

2017



1	EDITORIAL
2	IM INTERVIEW: QUÄSTOR SEVERIN MOSER
6	SCHWERPUNKT: REFORM ALTERSVORSORGE 2020
8	WAS DIE ARBEITGEBER 2017 BEWEGTE
11	ARBEITSMARKT
16	BILDUNG
21	SOZIALPOLITIK
26	INTERNATIONALES
29	KOMMUNIKATION
32	ARBEITGEBERTAG 2017 – EIN RÜCKBLICK IN BILDERN
34	DAS ARBEITGEBERJAHR 2017 IN ZAHLEN
36	MITGLIEDERVERZEICHNIS
39	VORSTANDSAUSSCHUSS
40	VORSTAND
42	GESCHÄFTSSTELLE
44	MANDATE

BEBILDERUNG

Länger arbeiten? Was die Politik noch nicht ernsthaft anpacken will, ist in der Arbeitswelt schon längst Teil der Realität: Immer mehr Frauen und Männer entscheiden sich, über ihren 64. bzw. 65. Geburtstag hinaus weiterzuarbeiten – sei es in einem reduzierten oder einem vollen Pensum, in der angestammten oder einer anderen Funktion, beim bisherigen Arbeitgeber oder in einer neuen Herausforderung. Angesichts der gestiegenen Lebenserwartung und der zunehmenden Verknappung des Arbeitskräfteangebots ist dies eine nur folgerichtige Entwicklung, immer vorausgesetzt selbstverständlich, dass es die jeweilige Lebenssituation erlaubt.

Die Bilderseiten porträtieren Menschen im Pensionsalter an ihrem Arbeitsplatz. Sie beweisen mit ihrem Engagement, dass die Erhöhung des Rentenalters auch in der Schweiz nicht länger tabuisiert zu werden verdient.

Umschlag: Franz Fässler, 70-jährig, arbeitet in einem 30- bis 40-Prozent-Pensum als Elektromonteur bei der ewr elektro ag in Bad Ragaz.

EDITORIAL

Geschätzte Mitgliederorganisationen
Sehr geehrte Damen und Herren



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

Ein Krimi – noch – ohne Happy End: Das zentrale sozialpolitische Thema des vergangenen Jahres, die Reform unserer Altersvorsorge, war phasenweise an Dramatik kaum zu überbieten. National- und Ständerat lieferten sich ein veritables Pingpong um die Frage, wie die Reform auszugestalten sei. Am Ende setzte sich im Parlament bekanntlich die kleinstmögliche Mehrheit zugunsten einer Ausbauvorlage durch, die den Namen «Reform» nicht mehr verdient. Die Volksvertreter hatten es verpasst, die Altersvorsorge nachhaltig auf eine stabile finanzielle Basis zu stellen. Die aus Sicht des Schweizerischen Arbeitgeberverbands folgerichtige Quittung kam im Herbst nach einer intensiven Abstimmungskampagne, als das Volk die Reform bachab schickte.

In einem Krimi ist die erste Spur häufig nicht die richtige. Insofern wird man hinterher vielleicht sagen können, der Umweg über eine gescheiterte Volksabstimmung sei notwendig gewesen, um letztlich das eigentlich unbestrittene Ziel der Sicherung der Altersvorsorge doch noch zu erreichen. Der neue Anlauf des Bundesrats für die Reform der AHV mit einer Erhöhung der Mehrwertsteuer auf Vorrat dürfte allerdings kaum mehrheitsfähig sein. Fortsetzung – und hoffentlich Happy End – folgt.

Ebenfalls stark gefordert waren die Arbeitgeber 2017 in den anderen beiden Kerndossiers Arbeitsmarkt und Bildung: Zum neuen Finanzierungsmodell für die höhere Berufsbildung und zur Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative wurden die Detailbestimmungen unter Dach und Fach gebracht. Letztere sorgte auch am ARBEITGEBERTAG für leidenschaftliche Voten, unter anderem von Bundespräsidentin Doris Leuthard. Im Zentrum der Jahresveranstaltung der Arbeitgeber stand indes die Digitalisierung und ihre Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Die dazu präsentierte Metastudie ergab, dass hierzulande in den nächsten Jahren netto weiterhin Stellen geschaffen werden und der Bedarf insbesondere auch an qualifizierten Arbeitskräften zunehmen wird.

Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund publizierte der Schweizerische Arbeitgeberverband Ende letzten Jahres den «Brennpunkt Arbeitsmarkt», ein umfassendes Arbeitsinstrument und Nachschlagewerk zu aktuellen Kennzahlen und Entwicklungen im Schweizer Arbeitsmarkt. Die Publikation wirft einen vertieften Blick auf die verschiedenen noch nicht optimal im Arbeitsmarkt integrierten Potenziale – etwa von Eltern und Jugendlichen.

Dies ein kurzer Abriss der vielfältigen Aktivitäten im Arbeitgeberjahr 2017. Um mehr zu erfahren, empfehlen wir Ihnen die Lektüre unseres Jahresberichts. Mit kürzeren und längeren Textbeiträgen, Schlaglichtern, übersichtlich dargestellten Zahlen und Fakten sowie einer inspirierenden Bilderserie zur Arbeit im Alter lassen wir Sie das vergangene Jahr nochmals Revue passieren. Herzlichen Dank an dieser Stelle für Ihr geschätztes Interesse und Ihr wertvolles Engagement im Dienste der Arbeitgeber.

Valentin Vogt
Präsident

Roland A. Müller
Direktor



SEVERIN MOSER

«DIE ARBEITGEBER MÜSSEN MEHR FORDERN STATT ABWEHREN»

Er ist die Vielseitigkeit in Person. Nicht nur gibt es wenige Sportarten, die Severin Moser nicht schon betrieben hat. Der ehemalige Olympionike ist auch als CEO der Allianz Suisse mit vielen unterschiedlichen Themen konfrontiert. Als Quästor ist er wiederum das finanzielle Gewissen des Schweizerischen Arbeitgeberverbands. Ausserdem setzt sich Moser vehement für eine nachhaltige Sicherung der Altersvorsorge ein.

Herr Moser, als ehemaliger Olympiateilnehmer im Zehnkampf müssen Sie in sportlicher Hinsicht ausserordentlich vielseitig sein. Wie kommt diese Vielseitigkeit in Ihrem Berufsleben zum Ausdruck?

SEVERIN MOSER: Als CEO bin ich zwangsläufig vielseitig, denn ich muss einen Überblick über alle Bereiche des Unternehmens haben, zum Beispiel Produkte, Vertrieb, IT oder Compliance. Meine Tätigkeit bei der Allianz Suisse umfasst zahlreiche Facetten wie Sachfragen, Menschenführung, Strategieentscheide, Meetings und Präsentationen. Zusätzlich bin ich im Vorstand sowohl des Versicherungsverbands als auch des Arbeitgeberverbands, wo mich nochmals andere Themen beschäftigen. Ich stelle fest, dass ich im Verlauf meines Berufslebens aufgrund dieser Vielseitigkeit immer mehr zum Generalisten geworden bin. Ein Unternehmen zu leiten, kommt mir manchmal wie ein Zehnkampf vor: Man hat sehr viele Themenbereiche abzudecken und nur wenig Zeit, sich all dem zu widmen. Aber dieser Abwechslungsreichtum gefällt mir.

Beim Schweizerischen Arbeitgeberverband sind Sie als Vorstandsmitglied zusätzlich auch Quästor. Was sind in dieser Funktion Ihre konkreten Aufgaben?

Ich bin in Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle und dem Präsidenten für die finanzielle Führung des Verbands zuständig. Es geht darum, dass der Verband mit dem Geld, das ihm zur Verfügung steht, auskommt und keine Verluste er-

zielt. Das Ziel ist nicht, das Vermögen zu vervielfachen, sondern das Budget mit den beiden Haupteinnahmequellen, den Mitgliederbeiträgen und den Kapitalerträgen, zu decken. Um das zu erreichen, setzen wir auf eine gut diversifizierte, durchschnittliche Risiko- und Anlagestrategie. Zudem planen wir, das Anlage-Portefeuille einer Art Stresstest zu unterziehen, um Auswirkungen einer Finanzkrise wie im Jahr 2008 durchzuspielen. Auch in einem solchen Fall müsste die Funktionsfähigkeit der Geschäftsstelle finanziell sichergestellt werden können.

Inwiefern profitieren Sie in Ihrer beruflichen Haupttätigkeit vom Engagement beim Dachverband der Arbeitgeber?

Besonders bei Themen, die meine Branche betreffen, lerne ich immer wieder von den Kollegen aus dem Vorstand, weil sie einen anderen Blickwinkel auf Fragestellungen haben. Das ist bereichernd.

Wie nehmen Sie den Verband wahr?

Der Schweizerische Arbeitgeberverband hat ein klar definiertes Aufgabengebiet, ist schlank organisiert und pragmatisch unterwegs. Die Themen werden in hoher Qualität vorbereitet und erledigt. Zudem habe ich den Eindruck, dass der Verband über eine hohe Akzeptanz verfügt und zu den Themen gehört wird, für die er zuständig ist. Das ist den beiden Aushängeschildern, dem Präsidenten und dem Direktor, zu verdanken. Es macht Sinn, im Auftritt nach aussen auf weniger Köpfe zu fokussieren, die eine umso höhere Bekanntheit haben.

Die unfaire Vermögensumschichtung von Jung zu Alt in der zweiten Säule muss gestoppt werden.

Das sind allesamt positive Aspekte. Sehen Sie auch Verbesserungspotenziale?

Der Arbeitgeberverband sollte – wiederum sportlich gesprochen – häufiger «offense» statt «defense» spielen. Er sollte in Arbeitgeberfragen mehr fordernd und gestaltend statt abwehrend und verhindernd auftreten. Als Unternehmerinnen und Unternehmer wollen wir nicht nur bewahren, sondern auch vorankommen und Chancen wahrnehmen. Natürlich gibt es immer Interessengruppen, die darin Gefahren sehen und misstrauisch sind. Dies führt dann zu Initiativen, welche die Flexibilität einschränken oder Regulierungen einführen wollen. Aber wir müssen auch selbstkritisch sein: Das könnte daran liegen, dass wir als Wirtschaftsführer

uns zu wenig politisch engagieren. Doch das ist zunehmend ein zeitliches Problem, da sowohl in Wirtschaft als auch Politik die Anforderungen und die Komplexität gestiegen sind.

Was ist derzeit das zentrale arbeitgeberpolitische Thema aus Sicht der Versicherungswirtschaft?

Im Vordergrund steht sicher die nach wie vor ungelöste Reform der Altersvorsorge. Darüber hinaus sind für unsere Branche alle Fragestellungen wichtig, die das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern tangieren. Wir beschäftigen viele Arbeitnehmende, die wie alle anderen zum Beispiel von neuen Regeln zur Arbeitszeiterfassung betroffen sind.

In der Altersvorsorge sollen nun die Sozialpartner eine Lösung für die zweite Säule finden. Wie beurteilen Sie die Chancen für einen Sozialpartnerkompromiss?

Das hängt von den Vorgaben des Bundesrats ab: Wenn er keinerlei Leitplanken setzt und alles den Sozialpartnern überlässt, wird es schwierig werden und zu lange dauern – wenn überhaupt eine Lösung gefunden wird. Es käme alles erneut auf den Tisch, was bereits mehrfach diskutiert wurde. Die Zeit dafür

haben wir nicht. Ich sehe hingegen eine Chance, wenn der Bundesrat relativ enge Rahmenbedingungen vorgibt.

Was wären aus Ihrer Sicht diese Rahmenbedingungen?

Die Vorlage, über die wir letztes Jahr abgestimmt haben, war ja in Bezug auf die zweite Säule relativ unbestritten. Ihre zentralen Punkte, die Senkung des Mindestumwandlungssatzes und der Ausgleich allfälliger Rentenreduktionen, müssen wieder aufgenommen werden – mit dem Ziel, die unfaire Vermögensumschichtung von Jung zu Alt zu stoppen. Von allen anderen Elementen ist Abstand zu nehmen, da sie nur zusätzliche Reibungsflächen zwischen den Sozialpartnern bieten und am Ende einen Kompromiss verhindern.

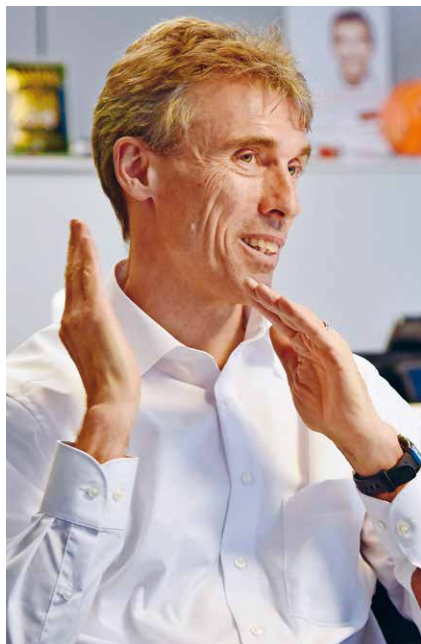
Die Senkung des Mindestumwandlungssatzes war allerdings noch nie populär. Weshalb soll es jetzt auf einmal mit einer mehrheitsfähigen Lösung klappen?

Die Materie ist komplex, aber die Botschaft an sich einfach: In der zweiten Säule spart jede und jeder für sich selber. Der viel zu hohe Mindestumwandlungssatz zwingt die Pensionskassen jedoch zu systemfremder Umverteilung. Diese benötigten die im letzten Jahr erzielte Rendite ihrer Kapitalanlagen von im Schnitt sieben Prozent praktisch vollumfänglich, um die laufenden Renten finanzieren zu können. Für die Verzinsung der Ersparnisse blieb deshalb nur wenig übrig. Ausserdem bedeutet die Senkung des Mindestumwandlungssatzes keinen «Rentenklaus»: Das individuell angesparte Guthaben bleibt gleich, es wird aber aufgrund der Langlebigkeit über einen längeren Zeitraum ausbezahlt. Es muss uns gelingen, dies der breiten Bevölkerung noch besser verständlich zu machen.

Ein weiterer Hebel für die Sicherung der Altersvorsorge ist das Rentenalter. Einerseits fordern die Versicherer eine Erhöhung, andererseits ist in der Branche das Alter bei der Pensionierung unterdurchschnittlich. Wie erklären Sie sich das?

PERSÖNLICH: SEVERIN MOSER

- **Dabei können Sie am besten abschalten:** ganz klar beim Sport – sowohl aktiv als auch passiv, wenn ich zum Beispiel meine Tochter an einen Wettkampf begleite
- **Das fehlt nie in Ihrem Kühlschrank:** Hartkäse
- **Diesen Film haben Sie zuletzt gesehen:** «Die göttliche Ordnung» im Open-Air-Kino der Allianz Suisse in Zürich: unterhaltsam, spannend, gut gemacht und gehaltvoll
- **Das wäre ein reizvolles Abenteuer:** ein Gebiet entdecken, wo ich noch nie war, um neue Länder und Kulturen kennenzulernen, allenfalls auch verbunden mit der Teilnahme an einer Sportveranstaltung
- **Ihr Ratschlag an die junge Generation:** selber Erfahrungen sammeln, sich nicht von Zwängen einengen lassen, sein eigenes Leben leben und den Mut haben, etwas zu wagen
- **Darüber können Sie lachen:** über vieles, herrlich finde ich gute Comedy
- **Das macht Sie rasend:** wenn sich Menschen egoistisch und auf sich bezogen verhalten und das gemeinsame Ziel aus den Augen verlieren



Die Arbeitgeber müssen die Arbeitsmarktfähigkeit mit Aus- und Weiterbildung fördern.

Grundsätzlich ist es jedem einzelnen Arbeitnehmenden überlassen, ob er vor dem ordentlichen Rentenalter in Pension geht oder nicht. Wir schicken sie nicht mit 63 nach Hause. Aufgrund des Fachkräftemangels müssen wir im Gegenteil Lösungen finden, die Arbeitnehmenden flexibler pensionieren zu können. Diese Lösungen sollten möglichst ökonomisch neutral sein: Wer früher zu arbeiten aufhört, soll nicht bessergestellt sein, und wer länger arbeitet, nicht schlechter wegkommen. Wir sind daran, das Umfeld der Arbeitnehmenden so zu gestalten, dass sie länger im Arbeitsprozess bleiben – vorausgesetzt, dass sie dies wollen.

