

2016



1	EDITORIAL
2	IM INTERVIEW: VIZEPRÄSIDENT GIAN-LUCA LARDI
6	SCHWERPUNKT: UMSETZUNG DER MASSENEINWANDERUNGS-INITIATIVE
8	WAS DIE ARBEITGEBER 2016 BEWEGTE
11	ARBEITSMARKT
16	BILDUNG
20	SOZIALPOLITIK
25	INTERNATIONALES
29	KOMMUNIKATION
32	ARBEITGEBERTAG 2016 – EIN RÜCKBLICK IN BILDERN
34	DAS ARBEITGEBERJAHR 2016 IN ZAHLEN
37	MITGLIEDERVERZEICHNIS
40	VORSTANDSAUSSCHUSS
41	VORSTAND
42	GESCHÄFTSSTELLE
44	MANDATE

BEBILDERUNG

Wir werden immer älter. Was eine gute Nachricht für uns alle ist, ist ein Härtetest für unsere Sozialwerke. Immer weniger Erwerbstätige müssen für die Renten von immer mehr Pensionierten aufkommen. Die Politik hat es bisher versäumt, die Altersvorsorge für diese Herausforderung zu rüsten. Das wird die jüngere Generation teuer zu stehen kommen. Die alternde Gesellschaft verändert freilich auch den Arbeitsmarkt. Der Arbeitskräftemangel wird sich mit dem Austritt der Babyboomer aus dem Erwerbsleben dramatisch verschärfen.

Die Bilderseiten und die sie ergänzenden Bilderstrecken in der Arbeitgeber-App zeigen Momentaufnahmen, die das Zusammenspiel der Generationen in der Arbeitswelt festhalten. Ob junge Lernende mit ihrem Lehrmeister, am Anfang ihres Berufslebens stehende Erwerbstätige mit pensionierten Kunden oder ältere Kursteilnehmer mit einem jungen Mentor: In den Unternehmen wird der generationenübergreifende Alltag vorgelebt.

Umschlag: Eine junge Kursleiterin von Swisscom in Genf macht Pensionierte mit mobilen Geräten wie Smartphones und Tablets vertraut.

EDITORIAL

Geschätzte Mitgliederorganisationen
Sehr geehrte Damen und Herren



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

Rückblickend relativiert sich im täglichen Leben vieles. Erscheinen anfänglich Probleme unüberwindbar, finden sich auf einmal Lösungen. Aber die Lösungssuche ist oft aufwendig und intensiv – genau dies trifft auch auf das Arbeitgeberjahr 2016 zu. Alles überstrahlt hat die Debatte um die gesetzliche Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative, die zum Jahresende erfolgreich abgeschlossen werden konnte. Ähnlich kontrovers ging es bei der Altersvorsorgereform zu und her – Grund genug, um an unserer Jahresveranstaltung, dem ARBEITGEBERTAG 2016, Bundesrat Alain Berset und den weiteren Gästen die Schicksalsfrage zu stellen: «Wie viel Sozialstaat erträgt die Schweiz?».

Die Reform der Altersvorsorge mag die grösste sozialpolitische Herausforderung seit Jahren darstellen, die einzige ist sie jedoch bei Weitem nicht. Davon zeugen im Berichtsjahr etwa die mit Erfolg bekämpften Volksabstimmungen über ein bedingungsloses Grundeinkommen und über eine Erhöhung der AHV-Renten (AHVplus) oder unsere viel beachteten Stellungnahmen zu den nötigen Reformen sowohl in der Invalidenversicherung als auch bei den Ergänzungsleistungen.

In der Bildungspolitik ragte im vergangenen Jahr die Diskussion um die Stärkung der höheren Berufsbildung hervor. Wenn auch über Umwege, fand die Vorlage im Parlament – nicht zuletzt dank des Einsatzes des Schweizerischen Arbeitgeberverbands – schliesslich eine Mehrheit. Darüber hinaus stiessen der Bund, die Kantone und die Sozialpartner, wiederum unter federführender Mitwirkung der Arbeitgeber, die wichtige Strategieentwicklung 2030 für eine Berufsbildung mit Zukunft an.

Um über diese und weitere Themen, welche die Arbeitgeber 2016 bewegten, mehr zu erfahren, laden wir Sie zur Lektüre unseres Jahresberichts ein. Beachten Sie beispielsweise die Jahreschronik für den schnellen Überblick über die wichtigsten arbeitgeberpolitischen Ereignisse, die Beiträge aus den Ressorts für vertiefte Informationen und nicht zuletzt die Bilder für den visuellen und emotionalen Zugang zum Arbeitgeberjahr 2016. Bereits einmal umblättern genügt, um im Interview zu erfahren, wer als neuer Vizepräsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbands künftig dessen Interessen auch in der italienischsprachigen Schweiz vertritt. Nach dem Fokus auf die Romandie in den vergangenen Jahren wollen wir nun ebenso im Tessin verstärkt präsent sein.

Wir möchten aber auch die Gelegenheit zum Dank benützen. Er gebührt unseren engagierten und treuen Mitgliedern wie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Geschäftsstelle. Ihnen allen ist es letztlich zu verdanken, dass die Stimme der Arbeitgeber im vergangenen Jahr in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit Gehör fand. Last but not least: Das, was Sie möglicherweise gerade in Papierform in Händen halten – und noch mehr –, bekommen Sie auch geboten, wenn Sie diesen Jahresbericht in der Arbeitgeber-App herunterladen und auf Ihren mobilen Geräten nutzen.

Valentin Vogt
Präsident

Roland A. Müller
Direktor

GIAN-LUCA LARDI

«WIR DÜRFEN DIE JUNGE GENERATION NICHT BENACHTEILIGEN»

Mit Gian-Luca Lardi, dem kürzlich gewählten weiteren Vizepräsidenten, umfasst das Präsidium des Schweizerischen Arbeitgeberverbands nun je einen Vertreter der deutsch-, der französisch- und der italienischsprachigen Schweiz. Lardi führt ein Bauunternehmen in Lugano, ist Präsident des Schweizerischen Baumeisterverbands, Familienvater und in der Lokalpolitik aktiv. Der gebürtige Puschlaver bricht im Interview eine Lanze für mehr Pragmatismus, Generationensolidarität und Freiheit.

Herr Lardi, Sie sind als Vorstandsmitglied des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV) neu auch dessen Vizepräsident. Worauf freuen Sie sich in dieser Rolle besonders?

GIAN-LUCA LARDI: Es ist für mich eine Ehre, Vizepräsident dieses Verbands zu sein. Ich war überrascht über die Anfrage und habe mit grosser Freude zugesagt. Ich schätze die enge Zusammenarbeit und die Dialogkultur im Verband sowie die offene Art des Präsidenten sehr. Ich sehe das neue Amt als Gelegenheit, gewisse Akzente zu setzen, den Schweizerischen Arbeitgeberverband gegen aussen zu vertreten und die eine oder andere Meinung in einer etwas pointierteren Art zu äussern.

Welche Ziele haben Sie sich als SAV-Vizepräsident gesetzt?

Als Vizepräsident sitze ich nicht allein als Vertreter der Baubranche im Vorstand. Ich möchte deshalb ein stärkeres Gespür für die Gesamtinteressen entwickeln. Am Schluss benötigen wir Kompromisse, die von allen Arbeitgebern mitgetragen werden. Ein zweites Ziel ist es, die italienischsprachige Schweiz und ihre teils von der übrigen Schweiz abweichende Optik vermehrt im Dachverband einzubringen.

Wie nehmen Sie den Schweizerischen Arbeitgeberverband wahr – sowohl aus der Perspektive eines Vertreters der italienischsprachigen Schweiz als auch der Baubranche?

Der Schweizerische Arbeitgeberverband ist ein Verband mit Bodenhaftung und Praxisnähe: konkret, pragmatisch, professionell, kompetent in seinen Dossiers

und mit einer enorm wichtigen Aufgabe in der Wirtschaftspolitik. Aus Tessiner Perspektive wünschte ich mir einen verstärkten Austausch zwischen den Sprachregionen und mit den nationalen Dachverbänden. Das Tessin definiert und organisiert sich gerne als eigenständige Region, es muss aber in den nationalen Dialog eingebunden und ernst genommen werden. Es braucht ein gegenseitiges Commitment. Als Bauvertreter nehme ich den SAV als sehr empfänglich für die Situation und Bedürfnisse dieser Branche wahr; die Zusammenarbeit ist sehr gut.

Inwiefern können Sie zwischen Ihrer Verbandsarbeit und Ihrer Tätigkeit als Bauunternehmer Synergien nutzen?

Ich wende je etwa die Hälfte meiner Arbeitszeit für die unternehmerische Tätigkeit und für Verbandsaufgaben auf. Dabei sehe ich das eine als Voraussetzung für das andere: Um im Vorstand von Verbänden mitzuarbeiten, ist es zwingend, mit einem Bein in der Wirtschaft zu stehen. Erst dies ermöglicht es, deren Bedürfnisse zu erkennen und einzubringen. Ohne diesen Praxisbezug würden wir Gefahr laufen, Ideologien aufzusitzen und den Pragmatismus aus den Augen zu verlieren.

Wo ist arbeitgeberpolitischer Pragmatismus derzeit aus Ihrer Sicht am stärksten gefragt?

Die Finanzierung der Altersvorsorge ist für mich das derzeit wichtigste Thema. Es tangiert die Solidarität zwischen den Generationen und wir müssen – nicht nur in diesem Geschäft – aufpassen, dass wir die jungen Generationen nicht zugunsten



der älteren benachteiligen und dadurch demotivieren. Denn es sind die Jungen, die in den nächsten Jahrzehnten unsere Gesellschaft in die Zukunft führen werden. Der Wohlstand unserer jetzigen Rentnergeneration ist unbestritten. Wir müssen uns fragen: Ist es sinnvoll, die Sparbeiträge der Jungen dorthin zu transferieren, wo insgesamt bereits genügend Wohlstand vorhanden ist? Damit verkenne ich nicht, dass es in jeder Generation hilfsbedürftige Menschen gibt. Doch für sie brauchen wir zielgerichtete Lösungen, nicht eine Verteilung mit der Giesskanne.

Wie unterscheidet sich in Ihrer Wahrnehmung das arbeitgeberpolitische Klima im Tessin von jenem in der Deutsch- und Westschweiz?

Im Tessin ist die «5er und Weggli»-Mentalität verbreitet. Das zeigt sich beispielsweise daran, dass die Leute in Italien billig einkaufen und zugleich in der Schweiz für ihre Arbeit einen hohen Lohn fordern. Wir müssen die Bevölkerung vermehrt dafür sensibilisieren, dass die langfristige Sicherung der Arbeitsplätze nicht gratis ist. Mit anderen Worten: Wir können nicht

hohe Löhne, einen hohen Lebensstandard und gleichzeitig das Preisniveau anderer europäischer Länder haben.

Was beschäftigt davon abgesehen die Tessiner Arbeitgeber aktuell am stärksten?

Im Zentrum der aktuellen Diskussion steht die Personenfreizügigkeit – mit all ihren Vorteilen, aber auch negativen Seiten. Einerseits profitiert das Tessin von den Grenzgängern als Arbeitskräfte, andererseits drückt das auf das Lohnniveau

Die Kontrolleure beissen sich häufig an Kleinigkeiten fest und verlieren dabei die Gesamtübersicht.

der Inländer. Überdies zieht es beispielsweise Kapazitätsengpässe bei der Infrastruktur nach sich. Hier eine Balance zu finden, welche die Arbeitsplätze sichert und das Wirtschaftswachstum unterstützt, aber von der Bevölkerung akzeptiert wird, ist eine Herausforderung – zunehmend nicht nur im Tessin, sondern in der ganzen Schweiz.

Was schlagen Sie vor?

Bei der Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen wäre wieder mehr Pragmatismus gefragt: Anstatt immer mehr und jedes Detail zu kontrollieren, sollten sich die Kontrolleure zur Missbrauchsbekämpfung auf das Wesentliche konzentrieren. Im Gesamtarbeitsvertrag der Baubranche haben wir beispielsweise ein enorm auf-

wendiges Regelwerk. Die paritätischen Kommissionen kontrollieren jedes Detail bei zuverlässigen Unternehmen bis auf fünf Rappen genau und übersehen dafür andernorts schwerere Vergehen etwa bei Scheinselbstständigen. Man beisst sich häufig an Kleinigkeiten fest und verliert dabei die Gesamtübersicht.

Sie haben eingangs die teils abweichende Optik des Tessins erwähnt. Woran denken Sie konkret?

Das Tessin wird häufig als Sonderfall betrachtet, den man mit einer lokal beschränkten Sonderlösung erledigen kann. Unsere Region ist aber vielmehr Vorbote und Seismograf als Sonderfall: Was heute im Tessin geschieht, lässt sich morgen vielleicht in einer anderen Region beobachten und beschäftigt übermorgen die ganze Schweiz. Typischerweise waren Probleme im Zusammenhang mit der Personenfreizügigkeit im Tessin schon lange vor der Masseneinwanderungs-Initiative ein Thema. Wir brauchen eine Kompromisslösung für die ganze Schweiz, denn die Probleme sind letztlich überall die gleichen, nur zeigen sie sich in unterschiedlicher Intensität. So ist die Unterwande-

lung des Gesamtarbeitsvertrags auf dem Bau in der Zentralschweiz kein inexistentes Phänomen, sie hat dort jedoch noch kein schmerzhaftes Ausmass angenommen. Wir sollten entsprechend auch auf politischer Stufe modular denken und Lösungen entwickeln, die sich je nach Ausmass eines Problems hoch- oder runterfahren lassen.

Wie beurteilen Sie die Sozialpartnerschaft und ihre Bedeutung für die Schweiz?

Sie ist sehr wichtig. Ohne funktionierende Sozialpartnerschaft müsste die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerseite vollumfänglich auf Gesetzesebene geregelt werden. Das würde die Gefahr praxisferner Regulierungen erhöhen, die das Ziel verfehlen. In den letzten Jahren war die Zusammenarbeitskultur allerdings wenig partnerschaftlich und vereinzelt kämpferischer. Das bedauere ich. Von Arbeitgeberseite versuchen wir immer, pragmatisch zu bleiben; wir sind gesprächs- und kompromissbereit. Für einen Kompromiss muss aber die Gegenseite ebenso bereit sein, neben den Interessen der Arbeitnehmenden die Rahmenbedingungen der Arbeitgeber zu berücksichtigen.

PERSÖNLICH: GIAN-LUCA LARDI

- **Gian-Luca Lardi, wie beschreiben Sie sich in einem Wort?** Multikulti, im Sinn von Verständnis für die Vielsprachigkeit und verschiedenen Kulturen und der Wahrnehmung der Unterschiede als Bereicherung.
- **Welche Person würden Sie gerne einmal treffen – und warum?** Winston Churchill: ein politischer Leader in Krisenzeiten und ein hervorragender Kommunikator mit unvergleichbarem rhetorischem Talent.
- **Was haben Sie in der Schule gelernt?** Möglichst viel von dem aus sich herauszuholen, was in einem steckt – unabhängig davon, wie viel es tatsächlich ist.
- **Was nicht?** Chemie, das war nun wirklich nicht mein Fach.
- **Was wollten Sie als Kind werden?** Elektriker: Ich nahm schon als Kind Haushaltsgeräte auseinander, reparierte sie und war davon total fasziniert.
- **Welches Buch liegt derzeit auf Ihrem Nachttisch?** «Kissingers langer Schatten»: Es blickt auf die politische Karriere von Henry Kissinger zurück – eine Schlüsselfigur zu der Zeit, in der ich aufwuchs.
- **Was spielen Sie am liebsten mit Ihren Kindern?** Wir bauen derzeit gemeinsam eine Baumhütte.
- **Welches Ziel haben Sie noch nicht erreicht?** Die Antarktis.

Als wie wichtig erachten Sie das Engagement von Unternehmern in der Politik?

Es ist unbestritten, dass in der Politik – zumindest auf nationaler Ebene – das Milizprinzip immer weniger gelebt wird und eine Professionalisierung stattfindet. Die heutige Komplexität im politischen Alltag zwingt zur Spezialisierung. Dennoch glaube ich, dass es machbar ist, sich neben dem Beruf aktiv in der Politik einzusetzen. Wir müssen als Verband, der zwi-

Im Tessin waren Probleme im Zusammenhang mit der Personenfreizügigkeit schon lange ein Thema.

Die Politik will heute mit Rezepten von gestern die Probleme von morgen lösen.

schen Wirtschafts- und Politikwelt agiert, die Arbeitgeber und ihre Mitarbeitenden für die Bedeutung des Milizsystems sensibilisieren. Die schleichende Verbürokratisierung und der naive Glaube, alles mit Gesetzen regeln und kontrollieren zu können, sind meines Erachtens direkte Konsequenzen des Auseinanderdriftens der konkreten, realen Wirtschaftswelt einerseits und der Politik andererseits.

