Berner Wirtschaft
Economie bernoise

04 | 16

Heftmitte (herausnehmbarer Service-Teil):

Mediation – Grundsätze, Verfahren, Vorteile
Konfliktlösung ohne Gericht

Détachable au milieu de ce magazine :

Médiation – principes, procédure, avantages
Résolution de conflits sans tribunal

HANDELS- UND INDUSTRIEVEREIN DES KANTONS BERN
Berner Handelskammer

UNION DU COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE DU CANTON DE BERNE
Chambre de Commerce bernoise

Der neue Audi Q2

#untaggable

Mit dem Q2 schlägt Audi ein ganz neues Kapitel auf. Urbaner, sportlicher und moderner, lautete die Devise bei der Entwicklung dieses aussergewöhnlichen Autos. Nehmen Sie Platz am Steuer des Q2 und erleben Sie einen Audi, der gemacht ist für Menschen mit Ecken und Kanten. Menschen, die sich nicht in eine Schublade stecken lassen und das Leben selbstbewusst, smart und individuell angehen. Oder anders gesagt: #untaggable. Profitieren Sie zudem von 10 Jahren kostenlosem Service und unseren attraktiven LeasingPLUS-Angeboten. Mehr Infos bei uns.

Bereit zur Probefahrt

Audi Swiss Service Package+: kostenloser Service 10 Jahre oder 100 000 km. Es gilt jeweils das zuerst Erreichte.

amag

AMAG Bern

Wankdorffeldstrasse 60, 3014 Bern
Tel. 031 337 55 10, www.bern.amag.ch

Inhalt

5 Bern: Ein Kanton mit Potential – aber …

6 alles sauber ag! erhält den Berner Sozialstern 2016

8 Portraits d'entreprises – Section Jura bernois

9 Neues Werkstattprojekt: HIV unterstützt BLS-Instandhaltungsstrategie

11 Le remboursement des frais de formation

13 Auflösung Wettbewerb
La gagnante du concours pour lecteurs

18 Neueintritte
Agenda
Nashorn

Special

Mediation – Grundsätze, Verfahren, Vorteile
Konfliktlösung ohne Gericht
Médiation – principes, procédure, avantages
Résolution de conflits sans tribunal

Titelbild
Das S-Bahn-Netz ist eine Lebensader von Bern: Die Betreiberin BLS AG plant eine neue Werkstätte im Chliforst-Nord um für zukünftige Herausforderungen gewappnet zu sein

Editorial

Liebe Mitglieder,
liebe Leserinnen und Leser

Im Rückblick auf das vergangene Abstimmungs- und Wahlwochenende vom 27. November 2016 herrscht bei uns als Wirtschaftsvertreter Freude und Nachdenklichkeit zugleich. Die deutliche Ablehnung Atomausstiegsinitiative gibt unseren Industrie- und Gewerbebetrieben die Gewissheit einer weiterhin sicheren und bezahlbaren Stromversorgung. Das ist erfreulich. Auch die klare Ablehnung der Spitalstandortinitiative, welche zu Strukturerhaltung auf Kosten der Steuerzahler geführt hätte, nehmen wir mit Genugtuung zur Kenntnis. Nachdenklich stimmt uns das einseitige Wahlergebnis in unserem Wirtschaftszentrum, der Stadt Bern. Der Linksrutsch wird es für uns sicherlich nicht einfacher machen, wichtige Verbesserungen der Rahmenbedingungen einzuleiten und umzusetzen.

Weshalb es gerade die Stadt dringend braucht, um unseren Kanton als Wirtschaftsstandort wieder attraktiver zu machen, erfahren Sie auf den folgenden Seiten. Der Kanton Bern hat grundsätzlich einiges an Potential, dieses muss aber in Zukunft dringend wieder besser genutzt werden. Ansonsten droht er den Anschluss an die Konkurrenzstandorte zu verlieren. Wegweisende Weichenstellungen folgen schon sehr bald, beispielsweise mit der Unternehmenssteuerreform (USR) III und dem kantonalen Steuergesetz 2019. Hier sind Entlastungen zwingend notwendig.

Auch der öffentliche Verkehr ist ein Schwerpunktthema in diesem Magazin. Der Entscheid der BLS AG, im Bereich Wartung auf eine Drei-Standortstrategie zu setzen, ist aus wirtschaftlicher und bahntechnischer Sicht wichtig und richtig. Ausserdem erfahren Sie im Special in der Heftmitte, wie ein Mediationsverfahren funktioniert und welche Vorteile dieses Instrument gegenüber einem Gerichtsprozess bietet.

Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre und dann natürlich frohe Festtage und einen guten Start ins 2017!

Dr. Adrian Haas
Direktor Handels- und Industrieverein des Kantons Bern

Chers membres,
chers lecteurs et lectrices,

En notre qualité de représentants de l'économie, les résultats des votations et élections du 27 novembre dernier laissent certes place à la satisfaction, mais aussi à la réflexion. Le rejet clair de l'initiative fédérale « sur la sortie du nucléaire » garantit à nos entreprises industrielles et artisanales un approvisionnement en électricité sûr et finançable aussi à l'avenir. De même, nous prenons acte aussi avec plaisir du rejet massif de l'initiative cantonale « sur les sites hospitaliers » En revanche, le résultat unilatéral dans notre centre économique, la Ville de Berne, donne à réfléchir. Ce virage à gauche en ville de Berne ne va certainement pas nous faciliter la tâche pour introduire et mettre en œuvre des améliorations importantes en termes de conditions-cadre.

Pourquoi a-t-on justement besoin d'urgence de la ville pour rendre de nouveau notre canton attrayant en tant que site d'implantation économique, vous le saurez en parcourant les prochaines pages. Par principe, le canton de Berne ne manque pas de potentiel, mais il faut de nouveau l'exploiter d'urgence de meilleure façon à l'avenir, sous peine de se faire distancer par les sites concurrents. Des choix fondamentaux sont imminents, par exemple avec la troisième réforme de l'imposition des entreprises (RIE III) et la Loi révisée sur les impôts 2019.

Les transports publics constituent aussi un point fort de la présente édition. En effet, la décision de la société BLS AG de miser sur une stratégie à trois sites dans le domaine de la maintenance est à la fois importante et juste sur le plan économique et de la technique ferroviaire. Par ailleurs vous apprendrez comment fonctionne une procédure de médiation et quels sont les avantages de cet instrument par rapport à une procédure arbitrale.

Je vous souhaite à toutes et à tous une agréable lecture, et naturellement aussi d'ores et déjà de joyeuses fêtes de fin d'année et un passage réussi en 2017 !

Dr Adrian Haas
Directeur de l'Union du Commerce et de l'Industrie du Canton de Berne

Bern: Ein Kanton mit Potential – aber …

Der Kanton Bern ist eine Schweiz im Kleinen. Er hat Potential. Dennoch hinkt er den anderen Kantonen hinten nach. Ein Kulturwandel weg vom Obrigkeitsdenken hin zu mehr Unternehmergeist täte Not. Wachstum lässt sich eben nicht verordnen. Auch den grossen Befreiungsschlag gibt es nicht. Vielmehr müssen mit Beharrlichkeit und Priorität die Standortbedingungen verbessert werden. Ein Plädoyer für Wachstum und Realitätssinn.

Teil des Erfolgsmodells Schweiz

Die Schweiz ist trotz einiger politischen Wirren in der jüngsten Vergangenheit nach wie vor ein Garant für soziale, politische und wirtschaftliche Stabilität. Unsere Hochschulen ziehen die besten Köpfe aus dem In- und Ausland an und das Berufsbildungssystem sorgt für Fachkräfte mit Wissen und Praxiserfahrung, welche ihr Know-how in die Unternehmen tragen und die Produktivität hochhalten. Die Unternehmen wiederum können durch die Personenfreizügigkeit (noch!) und den flexiblen Arbeitsmarkt schnell auf wirtschaftliche Entwicklungen reagieren. Die Infrastruktur in der Schweiz ist gut ausgebaut, das Strassennetz und der öffentliche Verkehr flächendeckend (wenn auch in der letzten Zeit vielerorts überlastet). Diese positiven Rahmenbedingungen finden Unternehmen grundsätzlich auch im Kanton Bern als Teil des «Erfolgsmodells Schweiz».

Eine Schweiz im Kleinen

Der Kanton Bern ist eine Schweiz im Kleinen. Er weist wie die Schweiz innerhalb seiner Grenzen grosse regionale Unterschiede auf. Wirtschaftlich starke Regionen stehen strukturschwachen Gebieten gegenüber. Alles in allem müsste der Kanton also hinsichtlich seiner Kennzahlen ungefähr dem schweizerischen Durchschnitt entsprechen. Das ist jedoch nicht der Fall.

Fehlende Dynamik

Im Vergleich zu anderen Kantonen entwickelt sich Bern leider weniger dynamisch. Das Bruttoinlandprodukt pro Kopf der Bevölkerung wie auch pro Erwerbstätigem liegt unter dem Wert der Schweiz. Das Bevölkerungswachstum ist deutlich unterdurchschnittlich und die Zahl der Erwerbstätigen und der Arbeitsplätze nimmt weniger stark zu als in der Schweiz insgesamt. Der Kanton Bern erhält mittlerweile aufgrund seiner Ressourcenschwäche aus dem nationalen Finanzausgleich NFA rund 1,2 Milliarden Franken – so viel wie kein anderer Kanton. Die Politik redet solche Fakten meist schön, indem sie zunächst entschuldigend auf die Lasten eines «Flächenkantons» hinweist, die Finanzausgleichsbeiträge auf den einzelnen Bürger herunterbricht oder kompensierend die hohe Lebensqualität in unserem Kanton betont (als wäre dies nicht ein gesamtschweizerisches Asset).

Dennoch: Es gibt Perlen in der Wirtschaft

Die fehlende Dynamik unseres Kantons kann nicht den ansässigen Unternehmen angelastet werden. Landauf landab sind nämlich auch hier viele innovative Betriebe am Werk, die sogar international für Furore sorgen. Zu denken ist etwa zahlreichen Premium-Uhrenmanufakturen, an die CSL-Behring AG, an Lantal-Textiles, Glas Troesch, Haag-Streit Group, Emmi, Camille Bloch und vielen mehr. Insgesamt ist die Wirtschaftskraft des Kantons Bern aber trotz zahlreichen «Perlen» und innovativen KMU eher tief. Aufgrund der Hauptstadtfunktion dominiert hier die öffentliche Verwaltung, welche im Vergleich mit der Privatwirtschaft wenig unter Wettbewerbs- und Anpassungsdruck steht, was mitunter ein Grund für die fehlende Dynamik darstellt. Überdies schärft die Profilierung als Politzentrum das Image eines trägen Verwaltungskantons, in welchem lieber Geld ausgegeben als erwirtschaftet wird.

