

2005

J a h r e s b e r i c h t



98. Berichtsjahr



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE

Redaktion / Herausgeber

Schweizerischer Arbeitgeberverband
Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich

Briefadresse:

Postfach, 8032 Zürich

Tel. 044/421 17 17

Fax 044/421 17 18

www.arbeitgeber.ch

verband@arbeitgeber.ch

Druck / Gestaltung

Sihldruck AG, Zürich

Gedruckt auf Recyclingpapier

Titelbild: E. J. Wodicka

Einleitung	2
Wirtschaftslage	4
Arbeitsmarkt und Arbeitsverhältnisse	
■ Beschäftigungslage	6
■ Freier Personenverkehr mit der EU	9
■ Ausländerfragen	12
■ Löhne und Arbeitsbedingungen	15
■ Arbeitsrecht	17
Soziale Sicherheit	
■ Sozialpolitische Grundsatzfragen	18
■ Kranken- und Unfallversicherung	20
■ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	22
■ AHV/IV/EL/EO	23
■ Berufliche Vorsorge	27
■ Arbeitslosenversicherung	28
■ Andere Versicherungszweige	29
Ausbildung	
■ Berufsbildung	32
■ Weiterbildung	34
Öffentlichkeitsarbeit	
■ Medienarbeit	36
■ «Schweizer Arbeitgeber»	38
Internationale Arbeitgeberfragen	
■ Internationale Arbeitsorganisation IAO	39
■ Internationaler Verband der Arbeitgeber (OIE)	42
■ Vereinigung der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas (UNICE)	44
■ Weitere internationale Aktivitäten	46
Verbandsorgane	48
Mitgliedschaft	50

Geschätzte Mitgliedorganisationen
Sehr geehrte Damen und Herren

Das Jahr 2005 ist aus Arbeitgebersicht recht positiv verlaufen. Zum einen haben wir zwei wichtige Volksabstimmungen gewonnen, zum andern begann sich der konjunkturelle Horizont allmählich aufzuhellen.

Das deutliche Ja des Souveräns zu den Abkommen von Schengen/Dublin und zur erweiterten Personenfreizügigkeit mit den neuen EU-Ländern waren erfreuliche Plebiszite.

Die beiden Ja sind auch das Verdienst des grossen Engagements der Wirtschaftsverbände. Bereits im Herbst 2004 setzten wir uns stark für die Personenfreizügigkeit ein und riefen den Gegnern der Vorlage eindringlich in Erinnerung, dass das Verhältnis zur EU für die Wirtschaft von grösster Wichtigkeit ist. Entscheidendes Element für die Zustimmung von Gewerkschaften und Sozialdemokraten war der Ausbau der flankierenden Massnahmen. Eine von Bundesrat Deiss ins Leben gerufene Arbeitsgruppe der Sozialpartner hatte hierzu gute Vorarbeit geleistet. Unser Vorstand hat sich mehrfach gründlich mit dem Dossier befasst und schliesslich zugestimmt. Die Ängste der Bevölkerung vor Lohndumping und unkontrollierter Zuwanderung waren förmlich mit Händen zu greifen und mussten unbedingt mit konkreten Vorschlägen beantwortet werden.

Die Schweiz ist auf gute Aussenbeziehungen angewiesen. Das gilt auch für die Zukunft. Jeden zweiten Franken verdie-



Dr. Rudolf Stämpfli, Präsident

nen wir im Ausland. Die EU ist mit Abstand unser wichtigster Handelspartner. Über 60 % der Schweizer Exporte gehen in die Länder der EU. Das heisst, jeder dritte Franken wird im Handel mit der EU erwirtschaftet, und was für den Werkplatz Schweiz noch wichtiger ist: Jeder dritte Arbeitsplatz ist direkt oder indirekt von der EU abhängig.

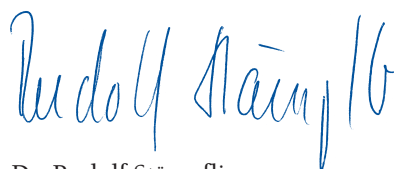
Schon im Laufe des Jahres zeichnete sich ab, dass sowohl die Personenfreizügigkeit mit den bisherigen 15 EU-Ländern als auch die ersten flankierenden Massnahmen keinerlei Probleme bedeuteten. Die Zuwanderung hielt sich in bescheidenem Rahmen, mit einer erwünschten Verlagerung von Drittländern in EU-Länder. Die Kontrollen zu den flankierenden Massnahmen brachten nichts Überraschendes zu Tage. Die Missbrauchsquote lag bei 6 % und dürfte zu einem Teil auf blosses Nichtwissen über die neuen Vorschriften zurückzuführen sein.

Eine permanente Grossbaustelle war für uns erneut der Bereich der Sozialversicherungen. Im Vordergrund standen dabei AHV und IV. Mit seinen Reformvorschlägen nahm der Bundesrat im Berichtsjahr einen neuen Anlauf zur 11. AHV-Revision. Diese soll das Rentenalter 65 für Frauen bringen. Die Witwenrente für kinderlose Frauen soll aber nicht eingeschränkt werden. Dafür präsentierte der Bundesrat ein Modell von Überbrückungsrenten für vorzeitig Pensionierte mit geringem Einkommen, das deutliche Kritik von links und rechts erntete. Als Neuerung soll die periodische Rentenanpassung an den Stand der Reserven der AHV gekoppelt werden. Sinken also die Mittel im AHV-Fonds unter 70 % einer Jahresausgabe, werden die Renten nicht mehr alle 2 Jahre an die Entwicklung von Löhnen und Lebenskosten angepasst, sondern erst, wenn die Teuerung 4 % erreicht hat. Diese vorgeschlagene «kleine Reform» soll die AHV pro Jahr um rund 300 Mio. Fr entlasten. Angesichts der prekären finanziellen Lage bei dieser Sozialversicherung kann sich die Schweiz aber eine Überbrückungsrente, die mit 330 Mio. Fr. zu Buche schlägt, gar nicht leisten. Zudem ist die Unterstützung der Frühpension und die Schaffung entsprechender Anreize in einer alternden Gesellschaft der falsche Weg. Auch in den Firmen muss der Trend zu Frühpensionierungen gebrochen werden, denn er führt – ausgehend von der Demographie – in eine finanzielle Sackgasse. Unter diesen Voraussetzungen wirkt die Initiative der Gewerkschaften für eine Ruhestandsrente ab 62 geradezu illusionär.

Die 5. IV-Revision ist angesichts der desolaten Finanzlage dieses Sozialwerks

nicht nur dringlich, sondern auch schwierig. Das zeigte sich in der Herbstsession 2005, als der Nationalrat die zweite Teilvorlage der 5. IV-Revision behandelte. Die Verfahrensstraffung als erster Schritt war noch ohne Referendum der Linken über die Bühne gegangen. Das ist bei der Leistungsrevision, dem zweiten Schritt, nicht zu erwarten, denn die Linke will nur sanieren, wenn gleichzeitig auch Mehreinnahmen beschlossen werden. Das lehnt die bürgerliche Mehrheit aber ab, um den Druck auf Sparmassnahmen aufrechtzuerhalten. Immerhin sind Früherkennung und Frühintervention als wesentlichste Neuerung ohne Verwässerung durchgegangen. Die öffentliche Diskussion und die straffere Führung der IV-Stellen hat schon eine erstaunliche Abnahme der neu zugesprochenen Renten von 18 % zur Folge gehabt. Ein Sparpotential ist also bereits mit einer konsequenten Haltung der Behörden erreichbar.

Ich danke unseren Mitgliedorganisationen für ihre tatkräftige Unterstützung bei unserem Bestreben, die Wettbewerbsfähigkeit des Landes zu stärken, und für die erneut unter Beweis gestellte Sozialpartnerschaft als tragende Säule unseres Wirtschaftsstandortes.