Um das Milizprinzip hochzuhalten, braucht es neben dem Engagement des Einzelnen aber auch eine gewisse Flexibilität der Arbeitgeber ...

Das ist zweifellos so. In unserem Unternehmen lassen wir Raum für solche Engagements, mit Teilzeitpensen und anderen flexiblen Lösungen.

Sie arbeiten seit 2001 für das Unternehmen, dem Sie seit 2007 als CEO vorstehen. Was macht es für Sie über all die Jahre zu einem guten Arbeitgeber?

Was ich persönlich schätze, sind die Ehrlichkeit und Fairness in der Zusammenarbeit im Unternehmen. Eine gute Kultur im Umgang mit den Mitarbeitenden ist das Wichtigste, denn der Mehrwert eines Bauunternehmens besteht in seinen Mitarbeitenden: Baumaterialien und Geräte kann jeder überall und jederzeit kaufen. Die Mitarbeitenden mit ihrem Know-how hingegen machen den Unterschied zwischen den Unternehmen aus. Ich habe beispielsweise die Erfahrung gemacht, dass die Mitarbeitenden für schwierige Situationen und allenfalls notwendige Massnahmen Verständnis haben, wenn man transparent mit ihnen darüber spricht und ihnen dadurch die Möglichkeit gibt, das Handeln des Arbeitgebers nachzuvollziehen.



Gian-Luca Lardi an der Medienkonferenz des Schweizerischen Arbeitgeberverbands in Lugano, an der er als Vizepräsident vorgestellt wurde.

Was sind Ihre Führungsgrundsätze als Geschäftsführer dieses Unternehmens?

Mein oberster Führungsgrundsatz ist es, Vorbild zu sein. Wenn ich etwas fordere, halte ich mich selbst auch daran. Ausserdem versuche ich, möglichst viel Handlungsspielraum zu lassen, besonders, wenn Kreativität und Innovationskraft der Mitarbeitenden gefragt sind, und nur wo nötig zu lenken und zu regeln.

Zum Schluss noch ein Blick nach Bundesbern: Wie beurteilen Sie die aktuelle Politik des Bundesrats?

Der Freiheitsgedanke unserer Verfassung unterliegt im Bundesrat allzu oft dem Sirennengesang der Regulierung und Kontrolle. Der Bundesrat meint es gut, aber am

Schluss kommt doch meistens eine Regulierung heraus. Er sollte meines Erachtens umgekehrt den Mut haben, einmal eine Regulierung abzuschaffen und mehr Freiraum zu lassen – zum Wohl der ganzen Gesellschaft. Natürlich muss auch der Bundesrat immer Kompromisse finden. Das Problem ist aber, dass sich heute – im Unterschied zu früher – die Wirtschaft in einem Tempo entwickelt, mit dem die Politik nicht mithält. Das heisst: Die Politik will heute mit Rezepten von gestern die Probleme von morgen lösen. Gleichwohl möchte ich anfügen, dass eine gewisse Trägheit des politischen Systems nicht a priori schlecht ist. Denn sie verhindert, dass die Politik Lösungen für Probleme beschliesst, die gar kein dauerhaftes Problem sind.

INTERVIEW: DANIELA BAUMANN

SCHWERPUNKT

DER WEG ZUR UMSETZUNG DER MASSENEINWANDERUNGS-INITIATIVE

Ein zentrales Thema 2016 war die Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative. Mit deren Annahme am 9. Februar 2014 und dem als Umsetzungsfrist festgelegten 9. Februar 2017 war der Zeitrahmen abgesteckt. Das Parlament verabschiedete in der Wintersession 2016 – gleichsam um fünf vor zwölf – eine Umsetzung auf dem Gesetzesweg, die zusätzlich auch der Ratifikation des Kroatien-Protokolls sowie der Fortführung des Forschungsprogramms «Horizon 2020» den Weg bereitete.

Im Jahr 2014 beauftragte der Bundesrat eine Expertengruppe, Varianten zur Umsetzung von Artikel 121a der Bundesverfassung zu erarbeiten. Als Vertreter in dieser Gruppe waren für den Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) die Eckwerte klar: Fortführung der bilateralen Verträge mit der EU bei gleichzeitiger Steuerung der Zuwanderung durch geeignete Massnahmen – die berühmte Quadratur des Kreises. Unter welchen Voraussetzungen dies mit den in Artikel 121a BV festgeschriebenen «Höchstzahlen und Kontingenten» überhaupt möglich sein würde, war damals noch unklar. Zwei Wege liessen sich theoretisch beschreiten: Die Verhandlung mit der EU über das Personenfreizügigkeitsabkommen (FZA) oder die Anwendung von Artikel 14 Absatz 2 des bestehenden FZA, wonach bei schwerwiegenden wirtschaftlichen oder sozialen Problemen Abhilfemassnahmen beschlossen werden können.

DER 1. AKT EINE SCHUTZKLAUSEL ZUR BEWAHRUNG DER BILATERALEN

Ende Mai 2015 veröffentlichte der SAV seine Vorschläge zur Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative (MEI), deren Grundlage unter anderem eine Schutzklausel bildete. Das Konzept sah vor, dass die Landesregierung jährlich eine Schwelle für die Nettozuwanderung definieren sollte, bei deren Überschreiten ein Steuerungsmechanismus wirksam geworden wäre. In diesem Fall wäre eine Kaskade von Massnahmen zur Anwendung gekommen, die gestaffelt aktiviert werden sollten und auf einer Kombination von quantitativen und qualitativen Kriterien beruhten. Zwar bot auch dieser Ansatz keine Garantie für einen Verhandlungserfolg. Doch es war der aussichtsreichste Weg, die bilateralen Abkommen zu bewahren.

Dabei war zentral, den in Artikel 121a BV vorhandenen Umsetzungsspielraum zu nutzen, wonach dem gesamtwirtschaftlichen Interesse Rechnung zu tragen ist. Wichtig war zudem die praxistaugliche Einführung eines Inländervorrangs. Eine solche qualitative Massnahme war insbesondere vor Aktivierung einer an Artikel 14 Absatz 2 des Freizügigkeitsabkommens anknüpfenden «Escape Clause» denkbar, die als Ultima Ratio regionale beziehungsweise berufsgruppenbezogene, temporäre Beschränkungen vorgesehen hätte. Mit diesem Konzept wäre das Konfliktpotenzial gegenüber dem FZA deutlich verringert worden.

Im Idealfall hätten die erwähnten temporären Beschränkungen jedoch nicht aktiviert werden müssen – dank einer besseren Nutzung des inländischen Arbeitskräftepotenzials und einer strikteren Durchsetzung der Regeln zum Sozialhilfeanspruch (Vollzugsoptimierung des FZA). Angesichts des Fachkräftemangels waren die meisten Unternehmen schon länger darum bemüht, mit Massnahmen in verschiedenen Bereichen die Arbeitsmarktbeteiligung insbesondere der Frauen, der älteren Erwerbsbevölkerung und der Jugendlichen zu fördern.

In seiner Botschaft signalisierte der Bundesrat ebenfalls, die bilateralen Verträge

Das Ziel ist eine bürokratiearme, wirksame Umsetzung, die im ersten Quartal 2018 in Kraft tritt.

erhalten zu wollen. Er nahm den Vorschlag der Wirtschaft auf, die Zuwanderung über einen Schutzklausel-Mechanismus zu regeln. Die Botschaft war jedoch in zahlreichen Punkten anpassungsbedürftig, damit sie EU-kompatibel würde.

DER 2. AKT EXPLORATIVE GESPRÄCHE MIT DER EU

Der geschilderte erste Weg zur Umsetzung von Artikel 121a BV hätte Verhandlungen mit der EU über das Personenfreizügigkeitsabkommen vorausgesetzt – also eine weitergehende Lösung als die Anwendung von Artikel 14 Absatz 2 FZA. Der Wortlaut von Artikel 121a BV hätte eine Neuverhandlung beziehungsweise Anpassung des FZA bedingt, denn Einschränkungen der Personenfreizügigkeit jeglicher Art, insbesondere durch Höchstzahlen und Kontingente, widersprechen dem Sinn und Geist des Abkommens. So sahen denn auch die Übergangsbestimmungen zu Artikel 121a BV eine Verhandlungspflicht des Bundesrats vor, diese regelten indes nicht, was zu geschehen hätte, falls kein Verhandlungsergebnis resultieren würde. Die EU zeigte sich jedoch nicht verhandlungsbereit – dies mit Blick auf den 23. Juni 2016, den Abstimmungstermin über den EU-Austritt des Vereinigten Königreichs. Sie wollte gegenüber dem Königreich keine falschen Signale senden und vor allem nicht mit EU-Nichtmitgliedern wie der Schweiz Erleichterungen verhandeln, die für andere Länder als Präjudiz hätten verstanden werden können. So verblieben nur sogenannte explorative Gespräche. Damit trat die EU nicht in eigentliche Verhandlungen über das FZA ein. Stattdessen hielt die Schweiz bloss den Kontakt zur EU aufrecht, um zu sondieren, was überhaupt möglich sein würde.

DER 3. AKT DER BREXIT UND SEINE FOLGEN

Am 23. Juni 2016 entschied sich das Vereinigte Königreich mit einer Mehrheit von 51,89 Prozent für einen Austritt aus der Eu-

ropäischen Union – der sogenannte «Brexit» war Tatsache. Das überraschende Ergebnis erschütterte die EU. Damit war auch klar, dass Verhandlungen zwischen der Schweiz und der EU über das FZA auf absehbare Zeit auf Eis gelegt würden. Diskussionen über die Personenfreizügigkeit würde die EU in ihrem Schockzustand nicht zulassen wollen. Erst allmählich begannen einzelne EU-Exponenten zu signalisieren, dass man wohl in der Zukunft nicht umhinkommen würde, sich mit den Strukturen der «alten EU» auseinanderzusetzen, zumal einzelne Mitgliedsländer bei der Personenfreizügigkeit ebenfalls mit gewissen Beschränkungen liebäugeln. Vorerst liegen jedoch direkte Verhandlungen mit der Schweiz über dieses Thema ausser Reichweite. Chancen werden sich wieder ergeben, sobald die Staatspräsidenten beziehungsweise Bundeskanzlerwahlen in Frankreich und Deutschland vorüber und die Austrittsverhandlungen mit dem Vereinigten Königreich abgeschlossen sein werden.

DER EPILOG DER ARBEITSLOSENVORRANG ALS «INLÄNDERVORRANG LIGHT»

Vor diesem Hintergrund und um allfällig wieder aufflammenden unmittelbaren Gegenforderungen der EU zum Abschluss eines institutionellen Rahmenabkommens auszuweichen, suchte das Parlament nach einer vollständig FZA-konformen Umsetzungsvariante des Verfassungsartikels zur Zuwanderung. Zwar hätte Artikel 14 Absatz 2 FZA nach Ansicht der Arbeitgeber eine verfassungsnähere Umsetzung erlaubt, als sie das Parlament beschloss. Dennoch trug der Schweizerische Arbeitgeberverband, der im Umsetzungsprozess seitens der Wirtschaft federführend war, den sogenannten «Inländervorrang light» mit. Ein «echter» beziehungsweise uneingeschränkter Inländervorrang wäre von der EU als diskriminierend abgelehnt worden.

Bei der Ausarbeitung der Verordnung muss nun auch das Ziel im Auge behalten werden, die Zuwanderung zu reduzieren. Denn Rechtsgrundlage der Lösung

MEILENSTEINE DER MEI-UMSETZUNG

- 9.2.2014: Systemwechsel bei der Zuwanderung: Ja zur Volksinitiative «Gegen Masseneinwanderung»
- 20.6.2014: Präsentation des bundesrätlichen Konzepts zur Umsetzung des Zuwanderungsartikels
- 11.2.2015: Verabschiedung des Verhandlungsmandats mit der EU durch den Bundesrat
- 27.10.2015: Einreichung der Rasa-Initiative «Raus aus der Sackgasse»
- 4.3.2016: Gesetzesentwurf des Bundesrats zur Steuerung der Zuwanderung mit einer Schutzklausel
- 23.6.2016: «Brexit» – der Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU
- 16.12.2016: Verabschiedung des revidierten Ausländergesetzes (Inländervorrang) durch das Parlament sowie Ratifizierung der Erweiterung der Personenfreizügigkeit auf Kroatien durch den Bundesrat

sind Artikel 121a der Bundesverfassung gemäss Masseneinwanderungs-Initiative und Artikel 21a des Ausländergesetzes gemäss Parlamentsbeschluss. Mit anderen Worten: Es soll sich um eine zuwanderungsabhängige Arbeitsmarktregulierung handeln. Zwar wurde gegen das Gesetzesvorhaben das Referendum ergriffen, dieses ist jedoch nicht zustande gekommen. Darum werden die Umsetzungsarbeiten auf Verordnungsebene weiter vorangetrieben. Das Jahr 2017 steht für den SAV unter dem Vorzeichen, eine bürokratiarme, aber trotzdem wirksame Umsetzung zu erreichen, die im ersten Quartal 2018 in Kraft treten kann.

ROLAND A. MÜLLER

2016: WAS DIE ARBEITGEBER BEWEGTE

FEBRUAR

4

MEHR PRÄSENZ IN DER ROMANDIE

Erstmals seit Langem führt der Schweizerische Arbeitgeberverband eine Medienkonferenz in der französischsprachigen Schweiz durch. Mit der Präsentation pragmatischer Lösungsvorschläge für zwei zentrale Herausforderungen – die künftigen Beziehungen zur EU und die Altersvorsorge – verschafft er sich mehr Gehör bei Politikern und Bürgern.

MÄRZ

16

SOZIALPOLITIK

ENTSCHLOSSENE REFORMEN

In der Sozialpolitik wird die individuelle Selbstverantwortung immer mehr in den Hintergrund gedrängt. Zudem ist die finanzielle Nachhaltigkeit gefährdet. Die Arbeitgeber fordern deshalb mutige, zukunftsweisende Reformen: IV-Renten für unter 30-Jährige müssen künftig die Ausnahme sein, und bei den Ergänzungsleistungen sind Fehlanreize zu beseitigen.

APRIL

12

ARBEITSMARKT

INLÄNDISCHES POTENZIAL GUT GENUTZT

Die Schweiz kann sich bei der Arbeitsmarktbeteiligung der Bevölkerung mit den Besten der Welt messen. Dies gilt sowohl für Personen kurz vor der Pensionierung als auch für Frauen. Um das inländische Arbeitskräftepotenzial noch besser auszuschöpfen, fordern die Arbeitgeber etwa Bogenkarrieren für ältere Arbeitnehmende und den Abbau negativer Erwerbsanreize für Eltern.

18

BILDUNG

BERUFSBILDUNG DER ZUKUNFT

Wie vom Schweizerischen Arbeitgeberverband gefordert, beschliessen die Sozialpartner und die Kantone am Nationalen Spitzentreffen der Berufsbildung 2016 eine längerfristige Strategieentwicklung für die Berufsbildung. Zwar ist diese bewährt und leistungsfähig, doch muss sie sich vorausschauend für künftige Veränderungen in der Arbeitswelt rüsten.

JUNI

23

DER BREXIT WIRD TATSACHE

Grossbritannien tritt aus der Europäischen Union aus. Dieses einmalige Ereignis der europäischen Wirtschaftsgeschichte hat auch Folgen für die Schweizer Wirtschaft. Insbesondere verstärkt und verlängert es die Phase der politischen und wirtschaftlichen Unsicherheit in der Schweiz, gerade auch mit Blick auf die künftigen Beziehungen Schweiz – EU.

SEPTEMBER

12

ARBEITSMARKT

BERUF UND FAMILIE BESSER VEREINBAREN

Am ersten nationalen Spitzentreffen Fachkräfte Schweiz zum Thema «Ver-einbarkeit Beruf und Familie» zeigen die Arbeitgeber auf, dass ein beachtlicher Teil der Mütter und Väter ihren Beschäftigungsgrad erhöhen möchte. Dazu braucht es ein besseres familienexternes Betreuungsangebot. Ausserdem sind negative steuerliche Erwerbsanreize zu beseitigen.

25

SOZIALPOLITIK

NEIN ZU HÖHEREN AHV-RENTEN

Das Schweizer Stimmvolk lehnt die Initiative «AHV-plus» und damit eine Erhöhung der AHV-Renten deutlich ab. Der Schweizerische Arbeitgeberverband sieht sich in seinem Streben nach einer langfristigen Sicherung des gegenwärtigen Rentenniveaus bestätigt. Angesichts des Finanzierungslochs in der AHV stellt allein dies eine Herausforderung dar.

29

SOZIALPOLITIK

NATIONALRAT STELLT WEICHEN FÜR REFORM

Im Ringen um die Altersvorsorgereform sind sich National- und Ständerat in wichtigen Punkten einig. Darüber hinaus zeichnet die Grosse Kammer mit einer Stabilisierungsregel für die AHV, dem Bekenntnis zum aktuellen Rentenniveau und der Kompensation von Renteneinbussen innerhalb der 2. Säule den Weg zu einer ausgewogenen Lösung vor.

