



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI



DAS ARBEITGEBERJAHR
2014

HERAUSGEBER

Schweizerischer Arbeitgeberverband
Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich

REDAKTION

Daniela Baumann

GESTALTUNG

visu'l AG, Zürich

FOTOGRAFIE

Rob Lewis, Bern

BILDNACHWEIS UMSCHLAG

SwissSkills Bern 2014 / Philipp Zinniker

DRUCK

Sihldruck AG, Zürich

INHALTSVERZEICHNIS

■ Editorial	2
■ Präsidialansprache	4
■ Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht	8
■ Sozialpolitik und Sozialversicherungen	13
■ Bildung, berufliche Aus- und Weiterbildung	19
■ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	23
■ Internationale Arbeitgeberpolitik	26
■ Kommunikation	32
■ Der Schweizerische Arbeitgeberverband	35

EDITORIAL

GESCHÄTZTE MITGLIEDERORGANISATIONEN SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN

Das Schweizer Wirtschaftswachstum fiel 2014 volatil aus. Im Inland begann der sogenannte «Super-Zyklus», getrieben durch tiefe Zinsen, einen Immobilienpreis-Boom und hohe Zuwanderungsraten, als Wachstumstreiber an Kraft zu verlieren. Dies führte in den meisten mehrheitlich binnenorientierten Dienstleistungsbranchen im Berichtsjahr zu einer schwächeren Dynamik. Davon waren Handel und Unternehmensdienstleister ebenso betroffen wie die staatsnahen Branchen Unterrichts-, Gesundheits- und Sozialwesen. Letztere bekamen unter anderem den wachsenden Spardruck bei den öffentlichen Haushalten zu spüren. Für die Baubranche hingegen verlief das Berichtsjahr dank weiterhin tiefen Zinsen und einer starken Planungs-tätigkeit in den Vorjahren sehr dynamisch. Im Gegensatz zu den binnenorientierten Dienstleistungs-branchen gewann die Exportindustrie etwas an Fahrt – wenn auch deutlich weniger stark als erwartet und nicht flächendeckend.

LIBERALER ARBEITSMARKT UNTER DRUCK

Am 9. Februar 2014 nahm das Stimmvolk mit 50,3 Prozent die Masseneinwanderungs-Initiative (MEI) der SVP an. Diese verlangt einen Systemwechsel in der Zuwanderungspolitik. Sie will die Zuwanderung begrenzen, indem der Staat Höchstzahlen für Bewilligungen im Ausländer- und Asylbereich festlegt. Die Umsetzung der MEI dominierte die Arbeiten des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV) im Berichtsjahr. So engagierte er sich in der Expertengruppe des Bundes zur Umsetzung von Artikel 121a der Bundesverfassung mit einem eigenen Modell nahe am Freizügigkeitsabkommen und brachte die Idee einer Schutzklausel in die Diskussion ein, um in den explorativen Gesprächen mit Europa einen Schritt weiterzukommen. Der Bundesrat gab am 11. Februar 2015 seine Vorstellungen zur Umsetzung in die Vernehmlassung. Er setzt die MEI eng um und verzichtet auf eine Schutzklausel. Der SAV wird hierzu in seiner Vernehmlassungsantwort kritisch, aber konstruktiv Stellung nehmen.

Parallel dazu lancierte der SAV das Projekt «Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz», mit dem das Inländerpotenzial gefördert wird. Dank systematischer Aufarbeitung und Darstellung von Best-Practice-Beispielen zur Erzeugung eines Nachahmungseffekts sowie der Formulierung von Zielen und einer



Roland A. Müller, Direktor, und Valentin Vogt, Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbands

geplanten Messung der Zielerreichung soll der Inländervorrang freiwillig umgesetzt werden.

Ein weiterer Angriff auf den flexiblen und freien Arbeitsmarkt erfolgte durch die Abstimmung über die Mindestlohn-Initiative am 18. Mai 2014, die der SAV mit aller Deutlichkeit bekämpft hatte und die mit 76,3 Prozent klar abgelehnt wurde. Zudem wurde am 30. November 2014 die vom SAV vehement bekämpfte Ecopop-Initiative «Stopp der Überbevölkerung – zur Sicherung der natürlichen Lebensgrundlagen» deutlich mit 74,1 Prozent verworfen.

Im Berichtsjahr wurden in einer Seco-Arbeitsgruppe die Flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit (FlaM) diskutiert, woraufhin der Bundesrat verschiedene Anpassungen in die Vernehmlassung gab. Der SAV setzte sich von Beginn weg zwar für eine Optimierung des Vollzugs ein, wandte sich jedoch gleichzeitig konsequent gegen einen Ausbau der FlaM. Demzufolge nahm er kritisch zu entsprechenden Vorschlägen Stellung.

Erfreulicherweise konnte schliesslich im Februar 2015 – nach langen Verhandlungen im Berichtsjahr – eine Lösung im Thema Arbeitszeiterfassung gefunden und ein Sozialpartnerkompromiss abgeschlossen werden.

REFORM DER ALTERSVORSORGE

Neben zahlreichen arbeitsmarktlichen Themen stand das Berichtsjahr ganz im Zeichen der Reform der Altersvorsorge 2020. Der SAV legte im Rahmen dieser Vernehmlassung einen konstruktiven Lö-

sungsvorschlag vor. Statt mit einem überladenen Gesamtpaket alles auf eine Karte zu setzen, ist eine Gesamtschau mit verdaubaren Portionen und klaren Prioritäten nötig. Der SAV forderte daher die Beratung zweier Kernvorlagen: Die erste umfasst die Anhebung des Referenz-Rentenalters auf 65 Jahre für beide Geschlechter, die Flexibilisierung des Rentenbezugs zwischen 62 und 70 Jahren, die Erhöhung der Mehrwertsteuer zugunsten der AHV um maximal 0,6 Prozent sowie die Senkung des Mindestumwandlungssatzes auf 6 Prozent. Die zweite Kernvorlage umfasst einen Stabilisierungsmechanismus für die AHV, der im Fall einer drohenden finanziellen Schieflage des Sozialwerks rechtzeitige Massnahmen vorsieht. Hier schlägt der SAV eine weitere schrittweise Anhebung des Referenz-Rentenalters um maximal 24 Monate vor sowie daran gekoppelt eine Erhöhung der Mehrwertsteuer um nochmals 0,4 Prozent. Das Parlament hat mit der Behandlung der ihm vom Bundesrat am 19. November 2014 überwiesenen Botschaft begonnen.

DAS JAHR DER BERUFSBILDUNG

Mitte September des Berichtsjahres stand die einmalige Leistungsschau der Berufsbildung, «Swiss Skills Bern 2014», im Vordergrund. 70 Berufsmeisterschaften wurden ausgetragen, über 130 Berufe stellten sich vor. Die «Swiss Skills Bern 2014» widerspiegeln die Vielfalt der Berufsbildung in allen Facetten. Als Verbundpartner im Strategieprojekt «Stärkung der Berufsbildung» engagierte sich der SAV zu den Fragen der Finanzierung der höheren Berufsbildung sowie ihrer besseren Positionierung im Bildungssystem, auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft. Das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) wurde beauftragt, einen Vorschlag zur Subventionierung der Vorbereitungskurse auf eidgenössische Berufs- und höhere Fachprüfungen auszuarbeiten, und die Vernehmlassung für eine entsprechende Teilrevision des Berufsbildungsgesetzes wurde im Januar 2015 eröffnet.

GELDPOLITISCHES ERDBEBEN VERSCHÄRFT DIE PLANUNGSUNSICHERHEIT

Am 15. Januar 2015 beschloss die Schweizerische Nationalbank, den Mindestkurs von 1.20 Franken pro Euro aufzuheben und verursachte damit ein geldpolitisches Erdbeben. Mit der massiven Aufwertung des Frankens im Zuge der Aufhebung der

Wechselkurs-Untergrenze wurden Schweizer Produkte und Dienstleistungen gegenüber dem Ausland augenblicklich teurer. Die Exportwirtschaft verlor schlagartig an preislicher Wettbewerbsfähigkeit und fuhr zum Teil grosse Buchverluste ein. Der wieder erstarkte Franken wird aber auch in der Binnenwirtschaft Spuren hinterlassen. Die Frankenstärke dürfte 2015 daher für viele Branchen das dominierende – aber nicht einzige – Thema bleiben.

Die Aufhebung der Wechselkurs-Untergrenze fand im Kontext einer zögerlichen weltwirtschaftlichen Erholung und eines Abflauens der Binnendynamik statt. Das Ja zur Masseneinwanderungs-Initiative vom 9. Februar 2014 schwebt zudem immer noch wie ein Damoklesschwert über den volkswirtschaftlich wichtigen bilateralen Verträgen mit der Europäischen Union, und die geopolitischen Risiken schwelen auch zu Beginn des laufenden Jahres weiter. Die neue geldpolitische Realität überstrahlt nun jedoch die anderen Unsicherheiten und Entwicklungen.

GESTÄRKTE VERBANDSORGANISATION

Per Ende des Berichtsjahres konnten die personelle Verstärkung der Geschäftsstelle sowie die Veränderungen infolge Pensionierung beziehungsweise Funktionsänderung abgeschlossen werden. Zudem wurden die Verbandskommunikation neu definiert und eine Totalrevision der Statuten verabschiedet. Der Schweizerische Arbeitgeberverband ist gut für die künftigen Herausforderungen vorbereitet. Zudem verleiht ihm ein nach wie vor erfreulicher Zuwachs von Mitgliedern eine noch breitere Repräsentanz und eine starke Legitimation. Für diese Unterstützung danken wir allen bestens.



Valentin Vogt, Präsident



Roland A. Müller, Direktor

DER SCHWEIZER ARBEITSMARKT – EIN ERFOLGSMODELL MIT ZUKUNFT?

Zum Auftakt des ARBEITGEBERTAGS 2014 in Lausanne sprach Präsident Valentin Vogt über die tragenden Werte des erfolgreichen Schweizer Arbeitsmarkts: etwa dessen Flexibilität und Offenheit, gesunde Sozialwerke und eine tragfähige Sozialpartnerschaft. Die Präsidialansprache ist im Folgenden gekürzt wiedergegeben.

DIE WIRTSCHAFT IM KAMPAGNENMODUS

Seit geraumer Zeit befinden sich die Wirtschaft beziehungsweise deren Verbände im Kampagnenmodus. Beinahe im Quartalstakt äussert sich der Souverän an der Urne wechselweise zu Arbeitsmarkt- und Lohnthemen. Auf die «1:12»-Initiative folgte die Masseneinwanderungs-Initiative, auf die Mindestlohn-Initiative folgt die Ecopop-Initiative. Die Wirtschaft ist gefordert. Zusätzliches Engagement der Unternehmen – neben ihrer Grundbestimmung des Wirtschaftens – ist unabdingbar, um die Argumente glaubwürdig zu artikulieren. Dieser in hoher Kadenz notwendige Mehraufwand für Firmenchefs ist neu. Wie wichtig er ist, hat jedoch das deutliche Ergebnis der Mindestlohn-Initiative gezeigt.

Nach dem mit 65,3 Prozent klaren Nein zur «1:12»-Initiative lehnten die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger mit noch deutlicheren 76,3 Prozent Nein-Stimmen auch die Mindestlohn-Initiative der Gewerkschaften ab. Während die Arbeitgeber in beiden Lohnabstimmungen – der «1:12»-Initiative und der Mindestlohn-Initiative – klar überzeugen konnten, gelang dies bei der Masseneinwanderungs-Initiative nicht. Schaut man genau hin, handelte es sich bei letzterer in den Diskussionen der Bevölkerung nicht um ein arbeitsmarktlches Thema; denn angesprochen war nicht primär die Zuwanderung von Arbeitskräften. Vielmehr – und so wurde der Inhalt insbesondere von den Initianten gegenüber der Bevölkerung erklärt – sollen der Wirtschaft diejenigen Arbeitskräfte, die sie benötigt, nicht vorenthalten werden. Im Vordergrund stand das Thema des Bevölkerungswachstums sowie der Überfremdung, worauf sich die SVP-Kampagne abstützte. Auch die kürzlich publizierte Vox-Analyse weist auf diesen Konflikt zwischen zwei gegensätzlichen Werthaltungen und Ansichten zur nationalen Identität hin.

Die Diskussionen um die Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative zeigen nun, dass – je nach Festlegen der Höchstzahlen und Ausmass

sowie Zeitpunkt einer allfälligen Zuwanderungsbegrenzung – der Arbeitsmarkt direkt betroffen sein wird. Wie und wie rasch das Inländerpotenzial so ausgeschöpft werden kann, dass allfällige Zuwanderungsbegrenzungen aufgefangen werden, ist noch völlig offen. Beides auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen, benötigt Fingerspitzengefühl und Lösungsbereitschaft. Die diesbezüglichen Arbeiten sind in vollem Gange.

Eine grosse Sorge der Wirtschaft ist die Frage, wie sich Europa zu den schweizerischen Umsetzungs-ideen stellen wird. Für den Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) ist eine Umsetzung des Verfassungstextes essenziell, die möglichst nahe am Freizügigkeitsabkommen (FZA) ist – ein anderes, von Taktik geleitetes Vorgehen wäre ein Spiel mit dem Feuer. Doch ist auch damit nicht garantiert, dass sich die EU überhaupt auf die unausweichlichen Neuverhandlungen des FZA einlassen wird. Eine dauerhafte und gravierende Verletzung einer ihrer Grundfreiheiten wird die EU aus innenpolitischen Gründen nur schwerlich tolerieren wollen, und damit sind auch die Bilateralen in Gefahr – ein Risiko, welches die Wirtschaft nicht eingehen kann.

Parallel zur Lösungsfindung bei der Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative, zu welcher der SAV mit einem eigenen Modell massgeblich beiträgt, will er jedoch die Frage der Ausschöpfung des Inländerpotenzials aktiv angehen. Wir haben daher mit unserer Initiative «arbeitsmarkt 45plus» nicht einen Think Tank, sondern einen Act Tank ins Leben gerufen. Thematisch befasst sich dieser Act Tank mit der Aktivierung des Inländerpotenzials: dem Wiedereinstieg von Frauen und dem Potenzial der älteren Arbeitnehmenden. Zusammen mit Unternehmen, Branchenverbänden, Arbeitsmarktbehörden und weiteren Stakeholdern werden Massnahmen zur besseren Ausschöpfung dieses Inländerpotenzials definiert, Anpassungen gesetzlicher Grundlagen initiiert, Best-Practice-Beispiele aus der betrieblichen Praxis aufgearbeitet und diesbezüglich sensibilisiert.

BUNDESRAT GEFÄHRDET EIGENE REFORM

Neben der Leistungsfähigkeit des Arbeitsmarkts ist auch der Zustand der Sozialwerke Ausdruck einer gesunden Volkswirtschaft. Doch auch in diesem Bereich ist der Handlungsbedarf offenkundig, und ich werde Ihnen nun dazu unsere diesbezüglichen Vorstellungen skizzieren.

Vor Kurzem wurde das Vernehmlassungsverfahren zur Reform Altersvorsorge 2020 abgeschlossen. Sie stellt eine der grossen gesellschafts- und sozialpolitischen Herausforderungen der kommenden Jahre dar. Es gilt, das in den letzten Jahrzehnten erfolgreich aufgebaute und bewährte System der Altersvorsorge mit Blick auf die alternde Gesellschaft zukunftsfähig zu machen. Die Wirtschaft unterstützt die bundesrätliche Gesamtschau der ersten und der zweiten Säule. Deziidiert und geschlossen Nein sagt sie aber zum Gesamtpaket des Bundesrats. Denn dieses ist zu überladen und zu teuer. Es muss portioniert und priorisiert werden. Die Wirtschaft ist nicht bereit, das Risiko eines Totalabsturzes einzugehen und wertvolle Jahre in eine Reform zu investieren, deren Erfolgsaussichten von vornherein minim sind. Der Handlungsbedarf ist dringend: Angesichts der demografischen Entwicklung müssen in der AHV in den nächsten Jahren Mehreinnahmen und Einsparungen in Milliardenhöhe erzielt werden. In der zweiten Säule sind die Renten aufgrund der gestiegenen Lebenserwartung und sinkender Renditen mit dem aktuellen Mindestumwandlungssatz künftig nicht mehr finanzierbar.

«DAS RISIKO, DIE
BILATERALEN
VERTRÄGE ZU
GEFÄHRDEN, KANN
DIE WIRTSCHAFT
NICHT EINGEHEN.»

Deshalb nahmen die Wirtschaftsverbände economie-suisse und Schweizerischer Arbeitgeberverband, in dessen Aufgabengebiet das Dossier der Sozialpolitik fällt, ihre Verantwortung gegenüber der Gesellschaft wahr und legten, gestützt auf einen Masterplan Reform Altersvorsorge, konkrete Reformansätze vor. Das Ziel: Trotz der finanziellen Herausforderung soll ein Leistungsaufbau bei den Altersrenten verhindert werden. Mit Nachdruck weise ich nochmals auf unsere Forderung hin: ein schrittweises und vom jeweiligen Finanzierungsbedarf abhängiges Vorgehen mit einer klaren Priorisierung und Portionierung des überdimensionierten Gesamtpakets.

Der Bundesrat hält jedoch entgegen dem Vernehmlassungsergebnis an seinem überfrachteten Gesamtpaket fest. Damit verpasst er es, in dieser staatspolitisch wichtigen Frage das Fundament für eine mehrheitsfähige Lösung zu legen. Er gefährdet so seine eigene Reform. Zur Sicherung der

heutigen Renten ist eine erfolgreiche Reform der Altersvorsorge – portioniert und mit den richtigen Prioritäten – aber zentral. Mit seinem Entscheid gibt der Bundesrat die heisse Kartoffel an das Parlament weiter: Dieses soll die Reform ins Lot bringen.

TRÜBE AUSSICHTEN FÜR DIE IV

Neben der Revision der Altersvorsorge steht aber noch ein weiteres sozialpolitisches Geschäft im Zentrum, welches droht, in Vergessenheit zu geraten: die Sanierung der Invalidenversicherung.

Für die Invalidenversicherung wird es immer enger. Nachdem das Parlament die dringend notwendige IV-Vorlage 6b zum Scheitern brachte, ist ohne diese zusätzlichen Sparmassnahmen eine erfolgreiche Sanierung der IV ungewisser denn je. Und dies trotz dem wenig ambitionierten Ziel, den Schuldenberg von immer noch 14 Milliarden Franken erst bis 2030 abzutragen. Auf den ersten Blick deuten das letztjährige Umlageergebnis der IV von 509 Millionen Franken und das Betriebsergebnis von 586 Millionen auf einen Erfolg hin. Doch dem ist bei Weitem nicht so. Bis Ende 2017 erhält die IV jährlich eine zusätzliche Finanzspritze von über einer Milliarde Franken durch die befristete Mehrwertsteuer-Zusatzfinanzierung. Zudem übernimmt der Bund noch die Sonderschuldzinsen gegenüber der AHV von knapp 200 Millionen Franken, die eigentlich auch die IV tragen müsste. Unter Berücksichtigung dieser Faktoren hätte die Invalidenversicherung auch 2013 wiederum tiefrote Zahlen geschrieben. Ob sie ab 2018 – nachdem die zwei vorgenannten Hilfen weggefallen sein werden – aus eigener Kraft ein positives Resultat erzielen wird, wird immer fraglicher. Um die Schulden zu tilgen, müsste sie darüber hinaus jährlich ausreichende Überschüsse generieren.

