



Die Lage auf dem Arbeitsmarkt 2022

Rückblick auf den Arbeitsmarkt 2022

Jahresberichte
der kantonalen Arbeitsmarktkommission (KAMKO)
und der Arbeitsmarktkontrolle Bern (AMKBE)



Impressum

Herausgeber

Amt für Arbeitslosenversicherung
Lagerhausweg 10
3018 Bern

Amt für Wirtschaft
Münsterplatz 3a
3011 Bern

Kontakt

+41 31 633 45 34
info.awi@be.ch
www.be.ch/wirtschaftsdaten

Redaktion

Silvia Kollar-Jakob

Titelbild

© iStock

© Amt für Arbeitslosenversicherung und Amt für Wirtschaft, Januar 2023;
Abdruck mit Quellenangabe erlaubt

Inhaltsverzeichnis

1.	Zusammenfassung	4
2.	Die Lage auf dem Arbeitsmarkt	6
2.1	Konjunktur	6
2.2	Arbeitsmarkt	7
2.3	Arbeitslosigkeit	8
2.3.1	Entwicklung der Arbeitslosigkeit	8
2.3.2	Arbeitslosigkeit nach Alter	9
2.3.3	Arbeitslosigkeit nach Dauer und Geschlecht	10
2.3.4	Arbeitslosigkeit nach Verwaltungskreis	11
2.3.5	Aussteuerungen	12
2.4	Löhne	13
2.5	Kurzarbeit	14
2.6	Massenentlassungen	15
3.	Vollzugstätigkeit	16
3.1	Meldepflichtige ausländische Erwerbstätige	16
3.2	Arbeitsmarktaufsicht	17
3.3	Stellenmeldepflicht	18
3.3.1	Meldung offener Stellen	18
3.3.2	Bearbeitung der Meldungen	19
3.3.3	Abmeldung offener Stellen	20
Anhang 1: Organisation der Arbeitsbeziehungen		22
Arbeitsvertrag		22
Gesamtarbeitsvertrag		22
Normalarbeitsvertrag ohne Mindestlohn		22
Normalarbeitsvertrag mit Mindestlöhnen		22
Anhang 2: Die Arbeitsmarktaufsicht im Kanton Bern		23
Aufgaben der Arbeitsmarktaufsicht		23
Organe der Arbeitsmarktaufsicht		24
Anhang 3: Jahresbericht der Kantonalen Arbeitsmarktkommission		25
Anhang 4: Mitglieder der KAMKO (Stand 31.12.2022)		27
Anhang 5: Jahresbericht der Arbeitsmarktkontrolle Bern		28
Anhang 6: Vorstand und Mitarbeitende der AMKBE (Stand 31.12.2022)		31

1. Zusammenfassung

2022 zeigte sich die Schweizer und Berner Wirtschaft trotz geopolitischen Krisen, Inflation und steigenden Energie- und Beschaffungspreisen in einer robusten Verfassung. Im ersten Halbjahr setzte sich der Aufschwung der Wirtschaft im Zuge der gelockerten oder ganz aufgehobenen Massnahmen zur Eindämmung des Corona-Virus trotz den Auswirkungen des Ukraine-Kriegs fort. Im zweiten Halbjahr entwickelte sich das Wirtschaftswachstum weniger dynamisch. Geprägt von steigenden Preisen legten die Berner Warenexporte 2022 deutlich zu. Der Tourismus erholte sich, die Logiernächte nahmen gegenüber dem Vorjahr um gut 30 Prozent zu und erreichten nahezu das Rekordniveau von 2019.

Die Situation auf dem Berner Arbeitsmarkt hat sich 2022 ausserordentlich positiv entwickelt. Nach der deutlichen Erholung auf dem Arbeitsmarkt im 2021, sank die Arbeitslosenquote 2022 kontinuierlich weiter, erreichte in den Monaten September und Oktober ein Rekordtief und verweilte bis Ende Jahr auf einem ausserordentlich tiefen Niveau. Damit lag die Arbeitslosenquote im Kanton Bern – wie in der Schweiz – im Jahresverlauf deutlich unter dem 10-jährigen Durchschnitt. Die Arbeitslosigkeit im Kanton Bern nahm im Jahresverlauf 2022 um 3137 Personen ab (BE: -27 %, CH: -20 %). Die Arbeitslosenquote sank im Jahresdurchschnitt von 2,4 Prozent im Vorjahr auf 1,7 Prozent – der tiefste Wert seit 2001 (CH: von 3,0 auf 2,2 Prozent).

Die Anzahl Gesuche um Kurzarbeit nahm 2022 gegenüber dem Vorjahr deutlich ab, blieb aber über dem Vorkrisenniveau von 2019. Die Zahl der Massenentlassungen sank unter das Niveau von 2019.

Die Anzahl kurzfristiger meldepflichtiger Arbeitseinsätze von ausländischen Erwerbstätigen lag mit rund 22 200 nahezu auf dem Vorkrisenniveau von 2019 (22 600).

Die Arbeitsmarktkontrolle Bern (AMKBE) hat 2022 insgesamt 3511 Kontrollen zur Einhaltung von Lohn- und Arbeitsbedingungen im Rahmen der flankierenden Massnahmen zum freien Personenverkehr sowie zur Bekämpfung der Schwarzarbeit durchgeführt. Der Kanton Bern hat zahlreiche Fälle vermuteter Schwarzarbeit sowie Verstösse gegen das Entsendegesetz abgeklärt und 933 Sanktionen verfügt.

Im Rahmen der Stellenmeldepflicht haben die Arbeitgebenden im Kanton Bern 2022 rund 35 000 Meldungen mit 53 500 meldepflichtigen, offenen Stellen und 10 000 nicht meldepflichtigen, offenen Stellen bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) getätigt.

Die kantonale Arbeitsmarktkommission (KAMKO) hat 2022 vier Sitzungen durchgeführt, davon eine per Zirkularverfahren. Der geschäftsführende Ausschuss und das Sekretariat der KAMKO haben acht Verständigungsverfahren geführt. Die KAMKO hat in sieben Fällen auf missbräuchliche Unterbietung der orts- und branchenüblichen Löhne entschieden.

Arbeitsmarkt Kanton Bern

		Total	Frauen	Männer	Total	Frauen	Männer
Erwerbspersonen ¹		2020			2021		
Schweiz	Personen	4 597 965	2 133 677	2 464 288	4 638 527	2 154 557	2 483 970
Kanton Bern	Personen	557 989	264 690	293 299	561 758	266 210	295 548
Erwerbsquoten		2020			2021		
Schweiz	standardisiert ²	64,0 %	58,7 %	69,3 %	64,0 %	58,9 %	69,3 %
Kanton Bern	standardisiert ²	63,9 %	59,4 %	68,7 %	64,2 %	59,5 %	69,0 %
Beschäftigte ³		2019			2020		
Schweiz	Personen	5 322 704	2 427 559	2 895 145	5 289 594	2 419 772	2 869 822
Kanton Bern	Personen	649 805	306 252	343 553	643 027	304 217	338 810
	Vollzeit (90–100 %) Anteil	64,6 %	43,1 %	84,0 %	64,5 %	43,4 %	83,5 %
	Teilzeit I (50–89 %) Anteil	22,9 %	36,1 %	10,9 %	23,4 %	36,2 %	11,8 %
	Teilzeit II (< 50 %) Anteil	12,5 %	20,8 %	5,0 %	12,1 %	20,4 %	4,7 %
Stellensuchende (Jahresdurchschnitt)		2021			2022		
Schweiz	Personen	228 930	106 415	122 516	175 549	82 607	92 942
Kanton Bern	Personen	21 369	9 919	11 450	15 930	7 526	8 404
Arbeitslose ⁴ (Jahresdurchschnitt)		2021			2022		
Schweiz	Personen	137 614	60 741	76 874	99 577	44 409	55 167
	Quote	3,0%	2,9%	3,1%	2,2%	2,1%	2,2%
Kanton Bern	Personen	13 509	5 999	7 509	9 261	4 148	5 114
	Quote	2,4%	2,3%	2,5%	1,7%	1,6%	1,7%
15- bis 24-Jährige	Personen	1 476	639	837	881	383	497
	Quote	2,5%	2,3%	2,8%	1,5%	1,4%	1,7%
25- bis 49-Jährige	Personen	7 851	3 608	4 243	5 350	2 483	2 867
	Quote	2,6%	2,5%	2,6%	1,7%	1,7%	1,8%
50-Jährige und älter	Personen	4 182	1 753	2 429	3 031	1 281	1 749
	Quote	2,3%	2,1%	2,5%	1,6%	1,4%	1,7%
Langzeitarbeitslose (> 1 Jahr)	Personen	3 217	1 383	1 834	2 057	922	1 135
	Anteil	23,8%	23,1%	24,4%	22,2%	22,2%	22,2%
Aussteuerungen ⁵		2021			2022p		
Schweiz	Personen	22 510	10 712	11 798	34 836	16 790	18 046
Kanton Bern	Personen	2 118	988	1 130	3 148	1 555	1 593
Kurzarbeit		2021			2022		
Kanton Bern	Gesuche	14 295	1 376
	Personen ⁶	135 342	12 156

«p»: provisorische Zahlen

Quelle: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Bundesamt für Statistik (BFS), Amt für Wirtschaft (AWI)

¹ Als Erwerbspersonen gelten die Erwerbstätigen und die Erwerbslosen gemäss Internationaler Arbeitsorganisation (ILO) zusammen. Die Erwerbspersonen bilden das Arbeitsangebot.

² Die standardisierte Erwerbsquote entspricht dem Anteil der Erwerbspersonen an der Wohnbevölkerung ab 15 Jahren.

³ Die Beschäftigten (besetzten Stellen) und die offenen Stellen entsprechen der Arbeitsmarktnachfrage.

⁴ Als arbeitslos gelten Personen, die bei einem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) registriert sind, keine Arbeit haben und sofort vermittlungsfähig sind. Dabei ist unwesentlich, ob solche Personen einen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung haben oder nicht.

⁵ Änderungen Covid-19-Gesetz per 20.3.2021: Die Anzahl Taggelder für versicherte Personen wurde um 66 Taggelder für die Monate März bis Mai 2021 erhöht.

⁶ Erfasst werden die potenziell betroffenen Beschäftigten. Aussagen zur Anzahl effektiv betroffener Beschäftigten lassen sich auf dieser Basis nicht machen.

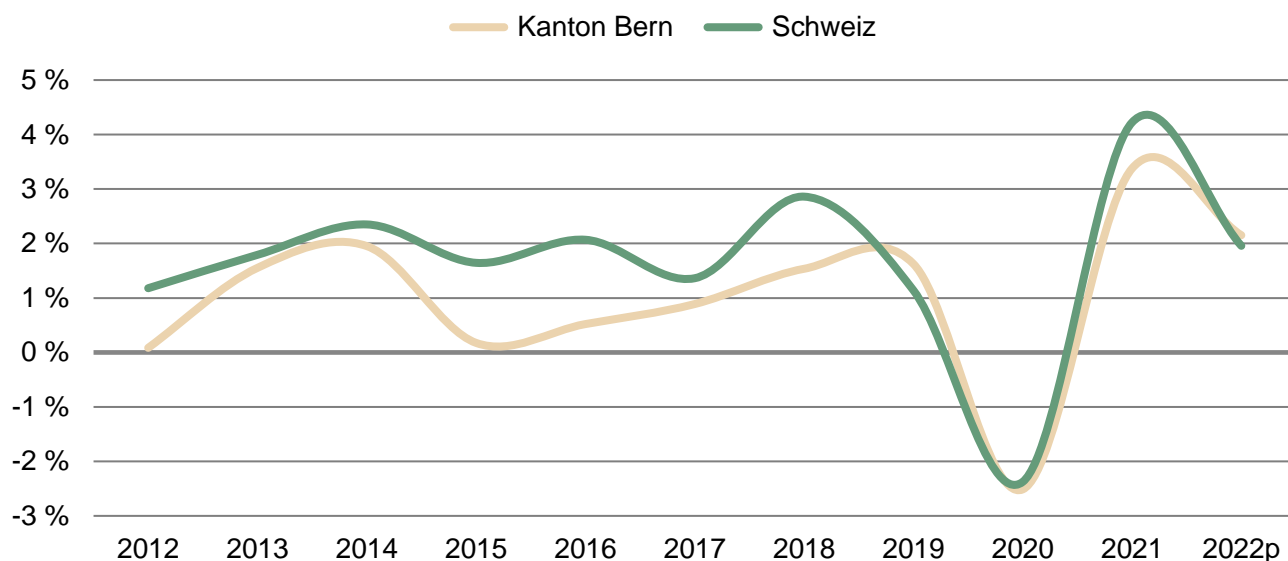
2. Die Lage auf dem Arbeitsmarkt

2.1 Konjunktur

2022 setzte sich der Aufschwung der Wirtschaft im Zuge der vielerorts gelockerten oder ganz aufgehobenen Massnahmen zur Eindämmung des Corona-Virus trotz negativen Schocks im ersten Halbjahr fort. Die Auswirkungen des Ukraine-Kriegs manifestierten sich in den markant angestiegenen Energie- und Rohstoffpreisen in Europa. Die Inflationsrate stieg deutlich an und bremste die Erholung der privaten Konsumausgaben. Im zweiten Halbjahr 2022 entwickelte das Wirtschaftswachstum weniger dynamisch. Die erhöhten Leitzinse der Nationalbanken und die immer noch anhaltenden Verzögerungen in den internationalen Lieferketten wirkten sich dämpfend auf die wirtschaftliche Entwicklung aus. Die hohen Energie- und Rohstoffpreise bewirkten kräftige Preisanstiege. Geprägt von steigenden Preisen legten die Berner Warenexporte 2022 deutlich zu. Der Tourismus erholte sich, die Logiernächte nahmen gegenüber dem Vorjahr um gut 30 Prozent zu und erreichten nahezu das Rekordniveau von 2019.

