prognosen zur zukünftigen Wirtschaftsentwicklung schwierig bis unmöglich.»

- Die *Schweizer Wirtschaft* hat sich 2022 erstaunlich gut entwickelt. Im Rating der wettbewerbsstärksten Länder des International Institute for Management Development (IMD) belegte die Schweiz 2022 nach Dänemark den zweiten Rang; ein Jahr zuvor war sie noch Spitzenreiterin.

Während das BIP hierzulande bis in den Herbst hinein robust zulegen, wächst es seither nurmehr in die Breite. Über's Jahr gesehen dürfte das BIP um 2.0 Prozent steigen.

Wiewohl die Schweiz im letzten Quartal 2022 in eine Stagnationsphase geriet, die auch das erste Quartal des kommenden Jahres prägen dürfte, ist nicht davon auszugehen, dass die Schweizer Wirtschaft technisch gesehen in eine Rezession geraten wird.

Konjunktureller Hoffnungsträger ist einmal mehr der Privatkonsum. Trotz einer Inflation von rund 3 Prozent und teilweisen Reallohneinbussen erweist sich der Konsum als Folge einer stark gestiegenen Zuwanderung nach wie vor als Konjunkturstütze.

- Der *Kanton Bern* und der *Wirtschaftsraum Bern* fanden 2022 ebenfalls vergleichsweise rasch aus dem pandemiebedingten Abschwung heraus. Die Wirtschaftsleistung hat daselbst nicht nur die Verluste aus dem Jahre 2020 aufgeholt; vielmehr ist die bernische Volkswirtschaft zusätzlich gewachsen. Die Zunahme entsprach einmal mehr in etwa dem landesweiten Durchschnitt.

Mit 69'000 Betrieben und einer Wirtschaftsleistung von rund CHF 118'000.– pro Kopf und Jahr belegt der *Wirtschaftsraum Bern* nach Basel (CHF 142'000.–) und Zürich (CHF 139'000.–) wiederum den dritten Rang unter den wirtschaftsstärksten Agglomerationen in der Schweiz. Der Kanton Bern liegt diesbezüglich unter dem schweizerischen Mittel von etwas mehr als CHF 80'000.–.

## Wirtschaftsaussichten 2023

Angesichts erheblicher Unwägbarkeiten sind halbwegs verlässliche Prognosen zur zukünftigen Wirtschaftsentwicklung schwierig bis unmöglich. Immerhin erlauben zwei alternative Konjunkturszenarien eine realitätsnahe Lagebeurteilung. Zu diesem Zweck werden wie folgt eine negative und eine positive Entwicklung miteinander verglichen:

- Im *Negativszenario* wird unterstellt, dass es zumal in Europa im Winter 2022/2023 zu ausgeprägten Energieengpässen kommt und die Versorgungslage mindestens bis zum Prognosehorizont angespannt bleibt. Diesfalls wäre bei einer andauernden Knappheit mit einem weiter starken Preisanstieg für Energieträger zu rechnen, was die ohnehin schon hohe Teuerung zusätzlich ansteigen liesse.

Dies dürfte hinwiederum eine stärkere geldpolitische Reaktion nach sich ziehen, verbunden mit zusätzlichen bremsenden Auswirkungen auf die Nachfrage.

Dadurch und namentlich durch zeitweise Kontingentierungsmassnahmen könnte es zu Produktionsausfällen in der europäischen Industrie kommen, womit sich auch die Probleme der globalen Lieferketten weiter verschärfen würden.

Im Ergebnis käme es zumindest im *Euroraum* zu einer Rezession mit einem ausgeprägten Rückgang des jeweiligen BIP.

**«Von einer Negativentwicklung wäre auch die Schweiz mit einer höheren Inflation und einer Rezession betroffen.»**

Von einer solchen Negativentwicklung wäre auch die *Schweiz* mit einer höheren Inflation und einer Rezession betroffen, indem die rückläufige Auslandsnachfrage die Exportindustrie und die steigenden Preise und Zinsen im Inland die Binnennachfrage belasten würden.

Unter diesen Prämissen wäre laut dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) 2023 weltweit mit einem Rückgang der Wirtschaftsleistung von -0.2 Prozent und im Euroraum mit einem solchen von -1.2 Prozent bei einer Inflationsrate von vollen 10.6 Prozent auszugehen. Die Schweiz hätte derweil mit einer Schrumpfung des BIP um -0.3 Prozent und einer Teuerung von 4.5 Prozent zu rechnen.

Nachdem die Schweiz in den vergangenen 40 Jahren aber vier grössere Rückgänge des realen Bruttoinlandprodukts zwischen 1 und 3 Prozent überstanden und sich die gesamtwirtschaftliche Wertschöpfung im gleichen Zeitraum dennoch verdoppelt hat, besteht unter dem Aspekt des Negativszenarios kein Anlass zu überzogenem Pessimismus.

**«Sollte sich die Energiemangellage schneller als erwartet entspannen, darf im In- und Ausland mit einer robusteren Nachfrage und einer tieferen Teuerung gerechnet werden.»**

- Sollte sich die Energiemangellage schneller als erwartet entspannen, darf im In- und Ausland mit einer robusteren Nachfrage und einer tieferen Teuerung gerechnet werden. In einem solchen *Positivszenario* würde die *Weltnachfrage* im Jahre 2023 um 1.6 Prozent und diejenige im *Euroraum* um 1.4 Prozent zulegen, letztere bei einer auf 4.9 Prozent reduzierten Teuerungsrate.

Im positiven Fall gälten für die *Schweiz* im Jahre 2023 ein BIP-Wachstum von 1.6 Prozent und eine Inflation von 1.7 Prozent.

- Was die Abschwächung der Konjunktur konkret bedeutet, ist zwar schwierig abzuschätzen; der Internationale Währungsfonds (IMF) geht aber davon aus, dass der weltweite Output-Verlust bis 2026 trotz allmählich steigenden BIP und einer tendenziell rückläufigen Teuerung rund vier Billionen US-Dollar betragen wird. Dies entspräche der gesamten Jahreswirtschaftsleistung in Deutschland.

«Nach dem vom Bundesrat 2021 einseitig verfügten Abbruch der Verhandlungen über ein Rahmenabkommen mit der Europäischen Union haben sich die Beziehungen zwischen den ungleichen Partnern nicht entspannt, im Gegenteil.»

«Ein Beitritt der Schweiz zum Europäischen Wirtschaftsraum wäre eine durchaus valable Option.»

«Die knappen Resultate verschiedener Volksabstimmungen zu wirtschaftspolitischen Vorlagen machen deutlich, dass wirtschaftsnahe Reformen an der Urne keine Selbstläufer mehr sind.»