Angesichts dieser trüben Aussichten ist der Bundesrat gefordert. Wir verlangen seit Langem in einem ersten Schritt mindestens die Wiederauflage der an sich unbestrittenen Massnahmen der gescheiterten IV-Revision 6b. Eine gleichlautende Motion ist bereits im Parlament unterwegs, und es liegt nun am Bundesrat, diese Massnahmen raschmöglichst dem Parlament noch einmal vorzulegen. Zudem soll der Bundesrat den Spielraum für Optimierungen auch auf Stufe Verordnung nutzen. Ausreichen wird aber auch das nicht.

Schon jetzt zeichnet sich ab, dass der Bundesrat mittelfristig weitere Sparmassnahmen wird präsentieren müssen. Damit würde er endlich das anlässlich der Volksabstimmung über die befristete Zusatzfinanzierung abgegebene Versprechen einlösen, wonach diese in einem weiteren Schritt um Sparmassnahmen ergänzt werde. Dieses Versprechen gegenüber dem Volk hat der Bundesrat bis heute nicht umgesetzt. Der Entscheid der nationalrätlichen Sozialkommission, im Herbst die Beratung der sistierten Massnahmen mit einem Sparpotenzial von gut 100 Millionen Franken wieder aufzunehmen, ist deshalb folgerichtig und zu begrüssen. Damit wird eine weitere Forderung von unserer Seite erfüllt, und das Parlament tut gut daran, dieses Sparpotenzial rasch unter Dach und Fach zu bringen.

SOZIALPARTNERSCHAFT IN GEFAHR

Nach diesem sozialpolitischen Ausblick möchte ich ein Thema aufnehmen, welches mir besonders am Herzen liegt und welches mir gleichzeitig aber auch Sorge bereitet. Es handelt sich um einen historischen Pfeiler des Erfolgsmodells Schweiz: die Sozialpartnerschaft.

Der eingangs erwähnte Kampagnenmodus in SAV-Dossierthemen wirkt sich auf den sozialpartnerschaftlichen Umgang aus. Die beiden Lohninitiativen in Folge, bei denen sich die Sozialpartner wortgeballt allabendlich Streitgespräche lieferten, hinterlassen ihre Spuren im Alltag. Andere Themen, welche in der Vergangenheit bilateral und lösungsorientiert angegangen werden konnten, wurden sistiert oder man verschliesst sich bewusst einer Annäherung. Es liegt auf der Hand, Streitgespräche in der Öffentlichkeit und gleichzeitig Kompromisse am Verhandlungstisch – dies schliesst sich aus.

Dieser Punkt war es auch, welcher der Mindestlohn-Initiative eine derart hohe Abfuhr bescherte. Es ist unglaublich, am Verhandlungstisch zu

tieferen Mindestlöhnen Hand zu bieten, diese dann aber über eine Volksinitiative wieder infrage stellen zu wollen. Die Gewerkschaften sollten wieder auf den Weg partnerschaftlichen Umgangs zurückfinden. Eine strikte Trennung von Politik und Sozialpartnerschaft ist vonnöten, ansonsten droht ein historisch gewachsenes und bewährtes System auf der Strecke zu bleiben.

Zusätzlich stellt sich bei einem mit 76,3 Prozent Nein-Stimmen überdeutlichen Resultat aber auch die für die Arbeitgeberschaft zentrale Frage, ob die Gewerkschaften noch die Interessen der Arbeitnehmenden vertreten, wenn sie Forderungen stellen, welche vom Stimmvolk mit einer derartigen Abfuhr quittiert werden, und ihnen nicht einmal ihre eigenen Mitglieder geschlossen folgen. Verbandspolitik scheint das gewerkschaftliche Urgeschäft der kollektiven Interessenvertretung zu verdrängen. Dies hat aber für die Zukunft fatale Folgen mit Blick auf ihre Glaubwürdigkeit und Vertretungslegitimität. Derartige Verhaltensweisen lösen auf Arbeitgeberseite entsprechende Abwehrmechanismen aus. Doch gerade mit Blick auf die anstehenden Herausforderungen wäre ein sozialpartnerschaftliches Zusammenraufen elementar.

GESPRÄCHSBEREITSCHAFT ERWARTET

Damit der Schweizer Arbeitsmarkt ein Erfolgsmodell mit Zukunft bleibt, sind Anstrengungen in diversen Bereichen nötig. Die Flexibilität und Offenheit dieses Markts ist in Gefahr. Resultate im Interesse von Wirtschaft und Gesellschaft werden aber nur möglich sein, wenn auch die Sozialpartnerschaft wieder zu ihren ursprünglichen Werten zurückfindet, partnerschaftlich und ausserhalb der Politik – am Verhandlungstisch, dort wo sie einst ihre Erfolge feiern konnte. Die Arbeitgeber erwarten, dass die Gewerkschaften diesen Faden wieder aufnehmen und bereit sind, den einst erfolgreichen Dialog fortzuführen. Wir jedenfalls sind dazu bereit.



ARBEITSMARKT UND ARBEITSRECHT

ANNAHME DER INITIATIVE

«GEGEN MASSENEINWANDERUNG»

Entgegen den Erwartungen, insbesondere auch vonseiten der Wirtschaft, wurde am 9. Februar 2014 die Initiative «Gegen Masseneinwanderung» mit 50,3 Prozent Ja-Stimmen knapp angenommen. Mit dem dadurch neu in Kraft gesetzten Artikel 121a der Bundesverfassung ist der Auftrag an den Bundesrat verbunden, bis Februar 2017 eine neue Zuwanderungsregelung zu erlassen, die unter anderem die Reduktion der bisherigen Zuwanderung von ausländischen Arbeitnehmenden bewirkt. Sie stellt auch alle EU- und Efta-Bürger unter ein Kontingentregime mit Höchstzahlen, widerspricht damit dem Grundanliegen des Abkommens über den freien Personenverkehr (FZA) und gefährdet so im höchsten Mass das Gesamtpaket der bilateralen Verträge I.

Entsprechend fiel die Reaktion des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV) aus: Er stellte umgehend fest, dass dieser weitere Eingriff in den flexiblen und liberalen Arbeitsmarkt und die akute Gefährdung der bilateralen Verträge I zu schwerwiegenden negativen Folgen für die gesamte Wirtschaft führen können. Die sieben Abkommen mit der Europäischen Gemeinschaft (Personenfreizügigkeit, technische Handelshemmnisse, öffentliches Beschaffungswesen, Forschung, Landverkehr, Luftverkehr und Landwirtschaft) sind für die Schweiz zentral.

Mit dem neuen Kontingentsystem werden nicht nur benötigte Arbeitskräfte vom schweizerischen Arbeitsmarkt ausgeschlossen, sondern auch neue und schädliche bürokratische Hürden aufgebaut. Infolge der entstandenen Planungsschwierigkeit und des Risikos, alle sieben verbundenen Abkommen mit der Europäischen Gemeinschaft zu verlieren, ist davon auszugehen, dass Arbeitsplätze in der Schweiz gefährdet sind. Das Abstimmungsergebnis vom Februar 2014 wird für den Standort Schweiz und seine Unternehmen noch längere Zeit negative Auswirkungen zeigen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband fordert deshalb, dass dem Erhalt der bilateralen Verträge I höchste Priorität eingeräumt wird. Es gilt, Lösungen für ein neues Zulassungssystem zu suchen, die eine Fortführung der bilateralen Verträge I ermöglichen. Der neue Steuerungsmechanismus muss zudem die wirtschaftlichen Bedürfnisse der



Ruth Derrer Balladore
(bis 31. Januar 2014)



Daniella Lützel Schwab
(ab 1. Februar 2014)

Branchen und Unternehmen berücksichtigen und für die Wirtschaft unbürokratisch und kostengünstig umsetzbar sein.

Zusammen mit den Mitgliedern aus den Branchen erarbeitete der SAV 2014 seine Position und brachte diese in die Expertengruppe des Bundes ein. Die Diskussion unter den Mitgliedern zeigte bald, dass die Forderungen in den Branchen nicht überall die gleichen sind. Zudem bestehen Befürchtungen, zugunsten von anderen Branchen selber weniger Kontingente zu erhalten, insbesondere dann, wenn bei der Verteilung der Kontingente schwergeachtet auf Aspekte wie Wertschöpfung, Mangelberufe oder Grundversorgung Rücksicht genommen werden soll.

Trotz anfänglich unterschiedlicher Vorstellungen gelang es, einen gemeinsamen Vorschlag für eine FZA-nahe Umsetzung der neuen Zuwanderungsregelung auszuarbeiten, den der SAV in der Expertengruppe des Bundes einbrachte. Diese Lösung zielte in erster Linie darauf, Kontingente erst ab einer Aufenthaltsdauer von zwölf Monaten einzuführen, bei der Festlegung der Höchstzahlen die Bedarfsmeldungen der Kantone zu berücksichtigen und die neuen Bewilligungsverfahren schlank, rasch und unbürokratisch umzusetzen.

Das Vernehmlassungsverfahren zur neuen Ausländerregelung wurde im Februar 2015 eröffnet.

«DIE NEUEN
BEWILLIGUNGSVER-
FAHREN SIND
SCHLANK, RASCH UND
UNBÜROKRATISCH
UMZUSETZEN.»

NEIN ZU ECOPOP: EIN WICHTIGER UND VERNÜNFTIGER ENTSCHEID

Nach dem Entscheid zur Masseneinwanderung war es für die Schweizer Wirtschaft umso wichtiger, dass das Schweizer Stimmvolk einen klaren Entscheid gegen die Initiative «Stopp der Überbevölkerung – zur Sicherung der natürlichen Lebensgrundlagen» fällen würde.

Erfreulicherweise gelang es, dem Stimmvolk aufzuzeigen, zu welchen gravierenden Folgen die Annahme dieser Initiative führen würde. Mit einem

hohen Nein-Stimmen-Anteil von 74,1 Prozent wurde die Initiative wuchtig abgelehnt. Dies wertet der Schweizerische Arbeitgeberverband als positives Signal: Die Bevölkerung will keine tiefe und starre Zuwanderungsquote in der Bundesverfassung, kombiniert mit einer Aufstockung der Entwicklungshilfegelder für Massnahmen der freiwilligen Familienplanung. Die

Zuwanderungsbeschränkung auf rund 16 000 Personen pro Jahr hätte der Schweizer Wirtschaft praktisch jede Entwicklungsmöglichkeit geraubt und damit deren Wettbewerbsfähigkeit und den Wohlstand der Gesellschaft aufs Spiel gesetzt.

FACHKRÄFTE-INITIATIVE: «ARBEITSMARKT45PLUS»

Mit ihrem Ja zur Zuwanderungsinitiative machte die Schweizer Bevölkerung deutlich, dass sie von der Wirtschaft eine noch bessere Berücksichtigung der inländischen Arbeitskräfte erwartet. Im Rahmen der Fachkräfte-Initiative von Bund, Kantonen und Sozialpartnern engagiert sich der Schweizerische Arbeitgeberverband schon länger für dieses Ziel. Erstes konkretes Resultat war die Initiative «arbeitsmarkt45plus», die der SAV im Herbst 2013 angekündigt hatte. Im Juni 2014 erfolgte schliesslich mit rund zwölf Unternehmen der Kick-Off.

Im Kreise dieser Unternehmen wurden insbesondere die Gründe und Fragen diskutiert, die Arbeitgeber davon abhalten können, ältere Mitarbeitende bis zum Erreichen des ordentlichen Pensionsalters und gegebenenfalls darüber hinaus zu beschäftigen. Ebenso ging es darum, welche Mecha-

nismen dazu führen, dass ältere Mitarbeitende nicht im Erwerbsprozess bleiben (wollen). Drei Themenkreise wurden ausdrücklich behandelt:

- Liegt es an den sozialversicherungsrechtlichen Regelungen, dass ältere Mitarbeitende vorzeitig aus dem Erwerbsprozess ausscheiden?
- Liegt es an den Arbeitsbedingungen und wenn ja, welche Lösungen können hier Abhilfe schaffen?
- Liegen die Ursachen und Gründe auf der Ebene der Führung sowie der Zusammenarbeit im Team?

Nachdem die Antworten auf diese Fragen in einer ersten Runde ausschliesslich den beteiligten Unternehmen zugutekamen, wurde im Januar 2015 «Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz», ein Gefäss mit mehr Öffentlichkeitscharakter, lanciert. Damit sollen diese Erfahrungen, Schlussfolgerungen und Best-Practice-Beispiele gesammelt und insbesondere auch anderen Arbeitgebern zur Verfügung gestellt werden, damit diese ihrerseits für sie gute Ansätze prüfen und umsetzen. Gleichzeitig bietet «Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz» auch die Möglichkeit, in der Öffentlichkeit über die bereits umgesetzten und geplanten Massnahmen der Arbeitgeber zu berichten.

ZWISCHEN LOHNUNTERSCHIED UND LOHNDISKRIMINIERUNG IST ZU DIFFERENZIEREN!

Der Lohngleichheitsdialog der Sozialpartner und des Bundes wurde im Februar 2014 beendet, ohne dass die gewünschte Zahl von 100 Unternehmen teilgenommen hatte. Einer der Gründe dafür war der Umstand, dass die Unternehmen nicht die Wahl hatten, bei der Prüfung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern auch ihre bereits verwendeten, betrieblichen Lohnkontrollinstrumente einzusetzen. Dies bedeutete für die Unternehmen einen unnötigen administrativen Mehraufwand. Der SAV wird deshalb bei der weiteren Diskussion der Lohngleichheitsfrage auf die Akzeptanz der betrieblichen Lohnkontrollinstrumente ein besonderes Augenmerk legen.

Auch ging der Schweizerische Arbeitgeberverband im Berichtsjahr vertieft der Frage nach, ob die Ergebnisse der vom Bund geforderten und einzig anerkannten Regressionsanalysen wirklich ein verlässliches Bild der schweizweiten Lohndiskriminierung zeigen oder ob nicht wichtige Lohn-

kriterien unberücksichtigt bleiben. Von letzterem geht der SAV heute aus. Der auf diese Weise ermittelte Lohnunterschied ist somit kein Massstab für eine Lohndiskriminierung.

Um diese Position auch wissenschaftlich zu hinterlegen, hat der SAV ein Gutachten in Auftrag gegeben. Es wird eine wichtige Grundlage für die Argumentation gegen das bereits vom Bundesrat angekündigte «Lohnungleichheitsgesetz» darstellen, das im Herbst 2015 in die Vernehmlassung gehen soll.

ARBEITSZEITERFASSUNG: NEUER SOZIALPARTNERVORSCHLAG

Nach jahrelangen, ergebnislosen Diskussionen rund um die Vereinfachung der Arbeitszeiterfassung wurde im Frühling 2014 in der ständerätlichen Kommission für Wirtschaft und Abgaben (WAK-S) ein politischer Vorstoss sistiert, mit dem diese Vereinfachung über eine Gesetzesrevision gefordert wurde (13.4104 Motion Niederberger, Pflicht zur Arbeitszeiterfassung. Möglichkeit der Verzichtserklärung in gewissen Branchen). Der SAV hatte sich ebenfalls für die Sistierung der Motion Niederberger bis Ende 2014 ausgesprochen, um den Dachorganisationen der Sozialpartner ein letztes Mal die Möglichkeit einzuräumen, ernsthaft nach einer Lösung auf dem Verordnungsweg – offen für alle Branchen – zu suchen. Die Arbeiten wurden Ende Januar 2015 mit einem Sozialpartnervorschlag abgeschlossen, der dem Bundesrat zugestellt wurde und nach einer kurzen Anhörung im dritten Quartal 2015 in Kraft treten soll.

Der neue Vorschlag enthält folgende Eckpunkte: Erstens soll auf die Erfassung der Arbeitszeit verzichten können, wer einen Bruttolohn von über 120 000 Franken inklusive Boni bezieht und zudem über sehr grosse Arbeitszeit-Souveränität verfügt. Dies allerdings nur dann, wenn der Verzicht im Rahmen einer kollektiven Vereinbarung (Gesamtarbeitsvertrag) geregelt wird. Zweitens kann von einer vereinfachten Arbeitszeiterfassung profitieren, wer über gewisse Zeitsouveränität verfügt. Durch eine entsprechende Vereinbarung mit der Arbeitnehmerschaft muss diese Gruppe von Mitarbeitenden bloss noch die tägliche Arbeitszeit notieren – und nicht wie bisher weitere Details wie beispielsweise die Lage oder die Dauer der Pausen.

KLARES NEIN ZUR MINDESTLOHN-INITIATIVE

Mit erfreulich hohem Nein-Stimmen-Anteil lehnten die Schweizerinnen und Schweizer im Berichtsjahr die Mindestlohn-Initiative ab und brachten damit klar zum Ausdruck, dass sie keine Einmischung des Staates bei der Lohnfestlegung wollen. Für den Schweizerischen Arbeitgeberverband ist dies ein wichtiges Zeichen, hatte er sich doch in dieser Kampagne stark für ein Nein eingesetzt und die Öffentlichkeit aktiv über mögliche negative Folgen einer Annahme orientiert.

Das klare Nein ist eine Absage an staatliche Förder- und Zwangsmassnahmen zum Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen (GAV). Das Volk will, dass Löhne und Arbeitsverträge weiterhin zwischen den Unternehmen und den Mitarbeitenden oder deren Vertretern ausgehandelt werden und sich der Staat aus Lohnfragen heraushält. Gleichzeitig ist dieser Entscheid auch ein wichtiges Signal der Schweizer Stimmbürgerinnen und Stimmbürger zugunsten eines liberalen Arbeitsmarkts und eines erfolgreichen und wettbewerbsfähigen Wirtschaftsstandorts Schweiz. Gesunde und innovative, grosse und kleine Unternehmen sind die Basis für unseren Wohlstand. Das Abstimmungsergebnis ist ein klares Bekenntnis zum geltenden Erfolgsmodell. Ihm verdanken wir eine rekordtiefe Arbeitslosigkeit – auch bei Jugendlichen –, ein funktionierendes Bildungssystem und Entwicklungsperspektiven in allen Landesteilen.

ALLGEMEINVERBINDLICHE GESAMTARBEITSVERTRÄGE

Der Bundesrat will die flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit (FlaM) optimieren und hat dazu bereits 2013 verschiedene Gesetzesänderungen vorgeschlagen. Nachdem die FlaM sich jedoch grundsätzlich bewährt haben und seit ihrer Einführung bereits viermal verschärft worden sind, ist diese erneute «Optimierung» nicht nachvollziehbar. Die vorgeschlagenen Änderungen stellen keine blosser Optimierung dar, sie gehen vielmehr über eine angemessene Missbrauchsbekämpfung hinaus.

«DER LOHNUN-
TERSCHIED
IST KEIN MASSSTAB
FÜR EINE LOHN-
DISKRIMINIERUNG.»

Insbesondere hat sich der Schweizerische Arbeitgeberverband in seiner Vernehmlassungsantwort gegen folgende Massnahmen ausgesprochen:

- Ein befristeter Normalarbeitsvertrag soll neu auch dann verlängert werden können, wenn lediglich Hinweise vorliegen, dass dessen Wegfall zu erneuten Missbräuchen führen könnte. Die konkrete wiederholte und missbräuchliche Lohnunterbietung müsste nicht mehr nachgewiesen werden. Dies widerspricht dem Wesen der FlaM und den Grundsätzen des schweizerischen Arbeitsrechts.
- Neben den tripartiten Kommissionen sollen beim Nachweis von wiederholt missbräuchlichen Lohn- und Arbeitsbedingungen auch die Sozialpartner die erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung ihres GAV beantragen können. Die Ausdehnung dieses Rechts ist unnötig und würde die Grundlagen der heutigen Sozialpartnerschaft gefährden.
- Die Bestimmungen, die der erleichterten Allgemeinverbindlicherklärung eines GAV zugänglich sind, sollen um Ferien, Arbeitszeiten und Kauti on erweitert werden. Bei der erleichterten Allgemeinverbindlicherklärung geht es jedoch nicht darum, die von den Vertretern einer Mehrheit der Arbeitgeber und Arbeitnehmer einer Branche ausgehandelten minimalen Arbeitsbedingungen für die restliche Branche für anwendbar zu erklären.
- Eine bestehende Allgemeinverbindlichkeit eines GAV soll ausnahmsweise auch dann verlängert werden können, wenn das Arbeitgeberquorum nicht mehr erreicht ist. Dies käme einer einseitigen Verlagerung des Gleichgewichts zugunsten der Arbeitnehmervertreter gleich und ist weder nachvollziehbar noch sinnvoll.