Das Bruttoinlandprodukt (BIP) verzeichnete nach Schätzungen von BAK Economics 2022 in der Schweiz einen Anstieg von 2,0 Prozent (2021: +4,2 %) und im Kanton Bern einen Anstieg von 2,2 Prozent (2021: +3,4 %).

BIP-Entwicklung (Veränderung gegenüber dem Vorjahr)



«p»: provisorische Zahlen

Quelle: BAK Economics (Stand: Dezember 2022)

2.2 Arbeitsmarkt

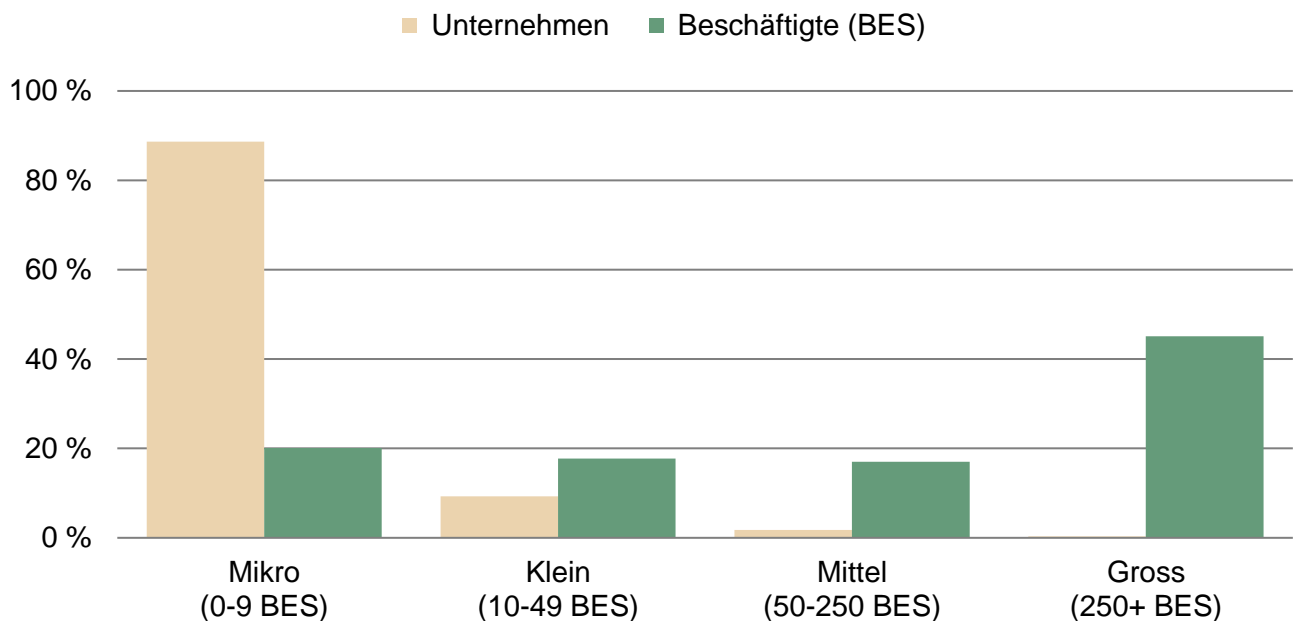
Ein funktionierender Arbeitsmarkt ist für die wirtschaftliche Entwicklung eines Landes entscheidend. Wie auf jedem Markt stehen sich hier Angebot (Erwerbspersonen) und Nachfrage (Unternehmen) gegenüber. Wenn die Nachfrage nach Arbeit kleiner ist als das Angebot oder die Qualifikation der Erwerbspersonen nicht mit den gesuchten Fähigkeiten übereinstimmen, entsteht Arbeitslosigkeit. Kurzfristig ist die Arbeitsnachfrage abhängig von der konjunkturellen Entwicklung: Haben die Unternehmen viele Aufträge, steigt die Arbeitsnachfrage. In einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld werden hingegen Arbeitsplätze abgebaut, die Arbeitsnachfrage sinkt und die Arbeitslosigkeit steigt. Längerfristig wirken sich der technologische Fortschritt, der Strukturwandel und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen auf die Arbeitsnachfrage aus. Das Arbeitsangebot ergibt sich aus der demografischen Entwicklung, der Zuwanderung und der Erwerbsbeteiligung.

2022 stieg die Arbeitsnachfrage an, gleichzeitig ging das Arbeitsangebot – insbesondere aufgrund der demografischen Entwicklung – zurück. Entsprechend nahm die Arbeitslosigkeit ab.

Der Kanton Bern zählt 562 000 Erwerbspersonen: 266 000 Frauen und 296 000 Männer. Die Erwerbsbeteiligung im Kanton Bern liegt im Schweizer Durchschnitt.

Im Kanton Bern haben rund 71 000 Unternehmen ihren Sitz. Davon zählen 99,7 Prozent zu den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit bis zu 250 Beschäftigten. Insgesamt bieten Unternehmen im Kanton Bern 643 000 Arbeitsplätze an.

Anteil der Unternehmen und der Beschäftigten nach Unternehmensgrösse, Kanton Bern, 2020



Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS) STATENT

2.3 Arbeitslosigkeit

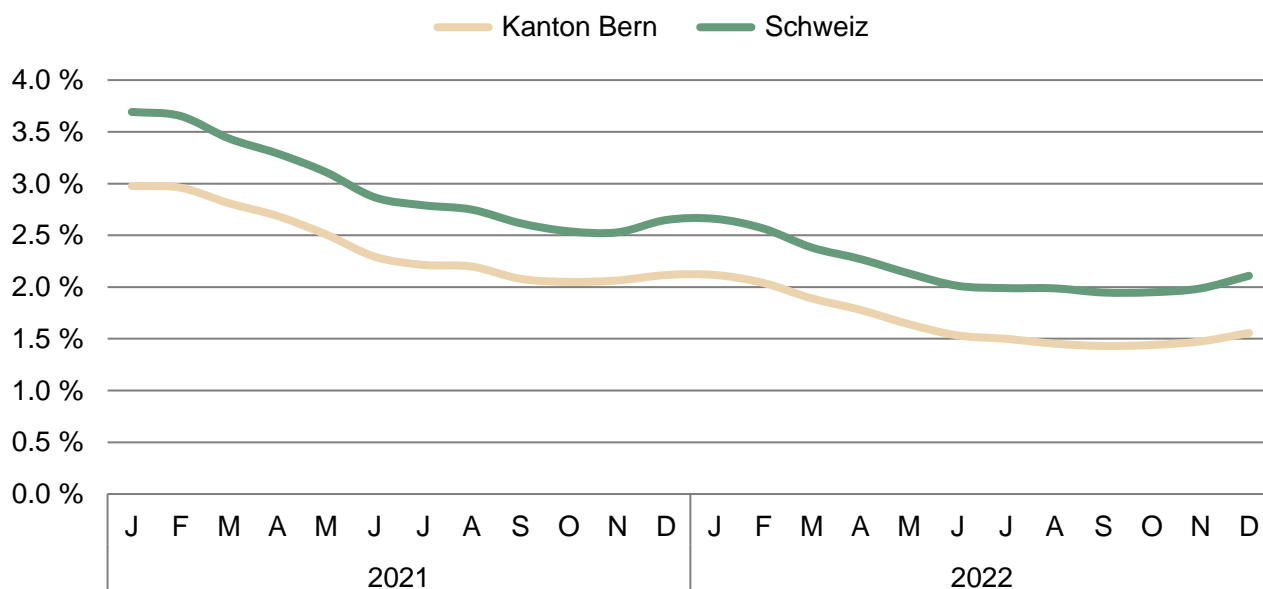
2.3.1 Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Die Situation auf dem Berner Arbeitsmarkt hat sich 2022 ausserordentlich positiv entwickelt. Nach der deutlichen Erholung auf dem Arbeitsmarkt 2021, sank die Arbeitslosenquote 2022 kontinuierlich weiter, erreichte in den Monaten September und Oktober ein Rekordtief und verweilte bis Ende Jahr auf einem ausserordentlich tiefen Niveau. Damit lag die Arbeitslosenquote im Kanton Bern – wie in der Schweiz – im Jahresverlauf deutlich unter dem 10-jährigen Durchschnitt.

Im Jahresverlauf 2022 konnten alle Branchen einen deutlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit verzeichnen. Insbesondere in der Uhrenindustrie führte die gestiegene Nachfrage zu einem starken Rückgang der Arbeitslosigkeit – die Arbeitslosenquote sank von 4,8 auf 2,9 Prozent. In der exportabhängigen MEM-Industrie, im Gastgewerbe sowie bei den personenbezogenen Dienstleistungen war ebenfalls ein überdurchschnittlicher Rückgang der Arbeitslosenquote zu verzeichnen.

Im Jahresdurchschnitt 2022 lag die Arbeitslosenquote bei 1,7 Prozent. Sie lag somit um 0,7 Prozentpunkte tiefer als im Vorjahr und auf dem tiefsten Stand seit 2001. Anfang Januar 2022 waren 11 847 Personen arbeitslos und die Arbeitslosenquote betrug 2,1 Prozent. Ende Dezember 2022 waren 8710 Personen arbeitslos. Dies entsprach einer Arbeitslosenquote von 1,6 Prozent. Die Zahl der Arbeitslosen nahm im Jahresverlauf um 3137 Personen ab (BE: -26,5 %, CH: -20,4%).

Arbeitslosenquote



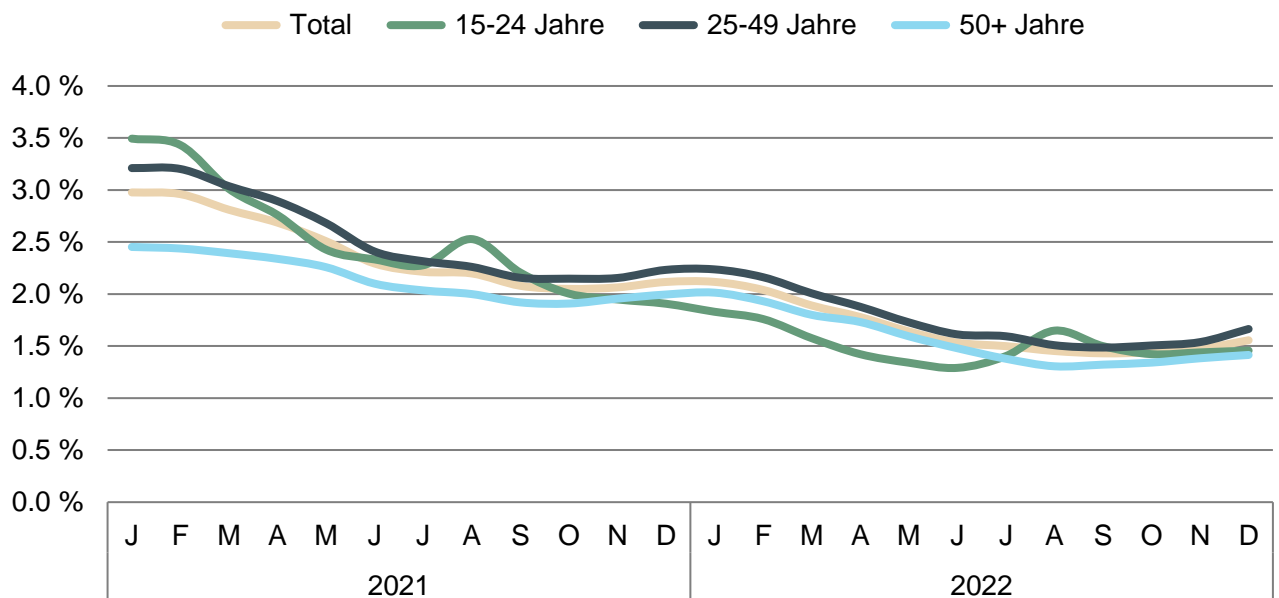
Quelle: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) Arbeitsmarktstatistik

2.3.2 Arbeitslosigkeit nach Alter

Im Jahresverlauf 2022 sank die Arbeitslosigkeit in allen Altersgruppen deutlich. Die Arbeitslosenquote bei den Jugendlichen und jungen Erwachsenen (15- bis 24-Jährige) nahm von 1,9 auf 1,5 Prozent ab. Im Sommer blieb der üblicherweise deutliche Anstieg der Arbeitslosigkeit aufgrund der Ausbildungsabschlüsse bei den Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus. Die Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger profitierten von der demografischen Entwicklung, d.h. den weniger geburtenstarken Jahrgängen, die in den Arbeitsmarkt eintreten. So lag die Arbeitslosenquote im Jahresdurchschnitt bei den 15- bis 24-jährigen Personen unter dem kantonalen Durchschnitt (1,5 %, Total BE: 1,7 %).