## Arbeitswelt

### Rahmenbedingungen

- Nach dem vom Bundesrat 2021 einseitig verfügten Abbruch der Verhandlungen über ein Rahmenabkommen mit der Europäischen Union haben sich die Beziehungen zwischen den ungleichen Partnern nicht entspannt, im Gegenteil: Soweit sich die EU mit dem heruntergestuften Dossier überhaupt noch befasst, setzt sie gezielt auf Nadelstiche, so namentlich beim Ausschluss der Schweiz von der Forschungszusammenarbeit im Rahmen des Projekts Horizon Europe und beim erschwerten Binnenmarktzugang von Schweizer Spitzenerzeugnissen.

Ein Ende der Zermürbungstaktik mit beidseits nachteiligen Folgen ist so lange nicht abzusehen, als das Ergebnis der bilateralen Gespräche auf Technokratenebene kein bundesrätliches Verhandlungsmandat für eine Revitalisierung der gegenseitigen Wirtschaftsbeziehungen zulässt, sei es im Sinne einer Weiterführung der Bilateralen Verträge mit einer dynamischen Übernahme von EU-Recht durch die Schweiz und einem beidseits akzeptablen Streitschlichtungsmechanismus oder durch einen Beitritt der Schweiz zum Europäischen Wirtschaftsraum (EWR), der von Volk und Ständen bekanntlich vor 30 Jahren äusserst knapp abgelehnt wurde.

Eine besonders unrühmliche Rolle spielen bei diesem Hick-Hack die Schweizer Gewerkschaften und in ihrem Schlepptau die Sozialdemokratische Partei mit ihrem ebenso unbelehrbaren wie widersprüchlichen Festhalten an den Flankierenden Lohnschutzmassnahmen bei gleichzeitiger Favorisierung eines EU-Beitritts.

- Die knappen Resultate verschiedener Volksabstimmungen zu wirtschaftspolitischen Vorlagen – Stichworte: Reform der Firmensteuern (gescheitert); Volksinitiative zur Konzernverantwortung (Volksmehr ohne Ständemehr); Wirtschaftsabkommen mit Indonesien (Ja-Anteil: 52%); Teilrevision der Verrechnungssteuer (abgelehnt) – machen deutlich, dass wirtschaftsnahe Reformen an der Urne keine Selbstläufer mehr sind.

Eine Economiesuisse-Studie zeigt denn auch sechs Trends auf, die mehr Gegenwind für wirtschaftliche Anliegen bedeuten: eine vermehrte Staatsgläubigkeit; eine wachsende ökologepolitische Skepsis gegenüber Wirtschaftswachstum und Globalisierung; Technologieskepsis; Risse im Vertrauen gegenüber wirtschaftlichen und politischen Institutionen; Aufkommen politischer Bewegungen mit starker Mobilisierungskraft jenseits der Wirtschaftsverbände und der politischen Parteien.

## Beschäftigung

«Der Schweizer Arbeitsmarkt zeigte sich 2022 trotz Konjunkturabkühlung ausgesprochen dynamisch. So sank die Arbeitslosenquote im Herbst auf rekordtiefe 1.9 Prozent. Dies war letztmals 2001 der Fall.»

«Die Gesamtbeschäftigung stieg 2022 um über 3 Prozent auf 5.316 Mio. Beschäftigte. Innerhalb eines Jahres sind schweizweit 164'000 neue Jobs entstanden. Das ist der stärkste Anstieg seit Einführung der Arbeitskräftestatistik im Jahre 1991. Erstmals übertraf das Stellenangebot die Zahl der Arbeitslosen.»

«Damit dürfte der Höhenflug der Beschäftigung allerdings erreicht sein, zumal sich eine rückläufige Konjunktur erfahrungsgemäss mit einer halbjährigen Verzögerung auf den Arbeitsmarkt auswirkt.»

«Die Kehrseite des robusten Arbeitsmarkts ist der grassierende Mangel an Facharbeitskräften.»

- Obwohl die Erwerbslosenquote im *Euroraum* nach der überstandenen Pandemie bis zur Jahresmitte 2022 auf niedrige 6.6 Prozent zurückging und damit deutlich unter dem Vorkrisenniveau von 7.4 Prozent lag, ist unter dem Eindruck der sich eintrübenden Konjunktur als Folge der kriegsbedingten Energiekrise mit einem Anstieg der Erwerbs- und Arbeitslosenquote in Europa zu rechnen.
- Der *Schweizer Arbeitsmarkt* zeigte sich 2022 trotz Konjunkturabkühlung ausgesprochen dynamisch. So sank die Arbeitslosenquote im Herbst auf rekordtiefe 1.9 Prozent. Dies war letztmals 2001 der Fall. Im Jahresdurchschnitt liegt die Arbeitslosenquote bei 2 Prozent. Mit 1.6 Prozent fällt die Arbeitslosenquote in der Deutschschweiz deutlich niedriger aus als in der Romandie und im Tessin mit je 2.9 Prozent. Die Wohnbevölkerung ausländischer Herkunft war mit 3.5 Prozent von der Arbeitslosigkeit doppelt so stark betroffen wie die einheimische mit 1.4 Prozent.

Die Gesamtbeschäftigung stieg 2022 um über 3 Prozent auf 5.316 Mio. Beschäftigte. Innerhalb eines Jahres sind schweizweit 164'000 neue Jobs entstanden. Das ist der stärkste Anstieg seit Einführung der Arbeitskräftestatistik im Jahre 1991. Erstmals übertraf das Stellenangebot die Zahl der Arbeitslosen. So standen 114'000 unbesetzten Stellen lediglich 98'000 Personen gegenüber, die bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren als erwerbslos registriert waren.

Damit dürfte der Höhenflug der Beschäftigung allerdings erreicht sein, zumal sich eine rückläufige Konjunktur erfahrungsgemäss mit einer halbjährigen Verzögerung auf den Arbeitsmarkt auswirkt. Dies dürfte sich in der ersten Jahreshälfte 2023 bemerkbar machen.

Die Kehrseite des robusten Arbeitsmarkts ist der grassierende Mangel an Facharbeitskräften, der trotz einer starken Zunahme der Einwanderung ausländischer Erwerbstätiger 2022 sogar erheblich höher ausfiel als noch vor der Pandemie. Mit dem Rückgang der Beschäftigung als Folge der Konjunkturabkühlung könnte sich der Fachkräftemangel im kommenden Jahr indes etwas abschwächen.

Derweil setzte sich die Tertiarisierung des Schweizer Arbeitsmarkts auch in der Berichtsperiode fort: So sind hierzulande mittlerweile über drei Viertel aller Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor beschäftigt; 1960 waren es noch halb so viele. Nurmehr weniger als ein Viertel der Arbeitnehmenden finden ihr Auskommen in der Industrie und lediglich etwas mehr als 2 Prozent in der Land- und Forstwirtschaft.

