

2015



1	EDITORIAL
2	IM INTERVIEW: VIZEPRÄSIDENT JEAN-MARC PROBST
6	SCHWERPUNKT: DIE SCHWEIZ UND EUROPA
8	WAS DIE ARBEITGEBER 2015 BEWEGTE
11	ARBEITSMARKT
16	BILDUNG
20	SOZIALPOLITIK
25	INTERNATIONALES
29	KOMMUNIKATION
32	ARBEITGEBERTAG 2015 – EIN RÜCKBLICK IN BILDERN
34	DAS ARBEITGEBERJAHR 2015 IN ZAHLEN
37	NEUE MITGLIEDERORGANISATIONEN
38	MITGLIEDERVERZEICHNIS
40	VORSTANDSAUSSCHUSS
41	VORSTAND
42	GESCHÄFTSSTELLE
44	MANDATE

NEU AB 21. JUNI 2016

DIE APP DER ARBEITGEBER

Lesen Sie das ARBEITGEBERJAHR 2015 und weitere Publikationen des Schweizerischen Arbeitgeberverbands auch auf Ihren mobilen Geräten und bleiben Sie laufend über unsere neuesten Stellungnahmen informiert!

Download unter
www.arbeitgeber.ch/bibliothek
oder direkt im App Store (iOS)
bzw. Google Play (Android).

BEBILDERUNG

Die Bilderseiten in dieser Publikation stellen jeweils eine moderne Arbeitssituation einer historischen Darstellung gegenüber. Die Sujets symbolisieren exemplarisch die Veränderungen der Arbeitswelt. Die Geschichte der Arbeit der letzten über 150 Jahre hat das Schweizerische Nationalmuseum dokumentiert und im Jahr 2015 in der Ausstellung «Arbeit. Fotografien 1860–2015» im Landesmuseum Zürich gezeigt. Grosse Teile der Sammlung sind mittlerweile im Museumsneubau permanent zugänglich.

EDITORIAL

Geschätzte Mitgliederorganisationen
Sehr geehrte Damen und Herren



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

Das arbeitgeberpolitische Berichtsjahr begann mit einem geldpolitischen Erdbeben am 15. Januar 2015. Die Folgen der Aufhebung des Euro-Mindestkurses werden weiterhin deutlich zu spüren sein, ehe sich die Situation gegen Ende 2016 wieder entspannen dürfte. Überlagert wurde diese Unsicherheit von der noch offenen Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative (MEI). Das Zuwanderungsthema war denn auch – neben der Altersvorsorgereform 2020, der Arbeitszeiterfassung und der Stärkung der höheren Berufsbildung – einer der Schwerpunkte unserer Arbeit im vergangenen Jahr. Hohe Wellen schlug nicht nur die Zuwanderung aus dem EU-/Efta-Raum, sondern insbesondere auch der Flüchtlingszustrom. Beide Themen werden uns weiterhin besonders stark beschäftigen.

Die Parlamentswahlen im Herbst 2015 führten zu einer Stärkung der bürgerlichen Kräfte im Parlament. Ausserdem wurde im Bundesrat mit der Wahl eines zweiten SVP-Vertreters wieder die frühere Konkordanz hergestellt. Die Zukunft wird weisen, wieweit die neuen Konstellationen es erleichtern, wirtschaftsverträgliche Lösungen in den beiden Schwerpunktthemen Altersvorsorgereform und Umsetzung MEI zu finden sowie Fehlentwicklungen in der Arbeitgeberpolitik der vergangenen Jahre zu korrigieren.

Es freut uns, Ihnen den neu gestalteten Jahresbericht des Schweizerischen Arbeitgeberverbands präsentieren zu können. Sowohl optisch wie auch inhaltlich werden Sie bei der Lektüre auf einige Neuerungen stossen. So blicken wir in Bildform zurück auf den ARBEITGEBERTAG 2015 mit dem Präsidenten der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Ingo Kramer. Erstmals finden Sie zudem unsere arbeitgeberpolitische Chronik, die auf einen Blick die wesentlichen Ereignisse des vergangenen Jahres darstellt. Neu im Jahresbericht ist auch ein Interview: Wir haben Jean-Marc Probst als frisch gewählten Vizepräsidenten zu seinen Ambitionen und ersten Erfolgen befragt.

Mit dem Re-Design der Printprodukte, dem zu Jahresbeginn erneuerten und verstärkten Online-Kommunikationsauftritt, parallel zur Einstellung der Verbandszeitschrift «Schweizer Arbeitgeber», sowie einer App hat sich der Schweizerische Arbeitgeberverband zur kommunikativen Bewältigung seiner inhaltlichen Herausforderungen bestens gerüstet. Überzeugen Sie sich davon, indem Sie ab dem ARBEITGEBERTAG 2016 am 21. Juni die Arbeitgeber-App auf Ihr Smartphone oder Tablet laden. So können Sie von überall und jederzeit auf all unsere Publikationen zugreifen und sind umgehend über unsere neusten Stellungnahmen informiert.

An dieser Stelle möchten wir es nicht versäumen, unseren Mitgliedern für ihre engagierte Mitarbeit und treue Unterstützung bestens zu danken. Erfreulicherweise konnten wir auch im Berichtsjahr unsere Mitgliederbasis weiter verbreitern. Der Dank geht ebenso an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Geschäftsstelle, die mit ihrem kompetenten und grossen Einsatz sicherstellen, dass die Stimme der Arbeitgeber Gehör findet.

Valentin Vogt
Präsident

Roland A. Müller
Direktor

JEAN-MARC PROBST

«IN PERSÖNLICHEN GESPRÄCHEN ERFAHRE ICH MEHR ALS IN HUNDERT E-MAILS.»

Mit dem Baumaschinen-Unternehmer Jean-Marc Probst ist im vergangenen Jahr wieder ein Westschweizer ins Vizepräsidium des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV) gewählt worden. Nach seinem Amtsantritt spricht er über seine Motivation und Ziele für dieses Mandat, sein Selbstverständnis als Familienunternehmer und seine Faszination für den «Kleinen Prinzen».

Herr Probst, was sticht hervor, wenn Sie auf Ihre ersten Monate als Vizepräsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbands zurückblicken?

JEAN-MARC PROBST: Mir fällt auf, dass ich vermehrt wahrgenommen werde. Zwar hatte ich bereits verschiedene Mandate inne, etwa als Präsident von Handel Schweiz und economiesuisse-Vorstandsmitglied. Als SAV-Vizepräsident ist meine Meinung nun aber noch einmal stärker gefragt. Dieses Amt hat mir zu mehr Glaubwürdigkeit in meinen Auftritten verholfen. Das freut mich, kam aber auch nicht ganz unerwartet.

Wie hat sich Ihre Wahrnehmung des SAV mit Ihrer Amtsübernahme verändert?

Mir war der Schweizerische Arbeitgeberverband offen gesagt wenig bekannt. Seine Ausstrahlung in der Romandie war in den letzten Jahren sehr diskret. Es gab in dieser Hinsicht einen klaren Handlungsbedarf. Inzwischen haben sich bereits zwei wesentliche Dinge, welche die Präsenz des SAV in der Romandie verstärken, verändert: Erstens wurde ein Stützpunkt in Lausanne – die «Antenne romande» – gegründet. Zweitens wurde der Vorstandsausschuss mit drei Vertretern aus der Romandie besetzt. Man kann es als erste positive Zeichen deuten, dass der SAV zu Jahresbeginn 2016 erstmals das Westschweizer Treffen der drei Wirtschaftsdachverbände mit Wirtschaftsvertretern und Politikern präsierte und seit Langem wieder eine Medienkonferenz in

der Westschweiz abhielt. Aber der Weg ist noch lang.

Sie führen ein eigenes Unternehmen und bekleiden daneben zahlreiche Mandate – sind also nicht wenig beschäftigt. Was motiviert Sie, sich zusätzlich beim SAV zu engagieren?

Es ist immer dieselbe Motivation bei all meinen Mandaten: Ich finde, dass jede und jeder seinem Land in irgendeiner Form dienen muss. Die einen machen dies im sozialen Bereich, andere im Militärdienst, wieder andere in der Politik. Das Leben ist ein Geben und Nehmen. Jeder Mensch kann von der Gesellschaft nur so viel erwarten, wie er auch bereit ist, von sich zu geben. Ich für meinen Teil stelle mich in den Dienst von Verbänden, die meine Ideen tragen.

Welche Ziele haben Sie sich als SAV-Vizepräsident gesetzt?

Wie bereits angetönt, setze ich mich dafür ein, dass der Verband in der Romandie an Bekanntheit gewinnt. Besonders möchte ich mich beim Schweizerischen Arbeitgeberverband aber auch als Besitzer und Geschäftsführer eines KMU und als Familienunternehmer einbringen. Wer ein Familienunternehmen hat, dessen Firma den eigenen Namen trägt, verhält sich in mancher Hinsicht anders als andere Unternehmer. Man agiert vielleicht ethischer als in einem börsenkotierten Unternehmen, wo Faktoren wie Effizienz und Dividende im Vordergrund stehen. Diese Facette der gewerblichen Wirtschaft mit



ihren KMU und Familienunternehmen will ich im SAV vertreten.

Sie sind Vizepräsident eines gesamtschweizerischen Verbands und leiten ein Unternehmen mit Standorten in drei Sprachregionen der Schweiz. Wie nehmen Sie das arbeitgeberpolitische Klima in der Deutsch- und der Westschweiz im Vergleich wahr?

In der Deutschschweiz haben sich die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in den letzten Jahren angespannt. In der Romandie sind sie zwar nicht entspannt, aber ich denke, dass in diesem Fall die Westschweizer etwas besser gemacht haben als die Deutschschweizer: Wir haben die Bedeutung des berühmten Arbeitsfriedens für den Erfolg der Wirtschaft – vor allem im aufstrebenden «arc lémanique» – erkannt und den Sozialpartnerdialog besser gepflegt.

Können Sie ein Beispiel nennen, an dem dieser Unterschied sichtbar wird?

Es gibt eine Diskrepanz mit Blick auf die flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit. Die Deutschschweizer Arbeitgeber und damit auch eine Mehrheit im SAV lehnen neue Massnahmen kategorisch ab. Sie haben Angst, dass sie mit Kompromissen gegenüber den Sozialpartnern die Büchse der Pandora öffnen. In der Romandie haben wir Erfahrung mit solchen Kompromissen und wissen, dass dem nicht so ist. Aber als SAV-Vertreter trage ich natürlich die Position des Verbands mit.

Was ist aktuell das wichtigste Anliegen der Westschweizer Arbeitgeber?

Ähnlich wie das Tessin oder Basel ist die Romandie sehr stark von den Grenzgängern abhängig: Im Wallis der Tourismus, in Neuenburg, der Waadt und Genf die Uhrenindustrie, nicht zu vergessen die zahlreichen Privatschulen, die Hochschulen und die Spitäler – die hier überall benötigten Arbeitskräfte finden wir niemals im Inland allein. Die wirtschaftsverträgliche

Die Westschweizer Sozialpartner pflegen den Dialog besser.

Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative ist deshalb in der Westschweiz ein Kernthema.

Damit appellieren Sie an die Vernunft von Politikern und Bürgern.

Absolut. Es braucht schnell pragmatische Lösungen. Ich spreche damit nicht nur für die Wirtschaft, sondern auch für jene 50 Prozent der Bevölkerung, die keine Zuwanderungsbeschränkung wollten. Diese Leute erwarten eine pragmatische Lösung. Stellen wir uns vor: Eine Person kommt ins Spital und man sagt ihr, sie könne in den nächsten drei Monaten nicht operiert

werden, weil es an Ärzten oder Pflegepersonen fehlt. Wir müssen nicht nur an die Wirtschaft denken, sondern an die ganze Bevölkerung.

Was sind für Sie als Unternehmer die derzeit wichtigsten Herausforderungen?

Im Fokus steht der Abbau der administrativen Belastung. Dazu ein Beispiel: Ich erhielt am 16. Januar 2015 ein Schreiben von der Gemeinde – einen Tag nach dem Frankenschok. Es kündigte Inspektoren an, um wieder einmal zu kontrollieren, dass wir auf unserem Industriegelände keine zusätzlichen Flächen zubetoniert haben und das vorgeschriebene Verhältnis zwischen Grünfläche und bebauter Fläche nach wie vor einhalten. Ich kritisiere nicht, dass man solche Dinge einmal kontrolliert, aber dann sind sie erledigt.

Weniger Kontrolle – mehr Vertrauen: Das wäre auch bei der Arbeitszeit mein Credo. Ich als Arbeitgeber will nicht wissen, wann der Arbeitnehmer zu arbeiten beginnt und aufhört. Wenn es viel Arbeit gibt, arbeitet er länger, wenn es weniger zu tun gibt, geht er früher nach Hause.

Ihr Unternehmen ist seit jeher in Familienbesitz. Was war für Sie ausschlaggebend dafür, das Geschäft Ihres Vaters zu übernehmen?

Zum einen war es die soziale Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden, zum anderen die Tatsache, dass mich als Maschineningenieur die Welt der Baumaschinen ohnehin faszinierte. Besonders schön finde ich, dass unsere Branche noch stark auf Werten und den Beziehungen mit den Angestellten, Kunden und Lieferanten basiert: Man kennt sich, vertraut sich, vieles wird per Handschlag vereinbart.

Wie geht es mit dem Familienunternehmen weiter, wenn Sie dereinst kürzertreten werden?

Zwei meiner Söhne sind seit drei Jahren in der Firma: Der eine ist im Bereich Finanzen tätig, der andere, der meine Nachfolge antreten wird, im Verkauf. Ich lasse ihnen

bewusst viel Freiraum und versuche sie zu motivieren, wie mich vor 30 Jahren mein Vater motiviert hat. Innerhalb der nächsten fünf Jahre begleite ich sie schrittweise bis zur definitiven Übergabe. Da sind wir auf einem guten Weg.

Auf der Website Ihres Unternehmens ist zu lesen, dass Sie einen innovativen Führungsstil pflegen. Was verstehen Sie darunter konkret?

Mit Innovation in Bezug auf die Führung meine ich – es mag seltsam klingen –, die altbewährten Rezepte zu bewahren: Meine Bürotür ist immer offen. Ich begrüsse alle Mitarbeitenden persönlich, bevor ich in mein Büro gehe. Das kann manchmal eine Stunde dauern. Aber ich erfahre in dieser Stunde mehr über meine Firma, über Probleme, über die täglichen Geschäfte, als wenn ich 100 E-Mails lese. Die Mitarbeitenden haben Priorität: Sind sie an der richtigen Stelle? Verfügen sie über die richtigen Instrumente, um ihre Aufgaben zu erfüllen? Arbeiten sie mit Freude? Haben sie die adäquate Aus- und Weiterbildung? Wir investieren in unsere Mitarbeitenden, denn mit guten Mitarbeitenden habe ich gute Lieferanten, gute Kunden und am Ende des Jahres auch gute Resultate.

Bei welchen Aktivitäten sind Sie privat anzutreffen?

Ich reise sehr gerne und habe schon über 100 Länder besucht. Letztes Jahr war ich in Kolumbien, in Burma und in Israel. Zudem bin ich aus familiären Gründen mehrmals jährlich in Singapur.

Und dann wäre da noch «Le Petit Prince» von Antoine de Saint-Exupéry...

Das ist meine grosse Leidenschaft, für die ich jeden Tag etwas Zeit aufbringe: Als ich jung war, fand ich Gefallen am Buch «Le Petit Prince». 1943 geschrieben, ist seine Botschaft auch heute aktuell. Es gibt mit einfachen Worten ein paar Ideen zu den wichtigsten Fragen des Menschen – ohne sie zu beantworten: Wieso sind wir hier? Wo kommen wir her? Was kommt

Als Vizepräsident des SAV ist meine Meinung stärker gefragt.

danach? Auf einer Weltreise während des Studiums 1980 erfuhr ich per Zufall, dass das Buch bereits in zahlreiche Sprachen übersetzt worden war. Ich nahm ein paar Übersetzungen mit nach Hause, ebenso brachten mir Freunde von ihren Reisen immer weitere Übersetzungen. Dann begann ich, Bücher zu tauschen und dazuzukaufen, bis meine Sammlung irgendwann die grösste der Welt war. Heute zählt sie fast 4000 Bücher.

Welchen Zweck verfolgen Sie mit Ihrer Stiftung «Fondation Jean-Marc Probst pour le Petit Prince»?

Obwohl bereits in viele Sprachen übersetzt, fand ich es schade, dass der Text nicht allen Menschen zugänglich ist. Deshalb begann ich mit meiner Stiftung, Übersetzungen zu organisieren und diese in den entsprechenden Ländern zu verteilen. Letztes Jahr gaben wir 2000 Exemplare an Schulen in Burundi ab. Ein paar Jahre zuvor brachte ich das Buch eigenhändig nach Somalia. Da die Botschaft nicht religiös ist, ist sie bisher überall gut angekommen.

INTERVIEW: DANIELA BAUMANN



Mineure nach der Sprengung beim Hauptdurchschlag des Ceneri-Basistunnels – Der Tunnelleingang bei Göschenen mit einem Zug Arbeiter beim Bau der Gotthardbahn um 1880

SCHWERPUNKT

DIE SCHWEIZ UND EUROPA

Einer der Schwerpunkte 2015 war das Verhältnis zwischen der Schweiz und Europa. Das kam nicht zuletzt im Motto des ARBEITGEBERTAGS zum Ausdruck: «Die Schweiz in der Mitte Europas». Dieses Thema hat seit dem Volks-Ja zur Masseneinwanderungs-Initiative eine neue Dynamik erhalten und der in den Übergangsbestimmungen zu Artikel 121a der Bundesverfassung festgeschriebene Umsetzungstermin des 9. Februar 2017 naht unausweichlich.

Die Geschichte lehrt uns, dass die Partnerschaft mit Europa – nicht der Alleingang – unseren Erfolg ausmacht. Die Schweiz ist eine Exportnation und darum auf stabile Beziehungen zu Europa angewiesen. Mit über 500 Millionen Menschen sind die EU-Staaten der bedeutendste Absatzmarkt für Schweizer Produkte und Dienstleistungen. Im Jahr 2014 haben unsere Unternehmen Waren im Wert von 128 Milliarden Franken in diesen Ländern verkauft – das sind 55 Prozent aller Schweizer Exporte. Vier unserer fünf wichtigsten Handelspartner gehören dem Kreis der EU-Staaten an (siehe Grafik).