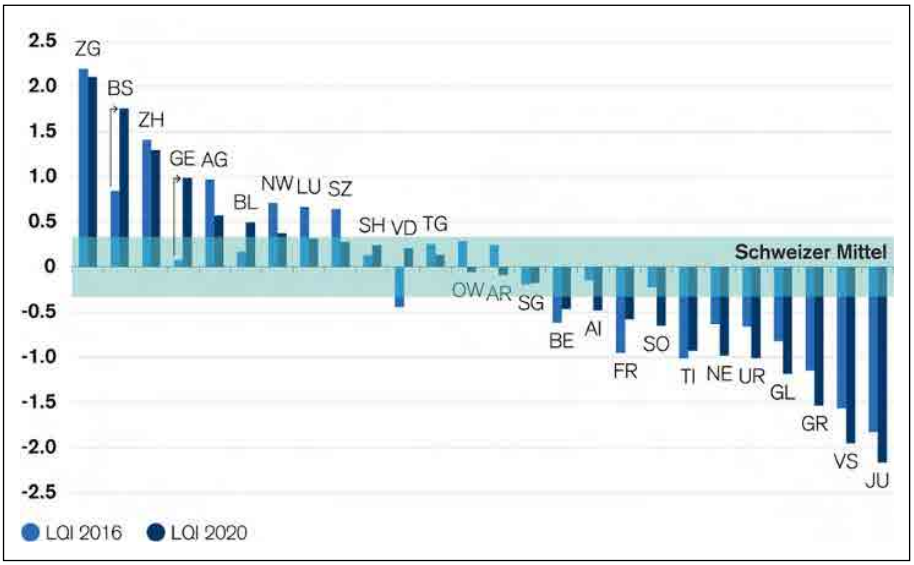
Wachstum kann nicht verordnet werden

Eines ist klar: Wachstum lässt sich nicht staatlich verordnen. Staatswirtschaft und Staatseingriffe in die private Wirtschaft bringen keinen Erfolg. Vielmehr muss die Politik dafür sorgen, dass die Unternehmungen in unserem Kanton ein vorteilhaftes Umfeld antreffen, welches ihre Tätigkeit erleichtert. Wie eine Pflanze so braucht auch eine Unternehmung fruchtbaren Boden. Wachsen muss sie selber.

Kulturwandel nötig

In Bern denkt man gerne in theoretischen Potentialen, Visionen, Konzepten oder Szenarien und verfasst akribisch Strategiepapiere. Politiker, Medien, Universitätsforen und Organisationen aller Art wälzen in technokratischer Manier hochtrabende Gedanken darüber, wie Bern wirtschaftlich genesen könnte. Dabei dominiert die Vorstellung, bestehende Probleme könnten mit einem grossen Wurf von oben gelöst werden. Dies ist letztlich Ausdruck eines Obrigkeitsdenkens und einer Staatsgläubigkeit, wie sie leider für Bern typisch sind. Es fehlt der Unternehmergeist und die Erkenntnis, dass eine Verbesserung der Standortbedingungen nur mit einer Priorisierung der Anstrengungen unter Wachstumsop-

Standortqualitäten der Kantone im Vergleich



Quelle: Locational quality indicator (LQI), Credit Suisse

Schritt für Schritt zurück an die Spitze: Der Berner Bär (und vor allem auch die Stadt) muss beharrlich für bessere wirtschaftliche Standortbedingungen kämpfen

tik und mittels kleinen aber sehr beharrlichen Schritten vorwärts erfolgen kann. Letzteres erscheint zunächst wenig spektakulär und Niemand kann sich damit ein Denkmal setzen.

Wo ansetzen?

Während etwa die Topografie oder die geografischen Distanzen zu anderen Standorten unveränderbar sind, kann die Politik einen Teil der Rahmenbedingungen für Unternehmen durchaus positiv beeinflussen. Sie kann die Ausbildung stärken, indem sie zum Beispiel die Forschung an den Hochschulen fördert, sie kann die Erschliessung mit dem öffentlich und dem privaten Verkehr verbessern oder die Steuerbelastung für juristische Personen und für Kader erträglicher gestalten. Auch kann sie dafür sorgen, dass sich Unternehmen nicht im Dickicht von Vorschriften verirren. In fast allen genannten Bereichen besteht im Kanton Bern Nachholbedarf, vielleicht abgesehen vom Bildungsbereich, wo sich die Politik in den letzten Jahren sehr bemüht hat, die Akzente richtig zu setzen. Bedauerlich ist zudem, dass die Stadt Bern als grundsätzlich bester Wirtschaftsstandort ihr Potential zum Nachteil des gesamten Kantons zu wenig nutzt und mit oft kleinkarierter Politik im Verkehrsbereich und bei baulichen Vorgaben Betriebe und Investoren vergrault. Wenn das Herz (des Kantons) nicht genug pumpt, sind auch die weiteren Organe nicht ausreichend mit Blut versorgt. Selbstverständlich sind Investitionen in Bildung, Verkehrsinfrastrukturen und ins Steuerklima nicht gratis zu haben. Eine Priorisierung der Staatsausgaben und -aufgaben nach Wachstumsoptik tut Not. Auf lange Sicht dürfte sich aber eine Verbesserung des Ressourcenpotentials volkswirtschaftlich auszahlen, selbst wenn ein Teil davon via Reduktion der nationalen Finanzausgleichsgelder wieder kompensiert wird.
Der Kanton Bern ist zwar verhältnismässig gross und vielfältig, eben eine Schweiz im Kleinen, aber Hopfen und Malz sind deshalb nicht verloren. Schritt für Schritt in die richtige Richtung in beharrlicher Abfolge führen zum Ziel. Den grossen Befreiungsschlag gibt es nicht.

Adrian Haas, Direktor Handels- und Industrieverein des Kantons Bern

Anzeige

Assistentin *gemäss Bedarf* gesucht?
Die Alternative zur klassischen Anstellung!

www.vorzimmer.biz

Seien Sie willkommen in Ihrem

Vorzimmer
Schaffen Sie sich Zeit

Vorzimmer Cerantola, Riedbachstrasse 20, 3204 Rosshäusern, 076 578 51 55, info@vorzimmer.biz

Unternehmenssteuerreform III und aktuelle Steuerentwicklungen

PwC Bern: Steuerforumanlässe in Bern und Thun

Unter dem Motto «Steuern Sie mit uns in neue Gewässer!» führte PwC zusammen mit dem Handels- und Industrieverein des Kantons Bern am 9. November 2016, in der Hotelfachschule in Thun bzw. am 23. November 2016 im Hotel Schweizerhof in Bern das traditionelle Steuerforum zur Unternehmenssteuerreform III und zu weiteren aktuellen Steuerentwicklungen durch.

Nach einer Begrüssungsrede von Lukas Scheidegger, Partner von PwC Bern, folgten vertiefte Referate von den Steuerexperten, Frank Roth und Frédéric Zloczower, zu den Themen «Unternehmenssteuerreform III für KMU's» und «Trends und Vorsorge: Was erwartet die KMU's, ihre Aktionäre und Kadermitarbeiter?». Die Vertreter des Handels- und Industrievereins des Kantons Bern, Dr. Adrian Haas und Kurt Rohrbach, leiteten die Fachreferate mit einer Botschaftsrede ein. Zum Schluss stellte Claudio Fischer, Nachfolger des im Sommer 2016 als Steuerverwalter des Kantons Bern abgetretenen Bruno Knüsel, die aktuellen Steuerentwicklungen aus der Sicht der Steuerverwaltung dar.
Im Anschluss an die Referate folgte ein Apéro, an welchem sich zahlreiche Unternehmer, Wirtschaftsvertreter, Mitglieder von Behörden und weitere Interessierte im informellen Rahmen austauschen konnten. Die interessanten Gespräche sowie die positiven Rückmeldungen der Teilnehmenden zeigten, dass die komplexe Materie den Zuhörern erfolgreich vermittelt werden konnte.
Die Steuerforen sind Veranstaltungen der Academy von PwC, welche Führungspersonen die Chance bieten, sich fachlich weiterzuentwickeln und Beziehungen aufzubauen. Neben den Steuerforen organisiert die Academy von PwC laufend Anlässe zu unterschiedlichsten Themen, welche für Interessierte jederzeit offen stehen und wertvolle Gelegenheiten für berufliche und soziale Weiterentwicklungen ermöglichen.

Adrian Haas, Direktor HIV, Claudio Fischer, Steuerverwalter des Kantons Bern und Lukas Scheidegger, Partner PwC Bern anlässlich des Steuerforums in Thun vom 9. November 2016

Berner Steuermonitor 2016

Weiterhin dringlicher Handlungsbedarf im Kanton Bern

Der Berner Steuermonitor, welcher jeweils von KPMG in Zusammenarbeit mit dem HIV erarbeitet wird, wurde am 26. Oktober 2016 im Rahmen eines Mediengesprächs präsentiert. Die aktuelle Erhebung zeigt fundiert und objektiv auf, dass der Kanton Bern bezüglich Steuern einen erheblichen Standortnachteil hat und dass in der jüngsten Zeit noch Verschlechterungen stattgefunden haben. Dies betrifft sowohl die Unternehmen als auch die natürlichen Personen (Kader der Wirtschaft).
Bezüglich den juristischen Personen besteht klar der dringendste Handlungsbedarf. Bei zunehmender Mobilität von Arbeit und Kapital ist die Steuerbelastung der juristischen Personen ein gewichtiges Kriterium für die Standortwahl. Einst war der Kanton Bern im interkantonalen Vergleich nicht schlecht positioniert (z. B. 2005: Rang 7). Er konnte von der, in letzter Konsequenz bedauerlichen, Tatsache profitieren, dass ihm wegen schwacher Wirtschaftskraft eine niedrige Steuerbelastung der juristischen Personen wenig «kostete». Wegen Steuersenkungsmassnahmen anderer Kantone in diesem Bereich vor allem in den Jahren 2006 bis 2013 hat Bern jedoch seine diesbezügliche vorteilhafte Stellung verloren. Der Berner Steuermonitor 2016 zeigt, dass sich verschiedene Kantone mit Blick auf die USR III bzw. dem Verlust der Privilegierung der Statusgesellschaften fit getrimmt und ihre Gewinnsteuersätze gesenkt haben oder gerade im Begriff sind, dies zu tun. Die Konkurrenzsituation verschärft sich somit noch zusätzlich zu Lasten des Kantons Bern.

Berner Sozialstern

alles sauber ag! für vorbildliches soziales Engagement ausgezeichnet

Das Job Coach Placement der Universitären Psychiatrischen Dienste Bern (UPD) verlieh der alles sauber ag! aus Jegenstorf den Berner Sozialstern 2016. Der Handels- und Industrieverein des Kantons Bern unterstützt dieses Projekt als Hauptsponsor.