- Im *Kanton Bern* lag die Arbeitslosenquote 2022 mit 1.5 Prozent unter dem Wert des Vorjahres (2.1 Prozent) und einmal mehr unterhalb des Landesdurch-

«Derweil setzte sich die Tertiarisierung des Schweizer Arbeitsmarkts auch in der Berichtsperiode fort.»

«Der Kanton Bern ist nach wie vor einer der grössten Industriekantone der Schweiz.»

«Wie im Kanton herrschte auch in der Stadt Bern 2022 nahezu Vollbeschäftigung.»

«Von den insgesamt 324'050 in der Agglomeration Beschäftigten arbeiteten volle 58.7 Prozent in der Stadt Bern, die somit über mehr Arbeitsstellen als Einwohner verfügt.»

«Im Pandemiejahr 2020 hat die Schweiz zwar den grössten Wirtschaftseinbruch seit Jahrzehnten erlitten; trotzdem legten die Arbeitseinkommen auf allen Stufen zu.»

schnitts von 2 Prozent. Die höchste Zahl an Arbeitslosen wies mit 2.8 Prozent wiederum der Verwaltungskreis Biel auf; die tiefsten Werte vermeldeten traditionell Frutigen-Niedersimmental (0.4%) und Interlaken-Oberhasli (0.5%).

Der Kanton Bern ist nach wie vor einer der grössten Industriekantone der Schweiz. Über 5'500 Betriebe bzw. volle 7.5% aller Unternehmen im Kanton Bern mit über 80'000 Beschäftigten sind industriell tätig. Dazu zählen neben zahlreichen KMU's namentlich Weltmarktführer in der Uhrenindustrie, der Biotechnologie, der Medizinaltechnik und der Maschinenindustrie.

- Wie im Kanton herrschte auch in der *Stadt Bern 2022* nahezu Vollbeschäftigung. Allerdings sank als Folge der Pandemie erstmals seit 2011 die Anzahl der Arbeitsstätten auf knapp 15'000 Betriebe mit rund 190'000 Beschäftigten. Damit liegt der Rückgang in der Stadt Bern mit -0.24% etwas höher als der Landesdurchschnitt von -0.22%.

92.1 Prozent der Arbeitnehmenden in Bern sind im Dienstleistungssektor tätig, vorab in der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheits- und Sozialwesen, gefolgt von 7.7 Prozent in Industrie und Gewerbe sowie 0.2 Prozent in der Urproduktion.

Von den insgesamt 324'050 in der Agglomeration Beschäftigten arbeiteten volle 58.7 Prozent in der Stadt Bern, die somit über mehr Arbeitsstellen als Einwohner verfügt.

Im Verwaltungskreis Bern-Mittelland lag die Erwerbsquote bei 66.6 Prozent. Mit einer Wirtschaftsleistung von CHF 108'000.– pro Kopf und Jahr belegte der Wirtschaftsraum Bern nach Basel (CHF 142'000.–) und Zürich (CHF 139'000.–) erneut den dritten Rang unter den wirtschaftsstärksten Agglomerationen der Schweiz.

## Löhne

- Im Pandemiejahr 2020 hat die Schweiz zwar den grössten Wirtschaftseinbruch seit Jahrzehnten erlitten; trotzdem legten die Arbeitseinkommen auf allen Stufen zu, denn: Obgleich die Lohnsumme im Vergleich zum Vorjahr um rund 1 Prozent zurückging, nahm die Gesamtsumme der Arbeitnehmer-einkommen einschliesslich der Kurzarbeitsgelder um 1.5 Prozent zu.

2021 beliefen sich die effektiven Lohnerhöhungen im Durchschnitt auf 0.6 Prozent. Bei einer Teuerung von 0.5 Prozent ergab sich mithin ein Reallohnzuwachs von 0.1 Prozent.

Für 2022 ist bei einem mittleren Lohnanstieg von 1.1 Prozent und einer Inflationsrate von 3 Prozent demgegenüber von einer Reallohneinbusse im Umfang von 1.9 Prozent auszugehen. Das entspricht dem stärksten

**«Für 2022 ist bei einem mittleren Lohnanstieg von 1.1 Prozent und einer Inflationsrate von 3 Prozent von einer Reallohneinbusse im Umfang von 1.9 Prozent auszugehen. Das entspricht dem stärksten Rückgang der Kaufkraft seit dem Zweiten Weltkrieg.»**

**«Die langjährige Erfahrung zeigt, dass die Löhne mittel- und langfristig deutlich stärker steigen als die Preise.»**

**«Im letzten Vierteljahrhundert hat die Schweiz drei tiefe Wirtschaftskrisen durchgemacht. Trotzdem scheint der Wohlstand in der Schweiz ungebrochen zu wachsen.»**

Rückgang der Kaufkraft seit dem Zweiten Weltkrieg. Er lässt sich so erklären, dass der Inflationsanstieg in der Berichtsperiode überraschend stark ausfiel und bei der letztjährigen Lohnrunde in dieser Grössenordnung nicht einkalkuliert wurde.

2023 dürfte die Inflation 2.9 Prozent betragen. Bei Lohnabschlüssen von durchschnittlich 2.5 Prozent resultiert für 2023 zwar erneut ein Verlust an Kaufkraft; im Mehrjahresvergleich mit z.T. negativen Teuerungsraten hält sich derselbe allerdings in Grenzen. Dementsprechend ist über die Jahre im schlechtesten Fall von einer stagnierenden Lohnentwicklung auszugehen.

Dies gilt umso mehr, als die langjährige Erfahrung zeigt, dass die Löhne mittel- und längerfristig deutlich stärker steigen als die Preise. So lag die Kaufkraft der Löhne 2021 teuerungsbereinigt rund 15 Prozent höher als im Jahr 2000 und rund 25 Prozent über dem Niveau von 1980.

- 2020 belief sich der Medianlohn bei den Männern in der Schweiz auf CHF 6'963.-; bei den Frauen waren es CHF 6'211.-, also 10.8 Prozent weniger. Die Geschlechterdifferenz war 2020 leicht geringer als 2018 und erheblich tiefer als noch zehn Jahre zuvor.

Die angeblich «unerklärbare» Lohndifferenz lag 2020 im Privatsektor mit 8.6 Prozent indes gleich hoch wie 2018 und etwas höher als im öffentlichen Dienst mit 7.1 Prozent.