WIRTSCHAFTSWACHSTUM IST NICHT SELBSTZWECK

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) positioniert sich klar: Die bilateralen Verträge ohne Alternative zu gefährden, ist fahrlässig. Seit dem Inkrafttreten der Bilateralen I im Sommer 2002 bis 2013 ist die Wirtschaftsleistung (BIP) pro Kopf gemäss Bundesamt für Statistik real um 10 000 Franken gestiegen und zählt zu den höchsten weltweit. Die Prosperität der Wirtschaft ist nicht Selbstzweck: Die Finanzierung und Zukunftssicherung der Sozialwerke, die Finanzierung der Bildung und der Infrastruktur – ja der Staatshaushalt ganz allgemein ist auf ein Wirtschaftswachstum angewiesen. Entwicklungen in anderen Ländern zeigen, in welch gefährliche Abwärtsspirale Staaten mit desolaten Staatsfinanzen abgleiten.

Es kursierte die Idee, ein umfassendes Freihandelsabkommen mit Europa könne die bilateralen Verträge aufwiegen. Bereits seit 1972 besteht zwischen der Schweiz und der EU ein Freihandelsabkommen. Sein Anwendungsbereich ist jedoch beschränkt auf Industrieprodukte und landwirtschaftliche Verarbeitungsprodukte. Die bilateralen Abkommen I (1999) und II

(2004) gehen über den Warenverkehr und Freihandel hinaus, indem sie in verschiedenen Bereichen binnenmarktähnliche Verhältnisse geschaffen haben. Sie wurden abgeschlossen, weil den Bedürfnissen der Schweizer Wirtschaft in Bezug auf den Marktzugang mit einem Freihandelsabkommen allein nicht genügend Rechnung getragen werden konnte. Die bilateralen Abkommen wahren die Interessen der Schweiz weit umfassender – beispielsweise bei der gegenseitigen Anerkennung von Produktvorschriften, bei den öffentlichen Beschaffungen oder im Luftverkehr. Selbst ein umfassendes Freihandelsabkommen könnte im Vergleich zur gegenwärtigen Situation Marktzugangs-Hindernisse weniger gut abbauen und müsste darum als Rückschritt bezeichnet werden.

Zu Recht strebt daher der Bundesrat den Erhalt und die Erneuerung des bilateralen Wegs an. Das bedeutet keineswegs, blauäugig im Sinne eines «Euroturbos» zu agieren. Gesunde Vorsicht ist richtig. Doch wäre es unverzeihlich, sich der Vorteile einer Zusammenarbeit im Vergleich zur gefährlichen Isolation nicht bewusst zu sein.

EINE SCHUTZKLAUSEL ZUR BEWAHRUNG DER BILATERALEN

Hat nun der 9. Februar 2014 an diesem Weg etwas geändert? Steht die Schweiz mit der Annahme der Masseneinwanderungs-Initiative vor einer Sackgasse oder Weggabelung? Wie erwähnt, sind zwar weniger weitgehende Kooperationsmodalitäten mit der EU durchaus möglich, jedoch führen sie alle zu einer klassischen Drittland-Beziehung.

Ende Mai 2015 hat der SAV seine Vorstellungen zur Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative, deren Grundlage

Die Exportnation Schweiz ist auf stabile Beziehungen zu Europa angewiesen.

eine Schutzklausel ist, publik gemacht. Das Konzept sieht vor, dass die Landesregierung jährlich eine Schwelle für die Nettozuwanderung definiert, bei deren Überschreiten ein Steuerungsmechanismus wirksam wird. Zwecks Steuerung ist auch eine Kaskade von Massnahmen denkbar, die – insbesondere kombiniert mit qualitativen Kriterien – gestaffelt aktiviert würden. Zwar bietet auch dieser Ansatz keine Garantie für einen Verhandlungserfolg, doch ist es der aussichtsreichste Weg, die bilateralen Abkommen zu bewahren.

Dabei ist zentral, dass der in Artikel 121a BV vorhandene Umsetzungsspielraum ausgenutzt wird, um dem gesamtwirtschaftlichen Interesse Rechnung zu tragen. Der SAV forderte deshalb mit Nachdruck, dass EU-/Efta-Bürger, die sich bis zu zwölf Monate für eine Erwerbstätigkeit in der Schweiz aufhalten, sowie Grenzgänger von einer Kontingentierung auf Bundesebene ausgenommen werden. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die praxistaugliche Handhabung des Inländervorzugs. Ein solcher ist als qualitative Massnahme insbesondere vor Aktivierung einer an Artikel 14 Absatz 2 des Freizügigkeitsabkommens (FZA) anknüpfenden «Escape Clause» denkbar, die als Ultima Ratio regionale beziehungsweise berufsgruppenbezogene, temporäre Beschränkungen vorsähe. Das Konfliktpotenzial gegenüber dem FZA würde damit deutlich verringert. Und schliesslich verlangte der SAV als Vertreter der Sozialpartner die vollwertige Mitgliedschaft in der Zuwanderungskommission, um die Bedürfnisse der Unternehmen einbringen zu können.

Im Idealfall müssen die erwähnten, temporären Beschränkungen jedoch nicht

aktiviert werden – dank einer besseren Nutzung des inländischen Arbeitskräftepotenzials und einer schärferen Durchsetzung der Regeln zum Sozialhilfeanspruch (Vollzugsoptimierung des FZA). Angesichts des Fachkräftemangels sind die meisten Unternehmen schon länger darum bemüht, mit Massnahmen in verschiedenen Bereichen die Arbeitsmarktbeteiligung insbesondere der Frauen, der älteren Bevölkerung und der Jugendlichen zu fördern. Trotz aller Bemühungen werden aber auch in Zukunft ausländische Arbeitskräfte notwendig sein. Viele Branchen besetzen über die Rekrutierung aus der EU Arbeitsplätze mit Fachkräften, die in der Schweiz schwierig oder gar nicht zu finden sind. Diese Tatsache kommt auch in den Zuwanderungszahlen zum Ausdruck.

In seiner mittlerweile verabschiedeten Botschaft signalisiert der Bundesrat erneut klar, die bilateralen Verträge erhalten zu wollen. Er hat den Vorschlag der Wirtschaft aufgenommen, die Zuwanderung über einen Schutzklausel-Mechanismus zu regeln. Positiv zu werten ist ausserdem, dass die Sozialpartner in der Zuwanderungskommission vertreten und

somit in die Festlegung allfälliger Höchstzahlen eingebunden sein sollen. Korrekturbedarf besteht indes in verschiedener Hinsicht gemäss der bereits geschilderten Position des SAV.

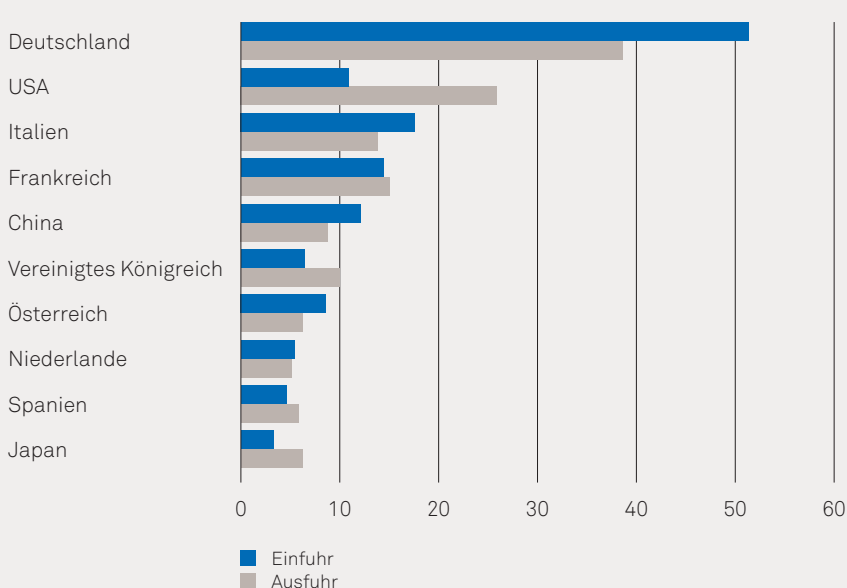
BLICK AUF DAS GESAMTSYSTEM NOTWENDIG

Dass die Schweiz in der Mitte Europas – neben Luxemburg – die höchste Zuwanderungsrate aus EU-/Efta-Staaten hat und aufgrund eines Volksentscheids die Zuwanderung reduzieren muss, darf die bilateralen Verträge mit der EU nicht infrage stellen. Von diesen Verträgen profitiert auch Europa. Die Lösung des Problems ist komplex, denn mit einseitigen Konzessionen nur im Bereich der Personenfreizügigkeit darf die Schweiz nicht rechnen. Vielmehr ist ein offener und unverstellter Blick auf das Gesamtsystem notwendig. Der SAV wird sich in der weiteren Diskussion mit Engagement einbringen und mithelfen, die «Quadratur des Kreises» zu finden.

ROLAND A. MÜLLER

DIE WICHTIGSTEN HANDELSPARTNER 2014

In Milliarden Franken



Quelle: Eidgenössische Zollverwaltung – Schweizerische Aussenhandelsstatistik

2015: WAS DIE ARBEITGEBER BEWEGTE

JANUAR

15

ARBEITSMARKT

FREIGABE DES FRANKENKURSES

Die Schweizerische Nationalbank gibt die Aufhebung der Kursuntergrenze von 1.20 Franken pro Euro bekannt. Für die Arbeitgeber kommt die damit verbundene Aufwertung des Frankens zu einem denkbar ungünstigen Zeitpunkt, sorgt sie doch für zusätzliche Unsicherheiten und weitere Standortnachteile in einem politisch und wirtschaftlich ohnehin schwierigen Umfeld.

15

SOZIALPOLITIK

ALTERNATIVE FÜR SICHERE RENTEN

Zum Auftakt der parlamentarischen Beratung über die Altersvorsorge-Reform präsentieren die Spitzenverbände der Wirtschaft ihre Lösung zur Sicherung der heutigen Renten. Zentral dabei: Rentenalter 65 für beide Geschlechter. Damit lassen sich die ausgaben- und einnahmen-seitigen Reformmassnahmen ausbalancieren.

21

ARBEITSMARKT

«ZUKUNFT ARBEITSMARKT SCHWEIZ»

Der Schweizerische Arbeitgeberverband lanciert gemeinsam mit economie-suisse das Projekt «Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz». Das Ziel: die Förderung der Erwerbsbeteiligung der inländischen Bevölkerung – insbesondere von älteren Personen, Frauen, Jugendlichen und Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen.

FEBRUAR

11

ARBEITSMARKT

VORSCHLAG ZUR ZUWANDERUNGS-BESCHRÄNKUNG

Der Bundesrat verabschiedet seine Vernehmlassungsvorlage zur Masseneinwanderungs-Initiative. Der Schweizerische Arbeitgeberverband bezweifelt, ob mit diesem Gesetzesentwurf der wichtige bilaterale Weg gesichert werden kann, und hält am Vorschlag der Wirtschaft – einer Schutzklausel – fest.

JULI

19

BILDUNG

FACHKRÄFTE-INITIATIVE GEHT IN DIE UMSETZUNG

Personalengpässe stellen verschiedene Branchen zunehmend vor Probleme. Mit der Fachkräfte-Initiative geben Bund, Kantone und Sozialpartner Gegensteuer. Diese Anstrengungen sind zu unterstützen. Gute wirtschaftliche Rahmenbedingungen bleiben aber das bessere Mittel gegen den Arbeitskräftemangel als möglichst viele staatliche Massnahmen.

2

ARBEITGEBERTAG 2015

«Die Schweiz in der Mitte Europas» – unter diesem Motto beleuchtet der ARBEITGEBERTAG 2015 das Verhältnis Schweiz – EU. Dabei erhält die Schweiz Support von Gastreferent Ingo Kramer, dem Deutschen Arbeitgeberpräsidenten: Die EU müsse berücksichtigen, dass die Zuwanderung in die Schweiz um ein Vielfaches höher ist als jene in die EU-Mitgliedstaaten.

SEPTEMBER

2

BILDUNG

FINANZIERUNG DER HÖHEREN BERUFSBILDUNG

Dank mehr öffentlicher Mittel und eines subjektorientierten Finanzierungssystems wird die höhere Berufsbildung gestärkt. Die Finanzierung von Vorbereitungskursen für eidgenössische Prüfungen wird einfacher, fairer und transparenter. Trotz des erhöhten Engagements des Bundes soll der private Investitionscharakter in eidgenössische Prüfungen gewahrt werden.

OKTOBER

18

WAHLEN 2015

Das eidgenössische Parlament rutscht nach rechts. Die Gewinner der Wahlen 2015 sind die SVP mit elf und die FDP mit fünf zusätzlichen Sitzen – hauptsächlich auf Kosten der Mitteparteien. Damit dürften in der 50. Legislatur die Chancen steigen, mit den Anliegen der Wirtschaft in der Politik Gehör zu finden.

APRIL

13

NEUER ONLINE-AUFTRITT

Der Schweizerische Arbeitgeberverband geht mit einem neuen Online-Auftritt an den Start. Die neue Website bündelt alle Positionen und Informationen zu den Themen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik – übersichtlich und mit attraktivem «Look-and-Feel». Der Arbeitgeber-Newsletter und die Social-Media-Aktivitäten des Verbands berichten zudem über das Neueste aus den drei Themenbereichen.

21

ARBEITSMARKT**«FRAUEN IM VERWALTUNGSRAT»**

Gemischte Teams erbringen eine bessere Leistung – das gilt auch für Verwaltungsräte. Um den bereits steigenden Frauenanteil in diesen Gremien weiter zu fördern, gibt der Schweizerische Arbeitgeberverband mit mehreren Partnern eine Publikation heraus. Sie zeigt je 200 potenzielle und bereits gewählte Verwaltungsrätinnen in Form kurzer Porträts.

MAI

8

SOZIALPOLITIK**STUDIE ZUR REFORM DER ERGÄNZUNGSLEISTUNGEN**

Die Kosten der Ergänzungsleistungen (EL) sind in den letzten zehn Jahren um über 50 Prozent gestiegen. Um die soziale Sicherheit der Schwächsten weiterhin garantieren zu können, muss das System gründlich modernisiert werden. Wie, das zeigt eine Studie zu den Kostentreibern in den EL im Auftrag des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.

JUNI

5

ARBEITSMARKT**PFLICHT ZUR ERFASSUNG DER ARBEITSZEIT**

Die arbeitsgesetzliche Pflicht zur detaillierten Erfassung der Arbeitszeit entspricht nicht mehr der heutigen Realität zunehmend flexibler Arbeitsbedingungen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützt deshalb eine Verordnungsanpassung, die einen teilweisen Verzicht unter bestimmten Bedingungen ermöglicht. Letztlich ist aber eine Gesetzesrevision angezeigt.

NOVEMBER

18

SOZIALPOLITIK**NEUE INSTRUMENTE VON COMPASSO**

Der Verein Compasso präsentiert neue Instrumente für die berufliche Integration. Damit stärkt Compasso die freiwilligen Eingliederungsaktivitäten der Arbeitgeber. Diese haben bereits massgeblich zur Transformation der IV in eine Integrationsversicherung beigetragen.

18

ARBEITSMARKT**KONTROLLEN GEGEN «LOHN-DISKRIMINIERUNG»**

Der Bundesrat fordert staatlich verordnete Lohnkontrollen in den Unternehmen, um der «Lohndiskriminierung» der Frauen Einhalt zu gebieten. Auch der Schweizerische Arbeitgeberverband steht hinter dem Prinzip «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit». Zunächst sind aber der Diskriminierungsbegriff und die Erhebungsmethoden zu klären.

DEZEMBER

4

ARBEITSMARKT**SCHUTZKLAUSEL UND FLANKIERENDE MASSNAHMEN**

Der Bundesrat präsentiert die Eckwerte seiner Botschaft zur Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative und schwenkt auf die Forderung der Wirtschaft nach einer Schutzklausel ein. Zwei Wochen später entscheidet er zudem richtigerweise, die Frage nach allfälligen neuen flankierenden Massnahmen gegen Missbräuche auf dem Arbeitsmarkt den Sozialpartnern zu überlassen.

9

WIEDER ZWEI SVP-VERTRETER IM BUNDESRAT

Für die abtretende Eveline Widmer-Schlumpf wird der Waadtländer Nationalrat Guy Parmelin in die Landesregierung gewählt. Damit ist die SVP als wählerstärkste Partei wieder adäquat mit zwei Sitzen im Bundesrat vertreten. Zusammen mit den FDP-Bundesräten bilden sie eine bürgerliche Mehrheit.



Newsroom von Ringier für die Produktion der Blick-Zeitungen und -Newsportale – «Handsetzerei» Zollikofer AG in St. Gallen im Jahr 1959

ARBEITSMARKT: ARBEITSZEITERFASSUNG

ERSTER SCHRITT ZUR LOCKERUNG DER ZEITERFASSUNG IST ERREICHT

Nach Jahren der Lösungssuche konnte dank aktiver Mitwirkung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands im Berichtsjahr ein erster Schritt unternommen werden, um die veraltete Regelung zur Arbeitszeiterfassung besser den Realitäten der heutigen Arbeitswelt anzupassen.

Die arbeitsgesetzliche Pflicht zur detaillierten Erfassung der Arbeitszeit stammt aus dem Jahr 1964 und entspricht nicht mehr der heutigen Realität des Arbeitsalltags mit seinen zunehmend flexiblen Arbeitsbedingungen. Mit dem Wandel zu einer modernen Wissensgesellschaft, dem rasanten technologischen Fortschritt und einem veränderten gesellschaftlichen Verständnis – etwa hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – haben sich neue Führungs- und Arbeitsformen etabliert. Deshalb strebte der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) seit Längerem eine Modernisierung der gesetzlichen Regelung an. Diese verpflichtete alle dem Arbeitsgesetz unterstellten Mitarbeitenden, ihre Arbeitszeit inklusive Lage und Dauer der Pausen und Ruhezeiten systematisch zu erfassen.

Letztlich führt kein Weg an einer Gesetzesrevision vorbei.

