

2022



1	EDITORIAL
2	IM INTERVIEW: MARIANNE WILDI UND ROGER SÜESS
6	MULTIPLE KRISEN – WIRTSCHAFT ALS PARTNER
8	2022: WAS DIE ARBEITGEBER BEWEGTE
10	ARBEITSMARKT
16	BILDUNG
22	SOZIALPOLITIK
27	ANTENNE ROMANDE
29	INTERNATIONALES
30	KOMMUNIKATION
35	DER BLICK DES CHEFÖKONOMEN
36	DAS ARBEITGEBERJAHR 2022 IN ZAHLEN
39	IN EIGENER SACHE
40	MITGLIEDERVERZEICHNIS
43	VORSTANDSAUSSCHUSS
44	VORSTAND
46	GESCHÄFTSSTELLE
48	MANDATE

Bildersujets des Jahresberichts im Zeichen der «multiplen Krisen»

Seit der Bewältigung der Coronakrise stellt uns ein Umfeld der multiplen Krisen vor neue Bewährungsproben und vor eine neue Alltäglichkeit. Der Ukraine-Krieg zwang auch die Schweiz, Vorkehrungen gegen Energieknappheit und Massnahmen zur Eindämmung der Inflation zu treffen. Hinzu kommt die kriselnde Beziehung zur EU. Dank dem stärkeren Zusammenspannen mit den Sozialpartnern und einem kontinuierlichen Dialog mit den Institutionen und der Politik präsentiert sich die Situation für die Wirtschaft und die Arbeitgeber vergleichsweise stabil.

Umschlag

Eine junge Frau informiert sich anhand eines Notizzettels, im Hintergrund eine Menschengruppe. Es könnte ein Orientierungsanlass, eine Anlaufstelle oder ein Anmeldebüro für Stellensuchende sein. Die junge Frau symbolisiert junge Ukrainerinnen und Ukrainer, die sich dank «Schutzstatus S» im Arbeitsmarkt bewerben können. Krisen können auch neue Opportunities schaffen und die Resilienz stärken.

EDITORIAL



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

GESCHÄTZTE MITGLIEDER, SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN

Anfang 2022 hatte man die Corona-Pandemie allmählich im Griff und konnte zum «Courant normal» übergehen. Der wirtschaftliche Aufschwung liess praktisch alle Branchen zuversichtlich ins Jahr blicken. Diese Aufbruchsstimmung wurde jedoch durch den Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine jäh gebremst. Die Ukraine-Krise wird die geopolitische Lage in Kontinentaleuropa für Dekaden verändern. Der Welthandel und die Energieversorgung sind davon betroffen. Auch die Schweiz ist, obwohl in geringerem Ausmass, von dieser Entwicklung nicht ausgenommen.

Im Lauf des Jahres setzte weltweit eine hartnäckige Inflation ein, verursacht durch eine expansive Geldpolitik der Nationalbanken der letzten Jahre, die höheren Energie- und Rohstoffpreise, ein sich verknappendes Arbeitskräftepotenzial und den Nachholkonsum nach der Pandemie. Die Nationalbanken sind angehalten zu verhindern, dass die Lohn- die Preisdynamik stimuliert, auch wenn das zu Lasten der wirtschaftlichen Dynamik geht.

Der Fachkräftemangel hat sich mit der abkühlenden Konjunktur etwas entschärft, die demografische Entwicklung wird aber auch zukünftig eine Verknappung der Arbeitskräfte zur Folge haben. Bei gleichbleibendem BIP-Wachstum werden gemäss Berechnungen bis 2030 eine halbe Million Arbeitskräfte fehlen. Das Abschöpfen des inländischen Potenzials ist deshalb eine elementare Gegenmassnahme.

Das Ja zur AHV 21 ermöglicht nach einem Vierteljahrhundert Stillstand endlich wieder eine substanziellere Reform der ersten Säule. Bei der beruflichen Vorsorge nahmen die Eidgenössischen Räte in der Frühlingsession die Reform der zweiten Säule an. Auch wenn sie nicht mit allen Bestimmungen einverstanden sind, begrüssen die Arbeitgeber die Erreichung der wichtigsten Ziele. Die BVG-Reform wird voraussichtlich im Sommer 2024 zur Abstimmung kommen.

Eine weitere Baustelle bleibt die Europapolitik. Nach zahlreichen Sondierungsgesprächen zwischen der Schweiz und der EU gibt es durchaus positive Signale. Die Arbeitgeber sind sich einig, dass man das Lohnschutzniveau beibehalten muss, auch bei einer eventuellen Anpassung der flankierenden Massnahmen. Das Ziel bleibt die Verabschiedung eines Verhandlungsmandats vor den nationalen Parlamentswahlen.

Das Volk hat im nächsten Oktober die Möglichkeit, den Linksrutsch der letzten Wahlen zu korrigieren. Die Arbeitgeber spannen mit den anderen Dachverbänden der Wirtschaft und dem Schweizerischen Bauernverband in der gemeinsamen Wahlkampagne «Perspektive Schweiz» zusammen mit dem Ziel, die Wählenden für eine wirtschafts- und landwirtschaftsfreundlichere Politik zu sensibilisieren.

In eigener Sache kündigte der Schweizerische Arbeitgeberverband einen Wechsel an der Spitze an: Valentin Vogt wird das Präsidentenamt Mitte 2023 an Severin Moser übergeben. Auch im Berichtsjahr konnten wir einen Mitgliederzuwachs verzeichnen: Die Industrie- und Handelskammer St. Gallen-Appenzell (IHK) stiess zum Schweizerischen Arbeitgeberverband.

Wir bedanken uns für Ihr Interesse und wünschen Ihnen eine angeregte Lektüre.

Valentin Vogt
Präsident

Roland A. Müller
Direktor

IM INTERVIEW: MARIANNE WILDI UND ROGER SÜESS

«IN DIESER KRISE SPANNTEN AKTEURE, DIE NORMALERWEISE MITBEWERBER SIND, PLÖTZLICH ZUSAMMEN.»

Marianne Wildi und Roger Süess stiessen im Berichtsjahr zum Vorstandsausschuss des Schweizerischen Arbeitgeberverbands. Im Interview vertiefen sie, was das instabile, von den sich ablösenden Krisen geprägte Umfeld für ihre Branchen und für sie als Unternehmer und Arbeitgeber bedeutet.

Kaum sahen wir das Schlimmste der Corona-Pandemie überstanden, ereilte uns Anfang 2022 mit dem Angriff Russlands auf die Ukraine eine neue Krise, deren Ausmass wohl noch tiefgreifender ist. Nicht zufällig heisst das Leitthema in diesem Jahresbericht «Multiple Krisen».

Wie wirkt sich diese Situation der Unsicherheit und Instabilität für Ihre Branche/Ihr Unternehmen aus? Was sind die einschneidendsten Konsequenzen?

R. Süess: Wir als Unternehmen haben speziell die Unsicherheit bei unseren Kunden gespürt – insbesondere in Bezug auf digitale Projekte und die Absicherung von Dienstleistungen. Aber die grösste Konsequenz waren die erneut betroffenen Lieferketten und die daraus resultie-

renden Lieferengpässe von Materialien, seien es Elektrobauteile, Commodities oder Baumaterial. Kaum hatte sich die Situation nach Corona etwas beruhigt, kam mit der Ukraine-Krise der nächste Schlag. Und zusätzlich gab es die Frage zu klären, wer von den Russland-Sanktionen betroffen war und wie – dies können Unternehmen sein, welche mit russischen Kunden zu tun hatten, Software aus Russland beziehen oder anderweitig Beziehungen mit Russland oder der Ukraine hatten. Wir selbst entschieden in Abstimmung mit dem Seco, die Sanktionen rasch umzusetzen, gleichzeitig aber die Konsequenzen mit den betroffenen Kunden proaktiv anzugehen. Als Unternehmer schätze ich vonseiten der Politik sehr, dass die Schweiz als Rechtsstaat verlässlich ist, mit Gesetzen und Prinzipien, die einem eine gewisse Sicherheit geben.



M. Wildi: Ich kann vieles, was Roger gesagt hat, bestätigen. Während Corona funktionierte die Zusammenarbeit und Absprache zwischen den Unternehmen und Branchen einerseits und mit der Politik andererseits sehr gut. Die Geschwindigkeit, mit der man beispielsweise Zahlungen an betroffene Firmen auslösen konnte, war exemplarisch. Diese Krise hat auch gezeigt wie Akteure, die normalerweise Mitbewerber sind, plötzlich zusammenspannten und miteinander nach Lösungen suchten. Mit der Ukraine-Krise kam eine neue Dimension hinzu. Auch für die Banken stellte sich das Problem der Umsetzung der Sanktionen gegenüber Russland ganz konkret. Beispielsweise konnten von einem Tag auf den anderen die Maschinenexporte einer Schweizer Firma blockiert sein, weil die Exportfinanzierung über eine in der Schweiz tätige russische Bank abgewickelt wurde. Auch Kunden anderer Banken, die ihre Produkte nach Russland oder in die Ukraine lieferten oder Tochtergesellschaften in diesen Ländern unterhalten, waren betroffen. Diese Krise zeigt einmal mehr, wie international vernetzt die Schweizer Wirtschaft ist.

Und was bedeutet dieses Umfeld konkret für die Unternehmer als Arbeitgeber?

R. Süess: Es geht in erster Linie darum, das Krisenmanagement zu beherrschen und natürlich die damit verbundene Kommunikation und Motivation der Mitarbeitenden. Wichtig ist vor allem, Ruhe zu bewahren und keine Panik zu schüren, aktiv zu kommunizieren, ein offenes Ohr und Verständnis für die Mitarbeitenden in dieser schwierigen Situation zu haben. Und: Jede Krise bedeutet auch neue Chancen, und diese gilt es wahrzunehmen. Das Durchmachen einer Krise lässt ein Unternehmen auch an Agilität und Fähigkeit zum Umgang mit Risiken gewinnen.

M. Wildi: Diese Punkte sind generell wichtig und in einer Krise umso mehr. Dann zeigt sich, ob auch die Mitarbeitenden – nicht nur die Unternehmen – ihre Verantwortung in einer unsicheren, schwierigen Situation wahrnehmen und verstehen. Es braucht den Beitrag jedes Einzelnen, damit das Unterneh-

men und die Wirtschaft eine Krise meistern können. Hier stehen wir auch als Arbeitgeberverband klar in der Pflicht.

Eine konkrete Folge des Ukraine-Kriegs ist die drohende Energie-Mangellage. Die Schweizer Wirtschaft und die Industrie waren, bisher zumindest, vergleichsweise wenig oder nur indirekt tangiert.

Wie erleben Sie die Situation, und wie beurteilen Sie hier die Rolle der Arbeitgeber?

R. Süess: Unsere Firma Green AG hat als Energiekonsument das ganze Spektrum der Energie-Mangellage zu spüren bekommen. Ähnlich wie bei der Corona-Krise wurden wir gezwungen, gewisse Themen wie Nachhaltigkeit, Energiesouveränität oder Sicherheit richtig anzugehen – sie sind bei uns aber Teil unseres eigenen Dienstleistungsangebots und somit eine Chance. Als systemrelevante Firma stand es ausser Frage, unsere Server abzuschalten – vielmehr galt es zu schauen, wo wir helfen können. Neue Aufgaben wie die Stabilisierung des Netzwerks durch eigene Generatoren führten zu neuen Geschäftsoportunitäten und sogar zu neuen Prozessen auf politischer Ebene. Eine weitere Geschäftsquelle ergab sich durch neue Wärmenetze, die eine effizientere Kühlung und die direkte Lieferung von CO₂-neutraler Wärme an die Haushalte in der Umgebung erlauben. Wir wurden zudem für die Expertise im Bereich der ganzen Energiespar-Thematik zugezogen, was mich sehr freute.

M. Wildi: Gerade im Bereich der Energieversorgung zeigt die Krise, dass die Schweizer Unternehmen, wenn sie innovativ, flexibel und unternehmerisch handeln, vieles relativ rasch umsetzen können. Die Nähe zur Politik ist in der Schweiz gegeben – deshalb spielen auch Verbände wie der SAV eine wichtige Rolle. Der Dialog mit der Politik ist ein Vorteil, den wir entsprechend pflegen müssen. Nicht zuletzt aus diesem Grund ist unsere Wirtschaft so stabil, was gerade jetzt mit einer vergleichsweise tiefen Inflation und einer unabhängigen Geldpolitik zum Ausdruck kommt. In meinem Umfeld beobachte ich, dass sich auch Unternehmen, die keine grossen Energiebe-

«Die Digitalisierung ist überall und branchen-unabhängig ein wichtiges Thema und eine unaufhaltsame Entwicklung, bei der sich die Schweiz ihre Souveränität sichern sollte.»

Roger Süess

zügiger sind, mit dem Thema des Energiesparens auseinandersetzen. Auch bei der Aargauischen Industrie- und Handelskammer (AIHK) haben wir in den vergangenen Monaten für unsere Mitglieder eine wichtige Verbindungsfunktion zur Politik wahrgenommen.

Der Fachkräfte- oder schlicht der Arbeitskräftemangel ist in der Schweiz wie auch in den benachbarten Ländern der EU ein Dauerthema – gerade im jetzigen instabilen Umfeld hat er sich in vielen Branchen gar zugespitzt.

Wie macht sich der Fachkräftemangel in Ihrer Branche spürbar?

M. Wildi: Im Vergleich zu den anderen Branchen steht man in der Bankenbranche noch vor keinem dringlichen Fachkräftemangel – aber gerade durch die Tatsache, dass die Generation der Babyboomer und damit auch viele Fachkräfte bald pensioniert werden, wird er auch bei uns zunehmend spürbar werden. Grundsätzlich haben ältere Mitarbeitende ein breiteres Fachwissen und eine grössere Erfahrung als die jüngeren, die neu in die Arbeitswelt eintreten. Wenn man das nötige Wissen nicht mehr hereinholen kann, werden plötzlich Outsourcing oder Automatisierung zum Thema und Prozesse müssen überdacht werden. Zudem muss die Ausbildung der nötigen Kompetenzen angegangen werden. Bei den Banken gewinnen beispielsweise Quereinsteigerprogramme zusätzlich zu den Lehr- und Praktikumsstellen an Bedeutung. Ein konkretes Beispiel: Bei der AIHK fördern wir gemeinsam mit un-

seren Mitgliedfirmen den Brack.ch ICT-Campus und engagieren uns in der Ausarbeitung neuer Berufsbilder, gerade im ICT-Bereich. Grundsätzlich müssen natürlich alle Branchen gegen den Fachkräftemangel aktiv werden.

R. Süess: Die ICT-Branche ist einerseits sehr schnelllebig – in der Ausbildung muss man daher die konstanten Veränderungen für die entsprechenden Fähigkeiten mitberücksichtigen. Andererseits gibt es zu wenig IT-Fachkräfte. Die Auslagerung von strategischeren Tätigkeiten in andere Länder hat zur Folge, dass auch für die nachgelagerten Rollen hierzulande keine Leute mehr gefunden werden. Es ist daher empfehlenswert, solche Offshoring-Ergänzungen strategisch umzusetzen und bewusst Kompetenzen zu sichern. Bei unseren Partnern in der Baubranche hingegen beobachte ich, dass das duale Bildungssystem für den Erhalt von Fachkräften eine wichtige Rolle spielt. Auf der Baustelle erlernen die Mitarbeitenden genau die Fähigkeiten, die sie brauchen. Mit dieser Erfahrung können sie sich auf dem zweiten Bildungsweg zum Beispiel auch Planungs-, Projektleitungs- und Führungskompetenzen aneignen.

Die Arbeitgeber haben eine Anzahl Forderungen an die Adresse der Politik formuliert und agieren auch direkt gegen die fehlenden Fachkräfte. Wo muss aus Ihrer Sicht der Hebel noch stärker angesetzt werden?

M. Wildi: Die Agilität, die wir bereits im Bereich des Unternehmertums angesprochen haben, müssten wir auch ins Bildungssystem übertragen können. Die Ausbildung muss sich viel schneller den Bedürfnissen der Wirtschaft anpassen können, was im heutigen System der Bildungspolitik leider recht schwierig ist. Eine Überlegung ist, die Studienplätze noch stärker an die Bedürfnisse der Wirtschaft anzupassen. Im Kanton Aargau gibt es, auch aufgrund der fehlenden Hochschulen, verschiedene Initiativen, die die Nähe zu den Bildungseinrichtungen fördern. Aber man muss insbesondere auf der Grundschulstufe noch aktiver werden. Es wird auch vermehrt der Austausch von Lernenden unter den Unternehmen genutzt.

R. Süess: Solche Austausche kennen auch wir, gerade bei den Ausbildungen für Mediamatiker, Informatiker oder Elek-

troinstallateure. Die Mediamatiker absolvieren sogar Teile ihrer Ausbildung bei verschiedenen Unternehmen. Dies ist ein Beispiel eines innovativen Ansatzes, wo die Wirtschaft vorangeht. Die Bildungsgremien müssen agiler werden und die Wirtschaft stärker einbeziehen – umgekehrt muss sich aber auch die Wirtschaft initiativ zeigen. Green arbeitet zum Beispiel mit Hochschulen und Universitäten zusammen, um konkrete Bedürfnisse der Wirtschaft im Bildungsbereich zu eruieren. Von der Politik wünsche ich mir als Arbeitgeber zudem Unterstützung bei der Immigrationspolitik, um den Zugang zu qualifizierten Fachkräften zu erleichtern, aber auch bei der Bildungspolitik, wo speziell die Lehre als Alternative zur Universität mehr Aufmerksamkeit verdient.

Sie sind beide seit 2022 im Vorstandsausschuss des Schweizerischen Arbeitgeberverbands. Welche Anliegen vertreten Sie dort insbesondere?

R. Süess: Auch hier komme ich nochmals auf den Fachkräftemangel zu sprechen und appelliere an die Politik und die zuständigen Stellen, den Zugang zu qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland, insbesondere aus Drittstaaten, zu erleichtern und die Kontingentierung zu überdenken. Weiter ist die Digitalisierung überall und branchenunabhängig ein wichtiges Thema und eine unaufhaltsame Entwicklung, bei der sich die Schweiz ihre Souveränität sichern sollte. Ein anderes Stichwort, das ich vor allem aufgrund unserer Dienstleistungen im Datacenter erwähne, ist ökonomische Nachhaltigkeit: Das heisst, das Richtige tun und dennoch, oder genau deshalb, als Unternehmen Bestand haben.