Hinzu kommt, dass der Zeitpunkt der Vorlage angesichts der eingangs erwähnten, angenommenen Masseneinwanderungs-Initiative äusserst ungünstig ist. Es ist momentan unklar, wie es mit dem gesamten Freizügigkeitsabkommen grundsätzlich weitergeht. Entsprechend lehnt der SAV diese Optimierungen ab.

NEUE REGELUNG WHISTLEBLOWING: KEIN AUSBAU DES KÜNDIGUNGSSCHUTZES

Der Ständerat folgte hinsichtlich der Meldung von Unregelmässigkeiten am Arbeitsplatz durch die Arbeitnehmenden dem Vorschlag des Bundesrats. Demnach soll im Obligationenrecht festgelegt werden, unter welchen Voraussetzungen eine Meldung eines sogenannten Whistleblower rechtmässig ist. Der Kündigungsschutz für Whistleblower soll indes nicht ausgebaut werden. Die Kommission für Rechtsfragen des Nationalrats beantragte allerdings im November 2014 die Rückweisung an den Bundesrat, um den Entwurf verständlicher und einfacher zu formulieren.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband begrüsst die klare Regelung des Vorgehens im Falle von Missständen am Arbeitsplatz. Gemäss dem bundesrätlichen Vorschlag muss immer das Unternehmen selber die erste Anlaufstelle sein. Nur wenn dieses nicht oder nur ungenügend reagiert, darf sich ein Arbeitnehmer an die Behörden wenden. Existiert eine firmeninterne Meldestelle, ist eine direkte Meldung an die Behörde nicht zulässig – abgesehen von bestimmten Ausnahmen wie beispielsweise bei Straftaten oder Verstössen gegen öffentliches Recht. Die direkte Information der Öffentlichkeit ist einzig dann erlaubt, wenn die zuständige Behörde nichts unternimmt oder Auskünfte über den Stand des Verfahrens verweigert.

Der SAV anerkennt das Anliegen, Arbeitnehmende, die Missstände am Arbeitsplatz melden, vor unberechtigten Sanktionen zu schützen. Er begrüsst, dass mit der vorliegenden Teilrevision des Obligationenrechts Klarheit darüber geschaffen werden soll, wann ein Arbeitnehmer rechtmässig Meldung an eine Behördenstelle erstatten darf.



SOZIALPOLITIK UND SOZIALVERSICHERUNGEN



Martin Kaiser

DIE IV IST NICHT SANIERT

Mit dem Totalabsturz der IV-Revision 6b im Parlament 2013 fehlt nun der letzte, aber entscheidende von drei Schritten zu einer nachhaltigen Sanierung der IV. Mit Blick auf die Zusatzfinanzierung über die Mehrwertsteuer wurde dem Stimmvolk versprochen, die 6. IV-Revision nehme auch eine leistungsseitige Korrektur vor, um die Sanierung erfolgreich abzuschliessen. Stattdessen liessen sich Bundesrat und Parlament von den befristeten Mehreinnahmen der Mehrwertsteuer von jährlich über einer Milliarde Franken blenden. Ohne diese und ohne die Übernahme der Schuldzinsen durch den Bund würde die IV nach wie vor rote Zahlen schreiben. Ende 2017 fallen die zusätzlichen Erträge aus der Mehrwertsteuer weg. Zu glauben, die IV erziele ab dann positive Resultate und habe bis Mitte der 2020er-Jahre ihre Schulden bei der AHV von über 14 Milliarden Franken abgebaut, ist illusorisch. Bundesrat und Parlament bleiben dem Volk damit den letzten Sanierungsschritt schuldig. Dieser Befund bestätigte sich im Frühjahr 2014 mit der Präsentation des Umlageergebnisses der IV erneut. Auf den ersten Blick war das Resultat mit einer halben Milliarde Franken erfreulich. Damit liegt die IV unter optimistischen Annahmen gerade noch auf Zielkurs. Doch ohne die vorerwähnten, zeitlich befristeten Spezialfaktoren hätte auch die Rechnung 2013 tieferrote Zahlen ausgewiesen. Es genügt eine nicht einmal besonders starke konjunkturelle Abkühlung, um die IV ohne zusätzliche Sanierungsmassnahmen weit von den angepeilten Sanierungszielen abzubringen. Zur Erinnerung: Bis 2030 sollte der Schuldenberg von immer noch 14 Milliarden Franken spätestens abgetragen sein.

Diese Einsicht ist auch im Parlament mittlerweile etwas gereift. Seit der Sommersession ist aufgrund der definitiven Überweisung entsprechender Vorstösse klar, dass das Parlament die mehrheitsfähigen Sanierungsmassnahmen der IV-Revision 6b wieder aufnehmen und rasch umsetzen will: die Tilgung der IV-Schulden beim AHV-Fonds bis 2028, Massnahmen zur Verbesserung der Integration von Menschen mit psychischen Problemen und die Verstärkung der Betrugsbekämpfung. Der Bundesrat will gemäss seinen im Frühjahr 2015 veröffentlichten Leitlinien für die Weiterentwicklung der IV insbesondere psychisch Beeinträchtigte und Jugendliche künftig frühzeitiger, effizienter und koordinierter unterstützen. Die Stossrichtung stimmt – aufgrund der skizzierten finanziell nach wie vor angespannten Situation der IV müssen über die geplante Vorlage hinaus aber weitere Massnahmen folgen.

Konkret: Die Sozialkommission des Nationalrats muss, wie bereits angekündigt, die Beratung der beiden sistierten Massnahmen aus der Revisionsvorlage 6b wieder aufnehmen: die Neugestaltung der Reisekosten und die Anpassung der Zusatzrenten für IV-Rentnerinnen und -Rentner mit Kindern. Beide Massnahmen zusammen sollten die Rechnung der IV um 100 Millionen Franken pro Jahr entlasten.

Selbst wenn diese Massnahmen nun zügig umgesetzt werden, bleibt die Skepsis, ob dies für eine nachhaltige Gesundung der IV tatsächlich ausreichen wird. Es bleibt der Eindruck, die Politik von Bundesrat und Parlament in Sachen IV sei nach wie vor in erster Linie vom Prinzip Hoffnung getragen.

Mit dem Scheitern der IV-Revision blieben auch wichtige Massnahmen zur Integration von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen auf der Strecke. Damit sind die anvisierten Integrationsziele als wesentlicher Faktor zur Erreichung der Sanierungsziele ebenfalls gefährdet. Der Schweizerische Arbeitgeberverband setzt sich seinerseits seit Jahren gezielt dafür ein, möglichst vielen Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen einen Arbeitsplatz zu erhalten oder ihnen sogar die Rückkehr aus der Rente in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. So war der SAV bereits bis anhin Patronatsgeber und Mitträger von Compasso, dem Informationsportal für Arbeitgeber zu

allen Themen der Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit und Reintegration von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Hinzu kam das Engagement als Patronatsgeber im Think Tank FER, der in den letzten Jahren Instrumente zur Früherkennung entwickelt hatte. Nicht direkt engagiert war der SAV bisher im Verein ConCerto, über mehrere Mitglieder jedoch schon länger freundschaftlich verbunden. ConCerto hatte sich zum Ziel gesetzt, in schwierigeren Integrationsfällen mit beispielsweise mehreren involvierten Versicherungsträgern eine sinnvolle Methode zur zielgerichteten Koordination und Kommunikation zu erarbeiten.

Nachdem sich der Bund nach Abschluss der Pilotphasen und einer Evaluation von FER und ConCerto aus allen drei Initiativen finanziell zurückgezogen hatte, wurde die Chance genutzt, die drei Organisationen in eine noch schlagkräftigere gemeinsame Trägerschaft zu überführen. Dies nicht zuletzt gestützt auf die Ergebnisse der erwähnten Evaluationen, die diesen Schritt nahelegten. Damit soll insbesondere das Potenzial im Bereich der KMU künftig noch besser genutzt werden. Unter Federführung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands wurden die drei Organisationen im Berichtsjahr in einem sorgfältigen Prozess schrittweise zusammengeführt. Im November 2014 konnte die Gründungsversammlung des neuen Vereins Compasso im Haus der Wirtschaft durchgeführt werden. Alle wesentlichen Stakeholder im Bereich der Früherkennung und Reintegration sind Mitträger des Vereins: der Schweizerische Versicherungsverband, die IV-Stellenkonferenz, die Suva, die Dachorganisationen der Behindertenverbände sowie der Schweizerische Arbeitgeberverband. Ende Berichtsjahr hatten bereits mehrere grössere Firmen ihr Engagement als Sponsoren bestätigt, und es konnte schon eine stattliche Anzahl Mitglieder gewonnen werden. Dazu gehört eine ganze Reihe von kleineren bis grossen Unternehmen. 2015 wird das Jahr des Aufbaus sein. Im Fokus stehen die rasche Aufbereitung der bereits vorhandenen praxisorientierten Arbeitsinstrumente für Arbeitgeber sowie die Schliessung von diesbezüglichen Lücken.

ALTERSVORSORGE 2020: HAPPIGE STEUERERHÖHUNGEN STATT RENTENALTER-ANPASSUNG

Im Berichtsjahr zog sich weiter, was sich bereits im November 2013 anlässlich der Eröffnung des Vernehmlassungsverfahrens zur Reform der Altersvorsorge abgezeichnet hatte: Der Bundesrat setzt auf happige Mehrwertsteuer-Erhöhrungen und ganz generell auf eine einseitige Zusatzfinanzierung zur Schliessung der Demografielücke – statt auf eine schrittweise Anpassung des Referenz-Rentenalters an die Lebenserwartung. Die demografische Entwicklung und die alternde Gesellschaft stellen für die Altersvorsorge eine grosse Herausforderung dar. Gemäss Bundesrat droht allein bei der AHV bis 2030 ein Finanzloch von gegen neun Milliarden Franken – pro Jahr! Der Schweizerische Arbeitgeberverband weist schon lange auf die Notwendigkeit rechtzeitiger und umfassender Massnahmen zur Sicherung der Altersrenten hin. Er unterstützt deshalb im Grundsatz den Bundesrat, der im Rahmen einer Gesamtschau der Altersvorsorge die künftigen Renten sichern will. Anstelle der bundesrätlichen «Mammutvorlage» aber, die grosse Risiken birgt und Steuererhöhungen auf Vorrat bedeutet, verlangt der SAV ein dosiertes Vorgehen. Es geht darum, mit verdaubaren Portionen etappiert die Zielsetzung zu erreichen: die Erhaltung der Renten auf heutigem Niveau trotz der enormen demografischen Herausforderung.

Vorrangiges Ziel aus Arbeitgebersicht muss es sein, dass das heutige Leistungsniveau für die nächsten 10 bis 15 Jahre garantiert ist. Es ist somit notwendig, die Vorschläge des Bundesrats zu portionieren und priorisieren. Obwohl die demografischen und gesellschaftlichen Trends absehbar sind, bleibt das Altersvorsorge-System langfristig mit vielen Unsicherheiten behaftet. Wenig zielführend ist es deshalb, alle möglichen Entwicklungen in den nächsten 20 Jahren auf Vorrat auffangen zu wollen – wie dies der Bundesrat mit der Mehrwertsteuer-Erhöhrung um eineinhalb Prozentpunkte

«DIE POLITIK VON
BUNDES RAT UND
PARLAMENT IN
SACHEN IV SCHEINT
NACH WIE VOR IN
ERSTER LINIE VOM
PRINZIP HOFFNUNG
GETRAGEN.»

beabsichtigt. Die Korrektur gegenüber der Vernehmlassungsvorlage von zwei auf eineinhalb Prozentpunkte war denn auch gerade die einzige positive Meldung, als der Bundesrat bereits im Juni 2014 erkennen liess, dass er sich weitgehend um das in verschiedenen Punkten an sich eindeutige Vernehmlassungsergebnis füttern wird. In seiner Botschaft vom November 2014 baute er insbesondere aus Sicht der KMU noch eine drastische weitere Verteuerung ein, indem er die vollständige Streichung des Koordinationsabzugs in der 2. Säule beantragt. Insgesamt blieb es aber beim Hauptmangel des bundesrätlichen Konzepts: Mit der vorgeschlagenen einseitigen Zusatzfinanzierung im Verhältnis von 9 zu 1 gegenüber strukturellen Massnahmen verkennt es die Realität der demografischen Alterung. Denn diese führt nicht einfach nur zu einem Zusatzbedarf in der Altersvorsorge, sondern wird mittelfristig auch massive Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt zeigen. Es wird unumgänglich sein, mittel- und längerfristig das Potenzial an älteren Arbeitnehmenden besser zu nutzen, um weiterhin auf genügend Arbeitskräfte zählen zu können. Dies umso mehr in Kenntnis der Tatsache, dass gleichzeitig die Zuwanderung reduziert werden soll.

Aus der Sicht des SAV sind bei der Reform der Altersvorsorge deshalb nun dringend folgende Prioritäten zu setzen:

- Kernvorlage 1: Bei der AHV steht eine Flexibilisierung des Rentensystems im Vordergrund. In einem ersten Schritt muss das Referenz-Rententalter für alle (Männer und Frauen) auf 65 Jahre angehoben werden. Eine moderate Erhöhung der Mehrwertsteuer als Zusatzfinanzierung kommt höchstens als Ultima Ratio infrage – zur Deckung einer allenfalls verbleibenden, demografiebedingten Finanzierungslücke. Mehr als 0,6 Prozentpunkte liegen dabei mit Blick auf das generelle wirtschaftliche Umfeld und die Kompetitivität des Wirtschaftsstandorts Schweiz nicht drin. Die Anhebung der Mehrwertsteuer muss zudem zwingend an eine Erhöhung des Referenz-Rententalters gekoppelt werden. Bei der zweiten Säule hat eine rasche Senkung des Mindestumwandlungssatzes Priorität – zusammen mit vertretbaren Kompensationsmassnahmen zur Erhaltung des Rentenniveaus. Ein massiver Leistungsausbau, wie vom Bundesrat unter anderem mit der Senkung der Eintrittsschwelle

vorgeschlagen, lehnt der SAV demgegenüber strikt ab.

- Kernvorlage 2: Parallel dazu sollte eine Stabilisierungsregel zur Sicherung der finanziellen Stabilität der AHV eingeführt werden. Diese soll gewährleisten, dass die Politik rechtzeitig und mit geeigneten Massnahmen reagieren kann, wenn bei der AHV eine finanzielle Schieflage droht. Verpasst sie dies, soll ein Automatismus greifen, der das Referenz-Rententalter schrittweise um maximal 24 Monate ansteigen liess. Damit gekoppelt werden könnte eine nochmalige moderate Anpassung der Mehrwertsteuer um 0,4 Prozent. Gestützt auf die Projektionen des Bundesrats ist nicht damit zu rechnen, dass die Stabilisierungsregel vor Mitte der 2020er-Jahre überhaupt ausgelöst würde, sofern die propagierte Kernvorlage 1 umgesetzt wird. Damit begänne das Referenz-Rententalter erst kurz vor 2030 über 65 hinaus schrittweise zu steigen, wodurch die Erhöhung synchron mit dem zu erwartenden Bedarf auf dem Arbeitsmarkt verlief.

Der Ball und die grosse Verantwortung in dieser Sache liegen nun beim Parlament. Nach Auffassung der Wirtschaft handelt es sich um die wohl grösste innenpolitische Herausforderung der nächsten Jahre, das Rentensystem auf eine stabile Basis zu stellen. Das Parlament hat es in der Hand, aufgrund der Botschaft des Bundesrats nun rasch die zwei propagierten Kernvorlagen zu bilden. Macht das Parlament ernst, könnten diese auf 2018 in Kraft treten. Dies wäre aus Sicht der beiden Säulen absolut wünschbar, zudem auch aus wirtschaftlicher Sicht sinnvoll. Denn auf diesen Zeitpunkt hin fällt die Zusatzfinanzierung der IV über 0,4 Prozentpunkte weg. 0,1 Prozent davon sind bereits für Finanzierung und Ausbau der Bahninfrastruktur (FABI) vergeben, die restlichen 0,3 Prozent könnten ohne administrative Umstellungskosten für die Wirtschaft neu an die AHV fliessen. Weitere Massnahmen, insbesondere weitere leistungsseitige Korrekturen bei der AHV oder die Entpolitisierung des Mindestumwandlungssatzes, sollen im Rahmen eines zweiten Pakets nach 2020 folgen und auf den dannzumal absehbaren Bedarf abgestimmt sein.

REVISION UNFALLVERSICHERUNGSGESETZ: KONSTRUKTIVE SOZIALPARTNERSCHAFT ERMÖGLICHT NEUAUFLAGE

Das Parlament hatte 2011 die Revision des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) mit der Auflage an den Bundesrat zurückgewiesen, eine neue, auf die wesentlichen Revisionsbedürfnisse reduzierte Vorlage zu erarbeiten und wieder vorzulegen. Die Sozialpartner signalisierten ihren Willen, eine Neuauflage der UVG-Revision konstruktiv zu begleiten. Dies führte zu einer intensiven Zusammenarbeit der Sozialpartner, an der sich auch der Schweizerische Arbeitgeberverband massgeblich beteiligte.

Es gelang den Sozialpartnern schliesslich, dem Bundesrat im Berichtsjahr konsensfähige Vorschläge zu unterbreiten. Entsprechend teilte das Eidgenössische Departement des Innern im Februar 2014 mit, die Revision würde gestützt auf die Einigung der Sozialpartner neu aufgelegt. Im Rahmen einer konferenziellen Vernehmlassung holte der Bundesrat die Stellungnahmen aller wichtigen interessierten Kreise ein und verabschiedete noch 2014 die entsprechende Botschaft zuhanden des Parlaments. Die vorberatende Kommission ihrerseits priorisierte das Geschäft und führte noch im Berichtsjahr Hearings durch. Damit sollte der Weg frei sein, um die redimensionierte Vorlage noch in der auslaufenden Legislatur bis im Herbst 2015 zu verabschieden – damit das bewährte UVG rasch modernisiert, in seinen bewährten Grundsätzen aber beibehalten werden und per 1. Januar 2016 in Kraft treten kann.

ERGÄNZUNGSLEISTUNGEN: SYSTEM MUSS TRANSPARENTER UND EINFACHER WERDEN

Die Ergänzungsleistungen (EL) bilden längst einen festen Bestandteil des Drei-Säulen-Systems. Sie sind ergänzende Bedarfsleistungen für Bezüger von AHV- oder IV-Leistungen und dienen der Existenzsicherung. Lange Zeit waren die EL kaum Gegenstand der politischen Diskussion. Dies hat sich geändert. Denn von 2007 bis 2011 stiegen die EL-Gesamtausgaben von rund 3,2 Milliarden Franken auf beinahe 4,3 Milliarden. Und bereits in wenigen Jahren werden die EL-Ausgaben mehr als 5 Milliarden Franken betragen. Was führte zu dieser Kostenexplosion? Diese Frage musste der Bundesrat gestützt auf diverse parlamentarische Vorstösse beantworten. Im November 2013 legte er

deshalb einen umfassenden Bericht zum EL-System vor.