Auch die über 50-jährigen Arbeitnehmenden waren noch etwas unterdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen, die Arbeitslosenquote hat sich jedoch dem Durchschnitt angenähert. Das liegt insbesondere daran, dass die betroffenen Personen im Durchschnitt länger arbeitslos waren.

Arbeitslosenquote nach Alter, Kanton Bern



Quelle: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) Arbeitsmarktstatistik

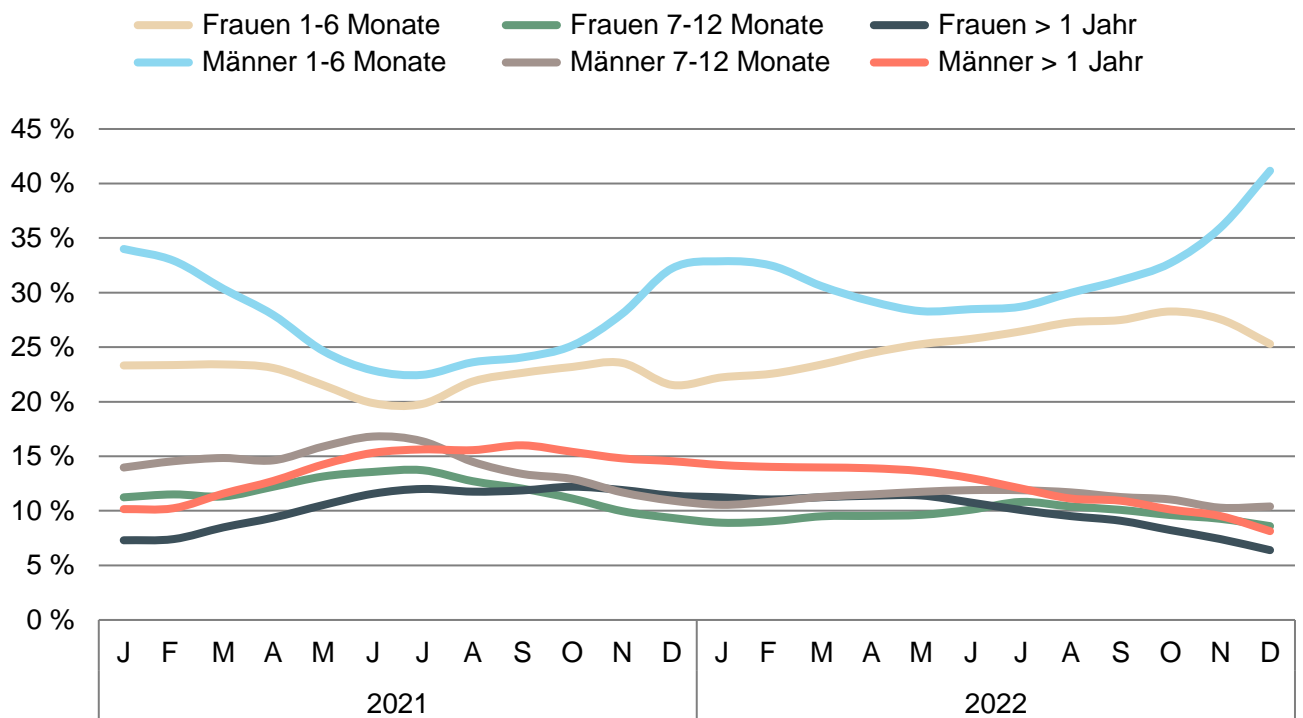
2.3.3 Arbeitslosigkeit nach Dauer und Geschlecht

Neben der Arbeitslosenquote, der Anzahl und dem Alter der arbeitslosen Personen ist die Dauer der Arbeitslosigkeit von Interesse. 2022 war über die Hälfte der betroffenen Personen einen bis sechs Monate lang arbeitslos. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen, das sind Personen, die über ein Jahr als arbeitslos registriert waren, betrug 22,2 Prozent (2021: 23,8 %).

Im Jahresdurchschnitt 2022 waren 44,8 Prozent der arbeitslosen Personen Frauen und 55,2 Prozent Männer. Männer sind von saisonal bedingten oder konjunkturellen Effekten stärker betroffen als die Frauen, weil sie häufiger in zyklischen Branchen arbeiten (z. B. im Baugewerbe und in exportorientierten Industriebranchen).

Aufgrund saisonaler Effekte im Baugewerbe in den Monaten November bis März liegt der Anteil der Männer, die in dieser Zeit weniger als sechs Monate arbeitslos sind, deutlich über demjenigen der Frauen.

Anteil Arbeitslose nach Geschlecht und Dauer der Arbeitslosigkeit, Kanton Bern



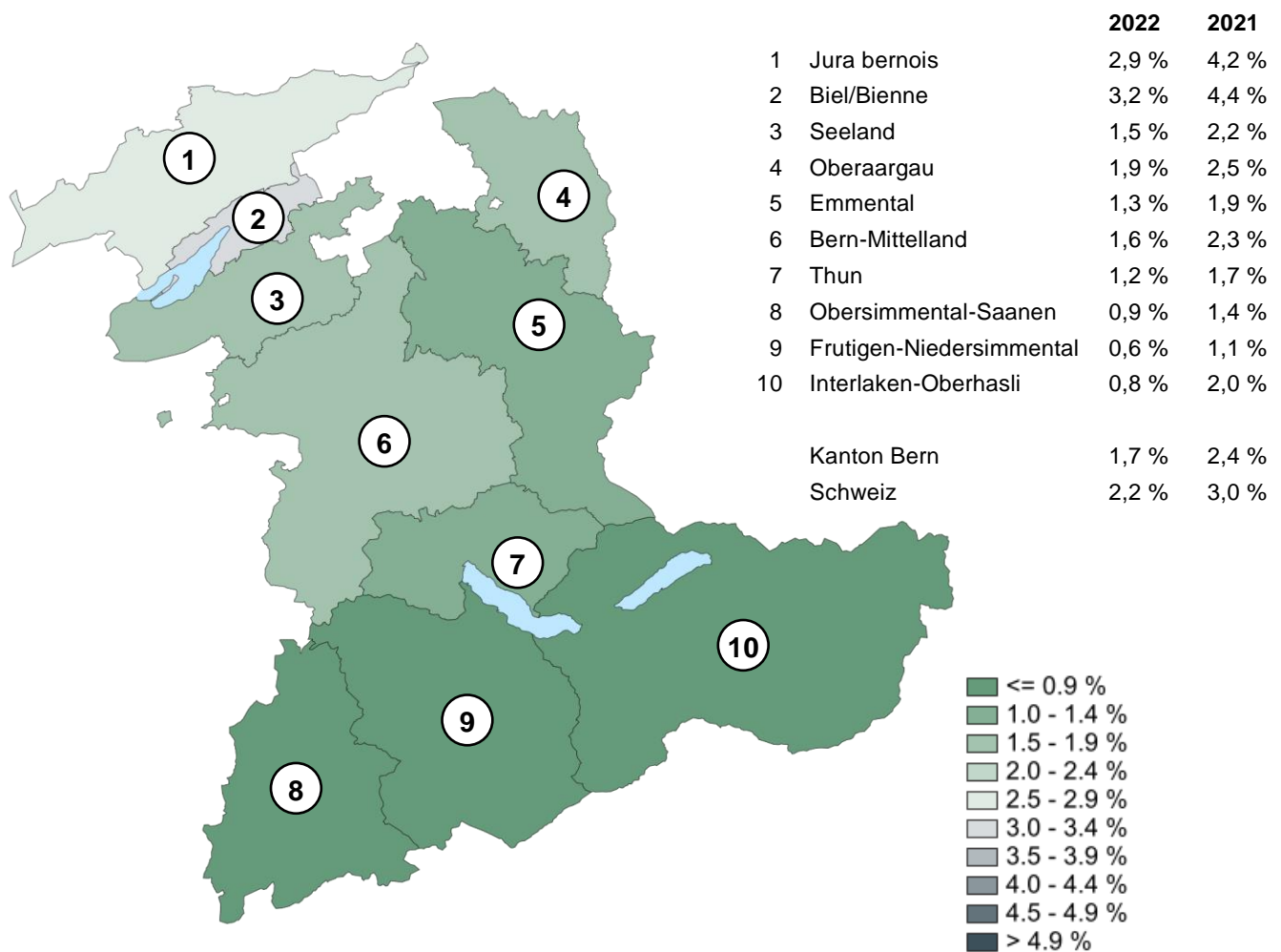
Quelle: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) Arbeitsmarktstatistik

2.3.4 Arbeitslosigkeit nach Verwaltungskreis

2022 ist die Arbeitslosenquote im Jahresdurchschnitt gegenüber dem Vorjahr in allen Verwaltungskreisen deutlich gesunken. Vergleicht man die Arbeitslosenquoten der zehn Verwaltungskreise des Kantons Bern, stellt man grössere Unterschiede fest: Die höchste Arbeitslosenquote im Jahresdurchschnitt verzeichnete mit 3,2 Prozent der Verwaltungskreis Biel/Bienne, die tiefste der Verwaltungskreis Frutigen-Niedersimmental mit 0,6 Prozent. In den Verwaltungskreisen Jura bernois und Biel/Bienne liegt die Arbeitslosenquote über dem Schweizer Durchschnitt.

Die globale Konjunkturerholung 2022 führte zu einem starken Rückgang der Arbeitslosigkeit in jedem Verwaltungskreis, am stärksten im Verwaltungskreis Jura bernois, in dem die Nachfrage nach Arbeitskräften in der Uhren- und MEM-Industrie insbesondere anstieg. Auch in den Tourismusregionen des Oberlands sank die Arbeitslosigkeit gegenüber dem Vorjahr deutlich. Der Rückgang ist vor allem auf das Gastgewerbe zurückzuführen. Dank der weiterhin starken inländischen Nachfrage und der Rückkehr ausländischer Gäste erreichten die Logiernächte in der Sommersaison 2022 beinahe das Rekordniveau von 2019.

Arbeitslosenquote, Verwaltungskreise des Kantons Bern, Jahresdurchschnitt 2022



Quelle: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) Arbeitsmarktstatistik

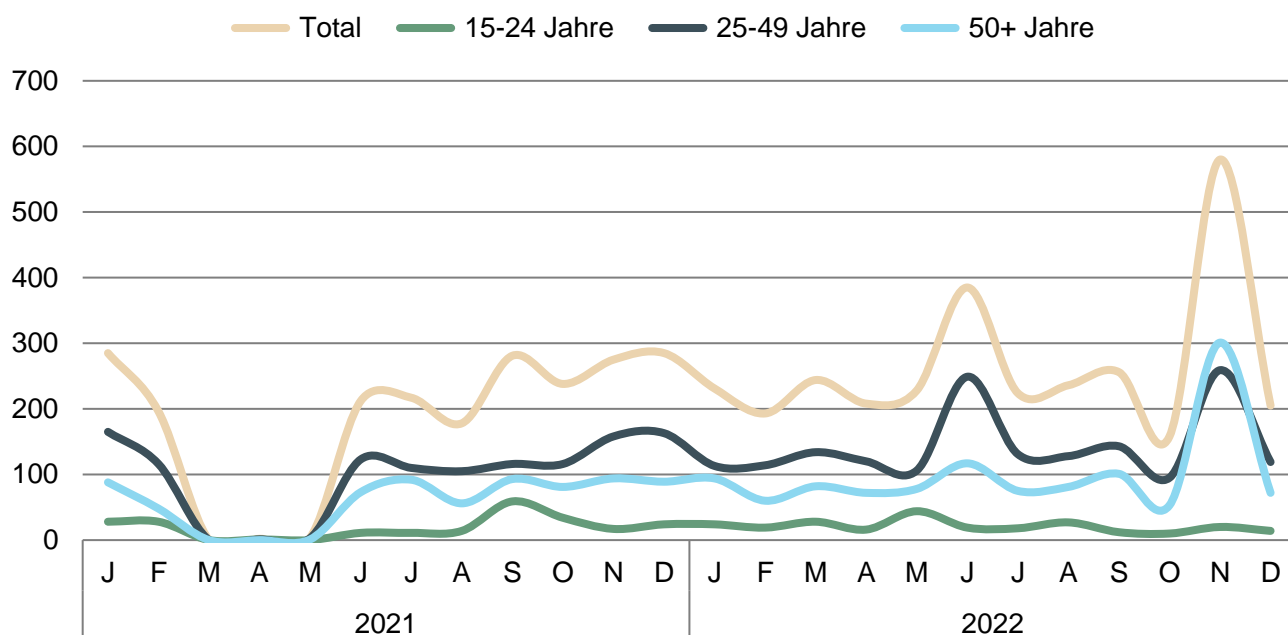
2.3.5 Aussteuerungen

Arbeitslose Personen, die ihren Anspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung ausgeschöpft haben, werden ausgesteuert. Ausgesteuerte Personen können weiterhin bei einem RAV angemeldet bleiben und Beratungsleistungen des RAV in Anspruch nehmen. In diesem Fall werden sie weiterhin in der Arbeitsmarktstatistik mitgezählt.