Dr. Rudolf Stämpfli

Wirtschaftslage

In der Schweiz hat sich die Konjunktur im Verlauf von 2005, vor allem seit der Jahresmitte, deutlich erholt. Getragen wurde die Aufwärtsdynamik hauptsächlich von den Exporten, von den Bauinvestitionen sowie vom privaten Konsum. Auch verschiedene umfragebasierte Konjunkturindikatoren (z.B. Einkaufsmanagerindex und KOF-Barometer) zeigen eine anhaltende Verbesserung an. So ist für 2005 von einem vorläufigen BIP-Wachstum von 1,9 % auszugehen (2,1 % im Jahr 2004). Dieser Wert übertrifft die mehrfach nach oben korrigierten Prognosen.

Der vom Bundesamt für Statistik (BFS) berechnete Landesindex der Konsumentenpreise erreichte im Dezember 2005 den Stand von 105,2 Punkten (Mai 2000 = 100). Innert Jahresfrist betrug die Teuerung 1,0 %; die mittlere Jahresteuierung für das Jahr 2005 betrug 1,2 % (Vorjahr 0,8 %).

Nach den provisorischen Ergebnissen des Bundesamtes für Statistik (BFS) verzeichneten die nominalen Detailhandelsumsätze 2005 eine Steigerung um 1,3 % im Vergleich zum Vorjahr. Betrachtet nach Ladenöffnungstagen entspricht dies einer durchschnittlichen Zunahme um 1,5 %. Real bzw. inflationsbereinigt ergibt sich eine Jahreserhöhung von 1,7 %.

Den Analysen des seco ist zu entnehmen, dass die Hochwasser von Ende August 2005 in den betroffenen Regionen der Schweiz zwar grosse Schäden verursacht haben, ihr Einfluss auf die gesamtschweizerische Konjunktur jedoch nur gering sein dürfte. Zum einen ist das Ausmass der Schäden in Relation zum BIP relativ

gering, zum andern werden Ausgaben für Wiederaufbau und Reparaturen die negativen Auswirkungen auf die Wirtschaftsaktivität zum Teil kompensieren.

Das grösste Konjunkturrisiko für die Schweiz liegt unverändert im Euroraum, wo das Wachstum – insbesondere in Deutschland – angesichts fehlender binnenwirtschaftlicher Dynamik in hohem Masse vom Export abhängt und entsprechend anfällig auf negative aussenwirtschaftliche Schocks ist, wie etwa weiter steigende Ölpreise oder einen wieder schwächeren Dollarkurs.

Die Resultate der zum achtzehnten Mal durchgeführten Umfrage von UBS Swiss Economic Research bei 4770 Unternehmen mit rund 450 000 Beschäftigten zeigen in bemerkenswerter Konsistenz eine parallel zur Betriebsgrösse laufende, zunehmend positivere Einschätzung der Geschäftstrends sowohl rückblickend wie auch vorausschauend. Zwar gibt es nach Branchen durchaus Abweichungen von diesem Bild, indem etwa bei der Umsatz- und Ertragsentwicklung die besten Resultate zum Teil von den mittelgrossen Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten gemeldet wurden. Dies dürfte aber in der Regel daran liegen, dass eigentliche Grossbetriebe in den einzelnen Wirtschaftszweigen unterschiedlich stark vertreten sind. Als Indizien für den generell günstigeren Geschäftsgang der grösseren Unternehmen sprechen auch deren höherer Rekrutierungs- und Investitionsbedarf eine deutliche Sprache. In Kontrast zu diesem Bild steht einzig der 2005 mit zunehmender Betriebsgrösse wachsende Druck auf die Verkaufspreise. Ein wesentlicher

Grund hierfür ist in der stärkeren Ausrichtung grosser Unternehmen auf die Weltmärkte zu suchen, wo erheblich intensivere Konkurrenz herrscht als im Binnenmarkt. Der Befund der Umfrage liefert zumindest keine Bestätigung der These, wonach KMU als Zulieferer die grössten Preiskonzessionen zu tragen hätten. Für 2006 wird von Unternehmen aller Grössenklassen ein etwa gleicher, insgesamt aber leicht nachlassender Preisdruck erwartet.

Es bestehen praktisch keine Unterschiede zwischen den wirtschaftlichen Hauptregionen der Schweiz bezüglich der vergangenen oder der erwarteten Entwicklung von Umsatz, Ertrag, Personalbestand und Investitionen; vor allem sind in diesen Kriterien nirgendwo rückläufige Tendenzen im Gange. Summiert man die Meldungen der Unternehmen zu Umsatz und Ertrag in einen integrierten Geschäftsgangindex, so hatte 2005 die Zentralschweiz leicht die Nase vorn, während die Erwartungen für 2006 in der Nordwestschweiz am höchsten sind. Das Tessin und die Südwestschweiz (Region Genfersee) liegen für beide Jahre etwas zurück. Insgesamt darf aber festgestellt werden, dass die gute Konjunktur nicht nur branchenweit, sondern auch regional breit verankert ist.

Die im Vorfeld der EU-Erweiterung gehegten Erwartungen, dass dieser Integra-

tionsprozess zu einem «Dynamikschub» führen würde, haben sich gemäss den Resultaten einer Umfrage der Osec nicht erfüllt. Ende 2005 wurden insgesamt 966 Schweizer Unternehmen befragt: 152 in der Westschweiz, 814 in der Deutschschweiz. 56 % der befragten Unternehmen gehören der Kategorie Kleinunternehmen an (1 bis 9 Mitarbeitende); 29 % sind Kleinunternehmen (10 bis 49 Mitarbeitende); 11 % mittlere Unternehmen (50 bis 249 Mitarbeitende), und 4 % gehören der Kategorie Grossunternehmen an (mehr als 250 Mitarbeitende).

Vor der Erweiterung unterhielten knapp 30 % der befragten Unternehmen Geschäftsbeziehungen mit den Staaten, die 2004 im Rahmen der Erweiterung zur Europäischen Union stiessen. Dieser Anteil hat sich seither nur geringfügig verändert (+2,4 %). 4 % haben in die neuen Mitgliedländer investiert und vor Ort eine Produktion aufgebaut. Für die befragten Schweizer Unternehmen war die EU-Erweiterung von 2004 demnach kein Auslöser für die Entwicklung neuer Geschäftsaktivitäten. Dies gilt insbesondere für die Unternehmen, die in den neuen Mitgliedsländern noch nicht aktiv waren. Es ist aber auch festzuhalten, dass zahlreiche Firmen beabsichtigen, Geschäftsbeziehungen zu den neuen Mitgliedsländern aufzubauen.

Beschäftigungslage

Am Ende des 4. Quartals 2005 zählte die Schweiz gemäss der Erwerbstätigenstatistik (ETS) 4,188 Mio. Erwerbstätige, d.h. 0,3 % mehr als vor einem Jahr. Diese Steigerung ist sowohl auf eine Zunahme der Anzahl erwerbstätiger Frauen (+0,7 %) als auch auf jene der ausländischen Arbeitskräfte (+1,7 %) zurückzuführen. Gemäss der Beschäftigungsstatistik (BESTA) zeigt die Entwicklung der Beschäftigung in dieselbe Richtung (+0,3 % Jahreswachstum).

Gemäss Beschäftigungsstatistik (BESTA) zählten der sekundäre und der tertiäre Sektor im 4. Quartal 2005 insgesamt 3,640 Mio. Beschäftigte, 0,3 % mehr als im Vorjahr. Dieses leichte Plus ist auf ein Erstarken des sekundären Sektors zurückzuführen, der die stärkste Zunahme in vier Jahren verzeichnet hat (+1,1 %; +10 400 Beschäftigte). Saisonbereinigt übertraf das Beschäftigungsniveau des sekundären Sektors (+0,2 %; +3000) zum vierten aufeinanderfolgenden Mal das vorangehende Quartalsergebnis. Dieses gute Resultat widerspiegelt sich auch in der Gesamtzahl der in Vollzeitäquivalente umgerechneten Beschäftigten (+0,3 %; +10 100). Schliesslich hat sich die Zahl der Vollzeitbeschäftigten nach einem ununterbrochenen Rückgang während 15 Quartalen stabilisiert.