M. Wildi: Ich vertrete im SAV nicht meine Branche (Finanzdienstleister), sondern als Arbeitgeberpräsidentin des Kantons Aargau die Interessen der Aargauer Industrie- und Handelskammer (AIHK). Dabei nehme ich auch die Anliegen aller dort vertretenen Unternehmen und Branchen in die SAV-Gremien mit. Sie betreffen vor allem arbeitsrechtliche Fragestellungen, in letzter Zeit vermehrt im Zusammenhang mit der Energie-Mangellage. Zum Thema des Fachkräftemangels möchte ich den Aspekt der Standortattraktivität ergänzen: Wie kann ein Kanton für aus-



Das Durchmachen einer Krise lässt ein Unternehmen auch an Agilität und Fähigkeit zum Umgang mit Risiken gewinnen – das weiss Roger Süess aus eigener Erfahrung nur zu gut.

ländische Fachkräfte auch als Wohnort, in Bezug auf Steuern oder Schulen, attraktiv sein?

Ein Thema, welches das Arbeitgeberjahr 2022 ebenfalls stark geprägt hat, sind die Löhne. Wie stark beschäftigten die Diskussionen und Forderungen in diesem Zusammenhang Ihre Branche und Ihr Unternehmen?

M. Wildi: Eigentlich müsste die Lohn-gleichheit selbstverständlich sein. Dem ist aber nicht so, weshalb es Kontroll- und Offenlegungspflichten gibt, um die Lohn-gleichheit nachzuweisen. Auch hier hat der Verband eine Aufgabe, indem er Unterstützung bietet und Muster zur Verfügung stellt. Natürlich gibt es Unterschiede, welche sich auf die Löhne auswirken, gerade zwischen den Regionen oder zwischen Stadt und Land. Aber die Löhne sind nur ein Teil des Gesamtpakets eines Arbeitgebers. Für die Branchen (in meinem Fall die Banken) ist es hilfreich, wenn der Branchenverband Lohnstudien macht, an deren Richtwerten man sich für die Lohnrunden orientieren kann.

R. Süess: Auch für mich ist die Lohn-gleichheit ein Muss. Mit dem Einbruch der Inflation entschieden wir uns im Unternehmen für eine generische Lohnrunde, bei welcher alle in den Genuss einer Lohnerhöhung kommen. Auch innerhalb der ICT-Branche werden aktive Lohnvergleiche vorgenommen. Und auch wir versuchen, bei der Rekrutierung das Gesamtpaket statt nur den Lohn hervorzuheben. Das Umfeld, die Unternehmenskultur und die Sinnhaftigkeit des Jobs sind mindestens so wichtig wie der Lohn – und in diese Bereiche investiere ich auch viel. Ich erachte es als wichtig zu verstehen, dass jegliche Lohnforderungen schlussendlich vom Unternehmen getragen werden müssen – sonst sind langfristig die Arbeitsplätze gefährdet, was wir alle nicht wollen.

Welches sind Ihre wichtigsten Ziele, die Sie in diesem Jahr erreichen wollen?

R. Süess: Innerhalb des SAV ist es für mich zentral, das Problem des Fachkräftemangels anzugehen, inklusive die nötigen Reformen der Bildungswege. Eine zweite Priorität ist die Gestaltung einer



Das Bildungssystem muss sich viel schneller den Bedürfnissen der Wirtschaft anpassen können – mehr Agilität ist auch dort gefragt, betont Marianne Wildi.

beruflichen Vorsorge, die wir uns leisten können. Hier ist es wichtig zu verstehen, dass die BVG-Reform nicht nur im Interesse der Arbeitgeber, sondern auch der Mitarbeitenden ist. Hier arbeiten gewisse Sozialpartner gegen die Arbeitgeber und bekämpfen eine Lösung, die allen dient. Im Unternehmen möchte ich die gesetzten Wachstumsziele umsetzen, ohne dabei Nachhaltigkeit und Innovation zu vernachlässigen.

M. Wildi: Aus Sicht des Verbands ist es auch mein Ziel, die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger von der Wichtigkeit der BVG-Vorlage zu überzeugen. Hier muss es uns gelingen, im Namen der Wirtschaft mit einer glaubwürdigen Kommunikation zielgruppengerechte Botschaften hinauszutragen, damit die Bevölkerung an dieser wichtigen Abstimmung teilnimmt. Als Unternehmerin ist für mich selbstverständlich das Wachstum des Unternehmens ein weiteres Ziel. Dieses möchte ich

«Gerade im Bereich der Energieversorgung zeigt die Krise, dass die Schweizer Unternehmen, wenn sie innovativ, flexibel und unternehmerisch handeln, vieles relativ rasch umsetzen können.»

Marianne Wildi

erreichen, indem ein Gleichgewicht zwischen der Schaffung neuer Arbeitsplätze und der Ausschöpfung der Möglichkeiten der Digitalisierung gefunden wird.

INTERVIEW: URSULA GASSER

BILDER: ANDREA GOLAY, GREEN AG

SCHWERPUNKT

MULTIPLE KRISEN – WIRTSCHAFT ALS PARTNER

Unvorhersehbare Krisen stellen die Gesellschaft und die Wirtschaft auf eine harte Probe. Die auch im internationalen Vergleich erfolgreiche Krisenbewältigung der Schweiz dürfte nicht zuletzt auch auf das Bestreben zurückzuführen sein, trotz divergierender Interessen einen möglichst breiten Konsens in der Gesellschaft zu finden. Auch die Arbeitgeber spielen dabei eine tragende Rolle.

Volkswirtschaften sind immer wieder mit neuen Herausforderungen konfrontiert, wobei nach wie vor die sogenannten Megatrends – Digitalisierung, demografische Entwicklung oder zunehmendes Bedürfnis nach erhöhter Flexibilität – prägend sind. Megatrends führen zwar zu Veränderungen, diese sind aber für die Unternehmen planbar. Gefordert sind hier in erster Linie die einzelnen Betriebe, welche sich an die neuen Gegebenheiten anpassen müssen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband setzt sich in diesem Kontext für optimale Rahmenbedingungen ein, damit die bevorstehenden Transformationen möglichst erfolgreich verlaufen und befasst sich mit Lösungen zur Behebung struktureller Herausforderungen wie etwa des Fachkräftemangels.

Von den planbaren Herausforderungen zu unterscheiden sind unvorhersehbare Krisen, bei denen es zu plötzlichen, massiven Änderungen der Rahmenbedingungen kommt. Stets geprägt von solchen «Krisenereignissen» ist das Verhältnis der Schweiz zur Europäischen Union (EU). Nach der Beitrittsablehnung zum Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) vor drei Jahrzehnten folgten Jahre der wirtschaftlichen Unsicherheiten. Erst mit den Bilateralen Verträgen gelang es der Schweiz, die Beziehungen zur EU zu klären und für Schweizer Unternehmen mit den EU-Mitgliedern vergleichbare Chancen auf dem EU-Markt zu schaffen. Im Weiterentwicklungsprozess der Bilateralen Verträge bahnte sich jedoch durch die Annahme der Masseneinwanderungsinitiative (MEI) eine neue Krise an. Die durch die MEI vorgesehene Wiedereinführung von Kontingenten und Höchstzahlen für ausländische Arbeitnehmende führte zu grossen Unsicherheiten und sich anbahnenden Verteilungskämpfen zwischen und innerhalb der einzelnen Wirtschaftsbranchen. Da die MEI ausserdem auch nicht mit der Personenfreizügigkeit kompatibel war, drohte wegen der sogenannten Guillotine-Klausel gar der gesamte Wegfall der bilateralen Verträge. Gerade für die Schweiz als export-

orientiertes Land wäre dies ein schwerer Schlag gewesen und hätte grosse Planungsschwierigkeiten für Betriebe zur Folge gehabt. Zur Bewältigung dieser potenziellen Krise setzte der Bund technische Arbeitsgruppen unter Einbezug der Sozialpartner ein, um einerseits sämtliche Interessen bestmöglich zu berücksichtigen und andererseits den drohenden Bruch mit der EU weitestgehend zu entschärfen. Nach dem Scheitern des Rahmenvertrags ist es nun von eminenter Wichtigkeit, dass die Schweiz 2023 die noch offenen Fragen mit der EU regeln und ein auch innenpolitisch akzeptables Verhandlungsmandat abschliessen kann.

Mit dem Ausbruch des Coronavirus erlebte die Welt und die Schweiz eine Krise bislang unbekannten Ausmasses. Die Corona-Pandemie mit den damit verbundenen Lockdowns führte zu schwerwiegendsten staatlichen Eingriffen. Die Betriebe verschiedener Branchen wurden gar gezwungen, ihre unternehmerischen Tätigkeiten ganz einzustellen. Auch hier setzte der Bundesrat zur Krisenbewältigung technische Arbeitsgruppen unter Einbezug der Sozialpartner ein. Dadurch konnten einerseits – auch im internationalen Vergleich – pragmatische und wirtschaftsfreundliche Lösungen gefunden werden, welche die verschiedenen Interessen gut miteinander in Einklang brachten. Andererseits konnten die negativen Auswirkungen auf ein Minimum reduziert werden. Ein zentrales Element stellte dabei zweifelsfrei der durch die Digitalisierung begünstigte flächendeckende Einsatz von Homeoffice dar. Zwei weitere wichtige Massnahmen waren die verhältnismässigen Schutzkonzepte in den Betrieben und die finanzielle Absicherung, namentlich für jene Betriebe, die trotz Schutzkonzepte ihre unternehmerische Tätigkeit noch nicht wiederaufnehmen durften.

Kaum zeichnete sich das Ende der Coronakrise ab, folgte auf der geopolitischen Bühne mit dem Ukraine-Krieg eine neue Krise, mit der – zumindest in diesem Aus-



«Die Schweiz muss sich der Dringlichkeit des EU-Dossiers bewusst sein und die Verhandlungen mit der EU zu einem Abschluss führen.»
Im Bild: SGB-Chefökonom Daniel Lampart und SAV-Direktor Roland A. Müller an der Podiumsdiskussion von «stark + vernetzt».

mass – in der heutigen globalisierten Welt niemand ernsthaft gerechnet hatte. Auch wenn die Schweiz und die EU nicht direkt involviert wurden, waren die negativen Auswirkungen dieser Krise bald in Form von Inflation, Flüchtlingsströmen, Lieferengpässen und insbesondere einer Energie-Mangellage spürbar. Spätestens ab diesem Zeitpunkt kann von einer gewissen «Normalität unvorhersehbarer Ereignisse» gesprochen werden. Die verschiedenen technischen Arbeitsgruppen der Corona-Krise tagten in angepasster Zusammensetzung sogleich weiter. Auch in der Ukraine-Krise ist die Schweiz, insbesondere mit Blick auf die Inflation, bislang vergleichsweise gut über die Runden gekommen, und die schlimmsten Szenarien einer Energie-Mangellage traten nicht ein. Die Situation bleibt indessen weiterhin angespannt, da eine weitere Eskalation im geopolitischen Konflikt nicht auszuschliessen ist. Die Wirtschaft ist auf stabile globale Verhältnisse und damit auf eine rasche Beilegung des Konflikts angewiesen. Politische Alleingänge gilt es zu vermeiden, und allfällige Massnahmen sind – nun auch auf politischer Ebene – mit der EU abzustimmen. Nur so kann die Schweiz ihre Rolle als Vermittlerin zur Krisenbeilegung auch inskünftig glaubwürdig einnehmen.

Zu den oben erwähnten Krisen reiht sich seit Anfang 2023 eine neue Krise, ausgelöst durch die Verwerfungen auf den internationalen Finanzmärkten. Auch der Schweizer Finanzplatz wurde in diesen Strudel hineingezogen. Das genaue Ausmass und die Folgen für die hiesige Wirtschaft werden sich in den nächsten Monaten zeigen.

Die vergangenen und aktuellen Krisen haben gezeigt, dass sie das Potenzial haben, die Gesellschaft zu spalten und für innenpolitische Spannungen zu sorgen. Die im internationalen Vergleich erfolgreiche Bewältigung all dieser Krisen dürfte nicht zuletzt auch auf das Bestreben der Schweiz zurückzuführen sein, trotz divergierender Interessen einen möglichst breiten Konsens in der Bevölkerung zu erzielen. Dies ist bisher durch die Einbindung verschiedener Interessensgruppen auch den Arbeitgebern gut gelungen. Ebenfalls spielte eine gewisse Zurückhaltung gegenüber staatlichen Massnahmen eine Schlüsselrolle. Trifft der Bund nämlich Massnahmen, muss auch die Bevölkerung diese unweigerlich mittragen. Die abwägende Haltung des Bundes und die Suche nach verhältnismässigen Lösungen für die Wirtschaft sind Ausdruck von gegenseitiger

Akzeptanz und Respekt zwischen Politik und Arbeitgebern. Diese besonnene Vorgehensweise des Bundes hilft auch, einer weiteren Polarisierung der Bevölkerung und damit einer für die Wirtschaft unerwünschten Destabilisierung entgegenzuwirken. Denn die staatliche Zurückhaltung erlaubt den Einzelpersonen und privaten Gruppierungen, ihre Interessen trotz gegensätzlicher Ansichten möglichst frei zu verfolgen.

Die Wirtschaft ist in diesem Kontext auch weiterhin als wichtiger und bewährter Partner zur Mitwirkung bereit, um für die innere Stabilität tragfähige Lösungen zu finden. Deshalb empfiehlt es sich, auf diesem schweizerischen Erfolgspfad zu bleiben und sich in diesen unsicheren Zeiten auf die Stärken zu besinnen. So wird es den Arbeitgebern zusammen mit ihren Partnern auch bei künftigen Krisen gelingen, diese auf konsensuellem Weg erfolgreich zu meistern.

ROLAND A. MÜLLER

2022: WAS DIE ARBEITGEBER BEWEGTE

JANUAR

20

ARBEITSMARKT

WIEDERERSTARKTE WIRTSCHAFT VERSCHÄRFTE ARBEITSKRÄFTEMANGEL

Der SAV-Beschäftigungsbarmometer zeigt den wirtschaftlichen Aufschwung praktisch in allen Branchen auf. Gleichzeitig verdeutlicht er aber den zunehmenden Arbeitskräftemangel, der für viele Betriebe eine wachsende Herausforderung darstellt. Für die Arbeitgeber steht die Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials im Fokus.

28

ARBEITSMARKT

FOCUS50PLUS: ALTES EISEN – VON WEGEN!

Das neu lancierte Arbeitgebernetzwerk «focus50plus» hat zum Ziel, vor dem Hintergrund der demografischen Veränderungen zusammen mit Unternehmen, Wissenschaft und Politik breit abgestützte Lösungen für Arbeitgeber und ältere Mitarbeitende zu finden, um die Stärkung der beruflichen Mobilität und die Weiterarbeit über das ordentliche Pensionsalter sicherzustellen.

FEBRUAR

10

SOZIALPOLITIK

TROTZ ERFREULICHER RENDITE IST DER HANDLUNGSBEDARF BEI AHV UND IV ENORM

Der Ausgleichsfonds der AHV/IV/EO compensawiss schloss das Jahr 2021 mit einem erfreulichen Ergebnis ab. Diese positive Bilanz kann jedoch nicht über die sich verschlechternde Situation der AHV hinwegtäuschen. Reformen und strukturelle Massnahmen für eine finanzielle Sanierung sind sowohl bei der AHV als auch bei der IV dringend nötig.

MÄRZ

11

ARBEITSMARKT

GEWÄHRUNG DES «SCHUTZSTATUS S» FÜR PERSONEN AUS DER UKRAINE

Rasch nach Ausbruch des Ukraine-Kriegs gab der Bundesrat bekannt, Geflüchteten schnell und unbürokratisch Schutz gewähren zu wollen. Mit der Aktivierung des «Schutzstatus S» ist eine rasche Arbeitsmarktintegration möglich. Bei der Klärung administrativer Fragen brachten sich die Arbeitgeber von Anfang an aktiv mit ein.

JUNI

30

ARBEITSMARKT

ARBEITGEBERTAG: MEHR ENGAGEMENT GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL

Am traditionellen Arbeitgebertag des Schweizerischen Arbeitgeberverbands stand der Fachkräftemangel in der Schweiz und in Europa im Fokus. Die Forderung der Arbeitgeber nach griffigen Massnahmen und zügigem Handeln wurde durch die Sicht der Branchen konkretisiert.

AUGUST

12

BILDUNG

STÄRKUNG DER HÖHEREN BERUFSBILDUNG

Die Berufsbildung ist wichtig für den Wirtschaftsstandort Schweiz – auch, um das inländische Fachkräftepotenzial entlang den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes auszuschoöpfen. Die Arbeitgeber unterstützen die Stärkung dieses Karrierewegs gemeinsam mit den Organisationen der Arbeitswelt und fordern unter anderem einen «Berufsbildungs-Bachelor».

FEBRUAR

31

ARBEITSMARKT

DIE ARBEITGEBER UNTERSTÜTZEN DIE SPARAPPELE GEGEN EINE STROMMANGEL-LAGE

«Energie ist knapp. Verschwenden wir sie nicht.» Unter diesem Motto will der Bund die Bevölkerung und die Wirtschaft für eine mögliche Energieknappheit sensibilisieren. Einfach umsetzbare Tipps zeigen, wie der Energieverbrauch gedrosselt werden kann. Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützt diese Kampagne.

SEPTEMBER

25

SOZIALPOLITIK

«BACK TO THE ROOTS»: DIE AHV BRAUCHT EINEN REFORM-RHYTHMUS

Mit dem Ja zur AHV-Reform gelang nach 25 Jahren ein regelrechter Meilenstein. Dieser Schwung soll genutzt und, wie zu Anfangszeiten der ersten Säule, ein regelmässiger Reform-Rhythmus etabliert werden können. Ein Sozialwerk wie die AHV ist darauf angewiesen, an die veränderten Gegebenheiten angepasst zu werden.