Im Verlauf des Jahres 2022 wurden im Kanton Bern insgesamt 3148 Personen ausgesteuert (2021: 2118). 54,4 Prozent der ausgesteuerten Personen waren im Alter von 25 bis 49 Jahren, 37,7 Prozent waren über 50 Jahre alt und 8,0 Prozent waren im Alter von 15 bis 24 Jahren.

Die erhöhte Anzahl an Aussteuerungen im November 2022 erklärt sich durch Personen, die in der ersten Covid-Welle (März-August 2020) arbeitslos wurden und in dieser Phase eine neue Rahmenfrist eröffneten. Zusammen mit der ausserordentlichen Rahmenfrist-Verlängerung um maximal 9 Monate für Covid-Taggelder, verloren sie per Ende November gleichzeitig ihren Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Die hohe Anzahl an Aussteuerungen ist damit auf nachgeholte – nicht auf zusätzliche – Aussteuerungen zurückzuführen.

Anzahl ausgesteuerte Personen nach Alter, Kanton Bern



Hinweise:

Die Zahlen der Monate Oktober bis Dezember 2022 sind provisorisch.

Änderungen Covid-19-Gesetz per 20.3.2021: Die Anzahl Taggelder für versicherte Personen wurde um 66 Taggelder für die Monate März bis Mai 2021 erhöht. Demzufolge wurden von März bis Mai 2021 keine Personen ausgesteuert. Versicherte, die mindestens 60 Jahre alt sind und zwischen Januar und Juni 2021 das Ende ihres Anspruchs auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung (ALV) erreichten und die während 20 Jahren AHV-Beiträge bezahlt haben, wurden bis zum Inkrafttreten des Bundesgesetzes über die Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose (ÜLG) am 1. Juli 2021 nicht ausgesteuert und hatten daher Anspruch auf weitere Leistungen der ALV (zusätzliche Taggelder und Verlängerung der Rahmenfrist bis 1. Juli 2021).

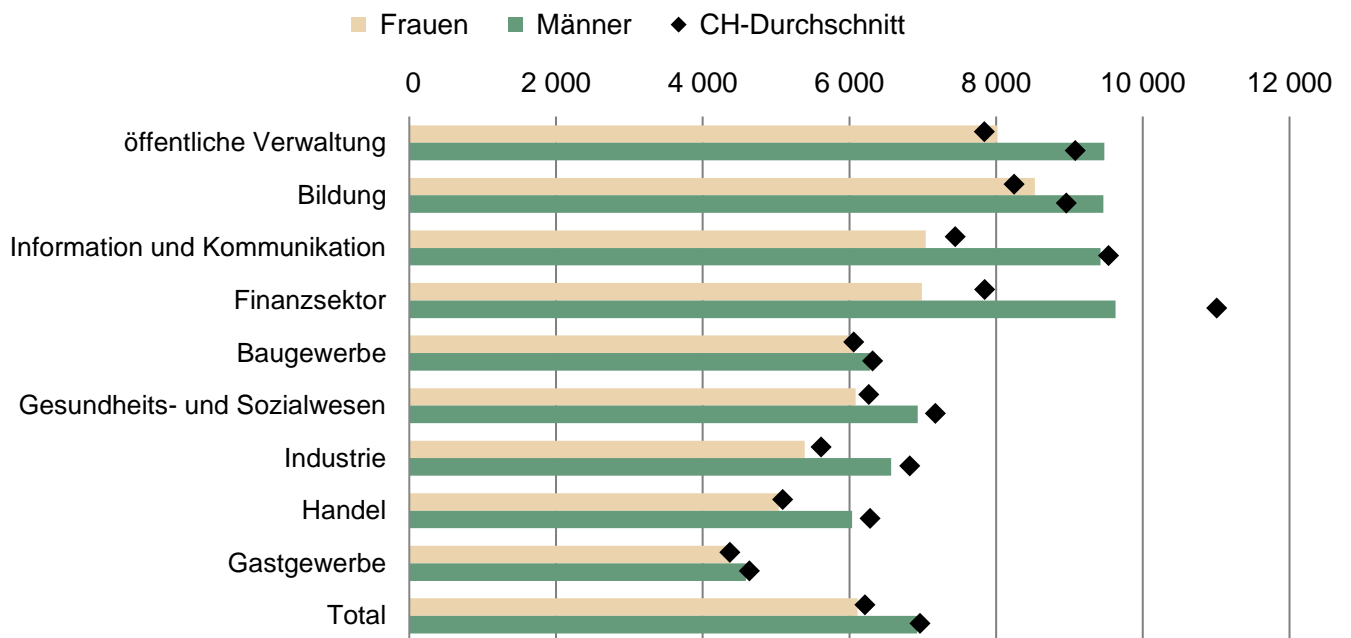
Quelle: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) Arbeitsmarktstatistik

2.4 Löhne

Die Lohnstrukturerhebungen des Bundesamts für Statistik liefern keine Ergebnisse für den Kanton Bern, sondern nur für die Grossregion Espace Mittelland (Kantone Bern, Freiburg, Jura, Neuenburg und Solothurn).⁷ Der monatliche Bruttomedianlohn 2020 in der Grossregion Espace Mittelland betrug 6600 Franken – umgerechnet auf eine Vollzeitstelle und inklusive des Anteils am 13. Monatslohn. Das bedeutet, dass die eine Hälfte der Beschäftigten mehr, die andere Hälfte weniger als den Medianlohn verdiente.

Zwischen den Löhnen der Frauen und den Löhnen der Männer war sowohl im Kanton Bern als auch in der Schweiz ein klarer Unterschied feststellbar. In praktisch allen Branchen fiel der Medianwert für den monatlichen Bruttolohn der Frauen tiefer aus als jener der Männer. Diese Beobachtung lässt jedoch keinen Schluss auf eine mögliche Lohndiskriminierung zu. Die Lohnhöhe wird von zahlreichen Faktoren (wie etwa die Berufserfahrung) beeinflusst, die nicht alle statistisch erfasst werden.

Löhne nach Branche und Geschlecht, Espace Mittelland (BE, FR, JU, NE, SO), 2020



Quelle: Bundesamt für Statistik (BFS) Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2020

⁷ Lohndaten auf kantonaler Ebene liegen lediglich für die Jahre 2004 bis 2010 vor. Die Ergebnisse des Kantons Bern weichen in diesen Jahren nur unwesentlich von denjenigen der Grossregion Espace Mittelland ab. Demzufolge sind die Ergebnisse für die Grossregion Espace Mittelland auch für den Kanton Bern aussagekräftig.

2.5 Kurzarbeit

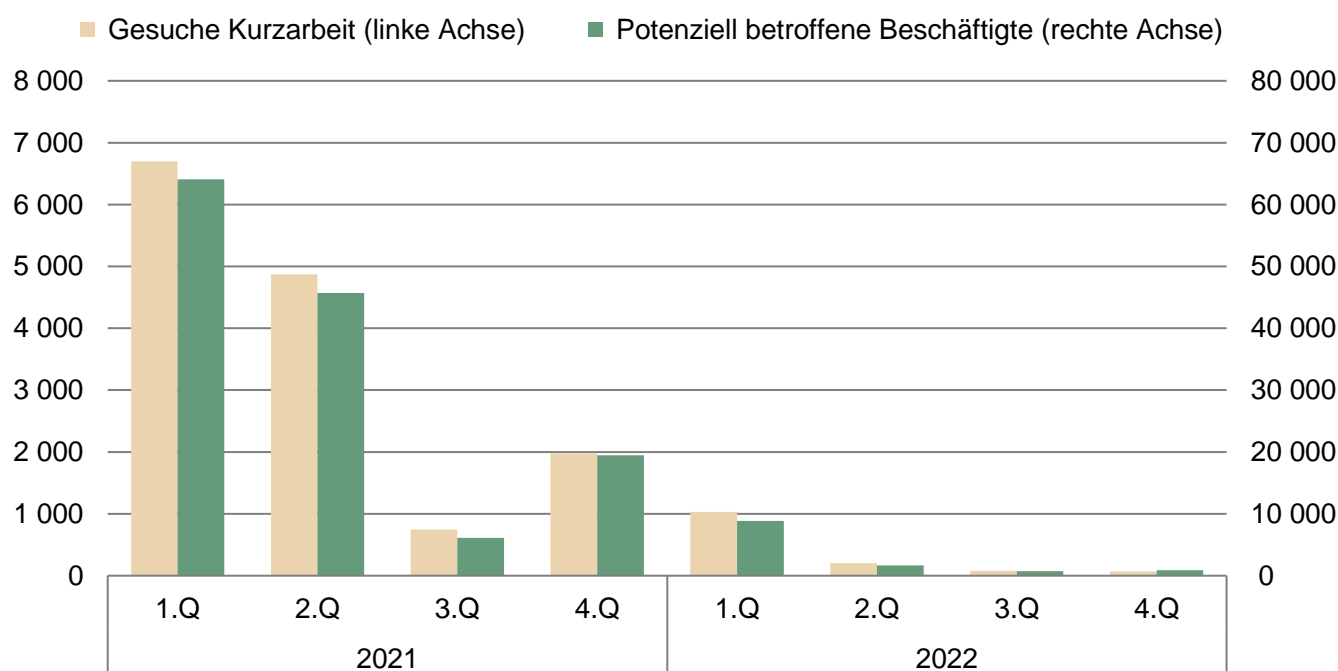
Die Kurzarbeit soll vorübergehende Beschäftigungseinbrüche ausgleichen und die Arbeitsplätze erhalten. Mit der Kurzarbeitsentschädigung bietet die Arbeitslosenversicherung (ALV) den Arbeitgebern eine Alternative zu drohenden Entlassungen. Die ALV deckt den Arbeitgebenden, die Kurzarbeit in Anspruch nehmen, über einen gewissen Zeitraum einen grossen Teil der Lohnkosten.

Als Folge der Corona-Krise wurde das Instrument der Kurzarbeitsentschädigung seit 2020 intensiv genutzt, insbesondere durch das stark betroffene Gastgewerbe. Per Juli 2021 bis Juni 2022 hatte der Bundesrat die Bezugsdauer der Kurzarbeitsentschädigung auf 24 Monate erhöht und das vereinfachte Verfahren für Kurzarbeitsentschädigung verlängert⁸.

Nachdem die Gesuche um Kurzarbeit und die potenziell betroffenen Personen im Kanton Bern 2020 historische Höchstwerte erreichten, wurden im Jahresverlauf 2022 insgesamt 1376 Gesuche (2021: 14 300, 2020: 34 300, 2019: 200) eingereicht, die potenziell 12 156 Personen betrafen (2021: 135 300, 2020: 397 800, 2019: 3400).

Aussagen zur Anzahl effektiv betroffener Beschäftigten lassen sich nicht machen. Die 2022 ausbezahlten Kurzarbeitsentschädigungen der öffentlichen Arbeitslosenkasse beliefen sich auf 64 Millionen Franken (provisorischer Wert, da die Kurzarbeitsentschädigung bis zu 3 Monate rückwirkend abgerechnet werden kann).

Anzahl Gesuche um Kurzarbeit und potenziell betroffene Personen, Kanton Bern



Hinweis:

Die Bewilligungsdauer von Kurzarbeit war vom 20.03.2021 bis am 31.12.2021 von 3 auf 6 Monate verlängert. Ab 1. Juli 2021 wurden Bewilligungen nicht mehr für volle 6 Monate, sondern nur bis am 31.12.2021 erteilt. Ab 1. Oktober 2021 wurden die Bewilligungen wieder für 3 Monate erteilt.

Quelle: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) Arbeitsmarktstatistik

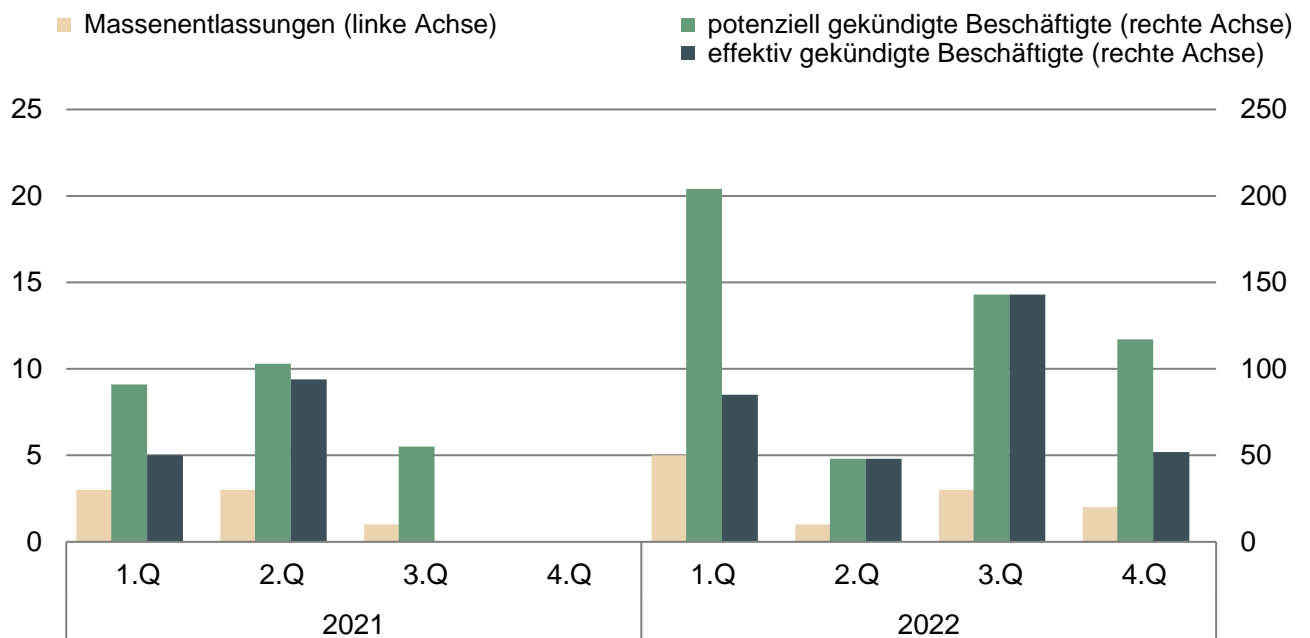
⁸ Kurzarbeitsentschädigung, Covid-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung: Verlängerung der Bezugsdauer auf 24 Monate. Die Verordnungsänderung galt bis zum 28.2.22 und wurde am 26.1.2022 bis zum 30.6.2022 verlängert.