Drei Kostentreiber identifizierte der Bundesrat. Erstens die demografische Alterung: Sie ist insofern ein Kostentreiber, als es – trotz konstanter Quote – immer mehr AHV-Bezüger gibt, die Ergänzungsleistungen beanspruchen. Zweitens der Neue Finanzausgleich: Seit dem Neuen Finanzausgleich 2008 liegt der Bundesanteil der EL-Kosten bei 30 Prozent (im Unterschied zu 22 Prozent zuvor). Das EL-System muss seither zusätzlich für mehrere hundert Millionen Franken aufkommen. Es handelt sich hierbei also nicht um eine echte Kostensteigerung, sondern um Kostenverlagerungen zulasten der EL-Rechnung. Drittens die neue Pflegefinanzierung: Seit 2011 ist es den Kantonen freigestellt, wie sie die Finanzierung von Heim- und Pflegekosten regeln. Sie können diese Kosten teilweise oder ganz über die EL-Rechnung abwickeln. Die Pflegefinanzierung ist somit ein weiterer unechter Kostentreiber. Durch die freie Regelung der Finanzierung wird in der EL-Rechnung ausserdem nur noch ein Teil der Heim- und Pflegekosten abgebildet. Die EL-Rechnung büsst damit an Aussagekraft ein.

In seinem Bericht skizzierte der Bundesrat darüber hinaus, was das EL-System künftig erwartet: Durch die alternde Gesellschaft werden vor allem die Heim- und Pflegekosten sowie die krankheits- und behinderungsbedingten Kosten ansteigen.

Der Bundesrat zeigte sodann verschiedene Reformansätze auf – die der Schweizerische Arbeitgeberverband grundsätzlich befürwortet. Zentral ist zum einen die Verbesserung der Transparenz des EL-Systems. Seit der neuen Pflegefinanzierung ist insbesondere der Teil der heim- und pflegebedingten Kosten in der EL-Rechnung intransparent geworden. Zum anderen gilt es, die Steuerung des Systems zu vereinfachen. Als Verbundaufgabe zwischen Bund und Kantonen ist es zu kompli-

«EINE STABILISIERUNGSREGEL SOLL GEWÄHRLEISTEN, DASS DIE POLITIK BEI EINER FINANZIELLEN SCHIEFLAGE DER AHV RECHTZEITIG REAGIEREN KANN.»

ziert worden. Faktisch ist die Steuerung bereits geregelt (Existenzsicherung: Bund – heim- und pflegebedingte Kosten sowie krankheits- und behinderungsbedingte Kosten: Kantone). Die Finanzierung der Existenzsicherung fällt allerdings noch gemischt aus und wird in einer einzigen Rechnung abgebildet. Als Steuergrösse wird die EL-Rechnung damit stark relativiert. Es ist deshalb angezeigt, eine vollständige Entflechtung der Finanzierung zu prüfen. Dies könnte gleichzeitig den Betrieb des EL-Systems vereinfachen.

Unbedingt anzustreben ist auch die Beseitigung von Schwelleneffekten und Fehlanreizen. Das Augenmerk muss sich zudem vermehrt auf die Missbrauchsbekämpfung richten. Bis heute fehlt beispielsweise immer noch ein einheitliches Konzept zur Aufdeckung von nicht deklariertem Immobilienbesitz im Ausland, wie dies eine überwiesene Motion vom Bundesrat fordert.

Gestützt auf eine 2013 überwiesene Motion der nationalrätlichen Sozialkommission zog der Bundesrat einen möglichen Reformpunkt isoliert vor und eröffnete dazu Anfang 2014 die Vernehmlassung. Die Motion will die anrechenbaren Mietzinsmaxima erhöhen. Eine Anhebung dieser Maxima – die auch dem Wunsch nach regionaler Differenzierung nachkommen soll – wird je nach Ausgestaltung einen erneuten Kostenschub bei

den Ergänzungsleistungen von mehreren Dutzend Millionen Franken nach sich ziehen. Leider gab sich der Bundesrat auch in diesem Fall von den Rückmeldungen im Vernehmlassungsverfahren unbeeindruckt und verabschiedete noch im Berichtsjahr eine Botschaft mit massiven Mehrkosten. Der SAV wird sich vehement dagegen zur Wehr setzen.

Angesichts des gesamten zu prüfenden Reformpotenzials – nicht zuletzt zu Kosteneinsparungen – ist es schwer nachvollziehbar, weshalb die Mietzinsmaxima isoliert und vorgezogen angehoben werden sollen. Generell genügt das vom Bundesrat im Berichtsjahr angekündigte Konzept für die Reform der EL nicht. So will er sich der eigentlichen Herausforderung, der Prüfung der Entflechtung der EL zwischen Bund und Kantonen und damit der Verbesserung der Steuerung der EL, nicht annehmen. Nebst der Verabschiedung der Botschaft zur Erhöhung der anrechenbaren Mietzinsmaxima kündigte er sodann nur eine Reform über einzelne, eher zweitrangige Punkte an. Der Schweizerische Arbeitgeberverband hat deshalb ein Gutachten in Auftrag gegeben. Es zeigt den Handlungsbedarf im EL-System auf und skizziert Lösungsansätze zu den wichtigsten Problemkreisen – den Fehlanreizen und der komplexen Finanzierungsstruktur.



BILDUNG, BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG



Jürg Zellweger

JAHRE DER BERUFSBILDUNG

Das Jahr 2014 war das «Jahr der Berufsbildung». Seit zehn Jahren verfügt die Schweiz über ein modernes Berufsbildungsgesetz, das die Basis für eine umfassende Förderung der Berufsbildung in der Schweiz bildet. Das Gesetz hat in diesen Jahren zahlreiche Reformen ausgelöst und massgeblich zur Stärkung der dual ausgerichteten schweizerischen Berufsbildung mit ihrem charakteristischen Praxis- und Arbeitsmarktbezug beigetragen. Das Jubiläum wurde von Bund, Kantonen und vielen Verbänden genutzt, um die öffentliche Aufmerksamkeit auf dieses erfolgreiche System zu lenken.

Die zentral durchgeführten Berufsmeisterschaften «Swiss Skills Bern 2014» bildeten zweifellos den Höhepunkt in diesem Jubiläumsjahr. Während fünf Tagen wurden aus total 1000 Wettkämpferinnen und Wettkämpfern die Besten in rund 70 Berufsgattungen erkoren. Zudem wurden über 130 Berufe vorgestellt, so dass Jugendliche und ihre Eltern einen kompakten Überblick über die Vielfalt beruflicher Perspektiven erhalten konnten. Über 155 000 Besucherinnen und Besucher erlebten eine begeisterte Leistungsschau junger Berufsleute. Dieser Grossanlass konnte nur dank dem hohen gemeinsamen Engagement der öffentlichen Hand, von privaten Sponsoren und massgeblich auch der 65 enorm engagierten Berufsverbände so erfolgreich durchgeführt werden.

Um der Leistungsfähigkeit der Berufsbildung schweizerischer Prägung auch international zu mehr Bekanntheit zu verhelfen und den ansteigenden internationalen Bedürfnissen nach Berufsbil-

dungszusammenarbeit entgegenzukommen, konnte der erste internationale Berufsbildungskongress mit über 500 Teilnehmenden in Winterthur durchgeführt werden. Unter den Referenten befand sich etwa Jill Biden, Bildungsexpertin und Ehefrau des US-Vizepräsidenten Joe Biden, die bestätigte, dass die US-Regierung und amerikanische Bildungsexperten angefangen hätten, vom einzigartigen Schweizer Modell zu lernen. Auch der Generaldirektor der Internationalen Arbeitsorganisation IAO, Guy Rider, betonte den direkten Zusammenhang zwischen einem wirtschaftsnahen Ausbildungsangebot für junge Menschen und tiefer Jugendarbeitslosigkeit.

VERSCHÄRFTE BESTIMMUNGEN ZUM JUGENDARBEITSSCHUTZ

Viele Jugendliche treten bereits heute im Alter von unter 16 Jahren in eine Berufslehre ein. Diese Tendenz wird die schweizweite Harmonisierung des Volksschulbeginns noch verstärken. Das bringt Probleme mit den Regeln zum Jugendarbeitsschutz mit sich, denn für Jugendliche unter 18 Jahren sind als gefährlich klassifizierte Arbeiten prinzipiell verboten und waren bisher ausnahmsweise – ab 16 Jahren – zulässig. Da aber rund 150 berufliche Grundbildungen (das sind zwei Drittel aller Berufslehren!) zwingend entsprechende Tätigkeiten beinhalten, sah sich der Bundesrat im Berichtsjahr zur Anpassung der Jugendarbeitsschutzverordnung gezwungen.

Die neue Regelung sieht vor, dass in Ausnahmefällen die Jugendlichen bereits ab 15 Jahren gefährliche Arbeiten im Rahmen einer Berufslehre ausführen dürfen. Das ermöglicht den Lehrbetrieben, diese Jugendlichen auf einer rechtlich korrekten Basis umfassend im entsprechenden Beruf auszubilden und gewährleistet auf Ebene des schweizerischen Bildungssystems nichts weniger als den nahtlosen Übergang von der Volksschule in die Berufsbildung. Allerdings sind in den Bildungsplänen – expliziter als bisher – begleitende Massnahmen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz vorzusehen, und die Lehrbetriebe müssen über eine spezifische Bildungsbewilligung verfügen, die den Umgang mit gefährlichen Arbeiten ausdrücklich berücksichtigt. Wie die kantonalen Behörden diese Bewilligungsverfahren umsetzen werden und wie sie mit der derzeitigen Übergangssituation umgehen – also bevor die zehntausenden (!) von Bildungsbewilligungen erteilt

wurden –, ist derzeit unklar und Gegenstand von angelaufenen Projektarbeiten der Kantone. Es gilt diese Arbeiten unbedingt mit Rücksicht auf die betrieblichen Realitäten anzugehen und sich auf effektive und effiziente Massnahmen zu konzentrieren, um nicht Hürden zu schaffen, welche die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen gefährden.

BUNDESRATSENTSCHEIDE ZUR HÖHEREN BERUFSBILDUNG

Nach langjährigen Diskussionen und umfassenden Projektarbeiten rund um die Fragen der Subventionierung von Vorbereitungskursen auf eidgenössische Prüfungen und die nationale und internationale Positionierung von Abschlüssen der höheren Berufsbildung verabschiedete der Bundesrat Ende August einen Strauss von wegweisenden und wichtigen Massnahmen. Wesentliche Stossrichtungen dabei:

- Die finanzielle Entlastung der Teilnehmenden von Vorbereitungskursen auf eidgenössische Prüfungen über eine subjektorientierte Subventionierung durch den Bund: Diese systematische Förderung soll die bisherigen intransparenten und freiwilligen kantonalen Subventionspraktiken ablösen. Gleichzeitig wird angestrebt, die öffentlichen Mittel für diesen Bildungstyp ab 2017 substanziell zu erhöhen.
- Die Steigerung der internationalen Vergleichbarkeit und Wertschätzung der schweizerischen Berufsbildungsabschlüsse: Dies soll über die Einordnung der Abschlüsse gemäss ihren Anforderungen in acht Niveaustufen im Nationalen Qualifikationsrahmen Berufsbildung sowie mit Zeugnis erläuterungen beziehungsweise Diplomzusätzen erfolgen. Diese Instrumente sollen den Arbeitgebern bei der Rekrutierung von Personal im In- und Ausland eine rasche Einschätzung der Kompetenzen der Bewerbenden ermöglichen und die Arbeitsmarktchancen von Berufsbildungsabsolventinnen und -absolventen erhöhen.
- Die Förderung der Durchlässigkeit zwischen der höheren Berufsbildung und den Fachhochschulen: Dazu soll die Transparenz bei den Zulassungsbedingungen und den Anrechnungsverfahren für die Absolventen der höheren Berufsbildung erhöht werden. Der Dialog zwischen den Verant-

wortlichen der höheren Berufsbildung und der Fachhochschulen soll dazu intensiviert werden.

ABSAGE AN AKADEMISCH ORIENTIERTE BERUFSBILDUNGSTITEL

Auf parlamentarischer Ebene fand eine Auseinandersetzung um die Titel der höheren Berufsbildung statt. Genauer um die sogenannten Bildungstitel des eidgenössischen Fachausweises oder des eidgenössischen Diploms, die in der höheren Berufsbildung vergeben werden. Diese Titel seien im Gegensatz zu den akademischen Titeln – wie Bachelor und Master – international nicht bekannt beziehungsweise kaum verständlich übersetzbar. Daher würden die Berufsbildungsabsolventen auf dem (internationalen) Arbeitsmarkt gegenüber anderen Absolventen benachteiligt, so wurde von den Befürwortern von akademisch orientierten Bildungstiteln in der Berufsbildung argumentiert. Teilweise wurde auch ins Feld geführt, dass durch eine Angleichung der Bildungstitel der höheren Berufsbildung an die akademische Bildung das Prestige der Berufsbildung auch in der Schweiz erhöht werden könne.

Obwohl die Positionierung der höheren Berufsbildung und die internationale berufliche Mobilität der Berufsbildungsabsolventen auch ein klares Anliegen der Arbeitgeber ist, wurde die Stossrichtung einer entsprechenden Motion vom Schweizerischen Arbeitgeberverband nicht unterstützt und schliesslich auch vom Ständerat als Zweitrat verworfen. Ein entsprechender Eingriff in die Titelsystematik beziehungsweise zusätzliche oder neue Titel hätten eher zu Verwirrung bei den Arbeitgebern (etwa bei der Rekrutierung) und auch bei den Studierenden (Täuschung bei der Berufs- und Studienwahl) führen können. Die gut eingeführten Profile zwischen akademischen und beruflichen Bildungswegen wären eher vermischt als geschärft worden. Letztlich zeigt auch eine einfache Internetrecherche, dass die angestrebten Bezeichnungen «Professional Bachelor» beziehungsweise «Professional Master» im Ausland gar nicht geläufig und darum kaum geeignet sind, die hochwertigen und praxisbezogenen Qualifikationen der höheren Berufsbildung international adäquat zu positionieren.

Der Bundesrat wird nun eine Lagebeurteilung in der Titelfrage der höheren Berufsbildung vornehmen müssen. Verbesserungen bei Übersetzungen der für den Arbeitsmarkt doch primär relevanten Berufs-

und Funktionstitel – darunter versteht man etwa Bezeichnungen wie (diplomierter) «Steuerexperte» oder «Hôtelier-Restaurateur» – sind wohl relativ einfach zu erreichen. Zusammen mit den beschlossenen Massnahmen bezüglich Einordnung von Abschlüssen in Qualifikationsrahmen sowie den international verständlichen Zeugniserläuterungen und Diplomzusätzen dürften hier wesentliche Fortschritte zugunsten der Mobilität der Berufsbildungsabsolventen erreicht werden, ohne die bewährten Bildungswege über die Titelangleichungen zu vermischen.

«DIE ARBEITGEBER ENGAGIEREN SICH AUS EIGENEM INTERESSE IN DER WEITERBILDUNG IHRER MITARBEITENDEN.»

Titel sind verdichtete Informationen für die Arbeitsmarktteilnehmenden, sie sollen aussagekräftig sein und über die Charakteristik der entsprechenden Qualifikation beziehungsweise Tätigkeit Auskunft geben. Die vor allem von Bildungsanbieterseite angestrebte sogenannte Titeläquivalenz hätte wohl diese Funktion geschwächt. Es gilt in Zukunft die – an dieser Frage zutage

getretene – Orientierung vieler Bildungsanbieter an der akademischen Welt im Auge zu behalten.

INLÄNDISCHES POTENZIAL AN FACHKRÄFTEN VERSTÄRKT AUSSCHÖPFEN

Ausgehend vom bereits heute in vielen Branchen ausgewiesenen Mangel an Fachkräften, der absehbaren Stagnation oder sogar Schrumpfung der Erwerbsbevölkerung in den nächsten Jahren sowie der politisch erwünschten Eindämmung der Zuwanderung rücken die inländischen Fach- und Arbeitskräftepotenziale ins Zentrum des Interesses der nationalen Politik. Unter der Leitlinie «Höherqualifizierung entsprechend dem Bedarf der Arbeitswelt» wurden verschiedene Massnahmen angegangen. Am umstrittensten ist dabei die Möglichkeit zur befristeten Führung von praxisintegrierten MINT-Studiengängen an Fachhochschulen: Gymnasiasten sollen – ohne die sonst vorgeschriebene Praxiserfahrung – direkt an die Fachhochschulen zugelassen werden. Die Praxis wird während dem Studium integriert erworben. Richtig ist es, dass man hier Erfahrungen sammelt. Doch der Regelzugang zur Fachhochschule – über die Berufslehre und Berufsmatura – darf keinesfalls unter-

laufen werden. Entsprechend hat das Spitzentreffen der Berufsbildung auch einen Schwerpunkt in der Förderung der Berufsmaturität für die nächsten Jahre gelegt.

Auch der Qualifizierung von Erwachsenen ohne berufliche Grundbildung wird ein gewisses Potenzial zur Linderung der Fachkräfteproblematik zugesprochen. In der Tat verfügen rund 400 000 Personen im Alter von 25 bis 54 Jahren über keinen nachobligatorischen Abschluss. Etwa 10 Prozent aller Abschlüsse der beruflichen Grundbildung werden heute von Erwachsenen erworben – viele davon vermutlich auch Zweitabschlüsse. Zudem ist wohl die Mehrzahl dieser Personen bereits im Arbeitsprozess integriert oder nur mit Schwierigkeiten zu integrieren, so dass es sich nicht durchwegs um «freie» oder «zusätzliche» Potenziale für den Arbeitsmarkt handelt. Die Förderung dieser «beruflichen Grundbildung für Erwachsene» wird unter verschiedenen Aspekten nicht einfach und wohl auch kostenintensiv sein. Eine vertiefte – aber auch realistische – Beschäftigung mit dieser Frage ist auch unter sozialpolitischen Aspekten notwendig.

Ein Beitrag zur Förderung des lebenslangen Lernens darf längerfristig auch vom Weiterbildungsgesetz erwartet werden, das im Berichtsjahr vom Parlament verabschiedet wurde und 2017 in Kraft treten wird. Die Förderung von Grundkompetenzen bei Erwachsenen, geordnete ordnungspolitische Rahmenbedingungen, klare Begriffe und Grundsätze der Verantwortung sollten die Rahmenbedingungen für die Weiterbildung in der Schweiz verbessern. Ein gesetzlicher Appell geht auch an die Arbeitgeber: «Sie sollen die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begünstigen, das heisst für ein günstiges Umfeld für Bildung im Unternehmen sorgen.» Direkte Rechtspflichten – so wurde es auch in der Parlamentsdebatte betont – können jedoch nicht abgeleitet werden. Diese wären auch weder nötig noch zielführend, engagieren sich die Arbeitgeber doch aus eigenem Interesse und bedarfsorientiert in hohem Masse in der Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden.



ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ



Jürg Zellweger
(bis 31. August 2014)



Philipp C. Bauer
(ab 1. September 2014)

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind ein wichtiges Anliegen für die Schweizer Arbeitgeber. Entsprechend gross sind ihre Bemühungen und finanziellen Aufwendungen. Pro Jahr belaufen sich allein die von den Arbeitgebern finanzierten Präventionsmassnahmen auf etwa 110 Millionen Franken. Unabhängig davon, ob eine gesetzliche Verpflichtung besteht oder Massnahmen auf freiwilliger Basis getroffen werden: Praktikabilität, Unkompliziertheit und Notwendigkeit müssen bei der Umsetzung von Massnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes stets mitberücksichtigt werden.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist national in mehreren Kommissionen und Arbeitsgruppen vertreten. Immer wichtiger wird die klare und eindeutige Abgrenzung zwischen Berufskrankheiten, die direkt im Verantwortungsbereich der Arbeitgeber stehen, und anderen gesundheitlichen Störungen, die ihren Ursprung nicht in der Ausübung des Berufs haben. Angesichts knapper Mittel für die Prävention und der sich verändernden Risiken in der Arbeitswelt muss das Präventionssystem im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz konsequent auf die Prinzipien der Effektivität, der Effizienz, der Transparenz und der Anpassungsfähigkeit ausgerichtet werden.

