

Berner Wirtschaft Economie bernoise

04 | 19

Heftmitte (herausnehmbarer Service-Teil):

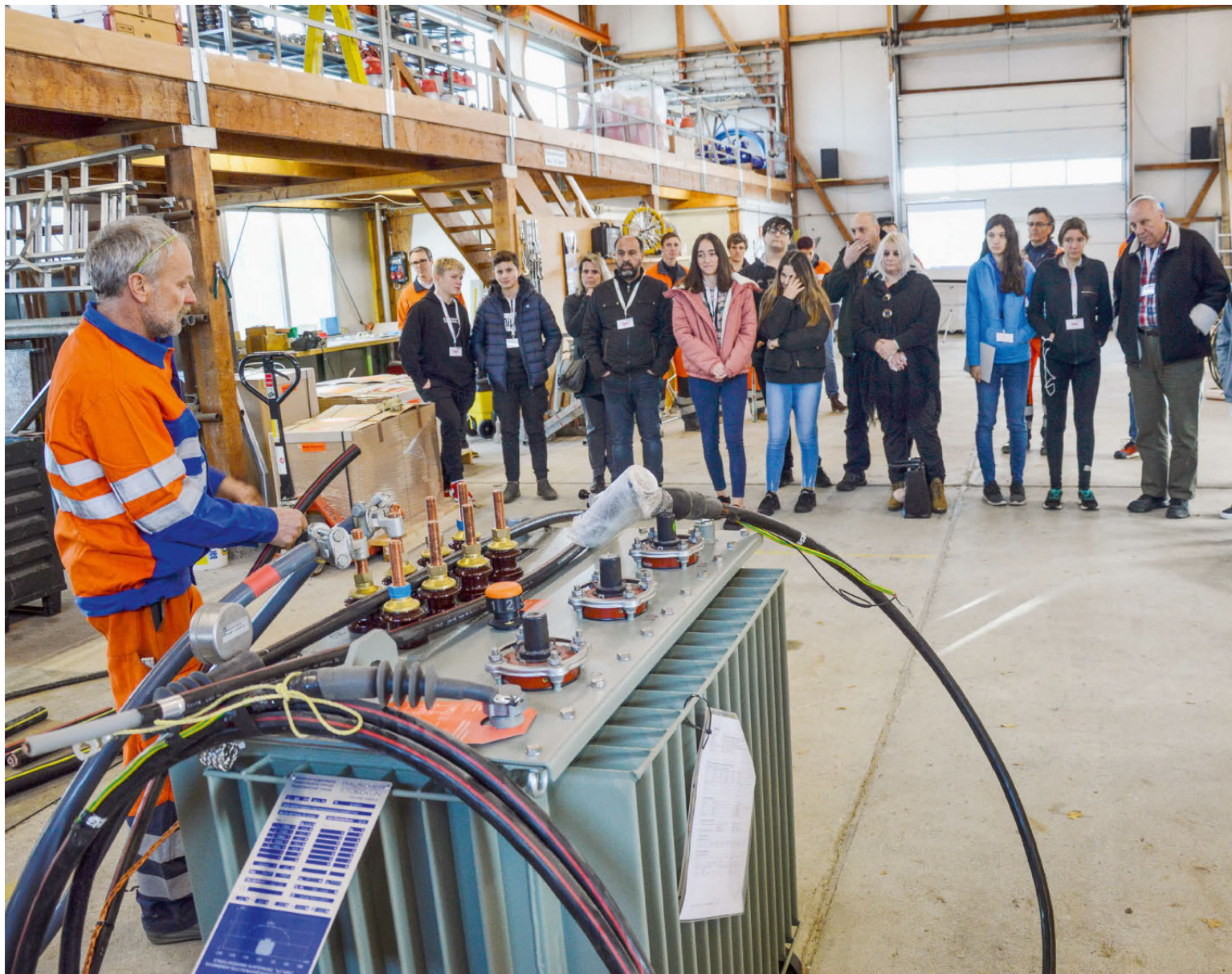
Arbeitsplatzkultur als Wettbewerbsvorteil

Der Weg zur attraktiven Arbeitgebermarke

Détachable au milieu de ce magazine :

La culture d'entreprise comme avantage concurrentiel

Le chemin vers la «marque employeur» attractive



**HANDELS- UND INDUSTRIEVEREIN
DES KANTONS BERN**
Berner Handelskammer



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



**SIE SIND DIE
BERNER WIRTSCHAFT,
WIR SIND DIE BERNER
SICHERHEIT.**

SECURITAS

Original



Die Bank für    
grosse und kleine Bilanzen.

Was die Bedürfnisse von Unternehmen angeht, kennen wir uns genauso gut aus wie im Bankwesen. Profitieren Sie von unseren Bankdienstleistungen für Firmen jeder Grösse. Besuchen Sie uns auf migrosbank.ch/firmenkunden.



MIGROSBANK
Rechnen Sie mit uns.

Inhalt

- 4/5 Berner Steuermonitor: Der Kanton Bern im Rückstand
Baromètre fiscal: Le canton de Berne en retard
- 6 Unternehmens-Verantwortungs-Initiative: Den Blick fürs Wesentliche nicht verlieren
- 10 Marc Lüthi erhält HIV-Preis 2019
- 11 Firmenportraits Sektion Bern
- 13 Carnet ATA: Der Reisepass für Waren rüstet sich für die Zukunft
Carnet ATA: Le passeport pour les marchandises s'équipe pour l'avenir
- 16 Wirtschaft backstage: Ein spannender Blick hinter die Kulissen lokaler Lehrbetriebe
- 18 Neueintritte
Agenda
Nashorn

Special

Arbeitsplatzkultur als Wettbewerbsvorteil

Der Weg zur attraktiven Arbeitgebermarke

La culture d'entreprise comme avantage concurrentiel

Le chemin vers la «marque employeur» attractive



Titelbild

«Wirtschaft backstage»: Diverse Lehrbetriebe in der Region Lyss-Aarberg öffneten am 15.11.2019 ihre Türen – unter anderem auch die Energie Seeland AG

Editorial



Liebe Mitglieder,
liebe Leserinnen und Leser

Die erste Session der neu zusammengesetzten eidgenössischen Räte ist in vollem Gang. Nach den Wahlen vom 20. Oktober 2019 ist das Parlament deutlich in Richtung «Grün» - das heisst auch weiter nach links - gerutscht. Es wird sich schon bald zeigen, welche Auswirkungen diese Verschiebungen auch mit Blick auf die wirtschaftsrelevanten Vorlagen haben. Die kommende Legislatur ist reich befrachtet, unter anderem mit einigen sehr wichtigen Abstimmungen für unseren Wirtschaftsstandort. Ich denke da unter anderem an Themen wie die Unternehmens-Verantwortungs-Initiative oder die 99% Initiative, welche Kapitaleinkommen deutlich stärker besteuern möchte. Aber auch die Beziehungen der Schweiz zur EU werden weiterhin hiess diskutiert, sei es beim Rahmenvertrag oder aber auch bei der Abstimmung zur Volksinitiative «für eine massvolle Zuwanderung».

Insgesamt neun Mitglieder unseres Verbandes haben im Herbst den Sprung ins Bundeshaus geschafft. Ich gratuliere den gewählten Nationalrätinnen und Nationalräten sowie «unserem» Ständerat Werner Salzmann herzlich zu ihren Resultaten und bin überzeugt, dass es weiterhin sehr wichtig ist, dass unsere wirtschaftspolitischen Schwerpunktthemen auch auf nationaler Ebene Gehör finden. Sehr erfreulich aus HIV-Sicht ist auch die Wahl unseres Mitarbeiters Lars Guggisberg in den Nationalrat.

Im Special in der Heftmitte erfahren Sie, was es braucht um sich als Arbeitgeber erfolgreich zu positionieren, Fachkräfte zu rekrutieren und Talente langfristig an sich zu binden. Das «Employer Branding», also die Ausgestaltung einer Arbeitgebermarke, wird nämlich immer wichtiger – gerade auch für KMU. Ausserdem blicken wir in diesem Heft zurück auf die Verleihung des HIV-Preises der HIV-Sektion Bern und die erfolgreiche Premiere der Veranstaltung «Wirtschaft backstage» unserer Sektion Lyss-Aarberg und Umgebung.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre und frohe Festtage.

Dr. Adrian Haas

Direktor Handels- und Industrieverein des Kantons Bern

Chers membres,
chères lectrices, chers lecteurs,

La première session des Chambres fédérales nouvellement composées est bien engagée. Après les élections du 20 octobre 2019, le Parlement a clairement tourné au «vert», ce qui signifie également à gauche. On verra bientôt quels effets ces déplacements auront, y compris en ce qui concerne les projets pertinents pour l'économie. La législature à venir est richement chargée, entre autres avec quelques votations très importantes pour notre place économique. Je pense surtout aux sujets tels que l'Initiative «Entreprises responsables» ou l'Initiative 99%, laquelle voudrait imposer beaucoup plus fortement les revenus du capital. Les relations de la Suisse avec l'UE aussi continuent de faire l'objet de vifs débats, que ce soit avec l'accord-cadre ou cependant aussi lors de la votation sur l'initiative populaire «pour une immigration modérée». Au total, neuf membres de notre Union ont réussi le saut au Palais fédéral cet automne. Je félicite sincèrement les conseillères et conseillers nationaux élus, ainsi que notre conseiller aux États Werner Salzmann pour leurs résultats, et je suis convaincu qu'il est très important que nos points forts politico-économiques continuent à être également entendus au niveau national. Du point de vue de l'UCI, l'élection de notre collaborateur Lars Guggisberg au Conseil national est également un sujet de grande satisfaction.

Dans l'encart spécial au milieu du magazine, vous apprendrez ce qu'il faut en tant qu'employeur pour se positionner avec succès, recruter de la main-d'œuvre et retenir des talents à long terme. La conception d'une «marque employeur» devient en effet de plus en plus important, surtout aussi pour les PME. Par ailleurs, dans cette édition, nous jetons un regard sur la remise du prix de l'UCI de la section Berne de l'UCI et de la première réussie de l'événement «Wirtschaft backstage» de notre section Lyss-Aarberg et environs.

Nous vous souhaitons une agréable lecture et de joyeuses fêtes de fin d'année.

Dr Adrian Haas

Directeur de l'Union du Commerce et de l'Industrie du Canton de Berne

Der Kanton Bern im Rückstand

Der Kanton Bern liegt im interkantonalen Steuervergleich weiterhin auf den hintersten Plätzen. Durch diesen fiskalischen Standortnachteil verliert er bei den natürlichen Personen über 150 Mio. Franken an Steuereinnahmen und riskiert eine weitere Erosion des Mittelstandes. Ausserdem erschwert die schlechte Positionierung die Ansiedlung von Firmen. Entsprechend gross ist der Handlungsbedarf, möchte der Kanton Bern nicht weiter an Boden verlieren.

Der Kanton Bern weist seit Jahren einen erheblichen fiskalischen Standortnachteil auf, der sich in jüngster Vergangenheit noch akzentuiert hat.

Denn einerseits haben Waadt und Basel Stadt ihre Gewinnsteuern erheblich gesenkt, sodass aktuell nur das Wallis und Genf noch höhere Gewinnsteuersätze aufweisen als der Kanton Bern. Andererseits sind verschiedene Kantone in der Umsetzung der STAF-Massnahmen weiter fortgeschritten als der Hauptstadtkanton. Gleichzeitig hat die Ablehnung der Steuergesetzrevision 2019 im November letzten Jahres dazu geführt, dass der Kanton Bern im interkantonalen Wettbewerb weiter an Boden verloren hat. Damit er den Anschluss nicht vollends verpasst, ist er nun bei der Implementierung der STAF-Vorlage gefordert.



Viele Kaderpersonen bezahlen Steuern in anderen Kantonen: Der Kanton Bern verliert beim Pendler-saldo mögliche Steuereinnahmen von über 150 Millionen Franken (Bild: BLS AG)

Dringender Handlungsbedarf bei der Unternehmensbesteuerung

Dazu hat der Berner Regierungsrat die Steuergesetzrevision 2021 verabschiedet, die per 1. Januar 2021 in Kraft treten soll – teilweise rückwirkend auf Anfang 2020. Der HIV begrüsst die Vorlage als gangbaren Kompromiss. «Mittelfristig dürfte kein Weg daran vorbeiführen, die Besteuerung juristischer Personen den aktuellen Entwicklungen anzupassen»,

erklärt HIV-Präsident Kurt Rohrbach. Denn zwar ist der Kanton Bern im internationalen Steuerwettbewerb gut positioniert, allerdings spielt der Wettbewerb primär interkantonal.