Im sekundären Sektor verzeichneten 15 von 25 Wirtschaftsabteilungen eine Zunahme der Gesamtanzahl Beschäftigter gegenüber dem 4. Quartal 2004. Entscheidend hierfür waren zentrale Branchen wie die «Herstellung von medizinischen Geräten, Präzisionsinstrumenten und Uhren» (+8,6 %; +6200), das Baugewerbe (+1,4 %; +3900) und die chemi-

sche Industrie (+2,2 %; +1500). Im tertiären Sektor sind deutliche Steigerungen in den Branchen «Gesundheits- und Sozialwesen» (+1,8 %; +7900) sowie «Landverkehr, Transport in Rohrfernleitungen» (+4,2 %; +4000) festzustellen, während die Abteilung «Handel, Reparaturen von Gebrauchsgütern» weiter an Beschäftigten verloren hat (-3,0 %; -9700).

Die Genferseeregion (+1,1 %; +6800 Beschäftigte) und die Zentralschweiz (+1,8 %; +6000) verzeichneten im Berichtsquartal die grössten Beschäftigungszunahmen; es folgen die Grossregionen Zürich (+0,3 %; +2100) und Nordwestschweiz (+0,3 %; +1500). Etwas nachgegeben hat die Beschäftigtenzahl im Espace Mittelland (-0,4 %; -3500), in der Ostschweiz (-0,2 %; -800) und im Tessin (-0,5 %; -700).

Entsprechend der Entwicklung der Zahlen der Beschäftigungsstatistik war die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen im ersten Halbjahr 2005 von einer deutlichen Abnahme geprägt und verminderte sich von 162 032 arbeitslos gemeldeten Personen im Januar auf 139 902 Ende Juli. Zwischen August und Oktober erhöhten sich die Zahlen moderat auf 144 066. Ab Oktober stiegen die Arbeitslosenzahlen aus saisonalen Gründen wieder stärker an und lagen Ende Dezember 2005 bei 151 764. Nach dem Rückgang der Arbeitslosigkeit um rund 22 000 Personen in der ersten Jahreshälfte war im zweiten Halbjahr wieder eine Zunahme um rund 11 000 zu verzeichnen. Damit kam zum zweiten Mal seit dem Jahr 2000 der Jahresendwert tiefer zu liegen, als der Stand zu Jahresbeginn betragen hatte.

In Prozenten ausgedrückt bildete sich die Arbeitslosenquote zwischen Januar und Juli von 4,1 % auf 3,5 % zurück. Zwischen August und November konsolidierte sie sich bei Werten um 3,7 %. Im Dezember blieb die Quote mit 3,8 % schliesslich um 0,2 Prozentpunkte unter dem Wert des entsprechenden Vorjahresmonats.

Erstmals seit dem Jahr 2001 vermochten die Jahresdurchschnitte bei der Arbeitslosenzahl und der Quote die Vorjahreswerte zu unterschreiten: Im Durchschnitt waren im Jahr 2005 148 537 Personen als arbeitslos registriert. Verglichen mit dem Vorjahr entspricht dies einer Abnahme um 4554 Personen oder 3,0 %. Die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenquote beträgt damit 3,8 % (-0,1 Prozentpunkte gegenüber 2004).

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Gesamtzahl der Stellensuchenden (Summe von registrierten Arbeitslosen und registrierten nichtarbeitslosen Stellensuchenden). Einer Abnahme in der ersten Jahreshälfte folgte zwischen August und Oktober eine moderate Zunahme, die sich allerdings im November und Dezember saisonal bedingt noch verstärkte. Im Jahresdurchschnitt resultiert daraus eine Zahl von 217 154 registrierten Stellensuchenden (-3354 Personen gegenüber dem Vorjahr).

Als vielleicht untrüglichstes Zeichen dafür, dass die gute Konjunktur nicht ein blosses Strohfeuer ist, lässt sich der wachsende Personaleinsatz interpretieren. Unternehmen reagieren in der Regel auf eine einsetzende oder nur als vorübergehend

eingeschätzte Erholung der Nachfrage mit vermehrter Ausschöpfung der technischen und personellen Kapazitätsreserven. 2005 scheinen sie dabei bereits nahe an die Grenzen gelangt zu sein. An der nur harzigen Rückbildung der statistisch ausgewiesenen Arbeitslosenquote lässt sich ablesen, dass Neurekrutierungen zwar nicht in grossem Stil vorgenommen wurden; aus der jährlich von der UBS durchgeführten Unternehmensumfrage resultiert jedoch, dass in der grossen Mehrheit der erfassten Branchen zusätzliches Personal eingestellt wurde. Am ausgeprägtesten war dies bei Pharma, Informatikdiensten, Elektro- und Uhrenindustrie der Fall. Ein Abbau in nennenswertem Umfang musste einzig noch in den Branchen Medien (Verlags- und Druckgewerbe), Detailhandel, Nahrungsmittel und Materialien (Textil, Papier und Karton) hingenommen werden.

Die Ergebnisse der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2005 des Bundesamtes für Statistik (BFS) zeigen, dass im 2. Quartal 2005 in der Schweiz 3,974 Mio. Personen erwerbstätig waren, 0,4 % oder 14 000 mehr als im gleichen Quartal 2004. Zugenommen hat auch die Zahl der Nichterwerbspersonen – insbesondere bei den 65-Jährigen und älteren. Heute stehen einer 65-jährigen oder älteren Person 3,3 Erwerbspersonen zwischen 20 und 64 Jahren gegenüber, während es 1991 noch 3,5 Erwerbspersonen waren. Knapp ein Drittel der Erwerbstätigen (31,7 %) arbeitet Teilzeit. Mit 56,7 % ist der Teilzeitanteil bei den erwerbstätigen Frauen deutlich höher als bei den Männern (10,9 %). Teilzeitarbeit ist nach wie vor in Führungspositionen deutlich weni-

Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

Seit 1991 wird die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) als repräsentative Stichprobe durchgeführt. Ziel der SAKE ist die Ermittlung von Daten zum Arbeitsmarkt und zum Erwerbsleben im Allgemeinen. Sie bietet zudem einen vertieften Einblick in die Lebensbedingungen von Erwerbslosen, Rentnerinnen und Rentnern, Hausfrauen und -männern sowie Studierenden.

Beschäftigungsstatistik (BESTA)

Die BESTA basiert auf einer repräsentativen Stichprobe von ca. 52 000 Betrieben des sekundären und des tertiären Sektors. Die Hochrechnung der Ergebnisse erfolgt aufgrund des Betriebs- und Unternehmensregisters. Hauptgegenstand der Erhebung ist die Ermittlung der Anzahl Beschäftigter, inklusive Vorgesetzte, Geschäftsführer, im eigenen Betrieb arbeitende Inhaber, Lehrlinge, Vertreter und Aussendienstpersonal. Heimarbeitende werden nicht berücksichtigt. Die BESTA deckt die in der Schweiz angesiedelten Betriebe des sekundären und tertiären Sektors ab. Nicht erfasst sind die Betriebe des primären Sektors (Land- und Forstwirtschaft, Jagd, Fischerei und Fischzucht) sowie Betriebe, in denen insgesamt weniger als 20 Stunden pro Woche gearbeitet wird.