SCHWERPUNKTE IN DER UNFALLPRÄVENTION

Prioritär war auch im Jahr 2014 die Einsitznahme in der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (Ekas). Zurzeit ist der SAV mit beratender Stimme vertreten. Im Berichtsjahr

wurden von der Ekas unter anderem folgende Schwerpunkte gesetzt:

- Im Juli 2014 wurde die Ekas vom Bundesrat im Sinne eines Pilotversuchs beauftragt, eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen den Durchführungsorganen zu vermitteln. Zudem sollte die Koordinationsaufgabe mittels Leistungsvereinbarungen mit den Durchführungsorganen verstärkt werden. Die Erstellung und Ausformulierung sowie der Abschluss von Leistungsverträgen zwischen der Ekas und den Durchführungsorganen standen folglich 2014 im Fokus.
- Die 15. Schweizerische Tagung für Arbeitssicherheit STAS fand im Oktober 2014 in Luzern statt und war der Thematik «Psychosoziale Risiken – ein Unfallrisiko?» gewidmet. Rund 350 Führungskräfte und Fachspezialisten nahmen an der ausgebauten Tagung teil.
- Das im Rahmen der Aktion «Prävention im Büro» entwickelte Online-Präventionsinstrument «Ekas-Box» wurde an der «Best of Swiss Web» in Zürich in der Kategorie Public Affairs mit Silber ausgezeichnet und gewann in Frankfurt im Rahmen des Weltkongresses für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit am «International Media Festival for Prevention» den International Media Award in der Kategorie Multimedia.
- Die Ekas konnte im Oktober 2014 die vom Eidgenössischen Personalamt erarbeitete Betriebsgruppenlösung «Bund» für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz genehmigen. Sie ist auf die speziellen Bedürfnisse der Bundesverwaltung zugeschnitten.
- Die Ekas verfolgte die Entwicklung der Ausbildungslandschaft mit grossem Interesse und erarbeitete zusammen mit dem Schweizerischen Trägerverein für höhere Berufsbildung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz eine Basis für die geplante Berufsprüfung mit eidgenössischem Fachausweis für die Sicherheitsfachleute.
- Im Dezember 2014 wählte die Ekas einstimmig Frau Dr. Carmen Spycher zur Geschäftsführerin ab 1. Juni 2015. Der bisherige Geschäftsführer Dr. Serge Pürro tritt dann altershalber zurück.

PSYCHOSOZIALE BELASTUNGEN: VOLLZUGS-SCHWERPUNKT IM GESUNDHEITSSCHUTZ

Im Berichtsjahr begannen die kantonalen Arbeitsinspektoren vermehrt psychosoziale Aspekte zu berücksichtigen. Gestützt auf nationale und internationale Studien ortet das Staatssekretariat für Wirtschaft bei der Prävention psychosozialer Belastungen Handlungsbedarf.

Unter psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz versteht man Arbeitsfaktoren, die psychische oder physische Schäden hervorrufen können. Risikofaktoren sind zum Beispiel Zeitdruck, Stress, Mobbing oder Belästigungen. Oftmals liegen die Ursachen für psychosoziale Belastungen in ungünstigen Arbeitsstrukturen. So können fehlende interne Unterstützung, ein geringer Handlungsspielraum oder Arbeitsplatzunsicherheit ernsthaften psychosozialen Stress verursachen.

Präventionsexperten plädieren dafür, psychosozialen Belastungen mit guter Unternehmensführung, Mitarbeiterförderung, sozialer Verantwortung und hoher Arbeitsqualität zuvorzukommen. Gemäss Experten zählt sich ein gutes psychosoziales Risikomanagement für die Unternehmen aus: Sie sind produktiver, steigern ihre Qualität und gelten als attraktiver Arbeitgeber.

Aus Sicht des Schweizerischen Arbeitgeberverbands kann es bei der Prävention psychosozialer Belastungen aber nicht um eine Psychologisierung der Betriebsführung gehen. Die Arbeitsinspektoren sollen nicht in die Unternehmensführung eingreifen. Aufgabe der Inspektoren ist es, die Betriebe für psychosoziale Risiken zu sensibilisieren. Wichtig sind dabei konkrete betriebliche und/oder branchenspezifische Lageanalysen. In ihrer Sensibilisierungsarbeit müssen die Inspektoren zudem behutsam vorgehen. Die Sensibilisierung darf nicht vermutete Probleme auslösen oder bestehende Probleme verschärfen.

Es ist richtig, wenn die Unternehmen ermuntert werden, sich eingehender mit der Prävention von psychosozialen Belastungen zu beschäftigen. Einfache Rezepte im Umgang mit diesem Phänomen werden aber kaum rasch gefunden werden. Psychosoziale Belastungen sind multikausal und äussern sich individuell. Ihre Ursachen sind aufwändig zu identifizieren, ihre Auswirkungen noch aufwändiger zu behandeln.

NATIONALE STRATEGIE «PRÄVENTION NICHTÜBERTRAGBARER KRANKHEITEN»

Der SAV war 2014 Mitglied einer Arbeitsgruppe des Bundesamts für Gesundheit, die sich mit der Ausgestaltung und Erarbeitung eines Grundlagenberichts im Rahmen der Nationalen Strategie «Prävention nichtübertragbarer Krankheiten» (NCD-Strategie) auseinandersetzte. Um nichtübertragbare Krankheiten künftig wirksamer vermindern zu können, sollen in der Prävention Kräfte gebündelt und Aktivitäten konsequenter evidenzbasiert und ressourcensensibel gestaltet werden. Die nationalen Präventionsziele sollen alle zehn Jahre festgelegt werden. Partnerschaftliche Steuerung und ein gemeinsames Wirkungsmodell bilden die Voraussetzungen. Im Januar 2015 verabschiedete die Gruppe einen 140-seitigen Bericht unter Beteiligung von 33 Organisationen im Auftrag des «Dialogs Nationale Gesundheitspolitik». Dieser dient als Grundlage der Nationalen Strategie «Prävention nichtübertragbarer Krankheiten».

«PRO JAHR BELAUFEN SICH ALLEIN DIE VON DEN ARBEITGEBERN FINANZIERTEN PRÄVENTIONSMASSNAHMEN AUF ETWA 110 MILLIONEN FRANKEN.»

REAKTIVIERUNG DER ARBEITSGRUPPE DES SCHWEIZERISCHEN ARBEITGEBERVERBANDS

Im Herbst 2014 wurde entschieden, die bereits bestehende Arbeitsgruppe «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» des SAV zu reaktivieren. Ziel der Arbeitsgruppe ist die Verstärkung des Meinungsaustausches zwischen dem SAV und seinen Mitgliedern. Auch sollen die Mitglieder über die neusten Entwicklungen und Trends in Bundesbern informiert werden. Im März 2015 wurden die Mitgliederverbände offiziell angeschrieben.



INTERNATIONALE ARBEITGEBERPOLITIK

INTERNATIONALE ARBEITSORGANISATION

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen für Arbeitsfragen und die einzige tripartite internationale Organisation. In ihr vertreten sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus der ganzen Welt (über die jeweiligen nationalen Organisationen) sowie Regierungen. Oberstes Organ der IAO ist die Internationale Arbeitskonferenz (IAK). Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) stellt jedes Jahr die Arbeitgebervertretung für die IAK zusammen.

Die 103. Sitzung der Internationalen Arbeitskonferenz fand vom 28. Mai bis 12. Juni 2014 in Genf statt. Sie war dem strategischen Ziel der Beschäftigung, dem Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft sowie einem Protokoll und einer Empfehlung gewidmet, die das Übereinkommen Nr. 29 über Zwangs- oder Pflichtarbeit ergänzen sollen. Der Normenprüfungsausschuss hat die Krise von 2012 noch nicht überwunden, zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern herrschen weiterhin starke Unstimmigkeiten.

STRATEGISCHES ZIEL DER BESCHÄFTIGUNG

Das Thema bildete Gegenstand einer wiederkehrenden Diskussion im Rahmen der Folgemassnahmen zur IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung von 2008. Ziel solcher Diskussionen ist, Wirksamkeit und Leistung der IAO zu überprüfen und ihr Handeln unter Berücksichtigung der jeweiligen Bedürfnisse der Akteure der Organisation (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Staaten) auf das behandelte Thema abzustimmen.

Die Beschäftigung bleibt auf internationaler Ebene ein zentrales Thema. Gemäss Internationalem Arbeitsamt sind weltweit gegen 200 Millionen Menschen arbeitslos, davon sind fast 40 Prozent Frauen und junge Männer. Es müssen somit in den kommenden zehn Jahren 600 Millionen neue Arbeitsplätze geschaffen werden, um die zurzeit arbeitslose Bevölkerung und die zusätzlichen 400 Millionen Menschen, die in den Arbeitsmarkt eintreten werden, auffangen zu können.

Die diesjährige Diskussion sendete eine klare Botschaft aus, die den grundlegenden Vorschlag der Arbeitgeber unterstützt, wonach zuerst nachhaltige Unternehmen geschaffen werden müssen, bevor überhaupt Arbeitsplätze geschaffen werden können.



Alexandre Plassard
(bis 31. Oktober 2014)



Marco Taddei
(ab 1. September 2014)

Entsprechend wurden in den Schlussfolgerungen die Schlüsselrolle des Privatsektors bei der Schaffung von Arbeitsplätzen und die Notwendigkeit einer Politik, die sowohl Angebot als auch Nachfrage berücksichtigt, als Leitprinzipien für die Förderung einer Entwicklung und eines auf Beschäftigung aufbauenden nachhaltigen Aufschwungs anerkannt. In den Schlussfolgerungen wurde zudem präzisiert – und damit universell anerkannt –, dass die grundlegenden IAO-Prinzipien die Diversität der Situationen in den jeweiligen Ländern und das breite Spektrum von Problemen, die in Sachen Beschäftigung existieren, anerkennen müssen. Damit wird auch anerkannt, dass jeder Mitgliedstaat der IAO individuelle und globale politische Rahmenbedingungen für die Beschäftigung benötigt.

Die Schlussfolgerungen der Kommission gehen näher auf die Aktivitäten ein, die das Internationale Arbeitsamt in Angriff nehmen soll, um jene Mitgliedstaaten, die einen entsprechenden Antrag stellen, unterstützen zu können. Was diesen Punkt angeht, unterstrichen die Arbeitgeber, dass der politische Entscheid von der jeweiligen Situation und den nationalen Prioritäten abhängt. Das Internationale Arbeitsamt muss folglich neutrale Untersuchungen in den Vordergrund stellen und nicht politische Empfehlungen an die Staaten abgeben. Bleibt zu hoffen, dass die Frage nach einem unternehmensfreundlichen Umfeld als zentrales Element der Beschäftigungsstrategie der IAO wieder Gegenstand einer Diskussion bilden wird.

Was die institutionelle Ebene angeht, sei erwähnt, dass die Schlussfolgerungen vorsehen, die Zusam-

menarbeit zwischen IAO und OECD sowie weiteren internationalen Organisationen zu verstärken – und zwar bezüglich der Umsetzung der dreigliedrigen Grundsatzerklärung für multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (IAO) und der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

ERGÄNZUNG ZUM ÜBEREINKOMMEN NR. 29 ÜBER ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT

Anlässlich der Sitzung vom März 2013 beschloss der Verwaltungsrat der IAO, eine normative Frage in die Traktandenliste der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) 2014 aufzunehmen, um das Übereinkommen Nr. 29 über die Zwangs- oder Pflichtarbeit zu ergänzen und so Lücken bei dessen Umsetzung auszufüllen. Letztlich sollen damit die Massnahmen zur Prävention sowie zum Schutz und zur Entschädigung der Opfer verstärkt werden, um der Zwangs- oder Pflichtarbeit endgültig das Handwerk legen zu können. Es war vorgesehen, das Übereinkommen mit einem Protokoll oder einer Empfehlung zu ergänzen oder beide Instrumente gleichzeitig einzusetzen.

Die normative Frage bildete Gegenstand einer einfachen Diskussion an der IAK. Während die Arbeitgeber zuvor eine Empfehlung bevorzugt hatten, änderten sie dieses Jahr ihre Strategie und unterstützten nun auch die Ausarbeitung eines Protokolls in Ergänzung zum Übereinkommen Nr. 29.

Das von der Kommission ausgearbeitete Protokoll besteht aus einer langen Präambel und sieben Artikeln. Es führt im Vergleich zur Übereinkunft Nr. 29 mehrere neue Elemente ein, darunter insbesondere den ausdrücklichen Bezug auf Menschenhandel, die Streichung der im Übereinkommen Nr. 29 genannten Übergangszeiten, den Schwerpunkt auf präventive Massnahmen, auf den Schutz und den Zugang zu geeigneten Rechtshilfemitteln. Zudem sollen Staaten, die das Protokoll unterzeichnen, nationale Aktionspläne entwickeln, die darauf abzielen, Zwangsarbeit in Absprache mit den Sozialpartnern abzuschaffen.

Zusätzlich zum Protokoll arbeitete die Kommission anschliessend auch eine Empfehlung aus. Die Empfehlung ist im Wortlaut sehr umfangreich und behandelt Punkte wie Prävention, Schutz, Rekurs- und Entschädigungsmechanismen, Kontrolle der Umsetzung und internationale Zusammenarbeit. Die Konferenz stimmte schliesslich über das Proto-

koll und die Empfehlung zur Zwangsarbeit ab und nahm beide mit überwältigender Mehrheit und Unterstützung der Gruppe der Arbeitgeber (darunter auch die Schweizer Delegation) an. Auch die Schweizer Regierung sprach sich dafür aus.

Weil das Protokoll das Übereinkommen Nr. 29 ergänzt, wird es selbst zu einem integrierten Bestandteil der Folgemassnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Rechte und Pflichten bei der Arbeit von 1998.

ÜBERGANG VON DER INFORMELLEN ZUR FORMELLEN WIRTSCHAFT

Das Thema bildet zweimal (2014 und 2015) Gegenstand einer normativen Diskussion, die letztlich zu einer Empfehlung führen soll. Dessen Aufnahme in die Traktandenliste der IAK wurde von der Gruppe der Arbeitgeber im IAO-Verwaltungsrat vorgeschlagen. Das Thema ist sehr wichtig. Gemäss einer Einschätzung des Internationalen Arbeitsamts absorbiert die informelle Wirtschaft weltweit fast die Hälfte der Arbeitskräfte. Das Problem betrifft in erster Linie Entwicklungsländer, aber auch die Industrienationen sind konfrontiert mit Problemen, die durch nicht deklarierte Arbeit aufgeworfen werden (insbesondere seien hier der Verlust von Steuereinnahmen und Beiträgen an die Sozialversicherungen genannt).

Gemäss dem Bericht der Kommission verfolgt der Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft drei Ziele: Das Defizit an «ehrlicher Arbeit» zu verringern, den unlauteren Wettbewerb zwischen Unternehmen einzuschränken und nationale Sozialschutz-Sockel einzuführen.

Es ist für die Arbeitgeber im Hinblick auf einen graduellen Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft wichtig, ein günstiges Umfeld zu schaffen, das auf Unterstützungsdienste für die Unternehmensentwicklung setzt, um Verbesserungen erzielen und die einzelnen Einheiten wettbewerbsfähiger gestalten zu können. Die Arbeitgeber unterstrichen zudem die Notwendigkeit, in diesem Zusammenhang Eigentum und Bodenrecht zu fördern beziehungsweise auszubauen. Dieses in vielen Ländern zentrale Element wurde in die Schlussfolgerungen aufgenommen. Die Arbeitgeber konnten ebenfalls erreichen, dass ein Hinweis zur Schaffung von Arbeitsplätzen durch KMU aufgenommen wurde.

Das Projekt zur Formulierung einer Empfehlung ist für die Arbeitgeber nicht vollumfänglich zufriedenstellend. Es wird nötig sein, das Projekt im Rahmen der zweiten Lesung anlässlich der IAK 2015 zu verbessern.

BLOCKADE IM NORMENPRÜFUNGS-AUSSCHUSS

Dieser ständige Ausschuss der IAK hat die Aufgabe, jährlich die Umsetzung der IAO-Übereinkommen in den unterzeichnenden Staaten zu überprüfen. Sie stützt dabei ihre Arbeit insbesondere auf den vom Sachverständigenausschuss, der sich aus international namhaften Juristen zusammensetzt, zum jeweiligen Übereinkommen ausgearbeiteten Bericht. Die Rolle dieser beiden Gremien ist entscheidend für die Ausgestaltung der IAO-Doktrin in Sachen internationale Instrumente.

Seit der IAK 2012 durchläuft der Normenprüfungsausschuss eine Krise. Informelle Diskussionen zwischen den Gruppen konnten bislang keine Lösung für die bestehenden Probleme herbeiführen. Trotzdem funktionierte der Normenprüfungsausschuss anlässlich der IAK 2013 annähernd normal. In diesem Jahr jedoch flammten die Differenzen in Bezug auf die Wahl, welche Länderfälle besprochen werden sollen, wieder auf.

Obwohl Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Liste mit den 25 ausgewählten Ländern diskutieren konnten, verweigerte die Gruppe der Arbeitnehmer die Annahme von tripartiten Schlussfolgerungen bei 19 der 25 behandelten Fälle. Dieser bedauerliche Umstand ist zurückzuführen auf die Weigerung der Arbeitnehmer, bei drei Fällen einen Satz in die Schlussfolgerungen aufzunehmen, der einen Bezug zu einem Passus zum Streikrecht im Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit herstellte. Der fragliche Satz, der vom Ausschuss anlässlich der IAK 2013 angenommen worden war, lautet: «Der Ausschuss ging in diesem Fall nicht auf das Streikrecht ein, weil die Arbeitgeber der Aussage nicht folgen wollten, das Übereinkommen Nr. 87 anerkenne das Streikrecht.»

Bislang konnte keine Lösung gefunden werden, die aus der Sackgasse herausführen würde. Zur Erinnerung: Die Arbeitgeber lehnen unter anderem die Auslegung der Sachverständigen ab, die aus dem Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit ein Streikrecht ableiten. Die Blockade im Aus-

schuss bringt die gesamte Glaubwürdigkeit des Überwachungssystems für die internationalen Arbeitsnormen in Gefahr.

ABÄNDERUNGEN DES CODES DES SEEARBEITSÜBEREINKOMMENS (MLC) 2006

Die Konferenz nahm die Abänderungen des Codes des Seearbeitsübereinkommens 2006 per Abstimmung an. Die Vorschläge betrafen die Zurücklassung von Seeleuten und die Verpflichtung der Reeder in Bezug auf Forderungen bei Todesfällen und langer Arbeitsunfähigkeit von Seeleuten, die auf einen Arbeitsunfall, eine Berufskrankheit oder ein Berufsrisiko zurückzuführen sind. Die Gruppe der Arbeitgeber nahm die Abänderungsvorschläge en bloc an, ebenso die Delegation der Schweizer Arbeitgeber. Die Schweizerische Regierung enthielt sich der Stimme; die Enthaltung ist auf Verfahrensfragen und nicht auf den Inhalt zurückzuführen.