Bern wird in diesem kantonalen Vergleich spätestens ab 2021 mit Abstand

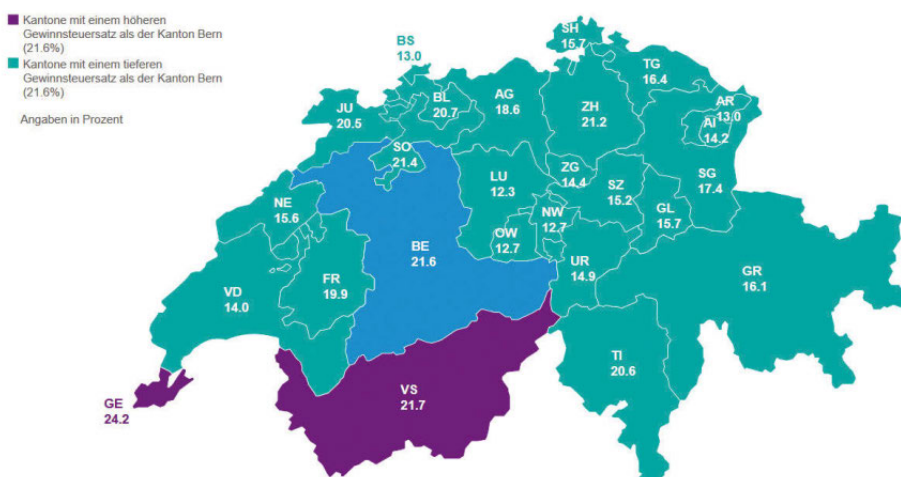
den letzten Platz bei den Unternehmenssteuersätzen belegen, intelligente Entlastungsmassnahmen sind nun also zwingend notwendig.

Bessere Rahmenbedingungen für Innovationen

Solche Massnahmen 2021 beispielsweise im Rahmen der Patentbox vor, Erträge aus Patenten mit 90 Prozent zu entlasten. Ausserdem sollen Unternehmen im Kanton Bern Forschungs- und Entwicklungsinvestitionen im maximalen Umfang von neu 150 Prozent abziehen können – bei gleichzeitiger Entlastungsbegrenzung von 70 Prozent.

Mit der Senkung der Steueranlage (im Rahmen des ordentlichen Budgetprozesses) von 3.06 auf 2.82 Prozent per 2021 sollen die im interkantonalen Vergleich hohen Gewinnsteuern minimal reduziert werden. Gleichzeitig fördern die STAF-Massnahmen die Innovationskraft des Kantons. Durch die Ausschöpfung der Entlastungsmassnahmen können innovative Unternehmen ihre Gewinnsteuerbelastung deutlich reduzieren: Bei maxi-

Gewinnsteuersätze in den Kantonen 2019



Gewinnsteuersätze 2019: Nur noch die Kantone Wallis und Genf liegen hinter Bern, wobei in beiden Kantonen Senkungen geplant sind (VS: 17 Prozent, GE: 14 Prozent)

maler Patentboxentlastung von 70 Prozent beträgt die effektive Gewinnsteuerbelastung 12.4 Prozent. Zum Vergleich: Der Gewinnsteuersatz ohne Entlastungsmassnahmen liegt im Kanton Bern bei 21.4 Prozent.

Bern verliert über 150 Mio. Franken Steuereinnahmen bei Pendlern

Handlungsbedarf zeigt sich auch bei den natürlichen Personen. Aktuell beträgt der Spitzensteuersatz im Kanton Bern 41.3 Prozent. Nur Genf, Basel Land, Waadt und das Tessin weisen höhere Spitzensteuersätze auf. In der Berner Steuergesetzrevision 2021 sind jedoch bezüglich den natürlichen Personen – abgesehen von der Erhöhung des Drittbeitragsabzugs – keine Massnahmen vorgesehen.

Ein Blick auf den aktuellen Pendlersaldo des Kantons zeigt jedoch, dass der Kanton Bern handeln muss. Gemäss Pendlerstatistik verliert der Kanton Bern nämlich netto über 20000 Personen an andere Kantone, was vorsichtig geschätzt Steuereinnahmen von über 150 Mio. Franken entspricht.

Le canton de Berne en retard

Baromètre fiscal bernois 2019

Dans la comparaison fiscale intercantonale, le canton de Berne se situe aux dernières places. Ce handicap devrait lui faire perdre plus de 150 millions de francs de recettes fiscales et l'exposer à une nouvelle érosion des classes moyennes. Cette situation délicate s'est encore accentuée dernièrement.

KPMG et l'Union du commerce et de l'industrie du canton de Berne (UCI) analysent régulièrement, dans le «Baromètre fiscal bernois», l'imposition des personnes physiques et morales dans le canton de Berne. Depuis de nombreuses années, ce canton souffre d'un handicap fiscal majeur. «À moyen terme, il semble inévitable d'adapter l'imposition des personnes morales aux récentes évolutions», explique Kurt Rohrbach, président de l'UCI. En effet, même si le canton de Berne est bien positionné en comparaison fiscale internationale, la concurrence se joue avant tout à l'échelle intercantonale. L'analyse de KPMG montre aussi que le canton de Berne n'est plus guère compétitif dans l'imposition des personnes morales, puisque l'impôt sur le bénéfice y est de 21,6% contre près de 17% dans la

moyenne suisse. Seuls les cantons du Valais (21,7%) et de Genève (24,2%) font moins bien dans le classement cantonal des taux d'imposition sur le bénéfice, ces deux cantons prévoyant néanmoins des baisses (VS: 17%, GE: 14%).

Le besoin d'agir se ressent également au niveau des personnes physiques. Actuellement, le taux d'imposition maximum dans le canton de Berne est de 41,3%. Seuls les cantons de Genève, de Bâle-Campagne, de Vaud et du Tessin affichent des chiffres supérieurs. La révision bernoise 2021 de la loi sur les impôts ne prévoit toutefois aucune mesure concernant les personnes physiques, à l'exception de l'augmentation de la déduction pour les frais de garde des enfants. Néanmoins, un coup d'œil sur le solde actuel de pendulaires du canton montre que le canton de Berne doit agir s'il ne veut pas encore voir partir des contribuables fortunés vers des cantons limitrophes. Selon les statistiques concernant les pendulaires, le canton de Berne perd en effet, en termes nets, plus de 20000 personnes allant s'installer dans d'autres cantons, ce qui représente des recettes fiscales de plus de 150 millions de francs.

Save the date: Hauptversammlung 2020 Préavis: Assemblée générale 2020



**in Kooperation mit der
Sektion Lyss-Aarberg
und Umgebung**

**DONNERSTAG,
7. MAI 2020**

**15.00 Uhr
Betriebsbesichtigung
Schweizer Zucker AG**



**16.30 Uhr
Hauptversammlung**

**AARfit-Halle
aAarberg**

**HANDELS- UND INDUSTRIEVEIREIN
DES KANTONS BERN**
Berner Handelskammer

**HANDELS- UND INDUSTRIEVEIREIN
DES KANTONS BERN**
Sektion Lyss-Aarberg und Umgebung

Den Blick fürs Wesentliche nicht verlieren

Im Bundeshaus werden seit bald zwei Jahren die Unternehmens-Verantwortungs-Initiative und ein allfälliger Gegenvorschlag diskutiert. Die Wirtschaft stellt sich nicht gegen den Grundgedanken der Initiative, wohl aber gegen deren verfehlte Mechanik und ihre untauglichen Instrumente. Denn für die Schweizer Unternehmen – grosse wie kleine – steht dabei viel auf dem Spiel. Die Linke will eine extreme Haftung für abhängige Lieferanten schaffen. Damit drohen unüberschaubare Rechtsrisiken und ein teures Bürokratiemonster.

Keine Frage: Unternehmen müssen bei ihren Aktivitäten im In- und Ausland verantwortungsvoll handeln. Menschenrechte sind zu wahren und die Umwelt zu schützen. Bereits heute gibt es darum klare Bestimmungen und gesetzliche Sanktionen, damit Unternehmen diesen Pflichten nachkommen. Die Unternehmens-Verantwortungs-Initiative will nun Sorgfaltspflichten auf alle Lieferanten erweitern und diese mit einer automatischen Haftung kombinieren. Sie verlangt, dass Schweizer Unternehmen – grosse und kleine – ohne eigenes Verschulden für abhängige Lieferanten haften. Eine solch extreme Kausalhaftung mit Beweislastumkehr wäre weltweit einzigartig! Doch damit nicht genug: Künftig sollen Schweizer Gerichte weltweit beurteilen, ob Menschenrechten und Umweltstandards eingehalten werden. Einzige Voraussetzung ist, dass irgendein Zulieferer in einer Beziehung mit einer Schweizer Firma steht. Schweizer Unternehmen und Gerichte müssten im Ausland Standards durchzusetzen, und damit anderen Ländern ihr Recht aufdrücken. Das ist weder praktikabel noch sinnvoll. Darum lehnen sowohl Bundesrat, wie auch Ständerat die Initiative ab.

Plattform «Verantwortung leben» – machen Sie mit!

Die Plattform www.verantwortung-leben.ch zeigt auf, wie Schweizer Unternehmen im Ausland ihre Verantwortung aktiv leben. Einerseits tragen die Schweizer Unternehmen durch ihr Engagement bereits einen wichtigen Beitrag zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung vor Ort – sie bieten Arbeitsplätze, schaffen Aufträge für lokale Zulieferer und zahlen Steuern. Andererseits intensivieren sie ihr CSR-Engagement seit einigen Jahren sehr stark.

Tragen Sie auch mit Ihrem Unternehmen zum Zuwachs der Beispiele auf unserer Seite bei und melden Sie sich unter info@verantwortung-leben.ch.



Weltweite Haftung und Beweislastumkehr: Schweizer Unternehmen drohen wegen der Unternehmens-Verantwortungs-Initiative unkalkulierbare Risiken bei der Ausländertätigkeit

Seit rund zwei Jahren diskutiert das Parlament die Frage eines Gegenvorschlags. Umstritten ist, ob es einen indirekten Gegenvorschlag geben und wie weit dieser in Sachen Verantwortung in die Lieferkette der Unternehmen reichen soll. In diesem Sommer hat sich der Bundesrat in die Debatte eingebracht. Ziel war es, die Diskussion zu deblockieren. Die Landesregierung will einen alternativen Gegenvorschlag, der sich an der CSR-Richtlinie der EU orientiert und gezielte Gesetzesverschärfungen im Bereich von Konfliktmineralien und Kinderarbeit vorsieht. Eine solche Regulierung wäre griffig und international abgestimmt: Die Schweiz würde damit bezüglich Unternehmensverantwortung die höchsten Standards anwenden.

Die Stossrichtung des Bundesratsvorschlags zielt in die richtige Richtung. Denn die Wirtschaft stellt sich nicht gegen den Grundgedanken der Initiative, wohl aber gegen deren verfehlte Mechanik und ihre untauglichen Instrumente. Eine Schweizer Sonderregulierung schadet dem Werk- und Forschungsplatz. Gravierend wären auch die kontraproduktiven Folgen für Mensch und Umwelt in Schwellen- und Entwicklungsländern.

Verschärfte Haftungsbestimmungen könnten zum Rückzug von Schweizer Unternehmen aus einzelnen Ländern führen. Andere Unternehmen aus Ländern mit weniger strikten Gesetzen bezüglich Umweltschutz und Menschenrechten würden diese Lücke füllen – zum Nachteil der dortigen Bevölkerung. Die Schweizer Wirtschaft erhofft sich daher, dass man sich von der schädlichen Mechanik der Initiative verabschiedet und stattdessen den international abgestimmten Ansatz des Bundesrats weiterverfolgt.







Monika Rühl
Vorsitzende der Geschäftsleitung economiesuisse

Bürokratie-Monster und Haftungskatastrophe für KMU!