APRIL

25

SOZIALPOLITIK

**BREITE ALLIANZ
«JA ZUR AHV 21!»**

Eine breite Allianz, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der Wirtschaftsverbände und aus politischen Parteien, stellte sich dem Referendum der linken Parteien und der Gewerkschaften entgegen und setzte sich im Vorfeld der Volksabstimmung für die Sicherung des wichtigsten Sozialwerks ein.

29

SOZIALPOLITIK

**BVG REFORM AUF
SCHLINGERKURS**

Etwas überraschend wich die sozialpolitische Kommission des Ständerats mit ihren Beschlüssen an mehreren Stellen sowohl von der Botschaft des Bundesrats als auch von der Vorlage des Nationalrats ab. Die Arbeitgeber begrüßten einzelne Anpassungen – andere sind schwerer nachvollziehbar.

JUNI

14

BILDUNG

**CHANCEN AUF
FÜHRUNGSFUNK-
TION NIMMT MIT
ABSCHLUSS EINER
HÖHEREN BERUFS-
BILDUNG ZU**

Absolventen der höheren Berufsbildung (HBB) erwerben in der Ausbildung nicht nur berufsspezifisches Wissen, sie werden auch auf Führungsfunktionen vorbereitet. Dies erhöht die Chancen auf eine Führungsrolle, wie eine Publikation des Bundesamts für Statistik aussagt. Die Arbeitgeber fordern deshalb eine Stärkung dieser Tertiärabschlüsse.

16

ARBEITSMARKT

**DRINGLICHER
APPEL:
BILATERALER
WEG BRAUCHT
LÖSUNGEN**

Der europäische Wirtschaftsdachverband BusinessEurope und die beiden Dachverbände Schweizerischer Arbeitgeberverband und economiesuisse forderten den Bundesrat und die EU-Kommission in einem Schreiben auf, das weitere Vorgehen zur Regelung der institutionellen Fragen in der Europapolitik zügig festzulegen, um das bilaterale Verhältnis zu deblockieren.

OKTOBER

7

**POLITISCHE
ALLIANZ FÜR DIE
KAMPAGNE
«PERSPEKTIVE
SCHWEIZ»**

Mit dem Ziel, einer wirtschafts- und landwirtschaftsfreundlicheren Politik zum Durchbruch zu verhelfen, spannen die Dachverbände der Schweizer Wirtschaft und der Landwirtschaft zusammen. Die gemeinsame Kampagne soll das Bewusstsein für wirtschaftliche und landwirtschaftliche Themen steigern und als Plattform für die Parlamentswahlen dienen.

NOVEMBER

9

ARBEITSMARKT

**«SCHUTZSTATUS S»:
ARBEITGEBER BE-
GRÜSSEN BESSERE
PLANBARKEIT**

Angeichts der weiterhin sehr angespannten Lage in der Ukraine entschied der Bundesrat, dass der «Schutzstatus S» nicht vor dem 4. März 2024 aufgehoben werden soll. Die Arbeitgeber begrüßten diesen Entscheid, der den Unternehmen in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten Planungssicherheit ermöglichte.

DEZEMBER

3

SOZIALPOLITIK

**DAS DREI-
SÄULENSYSTEM
FUNKTIONIERT**

Das Dreisäulenkonzept feierte am 3. Dezember 2022 sein 50-Jahr-Jubiläum. Auch nach einem halben Jahrhundert ist das Dreisäulensystem solide und garantiert der Bevölkerung eine finanzielle Absicherung im Alter. Gerade im Hinblick auf den demografischen Wandel sind aber weitere Anpassungen zwingend notwendig.

23

ARBEITSMARKT

**GRENZÜBER-
SCHREITENDES
HOMEOFFICE:
STEUERABKOMMEN
MIT FRANKREICH**

Die Schweiz und Frankreich einigten sich auf eine dauerhafte Lösung für die Besteuerung der Einkünfte aus dem Homeoffice. Ab dem 1. Januar 2023 ist bis zu 40 Prozent der Arbeitszeit von Grenzgängern pro Jahr im Homeoffice möglich, ohne dass die Besteuerung von Einkünften in Frage gestellt wird. Die Arbeitgeber begrüßen diese Einigung.

ARBEITSMARKT

LOHNGLEICHHEIT – FAKTEN STATT MEINUNGSMACHE

Der Lohn ist für viele Menschen nicht nur ein wichtiger Aspekt des Arbeitslebens, er ist gleichzeitig ein Thema, das nicht selten zu kontroversen Diskussionen führt. Dass dies im vergangenen Jahr nicht anders war, zeigten die medial breit geführten Debatten rund um die Lohntransparenz oder den Lohnherbst. Ein weiterer Aspekt, der erneut für viel Gesprächsstoff sorgte, ist die Lohnungleichheit zwischen Frau und Mann.

Der Grundsatz zur Lohnungleichheit ist in der Bundesverfassung wie folgt verankert: «Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit». Vonseiten des Bundes wird das Gleichstellungsdossier durch das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) verantwortet. Dieses liefert auf die Frage, inwieweit die gleichwertige Entlohnung hierzulande eingehalten wird, auf seiner Website sogleich eine Antwort: Die Lohnungleichheit sei bis heute nicht verwirklicht. Dies, weil nach wie vor rund die Hälfte des Lohnunterschieds von 18 Prozent nicht erklärbar und damit potenzielle Lohndiskriminierung sei. Im Sinne der Gleichstellung wäre dieses Ergebnis fatal – wäre, weil es nur eine potenzielle Lohndiskriminierung ist. Diese liesse sich zwar mit einer differenzierten Analyse weiter erklären – liesse, weil zusätzliche, übliche und wesentliche Kriterien wie die effektive Berufserfahrung nicht zur Erklärung zugelassen werden. Im Bewusstsein, dass der Beweis für die Lohndiskriminierung daher fehlt, spricht man tendenziös von «potenzieller» Diskriminierung.

DIE TÜCKEN DES STATISTISCHEN ANSATZES

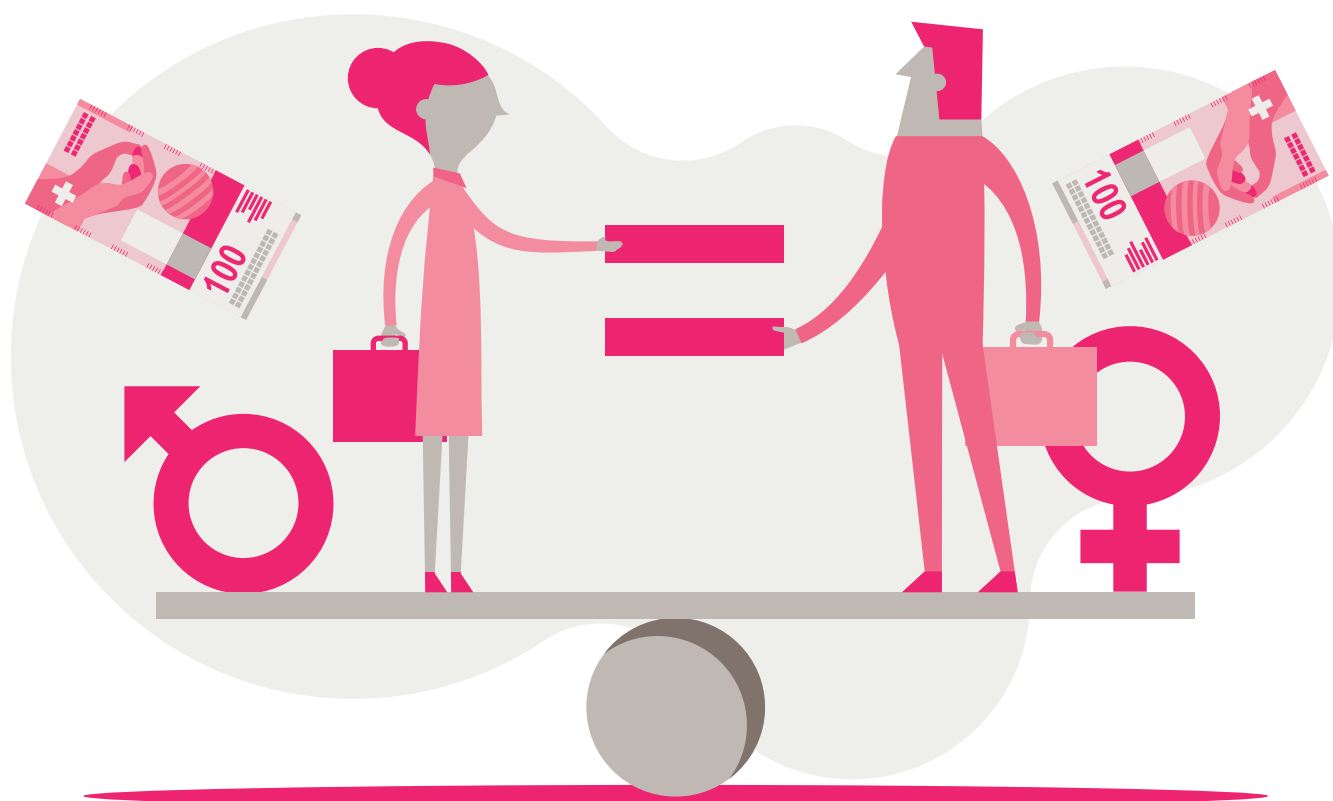
Das Gleichstellungsbüro bezieht sich bei seinen Aussagen zur Lohnungleichheit auf eine statistische Auswertung auf der Grundlage der schweizerischen Lohnstrukturerhebung des Jahres 2020. Dabei werden alle Frauenlöhne zusammengefasst und der Durchschnitt berechnet, das Gleiche wird für alle Männerlöhne in der Schweiz vorgenommen. Daraus resultiert für das Jahr 2020 die vorerwähnte Lohndifferenz von 18 Prozent. Die Zahlen spiegeln somit nicht die reale Situation in einem konkreten Betrieb oder bei einer einzelnen Person. Zu beachten ist zudem, dass Lohnunterschiede nicht gleichgesetzt werden können mit Lohndiskriminierung.

Für eine vertiefte Beurteilung der Lohnunterschiede gilt es somit, alle lohnbestimmenden Faktoren zu berücksichtigen. So haben unter anderem das Ausbildungsniveau oder die Branche einen massiven Einfluss auf die Bestimmung eines Lohnes. Diese Merkmale haben in der Analyse des Bundesamts für Statistik erfreulicherweise auch Eingang gefunden. Um Aussagen zur Lohndiskriminierung tätigen zu können, reichen diese Kriterien jedoch bei Weitem nicht aus. Das Gleichstellungsbüro des Bundes argumentiert, eine vertiefte Prüfung wäre für die Unternehmen zu aufwendig. Das mag im Rahmen der statistischen Erhebung durchaus sein. Wenn dann aber auf die vertiefte Prüfung verzichtet und trotzdem von «potenzieller» Diskriminierung gesprochen wird, ist das schlichtweg tendenziös. Vielmehr müsste man dazu stehen, dass einer statistischen Analyse Grenzen gesetzt sind und sie daher nicht geeignet ist, konkrete Aussagen zur Lohndiskriminierung zu machen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) sieht sich dabei in seiner Kritik bestätigt, dass ein rein statistischer Ansatz zum Nachweisen der Lohndiskriminierung nicht geeignet ist.

EIN BLICK IN DIE BETRIEBE LÖHNT SICH

Seit der Revision des Gleichstellungsgesetzes sind Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden dazu verpflichtet, alle vier Jahre eine betriebliche Lohnungleichheitsanalyse durchzuführen. Die betroffenen Arbeitgeber hatten bis Mitte 2021 Zeit, eine erstmalige Analyse durchzuführen. Die Unternehmen sind verpflichtet, die Mitarbeitenden und die Aktionäre bis Ende Juni 2023 über das Resultat zu informieren.

Aus Sicht des SAV stellen diese betrieblichen Lohnungleichheitsanalysen einen deutlich besseren Gradmesser für die Lohnungleichheit dar. Mit der betrieblichen Analyse werden keine statistischen Werte berechnet, sondern konkrete Löhne



von bestimmaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf die Lohngleichheit überprüft. Es sind diese Prüfungen, welche ein reales Bild zur Lohngleichheit vermitteln und damit entscheidend zu einer fundierten gesellschaftlichen Debatte beitragen. Wie die bisher veröffentlichten Ergebnisse Dritter, aber auch eine SAV-interne Sammlung der erfolgten Lohngleichheitsergebnisse zeigen, stellen Firmen mit einer diskriminierenden Lohnstruktur eine höchst seltene Ausnahme dar.

NÄHRBODEN FÜR POLITISCHE FORDERUNGEN

«Potenzielle Lohndiskriminierungen» eignen sich optimal, um das Terrain für zusätzliche politische und gewerkschaftliche Forderungen zu ebnen. Gleichzeitig bekräftigen sie das in gewissen Kreisen vorherrschende Bild, dass Frauen bei den

Löhnen systematisch diskriminiert werden. Dass dieses Feld auch im vergangenen Jahr fleissig beackert wurde, zeigte sich nicht zuletzt an der Vielzahl der im Parlament eingebrachten Forderungen nach mehr staatlicher Lohnregulierung, Lohntransparenz oder einer Verschärfung des Gleichstellungsgesetzes.

Die Meinung der Arbeitgeber gegenüber politischer Meinungsmache bei der Lohngleichheit ist seit jeher klar: Auch sie wollen keine Lohndiskriminierung. Lohndiskriminierung und Lohnunterschiede sind aber nicht das Gleiche. Will man Lohnunterschiede vermeiden, gilt es bei den Ursachen anzusetzen. Dazu gehört insbesondere, dass Frauen im Vergleich zu den Männern deutlich häufiger Erwerbsunterbrüche aufweisen. Wem die Chancengleichheit in der Arbeitswelt wirklich ein Anliegen ist, der setzt sich für Rahmen-

bedingungen ein, die es Frauen ermöglichen, auf gleiche Weise wie die Männer am Erwerbsleben teilzunehmen. Hierzu gehören die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Beseitigung steuerlicher Fehlanreize. Blosser Polemik und Stimmungsmache hingegen hängt der fahle Beigeschmack an, dass es den Protagonisten weniger um die Sache als vielmehr um das Bewirtschaften eigener Agenden geht.

DANIELLA LÜTZELSCHWAB

Mehr zum Thema
[www.arbeitgeber.ch/
category/arbeitsmarkt/](http://www.arbeitgeber.ch/category/arbeitsmarkt/)





“

Michael Tschirky
EIT.swiss



«Die Elektrobranche steht im Zentrum der Gebäudetechnik und leistet als eine der drei tragenden Säulen der landesweiten Stromversorgung ihren unverzichtbaren Beitrag zu deren Stabilisierung und zur Verhinderung einer potenziellen Mangellage.»

ARBEITSMARKT

DAS JAHR 2022 IN KÜRZE

SCHUTZMASSNAHMEN GEGEN
DIE CORONAVIRUS-PANDEMIE

Der Beginn des Jahres 2022 war wiederum geprägt von der Coronavirus-Pandemie. So passte der Bundesrat im Januar die zeitlich begrenzte Covid-19-Verordnung zur Arbeitslosenversicherung an. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) befürwortete die Beibehaltung des summarischen Abrechnungsverfahrens sowie die rückwirkende Aufhebung der Karenzzeit. Ebenfalls unterstützte er die rückwirkende Wiedereinführung des Anspruchs auf Kurzarbeitsentschädigung (KAE) für bestimmte Personengruppen. Kurze Zeit später folgten erste Lockerungen. Dazu gehörte die Aufhebung der Isolationspflicht per 16. Februar 2022 und der stufenweise Übergang in die normale Lage ohne Einschränkungen. Die Folge war die Wiederherstellung der normalen Aufgaben- und Zuständigkeitsordnung von Bund und Kantonen.

VORBEREITUNGEN
AUF DROHENDE
ENERGIE-MANGELLAGE

Für die Mehrheit der produzierenden Unternehmen und für viele Firmen im Dienstleistungssektor ist eine schwere Gas- und Strommangellage existenzbedrohend. Deshalb begrüsst es die Wirtschaft, dass sich die Schweiz im Sommer als Folge des Ukraine-Kriegs auf eine mögliche Gas- und Strommangellage vorbereitete. Eine ausreichende Planungssicherheit ist absolut zentral, damit sich die Unternehmen frühzeitig organisieren können. Denn es ist nicht der richtige Weg zu warten, bis die Krise da ist und sich erst dann zu fragen, was man tun kann beziehungsweise darf. Der Arbeitgeberverband setzte sich deshalb

Es ist nicht der richtige Weg zu warten, bis die Krise da ist und sich erst dann zu fragen, was man tun kann beziehungsweise darf.

dafür ein, dass die heute schon vorhandenen Fragen frühzeitig geklärt werden. Dazu zählt unter anderem die Flexibilisierung der Nacht- und Sonntagsarbeit. Sollte eine Energie-Mangellage durch eine befristete Flexibilisierung besser bewältigt werden können, sollen diese Umstände im Rahmen der Bewilligung berücksichtigt werden.

LOHNSCHUTZ IN DER
EUROPA-DEBATTE ZENTRAL

Stabile Beziehungen mit der Europäischen Union (EU) sind nicht nur für die Wirtschaft, sondern für die ganze Schweiz von elementarer Bedeutung. Seit dem Abbruch der Verhandlungen über ein Rahmenabkommen mit der EU im Mai 2021 herrschte in der Schweizer Europapolitik nahezu Stillstand. Einer der zentralen Knoten, den es im Hinblick auf neue Verhandlungen zu lösen gilt, ist der Lohnschutz. So war die Forderung nach Absicherung der flankierenden Massnahmen, welche die Einhaltung des Lohnschutzes gewährleisten, mit ein Grund für den Verhandlungsabbruch. Die Sozialpartner waren sich einig, dass die Weiterentwicklung der Beziehungen zur Europäischen Union nur mit einer Lösung für den Lohnschutz echte Fortschritte machen kann. Im Sommer forderten der europäische Wirtschaftsdachverband BusinessEurope zusammen mit dem SAV und economiesuisse den Bundesrat und die EU-

Kommission in einem Schreiben auf, das weitere Vorgehen zur Regelung der institutionellen Fragen in der Europapolitik zügig festzulegen.