Die Leitung der alles sauber ag! hat am Freitagabend, 18. November 2016, im Berner Rathaus vor über 250 Gästen den mit 10 000 Franken dotierten Preis für ihr aussergewöhnliches Engagement im Bereich der beruflichen Integration von Menschen mit psychisch bedingten Leistungseinschränkungen entgegengenommen. Das Preisgeld ist zweckgebunden: Es wird für weitere Massnahmen in diesem Bereich eingesetzt.
15 Firmen aus der Region wurden für den Berner Sozialstern 2016 nominiert. Drei schafften es in die engere Auswahl und erhielten Besuch durch die Jury, der auch HIV-Direktor Adrian Haas angehört. Diese liess sich vor Ort über die Leistungen der Firma im Bereich Arbeitsintegration informieren.
Die alles sauber ag! reinigt seit 2002 in privaten Haushalten, Gewerbe- und Industriebetrieben und beschäftigt insgesamt rund 40 Mitarbeitende, davon vier bis sechs Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. Integration ist ein Kernwert der beiden Eigentümer Michael Hein und Joel Hirschi. Die Branche sei gut geeignet für den Einsatz von psychisch beeinträchtigten Personen. Mit insgesamt drei Lehrstellen ist die Firma zudem ein Sprungbrett für Jugendliche, die sonst Schwierigkeiten hätten, eine Ausbildung zu absolvieren.
Die Jury zeigte sich beeindruckt vom Engagement der Verantwortlichen der alles sauber ag!. Anlässlich ihres Besuchs hat sie festgestellt, dass das soziale Engagement glaubwürdig gelebt und nachhaltig umgesetzt wird. Ausserdem ist die Firma eine verlässliche Partnerin für Institutionen, die im Bereich der Integration von Menschen mit einer psychisch bedingten Beeinträchtigung tätig sind.

Preisträger 2016: Die Vertreter der alles sauber ag! freuen sich über die Auszeichnung

Die Laudatio im Berner Rathaus hielt Regierungsrat Pierre Alain Schnegg

IV-Stelle unterstützt bei Wiedereingliederung

Wenn Mitarbeiter psychisch krank sind

Nehmen die Leistungen eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin ab, können psychische Probleme die Gründe sein. Gemäss einer Studie leiden 17% der Schweizer Bevölkerung unter psychischen Erkrankungen. Für Arbeitgeber ist der Umgang mit psychisch auffälligen Mitarbeitenden eine Herausforderung. Dies zeigte auch das grosse Interesse der Veranstaltung «Psychisch belastete Mitarbeitende am Arbeitsplatz» vom 19. Oktober 2016, die von der IV-Stelle Kanton Bern zusammen mit den Wirtschaftsverbänden Handels- und Industrieverein des Kantons Bern, Berner KMU und dem Arbeitgeberverband Region Bern durchgeführt wurde.

Dr. phil. Niklas Baer, Leiter Fachstelle für Psychiatrische Rehabilitation, Psychiatrie Baselland, klärte gleich zu Beginn auf, dass heute grundsätzlich nicht mehr Menschen an psychischen Störungen erkranken als früher, nur werden diese rascher diagnostiziert. Rund 50 Prozent der Arbeitstätigen erkranken einmal in ihrem Leben an einem psychischen Leiden. Er fordert die Teilnehmenden auf, Probleme rechtzeitig anzusprechen und dem betroffenen Mitarbeiter Hilfe anzubieten. Wichtig sei es aber auch, Hilfe zu holen und etwa Unterstützung durch behandelnde Ärztinnen und Ärzte einzufordern oder eine Meldung an die IV-Stelle zu machen. Ähnliche Botschaften vermittelten Arnold Zengaffinen, Betrieblicher Case Manager und Barbara Siegenthaler, Gesundheitsmanagerin der BKW AG. Roger Schmied, Leiter Abteilung Eingliederungsmanagement der IV-Stelle Kanton Bern, zeigte auf, wie die IV die Arbeitgeber bei der Früherfassung von Mitarbeitenden mit psychischen Erkrankungen unterstützen kann. Neben Beratung und Begleitung können bereits auch Frühinterventionsmassnahmen eingeleitet werden. Dies ist wichtig, möchte die IV doch verhindern, dass Arbeitnehmende ihre Arbeitsstelle verlieren.

Am anschliessenden Podiumsgespräch nahm neben den Referenten zusätzlich ein Betroffener teil, der eindrücklich erzählte, wie er aufgrund einer psychischen Erkrankung einige Monate arbeitsunfähig war und dank der guten Unterstützung des Arbeitgebers wieder Tritt im Arbeitsleben fand.

Mehr Informationen unter www.ivbe.ch/eingliederungkonkret.

Rund 400 Personen folgten der Einladung zum Anlass im Berner Kursaal

Anzeigen

Ihr Partner für alle Sicherheitsfragen.

SECURITAS

GERBER IMPULS

Support auf Zeit für KMU

Führung, Projekte
Finanzen, Turnaround

Erkundigen Sie sich unverbindlich
per Anruf oder e-Mail

D. Gerber ¦ lic.oec.HSG ¦ 023 387 60 66
www.gerberimpuls.ch ¦ 3250 Lyss

CSBE ICT Ausbildungszentrum Bern

Der Weg nach oben!

Ab **14. Januar 2017:**

Eidg. Fachausweis

Als **System- und Netzwerktechniker/in,**
Applikationsentwickler/in oder **Wirtschaftinformatiker/in**

www.csbe.ch - 031 398 98 00

Portraits d'entreprises
Section Jura bernois

Fondation Digger, Tavannes
12 collaborateurs

Nos activités
La Fondation Digger est une fondation à but non-lucratif active depuis 1998 dans le domaine des technologies de déminage. Nous concevons, fabriquons et commercialisons des solutions pour rendre le déminage humanitaire plus sûr, plus rapide et plus efficace, tout en sensibilisant la population suisse à travers un musée dans nos locaux.

Bien que le produit historique de la Fondation soit la machine de déminage D-250 blindée et télécommandée, l'offre s'est récemment étoffée d'un harnais connecté pour chien de déminage doté d'une caméra et d'une puce GPS. Notre modèle d'affaire est financé d'une part grâce à nos ventes, d'autre part grâce à la générosité d'entreprises et de privés qui nous soutiennent.

Nos attentes concernant la politique économique
Nous espérons que les institutions publiques n'oublient pas les petites et moyennes entreprises locales, qui constituent un maillon important du tissu économique suisse, et qui devraient, être soutenues dans leurs efforts. Les tentatives pour attirer des multinationales grâce à des avantages fiscaux sont louables, mais ne peuvent suffire à stimuler une région de façon pérenne. D'une manière générale cependant, la Fondation Digger estime être bien lotie et souhaite exprimer sa reconnaissance aux autorités pour leur travail. Il suffit de comparer avec certains pays voisins pour se rendre compte que l'environnement en Suisse est propice aux affaires.

www.digger.ch

Precitrame Machines SA, Tramelan
160 collaborateurs

Nos activités
Crée en 2001, Precitrame Machines SA est issue de la scission des divisions Microtechnique et Machines de PRECITRAME SA. La société conçoit, développe et produit des solutions transfert hautement spécialisées pour l'usinage et la terminaison selon les besoins spécifiques des clients. Les secteurs d'activités cibles sont l'horlogerie, l'automobile, le médical ou l'électronique grand public. Les solutions proposées contribuent à l'amélioration du processus de fabrication des produits des clients, en réduisant le temps de passage et les encours, tout en garantissant une excellente capabilité.

Grâce à ses collaborateurs hautement qualifiés, notre société réalise intégralement en interne le développement de ses produits ainsi que la production des composants clés.

Nos attentes concernant la politique économique
La situation, instable sur les marchés monétaires et défavorable pour les PME suisses, péjore fortement la compétitivité de nos produits et réduit les marges. La défense du Swiss Made et le maintien de la production de nos machines en Suisse est d'une haute importance. C'est pourquoi la politique économique doit s'atteler à créer un environnement propice au commerce international et à soutenir les PME lors de périodes économiquement difficiles, en misant sur l'amélioration de la formation et la flexibilisation du temps de travail.

www.precitrame.com

Prélude SA, Reconvilier
10 collaborateurs (plus une centaine de personnes handicapées)

Nos activités
L'activité principale de Prélude SA (anciennement Atelier de Production et de Réinsertion) est la sous-traitance industrielle. L'entreprise, qui occupe une centaine de personnes handicapées encadrées par 10 personnes formées dans les domaines productifs et sociaux, excelle dans tous les domaines des multiservices, en passant par le conditionnement, le publipostage, le montage électrique, l'assemblage semi-mécanisé, la fabrication de multiprises, etc.

Dans le domaine mécanique, son parc de machines CNC, tours, centres d'usinages 4 et 5 axes lui permet de produire des pièces relativement complexes tout en garantissant une qualité de premier ordre. Prélude SA collabore aussi avec des en décentralisant les forces de travail et en permettant à des personnes handicapées de travailler dans les entreprises qui le souhaitent.

Nos attentes concernant la politique économique
De toute évidence, notre entreprise à caractère socio-industrielle a besoin de partenaires économiques et répond aussi à un besoin de la population. La politique économique doit absolument tenir compte des besoins d'une population plus faible en termes de santé et promouvoir une société comme Prélude SA. Cette promotion doit passer par des plateformes de visibilité en les incluant dans toutes les réflexions de développement industriel régional et cantonal.

www.apr-reconvilier.ch

Special

04 | 16

Konfliktlösung ohne Gericht

Mediation – Grundsätze, Verfahren, Vorteile

Résolution de conflits sans tribunal

Médiation – principes, procédure, avantages

Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten haben Konflikte Hochkonjunktur. Oftmals wird dann rasch der Gang vors Gericht zur Normalität. Eine erfolgsversprechende Alternative für solche Fälle ist die Mediation. In diesem Spezial erfahren Sie, wie eine Mediation abläuft und welche Vorteile sie gegenüber einem regulären Gerichtsverfahren bietet.

Lors de conjonctures économiques difficiles, les litiges ont particulièrement le vent en poupe. Souvent, la voie judiciaire devient alors rapidement la normalité. Dans de tels cas, la médiation est une alternative prometteuse de succès. Dans ce numéro spécial, vous apprendrez comment se déroule une médiation et quels avantages elle offre par rapport aux procédures judiciaires habituelles.