Was braucht es denn, damit die Menschen länger arbeiten wollen?

Wir als Arbeitgeber müssen die älteren Personen wirklich beschäftigen wollen und unseren Beitrag dazu leisten, dass sie arbeitsmarktfähig bleiben. Grundsätzlich liegt es in der Verantwortung jedes Einzelnen, sein Wissen aktuell zu halten. Aber die Arbeitgeber müssen dies mit entsprechender Aus- und Weiterbildung fördern.

Der Schweizerische Versicherungsverband engagiert sich als Mitglied von Compasso für die Integration von Menschen mit einer gesundheitlichen

Einschränkung. Welche Überlegungen stehen dahinter?

Ich würde das fast als die nobelste, wenn auch als eine sehr schwierige Aufgabe der Arbeitgeber bezeichnen. Es geht primär um die soziale Integration. Wird ein Mensch durch Unfall oder Krankheit aus dem Arbeitsleben gerissen, fällt er vielfach in ein Loch. Wenn es mit einer auch nur teilweisen Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess gelingt, diesen Menschen wieder einen geregelten Tagesablauf, eine sinnstiftende Tätigkeit und Gemeinschaft zu ermöglichen, tut man ihnen den grössten Gefallen. Nebenbei sinken auch die Kosten für die Allgemeinheit, wenn weniger Menschen durch die IV finanziert werden müssen. Gerade der Versicherungsbranche kann man immer unterstellen, sie engagiere sich aus Eigennutz, um weniger Renten auszahlen zu müssen. Deshalb sind wir sehr froh um Initiativen wie Compasso, welche die berufliche Integration als neutrale Akteure objektiv und ohne Eigeninteressen vorantreiben.

Was tut die Allianz Suisse in dieser Hinsicht?

Wir versuchen, frühzeitig entsprechende Fälle zu erfassen und mit professionellem

Case Management eine Reintegration zu ermöglichen. Diese Unterstützung bieten wir nicht nur eigenen Mitarbeitenden und Kunden an, sondern beispielsweise auch Opfern eines Verkehrsunfalls, der von einem unserer Versicherten verursacht wurde. Wir setzen uns allerdings keine quantitativen Integrationsziele. Denn erstens sind die Fallzahlen nicht vorhersehbar und zweitens erhöht Druck in diesem Bereich die Gefahr von Rückfällen.

Wie sieht ein typischer Arbeitstag des Chefs einer der bedeutendsten Versicherungsgesellschaften hierzulande aus?

Am frühen Morgen treibe ich meistens Sport. Dann bin ich von Montag bis Freitag üblicherweise ganztags fast nahtlos an Sitzungen, sei es intern oder extern. Zum Tagesabschluss arbeite ich die E-Mails ab, es sei denn, es steht anschliessend noch eine Abendveranstaltung an. An den Wochenenden versuche ich aber, auch Zeit mit meiner Familie zu haben.

Welcher Typ Führungsperson sind Sie?

Ich bin jemand, der die Menschen gerne einbezieht, ihnen Aufgaben delegiert und Freiräume lässt. Dafür erwarte ich aber, dass die Ergebnisse selbstständig und abgestimmt mit den Kollegen erzielt werden. Zu «Micro Management» neige ich nicht. Zudem bin ich ein relativ guter Zuhörer und versuche ruhig zu bleiben, auch wenn es einmal etwas hektisch wird. Schlecht ertrage ich hingegen Menschen, die sich egoistisch verhalten und nach vorne drängen, statt in Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen die beste Lösung zu suchen.

Zum Schluss haben Sie einen Wunsch an die Adresse der Bundespolitik in Bern frei.

Ich wünschte mir etwas mehr Sachpolitik und weniger Fokussierung auf die nächsten Wahlen. Inhaltlich wäre es eine nachhaltige, nicht parteipolitisch gefärbte Lösung für unsere Altersvorsorge.

INTERVIEW: DANIELA BAUMANN

SCHWERPUNKT

REFORM ALTERSVORSORGE 2020 – EINE TRAGÖDIE IN FÜNF AKTEN

Die Reform Altersvorsorge 2020 ist ja bekanntlich Geschichte. Doch dass sie überhaupt an die Urne gelangte, verdankt sie einem denkwürdigen politischen Schauspiel. Die Arbeitgeber konnten diese Tragödie im Jahr 2017 trotz konstruktiver Interventionen nicht verhindern und geben sie im folgenden Lesestück in fünf Akten wieder.

DER PROLOG ZWEI POLITISCHE RIVALEN

Im Schicksalsjahr für die Reform Altersvorsorge 2020 stehen sich im Parlament zwei rivalisierende politische Lager unversöhnlich gegenüber: der bürgerlich geprägte Nationalrat und der Mitte-links dominierte Ständerat. Ihr Hauptstreitpunkt ist der vom Ständerat dogmatisch geforderte AHV-Ausbau um monatlich 70 Franken für alle Neurentner. Ausserdem liegen sich die beiden Lager wegen der finanziellen Auswirkungen ihrer Reformvorlagen in den Haaren.

DER 1. AKT DER NATIONALRAT ZEIGT SICH KOMPROMISSBEREIT

Die Sozialkommission des Nationalrats (SGK-N) verbessert das Nationalratsmodell und trägt damit wesentlichen Kritikpunkten Rechnung. Neu wirkt das Modell insgesamt deutlich besser und kostet Arbeitnehmer und Arbeitgeber jährlich Hunderte Millionen Franken weniger als

jenes des Ständerats. Das bestätigt auch das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV). Der Nationalrat eröffnet die Debatte in der Frühjahrssession und spricht sich für die Vorlage seiner vorberatenden Kommission aus. Auch die Arbeitgeber rufen den Ständerat dazu auf, «sich von seiner Forderung nach einem AHV-Ausbau zu lösen, um Hand zu bieten für einen Kompromiss, der auch vom Volk getragen werden kann».

26. Februar

Umfrage zeigt: Volk weiterhin gegen AHV-Ausbau

Eine Umfrage des «SonntagsBlicks» bestätigt das klare Abstimmungsergebnis vom 25. September 2016 gegen die AHVplus-Initiative und einen AHV-Ausbau. Auf die Frage, ob sie die Kompensation für die Senkung des Mindestumwandlungssatzes durch eine Erhöhung der AHV-Renten um 70 Franken für Neurentner unterstützen, antworten 57 Prozent der Befragten mit Nein, 31 Prozent mit Ja, 12 Prozent sind unentschieden.

DER 2. AKT DER STÄNDERAT BLEIBT STUR

Die vorberatende Kommission des Ständerats (SGK-S) hält weiterhin am AHV-Ausbau von 70 Franken fest, um dem Volk die Senkung des Mindestumwandlungssatzes in der beruflichen Vorsorge schmackhaft zu machen. Die Arbeitgeber warnen davor, die Reform zu überladen und die Stimmung im Volk zu verkennen: «Das Volk will sichere Renten auf heutigem Niveau statt Experimente mit unserer AHV.» Der Ständerat folgt der Vorlage seiner Kommission. Indem er am AHV-Ausbau fest-

hält, setzt er aus Sicht der Arbeitgeber das Gelingen der Reform aufs Spiel. Die Arbeitgeber rufen die Parlamentarier auf, sich doch noch zu einigen: «Nur ein echter Kompromiss, der den Reformzielen und den Bedürfnissen der Gesellschaft gerecht wird, hat eine reelle Chance auf Erfolg.»

8. März

BSV hält Zahlen unter Verschluss

Das BSV lehnt Anfragen von Parlamentariern und der «NZZ» ab, Zahlen darüber zu liefern, wie sich der AHV-Ausbau von 70 Franken nach 2035 auf die AHV-Ausgaben auswirkt. Die Zeitung legt nahe, dass das Amt die Zahlen aus politischem Kalkül unter dem Deckel hält. Gemeinhin ist bekannt, dass der AHV-Ausbau für alle Neurentner bereits 2030 nicht mehr finanzierbar ist.

DER 3. AKT DER NATIONALRAT GEHT BIS AN DIE SCHMERZGRENZE

Die SGK-N spricht sich für weitgehende Konzessionen gegenüber dem Ständerat aus. Die Kommission will sowohl von einer Streichung der Witwen- und Kinderrenten als auch von einer Schuldenbremse für die AHV absehen. Sie lässt damit nichts unversucht, doch noch einen Kompromiss zu finden. Der Nationalrat folgt seiner Kommission und räumt wesentliche Differenzen zum Ständerat aus. Die Einigungskonferenz bietet die letzte Chance für einen echten Kompromiss. «Dazu müssten die Mitglieder des Ständerats von einem Ausbau der AHV absehen, sonst droht die Reform spätestens an der Urne zu scheitern», mahnen die Arbeitgeber.

DER 4. AKT DAS PARLAMENT SCHIEBT DIE VERANTWORTUNG AB

Statt einen Kompromiss anzustreben, setzt der Ständerat den umstrittenen AHV-Ausbau in der Einigungskonferenz per einfachem Mehrheitsentscheid mit 14 zu 12 Stimmen durch. Im Stichtest unterlegene Parlamentarier und die Arbeitgeber werfen dies als Abkehr von der typisch schweizerischen Kompromisskultur. Selbst Ständerat Hans Stöckli gibt in der TV-Sendung «Arena» vom 23. Juni 2017 freimütig zu, dass Vertreter der kleinen Kammer bereits im August 2015 «diesen Kompromiss beschlossen» haben. In der Schlussabstimmung spricht sich eine hauchdünne Mehrheit von 101 Parlamentariern im Nationalrat für die Reformvorlage aus. Mindestens diese Anzahl Stimmen ist nötig, um die

Die Politik täte gut daran, wieder breit abgestützte, mehrheitsfähige und somit echte Kompromisse zu schmieden.

Ausgabenbremse zu lösen. Sie kommt zum Einsatz, weil die Vorlage wegen des AHV-Ausbaus rasch zu spürbaren Mehrbelastungen der Bundeskasse führt. Die vollzählig anwesenden Vertreter von SP, Grünen, CVP und Lega stimmen geschlossen für die Vorlage. Ausschlaggebend für das Erreichen des Quorums von 101 Stimmen sind die sieben Vertreter der GLP, welche die Vorlage zwar inhaltlich nicht gutheissen, trotzdem jedoch unterstützen, weil sie sie dem Stimmvolk vorlegen möchten.

16. und 27. Juni Bürokratiemonster und Zahlenakrobatik

Der Bundesrat schickt die Ausführungsverordnungen zur Umsetzung der Reform Altersvorsorge 2020 in die Vernehmlassung. Aus Sicht der Arbeitgeber entpuppt sich die 72 Seiten umfassende Regulierung als «Bürokratiemonster, das die Altersvorsorge zusätzlich verkompliziert und sie für die Versicherten noch undurchsichtiger macht». Die «NZZ» enthüllt, dass der Bundesrat wesentliche Kosten der Reform verschwiegen hat. Aus den ursprünglich sechs Milliarden Franken allein für die Kompensation der Übergangsgeneration für die Übergangsperiode von 20 Jahren drohen zwölf Milliarden zu werden. Hintergrund: In der Revision der Ergänzungsleistungen führt das Verbot des Kapitalbezugs der obligatorischen Leistungen der beruflichen Vorsorge zu einer massiven Verteuerung der Kompensation der Übergangsgeneration, wie das BSV der «NZZ» auf Anfrage bestätigt.

DER 5. AKT DAS VOLK WEIST DER POLITIK DEN WEG

Die Schweizer Stimmberechtigten lehnen das Bundesgesetz über die Reform Altersvorsorge am 24. September 2017 mit 52,7 Prozent aller Stimmen ab. Gleichzeitig spricht sich eine knappe Mehrheit von 2357 Stimmen (50,05 Prozent) gegen die rechtlich mit der Reformvorlage verknüpfte Mehrwertsteuer-Erhöhung aus. Mit 13,5 zu 9,5 lehnt auch eine Mehrheit der Stände diese Erhöhung ab. Für die Arbeitgeber ist der Auftrag an die Politik somit klar: Es braucht rasch eine echte Reform, welche die Renten nachhaltig sichert und die Altersvorsorge finanziell stabilisiert – ohne unverantwortlichen Ausbau.

DER EPILOG FORTSETZUNG FOLGT

Der Bundesrat präsentiert seine Auslegung und Eckwerte für eine neue Reform. Was die Arbeitgeber davon halten, lesen Sie im Ressort Sozialpolitik auf Seite 21.

ROLAND A. MÜLLER

Und die Moral von der Geschichte?

Ohne wirkliche Kompromisse geht es nicht! Das politische System wurde verschiedentlich derart überdehnt, dass das Volk korrigierend eingreifen musste und der «Reform» eine deutliche Abfuhr erteilte. Drei Anekdoten veranschaulichen die Hauptursachen für diese Tragödie:

- Bereits im August 2015 rief eine Mitte-links-Koalition im Ständerat den vermeintlichen «Kompromiss» aus und zog diese Farce eisern durch. Der Bundesrat schlug sich gar rasch auf ihre Seite und verzichtete auf eine Schlichtung unter den politischen Rivalen.
- Selbst in der Einigungskonferenz – in früheren Zeiten wortgetreu als «Hort der Einigung» und echten Kompromissbereitschaft bekannt – suchte das Ständeratsbündnis nicht nach einem allseits tragfähigen Kompromiss, sondern hielt stur an seiner bereits im Jahr 2015 aufgegleiteten Idee fest.
- In der Schlussabstimmung kamen im Nationalrat die notwendigen 101 Stimmen nur zustande dank einer kleinen Parlamentariergruppe, die der Vorlage zustimmte, obwohl sie inhaltlich dagegen war. Damit schob sie die Verantwortung für ein komplexes Geschäft, dessen Beurteilung inhaltlich dem Parlament hätte obliegen müssen, kurzerhand ans Volk ab.

Statt dem Primat der Taktik eines des Inhalts: Die Politik täte gut daran, wieder breit abgestützte, mehrheitsfähige und somit echte Kompromisse zu schmieden – nur so wird der Souverän die bundesrätlichen und parlamentarischen Arbeiten honorieren und einer Reform zum Durchbruch verhelfen.

2017: WAS DIE ARBEITGEBER BEWEGTE

FEBRUAR

2

VIZEPRÄSIDENT AUS DEM TESSIN

Mit Gian-Luca Lardi beruft der Schweizerische Arbeitgeberverband einen Vertreter der italienischsprachigen Schweiz ins Präsidium. Damit stärkt der Verband seine regionale Abstützung weiter. Beim ersten öffentlichen Auftritt in seiner neuen Funktion tritt der Unternehmer Lardi als Fürsprecher der italienischsprachigen Schweiz auf und thematisiert die Akzeptanz der Personenfreizügigkeit.

15

SOZIALPOLITIK

ZÖGERLICHES VORGEHEN BEI DER IV

Die Invalidenversicherung ist nach wie vor mit über elf Milliarden Franken verschuldet. Der Bundesrat präsentiert in seiner Botschaft zwar sinnvolle Massnahmen zur Weiterentwicklung der IV, etwa der Fokus auf Jugendliche mit psychischen Problemen. Es wären aber zwingend weitere Sparmassnahmen nötig – statt quotenähnlicher Verpflichtungen für die Arbeitgeber.

MÄRZ

16

SOZIALPOLITIK

SCHEINREFORM DER AHV

Nach längerem Hin und Her verabschiedet das Parlament knapp eine Altersvorsorgereform zuhanden des Stimmvolks, die einen Ausbau der AHV vorsieht. Die Vorlage verfehlt damit das Ziel einer nachhaltigen Sicherung der AHV klar und trieb diese in kurzer Zeit in den Ruin. Der Schweizerische Arbeitgeberverband beschliesst die Nein-Parole.