FLANKIERENDE MASSNAHMEN STÄRKEN DIE WETTBEWERBSBEDINGUNGEN

Nach einem pandemiebedingten Rückgang der Kontrollen der flankierenden Massnahmen (FlaM) im Vorjahr wurden diese im Jahr 2021 wieder erhöht. Dies zeigte der im Juni 2022 publizierte Bericht des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco). Zur Überprüfung der flankierenden Massnahmen wurden im Jahr 2021 knapp 36 000 Unternehmen und 139 000 Personen kontrolliert. Entsprechend den Vorgaben fallen rund 6 Prozent der Schweizer Arbeitgeber und jeweils ein Drittel der ausländischen Dienstleistungserbringer sowie der Selbstständigerwerbenden in die Kontrolle. Die festgestellten Lohnverstösse und -unterbietungen verblieben auf ähnlichem Niveau wie vor der Krise. Basierend auf der von den tripartiten Kommissionen durchgeführten Risikobeurteilung wurden bei den Schweizer Arbeitgebern die Betriebskontrollen hauptsächlich in den Bereichen Dienstleistungen für Unternehmen, Handel, Gastgewerbe und Bau- und Nebengewerbe durchgeführt.

INTEGRATION VON UKRAINE-GEFLÜCHTETEN IN DEN ARBEITSMARKT

Gut zwei Wochen nach Kriegsausbruch in der Ukraine beschloss der Bundesrat, zum ersten Mal überhaupt den «Schutzstatus S» zu aktivieren. In diesem Zusammenhang hat er in einzelnen Punkten auch Anpassungen an dem im Asylgesetz definierten Schutzstatus S beschlossen. So wurde die Wartefrist von drei Monaten für die Aufnahme einer selbstständigen oder unselbstständigen Erwerbstätigkeit aufgehoben und der vollständige Zugang zum Arbeitsmarkt gewährleistet. Der SAV unterstützte diese Verordnungsanpassungen des Bundesrats. Der Schutz-

status S entlastet angesichts der enormen Flüchtlingswelle aus der Ukraine das reguläre Asylsystem der Schweiz.

Eine vom SAV in Auftrag gegebene Unternehmensumfrage zeigte im August 2022 auf, dass jede zehnte befragte Firma Geflüchtete aus der Ukraine angestellt hatte. Die Zufriedenheit mit deren Leistungen war hoch. Es zeigten sich aber auch Herausforderungen: So forderten die Unternehmen eine aktivere Rolle der RAV bei der Vermittlung der Personen mit Schutzstatus S. Auch war lange unklar, wie es mit dem vorerst auf ein Jahr befristeten Aufenthaltsstatus weitergeht. Im November teilte der Bundesrat schliesslich mit, dass der Schutzstatus S nicht vor dem 4. März 2024 aufgehoben werden soll.

NOTWENDIGE ANPASSUNG DES ARBEITSRECHTS

Das aktuell geltende Arbeitsgesetz geht im Wesentlichen auf das Jahr 1964 zurück – eine Zeit, in der die Schweizer Wirtschaft in weiten Teilen von der Industrie geprägt war. Die Arbeitnehmer arbeiten heute nicht nur ortsunabhängiger, sondern auch generell flexibler und autonomer. Der heute gelebten Arbeitsrealität kann das Arbeitsgesetz nicht mehr vollständig gerecht werden. Der Trend zu flexibleren Arbeitsformen wurde nicht zuletzt durch die Pandemie und die damit verbundene Homeoffice-Pflicht zusätzlich beschleunigt. Des Weiteren hat die Vereinbarkeit von Beruflichem und Privatem heute einen anderen, durchaus höheren Stellenwert als früher.

Im Herbst konnten sich die Sozialpartner auf eine gemeinsame Empfehlung an den Bundesrat für eine Flexibilisierung der geltenden arbeitsgesetzlichen Regelungen für die Bereiche ICT sowie Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung auf Verordnungsstufe einigen. Die Kommission wird im Frühjahr definitiv über den Rückzug oder die Weiterbearbeitung der parlamentarischen Initiative entscheiden.

Der heute gelebten Arbeitsrealität kann das Arbeitsgesetz nicht mehr vollständig gerecht werden.

NATIONALRAT GEGEN AUSBAU DES KÜNDIGUNGSSCHUTZES

Der Nationalrat lehnte in der Herbstsession 2022 die Verlängerung des Kündigungsschutzes nach dem Mutterschaftsurlaub ab und folgte damit der Empfehlung der Arbeitgeber.

Auch ohne diese Verlängerung gilt heute ein Kündigungsschutz von 13 bis 14 Monaten. Dieser umfasst die ganze Zeit der Schwangerschaft und der im OR geregelten Sperrfrist von 16 Wochen nach der Geburt. Aus Sicht der Arbeitgeber wäre eine Verlängerung dieser Frist um weitere 8 Monate problematisch gewesen, da sie zu einer enormen zeitlichen Ausweitung der Arbeitsplatzgarantie geführt und während dieser Zeit die definitive Planung der Stellenbesetzung verunmöglicht hätte. Eine Verlängerung des Kündigungsschutzes hätte insbesondere auch kleinere und mittlere Unternehmen vor grosse Herausforderungen gestellt. Denn die Arbeit der abwesenden Mütter hätte angesichts dieser langen Absenz nicht einfach auf die verbleibenden Mitarbeitenden übertragen werden können.

DANIELLA LÜTZELSCHWAB

Mehr zum Thema
[www.arbeitgeber.ch/
category/arbeitsmarkt/](http://www.arbeitgeber.ch/category/arbeitsmarkt/)





Adrian Müller
Swico – Wirtschafts-
verband der Schweizer
ICT- und Online-Branche

“

«Die Pandemie hat die Digitalisierung stark beschleunigt und gleichzeitig den Fachkräftemangel verschärft. Und sie hat, wie auch die folgende Krise, die Bedeutung der ICT-Branche für die Wirtschaft klar sichtbar gemacht.»

BILDUNG

OHNE STARKE BRANCHENVERBÄNDE KEINE ERFOLGREICHE BERUFSBILDUNG

Um erfolgreich zu bleiben, benötigt das Schweizer Berufsbildungssystem Branchenverbände, die ihre Nähe zu den Betrieben gezielt festigen und ausbauen und Bildung als wichtige Aufgabe in ihren Verbandsstrukturen wahrnehmen. Im Prozess der Berufsentwicklung müssen die Rolle der Organisationen der Arbeitswelt weiter gestärkt und branchenübergreifende Gesetze und Vorschriften vermieden werden.

BERUFSBILDUNG DANK ARBEITSMARKTBEZUG

Das duale Berufsbildungssystem der Schweiz stellt in vielerlei Hinsicht ein Erfolgsmodell dar. Die Qualifikationen der Jugendlichen und die Anforderungen des Arbeitsmarktes sind gut aufeinander abgestimmt, weil die Ausbildung in enger Zusammenarbeit mit den Branchen und Betrieben und an verschiedenen Lernorten erfolgt. Gemäss der Eidgenössischen Hochschule für Berufsbildung (EHB) führt das zu einem positiven Kosten-Nutzen-Verhältnis, was wiederum die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe sicherstellt. Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf gelingt in der Regel gut, weil die Branchenverbände dafür sorgen, dass die Betriebe bei der Entwicklung der Berufe einbezogen werden. Ihr Engagement und ihre Nähe zu den Betrieben sind zentral für den Erfolg des dualen Bildungssystems der Schweiz. Politische Eingriffe, finanzielle Zuschüsse oder Gesetze und Regularien hingegen schwächen die Branchenverbände in ihrer Rolle und sind daher möglichst gering zu halten.

Die Pandemie hat gezeigt, dass sich die enge Zusammenarbeit in der Verbundpartnerschaft und die Beibehaltung der bestehenden Prozesse bewähren. Zur Überraschung vieler kam es während der Wirtschaftskrise zu keiner Lehrstellenkrise, obwohl praktisch keine staatlichen Eingriffe wie schulisch orientierte Massnahmen erfolgten. Dies ist auch damit zu erklären, dass die Berufsbildung mittlerweile sehr stark in den Betrieben und Branchen verankert ist. Die Betriebe bekannten sich trotz der Krise zur Ausbildung von Lernenden, was viel Mut erfordert.

Die Branchenlogik der beruflichen Grundbildung findet im Tertiärbereich ihre Fortsetzung und ist ganz klar ein Erfolgsfaktor. Sie wird aber leider nicht selten unterschätzt oder zu wenig aner-

kannt. Obwohl mehrere Studien beweisen, dass die Absolvierenden der höheren Berufsbildung sehr gefragt sind, entscheiden sich immer weniger Jugendliche für diesen Bildungsweg. Auf dem Arbeitsmarkt fehlen dann genau diese Fachkräfte mit ihren spezifischen Kompetenzen, was nicht nur einen Verlust für die ganze Gesellschaft bedeutet, sondern auch einen Anstieg der (Jugend-)Arbeitslosenzahlen zur Folge haben kann. Dass die höhere Berufsbildung gestärkt werden muss, wird von den Schweizer Akteuren der Bildung grundsätzlich erkannt. Die Herausforderung besteht darin, die gesellschaftliche Anerkennung der Berufsbildung zu erhöhen und ihr allgemein mehr Aufmerksamkeit zu schenken. Entsprechende Instrumente wurden im vergangenen Jahr verbundpartnerschaftlich diskutiert. Ein Massnahmenpaket zur Stärkung der höheren Berufsbildung wird am nächsten Spitzentreffen Ende 2023 vorgelegt.

SCHWEIZER ERFOLGSREZEPT WEITERFÜHREN

Das Schweizer Berufsbildungssystem auch im Ausland bekannter zu machen und so die Anerkennung zu steigern, ist keine leichte Aufgabe. Die eidgenössischen Prüfungen sowie die höheren Fachschulen mit ihrem stark verankerten Praxisbezug und der zunehmenden Kompetenzorientierung sind anders ausgerichtet als internationale Systeme, die vor allem auf der Basis klassischer Lernstunden operieren.

Viele Länder erkennen einerseits den Erfolg des dualen Bildungssystems der Schweiz und wollen mehr darüber wissen. Andererseits ist ihnen dieses System so fremd, dass sie nicht verstehen, warum die Wirtschaft in die Berufsbildung investieren und sie so mitfinanzieren soll. In ihrer Logik ist dafür der Staat zuständig. Auf politischer Ebene werden daher selbst im nahen Ausland ten-

denziell immer mehr Entscheide zugunsten der schulischen Bildung gefällt. Diese Länder erzielen vielleicht bessere Ergebnisse bei den Pisa-Studien, haben aber eine bedeutend höhere Jugendarbeitslosigkeit als die Schweiz, weil die Qualifikationen der Jugendlichen nicht mit der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt abgestimmt sind und der Übertritt in die Berufswelt nicht passgenau ist.

Trends wie Digitalisierung oder Nachhaltigkeit verleiten die Schweizer Politik, bestimmte schweizweite Vorgaben zu initiieren oder Reglemente einzuführen. Diese Trends sind aber meist längst im Arbeitsmarkt angekommen und werden in den Berufsrevisionen automatisch aufgenommen. Der Trend des lebenslangen Lernens hat beispielsweise zu Rufen nach mehr Allgemeinbildung geführt. Diese greifen allerdings zu kurz, denn mehr schulische Bildung führt zu einer Verschiebung der Ausbildung in Richtung «Lernort» Schule, was gerade für Jugendliche, die praktisch

veranlagt und schulisch eher schwach sind, eine fatale Entwicklung wäre. Solche gut gemeinten Interventionen können die duale Bildung daher aus dem Gleichgewicht bringen und verkennen, dass Jugendliche gerade dank der Berufsbildung das Konzept des stetigen Lernens am Arbeitsplatz erwerben.

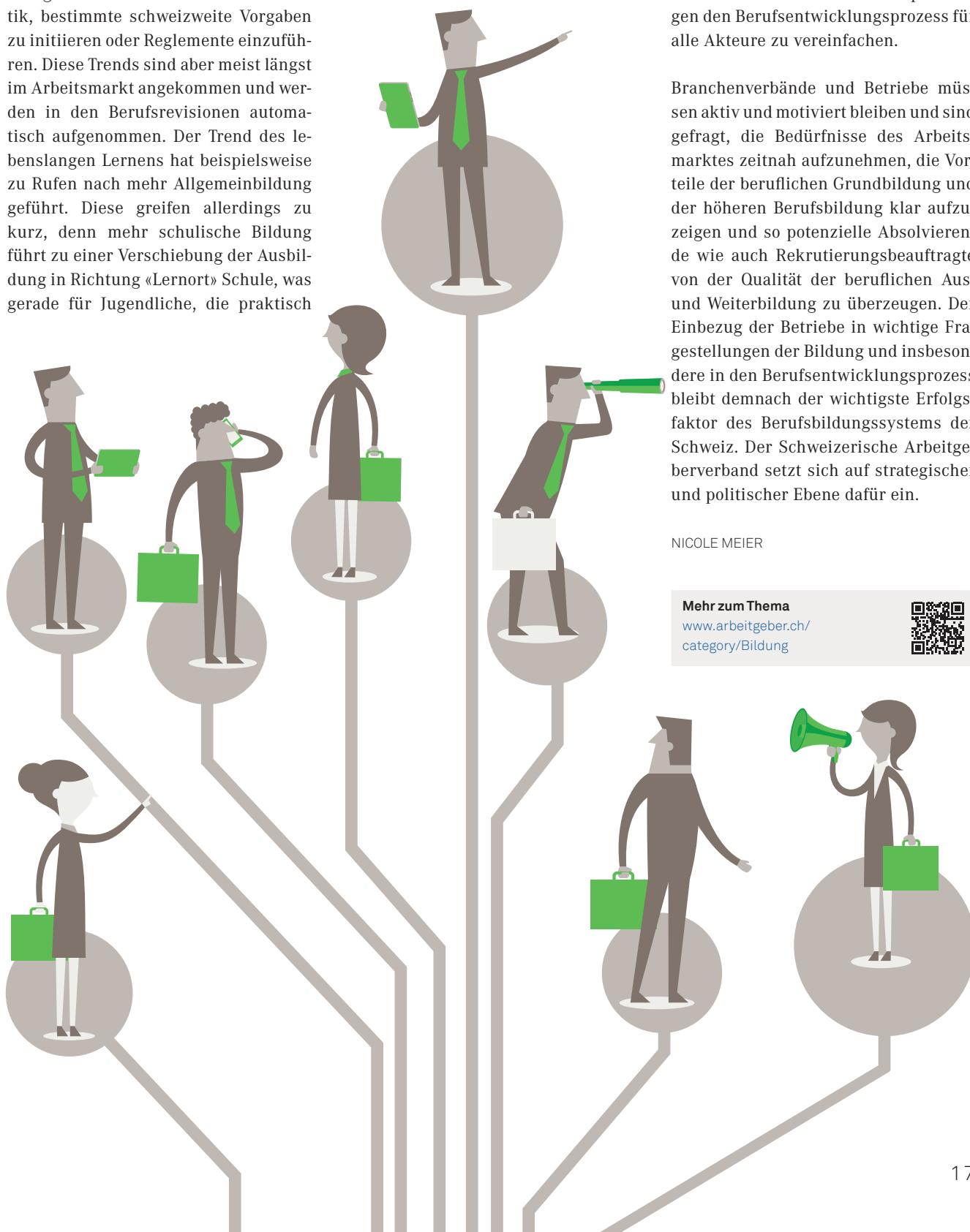
Über die Branchenverbände werden wichtige Themen wie etwa der Berufsabschluss für Erwachsene, die Anrech-

nung von Bildungsleistungen sowie die Einführung möglicher Attest-Lehren, Integrationsvorlehren und individueller Kompetenznachweise eingebracht. Es ist wichtig, dass diese Themen nicht branchenübergreifend reguliert, sondern in den Branchen selbst diskutiert und umgesetzt werden, nicht zuletzt, um auch der Vielfältigkeit der Berufe gerecht zu werden. Auf Ebene der Verbundpartner ist es wichtig, gemeinsame Erwartungen und Haltungen transparent zu machen und mittels Empfehlungen den Berufsentwicklungsprozess für alle Akteure zu vereinfachen.

Branchenverbände und Betriebe müssen aktiv und motiviert bleiben und sind gefragt, die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes zeitnah aufzunehmen, die Vorteile der beruflichen Grundbildung und der höheren Berufsbildung klar aufzuzeigen und so potenzielle Absolvierende wie auch Rekrutierungsbeauftragte von der Qualität der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu überzeugen. Der Einbezug der Betriebe in wichtige Fragestellungen der Bildung und insbesondere in den Berufsentwicklungsprozess bleibt demnach der wichtigste Erfolgsfaktor des Berufsbildungssystems der Schweiz. Der Schweizerische Arbeitgeberverband setzt sich auf strategischer und politischer Ebene dafür ein.

NICOLE MEIER

Mehr zum Thema
[www.arbeitgeber.ch/
category/Bildung](http://www.arbeitgeber.ch/category/Bildung)





“

Patrick Hauser
HotellerieSuisse –
Swiss Hotel Association



«Viele Geflüchtete aus der Ukraine konnten in Betrieben bereits eine Anstellung finden. Mit Partnern konnte auch die Hotellerie einen wertvollen Beitrag leisten, nicht zuletzt gegen den Fachkräftemangel. Dieser sowie die Energie-Mangellage beschäftigen uns weiterhin.»

BILDUNG

DAS JAHR 2022 IN KÜRZE

ENTWICKLUNG DES
LEHRSTELLEN- UND
ABSOLVENTENMARKTES

Die Auswertung der zweiten Umfrage des Nahtstellenbarometers im Jahr 2022 weist auf eine stabile Situation auf dem Lehrstellenmarkt hin. Der Anteil der bis im August insgesamt vergebenen Lehrstellen lag mit 86 Prozent ähnlich hoch wie in den Vorjahren. Dieses Ergebnis lässt bei der Vergabe von Lehrstellen schweizweit keine Probleme erkennen, was die Arbeitgeber zuversichtlich stimmt. Auch während der Pandemie konnten die Unternehmen trotz aller Schwierigkeiten im gewohnten Rahmen Lehrstellen vergeben.