HANDELS- UND INDUSTRIEVEREIN DES KANTONS BERN
Berner Handelskammer

UNION DU COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE DU CANTON DE BERNE
Chambre de Commerce bernoise

Der richtige Umgang mit Konflikten ist für KMU lebenswichtig. Probleme oder Streit im Geschäftsleben kommen bei uns allen irgendwann vor. Sei es mit Mitarbeitenden, mit Geschäftspartnern, mit Lieferanten, mit Konkurrenzunternehmen, mit im Unternehmen arbeitenden Familienmitgliedern oder manchmal auch einfach mit uns selber. Meistens entstehen diese Konflikte dann, wenn es sowieso schon schlecht läuft. Viel zu häufig enden viele dieser Streitigkeiten vor dem Richter. Wer besonders sorglos mit seinen Konflikten umgeht, der geht dabei auch Risiken ein. Ein «ausgesessener» Konflikt kostet dann nicht nur Geld und Nerven, sondern auch den guten Ruf. Vor allem dann, wenn er in die Medien gelangt und zu einem öffentlichen Thema wird.
Warum lassen es Unternehmen soweit kommen? KMU nutzen, gemäss einer Nationalfondsstudie, mehrheitlich zuerst den Verhandlungsweg. Wenn dieser aber nicht funktioniert, dann folgt meist der direkte Sprung zum Gericht. Dabei gibt es alternative Streitbeilegungsmethoden, insbesondere die Mediation.

Was bedeutet Mediation?
Die Mediation ist eine aussergerichtliche, vertrauliche und strukturierte Methode der Streitschlichtung. Ein Mediator stellt einen neutralen Rahmen zur Verfügung und unterstützt die Parteien darin, ihren Disput auf dem Verhandlungsweg zu lösen. Die Parteien bleiben dabei sowohl in ihrer Entscheidung, eine Vereinbarung abzuschliessen, wie auch über den genauen Inhalt frei. Das Mediationsverfahren kann ganz nach den Bedürfnissen der Parteien ausgestaltet sein und dadurch kulturelle oder juristische Traditionen und auch Besonderheiten des Streitfalls berücksichtigen.

Grundsätze des Verfahrens
Im Rahmen einer Mediation gelten verschiedene Grundsätze.

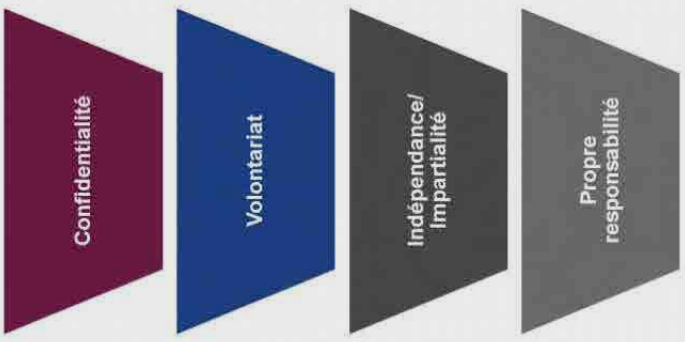
Massgebend sind die Standesregeln der Berufsverbände sowie die europäischen Berufsregeln für Mediatorinnen und Mediatoren. Die wichtigsten Punkte sind:

- **Vertraulichkeit:** Die Beteiligten und die Mediationsperson vereinbaren Stillschweigen über den Inhalt der Gespräche. Diese Vertraulichkeit geht soweit, dass sich die Mediationsperson verpflichtet sich in einem allfälligen zukünftigen Prozess nicht auszusagen. Gerichtsverfahren sind dagegen oft öffentlich.
- **Freiwilligkeit:** Ein Abbruch der Mediation ist jederzeit möglich, wenn eine Partei (oder auch die Mediationsperson) dies wünscht.
- **Unabhängigkeit und Allparteilichkeit des Mediators:** Die Mediationsperson darf von keiner beteiligten Person abhängig sein und keine Partei bevorzugen. Bezogen auf das Streitthema verpflichtet sich die Mediationsperson keinen der Beteiligten anwaltlich zu vertreten.
- **Eigenverantwortung:** Die Mediationsperson hat keine Entscheidungskompetenz in der Sache. Die Streitpartner treffen ihre Entscheidungen selbständig und eigenverantwortlich.

Pour les PME, la façon d'aborder les litiges est vitale. Dans le cadre d'une activité commerciale, tout le monde est confronté à un moment ou un autre à problèmes ou des différends. Que ce soit avec des collaborateurs et collaboratrices, des partenaires commerciaux, des fournisseurs, des entreprises concurrentielles, des membres de la famille travaillant dans l'entreprise ou, parfois, aussi avec nous-mêmes. La plupart du temps, ces conflits surgissent lorsque cela ne marche de toute façon déjà pas bien et invariablement, nombre de ces querelles finissent devant un juge. Quiconque gère ses conflits avec insouciance, prend également des risques. Un conflit «reporté» coûte alors non seulement de l'argent et des nerfs, mais nuit à la bonne réputation, surtout quand le conflit parvient aux médias et devient un sujet public.
Pourquoi les entreprises laissent-elles les choses en arriver là? Selon une étude réalisée par le Fonds national, les PME empruntent d'abord majoritairement la voie de la négociation. Toutefois, si celui-ci ne fonctionne pas, c'est le passage direct au le tribunal. Il existe pourtant des alternatives d'arbitrage, en particulier la médiation.

Que signifie «médiation»?
La médiation est une méthode extrajudiciaire, confidentielle et structurée pour régler des litiges. Un médiateur met à disposition un cadre neutre et permet ainsi aux parties de résoudre leur dispute par la voie de la négociation. Les parties restent libres, que ce soit dans leur décision de conclure une convention ainsi que d'en fixer le contenu précis. Le processus peut être arrangé entièrement selon les besoins des parties et ainsi prendre en considération tant les traditions culturelles que juridiques ou les particularités du litige.

Les principes essentiels
Différents principes s'appliquent dans le cadre d'une médiation.



Les règles déontologiques des associations professionnelles ainsi que les règles professionnelles européennes sont déterminantes. Les points les plus importants sont:

- **confidentialité**: les parties et le médiateur ou la médiatrice consentent à garder le secret sur le contenu des entretiens. Cette confidentialité est telle que le médiateur ou la médiatrice s'engage à ne pas témoigner lors d'un futur procès éventuel.
- **volontariat**: une interruption est possible à tout moment, si une partie (ou également le médiateur/la médiatrice) le souhaite. Des particularités peuvent être conclues entre les parties et le médiateur ou la médiatrice.
- **indépendance/impartialité du médiateur ou de la médiatrice**: le médiateur ou la médiatrice ne peut ni dépendre de l'une ou l'autre partie ni en favoriser une par rapport à l'autre. Eu égard au sujet du litige, le médiateur ou la médiatrice s'engage à ne représenter aucune des parties en tant qu'avocat ou avocate.
- **propre responsabilité**: le médiateur ou la médiatrice n'a aucun pouvoir décisionnel en rapport avec l'affaire. Cela signifie que des décisions doivent toujours être prises exclusivement par les parties en conflit.

Vorteile der aussergerichtlichen Streitbeilegung

Die grössten Vorteile der Mediation liegen bei Zeit und Kosten. Mediationsverfahren können schneller beginnen, dauern meist deutlich kürzer und sind kostengünstiger als ein Schiedsgerichts- oder ein ordentliches Gerichtsverfahren. Darüber hinaus sind durch die Mediation massgeschneiderte Lösungen möglich, die über ein Schiedsgerichtsverfahren oder ein Urteilsspruch nicht erreicht werden können. Denkbar sind beispielsweise auch Neuverhandlungen einer Vereinbarung der Parteien, die über ein Gericht oder ein Schiedsgericht nur schwer vorstellbar beziehungsweise in dieser Form nicht realisierbar sind.

Das Ziel des Mediationsverfahrens ist es, immer die bestmögliche Lösung auszuarbeiten, mit welcher sich die Parteien im Sinne eines Kompromisses einverstanden erklären. Zur Vorbereitung der Mediation – wie übrigens auch in der Vorbereitung zu einer Verhandlung – lohnt es sich, dass jede Partei für sich überlegt, welche Optionen ausserhalb einer Mediation bestehen und ob deren Resultate besser oder schlechter sind, als eine mögliche Lösung in der Mediation.

Avantages d'une résolution extrajudiciaire des litiges

Les plus grands avantages de la médiation sont au niveau du temps et des frais. La procédure de médiation peut commencer plus rapidement, dure la plupart du temps nettement moins longtemps et est moins onéreuse qu'une procédure d'arbitrage ou une procédure juridique ordinaire. Par ailleurs, des solutions sur mesure sont possibles grâce à la médiation, qui ne pourraient pas être obtenues via une procédure d'arbitrage ou un jugement. Il est également imaginable, par exemple, d'entamer de nouvelles négociations concernant un accord entre les parties, alors que cela est difficilement envisageable ou réalisable sous cette forme en passant par un tribunal ou un tribunal arbitral.

L'objectif d'une procédure de médiation est de toujours élaborer la meilleure solution possible que les parties approuvent dans un esprit de consensus. Pour la préparation de la médiation, comme d'ailleurs pour la préparation d'une délibération, il vaut la peine que chaque partie réfléchisse quelles options existent en dehors de la médiation et si ces résultats sont mieux ou moins bien qu'une solution possible par le biais d'une médiation.

Mit Hilfe eines Mediators können oftmals individueller auf den Fall abgestimmte Lösungen erzielt werden (Bild: yurolaitsalbert, fotolia)

Des solutions ajustées individuellement au cas peuvent souvent être trouvées avec l'aide d'un médiateur ou d'une médiatrice (Photo: yurolaitsalbert, fotolia)

In einem Mediationsverfahren soll diese Strategie dazu führen, dass am Ende eine Lösung steht, mit welcher alle Beteiligten einverstanden sind und keine der Parteien das Gefühl haben muss, «den Kürzeren gezogen» zu haben.

Einsatzmöglichkeiten und konkrete Fälle

Mediation kann in den unterschiedlichsten Bereichen zur Lösung beitragen. So können im Wirtschaftsbereich beispielsweise Streitigkeiten

- zwischen Vertragsparteien und Unternehmen,
- in Projekten,
- bei der Unternehmensnachfolge
- am Arbeitsplatz (in Teams, zwischen Mitarbeitenden, bei Mobbing),
- zwischen Mietern und Vermietern,
- im öffentlichen Raum (Bauten, Umwelt),
- zwischen Geschädigten und Versicherungen,

oftmals in einem Mediationsverfahren beigelegt werden.

Die folgenden zwei Beispiele aus der Praxis zeigen, wie eine Mediation in Wirtschaftskonflikten konkret ablaufen kann und welche Erfolge sich damit im Sinne aller beteiligten Parteien erzielen lassen.

Lors d'une procédure de médiation, la stratégie doit mener à une solution à laquelle toutes les parties peuvent adhérer sans avoir le sentiment «d'en avoir fait les frais».

Engagements possibles pour une médiation et des cas concrets

Une médiation peut contribuer à trouver une solution dans les domaines les plus divers. Ainsi, dans le domaine économique, des litiges peuvent survenir, par exemple,

- entre des parties contractantes et entre entreprises,
- au cours de projets,
- lors d'une succession dans une entreprise,
- sur le lieu de travail (en équipe, entre collaborateurs et collaboratrices, en cas de harcèlement),
- entre locataires et propriétaires,
- dans l'espace public (constructions, environnement),
- entre victimes d'un sinistre et les assurances,

et peuvent souvent être résolus par le biais d'une médiation.