17

BILDUNG

VISION ZUR ZUKUNFT DER BERUFSBILDUNG

Veränderungen in der Arbeitswelt wie die Digitalisierung tangieren die Bedingungen und Inhalte der Berufsbildung unmittelbar. Die Verbundpartner-tagung des SBFI mit Vertretern von Bund, Kantonen und Verbänden bildet den Startpunkt für eine gemeinsame Vision der Berufsbildung 2030. Aus Arbeitgebersicht ist staatlicher Aktivismus nicht angezeigt.

OKTOBER

18

ARBEITSMARKT

SOZIALPOLITIK

KEIN GESETZLICH VERORDNETER URLAUB FÜR VÄTER

Die Volksinitiative «für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub» wird im Bundesrat abgelehnt. Wie die Arbeitgeber bemängelt auch die Landesregierung die Kosten, die zulasten der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft gingen. Die Unternehmen vereinbaren Lösungen individuell und abgestimmt auf die jeweiligen Verhältnisse.

18

BILDUNG

GROSSERFOLG AN DEN WORLDSKILLS

Junge Schweizer Berufsleute stellen erneut die Qualität des hiesigen Berufsbildungssystems unter Beweis: An den Berufsweltmeisterschaften «WorldSkills» in Abu Dhabi belegt die Schweizer Equipe mit elf Gold-, sechs Silber- und drei Bronzemedailles den zweiten Platz in der Nationenwertung. Die Schweiz kann so viele Weltmeistertitel wie nie zuvor feiern.

25

BILDUNG

HERAUSFORDERUNG DEMOGRAFIE

Das inländische Arbeitskräftepotenzial wird besser ausgeschöpft. Laut dem zweiten Monitoringbericht zur Fachkräfteinitiative beteiligen sich besonders Frauen stärker am Arbeitsmarkt. Diese Entwicklung und entsprechende Massnahmen werden aufgrund der steigenden Nachfrage nach qualifizierter Arbeit und der Alterung der Bevölkerung weiter an Bedeutung gewinnen.

NOVEMBER

10

ARBEITSMARKT

FRAUEN IN DIE FÜHRUNGSETAGE

«Mehr Frauen in Verwaltungsräte – 10 erprobte Tipps für die Praxis»: Unter diesem Titel veröffentlichen Schweizer Wirtschaftsführer einen Leitfaden, um den Frauenanteil in den obersten Führungsgremien der Unternehmen systematisch zu erhöhen. Die Publikation ist eine weitere freiwillige Initiative seitens der Wirtschaft, die zeigt: Es braucht keine Frauenquote.

JUNI

22

**ARBEITGEBERTAG
2017**

Die Digitalisierung verändert den Arbeitsmarkt. Doch ist der Prozess revolutionär oder evolutionär? Diese Frage beschäftigt am ARBEITGEBERTAG in Lausanne die Arbeitgeber sowie Gäste aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft. Gastauftritte haben Bundespräsidentin Doris Leuthard und der französische Vizepräsident der Arbeitgeber Alexandre Sabot.

JULI

4

ARBEITSMARKT**VORTEILHAFT
PERSONEN-
FREIZÜGIGKEIT**

Seit 15 Jahren gilt zwischen der Schweiz und der EU der freie Personenverkehr. Was die Arbeitgeber immer wieder betonen, wird in der positiven Bilanz des Staatssekretariats für Wirtschaft bestätigt: Die Personenfreizügigkeit ist für eine erfolgreiche Wirtschaft zentral und die Vorteile für die Schweiz überwiegen die Nachteile deutlich.

SEPTEMBER

20

**CASSIS NEUER
FDP-BUNDESRAT**

Der Tessiner Nationalrat und FDP-Fraktionschef Ignazio Cassis wird zum Bundesrat gewählt. Er übernimmt das Aussendepartement vom zurücktretenden Didier Burkhalter. Inwiefern die Hoffnung der Arbeitgeber berechtigt ist, dass die bürgerliche Mehrheit im Bundesrat künftig wieder vermehrt auch politisch den Ton angibt, wird sich zeigen müssen.

24

SOZIALPOLITIK**VOLK LEHNT
ALTERSVORSORGE
2020 AB**

Die Reform Altersvorsorge 2020 scheitert an der Urne – und damit zum zweiten Mal innert Jahresfrist auch ein AHV-Ausbau. Nach diesem Verdikt ist rasch eine Reform aufzugleisen, die diesen Namen verdient und das derzeitige Rentenniveau sichert. Ende Jahr erklärt der Bundesrat die AHV für prioritär und betraut die Sozialpartner mit der Erarbeitung einer Lösung im BVG.

13

BILDUNG**BERUFSBILDUNG
IN DIE ZUKUNFT
TRAGEN**

Eine Auslegeordnung zu Umschulungsmöglichkeiten, die Stärkung der Laufbahnberatung von Erwachsenen und die Förderung von Grundkompetenzen am Arbeitsplatz: Darauf einigen sich am Spitzentreffen der Berufsbildung die Vertreter von Bund, Kantonen und Sozialpartnern – unter ihnen der Schweizerische Arbeitgeberverband – mit Blick auf den Arbeitsmarkt der Zukunft.

22

SOZIALPOLITIK**EINFACHER ZURÜCK
AN DIE ARBEIT**

Ein neues, bei Compasso verfügbares Tool – das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil – unterstützt gezielt die berufliche Eingliederung von Menschen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung. Es vereinfacht die Abklärung der Arbeitsfähigkeit und dient der Zusammenarbeit aller Beteiligten sowie der erleichterten Rückkehr an den Arbeitsplatz.

DEZEMBER

7

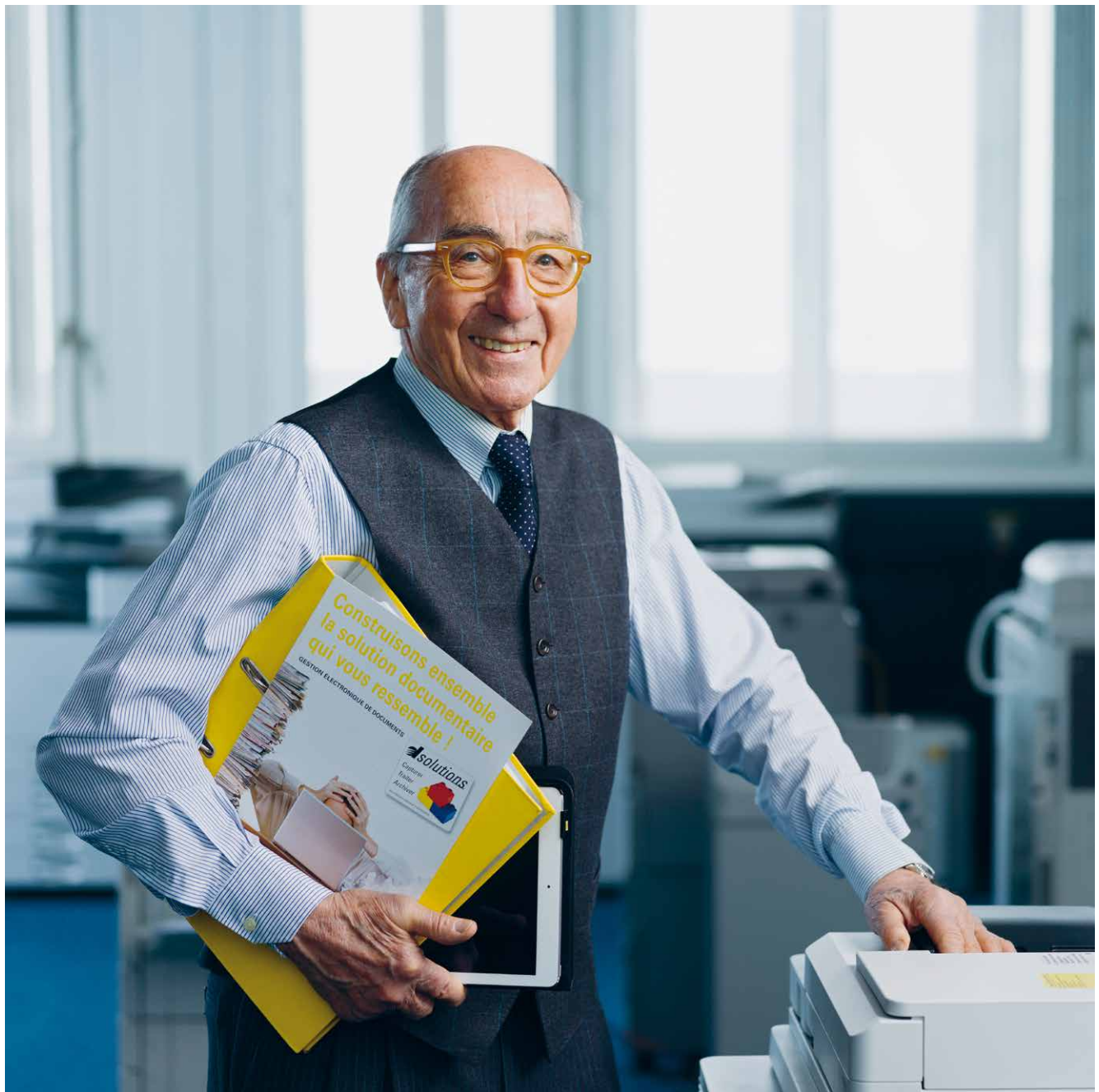
ARBEITSMARKT**ARBEITSMARKT IM
BRENNPUNKT**

Der Schweizerische Arbeitgeberverband präsentiert mit dem «Brennpunkt Arbeitsmarkt» eine neue Publikation: Erstmals werden zentrale Kennzahlen des Schweizer Arbeitsmarkts umfassend analysiert und auf dieser Grundlage arbeitgeberpolitisch relevante Themenfelder erörtert. Das Buch ist ein Nachschlagewerk und Arbeitsinstrument für interessierte Kreise.

8

ARBEITSMARKT**STELLEN MELDEN
AB MITTE 2018**

Ein Jahr ist es her, seit das Parlament das Gesetz zur Masseneinwanderungs-Initiative verabschiedet hat. Nun folgen die entsprechenden Verordnungsänderungen. Die Stellenmeldepflicht für Berufsarten mit einer Arbeitslosenquote ab acht Prozent tritt Mitte 2018 in Kraft. Derweil wird die Rasa-Initiative zurückgezogen, deren wichtigstes Ziel damit erreicht ist.



Gino Colombo, 78-jährig, verkauft in einem 15-Prozent-Pensum Bürogeräte der Devillard SA in Genf und bildet junge Verkäufer aus.

ARBEITSMARKT: STELLENMELDEPFLICHT

DER ARBEITSLOSENVORRANG MUSS PRAXISTAUGLICH UND WIRKSAM SEIN

Rund vier Jahre nach dem Ja des Schweizer Stimmvolks zur Masseneinwanderungs-Initiative konkretisiert sich die Umsetzung. Der Arbeitslosenvorrang bei der Besetzung offener Stellen in Abhängigkeit der Arbeitslosenquote muss ab Juli dieses Jahres jedoch erst seine Funktionsfähigkeit und Wirksamkeit beweisen – ohne die Arbeitgeber mit einer zusätzlichen übermässigen Bürokratie zu belasten.

Auch über drei Jahre nach Annahme der Masseneinwanderungs-Initiative stand deren Umsetzung im vergangenen Jahr nach wie vor weit oben auf der arbeitgeberpolitischen Agenda. Ergebnis dieses Prozesses ist ein Arbeitslosenvorrang bei der Besetzung offener Stellen: Arbeitgeber müssen ab 1. Juli des laufenden Jahres ihre offenen Stellen in Berufsarten, die eine gesamtschweizerische Arbeitslosenquote von mindestens acht Prozent aufweisen, zunächst den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) melden. Ab Anfang 2020 gilt dafür sogar ein Schwellenwert von fünf Prozent. Die Ausschreibungen sind während fünf Arbeitstagen exklusiv den dort registrierten Stellensuchenden zugänglich. Spätestens drei Arbeitstage nach der Meldung müssen die RAV den Unternehmen eine Rückmeldung bezüglich passender Dossiers von Stellensuchenden zukommen lassen. Durch diesen Mechanismus sollen das inländische Arbeitskräftepotenzial besser genutzt und die Rekrutierung von Arbeitskräften aus dem Ausland reduziert werden.

Doch der Reihe nach: Das revidierte Ausländergesetz zur Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative war Ende 2016 vom Parlament nach langen und teilweise emotional geführten Debatten unter Dach und Fach gebracht worden. Damit konnte die im Initiativtext vorgeschriebene Umsetzungsfrist von drei Jahren eingehalten werden. Da ausserdem das Gesetz mit einem Arbeitslosenvorrang bei der Stel-

lenbesetzung dem Abkommen über die Personenfreizügigkeit nicht widerspricht, konnte umgehend auch die hängige Erweiterung auf Kroatien veranlasst und der vollständige Anschluss der Schweiz an das EU-Forschungsprogramm «Horizon 2020» sichergestellt werden.

VIELE OFFENE FRAGEN

Die für die Unternehmen so wichtige Rechtssicherheit war damit aber noch nicht wiederhergestellt: Wie wird die laut Gesetz «über dem Durchschnitt liegende Arbeitslosigkeit» pro Berufsgruppe, Tätigkeitsbereich und Wirtschaftsregion definiert, die darüber entscheidet, welche Stellen vorgängig exklusiv den RAV gemeldet werden müssen? Wie werden überhaupt die «Berufsgruppen und Tätigkeitsbereiche» festgelegt? Wie gross ist der zeitliche Informationsvorsprung für die bei den RAV registrierten Stellensuchenden, bevor eine Stelle öffentlich ausgeschrieben werden darf? Der Bundesrat war gefordert, diese mitunter heiklen Fragen zur konkreten Ausgestaltung des Arbeitslosenvorrangs möglichst rasch auf Verordnungsebene zu klären. Immerhin eine Unsicherheit erledigte sich im Frühling von selbst: Das Referendum gegen das Umsetzungsgesetz zur Masseneinwanderungs-Initiative kam nicht zustande.

Die vom Bundesrat in die Vernehmlassung gegebenen Verordnungsentwürfe liessen jedoch nicht auf eine praxistaugliche, unbürokratische und doch wirksame – die Zuwanderung steuernde – Regelung schliessen. Vielmehr entpuppten sie sich bei genauerem Hinsehen als unverhältnismässige Arbeitsmarktregulierung. Denn die Landesregierung wollte die Stellenmeldepflicht bereits ab einer Arbeitslosenquote von fünf Prozent aktivieren. Aus Sicht der Arbeitgeber verkommt bei einem so tief angesetzten Schwellenwert

Bei einem zu tiefen Schwellenwert verkommt die Meldepflicht in zahlreichen Fällen zu einer reinen Alibiübung.

Der Erfolg der Meldepflicht hängt wesentlich von der professionellen und effizienten Auswahl der Kandidaten durch die RAV ab.

die Meldepflicht in zahlreichen Fällen zu einer reinen Alibiübung – ohne Aussicht auf eine bessere Integration von inländischen Arbeitskräften in den Arbeitsmarkt. Denn es wäre davon auszugehen – wie die Berechnungen des Seco zeigen –, dass die RAV für viele gemeldete Stellen über keinerlei passende Dossiers von arbeitslosen Personen verfügen. Ebenfalls wären administrative Leerläufe zu befürchten, weil die in Gruppen zusammengefassten Berufsarten die heutige Vielfalt der Berufe nicht wiedergeben und sich zum Teil an veralteten Berufsbezeichnungen orientieren. Die Berufsarten sind in vielen Fällen zu weit gefasst. Dies kann zur Folge haben, dass ein einzelner Beruf zwar eine unter dem Schwellenwert liegende Arbeitslosenquote aufweist und trotzdem unter

die Meldepflicht fällt, weil seine Berufsart im Schnitt über dem Schwellenwert liegt.