Von 78 626 Jugendlichen, die im Sommer 2022 die obligatorische Schulzeit abschlossen, begannen 45 Prozent eine berufliche Grundbildung und 42 Prozent eine schulische Ausbildung (Fachmittelschule, Gymnasium). Die berufliche Grundbildung bleibt somit die am häufigsten gewählte Anschlusslösung. Die Arbeitgeber freut es zudem, dass 45 Prozent der Berufseinsteigenden nach dem Lehrabschluss bei ihrem Unternehmen fest angestellt wurden. Dies entspricht einer Zunahme von 8 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr (2021: 37 Prozent). Die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe ist und bleibt ein fundamentaler Pfeiler der Berufsbildung und sollte dementsprechend hochgehalten werden.

Positiv zu bewerten ist auch die letzte Standortbestimmung des Commitments zu Berufswahlprozess und Lehrstellenbesetzung: Diese Verpflichtungserklärung, mit der sich die beteiligten Akteure offiziell bereit erklären, Rahmenbedingungen zur solidarischen Vergabe von Lehrstellen einzuhalten, ist mittlerweile etabliert und anerkannt.

EVENTS UND INITIATIVEN

Nachdem die in Shanghai geplanten WorldSkills 2022 aufgrund der Covid-19-Pandemie abgesagt wurden, fand 2022 ein dezentrales Format der Berufswelt-

meisterschaften statt. Die Veranstaltung wurde im Herbst in insgesamt 15 Ländern durchgeführt – die Schweiz war mit 14 Wettbewerben an sechs Standorten Rekordgastgeber. Für das Schweizer Team sicherte sich die Restaurantfachfrau Shania Colombo die Bronzemedaille, und der Koch Rino Zumbrunn gewann den «Medaillon for Excellence». Insgesamt kämpften 37 junge Schweizer Berufschampions um einen Weltmeistertitel in ihrem Berufsfeld. Arbeitgeber-Präsident Valentin Vogt lobte die Schweizer Austragung der WorldSkills: «Es ist ein wichtiger Anlass, um den Stellenwert der Berufsbildung in der Schweiz weiterhin hochzuhalten.»

Check Your Chance wurde 2014 gegründet und ist die national bedeutendste Dachorganisation im Bereich der Jugendarbeitslosigkeit. Durch die Bündelung der relevanten Kräfte engagiert sich der Verein in der Prävention von Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz. Möglichst viele Jugendliche sollen den Einstieg in den Arbeitsmarkt schaffen und damit die Chance erhalten, ein selbstbestimmtes, eigenständiges Leben zu führen. Der Dachverein umfasst eine breit abgestützte Mitgliedschaft von anerkannten, gemeinnützigen Institutionen in der ge-

Die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe ist und bleibt ein fundamentaler Pfeiler der Berufsbildung und sollte dementsprechend hochgehalten werden.

samten Schweiz, die sich mit ihren Angeboten für die Berufsintegration von Jugendlichen einsetzen. Mit Valentin Vogt als Präsident von Check your Chance unterstützt der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) den Verein aktiv.

Die Auszeichnung Enterprize wird von Bundesrat Guy Parmelin gemeinsam mit dem SAV vergeben. Sie geht an Projekte in der Berufsbildung, die von besonders hohem Unternehmergeist zeugen. Im Jahr 2022 holte sich das Austauschprogramm «Swiss Mobility» den ersten Platz. Das Programm ermöglicht es Lehrabgängerinnen und -abgängern, ein Praktikum in einem anderen Landesteil zu absolvieren und dadurch neue berufliche und sprachliche Erfahrungen zu sammeln.



Schweizer Medaillengewinner an den World Skills 2022: Shania Colombo und Rino Zumbrunn.

Die höheren Fachschulen als Teil der höheren Berufsbildung sollen weiterhin auch Berufsleuten ohne Maturität eine Qualifizierung mit einem Tertiärabschluss ermöglichen.

MASSNAHMEN ZUR STÄRKUNG DER HÖHEREN BERUFSBILDUNG

Am jährlichen nationalen Spitzentreffen der Berufsbildung im November, zu dem Bundesrat Guy Parmelin Vertreterinnen und Vertreter von Bund, Kantonen und den Sozialpartnern einlud, wurde unter anderem ein Massnahmenpaket zur besseren Positionierung der Höheren Berufsbildung (HBB) verabschiedet. Die Akteure sind sich einig, dass die höheren Fachschulen (HF) als Teil der HBB weiterhin auch Berufsleuten ohne Maturität eine Qualifizierung mit einem Tertiärabschluss ermöglichen und die Wirtschaft dadurch mit spezialisierten Fach- und Führungskräften versorgen sollen. Ihre praxisorientierte Ausrichtung und die Abstimmung auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts sind auch künftig wesentliche Eigenschaften der HF. Das Massnahmenpaket sieht unter anderem einen Bezeichnungsschutz der Institution «Höhere Fachschule HF» mit anerkanntem Lehrgang vor. Weitere Massnahmen sind die Prüfung der Titel «Professional Bachelor» und «Professional Master» für die gesamte höhere Berufsbildung.

BERUFSENTWICKLUNG UND BERUFSABSCHLÜSSE FÜR ERWACHSENE

Ein weiteres Traktandum des Spitzentreffens war der aktuelle Stand der Initiative «Berufsbildung 2030». Im Jahr 2022 wurden einige Fortschritte in den Projektarbeiten erzielt. Beispielsweise wurde das Projekt «Blended Learning» durch die Erstellung einer Orientierungshilfe, welche die Rahmenbedingungen für die verbundpartnerschaftlich abgestützte Einführung von Blended Learning-Konzepten aufzeigt, vorläufig abgeschlossen. Im nächsten Jahr stehen die weiterführenden Arbeiten zur Optimierung des Berufsentwicklungspro-



(V. l. n. r.): Adrian Wüthrich, Präsident EHB-Rat, Michael Fahrni, Präsident SVC Stiftung, Claire Veri Sanvito und Daniel Preckel, Sieger Enterprize 2022, Nicole Meier, Ressortleiterin Bildung Schweizerischer Arbeitgeberverband und Barbara Fontanellaz, Direktorin EHB.
Quelle: EHB / Ben Zurbriggen.

zesses und der überbetrieblichen Kurse sowie die Finanzierung der Qualifikationsverfahren im Fokus. Der SAV fordert insbesondere, dass die Entscheidungswege im Berufsentwicklungsprozess im Falle von Differenzen unter den Verbundpartnern geklärt und deutlich vereinfacht werden.

Im Bereich der Berufsabschlüsse für Erwachsene sollen die verbundpartnerschaftlich erarbeiteten Massnahmen einen verbesserten Zugang zu Bildungsangeboten und Qualifikationsverfahren schaffen. Ein möglichst einfach zu erlangender Berufsabschluss kann auch vor Arbeitslosigkeit schützen. Der SAV begrüsst das entsprechend erarbeitete Commitment und setzt sich in seiner Rolle weiterhin für die Förderung der Berufsabschlüsse für Erwachsene ein. Hier sind alle Akteure gefragt und es gilt, insbesondere von den Erfahrungen aus den Branchen zu lernen.

REVISION DES ALV-GESETZES

Die geplante Teilrevision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) bezweckt die Sicherstellung der Ausbildung und Betreuung von Lernenden in Betrieben, die von Kurzarbeit betroffen sind. Diese Regelung wurde während der Covid-19-Pandemie eingeführt und soll nun im Gesetz verankert werden. In seiner Antwort zur Vernehmlassung des Bundesrats forderte

der SAV mit Erfolg, dass nicht nur Berufsbildende, sondern auch Praxisbildnerinnen und -bildner ihren Aufgaben während der Kurzarbeit nachkommen dürfen, um die Ausbildung der Lernenden in Krisensituationen sicherzustellen.

BSLB-STRATEGIE

Die Motion der nationalrätlichen Bildungskommission, welche ein stärkeres Engagement des Bundesrats für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) forderte, wurde auf Empfehlung der Arbeitgeber vom Ständerat abgelehnt. Die Kompetenz der BSLB wurde bereits im revidierten Berufsbildungsgesetz den Kantonen zugewiesen. Diese können die regionalen Strukturen und Bedürfnisse besser berücksichtigen. Die Koordination sowie die nationale Strategie der BSLB übernimmt die zuständige Fachkonferenz der Konferenz der Kantonalen Erziehungsdirektoren (KBSB), was der SAV begrüsst. Eine Bundesfinanzierung würde falsche Anreize setzen, weshalb es umso wichtiger ist, die Rolle der KBSB zu stärken und die Zusammenarbeit zwischen Kantonen, privaten Anbietern und Branchenverbänden auszubauen.

NICOLE MEIER

Mehr zum Thema
[www.arbeitgeber.ch/
category/Bildung](http://www.arbeitgeber.ch/category/Bildung)





Sandra von
May-Granelli
Verband Schweizerischer
Privatschulen (VSP)

«Die Investitionen der Unternehmen wie auch jeder und jedes Einzelnen in eine solide Ausbildung und in gezielte Weiterbildungen zahlen sich mehrfach aus. Gerade in Krisenzeiten braucht die Wirtschaft top ausgebildete Mitarbeitende und Fachkräfte.»

SOZIALPOLITIK

EIN SYSTEM FEIERT JUBILÄUM

Die drei Säulen der schweizerischen Vorsorge ergänzen sich gegenseitig und dienen gleichzeitig der Sicherung unterschiedlicher Lebensrisiken. Für die Arbeitgeber ist klar, dass sich dieses System bewährt hat. Reformen innerhalb der einzelnen Säulen sind jedoch dringend notwendig und müssen vorangetrieben werden.

Das Dreisäulensystem feierte 2022 sein 50-Jahr-Jubiläum. Aus der Not und den wirtschaftlichen Folgen der Weltkriege geboren, wurden Anfang des 20. Jahrhunderts Forderungen zur Einführung einer Altersvorsorge auf eidgenössischer Ebene laut. 1948 trat schliesslich die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) in Kraft und wurde schrittweise weiterentwickelt. Dabei kam es 1960 zur Einführung der Invalidenversicherung (IV). Aber erst 1972 wurde mit der beruflichen Vorsorge das Dreisäulensystem in der Bundesverfassung verankert. Zum ersten Mal wurde dabei ein System entwickelt, das der Bevölkerung einen umfassenden Versicherungsschutz für die Risiken des Alters, der Invalidität und des Todes der versorgenden Person gewährt.

Die drei Säulen des schweizerischen Vorsorgesystems ergänzen sich gegenseitig und dienen gleichzeitig der Sicherung unterschiedlicher Lebensrisiken. Die erste Säule, die AHV, ist die staatliche Vorsorge und dient der Grunddeckung für die gesamte Bevölkerung. Die Leistungen und Beiträge werden durch das Gesetz vorgeschrieben und laufend angepasst. Die erste Säule funktioniert nach dem Umlageverfahren: Die einbezahlten Beiträge der wirtschaftlich aktiven, berufstätigen

Bevölkerung fliessen direkt zu den Rentnerinnen und Rentner. Die Nachhaltigkeit des Systems wird jedoch immer mehr in Frage gestellt, da das Gleichgewicht zwischen Einnahmen und Ausgaben langfristig nicht mehr gewährleistet werden kann. Durch den demografischen Wandel bedingt, finanzieren immer weniger Berufstätige eine immer grössere Anzahl Personen im Ruhestand. Zudem hat auch der Gang der Wirtschaft einen grossen Einfluss auf die erste Säule. Strukturelle und finanzielle Anpassungen sind folglich dringend notwendig. Mit der erfolgreichen Abstimmung über die Reform «AHV 21» ist dabei zwischenzeitlich ein erster Schritt gelungen, weitere Anpassungen müssen jedoch folgen, um die AHV langfristig zu sichern.

Die zweite Säule, die berufliche Vorsorge, dient der finanziellen Sicherung der Bedürfnisse, die über den Grundbedarf der ersten Säule hinausgehen. Die berufstätige Bevölkerung ist dabei obligatorisch oder freiwillig einer Pensionskasse angeschlossen, die von Vertretern der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden paritätisch geleitet wird. Die Arbeitgeber sind per Gesetz verpflichtet, mindestens die Hälfte der Beiträge an die berufliche Vorsorge zu übernehmen, in Wirklichkeit



Finanzielle Stabilisierung der AHV im Vordergrund – Mit dem symbolischen «Riesen-Gigampfi» eröffnete Swissmem die Abstimmungskampagne zur AHV 21.



leisten sie jedoch deutlich mehr. Bei der durch das Kapitaldeckungsverfahren finanzierten zweiten Säule sparen die Versicherten ein individuelles Vermögen an. Dieses von der Pensionskasse angelegte Vermögen wird im Alter, bei Tod oder Invalidität ausbezahlt. Die gegenwärtigen Finanzierungs- und Deckungsmechanismen reichen wegen der stetig steigenden Lebenserwartung und dem schlechten Zinsumfeld nicht mehr aus. Die Reform «BVG 21» soll hier Linderung schaffen.

Die dritte Säule, die private Vorsorge, soll schliesslich die individuellen Bedürfnisse abdecken. Die zusätzliche, freiwillige und steuerbegünstigte Absicherung ermöglicht Erwerbstätigen ein privates Sparen fürs Alter. Angesichts des demografischen Wandels gewinnt die dritte Säule zunehmend an Bedeutung.

Ist nun das Dreisäulensystem den heutigen Herausforderungen noch gewachsen? Für die Arbeitgeber ist klar, dass sich das System bewährt hat. Das Zusammenspiel von Staat, Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, die in den drei Säulen unterschiedliche Aufgaben wahrnehmen und auch andere Ziele verfolgen, funktioniert grossmehrheitlich und ermöglicht eine Vorsorge nach individuellen Bedürfnissen und Lebensmodellen. Sozialwerke sind aber darauf angewiesen, dass sie regelmässig an die veränderten Gegebenheiten angepasst werden. Reformen innerhalb der einzelnen Säulen sind daher dringend notwendig und müssen vorangetrieben werden, damit allen Generationen eine gute finanzielle Absicherung im Alter geboten werden kann.

WIE GEHT ES WEITER?

Trotz erfolgreicher Reform «AHV 21» verschwindet die Altersvorsorge nicht von der politischen Agenda. Sie ist darauf angewiesen, regelmässig an die veränderten Gegebenheiten angepasst zu werden. Wichtige Faktoren sind dabei die steigende Lebenserwartung oder neue Arbeitsmodelle. Mehrere Vorlagen zur Altersvorsorge sind bereits in der Pipeline. Die Jungfreisinnigen wollen mit der «Renteninitiative» das Referenzalter von Frauen und Männern schrittweise auf 66 Jahre erhöhen und anschliessend das Referenzalter an die Lebenserwartung koppeln. Die Gewerkschaften hingegen wollen mit der «Initiative für eine 13. AHV-Rente» erreichen, dass alle Rentnerinnen und Rentner Anspruch auf eine 13. Rente haben – trotz desolater Finanzlage der ersten Säule. Hinzu kommt die nächste AHV-Reform, mit welcher das Parlament den Bundesrat bis Ende 2026 beauftragt hat.

Bei der Reform der beruflichen Vorsorge wurden seit Anfang 2021 verschiedene Vorschläge in den Räten diskutiert. In der Frühlingssession 2023 wurde die BVG-Reform schliesslich angenommen, nach einem zähen und langandauernden politischen Prozess, den auch die Arbeitgeber stark mitprägten. Die dringend notwendigen Anpassungen der zweiten Säule – von denen insbesondere Frauen und Teilzeitarbeitende profitieren – wie die Anpassung der Mindestparameter an die veränderten demografischen Gegebenheiten, wurden von einer klaren Mehrheit im Parlament gutgeheissen. Die Arbeitgeber sind nicht mit allen Bestimmungen im De-

AHV 21 – EINE ERFOLGREICHE ABSTIMMUNG

- › Nach 25 Jahren Stillstand ist endlich wieder eine AHV-Reform gelungen. Am 25. September 2022 sagte das Schweizer Stimmvolk ja zur Reform «AHV 21». Mit dieser Reform kann die erste Säule zumindest bis zum Jahr 2030 gesichert werden.
- › Finanziert wird die Reform über die Anhebung des Referenzalters der Frauen auf 65 Jahre sowie über die Erhöhung der Mehrwertsteuer um 0,4 Prozent. Die Erhöhung des Referenzalters von Frauen erfolgt in Etappen und die von der Übergangsphase betroffenen Frauen erhalten lebenslange Rentenzuschläge als Ausgleichsmassnahme.
- › Der Zeitpunkt des Rentenbezugs wird zudem für Frauen und Männer flexibel wählbar: Sie können ihre Rente nun frühestens ab 63 und spätestens mit 70 Jahren beziehen. Für das Arbeiten über das Referenzalter hinaus wurden zusätzlich Anreize geschaffen.
- › Bei der Altersvorsorge hat der Reformzug endlich Fahrt aufgenommen. Für die Arbeitgeber steht weiterhin eine nachhaltige Sanierung und finanzielle Stabilisierung im Vordergrund.

tail einverstanden und erwarten mit über 2 Milliarden Franken pro Jahr deutliche Mehrkosten für den Werkplatz Schweiz. Trotzdem erreicht die Vorlage die wichtigsten Ziele und sichert somit die dringend notwendige Reform der zweiten Säule. Es steht voraussichtlich eine Referendumsabstimmung im 2024 an.

ROGER RIEMER

SOZIALPOLITIK

DAS JAHR 2022 IN KÜRZE

**AHV-REFORM:
ABSTIMMUNGSHÜRDE
GESCHAFFT**

Im Vorfeld der Volksabstimmung zur AHV 21 ging die Linke schon früh zum Angriff über und zog in ihrer Argumentation alle Register vom Rentenklau gegenüber den Frauen bis zur Verneinung eines dringenden Sanierungsbedarfs in der Altersvorsorge. Und dennoch reichten die Ja-Stimmen am 25. September, um endlich wieder Schwung in die seit rund 25 Jahren blockierten Reformversuche der 1. Säule zu bringen (siehe Seiten 22 und 23). Die Altersvorsorge verschwindet nach diesem wichtigen Meilenstein nicht von der politischen Agenda: In den kommenden Jahren könnten bis sechs weitere Vorlagen den Weg an die Urne finden. Für die Arbeitgeber steht die finanzielle Stabilisierung der AHV auch nach diesem ersten Etappenerfolg klar im Vordergrund.