Les deux exemples suivants issus de la pratique montrent comment une médiation peut se dérouler concrètement lors de conflits d'ordre économique et quelles réussites peuvent être obtenues dans l'intérêt des parties.

Fall 1: Patentstreitigkeiten
Zwei Unternehmen aus dem Maschinenbau stritten um einen gekündigten Patent- und Lizenzvertrag. Wer hält welche Rechte, wie geht es weiter? Über eineinhalb Jahre schrieben die Anwälte Briefe, der Stolz der beiden Geschäftsleitungen war verletzt, der Gang zum Schiedsgericht schien unausweichlich. Doch dann haben die unwilligen Partner einen Mediator eingeschaltet. Mit Erfolg: Der Vermittler – ein auf Lizenzrecht spezialisierter Rechtsanwalt mit Blick für technologische Zusammenhänge – lud beide Parteien zu einem gemeinsamen Essen. Der Clou lag darin, dass sie sich dafür erstmals auf ein Restaurant verständigen mussten. Das war der erste Schritt in Richtung einer gemeinsamen Lösung. Sieben Stunden dauerten die Verhandlungen – dann war der Durchbruch geschafft.

Fall 2: Nachfolgeregelung im Familienunternehmen
Eigentlich schien alles bestens geregelt mit der Unternehmensnachfolge - drei Kinder, drei Betriebe. Trotzdem funkte es ohne Unterlass, die Konflikte nahmen laufend zu. Nicht, weil der Seniorchef nicht zur Ruhe kam, sondern die Seniorchefin, wie der Mediator ermittelte. Der Möbelhändler hatte seine Nachfolge vorbildlich geregelt. Drei Geschäfte wurden rechtlich verselbstständigt und den drei Kindern übergeben. Ursache der Konflikte waren keineswegs Ungereimtheiten in den Verträgen oder Betriebsstrukturen. Die Probleme eskalierten, weil die Mutter, die neben der Familienarbeit das Unternehmen mit aufgebaut hatte, nicht mit dem Ruhestand zurechtkam. Die Lösung lag in einem Wohnwagen: Damit gingen Seniorchef und -chefin auf Reisen, während die Kinder die Betriebe und deren Mitarbeiter führten.

Cas 1 : litige de brevet
Deux entreprises du domaine de l'ingénierie mécanique se sont disputées à cause d'un contrat de brevet et de licence résilié. Qui a quels droits, comment cela va continuer ? Plus d'un an et demi après, les avocats ont échangé des lettres, la fierté des deux directions était blessée, le passage devant un tribunal arbitral semblait inévitable. Cependant, les partenaires récalcitrants ont fait appel à un médiateur. Avec succès : l'intermédiaire, un avocat spécialisé en droit de licence axé sur les contextes technologiques, a invité les deux parties pour un déjeuner commun. Le clou était qu'ils devaient déjà s'entendre pour cela sur un restaurant. Cela a été le premier pas en direction d'une solution commune. Les négociations ont duré sept heures, puis il y a eu un déblocage.

Cas 2 : plan de succession dans une entreprise familiale
À vrai dire, tout avait l'air d'être bien réglé avec la succession de l'entreprise – trois enfants, trois exploitations. Pourtant, il y eu sans cesse des étincelles, les conflits ont continuellement augmenté. Pas parce que le responsable en chef n'arrivait pas à se calmer, mais en fait la responsable, comme le médiateur a pu le découvrir. Le marchand de meubles avait réglé de manière exemplaire sa succession. Trois affaires ont été rendues autonomes du point de vue juridique et remis aux trois enfants. La cause des conflits n'était en aucune façon des incohérences dans les contrats ou la structure des exploitations. Les problèmes ont dégénéré parce que la mère, qui, en plus des obligations familiales, avait aidé à construire l'entreprise, n'arriverait pas à accepter la retraite. La solution se trouvait dans une caravane : avec celle-ci, les anciens responsables ont voyagé pendant que les enfants ont géré les exploitations et leurs collaborateurs et collaboratrices.

Interessierte Teilnehmer am HIV-Vorabendseminar zum Thema Mediation im Oktober 2016

Participants intéressés au séminaire de la veille au soir de l'UCI sur le sujet « Médiation » en octobre 2016

Die Lösungsansätze, welche in einem Mediationsverfahren entwickelt werden, unterscheiden sich also häufig von klassischen Gerichtsurteilen. Zudem sind sie oft nachhaltiger, kostengünstiger und liegen rascher vor. Deshalb sollte bei Streitigkeiten – vor Einbezug eines Gerichts – immer auch diese Variante geprüft werden.

Weiterführende Informationen
Weiterführende Informationen und Zugang zu kompetenten Mediationspersonen erhalten Sie über:
Schweizer Kammer für Wirtschaftsmediation SKWM
(www.skwm.ch)
Swiss Arbitration – Schlichtung und Wirtschaftsmediation
(www.swissarbitration.org)
Schweizer Dachverband für Mediation SDM
(www.swiss-mediators.org)

Les approches de solutions qui se développent au cours d'une procédure de médiation se différencient souvent des décisions de justice classiques. Elles sont malgré tout souvent plus durables, moins onéreuses et plus rapidement disponibles. C'est pourquoi, lors de litiges, avant d'impliquer un tribunal, cette variante devrait également être toujours examinée.

Plus amples informations
Pour de plus amples informations et un accès à des médiateurs et médiatrices compétents :
Chambre Suisse de Médiation Commerciale CSMC
(www.skwm.ch)
Swiss Arbitration – conciliation et médiation commerciale
(www.swissarbitration.org)
Fédération Suisse des Associations de Médiation FSM
(www.swiss-mediators.org)

Neues BLS-Werkstattprojekt

HIV unterstützt die Instandhaltungsstrategie der BLS AG

Der Handels- und Industrieverein des Kantons Bern HIV teilt die Einschätzung des Verwaltungsrates der BLS AG betreffend die Standorte für den Fahrzeugunterhalt der Bahnbetreiberin. Die vorliegende Strategie mit drei Standorten (Spiez, Bönigen und Bern Chliforst-Nord), welche bereits von der Begleitgruppe «Werkstätte BLS» favorisiert wurde, ist auch aus wirtschaftlicher Sicht die bestmögliche Lösung. Die Wartungsinfrastruktur ist für einen gut ausgebauten öffentlichen Verkehr von zentraler Bedeutung und das Neubauprojekt sichert zusätzlich auch Arbeitsplätze im Kanton Bern.

Der Neubau einer grossen Werkstätte, wie sie die BLS AG auch im Hinblick auf die zukünftigen Herausforderungen im Tagesgeschäft – insbesondere die stetig wachsenden Passagierzahlen – dringend benötigt, bringt an jedem geprüften Standort gewisse Nachteile mit sich. Diese negativen Auswirkungen sind beim Projekt Chliforst-Nord jedoch deutlich geringer als bei anderen geprüften Standortvarianten. Es geht beim aktuellen Beschluss aber nicht nur darum, die Lösung mit den wenigsten negativen Nebeneffekten zu wählen, sondern auch darauf zu achten, welche Vorteile die vorliegende Instandhaltungsstrategie bietet.

Die BLS AG will den Fahrzeugunterhalt in Zukunft an drei Standorten sicherstellen

So werden mit einem entsprechenden Neubau im Westen des Bahnhofs Bern die direkt oder indirekt mit den BLS-Werkstätten verbundenen Arbeitsplätze erhalten bleiben. «Mit rund 380 Mitarbeitenden in ihren Werkstätten ist die BLS AG in diesem Bereich ein wichtiger Arbeitgeber für den Kanton Bern», sagt HIV-Direktor Adrian Haas und ergänzt, dass «im Rahmen der neuen Instandhaltungsstrategie auch zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden könnten».

Der öffentliche Verkehr ist zudem das Rückgrat der Erschliessung der Agglomeration und für die arbeitstätige Bevölkerung sowie die Wirtschaft im ganzen Kanton von grösster Bedeutung. Damit die BLS AG diese Erschliessung sicherstellen kann und das wichtige S-Bahn-Netz auch in Zukunft funktioniert, muss auch die Logistik und die Wartungsinfrastruktur immer wieder angepasst und modernisiert werden. Dies geht leider oft vergessen.

Für den HIV ist die vorliegende Strategie mit drei Standorten eindeutig die bestmögliche Variante, um die wachsenden Anforderungen an den öffentlichen Verkehr zu bewältigen (Angebotsausbau, wachsende Passagierzahlen etc.) und den Fahrzeugunterhalt sowie den Betrieb der S-Bahn Bern sicherzustellen. Der Wirtschaftverband begrüsst deshalb den Entscheid des BLS-Verwaltungsrates und sichert der BLS AG seine Untertützung bei der Realisierung dieses zukunftsweisenden Projektes zu.

Nachgefragt

«Die BLS ist ein wichtiger Wirtschaftsfaktor für den Kanton Bern»

Berner Wirtschaft: Herr Fankhauser, wieso hat sich die BLS AG für den Standort Chliforst-Nord entschieden?*

Peter Fankhauser: Die BLS AG hat festgestellt, dass unser ursprüngliches Werkstattprojekt «Riedbach» eine grosse Belastung für die Bevölkerung und die Umwelt mit sich gebracht hätte. Wir hatten und haben Verständnis dafür, dass ein solches Vorhaben Verunsicherung mit sich bringt und die Situation für direkte Anwohner schwierig ist. Deshalb wurde eine breit abgestützte Begleitgruppe eingesetzt, die alle möglichen Varianten nochmals fundiert geprüft hat. Schlussendlich ausschlaggebend war, dass im Chliforst die sogenannte Opfersymmetrie am Besten gepasst hat. Die BLS AG hat mit dem Kompromiss eine 3-Standortstrategie zu fahren – anstatt auf 2 Standorte zu fokussieren – auch ihren Teil beigetragen.

Wieso braucht es für die neue Werkstätte unbedingt einen Standort im Westen von Bern?