Erwerbstätigenstatistik (ETS)

Die Erwerbstätigenstatistik (ETS) wurde 1977 eingeführt. Globaldaten gehen bis 1948 zurück, detailliertere Daten wurden ab 1960 zur Verfügung gestellt. Die ETS erfasst alle in der Schweiz erwerbstätigen Personen (alle Personen, die während mindestens einer Stunde pro Woche einer produktiven Arbeit nachgehen), auch Bevölkerungsgruppen, die aus unterschiedlichen Gründen nicht von der BESTA abgedeckt werden. Es handelt sich dabei insbesondere um Erwerbstätige des primären Sektors, Angestellte in Privathaushalten, Erwerbstätige mit einer wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 1 und 5 Stunden sowie Selbständig-erwerbende ohne Betrieb oder Heimarbeiter. Im Gegensatz zur SAKE, die nur die ständige Wohnbevölkerung berücksichtigt, erfasst die ETS auch die Grenzgänger, Saisonniers (seit Juni 2002 werden keine Saisonbewilligungen mehr ausgestellt), Asylbewerber sowie die Kurzaufenthalter. Die ETS ist eine Synthesestatistik, d. h., sie beruht auf verschiedenen statistischen Quellen. Zu den wichtigsten gehören die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE, Erhebung bei 41 000 Haushalten), das Zentrale Ausländerregister (ZAR) und die Beschäftigungsstatistik (BESTA).

ger verbreitet – sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen. So sind lediglich 18,3 % der Angestellten in der Unternehmensleitung (Männer: 6,2 %; Frauen:

45,3 %) bzw. 19,3 % der Arbeitnehmenden mit Führungsfunktion teilzeitbeschäftigt (Männer: 4,9 %; Frauen: 45,7 %). Bei den Arbeitnehmenden ohne Führungs-

funktion sind es hingegen 42,5 % (Männer: 15,5 %; Frauen: 64,4 %) und bei Personen, die im eigenen Familienbetrieb mitarbeiten sogar 70,1 % (Männer: 51,9 %; Frauen: 80,1 %).

Insbesondere für Mütter mit Kindern hat Teilzeitarbeit nach wie vor eine grosse Bedeutung: Bei den 20- bis 54-Jährigen mit Kindern unter 15 Jahren arbeitet lediglich knapp eine von fünf (19,0 %) erwerbstätigen Frauen Vollzeit (Anteil Vollzeiterwerbstätige bei Männern mit Kindern unter 15 Jahren: 93,2 %). Mehr als ein Drittel der Frauen (35,6 %, Männer: 5,6 %) leistet ein Teilzeitpensum von 50 bis 89 % und 45,4 % (Männer: 1,2 %) weisen einen Beschäftigungsgrad von weniger als 50 % auf.

Die Ausweitung der Frauenerwerbsquote seit Beginn der neunziger Jahre ist eng mit den veränderten Erwerbsmustern der Mütter und der Verbreitung von Teilzeitarbeit verknüpft: Während die Erwerbsbeteiligung der 20- bis 54-jährigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren 1991 noch bei 59,8 % lag, sind es heute 72,1 %. Im selben Zeitraum hat die Zahl der teilzeiterwerbstätigen Mütter um 45,5 % zugenommen (von 280 000 auf 407 000). In diesen Zahlen spiegelt sich auch die sich langsam verbessernde Situation der fami-

lienergänzenden Kinderbetreuung in den grossen Städten und deren Agglomerationen.

Ein Jahr vor dem gesetzlichen Rentenalter befinden sich heute rund die Hälfte der Erwerbspersonen (51 %) in Frühpension (gesetzliches Rentenalter 2005: 65 Jahre für die Männer; 64 Jahre für die Frauen). Dieser Anteil hat sich gegenüber 2002 (49 %) nur geringfügig erhöht (gesetzliches Rentenalter 2002: 65 Jahre für die Männer; 62 Jahre für die Frauen). Fast ein Drittel (29 %; 2002: 27 %) der Erwerbspersonen liess sich mindestens drei Jahre früher und ein Sechstel (16 %; 2002: 14 %) mindestens fünf Jahre früher pensionieren. Dieser nach wie vor ungebrochene Trend zur vorzeitigen Pensionierung führt in wenigen Jahren zu einem Arbeitskräftemangel: Die geburtenstarken Jahrgänge kommen langsam ins Pensionierungsalter und werden durch zahlenmässig bedeutend kleinere Jahrgänge ersetzt. Das Thema ist nicht nur in der Schweiz aktuell; es trifft grosse Teile Europas in gleichem Masse. Im internationalen Vergleich ist die Erwerbsquote der über 55-Jährigen zwar hoch. Dies heisst aber nicht, dass sich die Schweiz in trügerischer Sicherheit wiegen könnte. Auch die OECD setzt sich mit diesem Thema auseinander. Rentensysteme können nur gesichert werden,

wenn mehr Leute länger arbeiten. Zur Durchsetzung der längeren Teilnahme älterer Arbeitnehmenden am Arbeitsprozess fordert die OECD die Reduktion von Anreizen zur Frühpensionierung und den Abbau von Hürden für eine fortgesetzte Beschäftigung. Daraus ergibt sich zwangsläufig, dass Arbeitsplätze für Arbeitnehmende über 50 bzw. über 65 auch tatsächlich existieren müssen.

Längst gibt es wissenschaftliche Untersuchungen, welche den Wert und die Stärken der älteren Mitarbeitenden belegen. Vor dem Hintergrund der sinkenden und alternden Erwerbsbevölkerung sind wir aber mehr denn je auf das Wissen und die Fähigkeiten älterer Arbeitnehmenden angewiesen. Nur so kann auf die Dauer die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit erhalten bleiben.

Friktionelle Erwerbslosigkeit:

Folge der benötigten Mindestzeit, um nach einer Periode der Nichterwerbstätigkeit bzw. nach einem unerwarteten Stellenverlust einen neuen Arbeitsplatz zu finden.

Strukturelle Erwerbslosigkeit:

Diskrepanz zwischen angebotenen und nachgefragten Fähigkeiten sowie bei mangelnder geografischer Mobilität der Arbeitslosen.

Konjunkturelle Erwerbslosigkeit:

Folge des Konjunkturverlaufes und damit der Gesamtzahl der angebotenen Arbeitsplätze.

Freier Personenverkehr mit der EU

Am 1. Juni 2002 sind die sieben bilateralen Abkommen I zwischen der Schweiz und der Europäischen Union in Kraft getreten. Eines dieser Abkommen führt schrittweise den freien Personenverkehr auf dem ganzen Gebiet der EU und der Schweiz für die Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten der EU sowie für die Schweizer Staatsangehörigen ein. Bis am 31. Mai 2004 – in den ersten zwei Jahren nach dem Inkrafttreten des Freizügigkeitsabkommens (FZA) – galten für die Zulassung zu einer Erwerbstätigkeit neben den Höchstzahlen zusätzlich die arbeitsmarktlichen Kontrollvorschriften (Vorrang der inländischen Arbeitskräfte und Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen).

Seit dem 1. Juni 2004 gelten nur noch die Kontingente für Kurzaufenthalts- und Aufenthaltbewilligungen. An die Stelle der vorgängigen arbeitsmarktlichen Kontrollen traten die im «Bundesgesetz über die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen für in die Schweiz entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und flankierende Massnahmen» (Entsendegesetz und Entsendeverordnung 4) vorgesehenen Kontrollvorschriften, namentlich eine allgemeine Meldepflicht. Die Bestimmungen über die Höchstzahlen und über die Grenzzonen gelten noch bis zum 31. Mai 2007.

Zum Schutz vor dem Risiko von Sozial- und Lohndumping, welches mit der Einführung des freien Personenverkehrs mit der EU eintreten könnte, wurden am 1. Juni 2004 die flankierenden Massnahmen I in Kraft gesetzt. Das Massnahmenpaket umfasst drei Punkte:

1. Das Entsendegesetz verpflichtet ausländische Arbeitgeber im Rahmen grenzüberschreitender Dienstleistungen zur Einhaltung von minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen gemäss den entsprechenden schweizerischen Vorschriften.

2. Bei wiederholter missbräuchlicher Lohnunterbietung können Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages, die Mindestlöhne, Arbeitszeiten und den paritätischen Vollzug betreffen, leichter für allgemeinverbindlich erklärt werden.

3. In Branchen, in denen es keinen Gesamtarbeitsvertrag gibt, können bei wiederholter missbräuchlicher Lohnunterbietung Normalarbeitsverträge mit zwingenden Mindestlöhnen erlassen werden.