In der Vernehmlassung unter den SAV-Mitgliedern wurde beschlossen, dass dieser neue Verordnungstext unterstützt werden soll. Da aber von den Lockerungen nicht alle Unternehmen und Branchen profitieren und die überbetriebliche Sozialpartnerschaft in einigen Branchen angespannt ist, steht die Bewährungsprobe der Teillösung noch bevor. Zudem schränken die Leitplanken des 50-jährigen Arbeitsgesetzes weitere Anpassungen merklich ein. Damit ist für den Schweizerischen Arbeitgeberverband klar: Letztlich führt kein Weg an einer Gesetzesrevision vorbei, die für alle Branchen und Unternehmen eine Lösung zur Arbeitszeiterfassung bietet. Dieser zweite notwendige Schritt wird den SAV 2016 intensiv beschäftigen.

ZWEI VARIANTEN VON VEREINFACHUNGEN DER ERFASSUNGSPFLICHT

Arbeitnehmende können auf die Arbeitszeiterfassung verzichten (Artikel 73a, ArGV 1), wenn:

- der Jahresbruttolohn mindestens 120 000 Franken inklusive Boni beträgt,
- sie über sehr grosse Arbeitszeit-Souveränität verfügen,
- der Verzicht in einem Gesamtarbeitsvertrag geregelt ist.

Arbeitnehmende können von einer erleichterten Arbeitszeiterfassung profitieren (Artikel 73b, ArGV 1), wenn:

- sie über gewisse Arbeitszeit-Souveränität verfügen,
- die Erleichterung in einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber geregelt ist.

Vor diesem Hintergrund haben die vier Dachorganisationen SAV, Schweizerischer Gewerbeverband, Schweizerischer Gewerkschaftsbund und Travail Suisse, begleitet durch das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco), intensiv nach neuen, tauglichen Lösungen für eine Lockerung dieser umfassenden Pflicht zur Arbeitszeiterfassung gesucht. Im April 2015 hat der Bundesrat den von den Sozialpartnern verhandelten Lösungsansatz aufgenommen und im November 2015 in einer neuen Verordnung per 1. Januar 2016 in Kraft gesetzt.

Die neue Regelung sieht für zwei Kategorien von Arbeitnehmenden Vereinfachungen vor: Die eine kann ganz auf die Erfassung der Arbeitszeit verzichten, die andere kann von einer vereinfachten Arbeitszeiterfassung profitieren, indem sie bloss noch die tägliche Arbeitszeit notieren muss – und nicht wie bisher weitere Details wie beispielsweise die Lage oder die Dauer der Pausen.

ARBEITSMARKT

ZUWANDERUNG: WIRTSCHAFTSINTERESSEN BERÜCKSICHTIGEN

Den Volksentscheid vom 9. Februar 2014, als die Masseneinwanderungs-Initiative mit knappem Mehr angenommen wurde, gilt es zu respektieren. Der neue Artikel 121a der Bundesverfassung tangiert jedoch verschiedene, äusserst wichtige Vertragsgrundlagen mit der EU und damit Grundelemente des flexiblen schweizerischen Arbeitsmarkts. Damit gefährdet er zentrale Interessen der Schweizer Wirtschaft und der Unternehmen am Standort Schweiz. Der Verfassungsartikel muss wirtschaftsverträglich und flexibel umgesetzt werden, so dass die Unternehmen in der Schweiz auch baldmöglichst wieder über die dringend notwendige Planungssicherheit verfügen. Das heisst, die bilateralen Verträge I sind beizubehalten und jegliche administrative Mehrbelastung und zusätzliche Bürokratie für die Betriebe ist zu vermeiden. Für viele Branchen sind diese Forderungen überlebensnotwendig – alles andere würde ihre Konkurrenzfähigkeit am Standort Schweiz weiter beeinträchtigen. Dies gilt insbesondere für jene Branchen, die seit der Aufhebung des Euro-Mindestkurses bereits wegen des starken Frankens enorm herausgefordert sind.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband hatte bereits 2014 intensiv in den verschiedenen Arbeits- und Expertengruppen für eine neue wirtschaftsverträgliche

Zuwanderungsregelung mitgearbeitet und äusserte sich dementsprechend Ende Mai 2015 in der Vernehmlassung zur Revision des Ausländergesetzes. In der inzwischen vom Bundesrat verabschiedeten Botschaft und im laufenden parlamentarischen Prozess gilt es erneut darauf zu achten, ob die zentralen Forderungen der Wirtschaft ausreichend Gehör finden (siehe Seite 6 für weitere Details zum Thema).

LOHNUNTERSCHIED UND «LOHNDISKRIMINIERUNG» SIND NICHT DASSELBE

Am Prinzip «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» gemäss Bundesverfassung gibt es nichts zu rütteln. In den heftig geführten Diskussionen über Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern werden aber allzu oft Äpfel mit Birnen verglichen und vorschnell Schlüsse gezogen, was «Lohndiskriminierung» ist. Mit einem Positionspapier und einer Studie trug der Schweizerische Arbeitgeberverband im Berichtsjahr wesentlich zur Versachlichung dieser Diskussion bei.

Die Studie der Universität Bern und des Büros B,S,S. kam zum Schluss, dass der vom Bundesamt für Statistik und vom Eidgenössischen Büro für Gleichstellung ausgewiesene nicht-erklärbare Lohnunterschied von 8,7 Prozent keine Rückschlüsse auf eine effektive Lohndiskriminierung ermöglicht, weil wichtige, lohnrelevante Kriterien in dieser Analyse fehlen. Mit anderen Worten: Die vom Bund vorgegebene

Methode zur Berechnung von geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden ist nicht geeignet, Lohndiskriminierung – sowohl auf überbetrieblicher Ebene als auch auf Betriebsebene – nachzuweisen. Der statistische Ansatz bleibt als Mittel der betrieblichen Lohnkontrolle unpräzise, weil es nicht möglich ist, sämtliche Faktoren einzubeziehen, die einen legitimen und somit nicht diskriminierenden Einfluss auf die Lohnhöhe haben. Der Lohn eines Arbeitnehmers ist stets das Resultat zahlreicher Einflussgrössen. Dieser Vielfalt und Komplexität kann die Herangehensweise der Verwaltung zur Bestimmung von Lohnunterschieden nicht umfassend Rechnung tragen. Problematisch ist insbesondere, dass sie die konkrete Leistung eines Mitarbeitenden als einen wesentlichen lohnrelevanten Faktor ausklammert.

Im Verlauf des Jahres begannen sich die Stimmen zu mehren, die wie der SAV die offiziellen Zahlen zur Lohndiskriminierung in Zweifel ziehen. Dass diese so unrecht nicht haben, zeigt allein die Tatsache, dass das Bundesamt für Statistik die Formulierung auf seiner Website angepasst hat und statt von «Lohndiskriminierung» fortan vom «nicht-erklärbaren Anteil am Lohnunterschied» schreibt.

Mit der Verschärfung des Gleichstellungsgesetzes, die Ende 2015 in die Vernehmlassung ging, verlangt der Bundesrat auf Basis des nicht-erklärbaren Lohnunterschieds von 8,7 Prozent politische Massnahmen zur Gewährleistung von Lohn-



Barend Fruithof, Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz

«Viele Arbeitskräfte verfügen über Autonomie bei der Gestaltung ihrer Arbeit und ihrer Arbeitszeit. Die strenge Arbeitszeiterfassung ist vor diesem Hintergrund weder notwendig noch sinnvoll, sondern eine bürokratische Pflicht aus dem letzten Jahrhundert.»

In der Debatte um Lohnungleichheit werden allzu oft Äpfel mit Birnen verglichen.

gleichheit. Arbeitgeber mit mehr als 50 Mitarbeitenden sollen zu regelmässigen Lohnanalysen und deren Kontrolle durch Dritte verpflichtet werden. Der Bundesrat bewegt sich mit seiner Forderung auf sehr dünnem Eis, fusst sie doch – wie dargelegt – auf verkürzten Analysen.

In seiner Vernehmlassungsantwort wies der Schweizerische Arbeitgeberverband ausserdem darauf hin, dass die Arbeitgeber bereits freiwillig Lohnanalysen durchführen und der Bundesrat gut daran täte, diese bewährten Praktiken anzuerkennen – statt neue zu fordern, die erst noch mit einem erhöhten Aufwand verbunden wären. Darüber hinaus bietet das Gleichstellungsgesetz schon heute ein wirksames Instrumentarium, um Lohndiskriminierungen zu verhindern beziehungsweise dagegen vorzugehen. Zielführender als ein unverhältnismässiger und unnötiger Eingriff in den flexiblen Arbeitsmarkt, wie ihn der Bundesrat will, wäre es, bei den Ursachen unterschiedlicher Entlohnungen von Frauen und Männern anzusetzen: Gefragt sind bessere Rahmenbedingungen, damit Frauen genauso wie Männer ihre beruflichen Pläne in die Tat umsetzen können, sowie deren Bereitschaft und Interes-

se, auch in sogenannte typische Männerberufe vorzustossen.

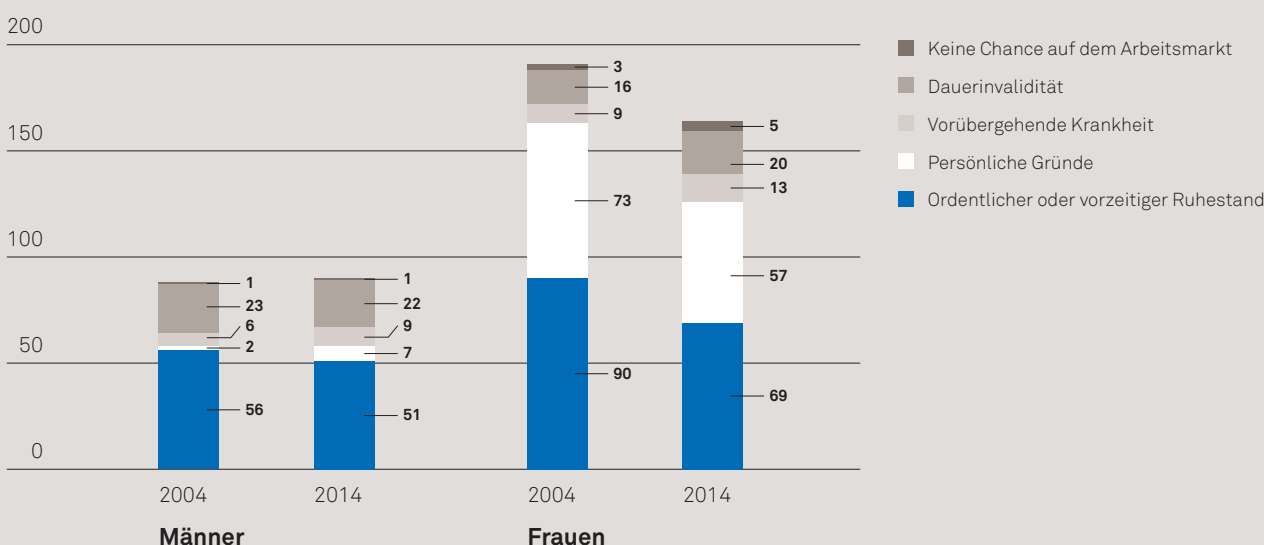
DIE ARBEITGEBER NUTZEN INLÄNDISCHES POTENZIAL AN ARBEITSKRÄFTEN

Der Schweizerische Arbeitgeberverband und economiesuisse haben gemeinsam im Januar 2015 das Programm «Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz» lanciert. Damit wollen die beiden Spitzenverbände einen Beitrag zur besseren Einbindung der inländischen Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt leisten. Insbesondere Ältere, Frauen, Jugendliche und Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen möchte die Initiative verstärkt in den ersten Arbeitsmarkt integrieren. In einer ersten Etappe des Projekts wurde das Augenmerk im Berichtsjahr vor allem auf die Altersgruppe der über 50-Jährigen gerichtet.

Um besser zu verstehen, ob und wenn ja welche Gründe allenfalls gegen eine (Weiter-)Beschäftigung von älteren Mitarbeitenden «im Feld» sprechen, führte der Schweizerische Arbeitgeberverband Interviews bei rund 30 Unternehmen durch. Daraus resultierten «Best Practices»

GRÜNDE FÜR DEN VERZICHT AUF EINE ERWERBSTÄTIGKEIT

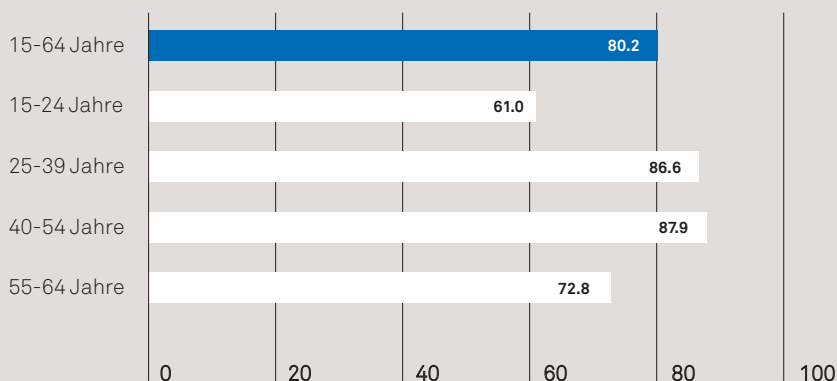
Nichterwerbspersonen 55–64 Jahre, Gründe für keine Arbeitssuche, 2004 und 2014 (in 1000)



Quelle: Bundesamt für Statistik (Auswertung des Seco)

Bemerkungen: Nichterwerbspersonen, die nicht in Ausbildung sind und keine Stelle in Aussicht haben. Erster angegebener Grund für keine Arbeitssuche.

ERWERBSTÄTIGENQUOTE NACH ALTERSGRUPPEN 2015



Quelle: Bundesamt für Statistik

(vgl. www.zukunft-arbeitsmarkt.ch), die aufzeigen, wie die befragten Unternehmen mit ihren älteren Mitarbeitenden umgehen. Dabei lässt sich feststellen, dass viele verschiedene Beschäftigungsmodelle für ältere Mitarbeitende existieren und dass die teilweise stark verbreitete Ansicht nicht stimmt, wonach sich Arbeitgeber systematisch von älteren Mitarbeitenden trennen würden. Im Gegenteil bestätigten die Interviews, dass die älteren Mitarbeitenden einen festen und geschätzten Bestandteil der Belegschaften in den Unternehmen darstellen.

Mit diesen «Best Practices» vermittelt der SAV auch anderen Arbeitgebern Anreize, selbst ältere Mitarbeitende vorurteilslos anzustellen oder rechtzeitig dafür zu sorgen, dass diese langfristig motiviert, in der Lage und befähigt sind, ihre Arbeit auszuüben. Ebenfalls der Sensibilisierung der Arbeitgeber dienten 2015 verschiedene Veranstaltungen in der ganzen Schweiz. Dabei wurde informiert, diskutiert und über mögliche Optimierungen der Arbeitseinsätze von älteren Mitarbeitenden gesprochen.

Dass es um die Beschäftigung der Ü50 grundsätzlich gut steht, zeigt auch ein Blick auf die Daten des Bundesamts für Statistik: Die Arbeitsmarktbeteiligung in der Schweiz ist mit einer Erwerbstätigenquote von 80,2 Prozent im internationalen Vergleich generell sehr hoch und

zeugt von der Leistungsfähigkeit des Arbeitsmarkts. Die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen hat sich in den letzten Jahrzehnten stetig verbessert und lag 2015 bei 72,8 Prozent. Gleichzeitig haben die Frühpensionierungen bei Männern in den letzten zehn Jahren wieder abgenommen. Das sind schlagende Argumente für eine äusserst wirkungsvolle Integration von älteren Personen ins Erwerbsleben, wie auch der Bundesrat in einer Stellungnahme zu einem Postulat im Juni 2014 zu Recht festgehalten hat. Und die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) bescheinigt der Schweiz in ihrem jüngsten Bericht zur Situation der älteren Arbeitnehmenden: «Die Leistungen der Schweiz bei der Förderung der Erwerbstätigkeit bis zum Al-

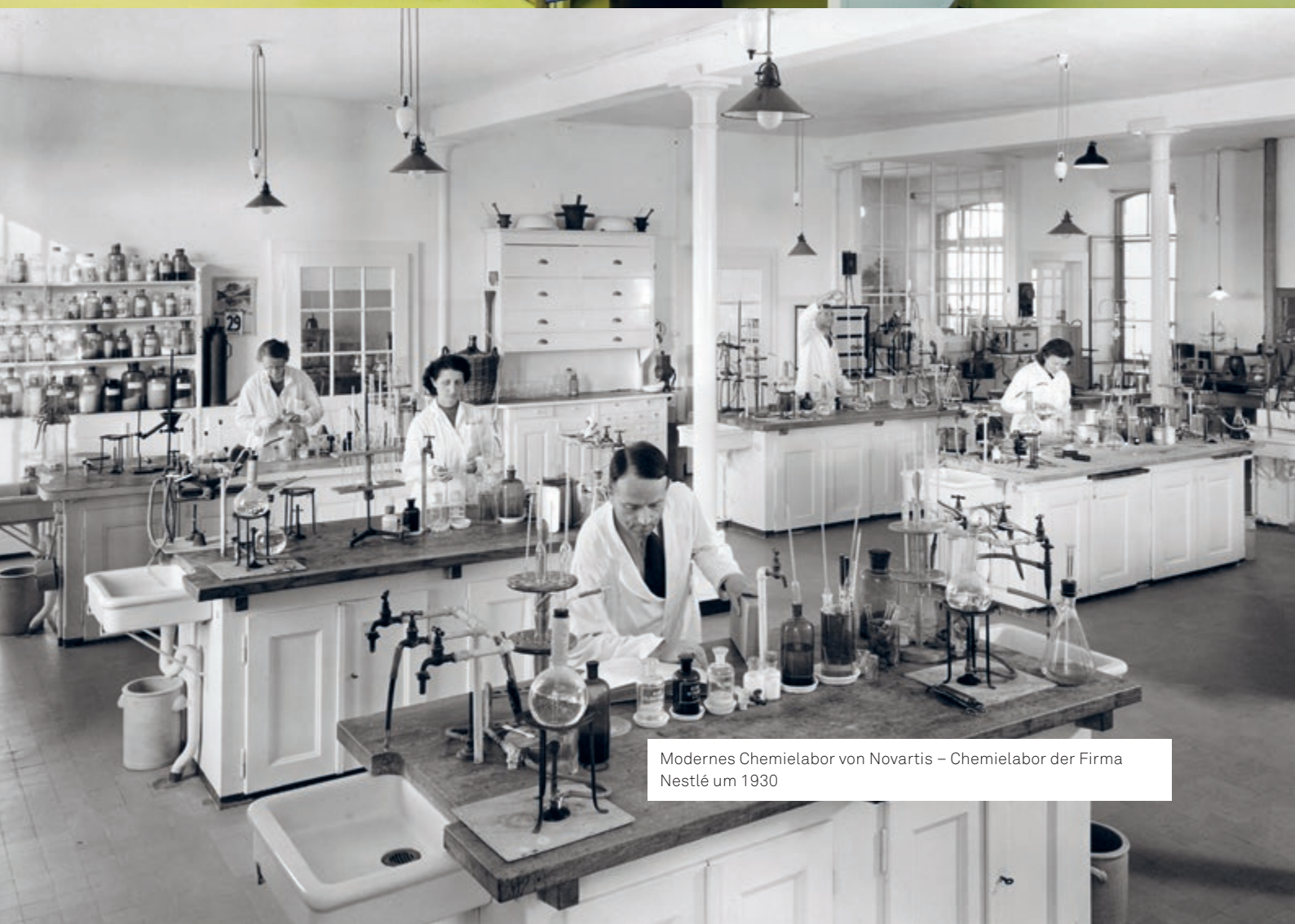
ter von 65 Jahren sind sehr gut.» Das Lob hat sich unser Land vor allem deshalb verdient, weil der hiesige Arbeitsmarkt flexibel genug ist, um eine ausgesprochen hohe Partizipation der Arbeitswilligen zu gewährleisten – und zwar in allen Altersgruppen. Selbst nach Erreichen des Pensionsalters bleiben zahlreiche Arbeitnehmende aktiv. Die Arbeitsmarktbeteiligung von Personen im Alter von 65 bis 69 Jahren liegt in der Schweiz leicht über dem OECD-Durchschnitt.