Im Zentrum der Überlegungen stehen immer unsere Kunden, das heisst die Benutzerinnen und Benutzer der S-Bahn Bern. Die BLS AG transportiert heute rund 55 Millionen Reisende pro Jahr, bis 2030 werden es 95 Millionen sein. Das zentrale Bedürfnis unserer Passagiere ist die Sicherheit, Stabilität und Sauberkeit eines guten S-Bahn Betriebes und dafür braucht es auch Instandhaltungs-Infrastruktur. Während wir im Südosten von Bern bereits über zwei Werkstätten verfügen, braucht es aus folgenden drei Gründen auch im Westen eine entsprechende Anlage: Erstens liegen die Anlagen Spiez und Bönigen an der gleichen Zufahrtsstrecke, eine dritte Werkstätte auf der gleichen Bahnlinie wäre ein zu grosses Risiko – Linienunterbrüche würden sonst sämtliche Werkstätten gleichzeitig abschneiden. Zweitens verläuft die Zufahrt zu den bestehenden zwei Werkstätten auf der NEAT-Achse und die freien Streckenkapazitäten auf dieser international wichtigen Transversale sind äusserst beschränkt, insbesondere auf den geplanten Zeithorizont 2025–2075. Und Drittens ist die geplante Ost-West-Redundanz wichtig, weil der Bahnhof Bern weiterhin einen Flaschenhals darstellt, einerseits wegen dem anstehenden, jahrelangen Umbau, andererseits weil der Bahnhof aufgrund der Passagierkapazität auch mittel- und langfristig verkehrstechnisch ein Nadelöhr bleiben wird.

Die BLS AG ist für die ÖV-Erschliessung des Kanton Bern sehr zentral. Was bedeutet das S-Bahn Netz für die regionale Wirtschaft?

Die BLS AG produziert den Regionalverkehr für und in insgesamt 7 Kantone (BE, FR, VD, NE, SO, LU, VS). Die Bedeutung geht somit weit über die Kantonsgrenze hinaus. In diese Aufgabe investieren wir auch viel Geld. So sind wir aktuell im Begriff eine neue Flottengeneration, bestehend aus rund 60 Fahrzeugen mit einem Gesamtwert von nahezu gegen 1 Milliarde Franken, zu beschaffen. Unser Unternehmen ist zudem aus zwei Gründen ein wesentlicher Wirtschaftsfaktor: Einerseits transportieren wir bereits heute täglich rund 150 000 Pendler an ihren Arbeitsplatz, andererseits ist die BLS AG auch ein wichtiger Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb.

Was heisst dies konkret, wie viele Arbeitsplätze bieten Sie heute an und wo liegen die «Entwicklungsschwerpunkte»?

Die BLS AG beschäftigt heute rund 3000 Mitarbeitende, 2300 davon im Kanton Bern. Betrachten wir nur die Werkstätten, inkl. Fahrzeugreinigung, so sind dies aktuell rund 480 qualifizierte Arbeitsplätze, zusätzlich bieten wir noch 50 Lehrlingsarbeitsplätze an, also insgesamt etwa 530 Arbeitspätze im Bereich Werkstätten. Die neue Werkstätte im Chliforst-Nord ist nicht nur wichtig um diese Stellen zu erhalten, sondern erlaubt es uns dieses Angebot weiter auszubauen und insbesondere hochtechnologische Ausbildungen – wie etwa zum Mechatroniker, Diagnostiker, Klebetechnologen, Fahrzeugingenieur oder Informatiker – anzubieten. Denn genau in diese Richtung entwickeln sich viele unserer Arbeitsplätze: Nämlich weg von den stark mechanik-lastigen Berufen hin zu topmodernen, «digitalen» Berufsbildern. Die BLS AG will gerade in diesem Bereich ein starker Ausbildner im Kanton Bern sein und wird dementsprechend mittelfristig auch die Lehrlingsarbeitsplätze in den Werkstätten von 50 auf 75 ausbauen. Unser Ziel ist es dann auch den Grossteil dieser Lernenden nach der Ausbildung weiter zu beschäftigen und Weiterbildungen, wie etwa Berufsmatura oder berufsbegleitende Studien anzubieten.

* Peter Fankhauser ist Leiter Bahnproduktion und Mitglied der Geschäftsleitung der BLS AG

Aus den Wirtschaftswochen

Eine Politarena im Zeichen der Marken

Für einmal sassen im Rahmen der Politarena in Interlaken, welche traditionellerweise die Wirtschaftswoche am örtlichen Gymnasium abrundet, nicht die CEOs der jeweiligen Schülergruppen auf dem Podium, sondern die Marketingverantwortlichen. Denn ihr Thema, nämlich «Marken in der Wirtschaft und der Politik», stand im Zentrum der Veranstaltung.

Für Claude Longchamp sind Marken heute auch eine wichtige «politische Entscheidungshilfe»

In zwei äusserst interessanten Inputreferaten beleuchteten Claude Longchamps, Politmeinungsforscher und Verwaltungsratspräsident bei gfs.bern – der für einmal ohne sein Markenzeichen (der Fliege) ans Rednerpult trat – und Josef Wyss, Geschäftsbereichsleiter Käse bei der Emmi AG, wie Markenführung funktioniert, wer dieses Instrument erfolgreich anwendet und wo dass noch Potential brach liegt.
Starke Marken alleine reichen für ein gelungenes Marketing nicht aus, so die Experten unisono. Viel wichtiger ist, dass um die Marken herum entsprechende Geschichten aufgebaut und kommuniziert werden. Storytelling ist das Zauberwort für erfolgreiche Markenwerbung, denn gute Geschichten – im Idealfall kombiniert mit einem prominenten Werbeträger – bleiben in Erinnerung.
Auch die Wirtschaftswochen-Unternehmungen haben sich dieses Prinzip zu Herzen genommen und neben dem Markennamen für ihre Kameras zusätzliche Slogans entwickelt, etwa «Capture the Moment» oder «Live it, click it, keep it» mit welchen im Rahmen der Werbung eine entsprechende Geschichte erzählt werden kann.
Im Anschluss an die spannende Podiumsdiskussion wurden die Erfahrungen aus der gesamten Projektwoche nochmals vertieft und diskutiert.

Die vielseitigen Wirtschaftswochen

Im Kanton Bern ist das Projekt der Wirtschaftswochen stark verankert. Im Zentrum steht jeweils ein Planspiel anhand dessen die Schülerinnen und Schüler die Konsequenzen ihrer eigenen wirtschaftlichen Entscheidungen erleben. Einzigartig sind aber vor allem die vielseitigen, unterschiedlichen Ausgestaltungen des Rahmenprogramms der Wirtschaftswochen.

In Zusammenarbeit mit dem Handels- und Industrieverein des Kantons Bern (HIV) werden insgesamt zwölf Wirtschaftswochen an acht verschiedenen Standorten organisiert. Dabei gibt es – im Brückenkanton zwischen der Romandie und der Deutschschweiz – nicht nur zweisprachige Angebote, sondern auch diverse Spezialanlässe, welche im Rahmen dieser Projektwochen stattfinden.
Das Gymnasium Oberaargau Langenthal beispielsweise führt seine Wirtschaftswoche jeweils in einem externen Lager im Simmental durch und am Gymnasium Interlaken findet jeweils als Abschluss der Projektwoche eine grosse Politarena zu einem aktuellen wirtschaftspolitischen Thema statt. Dieses Highlight im Jahresprogramm der Berner Wirtschaftswochen stösst jeweils auch medial auf grosses Interesse.

Publireportage

Carlton-Europe
hotels & restaurants & more

Bernensis Hotel AG
Carlton-Europe Hotel
Höheweg 92–94
CH-3800 Interlaken
Tel. +41 (0)33 826 01 60
Fax. +41 (0)33 826 01 69
e-mail: info@carltoneurope.ch
Besuchen Sie unsere Website:
www.carltoneurope.ch

Sie nennen Ihre Wünsche, wir übernehmen die Planung und Durchführung!

Wir organisieren für Sie individuelle Seminare und Thementage mit Outdoor-Aktivitäten oder anderen Events, welche Ihren Mitarbeitern in Erinnerung bleiben.

Das Carlton-Europe Hotel befindet sich 200 m vom Bahnhof Interlaken Ost entfernt. Das Haus wurde schrittweise renoviert und verfügt noch heute über den Charme des Jugendstils. Die individuell eingerichteten Zimmer bieten Ihnen entspannende Stunden während Ihres Seminar-Aufenthaltes.

Grosszügige Seminar- und Banketträume sowie individuell auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittene Offerten runden unser Angebot ab.
Der Hotelpark mit Naturbadeteich, lauschigen Plätzchen, einer Pétanque-Bahn und einem Rosenpavillon sowie die gemütliche Hotelterrasse mit Blick auf die imposante Bergwelt laden zum Verweilen ein.

- 5 Seminarräume von 28–175 qm
- 90 Gästezimmer
- Wellnessbereich mit Saunen, Dampfbad und Erlebnisduschen
- 3 Restaurants – Traditionell, Steakhouse und Indisch
- Firmenmeeting, Weihnachtsessen und Familienfeiern
- 100% WIR bei Durchführung einer Veranstaltung bis und mit Februar 2017

Le remboursement des frais de formation

L'employeur qui prend à sa charge les frais d'une formation suivie par un employé veut s'assurer que celui-ci restera à son service un certain temps afin de rentabiliser cet investissement. A quelles conditions l'employeur peut-il réclamer à l'employé le remboursement de ces frais si celui-ci devait quitter l'entreprise avant la fin de la période convenue ?

Frais imposés par l'exécution du travail
Selon l'art. 327a 1 CO, l'employeur doit prendre à sa charge tous les frais imposés par l'exécution du travail. Un accord selon lequel l'employé devrait supporter lui-même tout ou partie de tels frais serait nul. L'employeur devra financer la formation qu'il a lui-même exigée, de même que celle qui sert uniquement au travailleur à se familiariser avec son travail au sein de l'entreprise. Par contre, une formation complémentaire procurant un avantage personnel à l'employé perdurant au-delà des rapports de travail et qui peut être exploité sur le marché du travail ne représente pas des frais imposés par l'exécution du travail. Il en découle que l'employeur ne devra assumer les frais d'une telle formation que si cela a été convenu avec l'employé.

Formation continue
Selon le Tribunal fédéral, les frais de formation continue sont également considérés comme n'étant pas imposés par l'exécution du travail, du fait que ce type de formation n'est pas directement exécuté dans l'intérêt de l'employeur, mais que l'employé en retire un avantage propre, lui permettant notamment de prétendre à un salaire plus élevé. Ainsi, en l'absence d'un accord entre les parties, l'employé devrait se former à ses frais. Toutefois, nombreux sont les employeurs qui ont compris leur intérêt direct à encourager la formation continue de leurs employés et qui en assument dès lors le coût.

Accord de remboursement
L'employeur peut s'engager à assumer les frais d'une formation complémentaire et exiger en contrepartie le maintien des rapports de travail durant un certain temps après la fin de la formation. Le remboursement des frais qui en découle pourra être exigé pour autant que les conditions cumulatives suivantes soient remplies. Une convention de remboursement doit être conclue avant le début des cours. Elle devra préciser clairement le montant à rembourser de même que la période durant laquelle l'obligation de rembourser est exigible. Il est possible de prévoir que cette période sera prolongée durant une incapacité de travail pour cause de maladie, accident ou maternité. Il faudra toutefois veiller à ce que la durée de l'engagement ne soit pas excessive afin de ne pas porter atteinte au droit de l'employé de résilier le contrat. A défaut, un juge pourrait être amené à en réduire la durée.