Die sogenannte Konzern-Initiative ist ein gefährlicher Etikettenschwindel für KMU. Denn die Folgen treffen die KMU mit voller Wucht. Neue Haftungsregeln und unklare, weitgehende Anforderungen an die Sorgfaltsprüfung erzwingen einen bürokratischen Kontrollapparat. Auch können KMU für Vorkommnisse bei Zulieferern im In- und Ausland zur Kasse gebeten werden.

Die KMU sind unverhältnismässig stark von der linken Initiative betroffen:

-  KMU haften nicht nur für ihre eigenen Aktivitäten, sondern auch für Verfehlungen von selbstständigen Zulieferern - sogar ohne eigenes Verschulden.
-  Grossunternehmen werden die neuen Auflagen und ihr grosses Haftungsrisiko vertraglich an ihre Lieferanten weitergeben. Für KMU führt dies zu umfassenden Sorgfalts- und Kontrollpflichten.
-  Die umfangreichen Aufsichtspflichten für Lieferanten, Unterlieferanten und Geschäftspartner im In- und Ausland führen zu einem riesigen Mehraufwand. Das zwingt KMU zu einem teuren Kontrollapparat mit schwerfälligen Compliance-Prozessen.
-  Alle Unternehmen können sich bei einer Klage nur von der Haftung befreien, wenn sie ihre Sorgfalt jederzeit lückenlos nachweisen können. Kein anderes Land kennt solche Bestimmungen zum Nachteil ihrer Unternehmen.

erpresserische-klagen-nein.ch



Kurt Rohrbach, Präsident Handels- und Industrieverein des Kantons Bern

«Unternehmensverantwortungs-Initiative: ein harmloser Titel für eine abenteuerliche Vorlage.»

Position Bundesrat und Wirtschaft

Die Landesregierung teilt grundsätzlich die Ziele betreffend Umwelt- und Menschenrechte, lehnt die Initiative aber ab. Die weltweit beispiellosen Haftungsnormen gehen zu weit. Sie schaden dem Arbeitsplatz und machen unsere Unternehmen erpressbar.

Auch die Wirtschaftsverbände lehnen die extreme Volksinitiative ab:

- economiesuisse
- scienceindustries
- Schweizerischer Arbeitgeberverband
- Swissmem

EINS ZÄHLT: DIE WIRTSCHAFT IM KANTON BERN

«Wirtschaft aktuell» auf RADIO BERN1

Mittwochs 11.20 und 18.20 Uhr

HANDELS- UND INDUSTRIEVEREIN
DES KANTONS BERN

Berner Handelskammer



STADT & REGION BERN 97.7 MHZ REGION SCHÖNBÜHL & MÜNSINGEN 98.4 MHZ REGION BURGDORF - FRAUBRUNNEN 89.2 MHZ REGION THUN - GÜRBETAL 98.9 MHZ REGION LAUPEN - AARBERG 91.5 MHZ

Nationale Wahlen: Diese HIV-Mitglieder holten sich einen Sitz im Bundeshaus

Am 20. Oktober 2019 wurden National- und Ständerat neu gewählt. Im Kanton Bern waren 24 Nationalratssitze und 2 Ständeratssitze zu vergeben. Insgesamt kandidierten 651 Personen für die bernischen Sitze im eidgenössischen Parlament, darunter mehr als 40 Mitglieder des Handels- und Industrievereins des Kantons Bern. Letztendlich schafften 9 Mitglieder unseres Verbandes den Sprung ins Bundeshaus.

Auch im diesjährigen Wahlkampf engagierten sich viele Wirtschaftsvertreterinnen und Wirtschaftsvertreter und zeigten dadurch ihre Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen. Insgesamt kann festgestellt werden, dass die aktuelle, einseitige Fokussierung auf Weltklimafragen die Parlamentswahlen doch stark geprägt hat. Dennoch konnten die wirtschaftsfreundlichen, bürgerlichen Kräfte im Kanton Bern unter anderem ihren Ständeratssitz erfolgreich verteidigen.



Am 30. November 2019 startete das neu zusammengesetzte Parlament in seine erste Session (Bild: Parlamentsdienste 3003 Bern)

Sieben Bisherige und ein neuer Nationalrat aus den Reihen des HIV

Folgende HIV-Mitglieder haben den Sprung in den Nationalrat geschafft. Der HIV gratuliert ganz herzlich und wünscht viel Kraft in der neuen Legislatur. Wir sind überzeugt, dass diese Parlamentarierinnen und Parlamentarier die Anliegen der Wirtschaft mit Erfolg in die politische Debatte einbringen und für möglichst gute wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen kämpfen werden.



Andreas Aebi, SVP (bisher)



Lars Guggisberg, SVP (neu)



Erich Hess, SVP (bisher)



Lorenz Hess, BDP (bisher)



Christa Markwalder, FDP (bisher)



Nadja Pieren, SVP (bisher)



Heinz Siegenthaler, BDP (bisher)



Christian Wasserfallen, FDP (bisher)

Ständerat: Werner Salzmann holt bürgerlichen Sitz für die SVP

Bei den Ständeratswahlen kam es – wie es im Vorfeld schon erwartet wurde – am 17. November zu einem zweiten Wahlgang. Das Links-Grüne Bündnis strebte dort gemeinsam die ungeteilte Ständesstimme an. Dies obwohl die gleichen Kreise bisher einen solchen «Machtanspruch» – damals von bürgerlicher Seite – jeweils aufs heftigste kritisierten und auch ungeachtet der Tatsache, dass diese Parteien (trotz «Grün-Rutsch») gemeinsam lediglich über einen Wähleranteil von nur knapp 31% verfügen.

Dank der Bündelung der bürgerlichen Kräfte und einer guten Mobilisierung der Wählerschaft gelang es am Ende, den bisher von Werner Luginbühl (BDP) besetzten, bürgerlichen Sitz mit Werner Salzmann (SVP) zu verteidigen. Dies ist aus wirtschaftspolitischer Sicht als Erfolg zu werten.



HIV-Mitglied Werner Salzmann wird den Kanton Bern in den nächsten vier Jahren in der kleinen Kammer des Parlaments repräsentieren

Anzeige

DIE FORD TRANSIT MODELLE

Wer's packt, fährt Transit.

Emil Frey Bern
emilfrey.ch/bern – 031 339 44 44

Online-Leasing der Migros Bank

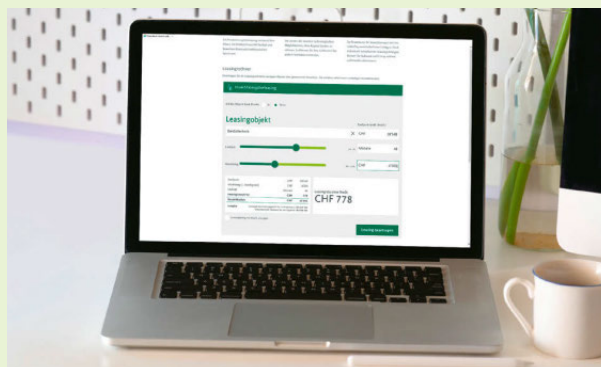
In wenigen Minuten zum Finanzierungsentscheid

Die Finanzierung von Investitionsgütern über das Online-Leasing der Migros Bank geschieht in wenigen Schritten und dauert nur wenige Minuten. Unmittelbar nach der Eingabe erhalten Sie bereits einen Finanzierungsentscheid und können die Lieferantentofferte gleich hochladen. Nach der Prüfung des Antrags erhalten Sie innert wenigen Tagen den Leasingvertrag zugestellt.

Leasingfinanzierung bringt diese Vorteile

Die Leasingfinanzierung ist dank Online-Abschluss nicht nur schnell verfügbar, sie bietet auch weitere Vorteile. Erstens schont Leasing die Liquidität, da die Finanzierung aus den laufenden Erträgen erfolgt. Dabei lassen sich die Leasingraten so gestalten, dass diese aus dem erwirtschafteten Umsatz bezahlt werden können – nach dem Motto: «Pay as you earn». Dank diesem Finanzierungsprinzip spart Leasing zweitens Eigenkapital, und bestehende Kreditlimiten bleiben unberührt. Drittens fallen bei vergleichbarer Bonität die Finanzierungskosten tiefer aus als bei einer Kreditfinanzierung, denn das Leasingobjekt dient der Bank als Sicherheit. Vorteilhaft ist Leasing nicht nur für die Käufer von Investitionsobjekten, sondern auch für Unternehmen,

die Investitionsgüter verkaufen und als Vertriebsförderung die Leasingfinanzierung mitofferieren.



Testen Sie jetzt das Online-Leasing auf migrosbank.ch/leasing oder kontaktieren Sie bei Fragen unsere Leasingexperten unter 044 839 88 55.

MIGROSBANK

Nouveau livre grand format

Un aperçu de l'histoire industriel du Jura bernois

Nous nous réjouissons de vous présenter l'ouvrage de Pierre-Yves Donzé et Joël Jornod intitulé « L'industrie en images: un système technologique et industriel dans le Jura bernois, XIX^e-XXI^e siècle ». Avec plus de 800 illustrations inédites, cette publication offre pour la première fois une histoire globale de l'industrie du Jura bernois, une des régions les plus industrielles de Suisse. Ce beau livre grand format est disponible dès la fin du mois de novembre 2019.

Le Jura bernois est l'une des régions les plus industrialisées de Suisse: en 2014, le secteur secondaire y représentait plus de 49% des emplois, contre 25% dans l'ensemble du pays. Ce taux élevé s'explique par le développement, sur le long terme, d'un système technologique et industriel dans lequel l'horlogerie joue le rôle principal. Avec l'apparition de cette activité vers 1750 dans la région, les fabricants de composants de montres se multiplient. Leurs besoins favorisent l'émergence, dès 1880, de la branche des machines-outils, qui à son tour provoque l'essor de maisons spécialisées dans l'outillage et les périphériques après la Seconde Guerre mondiale. Grâce à ces moyens de production et au savoir-faire élaborés pour l'horlogerie, un processus de convergence technologique voit le jour: des décolleteurs et d'autres industriels s'orientent vers de nouveaux domaines d'application, comme l'automobile, l'aéronautique, la microélectronique ou les équipements médicaux et dentaires. Le présent ouvrage raconte, par le texte et par l'image, l'histoire de ces entreprises qui ont fait



du Jura bernois un leader mondial de l'industrie. Il comprend près de 800 illustrations mettant en valeur les formes variées de l'industrie sur l'ensemble du territoire.

Il est possible de commander le livre (Prix: CHF 89.- plus frais de port et d'emballage selon coûts réels) directement sur le site des Éditions Alphil:

<https://www.alphil.com/index.php?l-industrie-en-images.html>
ou commande@alphil.ch

Marc Lüthi erhält HIV-Preis 2019

Die Sektion Bern des Handels- und Industrievereins des Kantons Bern (HIV) hat Marc Lüthi, den langjährigen CEO und Delegierten des Verwaltungsrates der SC Bern Eishockey AG, mit dem HIV-Preis 2019 ausgezeichnet. Dieser Preis wird jährlich an eine Persönlichkeit verliehen, die einen herausragenden Beitrag an den Wirtschaftsstandort Bern geleistet hat. Vor über 300 Mitgliedern, die der Verleihung im Bellevue Place beiwohnten, lobte HIV-Sektionspräsident Bernhard Emch den Preisträger für sein «Lebenswerk». Anfangs als Krisenmanager gestartet, habe es Marc Lüthi geschafft, den SCB zu einer Vorzeigeorganisation zu machen und selber «zu einem der erfolgreichsten Sportmanager in der Schweiz» zu werden.

Der 58-jährige Marc Lüthi ist in Bolligen aufgewachsen und wohnt heute in Ittigen. Er ist verheiratet und Vater einer Tochter. Bei der SC Bern Eishockey AG ist Lüthi seit 1998 als CEO tätig, seit 2012 amtiert er gleichzeitig auch als deren Delegierter des Verwaltungsrates. Ausserdem übernahm er im Jahr 2016 auch das Präsidium der Alliance of European Hockey Clubs E.H.C., der Vereinigung aller europäischen Profi-Hockeyclubs.