RATIFIZIERUNG DES ÜBEREINKOMMENS NR. 183 ÜBER DEN MUTTERSCHUTZ

Anlässlich der IAK übermittelte die Schweizerische Regierung dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamts am 4. Juni 2014 die Ratifizierungsinstrumente für das IAO-Übereinkommen Nr. 183. Das eidgenössische Parlament hatte die Ratifizierung im Verlauf des Jahres 2012 bewilligt. Die Ratifizierung setzte eine Änderung der Verordnung zum Arbeitsgesetz voraus, um die Entlohnung der Pausen für stillende Mütter regeln zu können. Die entsprechende Anpassung wurde 2013 vorgenommen. Das Übereinkommen Nr. 183 wird somit in der Schweiz ein Jahr nach dem Datum der Ratifizierung vom vergangenen 4. Juni in Kraft treten.

INTERNATIONALER VERBAND DER ARBEITGEBER

Der Internationale Verband der Arbeitgeber (International Organization of Employers, IOE) ist das weltweit grösste Netzwerk in der Geschäftswelt. Ihm sind nationale Arbeitgeberorganisationen aus 143 Ländern angeschlossen. Seine Rolle besteht darin, auf internationaler Ebene dafür zu sorgen, dass Arbeitgeber in den Bereichen Arbeit und Sozialangelegenheiten auf die bestmöglichen Rahmenbedingungen zurückgreifen können. Der Verband richtet sich prioritär auf die IAO aus. Er legt jedoch Wert darauf, die Arbeiten weiterer internationaler Organisationen zu verfolgen.

BERICHT DES IOE ÜBER DAS STREIKRECHT

Während des gesamten Jahres 2014 befasste sich der IOE mit dem Streikrecht im Rahmen des Übereinkommens Nr. 87 der IAO über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts. Im September veröffentlichte er einen Bericht, gemäss dem das Übereinkommen weder explizit noch implizit ein weltweit anerkanntes Streikrecht postuliert. Der Text liefert somit in keiner Weise eine Grundlage, die es dem Sachverständigenausschuss der IAO erlauben würde, die Regierungen der Länder, die das Übereinkommen ratifiziert haben (darunter die Schweiz), zur Anpassung ihrer Gesetzesgrundlagen und der Praxis in Sachen Streikrecht aufzufordern.

IOE-UMFRAGE ZUR BERUFSLEHRE

Das weltweite Berufslehre-Netzwerk (Global Apprenticeship Network GAN) des IOE und des BIAC (beratendes Komitee für Wirtschafts- und Industriefragen bei der OECD) hat eine Umfrage zu den Berufsausbildungs-Systemen in den Ländern der G20 durchgeführt. Der Bericht wurde den IOE-Vertretern im Rahmen einer Konferenz vorgestellt, die im April in Paris stattfand und die G20, die OECD und den Europäischen Rat an einen Tisch brachte. Die Ergebnisse aus der Untersuchung zeigen, dass die nationalen Berufsausbildungs-Systeme – trotz gewisser Fortschritte in den vergangenen vier Jahren beim Erwerb von Kompetenzen – die Bedürfnisse der Unternehmen nicht immer abdecken. Aus den erhobenen Daten geht weiter hervor, dass über 40 Prozent der Arbeitgeberverbände nicht aktiv an der Ausarbeitung und Umsetzung der nationalen Ausbildungssysteme beteiligt sind.

EUROPÄISCHE TAGUNG

Die Tagung der europäischen Mitglieder des IOE wurde im Berichtsjahr auf Einladung des polnischen Arbeitgeberverbands in Warschau abgehalten. Es wurden insbesondere Fragen zur Entwicklung der Arbeitgeberverbände in den ehemals kommunistischen Ländern Europas erörtert. Thema war auch die Frage, welche Prioritäten die Arbeitgeber bei der IAO setzen sollen.

BIAC UND OECD-AKTIVITÄTEN

Das BIAC (beratendes Komitee für Wirtschafts- und Industriefragen bei der OECD) umfasst Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände der OECD-Mitglieds-

länder. Über das Komitee können die nationalen Arbeitgeberverbände die Arbeiten der OECD verfolgen und ihre Positionen in die Organisation einbringen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband ist Mitglied des BIAC und beteiligt sich in diesem Rahmen vor allem an den Arbeiten des Komitees für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, das die Arbeiten des gleichnamigen Komitees der OECD verfolgt. Der SAV informiert sich ebenfalls über die Aktivitäten des BIAC-Komitees für Bildung. Den von diesem Komitee behandelten Themen kommt mit Blick auf Beschäftigungs- und Arbeitsmarktfragen grosse Wichtigkeit zu.

GENERALVERSAMMLUNG

Die Generalversammlung des BIAC ging im Mai 2014 in Paris über die Bühne. Bei dieser Gelegenheit wurden Vorschläge unterbreitet, die darauf abzielen, die Interessen von KMU bei den Aktivitäten des BIAC besser zu berücksichtigen. Im September 2014 stellte das BIAC anlässlich des G20-Gipfels in Melbourne das Dokument «Die Stellung des Privatsektors als Motor für Wachstum, Investitionen und die Schaffung von Arbeitsplätzen stärken» vor.

DIE EUROPÄISCHE SOZIALCHARTA

Im Rahmen der Weiterbehandlung des Postulats 10.3004 der aussenpolitischen Kommission des Ständerats mit dem Titel «Vereinbarkeit der revidierten Europäischen Sozialcharta mit der schweizerischen Rechtsordnung» vom 12. Januar 2010 stellte der Bundesrat am 2. Juli 2014 seinen «Bericht über die revidierte Europäische Sozialcharta» vor. Im Bericht hält der Bundesrat fest: Um die Charta ratifizieren zu können, müsse die Schweiz mindestens sechs der neun Artikel annehmen, die den harten Kern des Abkommens bilden. Der Bundesrat kommt zum Schluss, dass die schweizerische Rechtsordnung diese Mindestvoraussetzung für eine Ratifikation erfüllt.

Nach Meinung des SAV ist der Bericht vom 2. Juli 2014 unvollständig. Denn der Bundesrat beschränkt seine Analyse auf die neun Artikel des harten Kerns der ESC und verzichtet darauf, die Vereinbarkeit des Schweizer Rechts mit den Zusatzbestimmungen der ESC zu überprüfen. Somit kann aus heu-

tiger Sicht gesagt werden, dass die Schweiz die ESC höchstens auf der Grundlage der Überprüfung ratifizieren kann, die sich auf die neun Artikel des harten Kerns der ESC erstreckt. Hinzu kommt, dass bestimmte Artikel aus dem harten Kern, die vom Bundesrat zur Annahme empfohlen wurden, für die Schweiz Probleme aufwerfen könnten. Sie betreffen heikle Themen wie zum Beispiel das Vereinigungsrecht (Artikel 5) und das Recht auf Kollektivverhandlungen, in welches das Streikrecht einbezogen ist (Artikel 6).

Trotz der Veröffentlichung des bundesrätlichen Berichts vom Juli 2014 hält der SAV an seiner Ablehnung der ESC fest. Die Charta ist Ausdruck eines philosophischen und politischen Willens, sämtlichen europäischen Ländern einen Ausbau der sozialen Sicherheit und der Sozialleistungen aufzuerlegen. Dieser einzig auf dem Recht gründende Ansatz könnte die liberal geprägte Orientierung unseres Sozialsystems und unseres Arbeitsmarkts infrage stellen. Die in der Europäischen Sozialcharta niedergelegten Rechte sind dynamische Rechte, die Gegenstand einer weitreichenden Auslegung von Seiten der Kontrollorgane des Europarats bilden. Es besteht die Gefahr, dass ein paar wenige Experten der Schweiz ihre Sichtweise aufzwingen.

BUSINESSEUROPE

2014 waren die Aktivitäten des Europäischen Wirtschaftsdachverbands Businesseurope von den Wahlen für das europäische Parlament und vor allem vom Wechsel der Europäischen Kommission geprägt. Mit den Wahlen im Mai wurden entscheidende Weichenstellungen für die politische Ausrichtung der Europäischen Union in den kommenden fünf Jahren vorgenommen. Der neue Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker hat die EU-Kommission politisch auf Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und Jobs ausgerichtet. Junckers «Politische Leitlinien» für die nächsten fünf Jahre enthalten zehn überwiegend wachstumsrelevante Prioritäten, etwa die Stärkung von Investitionen und die Schaffung einer Energieunion.

Der Europäische Soziale Dialog soll aufgewertet und die Sozialpartner sollen verstärkt eingebunden werden. Insbesondere sollen sie bei der Vertiefung der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion eine verstärkte Rolle spielen.

Im März 2014 wurde eine Empfehlung für einen «Qualitätsrahmen für Praktika» verabschiedet. Er sieht unter anderem vor, dass sogenannte «freiwillige Praktika» auf einer schriftlichen Vereinbarung basieren, welche die Lernziele und Praktikumsbedingungen festlegt.

DUALE BERUFSBILDUNG

Gemeinsam mit den Arbeitgeberorganisationen Deutschlands, Österreichs, Dänemarks und der Niederlande hat sich der Schweizerische Arbeitgeberverband auch im vergangenen Jahr für die Verbreitung des dualen Bildungssystems in Europa eingesetzt. Der Verband beteiligt sich an einem durch die EU finanzierten Projekt von Businesseurope zum Erfahrungsaustausch zwischen Arbeitgeberorganisationen zu den existierenden Systemen der dualen Berufsbildung für EU-Mitgliedstaaten, die an der Einführung der dualen Berufsbildung in ihrem Land interessiert sind. Das Projekt ist auf zwei Jahre ausgelegt. Ausserdem konnte der SAV das Schweizer Berufsbildungssystem im Rahmen der «12. International Education Business Partnership Conference» vorstellen, die im September 2014 in Brüssel stattfand.

REVISION DER ARBEITSZEITRICHTLINIE

Die Richtlinie 2003/88/EG legt für die EU-Staaten gemeinsame Grundsätze und Mindestvorschriften für die maximale Arbeitszeit und Ruhezeiten zum Schutz der Arbeitnehmenden fest. Sie sollte seit 2010 im Rahmen einer zweistufigen Konsultation von Vertretern von Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf europäischer Ebene und einer eingehenden Folgenabschätzung überarbeitet werden. Die Sozialpartner haben gemäss Artikel 155 des Vertrags über die Funktionsweise der Europäischen Union (AEUV) das Recht, die Arbeitszeit selbst auszuhandeln. Bislang konnten sie sich jedoch nicht auf einen Kompromiss einigen: Die Unternehmen wollten mehr Flexibilität, die Gewerkschaften hingegen mehr und wirkungsvolleren Schutz. Nun kommt der Kommission die Aufgabe zu, die Arbeitszeitrichtlinie zu überarbeiten. Eine öffentliche Konsultation zur Änderung der Richtlinie wurde im März 2015 abgeschlossen.

Darüber hinaus nahm der Schweizerische Arbeitgeberverband im Berichtsjahr an zwei Präsidentenkonferenzen sowie drei Sitzungen des «Social Affairs Committee» teil und brachte sich damit wiederum aktiv in Brüssel ein.



KOMMUNIKATION

Das Jahr 2014 markierte für die Kommunikationsaktivitäten des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV) ein Übergangsjahr, sowohl in inhaltlicher als auch organisatorischer Hinsicht. Der Vorstandsausschuss verabschiedete zu Beginn des Berichtsjahres eine kommunikative Neuausrichtung mit Fokussierung auf die Instrumente Online-Kommunikation und Medienarbeit sowie auf die Kernthemen des Verbands: Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik. Damit einher ging die Einstellung der traditionsreichen Zeitschrift «Schweizer Arbeitgeber», die Anfang Dezember 2014 zum letzten Mal erschien. So endete eine Ära, die vor 108 Jahren – damals hiess die Zeitschrift «Schweizerische Arbeitgeber-Zeitung» – begonnen hatte. Hintergrund dieser Entscheide ist zum einen die Notwendigkeit, sich an die Anforderungen der digitalen Medienwelt anzupassen und die Ressourcen auf die sich ändernde Mediennutzung abzustimmen. Zum anderen warf das Kosten-Nutzen-Verhältnis bei der Produktion des «Schweizer Arbeitgeber» schon länger Fragen auf. Die neue Strategie soll es dem Schweizerischen Arbeitgeberverband ermöglichen, sein Profil zu schärfen und die Themenführerschaft in seinen Kernbereichen auszubauen.

Als erstes grosses Projekt im Rahmen der neuen SAV-Kommunikation wurde im Berichtsjahr die Konzeption und Umsetzung eines zeitgemässen Online-Auftritts vorangetrieben. Diskutiert und teilweise schon umgesetzt wurden auch die künftigen Stossrichtungen in der Medienarbeit und der Produktion von Verbandspublikationen.

Diese Entwicklungen haben auch Auswirkungen auf den Einsatz der personellen und finanziellen Ressourcen in der Kommunikation: Da die Rolle des Chefredaktors des «Schweizer Arbeitgeber» wegfällt, kann sich der Leiter Kommunikation künftig stärker der gesamten Verbandskommunikation widmen, insbesondere der zu intensivierenden Medienarbeit. Daneben betreut das Kommunikationsteam die Online-Kanäle sowie die Printprodukte und engagiert sich in den Schwerpunktthemen des Verbands.

EFFIZIENTE MEDIENARBEIT

Um seine aktuellen Positionen möglichst öffentlichkeitswirksam zu kommunizieren, führte der Schweizerische Arbeitgeberverband 2014 mehrere Medienkonferenzen durch. Eine Veranstaltung im



René Pfister (bis 31. Dezember 2014)



Fredy Greuter (ab 1. Februar 2015)

März zur Reform Altersvorsorge 2020 erzeugte eine beachtliche mediale Resonanz. Weitere wichtige Medientermine waren der Arbeitgebertag am 26. Juni sowie mehrere Anlässe zusammen mit anderen Organisationen im Rahmen von Abstimmungskampagnen: zur Masseneinwanderungs-Initiative im Januar, zur Mindestlohn-Initiative im April und zur Ecopop-Initiative beziehungsweise dem Arbeitskräftebedarf der Schweiz im November. Auch diese Medienkonferenzen lösten ein beachtliches Echo aus.

Der SAV publizierte 2014 insgesamt 15 Medienmitteilungen – teilweise in Kooperation mit anderen Wirtschaftsverbänden. Damit gelang es ihm, sich in den Medien zu aktuellen Arbeitgeberthemen zu positionieren.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband baute im Berichtsjahr seine Kontakte zu den Medien, die als Grundlage für seine Medienarbeit unerlässlich sind, weiter aus. Präsident, Direktor und zunehmend auch die Ressortverantwortlichen verfügen über ein wachsendes Netzwerk relevanter Journalisten. Mit dem Aufbau der «Antenne romande» des SAV und der Neubesetzung des Ressortleiters Internationale Arbeitgeberpolitik, der primär in Lausanne tätig ist, wurde in der zweiten Jahreshälfte auch vermehrt der Kontakt zu Westschweizer Journalisten gesucht. Um die Zusammenarbeit mit den Medien weiter zu optimieren, wird der Beziehungspflege im Zuge der neuen Kommunikationsstrategie künftig noch mehr Bedeutung beigemessen werden.

ANALYSE DER MEDIENPRÄSENZ WEITER VERFEINERT

Die Medienpräsenz des SAV und seiner Exponenten konnte im Vergleich zum Vorjahr insbesondere in Fernsehen und Radio gesteigert werden. Die Zahl der Beiträge in den audiovisuellen Medien erreichte gemäss der Jahrespräsenzanalyse des Medienbeobachters Argus 231 – gegenüber 181 im Jahr 2013. Der weitaus grösste Teil aller Medienbeiträge entfiel auf die Deutschschweiz; in der französisch- und der italienischsprachigen Schweiz besteht nach wie vor klares Steigerungspotenzial.

Um die Medienbeobachtung weiter zu optimieren, wurden im Berichtsjahr das Monitoring von Printmedien, Radio, Fernsehen, Online- und sozialen Medien zusammengeführt. Seit Oktober 2014 zählt der SAV dafür auf die Dienste von Argus Avenue. Neben dem täglichen Update über die Berichterstattung in Print, Radio und TV wie bisher werden neu Online-Beiträge von über 60 000 nationalen und internationalen News-Plattformen, verschiedenen Social Media und zahlreichen Blogs geliefert, in denen der Verband, seine Exponenten oder relevante Schlagworte genannt sind. Dies gibt erstens Aufschluss darüber, wer sich wo für welche Arbeitgeber-Themen interessiert oder darüber austauscht. Zweitens erlaubt es die systematische Überprüfung der (Online-) Kommunikationsziele, drittens leistet es einen wertvollen Beitrag zum Issues-Management des Verbands.

«DIE MEDIENPRÄSENZ
KONNTE IM VER-
GLEICH ZUM VORJAHR
INSBESONDERE IN
FERNSEHEN UND
RADIO GESTEIGERT
WERDEN.»

ZUWANDERUNG, MINDESTLÖHNE UND ALTERSVORSORGE IM ZENTRUM

2014 war ein kampagnenmässig dicht befrachtetes Jahr für den Schweizerischen Arbeitgeberverband: Gleich drei Volksinitiativen mit hoher Arbeitsmarkt-relevanz kamen zur Abstimmung. In gemeinsamen Kampagnen mit economiesuisse und/oder dem Schweizerischen Gewerbeverband engagierte sich das Kommunikationsteam des SAV gegen die Masseneinwanderungs-, die Mindestlohn- und die Ecopop-Initiative. Infolge der Annahme der Masseneinwanderungs-Initiative Anfang Jahr bildete die Frage der Umsetzung des entsprechenden Verfassungsartikels einen thematischen Schwerpunkt,

der auch 2015 aktuell bleiben wird. Im Rahmen der Kampagne gegen Ecopop präsentierte der SAV eine Studie, die den künftigen Arbeitskräftebedarf der Schweiz in ausgewählten Branchen bezifferte und damit die Notwendigkeit der Zuwanderung für die Funktionsfähigkeit ganzer Wirtschaftszweige – etwa das Gesundheitswesen – bestätigte.

Weitere Akzente setzten im Berichtsjahr die Reform Altersvorsorge 2020, die Sanierung der Invalidenversicherung und in diesem Zusammenhang die Neugründung von Compasso (siehe Beitrag «Sozialpolitik und Sozialversicherungen») sowie die duale Berufsbildung mit den erstmals zentral durchgeführten Schweizer Berufsmeisterschaften.

ONLINE-KOMMUNIKATION AUSGEBAUT

Die Aktivitäten im Bereich Online-Kommunikation nahmen auch 2014 zu: Seit Jahresbeginn lässt sich der SAV auch über den Kurznachrichtendienst Twitter verlauten. Indem die auf der Website publizierten Inhalte zusätzlich über Twitter verbreitet werden, vergrössert sich der Radius der Botschaften und erhöht sich deren Breitenwirkung. Auch die Website selber erfuhr eine Erweiterung. So konnte das Online-Archiv des «Schweizer Arbeitgeber» in Betrieb genommen werden. Über eine einfache Suchfunktion ist ein Grossteil der Artikel der Verbandszeitschrift seit deren Relaunch im Jahr 2010 im PDF-Format verfügbar.

Ein Meilenstein erfolgte im ersten Quartal 2015 mit der Lancierung des neuen Online-Auftritts. Dieser wurde im Berichtsjahr minutiös vorbereitet und umgesetzt. Die neue Website fungiert als Dreh- und Angelpunkt der Online-Kommunikation. In deren News-Room fliessen sämtliche Verlautbarungen des Verbands zusammen, darunter Kurznews, Medienmitteilungen, Kommentare, Positionsbezüge und Vernehmlassungsantworten.