Auch die älteren Personen selbst sehen sich keineswegs als Opfer: Lediglich zwei Prozent der Nichterwerbstätigen im Alter von 55 bis 64 Jahren geben gemäss einer Sonderauswertung des Seco an, dass sie für sich keine Chance auf dem Arbeitsmarkt sehen. Nicht genug betont werden kann zudem, dass gerade auch ältere Arbeitnehmende ihren Beitrag leisten können, um eine Entlassung zu verhindern, indem sie ihre Beschäftigungsfähigkeit («employability») erhalten und verbessern. Die Arbeitgeber ihrerseits sind gefordert, die Stärken einer heterogenen Belegschaft noch besser zu nutzen – dies allerdings unter Wahrung der betrieblichen Autonomie, wie sie in unserer freien Wirtschaftsverfassung selbstverständlich ist.

DANIELLA LÜTZELSCHWAB

Mehr zum Themawww.arbeitgeber.ch/category/arbeitsmarkt

**Ältere Mitarbeitende
sind ein fester
und geschätzter
Bestandteil der
Belegschaften.**



Modernes Chemielabor von Novartis – Chemielabor der Firma Nestlé um 1930

BILDUNG: HÖHERE BERUFSBILDUNG

MEILENSTEINE ZUR STÄRKUNG DER HÖHEREN BERUFSBILDUNG

Personen, die vorbereitende Kurse auf eidgenössische Prüfungen absolvieren, werden zukünftig über eine subjektorientierte Finanzierung unterstützt. Zudem werden schweizerische Berufsbildungs-Abschlüsse über Zeugniserläuterungen beziehungsweise Diplomzusätze und bessere Titelübersetzungen international verständlicher.

Im Berichtsjahr wurden wichtige Meilensteine zur Stärkung der höheren Berufsbildung erreicht. Nach jahrelangen Diskussionen und anspruchsvollen Projektarbeiten konnte der Bundesrat eine Teilrevision des Berufsbildungsgesetzes der Vernehmlassung unterziehen. Das Herzstück der Vorlage ist ein subjektorientiertes Finanzierungsmodell, das die Teilnehmer von eidgenössischen Prüfungen finanziell direkt unterstützt. Zudem soll die Finanzierung über den Bund und nicht mehr über die Kantone erfolgen.

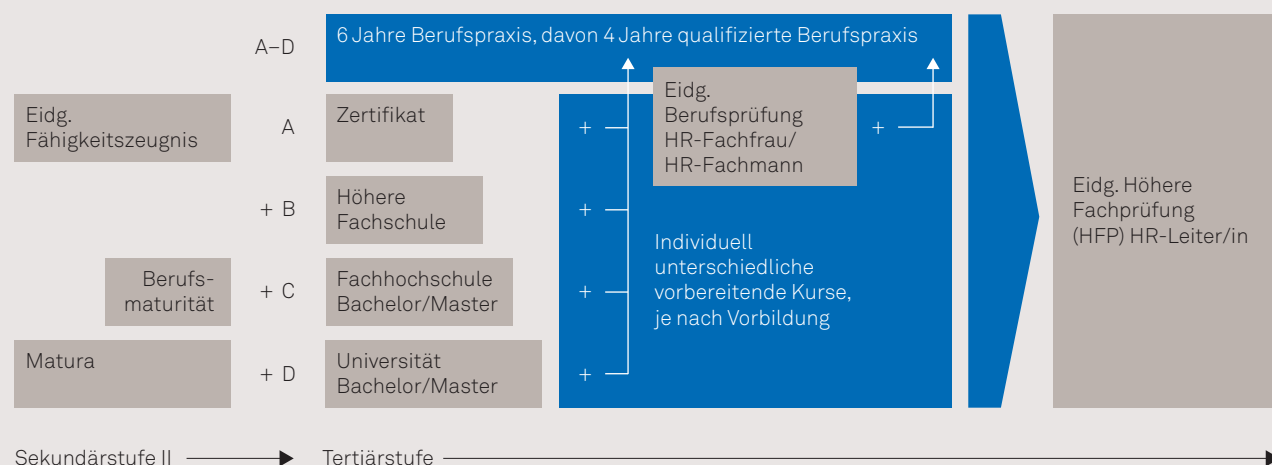
Die eidgenössischen Prüfungen sind ein Sonderfall in der Bildungswelt, denn sie regeln nicht die Ausbildungen selbst, sondern lediglich deren Abschlüsse. Das System erlaubt daher den Kandidatinnen eine individuelle, bedarfsgerechte Vorbereitung sowie eine entsprechende Abstimmung zwischen Erwerbstätigkeit und Prüfungsvorbereitung. Die Grafik illustriert am Beispiel der eidgenössischen höhe-

ren Fachprüfung «HR-Leiter/HR-Leiterin», dass Personen mit unterschiedlichen Voraussetzungen über verschiedene Bildungswege denselben Abschluss erreichen können. Deshalb sind im Bereich der eidgenössischen Prüfungen – je nach Vorbildung – unterschiedliche vorbereitende Kurse nötig. Durch diese bewussten und wichtigen Freiheitsgrade in der Vorbereitung versagen aber herkömmliche Modelle der Subventionierung.

ABGESTIMMTES NEBENEINANDER DER BEITRAGSZÄHLER

In der Vernehmlassung ist das subjektorientierte Modell auf generelle Zustimmung gestossen. Denn damit werden die Voraussetzungen geschaffen, um die historisch gewachsene, höchst unterschiedliche und teilweise wettbewerbsverzerrende Subventionspraxis der Kantone in ein einfaches, faires und transparentes Finanzierungssystem zu überführen.

UNTERSCHIEDLICHE BILDUNGSWEGE AM BEISPIEL DER HÖHEREN FACHPRÜFUNG HR-LEITER/HR-LEITERIN



A, B, C, D = Bildungsprofile der Kandidaten und Kandidatinnen: Der Übergang in die höhere Berufsbildung erfolgt von allen Stufen, auch von den Hochschulen.

Quelle: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)

VORTEILE DER SUBJEKTORIENTIERUNG

- Die Beiträge kommen direkt allen Teilnehmern zugute. Die Unterstützung ist nicht mehr abhängig von der Wahl des Kursangebots.
- Die Unterstützung der Teilnehmerinnen ist nicht mehr an die Regelung in ihrem Wohnsitzkanton gebunden.
- Indem keine Reglementierung der über 1000 vorbereitenden Kurse verlangt wird, bleibt die Flexibilität bezüglich der Bedürfnisse der Arbeitswelt erhalten.
- Ohne staatliche Subventionierung von Kursanbietern werden Wettbewerbsverzerrungen vermieden.
- Durch die direkte Auszahlung der Subventionen an die Teilnehmer steigt die Transparenz in Bezug auf die anfallenden Kosten (Kursgebühren) und die staatliche Unterstützung.
- Der administrative Aufwand bleibt in einem angemessenen Verhältnis zum Nutzen.

Im Rahmen der laufenden Diskussion zur BFI-Botschaft für die Jahre 2017 bis 2020 ist über die korrekten Mittel und damit indirekt auch über die konkrete Beitragsbemessung an die Vorbereitungskurse für eidgenössische Prüfungen zu diskutieren. Im Berichtsjahr bestand in der Verbundpartnerschaft der Berufsbildung offensichtlich noch keine klare Leitidee, wie ein abgestimmtes Nebeneinander von privaten Beiträgen der einzelnen Kursteilnehmerinnen, Beiträgen ihrer Arbeitgeber sowie von öffentlichen Mitteln aussehen sollte. Die Widersprüche – auch in der politischen Diskussion – sind auffallend: So wird einerseits die Wichtigkeit der Arbeitgeberbeiträge für die Selektion und Rentabilität des Bildungstyps betont. Andererseits bildet der Hochschulbereich, in dem keine systematische Arbeitgeberfinanzierung stattfindet, offensichtlich eine wichtige Orientierungsgrösse für die Begründung der höheren Finanzierung.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband erachtet eine Erhöhung der öffentlichen Mittel für diesen Bildungstypus als notwendig. Sie ergibt sich sowohl aus einer Ausweitung der subventionierten Angebote, als auch aus einer durchschnittlichen Erhöhung des Finanzierungsanteils der öffentlichen Hand – heute sind es durchschnittlich 26 Prozent. Allerdings sind der öffentlichen Unterstützung auch Limiten gesetzt. Sie muss subsidiär bleiben, um den bewährten privaten Investitionscharakter der eidgenössischen Prüfungen zu erhalten.

TREFFENDE ENGLISCHE TITEL IN DER BERUFSBILDUNG

Die schweizerische Berufsbildung mit ihren Abschlussbezeichnungen wie den eidgenössischen Diplomen und Fachausweisen stellt im internationalen Vergleich eine Ausnahmeerscheinung dar. Die Einordnung und Anerkennung dieser Abschlüsse in ausländischen Bildungssystemen ist darum eine Knacknuss. In einer zunehmend grenzüberschreitend vernetzten Wirtschaftswelt gewinnen international verständliche englische Titel

übersetzungen an Bedeutung. Der Bund nahm sich zusammen mit den Verbänden im Berichtsjahr dieser Frage mit grosser Intensität an und konnte bereits Ende Jahr konkrete und akzeptierte Lösungen anbieten. Dabei gelten folgende Prinzipien:

- Die wichtigste Komponente bei der Übersetzung bildet – naheliegend in der Berufsbildung – die eigentliche Berufsbezeichnung wie etwa «HR-Fachmann/HR-Fachfrau». Diese Bezeichnung und deren Übersetzung obliegen den Trägerschaften, die sich ja selbst als Berufsverbände bezeichnen.
- Die zweite Komponente bildet die sogenannte Abschlussbezeichnung. Diese bringt die staatliche Anerkennung, die Bildungsstufe, den Bildungstyp und allenfalls die verleihende Institution zum Ausdruck.
- Über den Zusatz «certified» (allenfalls «licenced») sowie «federal» kann die staatliche Anerkennung hervorgehoben werden.
- Da der Bildungstyp der höheren Berufsbildung international nicht bekannt ist, sollte die Bildungsstufe «Higher Education» betont werden.
- Die Bezeichnung für höhere Berufsbildung («Professional Education and Training – PET») sollte besser mit «Professional Education» übersetzt werden. Der Zusatz «Training» wird dem Anspruch der höheren Berufsbildung nicht gerecht.

Bei Anwendung dieser Prinzipien könnte der Abschluss einer HR-Fachfrau mit eidgenössischem Fachausweis mit «Certified HR Specialist with Federal Diploma of Higher Education» übersetzt werden – oder kurz für den Alltagsgebrauch: «Certified HR Specialist». Analog könnte sich ein diplomierter Leiter Human Resources künftig auch als «Certified HR Manager with advanced Federal Diploma of Higher Education» ausweisen. Rechtlich verbindlich und geschützt sind und bleiben aber die Titel in den Landessprachen. Die englischen Übersetzungen finden offiziell Verwendung in den geplanten Diplomzusätzen und Zeugnis erläuterungen.

**International
verständliche
Titel gewinnen
an Bedeutung.**

BILDUNG

BILDUNGSPOLITISCHE ZIELE SCHÄRFEN TERTIÄRE ABSCHLÜSSE

Gestützt auf den Bildungsbericht Schweiz 2014 formulierten im Berichtsjahr Bund und Kantone ihre bildungspolitischen Ziele. Aus Arbeitgebersicht ist diese Zielerklärung zu begrüßen, denn sie schafft wichtige Voraussetzungen, damit sich die föderale Bildungspolitik mittelfristig kohärent und faktenbasiert entwickelt. Insbesondere drei Aspekte der Zielerklärung sind für die Arbeitgeber bedeutsam: Die Profile der verschiedenen Hochschultypen und der höheren Berufsbildung sollen geschärft, im ganzen Bildungssystem Ein-, Um- und Wiedereinstiege gefördert und, um den Eintritt in die Berufslehre zu erleichtern, die Harmonisierung der obligatorischen Schulstrukturen und Bildungsinhalte vorangetrieben werden.

OPTIMIERUNG VON BERUFS- UND SCHULWAHLPROZESSEN

Unter Leitung von Bundesrat Schneider-Ammann wurde Ende März 2015 am Spitzentreffen der Berufsbildung eine programmatische Erklärung verabschiedet. Im sogenannten «Commitment» bekunden Bund, Kantone, Politik, Arbeitgeber und die Lehrerschaft ihr Engagement und ihre Bereitschaft zur Zusammenarbeit, um Berufs- und Schulwahlprozesse weiter zu optimieren und auf eine qualitätsbewuss-

te Ausbildung auf allen Stufen zu achten. Angesichts der in den letzten Jahren immer häufiger unbesetzt gebliebenen Lehrstellen sowie der bereits hohen Abschlussquoten wird eine weitere Steigerung der Abschlüsse erhebliche Anstrengungen der Lehrbetriebe verlangen. Dies wird aber für die Arbeitsmarktintegration weiterer Kreise als nötig erachtet.

FACHKRÄFTE-INITIATIVE: MÖGLICHKEITEN UND GRENZEN

In der Fachkräfte-Initiative arbeiten Bund, Kantone und Sozialpartner zusammen, um mit Anstrengungen primär in den Bereichen Höherqualifizierung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Erwerbstätigkeit von älteren Arbeitnehmenden sowie Förderung von Innovation den sich verschärfenden Personalengpässen entgegenzutreten. Trotzdem: Die wichtigste Aufgabe der öffentlichen Hand besteht weiterhin darin, generell gute wirtschaftliche Rahmenbedingungen bereitzustellen, das arbeitsmarktorientierte Bildungswesen und den liberalen und flexiblen Arbeitsmarkt zu pflegen und weiterzuentwickeln sowie entsprechende Erwerbsanreize im Sozialversicherungsbereich zu schaffen. Dank dieser Rahmenbedingungen können die Arbeitnehmenden und die Arbeitgeber im eigenen Interesse in die gewünschte Richtung auf Mangelerscheinungen reagieren – beispielsweise durch gezielte Weiterbildungen oder eine entsprechende Perso-

nalpolitik. Der aufgrund der Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative entstandene politische Ruf nach raschen und konkreten Erfolgen in der Fachkräftethematik scheint hingegen kontraproduktiv und (ver-)führt zu «Aktivismus in Projektform».

JUGENDARBEITSSCHUTZ – UMSETZUNG BEREITET SORGEN

Der Jugendarbeitsschutz in der Berufslehre erfuhr bereits 2014 eine Änderung: Die Altersgrenze für sogenannt «gefährliche Arbeiten», die praktisch alle industriell-gewerblichen Tätigkeiten sowie auch Tätigkeiten im Gesundheitswesen umfassen, wurde von 16 auf 15 Jahre gesenkt. Dieser Schritt wurde nötig, um aufgrund des tieferen Schuleintrittsalters die Anschlussfähigkeit von der obligatorischen Schule zur beruflichen Grundbildung weiterhin sicherzustellen. Die Senkung der Altersgrenze wurde inzwischen mit neuen Auflagen für Verbände und Betriebe verbunden, die zu massiv mehr Bürokratie führen können. Den weiteren Massnahmen zur Umsetzung der Auflagen ist also höchste Beachtung zu schenken, damit die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen nicht leidet.

JÜRGEN ZELLWEGER

Mehr zum Thema

www.arbeitgeber.ch/category/bildung



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

«Der Tendenz zur Vermischung von Abschlüssen der höheren Berufsbildung, der Fachhochschulen und der Universitäten ist entgegenzutreten. Denn dank klarer Ausbildungsprofile können wir die Absolventen gemäss ihren Stärken optimal einsetzen und weiterentwickeln.»



Im Google-Entwicklungszentrum in Zürich wird an Innovationen getüftelt – Prototyp eines Bürostuhls von 1976 für die Sekretärin der Zukunft

SOZIALPOLITIK: ALTERSVORSORGE

RENTENSICHERHEIT JA, RENTENAUSBAU NEIN

Die demografischen Herausforderungen setzen unserem Rentensystem zu. Bereits heute erzielt die AHV ein negatives Umlageergebnis, per 2030 droht ihr ein Defizit von jährlich 7,5 Milliarden Franken. Dennoch hat der Ständerat im Berichtsjahr beschlossen, die AHV-Renten für Neurentner zu erhöhen. Ein Leistungsausbau kommt nicht infrage, vielmehr sind die heutigen Renten zu sichern. Dafür braucht es strukturelle Massnahmen: Rentenalter 65 für alle und – bei Bedarf – eine schrittweise Anhebung des Rentenalters.