La prise en charge par l'employeur des frais de formation des salariés pendant la relation de travail est un investissement dans le « capital humain » de l'entreprise (Photo : Jacob Lund, fotolia)

Validité de l'accord en cas de résiliation du contrat par l'employeur
Le Tribunal fédéral n'a pas encore eu l'occasion de trancher cette question. Toutefois, la doctrine dominante et certains tribunaux cantonaux sont d'avis que l'employeur ne devrait pouvoir réclamer le remboursement des frais de formation que s'il a résilié le contrat pour un motif imputable à l'employé. Il s'agirait en effet de traiter cette problématique de la même manière qu'une clause de prohibition de concurrence qui tombe lorsque l'employeur résilie le contrat sans que l'employé ne lui ait donné un motif justifié. Un tel motif ne doit pas être confondu avec un juste motif de résiliation immédiate du contrat. Un motif justifié est un motif qui est imputable à l'autre partie, sans qu'il ne s'agisse nécessairement d'une violation du contrat, par exemple parce que l'employé ne donnerait plus satisfaction. Un licenciement pour motif économique ne permettrait par contre pas de réclamer le remboursement des frais de formation.

Régine de Bosset, Conseil juridique i-lex,
Chambre Neuchâteloise du Commerce et
de l'Industrie

Sprungbrett-Event Bern 2017

Studierende entdecken die Arbeitswelt

Kontakte zu Unternehmen des Kantons Bern knüpfen und durch Unternehmensbesichtigungen eine bessere Entscheidungsgrundlage für den Berufseinstieg erhalten: Diese Chance werden am Sprungbrett-Event 2017 erneutüber 150 Studierende nutzen. Die together ag führt diesen Event im Auftrag des beco Berner Wirtschaft und des Handels- und Industrievereins des Kantons Bern durch.

Das Ziel ist einfach: Unternehmen verschiedener Branchen erhalten die Möglichkeit, Studierenden mit der gewünschten Fachrichtung einen persönlichen Einblick in ihr Unternehmen zu geben. Damit soll die Attraktivität der Arbeitsregion gestärkt werden und dem Brain Drain in der Region Bern entgegengewirkt werden.

Workshops, Talent-Apéro und Company-Catwalk

«Die Form der Veranstaltung mit den Workshops ist zielführend und bereichernd für uns.» sagte das teilnehmende Unternehmen SRG SSR. Das Programm der Sprungbrett-Events besteht aus zwei Teilen und findet von 13.15–19.00 Uhr statt. Der erste Teil findet direkt beim

An den Sprungbrett-Events erhalten die Studierenden die Gelegenheit die attraktivsten Arbeitgeber aus den Regionen besser kennen zu lernen

Unternehmen statt und kann eine Unternehmensführung und/oder einen Workshop beinhalten. Die UnternehmensvertreterInnen haben so während vier Stunden Zeit, die einzelnen Studierenden besser kennenzulernen und diese können ihre Fähigkeiten direkt im Workshop unter Beweis stellen. Der zweite Teil, welcher ab 17.00 Uhr stattfindet, ist ein Talent-Apéro mit allen teilnehmenden Unternehmen und findet im Kultur Casino in Bern statt. Hier haben Unternehmensvertreter die Möglichkeit, alle teilnehmenden Studierenden kennenzulernen und sich mit ihnen vertieft zu unterhalten.

Positives Feedback

«Der Workshop war für mich eine sehr positive Erfahrung, da er mir die Möglichkeit bot, meine persönlichen Stärken zu beweisen und zwar direkt vor den Augen des (potentiellen) Arbeitgebers.» berichtete ein Student der Universität Bern zum diesjährigen Sprungbrett-Event. Die Feedbackumfrage hat zudem ergeben, dass 100% der Studierenden ihren Freunden den Sprungbrett-Event weiterempfehlen würden. Auch die Aussteller waren zufrieden: 92% hatten einen sehr positiven oder positiven Eindruck des Sprungbrett-Events 2016.

Besucherstruktur 2016

Der Talent- Apéro wurde zur Hälfte von Studierenden der Bereiche Mathematik, Naturwissenschaften, IT oder Technik besucht, da die meisten der vorgestellten Unternehmen in diesen Bereichen tätig sind. Die übrigen Studierenden waren zum grossen Teil Wirtschaftswissenschafter, nur zehn Prozent stammten aus anderen Fachbereichen.

Sprungbrett-Event 2017 – Datum und Programm

Die zwölfte Auflage des Sprungbrett-Events Bern findet am **Freitag, 7. April 2017, im Kultur Casino in Bern** statt. Mehr Informationen zum Programm und den teilnehmenden Unternehmen sind auf der Webseite www.sprungbrett-event.ch verfügbar.

Absolventenmesse Bern

Wichtige Entscheidungshilfe vor dem Berufseinstieg

Bereits zum vierten Mal fand im Jahr 2016 die Absolventenmesse Bern auf dem BERNEXPO-Gelände statt. Über 1000 Studierende aus der Region Bern und über 50 Unternehmen knüpften dabei erste Kontakte – mit sehr positivem Feedback. Aus diesem Grund gibt es eine weitere Auflage im 2017.

Im Hinblick auf den Berufseinstieg nach einem absolvierten Studium gilt es für die Absolventen möglichst viele Informationen über ihre Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt zu sammeln. Nur wer sich gut vorbereitet kann die richtigen Entscheide treffen. Eine Hilfestellung dafür bietet die Absolventenmesse, welche jeweils im Frühjahr in Bern stattfindet.

Firmen und Studierende profitieren

Unternehmen mit Interesse an motivierten Studierenden von Fachhochschulen und Universitäten haben von 10.00 bis 16.00 Uhr die Möglichkeit, sich als attraktive Arbeitgeber zu präsentieren.

Die Studierenden können sich über die Arbeitsregion Bern sowie KMU, nationale und internationale Arbeitgeber und deren Stellenprofile informieren.

Vielseitige Zusatzangebote

Die zukünftigen Arbeitnehmer können an der Absolventenmesse aber nicht nur Informationen zu möglichen Arbeitgebern abholen, sondern auch von diversen anderen Angeboten profitieren. So bietet sich ihnen etwa die Gelegenheit ihre Lebensläufe und Bewerbungsunterlagen direkt vor Ort von Spezialisten checken zu lassen, neue Bewerbungsfotos bei einem professionellen Fotografen zu schiessen oder unter möglichst realen Bedingungen ein Bewerbungsgespräch auf Englisch zu simulieren.

Ausgabe 2016: Alle waren zufrieden

Unternehmensvertreter sowie Studierende waren an der Absolventenmesse Bern 2016 gleichermassen erfolgreich. Auch für Miriam Wälti, HR-Marketing Manager der PostFinance, wurde das Ziel er-

Absolventenmesse Bern: Die Begleitung für Studierende auf dem Weg zum passenden Arbeitgeber

reicht: «Für uns mit Firmenhauptsitz in Bern ist die Absolventenmesse Bern sehr wichtig. Es hat immer viele interessente und gut vorbereitete Studierende.»
Aufgrund der vielen positiven Rückmeldungen war schnell klar, dass der Event auch 2017 über die Bühne gehen wird. Die fünfte Ausgabe der Absolventenmesse Bern findet am Donnerstag, 23. März 2017, in der BERNEXPO (Halle 1.1) statt.
www.absolventenmesse-bern.ch.

Auflösung Wettbewerb Magazin 03/2016

Ab Dezember 2016 bietet der Kursaal Bern noch mehr Tagungsmöglichkeiten: Mit dem neuen Trakt stehen im grössten Kongress- und Tagungszentrum im Espace Mittelland jetzt 30 moderne und variabel nutzbare Räume für Veranstaltungen von 2 bis 1500 Personen zur Verfügung. Frau Anita Luginbühl hat die entsprechende Wettbewerbsfrage im letzten HIV-Magazin korrekt beantwortet und darf sich über den Hauptpreis freuen.

Aufgrund der vielen Einsendungen mit der richtigen Antwort musste das Los über den Gewinn des Hauptpreises, einen Wertgutschein in der Höhe von CHF 3000.– offeriert von der Kongress + Kursaal Bern AG und wahlweise einlösbar für ein Package im Tagungs-, Event- und Kongressbereich oder im Rahmen der grossen Sylvestergala, entscheiden. Die Ziehung fand am 10. November 2016 in Bern statt. Die Gewinnerin des Hauptpreises ist Frau Anita Luginbühl von der LUAG Luginbühl AG in Krattigen – herzlichen Glückwunsch.
Die LUAG Luginbühl AG ist ihr Partner für Schreinereiarbeiten und Innenausbau. Der Familienbetrieb, der heute in vierter Generation geführt wird, hat seinen Ursprung im Jahr 1904 als Wilhelm Luginbühl seine Zimmerei eröffnete. Die LUAG Luginbühl AG ist Mitglied in der HIV-Sektion Thun.
Wir danken der Kongress + Kursaal Bern AG an dieser Stelle nochmals herzlich für die Zusammenarbeit bei diesem Wettbewerb. Ein grosses «Merci» gilt auch allen Teilnehmenden – wenn's diesmal nicht geklappt hat mit dem Hauptpreis, so laden wir Sie zum erneuten Mitmachen im nächsten Magazin oder auf unserer Webseite www.bern-cci.ch ein.

La gagnante du concours du magazine 03/16

Le nouveau concept d'espace du plus grand centre de congrès et de séminaires de l'Espace Mittelland, le Kursaal Berne, a porté chance à Anita Luginbühl de Krattigen. Elle a gagné le prix principal lors de notre dernier concours pour lecteurs.

Le tirage au sort du prix principal a eu lieu le 10 novembre 2016 dans nos bureaux à Berne. L'UCI se réjouit de pouvoir féliciter Anita Luginbühl, de la société LUAG Luginbühl SA à Krattigen. Petra Anna Siebert, responsable PR au Kursaal Berne, a remis personnellement le prix à l'heureuse gagnante. À ce titre, nous remercions encore chaleureusement Kongress + Kursaal Bern SA pour sa collaboration lors de ce concours.

Die Übergabe des Hauptpreises fand im Kursaal Bern statt (v. l. n. r): Sibylle Plüss Zürcher (stv. Direktorin HIV), Anita Luginbühl (LUAG Luginbühl AG, Gewinnerin Hauptpreis) und Petra Anna Siebert (Verantwortliche PR Kongress + Kursaal Bern AG)

Anzeige

Suntime Pergola:

Die Vollendung der Terrasse – Ihre massgeschneiderte Pergola für den Outdoor Bereich.

Das südliche Lebensgefühl hat längst auch hierzulande Einzug gehalten, Outdoor-Living pur.