2.6 Massenentlassungen

Muss ein Unternehmen aus betrieblichen Gründen oder wegen Aufgabe der Geschäftstätigkeit innert 30 Tagen zehn oder mehr Kündigungen aussprechen, handelt es sich je nach Betriebsgrösse⁹ um eine meldepflichtige Massenentlassung.

Dank dem Einsatz der Kurzarbeitsentschädigung und den übrigen staatlichen Unterstützungsmassnahmen wurden 2022 elf gemeldete Massenentlassungen gezählt (2021: 7, 2020: 26, 2019: 20). Die Anzahl der potenziell von einer Kündigung bedrohten Beschäftigten (512, 2021: 249, 2020: 2 268, 2019: 1 116) als auch die Anzahl der effektiv von einer Kündigung betroffenen Beschäftigten (328, 2021: 144, 2020: 596, 2019: 489) lagen unter den Vorkrisenwerten. Aufgrund noch laufender Konsultationsverfahren oder noch nicht ausgesprochener Kündigungen sind die Zahlen der effektiv gekündigten Beschäftigten 2022 noch provisorisch.

Massenentlassungen, Kanton Bern



Hinweis:
Die Zahlen der effektiv gekündigten Beschäftigten 2022 sind provisorisch.

Quelle: Amt für Arbeitslosenversicherung (AVA)

⁹ Eine Massenentlassung hängt von der Betriebsgrösse und der Anzahl Kündigungen ab, die Arbeitgebende innert 30 Tagen aussprechen. Eine Massenentlassung liegt nach OR 335d ff vor:
 - Betriebe mit 21 bis 99 Arbeitnehmenden: ≥10 Kündigungen
 - Betriebe mit 100 bis 299 Arbeitnehmenden: ≥10% Kündigungen
 - Betriebe ab 300 Arbeitnehmenden: ≥30 Kündigungen

3. Vollzugstätigkeit

3.1 Meldepflichtige ausländische Erwerbstätige

Für Angehörige der EU- oder EFTA-Mitgliedstaaten besteht bei kurzfristigen Stellenantritten bei einem Schweizer Arbeitgebenden und bei einer Dienstleistungserbringung (Entsandte oder Selbständige) in der Schweiz (bis 90 Tage pro Kalenderjahr) eine Meldepflicht. 2022 wurden im Kanton Bern 22 226 kurzfristige meldepflichtige Arbeitseinsätze registriert. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl entsandte Arbeitnehmende um 11 Prozent und die Anzahl der kurzfristigen Stellenantritte bei einem Schweizer Arbeitgebenden um 23 Prozent gestiegen, während die Anzahl der selbständigen Dienstleistungserbringenden um 30 Prozent gesunken ist. Die Meldungen haben seit der Einführung der Personenfreizügigkeit mit der EU mit Ausnahme der Jahre 2009, 2015 und 2020 stetig zugenommen, wobei das Total der Meldungen 2022 nahezu auf dem Vorkrisenniveau von 2019 (22 600) lag.

Einzelne Wirtschaftsbranchen sind stark auf meldepflichtige ausländische Erwerbstätige angewiesen. So waren 2022 60 Prozent aller Meldepflichtigen in der Industrie, im Baugewerbe, im Gastgewerbe oder im Personalverleih tätig. Auch beim Arbeitsvolumen waren diese Branchen für einen erheblichen Anteil der erbrachten Arbeitstage verantwortlich.

Kurzfristige Erwerbstätigkeit im Meldeverfahren, Kanton Bern

		2021	2022
Entsandte ¹⁰	Anzahl Personen	7 365	8 150
	Ø Einsatzdauer in Tagen	11	10
Selbständige Dienstleistungserbringende ¹¹	Anzahl Personen	2 477	1 740
	Ø Einsatzdauer in Tagen	30	16
Stellenantritt bei CH-Arbeitgebenden	Anzahl Personen	10 039	12 336
	Ø Einsatzdauer in Tagen	50	50
Total Meldepflichtige	Anzahl Personen	19 881	22 226
	Ø Einsatzdauer in Tagen	33	32

Quelle: Staatssekretariat für Migration (SEM), Amt für Wirtschaft (AWI)

¹⁰ Entsandte Arbeitnehmende eines Unternehmens mit Sitz in der EU/EFTA, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit, können während einer Dauer von höchstens drei Monaten oder 90 Tagen innerhalb eines Kalenderjahrs im Rahmen des Meldeverfahrens eine Erwerbstätigkeit in der Schweiz ausüben.

¹¹ Selbständige Dienstleistungserbringer sind zeitlich beschränkt im Gastland erwerbstätig, ohne sich niederzulassen. Die Erwerbsarbeit ist nicht auf den Dienstleistungssektor beschränkt, sondern kann auch im Industriesektor erfolgen.

3.2 Arbeitsmarktaufsicht

Die Arbeitsmarktkontrolle Bern (AMKBE) hat 2022 im Rahmen der flankierenden Massnahmen zum freien Personenverkehr 3511 Kontrollen durchgeführt. 1742 Kontrollen betrafen Branchen ohne allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (ohne AVE GAV) und wurden im Auftrag des Kantons Bern durchgeführt. 983 Kontrollen erfolgten im Auftrag der paritätischen Kommissionen in Branchen mit Gesamtarbeitsvertrag (mit AVE GAV). Im Bereich Schwarzarbeit führte die AMKBE 786 Kontrollen durch.

2022 wurden im Kanton Bern 1645 Fälle von vermuteter Schwarzarbeit und Verstössen gegen das Entsendegesetz abgeklärt. In 933 Fällen wurden Sanktionen ausgesprochen.

Als Sanktionen gelten Verwarnungen, Bussen, Dienstleistungsverbote und Strafanzeigen. Diese werden von der Meldestelle und anderen zuständigen Stellen ausgesprochen. Dazu gehören neben dem Amt für Wirtschaft auch Ausgleichskassen, Steuerbehörden und die Kantonspolizei.

Die KAMKO führte im Jahr 2022 in 8 Fällen Verständigungsverfahren durch, da sie eine missbräuchliche Unterbietung der orts- und branchenüblichen Löhne vermutete. Die Fälle stammen aus den Branchen Baugewerbe, Landwirtschaft und Maschinenbau. Die KAMKO hat auf Antrag des geschäftsführenden Ausschusses in 7 Fällen auf Missbrauch bei den orts- und branchenüblichen Löhnen entschieden.

Arbeitsmarktaufsicht, Kanton Bern

Kontrollen durch die AMKBE		2021	2022
Branchen ohne AVE GAV	Anzahl Kontrollen	1168,5	1 742
Branchen mit AVE GAV	Anzahl Kontrollen	992	983
Schwarzarbeit	Anzahl Kontrollen	649	786
Total	Anzahl Kontrollen	2 809,5	3 511
Verständigungen und Missbrauchsentscheide der KAMKO			
Durchgeführte Verständigungen	Anzahl Verfahren	5	8
Missbräuchliche Lohnunterbietungen	Entscheide KAMKO	5	7
Schwarzarbeit und Verstösse gegen das Entsendegesetz			
	Abgeklärte Fälle	1 290	1 645
	Anzahl Sanktionen	650	933

Quelle: Amt für Wirtschaft (AWI), Arbeitsmarktkontrolle Bern (AMKBE), Kantonale Arbeitsmarktkommission (KAMKO)

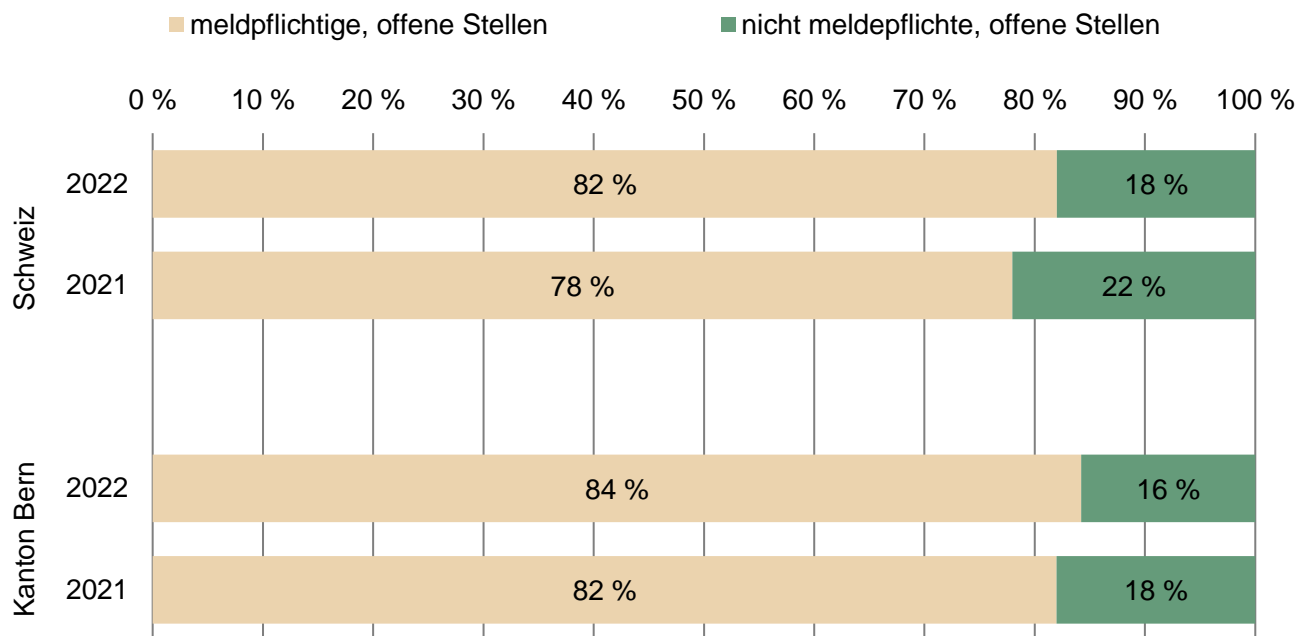
3.3 Stellenmeldepflicht

3.3.1 Meldung offener Stellen

Die Stellenmeldepflicht hat das Ziel, das Potenzial der inländischen Arbeitskräfte besser zu nutzen. Seit dem 1. Juli 2018 sind Arbeitgebende verpflichtet, offene Stellen in Berufsarten, die schweizweit eine Arbeitslosenquote von mindestens 5 Prozent aufweisen, den RAV zu melden¹².

2022 haben die Arbeitgebenden im Kanton Bern 35 000 Meldungen¹³ mit insgesamt 53 513 meldepflichtigen, offenen Stellen und 10 036 nicht meldepflichtigen, offenen Stellen bei den RAV getätigt (Schweiz: 321 548 Meldungen, 476 615 meldepflichtige, offene Stellen und 104 543 nicht meldepflichtige, offene Stellen).