Während sich der neue Online-Auftritt im Aufbau befand, wurde 2014 die bisherige Website so häufig besucht wie noch nie zuvor: Erstmals knackte die Anzahl Besuche die 100 000er-Marke (108 726). Der Anteil der Zugriffe über mobile Geräte stieg im Vorjahresvergleich von 12 auf 18 Prozent. Bei der Nutzerinteraktion entwickelten sich die Werte wie Besuchsdauer, Absprungrate, Anzahl Seiten pro Sitzung und Prozentzahl wiederkehrender Besucher leicht negativ. Dies ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass seit Juli 2014 die internen

Zugriffe auf die Website aus der Analyse herausgefiltert werden. Die Absprungraten auf der deutsch- wie der französischsprachigen Entry-Page konnten indes auf tiefem Niveau reduziert werden, was positiv zu werten ist.

Der Newsletter des Schweizerischen Arbeitgeberverbands erschien im Berichtsjahr monatlich und fasste jeweils die wichtigsten aktuellen Meldungen zusammen. Der News-Service ermöglichte es ergänzend, ad hoc einzelne wichtige Stellungnahmen des SAV nicht nur online aufzuschalten, sondern auch direkt den Abonnenten zuzustellen.

Ende 2014 hatten rund 1500 Personen den Newsletter des SAV abonniert (deutsch: 1250, französisch: 250). Dank dem stetigen Zulauf an Neuabonnenten konnten die technisch bedingten Verluste – vorwiegend aufgrund veralteter E-Mail-Adressen – mehr als kompensiert werden. Gleiches gilt für den News-Service, dessen Abonnentenzahl ebenfalls bei rund 1500 liegt. Die Öffnungsrate des Newsletters lag im Jahresmittel bei annähernd 40 Prozent. Beim News-Service war die Öffnungsrate mit etwas weniger als 35 Prozent leicht schwächer als beim Newsletter.

Im Durchschnitt betrug die Click-through-Rate (CT-Rate) des Newsletters rund 15 Prozent; jeder siebte Empfänger klickte also Beiträge im Newsletter an und gelangte auf die Website des SAV. Die Click-to-Open-Rate (CTO-Rate) erreichte im Schnitt fast die 35-Prozent-Marke. Demnach klickten knapp zwei von fünf Abonnenten, die den Newsletter öffneten, mindestens einen Beitrag an. Beide Kennzahlen sind mit Blick auf Benchmarks positiv zu bewerten.

Nach einer dreimonatigen Pilotphase zu Beginn des Berichtsjahres wurde im Frühling definitiv entschieden, den Schweizerischen Arbeitgeberverband auf Twitter zu etablieren. Bis Ende Jahr stieg die Zahl der Follower auf fast 350. Noch bemerkenswerter als die reine Quantität ist die Tatsache, dass es sich bei den Followern zu einem grossen Teil um Vertreter der wichtigsten Bezugsgruppen – Medien, Mitglieder und Politiker – handelt.

«SCHWEIZER ARBEITGEBER» EINGESTELLT

Der «Schweizer Arbeitgeber» war bis Ende 2014 die Zeitschrift des Schweizerischen Arbeitgeberverbands. Sie berichtete über Unternehmen, Bran-

chen und Verbände und vertiefte die Ressortthemen Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht, Sozialpolitik und Sozialversicherungen, Bildung sowie Arbeit und Gesundheit. Die Zeitschrift kommentierte, debattierte mit Führungskräften und lieferte Entscheidungsgrundlagen für Verantwortungsträger. Der «Schweizer Arbeitgeber» erschien jeden Monat zweisprachig (deutsch und französisch).

Wie erwähnt beschloss der SAV im Berichtsjahr, seine Kommunikationskanäle zu reorganisieren und den «Schweizer Arbeitgeber» einzustellen. Die letzte Ausgabe erschien im Dezember 2014. Die durchschnittliche Druckauflage lag bei 4100 Exemplaren und blieb damit stabil. Die Zahl der von der AG für Werbemittelforschung (Wemf) beglaubigten Auflage lag bei 3534 verbreiteten Exemplaren – 3108 verkauften Exemplaren beziehungsweise 426 Gratisexemplaren. Die Zeitschrift wurde neben den Abonnenten an interessierte Politiker, Verwaltungsstellen und Medien verschickt.

Der Umfang des «Schweizer Arbeitgeber» erreichte 60 bis 64 Seiten (inklusive Titel und Umschlag). Das bezahlte Inseratevolumen war mit einem Nettoumsatz von rund 73 000 Franken im Vergleich zum Vorjahr leicht rückläufig. Das Budget der Verbandszeitschrift konnte eingehalten werden. Die Zusammenarbeit mit der Sihldruck AG in den Bereichen Druck, Versand und Abonnement-Verwaltung bewährte sich auch 2014. Dasselbe gilt für die Kooperation mit dem Inseratepartner Zürcher Werbe AG.

Der «Schweizer Arbeitgeber» erhielt auch für das letzte Publikationsjahr die Auszeichnung «Q-Publikation» des Verbands Schweizer Medien. Das Gütesiegel bestätigte, dass die Zeitschrift die hohen Qualitätsanforderungen des Verbands für Fachpublikationen erfüllte.

In Ergänzung zu den zunehmenden Kommunikationsaktivitäten im Online-Bereich wird der Schweizerische Arbeitgeberverband auch in Zukunft Printprodukte herausgeben, wenn auch nicht mehr mit der bisherigen Periodizität. Ein erstes Projekt konnte im ersten Quartal 2015 mit einer Broschüre bereits realisiert werden. Darin werden 400 Frauen porträtiert, die für Verwaltungsratsmandate wählbar sind. Die Publikation soll einen Beitrag dazu leisten, dass in den Führungsgremien der Unternehmen die Geschlechterdurchmischung weiter steigt.

DER SCHWEIZERISCHE ARBEITGEBERVERBAND

WER WIR SIND

«DER SCHWEIZERISCHE ARBEITGEBERVERBAND STEHT FÜR ÜBER 100 000 UNTERNEHMEN MIT RUND 1,8 MILLIONEN ARBEITNEHMENDEN AUS ALLEN WIRTSCHAFTSSEKTOREN.»

Der Schweizerische Arbeitgeberverband ist die Stimme der schweizerischen Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Der Spitzenverband setzt sich für optimale wirtschaftliche und ar-

beitgeberpolitische Rahmenbedingungen ein. Er will damit die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschafts- und Arbeitsstandorts Schweiz verbessern und so die Grundlagen für Wachstum, Beschäftigung, Wohlstand und soziale Sicherheit schaffen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband verfolgt seine Ziele im Rahmen einer liberalen und sozialen Marktwirtschaft. Er setzt sich für einen flexiblen Arbeitsmarkt ein, für unternehmerische Freiheit, für den Wettbewerb und für das Leistungsprinzip. Er sieht in

einer konstruktiven Sozialpartnerschaft und im sozialen Frieden wichtige Erfolgsfaktoren für die Schweizer Wirtschaft. Ebenso engagiert sich der Verband für eine exzellente Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmenden. Er steht zudem für soziale Systeme ein, die situationsgerechte Leistungen erbringen, das eigenverantwortliche Handeln unterstützen und finanzierbar sind.

Die zentralen Themen und Aktivitäten des Schweizerischen Arbeitgeberverbands liegen in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik. Auf diesen Gebieten vertritt er die Interessen der Arbeitgeber gegenüber Politik, Verwaltung, Öffentlichkeit sowie weiteren Institutionen und Interessengruppen.

Als Spitzenverband organisiert der Schweizerische Arbeitgeberverband rund 80 regionale und Branchen-Arbeitgeberverbände sowie einige Einzelunternehmen. Insgesamt steht der Verband für über 100 000 Klein-, Mittel- und Gross-Unternehmen mit rund 1,8 Millionen Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren.

Oberstes Organ des Schweizerischen Arbeitgeberverbands ist die Mitgliederversammlung. Sie entscheidet über die Ausrichtung der Verbandspolitik, genehmigt die Jahresrechnung und den Jahresbericht und wählt die Vorstandsmitglieder. Der Vorstand besteht aus Vertretern der angeschlossenen Branchen- und Regionalverbände sowie aus freigewählten Personen. Er bestimmt die Richtlinien der Verbandspolitik, entscheidet über grundsätzliche Stellungnahmen des Verbands und wählt den Vorstandsausschuss, der sich aus 10 bis 14 Vorstandsmitgliedern zusammensetzt.

Der Vorstandsausschuss ist für die Führung des Verbands im Rahmen der Statuten und der Richtlinien des Vorstands zuständig. Er beschliesst das Budget, befindet über wichtige Eingaben und unterstützt die Koordination der Verbandspolitik mit den Verbandsmitgliedern und die Pflege der Kontakte zu Politik, Behörden und den anderen Wirtschaftsdachverbänden. Vorstandsausschuss und Vorstand werden vom Präsidenten geführt. Die Geschäftsstelle schliesslich besorgt unter der Gesamtleitung des Direktors die operative Verbandsarbeit.

MITGLIEDER (STAND 1. MAI 2015)

BRANCHENORGANISATIONEN

AEROSUISSE – Dachverband der schweizerischen Luft- und Raumfahrt

Kapellenstrasse 14, Postfach, 3001 Bern

T +41 (0)58 796 98 90, F +41 (0)58 796 99 03, www.aerosuisse.ch, info@aerosuisse.ch

AGV Banken – Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz

Dufourstrasse 49, Postfach 4182, 4002 Basel

T +41 (0)61 295 92 95, F +41 (0)61 295 93 97, www.agv-banken.ch, info@agv-banken.ch

Allpura – Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen

Neuengasse 20, Postfach 414, 3000 Bern 7

T +41 (0)31 310 11 11, F +41 (0)31 310 11 22, www.allpura.ch, info@allpura.ch

Arbeitgeberverband Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen

Lautengartenstrasse 7, 4052 Basel

T +41 (0)61 272 81 70, F +41 (0)61 272 19 11, vbpcd@swissonline.ch

Arbeitgeberverband Schweizerischer Bindemittel-Produzenten

Marktgasse 53, 3011 Bern

T +41 (0)31 327 97 97, F +41 (0)31 327 97 70, www.cemsuisse.ch, info@cemsisuisse.ch

Arbeitgeberverband Schweizerischer Papier-Industrieller (ASPI)

Bergstrasse 110, Postfach 134, 8032 Zürich

T +41 (0)44 266 99 21, F +41 (0)44 266 99 49, www.zpk.ch, zpk@zpk.ch

ASCO – Association of Management Consultants Switzerland

Weinbergstrasse 31, 8006 Zürich

T +41 (0)43 343 94 80, F +41 (0)43 343 94 81, www.asco.ch, office@asco.ch

CHOCOSUISSE – Verband Schweizerischer Schokoladenfabrikanten

Münzgraben 6, Postfach, 3000 Bern 7

T +41 (0)31 310 09 90, F +41 (0)31 310 09 99, www.chocosuisse.ch, info@chocosuisse.ch

Convention patronale de l'industrie horlogère suisse

65, Av. Léopold Robert, Case postale 339, 2301 La Chaux-de-Fonds

T +41 (0)32 910 03 83, F +41 (0)32 910 03 84, www.cpih.ch, info@cpih.ch

CURAVIVA Schweiz – Verband Heime und Institutionen Schweiz

Zieglerstrasse 53, Postfach 1003, 3000 Bern 14

T +41 (0)31 385 33 33, F +41 (0)31 385 33 34, www.curaviva.ch, info@curaviva.ch

Erdöl-Vereinigung (EV)

Spitalgasse 5, 8001 Zürich

T +41 (0)44 218 50 10, F +41 (0)44 218 50 11, www.erdoel.ch, info@erdoel.ch

EXPERTsuisse – Schweizer Expertenverband für Wirtschaftsprüfung, Steuern und Treuhand

Limmatquai 120, Postfach 1477, 8021 Zürich

T +41 (0)58 206 05 05, F +41 (0)58 206 05 09, www.expertsuisse.ch, info@expertsuisse.ch

GastroSuisse

Blumenfeldstrasse 20, 8046 Zürich

T +41 (0)848 377 111, F +41 (0)848 377 112, www.gastrosuisse.ch, info@gastrosuisse.ch

H+ Die Spitäler der Schweiz

Lorrainestrasse 4 A, 3013 Bern

T +41 (0)31 335 11 20 , F +41 (0)31 335 11 70, www.hplus.ch, geschaeftsstelle@hplus.ch

holzbau schweiz – Verband Schweizer Holzbau-Unternehmungen

Schaffhauserstrasse 315, 8050 Zürich

T +41 (0)44 253 63 93, F +41 (0)44 253 63 99, www.holzbau-schweiz.ch, info@holzbau-schweiz.ch

hotelleriesuisse – Schweizer Hotelier-Verband

Monbijoustrasse 130, Postfach, 3001 Bern

T +41 (0)31 370 41 11, F +41 (0)31 370 44 44, www.hotelleriesuisse.ch, info@hotelleriesuisse.ch

IG DHS Interessengemeinschaft Detailhandel

Postfach 5815, 3001 Bern

T +41 (0)31 313 33 33, F +41 (0)31 313 33 22, www.igdhs.ch, info@igdhs.ch

Schweizer Brauerei-Verband SBV

Engimattstrasse 11, Postfach 2124, 8027 Zürich

T +41 (0)44 221 26 28, F +41 (0)44 211 62 06, www.bier.ch, info@bier.ch

Schweizer Buchhändler- und Verleger-Verband (SBVV)

Alderstrasse 40, Postfach, 8034 Zürich

T +41 (0)44 421 36 00, F +41 (0)44 421 36 18, www.swissbooks.ch, sbv@swissbooks.ch

Schweizerische Metall-Union SMU

Seestrasse 105, Postfach, 8027 Zürich

T +41 (0)44 285 77 77, F +41 (0)44 285 77 78, www.smu.ch, info@smu.ch

Schweizerischer Baumeisterverband (SBV)

Weinbergstrasse 49, Postfach, 8042 Zürich

T +41 (0)44 258 81 11, F +41 (0)44 258 83 35 , www.baumeister.ch, verband@baumeister.ch

Schweizerischer Versicherungsverband (SVV)

Conrad-Ferdinand-Meyer-Strasse 14, Postfach, 8022 Zürich

T +41 (0)44 208 28 28, F +41 (0)44 208 28 00, www.svv.ch, info@svv.ch

Schweizerischer Wirtschaftsverband der Informations-, Kommunikations- und Organisationstechnik – SWICO

Hardturmstrasse 103, 8005 Zürich

T +41 (0)44 446 90 90, F +41 (0)44 446 90 91, www.swico.ch, info@swico.ch

Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnik-Verband – suissetec

Auf der Mauer 11, Postfach, 8021 Zürich

T +41 (0)43 244 73 00, F +41 (0)43 244 73 79, www.suissetec.ch, info@suissetec.ch

Spitex Verband Schweiz

Sulgenauweg 38, Postfach 1074, 3000 Bern 23

T +41 (0)31 381 22 81, F +41 (0)31 381 22 28, www.spitex.ch, admin@spitex.ch

SwissBeton – Fachverband für Schweizer Betonprodukte

Hauptstrasse 34a, 5502 Hunzenschwil

T +41 (0)62 823 82 23, F +41 (0)62 823 82 21, www.swissbeton.ch, info@swissbeton.ch

Swiss Cigarette

Kapellenstrasse 14, Postfach 5236, 3001 Bern

T +41 (0)31 390 99 18, F +41 (0)31 390 99 03, www.swiss-cigarette.ch, office@swiss-cigarette.ch

SWISSMECHANIC – Schweizerischer Verband mechanisch-technischer Betriebe

Felsenstrasse 6, Postfach, 8570 Weinfelden

T +41 (0)71 626 28 00, F +41 (0)71 626 28 09, www.swissmechanic.ch, info@swissmechanic.ch

Swissmem – ASM Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie

Pfingstweidstrasse 102, Postfach 620, 8037 Zürich

T +41 (0)44 384 41 11, F +41 (0)44 384 42 50, www.swissmem.ch, info@swissmem.ch

Swiss Plastics

Schachenallee 29 C, 5000 Aarau

T +41 (0)62 834 00 60, F +41 (0)62 834 00 61, www.swiss-plastics.ch, info@swiss-plastics.ch

Swiss Retail Federation (SRF)

Bahnhofplatz 1, 3000 Bern 7

T +41 (0)31 312 40 40, F +41 (0)31 312 40 41, www.swiss-retail.ch, info@swiss-retail.ch

swissstaffing

Stettbachstrasse 10, 8600 Dübendorf

T +41 (0)44 388 95 40, F +41 (0)44 388 95 49, www.swiss-staffing.ch, info@swiss-staffing.ch

TVS Textilverband Schweiz

Beethovenstrasse 20, Postfach 2900, 8022 Zürich

T +41 (0)44 289 79 79, F +41 (0)44 289 79 80, www.swisstextiles.ch, info@swisstextiles.ch

VERBAND DER SCHWEIZER DRUCKINDUSTRIE VSD

Schosshaldenstrasse 20, 3006 Bern

T +41 (0)31 351 15 11, F +41 (0)31 352 37 38, www.vsd.ch, office@vsd.ch

Verband SCHWEIZER MEDIEN

Konradstrasse 14, Postfach, 8021 Zürich

T +41 (0)44 318 64 64, F +41 (0)44 318 64 62, www.schweizermedien.ch, contact@schweizermedien.ch

Verband Schweizerischer Privatschulen (VSP)

Hotelgasse 1, Postfach, 3000 Bern 7

T +41 (0)31 328 40 50, F +41 (0)31 328 40 55, www.swiss-schools.ch, info@swiss-schools.ch

Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen (VSSU)

Kirchlindacherstrasse 98, Postfach, 3052 Zollikofen

T +41 (0)31 915 10 10, F +41 (0)31 915 10 11, www.vssu.org, info@vssu.org

Verband Schweizerischer Versicherungsbroker SIBA

c/o MME – Meyer Müller Eckert Partners, Kreuzstrasse 42, 8008 Zürich
T +41 (0)44 254 99 70, F +41 (0)44 254 99 60, www.siba.ch, info@siba.ch

Vereinigung Schweizerischer Glasfabriken

Schützenmattstrasse 48, Postfach, 8180 Bülach
T +41 (0)44 860 07 27, F +41 (0)44 860 07 27, inge.jost@vetropack.ch

viscom – swiss print & communication association

Speichergasse 35, Postfach 678, 3000 Bern 7
T +41 (0)58 225 55 00, F +41 (0)58 225 55 10, www.viscom.ch, info@viscom.ch

VSEI Verband Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen

Limmatstrasse 63, 8005 Zürich
T +41 (0)44 444 17 17, F +41 (0)44 444 17 18, www.vsei.ch, info@vsei.ch

REGIONALORGANISATIONEN

Aargauische Industrie- und Handelskammer

Entfelderstrasse 11, Postfach, 5001 Aarau
T +41 (0)62 837 18 18, F +41 (0)62 837 18 19, www.aihk.ch, info@aihk.ch

AITI Associazione Industrie Ticinesi

Corso Elvezia 16, Casella postale 5130, 6901 Lugano
T +41 (0)91 911 84 84, F +41 (0)91 923 46 36, www.aiti.ch, info@aiti.ch

Arbeitgeberverband Basel

Aeschenvorstadt 71, Postfach, 4010 Basel
T +41 (0)61 205 96 00, F +41 (0)61 205 96 09, www.arbeitgeberbasel.ch, info@arbeitgeberbasel.ch

Arbeitgeberverband Kreuzlingen und Umgebung

Hauptstrasse 39, 8280 Kreuzlingen
T +41 (0)71 678 10 10, F +41 (0)71 672 55 47, www.agvkreuzlingen.ch, info@agvkreuzlingen.ch