MAI

30

BILDUNG**PLATTFORM
FACHKRÄFTE
SCHWEIZ**

Ohne Fachkräfte keine starke Schweizer Wirtschaft: Deshalb bündeln Bund, Kantone und Sozialpartner Informationen über Massnahmen zur Mobilisierung ungenutzter inländischer Potenziale auf der digitalen Plattform «Fachkräfte Schweiz». Sie sind gegliedert in die Bereiche Qualifizierung, ältere Arbeitnehmende, Beruf und Familie sowie Flüchtlinge.

JUNI

5

SOZIALPOLITIK**NEIN ZUM
GRUNDEINKOMMEN**

Ein bedingungsloses Grundeinkommen von monatlich 2500 Franken: Die Schweizer Stimmbevölkerung widersteht diesem verführerischen, aber nicht finanzierbaren Experiment und lehnt die entsprechende Initiative deutlich ab. Damit bekennt sie sich zum bewährten, bedarfsgeleiteten Sozialsystem und zum Wert der Erwerbsarbeit.

20

BILDUNG**WICHTIGER
AUSTAUSCH ZUR
BERUFSBILDUNG**

Der zweite Internationale Berufsbildungskongress in Winterthur kann mit hochkarätigen Referenten aufwarten. Im Zentrum steht der Austausch erfolgreicher Grundsätze aus unterschiedlichen Berufsbildungssystemen weltweit. Dies ist für die Schweiz von grosser strategischer Bedeutung, ist doch die duale Berufsbildung eine ihrer wesentlichen Stärken.

21

**ARBEITGEBERTAG
2016**

Die Schweizer Sozialpolitik steht zweifellos vor grossen Herausforderungen. Am ARBEITGEBERTAG 2016 zum Thema «Wie viel Sozialstaat erträgt die Schweiz?» herrscht grundsätzlich Einigkeit über den Reformbedarf in der Altersvorsorge. Bundesrat Alain Berset zeigt sich zwar kompromissbereit, das heisse Eisen Rentenaltererhöhung will er jedoch nicht anpacken.

OKTOBER

12

ARBEITSMARKT**HÖHERE
KONTINGENTE FÜR
DRITTSTAATEN**

Der Bundesrat vollzieht eine Kehrtwende und erhöht die Zahl der Bewilligungen für Erwerbstätige aus Drittstaaten. 2017 können immerhin 1000 zusätzliche hoch qualifizierte Arbeitskräfte aus Ländern ausserhalb der EU/Efta zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit in die Schweiz kommen. Dies dürfte den Bedarf der Wirtschaft jedoch kaum decken.

NOVEMBER

8

ARBEITSMARKT**MEHR FRAUEN FÜR
VERWALTUNGSRÄTE**

Angeführt vom Schweizerischen Arbeitgeberverband lancieren namhafte Wirtschaftsführer eine weitere Initiative für eine bessere Frauenvertretung in den obersten Führungsgremien von Unternehmen. Die Zahl der Verwaltungsrätinnen steigt in der Schweiz seit Jahren langsam, aber stetig. Mit einem «Code of Conduct» für Personalberater soll dieser Trend weiter gefördert werden.

DEZEMBER

5

BILDUNG**FAIRERE
FINANZIERUNG VON
KURSEN**

Die öffentliche Hand beteiligt sich finanziell stärker in der höheren Berufsbildung, indem sie künftig Absolventen von eidgenössischen Prüfungen Zuschüsse an die Kosten vorbereitender Kurse bezahlt. National- und Ständerat einigen sich auf entsprechende neue Eckwerte im Berufsbildungsgesetz zur Stärkung der höheren Berufsbildung.

16

ARBEITSMARKT**UMSETZUNGS-
GESETZ UNTER
DACH UND FACH**

Das Parlament verabschiedet nach langen Debatten das revidierte Ausländergesetz zur Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative. Noch sind einige Fragen zur Ausgestaltung des beschlossenen Inländerprioritätsprinzips offen, die in der Verordnung geregelt werden müssen. Gesichert ist indes die volle Teilnahme der Schweiz am EU-Forschungsprogramm «Horizon 2020».



Ein Lernender der in der Optikindustrie tätigen Firma Fisba in St. Gallen lässt sich von einer erfahrenen Fachkraft an einer CNC-Werkzeugmaschine instruieren.

ARBEITSMARKT: ZUWANDERUNG

DIE SCHWEIZER WIRTSCHAFT LEBT VON DER OFFENHEIT ZUM AUSLAND

Im vergangenen Jahr ist die Zuwanderung in die Schweiz weiter zurückgegangen. Sie ist stark vom relativen konjunkturellen Zustand der hiesigen Volkswirtschaft im Vergleich zu jenem der Zuwanderungsländer abhängig. Die rückläufige Zuwanderung kann für Unternehmen problematisch sein, denn durch die Abwanderung geht ihnen teils hoch spezialisiertes Personal verloren. Auf dieses werden sie jedoch auch in Zukunft angewiesen sein.

Die Zuwanderung in die Schweiz belief sich 2016 brutto auf insgesamt 143 100 Personen, wovon nur gut 47 Prozent eine Erwerbstätigkeit aufnahmen. Dies entspricht im Vergleich zum Vorjahr einer Abnahme von 4,9 Prozent insgesamt und von 5,4 Prozent bei den Erwerbstätigen. Der Rückgang ist sowohl bei den kontingentierten Erwerbstätigen aus Drittstaaten als auch bei den nicht kontingentierten Erwerbstätigen aus EU-/EFTA-Staaten zu beobachten.

ZUWANDERUNG AUS EU/EFTA SEIT 2013 RÜCKLÄUFIG

Die Nettozuwanderung in die Schweiz aus den EU28-/EFTA-Ländern nahm nach einem zwischenzeitlichen Hoch im Jahr 2008 (74 965 Personen) bis 2016 um beinahe 44 Prozent auf 42 175 Personen ab (siehe Grafik Seite 12). Sie ist inzwischen tiefer als im Nachgang zur Finanzkrise 2010 (43 912 Personen). Zur sinkenden Nettozuwanderung tragen neben der abnehmenden Zuwanderung auch höhere Auswanderungszahlen bei.

Bis 2011 war die Nettozuwanderung grossmehrheitlich von deutschen Staatsangehörigen getrieben. In den Jahren 2012 und 2013 war zwischenzeitlich die Zahl portugiesischer Zuwanderer am grössten, und seit 2014 ist es diejenige italienischer Zuwanderer. Seit 2013 ist die Zuwanderung aus den betrachteten Ländern praktisch durchwegs rückläufig. Die deutsche Zuwanderung in die Schweiz hat seit ihrem Hoch im Jahr 2008 bis 2016 stetig um ganze 83 Prozent abgenommen. Es zeigt sich zudem, dass in den letzten beiden Jahren auch die Zuwanderung aus Süd- und Osteuropa rückläufig war. Exemplarisch dafür steht Portugal: Seit dem vorläufigen Hoch im Jahr 2013 ging die Zuwanderung von Portugiesinnen und Portugiesen um beinahe 82 Prozent auf 2764 Personen zu-

rück. Dies ist der tiefste Wert seit 2001. Eine ähnliche – wenn auch nicht ganz so dramatische – Entwicklung lässt sich für Spanien beobachten, von wo die Zuwanderung seit 2013 um 63 Prozent zurückging.

ZUWANDERUNG AUS DRITTSTAATEN: INDIEN AN DER SPITZE

Indien, die USA und die Volksrepublik China sind seit Jahren die Drittstaaten mit der höchsten Zuwanderung in die Schweiz; 2015 erhielten sie beinahe 40 Prozent aller zur Verfügung stehenden Kontingente. Seit 2014 beansprucht Indien eine höhere Anzahl Kontingente als die USA und hat diese von der Spitze verdrängt. Ebenfalls 2014 stieg die Zahl der Kontingente für Staatsangehörige aus China zwischenzeitlich stark an, um anschliessend fast ebenso deutlich wieder zu sinken. Diese Zusammensetzung ist sinnbildlich für die Branchenstruktur des hiesigen Arbeitsmarkts. Im Durchschnitt der letzten Jahre wurden mehr als 70 Prozent der Kontingente an Arbeitskräfte mit einer B-Bewilligung für mehr als zwölf Monate ausgegeben, in der Tendenz ist aber eine Verschiebung von B- zu L-Bewilligungen für weniger als zwölf Monate Aufenthalt festzustellen.

ZUWANDERUNG ALS STANDORTFAKTOR

Die Entwicklungen der letzten Jahre zeigen eine für die Wirtschaft schwierige

Die deutsche Zuwanderung in die Schweiz hat von 2008 bis 2016 um 83 Prozent abgenommen.

Tendenz, sowohl hinsichtlich der Zuwanderung aus EU-/Efta-Staaten als auch jener aus Drittstaaten. Abgesehen von den immer noch anhaltenden politischen Diskussionen über die Beschränkung der Zuwanderung aus EU-/Efta-Staaten (siehe dazu auch den Beitrag auf Seite 6), wollte nach der Annahme der Masseneinwanderungs-Initiative der Bundesrat mit einer Senkung der Drittstaatenkontingente ein Zeichen setzen. Dies führte auch Ende 2016 wieder zu Engpässen und Schwierigkeiten bei den Unternehmen.

Der Wirtschaftsstandort Schweiz zeichnet sich seit jeher durch seine Offenheit gegenüber dem Ausland und die guten Rahmenbedingungen im internationalen Wettbewerb aus. Auch deshalb wurden und werden in der Schweiz zahlreiche prosperierende Unternehmen gegründet oder siedeln sich Unternehmen neu in der Schweiz an. Viele von ihnen betreiben Forschung auf höchstem Niveau, woraus zahlreiche massgebliche Innovationen hervorgehen. Innovationen sind die Lebensader jeder florierenden Wirtschaft, bedingen jedoch zwangsläufig die Beschäftigung von hoch spezialisierten Arbeitskräften. Diese können dank unseres hervorragenden

Bildungssystems grossmehrheitlich in der Schweiz rekrutiert werden. Fehlen diese Experten jedoch in der Schweiz, muss ein Unternehmen zeitnah auf ein ungleich grösseres ausländisches Angebot solcher Arbeitskräfte zugreifen können. Wird dieses Angebot zu stark restringt, so verliert der Wirtschaftsstandort Schweiz für Unternehmen rasch an Attraktivität.

ZUWANDERUNG DIENT AUCH INLÄNDISCHEN ARBEITSKRÄFTEN

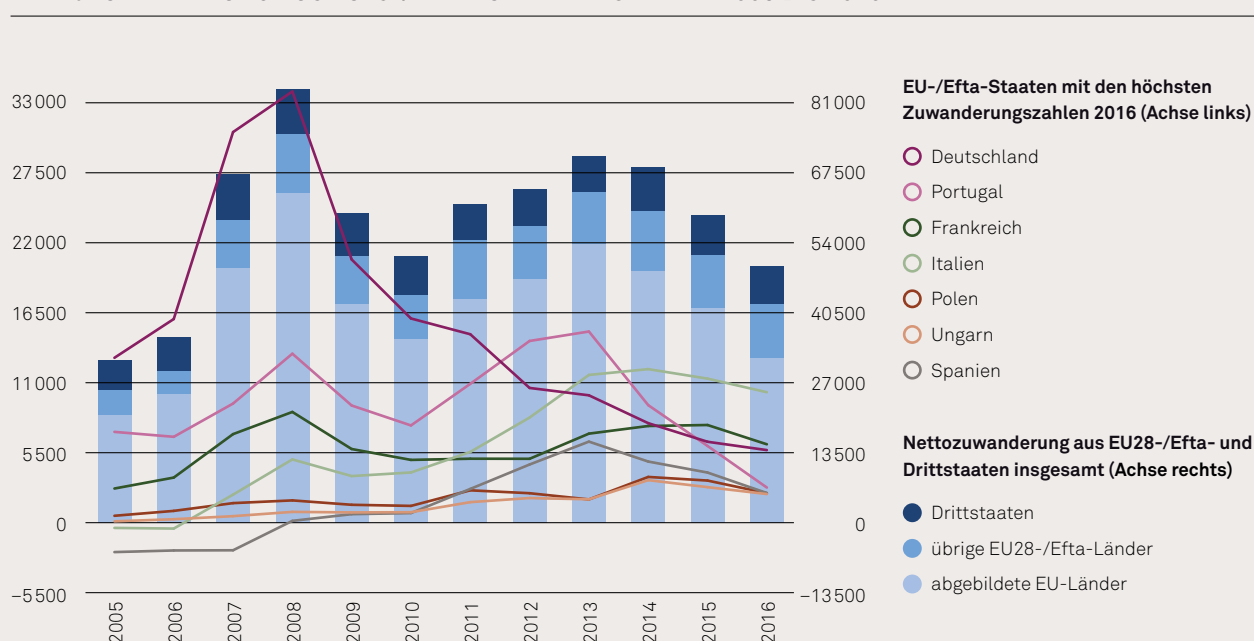
Besonders kritisch zu beurteilen ist der momentane Rückgang der Zuwanderung vor dem Hintergrund des weiterhin bestehenden Fachkräftemangels vieler Unternehmen. Politik und Wirtschaft sind an verschiedenen Fronten aktiv, um inländische Arbeitskräfte zu rekrutieren beziehungsweise deren Pensen zu erhöhen. Trotz allem bleiben die Unternehmen weiterhin auf die Zuwanderung von Arbeitskräften angewiesen. Bleiben Stellen in Unternehmen vakant, so wird dies mittelfristig auch negative Konsequenzen auf die Erwerbssituation der inländischen Bevölkerung haben. Denn wie der

Bleiben Stellen vakant, hat dies auch negative Folgen für die Erwerbssituation der Inländer.

Observatoriumsbericht des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) darlegt, zieht die Besetzung von Stellen mit qualifiziertem ausländischem Personal auch Stellen für inländische Personen nach sich. Politik und Wirtschaft sind somit auch weiterhin gefordert, die Rahmenbedingungen so zu setzen, dass offene Stellen, für die kein inländisches Angebot besteht, mit ausländischen Arbeitskräften besetzt werden können.

SIMON WEY

NETTOZUWANDERUNG AUS EU28-/EFTA- UND DRITTSTAATEN 2005 BIS 2016



Quelle: Staatssekretariat für Migration

ARBEITSMARKT

KEINE STAATLICH VORGESCHRIEBENEN LOHNKONTROLLEN

Das Thema Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern beschäftigte den Schweizerischen Arbeitgeberverband auch im Jahr 2016. Positiv zu werten ist, dass seine beharrliche Kritik, dass Lohnunterschiede nicht mit Lohndiskriminierung gleichzusetzen sind, beim Bundesamt für Statistik zu einem Einlenken geführt hat: In der Informationsbroschüre «Auf dem Weg zur Lohngleichheit! Tatsachen und Trends» wird neu darauf hingewiesen, dass der Begriff «Lohndiskriminierung» seit 2014 nicht mehr verwendet wird. Zumindest ein kleiner Etappensieg.

Der Bundesrat zeigte sich davon unbeeindruckt: In der Vernehmlassung zur Revision des Gleichstellungsgesetzes forderte er staatlich vorgeschriebene Lohnkontrollen. Der SAV sprach sich gegen dieses Vorhaben aus und forderte im Gegenzug den Bund auf, die bisherigen und freiwilligen Bemühungen der Unternehmen und insbesondere ihre Lohnanalysen mittels Funktionsbeschreibungen endlich gebührend anzuerkennen. Der Bundesrat geht ungerechtfertigterweise davon aus, dass die Arbeitgeber nicht bereit sind, freiwillige Massnahmen gegen Lohndiskriminierung zu ergreifen. Er stützt sich dabei auf eine statistische Analyseverfahren, welche nicht alle lohnrelevanten Kriterien berücksichtigt. Dadurch wird ein Ergebnis ausgewiesen, das die Realität in den Unternehmen zu deren Lasten falsch wiedergibt. Entsprechend lehnten die Arbeitgeber alle vorgeschlagenen Massnahmen zur Verschärfung des Gleichstellungsgesetzes als unverhältnismässig, unnötig und als weiteren, massiven Eingriff in den flexiblen Arbeitsmarkt ab. Trotz der breiten Kritik am Gesetzesentwurf in der Vernehmlassung hielt der Bundesrat an

seiner Absicht fest, die Botschaft ans Parlament zu verabschieden.

MEHR FRAUEN IN FÜHRUNGSGREMIEN – OHNE QUOTE

Die Wirtschaft lancierte, angeführt von Arbeitgeberpräsident Valentin Vogt, Anfang November mit einem «Code of Conduct» für Personalberatungsfirmen eine Initiative für eine bessere Vertretung von Frauen in den obersten Führungsgremien. Sie gründet in der Überzeugung, dass das freiwillige und von Eigeninteresse getriebene Engagement der Unternehmen für mehr weibliche Führungskräfte nachhaltiger wirkt als staatlicher Zwang. Dessen ungeachtet kündigte wenig später der Bundesrat an, dass er im Rahmen der Aktienrechtsrevision Quoten für Frauen in Verwaltungsräten und Geschäftsleitungen börsenkotierter Gesellschaften einführen will.