Ein weiterer Kritikpunkt betrifft die Dauer der Informationssperre, bevor die Unternehmen ihre vakanten Stellen öffentlich ausschreiben dürfen: Drei statt fünf Arbeitstage wären ausreichend. Ausserdem müsste die Informationssperre vorzeitig beendet werden, wenn bei den RAV keine geeigneten Kandidaten eingeschrieben sind. Denn unbesetzte Stellen haben in den Unternehmen hohe Kosten und Mehrbelastungen für die Mitarbeitenden zur Folge. Schliesslich wäre eine grosszügigere Handhabung von Ausnahmen von der Meldepflicht angezeigt, etwa bei der internen Besetzung einer Stelle mit einem eigenen Mitarbeitenden.

WICHTIGE ERFAHRUNGEN SAMMELN

Es wird sich in den kommenden Monaten zeigen müssen, wie sich die neuen Abläufe bewähren. Insbesondere die Arbeitsvermittlungsämter dürften herausgefordert – wenn nicht überfordert – sein, das künftig deutlich höhere Volumen an gemeldeten Stellen zu bewältigen. Der

Erfolg oder Misserfolg der Meldepflicht wird wesentlich davon abhängen, inwiefern es den RAV gelingt, professionell und effizient geeignete Kandidaten auszuwählen und den Arbeitgebern deren Dossiers zuzustellen. Andernfalls wird die Massnahme nicht wie gewünscht wirken und besonders auch aufseiten der Unternehmen einzig zu bürokratischen Leerläufen und übermässiger Zusatzbelastung führen. Auch ist das Verfahren zwingend mit den bestehenden und etablierten Rekrutierungsprozessen der Unternehmen zu koordinieren und IT-basiert abzuwickeln.

Angesichts der noch fehlenden Erfahrungen mit dem Arbeitslosenvorrang ist es nicht nachvollziehbar, dass der Bundesrat bereits beschlossen hat, den Schwellenwert für die Stellenmeldepflicht ab 2020 von acht auf fünf Prozent Arbeitslosigkeit zu senken. Damit wird die Zahl der zu meldenden Stellen voraussichtlich nochmals deutlich ansteigen. Es wäre sinnvoller gewesen, mit diesem Entscheid zuzuwarten, bis sich die neuen Prozesse etabliert haben und erste Lehren daraus gezogen werden können.

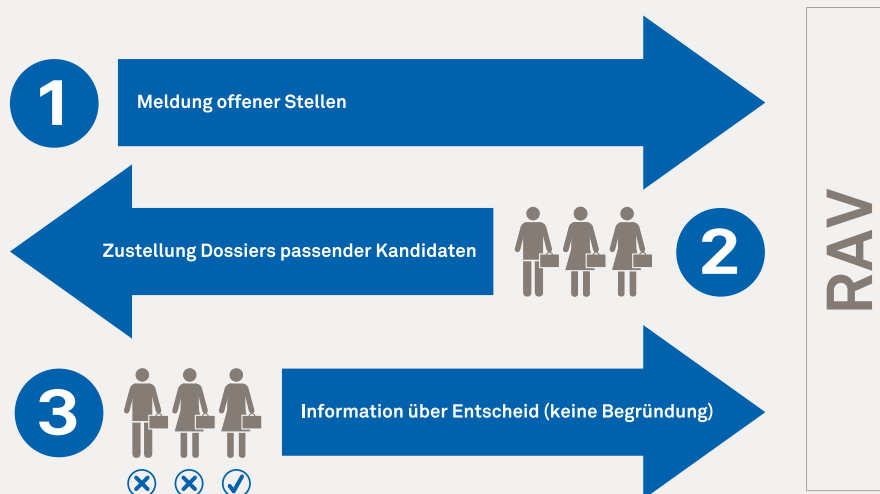
DANIELLA LÜTZELSCHWAB

ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN ARBEITGEBERN UND ÖFFENTLICHER ARBEITSVERMITTLUNG (RAV)

Hohe Arbeitslosigkeit in Berufsarten?



ARBEITGEBER



Quelle: Staatssekretariat für Wirtschaft

ARBEITSMARKT

**ZWEIFEL AN WIRKSAMKEIT
VON LOHNKONTROLLEN**

Der Bundesrat hat im Berichtsjahr die Botschaft zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes ans Parlament überwiesen, ohne auf die in der Vernehmlassung von den Arbeitgebern und weiteren Kreisen geäußerte Kritik einzugehen. Für ihn scheint nach wie vor unumstösslich festzustehen, dass der als «nicht erklärbar» ausgewiesene Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern von rund sieben Prozent auf Diskriminierung zurückzuführen ist. Deshalb sollen Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitenden neu alle vier Jahre eine Lohnanalyse durchführen und extern überprüfen müssen. Der Ständerat hingegen zeigte sich offener für die Kritik an solch gesetzlich verordneten Lohnkontrollen: Er wies die Vorlage zurück an seine Kommission – mit dem Auftrag, alternative Lösungsansätze wie etwa Modelle der Selbstdeklaration zu prüfen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) begrüsst den ständerätlichen Marschhalt, hat er doch wiederholt darauf aufmerksam gemacht, dass dieses Gesetz sowohl ungerechtfertigt als auch wirkungslos wäre. Vielmehr gilt es, bei den wahren Gründen für die verbliebenen Lohnunterschiede anzusetzen. Gefragt sind Rahmenbedingungen, damit Frauen und Männer beziehungsweise Mütter und Väter über die gleichen Voraussetzungen für ihre Berufskarriere verfügen. Denn eine wichtige Ursache für Lohnunterschiede sind etwa karrierehemmende Erwerbsunterbrüche oder Stereotypen, die mehrheitlich Frauen beziehungsweise Mütter betreffen. Mit Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Pflichten werden die rich-

tigen Anreize gesetzt, damit die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern weiter abnehmen.

**RAHMENBEDINGUNGEN
FÜR ERWERBSTÄTIGE ELTERN
VERBESSERN**

Die demografische Entwicklung und die reduzierte Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte machen es für die Arbeitgeber zunehmend schwierig, noch genügend adäquat qualifiziertes Personal für ihre offenen Stellen zu finden. Ein beträchtliches, bisher ungenutztes Potenzial für den Arbeitsmarkt existiert unter anderem, aber insbesondere bei Eltern – meist Müttern. Im Schnitt ebenso gut qualifiziert wie die Männer, reduzieren Frauen bei der Familiengründung nach wie vor häufig ihr Arbeitspensum oder steigen vorübergehend ganz aus dem Erwerbsleben aus.

Der SAV machte sich im Berichtsjahr verschiedentlich für Massnahmen stark, die es Eltern besser ermöglichen, Erwerbs- und Familienarbeit unter einen Hut zu bringen. Ein bedarfsgerechtes und bezahlbares Angebot an familien- und schulergänzenden Tagesstrukturen und die steuerliche Abzugsfähigkeit der Drittbetreuungskosten steigern die Chancen, dass Eltern in höheren Pensen erwerbstätig bleiben. Ebenfalls ein positiver Effekt ist von angemessenen Flexibilisierungen des veralteten Arbeitsgesetzes zu erwarten, die den heutigen Arbeitsrealitäten und Lebensformen gerecht werden.

Nicht zielführend sind hingegen neue, arbeitgeberfinanzierte Urlaubsformen, wie sie für Väter wie auch für Menschen mit pflegebedürftigen Angehörigen diskutiert werden. Sie vermögen die Vereinbarkeit nicht nachhaltig zu verbessern. Zudem können den Unternehmen solche Urlaube für ihre Mitarbeitenden nicht als Einheitslösung aufgezwungen werden: Zu unterschiedlich sind die jeweiligen Möglichkeiten – etwa von Kleinbetrieben und Grossfirmen – sowie zu individuell auch die Situationen der betreffenden Arbeitnehmenden. Hier sind auf die einzelnen Betriebe beziehungsweise Branchen angepasste Lösungen gefragt.

SCHWEIZERISCHER
ARBEITGEBERVERBAND
Die Arbeitgeber

**BRENNPUNKT
ARBEITSMARKT****«BRENNPUNKT
ARBEITSMARKT» STÖSST
WICHTIGE DEBATTEN AN**

Mit dem «Brennpunkt Arbeitsmarkt» legte der Schweizerische Arbeitgeberverband Ende 2017 eine neue Publikation vor. Er analysiert darin zum einen fundiert die wichtigen Arbeitsmarktgrössen Erwerbslosigkeit, Erwerbstätigkeit und Zuwanderung und diskutiert zum anderen – quantitativ untermauert – zentrale arbeitgeberrelevante Themenfelder aus seiner Sicht. Dazu gehören die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Situation von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmenden, gesundheitlich beeinträchtigten Personen sowie anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen auf dem Arbeitsmarkt. Im letzten Kapitel widmet sich die Publikation dem vieldiskutierten Thema der Digitalisierung.

Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf verdient deshalb einen besonderen Fokus, weil sie nicht nur für Eltern, sondern für die ganze Gesellschaft von grossem Nutzen ist. Während es bei den Jugendlichen hauptsächlich darum geht, sie mit einer soliden Ausbildung rasch in den Arbeitsmarkt zu integrieren, muss bei älteren Arbeitnehmenden wie auch bei gesundheitlich beeinträchtigten Personen prioritär die Arbeitsmarktfähigkeit

**Eine wichtige Ursache für
Lohnunterschiede zwischen
Frauen und Männern
sind karrierehemmende
Erwerbsunterbrüche.**

erhalten und dem Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt vorgebeugt werden. Für anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge hat der Bund mit der Integrationsvorlehre ein Programm initiiert, das sie nach Möglichkeit auf die Absolvierung eines etablierten Bildungsgangs vorbereiten soll.

Ziel des «Brennpunkt Arbeitsmarkt» ist es, den interessierten Leser mit den wichtigsten Arbeitsmarktdaten vertraut zu machen und wichtige Debatten in den erwähnten Themenfeldern anzustossen. Die Publikation kann per E-Mail an bestellungen@arbeitgeber.ch in deutscher und französischer Sprache kostenlos bezogen werden.

POSITIVE DYNAMIK NICHT MIT QUOTE BRECHEN

Die Arbeitgeber setzen ihre Aktivitäten zur Steigerung des Frauenanteils in den Führungsgremien der Schweizer Wirtschaft fort. Zu einer ganzen Reihe von Initiativen in den Jahren zuvor kam 2017 ein Leitfaden mit zehn praxiserprobten Handlungsempfehlungen hinzu. Sie sollen Verwaltungsräten als Richtschnur dienen, um bei der Suche nach weiblichen Kandidaten umfassend und wirkungsvoll vorzugehen.

Dieses freiwillige Engagement sowie Massnahmen im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Frauen

Die Megatrends der Demografie, Digitalisierung, Bildung und Globalisierung werden die Politik der Arbeitgeber stark beeinflussen.

während ihrer gesamten Erwerbskarriere einen möglichst hindernisfreien Zugang zum Arbeitsmarkt gewähren, erweisen sich als viel effizienter als eine Quotenregelung. Ausserdem erlauben sie Frauen den beruflichen Aufstieg aufgrund des eigenen Leistungsausweises – statt als «Quotenfrau». Die Effekte solcher Massnahmen für mehr Frauen in Führungsgremien müssen indes in einer mittel- bis langfristigen Perspektive betrachtet werden, denn insbesondere in strategischen Gremien sind Wechsel nicht an der Tagesordnung. Der Trend der letzten Jahre geht weiterhin in die richtige Richtung: Mittlerweile liegt der Frauenanteil bei 19 Prozent in Verwaltungsräten und sieben Prozent in Geschäftsleitungen der 100 grössten Schweizer Unternehmen.

Dessen ungeachtet steht nach wie vor die Gefahr im Raum, die positive Dynamik durch eine Geschlechterquote im Aktien-

recht zu brechen. Die zuständige Nationalratskommission hat sich weitgehend der Vorlage des Bundesrats angeschlossen, der die Vertretung beider Geschlechter zu 30 Prozent in den Verwaltungsräten und zu 20 Prozent in den Geschäftsleitungen grosser börsenkotierter Unternehmen fordert. Zusätzlich will die Kommission die neue Regelung mit kürzeren Übergangsfristen einführen sowie auf zehn Jahre beschränken.

PROJEKT «VISION ARBEITGEBERPOLITIK 2048»

Die zentralen Megatrends der Demografie, Digitalisierung, Bildung und Globalisierung werden zukünftig die Arbeitgeberpolitik massgeblich beeinflussen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband hat dazu im Berichtsjahr das Projekt «Vision Arbeitgeberpolitik 2048» gestartet, das ihm als Kompass bei seiner zukünftigen Arbeitgeberpolitik dienen wird.

Im Rahmen einer Metastudie wurden die potenziellen Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt untersucht. Erste Resultate lassen darauf schliessen, dass die Schweiz den Strukturwandel weiterhin erfolgreich bewältigen kann.

SIMON WEY

Mehr zum Thema

www.arbeitgeber.ch/category/arbeitsmarkt/



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

«Frauen sind gleichwertig befähigt, auch in sogenannte «Männerberufe» vorzudringen. Unternehmen, Arbeitgeber – und die Frauen (!) – sind gefordert, diese Chancen vermehrt zu nutzen und das weibliche Potenzial auszuschöpfen.»



Véronique Walther, 70-jährig, führt in einem 25-Prozent-Pensum Besucher durch die Produktion des Uhrenherstellers Audemars Piguet in Le Brassus.

BILDUNG: FÜR DIE ZUKUNFT RÜSTEN

«BERUFSBILDUNG 2030»: WEITERENTWICKLUNG DES BERUFSBILDUNGSSYSTEMS

Damit die schweizerische Berufsbildung weiterhin erfolgreich bleibt, gilt es, Entwicklungen in der Gesellschaft, der Arbeitswelt und der Bildung frühzeitig zu erkennen. Bund, Kantone und Verbände haben strategische Leitlinien erarbeitet, um die Herausforderungen im Berufsbildungssystem koordiniert anzugehen. Das entspricht einer Forderung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.

Bereits 2016 wurde von mehreren Seiten die Forderung an den Bundesrat laut, gemeinsam mit den Kantonen und den Verbänden eine langfristige und kohärente Vision für die Berufsbildung zu entwickeln (siehe dazu auch die Abbildung auf Seite 18). Neben der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrats regte auch der Schweizerische Arbeitgeberverband in einem Schreiben an Bundesrat Schneider-Ammann eine entsprechende «Strategieskizze» an und warf darin etwa folgende Fragen auf: Wie kann es gelingen, das komplexe System der Berufsbildung weiterhin miliztauglich zu gestalten und weiterzuentwickeln? Können die Entwicklungen in den Arbeits- und Bildungsmärkten mit dem heutigen System weiterhin zeitnah bewältigt werden oder braucht es Anpassungen im System selber? Zudem: Das vor rund 20 Jahren konzipierte Berufsbildungsgesetz gilt heute als weitgehend umgesetzt. In welchen Bereichen sind die nächsten (System)-Entwicklungen anzustossen?

VISION, MISSION UND STRATEGISCHE LEITLINIEN

Diese Forderungen entfalteten im Berichtsjahr ihre Wirkung. Unter dem Titel «Berufsbildung 2030» führte das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) in Abstimmung mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen eine Reihe von Workshops, Studien, Befragungen und Expertensitzungen durch. Mit der Erarbeitung einer Vision, einer Mission und zehn strategischen Leitlinien sollte ein gemeinsames Verständnis der zahlreichen Verantwortungsträger der Berufsbildung in Bezug auf die Entwicklungslinien dieses Bildungsbereichs erzeugt werden.

Die Vernehmlassung zu einem «Leitbild Berufsbildung 2030» im Sommer 2017

stellte eine wichtige Zwischenetappe dar. Sie zeigte, dass die Arbeitgeber eine ambitionierte, dynamische, aber auch realistische Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems wünschen. Um ihren hohen Ansprüchen zu genügen, muss aber noch einiges an Arbeit geleistet werden. Viele Formulierungen wirken für die Arbeitgeber zu wenig ambitiös, visionär und identitätsstiftend. Auch die Sicht der Unternehmen als Ausbildungsbetriebe, Förderer von Weiterbildung und Abnehmer von Fachleuten gilt es noch besser zu berücksichtigen. Man wird sich in den kommenden Monaten auf konkretere Stossrichtungen festlegen und ist entschlossen, entsprechende Projekte anzugehen. Da die Berufsbildung eine gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt ist, kann eine Weiterentwicklung nur kooperativ erfolgen. Es wird also nicht zuletzt am Verhalten der Verbände und ihren Unternehmen liegen, wie sich diese angedachten Veränderungen in einigen Jahren auf dem Terrain auswirken werden.