Daraus jedoch auf eine systematische Lohndiskriminierung der Arbeitnehmerinnen zu schliessen, wie sie das undifferenzierte «Logib»-Tool des Bundes ständig unterstellt, griffe zu kurz, denn: Differenziertere Analysemethoden auf betrieblicher Ebene wie die vor zwei Jahren begonnene Untersuchung bei 5'000 Betrieben mit mindestens 100 Angestellten, die zusammen etwa 45 Prozent aller Arbeitskräfte in der Schweiz beschäftigen, zeigen, dass die «unerklärten» Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern im Durchschnitt grösstenteils unterhalb der diskriminierungsfreien Toleranzschwelle von 5 Prozent liegen.

- Im letzten Vierteljahrhundert hat die Schweiz drei tiefe Wirtschaftskrisen durchgemacht: Anfangs der 2000er Jahre nach dem Platzen der Dot-com-Blase, während der Finanzkrise von 2008/09 und jüngst während der Corona-Pandemie. Trotzdem scheint der Wohlstand in der Schweiz ungebrochen zu wachsen, auch wenn es zuweilen Rückschläge während wirtschaftlicher Schwächephasen gibt.

So ist das reale Gesamteinkommen der Privathaushalte in den letzten 25 Jahren preisbereinigt um rund 27 Prozent pro Kopf – d.h. unter Berücksichtigung der Bevölkerungszunahme von 7 auf 8.7 Mio. Einwohner – gestiegen.

«Dabei blieb die Einkommensverteilung in der Schweiz im Unterschied zu anderen Ländern wie den USA, wo die Ungleichheiten stark zugenommen haben, in den vergangenen Jahrzehnten bemerkenswert stabil.»

Dabei blieb die Einkommensverteilung in der Schweiz im Unterschied zu Ländern wie den USA, wo die Ungleichheiten stark zugenommen haben, in den vergangenen Jahrzehnten bemerkenswert stabil. Die obersten 10 Prozent verdienten hierzulande stets etwa ein Drittel des Gesamteinkommens. Die Arbeitnehmereinkommen in der Schweiz stammen mit 65 Prozent nach wie vor überwiegend aus der Erwerbsarbeit, während die sog. Transfereinkommen mit 25 Prozent und die Vermögenserträge mit 10 Prozent zu Buche schlagen.

- Nachdem ein landesweiter Mindestlohn von CHF 4'000.– von Volk und Ständen 2014 abgelehnt wurde, haben mittlerweile mehrere Kantone gesetzliche Lohnuntergrenzen eingeführt, nämlich: Neuenburg (CHF 20.–/Std.), Jura (CHF 20.–/Std.), Tessin (CHF 19.–/Std.), Genf (CHF 23.–/Std.) und Basel-Stadt (CHF 21.–/Std.).

Vor diesem Hintergrund verlangen die Gewerkschaften einen landesweiten gesetzlichen Mindestlohn von CHF 5'000.– für all jene, die eine Berufslehre abgeschlossen haben, und von CHF 4'500.– für die übrigen Beschäftigten.

- Ungeachtet der Tatsache, dass der Arbeitsmarkt nach bisheriger Observanz als nicht dem Kartellgesetz unterstehend angesehen wurde, hat die Eidg. Wettbewerbskommission unlängst eine Untersuchung zur Frage eingeleitet, ob es sich bei dem im Bankensektor offenbar üblichen Informationsaustausch über Lehrlingsentschädigungen und Angestelltenlöhne um «Preisabsprachen beim Einkauf von Arbeit» handeln könnte, die im Ergebnis die individuelle Verhandlungsposition der betroffenen Beschäftigten wettbewerbswidrig beeinträchtigen könnten.

«Damit leistet die Wettbewerbskommission der ohnehin überhandnehmenden Kartellisierung des Arbeitsmarkts als einem der wichtigsten Faktormärkte offensichtlich Vorschub.»

Ogleich die kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen durch Gesamtarbeitsverträge und erst recht deren Allgemeinverbindlicherklärung zulasten von Arbeitgebern, die den vertragsschliessenden Verbänden nicht angehören, als klassische Angebots- und Nachfragekartelle wettbewerbsrechtlich einen ungleich lohnenderen Untersuchungsgegenstand hergäben, auferlegt sich die Wettbewerbskommission diesbezüglich bisher grösste Zurückhaltung. Damit leistet die Wettbewerbskommission der ohnehin überhandnehmenden Kartellisierung des Arbeitsmarkts als einem der wichtigsten Faktormärkte offensichtlich Vorschub.

## Arbeitsproduktivität

«Seit Mitte der siebziger Jahre schwächt sich der zuvor rasante Zuwachs der Arbeitsproduktivität laufend ab.»

- Seit Mitte der siebziger Jahre schwächt sich der zuvor rasante Zuwachs der Arbeitsproduktivität laufend ab. Schon vor der Corona-Pandemie setzte die Stagnation ein: Von 2007 bis 2019 stieg die Wertschöpfung pro Erwerbstätigenstunde in Deutschland nurmehr um etwa 0.6 Prozent im Jahr. Nicht besser sieht es in anderen europäischen Ländern aus. Die Schweiz erreichte im gleichen Zeitraum nur noch ein Produktivitätsplus von 0.8 Prozent pro Jahr.

Die tiefere Ursache hierfür sind rückläufige Unternehmensinvestitionen, indem die Betriebe im Verhältnis zur erzielten Wertschöpfung immer weniger in die technologische Verbesserung ihrer Produktions- und Dienstleistungsprozesse wie auch in den Aufbau von Kapazitäten für innovative Erzeugnisse investieren.

«Diese offensichtliche Fehlentwicklung ist nicht zuletzt die Folge des jahrelangen «billigen Geldes», die es den Firmen erlaubte, Produktionskostenerhöhungen nur unvollkommen durch Arbeitsproduktivitätssteigerungen aufzufangen.»

Diese offensichtliche Fehlentwicklung ist nicht zuletzt die Folge des jahrelangen «billigen Geldes», die es den Firmen erlaubte, Produktionskostenerhöhungen nur unvollkommen durch Arbeitsproduktivitätssteigerungen aufzufangen.

- Bedenklich stimmt auch die Tatsache, dass das Schweizer BIP mit dem namhaften Bevölkerungszuwachs in den vergangenen Jahren in absoluten Zahlen zwar durchaus mitgehalten hat und «in die Breite» gewachsen ist, mit Bezug auf die Wirtschaftskraft pro Kopf aber ins Hintertreffen geraten ist. Dadurch wurde der Rückgang der individuellen Arbeitsproduktivität zunächst kompensiert resp. kaschiert, nicht aber korrigiert.