Meldung offener Stellen



Quelle: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) Arbeitsmarktstatistik

¹² Bis Ende 2019 betrug dieser Schwellenwert 8 Prozent

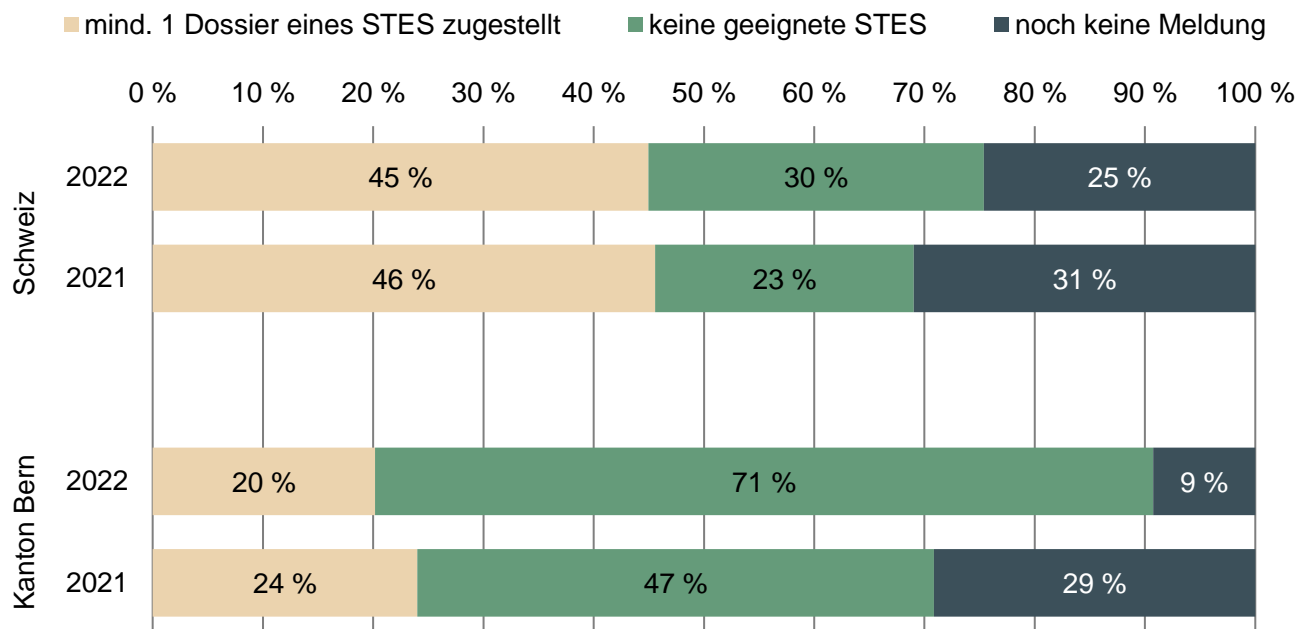
¹³ Eine Meldung kann mehrere offene Stellen (meldepflichtige oder nicht meldepflichtige) beinhalten. Falls mehrere Stellen gemeldet werden, müssen diese dasselbe Stellenprofil aufweisen.

3.3.2 Bearbeitung der Meldungen

Die RAV übermitteln den Arbeitgebenden innerhalb von drei Arbeitstagen passende Dossiers von registrierten Stellensuchenden oder informieren die Arbeitgebenden, dass keine geeigneten Personen verfügbar sind. Damit erhalten die beim RAV registrierten stellensuchenden Personen einen Informations- und Bewerbungsvorsprung, da die Arbeitgebenden die gemeldeten Stellen erst nach Ablauf der Informationsbeschränkungsfrist von fünf Arbeitstagen anderweitig ausschreiben dürfen.

Die RAV im Kanton Bern konnten 2022 bei 20 Prozent der meldepflichtigen Meldungen den Arbeitgebenden mindestens ein Dossier eines bzw. einer geeigneten Stellensuchenden zustellen. Bei 71 Prozent der Meldungen konnte keine geeignete stellensuchende Person gefunden werden und bei 9 Prozent der Meldungen (-20 %-Punkte im Vergleich zum Vorjahr) konnte die Frist von drei Arbeitstagen für eine Rückmeldung nicht eingehalten werden.

Bearbeitungsstand der meldepflichtigen Meldungen nach 3 Arbeitstagen



Hinweis: STES = Stellensuchende(r)

Quelle: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) Arbeitsmarktstatistik

3.3.3 Abmeldung offener Stellen

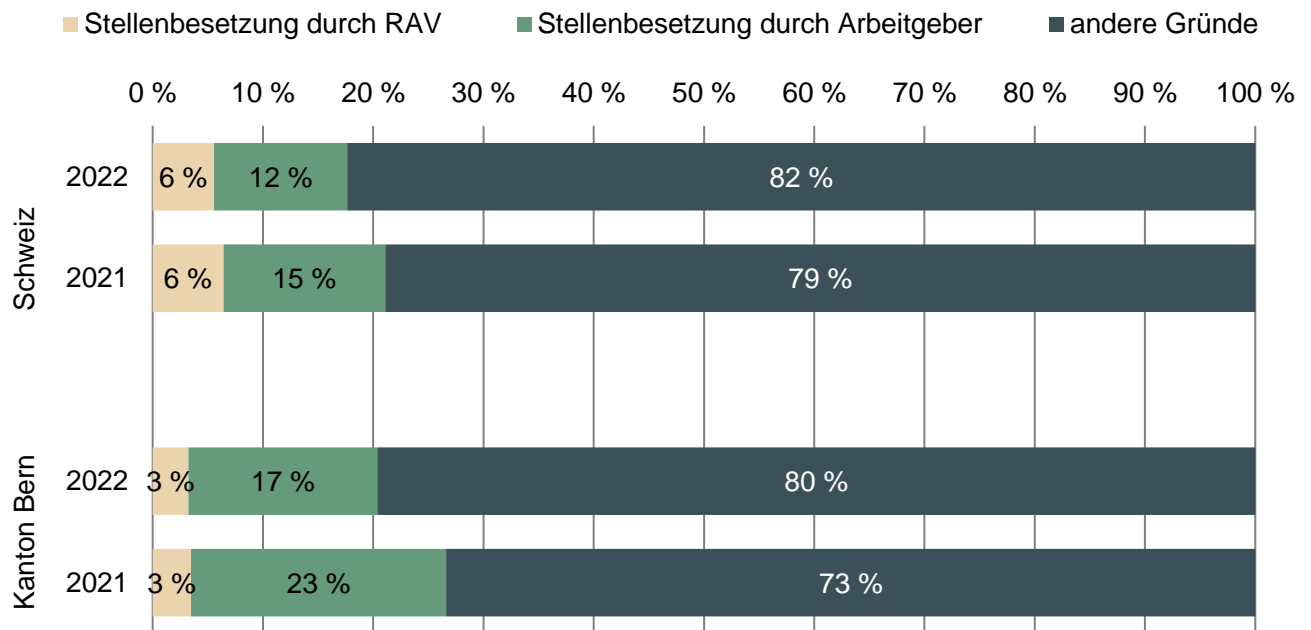
Die Arbeitgebenden prüfen die von den RAV übermittelten Dossiers von registrierten Stellensuchenden. Sie teilen den RAV mit, ob sie eine oder einen der vorgeschlagenen Stellensuchenden zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen bzw. eingestellt haben.

Im Jahresverlauf 2022 wurden im Kanton Bern 63 800 offene Stellen abgemeldet, davon waren 53 600 meldepflichtige Stellen und 10 200 nicht meldepflichtige Stellen.

Abmeldegründe liegen nur zu den Meldungen und nicht zu den einzelnen gemeldeten Stellen vor. Im Kanton Bern wurden im Jahr 2022 insgesamt 34 700 Meldungen abgemeldet¹⁴, davon waren 27 000 Meldungen meldepflichtig und 7700 nicht meldepflichtig.

2022 wurde im Kanton Bern bei 3 Prozent der abgemeldeten, meldepflichtigen Meldungen mindestens eine offene Stelle durch die Vermittlung der RAV besetzt. Bei 17 Prozent der abgemeldeten, meldepflichtigen Meldungen konnte mindestens eine offene Stelle durch die Rekrutierung der Arbeitgebenden besetzt werden. 80 Prozent der abgemeldeten, meldepflichtigen Meldungen hatten einen anderen Abmeldegrund.

Abmeldungen meldepflichtiger Meldungen nach Abmeldegrund

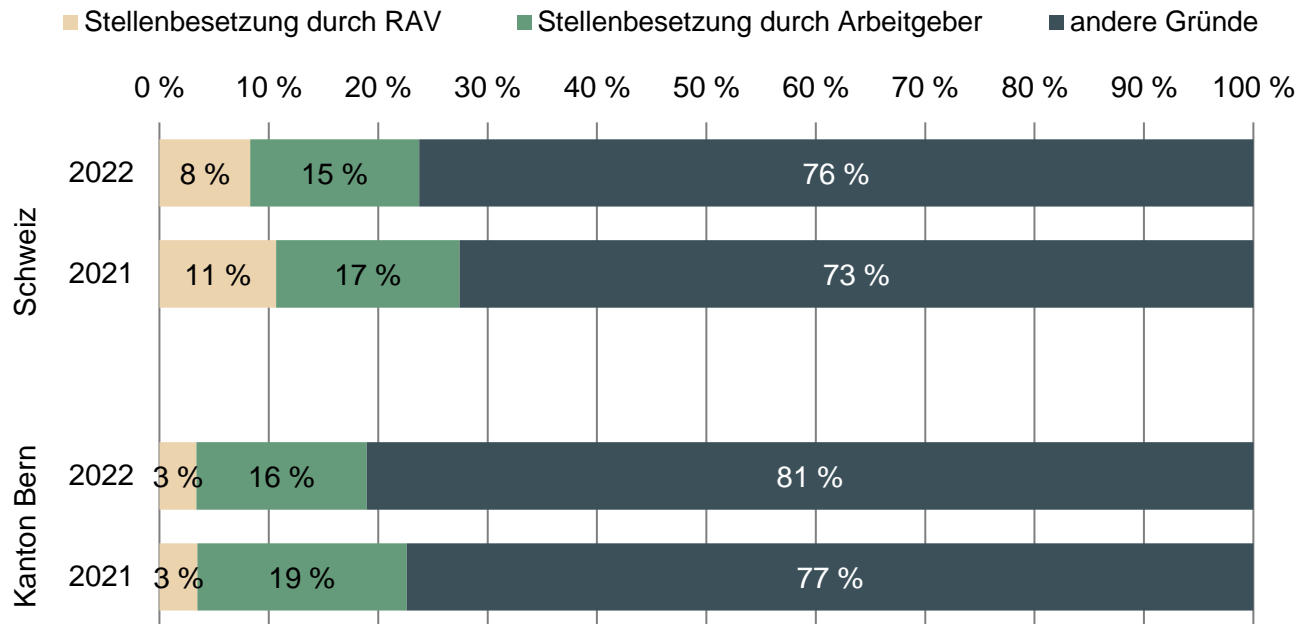


Quelle: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) Arbeitsmarktstatistik

¹⁴Mit der Abmeldung einer Meldung werden alle damit gemeldeten offenen Stellen abgemeldet.

Auch bei den Abmeldungen der nicht meldepflichtigen Meldungen zeigt sich 2022 ein ähnliches Bild: Im Kanton Bern wurde bei 3 Prozent der abgemeldeten, nicht meldepflichtigen Meldungen mindestens eine offene Stelle durch die Vermittlung der RAV besetzt. Bei 16 Prozent der abgemeldeten, nicht meldepflichtigen Meldungen konnte mindestens eine offene Stelle durch die Rekrutierung der Arbeitgebenden besetzt werden. 81 Prozent der abgemeldeten, nicht meldepflichtigen Meldungen hatten einen anderen Abmeldegrund.

Abmeldungen nicht meldepflichtiger Meldungen nach Abmeldegrund



Quelle: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) Arbeitsmarktstatistik

Anhang 1: Organisation der Arbeitsbeziehungen

Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag bindet Arbeitgebende und Arbeitnehmende rechtlich aneinander: Die Arbeitnehmenden verpflichten sich, die erwartete Arbeit zu leisten, und die Arbeitgebenden, den Lohn sowie die Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen und bezahlte Ferien zu gewähren. Was nicht im Arbeitsvertrag aufgeführt ist, wird durch das Obligationenrecht oder – falls ein solcher besteht – durch einen Gesamtarbeitsvertrag geregelt.

Gesamtarbeitsvertrag

In einigen Branchen gibt es einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV), der den Angestellten Mindestlöhne und angemessene Arbeitsbedingungen garantiert, die die Besonderheiten der Branche und der jeweiligen Organisationen berücksichtigen. Ein GAV ist eine gute Möglichkeit, den Arbeitsfrieden sicherzustellen.

Ein GAV ist eine Vereinbarung zwischen:

- einem einzelnen Unternehmen und einer oder mehrerer Gewerkschaften, die seine Angestellten vertreten
- mehreren Unternehmen und einer oder mehrerer Gewerkschaften, die deren Angestellten vertreten
- einem oder mehreren Arbeitgeberverbänden und einer oder mehrerer Gewerkschaften, die Arbeitnehmende vertreten

Der GAV muss in allen Unternehmen, die in den vertragsschliessenden Verbänden Mitglied sind, zur Anwendung kommen. Auf Gesuch der Verbände können die zuständigen Behörden beim Bund und den Kantonen einen GAV als allgemeinverbindlich erklären (Allgemeinverbindlicherklärung AVE). In den AVE-Beschlüssen ist jeweils aufgeführt, für welches Gebiet, welche Branche und welche Arbeitnehmenden und Arbeitnehmer die als allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten.

Eine Aufstellung der allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge kann auf der Homepage des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) unter folgendem Link eingesehen werden:

[Allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge \(admin.ch\)](#)

Normalarbeitsvertrag ohne Mindestlohn

Normalarbeitsverträge (NAV) ohne Mindestlohn sind Erlasse, die vor allem für Berufe eingeführt werden, welche nicht unter das Arbeitsgesetz fallen und einen minimalen Schutz bedürfen. Sie erweitern hauptsächlich den Arbeitnehmerschutz und beinhalten Richtlöhne. Die Bestimmungen des NAV gelten nur, wenn Arbeitgebende und Arbeitnehmende mit einem schriftlichen Arbeitsvertrag nicht davon abweichen. Im Kanton Bern gibt es NAV ohne Mindestlöhne für den Detailhandel, den Hausdienst, die Landwirtschaft und die 24-Stunden-Betreuung.