2015 beschäftigte sich der Ständerat als Erstrat mit der Reform der Altersvorsorge – und wirbelte dabei einigen Staub auf. Ungeachtet der schwierigen demografischen Aussichten und losgelöst vom bundesrätlichen Vorschlag entschied er sich für einen Leistungsausbau in der ersten Säule. Ein fataler Irrtum, betrachtet man die erdrückenden Fakten zur demografischen Entwicklung in der Schweiz:

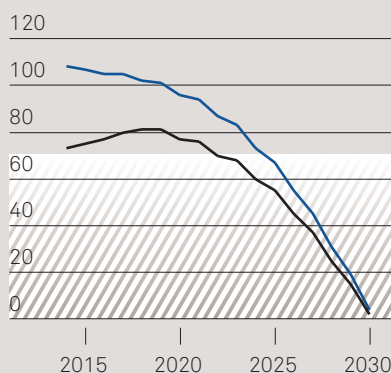
Finanzieren heute noch gut 3,5 Erwerbstätige eine AHV-Rente, werden 2045 gerade noch zwei Aktive für eine AHV-Rente aufkommen. Aufgrund der steigenden Lebenserwartung müssen die Renten zudem über einen immer längeren Zeitraum ausbezahlt werden. Ohne Gegenmassnahmen wird ab 2030 in der AHV-Kasse ein Loch von jährlich (!) 7,5 Milliarden Franken klaffen. Einen Vorgeschmack darauf bietet das Umlageergebnis der AHV, das im Berichtsjahr mit minus 579 Millionen

Franken deutlich schlechter ausfiel als 2014 und den finanziellen Abwärtstrend in der AHV bestätigte.

Vor diesem Hintergrund beschloss der Ständerat, die AHV-Renten von Neurentnern monatlich um 70 Franken anzuheben und bei Neurentner-Ehepaaren den Plafond von 150 auf 155 Prozent einer individuellen AHV-Rente zu erhöhen. Der Ständerat verursacht damit jährliche Zusatzkosten in Milliardenhöhe – im Jahr 2030 bereits 1,4 Milliarden Franken. Und die steigende Rentnerzahl treibt die Kosten weiter nach oben: 2035 schlägt der AHV-Ausbau mit 2,1 Milliarden zu Buche. Die Frage, wie dieses unkontrollierbare Kostenwachstum finanziert werden soll, liess der Ständerat offen. Fakt ist: Diesen – zusätzlichen – Ausgaben stellt der Ständerat Einsparungen von lediglich 1,2 Milliarden durch die Anhebung des Referenz-Rentenalters auf 65/65 gegenüber.

STAND DES AHV-KAPITALKONTOS OHNE GEGENMASSNAHMEN

In Prozent der Ausgaben der AHV



— Kapital der AHV
— Kapital der AHV abzüglich Schuld der IV
▨ Kritischer Bereich

Quelle: Bundesamt für Sozialversicherungen

Die Initiative «AHVplus» des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, der die AHV-Renten damit pauschal um zehn Prozent erhöhen möchte, hätte indes noch dramatischere Folgen für die Finanzierung der AHV. «AHVplus» würde das demografiebedingte Defizit in der AHV per 2030 um satte 5,5 Milliarden auf 13 Milliarden Franken vergrössern. Dass sowohl der Ständerat als auch der Nationalrat das realitätsferne Ansinnen deutlich ablehnten, ist deshalb richtig.

KEINE GRIFFIGE STABILISIERUNGSREGEL

Problematisch an der ständerätlichen Vorlage ist überdies, dass sie keine automatische Stabilisierungsregel für die AHV enthält. Der Ständerat beschränkt sich auf einen politischen Handlungsauftrag: Sollte die AHV in finanzielle Schwierigkeiten geraten, so müssen Bundesrat und Parla-

REFORMMASSNAHMEN DER ARBEITGEBER

AHV

- Festsetzung des Referenz-Rentenalters bei 65 Jahren für beide Geschlechter
- Mehrwertsteuer-Erhöhung um 0,6 Prozentpunkte in zwei Schritten, rechtlich gekoppelt an das Referenz-Rentenalter 65/65
- Flexibilisierung des Rentenbezugs zwischen 62 und 70 Jahren

BERUFLICHE VORSORGE

- Senkung des Umwandlungssatzes auf 6,0 Prozent
- Moderate Anpassung der Beitragssätze mit früherem Beginn des Sparprozesses und Senkung des Koordinationsabzugs auf das Niveau der Eintrittsschwelle (gemäss ständerätlichem Beschluss)
- Zusätzliche Kompensationsmassnahmen für die Übergangsgeneration (ab 55 Jahren)
- Koppelung des Koordinationsabzugs an den Beschäftigungsgrad

STABILISIERUNGSREGEL DER ARBEITGEBER

- Fällt der AHV-Fonds unter 100 Prozent, so werden Bundesrat und Parlament beauftragt, innerhalb von vier bis fünf Jahren hinreichende Korrekturmassnahmen zu ergreifen.
- Verstreicht diese Frist ungenutzt oder fällt der AHV-Fonds unter 80 Prozent, setzt folgender Automatismus ein: Das Referenz-Rentenalter wird schrittweise um maximal 24 Monate angehoben, zudem wird die Mehrwertsteuer um 0,4 Prozentpunkte erhöht.

Angesichts der Demografie ist allein schon die Rentensicherung ambitiös.

ment Massnahmen zur Stabilisierung der AHV entwickeln. Die Wirksamkeit einer solchen, rein politischen Stabilisierungsregel ist fraglich. Schliesslich reicht der ständerätliche Reformvorschlag nur bis 2030 – er deckt somit nicht die ganze Phase des stärksten Babyboom-Effekts ab.

Hinsichtlich der Reformmassnahmen in der AHV ist das ständerätliche Modell summa summarum keine Alternative zur kostspieligen Vorlage des Bundesrats. Weder die massive Zusatzfinanzierung des Bundesrats von rund 13,5 Milliarden Franken pro Jahr noch der AHV-Leistungsausbau des Ständerats mit seinen dynamischen Kostenfolgen sind für Wirtschaft und Gesellschaft tragbar. Beide Modelle riskieren zu einem Wachstumskiller zu mutieren – Gift für unser beitragsfinanziertes Rentensystem. Für die demografischen Herausforderungen haben Bundesrat und Ständerat demnach keine strukturelle Lösung erarbeitet. Vielmehr widerstreben deren Reformvorschläge der ursprünglichen Idee der «Altersvorsorge 2020», der Sicherung des heutigen Rentenniveaus.

Besser sieht es in der beruflichen Vorsorge aus. Das Modell des Ständerats ist mit der Reformlösung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV) nahezu deckungsgleich. Die einzige Differenz besteht in der Frage, ab welchem Alter die kurzfristigen Kompensationsmassnahmen für die Senkung des Umwandlungssatzes greifen sollen. Der Ständerat legt die Altersgrenze bei 50 Jahren fest, der SAV bei 55 Jahren. Stellenwechsel, Wechsel der Pensionskasse und Lohnentwicklungen sind bis 55 Jahre üblich.

Das Modell der Arbeitgeber bietet zudem weitere Vorteile: Erstens wird der reduzierte Umwandlungssatz bei tiefe-

ren Einkommen komplett ausgeglichen. Zweitens stellt die Koppelung des Koordinationsabzugs an den Beschäftigungsgrad Teilzeitbeschäftigte besser. Drittens steigen die Renten langfristig bei sämtlichen Einkommenskonstellationen (bis zum BVG-Maximum) sogar leicht an. Und dies alles, ohne die Erwerbstätigen übermässig zu belasten.

STRUKTURELLE UND RASCHE REFORM

Unabhängig von den Reformmassnahmen für AHV und berufliche Vorsorge, verlangt der Schweizerische Arbeitgeberverband eine griffige Stabilisierungsregel für die AHV (siehe Kasten). Sie ist eine strukturelle Antwort auf die demografischen Herausforderungen. Dabei gilt es festzuhalten, dass sich das Referenz-Rentenalter lediglich in kleinen Schritten erhöht. Ausgehend von den Projektionen des Bundesamts für Sozialversicherungen würde das Referenz-Rentenalter frühestens 2031/2032 um die ersten vier Monate angehoben. 2035 läge es bei rund 66 Jahren. Während so das heutige Rentenniveau bis über 2030 hinaus mit verträglichen Zusatzeinnahmen gesichert werden kann, würde im Modell des Bundesrats 2035 entweder dessen teure Stabilisierungsregel aktiviert oder im Modell des Ständerats das AHV-Defizit gegen 6 Milliarden Franken betragen.

Nicht zuletzt muss die Reform der Altersvorsorge rasch – per 1. Januar 2018 – umgesetzt werden. Weshalb? Erstens muss die Mehrwertsteuer so nur einmal angepasst werden, denn Ende 2017 läuft bereits die befristete Zusatzfinanzierung der Invalidenversicherung via Mehrwertsteuer aus. Durch eine effiziente Anpassung des Mehrwertsteuersatzes bleiben Wirtschaft und Konsumenten mehrere Hundert Millionen Franken Umstellungskosten erspart. Zweitens braucht unser Land dringend eine Lösung zur Sicherung der heutigen Renten – allein dieses Ziel ist angesichts der demografischen Herausforderungen ambitiös. Wenn sich der Nationalrat als Zweitrat über die «Altersvorsorge 2020» beugt, muss er sich auch dieser Dimension der Reform bewusst sein.

SOZIALPOLITIK

IV IST NOCH LANGE NICHT SANIERT

Der Bundesrat setzte im Berichtsjahr zu einer weiteren IV-Reform an. Nach dem Absturz der IV-Revision 6b ein notwendiger Schritt. In seiner Vorlage präsentierte der Bundesrat denn auch wichtige qualitative Massnahmen zur Entlastung der IV. So will er sich unter anderem mehr um psychisch beeinträchtigte Menschen und Jugendliche kümmern, die Früh-Frühfassung etablieren und die Unternehmen bei der beruflichen Integration künftig noch gezielter unterstützen. Initiativen wie Compasso – ein Verein unter dem Patronat des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, der alle zentralen Akteure in der beruflichen Integration vernetzt – verfolgen das gleiche Ziel. Compasso hat 2015 das freiwillige Engagement der Arbeitgeber denn auch weiter gestärkt und neue Instrumente für die berufliche Integration entwickelt. Nicht zuletzt dank des Efforts der Arbeitgeber wandelt sich die IV zu sehends von einer Rentenversicherung in eine Integrationsversicherung.

Die neuerliche Reform hat allerdings einen Haken: Sie reicht für die Sanierung der IV nicht aus. Es braucht neben besagten qualitativen Massnahmen weitere Einsparungen. Denn nach Abzug des befristeten Mehrwertsteuerzuschlags und der Schuldzinsübernahme durch den Bund fuhr die IV 2015 erneut ein strukturelles Defizit von mehreren Hundert Millionen Franken ein. Selbst im besten Fall wird die IV ihre Schulden bei der AHV von gegen 14 Milliarden Franken nicht vor 2030 abgetragen haben.

Es liegt nun am Parlament, zumindest über die Kinderrenten (Renten für IV-Bezüger mit Kindern) und die Reisekosten

rasch weitere Einsparungen zu beschliessen. Die nationalrätliche Sozialkommission hatte 2014 entschieden, diese im Rahmen von 6b sistierten Sparmassnahmen wieder zu lancieren. Sie müssen schnellstmöglich aufgegriffen und umgesetzt werden. Damit wäre ein weiterer, wichtiger Sanierungsschritt gemacht.

GANZHEITLICHE UND GRÜNDLICHE EL-REFORM NÖTIG

Die Ergänzungsleistungen (EL) standen im Berichtsjahr ebenfalls im Fokus. Auch hier lancierte der Bundesrat eine Reform. Und auch diese Reform ist bitter nötig. Denn die Kosten für die Ergänzungsleistungen explodieren: Innerhalb der letzten zehn Jahre erhöhten sich die EL-Ausgaben um mehr als 50 Prozent auf 4,7 Milliarden Franken pro Jahr; bis 2030 drohen sie demografiebedingt auf jährlich 6,7 Milliarden Franken anzusteigen. Die soziale Sicherheit der Schwächsten – EL unterstützen AHV- oder IV-Bezüger, die von ihrer Rente nicht leben können – gerät dadurch ins Wanken.

Ziel muss es deshalb sein, das EL-System gründlich zu modernisieren. Der Schweizerische Arbeitgeberverband liess dazu von der Universität Luzern ein Gutachten erstellen, das zwei wesentliche Hebel zur Modernisierung des EL-Systems identifiziert: die Verbundaufgabe zwischen Bund und Kantonen sowie die Ergänzungsleistungen zur IV. Konkret fordert der SAV,

- dass die Verbundaufgabe zwischen Bund und Kantonen entflochten beziehungsweise dass das System einfacher und transparenter wird,
- dass bei den Ergänzungsleistungen zur IV Fehlanreize beseitigt und positive Erwerbsanreize gesetzt werden.

Um beide Reformforderungen schlägt der Bundesrat allerdings einen Bogen. Seine Vorlage kratzt damit bloss an der Oberfläche der EL-Probleme. Das ist bedenklich angesichts dessen, dass die Ergänzungsleistungen ein wichtiger Pfeiler des Schweizer Sozialsystems sind. Die Komplexität eines solchen Systemumbaus

verlangt zudem eine Gesamtschau. Es ist verfehlt, einzelne Massnahmen wie die Erhöhung der Mietzinsmaxima isoliert vorzuziehen. Sowohl der Bundesrat als auch der Nationalrat sprechen sich jedoch just dafür aus – statt das EL-System im Rahmen einer Gesamtschau zu reformieren.

Mit einer ganzheitlichen und gründlichen EL-Reform – wie sie der Schweizerische Arbeitgeberverband postuliert – bleiben die Ergänzungsleistungen für Bund und Kantone dagegen steuer- und finanzierbar. Das sichert nicht nur die Existenz der sozial Schwächsten. Ein modernes EL-System entlastet auch die beitragsfinanzierten Sozialversicherungen, die ebenfalls unter zunehmendem Druck stehen. Davon profitieren nicht zuletzt der Werkplatz Schweiz und die Beschäftigungslage. In der Vernehmlassung weist der SAV erneut auf diese Zusammenhänge hin und wiederholt seine Forderungen – im Interesse eines zukunftsfähigen EL-Systems.

ÜBERFLÜSSIGE AHV-ANMELDEPFLICHT

Analog zum Ständerat entschied sich der Nationalrat im Berichtsjahr dafür, die Arbeitgeber von der unnötigen Pflicht zu befreien, neue Mitarbeitende innert Monatsfrist bei der Ausgleichskasse zu melden. Damit entlastet das Parlament die Arbeitgeber um rund 8 Millionen Franken jährlich. Angesichts des derzeit schwierigen wirtschaftlichen Umfelds ist eine solche Massnahme mehr als willkommen.

Unnötig ist die Anmeldepflicht deshalb, weil die unterjährige Anmeldung für ein reibungsloses Funktionieren der AHV irrelevant ist und den Versicherten keinerlei Vorteile bringt. Hinzu kommt: Die AHV-Anmeldepflicht leistet keinen Beitrag zur Bekämpfung der Schwarzarbeit. Erwerbstätigkeit und AHV-Pflicht sind in der Schweiz nicht zwingend aneinander gekoppelt.

Das Parlament setzte mit seinem Entscheid dem Zickzackkurs des Bundesrats ein Ende. Zuerst wollte dieser die Anmeldepflicht abschaffen, dann wieder

Für die Sanierung der IV braucht es weitere Einsparungen.

Die soziale Sicherheit der Schwächsten gerät ins Wanken.

administrativ aufblähen. Letzteres hätte die ursprüngliche Idee der Entlastung jedoch in einen Mehraufwand von mindestens 16 Millionen Franken verkehrt – ohne dass dadurch irgendein Vorteil entstanden wäre.

BVG-MINDESTZINSSATZ ZU RECHT GESENKT

Mit Blick auf die Mindestverzinsung in der beruflichen Vorsorge für 2016 lag der Bundesrat dagegen richtig – er senkte den Satz auf 1,25 Prozent. Der Bundesrat folgte damit der Empfehlung der BVG-Kommission, in der sich auch der Schweizerische Arbeitgeberverband für eine Senkung des Mindestzinses starkgemacht hatte. Nicht nur ergab die BVG-Formel, die zur Berechnung des Zinssatzes herangezogen wird, einen Satz von 1,25 Prozent. Hinzu kamen zahlreiche weitere Faktoren, die eine Senkung des Mindestzinssatzes erforderten: die Tiefzinspolitik, die schwindenden Deckungsgrade der Pensionskassen, das

schwierige wirtschaftliche Umfeld aufgrund des starken Frankens und die ungewissen geopolitischen Entwicklungen – mit entsprechenden Auswirkungen auf Konjunktur und Finanzmärkte. Angesichts der negativen Teuerung ist ein Mindestzins von 1,25 Prozent für die Versicherten freilich immer noch vorteilhaft. Der Realzins ist sogar höher, als er in Zeiten hoher Zinsen bei gleichzeitig hoher Teuerung war.

ENTLASTUNG DER WIRTSCHAFT DANK TIEFERER EO-BEITRÄGE

Ebenfalls gesenkt wurde im Berichtsjahr der Lohnbeitrag für die Erwerbsersatzordnung (EO) – von 0,5 auf 0,45 Prozent. Dadurch lässt sich in fünf Jahren eine Milliarde Franken an Lohnnebenkosten einsparen. Der Bundesrat erbrachte somit einen ersten Tatbeweis für seine Beteuerungen, die Wirtschaft angesichts des «Frankenschocks» unterstützen zu wollen. Ein noch tieferer EO-Beitrag wäre allerdings möglich und wünschbar gewesen, zumal dies für die EO verkraftbar wäre. Das Sozialwerk steht finanziell wieder gut da, und die Bildung von Reserven ist vom Gesetz ohnehin nicht vorgesehen. Um den Entlastungseffekt nicht gleich wieder verpuffen zu lassen, darf die Senkung des EO-Beitrags nun aber nicht als Argument für neue Begehrlichkeiten – etwa eine Erhöhung der AHV-Renten – verwendet werden.