**BVG: DRUCK FÜR
EINE MEHRHEITSFÄHIGE
LÖSUNG HÄLT AN**

Die BVG-Reform hinkt der 1. Säule hinterher und verträgt ebenfalls keinen weiteren Aufschub mehr. Seit Anfang 2021 überprüften die zuständigen parlamentarischen Kommissionen verschiedene Vorschläge. Entsprechend arbeitete der Ständerat von Februar bis Dezember 2022 an der Vorlage und schuf diverse Differenzen zur grossen Kammer. In der Frühlingssession nahmen die Räte die Reform der zweiten Säule nun an. Auch wenn die Arbeitgeber nicht mit allen Bestimmungen einverstanden sind, werden damit die Ziele der Reform doch erreicht (s. Seiten 22 und 23). Die 2. Säule braucht diese Re-

form, auch wenn die Gesetzesanpassung der Mindestparameter nur 10–15 Prozent der Versicherten betrifft und die Zinsen wieder ansteigen.

**MOTIONEN FORDERN
TEUERUNGS AUSGLEICH
BEI RENTEN**

Noch vor der Abstimmung zur AHV 21 verabschiedete das Parlament verschiedene Motionen, die verlangten, dass der Bundesrat alle ordentlichen Renten (AHV, IV-Renten), EL und Überbrückungsleistungen auf den 1. Januar 2023 der vollständigen Teuerung anpasst. Mit dem Vorschlag sollte auf den sogenannten «Mischindex», den der Bundesrat bisher bei der Rentenanpassung anwendet, verzichtet werden. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) lehnte das Prinzip einer Rentenanpassung auf der alleinigen Grundlage der gegenwärtigen Teuerung und somit auch die entsprechenden Motionen von Anfang an vehement ab. Der heutige Mechanismus hat sich bewährt: Der Bundesrat passt die Renten gemäss Gesetz (Art. 33^{ter} AHVG) alle zwei Jahre an, was eine ausserordentliche Anpassung unnötig macht. Noch in der Herbst- und Wintersession 2022 hatten sich sowohl der National- als auch der Ständerat für einen ausserordentlichen Teuerungsausgleich ausgesprochen. In der Frühlingssession 2023 kam die Kehrtwende und die Räte verzichteten darauf, auf die entsprechende Gesetzesänderung einzutreten. Die Arbeitgeber sind erleichtert über die Ablehnung der Motionen, die immerhin zu Mehrkosten von insgesamt 418 Millionen Franken für die AHV geführt hätten.

**13. AHV UND
SNB-INITIATIVE
OHNE CHANCE**

Bereits im Frühling 2020 hatte der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) die Volksinitiative für eine 13. AHV-Rente lanciert. Für den SAV war von Anfang an klar: Die AHV muss dringend reformiert und

stabilisiert werden, anstatt ihre unterfinanzierten Leistungen noch weiter auszubauen. Der Bevölkerung eine 13. AHV-Rente zu versprechen, obwohl die erste Säule ein immer grösser werdendes Finanzloch aufweist, ist schlicht unseriös. Die Arbeitgeber nutzten die Gelegenheit, die wichtigsten Ziele und Massnahmen für eine ausgewogene «AHV-Reform in Etappen» darzulegen: Nach dem Erfolg der AHV21 hat der Bundesrat gemäss Auftrag des Parlaments bis Ende 2026 Zeit, eine nächste Reform vorzulegen. In der Wintersession wurde die Initiative für eine 13. AHV-Rente im Nationalrat schliesslich zur Genugtuung der Arbeitgeber von einer klaren Mehrheit abgelehnt. Diesem Entscheid schlossen sich Anfang 2023 auch die zuständigen ständerätliche Kommission und in der Frühlingssession ihr Rat an. Für undifferenzierte Rentenerhöhungen nach dem Giesskannenprinzip fehlt nicht nur der politische Wille, sondern auch der finanzielle Spielraum. Dies zeigt überdies auch ein Bericht der Bundesverwaltung, gemäss welchem das kumulierte Defizit der AHV ohne Gegenmassnahmen bis 2050 rund 100 Milliarden Franken betragen würde.

Der SGB lancierte zwischenzeitlich gar eine weitere Volksinitiative – «Nationalbankgewinne für eine starke AHV (SNB-Initiative)» – diesmal mit dem Ziel, die Gewinne der Schweizerischen Nationalbank (SNB) in die AHV umzuleiten. Dieser jeglicher Finanzierungslogik entbehrende Vorschlag fand schon mehrmals den Weg ins Parlament, mit Blick auf die dahingeschmolzenen Reserven der Nationalbank Ende 2022 mussten es die Gewerkschaften diesmal aber selber eingestehen: Die Idee ist nicht umsetzbar, entsprechend stoppte die Linke die Unterschriftensammlung zur Freude der Arbeitgeber frühzeitig.

**UNTERSTÜTZUNGSWÜRDIGE
RENTENINITIATIVE**

Eine andere Volksinitiative im Bereich der Altersvorsorge, dieses Mal von den Jung-

**Für die Arbeitgeber steht
die finanzielle Stabilisierung
der AHV auch nach dem
ersten Etappenerfolg klar
im Vordergrund.**



freisinnigen, verdient hingegen die volle Unterstützung der Arbeitgeber: Sie sieht eine einmalige Erhöhung des Rentenalters auf 66 Jahre und danach eine Kopplung an die Lebenserwartung vor. Neben den Massnahmen zur Stabilisierung der AHV enthält die Initiative mit diesem Automatismus ein neues und bisher einzigartiges Element. Gemäss [Studie der UBS](#) zum Thema könnte mit diesem Vorschlag die erste Säule auf Jahrzehnte hinaus und mit nur einem Volksentscheid stabilisiert werden. Das vorgeschlagene Modell könnte neben den positiven Auswirkungen auf die Sozialversicherungen auch einen erheblichen Beitrag zur Linderung des Fachkräftemangels leisten. Die Arbeitgeber zeigen sich umso enttäuschter darüber, dass der Ständerat die Initiative nicht weiterverfolgen will. Sie hoffen, dass die Idee eines Automatismus im Nationalrat mehr Gehör findet oder dann zumindest in Form eines Gegenvorschlags aufgenommen wird.

BVG-MINDESTZINS BLEIBT AUCH FÜR 2023 BEI 1 PROZENT

Der Bundesrat folgte bei seinem Entscheid, den Mindestzinssatz im BVG-Obligatorium für 2023 erneut bei 1,0 Prozent zu belassen, der Empfehlung der Eidgenössischen Kommission für berufliche Vorsorge (BVG). Der Mindestzinssatz, zu

Der Bevölkerung eine 13. AHV-Rente zu versprechen, obwohl die erste Säule ein immer grösser werdendes Finanzloch aufweist, ist schlicht unseriös.

welchem die Altersguthaben im BVG-Obligatorium mindestens verzinst werden müssen, ist ein wichtiger Parameter in der beruflichen Vorsorge. Die Arbeitgeber können diesen Entscheid allerdings nur teilweise nachvollziehen: Die positiven Effekte der veränderten ökonomischen Rahmenbedingungen und des Zinsanstiegs machen sich in den Bilanzen der Vorsorgeeinrichtungen erst später bemerkbar. Mit Blick auf die Auswirkungen der Inflation und des Krieges in der Ukraine wird die Finanzierung der Leistungen in der beruflichen Vorsorge für die Pensionskassen zunächst aber schwieriger.

WICHTIGE ROLLE DER IV ALS PARTNERIN FÜR DIE ARBEITGEBER

Die Arbeitgeber sind für die IV ein wichtiger Partner bei der beruflichen (Wieder-) Eingliederung von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Laut einer

Studie im Auftrag des Bundesamts für Sozialversicherungen wird jedoch deutlich, dass nur eine Minderheit der Schweizer Unternehmen über ausreichende Erfahrungen bei dieser Form der Reintegration verfügt. Die Studie zeigt ebenfalls auf, dass den Arbeitgebern neben der IV diverse weitere Anlaufstellen zur Verfügung stehen, die nicht alle gleich bekannt sind. Dazu gehört der Verein [Compasso](#). Dieser betreibt unter dem Patronat des SAV ein Informationsportal und Netzwerk, über welches der Arbeitgeber zu allen wichtigen Fragen der beruflichen Eingliederung beraten kann. Nur gut und umfassend informierte Betriebe können ihre Schlüsselrolle bei der Eingliederung von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen wahrnehmen. Deshalb unterstützen die Arbeitgeber die Stärkung des Wissensstands in diesem Bereich.

URSULA GASSER

Mehr zum Thema
www.arbeitgeber.ch/category/sozialpolitik





FREITAG 26

-40%

AUF AUSGEWÄHLTE ARTIKEL
IN FILIALEN UND ONLINE

“



Lukas Gähwiler
Arbeitgeberverband der
Banken in der Schweiz

«Die Schweiz hat bisher weniger als ihre Nachbarn unter steigenden Preisen gelitten – nicht zuletzt dank des starken Frankens, der die importierte Inflation gedämpft hat. Die starke Währung ist Ausdruck unserer Wirtschaftskraft. Diese gilt es auch für die Zukunft zu sichern.»

ANTENNE ROMANDE

POST-PANDEMIE-LÖSUNGEN FÜR DAS GRENZÜBERSCHREITENDE HOMEOFFICE

Durch die Pandemie hat sich das Homeoffice rasant ausbreitet und betrifft auch einen grossen Teil der rund 350 000 in der Schweiz tätigen Grenzgänger. Die Schweiz und Frankreich haben sich nun auf eine dauerhafte Lösung für die Besteuerung der Einkünfte aus dem Homeoffice geeinigt.

Während der Ausnahmesituation im Zusammenhang mit Covid-19 setzten die Schweiz und ihre europäischen Nachbarn die Anwendung bestimmter Regeln sowohl im Bereich der sozialen Sicherheit als auch auf steuerlicher Ebene aus, um Grenzgängern die Arbeit im Homeoffice zu ermöglichen.

Im Bereich der Sozialversicherung wurde die Ausnahmeregelung, die seit Beginn der Pandemie galt, bis zum 30. Juni 2023 verlängert. Ab dem 1. Juli 2023 gilt wieder das reguläre System. Dieses stützt sich auf die Verordnung (EG) Nr. 883/2004, die besagt, dass ein Grenzgänger, der mindestens 25 Prozent seiner Arbeitszeit im Homeoffice verbringt, dem Sozialversicherungssystem seines Wohnsitzlandes unterstellt ist.

In steuerlicher Hinsicht hat das grenzüberschreitende Homeoffice je nach Land und Kanton Folgen unterschiedlicher Art und Komplexität, insbesondere in Bezug auf die Besteuerung des Arbeitnehmers und die Pflicht des Unternehmens, eine Quellensteuer zu erheben. Auch in diesem Bereich haben die Schweiz und ihre Nachbarländer (mit Ausnahme Österreichs) Sondervereinbarungen unterzeichnet, um sicherzustellen, dass die Massnahmen zur Bekämpfung von Covid-19 die Besteuerung von Grenzgängern nicht verändern.

Diese Übergangsvereinbarungen wurden mehrmals verlängert: Das Abkommen mit Liechtenstein galt bis zum 31. März 2022, jenes mit Deutschland bis zum 30. Juni und das Abkommen mit Italien bis zum 31. Januar 2023.

Für französische Grenzgänger endete die Ausnahmeregelung am 31. Dezember 2022. Die Schweiz und Frankreich haben sich auf eine dauerhafte Lösung für die Besteuerung der Einkünfte aus dem Homeoffice geeinigt. Diese sieht vor, dass ab dem 1. Januar 2023 bis zu 40 Prozent der Arbeitszeit pro Jahr im Homeoffice möglich sind, ohne dass dadurch die Besteuerungsregeln oder der Grenzgängerstatus in Frage gestellt werden. Die Arbeitgeber begrüssen diese Vereinbarung, die dem Bedürfnis der Unternehmen nach Planbarkeit entgegenkommt und die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmenden unabhängig von ihrem Wohnsitzland gewährleistet.

MARCO TADDEI

EINE WICHTIGE VEREINBARUNG FÜR DIE ARBEITNEHMENDEN IM KANTON GENÈVE



**Von Larissa Robinson,
Generalsekretärin
des Groupement
des entreprises
multinationales
(GEM)**

- Der Groupement des entreprises multinationales (GEM), dem über 100 multinationale Unternehmen im Genferseengebiet angehören, begrüsst die Verständigungsvereinbarung über die Besteuerung von Grenzgängern, die am 22. Dezember 2022 abgeschlossen wurde. Demnach dürfen nun bis zu 40 Prozent der Arbeitszeit im Homeoffice geleistet werden.
- Diese Lösung vermeidet eine Ungleichbehandlung von Arbeitnehmenden mit Wohnsitz in der Schweiz und denjenigen in Frankreich und trägt den Umweltbelangen im Zusammenhang mit dem Pendelverkehr Rechnung.
- Auch wenn ab dem 1. Juli 2023 aufgrund des Endes der Ausnahmeregelung im Bereich der Sozialversicherung das Homeoffice-Pensum von Grenzgängern nicht mehr als 25 Prozent betragen soll, stellt dieses Steuerabkommen einen grossen Fortschritt für die im Kanton Genf beschäftigten Arbeitnehmenden dar. Ohne dieses Abkommen könnten die Arbeitnehmenden in Genf, wo normalerweise die Regeln des Steuerabkommens von 1966 gelten, keinen einzigen Tag im Homeoffice verbringen - dies aufgrund von Artikel 271 des Schweizerischen Strafgesetzbuches, der die Erhebung einer Steuer für einen ausländischen Staat verbietet.
- Unsere Vereinigung begrüsst daher die Verhandlungsarbeit der Schweizer Behörden, um diese Vereinbarung mit Frankreich abzuschliessen. Wir hoffen sehr, dass das Zusatzabkommen zum Abkommen von 1966 innerhalb der festgelegten Frist, d.h. bis zum 30. Juni 2023, von den Staaten unterzeichnet und ratifiziert wird.

INTERNATIONALES

DAS JAHR 2022 IN KÜRZE

110. TAGUNG DER INTERNATIONALEN ARBEITSKONFERENZ IM HYBRID-FORMAT

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) ist die auf Arbeitsfragen spezialisierte Sonderorganisation der Vereinten Nationen. An der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK), die alljährlich im Juni in Genf stattfindet und Delegierte aus 181 Ländern zusammenbringt, werden die wichtigsten Leitlinien für die Tätigkeit der Organisation festgelegt. Die Konferenz vereinigt die Delegierten von Regierungen sowie von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen der IAO-Mitgliedstaaten. Der Schweizerische Arbeitgeberverband vertritt jeweils die Schweizer Arbeitgeber an der IAK.

Die 110. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) fand vom 27. Mai bis zum 11. Juni 2022 im Hybrid-Format statt. Besonders hervorzuheben ist, dass es die letzte IAK des Generaldirektors Guy Ryder nach 10 Jahren im Amt war. Sein Nachfolger Gilbert Houngbo, ehemaliger Premierminister von Togo, trat das Amt im Oktober 2022 an.

Nach intensiven Diskussionen im Ausschuss für Allgemeine Angelegenheiten und mit der Unterstützung der Arbeitgeber verabschiedeten die Delegierten eine Resolution, nach der eine sichere und gesunde Arbeitsumwelt künftig zu den grundlegenden IAO-Prinzipien und Rechten bei der Arbeit zählen. Die Arbeitgeber konnten erreichen, dass wichtige Elemente in die Resolution aufgenommen wurden, wie z.B. eine Anerkennung der Pflichten und Verantwortlichkeiten von Regierungen und Arbeitnehmenden.

Bei der IAK 2022 gelang es den Arbeitgebern zudem, mehrere für den Privatsektor günstige Faktoren für die Erarbeitung einer neuen Norm für die Lehrlingsaus-

bildung zu definieren, darunter die Förderung einer Lernkultur anstelle eines rein regulatorischen Ansatzes. Eine zweite normative Diskussion wird bei der IAK 2023 stattfinden.

DIE SCHWEIZ RATIFIZIERT ZWEI IAO-ÜBEREINKOMMEN ÜBER SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ

Am 24. April 2022 hinterlegte die Schweiz bei der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) die Ratifikationsurkunden für das Internationale Arbeitsübereinkommen von 1990 über die Sicherheit bei der Verwendung von Chemikalien am Arbeitsplatz und für das Internationale Arbeitsübereinkommen von 1993 über die Verhütung schwerer Industrieunfälle. Mit der Ratifizierung dieser beiden Übereinkommen bekräftigt die Schweiz sowohl die Notwendigkeit die Arbeitnehmenden, die Bevölkerung und die Umwelt vor möglichen schädlichen Auswirkungen von Chemikalien zu schützen, als auch die Notwendigkeit, spezifische Schutzmassnahmen einzuführen.

DER BUNDESRAT BEFÜRWORTET DIE RATIFIZIERUNG DES IAO-ÜBEREINKOMMENS 190

Der Bundesrat verabschiedete am 18. Mai 2022 eine Botschaft an das Parlament zur Ratifizierung des IAO-Übereinkommens Nr. 190 von 2019 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Dieses sieht ein gesetzliches Verbot von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sowie Massnahmen zur Prävention und Unterstützung der Opfer vor. Es ist der erste völkerrechtliche Vertrag, der einen gemeinsamen Rahmen für die Verhütung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt bietet. Auch in der Schweiz ist die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt ein wichtiges und aktuelles

Thema. Die Schweizer Gesetzgebung konkretisiert das Recht auf eine Arbeit frei von Gewalt und Belästigung in verschiedenen Gesetzen und bietet auch im internationalen Vergleich einen hohen und wirksamen Schutz.