Mit unseren Pergola-Systemen haben wir die Beschattung und den Sonnenschutz für Terrassen neu definiert! Kombinieren Sie in einzigartiger Eleganz den Komfort eines Innenraumes mit dem Lebensgefühl von draussen.

Die Storama AG in Burgistein bietet für jeden Anspruch eine optimale Lösung. Die Pergolen sind in hochwertigem Aluminium sowie auch in einer Holz-Ausführung lieferbar. Die Anlagen sind äusserst wetter- und bis 70 km/h windresistent! Die Bespannung des Daches ist daher bei allen Systemen aus einem hochwertigen und wetterfesten Textilgewebe auf Mass konfektioniert und mit LED Beleuchtung ausgestattet. Zusätzlich können die seitlichen Abschlüsse nach Bedarf mit den windstabilen Suntime SHY-ZIP-Anlagen veredelt werden.

Die freistehenden Anlagen können zusätzlich mit Ausstattungsvarianten wie z. B. seitlichen Schiebeladen in Kombination mit Stoffvorhängen individuell ausgestattet werden – Ambiente pur!

Apropo, die Storama AG ist auch nach dem Kauf ein verlässlicher Partner für Sie. Wir sanieren, renovieren und warten Ihre Sonnenschutzsysteme nachhaltig.

Weitere Informationen erteilt Ihnen gerne unser Verkaufs-Team in Burgistein und Bern.

Haupsitz:
Storama AG
Sonnen- und Wetterschutz
Pfandersmatt
3664 Burgistein
033 359 80 80
info@storama.ch
www.storama.ch

Filiale Bern:
Storama Bern AG
Sonnen- und Wetterschutz
Freiburgstrasse 251
3018 Bern
031 991 17 17
bern@storama.ch
www.storama.ch

Neumitglieder

Der HIV begrüsst folgende neuen Firmenmitglieder

Awila Immobilien L&W GmbH, Gümligen
Bank J. Safra Sarasin AG, Bern
BBZ Biel-Bienne, Biel/Bienne
Beat Kläy Consulting bkc, Bremgarten
Berner Reha Zentrum AG, Heiligenschwendi
Beschriftungswerk, Bern
Bolliger Vermögensberatung, Bern
Exact Kostenplanung AG, Worb
FAIRASS AG, Bern
FI-Partner GmbH, Bern
H2O Wasser erleben AG, Spiez
Hadorn & Cie GmbH, Seftigen
HR FIRST Consulting GmbH, Münsingen
Inducta AG, Thun
IP Beteiligungen AG, Steffisburg
König + Neurath (Schweiz) GmbH, Engelburg
Konzept Schmitte GmbH, Münchringen
linkyard ag, Schwarzenburg
LP3 AG, Biel/Bienne
Maréchaux Elektro AG Bern, Bern
medici architekten gmbh, Lotzwil
Michlig AG, Worb
Nachfolgepool Schweiz GmbH, Bern
Réseau santé mentale SA, Bellelay
Reusser Dach + Fassaden AG, Mühlethurnen
Schüpbach Heizungstechnik GmbH, Toffen
Seiler Treuhand, Iffwil
Stähli Ideen + Projekte, Steffisburg
Stockhornbahn AG, Erlenbach im Simmental
swisselect aim ag, Bern
USG Übersetzungs-Service AG, Ittigen
Vereinigung kantonaler Gebäudeversicherungen VKG, Bern
Witschi Baumanagement AG, Langenthal

Wollen auch Sie Mitglied werden?
Alle Informationen und Vorteile einer HIV-Mitgliedschaft finden Sie unter www.bern-cci.ch

Korrigendum

Im letzten Special (Magazin 03/16), berichteten wir über das neue Baugesetz. Im entsprechenden Artikel war die Rede vom geplanten Inkrafttreten per 1.1.2017. Mittlerweile hat der Regierungsrat – insbesondere mit Blick auf die gleichzeitig noch anzupassende Bauverordnung – entschieden, den Termin hinauszuschieben. Wann die neuen Regelungen definitiv in Kraft treten, ist heute nicht bekannt.

Agenda

Unsere nächsten Anlässe

21.02.2017/08:30 Uhr
Incoterms 2010
Novotel Bern Expo, Bern

13.03.2017/17:00 Uhr
HIV-Abend und Hauptversammlung/ HIV-Sektion Bern
Kursaal, Bern

14.03.2017/13:30 Uhr
Arbeitsrechtsseminar: Die Folgen einer Arbeitsunfähigkeit
Tagungszentrum Löwenberg, Murten

04.04.2017/08:30 Uhr
Vertragsrecht im Export
Novotel Bern Expo, Bern

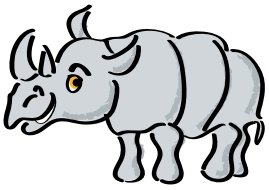
28.04.2017
Eröffnung BEA (mit Erlebniswerkstatt tunBern.ch)
BERNEXPO, Bern

03.05.2017/15:00 Uhr
Hauptversammlung 2017/HIV Kanton Bern und HIV-Sektion Biel-Seeland
Tissot Arena, Biel

Immer auf dem aktuellsten Stand?
Besuchen Sie unsere Website www.wirtschaftstermine.ch

Nashorn

Sieht so nachhaltige Finanzpolitik aus?
Im August präsentierte der Regierungsrat einen Aufgaben- und Finanzplan für die Jahre 2018 bis 2020, welcher eine Neuverschuldung um gut 400 Mio. Franken vorsieht. Begleitet wurde die Präsentation mit der Feststellung, die Finanzen hätten sich nun «plötzlich eingetrübt». Das Nashorn schüttelt den Kopf ob dieser angeblichen und kaum mit konjunkturellen Einflüssen begründbaren Überraschung. Schon längstens hätte der vormals Rot-Grün dominierte Regierungsrat ein neues Sparpaket vorlegen müssen.



Endlich eine klare Aussage zum Sparen!
Vor kurzem hat der Regierungsrat endlich bekannt gegeben, dass er im August 2017 zusammen mit dem Voranschlag 2018 und dem Finanzplan 2019–2021 Entlastungsmassnahmen in der Grössenordnung von 250 bis 300 Mio. Franken präsentierten wird. «Lieber spät als nie», sagt das Nashorn und will den nun bürgerlich dominierten Regierungsrat beim Wort nehmen im Wissen darum, dass der Zeitpunkt kurz vor den Wahlen und zeitgleich mit der Vorlage der Steuergesetzrevision 2019 für Sparanstrengungen alles andere als vorteilhaft ist.

Impressum

Berner Wirtschaft / Economie bernoise

Herausgeber
Handels- und Industrieverein des Kantons Bern,
Kramgasse 2,
Postfach 5464,
CH-3001 Bern
T +41 (0)31 388 87 87
www.bern-cci.ch
redaktion@bern-cci.ch

Redaktionsleitung
Alain Hauert, HIV Bern

Design
Designstudios GmbH,
Schulweg 10, 3013 Bern,
www.designstudios.ch

Anzeigen, Layout & Druck
Stämpfli AG, Wölflistrasse 1,
Postfach, CH-3001 Bern
T +41 (0)31 300 63 89
www.staempfli.com
inserate@staempfli.com

Fotos HIV, zVg oder gem. Bildlegende

Copyright Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers.

Die «Berner Wirtschaft» erscheint vier mal jährlich.

- Professionelle Lösungen von Experten der Zahnmedizin
- 20-jährige internationale Erfahrung
- Hochmoderne digitalisierte Technologie
- Komplexe zahnmedizinische und oralchirurgische Leistungen
- Günstige Preise und kurze Wartezeit
- Empathischer und vertrauensvoller Umgang mit Patienten
- Mehr als 25.000 erfolgreich gesetzte Implantate
- Schmerzlosigkeit, Präzision

ERHALTEN SIE EIN PERFEKTES Lächeln

KONTAKTIEREN SIE UNS

+41 31 311 75 54
bern@zahnimplantat-zentrum.ch
www.zahnimplantat-zentrum.ch

ZAHNIMPLANTAT ZENTRUM
Zahnmedizin und Oralchirurgie

% AKTUELLES ANGEBOT

- ein **kostenloses** Panoramaröntgenbild
- die erste Konsultation zum **halben Preis** (nur für CHF 38.-)
- **10% Ermässigung** auf das übliche Ärztehonorar

Wenn Sie unsere Klinik gerne Ihren Mitarbeitenden empfehlen würden, bitte nehme Sie mit uns Kontakt für ein Firmenangebot auf.

DIE **OPEL NUTZFAHRZEUGE**

SCHWERTRANSPORT LEICHT GEMACHT.

Unsere Nettopreismodelle mit einem Kundenvorteil von bis zu CHF 11'000.– (Opel Movano inkl. Swiss Pack.)

Opel Combo (Euro 6)	ab netto	**CHF 11'990.–**	exkl. MwSt.
Opel Vivaro (Euro 6)	ab netto	**CHF 17'650.–**	exkl. MwSt.
Opel Movano L1 (Euro 6)	ab netto	**CHF 19'890.–**	exkl. MwSt.
Opel Movano L2 (Euro 6)	ab netto	**CHF 26'200.–**	exkl. MwSt.

www.belwag.ch

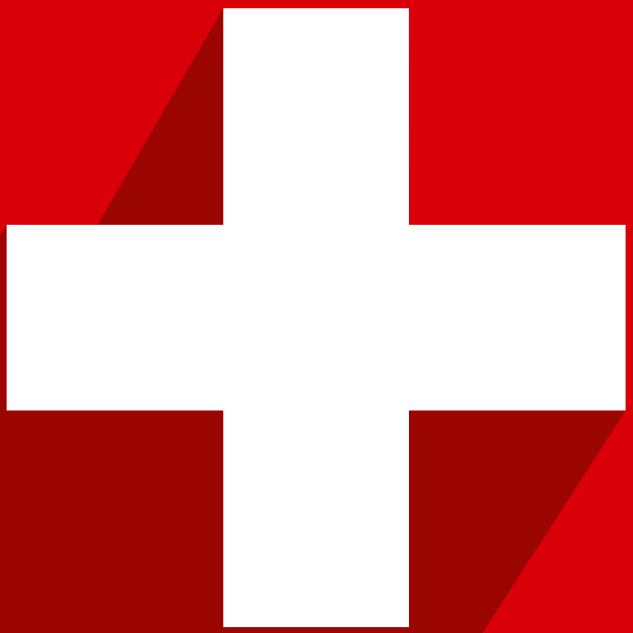
PARTNER

BELWAG OPEL CENTER BERN 3014 Bern
BELWAG BERN-BÜMPLIZ 3018 Bern
BELWAG BELP 3123 Belp
BELWAG MÜNSINGEN 3110 Münsingen

BELWAG
Mehr als nur eine Garage.

Wettbewerbs-fähig bleiben.

Arbeitsplätze sichern!



12. Februar 2017

Steuerreform Ja

www.steuerreform-ja.ch