Dass dies zu Fehlschlüssen führen kann, zeigen die Wirtschaftsprognosen für 2023. Da heisst es zumeist recht zuversichtlich, die Schweiz könne dank einem absoluten BIP-Plus wohl eine Rezession verhindern. Unerwähnt bleibt dabei, dass ein BIP von lediglich 0.6–0.7 Prozent pro Kopf 2023 bei einer gleichzeitigen Bevölkerungszunahme um 1.3 Prozent eigentlich schrumpfen wird. Dies liefe im Ergebnis auf eine deutliche Pro-Kopf-Rezession hinaus.

## Arbeitsbedingungen

- Mit 41 Stunden pro Woche ist die Normalarbeitszeit nirgends so hoch wie in der Schweiz. Deutschland, Frankreich und Island kennen die 35-Stunden-Woche; in den skandinavischen Ländern beträgt die durchschnittliche Arbeitswoche 37.5 Stunden.

«Mit lediglich 36.5 Stunden pro Woche liegt die effektive Durchschnittsarbeitszeit in der Schweiz tiefer als diejenige in der EU mit 39.1 Stunden.»

Unter Berücksichtigung der namentlich bei den weiblichen Arbeitskräften weit verbreiteten Teilzeitbeschäftigung beträgt allerdings die Zahl der tatsächlich geleisteten Wochenarbeitsstunden in der Schweiz deutlich weniger als 41 Stunden. Mit lediglich 36.5 Stunden pro Woche liegt die effektive Durchschnittsarbeitszeit in der Schweiz sogar tiefer als diejenige in der EU mit 39.1 Stunden.

Trotzdem halten die Gewerkschaften, allen voran die UNIA, dafür, dass hierzulande zu viel gearbeitet und zu wenig verdient werde. Mit einem parlamentarischen Vorstoss wird deshalb gefordert, dass die arbeitsgesetzliche Höchstarbeitszeit innert zehn Jahren auf 35 Stunden pro Woche zu reduzieren sei, notabene bei vollem Lohnausgleich für Angestellte mit tiefen und mittleren Einkommen.

«Im Raum stehen gewerkschaftliche Forderungen für einen Ausbau des Kündigungsschutzes, für Job-Garantien sowie für einen sozioökonomischen und ökologischen Umbau der Arbeitswelt.»

Im Raum stehen sodann gewerkschaftliche Forderungen für einen Ausbau des Kündigungsschutzes, für Job-Garantien sowie für einen sozioökonomischen und ökologischen Umbau der Arbeitswelt.

Nachgerade bescheiden nehmen sich im Vergleich dazu die Bemühungen der Arbeitgeber für eine gewisse Flexibilisierung der Arbeitszeitregeln aus, denn: Diese Reformbestrebungen verlangen nicht etwa eine generelle Verlängerung der Arbeitszeit, sondern die Einführung der Jahresarbeitszeit, und zwar nur für hochqualifizierte Angestellte mit grosser Arbeitsautonomie in ausgesuchten Dienstleistungsbranchen (Wirtschaftsprüfung, Treuhand, Informatik, Beratung, Kommunikation).

Obschon solche Lockerungsbestrebungen von gemässigten Arbeitnehmerorganisationen wie dem Kaufmännischen Verband und den Angestellten Schweiz unterstützt werden, verharren die klassischen Gewerkschaften, die – im Gegensatz zu den erwähnten Arbeitnehmerorganisationen – im Dienstleistungssektor deutlich untervertreten sind, bisher in einer prinzipiellen Abwehrhaltung.

Nachdem eine parlamentarische Initiative, die eine Arbeitszeitflexibilisierung verlangt, seit Jahren im politischen Morast steckt und es eine entsprechende Anpassung des Arbeitsgesetzes in einer Referendumsabstimmung wohl eher schwer hätte, sollen die Arbeitszeitregeln mit dem Segen der Sozialpartner nun durch den Bundesrat auf dem Verordnungswege etwas gelockert werden.

Dies ist umso dringender, als flexiblere Arbeitszeitformen längst Realität sind: Weit über den beschränkten Kreis der mit der erwähnten Verordnungsanpassung anvisierten Dienstleistungszweige hinaus lockern längst zahlreiche andere Branchen und Betriebe ihre Arbeitszeitregelungen. Dabei geht es bei weitem nicht nur um eine blosser Flexibilisierung, sondern auch um sog. hybride Arbeitsmodelle, die von einer Aufteilung der Arbeit zwischen Büro und Home Office bis hin zur Vier-Tage-Woche reichen und insofern eine stille Revolution am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft anzukündigen scheinen.

Mittlerweile unterstehen rund 2 Mio. Arbeitnehmende in der Schweiz einem Gesamtarbeitsvertrag, was 40 Prozent aller Beschäftigten entspricht.

«Mittlerweile unterstehen rund 2 Mio. Arbeitnehmende in der Schweiz einem Gesamtarbeitsvertrag, was 40 Prozent aller Beschäftigten entspricht.»

## Sozialwerke

«Für einmal vermochte die politische Linke ihre Vetomacht bei Abstimmungen zur Altersvorsorge nicht erfolgreich auszuspielen.»

- Zum ersten Mal seit 1995 haben Volk und Stände im Herbst 2022 einer *Reform der AHV* zugestimmt («AHV 21»), wiewohl mit 50.6 % nur äusserst knapp. Neben dem traditionellen Röstigraben – die lateinische Schweiz lehnte das Vorhaben ausnahmslos ab – tat sich auch ein Graben zwischen den Geschlechtern auf, indem die Frauen die Vorlage mit einer Zweidrit-

telsmehrheit ablehnten und die Männer sie in ebendieser Grössenordnung annahmen. Für einmal vermochte im übrigen die politische Linke ihre Vetomacht bei Abstimmungen zur Altersvorsorge nicht erfolgreich auszuspielen.

**«Mit der AHV-Reform 21 sind die Finanzierungsprobleme des grössten Sozialwerks der Schweiz nicht gelöst, zumal die Zahl der Rentner stärker steigt als die Zahl der Erwerbstätigen.»**

**«2031 wird das jährliche Defizit der AHV bereits über zwei Milliarden betragen; 2050 liegt das erwartete Jahresminus bei 10 Milliarden. Gesamthaft dürfte sich der Rechnungsfehlbetrag der AHV dannzumal auf über 130 Milliarden aufsummieren.»**

**«Derweil verlangt die Linke die Einführung einer 13. AHV-Rente, die Zusatzkosten von 2 Milliarden pro Jahr nach sich zöge.»**

**«Bewegung kommt nun auch in die überfällige Reform der beruflichen Vorsorge.»**

Polarisierend wirkte neben der angeblich «unsozialen» Erhöhung der Mehrwertsteuer vor allem die Angleichung des Frauenrentenalters an dasjenige der Männer von 64 auf 65 Altersjahre, obwohl die Vorlage zugunsten der Übergangsgeneration(en) grosszügige Rentenzuschüsse vorsieht.