DIGITALISIERUNGSDEBATTE: AKTIV GESTALTEN OHNE AKTIVISMUS

Die öffentliche Debatte über die Digitalisierung und ihre Konsequenzen spiegelte sich auch im bildungspolitischen Kontext. Zahlreiche Studienergebnisse,

Die Arbeitgeber erwarten eine ambitionierte, dynamische, aber auch realistische Weiterentwicklung des Systems der Berufsbildung.

MEGATRENDS – DAS UMFELD DER BERUFSBILDUNG

→ **Digitalisierung**

Neue Berufe und Wege der Wissensvermittlung entstehen, bestehende Berufe und Anforderungen an die Lernorte verändern sich, die Bedeutung von Berufen kann sich verschieben.

→ **Up-Skilling**

Steigende Anforderungen der Wirtschaft führen zu steigenden Anforderungen an die Lernenden. Die Bedeutung der höheren Berufsbildung und der beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten nimmt zu; der Wettbewerb um schulstarke Jugendliche akzentuiert sich.

→ **Dienstleistungsgesellschaft**

Verschiebungen zwischen den Wirtschaftssektoren führen zu steigender Nachfrage im Dienstleistungssektor. Dienstleistungsorientierung wird auch in Industrie und Gewerbe wichtiger. Bildung hat die berufliche Mobilität der Erwerbsbevölkerung zu unterstützen.

→ **Steigende Mobilität und Flexibilität der Arbeitsbeziehungen**

Teilzeitarbeit, geografische und zeitliche Unabhängigkeit, projektbezogene Anstellungen und berufliche Neuorientierung gewinnen an Bedeutung. Klassische Lehrlingsausbildung kann dadurch erschwert werden. Lebenslanges Lernen wird wichtiger – die Zielgruppe der Berufsbildung erweitert sich auf Erwachsene.

→ **Globalisierung**

Schweizer Berufsbildungsabschlüsse werden vermehrt an internationalen Bildungsstandards gemessen. Berufsbildungsaktivitäten müssen in internationalen Firmen erklärt werden.

→ **Demografischer Wandel**

Fachkräftemangel und optimale Ausschöpfung des inländischen Potenzials rücken auch erwachsene Personen in den Fokus der Berufsbildung.

→ **Migration**

Ausländische Familien kennen die Berufsbildung nicht, erschwerend hinzu kommen möglicherweise mangelnde Sprachkenntnisse. Die Arbeitsmarktintegration von Personen ohne obligatorischen Schulabschluss wird relevanter.

→ **Effizienter Ressourceneinsatz**

Im Bildungsbereich wird zunehmend auf die Effektivität und die Effizienz der eingesetzten Mittel geachtet. Das spricht durchaus für die betrieblich basierte Ausbildung mit dem starken finanziellen Engagement der Unternehmen.

→ **Generationenunterschiede**

Die Berufsbildung muss sich mit den Bedürfnissen neuer Generationen auseinandersetzen: Die Qualität der Ausbildung und die anschliessende berufliche Weiterentwicklung gewinnen an Bedeutung. Wandelnde Lebensformen und neue Work-Life-Modelle wirken sich auf die Berufsbildung aus.

Forderungen und Meinungen waren im Berichtsjahr zu vernehmen. Die von der Landesregierung selber in Auftrag gegebenen Berichte und die Schlussfolgerungen der Behörden zur «Digitalisierung» zeigen aber richtigerweise ein wenig aufgeregtes Bild. Die Botschaft lautet: Das Bildungswesen in der Schweiz ist grundsätzlich gut aufgestellt, um den Anforderungen der Digitalisierung und des Arbeitsmarkts gerecht zu werden. Auf der Ebene der Volksschule wurden sprachregionale Lehrpläne mit entsprechenden Kompetenzen geschaffen. Die Berufsbildung bringt neue Berufe hervor. Dennoch sieht der Bundesrat in gewissen – auch die Arbeitgeber betreffenden – Bereichen vernünftige Massnahmen vor:

→ Alle Schüler und Lernenden in der Berufsbildung sollen über grundlegende Informatikkompetenzen verfügen und digitale Medien in Informatik-Tools sinnvoll nutzen. Das erfordert die nötige technische Infrastruktur, Lehrmittel und kompetente

Lehrpersonen. In der Berufsbildung sind Lehrpläne (allgemeinbildender Unterricht, Rahmenlehrpläne der Höheren Fachschulen) zu überprüfen.

→ Das Bildungssystem soll sich rasch auf die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten (digitalen) Kompetenzen ausrichten. In der Berufsbildung sollen die komplexen und trägen Vorgänge beschleunigt sowie Regulierungen abgebaut werden, um die Flexibilität zu erhöhen. Zudem gilt es, Bildungsinhalte einem «Digitalisierungsscheck» zu unterziehen, die Berufsentwicklung flexibler zu gestalten und innovative Unternehmen in die Entwicklung der Berufe einzubeziehen. Hier werden die Verbände und ihre Berufsträgerschaften gefordert sein. Die bestehende MINT-Förderung soll verstärkt werden.

→ Über die Weiterbildung sollen insbesondere Arbeitnehmende mit geringem Qualifikationsniveau unterstützt

werden, um den digitalen Anforderungen des Arbeitsmarkts gewachsen zu sein. Hier sind laut Bundesrat die Unternehmen gefordert, die Standortgespräche mit ihren Mitarbeitenden zu nutzen, um fehlende Kompetenzen rasch aufzudecken und zu beheben.

Ein optimal funktionierendes berufliches Aus- und Weiterbildungssystem ist für unseren Wohlstand essenziell. Dies gilt nicht nur aufgrund der Digitalisierung, sondern vor allem auch in Zeiten, in denen sich in unserer Volkswirtschaft ein verstärkter Fachkräftemangel abzeichnet, der sich durch die politisch gewollte Zuwanderungsbremse weiter akzentuieren wird. Es gilt also, insbesondere das Berufsbildungssystem umsichtig und stetig weiterzuentwickeln, ohne aber in Aktivismus zu verfallen.

JÜRGEN ZELLWEGER

BILDUNG

REKORDANGEBOT AN LEHRSTELLEN – ZUFRIEDENE JUGENDLICHE

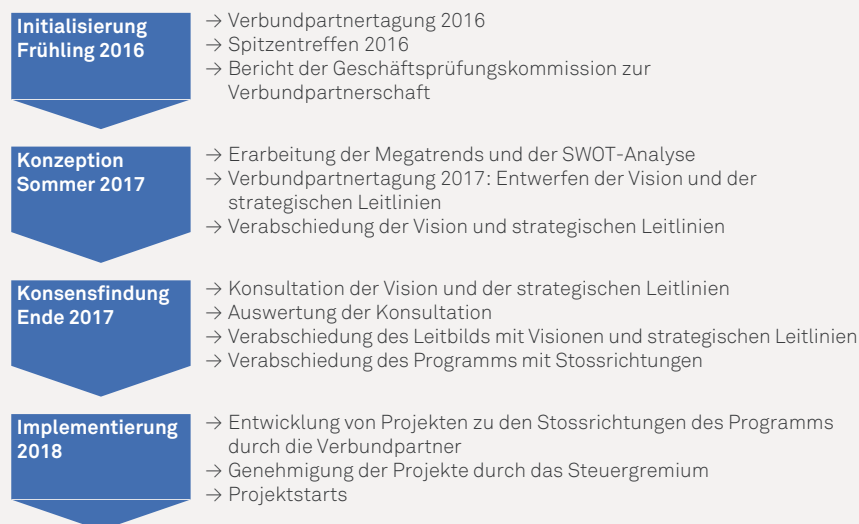
Gemäss dem Lehrstellenbarometer des Bundes wurden Ende August 2017 hochgerechnet 97'000 Lehrstellen angeboten, was einem langjährigen Rekord entspricht. Davon wurden 90'000 Lehrstellen vergeben, 7000 Lehrstellen blieben offen. In den Branchen «Büro- und Informationswesen», «Gesundheits- und Sozialwesen» und «Informatik» konnten praktisch alle Lehrstellen besetzt werden. Anteilsmässig am meisten Lehrstellen blieben in den Branchen «Architektur und Baugewerbe» sowie «Dienstleistungen» unbesetzt. Der Hauptgrund für vakante Lehrstellen sind nach Angaben der Betriebe ungeeignete oder gar fehlende Bewerbungen.

Die Zufriedenheit der Jugendlichen mit ihrer Situation war im Sommer 2017 sehr hoch. Der Wert ist seit Jahren stabil. Nach der Berufslehre verlässt knapp die Hälfte der Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger ihren Ausbildungsbetrieb, rund ein Drittel erhält nach Lehrabschluss eine Festanstellung beim Lehrbetrieb. Bei lediglich etwa zwei Prozent der Jugendlichen ist die zukünftige Anstellung gegen Ende der Lehre nicht geregelt.

GROSSERFOLG FÜR SCHWEIZER BERUFSBILDUNG

Das SwissSkills-Team zählte zu den grossen Gewinnern der Berufsweltmeisterschaften «WorldSkills 2017» und belegte als mit Abstand beste europäische Equipe Platz zwei in der Nationenwertung. Mit elf Gold-, sechs Silber- und drei Bronzemedailen machte die Nationalmannschaft in Abu Dhabi beste Werbung für den Wirtschaftsstandort Schweiz und unser Berufsbildungssystem. Nie zuvor holte die Schweiz mehr Titel an einer Berufsweltmeisterschaft. Der historische Erfolg überrascht insofern, als sich die Konkurrenzsituation an WorldSkills im letzten Jahrzehnt zunehmend verschärft hat. Immer mehr Nationen – insbesondere aus Asien und auch aus Südamerika – bereiten ihre jungen Berufsleute über mehrere Jahre systematisch auf die

BERUFSBILDUNG 2030 – VISION UND STRATEGISCHE LEITLINIEN



Quelle: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation

Anforderungen an den WorldSkills vor. Die jungen Schweizer Teilnehmerinnen und Teilnehmer bis maximal 22 Jahre haben hingegen alle eine herkömmliche Schweizer Berufslehre absolviert. Sie haben erfolgreich an den Schweizer Meisterschaften teilgenommen und sich erst in den letzten Monaten und mehrheitlich in der Freizeit speziell auf die WorldSkills vorbereitet.

SUBJEKTFINANZIERUNG IN DER HÖHEREN BERUFSBILDUNG

Der Bundesrat hat im September 2017 die Berufsbildungsverordnung angepasst und bestimmt, wie die Subjektfinanzierung im Bereich der eidgenössischen Prüfungen ab 2018 umgesetzt wird. Mit dem neuen subjektorientierten Finanzierungssystem werden die Bundesbeiträge direkt an Personen ausbezahlt, die einen vorbereiten-

den Kurs für eine eidgenössische Berufs- oder höhere Fachprüfung besucht haben und anschliessend eine eidgenössische Prüfung absolvieren.

Neu erhalten diese Personen 50 Prozent der anrechenbaren Kursgebühren zurückerstattet. Für eidgenössische Berufsprüfungen sind dies maximal 9500 Franken, für höhere Fachprüfungen maximal 10'500 Franken. Kursteilnehmende können die Bundesbeiträge nach Ablegen der eidgenössischen Prüfung beantragen – dies unabhängig vom Prüfungserfolg. Für Personen, die sich die Vorfinanzierung bis zur Auszahlung der Bundesbeiträge nicht leisten können, ist es unter bestimmten Voraussetzungen möglich, auf Antrag Teilbeiträge schon vor der eidgenössischen Prüfung zu erhalten.

Aus Arbeitgebersicht ist dieser Schritt klar zu begrüssen. Das neue System bringt für diesen Bildungstyp endlich eine einfache, faire und transparente öffentliche Finanzierung für alle Abschlüsse und über alle Kantonsgrenzen hinaus. Die Vollzugsregelung des Bundesrats kann indes zu einem Mehraufwand führen: Zahlreiche Arbeitgeber, welche die Kurskosten für ihre Mitarbeitenden bisher direkt den Kursanbietern bezahlt haben, müssen administrativ umdenken und kompliziertere

Zahlreiche Arbeitgeber müssen durch das neue Finanzierungssystem in der höheren Berufsbildung administrativ umdenken.

Prozesse in Kauf nehmen. Bedauerlicherweise haben die Hinweise des Schweizerischen Arbeitgeberverbands den Bundesrat in dieser Frage nicht umstimmen können. In den kommenden Monaten wird es darum gehen, breit über die gemischte Finanzierung der Vorbereitungskurse durch Bund, Teilnehmende und Arbeitgeber zu informieren, damit sich die neue Art der Zusammenarbeit optimal einspielen und eine taugliche Praxis in Bezug auf Mitarbeiterförderung und administrative Abläufe ergeben kann.

KLARERE POSITIONIERUNG DER HÖHEREN FACHSCHULEN

Am 1. November 2017 ist die total revidierte Verordnung über Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien an höheren Fachschulen (MiVo-HF) in Kraft getreten. Damit werden die Rollen und Zuständigkeiten der verschiedenen Akteure – Bund, Kantone, Organisationen der Arbeitswelt und Bildungsanbieter – klarer abgebildet.

Im Unterschied zu den Hochschulen bilden Rahmenlehrpläne ein zentrales und national einheitliches Steuerungselement der höheren Fachschulen. Sie ermöglichen mit Blick auf den Arbeitsmarkt einheitlichere und transparente Qualifikationen und Abschlüsse. Wichtig ist auch, dass mit der Verordnungsrevision der Einfluss der Verbände auf die Rahmenlehrpläne gestärkt wurde. Diese werden durch die Organisationen der Arbeitswelt und in Zu-

Die Begünstigung der Weiterbildung durch die Arbeitgeber kann nicht staatlich vorgeschrieben werden.

sammenarbeit mit den Bildungsanbietern erlassen. Dazu bilden sie gemeinsame Trägerschaften, um die Bildungsangebote der höheren Fachschulen noch gezielter auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts auszurichten und die administrativen Verfahren zu vereinfachen.

WEITERBILDUNGSGESETZ UND VERANTWORTUNG DER ARBEITGEBER

Im Berichtsjahr ist das Bundesgesetz über die Weiterbildung (WeBiG) in Kraft getreten. Der Bund setzt damit seinen Verfassungsauftrag um, Grundsätze in der Weiterbildung festzulegen.

Unter die Weiterbildung gemäss diesem Gesetz fällt namentlich Bildung in organisierten Kursen, mit Lernprogrammen und einer definierten Lehr-Lern-Beziehung ausserhalb der formalen Bildung – also etwa Kurse, Seminare oder Privatunterricht. Die Arbeitgeber gehören zu den grössten Anbietern von so definierter Weiterbildung. Das Konzept zu den Verantwortlichkeiten in der Weiterbildung ist zudem arbeitgeberrelevant: In erster

Linie sind zwar die einzelnen Mitarbeitenden für ihre Weiterbildung verantwortlich. Die Arbeitgeber sind aber angehalten, deren Weiterbildung zu begünstigen; der öffentlichen Hand kommt dabei eine subsidiäre Rolle zu. Der Begriff «begünstigen» bezieht sich – wie vom Bundesrat stets betont – auf einen allgemeinen Beitrag zu einem günstigen Weiterbildungsumfeld. Die Umsetzung dieser Forderung muss sich zudem an den Bedürfnissen der Branchen und Betriebe ausrichten und kann nicht staatlich vorgeschrieben werden. Schliesslich bezieht sich der Appell an die Arbeitgeber selbstredend nur auf die berufsorientierte Weiterbildung.