INLÄNDERPOTENZIAL: DIE POLITIK IST AM ZUG

Im Berichtsjahr wurden die Ergebnisse des vom Schweizerischen Arbeitgeberverband 2015 initiierten Projekts «Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz» in die Fachkräfte-Initiative des Bundes überführt. Dort fanden insbesondere auch die in Firmeninterviews gesammelten «Best Practices» zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmender Eingang in eine nationale Konferenz zu diesem Thema, die im Frühling unter der Leitung von Bundespräsident Johann Schneider-Ammann durchgeführt wurde.

Darüber hinaus waren die Projektergebnisse Gegenstand verschiedener öffentlicher Auftritte des SAV, unter anderem an einer Medienkonferenz zur Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials. Dort zeigten die Arbeitgeber auf, dass die Schweiz in dieser Hinsicht sehr gut unterwegs ist. So sind etwa ältere Personen, aber auch Frauen bereits in hohem Mass in den Arbeitsmarkt integriert. Für weitere Verbesserungen sind Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf politischer Ebene gefragt, beispielsweise der Abbau von negativen Erwerbsanreizen

und die Einführung von Tagesstrukturen an Schulen.

In diesem Zusammenhang nicht zielführend ist ein gesetzlich vorgeschriebener Vaterschaftsurlaub. Auch zu diesem Thema machte der Schweizerische Arbeitgeberverband 2016 mehrfach an Podiumsveranstaltungen und in Referaten darauf aufmerksam, dass es nicht Aufgabe des Staates ist, über die Modalitäten eines Vaterschafts- bzw. Elternurlaubs zu entscheiden. Vielmehr muss ein solcher in Abhängigkeit der Bedürfnisse der Betroffenen und der betrieblichen Möglichkeiten auf Branchen- oder Unternehmensebene individuell ausgestaltet werden können.

FLANKIERENDE MASSNAHMEN: VOLLZUGSOPTIMIERUNGEN – KEIN MATERIELLER AUSBAU

Im Rahmen der Umsetzung von Artikel 121a der Bundesverfassung beschloss der Bundesrat zusätzliche Massnahmen zur Bekämpfung von Missbräuchen auf dem Arbeitsmarkt. Er verabschiedete unter anderem die Botschaft zur Revision des Bundesgesetzes gegen die Schwarzarbeit (BGSA) und legte das Vorgehen zur künftigen Ausgestaltung der flankierenden Massnahmen (FlaM) zum freien Personenverkehr Schweiz – EU fest. Dafür wurde die Arbeitsgruppe «Personenfreizügigkeit und Arbeitsmarktmassnahmen» eingesetzt, in welcher der SAV die Arbeitgeberseite vertrat. Deren Arbeiten wurden in einem Bericht vom Oktober 2016 zuhanden des Bundesrats zum Verbesserungsbedarf im Vollzug und in der Missbrauchsbekämpfung der FlaM festgehalten. Eine der Schlussfolgerungen für die Arbeitgeberseite war, die Forderung der Gewerkschaften nach einer Erhöhung der Kontrollen und damit eine Anpassung der Verordnung abzulehnen.

Erneut hatte der jährliche Bericht zur «Umsetzung der flankierenden Massnahmen zum freien Personenverkehr Schweiz – Europäische Union» gezeigt, dass sich das bestehende FlaM-Instrumentarium bewährt hat, die in der Schweiz geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen überwie-

**Der Bund muss endlich die
Lohnanalysen der
Unternehmen anerkennen.**

gend eingehalten und Verstösse effizient bekämpft werden. Gleichwohl forderten die Gewerkschaften unermüdlich einen weiteren Ausbau der flankierenden Massnahmen, den es konsequent zu vermeiden galt.

Im Berichtsjahr fanden Anhörungen zu mehreren politischen Vorstössen mit solchen Ausbauvorhaben statt. Im Rahmen der Änderung des Entsendegesetzes war der Schweizerische Arbeitgeberverband bereit, schärfere Sanktionen bei Verstössen gegen die minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen mitzutragen, weil eine Busse in der bisherigen Höhe von 5000 Franken wohl in vielen Fällen keine ausreichend abschreckende Wirkung erzielt. Alle weitergehenden Massnahmen, insbesondere die letztlich vom Parlament verabschiedete präventive Verlängerung von Normalarbeitsverträgen (NAV) – notabene ohne dass ein stichhaltiger Beweis für wiederholte missbräuchliche Lohnunterbietungen vorliegt –, lehnten die Arbeitgeber mit Nachdruck ab.

Im Falle des NAV Hauswirtschaft unterstützte der Schweizerische Arbeitgeberverband eine Verlängerung um weitere drei Jahre ab 1. Januar 2017, da Kontrollen immer wieder Verstösse gegen die im Normalarbeitsvertrag definierten Mindestlöhne aufgedeckt hatten. Die gleichzeitige Erhöhung dieser Mindestlöhne um 1,9 Prozent lehnte er aber ab. Der Bundesrat verabschiedete Ende 2016 nach erfolgreicher Konsultation jedoch beide Punkte.

Einigung auf einen Entschädigungsfonds Asbest

Ende 2015 hatte der Ständerat eine Verbindung zwischen einer Fondslösung für Asbestgeschädigte und der laufenden Diskussion über den Ausbau des Verjährungsrechts für Personenschäden im Obligationenrecht hergestellt. Konkret sprach er sich für eine «massgeschneiderte Sonderlösung für Asbestopfer» aus, wonach diese ihre Schadenersatzansprüche auch dann noch geltend machen können, wenn diese eigentlich verjährt sind. Vorbehalten wurde dabei, dass die Ansprüche nicht durch ein Sonderregime befriedigt werden können, etwa durch einen «Entschädigungsfonds Asbest».

Die Teilnehmer des vom Bundesrat eingesetzten Runden Tisches, darunter auch der SAV, fanden im Berichtsjahr nach einer Vielzahl von Arbeitsgruppensitzungen eine Lösung für einen solchen Entschädigungsfonds zugunsten von Asbestopfern und ihren Angehörigen. Davon abgesehen läuft die politische Diskussion um die Verlängerung der Verjährungsfristen weiter.

Verzicht auf Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte

Mit den Artikeln 73a und 73b in der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz konnte zwar ein erster Schritt zur Erleichterung der Arbeitszeiterfassung umgesetzt wer-

Ältere Personen, aber auch Frauen sind bereits gut in den Arbeitsmarkt integriert.

den. Der Schweizerische Arbeitgeberverband führte jedoch die Arbeiten mit dem Ziel weiter, auch Lösungen für diejenigen Mitglieder vorzuschlagen, die insbesondere keine Verichtsregelung mit einem Sozialpartner in einem Gesamtarbeitsvertrag vereinbaren können. Ein Vorstoss von Ständerätin Karin Keller-Sutter nimmt die Anliegen dieser SAV-Mitglieder auf. Diese und weitere Initiativen für eine Modernisierung des veralteten Arbeitsgesetzes werden den SAV weiterhin intensiv beschäftigen.

DANIELLA LÜTZELSCHWAB

Mehr zum Thema

www.arbeitgeber.ch/category/arbeitsmarkt



Brigitte Lüchinger-Bartholet, AGV Arbeitgeberverband Rheintal

«Als Arbeitgeberin bin ich bestrebt, meinen Mitarbeitenden – je nach Möglichkeit und Tätigkeit – entsprechende Arbeitsbedingungen zu bieten, etwa flexible Arbeitszeiten für Eltern. Damit kann ich mein Unternehmen auch als attraktiven Arbeitgeber positionieren.»



Eine Lernende in Lebensmitteltechnologie der Chocolat Stella in Giubiasco mischt zusammen mit einem Mitarbeiter der Produktion die Zutaten, bevor die Schokoladenmasse verfeinert und conchiert wird.

BILDUNG: FINANZIERUNGSFRAGEN

WICHTIGE ENTSCHEIDE ZUR SUBJEKTORIENTIERTEN FÖRDERUNG VON VORBEREITUNGSKURSEN

Die parlamentarischen Beratungen zur Finanzierung von Bildung, Forschung und Innovation für die Jahre 2017 bis 2020 durch den Bund verliefen für die Arbeitgeber erfolgreich: Die Finanzierung der Vorbereitungskurse auf eidgenössische Prüfungen wurde auf neue Grundlagen gestellt und die Mittel für die Berufsbildung wurden angemessen erhöht.

Alle vier Jahre legt der Bundesrat dem Parlament die Botschaft zur Förderung von Bildung, Forschung und Innovation (BFI-Botschaft) vor. Darin zieht er Bilanz über die laufende Periode und legt die Ziele und Massnahmen für die neue Förderperiode fest. Das zentrale Element bildet dabei der Antrag über die finanziellen Mittel für diesen Politikbereich. Zudem werden Gesetzesänderungen zur Optimierung der Rechtsgrundlagen bei den eidgenössischen Räten beantragt.

Nach den Beschlüssen der eidgenössischen Räte soll der Bund in den Jahren 2017 bis 2020 eine Summe von fast 26,4 Milliarden Franken einsetzen. Damit haben sie den Betrag gegenüber dem Vorschlag des Bundesrats um 395 Millionen aufgestockt. Das jährliche durchschnittliche Mittelwachstum beträgt damit 2,5 Prozent, gegenüber 2,0 Prozent gemäss Vorschlag des Bundesrats. In der Vorperiode 2013 bis 2016 betrug diese – in der politi-

schen Debatte stark beachtete Zahl – noch 3,0 Prozent.

DIREKTES INTERESSE AN LEISTUNGSFÄHIGEM AUSBILDUNGSSYSTEM

Die Arbeitgeber haben als «Abnehmer» von Schul-, Berufsbildungs- und Studienabgängern ein direktes Interesse an einem leistungsfähigen, also effektiven, effizienten und chancengerechten Bildungssystem. Insbesondere in der beruflichen Grundbildung, der höheren Berufsbildung sowie der berufsorientierten Weiterbildung sind die Unternehmen direkt engagiert – sei es durch eigene Ausbildungstätigkeit, durch finanzielles Engagement zur Unterstützung ihres Personals bei der Weiterqualifikation, als Organisatoren von Weiterbildung oder durch ihr Engagement für die Berufsbildung im Verbandsrahmen. Vor dem Hintergrund des bereits verbreiteten und sich demografiebedingt in absehbarer Zeit noch verschärfenden Fachkräftemangels in verschiedenen Sektoren und der Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative kommt der Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials – und damit Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen – eine wichtige Bedeutung zu.

Mit Blick auf diese Herausforderungen sowie die angespannte Lage des öffentlichen Haushalts hat der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) die BFI-Debatte

FINANZIELLES ENGAGEMENT VON STAAT UND PRIVATEN IM BFI-BEREICH

	Bund	Kantone und Gemeinden	Wirtschaft und Private
Obligatorische Schule		●	
Allgemeine Bildung Sek II		●	
Berufliche Grundbildung Sek II	●	●	●
Höhere Berufsbildung (Tertiärstufe)	●	●	●
ETH-Bereich	●		
Universitäten und Fachhochschulen	●	●	
Weiterbildung	●	●	●
Grundlagenforschung	●	●	
Angewandte Forschung	●	●	●
Internationale Zusammenarbeit	●	●	

Die Grösse des Symbols entspricht dem Gewicht des jeweiligen finanziellen Engagements.
Quelle: BFI-Botschaft 2017–2020

**Geschickte
Bundesfinanzierungen
fördern privates
Engagement, statt es zu
verdrängen.**

NEUERUNGEN IM BERUFSBILDUNGSGESETZ – DIE ECKWERTE

- Subjektorientierung: Die Teilnehmenden von vorbereitenden Kursen auf eidgenössische Prüfungen erhalten nach Absolvierung der Prüfung einen Zuschuss durch den Bund an ihre Kurskosten. Dies unter den Bedingungen, dass sie eine eidgenössische Prüfung absolvieren und einen Nachweis für die bezahlten Kursgebühren erbringen.
- Bundeszuständigkeit: Die Unterstützung der Teilnehmenden ist nicht mehr an die Regeln des Wohnsitzkantons beziehungsweise des Schulstandorts gebunden, um die Gleichbehandlung und die freie Kurswahl zu gewährleisten.
- Erhöhung der öffentlichen Mittel zugunsten der eidgenössischen Prüfungen: Als Zielgrösse für die Unterstützung werden maximal 50 Prozent der Kosten für diese Kurse genannt (mit Obergrenzen).
- Härtefallregelung: Auf Antrag hin sollen Teilnehmende von Kursen, die auf eidgenössische Prüfungen vorbereiten, Teilbeiträge erhalten können.

im Berichtsjahr mit dem nötigen Gesamtblick begleitet. Der stetig wachsende BFI-Bereich soll zwar weiterhin prioritäre Förderung durch den Bund geniessen, muss aber für die Bundesfinanzen tragbar sein. Schliesslich sind ausgeglichene öffentliche Haushalte für den Wirtschafts- und Arbeitsstandort und letztlich auch für den Bildungsstandort nicht unerheblich. Für den SAV sind daher in der Bildung dort Akzente zu setzen, wo eine Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, eine Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbsbevölkerung beziehungsweise eine Steigerung der Arbeitsproduktivität erwartet werden darf. Zu beachten ist, dass in den meisten Berei-

chen die finanzielle Verantwortung zwischen Bund, Kantonen und Gemeinden sowie der Wirtschaft und Privaten geteilt wird (siehe Tabelle). Die Kunst geschickter Bundesfinanzierungen liegt gerade in der arbeitsmarktorientierten Bildung darin, privates Engagement zu fördern, nicht aber zu verdrängen.

PARLAMENTSDEBATTE BRINGT HÄRTEFALLREGELUNG BEI DER SUBJEKTFINANZIERUNG

Das Hauptinteresse der Arbeitgeber stellte die Änderung des Berufsbildungsgesetzes zur «Finanzierung von Kursen zur Vorbereitung auf eidgenössische Prüfungen» dar. Denn damit werden die Grundlagen für ein einfaches, faires und transparentes Finanzierungssystem für diesen Bereich gelegt (siehe Kasten), an dem der Schweizerische Arbeitgeberverband in den letzten Jahren intensiv mitgearbeitet hat.

In diesem Modell vergütet der Bund den Kursteilnehmenden erst nach Absolvierung der eidgenössischen Prüfung einen Teil der Ausbildungskosten zurück. Deshalb wurden von gewissen Verbänden und auch im Parlament Bedenken in Bezug auf die Vorfinanzierung der Vorbereitungskurse durch die Teilnehmenden geäussert. In der Parlamentsdebatte wurde diese Problematik aufgenommen, daher bestand man richtigerweise darauf, ein Instrumentarium für mögliche Härtefälle zur Hand zu haben. Nach intensiven Beratungen hat das Parlament eine Überbrückungsfinanzierung für Kursteilnehmende mit Finanzierungsschwierigkeiten als vierten neuen Eckwert im Berufsbildungsgesetz aufgenommen (siehe Kasten).

Nach Abschluss der parlamentarischen Phase liegt es nun am Bundesrat, im Laufe von 2017 die wichtigen Konkretisierungen auf Verordnungsstufe sowie die nötigen Umsetzungsarbeiten rasch an die Hand zu nehmen. Es gilt, Tausende von Kursanbietern und Kursteilnehmern zu informieren und Verbandsfinanzierungen nötigenfalls anzupassen. Zudem müssen auch die Arbeitgeber ihre internen Prozesse und Förderstrategien überarbeiten.

100 MILLIONEN FRANKEN ZUSÄTZLICH FÜR DIE BERUFSBILDUNG

Die Schätzungen des Bundes gehen für die Jahre 2017 bis 2020 von insgesamt rund 14,3 Milliarden Franken Gesamtkosten der öffentlichen Hand für die Berufsbildung aus. Nach den Beschlüssen des Parlaments beteiligt sich der Bund daran mit 26 Prozent beziehungsweise rund 3,7 Milliarden Franken. Damit überschreitet der Bundesanteil erstmals seit Einführung des neuen Berufsbildungsgesetzes 2004 den gesetzlichen Richtwert von einem Viertel.

Der Bund leistet seinen Anteil überwiegend als Pauschalbeiträge an die Kantone. Das zukünftige direkte Engagement des Bundes für die Subjektfinanzierung hätte – trotz insgesamt höherem Bundesengagement – die Pauschalen der Kantone empfindlich geschmälert, sodass Sparmassnahmen etwa bei den Berufsfachschulen nicht ausgeschlossen gewesen wären. Aus diesem Grund hat das Parlament den Bundesbeitrag für die aktuelle Förderperiode um 100 Millionen Franken aufgestockt, was auch der Schweizerische Arbeitgeberverband empfohlen hat. Die Kürzung der Pauschalen an die Kantone um 48 Millionen Franken im 2018 gegenüber 2017 entspricht in etwa dem bisherigen Engagement der Kantone für die Vorbereitungskurse, das nun aber wegfällt und im höheren Engagement des Bundes enthalten ist.