Als Marc Lüthi die Geschäftsführung des SCB übernahm, stand es um den Club sehr schlecht, er steckte in einer tiefen Krise. Unter dem Management von Lüthi wurden die Berner Eishockeyaner jedoch zu einer Vorzeigeorganisation. Sie konnten in seiner Amtszeit bereits 6 Meistertitel feiern und den unzähligen Fans und Sympathisanten Emotionen in allen Facetten bieten. Genau darum gehe es nämlich im Sportbusiness, so Bernhard Emch in seiner Laudatio: «Der SC Bern dealt mit Emotionen, das Eishockey ist Show-Business, der Club ein Unterhaltungskonzern».

Diesen Unterhaltungskonzern SC Bern hat Marc Lüthi mit seinem gradlinigen, konsequenten und selbstbewussten Wirken auf Kurs gebracht. Nicht nur sportlich, sondern auch wirtschaftlich steht die Organisation heute sehr erfolgreich da. Dank einer klugen Geschäftsstrategie und Diversifizierung – unter anderem gehören hier natürlich die verschiedenen



Bernhard Emch, Präsident der HIV-Sektion Bern, überreicht Marc Lüthi den diesjährigen HIV-Preis

Gastronomieprojekte und Restaurants, die unter der Führung des SCB betrieben werden, dazu – gelingt es Lüthi bis heute das Kerngeschäft «Eishockey» ohne grossen Mäzen zu finanzieren.

HIV-Preisträger Lüthi ist aber selber auch ganz der Sportler. Er wisse, dass er «als CEO im Rampenlicht steht», aber das Wirtschaftsunternehmen SC Bern Eishockey AG werde natürlich von einem Team geführt.

Und dennoch: Die Erfolge des SCB werden unweigerlich immer wieder eng mit der Person Marc Lüthi verknüpft. Auch weil er sich, wie es Bernhard Emch ausdrückte, immer wieder als «Leuchtturm in der tosenden Brandung» den Herausforderungen gestellt hat. Die HIV-Sektion Bern zeichnete Lüthi mit der Vergabe des HIV-Preises 2019 für dessen «Lebenswerk als erfolgreicher Motivator, Entertainer, Sportmanager und Unternehmer» aus.



Arbeitsplatzkultur als Wettbewerbsvorteil

Der Weg zur attraktiven Arbeitgebermarke

La culture d'entreprise comme avantage concurrentiel

Le chemin vers la «marque employeur» attractive

Wer von Great Place to Work® als einer der besten Arbeitgeber der Schweiz ausgezeichnet wird, steigert die Arbeitgeberattraktivität. Um sich aber langfristig von der Konkurrenz – gerade in Zeiten des Fachkräftemangels – zu differenzieren, braucht es auch eine starke Arbeitsplatzkultur. Was es dazu braucht und wie es wirkt, zeigt ein Besuch bei Glory Global Solutions.

Quiconque est désigné par «Great Place to Work®» comme l'un des meilleurs employeurs de Suisse, augmente l'attractivité de l'employeur. Toutefois, pour se différencier à long terme de la concurrence, surtout en période de pénurie de main-d'œuvre, il faut également une forte culture d'entreprise. Une visite chez Glory Global Solutions révèle ce qu'il faut pour cela et comment cela agit.

Die Arbeitslosenquote in der Schweiz befindet sich auf einem historischen Tiefstand. Kombiniert mit der zunehmenden Digitalisierung, dem demographischen Wandel und der verbesserten Konjunkturlage in den europäischen Ländern, muss mit einer weiteren Verknappung von Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt gerechnet werden. Vor diesem Hintergrund steigen die Anforderungen an Unternehmen die für ihre Geschäftstätigkeit notwendigen qualifizierten Mitarbeitenden zu finden und langfristig zu begeistern. In Zukunft werden sich Arbeitnehmende ihre Arbeitgeber mehr denn je aussuchen können. Das Image als Arbeitgeber wird immer wichtiger, denn die Talente haben die (Aus-) Wahl.

Die Themen Arbeitsplatzkultur und «Employer Branding», also die Arbeitgebermarke, gewinnen zunehmend an Bedeutung – nicht nur für nationale und internationale Grossunternehmen, sondern auch bei den klassischen KMU in der Schweiz.

Was ist eine Arbeitgebermarke?

Eine Arbeitgebermarke entsteht aus dem Auftritt und der Wahrnehmung gegen innen und aussen – dazu gehören Ausgestaltung durch Corporate Identity in den Texten, Bildern und Farben, die Werte, Zusammenarbeit und Leitbild und natürlich das Arbeitgeberversprechen. Doch um eine starke Arbeitgebermarke zu entwickeln, braucht es eine starke Arbeitsplatzkultur. Sie zeichnet sich dadurch aus, dass die Unternehmenswerte auch wirklich gelebt werden, die Führungskräfte mit gutem Beispiel vorangehen und man einander vertraut. Und je mehr die Unternehmenswerte wirklich gelebt werden, desto klarer wird auch die Botschaft, mit der man gegen aussen wahrgenommen wird – was auch zu einer höheren Glaubwürdigkeit und Authentizität des Arbeitgeberversprechens führt.

Am Anfang der Entwicklung einer starken Arbeitgebermarke steht die Analyse der Ausgangssituation. Die Spezialisten von Great Place to Work® (GPTW) gehen dabei so vor, dass sie auf der einen Seite alle Mitarbeitenden befragen und auf der anderen die Personalprozesse der Unternehmen aufnehmen. Dadurch erhalten sie eine ganzheitliche Perspektive und Grundlage für die Weiterentwicklung der Arbeitsplatzkultur – und die Unternehmen bei entsprechender Bewertung die Zertifizierung als «ausgezeichneter Arbeitgeber».

Eine dieser zertifizierten Unternehmen ist Glory Global Solutions (Switzerland) AG. Der Anbieter von Lösungen für die Bargeldverarbeitung und Beratungsdienstleistungen gehört zum weltweit agierenden GLORY-Konzern, die Filiale in Niederwangen und Marin ist aber von der Organisation her ein klassischer KMU-Betrieb. Wir waren bei GLORY vor Ort und erfuhren, inwiefern die Arbeitsplatzkultur gelebt wird und welche Auswirkung sie auf den Geschäftserfolg hat.

Es ist noch früh am Morgen, als wir in Niederwangen ankommen. Wir waren etwas früher als vereinbart vor Ort. «Das ist doch kein Problem», erklärte uns HR-Leiterin Svitlana Schloss, «wir sitzen gerade beim Zmorge mit ein paar Mitarbeitenden». Nachdem wir uns allen vorgestellt hatten (alle sind miteinander per Du), brachte Svitlana uns einen Kaffee und wir zogen uns in den Kreativ-Raum zurück. Dort erzählte uns Svitlana, wie sie die Arbeitsplatzkultur von GLORY erlebt.

Le taux de chômage en Suisse se trouve à un niveau bas historique. Combiné avec la numérisation croissante, l'évolution démographique et la meilleure situation conjoncturelle dans les pays européens, il faut compter avec une pénurie supplémentaire de main-d'œuvre sur le marché du travail. Dans ce contexte, les exigences augmentent vis-à-vis des entreprises de trouver des collaborateurs qualifiés nécessaires à leur activité commerciale et les motiver sur le long terme. À l'avenir, les travailleurs pourront choisir plus que jamais leur employeur. L'image d'une organisation en tant qu'employeuse devient de plus en plus importante, car les talents ont le choix.

Les sujets de la culture d'entreprise et «Employer Branding», donc la marque employeur, prennent de plus en plus d'importance – non seulement pour les grandes entreprises nationales et internationales, mais également pour les PME classiques en Suisse.

Qu'est-ce qu'une «marque employeur»?

Une marque employeur provient de l'apparence et de la perception vers l'intérieur et l'extérieur, ce qui inclut l'identité d'entreprise («Corporate Identity») dans les textes, images et couleurs, les valeurs, la coopération et l'énoncé de mission et, évidemment, la promesse de l'employeur. Mais pour développer une forte marque employeur, il faut une forte culture d'entreprise. Elle se distingue par le fait que les valeurs d'entreprise sont vraiment vécues, que les dirigeants donnent le bon exemple et que l'on se fait mutuellement confiance. Et plus les valeurs d'entreprise sont vraiment vécues, plus le message, avec lequel on est perçu à l'extérieur, est également clair, ce qui mène aussi à une crédibilité et une authenticité plus grandes de la promesse de l'employeur.



Glory Global Solutions wurde 2019 von GPTW zertifiziert und als einer der besten Arbeitgeber in der Schweiz ausgezeichnet

Glory Global Solutions a été certifié par GPTW en 2019 et récompensé comme l'un des meilleurs employeurs en Suisse

Au début du développement d'une forte marque employeur, il y a l'analyse de la situation initiale. Les spécialistes de Great Place to Work® (GPTW) procèdent de telle manière que, d'une part, ils interrogent tous les collaborateurs et collaboratrices et, d'autres part, ils enregistrent les processus du personnel des entreprises. Ainsi, ils obtiennent une perspective globale et une base pour le développement de la culture d'entreprise, et les entreprises, lors d'une évaluation correspondante, la certification comme «excellent employeur».

L'une de ces entreprises certifiées est Glory Global Solutions (Switzerland) S.A. Le fournisseur de solutions pour le traitement d'espèces, fait partie du groupe international GLORY, mais la filiale à

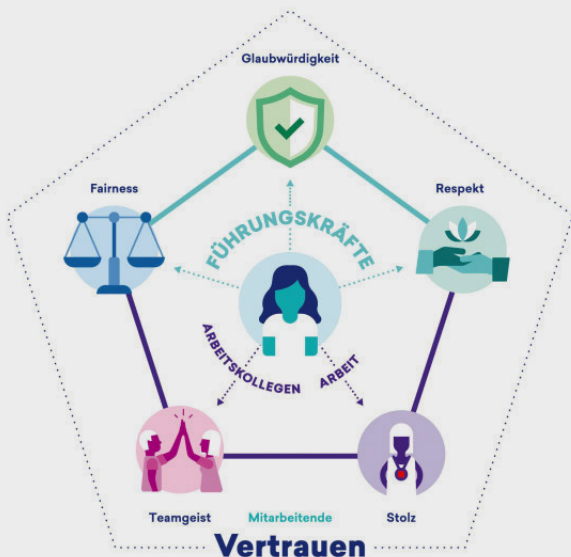
Niederwangen et Marin est plutôt une PME classique du point de vue de l'organisation. Nous étions sur place chez GLORY et avons appris à quel point la culture d'entreprise est vécue et quelle conséquence elle a sur la réussite commerciale.

Il est encore tôt le matin quand nous arrivons à Niederwangen. Nous étions sur place plus tôt que convenu. «Mais ce n'est pas un problème», expliqua Svitlana Schloss, responsable RH «nous prenons justement le petit-déjeuner avec quelques collaborateurs». Après que nous être présentés à tous (ici on se tutoie), Svitlana nous a apporté un café et nous nous sommes retirés dans l'espace de créativité «Kreativ-Raum». Là, Svitlana nous a raconté comment elle vit la culture d'entreprise de GLORY.

«Ich bin jetzt seit fünf Jahren im Unternehmen und damals wie heute leben wir eine starke Willkommenskultur. Mindestens genauso stark ist unsere Austausch- und Feedbackkultur. Bei uns gibt es die Möglichkeit direkt oder anonym Rückmeldungen zu geben, weil wir davon überzeugt sind, dass wir uns dadurch weiterentwickeln können. Auch wenn es manchmal Kritik gibt, oder diese Kritik Führungskräfte trifft, ist es uns wichtig, dass unsere Mitarbeitende sagen können, wenn ihnen etwas nicht passt oder etwas besser gemacht werden könnte. Dieser Kreativ-Raum, in dem wir jetzt sind, ist eine von vielen Mitarbeiter-Ideen, die in die Tat umgesetzt wurden. Was ich auch immer wieder merke, ist, wie hilfsbereit alle sind. Man bekommt jederzeit Unterstützung, wenn man sie braucht. Aber auch wenn ein neues System eingeführt werden muss und dafür eine Wochenendschicht eingelegt werden muss, wird das getan. Man hilft sich einfach. Und dafür zeigen wir auch Anerkennung, indem Erfolge gemeinsam gefeiert werden. Aber auch wenn man nur schon ein einfaches Dankeschön im E-Mail schreibt oder einen Kaffee zum Kollegen zu bringen – das sind kleine Gesten mit extrem grosser Wirkung.»