Die Tripartite Kommission des Bundes und jene der Kantone, jeweils mit Vertretern von Behörden, Arbeitgebern und Gewerkschaften, beobachten den Arbeitsmarkt und kontrollieren die Einhaltung der orts- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen. Bei wiederholten Missbräuchen können Massnahmen ergriffen werden, die zwingende Mindestbedingungen festlegen.

Im Hinblick auf die Ausdehnung der Freizügigkeit auf die neuen EU-Staaten sind die flankierenden Massnahmen zusätzlich verstärkt worden. Die wichtigsten Punkte dieser flankierenden Massnahmen II, die auf den 1. April 2006 in Kraft gesetzt werden, sind:

■ In den Kantonen werden Inspektoren gegen Lohn- und Sozialdumping eingesetzt. Die Strafen gegen ausländische Arbeitgeber, die gegen unsere Gesetze verstossen, werden verschärft. Sie können leicht-

ter vom Schweizer Markt ausgeschlossen werden.

■ Die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen wird zusätzlich erleichtert.

■ Es besteht eine schriftliche Mitteilungspflicht der wichtigen Aspekte des Arbeitsverhältnisses (Namen der Vertragsparteien, Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses, Funktion des Arbeitnehmers, Lohn und allfällige Lohnzuschläge, tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit).

■ Ausländische Arbeitgeber, die Angestellte vorübergehend in die Schweiz entsenden, müssen den zuständigen kantonalen Behörden schriftlich Angaben über Identität dieser Arbeitnehmer, Tätigkeit, Arbeitsort usw. liefern.

■ Selbständigerwerbende unterstehen den flankierenden Massnahmen nicht, müssen aber bei der Arbeitsaufnahme in der Schweiz die Selbständigkeit nachweisen.

Insgesamt ist die Umsetzung der flankierenden Massnahmen als gut zu bewerten. Insbesondere von Seiten der Kantone hat eine deutliche Zunahme der Kontrolltätigkeit (+30 % bei den Personen; +60 % bei den Betrieben) stattgefunden. Die Tätigkeit der Kommissionen hat sich im Verhältnis zum Vorjahr wesentlich verstärkt: In allen Kantonen haben Kommissions-sitzungen stattgefunden und wurden Kontrollen veranlasst, die Zahl der Vermittlungsverhandlungen ist von 32 im Jahr 2004 auf 204 im Berichtsjahr gestiegen, wovon 140 erfolgreich waren. Zum Teil sind die Vermittlungsverfahren noch hängig.

Die Kontrollen waren, unter anderem gestützt auf eine Ende Dezember 2004 er-

gangene Weisung des seco auf besonders sensible Branchen wie jene des Transports, des Detailhandels, der Landwirtschaft und der Temporärarbeit fokussiert. Dies führt als logische Konsequenz zu höheren Verdachtszahlen vermuteter Missbräuche, wovon die meisten im Baunebengewerbe, gefolgt von Montage, Reparatur und Service, Personalverleih und in der Landwirtschaft festgestellt wurden. Im Ergebnis kann aber festgehalten werden, dass bei der überwiegenden Mehrheit der geprüften Arbeitsverhältnisse die in der Schweiz üblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten wurden.

In der Berichtsperiode vom 1. Januar bis 31. Dezember 2005 führten die tripartiten und paritätischen Kommissionen gesamtschweizerisch Kontrollen in 9600 Betrieben durch, wovon rund 31 000 Personen betroffen waren. Bezüglich der kontrollierten Betriebe stellt das einen Zuwachs von 60 % dar, bezüglich der kontrollierten Personen ergibt sich im Jahr 2005 ein Zuwachs von 30 %.

Insgesamt wurden 2176 Administrativsanktionen ausgesprochen: 13 (0,6 %) befristete Dienstleistungsverbote, 80 (3,6 %) Bussen wegen Nichteinhaltung von Mindestlöhnen, 2024 Bussen und Verwarnungen wegen Verstössen gegen die Meldepflicht (1327 Verwarnungen und 697 Bussen oder 93 % der Administrativsanktionen) und 59 (2,7 %) Bussen wegen anderer Verstösse. Zudem wurden 39 Strafsentscheide wegen Vereitelung der Kontrolle gemeldet. In der gesamten Schweiz sind 204 Verständigungsverfahren durchgeführt worden, davon konnten 140 erfolgreich abgeschlossen werden.

In der Berichtsperiode wurden in der ganzen Schweiz keine Anträge auf erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung von GAV gemäss Art. 1a AVEG gestellt. Im Kanton Genf wurde ein Antrag auf Erlass eines befristeten, zwingenden Normalarbeitsvertrags über die Mindestlöhne gemäss Art. 360a Abs. 1 OR für die Haushaltshilfen gestellt. Die Mindestlohnbestimmungen sind seit dem 3. Mai 2005 in Kraft.

Gemäss Observatoriumsbericht von seco, BFM und BFS ist die Bilanz der ersten zweieinhalb Jahre nach Inkrafttreten des Abkommens zur Personenfreizügigkeit mit der EU am 1. Juni 2002 insgesamt positiv. Die Zuwanderung hat sich im Rahmen der Erwartungen und gemäss den Bedürfnissen des Wirtschaftsstandortes Schweiz entwickelt. Sie hat insgesamt abgenommen, sich aber zugunsten einer Zuwanderung aus den EU-Staaten verlagert. Die Abnahme ist typisch für eine Phase schwacher Konjunktur.

Gemessen an der allgemeinen Wirtschaftsentwicklung fiel die Nachfrage nach Arbeitskräften aus dem EU15/EFTA-Raum relativ hoch aus. Trotz Inländervorrang wurden die Kontingente für Daueraufenthalter voll, die Kontingente für Kurzaufenthalter aber lediglich zu 60 % ausgeschöpft. Dies weist auf einen Nachholbedarf bei der Rekrutierung ausländischer Arbeitnehmer hin und zeigt, dass die Schweizer Wirtschaft auf ausländische Fach- und Arbeitskräfte angewiesen ist.

Die starke Nachfrage nach Aufenthaltsbewilligungen ist unter anderem auf gewisse Bereinigungseffekte zurückzuführen.

ren. Viele Grenzgänger – in erster Linie aus Deutschland – haben ihren Wohnsitz in die Schweiz verlegt. Zudem bestand ein Nachholbedarf im mittleren und unteren Qualifikationsbereich vor allem bei Klein- und Mittelbetrieben, die früher keine Jahresaufenthalter beschäftigen konnten. Im zweiten Jahr hat sich die Nachfrage leicht abgeschwächt, dennoch wurden auch 2005 sämtliche Kontingente für Jahresaufenthalter ausgeschöpft. Die Nachfrage nach Kurzaufenthalterbewilligungen bis 12 Monate hat sich dagegen unterdurchschnittlich entwickelt. Die Kontingente von 115 700 jährlich wurden 2005 nur zu 70 % beansprucht.

Die Freizügigkeit hatte keinen massgebenden Einfluss auf die Arbeitslosenquote; entscheidend war der Konjunkturverlauf. Die Branchen mit der höchsten Zuwanderung von EU-Arbeitskräften zeigten keine überdurchschnittliche Entwicklung der Arbeitslosigkeit. Seit Mitte 2003 ist die Arbeitslosenquote konstant und liegt bei rund 3,5 %.

Im Jahr 2005 haben 92 830 Personen aus der EU eine kurzfristige Tätigkeit in der Schweiz ausgeübt, 44 % waren weniger als 30 Tage in der Schweiz tätig, der Durchschnitt lag bei gut anderthalb Monaten. Die effektive Aufenthaltsdauer ist oft kürzer als die gemeldete, was besonders deutlich wird bei den Meldungen, die gegen Ende des Jahres vorgenommen werden.

Die Anzahl der Kurzaufenthalter ist nicht gleichzusetzen mit Vollzeit-Arbeitskräften.