JÜRGEN ZELLWEGER

BILDUNG

QUALIFIZIERUNG VON ERWACHSENEN

Die berufliche Qualifizierung von Erwachsenen ist in den letzten Jahren immer stärker in den Fokus der Bildungspolitik gerückt. Gemäss statistischen Angaben geht man in der Schweiz von rund 550 000 Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter ohne nachobligatorischen Abschluss aus. Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation hat entsprechend verschiedene Projekte lanciert, um etwa Berufsabschlüsse und Berufswechsel oder auch den Erwerb und Erhalt von Grundkompetenzen von Erwachsenen zu fördern. Darüber hinaus beabsichtigt der Bundesrat, die Weiterbildung von gering qualifizierten Erwachsenen zu unterstützen. So begrüssenswert all diese Vorhaben sind, gestaltet sich erfahrungsgemäss die Umsetzung für alle Beteiligten nicht einfach, da die Zielgruppe schwierig zu erreichen ist.

BERUFSBILDUNG 2030: STRATEGISCHE WEITERENTWICKLUNG

Die Berufsbildung muss sich vorausschauend für die Zukunft rüsten und eine Strategieentwicklung 2030 angehen. Das war das zentrale Anliegen des Schweizerischen Arbeitgeberverbands am Nationalen Spitzentreffen der Berufsbildung 2016 unter der Leitung von Bundespräsident Johann Schneider-Ammann. Das Berufsbildungssystem hat sich bewährt und

ist leistungsfähig. Die gesetzlichen Eckwerte bieten zudem einen relativ breiten Handlungsspielraum für die Akteure. Angesichts der Komplexität des Systems stellt sich allerdings die Frage, wie die Berufsbildung weiterhin erfolgreich bleiben kann. Eine Weiterentwicklung ist nötig, denn Phänomene wie die Digitalisierung der Lebenswelt, Industrie 4.0 oder die weitere Entwicklung der Dienstleistungswirtschaft führen zu Veränderungen oder gar Umbrüchen in der Arbeitswelt. Für die Arbeitgeber ist daher sehr wichtig, dass es der Berufsbildung auch künftig gelingt, die Erwerbsbevölkerung bei diesen sich abzeichnenden Veränderungen zu unterstützen und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu stärken. Das Projekt «Berufsbildung 2030» wurde im Berichtsjahr lanciert, wird aber zweifellos über die nächsten Jahre begleitet werden müssen.

FÖRDERUNG DER BERUFSMATURITÄT

Die Stärkung der lehrbegleitenden Berufsmaturität (BM 1) hat zum Ziel, mehr Jugendliche für diese Ausbildung zu gewinnen. Dies ist besonders in Wirtschaftszweigen von Bedeutung, in denen Fachhochschulabschlüsse für die Prosperität der Wirtschaft wichtig sind (Technik und Informationstechnologie, Bau- und Planungswesen, Chemie und Life Sciences sowie Gesundheit). Dazu soll einerseits die Kommunikation über die Berufsmaturität gefördert, andererseits der Berufsmaturitätsunterricht flexibilisiert wer-

den. Die Arbeitgeber begrüssen zwar im Grundsatz eine Flexibilisierung der Rahmenbedingungen für den Berufsmaturitätsunterricht. Neue Ausbildungsmodelle sollten jedoch nur bei einem ausgewiesenen Bedarf und mit der nötigen Umsicht eingeführt werden. Sie könnten ansonsten für Verunsicherung sorgen, zumal sie in den Kantonen unterschiedlich gehandhabt werden.

INTERNATIONALER KONGRESS BETONT ENGAGEMENT DER ARBEITGEBER

Der zweite Internationale Berufsbildungskongress in Winterthur im Juni 2016 präsentierte hochkarätige Referenten. Der Kongress kann längerfristig dazu beitragen, die Interessen der Schweizer Berufsbildung gegenüber Bildungssystemen anderer Länder auf internationaler Ebene zu wahren und auch in der Schweiz weiterzuentwickeln. Inhaltlich wurde wieder einmal klar, dass ein arbeitsmarktnahes Bildungssystem auf das Engagement der Arbeitgeber angewiesen ist. Bildungs- und Beschäftigungssystem müssen eng miteinander verflochten sein. In rein staatlichen Systemen würden Bildungsergebnisse für Jugendliche und Wirtschaft klar schlechter ausfallen.

JÜRGEN ZELLWEGER

Mehr zum Thema

www.arbeitgeber.ch/category/bildung



Philip Mosimann, Swissmem – ASM Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie

«Die höheren Bundesmittel für Bildung sind gezielt einzusetzen: Sie sollen Bildungsinvestitionen fördern, welche die Beschäftigungsfähigkeit der Bevölkerung sowie die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen stärken. Privates Engagement bleibt aber zentral.»



Eine erfahrene Hebamme der Hirslanden Klinik Im Park in Zürich misst ein gerade einmal 15 Stunden altes Mädchen.

SOZIALPOLITIK: ALTERSVORSORGE

ALTERSVORSORGE 2020 – EIN AUSBAU STATT EINE REFORM

Die Sozialpolitik der Arbeitgeber stand im Berichtsjahr im Zeichen der Reform Altersvorsorge 2020. Angesichts der demografischen Herausforderungen setzten auch sie sich für die Reformziele des Bundesrats ein: die finanzielle Sicherung der 1. und 2. Säule und den Erhalt des heutigen Renten-niveaus. Im Gegensatz dazu hielt die Mitte-Links-Mehrheit im Parlament dogmatisch an einem Ausbau der AHV fest, der deren strukturelle Probleme zusätzlich verschärft.

Gleich zu Beginn des Berichtsjahrs hielt der Schweizerische Arbeitgeberverband seine Forderungen zur Reform Altersvorsorge 2020 in einem Positionspapier fest. Für die Arbeitgeber stand ausser Frage, dass angesichts der grossen strukturellen Herausforderungen die Altersvorsorge reformiert werden muss. Aufgrund der steigenden Lebenserwartung und des nahenden Renteneintritts der geburtenstarken Jahrgänge ist eine sinkende Anzahl Erwerbstätiger gezwungen, immer mehr Rentner zu finanzieren. Ohne Gegenmassnahmen klappt 2030 ein Defizit von jährlich 7 Milliarden Franken in der AHV-Kasse.

Um die AHV zu entlasten, unterstützten die Arbeitgeber die Stossrichtung des Bundesrats, das Referenz-Rentenalter der Frauen auf 65 Jahre sowie die Mehrwertsteuer zu erhöhen. Auch sprachen sie sich für die Senkung des Mindestumwandlungssatzes in der beruflichen Vorsorge von 6,8 auf 6 Prozent aus. Dies würde den

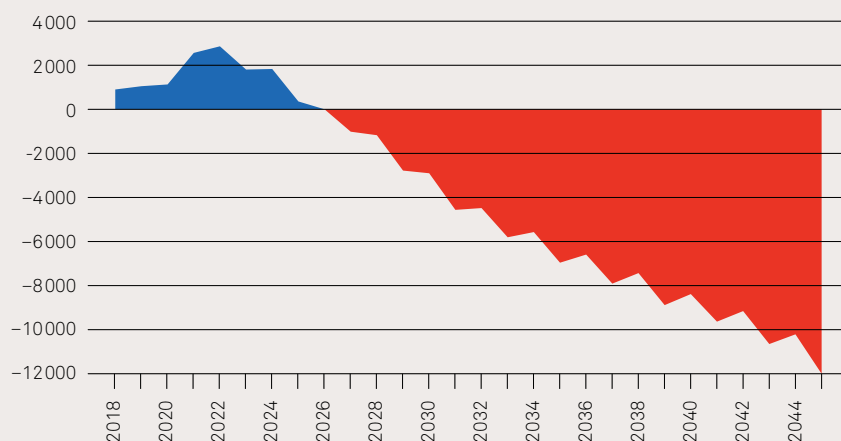
unter Druck geratenen Pensionskassen erlauben, die obligatorisch versicherten Renten zu senken, da ihre Versicherten aufgrund der gestiegenen Lebenserwartung immer länger von ihrem angesparten Altersguthaben leben müssen.

Um das Rentenniveau der Versicherten nachhaltig zu sichern, standen sich im Parlament zwei Kompensationsmodelle gegenüber. Die Arbeitgeber unterstützten die Variante des Nationalrats, die eine Kompensation innerhalb der beruflichen Vorsorge vorsah. Obwohl diese Lösung laut dem Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) günstiger gewesen wäre und besser gewirkt hätte, setzte sich in der Frühjahrssession 2017 haarscharf die Lösung des Ständerats durch, die nebst Kompensationsmassnahmen innerhalb der 2. Säule einen AHV-Ausbau von 70 Franken ausschliesslich für Neurentner vorsieht. An diesem Ausbau hielt die Mitte-Links-Mehrheit im Parlament von Beginn an kompromisslos fest – auch nachdem sich das Schweizer Stimmvolk klar gegen die Initiative «AHVplus: für eine starke AHV» und somit gegen einen AHV-Ausbau ausgesprochen hatte.

Am 24. September 2017 kommt die Ausbaurvorlage zur Volksabstimmung. Zahlen, die das BSV auf Druck diverser Medien und Parlamentarier veröffentlicht hat, enttarnen den unterfinanzierten AHV-Ausbau als Brandbeschleuniger: Schon bald kostet er mehr, als die Reform einbringt (siehe Grafik): 2027 wird das jährliche AHV-Umlagedefizit erneut 1 Milliarde Franken betragen. 2035 werden es schon wieder 7 Milliarden Franken pro Jahr sein. Um die AHV vor dem finanziellen Kollaps zu bewahren, müssten damit bereits 2025 wieder einschneidende Gegenmassnahmen getroffen werden.

UMLAGEERGEBNIS DER AHV BIS 2045 GEMÄSS DER VOM PARLAMENT BESCHLOSSENEN REFORM

In Millionen Franken



Quelle: Bundesamt für Sozialversicherungen

FRÉDÉRIC PITTET

SOZIALPOLITIK

RUF NACH ECHTER IV-SANIERUNG

Im Frühjahr 2016 hat der Schweizerische Arbeitgeberverband an einer Medienkonferenz seine Ansichten und Forderungen zur Weiterentwicklung der Invalidenversicherung (IV) präsentiert. Er reagierte damit auf den neuerlichen Anlauf des Bundesrats zu einer IV-Reform. Aus Sicht der Arbeitgeber ist die Wiederaufnahme der Reformarbeiten nach dem Scheitern der IV-Revision 6b unerlässlich. Die Vernehmlassungsvorlage der Landesregierung enthält einige sinnvolle Massnahmen, darunter einen verstärkten Fokus auf Kinder, Jugendliche und psychisch Beeinträchtigte. Auf zusätzliche Sparmassnahmen wollte der Bundesrat aber verzichten, obwohl solche zwingend sind.

Angesichts der hohen Neurentenzahlen bei jungen Erwachsenen – jährlich rund 2000 allein bei den 18- bis 24-Jährigen – müssen frühe Rentenfälle künftig konsequenter verhindert werden. Die Arbeitgeber fordern deshalb eine Prinzipienumkehr: Renten für unter 30-Jährige müssen die Ausnahme bilden und allein Kindern und Jugendlichen mit schweren Geburtsgebrechen vorbehalten sein, die keine Aussicht auf eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt haben. Die übrigen jungen Menschen sollen über positive Arbeitsanreize und gezielte Unterstützungsmassnahmen beruflich Tritt fassen können. Anstelle der Rente soll ein befristetes Taggeld ausbezahlt werden, das die nötigen Anreize setzt und mit spezifischen Eingliederungsmassnahmen verknüpft wird. Das verhindert, dass junge Menschen 45 Jahre lang IV und Ergänzungsleistungen beziehen und gesellschaftlich abseitsstehen.

Weitere Einsparungen forderten die Arbeitgeber bei Kinderrenten und Reisekosten. Die nationalrätliche Sozialkommission hatte 2014 entschieden, diese bei der IV-Revision 6b sistierten Sparmassnahmen wieder zu lancieren. Damit liess sich die IV um jährlich 100 Millionen Franken entlasten. Auch verlangten die Arbeitgeber, dass im Rahmen des neuen, stufenlosen Rentensystems erst ab einem

Invaliditätsgrad von 80 Prozent Anspruch auf eine Vollrente besteht. Nur so entfaltet das System die gewünschte Anreizwirkung. Der Bundesrat hat hier einen unglaublichen Zickzackkurs eingeschlagen: Bei der Revision 6b hatte er sich noch klar für einen Invaliditätsgrad von 80 Prozent ausgesprochen und belegte die damit verbundenen Anreize mit einer Studie des Bundesamts für Sozialversicherungen. In seiner Reformvorlage schlug er aber einen Vollrentenanspruch bereits ab 70 Prozent Invalidität vor.

Entschieden lehnten die Arbeitgeber das Ansinnen des Bundesrats ab, die Akteure der beruflichen Eingliederung gesetzlich zur Zusammenarbeit zu verpflichten. Solche Zwangsmassnahmen sind weder erforderlich noch praktikabel. Das bisherige freiwillige Engagement der Arbeitgeber in der beruflichen Eingliederung ist ein Erfolg. Das belegen die Eingliederungszahlen der IV-Stellen-Konferenz: Seit 2012 konnten rund 75 000 gesundheitlich Beeinträchtigte ihre Arbeitsstelle behalten oder eine neue finden. Diese Erfolge benötigen bedarfsgerechte und flexible Strukturen. Initiativen wie der Verein Compasso, der unter dem Patronat des Schweizerischen Arbeitgeberverbands alle zentralen Akteure in der beruflichen Integration vernetzt, machen es vor. Starre gesetzliche Vorschriften stehen der bewährten Zusammenarbeit nur im Weg.

KEINE HALBHERZIGE REFORM DER EL

Das System der bedarfsorientierten Ergänzungsleistungen (EL) zu AHV und IV hat sich im Grundsatz bewährt. EL neh-

IV-Renten für unter 30-Jährige müssen die Ausnahme bilden.

men im Gefüge der sozialen Sicherheit die elementare Aufgabe wahr, gezielt und bedarfsgerecht AHV- oder IV-Bezüger zu unterstützen, die von ihren Renten und ihrem Vermögen nicht leben können. Keine Sozialversicherung ist so effektiv wie die Ergänzungsleistungen. Ihre Kosten wachsen allerdings ungebrems an. Ohne wirksame Massnahmen droht ihnen aufgrund der fortschreitenden Alterung bis 2030 ein weiterer Kostenschub auf jährlich fast 7 Milliarden Franken. Um die soziale Sicherheit der Schwächsten und den Verfassungsauftrag der Existenzsicherung nicht aufs Spiel zu setzen, muss das System der EL gründlich umgebaut werden.

Der Bundesrat hat den dringenden Handlungsbedarf zwar erkannt, dennoch hat er im Herbst 2016 seine Botschaft zur EL-Reform im Vergleich zur Vernehmlassung nahezu unverändert verabschiedet. Wesentliche in der Vernehmlassung eingebrachte Vorschläge für eine Stärkung der Eigenverantwortung schlug der Bundesrat in den Wind. Bereits zu Beginn des Berichtsjahrs hatten die Arbeitgeber an einer Medienkonferenz ihre Standpunkte präsentiert und im Rahmen der Teilrevision des Bundesgesetzes über die Ergänzungsleistungen zur AHV und IV wichtige Reformmassnahmen gefordert.

Entscheidend für die Sicherung der Leistungen auf heutigem Niveau für jene, die es wirklich nötig haben, ist die Entflechtung der Verbundaufgabe zwischen Bund und Kantonen. Das EL-System muss transparenter und einfacher werden. Gegenwärtig bezahlt der Bund für Entscheide, die auf kantonaler Ebene gefällt werden und umgekehrt. Die Maxime muss lauten: «Wer zahlt, entscheidet.» Die Kantone und Gemeinden, welche die massive Kosten-

**Das freiwillige
Engagement der
Arbeitgeber in
der Eingliederung ist
ein Erfolg.**

steigerung in den nächsten Jahren zu rund zwei Dritteln stemmen sollen, sind zwingend auf diese wichtigste aller Massnahmen angewiesen.

Bei der Reform muss der Blick zudem über die Ergänzungsleistungen hinaus auf das gesamte Sozialsystem gerichtet werden. Die Reformen in der Altersvorsorge und in der Invalidenversicherung sind ebenso wichtig für ein finanziell stabiles EL-System wie der Umbau des Systems selbst. Es wäre daher unsinnig, eine Erhöhung der anrechenbaren Mietzinsmaxima losgelöst von der EL-Reform zu behandeln. Das würde die Einsparungen der bundesrätlichen Reformvorlage gleich wieder aufheben. Der Handlungsbedarf bei den Mietzinsmaxima fällt zudem weit geringer aus, als der Bundesrat annahmt.