Die geltende Ratifikationspolitik bezüglich der IAO-Normen erlaubt es der Schweiz, ein IAO-Übereinkommen zu ratifizieren, sofern es nicht grundlegend von der Schweizer Rechtsordnung abweicht. Der Bundesrat ist der Ansicht, dass die Schweiz das Abkommen Nr. 190 ratifizieren kann. Im Hinblick auf die Ratifikation müssen daher keine neuen Gesetze oder Verordnungen verabschiedet oder bestehende Bestimmungen geändert werden. Der SAV teilt die Ansicht des Bundesrats.

MARCO TADDEI

Mehr zum Thema

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





François Rohrbach
Groupement
des Entreprises
Multinationales (GEM)

«Es ist unerlässlich, dass die Schweiz ihre Beziehungen zur EU raschmöglichst absichert. Der Ausschluss vom Rahmenprogramm für Forschung und Innovation zum Beispiel schwächt nicht nur die Position der Hochschulen, sondern auch die der Wirtschaft.»

KOMMUNIKATION

ZUSAMMENSPANNEN IN DER KAMPAGNE «PERSPEKTIVE SCHWEIZ»

Die Dachverbände der Wirtschaft und der Landwirtschaft haben es sich im Hinblick auf die Wahlen 2023 zum Ziel gemacht, gemeinsam die Bevölkerung für die Bedeutung einer gesunden, prosperierenden Wirtschaft und Landwirtschaft zu sensibilisieren. Sie riefen dazu im Herbst 2022 die Kampagne «Perspektive Schweiz» ins Leben.

Jünger, weiblicher, grüner – das waren die Schlagworte der nationalen Parlamentswahlen 2019. Wenn man die politischen Blöcke genauer unter die Lupe nimmt, fand aber ein eigentlicher Linksrutsch statt. Seither sind die Verhältnisse im Nationalrat instabil, der Ständerat greift oft korrigierend ein. Für die Arbeitgeber ist dies keine gute Entwicklung. Die Wirtschaft ist angewiesen auf stabile Verhältnisse, auch in der Politik.

In den letzten Jahren wurde bei den Volksabstimmungen und in der öffentlichen Debatte zunehmend deutlich, dass die Bevölkerung der Wirtschaft einen zu geringen Stellenwert beimisst. So stimmten laut einer Nachwahlanalyse der SRG 2019 nur 5 Prozent der Befragten nach wirtschaftlichen Kriterien ab.

ENGAGEMENT FÜR WIRTSCHAFTS- UND LANDWIRTSCHAFTSFREUNDLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Vor diesem Hintergrund haben die nationalen Organisationen der Wirtschaft und der Landwirtschaft (economie-suisse, Schweizerischer Arbeitgeberverband, Schweizerischer Gewerbeverband, Schweizer Bauernverband) erkannt, dass eine partnerschaftliche und verlässliche

Kooperation wichtig ist, um auch künftig Mehrheiten zu finden. Diese Organisationen teilen viele Werte. Sie engagieren sich für eine gesunde und prosperierende Wirtschaft und Landwirtschaft. Sie stehen ein für eine Ordnung, wo Eigenverantwortung im Zentrum steht und widersetzen sich dem Drang zu immer mehr Regulierung und einer zunehmenden Beschneidung der unternehmerischen Freiheiten. Gemeinsam engagieren sich die Verbände also für wirtschafts- und landwirtschaftsfreundliche Rahmenbedingungen. Sie vertreten in vielen Dossiers die gleiche Position und fokussieren ihre Zusammenarbeit auf die vielen Gemeinsamkeiten statt auf die Differenzen, die in der Vergangenheit oft öffentlich und überdimensioniert breitgetreten wurden.

Die Dachverbände haben die Zusammenarbeit vor drei Jahren intensiviert. So machten sie 2020 im Abstimmungskampf gegen die Unternehmensverantwortungsinitiative gemeinsame Sache. Auch als es 2021 darum ging, die beiden Agrarinitiativen zu verhindern (Trinkwasser- und Pestizidverbotsinitiative), spannten sie erfolgreich zusammen. Durchaus erfolgreich verlief die Zusammenarbeit auch im Vorfeld der für den Arbeitgeberverband wichtigsten Vorlage der ganzen 51. Legislatur: Am 25. September 2022 nahm die Stimmbevölkerung die AHV-Reform an. Es war ein historisches Ja nach einem Vierteljahrhundert Stillstand, einer langen Reihe von gescheiterten Reformbemühungen der ersten Säule. Das Ja am 25. September 2022 zeigte, dass selbst bei der AHV bürgerlich geprägte Lösungen möglich sind, wenn man partnerschaftlich und eng zusammenarbeitet. Am selben Abstimmungssonntag konnte auch die sogenannte Massentierhaltungsinitiative verhindert werden. Die Teilreform der Verrechnungssteuer wurde zwar bedauerlicherweise abgelehnt, erreichte aber deutlich bessere Ja-Werte als vergangene Steuerreformen.





Präsentation der Plakatsujets anlässlich der Lancierung der zweiten Phase der Kampagne «Perspektive Schweiz» auf dem Bundesplatz in Bern, 6. Januar 2023 (perspektiveschweiz.ch)

Der 25. September 2022 war ein bedeutender Meilenstein für die Allianz der vier Verbände.

SENSIBILISIERUNGSKAMPAGNE IM HINBLICK AUF DIE WAHLEN 2023

Die erfolgreiche Zusammenarbeit soll über die nächsten Jahre hinweg weitergeführt werden. Im Hinblick auf die nationalen Wahlen wurde beschlossen, erstmals eine gemeinsame Wahlkampagne unter dem Titel «Perspektive Schweiz» zu lancieren. Es handelt sich um eine Sensibilisierungskampagne um der Bevölkerung bewusst zu machen, dass nur eine gesunde, prosperierende Wirtschaft den Wohlstand in unserem Land sichert. Die Wirtschaft und die Landwirtschaft sind sich einig, dass es zur Aufrechterhaltung des Erfolgsmodells Schweiz Perspektiven braucht. Wunschdenken ist keine Strategie und bringt uns nicht weiter. Es sind die Betriebe und Unternehmen in diesem Land, die durch ihr Wirken gesellschaftliche Stabilität und Sicherheit schaffen und damit der gesamten Gesellschaft Perspektiven bieten.

Die Kampagne der vier Dachverbände wurde bewusst früh lanciert, um maximale Aufmerksamkeit zu erreichen. Am 7. Oktober 2022, also ein Jahr vor den Wahlen, wurde der Startschuss mit einer Medienkonferenz in Bern gesetzt. Die Präsidenten der vier Dachverbände präsentierten das erste Plakatsujet der Kampagne

mit einer klaren Botschaft: Wirtschaft und Landwirtschaft sorgen für Sicherheit und Stabilität, gerade auch in geopolitisch unsicheren Zeiten. Am Dreikönigstag 2023 wurde auf dem Bundesplatz in Bern die zweite Phase der Kampagne lanciert. Grosse Plakate mit konkreten Botschaften zu sechs bedeutenden Themen für Wirtschaft und Landwirtschaft säumten den Bundesplatz und wurden von Exponenten der vier Verbände gegenüber den Medien und der Öffentlichkeit erläutert (siehe Kasten).

Die Kampagne wird sich bis im Herbst 2023 in verschiedenen Phasen weiterentwickeln. Mit dem Ziel, dass die Aktivitäten der Dachverbände allmählich bis weit in die Kantone hinausstrahlen. Denn letztlich werden dort die Kandidierenden für die nationalen Wahlen gewählt. Eine Korrektur der letzten Wahlen scheint möglich. Dabei könnte die aktuelle Priorität für Themen rund um Stabilität und Sicherheit helfen. Die Kampagne «Perspektive Schweiz» soll durch Sensibilisierung auf die wichtigen Bereiche rund um diese Themen wirtschafts- und landwirtschaftsfreundlichen Kandidatinnen und Kandidaten den Weg für den Einzug ins Parlament ebnen.

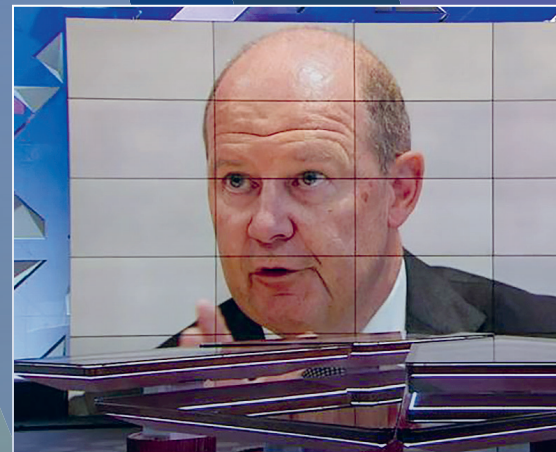
URSULA GASSER

Mehr Informationen auf
www.perspektiveschweiz.ch



DIE PLAKATSUJETS MIT DEN BOTSCHAFTEN DER 2. PHASE DER KAMPAGNE «PERSPEKTIVE SCHWEIZ»

- Stabilität und Sicherheit für alle. Wir setzen uns dafür ein, dass die über 4,5 Millionen Beschäftigten in mehr als 600 000 Unternehmen auch in Zukunft einen Arbeitsplatz haben.
- Eine erfolgreiche Wirtschaft für gesunde Sozialwerke. Eine erfolgreiche Wirtschaft ist die beste Garantie dafür, dass unsere Sozialwerke auch für die kommenden Generationen finanziert werden können.
- Ein hoher Ausbildungsstandard für eine sichere Zukunft. Schweizer Unternehmen bilden jährlich weit über 170 000 Jugendliche aus.
- Ernährungssicherheit dank einer fortschrittlichen Landwirtschaft. Wir können uns auf eine robuste und fortschrittliche Landwirtschaft verlassen, die mit der nachhaltigen Produktion von Lebensmitteln unsere Versorgungssicherheit gewährleistet.
- Genügend Energie für alle. Energie ist der Motor unserer modernen, vernetzten Gesellschaft. Um die Energiezukunft der Schweiz sicherzustellen, müssen wir für alle Handlungsmöglichkeiten offen sein.







Martino Piccioli
AITI Associazione
Industrie Ticinesi

«Im Interesse der Unternehmen, ihrer Beschäftigten und der Gesellschaft insgesamt ist es wesentlich, optimale Rahmenbedingungen zu haben, insbesondere in Grenzregionen, wo die Wettbewerbsfähigkeit auch von der Situation in den Nachbarländern abhängt.»

DER BLICK DES CHEFÖKONOMEN

DIE SCHWEIZER KONJUNKTUR TROTZT DER KRISE

Der Ukraine-Krieg brachte die eben erst erstarkte Wirtschaft 2022 in der westlichen Welt ins Stocken. Auch die Schweiz war in mehrerer Hinsicht davon betroffen. Insbesondere dank einem hohen Privatkonsum und einer dadurch stabilisierten Binnenwirtschaft blieb der Arbeitsmarkt stabil. Der Fachkräftemangel bleibt akut.

2022 war in vielerlei Hinsicht ein bewegtes und aufregendes Jahr. Bis im Februar war die Zuversicht in der Wirtschaft gross, dass sich die äusserst gute wirtschaftliche Entwicklung des Vorjahres nahtlos fortsetzen würde. Doch dann kam im Februar der Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine, und der westlichen Welt stockte der Atem. Auf einmal kamen bisher unverrückbare Gewissheiten ins Wanken. So blieb etwa Deutschland als Reaktion auf den völkerrechtswidrigen Krieg Russlands keine andere Wahl, als das geplante Genehmigungsverfahren für den Bau der Nord Stream 2-Pipeline zu stoppen. Infolge von Sanktionen vieler westlicher Länder gegen Russland kam es zu grossen Verwerfungen auf den Energiemärkten mit stark steigenden Preisen als Konsequenz.

Dieser Krieg wirkte sich auf mehreren Ebenen auf die Weltwirtschaft aus, und obwohl sich die Auftragslage der Betriebe im Jahr 2022 lange Zeit stabil auf hohem Niveau bewegte, stand die Wirtschaft vor zahlreichen Herausforderungen: So etwa durch die stark steigenden Energiepreise und die dadurch zusätzlich beschleunigte Inflation, den Arbeitskräftemangel oder die bereits vor dem Krieg bestehen-

den Lieferengpässe. Letztere führten in vielen Betrieben dazu, dass unabdingbare Bestandteile zur Fertigstellung gewisser Endprodukte nicht bezogen werden konnten. Dadurch litten trotz guter Geschäftslage die Margen in den Betrieben. Und als würden diese Herausforderungen nicht reichen, kam gegen Ende des Jahres auch noch das Risiko einer Energie-Mangellage hinzu. Rückblickend weiss man, dass es glücklicherweise nicht soweit kam. Alleine die erhöhte Wahrscheinlichkeit eines solchen Szenarios führte jedoch zu einer starken Verunsicherung in der Wirtschaft.

Trotzdem wirkten sich die Energiekrise und die damit einhergehenden Kaufkraftverluste von Konsumentinnen und Konsumenten negativ auf die weltweite Konjunktur aus. Als Konsequenz trübte sich die Konjunktur gegen Ende 2022 weltweit zunehmend ein. Im Vergleich zu anderen Ländern konnte sich die Schweiz jedoch verhältnismässig gut halten, was vor allem der nach wie vor robusten Binnenwirtschaft und insbesondere dem anhaltend hohen Privatkonsum geschuldet war. Die hohen Teuerungsraten in den Absatzmärkten der inländischen Exportbranchen wirkten sich negativ auf die Auftragslage ihrer Betriebe aus. Immerhin trug das Inflationsdifferential zwischen der Schweiz und ihren Exportländern massgeblich dazu bei, dass die Wettbewerbsfähigkeit der exportierenden Industrie während dieser Zeit, trotz weiterer nominaler Aufwertung des Schweizer Frankens, erhalten blieb. Trotz der schwierigen wirtschaftlichen Ausgangslage der Betriebe war deren Bereitschaft gross, neue Stellen zu schaffen. So lief der Arbeitsmarkt auch im Jahr 2022 auf Hochtouren und zwar so, dass die rekordverdächtig tiefe Arbeitslosigkeit und die vielen offenen Stellen die Betriebe vor neue Herausforderungen stellten.

Vor dem Hintergrund der vielerorts stabilen Auftragslage einerseits und dem explosiven Mix von Herausforderungen an-

dererseits, gestaltete sich der Lohnherbst 2022 für die Betriebe äusserst anspruchsvoll. So nahmen die Gewerkschaften den grösstenteils guten konjunkturellen Verlauf mit guter Auftragslage in den Betrieben zum Anlass, sich bei den Lohnforderungen gegenseitig zu übertreffen. Über die grossen Herausforderungen und die tiefen Margen in den Betrieben wurde grosszügig hinweggesehen.

In den Verhandlungen fanden sich dann Arbeitnehmer und Arbeitgeber insofern, als die Teuerung über die beiden Jahre 2022 und 2023 in etwa ausgeglichen werden dürfte. Dieser somit substanzielle Lohnanstieg half gegen Ende des Jahres 2022 zusammen mit der im internationalen Vergleich tiefen Teuerung die inländische Konjunktur zu stützen, während die Kaufkraft in vielen anderen europäischen Ländern – mit oft zweistelligen Teuerungsraten – stark litt. Der etwas gebremste Konjunkturverlauf gegen Ende des Jahres entschärfte auch den Arbeitskräftemangel leicht – trotzdem wird dieser auch im Jahr 2023 auf hohem Niveau verharren und die Arbeitgeber auch in Zukunft beschäftigen.

SIMON WEY

Für mehr Informationen

www.arbeitgeber.ch/sav-beschaeftigungsbarometer/

www.arbeitgeber.ch/kennzahlen-arbeitsmarkt/



DAS ARBEITGEBERJAHR 2022 IN ZAHLEN

VERBAND

93

Mitglieder

vereint der Schweizerische Arbeitgeberverband per Stichtag 1. Januar 2023. Das sind:

44

Branchenorganisationen

45

Regionalorganisationen

4

Einzelunternehmen

~ 100 000

Unternehmen

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

~ 2 000 000

Arbeitnehmer

sind indirekt im SAV vertreten.

5

Arbeitsgruppen

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

POLITIK

26

Vernehmlassungsantworten

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

63

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

33

Leitungsorgane

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

4

Hearings

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

4

Abstimmungsparolen

fasste der SAV zu arbeitgeberpolitisch relevanten Vorlagen.

MEDIEN

20

Medienmitteilungen

veröffentlichen die Arbeitgeber zu arbeitgeberpolitischen Kernthemen.

6862

Medienbeiträge

nehmen Bezug auf den SAV und seine Positionen – das sind:

4049

Printbeiträge

686

Radio- und TV-Beiträge

2127

Beiträge in Online-Medien

ONLINE

372

Online-Beiträge

wie Medienmitteilungen, News, Positionen, Vernehmlassungen, Medienbeiträge und Präsentationen erschienen auf der Website – zweieinhalb Mal so viele wie im Vorjahr.

140 778

Nutzer

besuchen die Website arbeitgeber.ch.

242 910

Seitenaufrufe

generierte die Website insgesamt. Am häufigsten wurde mit 14 440 Klicks zum 3. Mal die Landing-page zum Coronavirus aufgerufen.

2100

Follower auf Twitter

zählt die Arbeitgeber-Community. Sie ist auch 2022 weitergewachsen.

1109

Follower auf LinkedIn

folgen dem SAV. Hier wuchs die Community gegenüber 2021 sogar um fast 80 Prozent.

VERANSTALTUNGEN/ PUBLIKATIONEN

3

Netzwerkanlässe

Zwei Geschäftsführerkonferenzen und der Arbeitgebtag.

60

Externe Veranstaltungen (inkl. online)

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

11

Newsletter

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

4799

Abonnenten

erhalten regelmässig den Newsletter, fast 335 mehr als im Vorjahr.

1

Publikation

Am 20. Januar und am 31. August erschienen die beiden Ausgaben des «SAV- Beschäftigungsbarometers».



Markus Jordi
Schweizerische
Bundesbahnen SBB

«Gerade Corona hat gezeigt, wie wichtig das Zusammenspiel zwischen Wirtschaft und Armee in Ausnahmesituationen ist. Auch eine gut funktionierende Transportlogistik – insbesondere auf der Schiene – ist in Krisenzeiten für die wirtschaftliche Landesversorgung essenziell.»