Hochgerechnet auf das Jahr 2005 leisteten die 92 830 meldepflichtigen Kurzaufenthalter ein geschätztes Arbeitsvolumen von rund 12 400 Arbeitskräften. Dies entspricht 0,4 % des Arbeitsvolumens 2005, gemessen an der Vollzeitbeschäftigung im 2. und 3. Sektor (3 053 000). Im ersten halben Jahr des Meldeverfahrens (Juni bis November 2004) waren pro Monat durchschnittlich rund 10 000 meldepflichtige Kurzaufenthalter in der Schweiz, für das Jahr 2005 ergibt sich demnach gegenüber dem Vorjahr eine gewisse Zunahme.

Die Erweiterung der Personenfreizügigkeit auf die neuen EU-Länder dürfte daran nichts ändern. Für die EU-10-Staaten Polen, Ungarn, Tschechien, Slowenien, Slowakei, Estland, Litauen, Lettland, Zypern und Malta werden für die erste Phase vom Inkrafttreten des Protokolls am 1. April bis zum 31. Mai 2006 Kontingente für 2067 Kurzaufenthalts- und 217 Aufenthaltsbewilligungen EU/EFTA freigegeben. Danach steigen die Kontingente jährlich, zunächst vom 1. Juni 2006 bis am 31. Mai 2007: 1700 Aufenthaltsbewilligungen und 15 800 Kurzaufenthaltsbewilligungen. Im letzten Jahr der Übergangsphase 2010 bis 2011 sind die Kontingente auf 3000 Aufenthaltsbewilligungen und 29 000 Kurzaufenthaltsbewilligungen festgesetzt. Personen aus acht neuen EU-Staaten (ausser Zypern und Malta) benötigen im Falle eines Stellenantritts vom ersten Arbeitstag an eine Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung, selbst wenn sie eine Erwerbstätigkeit von unter drei Monaten ausüben.

Ausländerfragen

In der Wintersession 2005 wurden im Parlament sowohl das neue Ausländergesetz als auch das revidierte Asylgesetz verabschiedet.

Im Rahmen einer Totalrevision löst das Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer (AuG) das aus dem Jahr 1931 stammende Bundesgesetz über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer (ANAG) ab. Hauptinhalt ist die Regelung der Zulassung und des Aufenthaltes von erwerbstätigen und nicht erwerbstätigen Ausländerinnen und Ausländern, die nicht aus EU- oder EFTA-Staaten stammen (Drittstaatsangehörige) und nicht zum Asylbereich gehören. Ausgehend von einem dualen Zulassungsprinzip werden Kurzaufenthalts- und Aufenthaltsbewilligungen an Drittstaatsangehörige nur dann erteilt, wenn sie auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt als Führungskräfte, Spezialisten und andere qualifizierte Arbeitskräfte benötigt werden. Neben der Regelung des Familiennachzuges und der Integrationsförderung werden neue Massnahmen zur Missbrauchsbekämpfung und zum Schutz der öffentlichen Sicherheit und Ordnung eingeführt.

Positiv zu vermerken ist, dass das duale Zulassungsprinzip nach einigen Diskussionen konsequent umgesetzt wurde. Aus der Erkenntnis, dass ein Absolvieren zumindest eines Teils der obligatorischen Schulzeit in der Schweiz die Integration – insbesondere die Berufsausbildung – erleichtert, wurde der Familiennachzug für die Kinder in einem frühen Stadium begünstigt. Die Verknüpfung der Erteilung von Bewilligungen zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit mit der Auflage zur Schaf-

fung von Ausbildungsplätzen konnte verhindert werden.

Mit einer Teilrevision des Asylgesetzes (AsylG) werden verschiedene Mängel des heutigen Asylverfahrens beseitigt, insbesondere wird ein Missbrauch des Asylrechts erschwert. Hauptelemente des Gesetzes sind eine effektivere Drittstaatenregelung, eine vollzugsorientierte Ausgestaltung des Verfahrens an Flughäfen und dezentralen Empfangsstellen, neue Finanzierungsmodelle für die Sozialhilfe in der Form von Globalpauschalen an die Kantone sowie die Einführung des neuen Status der humanitären Aufnahme.

Gegen beide Gesetze wurde das Referendum angekündigt.

Ausländerkommission

An ihrer Jahrestagung auf dem Gurten in Bern hat die Eidgenössische Ausländerkommission (EKA) am 17. November 2005 Empfehlungen zur Öffnung von Institutionen vorgestellt. Im Kern beinhalten die Empfehlungen einen integrationspolitischen Perspektivenwechsel. In einer Zeit, in der von Migrantinnen und Migranten zunehmend Anpassungsleistungen gefordert werden, empfiehlt die EKA, wieder mehr zu fragen: Was können wir im Alltag tun, damit Chancengleichheit Wirklichkeit wird?

Die Empfehlungen der EKA verstehen sich als politische Agenda: den Zugang zu Stellen und Positionen verbessern, die Ausrichtung von Dienstleistungen auf die gesamte Bevölkerung ausdehnen, Öffnungsprozesse sichtbar machen. Diese Empfehlungen betreffen öffentliche Verwaltungen

und Institutionen, die Dienstleistungen im Auftrag des Staates erbringen. Öffnung ist hier ein Anliegen, welches auf konkreten rechtlichen Rahmenbedingungen basiert. Die Empfehlung «Öffnung als Erfolgsrezept für Vereine und Verbände nutzen» richtet sich an zivilgesellschaftliche Institutionen. Öffnungsprozesse können hier nicht gefordert, wohl aber gefördert werden.

Die Schweiz ist ein Land, das Wert auf seine Vielfalt legt. Dies widerspiegelt sich nicht nur in den in der Schweiz gesprochenen Landessprachen, sondern auch in den unterschiedlichen religiösen und politischen Überzeugungen und den mannigfaltigen Lebensstilen. Die Jahrestagung der EKA bot Raum, auf die Frage einzugehen, wie wir im Alltag mit dieser Vielfalt umgehen und wie Institutionen auf die Dynamik, die sich durch Zuwanderung ergibt, reagieren.

Das Thema der institutionellen Öffnung, welches an der EKA-Jahrestagung lanciert wurde, kann von Vereinen, Verbänden und Verwaltungen weiterentwickelt werden. Hierzu stellt die EKA allen Interessierten zusätzlich zu den Empfehlungen die Ausgabe Nr. 7 ihrer Zeitschrift «terra cognita», «Ouverture» und den Schulungsfilm «Vielfalt gestalten» zur Verfügung. Während «terra cognita» verschiedene Facetten der institutionellen Öffnung vertieft, vermittelt der Film Einblick in den Alltag ausgewählter zivilgesellschaftlicher und staatlicher Institutionen. Die Empfehlungen, «terra cognita» und der Film sollen inspirieren, gewohnte Pfade zu überdenken und Neues zu wagen.

Erstmals wurde von der Eidgenössischen Ausländerkommission, unterstützt durch das Bundesamt für Migration, ein Schweizer Integrationspreis ausgeschrieben. Der Preis stiess auf sehr grosses Interesse; es wurden über 150 Bewerbungen eingereicht. Am 26. November 2005 konnten in Solothurn drei Integrationsprojekte ausgezeichnet werden.

Für das Jahr 2005 betrug der im Rahmen der Budgetdebatte durch das Parlament festgesetzte jährliche Höchstbetrag des Kredits zur Förderung der Integration von Ausländerinnen und Ausländern 13,7 Mio. Fr. Er wurde vollständig ausgeschöpft. Von den 757 Finanzierungsgesuchen, die eingereicht wurden, konnten 604 genehmigt werden.

Ausländische Wohnbevölkerung

Ende 2005 ist die ständige Wohnbevölkerung in der Schweiz auf 7 461 100 Einwohner und Einwohnerinnen angestiegen; die ausländische Wohnbevölkerung in der Schweiz umfasste 1 511 937 Personen (20,2 %).

Während für die Bevölkerung schweizerischer Nationalität lediglich ein Zuwachs von 0,5 % registriert wurde, wies die ständige Wohnbevölkerung ausländischer Nationalität 2005 eine fast doppelt so hohe Wachstumsrate (+1,1 %) auf wie die Gesamtbevölkerung. Seit mehr als zehn Jahren steigt die Zahl der Schweizer Bürger/innen ausschliesslich aufgrund der Einbürgerungen von Ausländer/innen.