Warum Arbeitsplatzkultur auf Vertrauen basieren sollte

Obwohl Arbeitsplatzkultur häufig als etwas nicht Greifbares beschrieben wird, kann man an der Aussage von Svitlana die starke Wirkung von vertrauensbasierter Arbeitsplatzkultur herauslesen. Vertrauen, das setzt sich aus den fünf Dimensionen Fairness, Respekt, Glaubwürdigkeit, Stolz und Teamgeist zusammen. Fairness heisst, dass niemand bevorzugt wird und Respekt handelt von der Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitenden und deren Förderung und Anerkennung. Glaubwürdigkeit geht um die offene Kommunikation und die Kompetenz und Integrität von Führungspersonen. Und ziehen alle an einem Strang und herrscht eine freundliche Arbeitsatmosphäre, dann reden wir von Teamgeist. Zum Schluss geht es beim Stolz darum, auf die eigenen Leistungen und Tätigkeiten stolz zu sein.



Vertrauen entsteht durch Fairness, Respekt, Glaubwürdigkeit, Stolz und Teamgeist

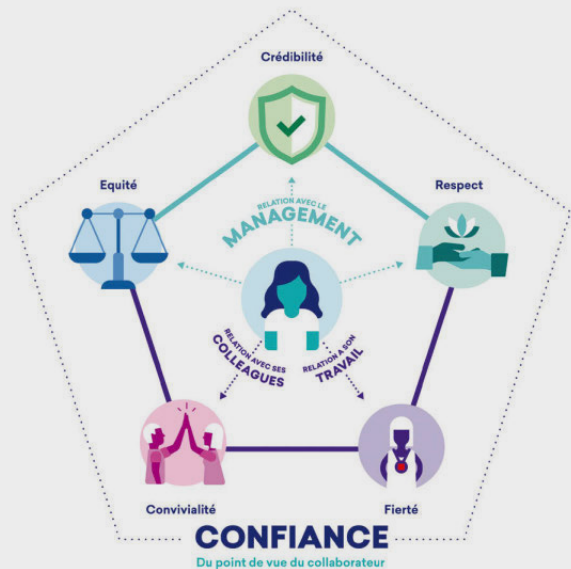
Im Grossraumbüro nebenan treffen wir auf Vera Studer, die Assistentin der Geschäftsleitung. Wie empfindet sie die Arbeitsplatzkultur in der Firma?

«Als dreifache Mutter arbeite ich Teilzeit und kann mir meine Zeit relativ flexibel einteilen. Vor kurzem hatte mein Sohn seinen ersten Schultag und da konnte ich mit dabei sein – weil Robert [Geschäftsführer Robert Stettler] solche Dinge auch unterstützt. Im Gegenzug komme ich gerne auch mal arbeiten, wenn es der Firma entgegenkommt – es ist ein Geben und Nehmen mit einem stark ausgeprägten, gegenseitigen Vertrauen.»

«Cela fait maintenant cinq ans que je suis dans l'entreprise et aujourd'hui comme autrefois, nous vivons une forte culture de bienvenue. Notre culture d'échanges et de retours d'informations est au moins aussi forte. Chez nous, il y a la possibilité de donner directement ou anonymement des retours d'information, parce que nous sommes convaincus que nous pouvons ainsi continuer à nous développer. Il est important pour nous que nos collaborateurs puissent dire ce qui les dérange ou ce qui pourrait être amélioré. Cet espace de créativité, dans lequel nous nous trouvons maintenant, est l'une des nombreuses idées de collaborateurs et collaboratrices qui ont été réalisées. Ce que je n'arrête pas de remarquer, c'est à quel point tous et toutes sont serviables. On reçoit à tout moment du soutien quand on en a besoin. Mais même si un nouveau système doit être introduit et que l'on doit y passer le week-end, il le font. On s'entraide tout simplement. Et pour cela, nous montrons notre reconnaissance en fêtant ensemble les réussites. Mais même en n'écrivant qu'un simple merci par courriel ou en apportant un café à un collègue, ce sont de petits gestes qui ont un effet extrêmement grand.»

Pourquoi la culture d'entreprise devrait se baser sur la confiance

Bien que la culture d'entreprise soit souvent décrite comme intangible, on peut reconnaître dans la déclaration de Svitlana le fort effet de la culture d'entreprise basée sur la confiance. La confiance est composée des cinq dimensions: équité, respect, crédibilité, fierté et convivialité. Équité signifie que personne n'est privilégié et le respect représente la collaboration entre les collaborateurs et l'encouragement et la reconnaissance de ceux-ci. La crédibilité porte sur la communication franche ainsi que sur la compétence et l'intégrité des dirigeants. Tous et toutes tirent à la même corde et il y a une atmosphère de travail conviviale, nous parlons alors d'esprit d'équipe. Finalement, avec la fierté, il s'agit d'être fier de ses propres performances et activités.



La confiance née de l'équité, du respect, de la crédibilité, de la fierté et de la convivialité

À côté, dans le bureau paysager, nous rencontrons Vera Studer, l'assistante de direction. Comment ressent-elle la culture d'entreprise?

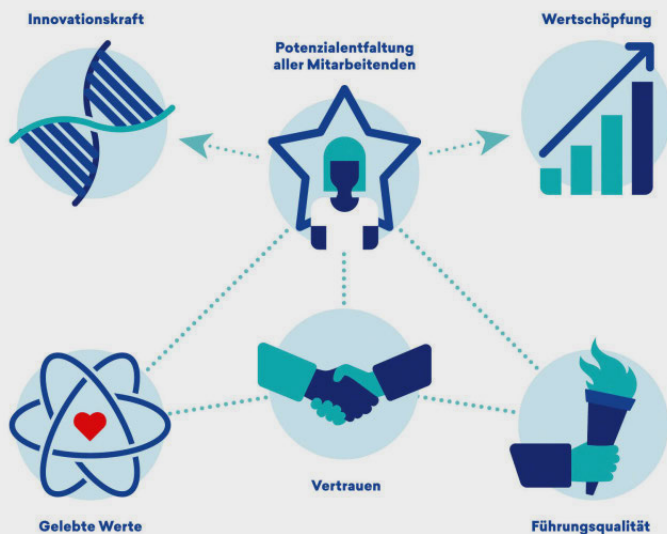
«En tant que mère de trois enfants, je travaille à mi-temps et je peux répartir mon temps de manière flexible. Il y a peu de temps, mon fils avait son premier jour d'école et je pouvais y être présente, parce que Robert [directeur Robert Stettler] soutient aussi de telles choses. En contrepartie, je viens aussi travailler quand cela arrange l'entreprise, c'est donnant-donnant avec une confiance mutuelle très solide.»

Potenzientfaltung aller Mitarbeitenden führt zu stärkerer Wertschöpfung und Innovationskraft

Vertrauen ist die Basis für eine hervorragende Arbeitsplatzkultur. Doch es braucht mehr als das. Neben dem Vertrauen müssen auch noch andere Faktoren erfüllt sein. Dazu gehört, dass die Unternehmenswerte gelebt werden, eine hohe Führungsqualität herrscht und das Potenzial aller Mitarbeitenden entfaltet wird. Schaffen Organisationen das, so steigern sie ihre Innovationskraft und ihre Wertschöpfung. Und wie wir gleich sehen werden, ist genau das bei GLORY der Fall.

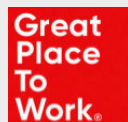
Auch Robert Stettler, Geschäftsführer und Sales Director von Glory Global Solutions, ist überzeugt davon, dass es für Unternehmen immer wichtiger wird, in eine gute Arbeitsplatzkultur zu investieren: «Die Arbeitsplatzkultur bei GLORY ist einer der Gründe, warum ich seit 18 Jahren dabei bin und nach wie vor Spass an dem habe, was ich tue. Und obwohl jedes Unternehmen eine Kultur hat, gibt es grosse Unterschiede darin, wie konsequent eine solche Kultur gelebt wird, ob man sie pflegt und an ihr arbeitet.

Mir persönlich sind dabei die Kommunikation und das Vertrauen sehr wichtig. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass sich Mitarbeitende stärker im Unternehmen einbringen, und bereit sind, wie ein Unternehmer eine Extra-Meile zu gehen – wenn ihre Inputs ernst genommen werden und ihnen Vertrauen geschenkt wird. Erfreulich ist für mich, dass wir unsere Arbeitsplatzkultur auch gegen aussen leben. Mit dem Respekt, der Wertschätzung und der Anerkennung, die wir intern leben, begegnen wir auch unseren Kunden. Das formt eine viel stärkere Kundenbeziehung und hat auch einen direkten Einfluss auf die Wertschöpfung.»



Mehr Innovationskraft und steigende Wertschöpfung: Investitionen in die Arbeitsplatzkultur zahlen sich langfristig aus

Der Tag neigte sich dem Ende zu und als wir uns von Svitlana verabschiedeten, sagt sie uns noch, dass die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei GLORY 20 Jahre beträgt. Zufriedene Mitarbeitende schaffen eben nicht nur zufriedene Kunden, sondern bleiben auch dem Unternehmen erhalten. Eine attraktive Arbeitgebermarke ist also in vielen Bereichen ein Wettbewerbsvorteil.



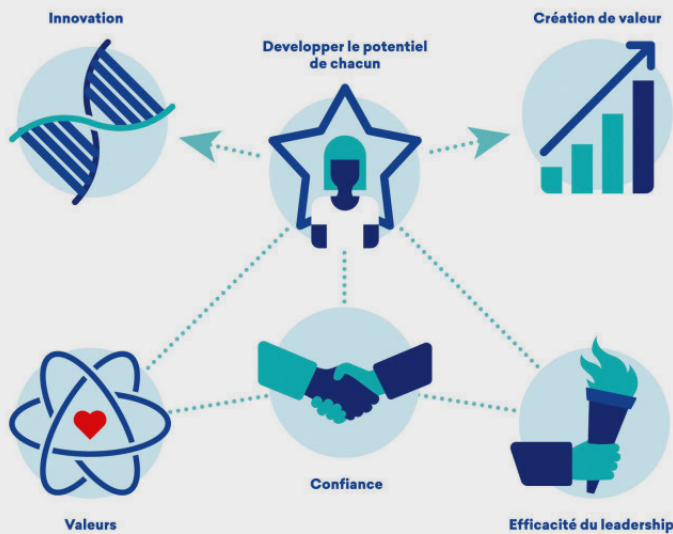
www.greatplacetowork.ch

Le développement du potentiel de tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices mène à une plus grande valorisation et force novatrice

La confiance est la base pour une excellente culture d'entreprise. Mais il faut plus que ça. En plus de la confiance, d'autres facteurs doivent aussi être satisfaits. Cela inclut que les valeurs de l'entreprise doivent être vécues, qu'il y ait une grande qualité de gestion et que le potentiel de tous les collaborateurs et collaboratrices soit développé. Si des organisations y réussissent, alors elles augmenteront leur force novatrice et leur valorisation. Et comme nous allons juste le voir, cela est justement le cas chez GLORY.

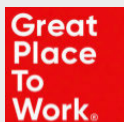
Robert Stettler, directeur et Sales Director de Glory Global Solutions, est aussi convaincu qu'il est de plus en plus important pour les entreprises d'investir dans une bonne culture d'entreprise: «La culture d'entreprise chez GLORY est l'une des raisons pourquoi j'y suis depuis plus de 18 ans et que j'aime toujours faire ce que je fais. Et malgré le fait que chaque entreprise à sa propre culture, il existe de grandes différences dans la façon dont une telle culture est vécue et soignée.

Pour ma part, la communication et la confiance sont très importantes. Je fais l'expérience que les collaborateurs et collaboratrices s'engagent plus fortement dans l'entreprise, et sont prêts à faire un effort supplémentaire comme un entrepreneur, parce que la confiance est là et leurs idées sont prises au sérieux. C'est réjouissant pour moi quand nous vivons notre culture d'entreprise aussi vers l'extérieur. Avec le respect, la valorisation et la reconnaissance que nous vivons à l'intérieur, nous rencontrons aussi nos clients. Cela forme une relation beaucoup plus forte avec la clientèle et a aussi une influence directe sur la valorisation.»