Ebenfalls im Weiterbildungsgesetz geregelt werden die Förderung des Erwerbs und der Erhalt von Grundkompetenzen Erwachsener: Lesen, Schreiben und mündliche Ausdrucksfähigkeit in einer Landessprache, Alltagsmathematik und Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien. Da sowohl die Ansprache dieser Personen als auch deren Förderung möglichst am Arbeitsplatz erfolgen sollen, ist wiederum ein Bezug zu den Arbeitgebern gegeben. Die Entwicklungen rund um die Weiterbildungspolitik und -praxis sind also ein neuerer Bereich, den es aufmerksam zu verfolgen gilt.

JÜRIG ZELLWEGER

Mehr zum Thema

www.arbeitgeber.ch/category/bildung/



Nationalrat Franz Grüter, ICTswitzerland

«Gerade die Entwicklung der ICT-Berufe zeigt, dass das Berufsbildungssystem rasch auf neue Bedürfnisse reagieren kann. Das wird in Zukunft noch wichtiger werden – und dafür braucht es das Engagement der Unternehmen und ihrer Verbände.»



Rudolf Jäger, 67-jährig, ist in einem 15- bis 20-Prozent-Pensum mit der Holzverwertung bei der Bianchi Holz- und Treppenaufbau AG in Landquart betraut.

SOZIALPOLITIK: ALTERSVORSORGE

NEUE REFORM – ZWEI GETRENNTE VORLAGEN

Mit einer Steuererhöhung «auf Vorrat» will der Bundesrat die AHV-Renten sichern. Die Arbeitgeber setzen derweil sowohl in der AHV als auch im BVG auf etappierte Reformen mit verdaubaren Portionen, nachdem das überladene Gesamtpaket der Reform Altersvorsorge 2020 vom Stimmvolk eine Absage erhalten hat.

Nach dem Scheitern der Reform Altersvorsorge 2020 (siehe dazu auch den Beitrag auf Seite 6) hat der Bundesrat in seiner letzten Sitzung im Jahr 2017 die Stossrichtung für eine neue Reform festgelegt. Dabei strebt er zwei getrennte Pakete für AHV und BVG an. Die Analysen zur Abstimmung haben deutlich gezeigt, dass überladene Gesamtpakete an der Urne zum Scheitern verurteilt sind.

Für die AHV hat der Bundesrat inzwischen auch die Eckwerte präsentiert. Sie enthalten die Angleichung des Rentenalters auf 65/65 in vier Schritten sowie eine Erhöhung der Mehrwertsteuer um bis zu 1,7 Prozent. Das enorm knappe Resultat zur Abstimmung über die Mehrwertsteuer-Erhöhung im Rahmen der Reform Altersvorsorge 2020 weist aber klar darauf hin, dass eine Steuererhöhung «auf Vorrat» von mehr als 0,6 Mehrwertsteuer-Prozenten selbst eine abgespeckte AHV-Reformvorlage gefährden könnte. Die vom Bundesrat vorgesehene Steuererhöhung um bis zu 1,7 Prozent fällt deshalb viel zu hoch aus und wird im weiteren Verfahren zu korrigieren sein. Dem Eidgenössischen Departement des Innern (EDI) hat der Bundesrat den Auftrag erteilt, für die AHV-Vorlage bis zu den Sommerferien einen Vorentwurf für die Vernehmlassung zu erarbeiten. Dem Parlament soll bis Ende 2018 eine Botschaft unterbreitet werden.

Für die berufliche Vorsorge hat sich der Schweizerische Arbeitgeberverband angeboten, gemeinsam mit den Sozialpartnern

eine Lösung zur dringend notwendigen Senkung des Mindestumwandlungssatzes mit verhältnismässigen Kompensationsmassnahmen zu erarbeiten. Das BVG ist die eigentliche Domäne der Sozialpartnerschaft, zudem hat sich dasselbe Vorgehen bereits bei der Revision des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) bewährt, um dem im Parlament über Jahre blockierten Geschäft schliesslich zum Durchbruch zu verhelfen. Der Bundesrat hat nun das EDI angewiesen, gemeinsam mit den Sozialpartnern die Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit festzulegen.

SCHRITT FÜR SCHRITT DIE RENTEN SICHERN

Der Schweizerische Arbeitgeberverband bekennt sich weiterhin zum Ziel, die Renten trotz demografischer Alterung auf heutigem Niveau zu sichern. Der Handlungsbedarf ist in beiden Säulen klar und unbestritten ausgewiesen. Deshalb spricht sich der Dachverband dafür aus, AHV und BVG getrennt, etappenweise und in verdaubaren Portionen zu reformieren, um einen eigentlichen Reformrhythmus zu etablieren. Mit dem Ziel, die AHV finanziell zu stabilisieren und die ungerechte Umverteilung von Jung zu Alt in der beruflichen Vorsorge zu reduzieren, muss die erste Etappe möglichst rasch erfolgen und sich deshalb nur auf das Nötigste beschränken. Ab Mitte der 2020er-Jahre muss in einer zweiten Etappe das Rentenalter schrittweise und gut planbar der steigenden Lebenserwartung angepasst werden.

DAS STIMMVOLK HAT DIE DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNG VERSTANDEN

Die steigende Lebenserwartung hat bereits in zahlreichen europäischen Ländern dazu geführt, dass die Menschen länger im Erwerbsleben bleiben. Um die

**Die vom Bundesrat
vorgesehene
Steuererhöhung ist
viel zu hoch und
wird zu korrigieren sein.**

Auch in der Schweiz führt letztlich kein Weg an einer schrittweisen Erhöhung des Rentenalters vorbei.

Altersvorsorge mittel- bis langfristig zu sichern, führt auch in der Schweiz letztlich kein Weg an einer schrittweisen Erhöhung des Rentenalters vorbei. Das leuchtet auch einem immer grösser werdenden Anteil der Bevölkerung ein. So zeigt die VOTO-Analyse zur Abstimmung über die Reform Altersvorsorge 2020, dass die Hälfte der

Befragten eine Erhöhung des Rentenalters auf 67 Jahre bereits mittelfristig für unumgänglich hält. Die Bereitschaft, zugunsten einer sicheren Altersvorsorge länger zu arbeiten, wird weiter zunehmen. Ebenso wird sich der Bedarf vieler Branchen nach Fachkräften durch die alternde Bevölkerung und die sinkende Migration ausweiten. Denn die bevorstehende Pensionierungswelle der Babyboomer führt dazu, dass dem Schweizer Arbeitsmarkt bereits in zehn Jahren Fachkräfte im Umfang von bis zu einer halben Million Vollzeitstellen fehlen werden. Auch deshalb werden immer mehr Arbeitgeber aus eigenem Antrieb aktiv, um die inländischen Ressourcen noch besser zu nutzen – sie haben daher ein steigendes Interesse daran, Arbeitnehmende über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus zu beschäftigen.

MARTIN KAISER

EIN PRÄGENDER ABSTIMMUNGSKAMPF



Aus Sicht der Kampagnenforschung haben die klassischen Inserate nach wie vor einen wesentlichen Einfluss auf die Partizipation der Stimmbewölkerung. Daneben wird aber die Medienberichterstattung zunehmend wichtiger. Vor allem dort konnte die Abstimmungskampagne der Allianz zur Ablehnung der Rentenreform 2020 überzeugen. Wie eine Auswertung des Forschungsinstituts Öffentlichkeit und Gesellschaft der Universität Zürich (Fög) zeigt, hielten sich kritische und zustimmende Beiträge, die vor der Volksabstimmung in den grossen Tageszeitungen und Wochenpublikationen erschienen sind, praktisch die Waage. Dass eine Behördenvorlage nicht mehr Zustimmung erhält, ist gemäss den Forschern untypisch.

Dieses Ergebnis ist nach Ansicht des Schweizerischen Arbeitgeberverbands nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass die argumentativen Grundlagen akribisch aufgearbeitet und verdichtet wurden und aussergewöhnlich früh in die

Debatte einflossen. Denn: Meinungsbildungsprozesse bei komplexen Themen brauchen einen längerfristigen Horizont als ein paar Wochen. Um den fehlenden Reformwillen des Parlaments zu erkennen und die Vorlage als Scheinreform zu entlarven, war deshalb unbedingt eine vertiefte Auseinandersetzung mit der Mechanik der Altersvorsorge notwendig.

Deutlich weniger bewirkt hätte dagegen die meist übliche «Blitzkampagne» wenige Wochen vor dem Urnengang. Dass die von Mitte-links diktierte AHV-Scheinreform am 24. September 2017 abgelehnt wurde, ist darüber hinaus dem unermüdlichen Einsatz einer überparteilichen Generationenallianz zu verdanken, deren Mitglieder bis zum letzten Tag auf der Strasse präsent waren, auf Social Media Videos teilten, an Strassenkreuzungen plakatierten oder Mitgliederanlässe organisierten.

SOZIALPOLITIK

**DURCHZOGENE BILANZ
BEI DER EL-REFORM**

Im Berichtsjahr ist der Ständerat in seiner Beratung der Reform der Ergänzungsleistungen (EL) in den meisten Punkten der Reformvorlage des Bundesrats gefolgt. Diese reicht aber nicht aus, um das System grundsätzlich zu modernisieren und das Kostenwachstum bei den Ergänzungsleistungen in den Griff zu bekommen. Ohne strukturelle Massnahmen droht angesichts der demografischen Alterung ein weiterer massiver Kostenanstieg, der insbesondere die Kantone und Gemeinden stark belastet. Bundesrat und Ständerat schickten sich sogar an, anstelle einer Sanierungs- einer eigentlichen Ausbauvorlage den Weg zu bereiten.

Der Nationalrat hat gegenüber dem Ständerat wichtige Korrekturen vorgenommen. Zum einen will er eine Vermögensschwelle für den EL-Bezug einführen. Damit wird verhindert, dass Personen mit Vermögen die Behörden zunehmend administrativ belasten und unnötig EL beziehen. Zum anderen will die grosse Kammer die Vermögensfreibeträge im Vergleich zum Ständerat tiefer ansetzen, indem er auf das bis 2010 geltende Niveau zurückgeht. Damit sollen die Leistungen gezielter jenen zugutekommen, die wirklich darauf angewiesen sind. Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützt diesen Ansatz.

**Ergänzungsleistungen
sollen gezielter jenen
zugutekommen,
die wirklich darauf
angewiesen sind.**

Auch hat sich die Ratsmehrheit im Vergleich zum Ständerat für einen moderateren Leistungsausbau bei den anrechenbaren Mietzinsmaxima ausgesprochen. Damit bleiben die Chancen auf ein Zustandekommen einer Reform intakt, welche die drohende Kostenexplosion in der EL, die mit der alternden Gesellschaft einhergeht, spürbar abbremst. Dazu muss der Ständerat in der Differenzbereinigung zwingend auf den Kurs der grossen Kammer einschwenken. Andernfalls dürfte letztlich nichts anderes übrig bleiben, als einen neuen Reformanlauf zu nehmen.

**IV-SANIERUNG VERZÖGERT
SICH WEITER**

Der Bundesrat hat im Frühjahr 2017 seine Botschaft zur Weiterentwicklung der Invalidenversicherung (IV) verabschiedet. Diese enthält zwar sinnvolle Massnahmen, darunter die Fokussierung der Eingliederung auf Kinder, Jugendliche und junge psychisch beeinträchtigte

Menschen. Der Bundesrat hat es aber verpasst, weitere notwendige Sparmassnahmen zu ergreifen. Ein Schuldenberg von noch immer über 11 Milliarden Franken und ein strukturelles Defizit von 450 Millionen Franken pro Jahr verlangen zwingend nach einer IV-Reform, die auch mit effektiven Entlastungsmassnahmen die nötigen Korrekturen anbringt.

Ende 2017 hat der Bundesrat zudem beschlossen, auf den 1. Januar 2018 ein neues Berechnungsmodell für die Festlegung des Invaliditätsgrads von Teilerwerbstätigen einzuführen. Die jährlichen Mehrkosten von mindestens 35 Millionen Franken verzögern den Schuldenabbau in der IV weiter. Ursprünglich sollte die IV 2023 schuldenfrei sein. Aufgrund der neusten Entwicklungen ist das Sozialwerk jedoch frühestens 2032 entschuldet. Mit Blick auf die Weiterentwicklung der IV zeigt sich damit immer deutlicher, dass die Vorlage des Bundesrats nicht genügt. Sie stellt einen weiteren Schritt, aber nicht jenen grossen Wurf dar, der nötig wäre, um die IV nachhaltig und bald zu sanieren.

In seiner Botschaft hielt der Bundesrat ausserdem fest, dass er die Akteure der beruflichen Eingliederung gesetzlich zur Zusammenarbeit verpflichten will. Damit setzt er jahrelang aufgebautes Vertrauen eben dieser Akteure unnötig aufs Spiel. Mit seinem Vorschlag ignoriert der Bundesrat nicht nur den nachweislichen Ko-



Lukas Gähwiler, Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz

«Mit ihrem Ausbau ‹auf Pump› hätte die Reform Altersvorsorge 2020 die Lösung der strukturellen Herausforderung in der AHV nicht nur auf die lange Bank geschoben, sondern ihre Probleme mittelfristig sogar verschärft.»

Zwangsmassnahmen gefährden das bewährte freiwillige Engagement der bei Compasso involvierten Akteure.

operationserfolg in den letzten Jahren. Mit einem staatlichen Korsett gefährdet er auch die eingespielte Zusammenarbeit zwischen IV, Suva, Privatversicherern, weiteren Akteuren wie Behinderten- und Eingliederungsorganisationen und den Arbeitgebern, deren Stärke in den bedarfsgerechten und flexiblen Strukturen liegt.

MEILENSTEIN IN BERUFLICHER EINGLIEDERUNG

Compasso, das Netzwerk für berufliche Eingliederung unter dem Patronat des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, hat Ende 2017 mit der Ärzteschaft das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP) lanciert. Dabei handelt es sich um das erste online verfügbare Tool, das eine gezielte Abklärung der Arbeitsfähigkeit von Personen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung ermöglicht. Mit nur wenigen Klicks können Arbeitgeber gemeinsam mit den betroffenen Mitarbeitenden ein Profil erstellen, das die Jobanforderungen und Umstände am Arbeitsplatz differenziert erfasst – erstmals auch psychosoziale Faktoren. Mit diesem Profil erhalten die Ärzte wichtige Informationen, um die Einsatzfähigkeit von Patienten zu beurteilen. Im Gegenzug können die Arbeitgeber mithilfe der detaillierten Angaben der Ärzte und zusammen mit den betroffenen Mitarbeitenden einen Plan erstellen, der ihren individuellen Möglichkeiten Rechnung trägt und sie rasch und gezielt wieder an ihren Arbeitsplatz zurückführt. Das REP dient allen Beteiligten und erweist sich auch als vielversprechender Trumpf, um

dem wachsenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Eine verzögerte oder gar missglückte Rückkehr hat nicht zuletzt auch für die Arbeitgeber hohe Kosten und den Verlust des Fachwissens der betroffenen Mitarbeitenden zur Folge.

KEINE EINGLIEDERUNGSQUOTE FÜR MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG

Im Berichtsjahr haben sich die Hauptakteure der beruflichen Eingliederung zu drei «Nationalen Konferenzen zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung» getroffen. Dabei haben sie eine gemeinsame Erklärung verabschiedet und Handlungsansätze diskutiert. Die Arbeitgeber tragen die gemeinsame Erklärung mit. Auch verschiedene – wenn auch nicht alle – der diskutierten Handlungsansätze können sie im Sinne von «Good Practice» unterstützen. Einer Verbindlichkeitserklärung solcher Ansätze würden sich die Arbeitgeber hingegen widersetzen, denn Zwangsmassnahmen gefährden das bewährte freiwillige Engagement der bei Compasso involvierten Akteure. Dieses Engagement und die zunehmend besser eingespielte Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten ermöglichen Jahr für Jahr gegen 20'000 Personen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung, ihre Arbeitsstelle zu behalten oder eine neue Anstellung zu finden.