Normalarbeitsvertrag mit Mindestlöhnen

Normalarbeitsverträge (NAV) mit (zwingenden) Mindestlöhnen werden für Branchen erlassen, die nicht über einen GAV verfügen und in denen wiederholt missbräuchliche Löhne festgestellt wurden. NAV mit Mindestlöhnen gibt es auf Bundesebene im Bereich Hauswirtschaft. Der Kanton Bern hat noch keinen NAV mit Mindestlöhnen erlassen. Die in den NAV festgelegten Mindestlöhne sind zwingend einzuhalten und eine Unterschreitung der Löhne kann durch den Kanton mit Busse bis zu CHF 30 000 sanktioniert werden.

Anhang 2: Die Arbeitsmarktaufsicht im Kanton Bern

Unter den Begriff Arbeitsmarktaufsicht fallen verschiedene Überwachungsaufgaben bei der Beschäftigung von Arbeitnehmenden. Die nachfolgenden Ausführungen gehen auf die Aufgaben der Arbeitsmarktaufsicht im Rahmen des freien Personenverkehrs und der Bekämpfung der Schwarzarbeit ein und stellen die wichtigsten Akteure vor, die bei der Umsetzung beteiligt sind.

Aufgaben der Arbeitsmarktaufsicht

Flankierende Massnahmen zum freien Personenverkehr

Im Jahr 2002 ist das Personenfreizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und der Europäischen Union (EU) in Kraft getreten. Staatsangehörige der Schweiz und der EU/EFTA-Staaten erhalten mit diesem Abkommen das Recht, ihren Arbeitsort bzw. Aufenthaltsort innerhalb der Staatsgebiete der Vertragsparteien frei zu wählen. Mit dem Personenfreizügigkeitsabkommen wurde ausserdem die Dienstleistungserbringung während 90 Arbeitstagen pro Kalenderjahr liberalisiert. Zum Schutz der Arbeitnehmenden vor missbräuchlichen Unterschreitungen der Schweizer Lohn- und Arbeitsbedingungen wurden am 1. Juni 2004 sogenannte flankierende Massnahmen eingeführt. Die flankierenden Massnahmen sollen ausserdem gleiche Wettbewerbsbedingungen für inländische und ausländische Unternehmen gewährleisten.

Die flankierenden Massnahmen umfassen im Wesentlichen die folgenden Regelungen:

- Das Bundesgesetz über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Entsendegesetz) verpflichtet ausländische Arbeitgebende, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Schweiz entsenden, zur Einhaltung der schweizerischen minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen.
- Bei wiederholter missbräuchlicher Lohnunterbietung können Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages, die Mindestlöhne, Arbeitszeiten, den paritätischen Vollzug und die Sanktionen betreffen, erleichtert allgemeinverbindlich erklärt werden. Damit wird erreicht, dass alle in dieser Branche tätigen Betriebe die erleichtert allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrags einhalten müssen.
- In Branchen, in denen es keinen Gesamtarbeitsvertrag gibt, können bei wiederholter missbräuchlicher Lohnunterbietung Normalarbeitsverträge mit zwingenden Mindestlöhnen erlassen werden. Alle in der betroffenen Branche tätigen Betriebe sind anschliessend verpflichtet, diesen Mindestlohn einzuhalten.
- Die kantonalen tripartiten Kommissionen beobachten den Schweizer Arbeitsmarkt und können dazu in- und ausländische Betriebe kontrollieren. Stellen sie wiederholte missbräuchliche Unterbietungen der orts- und branchenüblichen Löhne fest, können sie den befristeten Erlass von Mindestlöhnen vorschlagen. In Branchen mit allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen kontrollieren die paritätischen Kommissionen in- und ausländische Betriebe auf die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages hin.

Bekämpfung der Schwarzarbeit

Als Schwarzarbeit wird die Missachtung arbeitsbezogener Melde- und Bewilligungspflichten bezeichnet. Verstösse können verschiedene Rechtsgebiete wie das Sozialversicherungs-, das Ausländer- oder das Steuerrecht betreffen.

Mit dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes gegen die Schwarzarbeit am 1. Januar 2008 wurden in den Kantonen Kontrollorgane geschaffen, die Kontrollen für die Bekämpfung von Schwarzarbeit durchführen.

Organe der Arbeitsmarktaufsicht

Kantonale Arbeitsmarktkommission

Die kantonale Arbeitsmarktkommission (KAMKO) ist die tripartite Kommission des Kantons Bern. Sie besteht aus je fünf Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie der Behörden. Die KAMKO nimmt folgende Aufgaben wahr:

- Beobachten der Lohn- und Arbeitsbedingungen im bernischen Arbeitsmarkt.
- Beurteilen von Meldungen über vermutete missbräuchliche Unterbietung der orts- und branchenüblichen Löhne und Arbeitszeiten.
- Durchführen der direkten Verständigungsverfahren.
- Stellen von Anträgen an den Regierungsrat zur Regelung von Lohn- und Arbeitsbedingungen, wenn keine allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge (GAV) vorliegen.

Paritätische Kommissionen

Die paritätischen Kommissionen haben die Aufgabe, die in Gesamtarbeitsverträgen vereinbarten Bestimmungen durchzusetzen. Sie setzen sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Sozialpartner der entsprechenden Branchen zusammen und sind je nach Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrags auf nationaler, kantonaler oder regionaler Stufe tätig. Die paritätischen Kommissionen können erforderliche Kontrolltätigkeiten an Dritte, beispielsweise Organe der Arbeitsmarktkontrolle, delegieren.

Arbeitsmarktkontrolle Bern

Die Arbeitsmarktkontrolle Bern (AMKBE) ist als Verein organisiert und führt im Auftrag des Kantons Bern sowie zahlreicher paritätischer Kommissionen Kontrollen zur Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen durch. Im Auftrag des Kantons Bern führt sie zusätzlich Kontrollen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit durch.

Mitglieder der AMKBE sind paritätische Kommissionen der Branchen mit einem allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, Dachverbände der Sozialpartner, Betriebskommissionen, kantonale und kommunale Stellen sowie weitere Organisationen, die Funktionen im Arbeitsmarkt wahrnehmen.

Fachbereich Arbeitsmarktaufsicht

Der Fachbereich Arbeitsmarktaufsicht (AMA) ist Teil der Abteilung Arbeitsbedingungen im Amt für Wirtschaft. Er erteilt Bewilligungen für ausländische Erwerbstätige und nimmt die Aufsicht über die private Arbeitsvermittlung und den Personalverleih wahr. Die AMA nimmt als zentrale Stelle alle Meldungen entgegen über entsandte Arbeitnehmende, vermutete Schwarzarbeit oder Klagen über missbräuchliche Lohn- und Arbeitsbedingungen und prüft die Einhaltung der Stellenmeldepflicht. Die AMA spricht Sanktionen bei Verstössen gegen das Entsendegesetz und das Bundesgesetz gegen die Schwarzarbeit aus. Dabei arbeitet der Fachbereich eng mit den zuständigen Behördenstellen und der AMKBE zusammen.

Anhang 3: Jahresbericht der Kantonalen Arbeitsmarktkommission

Personelles

Während des Jahres gab es in der KAMKO verschiedene personelle Änderungen.

- Herr Dr. iur. Claude Thomann, Vertreter des Kantonalverbands Bernischer Arbeitgeber-Organisationen, hat per 31. Dezember 2022 als Präsident der KAMKO demissioniert. Als neuen Präsidenten hat die KAMKO Herrn Dr. iur. Adrian Haas gewählt. Als neues Mitglied für die Arbeitgeberseite wurde Herr Dr. iur. Christoph Zimmerli als Vertreter des Kantonalverbands Bernischer Arbeitgeber-Organisationen ernannt.
- Frau Heidi Rubi, Vertreterin BVD – Generalsekretariat, hat per 31. März 2022 demissioniert. Als Nachfolgerin wurde Frau Cornelia Hofstetter ernannt.
- Frau Marianne Michel, KAMKO-Sekretärin, verliess das Amt für Wirtschaft per 31. Oktober 2022. Ihre Nachfolge hat Herr Marcos Feijoo per 1. Dezember 2022 angetreten.

Schwerpunkte im Jahr 2022

Der Schwerpunkt der Tätigkeiten der KAMKO lag im Berichtsjahr bei der Arbeitsmarktbeobachtung, insbesondere in den Fokusbranchen Baugewerbe/Baunebengewerbe, Hauswirtschaft und Maschinenbau.

Bedingt durch die Inkraftsetzung des Gesetzes über die sozialen Leistungsangebote (SLG) per 1. Januar 2022, beschäftigte sich die KAMKO mit der Frage der Zuständigkeit für die Kontrolle der orts- und branchenüblichen Löhne in Kitas und Tagesfamilienorganisationen (TFO). Im SLG wird neu festgelegt, dass Leistungserbringer mit Zulassung zum Gutscheinsystem die Gesamtarbeitsverträge oder die orts- und branchenüblichen Löhne einhalten müssen (Art. 49 Abs. 2 SLG).

Behandlung überwiesener Fälle

Die KAMKO führte im Jahr 2022 in 8 Fällen Verständigungsverfahren durch, da sie eine missbräuchliche Unterbietung der orts- und branchenüblichen Löhne vermutete. Die Verständigungsverfahren wurden durch das Sekretariat der KAMKO durchgeführt. Die Fälle stammen aus den Branchen Baunebengewerbe, Landwirtschaft und Maschinenbau.

Die KAMKO hat auf Antrag des geschäftsführenden Ausschusses in 7 Fällen auf Missbrauch bei den orts- und branchenüblichen Löhnen entschieden.

Anträge und Genehmigungen

Februar	<p>Die KAMKO genehmigt ihren Jahresbericht 2021.</p> <p>Die Kontrollzahlen zum Entsendegesetz und der Schwarzarbeit werden festgelegt und die Fokusbranchen 2023 bestimmt.</p> <p>Die KAMKO entscheidet in einem Fall auf missbräuchliche Unterbietung der orts- und branchenüblichen Löhne.</p>
Mai	<p>Die KAMKO nahm Kenntnis vom Bericht Arbeitsmarktliche Massnahmen AMM.</p> <p>Die KAMKO beschliesst einstimmig</p> <ul style="list-style-type: none">a) auf die Publikation der untersten KAMKO-Lohngrenzen zu verzichten.b) dass die KAMKO-Lohngrenzen auf Anfrage bekannt gegeben werden können und der SGB-Lohnrechner sowie der Nationale Lohnrechner auf der Webseite des AWI verlinkt werden. <p>Die KAMKO entscheidet in vier Fällen auf missbräuchliche Unterbietung der orts- und branchenüblichen Löhne.</p>
September	<p>Die KAMKO-Sitzung fand im Zirkularverfahren statt.</p>
November	<p>Die KAMKO genehmigt den Fragebogen «Befragung zu den Lohn- und Arbeitsbedingungen in Kindertagesstätten im Kanton Bern» sowie den Zeitplan einstimmig.</p> <p>Die KAMKO entscheidet in zwei Fällen auf missbräuchliche Unterbietung der orts- und branchenüblichen Löhne.</p> <p>Der austretende Präsident und die ausgetretene KAMKO-Sekretärin werden verabschiedet und die Kommissionsarbeit verdankt.</p>

Anhang 4: Mitglieder der KAMKO (Stand 31.12.2022)

Arbeitgebervertreter	
Dr. iur. Claude Thomann (Präsident)	Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen
Lars Guggisberg, Nationalrat	Berner KMU
Dr. iur. Adrian Haas, Grossrat	Handels- und Industrieverein des Kantons Bern
Dave von Kaenel	Union du commerce et de l'industrie du canton de Berne
Martin Kessler	Berner KMU
Arbeitnehmervertreter	
Stefan Wüthrich (1. Vizepräsident)	Gewerkschaftsbund des Kantons Bern, GKB
Gerhard Hauser-Schönbächler	angestellte bern
Daniel Heizmann	Membre de la chambre de conciliation
Christopher Mc Hale	Travail.Suisse/BE
Angela Zihler	Gewerkschaftsbund des Kantons Bern, GKB
Behördenvertreter	
Dr. iur. Thomas Kräuchi (2. Vizepräsident)	WEU – Amt für Wirtschaft
Manuel Michel	GSI – Amt für Integration und Soziales
Cornelia Hofstetter	BVD – Generalsekretariat
Rahel Frey	BKD – Mittelschul- und Berufsbildungsamt
Cécile Wüthrich-Weidmann	SID – Amt für Bevölkerungsdienste
Beisitzer AVIG	
Hans Knüsel	WEU – Amt für Arbeitslosenversicherung
Christoph Düby	BKD – Mittelschul- und Berufsbildungsamt
Sekretariat	
Marcos Feijoo	WEU – Amt für Wirtschaft

Quelle: Amt für Wirtschaft (AWI)

Anhang 5: Jahresbericht der Arbeitsmarktkontrolle Bern

Generelles

Die Delegiertenversammlung vom 9.5.2022 im Stadion Wankdorf Bern wurde nach digitalen Veranstaltungen in den Vorjahren sehr gut besucht. Dr. Claude Thomann, Präsident der KAMKO, strich als Gastreferent die Zusammenarbeit der Sozialpartner in der AMKBE als grossen Pluspunkt hervor, welcher die AMKBE zu einer professionellen, gut funktionierenden Organisation habe werden lassen.