IN EIGENER SACHE

DIE SAV-MITARBEITENDEN ZEIGEN GESICHT

Jonas Lehner stiess im Januar 2022 zum SAV. Dort unterstützt er seither als Projektleiter Kommunikation vor allem das Ressort Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht. Ein weiterer Fokus seiner Arbeit liegt auf den digitalen und Online-Medien und seit Kurzem auf der IT der Geschäftsstelle.

Sie stiessen vor eineinhalb Jahren von einem anderen grossen Verband, dem Schweizerischen Versicherungsverband, zu den Arbeitgebern. Wo sehen Sie die grössten Unterschiede?

Ein beruflicher Wechsel innerhalb der Verbandswelt mag auf den ersten Blick nicht gerade grosse Veränderungen mit sich bringen, ist man als Wirtschaftsverband

doch grundsätzlich an der Schnittstelle zwischen Wirtschaft und Politik angesiedelt. Dennoch gibt es Unterschiede, insbesondere auch thematischer Natur. Während sich die inhaltliche Arbeit bei einem Branchenverband in erster Linie auf die jeweilige Branche konzentriert, gilt es beim SAV als Dachverband, diese branchenspezifischen Interessen zu bündeln. Dies ist auch aus kommunikativer Sicht äusserst interessant.



Sie betreuen für die Kommunikationsbelange vorwiegend das Ressort Arbeitsmarkt/Arbeitsrecht. Wo kann eine gute Kommunikation, vor allem im aktuellen Umfeld, am meisten bewegen?

Insbesondere die Coronakrise hat gezeigt, wie wichtig es ist, mittels guter und konstanter Kommunikation das Sprachrohr der Arbeitgeber zu sein. Die Pandemie zeigte auch, dass die Kommunikation gegenüber unseren Mitgliedern ebenso wichtig ist wie jene gegenüber der breiten Öffentlichkeit oder den Medien. So konnte der Informationsfluss zu den Mitgliedern dank einer konstanten und zeitnahen Kommunikation auch in den hektischen Phasen der Pandemie sichergestellt werden.

Wie wichtig die Kommunikation vonseiten der Arbeitgeber ist, zeigt sich meines Erachtens aber auch bei öffentlich breit und manchmal auch kontrovers geführten Diskussionen, wie jene zur Lohnungleichheit. Dort tragen die Arbeitgeber mittels einer sachlichen und faktenbasierten Kommunikation massgeblich dazu bei, dass die Diskussion nicht vollends ins ideologische abdriftet.

Was macht für Sie die Verbandsarbeit besonders spannend?

Wenn man sich wie in meinem Fall sowohl für politische als auch wirtschaftliche Themen stark interessiert, ist man bei einem Wirtschaftsdachverband per se am richtigen Ort. Aus meiner Sicht gibt es nur wenige Tätigkeitsfelder, wo man mit beiden Bereichen gleichermassen in regelmässigen Kontakt kommt.

Auch wenn mein kommunikativer Schwerpunkt im Bereich Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht liegt, geht die kommunikative Arbeit immer wieder über diese Themenfelder hinaus. Dies liegt sicher auch an der schlanken Organisation der SAV-Geschäftsstelle. So gehen meine Tätigkeiten des Öfteren über die reine Kommunikation hinaus, wie beispielsweise im Bereich der digitalen Transformation oder der Organisation von Veranstaltungen.

INTERVIEWS: URSULA GASSER

JEANNINE ERB UND MICHELA GODENZI UNTERSTÜTZEN ALS PRAKTIKANTINNEN FÜR BILDUNGSPOLITIK UND -PROJEKTE DAS RESSORT BILDUNG.

Während Michela die internationale und politische Arbeit übernimmt und insbesondere bei der Positionierung der höheren Berufsbildung mitarbeitet, befasst sich Jeannine vorwiegend mit den Projekten innerhalb der verbundpartnerschaftlich getragenen Initiative «Berufsbildung 2030».

Die organisatorischen Aufgaben sowie die Kommunikation zwischen unterschiedlichen Interessengruppen erledigen sie gemeinsam. Michela arbeitet in Bern, Jeannine in Zürich.

In der Bildungspolitik laufen momentan verschiedene strategisch wichtige Projekte, die auch der SAV begleitet. Welche(s) beurteilen Sie als besonders wegweisend und warum?



M. Godenzi: Beim Projekt «Positionierung der höheren Fachschulen» werden dieses Jahr wegweisende Massnahmen definiert, welche die ganze höhere Berufsbildung beeinflussen werden. Der SAV engagiert sich dafür, dass die höhere Berufsbildung für Arbeitgeber und Berufsleute weiterhin einen attraktiven Bildungsweg darstellt.



J. Erb: Bei den Teilprojekten zur Berufsentwicklung und zur Finanzierung der überbetrieblichen Kurse wird eine Prozessoptimierung angestrebt, was mehr Transparenz schaffen soll. Der SAV setzt sich dafür ein, dass die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe hochgehalten wird.

MITGLIEDER

Stand 1. Januar 2023

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

ARTISET
www.artiset.ch

Avenergy Suisse
www.avenergy.ch

CHOCOSUISSE – Verband Schweizerischer Schokoladefabrikanten
www.chocosuisse.ch

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

digitalswitzerland
www.digitalswitzerland.com

dpsuisse
www.dpsuisse.ch

EIT.swiss
www.eitswiss.ch

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

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

GastroSuisse
www.gastrosuisse.ch

Groupeement 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 – Swiss Hotel Association
www.hotelleriesuisse.ch

IG Detailhandel Schweiz
www.ig-detailhandel.ch

kibesuisse – Verband Kinderbetreuung Schweiz
www.kibesuisse.ch

KUNSTSTOFF.swiss
www.kunststoff.swiss

Schweizer Brauerei-Verband
www.bier.swiss

Schweizerischer Baumeisterverband
www.baumeister.ch

Schweizerischer Versicherungsverband (SVV)
www.svv.ch

SIBA Swiss Insurance Brokers Association
www.siba.ch

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

Spitex Schweiz
www.spitex.ch

SPKF Verband Schweizerischer Papier-, Karton- und Folienhersteller
www.spkf.ch

suissetec – Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband
www.suissetec.ch

Swico – Wirtschaftsverband der Schweizer ICT- und Online-Branche
www.swico.ch

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

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

Swiss Retail Federation
www.swiss-retail.ch

swissstaffing
www.swissstaffing.ch

Swiss Textiles Textilverband Schweiz
www.swisstextiles.ch

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

Verlegerverband SCHWEIZER MEDIEN
www.schweizermedien.ch

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

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

Vereinigung Schweizerischer Glasfabriken

VSSM Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten
www.vssm.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 Region 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 – Gaster
www.agvsg.ch

Arbeitgeber Zürich VZH
www.vzh.ch

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

Cc-Ti Camera di commercio, dell'industria, dell'artigianato e dei servizi del Cantone Ticino
www.cc-ti.ch

Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève
www.ccig.ch

Chambre de commerce et d'industrie du canton de Fribourg
www.ccif.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

Chambre valaisanne de commerce et d'industrie
www.cci-valais.ch

Glarner Wirtschaftskammer
www.glwk.ch

Handelskammer und Arbeitgeberverband Graubünden
www.hkgr.ch

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

Industrie- und Handelskammer St. Gallen-Appenzell IHK
www.ihk.ch

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

Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz IHZ
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 Oberaargau
www.wvo-oberaargau.ch

Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer (LIHK)
www.lihk.li

Solothurner Handelskammer
www.sohk.ch

Union des Associations Patronales Genevoises UAPG
www.uapg.ch

Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen

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

Mit folgenden Unterorganisationen:

Arbeitgeberverband des Bezirks Affoltern am Albis und Umgebung
www.agv-affoltern.ch

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

Arbeitgeberverein Zürichsee-Zimmerberg (AZZ)
www.agzz.ch

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

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

INDUSTRIEVEREIN VOLKETSCHWIL – Vereinigung der Industrie-, Handels- und Dienstleistungsbetriebe in Volketswil und Umgebung
www.ivv.ch

Industrievereinigung Weinland

ivz Industrie-Verband Zürich
www.ivz.ch

Zuger Wirtschaftskammer
www.zwk.ch

EINZELMITGLIEDER

BLS AG
www.bls.ch

Die Schweizerische Post AG
www.post.ch

Schweizerische Bundesbahnen SBB
www.sbb.ch

Swisscom AG
www.swisscom.ch

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



Dagmar Jenni
Swiss Retail
Federation

«Wenn die Baby Boomer in Pension gehen, werden rund 20 Prozent der Belegschaft wegfallen. Die einzelnen Betriebe arbeiten deshalb an neuen Modellen und Konzepten, um die Attraktivität der Branche zu erhöhen – und der Verband unterstützt sie mit vielen Massnahmen.»

VORSTANDSAUSSCHUSS

Stand 1. Januar 2023

PRÄSIDENT



Valentin Vogt

VIZEPRÄSIDENTEN



Gian-Luca Lardi
Schweizerischer
Baumeisterverband



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

QUÄSTOR



Michael Müller
Schweizerischer
Versicherungs-
verband (SVV)

MITGLIEDER



Leif Agnéus
swissstaffing



Philippe Bauer
Ständerat,
Convention patronale
de l'industrie
horlogère suisse (CP)



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



Sophie Dubuis
Union des
Associations
Patronales
Genevoises UAPG



Lukas Gähwiler
Arbeitgeberverband
der Banken in der
Schweiz



Daniel Huser
suissetec –
Schweizerisch-
Liechtensteinischer
Gebäudetechnik-
verband



Urs Kaufmann
Swissmem – ASM
Arbeitgeberverband
der Schweizer
Maschinenindustrie



Martino Piccioli
AITI Associazione
Industria Ticinesi



Casimir Platzer
GastroSuisse



Roger Süess
digitalswitzerland



Marianne Wildi
Aargauische
Industrie- und
Handelskammer
AIHK



Rolf Zehnder
H+ Die Spitäler
der Schweiz

VORSTAND

Stand 1. Januar 2023

MITGLIEDER

Luca Albertoni

Cc-Ti Camera di commercio, dell'industria, dell'artigianato e dei servizi del cantone Ticino

Willi Bachmann

KUNSTSTOFF.swiss

Armin Berchtold

Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen (VSSU)

Jürg Brechbühl

Allpura – Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen

Pascal Buchser

CHOCOSUISSE – Verband Schweizerischer Schokoladefabrikanten

Marcel Delasoie

Fédération suisse romande des entreprises de plâtrerie-peinture FREPP

Daniel Everts

Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP)

Mario Freda

SMGV Schweizerischer Maler- und Gipserunternehmer-Verband

Alois Gmür

Nationalrat, Schweizer Brauerei-Verband

Beat Hauenstein

Arbeitgeberverband Region Basel

Patrick Hauser

HotellerieSuisse – Swiss Hotel Association

Dr. Thomas Heiniger

Spitex Schweiz

Carla Hirschburger-Schuler

SPKF Verband Schweizerischer Papier-, Karton- und Folienhersteller

Daniel Hofer

Avenergy Suisse

Thomas Hurter

Nationalrat, AEROSUISSE – Dachverband der schweizerischen Luft- und Raumfahrt

Thomas Iten

VSSM Verband Schweizerischer Schreinereimeister und Möbelfabrikanten

Dagmar Jenni

Swiss Retail Federation

Horst Johner

BLS AG

Markus Jordi

Schweizerische Bundesbahnen SBB

Sarah Kreienbühl

IG Detailhandel Schweiz

Roland Ledergerber

Industrie- und Handelskammer St. Gallen–Appenzell IHK

Markus Lehmann

Verband Schweizerischer Versicherungsbroker SIBA

Philipp Marti

Arbeitgeber Zürich VZH

Andrea Masüger

Verlegerverband SCHWEIZER MEDIEN

Blaise Matthey

frei gewähltes Mitglied

Peter Meier

AM Suisse

Adrian Müller

Swico – Wirtschaftsverband der Schweizer ICT- und Online-Branche

Christian Müller

Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberverbände der Industrie (VZAI)

Rolf Müller

ARTISET

Klementina Pejic

Swisscom AG

Daniel A. Pfirter

Handel Schweiz

Peter Ritter

EXPERTsuisse – Schweizer Expertenverband für Wirtschaftsprüfung, Steuern und Treuhand

François Rohrbach

Groupement des Entreprises Multinationales (GEM)

Andreas Ruch

Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz IHZ

Thomas Schaffter

dpsuisse

Valérie Schelker

Die Schweizerische Post AG

Peter Schilliger

frei gewähltes Mitglied

Martin Schoop

frei gewähltes Mitglied

Dr. Markus Staub

VERBAND DER SCHWEIZER DRUCKINDUSTRIE (VSD)

Hansjörg Steiner

Holzbau Schweiz – Verband Schweizer Holzbau-Unternehmungen

Nicola R. Tettamanti

SWISSMECHANIC – Schweizerischer Verband mechanisch-technischer Betriebe

Dr. Claude Thomann

Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen

Mark P. Trösch

Arbeitgeberverband Schweizerischer Bindemittel-Produzenten

Michael Tschirky

EIT.swiss

Karen Umbach

kibesuisse – Verband Kinderbetreuung Schweiz

Sandra von May-Graneli

Verband Schweizerischer Privatschulen (VSP)

Silvan Wildhaber

Swiss Textiles Textilverband Schweiz

EHRENMITGLIEDER

Dr. Guido Richterich

Dr. Rudolf Stämpfli

GAST

Monika Rühl

economiesuisse

REVISIONSSTELLE

OBT AG, Zürich



Peter Meier
AM Suisse

«Es ist unabdingbar, in Krisenzeiten zusammenzuarbeiten. Als Arbeitgeberverband müssen wir Hand bieten und gemeinsam mit Politik und Sozialpartnern Lösungen finden, um unsere beiden Branchen Metallbau und Landtechnik zu stärken.»

GESCHÄFTSSTELLE

Stand 1. Februar 2023

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



Nicole Meier
Mitglied der
Geschäftsleitung
und Ressortleiterin



Dr. Simon Wey
Chefökonom



**Andrea
Schwarzenbach**
stv. Ressortleiterin



Jeannine Erb
Praktikantin
Bildungspolitik
und -projekte



Christian Maduz
Projektleiter
Direktion



Michela Godenzi
Praktikantin
Bildungspolitik
und -projekte



Berta Müller
Direktionsassistentin

ADMINISTRATION



Sabine Maeder
Assistentin
(Koordination)
Arbeitsmarkt
Bildung
Sozialpolitik



Flore Keller
Assistentin
«Antenne romande»/
Internationales



Astrid Egger
Finanz- und
Rechnungswesen

**RESSORT SOZIALPOLITIK
UND SOZIALVERSICHERUNGEN**



**Dr. Lukas
Müller-Brunner**
Mitglied der
Geschäftsleitung
und Ressortleiter



Roger Riemer
stv. Ressortleiter

**RESSORT INTERNATIONALE
ARBEITGEBERPOLITIK**



Marco Taddei
Mitglied der
Geschäftsleitung,
Responsable
Suisse romande
und Ressortleiter

RESSORT KOMMUNIKATION



Andy Müller
Mitglied der
Geschäftsleitung
und Ressortleiter



Ursula Gasser
stv. Ressortleiterin



Jonas Lehner
Projektleiter
Kommunikation



Anna Fuss
Projektleiterin
Kommunikation

MANDATE

Stand 1. Januar 2023

ARBEITSMARKT

ALV-Ausgleichsfonds:

**Aufsichtskommission (inkl. Ausschuss):
Vizepräsidentin**

Daniella Lützel Schwab

Eidgenössische Arbeitskommission

Daniella Lützel Schwab

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen

Daniella Lützel Schwab

Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen

Simon Wey

Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit

Simon Wey

Eidgenössische tripartite Kommission für die flankierenden Massnahmen

Roland A. Müller

Expertengruppe Wirtschaftsstatistik

Simon Wey

Kommission für Wirtschaftspolitik

Roland A. Müller

Suva: Verwaltungsrat und Verwaltungsratsausschuss

Roland A. Müller

BILDUNG

Éducation 21 – Bildung für Nachhaltige Entwicklung: Stiftungsrat

Nicole Meier

Tripartite Berufsbildungskonferenz

Nicole Meier

Interessengemeinschaft Kaufmännische Grundbildung (IGKG) Schweiz:

Nicole Meier

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

Nicole Meier

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

Nicole Meier

Stiftung SwissSkills: Stiftungsrat

Nicole Meier

SOZIALPOLITIK

BVG-Auffangeinrichtung: Präsident Stiftungsrat, Mitglied Stiftungsrats- und Anlageausschuss

Lukas Müller-Brunner

BVG-Sicherheitsfonds: Stiftungsrat

Lukas Müller-Brunner

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

Roland A. Müller

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

Lukas Müller-Brunner

Eidgenössische BVG-Kommission

Lukas Müller-Brunner

Expertengruppe Sozialstatistik

Lukas Müller-Brunner

UVG-Ersatzkasse: Stiftungsrat

Lukas Müller-Brunner

INTERNATIONALES

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

Nicole Meier

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

Mehrparteiliche Begleitgruppe zum Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP)

Marco Taddei

Schweizerisches Kompetenzzentrum für Menschenrechte

Marco Taddei

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 90 regionale und branchenspezifische Arbeitgeberorganisationen sowie einige Einzelunternehmen. Insgesamt vertritt er über 100 000 Klein-, Mittel- und Grossunternehmen mit rund 2 Millionen Arbeitnehmern 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: Shutterstock

Seiten 3-5: Andrea Golay, Green AG

Seite 7: Keystone

Seite 12: iStock

Seite 15: Shutterstock

Seite 17: Shutterstock

Seite 18: Shutterstock

Seite 21: iStock

Seite 22: zVg, Swissmem

Seite 26: Keystone

Seite 29: Keystone

Seite 30-31: perspektiveschweiz.ch

Seite 34: iStock

Seite 38: zVg, Zentrum digitale Medien der Armee DMA

Seite 42: iStock

Seite 45: Shutterstock

Impressum

Herausgeber: Schweizerischer Arbeitgeberverband, Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich

Redaktion und Produktion: Ursula Gasser

Design und Gestaltung: Viva AG für Kommunikation, 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
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)21 616 30 60