KEINE ARGUMENTE FÜR ZU HOHEN BVG-MINDESTZINS

Der Bundesrat hat entschieden, den BVG-Mindestzinssatz in der beruflichen Vorsorge ungeachtet der demografischen und ökonomischen Realitäten für das Jahr 2018 unverändert bei 1 Prozent zu belassen. Damit ist er wie gewohnt der Empfehlung seiner beratenden Expertenkommission gefolgt. Sie hatte ihm noch vor der Abstimmung über die Reform Altersvorsorge 2020 davon abgeraten, eine Überprüfung des Mindestzinseszinses vorzunehmen – obschon die beiden seit Jahren angewendeten Formeln für 2018 eigentlich einen Wert von 0,5 Prozent ergeben. Immerhin war sich die Kommission die-

ser Zwickmühle bewusst und beauftragte deshalb eine Arbeitsgruppe, die Methodik und grundsätzliche Legitimation des Mindestzinseszinses zu analysieren.

NEUES AUSGLEICHSFONDS-GESETZ

Das neue Bundesgesetz über die öffentlich-rechtliche Anstalt zur Verwaltung der drei Ausgleichsfonds von Alters- und Hinterlassenenversicherung, Invalidenversicherung und Erwerbsersatzordnung tritt ab dem 1. Januar 2018 in zwei Etappen in Kraft. Ab 2019 verwaltet die Bundesanstalt «Compenswiss» die drei Ausgleichsfonds separat. Damit kann eine unvorteilhafte Vermischung der Fondsvermögen künftig besser vermieden werden. Das Parlament ist zudem der Forderung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands nach einer unabhängigen externen Revisionsstelle gefolgt.

FRÉDÉRIC PITTET

Mehr zum Thema

www.arbeitgeber.ch/category/sozialpolitik/



Gerda Geser, 76-jährig, arbeitet zu rund 25 Prozent im Schauspielhaus Zürich in der Ankleide und im Foyer.

INTERNATIONALES: KLAGE GEGEN DIE SCHWEIZ

DIE KLAGE DES VERBANDS DES PERSONALS ÖFFENTLICHER DIENSTE IST UNBEGRÜNDET

Im Jahr 2017 wurden zwei Urteile zum Konflikt gefällt, der 2013 am Neuenburger Spital La Providence nach der Entlassung von 22 Streikenden entbrannt war. Die Justiz befand, dass der Streik unrechtmässig und die Entlassungen gerechtfertigt waren. Nach diesen Urteilen wäre der Verband des Personals öffentlicher Dienste nun gut beraten, seine bei der Internationalen Arbeitsorganisation eingereichte Klage zurückzuziehen.

Im April 2013 reichte der Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) beim Komitee für Vereinigungsfreiheit der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) eine Klage gegen die Schweiz wegen Verletzung der Konventionen Nr. 87 (Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes) und Nr. 98 (Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen) ein. Die Klage geht zurück auf einen Rechtsstreit am Spital La Providence in Neuenburg von Ende 2012/Anfang 2013. Infolge der Aufkündigung des Gesamtarbeitsvertrags (CCT Santé 21) durch die Spitalleitung traten Angestellte in einen Streik. Nachdem sich die Streikenden geweigert hatten, an ihre Arbeitsplätze zurückzukehren, wurden sie entlassen.

In ihrer Klage kritisiert die Gewerkschaft den in ihren Augen ungenügenden Schutz gegen die missbräuchliche Kündigung von Streikenden. Das Schweizer Recht sieht eine Entschädigung von maximal sechs Monatslöhnen und keine Wiedereinstellung der entlassenen Arbeitnehmenden vor. Der VPOD fordert die Schweiz auf, ihre Gesetzgebung mit den IAO-Konventionen in Einklang zu bringen, indem die Möglichkeit geschaffen wird, den Arbeitgeber zur Wiedereinstellung der missbräuchlich entlassenen Arbeitnehmenden zu zwingen. Als Vorbild dafür wird die Regelung im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau (GlG) erwähnt.

Die Streikenden gelangten ebenfalls an das Regionalgericht Val-de-Travers, um zu erwirken, dass ihre Kündigung als missbräuchlich eingestuft wird. In seinem Urteil vom 6. Juni 2017 verwies das Gericht auf die vier Bedingungen, die gemäss Schweizer Recht für die Rechtmässigkeit eines Streiks erfüllt sein müssen: Der Streik muss sich auf Arbeitsverhältnisse beziehen, die Verpflichtungen zur

Wahrung des Arbeitsfriedens oder zur Führung von Schlichtungsverhandlungen einhalten, das Verhältnismässigkeitsprinzip wahren und von einer Arbeitnehmerorganisation getragen werden.

STREIK WAR UNVERHÄLTNISSMÄSSIG

Während das Gericht drei der vier Bedingungen zur Ausübung des Streikrechts als erfüllt betrachtete, stuft es den Streik am Spital La Providence dennoch als unrechtmässig ein, weil der Grundsatz der Verhältnismässigkeit verletzt worden sei. Das Gericht verwies im Entscheid insbesondere darauf, dass die Dauer des Streiks von 71 Tagen negative Folgen für das Personal und die am Spital erbrachten Dienste hätte haben können, während die Streikenden mit zunehmender Dauer des Streiks zur Minderheit geworden waren.

Das Gericht anerkannte deshalb, dass die Kündigung der 22 Streikenden rechtmässig erfolgte, zumal das Spital La Providence «mehrmals versucht hat, den Konflikt zu beenden, die Streikenden ohne weitere Sanktionen an ihre Arbeitsplätze zurückzubringen, und das sogar nach der Auflösung ihrer Arbeitsverträge».

Dieses Urteil wurde im Dezember 2017 vom Neuenburger Kantonsgericht bestätigt – eine schallende Ohrfeige für die Streikenden. Angesichts dieser beiden Urteile entbehren die Bestrebungen des VPOD gegen die Schweiz vor der IAO jeglicher Grundlage. Es wäre also nur logisch, wenn die Gewerkschaft ihre Klage zurückzieht.

MARCO TADDEI

INTERNATIONALES

MIGRATION IM ZENTRUM DER DEBATTE AN DER IAK 2017

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) befasst sich innerhalb des Systems der Vereinten Nationen mit Arbeitsfragen. Sie ist die einzige tripartite internationale Organisation: Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus der ganzen Welt – vertreten durch ihre jeweiligen Verbände – haben zusammen mit den Regierungen Einsitz. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) entsendet jedes Jahr die Delegation der Schweizer Arbeitgeber an die Internationale Arbeitskonferenz (IAK), die das höchste Organ der IAO darstellt.

Die 106. Sitzung der IAK fand vom 5. bis 16. Juni 2017 in Genf statt und versammelte rund 6000 Delegierte der 187 IAO-Mitgliedstaaten. Schwerpunkt der Konferenz bildete die allgemeine Aussprache über die Arbeitsmigration. Aus gutem Grund, denn 2015 erreichte die Zahl der Migranten weltweit 244 Millionen Menschen, was einer Zunahme um 71 Millionen (+41 Prozent) seit 2000 entspricht. Das sind 3,3 Prozent der Weltbevölkerung. 2013 zählte man 150 Millionen Arbeitsmigranten, wovon 83,7 Millionen Männer (55,7 Prozent) und 66,6 Millionen Frauen (44,3 Prozent). Diese Kategorie von Arbeitnehmenden macht somit 4,4 Prozent der globalen Arbeitsbevölkerung aus.

Nach Abschluss der Debatte betonten die Delegierten die Bedeutung einer sinnvollen und effizienten Steuerung der Migra-

tion, da eine solche zur nachhaltigen Entwicklung in den Herkunfts-, Transit- und Zielländern beitragen und für die migrierenden Arbeitskräfte und deren Familien Vorteile und Chancen bieten kann. Eine so geregelte Migration kann das Angebot an und die Nachfrage nach Arbeitskräften ausgleichen, die Entwicklung und den Kompetenztransfer auf allen Ebenen begünstigen, die Netze der sozialen Sicherheit stärken, die Innovation fördern und eine Bereicherung der Gesellschaften sowohl auf kultureller als auch auf sozialer Ebene darstellen.

Ein wichtiger Teil der Diskussion betraf die Tätigkeit der IAO im Kontext des zukünftigen «Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration». Die IAO hat bereits ein breites Spektrum von Instrumenten zur Hand, um die Mitgliedstaaten in der Umsetzung von kohärenten und globalen Massnahmen zu unterstützen, die eine sichere und zielführende Steuerung der Arbeitsmigration ermöglichen. Die Delegierten legten das Augenmerk deshalb auch auf die Förderung der bestehenden anstelle der Einführung neuer Massnahmen.

Die Teilnehmenden betonten zudem den Nutzen der «General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment» der IAO von 2016. Diese stellen die jüngste Auseinandersetzung mit den Herausforderungen im Zusammenhang mit fairen Einstellungspraktiken dar. Anstatt sich auf die Einführung neuer Instrumente zur

Eine sinnvolle und effiziente Steuerung der Migration kann für die migrierenden Arbeitskräfte und deren Familien Vorteile und Chancen bieten.

Bekämpfung von ungeordneter Arbeitsmigration zu konzentrieren, legt das Fazit des zum Abschluss der Beratungen verabschiedeten Berichts den Schwerpunkt auf die Notwendigkeit, die der IAO zur Verfügung stehenden Instrumente besser zu implementieren.

MARCO TADDEI

Mehr zum Thema

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



Nationalrat Fabio Regazzi, AITI Associazione Industrie Ticinesi

«Anerkannte und vorläufig aufgenommene Flüchtlinge sind in der Schweiz – auch wegen unnötiger Hürden – verhältnismässig selten erwerbstätig. Aus wirtschafts-, integrations- und finanzpolitischer Sicht führt jedoch kein Weg daran vorbei, sie in den Arbeitsmarkt zu integrieren.»



Teresa Tracchia, 65-jährig, wirkt als Mitbesitzerin des Hotels Real in Nyon rund zwei Stunden täglich als «gute Seele» – wo immer Not an der Frau ist.

KOMMUNIKATION

EINER ANGSTFREIEN DEBATTE VERPFLICHTET

Die Stimmen des Schweizerischen Arbeitgeberverbands finden beachtliches Gehör in der Öffentlichkeit. Solches Vertrauen lässt sich nur erwerben und erhalten, wenn der Meinungsaustausch mit offenem Visier sachgerecht statt angstbasiert geführt wird.

Die Schweizer Politik verortet sich in der medialen Öffentlichkeit häufig irgendwo zwischen rückwärtsgewandtem Geschichtsbild und idealisierter Schwärmerie. In diesem Spannungsfeld schlägt sich die Kommunikation des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV) auf die Seite des mündigen Bürgers, der lernwillig und wandlungsfähig die Erfolgsgeschichte der Schweiz weiterschreiben will. Die Kernbotschaften setzen an bei der Realität einer international verflochtenen und erfolgreichen Schweiz, für die es sich einzusetzen lohnt. Denn Wohlstand und Stabilität müssen von jeder Generation wieder von Neuem geschaffen werden.

Mit dieser Grundhaltung hat der SAV auch im letzten Jahr zahlreiche Debatten begleitet und vorangebracht. Exemplarisch verfolgen liess sich die Stossrichtung der SAV-Kommunikation bei der Altersvorsorge. Im Verbund mit bürgerlichen Kräften gelang es, der «alternativlosen Politik» der Befürworter der Scheinreform eine nicht von Einschüchterungen geprägte Analyse entgegenzustellen. Dabei wurden die echten Strukturprobleme aufgezeigt und um Vertrauen für eine sachgerechte sowie lösungsorientierte Reform geworben. Im Brennpunkt des öffentlichen Interesses standen ferner etwa die Kontroversen um die Einführung der Stellenmeldepflicht, die neue Strategie zur Berufsbildung, die mutlose IV-Reform oder die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitgeberpolitik. Auch im 2017 setzte der SAV seine freiwillige Initiative zur Erhöhung des Frauenanteils in den obersten Führungsgremien der Unternehmen fort. Der Leitfaden «Mehr Frauen in Verwaltungsräte – 10 erprobte Tipps für die Praxis» fand nicht nur grossen Anklang bei den Unternehmen, sondern wurde auch in den nationalen Medien aufgegriffen. Daneben baute der Verband seine regionale Abstützung weiter aus: An einer Medienkonferenz in

Die Arbeitgeber blieben im öffentlichen Raum weiterhin eine vielbeachtete Stimme.

Lugano trat SAV-Vizepräsident Gian-Luca Lardi als Fürsprecher der italienischsprachigen Schweiz auf und thematisierte die Akzeptanz der Personenfreizügigkeit.

SCHLAGKRÄFTIGE KOMMUNIKATION

Die Website des SAV blieb weiterhin die wichtigste Drehscheibe des Verbands. Die Besucherfrequenz des Arbeitgeber-Portals pendelte sich seit der Lancierung im Februar 2015 ein. Die Nutzer fanden sich auf dem Kommunikationskanal besser und schneller zurecht als im Vorjahr. Davon zeugt eine weitere Steigerung der direkten Zugriffe, deren Anteil sich auf 35 Prozent erhöhte. Die Zahl der Newsletter-Abonnenten blieb stabil, derweil sich die Anzahl der Follower auf Twitter in den vergangenen drei Jahren verdoppelte.

Die Arbeitgeber blieben im öffentlichen Raum weiterhin eine vielbeachtete Stimme. In der Jahresanalyse 2017 von Argus wurden rund 2000 Beiträge gezählt, wovon 1690 in der Presse und 269 in Radio oder TV erschienen. Der gute Draht zur Öffentlichkeit spiegelt sich auch auf relevanten News-Websites und Social-Media-Plattformen, wo der SAV und seine Wortführer gemäss Argus-Archiv in rund 3350 Beiträgen genannt wurden.

FREDY GREUTER

BRENNPUNKT ARBEITSMARKT

Mit dem «Brennpunkt Arbeitsmarkt» konnte der Verband den Medienschaffenden im Dezember ein neues Druckerzeugnis präsentieren, das umfassend die vielen Facetten des Schweizer Arbeitsmarkts beleuchtet. Das Buch ist nicht nur ein fundiertes Nachschlagewerk. Es vermittelt auch Denkanstösse zum Erhalt eines liberalen und offenen Arbeitsmarkts. Mehr zum Inhalt lesen Sie im Ressort Arbeitsmarkt auf Seite 13.





«In wirtschaftlich schwierigen Zeiten zahlt man auch nicht höhere Löhne»:
Arbeitgeberpräsident
Valentin Vogt.



Talk Täglich

Roland Müller

Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes

Wirtschaft fehlen bald Tausende Arbeitskräfte

MEI-Umsetzung Wer übernimmt für die Babyboomer?

Ab 2030 werden der Schweizer Wirtschaft 400 000 Arbeitskräfte fehlen. Das birgt Probleme, wie Roland Müller, Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes, aufzeigte an einem Angestellten des Business Clubs Mittelland. Einerseits stehe damit die Finanzierung der AHV auf wackeligen Füßen, weil weniger Arbeitskräfte mehr Rentner finanzieren müssen. Andererseits müssten



Roland Müller, SEB

ein Arbeitslosenvorrang. Das sei ab

lose sich für freie Stellen zuerst bewerben können. Das mache durch aus Sinn. Er sag aber auch: «Ein solche Umsetzung ist kein Inländer vorrang, sondern ein Arbeitslosenvorrang.» Das sei ab

Rückbesinnung auf die SCHWEIZER KOMPROMISSKULTUR

Reformstau, hauchdünne Mehrheiten und unpopuläre Umsetzungen von Volksentscheiden sind offensichtliche Anzeichen einer Malaise in der Schweizer Politik. Zu ihrer Überwindung müssen sich die Volksvertreter auf ihre traditionelle Stärke besinnen: die Verständigung auf tragfähige Kompromisse.



Valentin Vogt, Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband

Die Schweiz hat wie kein zweites Land auf der Welt eine Kultur des tragfähigen Kompromisses verinnerlicht. Wichtige Elemente einer Konkordanzdemokratie wie der Föderalismus, ein ausgeprägter Minderheitenschutz oder eine Mehrparteienregierung verleihen der Schweiz Stabilität und Kontinuität. Die Einbindung verschiedenster Akteure fördert die politische Konsensfindung. Eine zunehmende Polarisierung der Parteien und schnell ändernde Koalitionen haben jedoch dazu geführt, dass breit abgestützte Reformen und echte Kompromisse im Parlament nicht mehr selbstverständlich sind.