Davantage de force novatrice et une valorisation croissante: des investissements dans la culture d'entreprise portent leurs fruits à long terme

La journée touchait à sa fin et quand nous avons fait nos adieux à Svitlana, elle nous a encore dit que l'ancienneté moyenne chez GLORY était de 20 ans. Des collaborateurs et collaboratrices satisfaits n'engendrent pas seulement une clientèle satisfaite, mais restent aussi au sein de l'entreprise. Une marque employeur attrayante est donc dans de nombreux domaines un avantage concurrentiel.



www.greatplacetowork.ch

Firmenportraits

Sektion Bern



HACO Gruppe

**1500 Mitarbeitende weltweit,
davon 520 im Kanton Bern**

Unser Kerngeschäft

HACO wurde 1922 in Gümligen gegründet, wo es heute noch seinen Hauptsitz und den grössten Produktionsstandort hat. Das unabhängige Unternehmen liefert über seine Vertriebs- und Produktionsfirmen in Europa, Asien und Nordamerika innovative Lebensmittel und Getränke an Kunden weltweit. Eine 1500-köpfige Belegschaft ist bestrebt, massgeschneiderte Kaffeespezialitäten, Getreideriegel und kulinarische Produkte für Marken- und Private-Label-Kunden zu entwickeln. Die HACO Gruppe umfasst die Gesellschaften Haco AG in Gümligen, Narida in Schwarzenburg; Gautschi in Utzenstorf, Haco Asia Pacific in Kuala Lumpur (MY), Gutschermühle in Traismauer (A), Merschbrock-Wiese in Rietberg (D), BigFood Produktions GmbH in Hamburg (DE), Ravensbergen in Sassenheim (NL), GFF in Los Angeles (USA), Plochman in Manteno (USA) und Altius Spices & Seasonings in Montreal (CAN).

Unsere wirtschaftspolitischen Wünsche

Um auch in Zukunft an unseren Standorten im Kanton Bern erfolgreich wettbewerbsfähig produzieren zu können, wünschen wir uns eine attraktive Steuerpolitik sowie politische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen, die uns in unserer Tätigkeit unterstützen.

Dies insbesondere beim Zoll, den Netzkosten, in den administrativen Verfahren und bei der massvollen Umsetzung von neuen Auflagen.

www.haco.ch
www.hacogroup.ch



Meister Executive Search AG (MES AG)

16 Mitarbeitende

Unser Kerngeschäft

Die Meister Executive Search AG ist spezialisiert auf die Rekrutierung von Führungs- und Fachpersönlichkeiten sowie Verwaltungsräte für Unternehmen aus allen Branchen mit Sitz in der Schweiz. Als Bereich der MES AG, spezialisiert sich Meister Networks auf die Rekrutierung im unteren und mittleren Management. Der gemeinsame Nenner ist der Fokus auf die Direktansprache. Unser hauseigenes Research Center kennt die relevanten Branchen und ist spezialisiert auf die professionelle, diskrete Identifikation und Ansprache von geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten. Zu den Erfolgsfaktoren zählen weiter das umfangreiche, engmaschige Netzwerk, der internationale Zugang als Mitglied der CFR Global Executive Search Group sowie die konsequente Ausrichtung an höchste Qualitätsansprüche.

Unsere wirtschaftspolitischen Wünsche

Der deutlich spürbare Fachkräftemangel in den letzten Jahren wird sich – nicht zuletzt wegen des demographischen Wandels – weiter verschärfen. Unser Wunsch ist es, dass der Kanton Bern und die Schweizer Politik, Strukturen fördern, damit die Arbeitgebenden den gesuchten Fachkräften fortschrittliche Rahmenbedingungen bieten können, etwa dank Investitionen in Themen wie Standortförderung, Rahmenbedingungen für flexiblere Arbeits- und Arbeitszeitmodelle und in eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

www.meister-executive.ch
www.meister-networks.ch



Von Graffenried AG Liegenschaften

93 Mitarbeitende

Unser Kerngeschäft

Dank eines gesamtheitlichen Ansatzes bietet die Von Graffenried AG Liegenschaften zum einen eine optimale und nachhaltige Liegenschaftsbewirtschaftung an. Das breite Portfolio ermöglicht es, Marktströmungen frühzeitig zu erkennen und situationsgerecht zu agieren. Zum andern verfügt die Abteilung Architektur über 18 Experten in den Bereichen Projektentwicklung, Neubauten, Umbauten und Sanierungen, welche einer breiten Kundschaft komplette Dienstleistungspaletten anbieten. Schliesslich runden die Spezialisten des Bereichs Liegenschaftsvermittlungen das Angebot an umfassenden, koordinierten und marktgerechten Immobiliendienstleistungen ab.

Unsere wirtschaftspolitischen Wünsche

Mit 12 Lernenden leistet die Von Graffenried AG Liegenschaften einen wichtigen Beitrag bei der Berufsbildung junger Erwachsener. Um dem bereits akuten Fachkräftemangel erfolgreich entgegen zu treten, bedarf es einer administrativen und zugleich fachkompetenten Entlastung und damit einer weiteren Stärkung der praxisnahen Lehrausbildung.

Ferner führt die zunehmende Einschränkung des Wirtschaftsverkehrs zu längeren Fahrzeiten und damit höheren Kosten. Sowohl in der Stadt Bern als auch in den Vorortsgemeinden wäre daher eine pragmatische und stärker auf die Bedürfnisse der Wirtschaft ausgerichtete Verkehrspolitik wünschenswert.

www.graffenried-liegenschaften.ch

Exportkontrolltagung SECO 2019

Am 14. November 2019 führte das SECO die 4. Exportkontrolltagung im Stade de Suisse in Bern durch. Neben spannenden Inputreferaten stand auch eine prominent besetzte Podiumsdiskussion auf dem Tagesprogramm.

Gut 300 Personen sind der Einladung vom SECO ins Berner Fussballstadion gefolgt und haben sich von Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft sowie inländischen Behörden nationale und internationale Entwicklungen aufzeigen lassen und sich über die damit zusammenhängenden sicherheits- und wirtschaftspolitischen Aspekte informiert. Im Fokus der Veranstaltung stand das Schwerpunktthema «Compliance im Bereich der Exportkontrolle und Sanktionen».



Im Anschluss daran führte Fabian Maienfisch (Stellvertreter Kommunikation, SECO) durch eine spannende Paneldiskussion zu den politischen Herausforderungen und Erfahrungen im Bereich der Exportkontrolle. Seine Gäste auf dem Podium waren Dr. Stefan Brupbacher (Direktor Swissmem), Stephan Kocher (CEO, SAAB Bofors Dynamics Switzerland Ltd), Josef Dittli (Ständerat, UR, FDP-Liberale Fraktion, Vorsitzender SiK-S) und Balthasar Glättli (Nationalrat, ZH, Grüne Fraktion). Sie legten ihre Standpunkte dar und stellten sich den Fragen des Moderators und des Publikums.

«KMU goes global»: Exporttag 2020

Am 16. Januar 2020 führt die Berner Handelskammer bei der USM U. Schärer Söhne AG in Münsingen den 2. Exporttag zum Thema «KMU goes global» durch. Erfahren Sie aus erster Hand, vor welchen Herausforderungen KMU beim Eintritt in internationale Märkte stehen und wie sie diese erfolgreich bewältigen.

Der Erfolg des Wirtschaftsstandorts Schweiz ist zu einem grossen Teil vom Erfolg der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) unterschiedlichster Branchen abhängig. Weil die Schweiz als Heimatmarkt gerade für hochspezialisierte Nischenangebote schnell gesättigt ist, suchen viele Schweizer KMU früh den Erfolg im Ausland.

Mit ihrer Internationalisierung reagieren sie einerseits auf den steigenden Wettbewerbs- und Kostendruck, andererseits nehmen sie damit die enormen Chancen wahr, die ihnen neue und schnell wachsende Märkte bieten.

Handelsabkommen, Globalisierung und Digitalisierung machen diesen Schritt zwar einfacher, jedoch gibt es immer noch viele Herausforderungen, die den Erfolg behindern können. Erfolgsentscheidend ist die strategische Planung im Vorfeld. Stephan Kocher (Saab Bofors Dynamics), André Gerber (USM U. Schärer Söhne AG Münsingen) sowie Dr. Paul Ammann (Berner Fachhochschule) sprechen an diesem Anlass über ihre Erfahrungen. Nutzen Sie auch die Gelegenheit, Erfahrungen mit anderen Teilnehmenden auszutauschen.

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Unter www.wirtschaftstermine.ch finden Sie das detaillierte Programm. Wir freuen uns auf Ihre Anmeldung.

Export Award 2020

Switzerland Global Enterprise (S-GE) sucht Kandidaten für den Export Award 2020

Mit der Auszeichnung «Export Award» werden jährlich Unternehmen ausgezeichnet, die ihre Produkte oder Dienstleistungen im Ausland vertreiben und dabei bemerkenswerte Erfolge erzielen. Eine unabhängige Jury wählt aus den Nominierten die Finalisten aus und kürt den Gewinner.



Gewinner des Export Award 2019 und Ruth Metzler-Arnold

Die Kandidaten und Gewinner der letzten Jahre zeigen exemplarisch, wie erfolgreich sich Schweizer KMU gegen zahlreiche Widerstände auf dem internationalen Parkett durch Innovationskraft, Agilität und Cleverness behaupten. Unter den Bewerbern entdecken wir immer wieder Hidden Champions mit einem grossen Internationalisierungspotenzial.

Der Export Award positioniert die Siegerfirma als attraktiven Arbeitgeber und motiviert somit deren Mitarbeiter. Finalisten und Gewinner erhalten einen Gutschein für Dienstleistungen von Switzerland Global Enterprise im Wert von bis CHF 5000.-. Kandidaten des Export Award können mit einer erhöhten Medienaufmerksamkeit rechnen, was bisherige Teilnehmer bestätigen. Als Anerkennung für das Einreichen einer Bewerbung erhält jeder Kandidat des Export Awards einen Gratintritt zum Aussenwirtschaftsforum, das am 28. April 2020 in der Messe Zürich stattfindet. Finalisten können ihre Firma im Rahmen des Aussenwirtschaftsforums dem Publikum präsentieren. Der Export Award 2020 wird an diesem Anlass von Ruth Metzler-Arnold, VR-Präsidentin von Switzerland Global Enterprise, vor rund 600 Gästen überreicht.

Sind Sie international erfolgreich? Dann freut sich Switzerland Global Enterprise über Ihre Bewerbung bis am **22. Januar 2020**. Füllen Sie das Online-Bewerbungsformular unter <https://www.s-ge.com/de/teilnahmeinformation-export-award> aus.

Reisepass für Waren rüstet sich für die Zukunft

Zahlreiche Exportfirmen kennen und schätzen es genauso wie Sportverbände oder Privatpersonen, die mit eigenen Motorfahrzeugen an Rennveranstaltungen im Ausland teilnehmen: das sogenannte Carnet ATA. Dieses Zolldokument dient als Reisepass für Waren aller Art, wie zum Beispiel Messegüter, Berufsausrüstungen, Warenmuster oder Sportgeräte, welche aus der Schweiz vorübergehend in ein Drittland eingeführt und dort verwendet werden sollen.

Die Idee dazu wurde zuerst durch eine Schweizer und eine österreichische Handelskammer vor über 60 Jahren umgesetzt. Gegenwärtig kann das Carnet ATA in 78 Ländern verwendet werden. Jedes Jahr werden weltweit rund 190 000 dieser Zolldokumente ausgestellt, wovon knapp 30 000 auf Benutzer aus der Schweiz entfallen. Gemäss Ruedi Bolliger (Direktor Vereinigung der Schweizer Handelskammern) lässt sich «allein anhand dieser Zahlen erkennen, dass das Carnet ATA vor allem für die exportori-

enterte Schweizer Wirtschaft von zentraler Bedeutung ist».

Da allerdings auch im Jahr 2019 sämtliche Prozesse rund um das Carnet ATA noch auf Papier erfolgen, treibt die Vereinigung der Schweizer Handelskammern in Zusammenarbeit mit der Weltzollorganisation (WZO), der EU Kommission sowie der International Chamber of Commerce (ICC) ein Projekt voran, um das Carnet ATA in eine elektronische Form zu bringen, sodass die notwendigen Formalitäten künftig anhand einer Smartphone-App abgewickelt werden können. Im September 2019 erreicht das Projekt eine wichtige Phase, in deren Rahmen die technische Infrastruktur für das elektronische Carnet ATA (eATA) im Rahmen einer Pilotphase getestet wird.