Mit der AHV-Reform 21 sind die Finanzierungsprobleme des grössten Sozialwerks der Schweiz indes nicht gelöst, zumal die Zahl der Rentner stärker steigt als die Zahl der Erwerbstätigen. Ohne eine tiefgreifende Sanierung wird das laufende Umlageergebnis bereits 2029 wieder negativ ausfallen. 2031 wird das jährliche Defizit bereits über zwei Milliarden betragen; 2050 liegt das erwartete Jahresminus bei 10 Milliarden. Gesamthaft dürfte sich der Rechnungsfehlbetrag der AHV dannzumal auf über 130 Milliarden aufsummieren, wobei Ökonomen bei einer Vollkostenrechnung noch von einem weitaus höheren Defizit von bis zu 900 Milliarden ausgehen. Dies entspräche der gesamten Wertschöpfung der Schweizer Volkswirtschaft innert etwa 15 Monaten.

Derweil verlangt die Linke die Einführung einer 13. AHV-Rente, die Zusatzkosten von 2 Milliarden pro Jahr nach sich zöge. Die entsprechende Volksinitiative, die zur Finanzierungsfrage bezeichnenderweise keine Aussage enthält, wurde vom Parlament ohne Gegenvorschlag abgelehnt.

Mit der Renteninitiative der Jungfreisinnigen, die eine geschlechtsneutrale Erhöhung des Rentenalters auf vorerst 66 Jahre und in der Folge eine Kopplung des Pensionsalters an die Lebenserwartung verlangt, wird die umstrittene Rentenaltersfrage schon bald wieder auf der politischen Agenda auftauchen.

- Bewegung kommt nun auch in die überfällige *Reform der beruflichen Vorsorge*. Während man sich darin einig zu sein scheint, dass es dabei die Renten für Teilzeiterwerbstätige und Mehrfachbeschäftigte durch eine Reduktion des Koordinationsabzugs zu verbessern gilt, sind die Kompensationen zugunsten der Übergangsjahrgänge in Form subventionierter Rentenzuschläge höchst umstritten. Diesbezüglich sieht der vom Parlament abgelehnte «Sozialpartnerkompromiss» als Ausgleich für einen tieferen Umwandlungssatz u.a. einen über 0.5 Lohnprozente finanzierten Rentenzuschlag von monatlich bis zu CHF 200.– vor.
- Nach einem jahrelangen Disput hat das Bundesgericht im übrigen entschieden, dass es sich beim Fahrdienstanbieter Uber um einen sozialabgabepflichtigen Arbeitgeber handelt. Dementsprechend wurde Uber in einem Genfer Fall zur Nachzahlung von Sozialbeiträgen in Millionenhöhe verurteilt.

# Kantonalverband bernischer Arbeitgeber-Organisationen

## Verbandsmitglieder

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

- HIV-Sektion Emmental  
359 Firmenmitglieder (15'001 Beschäftigte)
- HIV-Sektion Lyss-Aarberg und Umgebung  
140 Firmenmitglieder (5'077 Beschäftigte)
- HIV-Sektion Biel-Seeland / Berner Jura  
417 Firmenmitglieder (25'705 Beschäftigte)
- Wirtschaftsverband Oberaargau (WVO)  
338 Firmenmitglieder (13'612 Beschäftigte)
- Verband WIRTSCHAFT THUN OBERLAND  
327 Firmenmitglieder (19'145 Beschäftigte)
- Verband der Arbeitgeber Region Bern (VAB)  
191 Firmenmitglieder (41'713 Beschäftigte)

## Verbandsorgane

- Nach einem pandemiebedingten Unterbruch konnte die **Delegiertenversammlung 2022** erstmals wieder als Präsenzveranstaltung durchgeführt werden, und zwar am Hauptsitz der Securitas Gruppe in Zollikofen. Das Referat zum Thema «Vom pandemischen Regen in Putins Traufe – Wie steht es mit der wirtschaftlichen Resilienz der Schweiz?» hielt Prof. Dr. Aymo Brunetti.
- 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:**  
Marcel **Born**,  
Fritz Born AG, Langenthal



Michael **Elsaesser**,  
Bernerland Bank AG, Sumiswald



Luc **Frutiger**,  
Frutiger AG, Thun



Walter **Gerber**,  
GLB, Langnau



Philipp **Hauer**,  
Hauer HBG Dünger AG,  
Grossaffoltern



Urs **Müller**,  
RICOTER Erdaufbereitung AG,  
Aarberg



Carlos **Reinhard**,  
Reinhard Advisory AG, Thun



Rico **Tanner**,  
Banque Bonhôte & Cie SA, Biel



Stefan **Wälchli**,  
Clientis Bank Oberaargau,  
Langenthal



Rahel **Bürgi**,  
Administratorin der  
BERNER ARBEITGEBER

- Die **Geschäftsstelle** des Kantonalverbands bernischer Arbeitgeber-Organisationen wurde auch 2022 durch Dr. Claude Thomann und Rahel Bürgi betreut. Nach fast 20 Jahren guter und loyaler Dienste übergibt Frau Bürgi das Verbandssekretariat zum Jahresende 2022 an Frau Nathalie Rüfenacht.

Die Geschäftsführung des Kantonalverbands bernischer Arbeitgeber-Organisationen übernimmt ab 2023 anstelle von Dr. Claude Thomann Dr. Christoph Zimmerli, Mitglied des Grossen Rats des Kantons Bern.

## Verbandstätigkeit

### Schwerpunkte

- Ein Schwerpunkt der Tätigkeit des Kantonalverbands bernischer Arbeitgeber-Organisationen lag auch 2022 in der engen Zusammenarbeit mit den Kantonsbehörden und den befreundeten Wirtschaftsverbänden sowie den Arbeitnehmerorganisationen bei der gemeinsamen Bewältigung der aktuellen wirtschaftspolitischen Herausforderungen, wie sie sich namentlich nach der Coronavirus-Epidemie und neuerdings unter dem Eindruck der Folgen aus dem Ukraine-Krieg ergaben.

Zu diesem Zweck trafen sich die Spitzenvertreter der erwähnten Sozialpartner und der Behörden regelmässig zur koordinierten Abstimmung möglichst zielgerichteter Massnahmen – etwas, das es in dieser Form in anderen Kantonen so nicht gibt.

- Daneben engagierte sich der Kantonalverband bernischer Arbeitgeber-Organisationen wie bisher für die Verbesserung der wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen des Kantons Bern im interkantonalen und internationalen Standortwettbewerb.