Viel wichtiger ist ein einheitliches Konzept zur Missbrauchsbekämpfung, insbesondere gegen nicht deklarierte Vermögen und Liegenschaften im Ausland. Was die Arbeitgeber schon seit Längerem befürchtet hatten, bestätigten auch die Gewerkschaften im letzten Sommer: Gerade ehemalige Gastarbeiter schleusen ausländischen Liegenschaftsbesitz im grossen Stil am Fiskus vorbei und streichen gleichzeitig EL ein. Diese Masche geht zulasten der EL-Kasse und ihrer ehrlichen Bezüger. Der Schweizerische Arbeitgeberverband hat nach diesen Enthüllungen mehrmals mit Nachdruck auf diesen Missbrauch hingewiesen.

NEUES AUSGLEICHSFONDSGESETZ

Der Ständerat hat sich als Erstrat gegen Ende des Berichtsjahrs einstimmig für das neue Ausgleichsfondsgesetz ausgesprochen. Das Gesetz schafft die Grundlage für eine öffentlich-rechtliche Anstalt namens Compenswiss, die künftig die drei Ausgleichsfonds von Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV), Invalidenversicherung (IV) und Erwerbsersatzordnung (EO) verwalten soll. Dabei entschied sich der Ständerat für eine unabhängige Revisionsstelle anstatt der vom Bundesrat vorgeschlagenen Eidgenössischen Finanzkontrolle (EFK). Zudem soll die Schuldzinsübernahme der IV-Schulden durch die Bundeskasse wie geplant Ende 2017 auslaufen. Damit entspricht der Rat auch dem IV-Sanierungskonzept. Inzwischen hat der Nationalrat dem Gesetz ebenfalls zugestimmt. Durch eine klare Trennung der drei Ausgleichsfonds unter dem Dach von Compenswiss lässt sich eine nachteilige Vermischung der Fondsvermögen in Zukunft verhindern. Eine unabhängige externe Revisionsstelle steht ausserdem stellvertretend für eine zeitgemässe Verwaltung der schweizerischen Sozialversicherungen.

ÜBERHÖHTER BVG-MINDESTZINS

Der Bundesrat hat den Mindestzinssatz bei der beruflichen Vorsorge für das Jahr

**Die ökonomisch
relevanten Faktoren
hatten einen
Mindestzins von
0,75 Prozent ergeben.**

2017 auf 1,0 Prozent festgelegt. Die ökonomisch relevanten Faktoren hatten allerdings einen Mindestzins von 0,75 Prozent ergeben. Denn die Vorsorgeeinrichtungen bewegen sich nach wie vor auf sehr unsicherem Terrain, das wesentlich geprägt wird vom starken Franken, tiefen Zinsen und Renditen an den Anlagemärkten sowie weltweit instabilen politischen Rahmenbedingungen. Zudem wachsen die realen Altersguthaben angesichts der vergleichsweise tiefen Teuerung trotz niedrigerem Mindestzins teils immer noch mehr als in früheren Jahren. Der Mindestzins sollte sich im langfristigen Interesse der Versicherten an sicheren Renten und an den Bedürfnissen derjenigen Vorsorgeeinrichtungen orientieren, die sich finanziell bereits in einer schwierigen Lage befinden. Falsch ist es hingegen, ihnen mit einem überhöhten Mindestzinssatz zusätzliche Risiken aufgrund von unrealistischen Renditevorgaben aufzubürden.



Severin Moser, Schweizerischer Versicherungsverband (SVV)

«Die Arbeitgeber stehen ein für eine Altersvorsorgereform, die das Rentenniveau langfristig sichert – und akzeptieren eine spürbare Mehrbelastung. Aufgrund der Demografie muss die Reform aber strukturelle Verbesserungen erzielen. Ansonsten macht sie keinen Sinn.»

UVG-REVISION UNTER DACH UND FACH

Der Bundesrat hat am Ende des Berichtsjahrs beschlossen, die Revision des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) und der dazugehörigen Verordnung (UVV) auf den 1. Januar 2017 in Kraft zu setzen. Die Gesetzesrevision erlaubt es, Deckungslücken und Überentschädigungen künftig zu verhindern und sorgt somit für eine effizientere Unfallversicherung. Der Schweizerische Arbeitgeberverband hatte entscheidend dazu beigetragen, die Revision nach vorübergehendem Stillstand wieder auf Kurs zu bringen.

VEREINFACHTE AHV-ADMINISTRATION

Der Bundesrat kam auf Druck des Parlaments einer Forderung der Arbeitgeber nach und befreite ab 1. Juni 2016 die Unternehmen von der Pflicht, neue Mitarbeitende innert Monatsfrist der AHV-Ausgleichskasse zu melden. Es reicht, dies spätestens anlässlich der Lohnabrechnung zu Beginn des Folgejahrs zu tun. Ausserdem entfällt der bisher nötige Versicherungsnachweis zuhanden der Arbeitnehmer. Diese Änderungen erlauben es, jährlich 8 Millionen Franken an Administrativkosten einzusparen.

NEIN ZUR VOLKSINITIATIVE «AHVPLUS»

Eine klare Mehrheit der Schweizer Stimmbürgerinnen und Stimmbürger sowie der Stände hat am 25. September 2016 die Volksinitiative «AHVplus: für eine starke AHV» abgelehnt. Die Initiative hätte das Finanzierungsloch in der AHV mit einem pauschalen AHV-Zuschlag von zehn Prozent für alle Rentnerinnen und Rentner erheblich vergrössert. Schon jetzt reichen die jährlichen Beiträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmern nicht mehr aus, um daraus die umlagefinanzierten Renten zu finanzieren. Der nahende Renteneintritt der Babyboomer-Generation wird das Finanzierungsproblem weiter verschärfen. Das Volk hat zu Recht erkannt, dass angesichts der demografischen Entwicklung

AHV gefährden statt sichern?

- ☹️ gefährdet unsere Altersvorsorge
- ☹️ kostet Milliarden
- ☹️ begünstigt die Falschen

Darum am 25. September an die Urne!

Teure AHV-Initiative NEIN

nicht ein Rentenausbau, sondern nur die langfristige Sicherung des gegenwärtigen Rentenniveaus der richtige Weg sein kann.

NEIN ZUM BEDINGUNGSLOSEN GRUNDEINKOMMEN

Die Schweizer Stimmberechtigten haben am 5. Juni 2016 die Volksinitiative «Für ein bedingungsloses Grundeinkommen» deutlich abgelehnt. Bei einem Ja zur Initiative hätte jede Person jeden Monat etwa 2500 Franken erhalten, ohne etwas dafür tun zu müssen. Der Souverän entschied sich jedoch für das bewährte Schweizer Sozialsystem. Dieses deckt bedarfsgerecht Lebensrisiken ab, die im Zusammenhang mit Alter, Invalidität, Arbeitslosigkeit, Mi-

litärdienst oder Mutterschaft stehen. Wären diese Errungenschaften aufgegeben und durch ein bedingungsloses, nicht auf einer Gegenleistung beruhendes Grundeinkommen ersetzt worden, hätte ein viel teureres, nicht bedarfsgerechtes, mit schädlichen Fehlanreizen ausgestattetes, abenteuerliches Experiment begonnen.

MARTIN KAISER

Mehr zum Thema

www.arbeitgeber.ch/category/sozialpolitik



Ein kurz vor der Pensionierung stehender Flugzeugmechaniker und Lehrmeister von Swiss erklärt drei Polymechaniker-Lernenden im ersten Lehrjahr in einem Hangar am Flughafen Zürich das Triebwerk eines Swiss-Flugzeugs.

INTERNATIONALES: KLAGE GEGEN DIE POST

KLAGE VON DER INTERNATIONALEN ARBEITSORGANISATION ABGEWIESEN

Der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit hat im November 2016 die im Oktober 2014 von der Autonomen Pöstler Gewerkschaft (APG) bei der Internationalen Arbeitsorganisation eingereichte Klage zu Recht abgewiesen. Die Klägerin hatte ihren Ausschluss aus den Verhandlungen für einen Gesamtarbeitsvertrag mit der Post bemängelt.

Im Oktober 2014 hatte die Autonome Pöstler Gewerkschaft bei der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) eine Klage eingereicht. Gegenstand der Klage war die Weigerung der Post, die APG als Partnerin bei der Aushandlung des neuen Gesamtarbeitsvertrags (GAV) zuzulassen. Die Gewerkschaft war der Meinung, dass dadurch ihre Vereinigungsfreiheit eingeschränkt werde. In ihren Augen verletzte die Schweiz zwei von ihr ratifizierte IAO-Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen sowie über die Vereinigungsfreiheit. Die APG wandte sich an die IAO, um eine Änderung der Gesetzgebung und der Praxis in der Schweiz in Sachen Gewerkschaftsvertretung herbeizuführen.

RÜCKWEISUNG DURCH DEN BUNDESRAT

Im Mai 2016 veröffentlichte der Bundesrat einen Bericht zur Klage der APG. Darin erinnerte er daran, dass die schweizerische Gesetzgebung in Bezug auf die gewerkschaftliche Repräsentativität keine Untergrenze festlegt. Das Bundesgericht legt die Qualitätskriterien fest, die eine gewerkschaftliche Organisation erfüllen muss, um zu Verhandlungen über einen GAV zugelassen zu werden: die Kompetenz, GAV abzuschliessen, ausreichende Repräsentanz der Gewerkschaft sowie der Beleg, dass die Gewerkschaft gegenüber dem Arbeitgeber eine loyale Haltung einnimmt. Der Bundesrat hielt fest, dass die APG die Anforderungen des Bundesgerichts nicht erfüllt.

In einem im November 2016 publizierten Bericht kam der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit (AfV), das Kontrollorgan der IAO für die Übereinkommen in Sachen Vereinigungsfreiheit, zum Schluss, dass der Ausschluss der APG aus den Kollektiv-

tivverhandlungen «in Bezug auf die Prinzipien der Vereinigungsfreiheit und der Kollektivverhandlung kein Problem darstellt». Mit anderen Worten und entgegen den Aussagen der APG verletzt die Schweiz weder das Übereinkommen 87 der IAO über die Vereinigungsfreiheit, noch das Übereinkommen 98 über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen. Angesichts dieser Feststellung hat der Verwaltungsrat der IAO auf Empfehlung des AfV entschieden, die Klage abzuweisen. Er stützt damit die Position sowohl des Bundesrats als auch des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.

ARGUMENTE GEGEN DIE KLAGE

Der AfV bringt mehrere Argumente gegen die Klage vor, um seine Ablehnung zu begründen: zunächst die schwache Repräsentativität, und zwar sowohl zahlenmässig (die APG zählt 600 Mitglieder, die Post hat 65 000 Angestellte), als auch geografisch (die meisten Mitglieder stammen aus den Kantonen Waadt und Valais). Der AfV hebt zudem hervor, dass die APG über sämtliche rechtlichen Garantien verfügte und ihr sämtliche rechtlichen und administrativen Wege offenstanden, ihre Rechte mittels Rekurs einzufordern, bis hinauf zum Bundesgericht. Sämtliche Rekurse, welche die APG bei schweizerischen Rechtsinstanzen einlegte, seien aber abschlägig beantwortet worden. Schliesslich sei der Dialog zwischen der Post und der APG in den letzten Jahren aufrechterhalten worden. Als Beleg mögen die Zugeständnisse dienen, welche die Post der APG machte, zum Beispiel Quartaltreffen mit Direktionsmitgliedern und das Recht auf die Nutzung von internen Anschlagbrettern.

MARCO TADDEI

INTERNATIONALES

EUROPÄISCHE SOZIALCHARTA: DIE KAMMERN SIND SICH UNEINS

Im Berichtsjahr wurde die Europäische Sozialcharta (ESC) erneut im Parlament debattiert. Die beiden Kammern behandelten die Motion «Verzicht auf eine Ratifizierung der Europäischen Sozialcharta» von Nationalrat Thomas de Courten. Zur Erinnerung: Die ESC ist ein Abkommen des Europarats, das darauf abzielt, die wirtschaftlichen und sozialen Lebensbedingungen der Vertragsparteien mittels Reglementierung zu harmonisieren und den Bürgerinnen und Bürgern in so unterschiedlichen Bereichen wie Arbeit, Gesundheit, soziale Sicherheit, Bildung und Wohnen Rechte einzuräumen. Die vom Bundesrat 1976 unterzeichnete Europäische Sozialcharta wurde vom Parlament nie ratifiziert.

Der Bundesrat publizierte im Juli 2014 einen Bericht, gemäss dem die Schweiz aus rechtlicher Sicht in der Lage wäre, die minimalen Ratifizierungsbedingungen der ESC zu erfüllen. Mit anderen Worten: Die Schweiz könnte sechs der neun Artikel des harten Kerns der Charta anerkennen. Die rechtliche Analyse ist unvollständig, denn sie wischt die politischen und wirtschaftlichen Folgen, die eine Umsetzung der ESC für die Schweiz nach sich ziehen würde, unter den Teppich.

Schädliche Auswirkungen

Wie Nationalrat de Courten in seiner Motion ausführt, wären die Auswirkungen

gen einer Ratifizierung schädlich: Die Europäische Sozialcharta enthält Verpflichtungen, die mit der föderalistischen Struktur der Schweiz nicht in Einklang zu bringen sind. Die Ratifizierung der ESC würde unserem dualen Ausbildungssystem schaden, zu einer Erweiterung unserer Sozialversicherungen führen und unseren liberalen Arbeitsmarkt infrage stellen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband stellt sich entschieden gegen die ESC, die unserem Land seiner Ansicht nach keinen Mehrwert bringen würde. Die Europäische Sozialcharta ist Ausdruck eines philosophischen und politischen Willens, der Gesamtheit der europäischen Länder eine Ausweitung des sozialen Schutzes und der Sozialleistungen aufzuerlegen. Dieser Ansatz, der allein auf Rechten basiert, könnte die liberale Ausrichtung unseres Sozialsystems und unseres Arbeitsmarkts gefährden.

Kontrollrecht

Die in der ESC festgeschriebenen Rechte sind dynamisch und bilden Gegenstand einer ausführlichen Auslegung durch den Europäischen Ausschuss für soziale Rechte, das Kontrollorgan der ESC, in dem 15 Experten Einsitz haben. Wie neuere Erfahrungen zeigen, konnten Letztere den Mitgliedstaaten ihre Sicht der Dinge in so heiklen Bereichen wie der Festlegung einer vernünftigen Tagesarbeitszeit (Artikel 2.1 der ESC) und der Anerkennung des Rechts von Arbeitnehmern auf eine

Die Europäische Sozialcharta würde der Schweiz keinen Mehrwert bringen.

ausreichende Entschädigung (Artikel 4.1) aufzwingen.

Es wäre falsch, die ESC einzig mit der Absicht zu ratifizieren, das Image der Schweiz im Ausland zu verbessern. Das Argument der internationalen Solidarität, das im Hinblick auf die Ratifizierung eines derartigen Instruments vorgebracht wurde, sollte mit Vorsicht genossen werden. Eine Ratifizierung würde der Schweiz Verpflichtungen gegenüber sämtlichen Ländern auferlegen, welche die Sozialcharta mitunterzeichnet haben. Der Europarat zählt allerdings 47 Mitgliedstaaten, also viel mehr als die EU.

Im September 2016 nahm der Nationalrat die Motion de Courten mit einer komfortablen Mehrheit an, der Ständerat hingegen sprach sich drei Monate später dagegen aus. Die Kleine Kammer war insbesondere der Meinung, das von der Motion angestrebte Ziel sei aus rechtsstaatlicher Sicht sinnwidrig, liege es doch zwar in der Zuständigkeit des Bundesrats, derartige Abkommen zu unterzeichnen, nicht aber, diese zu ratifizieren. Damit ist



Charles Bélaz, swissstaffing

«Die Entscheide der Internationalen Arbeitsorganisation haben einen wachsenden Einfluss auf unser Land. Es ist zentral, die Arbeiten dieser Organisation aufmerksam zu verfolgen, um die Handlungsfreiheit der Schweizer Unternehmen zu bewahren.»

die politische Diskussion um die Ratifizierung der Europäischen Sozialcharta – zumindest vorerst – beendet.

DER BUNDESPRÄSIDENT AN DER INTERNATIONALEN ARBEITSKONFERENZ 2016

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) ist die UNO-Sonderorganisation für Arbeitsfragen. Sie ist die einzige tripartite internationale Organisation: In ihr sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus der ganzen Welt mit ihren Organisationen sowie die Regierungen vertreten. Der Schweizerische Arbeitgeberverband stellt alljährlich die Schweizer Arbeitgeber-Delegation für die Internationale Arbeitskonferenz (IAK), das oberste Organ der IAO, zusammen.