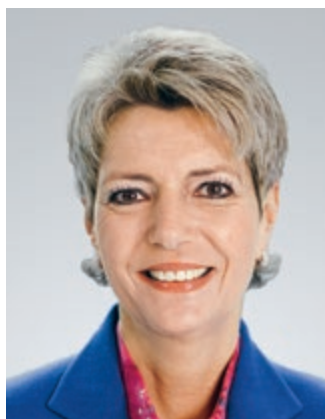
MODERNES UNFALL-VERSICHERUNGSGESETZ

Erfreulich verlief auch die Teilrevision des Unfallversicherungsgesetzes. In der Herbstsession nahmen die Räte das Gesetz definitiv an. Der Schweizerische Arbeitgeberverband war stark involviert in die Revisionsarbeiten. Anfang 2014 hatte er zudem massgeblich dazu beigetragen, dass die seit 2011 blockierte Revision neu aufgelegt werden konnte. Mit dem revidierten Gesetz können künftig Deckungslücken und Überentschädigungen verhindert werden. Das Unfallversicherungsgesetz ist damit zeitgemäss aufgesetzt.

MARTIN KAISER

Mehr zum Thema

www.arbeitgeber.ch/category/sozialpolitik



Karin Keller-Sutter, Ständerätin

«Wir alle stehen in der Verantwortung, die Finanzierung der Altersvorsorge auf eine stabile Grundlage zu stellen. Dies ist ohne teils schmerzhaftes Korrekturen nicht zu erreichen.»



Heute weit verbreiteter Alltag: ortsunabhängiges Arbeiten –
Arbeitszeiterfassung der Spinnerei und Weberei Glattfelden
zwischen 1893 und 1943

INTERNATIONALES: KLAGE GEGEN DIE SCHWEIZ

KLAGE DER GEWERKSCHAFTEN GEGEN DIE SCHWEIZ IST UNBEGRÜNDET

Im Jahr 2003 hat der Schweizerische Gewerkschaftsbund bei der Internationalen Arbeitsorganisation eine Klage gegen die Schweiz eingereicht: Gewerkschaftsvertreter seien hierzulande ungenügend vor Entlassung geschützt und die Entschädigungen bei missbräuchlicher Kündigung zu niedrig. Die Klage ist aus mehreren Gründen unge-rechtfertigt.

Am 25. September 2015 nahm der Bundesrat eine Studie über den Schutz für Arbeitnehmervertreter zur Kenntnis, die vom «Centre d'étude des relations du travail» («Studienzentrum für Arbeitsbeziehungen») der Universität Neuenburg im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft und des Bundesamts für Justiz durchgeführt worden war. Die Veröffentlichung dieser Studie ist der letzte Schritt eines langen Prozesses, der seinen Auftakt im Mai 2003 nahm: Damals reichte der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) gegen die Schweiz bei der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) eine Klage ein.

Der SGB führt an, dass die Schweizerische Rechtsprechung Gewerkschaftsvertreter ungenügend vor Entlassungen schütze und damit den Artikel 1 des IAO-Übereinkommens 98 über die Grundsätze des Vereinigungsrechts und des Rechts zu Kollektivverhandlungen verletze. Der SGB behauptet insbesondere, dass die Entschädigungszahlungen, zu denen die Arbeitgeber verurteilt werden können, die sich einer missbräuchlichen antigerwerkschaftlichen Kündigung oder einer ungerechtfertigten Kündigung eines Personalvertreters schuldig gemacht haben, zu niedrig seien und zu wenig abschreckend wirken würden. Diese Entschädigungszahlungen können bis zu sechs Monatslöhnen betragen.

GUTACHTEN WILL EBENFALLS MEHR SCHUTZ

Das Rechtsgutachten der Universität Neuenburg kommt zum Schluss, dass das Schweizer Recht im internationalen Vergleich einen Schutz ad minima vor missbräuchlicher Entlassung von Arbeitnehmern ganz allgemein und von Arbeitnehmervertretern im Besonderen biete. Es streicht zudem den Druck hervor, der

von internationalen Organisationen – IAO und Europarat – auf die Schweiz ausgeübt werde, damit diese ihre diesbezügliche Rechtsprechung anpasse.

Angesichts dieser Feststellungen stellen die Neuenburger Experten drei Lösungswege zur Diskussion, die für die Verstärkung des Schutzes vor antigerwerkschaftlichen Entlassungen infrage kommen, darunter die Erhöhung der Entschädigungszahlungen bei missbräuchlicher Kündigung bis zu maximal zwölf Monatslöhnen.

Die 2003 vom SGB bei der IAO eingereichte Klage ist immer noch hängig. Das Gutachten der Universität Neuenburg giesst Wasser auf die Mühlen der Forderungen des SGB in Sachen Verstärkung des Schutzes für Arbeitnehmervertreter, die bei den Organen der IAO ohnehin schon auf offene Ohren stossen.

ENTSCHÄDIGUNGEN REICHEN AUS

Angesichts dieser neuen Ausgangslage hält der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) an seiner kategorischen Ablehnung der Klage des SGB fest und weist die im universitären Gutachten enthaltenen Vorschläge aus mehreren Gründen zurück (siehe Kasten).

GRÜNDE GEGEN DIE KLAGE

- Die schweizerische Rechtsordnung ist mit dem IAO-Übereinkommen 98 konform: Die Entschädigungszahlungen, bis zu sechs Monatslöhnen, sind ein ausreichend abschreckendes Mittel, gerade angesichts der Tatsache, dass die erdrückende Mehrheit der Schweizer Unternehmen KMU sind.
- Das Bundesgericht erlaubt in bestimmten Fällen auf Grundlage von Artikel 49 OR eine zusätzliche Entschädigung, sofern der Arbeitnehmer durch die missbräuchliche Kündigung in seiner Persönlichkeit verletzt wurde.
- Weder der Bundesrat noch das Bundesgericht anerkennen, dass die IAO-Übereinkommen auf die schweizerische Rechtsordnung direkt anwendbar sind, sei es nun insgesamt oder in Bezug auf spezifische Bestimmungen.

INTERNATIONALES

ABSAGE AN DIE EUROPÄISCHE SOZIALCHARTA

Die Europäische Sozialcharta (ESC) des Europarats wurde 1961 beschlossen und 1996 revidiert. Schon seit Jahren kommt dieser internationale Vertrag immer wieder auf die Agenda der eidgenössischen Politik. Die 1976 vom Bundesrat unterzeichnete Charta wurde nie durch das Parlament ratifiziert. Sie umfasst 31 Artikel und zielt darauf ab, die wirtschaftlichen und sozialen Lebensbedingungen der Bürgerinnen und Bürger der unterzeichnenden Staaten reglementarisch zu harmonisieren, indem Personen Rechte in so unterschiedlichen Bereichen wie Arbeit, Gesundheit, sozialer Schutz, Ausbildung und Wohnen zugestanden werden.

Im Rahmen der Weiterbehandlung des Postulats der aussenpolitischen Kommission des Ständerats mit dem Titel «Vereinbarkeit der revidierten Europäischen Sozialcharta mit der schweizerischen Rechtsordnung» hat der Bundesrat im Juli 2014 einen «Bericht über die revidierte Europäische Sozialcharta» publiziert. Nach den Worten des Bundesrats ist die Schweiz aus rechtlicher Sicht durchaus in der Lage, die Mindestanforderungen für die Ratifizierung der ESC zu erfüllen. Mit anderen Worten: Die Schweiz könnte sechs der neun Artikel des harten Kerns der Charta annehmen.

Mutloser Ständerat

Der SAV bestreitet die Schlussfolgerungen aus dem bundesrätlichen Bericht. Denn Letzterer fokussiert seine Analyse auf die neun Artikel des harten Kerns der Charta und verzichtet darauf, die Vereinbarkeit des Schweizer Rechts mit den Zusatzbestimmungen der ESC abzuklären. Man kann also höchstens sagen, dass die Schweiz die ESC nur gerade auf Grundlage der Untersuchung der neun Artikel des harten Kerns ratifizieren könnte. Zudem könnten die übrigen Artikel des harten Kerns, die vom Bundesrat zur Annahme vorgeschlagen wurden, die Schweiz ebenfalls vor Probleme stellen. Denn sie berühren sehr heikle Themen wie zum Beispiel das Vereinigungsrecht (Artikel 5) und das Recht auf Kollektivverhandlungen, in welches das Streikrecht eingeschlossen ist (Artikel 6).

Nach Anhörung mehrerer Experten hat die aussenpolitische Kommission des Ständerats am 18. August 2015 den Bericht des Bundesrats vom Juli 2014 zur Kenntnis genommen, ohne dazu näher Stellung zu beziehen. Es wäre zu wünschen gewesen, dass die Ständeräte das Rechtsgutachten kritisch gewürdigt hätten. Angesichts der schwierigen Zeiten, welche die Schweizer Wirtschaft durchläuft, hätte man sich insbesondere etwas mehr Mut vonseiten der parlamentarischen Kommission gewünscht, die mehrheitlich aus Personen aus dem bürgerlichen Lager zusammengesetzt ist. Im

Die Charta will Europa einen Ausbau der Sozialleistungen auferlegen.

Klartext: Die Ständeräte hätten sich – unabhängig von den Schlussfolgerungen im bundesrätlichen Bericht – vorbehaltlos gegen die ESC aussprechen sollen. Der Ball liegt nun wieder beim Bundesrat, der sich zum Grundsatz einer Ratifizierung der ESC äussern muss.

Kein Mehrwert – neue Verpflichtungen

Die ESC zu ratifizieren würde unserem Land keinen einzigen Mehrwert bringen. Die Charta ist Ausdruck eines philosophischen und politischen Willens, sämtlichen europäischen Ländern einen Ausbau der sozialen Sicherheit und der Sozialleistungen aufzuerlegen. Dieser Ansatz, der einzig auf Rechten basiert, würde die liberale Ausrichtung unser Sozialsystems und Arbeitsmarkts gefährden.

Die in der ESC niedergelegten Rechte sind dynamische Rechte, die Gegenstand einer weitreichenden Auslegung durch die Kontrollorgane des Europarats bilden. Das Risiko besteht, dass eine Handvoll Experten der Schweiz ihre Sicht aufzwingt.



Pierre-André Michoud, hotelleriesuisse – Schweizer Hotelier-Verband

«Unser erfolgreiches liberales Wirtschaftsmodell und unsere bewährte Sozialpartnerschaft würden durch eine Ratifikation der Europäischen Sozialcharta gefährdet.»

Es wäre falsch, die ESC einzig mit dem Ziel zu ratifizieren, das Image der Schweiz im Ausland aufzupolieren. Das Argument der internationalen Solidarität, das zugunsten der Ratifikation eines derartigen Instruments vorgebracht wird, muss mit Vorsicht genossen werden. Eine Ratifikation durch die Schweiz würde die anderen Länder zu nichts verpflichten. Sie würde hingegen für die Schweiz Verpflichtungen gegenüber sämtlichen Vertragsstaaten der Sozialcharta mit sich bringen. Es sei darauf hingewiesen, dass der Europarat 47 Mitgliedstaaten umfasst, also eine grössere Anzahl als die EU.

ERFOLGE AN DER INTERNATIONALEN ARBEITSKONFERENZ 2015

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen für Fragen der Arbeit. Sie ist die einzige tripartite internationale Organisation: In ihr sind neben den Regierungen auch die Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus der ganzen Welt via ihre jeweiligen Organisationen vertreten. Der Schweizerische Arbeitgeberverband entsendet jedes Jahr eine Schweizer Arbeitgeberdelegation an die Internationale Arbeitskonferenz, das oberste Organ der IAO.

Die 104. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz fand vom 1. bis 13. Juni 2015 in Genf statt. Die Delegierten nahmen die Empfehlung «Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft» sowie eine Resolution mit dem Titel «Kleine und mittlere Unternehmen und die Schaffung menschenwürdiger und produktiver Arbeitsplätze» an.

Auf zentrale Massnahmen geeinigt

Nach zweijährigen Vorarbeiten wurde die Empfehlung «Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft» mit grosser Mehrheit der Delegierten angenommen. Meinungsverschiedenheiten bestanden zwar in Bezug auf die Art und Weise, wie die Informalisierung über die gesamten Lieferketten hinweg angegangen werden soll, sowie in Bezug auf die Vergabe von Unteraufträgen und den Mindestlohn –

die Arbeitgeber konnten jegliche Bezugnahme auf existenzsichernde Mindestlöhne verhindern. Einig war man sich aber im Hinblick auf die folgenden, zentralen Massnahmen:

→ Anwendung einer integrativen Wachstumsstrategie, welche die Erweiterung der formellen Wirtschaft und die Schaffung von menschenwürdigen und produktiven Arbeitsplätzen fördert: Das ist insofern fundamental, als immer noch gezögert wird einzugestehen, dass ein gesundes Wirtschaftswachstum die Voraussetzung für den Übergang zur Formalität darstellt. Die Arbeitnehmer vertreten einen auf Rechten basierenden Ansatz, der sich auf die Aussage beschränkt, dass die Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft über soziale Rechte verfügen. Dabei lassen sie oft ausser Acht, wie wichtig ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum ist.

→ Schaffung eines Umfelds, das Unternehmertum und Investitionen begünstigt: Es wurde betont, es sei nötig, die rechtlichen und reglementarischen Hindernisse aus dem Weg zu schaffen, welche die Formalisierung des informellen Sektors weniger attraktiv erscheinen lassen. Weiter sei es nötig, über einen Zugang zu Finanzdiensten, zu Hilfen für die Weiterentwicklung von Unternehmen, zu Märkten, Infrastrukturen und zur Technologie zu verfügen, das Wachstum von KMU zu fördern, den unternehmerischen Geist bei jenen zu entwickeln und zu nutzen, die in der informellen Wirtschaft tätig sind, und den Zugang zu Schulung und lebenslanger Bildung zu erleichtern, damit die erworbenen Fähigkeiten gewinnbringend eingesetzt werden können.

Resolution zur Schaffung von Arbeitsplätzen: Ziele erreicht

Die Gruppe der Arbeitgeber regte eine allgemeine Diskussion über «kleinere und mittlere Unternehmen und die Schaffung von menschenwürdigen und produktiven Arbeitsplätzen» an, weil den KMU bei der Schaffung von Arbeitsplätzen und dem Generieren von Einkommen in der gan-

KMU sind für die Schaffung von Arbeitsplätzen zentral.

zen Welt eine überaus wichtige Rolle zukommt.

Ziel war es, zu Schlussfolgerungen zu kommen, welche die Glaubwürdigkeit der IAO in diesem Bereich stärken, die Arbeiten des Internationalen Arbeitsamts im Förderumfeld für nachhaltige Unternehmen (EASE) unterstützen, die Resolution von 2007 über nachhaltige Unternehmen ins Zentrum der Arbeiten des Amts stellen und einen Ansatz verfolgen, der auch und zuerst «im Kleinen» denkt.

Die Ziele der Arbeitgeber wurden erreicht, denn die Schlussfolgerungen:

- heben die Wichtigkeit eines Umfelds hervor, das die Schaffung von Unternehmen und deren Nachhaltigkeit begünstigt;
- verlangen von den Regierungen, die exzessiv komplexen Reglementierungen zu vereinfachen. Die neuen Regeln sollen die möglichen Auswirkungen auf KMU und das Wohlergehen ihrer Angestellten berücksichtigen;
- betonen die zentrale Rolle, welche die Arbeitgeberorganisationen spielen, indem sie KMU dabei unterstützen, Hemmnisse zu überwinden;
- anerkennen, dass Angaben zur Art und Qualität von Arbeitsstellen in KMU fehlen. Gleichzeitig werden die Regierungen ersucht, qualitative und quantitative Informationen zur Entwicklung von KMU und zu Arbeitsplätzen in KMU zu erheben und zu kommunizieren.

MARCO TADDEI

Mehr zum Thema

www.arbeitgeber.ch/category/arbeitsmarkt/internationales-arbeitsmarkt/



Elektronische Selbstbedienungskassen im Detailhandel –
Der Laden kommt zum Kunden: Migros-Verkaufswagen
im Jahr 1954

KOMMUNIKATION

VERBANDSKOMMUNIKATION IN DER DIGITALEN MEDIENWELT

Der Schweizerische Arbeitgeberverband geht auch kommunikativ mit der Zeit. Nach der Aufgabe der traditionsreichen Verbandszeitschrift stand das Jahr 2015 im Zeichen der Neuausrichtung der Verbandskommunikation. Insbesondere der neue Online-Auftritt und die soeben lancierte App schöpfen die neuen Möglichkeiten der digitalen Kommunikation aus und sind auf die Bedürfnisse der verschiedenen Zielgruppen zugeschnitten.

Mit der Einstellung der traditionsreichen Zeitschrift «Schweizer Arbeitgeber» begann für das Kommunikationsteam des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV) im Jahr 2015 eine neue Ära. Den Entschluss, nach 108 Jahren auf die klassische Form der Verbandskommunikation zu verzichten, hatte sich der Vorstandsausschuss nicht leicht gemacht. Die sich ändernde Mediennutzung, in der Nachrichten und Informationen zunehmend digital verbreitet und konsumiert werden, machte aber eine neue Gewichtung der Ressourcen und Aktivitäten in der Verbandskommunikation letztlich unausweichlich.

Die gegenwärtigen Umwälzungen in der Medienwelt können durchaus als epochal bezeichnet werden. Der amerikanische Ökonom und Gesellschaftstheoretiker Jeremy Rifkin sieht darin sogar eine eigentliche Revolution. Er setzt die Digitalisierung mit der Erfindung der Dampfmaschine und der Mechanisierung der Welt gleich. In der Tat entstehen durch die Digitalisierung neue Formen der Kommunikation, um die Wirtschaft zu managen, aber auch neue Formen der Energie, um sie anzutreiben, und neue Transport- sowie Logistikmechanismen. Im Verlauf dieser Revolution wird sich das Internet aller Voraussicht nach in ein Super-Internet der Dinge verwandeln, in dem das Kommunikationsnetz mit Energie- und automatisierten Logistiknetzen zu einem grossen System verbunden wird.