Gemäss der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) war im 2. Quartal 2005 eine von fünf erwerbstätigen Perso-

nen (20,9 %) der ständigen Wohnbevölkerung der Schweiz ausländischer Nationalität. Das sind 829 000 Personen von insgesamt 3,974 Mio. Erwerbstätigen. Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl der ausländischen Erwerbstätigen mit einer Aufenthalts- oder Niederlassungsbewilligung um 12 000 Personen gestiegen (+1,5 %), während die Zahl der schweizerischen Erwerbstätigen praktisch stabil geblieben ist (+2000 bzw. +0,1 %). Zudem zählen zur erwerbstätigen Bevölkerung unseres Landes rund 178 000 Grenzgänger/innen, 56 000 Kurzaufenthalter/innen und 10 000 Personen aus dem Asylbereich.

Der grösste Teil der ausländischen Erwerbstätigen kommt aus der EU-25 oder aus einem EFTA-Staat (62,9 % bzw. 522 000). Zahlenmässig am stärksten vertreten sind die Italiener/innen (20,1 % 167 000), gefolgt von den Erwerbstätigen aus dem westlichen Balkan (19,5 % bzw. 162 000), aus Portugal (11,6 % bzw. 96 000) und aus Deutschland (11,3 % bzw. 93 000). Im Vergleich zum Vorjahr ist wiederum eine deutliche Zunahme der deutschen und der portugiesischen Erwerbstätigen festzustellen (+10,6 % bzw. +9,2 %). Andererseits nimmt die Zahl der italienischen Arbeitskräfte sowie jener aus dem westlichen Balkan nach wie vor ab (-2,5 % bzw. -2,7 %).

Gemäss der SAKE übte 2005 ein Grossteil der aus dem Norden und Westen Europas stammenden ausländischen Arbeitskräfte einen hoch qualifizierten Beruf aus (46,8 % bzw. 91 000). Mehr als die Hälfte (51,7 %) der deutschen Erwerbstätigen arbeiteten als Führungskräfte oder in einem akademischen Beruf. Bei den

Schweizerinnen und Schweizern belief sich dieser Anteil nur auf 24,7 %, bei den Erwerbstätigen aus dem westlichen Balkan und den EU-Kandidatenländern sogar nur auf 6,9 %. Die Erwerbslosenquote der ausländischen Wohnbevölkerung ist mit 8,9 % deutlich höher als die der Schweizer (3,2 %). Zwei Phänomene erklären diesen Unterschied teilweise: einerseits die Tatsache, dass ein hoher Anteil der ausländischen Erwerbstätigen in besonders konjunkturabhängigen Branchen arbeitet, andererseits der Umstand, dass das durchschnittliche Ausbildungsniveau der ausländischen Arbeitskräfte tiefer ist als das der schweizerischen, so dass sich das Risiko, erwerbslos zu werden, bei ihnen erhöht.

Unter der ständigen ausländischen Wohnbevölkerung sind die vor weniger als zehn Jahren in die Schweiz gekommenen Personen am stärksten von der Erwerbslosigkeit betroffen (11,9 % bzw. 39 000), und dies trotz des hohen Anteils der Personen mit einem höheren Abschluss. Diese Situation erklärt sich unter

anderem durch die Tatsache, dass ein verhältnismässig hoher Anteil der im letzten Jahrzehnt in die Schweiz eingewanderten Personen aus humanitären Gründen bzw. im Rahmen der Familienzusammenführung hierher gekommen ist; für diese ist es manchmal schwierig, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Bei den Ausländerinnen und Ausländern der zweiten und dritten Generation dagegen liegt der Erwerbslosenanteil deutlich tiefer (6,7 % bzw. 8000 Personen).

Einbürgerungen

2005 wurden fast 40 000 Personen eingebürgert, 2700 (7,6 %) mehr als im Vorjahr. An erster Stelle stehen dabei Serbien und Montenegro. Entsprechend dem starken Anteil an der ausländischen Wohnbevölkerung stehen die italienischen Einbürgerungen an zweiter Stelle (9482), gefolgt von der Türkei (3467). An sechster Stelle steht Frankreich (1995), während erst auf den Plätzen neun bis elf Portugal (1496) Spanien (996) und Deutschland (762) folgen.

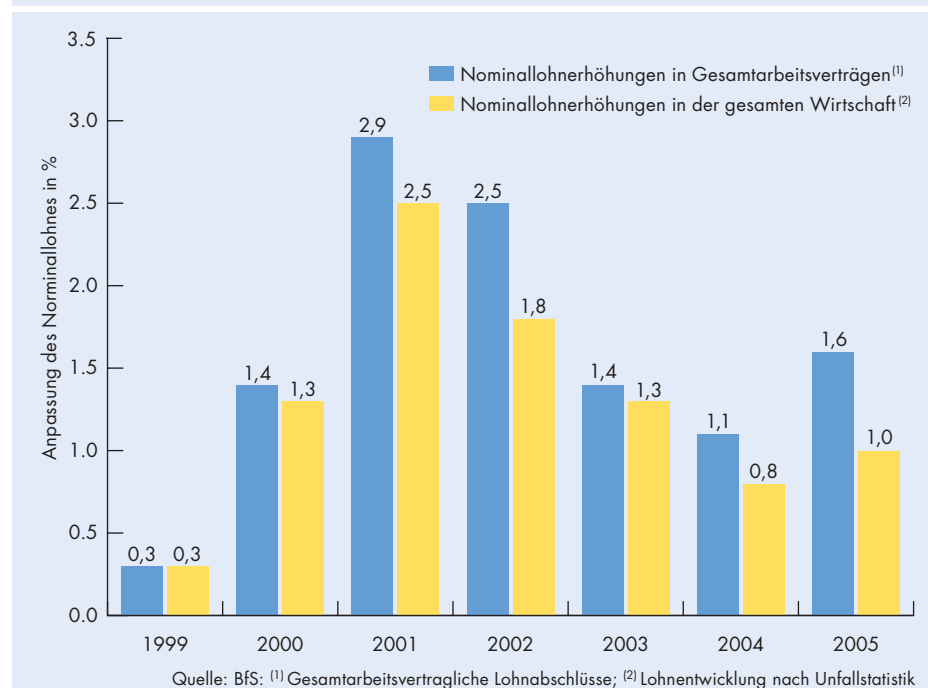
Löhne und Arbeitsbedingungen

Aus den im November des Berichtsjahres veröffentlichten Ergebnissen der schweizerischen Lohnstrukturerhebung 2004 des Bundesamtes für Statistik (BFS) geht hervor, dass sich 2004 die Lohnunterschiede zwischen den Kategorien der Lohnbezüger/innen vergrößert haben, insbesondere im Bereich der Stellen mit höchstem Anforderungsniveau. Der Bruttomedianlohn 2004 betrug in der Schweiz 5548 Fr. Die 10 % am schlechtesten bezahlten Arbeitnehmenden mussten sich mit weniger als 3687 Fr. begnügen, während die 10 % am besten bezahlten einen Lohn von mehr als 9718 Fr. erzielten. Zu den Branchen, deren Löhne deutlich über dem Medianlohn liegen, gehören insbesondere die «Chemische Industrie» (7273 Fr.), «Forschung und Entwicklung» (7576 Fr.) und

«Banken und Versicherungen» (7961 Fr.). Demgegenüber zahlen der «Detailhandel» mit 4260 Fr., das «Gastgewerbe» mit 3825 Fr. und die «persönlichen Dienstleistungen» mit 3590 Fr. Löhne weit unter dem Durchschnitt. Berücksichtigt man zudem das Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes, klafft die Lohnschere zwischen den Branchen noch weiter auseinander.