Die 105. Sitzung der Internationalen Arbeitskonferenz ging vom 30. Mai bis 10. Juni 2016 in Genf über die Bühne. Es fanden sich 6000 Delegierte aus den 187 Mitgliedstaaten der IAO ein. Anlässlich der Eröffnungszeremonie unterzeichnete Bundespräsident Johann Schneider-Ammann zusammen mit Guy Ryder, dem Generaldirektor der IAO, eine Vereinbarung, welche die Kooperation der Schweiz und der IAO im Bereich Entwicklungszusammenarbeit festigen soll.

Globale Lieferketten unter der Lupe

Schwerpunkt der IAK 2016 bildete die Diskussion über die Förderung fairer Arbeitsbedingungen in globalen Lieferketten (GLK). Unter GLK versteht man die grenzüberschreitende Organisation von Aktivitäten, die für die Produktion von Gütern oder die Erbringung von Dienstleistungen vom Lieferanten bis zum Endkunden unabdingbar sind. Die Diskussion erwies sich als ausgesprochen schwierig. Grund dafür waren die entgegengesetzten Positionen, welche die Arbeitgeber auf der einen und die Gewerkschaften auf der anderen Seite vertraten. Letztere traten für eine internationale Norm ein, die Arbeitgeber ihrerseits verwiesen auf die UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und auf die Verantwortung der einzelnen Länder, die Arbeitnehmer in den GLK zu schützen.

Globale Lieferketten schaffen Arbeitsplätze und tragen zu fairen Arbeitsbedingungen bei.

Die Arbeitgeber betonten, dass die globalen Lieferketten das Wachstum stimulieren, Arbeitsplätze schaffen und zu fairen Arbeitsbedingungen beitragen. Sie anerkannten zwar, dass in einigen GLK in Bezug auf faire Arbeitsbedingungen gewisse Defizite bestehen, diese sind aber nicht den GLK selbst anzulasten, sondern vielmehr Ausdruck von allgemeinen Schwierigkeiten, die in den Wirtschaftsräumen auftreten, innerhalb derer diese GLK operieren. Nach Ansicht der Arbeitgeber besteht kein Governance-Defizit auf internationaler Ebene, das Problem sind vielmehr Unzulänglichkeiten bei der Umsetzung auf nationaler Ebene.

Nach Abschluss der Diskussion konnte doch eine Einigung erzielt und eine Resolution verabschiedet werden, die eine Reihe von Empfehlungen beinhaltet. In ihr wird der IAO eine klare Aufgabe zugeteilt: Sie übernimmt bei den weltweiten Anstrengungen, die Unzulänglichkeiten im Umgang mit den globalen Lieferketten auf sektorieller, regionaler, nationaler und internationaler Ebene zu beseitigen, eine tragende Rolle. Die Delegierten haben die IAO dazu aufgefordert, ein Aktionsprogramm umzusetzen und nach einem entsprechenden Entscheid ihres Verwaltungsrats eine tripartite Versammlung einzuberufen, die folgende Aufgaben wahrnehmen soll:

- Evaluation der Fehlleistungen, die in GLK dazu führen, dass Defizite im Hinblick auf faire Arbeitsbedingungen auftreten.
- Identifikation der wichtigsten Herausforderungen in Bezug auf die Governance.
- Prüfung von Massnahmen, die faire Arbeitsbedingungen in den GLK fördern.

Resolution zur sozialen Sicherheit

Die Delegierten haben ausserdem die Auswirkungen der 2008 angenommenen «Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung» evaluiert. Sie haben eine Resolution verabschiedet, die dazu aufruft, im Rahmen der Agenda 2030 der Vereinten Nationen konkret zu handeln, um das gesamte Potenzial der Erklärung von 2008 zu nutzen. Die Resolution lädt auch dazu ein, faire Arbeit mittels Partnerschaften zu fördern und die Kohärenz der nationalen Politik mit den internationalen Wirtschafts- und Finanzinstitutionen zu steigern.

MARCO TADDEI

Mehr zum Thema

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



Eine junge Optikerin von McOptik in Baden führt mit einem älteren Kunden einen Augentest durch.

KOMMUNIKATION

DER GUTE DRAHT ZUR ÖFFENTLICHKEIT

Der Schweizerische Arbeitgeberverband politisiert faktenbasiert und lösungsorientiert. Daran richtet sich auch die Kommunikation mit allen Akteuren aus – vom Medienschaffenden über die Politikerin bis zum Beamten und den eigenen Mitgliedern. Besonders gefragt sind die Meinungen der Arbeitgeber in der Öffentlichkeit.

Die Kommunikationsabteilung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV) blickt auf ein intensives Jahr zurück. Im Brennpunkt des öffentlichen Interesses standen zwei Vorlagen, bei denen der Dachverband an vorderster Front engagiert war: Die teils hitzigen Parlamentsberatungen zur Masseneinwanderungs-Initiative sowie zur Rentenreform brachten einen enormen Kommunikationsbedarf mit sich. Ein grosses Echo im 2016 lösten auch die Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie und IV-Reform aus.

Die Domain www.arbeitgeber.ch, die sich seit dem Neustart im Februar 2015 als Nachrichtenportal zu Arbeitgeberthemen präsentiert, ist der wichtigste Kommunikationskanal des Verbands. Der Arbeitgeber-Newsletter berichtet zudem regelmässig über das Neueste aus Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Sozialpolitik. Wer noch näher am Puls der Arbeitgeberpolitik sein möchte, kann dem SAV auf Twitter und LinkedIn folgen oder den RSS-Feed abonnieren. Nach der Neulancierung im 2015 gingen die Seitenzugriffe auf die Website 2016 leicht zurück. Fast 30 Prozent der Nutzer gelangten auf direktem Weg zur Website, die Zahl der Newsletter-Abonnenten blieb stabil, und im Verlauf des Jahres begrüsst die Arbeitgeber auf Twitter den tausendsten Follower.

Das mit der Konzeption der neuen Website begonnene und mit dem überarbeiteten Jahresbericht im vergangenen Jahr fortgesetzte Redesign wird nach und nach auf alle weiteren Kommunikationsmittel des Schweizerischen Arbeitgeberverbands ausgeweitet. Dazu gehört auch der prägnante Claim «Die Arbeitgeber» in Ergänzung zum Verbandsnamen.

Dank der am ARBEITGEBERTAG 2016 lancierten Arbeitgeber-App sind wichtige Stellungnahmen des SAV überall und jederzeit verfügbar. Der Verband präsentiert

sich mit seiner neuen App auf einer modernen Plattform, schöpft 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. Nachdem die Kinderkrankheiten überstanden waren, wird die App nun im Rahmen von Updates laufend optimiert.

STARKE MEDIENPRÄSENZ

Die Medienarbeit blieb auf dem Niveau, das im Vorjahr mit verstärkten Aktivitäten erreicht worden war. Der SAV publizierte 2016 insgesamt 17 Medienmitteilungen – teilweise in Kooperation mit anderen Wirtschaftsverbänden und Organisationen. Nachdem die seit Langem erste Medienkonferenz in der Romandie im Februar 2016 eine grosse Resonanz ausgelöst hatte, führte der SAV ein Jahr später unter anderem eine Medienkonferenz im Tessin durch. Vertieft wurden darüber hinaus die regelmässigen Kontakte mit den Medienschaffenden. So besuchte die SAV-Spitze wiederum führende Medienhäuser, wo sie sich mit Chefredaktoren und ihren Journalisten austauschte.

Die Meinungen der Arbeitgeber flossen erneut mit beachtlichem Erfolg in die öffentlichen Diskussionen ein. Die Jahresanalyse 2016 von Argus weist insgesamt 2272 Beiträge in den gedruckten (1916) und den audiovisuellen (356) Medien aus, in denen der SAV zu Wort kommt. Damit wurde der Rekordwert des Vorjahrs von 2354 Beiträgen praktisch egalisiert. Der gute Draht zur Öffentlichkeit spiegelt sich auch auf relevanten News-Websites und Social-Media-Plattformen, wo der SAV und seine Exponenten gemäss Argus-Archiv in rund 4000 Beiträgen genannt werden.

FREDY GREUTER

NEUE PUBLIKATION LANCIERT

Im Berichtsjahr wurde nicht nur der Jahresbericht, sondern auch das Format der Medienmitteilung gestalterisch aufgefrischt. Ausserdem entstand mit dem «Fokus» eine neue Publikationsreihe. Sie trägt zu einem besseren Verständnis des Arbeitsmarkts bei, indem sie aktuelle Fragen und Themen in den Fokus nimmt, Zahlen und Fakten präsentiert und diese einordnet. Den Auftakt machte ein Faktencheck zum Thema Erwerbslosigkeit. Auch diese Publikationen sind nicht nur auf der Website, sondern ebenso für mobile Geräte in der Arbeitgeber-App verfügbar.

AHV-Reform

Oberster Arbeitgeber
ruffelt
Bürgerliche

Auf Konfrontationskurs mit FDP und SVP: Valentin Vogt, Präsident des Arbeitgeberverbandes.

► Rentenabbau zu radikal
► Hände weg von Witwen- und Kinderrenten ► Keine Kürzung bei älteren Arbeitnehmern

MARCEL ODERMATT
UND SIMON MARTI

Der Kampf um die Altersvorsorge ist eröffnet, die politische Sommerpause definitiv vorbei: Am Donnerstag und Freitag diskutiert die Sozialkommission des Nationalrats über die Reform der Renten. Am 25. September entscheidet das Volk über die AHV-plus-Initiative der Gewer-



Rote Karte für «Rentenabschuss»: Bürgerliche Jungparteien gestern in Zürich.

bürgerlichen AHV-Reformplänen. Auch er plädiert gegen 70 Franken mehr Rente und für ein höheres Pensionssalter.

Die Beschlüsse der Sozialkommission aber gehen Vogt zu weit. Folgende Punkte kritisiert der Unternehmervertreter:

► Der Nationalrat möchte die höheren Beitragszahlungen für ältere Arbeitnehmer senken. «Das ist falsch», sagt Vogt. Zahlen die Pensionen sinken, sobald die Umwandlungssätze zurückgehen. Vogt fände das «fatal». Der Arbeitgeberverband werde sich dafür einsetzen, dass diese Massnahmen rückgängig gemacht werden.

► Ebenfalls falsch findet Vogt, die Kinderrenten für AHV-Bezüger sowie die Witwenrenten zu streichen. «Das Volk hat dafür kaum Verständnis».

Der Chef der Firmenchefs fürchtet, dass die Rentenreform ohne Zugeständnisse

und gefährden die dringend notwendige Reform.

Sicher ist: Mit seinem «Rentenmassaker», wie Gewerkschaftsboss Paul Rechsteiner (63) den Entscheid bezeichnet, spielt das rechtsbürgerliche Lager ein gefährliches Spiel, das Rentenreformen, die als Sozialabbau wahrgenommen werden, hatten im Volk keine Chance. Auch deshalb hatte der Ständerat mit dem 70-Franken-Zustupf für die Rentner einen Kompromiss präsentiert.

Bei den Linken schliesst sich derweil die Reihen. «Ich finde die umfassende und ausgewogene Reform der Altersvorsorge, wie sie der Ständerat erarbeitet hat, überzeugender als die Initiative AHV plus», sagt die Aargauer Ständerätin Pascale Bruderer. Nach dem Mehrheitsbeschluss im Nationalrat wird die Reform nun diskutiert und einberufen an

12 MEINUNG & DEBATTE

Neue Zürcher Zeitung

Eidgenössische Prüfungen

Flexibles Prüfungssystem

Gastkommentar
von JÜRIG ZELLWEGER

Gegen 17 000 Personen schliessen jährlich eine der 220 Berufsprüfungen erfolgreich ab und empfehlen sich damit für einen Karriereschritt. Das Angebot an eidgenössischen Abschlüssen in der höheren Berufsbildung reicht vom archaischen Fachausweis bis zum Zoffelherd mit eidgenössischem Diplom. Staatlich geregelt sind die Abschlussprüfungen, bis zum Zoffelherd mit eidgenössischem Diplom. Staatlich hingegen die Vorbereitung dazu. Der bewusste Verzicht auf staatliche Regulierung der Vorbereitungskurse hat aber zusammen mit den kantonalen Zuständigkeiten zu einem Wildwuchs an Subventionen im Kurswesen geführt.

Der Bund will diesen Subventionsdschungel ausfüllen. Deshalb hat er zusammen mit den Kantonen und Sozialpartnern ein neues System entwickelt, das geordnete Verhältnisse schafft und die Kursteilnehmer stärker, fairer und transparenter finanziell entlasten soll. Dabei verzichtet man zu Recht weiterhin auf eine inhaltliche oder formale Zertifizierung der eidgenössischen Kurse. (bis maximal die für die

eidgenössischen Prüfung ist nämlich äusserst relevant. Nach einer Investition von etwa 9000 Franken (Berufsprüfung) bzw. 13 000 Franken (höhere Fachprüfung) können bei erfolgreichem Abschluss Lohnzuwächse zwischen 600 und 1200 Franken monatlich erwartet werden. Es ist also schwer vorstellbar, dass sich die Kandidaten vor der artikulierten Vorfinanzierungsthematik abhalten lassen. Zudem haben die üblicherweise von der Kursteilnehmer kaum mit finanziellen Problemen zu kämpfen und können auf die Unterstützung ihrer Arbeitgeber zählen.

Allein schon angesichts dieser ökonomischen Fakten ist der Ständerat auf dem Holzweg. Hin kommt, dass seine Therapie äusserst riskant ist. Die Subventionsauszahlung an eine freiwillige und undefinierte Kursteilnehmer statt an die hohheitliche Prüfung des Bundesrates völlig untergründig und zwangsläufig zu einer Regulierung des Konzepts des Bundesrates zu einer Regulierung im Kurswesen führen. Was mit der Identifikation von beitragsberechtigten Kursen anfängt, führt über das Feilschen um die Zahl der Lektionen letztlich zu staatlichen Akkreditierungen, einem bürokratischen Kontrollapparat zur Überwachung des Ausbildungsverlaufs bei den Kursteilnehmern.

Am bedenklichsten ist jedoch, dass der Trübsal des Prüfungssystems – die freie und bedürfnisorientierte Vorbereitungspraxis versperrt würde. Der Bildungsbedarf

Die ARBEITGEBER

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
Die Arbeitgeber

www.arbeitgeber.ch

NEUHEITEN

Altersvorsorge ... Prévoyance viel ... Direkter Gegen... Erwerbslosig

DEUTSCH

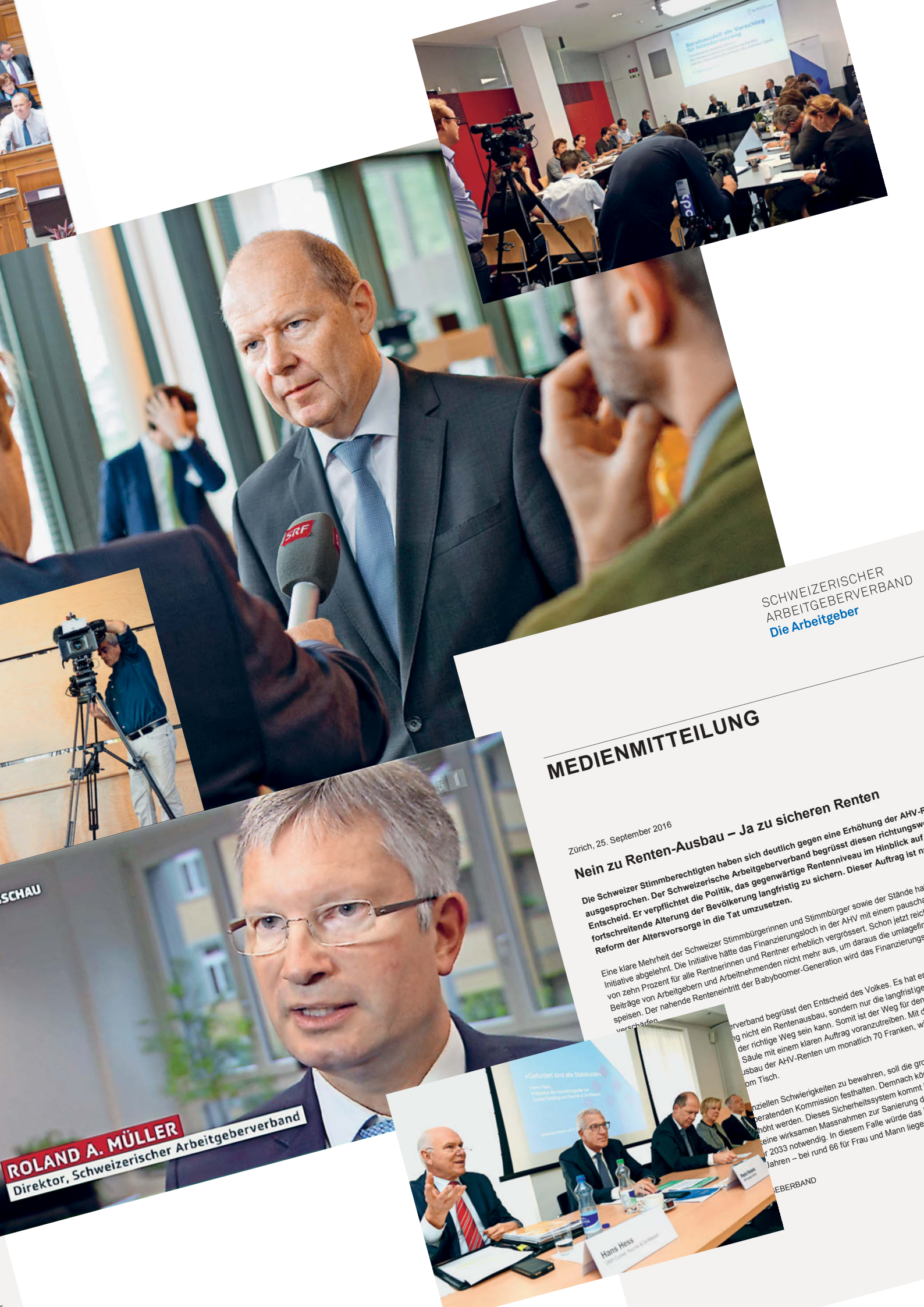
Altersvorsorge ... Direkter Gegen... Erwerbslosig... IV-Weiterentw

FRANZÖSISCH

Altersvorsorge ... Direkter Gegen... Erwerbslosig... IV-Weiterentw



SRF TAGES



SCHWEIZERISCHER
ARBEITGEBERVERBAND
Die Arbeitgeber

MEDIENMITTEILUNG

Zürich, 25. September 2016

Nein zu Renten-Ausbau – Ja zu sicheren Renten

Die Schweizer Stimmberechtigten haben sich deutlich gegen eine Erhöhung der AHV-Renten ausgesprochen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband begrüsst diesen richtungswegigen Entscheid. Er verpflichtet die Politik, das gegenwärtige Rentenniveau im Hinblick auf die fortschreitende Alterung der Bevölkerung langfristig zu sichern. Dieser Auftrag ist nur durch eine Reform der Altersvorsorge in die Tat umzusetzen.