Corrado Pardini, Präsident AMKBE, erklärte, die AMKBE habe die Pandemie trotz eingeschränkter Kontrollmöglichkeiten dank der Unterstützung der Partner und des Kantons Bern relativ gut überstanden. Die AMKBE habe die Zeit mit der externen Evaluation durch die Firma Interface genützt, welche die AMKBE insgesamt sehr gut bewertete. Die Empfehlungen von Interface wurden bereits umgesetzt. Zudem wurde der Austausch mit den paritätischen Kommissionen nach der Pandemie vermehrt gepflegt.

Die zweite Jahreshälfte 2022 stand u.a. im Zeichen von wichtigen Gesprächen mit BehördenvertreterInnen. Im Sommer 2022 führte eine vom SECO beauftragte Drittfirma eine umfassende Analyse von Vor-Ort Kontrollen auf deren Kosten und Effektivität auch in der AMKBE hin durch. Dies ermöglichte uns, den effektiven Aufwand von Vor-Ort-Kontrollen im grossräumigen Kanton Bern zu dokumentieren.

Im August 2022 fand auf Ersuchen der eidgenössischen Finanzkontrolle (EFK) ein Interview mit dem Präsidenten und dem Geschäftsführer der AMKBE zur Frage der Wirksamkeit und Effizienz der Kontrollen statt. Hier gelang es uns, die Bedeutung und den Nutzen der Kontrolltätigkeit der AMKBE sicht- und nachvollziehbarer zu machen. Schliesslich fand im November 2022 eine Baustellenkontrolle in Begleitung der neuen Direktorin des SECO, Frau Staatssekretärin Budliger-Artieda, und der Herren Dr. Boris Zürcher, Botschafter Peter Gasser (beide SECO) sowie von Dr. Sebastian Friess und Dr. Thomas Kräuchi (beide AWI) statt. Die Vorstellung der Tätigkeit der AMKBE und die Möglichkeit des Informationsaustauschs wurde geschätzt.

Gegen Ende des Jahres 2022 kam es zu personellen Veränderungen in der AMKBE, auf die weiter unten näher eingegangen wird. Auf den 31.12.2022 demissionierte der seit 2008 als Geschäftsführer amtierende Walter Rumpf, um frischen Kräften Platz zu machen. Walter Rumpf steht für die Einarbeitung des Nachfolgers und als Vorstandsmitglied noch bis zur DV 2023 zur Verfügung. Er wurde im Dezember 2023 zusammen mit anderen MitarbeiterInnen der AMKBE an einem gelungenen Anlass verabschiedet, an welchem im Sinne einer Stabübergabe zugleich der neu eintretende geschäftsführende Chefinspektor Daniel Matosevic und weitere MitarbeiterInnen willkommen geheissen wurden.

Delegiertenversammlung und Vorstandstätigkeit

An der DV vom 9.5.2022 waren ausschliesslich statutarische Geschäfte traktandiert. Die Delegierten genehmigten die Jahresrechnung 2021. Die Erfolgsrechnung 2021 schloss bei Erträgen von CHF 1,378 Mio (Vorjahr: 1,422 Mio.) mit einem Verlust von CHF 8'284.64. Das betriebliche Ergebnis vor Abschreibungen, Finanzerfolg und Steuern (EBITDA) lag mit CHF 104'434.55 (Vorjahr CHF 132'191.00) bei 7.5 % des Umsatzes. Die AMKBE war also im zweiten Pandemiejahr nicht besonders ertragsstark, was nicht überrascht. Die Bilanz der AMKBE zeigt eine solide, stabile Finanzlage.

Der Vorstand trat im 2022 zu 7 ordentlichen Sitzungen zusammen. Dabei hat er u.a. die externe Evaluation der Firmen «Break the Box GmbH» und «p3b AG» zur Software Baticontrol diskutiert, welche die von der AMKBE verwendete Software einem umfangreichen Vergleich mit Baticontrol unterzog. Die AMKBE hatte einen Wechsel zur Software Baticontrol bereits im Jahr 2018 ernsthaft geprüft. Im Ergebnis empfahlen die Evaluatoren, einen Wechsel der Software zu Baticontrol zu einem späteren Zeitpunkt unter bestimmten Bedingungen erneut zu prüfen. Zugleich wurde eine moderate Überarbeitung der von der AMKBE verwendeten Software in die Wege geleitet. Und es wurde die Digitalisierung im Bereich der Übermittlung der ZEMIS Meldungen vorangetrieben.

Der Vorstand AMKBE und das AWI liessen sich ferner über die mit externer Unterstützung vollständig überarbeitete Statistik der AMKBE orientieren. Weiter diskutierte der Vorstand einen internen Bericht, welcher die Wirkung von Feld- und Bürokontrollen der AMKBE untersuchte. Dabei wurde festgestellt, dass bei einer Vielzahl von Bürokontrollen von Entsendebetrieben vermutete Verstösse im Bereich von Angaben zu Einsatzort oder Anstellungsstatus vorkamen. Bürokontrollen zeigen also durchaus auch Wirkung. Der Vorstand optimierte die internen Prozesse und Abläufe von BGSA und TPK Kontrollen. Falls bei einer BGSA Kontrolle Verstösse gegen Lohn- und Arbeitsbedingungen festgestellt werden, wird dies in einem eigenen FLAM-Kontrollbericht festgehalten, der an die PK geht.

Schliesslich hat der Vorstand 2022 eine Arbeitsgruppe bestehend aus Präsidium und Geschäftsführung beauftragt, eine interne, vertiefte Überprüfung sämtlicher Abläufe und der Organisationsstrukturen der AMKBE vorzunehmen. Anlass dazu bot das Optimierungspotenzial, welches stichprobeweise festgestellt worden war. Die Arbeitsgruppe traf sich von März bis September 2022 sechsmal. Sie erarbeitete zahlreiche Verbesserungsvorschläge und Massnahmen, die im Vorstand diskutiert worden sind. Einzelne dieser Massnahmen wurden zum Teil bereits verabschiedet und umgesetzt. Sie beschlagen vorab den Auftritt der AMKBE und innere Abläufe. Die wesentlichen Massnahmen aber fallen in die Zuständigkeit der Delegiertenversammlung, die im Frühjahr 2023 darüber diskutieren und Beschluss fassen wird.

Die Erkenntnis ist vorwegzunehmen, dass die Führungsstruktur der AMKBE der Korrektur bedarf. Die Doppelrolle des Geschäftsführers als Vorstandsmitglied, Kantonsvertreter und 2. Vizepräsident einerseits und als operativer Geschäftsführer im Mandatsverhältnis andererseits ist von der Governance her problematisch. Und die indirekte Personalführung ist aufgrund der Personalstruktur nicht mehr opportun. Der bisherige Geschäftsführer Walter Rumpf hat diese Erkenntnis mitgetragen und er hat deshalb nach der Anstellung eines Nachfolgers per 31.12.2022 demissioniert. Er steht der neuen Geschäftsführung, die in das Inspektorat integriert wird, und dem Vorstand im Bedarfsfall noch bis zur DV 2023 zur Verfügung. Interimistisch wird die Geschäftsführung vom Präsidenten Corrado Pardini und dem Vizepräsidenten Jürg Hostettler versehen, bis sie im Frühjahr 2023, nach Ablauf der Probezeit des neu angestellten geschäftsführenden Chefinspektors, Daniel Matosevic, übergeben wird.

Inspektorat und Sekretariat

Das Inspektorat hat im 2022 mit Unterstützung des Sekretariates insgesamt 3511 Arbeitsmarktkontrollen durchgeführt. Davon entfielen 1742 Kontrollen auf den Bereich nicht allg. verbindlicher Gesamtarbeitsverträge (= 99.5 % des Jahressolls; Vorjahr 85.4 %), 983 Kontrollen auf den Bereich allg. verbindlicher Gesamtarbeitsverträge (= 78.2 % des Jahressolls; Vorjahr 81 %) und 786 Kontrollen auf die Bekämpfung der Schwarzarbeit (= 92.0 % des Jahressolls; Vorjahr 84.82 %).

Das Team der AMKBE hat zu diesem guten Ergebnis einen grossen Beitrag geleistet. Und auch die Jahresrechnung 2022 wird voraussichtlich nahezu ausgeglichen ausfallen. Ausbaufähig ist die Zielerreichung im Bereich von ave Kontrollen. Dies setzt die Lösung einiger Probleme in diesem Bereich voraus: Zum Einen ist die Anzahl entsandter Firmen und selbständig Erwerbender aus der EU seit 2020 (Corona) zurückgegangen. Zum Anderen kann zwar jede gemeldete Firma grundsätzlich einmal pro Jahr kontrolliert werden. Dies soll aber nach der Vorgabe einzelner paritätischer Kommissionen (PK) nur noch dann der Fall sein, wenn diese Firmen im gleichen Jahr zuvor nicht bereits in einem anderen Kanton kontrolliert worden sind. Dies ist für die AMKBE nicht oder nur mit erheblichem Aufwand feststellbar. Zum Dritten haben die Kontrollauflagen der PK insbesondere auch bei der Kontrolle von CH-Firmen im ave Bereich enorm zugenommen. So haben einzelne PK die geforderte Anzahl Kontrollen von CH Firmen sehr stark reduziert. Zudem werden vermehrt regionale oder gar kantonale Beschränkungen (Limitierung der Anzahl zu kontrollierenden Firmen mit Domizil ausserhalb des Kantons) oder Auflagen bei Personalverleihern gemacht. Die Erreichung der in den Leistungsvereinbarungen stipulierten, hohen Ziele ist deshalb aufwändiger geworden. Die Praktikabilität und die Wirtschaftlichkeit der Kontrollen im

ave Bereich hat abgenommen. Da sollten mit unseren Mitgliedern und Partnern bessere, effizientere Lösungen gefunden werden können.

Im 2022 kam es zu personellen Wechseln im Team der AMKBE: Per Ende Oktober 2022 ging Stefan Hirt vorzeitig in den Ruhestand. Stefan Hirt hat seit 2005 als Arbeitsmarktinspektor gearbeitet, er hat die Gründung und die Entwicklung der AMKBE verfolgt und während 14 Jahren mitgeprägt, zuletzt als Co-Chefinspektor. Per Ende November 2022 haben Marcos Feijoo, zuletzt als Chefinspektor AMKBE tätig, und Thomas Michel die AMKBE verlassen. Und im Dezember 2022 sind Katrin Tadic-Batt und Regula Aeschbacher ausgetreten. All diesen langjährigen MitarbeiterInnen ist auch an dieser Stelle für ihren Einsatz für die AMKBE sehr zu danken.

Anfangs November 2022 haben Ernesto Casagrande und anfangs Dezember 2022 Roger Kaufmann die Arbeit als Arbeitsmarktinspektoren bei der AMKBE aufgenommen. Anfangs Januar 2023 treten Daniel Matosevic als geschäftsführender Chefinspektor und Ursula Boschung als Sekretariatsleiterin ihre neuen Stellen bei der AMKBE an. Anfangs Februar 2023 wird Marietta Schaffner als Arbeitsmarktinspektorin bei der AMKBE beginnen. Der Stellenetat der AMKBE betrug bisher 880 Stellenprozent, er wird geringfügig erhöht. Die AMKBE ist personell so aufgestellt, dass sie die Jahresziele 2023 erfüllen kann.

Walter Rumpf, 10.1.2023

Anhang 6: Vorstand und Mitarbeitende der AMKBE (Stand 31.12.2022)

Arbeitnehmervertreter	
Corrado Pardini (Präsident)	Präsident Gewerkschaftsbund Kanton Bern
Antonio Castro	Unia Biel
Arbeitgebervertreter	
Jürg Hostettler (Vizepräsident)	Geschäftsleitung Staub und Hostettler AG
Manfred Ulmann	Geschäftsleitung Fischer Electric AG/SA Orpund
Vertreter des Kantons	
Walter G. Rumpf (Geschäftsführer)	Fürsprecher, LL.M., Fachanwalt SAV Bau- und Immobilienrecht
Dr. Thomas Kräuchi	Amt für Wirtschaft Leiter Geschäftsbereich Arbeitsbedingungen
Mitarbeitende AMKBE	
Daniel Matosevic	geschäftsführender Chefinspektor (ab 1.1.2023)
Beat Stettler	Inspektor
Frédy Geiser	Inspektor
Andreas Karlen	Inspektor
Ernesto Casagrande	Inspektor
Roger Kaufmann	Inspektor
Regula Aeschbacher	Inspektorin
Katrin Tadic-Batt	Administration
Tanja Habegger	Administration
Oliver Bossard	Administration

Quelle: Arbeitsmarktkontrolle Bern (AMKBE)