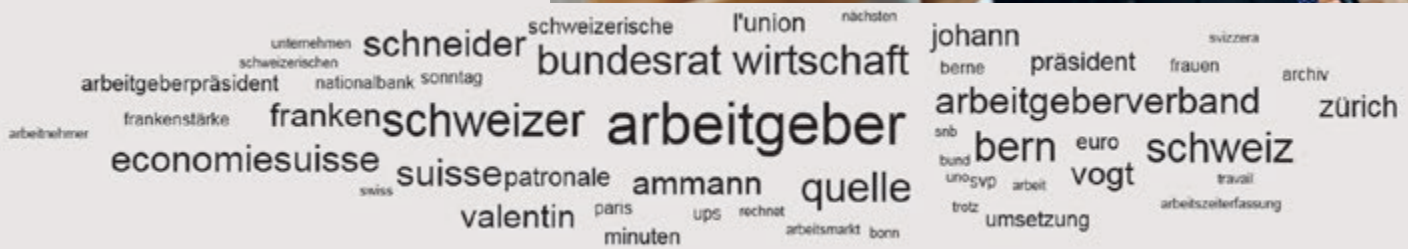
Die grundlegenden Triebkräfte dieser digitalen Revolution sind faszinierend und manchmal auch irritierend. Die Internetnutzung verlagert sich mit teilweise atemberaubender Geschwindigkeit hin zu mobilen Endgeräten. Weltweit besitzen über drei Milliarden Menschen ein mobiles Telefon, rund die Hälfte davon sind intelligente Smartphones. Über ein Fünftel des Internet-

Datenverkehrs stammt inzwischen von mobilen Geräten. In der Schweiz besitzen bereits über drei Viertel aller Telefonierenden ein Smartphone. Und über die Hälfte der mit digitalen Medien verbrachten Zeit entfällt hierzulande auf mobile Anwendungen.

KURZ UND UNGESCHLIFFEN

In der digitalen Medienwelt zu beachten ist allerdings, dass die verschiedenen Zielgruppen, etwa Online-Nutzer und Zeitungsleser, in verschiedener Hinsicht unterschiedliche Erwartungen haben. Wie spezifische Inhalte für «Internauten» mit ihren zunehmend mobilen Empfangsgeräten geschaffen werden, ist eine der derzeit grossen Fragen unter Kommunikationsfachleuten. Analysen von Datenströmen im mobilen Internet lassen bei der Nutzung von Bewegtbildern den Schluss zu, dass kurze Nachrichtenvideos vermehrt nachgefragt werden. Der Ausbau von 4G-Netzwerken fördert diesen Trend, weil Videos dann deutlich schneller geladen werden können. Der grosse Erfolg von kurzen, nur etwa sechs Sekunden dauernden Videoclips auf sozialen Netzwerken deutet zudem auf eine zeitlich limitierte Aufmerksamkeit der Zuschauer in diesen Medien hin. Generell sollen Inhalte, damit sie mobil funktionieren, gemäss Experten kurz, aufrichtig und ungeschliffen sein.

Mit Vehemenz stellt sich ferner die Frage, wie viel Technologie es für eine erfolgreiche Verbandskommunikation braucht. Bei den Systemen müssen die Kommunikationsexperten nicht nur die Schlagworte CMS, CRM, Big Data oder Cloud Computing kennen, sondern sie auch als strategische Instrumente optimal in die eigene Kommunikationslandschaft einbauen können. Und beim Publizieren gilt es, ein vertieftes Verständnis für crossmedi-



ale Anwendungen und multi-mediale Inhaltsproduktion aufzubauen.

Auf der Grundlage dieser Überlegungen hat sich der Schweizerische Arbeitgeberverband entschieden, eine App zu lancieren. Sie übernimmt vorab die Funktion einer digitalen Bibliothek für die diversen Publikationen aus dem Hause SAV. Sie wird aber auch als Nachrichtenkanal für wichtige Mitteilungen dienen. Die Inhalte orientieren sich an sogenannten E-Paper, die mit Videos, Bildergalerien und weiterführenden Links angereichert werden können. Der SAV präsentiert sich mit seiner neuen App auf einer modernen Plattform, schöpft damit die Möglichkeiten des digitalen Publizierens aus, bietet ein auf die mobilen Endgeräte ausgerichtetes Nutzererlebnis und entspricht dem zunehmenden Bedürfnis nach digitalem und mobilem Konsum von Inhalten.

ERFREULICHE WEB-ZUGRIFFE

Dreh- und Angelpunkt der Online-Kommunikation wird aber die Website bleiben. Sie ist im Urteil von Kommunikationsexperten auch weiterhin der Kanal der Wahl. Im Februar 2015 ging der Schweizerische Arbeitgeberverband denn auch mit einer neuen Website an den Start. Sie bildet alle Positionen und Informationen des Verbands zu den Themen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik ab – übersichtlich und mit attraktivem «Look-and-Feel». Die Einstiegsseite stellt laufend die aktuellsten Meldungen zusammen und gruppiert sie nach Medienmitteilungen, News, Kommentaren, Medienbeiträgen, Positionen, Vernehmlassungsantworten, Präsenztationen und Interviews. Der Arbeitgeber-Newsletter berichtet zudem regelmässig über das Neueste aus Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik. Wer noch näher am Puls der Arbeitgeberpolitik sein möchte, kann uns schliesslich auf Twitter und LinkedIn folgen oder unseren RSS-Feed abonnieren.

Der neue Auftritt ist nicht nur qualitativ geglückt. Auch die üblichen quantitativen Messdaten zeigen in die richtige Richtung. So nahmen die reellen Zugriffe seit dem

2015 begann eine neue Ära in der Kommunikation des Verbands.

Relaunch bis Ende 2015 um fast zwei Drittel zu. Rund 40 Prozent der Nutzer gelangten auf direktem Weg zur neuen Website, die Zahl der Newsletter-Abonnenten stieg von Monat zu Monat und die Zahl der Follower auf Twitter vergrösserte sich im Verlauf eines Jahres um über 60 Prozent.

DEUTUNGSHOHEIT IM BLICK

In der Medienarbeit wurde die Kadenz erhöht. Der SAV publizierte 2015 insgesamt 19 Medienmitteilungen – teilweise in Kooperation mit anderen Wirtschaftsverbänden. Im Rahmen der verstärkten Aktivitäten in der Romandie wurde im Februar 2016 erstmals seit Langem eine Medienkonferenz in Lausanne durchgeführt. Die gute Präsenz der Medienschaffenden und das generell erfreuliche Medienecho bestärken den Verband, dass er mit seiner Öffentlichkeitsarbeit auf dem richtigen Weg ist. Erstmals organisiert wurde im vergangenen Jahr ferner ein Hintergrundgespräch für Journalisten. In einem informellen Treffen analysierte der Schweizerische Arbeitgeberverband zusammen mit der Universität Luzern die Kostentreiber im System der Ergänzungsleistungen (EL) und leitete daraus seine Reformvorstellungen ab. Die von den Arbeitgebern präsentierten Lösungen wurden in den folgenden Wochen in verschiedenen Medien aufgegriffen. Damit lancierten die Arbeitgeber nicht nur die Debatte, sondern sie drückten ihr gleich auch den Stempel auf. Schliesslich pflegte die SAV-Spitze bei Besuchen der führenden Medienhäuser den Austausch mit deren Chefredaktionen.

Dass der SAV seinem Anspruch, in seinen Kernthemen die Deutungshoheit zu behaupten, im Berichtsjahr noch besser gerecht wurde, belegen die Auswertungen des Medienbeobachters Argus. Ge-

mäss Präsenzanalyse 2015 konnte allein in den gedruckten Medien die Zahl der Beiträge von 1036 auf 1994 gegenüber dem Vorjahr beinahe verdoppelt werden. Mit 360 gegenüber 231 Beiträgen stieg auch die Präsenz in den audiovisuellen Medien deutlich. Ausserdem wurden der SAV und seine Exponenten gemäss Argus-Archiv im Verlauf des Jahres 2015 in fast 4700 Stellungnahmen auf relevanten News-Websites und Social-Media-Plattformen genannt. Mit dieser eindrücklichen Medienpräsenz ist das Fazit sicher nicht zu gewagt, wonach der Schweizerische Arbeitgeberverband 2015 ein breiteres Publikum erreicht und seine Stimme häufiger Gehör gefunden hat als in früheren Jahren.

PRINTPRODUKTE HABEN NACH WIE VOR IHREN WERT

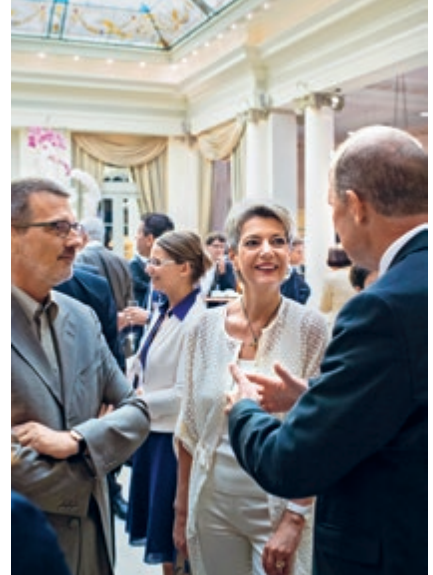
Eigene Printprodukte sind ein zusätzliches, langlebiges und hochwertiges Instrument neben der Online-Kommunikation und der Medienarbeit, mit dem der Verband gegenüber weiteren Adressaten seine Botschaften verbreiten, die Themenführerschaft in seinen Kernthemen verstärken und Einfluss auf die politische Meinungs- und Entscheidungsbildung nehmen kann. Im Berichtsjahr gab der SAV zusammen mit Projektpartnern die Publikation «Fokus: Frauen im Verwaltungsrat» heraus, die 400 für Verwaltungsratsmandate bei Schweizer Gesellschaften geeignete Frauen vorstellt. Im Weiteren erschienen je eine Studie über die Kostentreiber in den Ergänzungsleistungen und die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in der Schweiz.

Um trotz Digitalisierung dem Wert auch gedruckter Produkte Ausdruck zu verleihen, hat der Schweizerische Arbeitgeberverband diese gestalterisch aufgefrischt. Ausserdem sind sie künftig auch als e-Publikation über die Website und in der App verfügbar. Der vorliegende Jahresbericht 2015 ist das erste Produkt im neuen Design. Er enthält neue publizistische Formen, ist dank Schwerpunktthemen inhaltlich stärker fokussiert und insgesamt leserfreundlicher aufbereitet.

FREDY GREUTER

ARBEITGEBERTAG 2015

DIE SCHWEIZ IN DER MITTE EUROPAS



Der ARBEITGEBERTAG 2015 in Bern mit über 200 Gästen aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung stand im Zeichen der Beziehungen der Schweiz zur Europäischen Union. Sowohl Valentin Vogt in seiner Präsidialrede als auch Gastreferent Ingo Kramer, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, betonten die Bedeutung guter Wirtschaftsbeziehungen zwischen der Schweiz und Europa. Der Schweizer Arbeitgeber-Präsident Valentin Vogt hob besonders die bilateralen Verträge hervor. Der Deutsche Arbeitgeber-Präsident Ingo Kramer plädierte

für eine konstruktive Lösung in der Zuwanderungsfrage, die sowohl der EU als auch den Bedürfnissen der Schweizer Bevölkerung gerecht wird.

Im Rahmen der Mitgliederversammlung wurde Jean-Marc Probst zum neuen Vizepräsidenten gewählt. Mit Danika Ahr, Guillaume Barazzone und Pierre-André Michoud zogen drei weitere Vertreter aus der Westschweiz in den Vorstand ein – ein deutliches Zeichen für das verstärkte Engagement des Verbands in der Roman-die. Als Neumitglieder konnten 2015 die

Association of Management Consultants Switzerland (ASCO), der Verband Heime und Institutionen (CURAVIVA) Schweiz, der Verband Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen (VSEI), die Walliser Industrie- und Handelskammer (WIHK), die BLS AG und die Foederation der Schweizerischen Nahrungsmittel-Industrien (fiäl) begrüsst werden.

Mehr zum Thema

www.arbeitgeber.ch/tag/arbeitsgebertag



DAS ARBEITGEBERJAHR 2015 IN ZAHLEN

VERBAND

89

Mitglieder

vereint der Schweizerische Arbeitgeberverband per Stichtag 1. Mai 2016 auf sich – das sind:

44

Branchenorganisationen

41

Regionalorganisationen

4

Einzelunternehmen

8

neue Mitglieder

zählt der SAV seit dem 1. Januar 2015 unter seinen total 89 Mitgliedern.

~100 000

Unternehmen

von Klein-, über Mittel- bis Grossunternehmen repräsentiert der Dachverband der Arbeitgeber.

~2 000 000

Arbeitnehmende

sind indirekt im SAV vertreten.

5

Arbeitsgruppen

dienen der Diskussion aktueller arbeitgeberpolitischer Geschäfte mit den Mitgliedern.

POLITIK

13

Vernehmlassungen

reicht der Schweizerische Arbeitgeberverband nach der Konsultation seiner Mitglieder zuhanden der Verwaltung ein und begleitet sie mit ausführlichen Analysen.

23

Sessionsgeschäfte

bewerten die Arbeitgeber im parlamentarischen Prozess mit Stellungnahmen zuhanden der eidgenössischen Räte.

~40

Kommissionen

und Expertengruppen, Verwaltungs- bzw. Stiftungsräte, Vereine sowie internationale Gremien haben einen SAV-Vertreter in ihren Reihen.

MEDIEN

19

Medienmitteilungen

veröffentlichen die Arbeitgeber zu arbeitgeberpolitischen Kernthemen.

2354

Medienbeiträge

nehmen Bezug auf den Schweizerischen Arbeitgeberverband und seine Positionen – das sind:

1994

Printbeiträge

257

Radiobeiträge

103

Fernsehbeiträge

ONLINE

258

Online-Beiträge

wie News, Meinungen, Positionen, Vernehmlassungen, Medienbeiträge, Präsentationen, Interviews publizieren die Arbeitgeber auf ihrer neuen Website, darunter 122 tagesaktuelle Stellungnahmen.

2,95

Seiten

rufen die Besucher der neuen Arbeitgeber-Website pro Sitzung im Durchschnitt auf – 2,14 Seiten waren es 2014 auf der alten Website.

24,7%

der Besucher

der neuen Website kommen wieder – 20,7% waren es 2014 auf der alten Website.

689

Follower

auf Twitter zählt die Arbeitgeber-Community, 64% mehr als ein Jahr zuvor.

Erhebungszeitraum: März 2015 bis Februar 2016 bzw. März 2014 bis Februar 2015

VERANSTALTUNGEN/ PUBLIKATIONEN

3

Netzwerkanlässe

mit landesweiter Beteiligung aus Kreisen der Mitglieder, der nationalen Wirtschaft und Politik veranstalten die Arbeitgeber: den ARBEITGEBERTAG und zwei Geschäftsführer-Konferenzen.

~100

Veranstaltungen

bieten den Arbeitgebern eine externe Plattform, um in Referaten und Podiumsdiskussionen ihre Positionen zu vertreten.

50

Newsletter

verschicken die Arbeitgeber je in einer deutschen und einer französischen Ausgabe an ihre Abonnenten.

4

Publikationen

gibt der Schweizerische Arbeitgeberverband in gedruckter Form heraus.



Testflug des ausschliesslich mit Solarenergie betriebenen Flugzeugs «Solar Impulse 2» in Payerne – Piloten in einem Swissair-Cockpit um 1950

NEUE MITGLIEDERORGANISATIONEN

1. Januar 2015 – 1. Mai 2016

Handel Schweiz



«Im Handel arbeiten knapp 700 000 Menschen, so viele wie in keiner anderen Branche. Verlässliche Rahmenbedingungen, offene Grenzen und eine gute Ausbildung schaffen und erhalten Arbeitsplätze. Dafür setzt sich Handel Schweiz unter dem Motto «Handel fördern und vereinfachen» ein. Zusammen mit andern verantwortungsbewussten Verbänden werden wir noch stärker.»

KASPAR ENGELI, DIREKTOR

BLS AG



«Als Verbandsmitglied profitiert die BLS von einer branchenübergreifenden Vernetzung und einem professionellen fachlichen Austausch, speziell auch in Positionierungsfragen. Zudem können wir dank frühzeitiger Einbindung Einfluss nehmen, wenn Arbeitgeberthemen auf politischer Ebene zur Sprache kommen.»

FRANZISKA JERMANN, LEITERIN PERSONAL

SMGV

Schweizerischer Maler- und Gipserunternehmer-Verband



«Der SMGV ist dem Schweizerischen Arbeitgeberverband beigetreten, weil sich dieser intensiv und vorwiegend mit Arbeitgeber- und Sozialpolitik auseinandersetzt. Wir sind überzeugt, dass wir unsere Interessen in diesen Bereichen nur dann durchsetzen können, wenn wir gemeinsam mit anderen Verbänden vorgehen. Der SAV als Dachverband ist deshalb für uns sehr wichtig!»

MARIO FREDA, PRÄSIDENT

CURAVIVA Schweiz

Verband Heime und Institutionen Schweiz



«CURAVIVA Schweiz ist der nationale Dachverband von 2600 Institutionen für Menschen mit Unterstützungsbedarf. Sein Beitritt zum Schweizerischen Arbeitgeberverband führt zu einem intensiveren Austausch von politischen und fachlichen Informationen und somit zu einer besseren Vernetzung beider Verbände.»

DR. IGNAZIO CASSIS, PRÄSIDENT

fial

Foederation der Schweizerischen Nahrungsmittel-Industrien



«Die fial ist dem Schweizerischen Arbeitgeberverband beigetreten, um diesen bei der Bearbeitung der wichtigen Themen des Arbeitsmarkts aktiv zu unterstützen – gerade auch in denjenigen Themenbereichen, welche die Nahrungsmittelindustrie betreffen.»

ISABELLE MORET, PRÄSIDENTIN

VSEI

Verband Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen



«Der VSEI – der Vertreter der Elektrobranche – kann durch seine Mitgliedschaft beim Schweizerischen Arbeitgeberverband seine politischen Ziele besser und effizienter erreichen. Zudem kann er dadurch seinen Mitgliedern optimale Rahmenbedingungen offerieren.»

MICHAEL TSCHIRKY, ZENTRALPRÄSIDENT

ASCO

Association of Management Consultants Switzerland



«Für uns ist es sehr wichtig, aus erster Hand über wichtige Themen und Entwicklungen in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik informiert zu werden. Mit dem Beitritt zum Schweizerischen Arbeitgeberverband unterstreicht der Beraterverband seinen Willen, einen aktiven Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit des Arbeitsplatzes Schweiz zu leisten.»

MARCEL NICKLER, DELEGIERTER

Walliser Industrie- und Handelskammer



«Der Beitritt der Walliser Industrie- und Handelskammer zum Schweizerischen Arbeitgeberverband ist eine echte Win-win-Situation. Dank des SAV haben wir einen kompetenten Vermittler in Bern. Dank uns ergänzt der SAV seine Abdeckung in der Romandie.»