Eine klare Mehrheit der Schweizer Stimmbürgerinnen und Stimmbürger sowie der Stände hat die Initiative abgelehnt. Die Initiative hätte das Finanzierungslloch in der AHV mit einem pauschalen Zuschlag von zehn Prozent für alle Rentnerinnen und Rentner erheblich vergrössert. Schon jetzt reichen die Beiträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden nicht mehr aus, um daraus die umlagefinanzierte Altersvorsorge zu speisen. Der nahende Renteneintritt der Babyboomer-Generation wird das Finanzierungslloch verschärfen.

Der Arbeitgeberverband begrüsst den Entscheid des Volkes. Es hat erklart, dass ein Renten-Ausbau nicht der richtige Weg sein kann. Somit ist der Weg für den notwendigen Ausbau der AHV-Renten um monatlich 70 Franken, wie er im Referendum beschlossen wurde, vom Tisch.

Um die finanziellen Schwierigkeiten zu bewahren, soll die grobe Schere zwischen den Beiträgen und den Leistungen festgehalten werden. Demnach können die notwendigen Massnahmen zur Sanierung des Systems nicht aufgeschoben werden. In diesem Falle würde das System im Jahr 2033 notwendig. In diesem Falle würde das System im Jahr 2033 notwendig. In diesem Falle würde das System im Jahr 2033 notwendig.

ARBEITGEBERVERBAND

ROLAND A. MÜLLER
Direktor, Schweizerischer Arbeitgeberverband



ARBEITGEBERTAG 2016

WIE VIEL SOZIALSTAAT ERTRÄGT DIE SCHWEIZ?



Die Finanzierung der Sozialwerke und insbesondere die Zukunft der Altersvorsorge standen am ARBEITGEBERTAG 2016 in Zürich im Brennpunkt. Die Alterung der Bevölkerung macht Reformen unausweichlich, wenn das Niveau der Altersrenten erhalten werden soll – darüber herrschte Einigkeit. Bundesrat Alain Berset betonte als Gastreferent vor Vertretern aus Wirtschaft, Politik, Verwaltung und Wissenschaft (darunter der Vorstandsausschuss des SAV – siehe Bild Seite 33 rechts unten) die Dringlichkeit einer nachhaltigen Lösung nach 20 Jahren Reformstau in der Altersvorsorge, «eines tragenden Pfeilers unseres Landes». Arbeitgeberpräsident Valentin Vogt gab zu bedenken, dass die Sozialpolitik im veränderten demografischen Umfeld sowohl für die Erwerbstätigen als auch deren Arbeitgeber finanzierbar bleiben muss. Für Christoph A. Schaltegger, Professor für Politische Ökonomie an der Universität Luzern, sind dazu mutige Entscheidungen nötig, darunter eine Anpassung des Rentenalters an die gestiegene Lebenserwartung.

Zuvor waren an der Mitgliederversammlung folgende Persönlichkeiten neu in den Vorstand gewählt worden: Jürg Brechbühl (Allpura), Mario Freda (Schweizerischer Maler- und Gipserunternehmer-Verband), Daniel Hofer (Erdöl-Vereinigung), Dagmar Jenni (Swiss Retail Federation), Severin Moser (Schweizerischer Versicherungsverband), Daniel A. Pfirter (Handel Schweiz), Markus Somm (Verband Schweizer Medien), Jean-Christophe Thiébaud (Foederation der Schweizerischen Nahrungsmittel-Industrien) und Martin Weder (SwissBeton).

Mehr zum Thema

www.arbeitgeber.ch/tag/arbeitsgebertag



DAS ARBEITGEBERJAHR 2016 IN ZAHLEN

VERBAND

92

Mitglieder

vereint der Schweizerische Arbeitgeberverband per Stichtag 1. Mai 2017 auf sich – das sind:

47

Branchenorganisationen

41

Regionalorganisationen

4

Einzelunternehmen

2

neue Mitglieder

treten dem SAV 2016 bei (hinzu kommen 3 weitere Neumitglieder per Anfang 2017).

~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 regelmässigen Diskussion aktueller arbeitgeberpolitischer Geschäfte mit den Mitgliedern; sie werden ergänzt um mehrere ad hoc zusammengesetzte Arbeitsgruppen.

POLITIK

14

Vernehmlassungen

reicht der Schweizerische Arbeitgeberverband nach der Konsultation seiner Mitglieder zuhanden der Verwaltung ein.

28

Sessionsgeschäfte

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

~40

Leitungsorgane

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

10

Hearings

in parlamentarischen Kommissionen nutzt der Schweizerische Arbeitgeberverband, um seine Standpunkte einzubringen.

3

Abstimmungsparolen

fassen die Arbeitgeber zu arbeitgeberpolitisch relevanten Vorlagen.

MEDIEN

17

Medienmitteilungen

veröffentlichen die Arbeitgeber zu arbeitgeberpolitischen Kernthemen.

2272

Medienbeiträge

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

1916

Printbeiträge

249

Radiobeiträge

107

Fernsehbeiträge

ONLINE

226

Online-Beiträge

wie Medienmitteilungen, News, Meinungen, Positionen, Vernehmlassungen, Medienbeiträge, Präsentationen, Interviews publizieren die Arbeitgeber auf ihrer Website, darunter 132 tagesaktuelle Stellungnahmen.

2,49

Seiten

rufen die Besucher der Arbeitgeber-Website pro Sitzung im Durchschnitt auf.

53 492

neue Nutzer

besuchen die Arbeitgeber-Website.

1006

Follower

auf Twitter zählt die Arbeitgeber-Community, 60 Prozent mehr als ein Jahr zuvor.

VERANSTALTUNGEN/ PUBLIKATIONEN

3

Netzwerkanlässe

mit landesweiter Beteiligung aus Kreisen der Mitglieder sowie der nationalen Wirtschaft und Politik veranstalten die Arbeitgeber.

~100

Veranstaltungen

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

41

Newsletter

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

2

Publikationen

gibt der Schweizerische Arbeitgeberverband in gedruckter oder elektronischer Form heraus.

1

App

dient dem Schweizerischen Arbeitgeberverband als digitale Bibliothek für seine Publikationen und Stellungnahmen.



Eine Musiklehrerin der International School Rheinfelden übt mit sieben- bis achtjährigen Schülern das Flötenspiel.

MITGLIEDER

Stand 1. Mai 2017

BRANCHENORGANISATIONEN

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

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

AM Suisse
www.amsuisse.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 Schokoladenfabrikanten
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

seit 1.1.2017
Fédération suisse romande des entreprises de plâtrerie-peinture (FREPP)
Präsident: André Buache
Direktor: Marcel Delasoie
www.frepp.ch

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

GastroSuisse
www.gastrouisse.ch

seit 1.1.2017
Groupement des Entreprises Multinationales (GEM)
Präsidentin: Dr. Frédérique Reeb-Landry
Generalsekretär: Arnaud Bürgin
www.gemonline.ch

H+ Die Spitäler der Schweiz
www.hplus.ch

seit 1.1.2016
Handel Schweiz
Präsident: Jean-Marc Probst
Direktor: Kaspar Engeli
www.handel-schweiz.com

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

hotelleriesuisse – Schweizer Hotelier-Verband
www.hotelleriesuisse.ch

seit 1.1.2017
ICTswitzerland
Präsident: Nationalrat Marcel Dobler
Geschäftsführer: Andreas Kaelin
www.ictswitzerland.ch

IG DHS Interessengemeinschaft Detailhandel
www.igdhs.ch

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

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

Schweizerischer Baumeisterverband
www.baumeister.ch

Schweizerischer Versicherungsverband (SVV)
www.svv.ch

seit 1.1.2016
SMGV Schweizerischer Maler- und Gipserunternehmer-Verband
Zentralpräsident: Mario Freda
Direktor: Peter Baeriswyl
www.smgv.ch

Spitex Verband Schweiz
www.spitex.ch

suissetec – Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband
www.suissetec.ch

SWICO – Schweizerischer Wirtschaftsverband der Informations-, Kommunikations- und Organisationstechnik
www.swico.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

swisstaffing
www.swisstaffing.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

AGV Arbeitgeberverband Rheintal
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.cci.j.ch

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

Chambre neuchâteloise 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.cvci.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 Oberaargau
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 VOLKETSWIL – Vereinigung der Industrie-, Handels- und Dienstleistungsbetriebe in Volketswil und Umgebung
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 AG
www.swisscom.ch

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



Eine junge Zugbegleiterin der SBB gibt einem älteren Fahrgast am Zürcher Hauptbahnhof Auskunft.

VORSTANDSAUSSCHUSS

Stand 1. Mai 2017

PRÄSIDENT



Valentin Vogt

VIZEPRÄSIDENTEN



Gian-Luca Lardi
Schweizerischer
Baumeisterverband



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



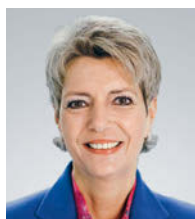
Charles Bélaz
swissstaffing



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



Roberto Gallina
AITI Associazione
Industria Ticinesi



Karin Keller-Sutter
Ständerätin, frei
gewähltes Mitglied



**Brigitte Lüchinger-
Bartholet**
AGV
Arbeitgeberverband
Rheintal



Pierre-André Michoud
hotelleriesuisse –
Schweizer
Hotelier-Verband



Severin Moser
Schweizerischer
Versicherungs-
verband (SVV)



Philip Mosimann
Swissmem – ASM
Arbeitgeberverband
der Schweizer
Maschinenindustrie



Elisabeth Zölch Bühner
Convention patronale
de l'industrie
horlogère suisse

VORSTAND

Stand 1. Mai 2017

Danika Ahr

Swiss Cigarette

Daniel Arn

SWISSMECHANIC – Schweizerischer
Verband mechanisch-technischer Betriebe

Barbara Bourouba

Arbeitgeberverband Schweizerischer
Bindemittel-Produzenten

Jürg Brechbühl

Allpura – Verband Schweizer
Reinigungs-Unternehmen

Claudia Bucheli Ruffieux

Verband Zürcher Handelsfirmen

Dominik Bürgy

EXPERTsuisse – Schweizer Expertenverband
für Wirtschaftsprüfung, Steuern und
Treuhand

Peter Edelmann

viscom – swiss print & communication
association

Hans-Jürg Enz

Vereinigung Schweizerischer Glasfabriken

Jean-Luc Favre

Union des Associations Patronales
Genevoises UAPG

Mario Freda

SMGV Schweizerischer Maler-
und Gipserunternehmer-Verband

Max Fritz

Arbeitgeberverband Schweizerischer
Papier-Industrieller (ASPI)

Stefan Gautschi

Swiss Plastics

Daniel Hofer

Erdöl-Vereinigung (EV)

Daniel Huser

suissetec – Schweizerisch-Liechten-
steinischer Gebäudetechnikverband

Marc R. Jaquet

Arbeitgeberverband Basel

Yves-André Jeandupeux

Die Schweizerische Post AG

Dagmar Jenni

Swiss Retail Federation (SRF)

Franziska Jermann

BLS AG

Markus Jordi

Schweizerische Bundesbahnen SBB

Andreas Knöpfli

SWICO – Schweizerischer Wirtschafts-
verband der Informations-, Kommunika-
tions- und Organisationstechnik

Dr. Werner Kübler

H+ Die Spitäler der Schweiz

Hans Kunz

AM Suisse

Paul Kurrus

AEROSUISSE – Dachverband der
schweizerischen Luft- und Raumfahrt

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

Daniel A. Pflirter

Handel Schweiz

Dr. Gerhard Pfister

Nationalrat, Verband Schweizerischer
Privatschulen (VSP)

Casimir Platzler

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

André Jean Six

Swiss Textiles Textilverband Schweiz

Markus Somm

Verband SCHWEIZER MEDIEN

Dr. Markus Staub

VERBAND DER SCHWEIZER
DRUCKINDUSTRIE (VSD)

Walter Suter

Spitex Verband Schweiz

Jean-Christophe Thiébaud

fial – Foederation der Schweizerischen
Nahrungsmittel-Industrien

Dr. Claude Thomann

Kantonalverband Bernischer
Arbeitgeber-Organisationen

Michael Tschirky

VSEI Verband Schweizerischer
Elektro-Installationsfirmen

Dr. Dirk Vaihinger

Schweizer Buchhändler- und
Verleger-Verband (SBVV)

Martin Weder

SwissBeton – Fachverband für
Schweizer Betonprodukte

Dr. Hans C. Werner

Swisscom 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 2017

GESAMTLEITUNG



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

RESSORT ARBEITSMARKT UND ARBEITSRECHT



**Daniella
Lützel Schwab**
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



Marin Good
Projektleiter
Kommunikation



Laura Rindlisbacher
Assistentin



Margaret Secli
Assistentin
Administration



Katharina Singh
Assistentin
Administration

MANDATE

Stand 1. Mai 2017

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

Verein Swiss Skills: Marketing & Events: Mitglied des Präsidiums

Roland A. Müller

Verein Swiss Skills: Marketing & Events: Vorstandsmitglied

Jürg Zellweger

Verein Jugend und Wirtschaft: Vizepräsidium

Jürg Zellweger

Netzwerk Psychische Gesundheit: Expertengruppe

Martin Kaiser

Stiftung Profil – Arbeit & Handicap

Roland A. Müller

UVG-Ersatzkasse: Stiftungsrat

Frédéric Pittet (designiert)

INTERNATIONALES

Advisory Committee on Vocational Training (ACVT) to the European Commission

Jürg Zellweger

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

BILDUNG

Éducation 21 – Bildung für Nachhaltige Entwicklung: Stiftungsrat

Jürg Zellweger

Eidgenössische Berufsbildungskommission

Jürg Zellweger

Expertenrat Weiterentwicklung der Armee (WEA)

Jürg Zellweger

Interessengemeinschaft Kaufmännische Grundbildung (IGKG) Schweiz: Vizepräsidium

Jürg Zellweger

Schweizerischer Trägerverein für Berufs- und höhere Fachprüfungen in Human Resources (HRSE)

Jürg Zellweger

Stiftung Swiss Skills: Stiftungsrat

Jürg Zellweger

SOZIALPOLITIK

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

Roland A. Müller

BVG-Auffangeinrichtung: Vizepräsidium Stiftungsrat, Stiftungsratsausschuss und Leiter Anlageausschuss

Martin Kaiser

BVG-Sicherheitsfonds: Vizepräsidium 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

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 90 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: Gaëtan Bally

S. 1: Rob Lewis

S. 3: Marin Good

S. 5: Fredy Greuter

S. 10: Swissmem

S. 15: Gaëtan Bally

S. 19: Gaëtan Bally

S. 23: Schweizerischer Arbeitgeberverband

S. 24: Gaëtan Bally

S. 28: Gaëtan Bally

S. 30/31: Fabian Stamm (2 Bilder in der Mitte), Keystone (Bild unten rechts), Schweizerischer Arbeitgeberverband (übrige Bilder)

S. 32/33: Fabian Stamm

S. 36: Gaëtan Bally

S. 39: Gaëtan Bally

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