ARBEITGEBERTAG 2017

NEUE ARBEITSWELTEN – REVOLUTION ODER EVOLUTION?



Wie wirkt sich die Digitalisierung auf die Art und Weise, wie wir arbeiten, aus? Eine der derzeit wohl meist gestellten Fragen sorgte auch am ARBEITGEBERTAG 2017 in Lausanne bei hochsommerlichen Temperaturen für reichlich Gesprächsstoff. Ein vom Schweizerischen Arbeitgeberverband unterstütztes Projekt gibt Antworten: Christoph Koellreuter, Vizepräsident der Fondation CH2048, und Stephan Vater-

laus, Leiter des Reformprojekts CH2048, zeigten etwa auf, dass infolge der digitalen Transformation neue Berufe entstehen und bis 2025 in der Schweiz netto mit einem Stellenzuwachs zu rechnen ist. Eine zentrale Herausforderung wird es jedoch sein, die Qualifikationen der Arbeitnehmenden den ändernden Bedürfnissen anzupassen. Während Arbeitgeberpräsident Valentin Vogt in seiner arbeitge-

berpolitischen Standortbestimmung die mangelnde Kompromissbereitschaft der Politik – sichtbar etwa bei der Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative – anprangerte, kontierte Bundespräsidentin Doris Leuthard, die Wirtschaft rekrutiere selbst in Branchen mit hoher Arbeitslosigkeit nicht selten ausländische Fachkräfte. Den Blick über den Tellerrand der Innenpolitik hinaus öffnete Alexandre Saubot,



Vizepräsident des französischen Arbeitgeberverbands MEDEF: Er äusserte sich zu den möglichen Veränderungen nach den Parlamentswahlen in Frankreich.

Vor dem ARBEITGEBERTAG wählte die Mitgliederversammlung folgende Vertreterinnen und Vertreter neu in den Verbandsvorstand: Marcel Delasoie (Fédération suisse romande des entreprises

de plâtrerie-peinture FREPP), Claudia Di Giuseppe (CHOCOSUISSE - Verband Schweizerischer Schokoladefabrikanten), Lukas Gähwiler (Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz), Nadine Gembler (IG DHS Interessengemeinschaft Detailhandel), Nationalrat Franz Grüter (ICT-schweiz), Markus Lehmann (SIBA Verband Schweizerischer Versicherungsbroker), Nationalrat Fabio Regazzi (AITI

Associazione Industrie Ticinesi), François Rohrbach (Groupement des Entreprises Multinationales GEM), Valérie Schelker (Die Schweizerische Post AG) und Rolf Zehnder (H+ Die Spitäler der Schweiz).

Mehr zum Thema

www.arbeitgeber.ch/tag/arbeitsgebertag/

DAS ARBEITGEBERJAHR 2017 IN ZAHLEN

VERBAND

93

Mitglieder

vereint der Schweizerische Arbeitgeberverband per Stichtag 1. Mai 2018 auf sich – das sind:

47

Branchenorganisationen

42

Regionalorganisationen

4

Einzelunternehmen

1

neues Mitglied

tritt dem SAV per Anfang 2018 bei.

~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

15

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.

5

Hearings

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

3

Abstimmungsparolen

fassen die Arbeitgeber zu arbeitgeberpolitisch relevanten Vorlagen.

MEDIEN

12

Medienmitteilungen

veröffentlichen die Arbeitgeber zu arbeitgeberpolitischen Kernthemen.

1959

Medienbeiträge

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

1690

Printbeiträge

185

Radiobeiträge

84

Fernsehbeiträge

ONLINE

212

Online-Beiträge

wie Medienmitteilungen, News, Meinungen, Positionen, Vernehmlassungen, Medienbeiträge, Präsentationen, Interviews publizieren die Arbeitgeber auf ihrer Website, darunter 111 tagesaktuelle Stellungnahmen.

35

Prozent

der Zugriffe auf die Arbeitgeber-Website erfolgen direkt, 53 Prozent über eine Suchmaschine. Ein Jahr zuvor waren es 27 bzw. 60 Prozent.

1793

Seitenaufrufe

generiert der meistgelesene online publizierte Beitrag.

1298

Follower

auf Twitter zählt die Arbeitgeber-Community, knapp 30 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.

~120

Veranstaltungen

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

34

Newsletter

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

2

Publikationen

gibt der Schweizerische Arbeitgeberverband in gedruckter und elektronischer Form heraus.

1

App

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

MITGLIEDER

Stand 1. Mai 2018

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 Schokoladefabrikanten
www.chocosuisse.ch

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

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

Erdöl-Vereinigung (EV)
www.erdoel.ch

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

Fédération suisse romande des entreprises de plâtrerie-peinture (FREPP)
www.frepp.ch

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

GastroSuisse
www.gastrosuisse.ch

Groupement des Entreprises Multinationales (GEM)
www.gemonline.ch

H+ Die Spitäler der Schweiz
www.hplus.ch

Handel Schweiz
www.handel-schweiz.com

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

hotelleriesuisse – Schweizer Hotelier-Verband
www.hotelleriesuisse.ch

ICTswitzerland
www.ictswitzerland.ch

IG DHS Interessengemeinschaft Detailhandel
www.ig-detailhandel.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

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

Spitex 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
www.viscom.ch

VSEI Verband Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen
www.vsei.ch

REGIONALORGANISATIONEN

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

AGV Arbeitgeberverband Rheintal
www.agv-rheintal.ch

AITI Associazione Industrie Ticinesi
www.aiti.ch

Arbeitgeberverband Basel
www.arbeitgeberbasel.ch

Arbeitgeberverband Kreuzlingen und Umgebung
www.agvkreuzlingen.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

Avenir Industrie Valais/Wallis
www.avenir-industrie-valais.ch

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

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

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

seit 1.1.2018

Glarner Handelskammer
Präsident: Peter Rufibach
Geschäftsführer: Daniel Althaus
www.glhk.ch

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

Handels- und Industriekammer des Kantons Freiburg (HIKF)
www.ccif.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

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

Verband WIRTSCHAFT THUN OBERLAND
www.wirtschaftthunoberland.ch

WVO Wirtschaftsverband Oberrargau
www.wvo-oberrargau.ch

Solothurner Handelskammer
www.sohk.ch

Union des Associations Patronales Genevoises (UAPG)
www.uapg.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 VOLKETSCHWIL – Vereinigung der Industrie-, Handels- und Dienstleistungsbetriebe in Volketschwil und Umgebung
www.ivv.ch

Industrievereinigung Weinland

ivz Industrie-Verband Zürich
www.ivz.ch

Walliser Industrie- und Handelskammer
www.wihk.ch

Zuger Wirtschaftskammer
www.zwk.ch

EINZELMITGLIEDER

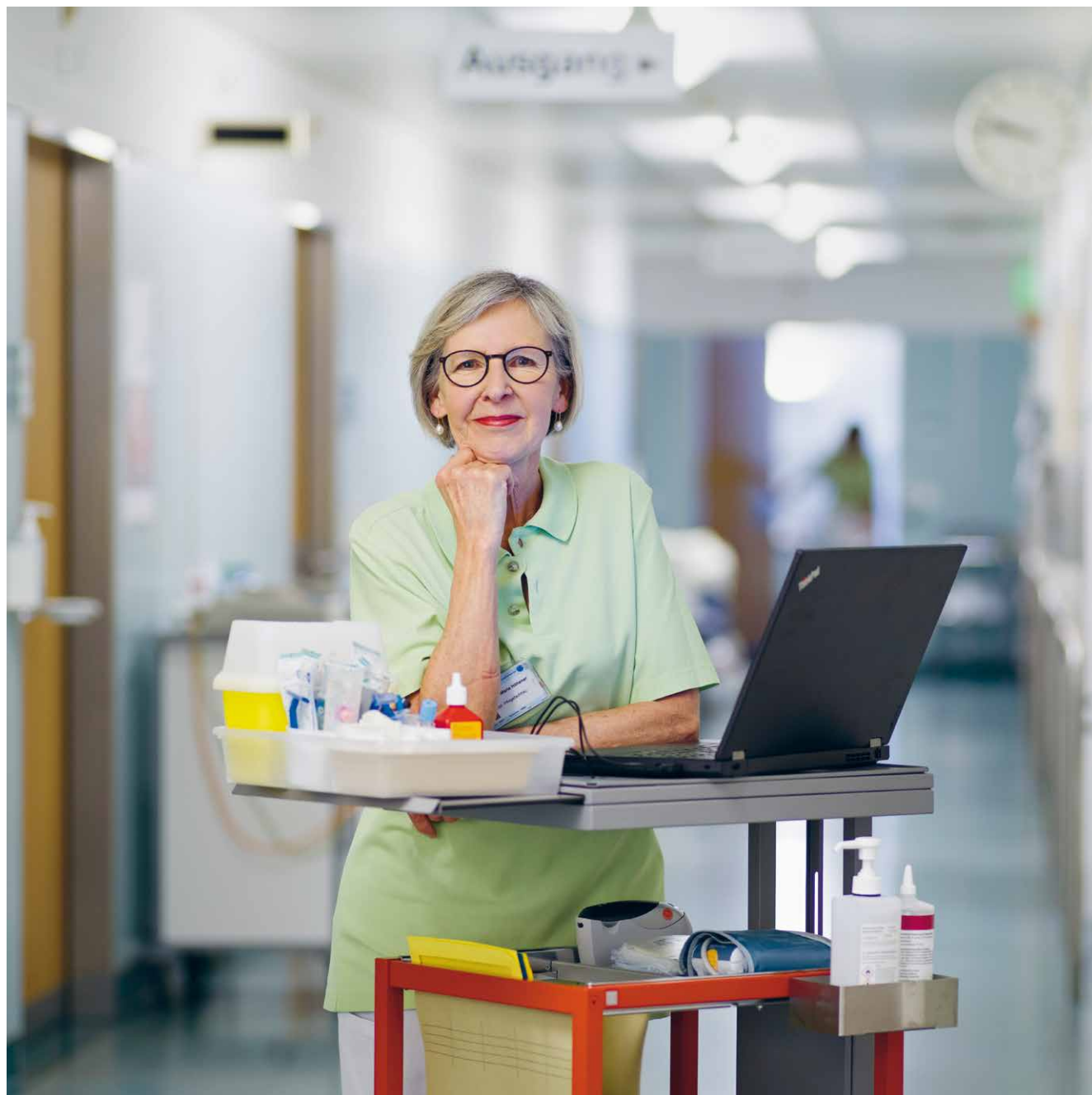
BLS AG
www.bls.ch

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.



Anne-Marie Höhener, 67-jährig, ist in einem 20-Prozent-Pensum nach Bedarf als Pflegefachfrau am Kantonsspital Aarau tätig.

VORSTANDSAUSSCHUSS

Stand 1. Mai 2018

PRÄSIDENT



Valentin Vogt

VIZEPRÄSIDENTEN



Gian-Luca Lardi
Schweizerischer
Baumeisterverband



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

QUÄSTOR



Severin Moser
Schweizerischer
Versicherungs-
verband (SVV)

MITGLIEDER



Guillaume Barazzone
Nationalrat, frei
gewähltes Mitglied



Charles Bélaz
swissstaffing



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



Lukas Gähwiler
Arbeitgeberverband
der Banken in der
Schweiz



Franz Grüter
Nationalrat,
ICTswitzerland



Daniel Huser
suissetec –
Schweizerisch-
Liechtensteinischer
Gebäudetechnik-
verband



Karin Keller-Sutter
Ständerats-
präsidentin, frei
gewähltes Mitglied



**Brigitte Lüchinger-
Bartholet**
AGV
Arbeitgeberverband
Rheintal



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



Philip Mosimann
Swissmem – ASM
Arbeitgeberverband
der Schweizer
Maschinenindustrie



Fabio Regazzi
Nationalrat,
AITI Associazione
Industria Ticinesi



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

VORSTAND

Stand 1. Mai 2018

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

Marcel Delasoie

Fédération suisse romande des
entreprises de plâtrerie-peinture (FREPP)

Claudia Di Giuseppe

CHOCOSUISSE – Verband Schweizerischer
Schokoladefabrikanten

Peter Edelmann

viscom

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

Nadine Gemblér

IG DHS Interessengemeinschaft
Detailhandel

Daniel Hofer

Erdöl-Vereinigung (EV)

Marc R. Jaquet

Arbeitgeberverband Basel

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

Hans Kunz

AM Suisse

Paul Kurrus

AEROSUISSE – Dachverband der
schweizerischen Luft- und Raumfahrt

Markus Lehmann

SIBA Verband Schweizerischer
Versicherungsbroker

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. Pfirter

Handel Schweiz

Dr. Gerhard Pfister

Nationalrat, Verband Schweizerischer
Privatschulen (VSP)

Casimir Platzer

GastroSuisse

Martin Reichle

Vereinigung Zürcherischer
Arbeitgeberorganisationen

François Rohrbach

Groupement des Entreprises
Multinationales (GEM)

Andreas Ruch

Industrie- und Handelskammer
Zentralschweiz

Hans Rupli

holzbau schweiz – Verband Schweizer
Holzbau-Unternehmungen

Valérie Schelker

Die Schweizerische Post AG

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 Schweiz

Jean-Christophe Thiébaud

fial – Foederation der Schweizerischen
Nahrungsmittel-Industrien

Dr. Claude Thomann

Kantonalverband Bernischer
Arbeitgeber-Organisationen

Michael Tschirky

VSEI Verband Schweizerischer
Elektro-Installationsfirmen

Martin Weder

SwissBeton – Fachverband für
Schweizer Betonprodukte

Dr. Hans C. Werner

Swisscom AG

Rolf Zehnder

H+ Die Spitäler der Schweiz

EHRENMITGLIEDER

Fritz Blaser

Dr. Guido Richterich

Dr. Rudolf Stämpfli

GAST

Monika Rühl

economiesuisse

REVISIONSSTELLE

OBT AG, Zürich



Urs Wetli, 66-jährig, hat in einem Vollzeitpensum die Geschäftsführung der Buchhandlung Scheidegger in Affoltern am Albis inne.

GESCHÄFTSSTELLE

Stand 1. Mai 2018

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
und Leiterin 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



Katharina Singh
Assistentin
Administration

MANDATE

Stand 1. Mai 2018

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

Schweizerisches Zentrum für die Mittelschule (ZEM CES): Beirat

Jürg Zellweger

Stiftung Swiss Skills: Stiftungsrat

Jürg Zellweger

Verein Swiss Skills: Marketing & Events: Mitglied des Präsidiums

Roland A. Müller

Verein Swiss Skills: Marketing & Events: Vorstandsmitglied

Jürg Zellweger

Nationales Programm zur Prävention und Bekämpfung von Armut: Begleitgruppe

Martin Kaiser

Netzwerk Psychische Gesundheit: Expertengruppe

Martin Kaiser

Stiftung Profil – Arbeit & Handicap

Martin Kaiser

UVG-Ersatzkasse: Stiftungsrat

Frédéric Pittet

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

Observatorium für die Berufsbildung des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung (EHB): Beirat

Jürg Zellweger

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

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 Däum

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

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 rund 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. 2: Fredy Greuter

S. 5: Fredy Greuter

S. 10: Gaëtan Bally

S. 15: Gaëtan Bally

S. 20: Gaëtan Bally

S. 22: zVg

S. 25: Gaëtan Bally

S. 28: Gaëtan Bally

S. 30/31: Fabian Stamm (Bild links oben), Fredy Greuter (Bild unten in der Mitte), zVg/Schweizerischer Arbeitgeberverband (übrige Bilder)

S. 32/33: Fabian Stamm

S. 38: Gaëtan Bally

S. 39: zVg

S. 41: Gaëtan Bally

S. 42/43: Rob Lewis

Impressum

Herausgeber: Schweizerischer Arbeitgeberverband, Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich

Redaktion: Daniela Baumann

Korrektorat: Alain Vannod, St. Gallen

Gestaltung: dast visual, Daniel Stähli, Zürich

Druck: cube media 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

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