VINCENT RIESEN, DIREKTOR

MITGLIEDER

Stand 1. Mai 2016

BRANCHENORGANISATIONEN

AEROSUISSE – Dachverband der schweizerischen Luft- und Raumfahrt
www.aerosuisse.ch

Allpura – Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen
www.allpura.ch

Arbeitgeberverband Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen

Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz
www.arbeitgeber-banken.ch

Arbeitgeberverband Schweizerischer Bindemittel-Produzenten
www.cemsuisse.ch

Arbeitgeberverband Schweizerischer Papier-Industrieller (ASPI)
www.zpk.ch

ASCO Association of Management Consultants Switzerland
www.asco.ch

CHOCOSUISSE – Verband Schweizerischer Schokoladefabrikanten
www.chocosuisse.ch

Convention patronale de l'industrie horlogère suisse
www.cpih.ch

CURAVIVA Schweiz – Verband Heime und Institutionen Schweiz
www.curaviva.ch

Erdöl-Vereinigung (EV)
www.erdoel.ch

EXPERTsuisse – Schweizer Expertenverband für Wirtschaftsprüfung, Steuern und Treuhand
www.expertsuisse.ch

fial – Foederation der Schweizerischen Nahrungsmittel-Industrien
www.fial.ch

GastroSuisse
www.gastrosuisse.ch

H+ Die Spitäler der Schweiz
www.hplus.ch

Handel Schweiz
www.handel-schweiz.com

holzbau schweiz – Verband Schweizer Holzbau-Unternehmungen
www.holzbau-schweiz.ch

hotelleriesuisse – Schweizer Hotelier-Verband
www.hotelleriesuisse.ch

IG DHS Interessengemeinschaft Detailhandel
www.igdhs.ch

Schweizer Brauerei-Verband (SBV)
www.bier.ch

Schweizer Buchhändler- und Verleger-Verband (SBVV)
www.swissbooks.ch

Schweizerische Metall-Union (SMU)
www.smu.ch

Schweizerischer Baumeisterverband
www.baumeister.ch

Schweizerischer Versicherungsverband (SVV)
www.svv.ch

Schweizerischer Wirtschaftsverband der Informations-, Kommunikations- und Organisationstechnik (SWICO)
www.swico.ch

Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnik-Verband (suissetec)
www.suissetec.ch

SMGV Schweizerischer Maler- und Gipserunternehmer-Verband
www.smgv.ch

Spitex Verband Schweiz
www.spitex.ch

SwissBeton – Fachverband für Schweizer Betonprodukte
www.swissbeton.ch

Swiss Cigarette
www.swiss-cigarette.ch

SWISSMECHANIC – Schweizerischer Verband mechanisch-technischer Betriebe
www.swissmechanic.ch

Swissmem – ASM Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie
www.swissmem.ch

Swiss Plastics
www.swiss-plastics.ch

Swiss Retail Federation (SRF)
www.swiss-retail.ch

swissstaffing
www.swissstaffing.ch

Swiss Textiles Textilverband Schweiz
www.swisstextiles.ch

VERBAND DER SCHWEIZER DRUCKINDUSTRIE (VSD)
www.vsd.ch

Verband SCHWEIZER MEDIEN
www.schweizermedien.ch

Verband Schweizerischer Privatschulen (VSP)
www.swiss-schools.ch

Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen (VSSU)
www.vssu.org

Verband Schweizerischer Versicherungsbroker (SIBA)
www.siba.ch

Vereinigung Schweizerischer Glasfabriken

viscom – swiss print & communication association
www.viscom.ch

VSEI Verband Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen
www.vsei.ch

REGIONALORGANISATIONEN

Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK)
www.aihk.ch

AITI Associazione Industrie Ticinesi
www.aiti.ch

Arbeitgeberverband Basel
www.arbeitgeberbasel.ch

Arbeitgeberverband Kreuzlingen und Umgebung
www.agvkreuzlingen.ch

Arbeitgeber-Verband des Rheintals
www.agv-rheintal.ch

Arbeitgeber-Verband Rorschach und Umgebung
www.agv-rorschach.ch

Arbeitgeberverband Sarganserland-Werdenberg
www.agv-sw.ch

Arbeitgeber-Verband See und Gaster
www.agvsg.ch

Arbeitgeberverband Südthurgau
www.agv-suedthurgau.ch

Chambre de commerce et d'industrie du Jura
www.ccij.ch

Chambre de commerce et d'industrie Fribourg (CCIF)
www.ccif.ch

Chambre neuchâtoise du commerce et de l'industrie
www.cnci.ch

Chambre valaisanne de commerce et d'industrie
www.wihk.ch

Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie (CVCI)
www.cvc.ch

Handels- und Industriekammer Appenzell-Innerrhoden
www.hika-ai.ch

Handelskammer und Arbeitgeberverband Graubünden
www.hkgr.ch

IHK Industrie- und Handelskammer Thurgau
www.ihk-thurgau.ch

Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz
www.ihz.ch

Industrie- und Handelsverband Grenchen und Umgebung
www.ihvg.ch

Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen
www.berner-arbeitgeber.ch

Mit folgenden Unterorganisationen:

Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion Burgdorf-Emmental

Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion Lyss-Aarberg und Umgebung

Arbeitgebersektion des Handels- und Industrievereins Biel-Seeland

Arbeitgeberverband Wirtschaftsraum Thun und Berner Oberland
www.agvthun.ch

Verband der Arbeitgeber der Region Bern (VAB)
www.berner-arbeitgeber.ch

WVO Wirtschaftsverband Oberraargau
www.wvo-oberaargau.ch

Solothurner Handelskammer
www.sohk.ch

Union des Associations Patronales Genevoises (UAPG)
www.uapg.ch

Union des Industriels Valaisans
www.uiv.ch

Verband Zürcher Handelsfirmen
www.vzh.ch

Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen

Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberverbände der Industrie (VZAI)
www.vzai.ch

Mit folgenden Unterorganisationen:

Arbeitgeberverband des Bezirks Affoltern am Albis und Umgebung

Arbeitgeber-Verband Zürcher Oberland und rechtes Seeufer
www.avzo.ch

Arbeitgeberverein Zürichsee Zimmerberg (AZZ)
www.agzz.ch

Arbeitgebervereinigung des Zürcher Unterlandes (AZU)
www.avzu.ch

Handelskammer und Arbeitgebervereinigung Winterthur (HAW)
www.haw.ch

INDUSTRIEVEREIN VOLKETSCH
www.ivv.ch

Industrievereinigung Weinland

ivz Industrie-Verband Zürich
www.ivz.ch

Zuger Wirtschaftskammer
www.zwk.ch

EINZELMITGLIEDER

BLS AG
www.bls.ch

Die Schweizerische Post AG
www.post.ch

Schweizerische Bundesbahnen SBB
www.sbb.ch

Swisscom (Schweiz) AG
www.swisscom.ch

Die ausführlichen und laufend aktualisierten Adressangaben unserer Mitglieder können der Website www.arbeitgeber.ch/ueber-uns/mitglieder/ entnommen werden.

VORSTANDSAUSSCHUSS

Stand 1. Mai 2016

PRÄSIDENT



Valentin Vogt

VIZEPRÄSIDENT



Jean-Marc Probst
Chambre vaudoise
du commerce et de
l'industrie (CVCi)

QUÄSTOR



Barend Fruithof
Arbeitgeberverband
der Banken
in der Schweiz

MITGLIEDER



Guillaume Barazzone
Nationalrat, frei
gewähltes Mitglied



Charles Bélaz
swissstaffing



Dr. Thomas Bösch
Arbeitgeberverband
Basler Pharma-,
Chemie- und
Dienstleistungs-
unternehmen



Roberto Gallina
AITI Associazione
Industrie Ticinesi



Karin Keller-Sutter
Ständerätin, frei
gewähltes Mitglied



Gian-Luca Lardi
Schweizerischer
Baumeisterverband



**Brigitte Lüchinger-
Bartholet**
Arbeitgeber-Verband
des Rheintals



**Pierre-André
Michoud**
hotelleriesuisse –
Schweizer
Hotelier-Verband



Severin Moser
Schweizerischer
Versicherungs-
verband (SVV)
(designiert)



Philip Mosimann
Swissmem – ASM
Arbeitgeberverband
der Schweizer
Maschinenindustrie



**Elisabeth
Zölch Bühner**
Convention patronale
de l'industrie
horlogère suisse

VORSTAND

Stand 1. Mai 2016

Danika Ahr

Swiss Cigarette

Daniel Arn

SWISSMECHANIC – Schweizerischer
Verband mechanisch-technischer Betriebe

Regula Bachofner

SwissBeton – Fachverband
für Schweizer Betonprodukte

Alexander Beck

Swiss Retail Federation (SRF)

Barbara Bourouba

Arbeitgeberverband Schweizerischer
Bindemittel-Produzenten

Claudia Bucheli Ruffieux

Verband Zürcher Handelsfirmen

Dominik Bürgy

EXPERTsuisse – Schweizer Experten-
verband für Wirtschaftsprüfung,
Steuern und Treuhand

Peter Edelmann

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)

Daniel Huser

Schweizerisch-Liechtensteinischer
Gebäudetechnik-Verband (suissetec)

Marc R. Jaquet

Arbeitgeberverband Basel

Yves-André Jeandupeux

Die Schweizerische Post AG

Franziska Jermann

BLS AG

Markus Jordi

Schweizerische Bundesbahnen SBB

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

Hanspeter Lebrument

Verband SCHWEIZER MEDIEN

Blaise Matthey

frei gewähltes Mitglied

Philipp Moersen

Schweizer Brauerei-Verband (SBV)

Rolf Müller

CURAVIVA Schweiz – Verband Heime
und Institutionen Schweiz

Marcel Nickler

ASCO Association of Management
Consultants Switzerland

Philipp Oberson

CHOCOSUISSE – Verband Schweizerischer
Schokoladefabrikanten

Dr. Gerhard Pfister

Nationalrat, Verband Schweizerischer
Privatschulen (VSP)

Casimir Platzter

GastroSuisse

Martin Reichle

Vereinigung Zürcherischer
Arbeitgeberorganisationen

Dr. Hanspeter Rentsch

Convention patronale de l'industrie
horlogère suisse

Andreas Ruch

Industrie- und Handelskammer
Zentralschweiz

Hans Rupli

holzbau schweiz – Verband Schweizer
Holzbau-Unternehmungen

Peter Schilliger

Nationalrat, frei gewähltes Mitglied

Martin Schoop

Aargauische Industrie- und
Handelskammer (AIHK)

André Jean Six

Swiss Textiles Textilverband Schweiz

Dr. Markus Staub

VERBAND DER SCHWEIZER
DRUCKINDUSTRIE (VSD)

Walter Suter

Spitex Verband Schweiz

Dr. Claude Thomann

Kantonalverband Bernischer
Arbeitgeber-Organisationen

Michael Tschirky

VSEI Verband Schweizerischer
Elektro-Installationsfirmen

Dr. Dirk Vaihinger

Schweizer Buchhändler- und
Verleger-Verband (SBVV)

Dr. Hans C. Werner

Swisscom (Schweiz) AG

Kurt Wicki

Verband Schweizerischer
Versicherungsbroker (SIBA)

Hans Winzenried

Verband Schweizerischer Sicherheits-
dienstleistungs-Unternehmen (VSSU)

Fabrice Zumbrunnen

IG DHS Interessengemeinschaft
Detailhandel

EHRENMITGLIEDER

Fritz Blaser

Dr. Guido Richterich

Dr. Rudolf Stämpfli

GAST

Monika Rühl

economiesuisse

REVISIONSSTELLE

OBT AG, Zürich

GESCHÄFTSSTELLE

Stand 1. Mai 2016

GESAMTLEITUNG



**Prof. Dr.
Roland A. Müller**
Direktor

RESSORT ARBEITSMARKT UND ARBEITSRECHT



**Daniella
Lützelshwab**
Mitglied der
Geschäftsleitung
und Ressortleiterin

RESSORT BILDUNG UND BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG



Jürg Zellweger
Mitglied der
Geschäftsleitung
und Ressortleiter



Christian Maduz
Wissenschaftlicher
Mitarbeiter und
Projektleiter
Direktion



Dr. Simon Wey
Fachspezialist
Arbeitsmarkt-
ökonomie
und stv. Ressortleiter



Berta Stüssi
Direktionsassistentin/
Geschäftssteuerung,
Leitung Finanzen
und Personal

BACK OFFICE UND ADMINISTRATION



**Hélène Kündig-
Etienne**
Leiterin Back Office
und Assistentin



Astrid Egger
Buchhaltung
und Finanzen



Sabine Maeder
Assistentin

**RESSORT SOZIALPOLITIK
UND SOZIALVERSICHERUNGEN**



Martin Kaiser
Mitglied der
Geschäftsleitung
und Ressortleiter



Frédéric Pittet
Fachspezialist
Sozialpolitik und
Sozialversicherungen
und stv. Ressortleiter

**RESSORT INTERNATIONALE
ARBEITGEBERPOLITIK**



Marco Taddei
Mitglied der
Geschäftsleitung,
Responsable Suisse
romande
und Ressortleiter

RESSORT KOMMUNIKATION



Dr. Fredy Greuter
Mitglied der
Geschäftsleitung
und Ressortleiter



Daniela Baumann
Projektleiterin
Kommunikation



Margaret Secli
Assistentin
Administration



Katharina Singh
Assistentin Adminis-
tration und Telefon



Laura Rindlisbacher
Praktikantin

MANDATE

Stand 1. Mai 2016

ARBEITSMARKT

Eidgenössische Arbeitskommission

Daniella Lützel Schwab

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen

Daniella Lützel Schwab

Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen

Daniella Lützel Schwab

Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (Ekas)

Simon Wey

Eidgenössische Tripartite Kommission für die flankierenden Massnahmen

Roland A. Müller

Expertengruppe Wirtschaftsstatistik

Simon Wey

Kommission für Wirtschaftspolitik

Roland A. Müller

Suva: Verwaltungsrat und Verwaltungsratsausschuss

Roland A. Müller

BILDUNG

Éducation 21 – Bildung für Nachhaltige Entwicklung: Stiftungsrat

Jürg Zellweger

Eidgenössische Berufsbildungskommission

Jürg Zellweger

Interessengemeinschaft Kaufmännische Grundbildung (IGKG) Schweiz: Vizepräsidium

Jürg Zellweger

Kommission zivile und militärische Ausbildung der Schweizer Armee (KZMA)

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

SOZIALPOLITIK

ALV-Ausgleichsfonds: Aufsichtskommission (inkl. Ausschuss): Vizepräsidium

Roland A. Müller

BVG-Auffangeinrichtung: Stiftungsrat, Stiftungsratsausschuss und Leiter Anlageausschuss

Martin Kaiser

BVG-Sicherheitsfonds: Stiftungsrat

Martin Kaiser

Compasso – berufliche Integration: Präsidium

Martin Kaiser

Compenswiss – Ausgleichsfonds AHV/IV/EO: Verwaltungsrat und Verwaltungsratsausschuss

Thomas Daum

Eidgenössische AHV-/IV-Kommission: finanzmathematischer Ausschuss und IV-Ausschuss

Martin Kaiser

Eidgenössische BVG-Kommission (inkl. Anlageausschuss)

Martin Kaiser

Expertengruppe Sozialstatistik

Frédéric Pittet

Finanz- und Steuerkommission economiesuisse

Martin Kaiser

Gesundheitskommission economiesuisse

Martin Kaiser

Nationales Programm zur Prävention und Bekämpfung von Armut: Begleitgruppe

Martin Kaiser

Netzwerk Psychische Gesundheit: Expertengruppe

Martin Kaiser

Stiftung Profil – Arbeit & Handicap

Roland A. Müller

UVG-Ersatzkasse: Stiftungsrat

Martin Kaiser

INTERNATIONALES

Business and Industry Advisory Committee to the OECD

Marco Taddei

Businesseurope: Council of Presidents

Valentin Vogt

Businesseurope: Executive Committee

Roland A. Müller

Efta-Konsultativausschuss

Marco Taddei

Eidgenössische Kommission zur Beratung des Nationalen Kontaktpunktes für die OECD-Leitsätze

Marco Taddei

Eidgenössische tripartite Kommission für die IAO-Angelegenheiten

Marco Taddei

Internationale Arbeitsorganisation

Marco Taddei

Internationaler Verband der Arbeitgeber

Marco Taddei

Schweizerisches Kompetenzzentrum für Menschenrechte

Marco Taddei

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 80 regionale und branchenspezifische Arbeitgeberorganisationen sowie einige Einzelunternehmen. Insgesamt vertritt er über 100 000 Klein-, Mittel- und Grossunternehmen mit knapp 2 Millionen Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren. Der SAV setzt sich für eine starke Wirtschaft und den Wohlstand der Schweiz ein. Er verfügt dabei über anerkanntes Expertenwissen insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik. Geführt wird der Verband von Direktor Roland A. Müller, präsidiert von Valentin Vogt.

Bildnachweise

Umschlag: Fabian Stamm

S. 1: Rob Lewis

S. 3: Fredy Greuter

S. 5: Keystone, Christian Beutler / Braun, Ad. & Cie, Schweizerisches Nationalmuseum

S. 10: Keystone, Gaetan Bally / Album Zollikofer AG, Schweizerisches Nationalmuseum

S. 15: Novartis / «Photographie de Jongh Lausanne», Schweizerisches Nationalmuseum

S. 19: Keystone, Alessandro Della Bella / ASL, Schweizerisches Nationalmuseum

S. 24: Keystone, Martin Ruetschi / Firmenalbum Spinnerei und Weberei Glattfelden ZH, Schweizerisches Nationalmuseum

S. 28: Keystone, Gaetan Bally / Walter Spring, Schweizerisches Nationalmuseum

S. 30: Fabian Stamm (oben rechts) / Schweizerischer Arbeitgeberverband

S. 32/33: Fabian Stamm

S. 36: Keystone, Laurent Gillieron / Schweizerisches Nationalmuseum

S. 37: zVg

S. 40: zVg

S. 42/43: Rob Lewis

Impressum

Herausgeber: Schweizerischer Arbeitgeberverband,

Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich

Redaktion: Daniela Baumann

Gestaltung: dast visual, Daniel Stähli, Zürich

Druck: Sihldruck AG, Zürich



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 36 85