Arbeitgeber-Verband des Rheintals

Postfach 91, 9435 Heerbrugg
T +41 (0)71 727 97 87, F +41 (0)71 727 97 88, www.agv-rheintal.ch, sekretariat@agv-rheintal.ch

Arbeitgeber-Verband Rorschach und Umgebung

c/o Müller + Eckstein Rechtsanwälte, Hauptstrasse 17, 9422 Staad
T +41 (0)71 855 77 66, F +41 (0)71 855 77 37, s.mullis@advocat.ch

Arbeitgeberverband Sarganserland – Werdenberg

Fabrikstrasse 27, Postfach 63, 9472 Grabs
T +41 (0)81 772 23 23, F +41 (0)81 771 43 48, c.eggenberger@advisors.ch

Arbeitgeber-Verband See und Gaster

Hanfländerstrasse 67, Postfach 1539, 8640 Rapperswil
T +41 (0)55 210 16 73, F +41 (0)55 210 45 86, linus.hofmann@anwaelte-hgs.ch

Arbeitgeberverband Südthurgau

c/o De Martin AG, Froheggstrasse 34, 9545 Wängi

T +41 (0)52 369 70 00, F +41 (0)52 378 23 97, www.demartin.com, f.sommer@demartin.com

Chambre de commerce et d'industrie du Jura

23, rue de l'Avenir, Case postale 274, 2800 Delémont 1

T +41 (0)32 421 45 45, F +41 (0)32 421 45 40, www.ccij.ch, ccjura@cci.ch

Chambre de commerce et d'industrie Fribourg CCIF

Route du Jura 37, Case postale 304, 1701 Fribourg

T +41 (0)26 347 12 20, F +41 (0)26 347 12 39, www.ccif.ch, info@ccif.ch

Chambre neuchâteloise du commerce et de l'industrie

4, rue de la Serre, Case postale 2012, 2001 Neuchâtel

T +41 (0)32 722 15 15, F +41 (0)32 722 15 20, www.cnci.ch, info@cnci.ch

Chambre valaisanne de commerce et d'industrie

Rue Pré-Fleuri 6, Case postale 288, 1951 Sion

T +41 (0)27 327 35 35, F +41 (0)27 327 35 36, www.cci-valais.ch, info@cci-valais.ch

Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie

47, av. d'Ouchy, Case postale 315, 1001 Lausanne

T +41 (0)21 613 35 35, F +41 (0)21 613 35 05, www.cvci.ch, direction@cvci.ch

Handels- und Industriekammer Appenzell-Innerrhoden

c/o Golf Gonten AG, Golfplatz, Kaustrasse 3, 9108 Gontenbad

T +41 (0)71 795 40 60, F +41 (0)71 795 40 61, ruedieberle@golfplatz.ch

Handelskammer und Arbeitgeberverband Graubünden

Hinterm Bach 40, 7002 Chur

T +41 (0)81 254 38 00, F +41 (0)81 254 38 09, www.hkgr.ch, info@hkgr.ch

IHK Industrie- und Handelskammer Thurgau

Schmidstrasse 9, Postfach 396, 8570 Weinfelden

T +41 (0)71 622 19 19, F +41 (0)71 622 62 57, www.ihk-thurgau.ch, info@ihk-thurgau.ch

Industrie- und Handelsverband Grenchen und Umgebung

c/o Studer Kaiser, Rechtsanwälte und Notare, Sekretariat, Dammstrasse 14, Postfach 311, 2540 Grenchen

T +41 (0)32 654 99 00, F +41 (0)32 654 99 01, www.ihvg.ch, info@ihvg.ch

Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz

Kapellplatz 2, Postfach 3142, 6002 Luzern

T +41 (0)41 410 68 89, F +41 (0)41 410 52 88, www.ihz.ch, info@ihz.ch

Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen

Effingerstrasse 1, Postfach 6916, 3001 Bern

T +41 (0)31 390 25 81, F +41 (0)31 390 25 82, www.berner-arbeitgeber.ch, info@berner-arbeitgeber.ch

Mit folgenden Unterorganisationen:

Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion Burgdorf-Emmental

c/o Flamol Mineralöl AG, Lagerhausweg 41, Postfach 6962, 3001 Bern
T +41 (0)31 384 84 86, F +41 (0)31 384 84 88, r.vonlanthen@flamol.ch

Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion Lyss-Aarberg und Umgebung

Robert-Walser-Platz 7, Postfach 778, 2501 Biel
T +41 (0)32 344 06 84, F +41 (0)32 344 06 86, alain.hauert@bern-cci.ch

Arbeitgebersektion des Handels- und Industrievereins Biel-Seeland

Robert-Walser-Platz 7, Postfach 778, 2501 Biel
T +41 (0)32 344 06 84, F +41 (0)32 344 06 86, alain.hauert@bern-cci.ch

Arbeitgeberverband Wirtschaftsraum Thun und Berner Oberland

Frutigenstrasse 2, 3601 Thun
T +41 (0)33 222 23 57, F +41 (0)33 222 48 05, www.agvthun.ch, info@agvthun.ch

Verband der Arbeitgeber der Region Bern (VAB)

Effingerstrasse 1, Postfach 6916, 3001 Bern
T +41 (0)31 390 25 81, F +41 (0)31 390 25 82, www.berner-arbeitgeber.ch,
info@berner-arbeitgeber.ch

WVO Wirtschaftsverband Oberaargau

Melchnastrasse 1, Postfach 1357, 4901 Langenthal
T +41 (0)62 922 50 27, F +41 (0)62 922 50 37, www.wvo-oberaargau.ch, info@wvo-oberaargau.ch

Solothurner Handelskammer

Grabackerstrasse 6, Postfach 1554, 4502 Solothurn
T +41 (0)32 626 24 24, F +41 (0)32 626 24 26, www.sohk.ch, info@sohk.ch

UAPG – Union des Associations Patronales Genevoises

98, rue de Saint-Jean, Case postale 5033, 1211 Genève 11
T +41 (0)58 715 34 45, F +41 (0)58 738 04 34, www.uapg.ch, uapg@uapg.ch

Union des Industriels Valaisans

Maître Frédéric Delessert, Case postale 2106, 1950 Sion 2
T +41 (0)27 323 29 92, F +41 (0)27 323 22 88, frederic.delessert@avocats-notaires.ch

Verband Zürcher Handelsfirmen

Seegartenstrasse 2, 8008 Zürich
T +41 (0)44 267 40 30, F +41 (0)44 267 40 31, www.vzh.ch, info@vzh.ch

Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen

Selnaustrasse 30, Postfach, 8021 Zürich
T +41 (0)44 201 28 75, F +41 (0)44 201 28 77, dieter.sigrist@swx.ch

Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberverbände der Industrie (VZAI)

Bergstrasse 110, 8032 Zürich
T +41 (0)44 266 99 36, F +41 (0)44 266 99 49, zpk@zpk.ch

Mit folgenden Unterorganisationen:

Arbeitgeberverband des Bezirks Affoltern am Albis und Umgebung

c/o Leuthard Bau AG, Lagerstrasse 11, 8910 Affoltern am Albis

T +41 (0)44 762 60 48, F +41 (0)44 762 60 41, sekretariat-arbeitgeberverband@leuthard.ag

Arbeitgeber-Verband Zürcher Oberland und rechtes Seeufer

Amtsstrasse 1, 8610 Uster

T +41 (0)44 222 12 45, F +41 (0)44 940 21 86, www.avzo.ch, info@avzo.ch

Arbeitgeberverein Zürichsee Zimmerberg – AZZ

c/o Tuwag Immobilien AG, Einsiedlerstrasse 25, 8820 Wädenswil

T +41 (0)44 783 15 50, F +41 (0)44 783 15 51, tuwag@tuwag.ch

Arbeitgebervereinigung des Zürcher Unterlandes (AZU)

c/o Eberhard Unternehmungen, Steinackerstrasse 56, 8302 Kloten

T +41 (0)43 211 22 22, F +41 (0)43 211 22 01, www.avzu.ch, mirjam.stutz@eberhard.ch

Handelskammer und Arbeitgebervereinigung Winterthur (HAW)

Neumarkt 15, Postfach 905, 8401 Winterthur

T+41 (0)52 213 07 63, F +41 (0)52 213 07 29, www.haw.ch, office@haw.ch

ivz Industrie-Verband Zürich

c/o Bombardier Transportation (Switzerland) AG

Brown Boveri Strasse 5, Postfach, 8050 Zürich

T +41 (0)44 318 22 01, F +41 (0)44 318 30 80

www.ivz.ch, sandra.reinhardt@ch.transport.bombardier.com

INDUSTRIEVEREIN VOLKETSWIL

Vereinigung der Industrie-, Handels- und Dienstleistungsbetriebe in Volketswil und Umgebung

Sekretariat IVV, Postfach 1219, 8604 Volketswil

T +41 (0)44 905 81 15, F +41 (0)44 905 81 55, www.ivv.ch, info@ivv.ch

Industrievereinigung Weinland

c/o Alfred Wertli AG, Poststrasse 15, 8406 Winterthur

T +41 (0)52 203 67 34, F +41 (0)52 203 55 80, christian.wertli@wertli.ch

Zuger Wirtschaftskammer

Gubelstrasse 11, 6300 Zug

T +41 (0)41 726 99 61, F +41 (0)41 726 99 60, www.zwk.ch, office@zwk.ch

EINZELMITGLIEDER

BLS AG

Genfergasse 11, 3001 Bern

T +41 (0)58 327 27 27, F +41 (0)58 327 29 10, www.bls.ch

Schweizerische Bundesbahnen SBB

Hilfikerstrasse 1, 3000 Bern 65

T +41 (0)51 220 11 11, F +41 (0)51 220 43 58, www.sbb.ch, info@sbb.ch

Die Schweizerische Post AG

Wankdorfallee 4, Postfach, 3030 Bern

T +41 (0)848 888 888, www.post.ch, arbeitgeberin@post.ch

Swisscom (Schweiz) AG

Alte Tiefenaustrasse 6, 3050 Bern

T +41 (0)31 342 80 73, F +41 (0)31 342 15 48, www.swisscom.ch, viviane.volken@swisscom.ch

VERBANDSORGANE (STAND 1. MAI 2015)

VORSTANDSAUSSCHUSS

Valentin Vogt, Präsident

Barend Fruithof, Quästor, AGV Banken – Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz

Charles Bélaz, swissstaffing

Dr. Thomas Bösch, Arbeitgeberverband Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen

Guglielmo L. Brentel, hotelleriesuisse – Schweizer Hotelier-Verband

Roberto Gallina, AITI Associazione Industrie Ticinesi

SR Karin Keller-Sutter, freigesähltes Mitglied

Gian-Luca Lardi, Schweizerischer Baumeisterverband (SBV)

Alfred Leu, Schweizerischer Versicherungsverband (SVV)

Philip Mosimann, ASM Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie (Swissmem)

Elisabeth Zölch Bühler, Convention patronale de l'industrie horlogère suisse

VORSTAND

Daniel Arn, SWISSMECHANIC, Schweizerischer Verband mechanisch-technischer Betriebe

Regula Bachofner, SwissBeton – Fachverband für Schweizer Betonprodukte

Alexander Beck, SWISS RETAIL FEDERATION

Fritz Blaser, Ehrenmitglied

Barbara Bourouba, Arbeitgeberverband Schweizerischer Bindemittel-Produzenten

Dominik Bürgy, EXPERTsuisse – Schweizer Expertenverband für Wirtschaftsprüfung, Steuern und Treuhand

Peter Edelmänn, viscom – swiss print & communication association

Hans-Jörg Enz, Vereinigung Schweizerischer Glasfabriken

Jean-Luc Favre, Union des Associations Patronales Genevoises UAPG

Max Fritz, Arbeitgeberverband Schweizerischer Papier-Industrieller ASPI

Stefan Gautschi, Swiss Plastics

Dr. Rolf Hartl, Erdöl-Vereinigung (EV)

Dr. Andres Iten, Verband Zürcher Handelsfirmen

Marc R. Jaquet, Arbeitgeberverband Basel

Yves-André Jeandupeux, Die Schweizerische Post AG

Jasmine Jost, Allpura – Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen

Andreas Knöpfli, Schweizerischer Wirtschaftsverband der Informations-, Kommunikations- und Organisationstechnik SWICO

Dr. Werner Kübler, H+ Die Spitäler der Schweiz

Hans Kunz, Schweizerische Metall-Union SMU

Paul Kurrus, AEROSUISSE – Dachverband der schweizerischen Luft- und Raumfahrt

Markus Jordi, Schweizerische Bundesbahnen SBB

Hanspeter Lebrument, Verband SCHWEIZER MEDIEN
Brigitte Lüchinger-Bartholet, AGV Arbeitgeber-Verband des Rheintals
Blaise Matthey, freigesähltes Mitglied
Philipp Moersen, Schweizer Brauerei-Verband SBV
Giulio Pè, Schweizer Buchhändler- und Verleger-Verband SBVV
NR Dr. Gerhard Pfister, Verband Schweizerischer Privatschulen (VSP)
Casimir Platzer, GastroSuisse – Verband für Hotellerie und Restauration
Philipp Oberson, CHOCOSUISSE – Verband Schweizerischer Schokoladefabrikanten
Martin Reichle, Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen
Dr. Hanspeter Rentsch, Convention patronale de l'industrie horlogère suisse
Dr. Guido Richterich, Ehrenmitglied
Andreas Ruch, Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz
Hans Rupli, holzbau schweiz – Verband Schweizer Holzbau-Unternehmungen
NR Peter Schilliger, Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec)
Martin Schoop, Aargauische Industrie- und Handelskammer
André Jean Six, TVS Textilverband Schweiz
Walter Suter, Spitex Verband Schweiz
Dr. Rudolf Stämpfli, Ehrenmitglied
François Thoenen, Swiss Cigarette
Dr. Claude Thomann, Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen
Dr. Hans C. Werner, Swisscom (Schweiz) AG
Kurt Wicki, Verband Schweizerischer Versicherungsbroker SIBA
Hans Winzenried, Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen (VSSU)
Fabrice Zumbrunnen, IG DHS Interessengemeinschaft Detailhandel

REVISIONSSTELLE

OBT AG, Zürich

GESCHÄFTSSTELLE (STAND 1. MAI 2015)

Gesamtleitung

[Prof. Dr. Roland A. Müller](#), Direktor

Stab

[Ruth Derrer Balladore](#), Senior Consultant

[Christian Maduz](#), Wissenschaftlicher Mitarbeiter/ Projektleiter Direktion

[Berta Stüssi](#), Direktionsassistentin, Leitung Back Office/Finanzen/Personal

Ressort Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht

Ressort Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

[Daniella Lützel Schwab](#), Mitglied der Geschäftsleitung

[Dr. Philipp C. Bauer](#), Bereichsleiter Wirtschaft und Arbeitsmarkt

Ressort Sozialpolitik und Sozialversicherungen

[Martin Kaiser](#), Mitglied der Geschäftsleitung

Ressort Bildung und berufliche Aus- und Weiterbildung

[Jürg Zellweger](#), Mitglied der Geschäftsleitung

Ressort Internationale Arbeitgeberpolitik/Büro Lausanne

[Marco Taddei](#), Mitglied der Geschäftsleitung, Responsable Suisse romande

[Hélène Kündig-Etienne](#), Assistentin/Kommunikation

Ressort Kommunikation

[Dr. Fredy Greuter](#), Mitglied der Geschäftsleitung

[Daniela Baumann](#), Projektleiterin Kommunikation

[Mirija Weber](#), Projektleiterin Kommunikation

Back Office/Administration

[Astrid Egger](#), Buchhaltung

[Sabine Maeder](#), Assistentin

[Margaret Seclì](#), Administration

[Katharina Singh](#), Telefon/Empfang/Administration

MANDATE (STAND 1. MAI 2015)

ARBEITSMARKT

Eidgenössische Arbeitskommission (Daniella Lützel Schwab)
Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (Ruth Derrer Balladore)
Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen (Ruth Derrer Balladore)
Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (Ekas) (Philipp C. Bauer)
Eidgenössische Tripartite Kommission für die flankierenden Massnahmen (Roland A. Müller)
Expertengruppe Wirtschaftsstatistik (Philipp C. Bauer)
Eidgenössische Kommission für Wirtschaftspolitik (Roland A. Müller)
Suva: Verwaltungsrat und Verwaltungsratsausschuss (Roland A. Müller)

SOZIALPOLITIK

Eidgenössische AHV-/IV-Kommission: finanzmathematischer Ausschuss und IV-Ausschuss (Martin Kaiser)
ALV-Ausgleichsfonds: Aufsichtskommission (inkl. Subkommission Finanzen) (Roland A. Müller)
BVG-Auffangeinrichtung: Stiftungsrat, Stiftungsratsausschuss und Anlageausschuss (Martin Kaiser)
BVG-Sicherheitsfonds: Stiftungsrat (Martin Kaiser)
Compasso – berufliche Integration: Präsidium (Martin Kaiser)
Compasso – berufliche Integration: Präsidium Beirat (Valentin Vogt)
Compenswiss – Ausgleichsfonds AHV/IV/EO: Verwaltungsrat und Verwaltungsratsausschuss (Thomas Daum)
Eidgenössische BVG-Kommission (Martin Kaiser)
Expertengruppe Sozialstatistik (Martin Kaiser)
Stiftung Profil – Arbeit & Handicap (Roland A. Müller)
UVG-Ersatzkasse: Stiftungsrat (Martin Kaiser)

BILDUNG

Éducation 21 – Bildung für Nachhaltige Entwicklung: Stiftungsrat (Jürg Zellweger)
Eidgenössische Berufsbildungskommission (Jürg Zellweger)
Interessengemeinschaft Kaufmännische Grundbildung (IGKG) Schweiz: Vizepräsidium (Jürg Zellweger)
Schweizerischer Trägerverein für Berufs- und höhere Fachprüfungen in Human Resources (HRSE) (Jürg Zellweger)
Swiss Skills: Stiftungsrat (Jürg Zellweger)
Verein Jugend und Wirtschaft: Vizepräsidium (Jürg Zellweger)
Kommission zivile und militärische Ausbildung der Schweizerischen Armee (KZMA) (Jürg Zellweger)

INTERNATIONALE ARBEITGEBERPOLITIK

[Businessesurope: Council of Presidents](#) (Valentin Vogt)

[Businessesurope: Executive Committee](#) (Roland A. Müller)

[Businessesurope: Social Affairs Committee](#) (Ruth Derrer Balladore)

[Business and Industry Advisory Committee to the OECD](#) (Marco Taddei)

[Efta-Konsultativausschuss](#) (Ruth Derrer Balladore)

[Eidgenössische Kommission zur Beratung des Nationalen Kontaktpunktes für die OECD-Leitsätze](#)
(Alexandre Plassard)

[Eidgenössische tripartite Kommission für die IAO-Angelegenheiten](#) (Alexandre Plassard)

[Internationale Arbeitsorganisation](#) (Marco Taddei)

[Internationaler Verband der Arbeitgeber](#) (Marco Taddei)

[Schweizerisches Kompetenzzentrum für Menschenrechte](#) (Alexandre Plassard)



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Hegibachstrasse 47 | 8032 Zürich
T +41 (0)44 421 17 17 | F +41 (0)44 421 17 18
www.arbeitgeber.ch | verband@arbeitgeber.ch

Büro Bern:
Marktgasse 25/Amthausgässchen 3 | 3011 Bern
T +41 (0)31 312 37 02 | F +41 (0)31 312 37 03

Büro Lausanne:
47, Avenue d'Ouchy | 1006 Lausanne
T +41 (0)21 613 35 71 | Direktwahl +41 (0)21 613 36 85