Wie in den Anfängen des Carnet ATA spielt die Schweiz auch bei der Digitalisierung erneut eine zentrale Rolle. Die Vereinigung der Schweizer Handelskammern ist Mitglied einer internationalen Task Force, wodurch die Schweizer Kom-



petenz und langjährige Erfahrung mit in die Entwicklung der technischen Architektur sowie des Designs der entsprechenden mobilen App einfließt.

Die Berner Handelskammer ist Mitglied der Vereinigung der Schweizer Handelskammern. Sibylle Plüss-Zürcher, Leiterin Exportdienst und stellvertretende Direktorin, ist Mitglied des Vorstandes. Weitere Informationen zu Carnet ATA oder zum Carnet eATA sind bei der Berner Handelskammer unter bhk@bern-cci.ch oder 031 388 70 70 erhältlich.

Carnet ATA électronique

Le passeport pour les marchandises s'équipe pour l'avenir

De nombreuses entreprises d'exportation connaissent et apprécient ledit Carnet ATA, comme d'ailleurs les associations sportives ou les particuliers, qui participent à des courses à l'étranger avec leurs propres véhicules à moteur. Ce document douanier sert de passeport pour des marchandises de toute nature, telles que celles destinées à des foires, équipements professionnels, échantillons ou équipements sportifs, qui sont importés temporairement de la Suisse dans un pays tiers et doivent y être utilisés.

L'idée a d'abord été mise en œuvre par une chambre de commerce suisse et autrichienne voilà plus de 60 ans maintenant. Actuellement, le carnet ATA peut être utilisé dans 78 pays. Chaque année, quelque 190 000 exemplaires de ce document douanier sont émis au plan mondial, dont près de 30 000 pour des utilisateurs provenant de Suisse. Selon Ruedi Bolliger de l'Alliance des Chambres de commerce suisses, «on peut reconnaître à la seule vue de ces chiffres que le carnet ATA revêt une importance fondamentale, surtout pour l'économie suisse axée sur l'exportation».



Toutefois, étant donné qu'en 2019 aussi, tous les processus autour du carnet ATA sont encore effectués sur papier, l'Alliance des chambres de commerce suisses, en collaboration avec l'Organisation mondiale des douanes (OMD), la Commission de l'UE, ainsi que la Chambre de Commerce Internationale (ICC), fait progresser un projet pour transformer le carnet ATA sous forme électronique, afin que les formalités nécessaires puissent, à l'avenir, être accomplies à l'aide d'une application pour smartphone. En septembre 2019, le projet atteint une phase importante, où l'infrastructure technique pour le carnet ATA électronique (eATA) est testée dans le cadre d'une phase pilote.

Comme aux débuts du carnet ATA, la Suisse joue à nouveau un rôle clé dans la numérisation. En tant que membre d'un groupe de travail international, l'Alliance des Chambres de commerce suisses applique activement ses compétences et son expérience au développement de l'architecture technique et de la conception de l'application mobile correspondante.

«Das Mercosur-Abkommen nützt den Schweizer Unternehmen und den Menschen vor Ort»

Im Sommer hat sich die Schweiz als Mitglied der Efta mit der südamerikanischen Freihandelszone Mercosur (Brasilien, Argentinien, Paraguay und Uruguay) auf ein Freihandelsabkommen geeinigt. Der Vertrag befreit rund 95 Prozent der Schweizer Exporte von Zöllen und reduziert weitere Handelshemmnisse. Noch ist aber nichts in trockenen Tüchern. Linke Parteien haben bereits das Referendum gegen den Vertrag angekündigt.

Wie die Schweizer Wirtschaft und die Mercosur-Staaten vom Handelsabkommen profitieren und warum der Widerstand gegen den Vertrag den Menschen vor Ort nichts nützt, erklärt Stefan Brupbacher, Direktor von Swissmem, im Interview.

Berner Wirtschaft: Bereits heute ist der Mercosur mit seinen 260 Millionen Einwohnerinnen und Einwohnern für die Schweiz ein zunehmend wichtiger Absatzmarkt. Alleine unsere MEM-Industrie exportiert jährlich Produkte im Wert von 600 Millionen Franken in die Mercosur-Staaten. Also alles in bester Ordnung?

Stefan Brupbacher (SB): Mitnichten! Die Mercosur-Staaten schützen ihre Wirtschaftszweige hinter hohen Handelshürden und Zöllen. Auf Maschinen beispielsweise betragen diese bis zu 35 Prozent. Das ist für Schweizer Unternehmen ein immenses Hindernis. Viele Firmen sahen sich gezwungen, im jeweiligen Land zu produzieren. Das hat in der Schweiz direkt Arbeitsplätze gekostet. Die hohen Hürden schaden aber nicht nur den exportierenden Betrieben, sondern auch unzähligen KMU und Zulieferern.

Die Schweizer Wirtschaft profitiert deshalb vom Mercosur-Abkommen. Es befreit unsere Produkte von den meisten Zöllen, baut technische Handelshemmnisse ab, erleichtert den Marktzugang für Dienstleistungen und stärkt zudem die bilateralen Wirtschaftsbeziehungen. Davon profitieren grössere Exporteure und kleinere Zulieferer gleichermaßen.

Die EU und der Mercosur haben kürzlich ebenfalls ein Freihandelsabkommen abgeschlossen. Steht die Schweiz unter Zugzwang?

Ja. Das Abkommen sorgt für gleich lange Spiesse im Wettbewerb mit der EU. Ohne Abkommen zahlen EU-Konkurrenten keine Zölle, was bis 35% des Warenwerts ausmacht. Das wäre ein kaum aufholbarer Nachteil. Und sollte das Abkommen in der EU scheitern, dann hätten unsere Firmen einen wichtigen Standortvorteil, analog zum Abkommen mit China. Damit können wir die weltweit höchsten Lohnkosten zum Teil aufwiegen. Fazit: Wir brauchen das Abkommen.



Übersicht des Mercosur Binnenmarktes mit Brasilien, Argentinien, Paraguay und Uruguay (grün), Venezuela (rot) ist suspendiert und Bolivien (blau) befindet sich im Prozess der Integration



«Aufgrund der aktuellen Umweltpolitik Brasiliens auf die vielen Vorteile, welche das Mercosur-Abkommen für beide Seiten mit sich bringt, zu verzichten wäre fahrlässig» (Stefan Brupbacher, Direktor von Swissmem)

Gegner des Mercosur-Abkommens begründen ihre Kritik mit der aktuellen Umweltpolitik der brasilianischen Regierung und gelegten Waldbränden im Amazonasgebiet. Was sagen Sie dazu?

Mir gefallen die Bilder aus Südamerika auch nicht. Die Kritiker des Abkommens verkennen jedoch, dass der vorgesehene Nachhaltigkeitsdialog zusammen mit dem Export innovativer Schweizer Technologie das grösste Potential hat, die Situation in Südamerika zu verbessern. Das Abkommen sollte deshalb nicht als Sündenbock für die Waldbrände herhalten, welche ihre Ursache nicht im Handel mit der Schweiz haben.

Die südamerikanischen Länder profitieren vielmehr mit dem Abkommen vom exzellenten Knowhow der Schweizer Exportindustrie, wenn es darum geht, ihre aktuellen Herausforderungen zu bewältigen. Dazu gehört etwa die Energie- und Ressourceneffizienz, die Mobilität oder die moderne Fertiigungstechnik. Schweizer Produkte stiften gerade in diesen Bereichen einen hohen Nutzen für die Menschen vor Ort. Es wäre fahrlässig, ohne Not auf diese Vorteile zu verzichten.

Anzeige

Seit 1916 im Dienst der Umwelt!

Altpapier Alteisen Haushaltsgeräte Computerschrott Holz
Karton Metalle Kühlgeräte Sperrgut/Schutt Kunststoffe

Muldenservice 1 – 40m³ Pressmulden-Vermietung

für Altpapier/Karton und
Kehricht/Sperrgut



ALLE GRÖSSEN
1 – 40m³



Tannholzstrasse 6, 3052 Zollikofen, Tel 031 911 22 05, www.salvi.ch

Auflösung Wettbewerb Magazin 03/19

Das Schweizer Familienunternehmen NORQAIN wurde vor noch nicht einmal zwei Jahren – nämlich im März 2018 – gegründet. Seither ist die Erfolgsgeschichte der Uhren der Nidauer Firma rasant weitergeschrieben worden. NORQAIN wird mittlerweile in über 50 Verkaufsstellen weltweit vertreten und kann auf eine illustre Gemeinschaft von Markenbotschaftern wie etwa Mark Streit, Roman Josi, Tina Weirather, Felix Neureuther, Ramon Zenhäusern oder Viktoria Rebensburg zählen. Und auch die Gewinnerin unseres Leserwettbewerbs aus dem letzten Magazin, Frau Lisa Binggeli, darf sich ab sofort zum Kreis der NORQAINER zählen.

Die korrekte Antwort auf die Wettbewerbsfrage in unserem Leserwettbewerb war auch im letzten Magazin in einer Publi-reportage versteckt. Im Artikel «NORQAIN – die unabhängige Schweizer Uhrenmarke» wurden die junge Firma aus dem Herzen der Schweizer Uhrenindustrie (Hauptsitz in Nidau, Produktion in Tavannes) und ihre Kollektionen vorgestellt.

Die Wettbewerbsfrage nach der Anzahl weltweiter Verkaufsstellen, in welchen NORQAIN vertreten ist, konnte denn auch von vielen Leserinnen und Lesern korrekt beantwortet werden. Deshalb musste das Los entscheiden, wer sich am Ende über den Hauptpreis, eine NORQAIN Freedom 60 Chrono Auto im Wert von CHF 3790.-, freuen durfte.

Die Ziehung des Gewinnloses erfolgte Anfang November 2019 unter der Aufsicht von Herrn Notar Lukas Manuel Herren in unseren Büroräumlichkeiten an der Kramgasse 2 in Bern. Der HIV gratuliert Frau Lisa Binggeli von der Medics Pathologie AG in Bern ganz herzlich zum Hauptgewinn.

Wir danken den Verantwortlichen von der Montres NORQAIN SA an dieser Stelle nochmals herzlich für die Zusammenarbeit bei diesem Wettbewerb und die Organisation des tollen Hauptpreises. Ein grosses «Merci» gilt auch allen Teilnehmenden – und auch wenn die Glücksfee dieses Mal nicht Ihr Los gezogen hat, so laden wir Sie zum erneuten Mitmachen an unserem Wettbewerb in einem nächsten Magazin beziehungsweise auf unserer Homepage www.bern-cci.ch ein.

Übergabe des Hauptpreises im vor dem Stade de Suisse in Bern: Brian Keene, International Marketing Manager von Montres NORQAIN SA, und Sibylle Plüss-Zürcher, stv. Direktorin des HIV beglückwünschen die Gewinnerin Lisa Binggeli von der Medics Pathologie AG

Gagnante du concours du magazine 03/19

L'entreprise familiale suisse NORQAIN a été fondée voilà deux ans à peine, soit en mars 2018. Aujourd'hui, les montres de l'entreprise de Nidau sont déjà représentées dans plus de 50 points de vente dans le monde entier et NORQAIN peut compter sur une illustre communauté d'ambassadeurs de la marque tels que Mark Streit, Roman Josi, Tina Weirather, Felix Neureuther, Ramon Zenhäusern ou Viktoria Rebensburg. Madame Lisa Binggeli, qui a remporté de notre concours pour les lecteurs de notre dernier magazine, est désormais aussi une NORQAINER – your life, your way.

La réponse correcte à la question du concours était aussi cachée dans un publi-reportage («NORQAIN – la marque horlogère suisse indépendante») dans le dernier magazine et de nombreux lecteurs et lectrices ont su y répondre correctement.

Le tirage au sort du billet gagnant du prix principal de notre concours une NORQAIN Freedom 60 Chrono Auto d'une valeur de 3790 fr., a eu lieu début novembre 2019 sous contrôle notarial au secrétariat de l'UCI à Berne. L'UCI félicite chaleureusement Madame Lisa Binggeli pour le prix principal.