Im Rahmen der Parlamentarischen Gruppe Wirtschaft des Grossen Rats und der (vom Arbeitgeberverbandspräsidenten geleiteten) Volkswirtschaftskommission sowie der Arbeitsmarktkommission des Kantons Bern (unter dem Vorsitz des Geschäftsführers des Kantonalverbands bernischer Arbeitgeber-Organisationen) wurde zusammen mit den anderen Wirtschaftsverbänden sodann auf die Beratung und Beschlussfassung einer Vielzahl von Vorlagen und Vorstössen unter arbeitgeberpolitischen Gesichtspunkten Einfluss genommen, namentlich im Kampf gegen ausufernde sozialpolitische Vorhaben (Stichworte: Initiative für eine kantonale «Elternzeit» sowie für einen vorgeburtlichen Mutterschutz) sowie gegen die Tendenz, die von der Arbeitsmarktkommission im Rahmen der Missbrauchsbekämpfung festgelegten Lohnuntergrenzen zu kantonalen Mindestlöhnen umzudeuten usw.

Besonders intensiv gestaltete sich in der Berichtsperiode die Zusammenarbeit mit den bürgerlichen Parteien und Fraktionen, so u.a. bei der (erfolgreichen) Verteidigung der umkämpften Mehrheit im Regierungsrat und bei der Umsetzung eines 10 Punkte-Programms für die Zukunft des Kantons Bern.

- Darüber hinaus hatten die Vertreter der Berner Arbeitgeber im Schweizerischen Arbeitgeberverband Gelegenheit, sich in die hauptsächlichen Themenfelder des nationalen Dachverbands einzubringen (Stichworte: Arbeitsmarkt, Berufsbildung, Sozial- und Migrationspolitik).

### **Sozialpartnerschaft**

Nachdem sich der sozialpartnerschaftliche Austausch der Berner Arbeitgeber mit den Gewerkschaften und Angestelltenorganisationen bereits bei der Bewältigung der beschäftigungspolitischen Auswirkungen der Pandemie u.a. durch den Einsatz einer tripartiten Corona-Task Force deutlich intensiviert hatte, wurden diese Kontakte unter dem Eindruck der Energiekrise im Gefolge des Ukraine-Krieges weiter ausgebaut.

Neben der traditionellen Sozialpartnerrunde auf kantonaler Ebene unter dem Vorsitz des Volkswirtschaftsdirektors – einem Unikum in der Schweiz – boten dazu die aus Wirtschaftsverbandsvertretern und Gewerkschaftern zusammengesetzte Volkswirtschaftskommission (unter der Leitung des Präsidenten der Berner Arbeitgeber) dazu ebenso Gelegenheit wie die sozialpartnerschaftlich zusammengesetzten Arbeitsmarkt-, Berufsbildungs- und Beschaffungskommissionen.

Ausdruck einer gelebten Sozialpartnerschaft war in der Berichtsperiode ausserdem das gemeinsame Eintreten der Berner Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen für eine starke Berufsbildung, u.a. aus Anlass der 2022 nach einem vierjährigen Unterbruch erstmals wieder mit einem Grosse Erfolg in Bern durchgeführten Schweizer Berufsmeisterschaften «SwissSkills».

### **Öffentlichkeitsarbeit**

Einmal mehr wurde in der Berichtsperiode der arbeitgeberpolitischen Informationstätigkeit gegenüber den Medien und der interessierten Öffentlichkeit durch Mitteilungen und persönliche Auftritte von Verbandsvertretern besondere Beachtung geschenkt.

### **Verbandsfinanzen**

- Die **Jahresrechnung 2022** des Kantonalverbands bernischer Arbeitgeber-Organisationen schliesst bei Einnahmen von CHF 94'616.65 (budgetiert: CHF 94'616.60) und Ausgaben von CHF 102'900.39 (budgetiert: CHF 94'616.60) mit einem Ausgabenüberschuss in der Höhe von CHF 8'283.74 ab (budgetiert: ausgeglichene Jahresrechnung).
- Zum 31. Dezember 2022 betrug das **Vermögen** des Kantonalverbands bernischer Arbeitgeber-Organisationen CHF 49'485.08 gegenüber CHF 57'768.82 Ende 2021.

Bern, im Dezember 2022

Damit verabschiedet sich der Berichterstatter nach über 30 Jahren seiner nebenamtlichen Tätigkeit als Geschäftsführer von den Berner Arbeitgebern.

# Verband der Arbeitgeber Region Bern (VAB)

## Verbandsorgane

- Nach einem pandemiebedingtem Unterbruch konnte die **Mitgliederversammlung** 2022 erstmals wieder als Präsenzveranstaltung durchgeführt werden, und zwar am Hauptsitz der Securitas Gruppe in Zollikofen. Das Referat zum Thema «Vom pandemischen Regen in Putins Traufe – Wie steht es mit der wirtschaftlichen Resilienz der Schweiz?» hielt Prof. Dr. Aymo Brunetti.

Dem **Vorstand** des Verbands der Arbeitgeber Region Bern (VAB) gehörten 2022 folgende Mitglieder an:



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



**Mitglieder:**  
*Daniela Aeberhard,*  
*BKW AG, Bern*



*Birgit Meier-Hobmeier,*  
*Genossenschaft Migros Aare,*  
*Schönbühl*



*Nicolas Mühlemann,*  
*HACO AG, Gümligen*



*Stephan Schneider,*  
*Schweizer Milchproduzenten,*  
*Bern*



*Stefan Stucki,*  
*WANDER AG, Neuenegg*



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



*Thomas Trachsler,*  
*Die Mobiliar, Bern*



*Dr. Christoph Zimmerli*  
*Geschäftsführer*



*Michael Westermann,*  
*CSL Behring AG, Bern*

- Die **Geschäftsstelle** des Verbands der Arbeitgeber Region Bern (VAB) wurde auch 2022 durch Dr. Christoph Zimmerli und Rahel Bürgi betreut. Nach fast 20 Jahren guter und loyaler Dienste übergibt Frau Bürgi das Verbandssekretariat zum Jahresende 2022 an Frau Nathalie Rüfenacht.

## Verbandstätigkeit

- Ein Schwerpunkt der Tätigkeit des VAB lag bei den Sozialpartnergesprächen, an denen die Wirtschaftsverbände, die Gewerkschaften und die Stadtregierung teilnehmen.

Im Zentrum stand dabei die Verkehrspolitik in der Stadt Bern (Einschränkung des Berufsverkehrs, Reduktion der Parkiermöglichkeiten), die Verdrängung des Gewerbes aus der Stadt und insbesondere die Schliessung von traditionellen Geschäften in der Innenstadt, die Vorsorge für eine Energiemangellage sowie das Fusionsprojekt Bern-Ostermundigen.