Brian Keene, International Marketing Manager de Montres NORQAIN SA, a remis le beau chronographe sportif à l'heureuse gagnante de manière idoine devant le Stade de Suisse à Berne.



Anzeige

IMPULSKMU
Wir bringen KMU weiter.
IMPULSKMU.CH

„Viele Themen kurz und knapp, sowie gute und einfache Tipps für die Praxis.“

RETO SCHMID
Geschäftsführer / Marketing,
puralpina ag

Ein spannender Blick hinter die Kulissen lokaler Lehrbetriebe

Am 15. November 2019 luden das Berufs- und Weiterbildungszentrum (BWZ) Lyss und die lokale Sektion des Handels- und Industrievereins (HIV) Schülerinnen und Schüler – aber auch interessierte Eltern und Begleitpersonen – ein, mehr über die vielseitigen Ausbildungsberufe zu erfahren, welche im Seeland angeboten werden. Das Konzept der Veranstaltung unter dem Titel «Wirtschaft backstage» hat überzeugt und löste viele positive Reaktionen aus.

Der HIV engagiert sich bereits lange für die Stärkung des dualen Bildungssystems und unterstützt diverse Projekte im Bereich «Berufsbildung» und «Nachwuchsförderung». Die Sektion Lyss-Aarberg und Umgebung hat im Anschluss an die letzte Lehrstellenbörse des BWZ Lyss gemeinsam mit der Schulleitung einen neuen Event ins Leben gerufen. An einem Nachmittag sollten die «Lernenden von morgen» mit Begleitung die Berufe und Lehrbetriebe der Region kennen lernen – das war die Idee von «Wirtschaft backstage».

Rund 120 Teilnehmende fanden sich am Freitag, 15. November 2019, im BWZ ein und begaben sich, im Anschluss an eine interessante und kreative Einführung ins Thema durch BWZ-Lernende und Rektor Bernhard Beutler, auf die verschiedenen, angebotenen Rundgänge durch Firmen in der Region. Die Verschiebung zwischen den einzelnen Programmpunkten erfolgte mit Bussen, so dass jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer hinter die Kulissen von zwei unterschiedlichen Firmen und Berufsfeldern blicken konnte.



«Alle Optionen offen»: Die Lernenden des BWZ erläuterten in einem kurzen Theater-Sketch die verschiedenen Wege zum «Traumberuf»

Die Organisatoren zogen im Anschluss an die Veranstaltung ein durchwegs positives Fazit. Der Anlass wurde von allen Beteiligten sehr gut aufgenommen. Diesen Erfolg verdankt «Wirtschaft backstage» natürlich auch den Firmen, welche ihre Türen für die Besucher öffne-

ten. Es waren dies namentlich die Unternehmen BEKB Lyss, Talus Informatik, SPT Roth Ltd., in flagranti ag, Seelandheim Worben, Energie Seeland AG, Schweizer Zucker AG und Feintool Technologie AG. Herzlichen Dank für die Unterstützung!

Impressionen von «Wirtschaft backstage»



«Unsere Wirtschaft braucht guten Nachwuchs und «Wirtschaft backstage» zeigt eindrücklich, was das Seeland punkto Berufsbildung zu bieten hat »

Bernhard Beutler
Rektor Berufs- und Weiterbildungszentrum, BWZ Lyss



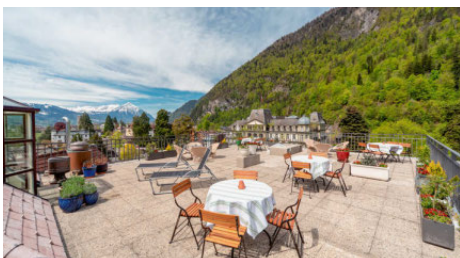
«Wir möchten die Jugendlichen motivieren, einen Beruf zu wählen, der ihnen Freude bereitet und aufzeigen, dass eine Berufslehre – ungeachtet der jeweiligen Branche – ein guter Grundstein für das spätere Berufsleben ist.»

Verena Probst
Niederlassungsleiterin BEKB,
Vorstandsmitglied HIV



Publireportage

Tradition, Kreativität, Inspiration und Genuss



Das **Carlton – Europe Vintage Erwachsenenhotel** ist 200 m vom Bahnhof Interlaken Ost entfernt und verfügt über eine grosszügige Einstellhalle und Aussenparkplätze. Das Haus wurde schrittweise renoviert und kombiniert Jugendstil-Charme mit modernem Alpine-Chic.

Acht stilvolle, lichtdurchflutete Seminar- und Banketräume stehen Ihnen für Ihren Anlass zur Verfügung. Für unvergessliche Events ist die Aarmühle-

suite mit Panorama-Dachterrasse der **Geheimtipp** in Interlaken. Der Hotelpark mit Naturbadeteich, Pétanque-Bahn, Gartenschach und die gemütliche Hotelterrasse mit Blick auf die imposante Bergwelt bieten sich für verschiedene **Rahmenprogramme** an. Eine grosse Feuerschale lädt zum Marronibräteln oder Grillieren im Freien ein.

Gerne organisieren wir für Sie auch **Team-Building-Anlässe**, besonders beliebt sind unsere **Kochanlässe**.

Möchten Sie übernachten? In unseren **individuell gestalteten Hotelzimmern** und im **Oberländer Wellnessdörfli** geniessen Sie entspannte Stunden.

In den Wintermonaten profitieren HIV-Mitglieder von Spezialkonditionen für Ihre Anlässe und Seminare.

Kontaktieren Sie uns, wir beraten Sie gerne.

- Platz für 10 bis 150 Gäste
- Flächen von 27–175 Quadratmeter
- ausschliesslich erwachsene Gäste ab 16 Jahren
- Seminarräume mit sehr individuellem Charakter
- versch. Rahmenprogramme & Team Building-Aktivitäten

CE
CARLTON-EUROPE
HOTELS & RESTAURANTS & MORE
SINCE 1898

Höheweg 92–94
3800 Interlaken, Switzerland
Tel. +41 (0) 33 826 01 60
info@cartoneurope.ch
www.cartoneurope.ch

Neumitglieder

Der HIV begrüsst folgende neuen Firmenmitglieder

A. Wucher Unternehmensentwicklung, Biel/Bienne
aarov AG, Bern
Allianz Generalagentur A. Mäder, Bern
Anliker + Müller Rechtsanwälte, Bern
Aroov AG, Bern
Auto Kohler AG, Schönbühl
Badertscher+Co AG, Bern
Bautro AG, Baar
Blechdesign GmbH, Lyss
Bullinger Institut, Worben
CARMINE HOME GmbH, Bern
Corpina Consulting GmbH, Gerzensee
Cottier Communications, Bern
DesignYourBike AG, Bern
DS Management Consulting GmbH, Allmendingen
Ecole d'Humanité, Hasliberg
edelline ag, Liebefeld
Flex Connect AG, Niederbuchsiten
Gaschen SA, La Neuveville
Gosselin (Suisse) SA, Thörishaus
H. Lauenstein AG, Langnau
HIRSCH (Schweiz) AG, Biel/Bienne
IdeeTransfer Berner Oberland GmbH, Münsingen
Innovation Cube AG, Münchenringen
IT & Design Solutions GmbH, Rubigen
KARO Bau AG, Roggwil
Lack Tech GmbH, Lotzwil
Limathi Group GmbH, Schönenwerd
logdata ag, Langenthal
Marmobisa AG, Ebersecken
MAZARS AG, Bern
MiniKita Langenthal AG, Langenthal
Nantys AG, Bern
NEUROLITE AG, Belp
olo marzipan O. Lohner AG, Lyssach
Parasol Filmproduktion GmbH, Bern
Paul Cramatte SA, Biel/Bienne
PlateaMed AG, Bern
pmc Informatik AG, Sursee
Rupp Umzüge GmbH, Rüegsau
schlaefli healthcare consulting, Bern
Seaco Shipping SA, Thörishaus
sitem-insel AG, Bern
STRAPAG Strahm und Partner AG, Lyss
SWISSTRAFFIC AG, Ittigen
Teppiche 1001 + SWINT Ltd, Bern
thahabi + partner, Biel/Bienne
Toneatti Engineering AG, Bern
Vatter Garten AG, Münsingen
VERBAND DER SCHWEIZER DRUCKINDUSTRIE, Bern
Vision Promotion GmbH, Bern
Zeller Gens Reinigungen, Niederwangen
Zühlke Engineering AG, Bern
Zwicker – Easy Date Schweiz, Niederried b. Kallnach

Agenda

Unsere nächsten Anlässe

15.01.2020/08:30 Uhr
Incoterms® 2020 – neues Regelwerk
Welle 7, Bern

16.01.2020/ganzer Tag
Exporttag – KMU goes global
USM U. Schärer Söhne AG, Münsingen

29.01.2020/16:00 Uhr
Datenschutzrecht für KMU
Cinématte, Bern

04.03.2020/16:00 Uhr
Informationsanlass «Prävention – geht uns alle an» in Kooperation mit suva und Visana
Casino, Bern

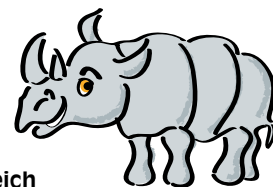
09.03.2020/17:00 Uhr
HIV-Abend und Hauptversammlung/ HIV-Sektion Bern
Kursaal, Bern

19.03.2020/17:30 Uhr
«Mitglieder besuchen Mitglieder» Allmend Tunnel – Frutiger AG/Wirtschaft Thun Oberland:
Stockhorn Arena, Thun

07.05.2020/16:30 Uhr
Hauptversammlung 2020/HIV Kanton Bern und HIV-Sektion Lyss-Aarberg und Umgebung
AARfit Halle, Aarberg

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

Nashorn



Gemeinsam erfolgreich

Das Nashorn freut sich darüber, dass im 2. Wahlgang der Ständeratswahlen die bürgerliche Zusammenarbeit grundsätzlich gut funktioniert hat. Vielleicht erinnert sich der eine oder andere auch künftig daran, dass eine gute Zusammenarbeit am Schluss für alle Beteiligten Erfolg bringt.



Nicht wirtschaftsfreundlich

Das Rating des Schweizerischen Gewerbeverbandes auf Bundesebene, die Ratings der NZZ, die Smartvote-Befragungen wie auch die Grossratsratings des HIV zeigen sehr deutlich, dass in den allermeisten Fällen die Vertreter der bürgerlichen Parteien für die wirtschaftlichen Anliegen die verlässlicheren Partner sind, als die Exponenten von Rot-Grün. Dennoch findet das Nashorn immer wieder Wirtschaftsgrößen in Wahlkomitees von Kandidierenden, die ganz und gar nicht wirtschaftsfreundlich sind.

Impressum

Berner Wirtschaft/ Economie bernoise

Herausgeber
Handels- und Industrieverein
des Kantons Bern,
Kramgasse 2,
Postfach,
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.

DER NEUE OPEL VIVARO

- ✓ 3 Karosserielängen¹
- ✓ Bis zu 1400 kg Nutzlast²
- ✓ Bis zu 6.6m³ Laderaum³

www.opel.ch



¹Die Radstandsoptionen richten sich nach der ausgewählten Karosserievariante. Die Verfügbarkeit der Karosserielängen hängt von der Karosserievariante ab.
²Optional – die Standard-Nutzlast beträgt 1000 kg. ³Wählen Sie den Vivaro Kastenwagen mit FlexCargo® und langem Radstand für maximales Ladevolumen.

JETZT ENTDECKEN.

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

 **BELWAG**
Mehr als nur eine Garage.

MEHR ALS NUR HEISSE LUFT!

Mit der Nutzung von Abwärme sparen Sie Energie und Kosten in Ihrem Unternehmen.

 **ENERGIE-AGENTUR**
DER WIRTSCHAFT EnAW

Wir helfen Ihnen dabei, Energie und Kosten einzusparen. Kontaktieren Sie uns.
→ www.enaw.ch +41 44 421 34 45



Web 2.0 Ökonomie 3.0 Industrie 4.0

**Was auch immer kommt:
Wir setzen weiterhin auf
Produkte und Service 1A.**



ZIGERLI+IFF
Zeit für Emotionen

**Uhren, Schmuck, Goldschmiede,
Uhrmacher – seit 1893**

Spitalgasse 14, Bern — T +41 31 311 23 67

zigerli-iff.ch