- Zusammen mit den anderen Wirtschaftsverbänden unterstützte der VAB die Regierungs- und Grossratswahlen vom März 2022 finanziell und logistisch. Dank der substanziellen Unterstützung gelang es, im Regierungsrat trotz des Rücktritts von Frau Beatrice Simon (die Mitte) mit Astrid Bärtschi (die Mitte) die bürgerliche Mehrheit zu wahren. Im Grossen Rat konnte trotz leichten Verlusten von SVP, FDP und die Mitte eine ganz knappe bürgerliche Mehrheit gehalten werden.
- Der VAB unterstützte sodann wiederum zusammen mit den befreundeten Wirtschaftsverbänden in der Stadt Bern die Budgetabstimmung 2023, das Referendum gegen das neue Personalreglement sowie das Doppelreferendum gegen das Gebührenreglement. Dank dieser Unterstützung konnte bei der Budgetabstimmung im Dezember 2022 das beste Resultat seit über 20 Jahren erzielt und damit ein Warnsignal an die regierende Mehrheit ausgesandt werden. Die drei Referenden kamen zustande und werden voraussichtlich im Juni 2023 zur Abstimmung kommen.
- Daneben verfasste der VAB diverse Stellungnahmen und Vernehmlassungen, so z.B. zum Fusionsprojekt Bern-Ostermundigen. Trotz der grundsätzlich positiven Einstellung zu Gemeindefusionen geht aus dem Fusionsvertrag und dem Erläuterungsbericht für den VAB nicht klar hervor, worin die Vorteile der fusionierten Gemeinde bestehen sollten. Vielmehr droht in der Stadt Bern die lange befürchtete Steuererhöhung. Der VAB bedauert, dass der Gemeinderat der Stadt Bern nicht mehr aus dem Projekt macht.
- Sorge bereitet dem VAB nebst der Teuerung insbesondere der sich zunehmend akzentuierende Arbeitskräftemangel in praktisch sämtlichen Branchen. Nebst dem im öffentlichen Fokus stehenden Gesundheitswesen sind besonders die IT-Branche, die Baubranche, aber auch die Gastronomie betroffen. Trotz grosser Zuwanderung fehlt es an hochqualifizierten Fachkräften. Selbstverständlich ist das ein Thema, das in erster Linie auf Bundes- und Kantonsebene angegangen werden muss. Aber auch die Sozialpartner und die Stadtregierung stehen in der Verantwortung, um gemeinsam innovative Lösungen zu suchen. Umso unverständlicher ist, dass die Stadt Bern am generellen Pensionsalter 63 festhält.

- Ein weiterer Schwerpunkt der Tätigkeit des Verbandes der Arbeitgeber Region Bern (VAB) bestand in der telefonischen und schriftlichen Beratung der Mitglieder im Zusammenhang mit Fragestellungen, die im Zusammenhang mit ändernden Vorschriften (z.B. im Aktienrecht, im Datenschutzrecht, im Arbeits- und Bewilligungsrecht) stehen.
- Schliesslich legte der VAB auch Wert auf die Bereitstellung von Informationen für und die Kommunikation vorab mit seinen Mitgliedern. Zu diesem Zweck erarbeitete er einen neuen Webauftritt, versandte Infomailings mit aktuellen Informationen und baute einen Auftritt auf mehreren Social Media Plattformen (Linkedin, Twitter und Facebook) auf.

### **Verbandsfinanzen**

- Die ordentliche **Jahresrechnung 2022 des Verbandes der Arbeitgeber Region Bern (VAB)** schliesst bei Einnahmen von CHF 199'887.53 (budgetiert: CHF 195'000.00) und Ausgaben von CHF 186'725.09 (budgetiert: CHF 169'532.00) mit einem Einnahmenüberschuss in der Höhe von CHF 13'162.44 (budgetiert: Einnahmenüberschuss von CHF 25'468.00) ab.
- Per 31.12.2022 betrug das **Vermögen des Verbandes der Arbeitgeber Region Bern (VAB)** CHF 698'361.62 gegenüber CHF 685'199.18 Ende 2021 (exkl. Propagandafonds).



Barbara Ghirardin  
Kassenleiterin

## AHV-Ausgleichskasse und Familienausgleichskasse Berner Arbeitgeber

### AHV-Ausgleichskasse Berner Arbeitgeber (AK 63)

Die AHV-Ausgleichskasse Berner Arbeitgeber verzeichnete 2022 einen Bestand von rund 2'400 Firmenmitgliedern, 686 Selbständigerwerbenden und 820 Nichterwerbstätigen. Bei Einnahmen von CHF 798 Mio. (Vorjahr CHF 786 Mio.) und Leistungen von CHF 509 Mio. (Vorjahr CHF 495 Mio.) wurden im 2022 rund CHF 289 Mio. (Vorjahr CHF 290 Mio.) als Überschuss an den AHV/IV/EO/ALV-Fonds abgeliefert.

Im 2022 konnten Rückvergütungen aus der CO<sub>2</sub>-Abgabe an die angeschlossenen Unternehmen von rd. CHF 5,1 Mio. getätigt werden (Vorjahr CHF 1,7 Mio.). Die Verwaltungskostenansätze konnten auch im 2022, wie seit mehr als 15 Jahren, unverändert tief gehalten werden. Zudem konnte die Ausgleichskasse zum sechsten Mal Verwaltungskosten-Rückvergütungen ausrichten. Dies an Mitglieder, welche der Ausgleichskasse die Lohnmeldungen elektronisch liefern und die Beiträge korrekt abrechnen. Mit der Plattform «Connect» (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). Dieser Bestand steigt weiterhin kontinuierlich an; die Beitragseinnahmen sind unverändert bei CHF 1,5 Mio. (Vorjahr CHF 1,5 Mio.).

Im 2022 wurden bereits das zweite Jahr Leistungen von den Versicherungen Vaterschaftsentschädigung (VE) und die Betreuungsentschädigung (BE) ausgerichtet. Dabei haben wir CHF 2,7 Mio. VE (Vorjahr CHF 2,3 Mio.) bzw. rund CHF 307'000 (Vorjahr CHF 45'000) BE ausgerichtet. Im Auftrage des Bundes hat die Ausgleichskasse seit 17.03.2020 EO-Corona Entschädigungen in der Höhe von rund CHF 1,4 Mio. (Vorjahr CHF 8,9 Mio.) ausgerichtet.

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 Bern beliefen sich die Kinder-, bzw. Ausbildungszulagen, seit 2020 unverändert auf CHF 230.00 bzw. CHF 290.00 pro Monat. Im Verlaufe des Jahres 2022 wurden gesamtschweizerisch Zulagen von rund CHF 90 Mio. ausgerichtet (Vorjahr CHF 98 Mio.). Der Beitragssatz im 2022 belief sich für Mitglieder im Kanton Bern auf 1,5 %.