Zwischen 2002 und 2004 ist der Anteil der Vollzeitstellen, die mit weniger als 3500 Fr. brutto monatlich entlohnt wurden, in der gesamten Wirtschaft von 8,9 % auf 7,0 % zurückgegangen. Der Anteil der Tieflohnstellen ist in den verschiedenen Wirtschaftsbranchen sehr unterschiedlich. 13,3 % der Beschäftigten im «Detailhan-

Lohnerhöhungen in Gesamtarbeitsverträgen und in der gesamten Wirtschaft



del», 33,3 % im «Gastgewerbe» und sogar 46 % der «Persönlichen Dienstleistungen» gehören dazu, während sich dieser Anteil in der «Maschinenindustrie» nur auf 2,3 %, im «Baugewerbe» auf 1,7 % und bei den «Banken» gar nur auf 0,3 % beläuft. Betrachtet man den Lohn, der den Arbeitnehmenden tatsächlich zur Verfügung steht, ist die Zahl der vollzeitbeschäftigten Personen, die einen Tieflohn beziehen, d. h. bis 3000 Fr. netto im Monat, von 89 000 im Jahr 2002 auf 67 000 im Jahr 2004 zurückgegangen.

Die Ergebnisse der Lohnverhandlungen für 2005 wurden vom Bundesamt für Statistik im Rahmen von 44 GAV erhoben und betreffen rund eine Mio. Arbeitnehmende. Im Rahmen der wichtigsten GAV vereinbarten die Sozialpartner für 2005 eine nominale Effektivlohnerhöhung von durchschnittlich 1,6 %. Nachdem die durchschnittliche Teuerung 1,2 % betrug, nahm die Kaufkraft der Löhne leicht zu. Während die ausgeprägten Lohnerhöhungen der Jahre 2001 (+2,9 %) und 2002 (+2,6 %) auf der wirtschaftlichen Wachstumsphase von 1997 bis 2000 beruhten, sind die Erhöhungen 2003 (+1,4 %) und 2004 (+1,1 %) im Lichte der Unsicherheiten und der leichten Rezession der Periode 2001 bis 2003 zu sehen. Anlässlich der Lohnverhandlungen für 2005 im Herbst 2004 ging man trotz stagnierender Beschäftigung von guten Konjunkturperspektiven aus.

Im sekundären Sektor wurden die Löhne für das Jahr 2005 um 1,4 % bzw. rund ei-

nem Prozentpunkt mehr als im Vorjahr angehoben (2004: +0,5 %). Diese Entwicklung ist hauptsächlich auf das Baugewerbe zurückzuführen, wo sich die Lohnerhöhung von 0,4 % im Jahr 2004 auf 1,5 % im Jahr 2005 steigerte. Im tertiären Sektor ist die nominale Lohnerhöhung am deutlichsten (+1,8 %). Die kräftigsten Lohnerhöhungen verzeichneten der Landverkehr (+2,5 %), die Nachrichtenübermittlung (+2,4 %) sowie die Branche Unterhaltung, Kultur und Sport (+1,9 %). Am Ende der Rangliste finden sich die Herstellung von Möbeln, Schmuck und sonstigen Erzeugnissen (+0,9 %), der Fahrzeugbau (+0,9 %) sowie die Nebentätigkeiten für den Verkehr (+0,8 %). 2005 gliederte sich die gesamthafte Lohnerhöhung von 1,6 % in 1 % generelle und 0,6 % individuelle Erhöhungen. Nachdem der Anteil der generellen Lohnerhöhungen 2003 und 2004 bei rund 50 % lag, ergab sich für 2005 ein Anstieg (63 %).

2005 belief sich die mittlere nominale Mindestlohnerhöhung auf 0,9 %. Die deutlichsten Mindestlohnerhöhungen verzeichneten der Grosshandel (+3,1 %), die Herstellung von Bekleidung (+2,7 %), das Baugewerbe (+2,1 %) sowie die Erbringung von Dienstleistungen für Unternehmen (+1,8 %). Demgegenüber verharrten die Mindestlöhne in den Branchen Fahrzeugbau, Handel und Reparaturen von Autos, Landverkehr sowie persönliche Dienstleistungen auf dem Vorjahresstand.

Arbeitsrecht

Die Eidgenössische Arbeitskommission tagte im Laufe des Berichtsjahres zwei Mal. Im März lag die vom seco in Auftrag gegebene Studie Dauernachtarbeit: «Berufslaufbahn und Gesundheit» vor. Da der Aufbau der Studie aus der Sicht der Arbeitgeber ungenügend ist, sind auch die Resultate der Studie nicht eindeutig. Das Ziel, eine Aussage über die Langzeitwirkungen von Dauernachtarbeit im Vergleich mit rotierenden Schichten mit Nachtarbeit machen zu können, wurde nicht erreicht. Die Resultate der Studie werden denn auch sehr unterschiedlich interpretiert. Eine Expertengruppe wurde eingesetzt, welche zusammen mit dem seco die Studie analysierte und Empfehlungen über die Bewilligungspraxis für Dauernachtarbeit erarbeitete. Auch wenn sich die Sozialpartner nicht bis ins letzte Detail einig waren, ist die Regelung des seco positiv zu beurteilen. So konnte den rund 250 Gesuchen um Bewilligung von Dauernachtarbeit ausnahmslos für drei Jahre stattgegeben werden. Innerhalb dieser Bewilligungsperiode wird das seco diese Betriebe besuchen.

In der Sommersession 2005 wurde das Bundesgesetz über die Schwarzarbeit in den Räten verabschiedet. Das neue Gesetz führt auf kantonaler Ebene Kontrollorgane ein, deren Aufgabe darin besteht, die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zu kontrollieren. Zentral ist die neu geschaffene, gegenseitige Informationsmöglichkeit der betroffenen Behörden, welche im Detail geregelt wurde. Weniger Erfolg zeigten die Bemühungen, ein vereinfachtes Abrechnungsverfahren für kleine Unternehmen und Privathaushalte zu schaffen, das diesen Namen auch

wirklich verdient. Dafür ist es gelungen, das Gesetz so zu gestalten, dass die im Rahmen der flankierenden Massnahmen vorgesehenen Kontrollen mit den Kontrollen betreffend Schwarzarbeit koordiniert werden können. Im Herbst nahm eine Expertengruppe die Beratungen über die entsprechende Verordnung auf. Geplant ist eine Inkraftsetzung auf 1. Januar 2007.

Im November wurde die Initiative Hegetschweiler, «Sonntagsverkauf», über einen neuen Art. 27 Abs. 1^{ter} im Arbeitsgesetz in der Volksabstimmung angenommen. So können in Bahnhöfen und Flughäfen, welche aufgrund des grossen Reiseverkehrs Zentren des öffentlichen Verkehrs sind, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Verkaufsstellen und Dienstleistungsbetrieben auch sonntags beschäftigt werden.

Die zur Herabsetzung des Schutzalters für jugendliche Arbeitnehmer von 20 auf 18 Jahre notwendige Änderung des Arbeitsrechts wurde im Frühling 2005 im Ständerat beraten und verabschiedet. Diese Gesetzesänderung würde eine Angleichung an das europäische Umfeld ermöglichen, und die Schutzaltersgrenze würde dem zivilen Mündigkeitsalter entsprechen.

Per 1. Juli 2005 wurde die Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz in Kraft gesetzt, wonach Betriebe, welche fertig zubereitete Speisen ausliefern, den Gastbetrieben gleichgestellt werden und somit das Personal in der Nacht und am Sonntag ohne Bewilligung einsetzen können.

Der Nationalrat lehnte auch in diesem Jahr verschiedene Vorstösse linker Parlamentarier ab. So neben der Forderung nach einem besseren Kündigungsschutz auch eine Ausweitung der Schutzbestimmungen für Arbeitnehmer bei Massenentlassungen auf andere Tatbestände.

Zu den arbeitsrechtlichen Dienstleistungen der Geschäftsstelle im Berichtsjahr gehörten Auskünfte an Mitglieder und Parlamentarier. Wie jedes Jahr wurden arbeitsrechtliche Urteile für die Publikation im «Schweizer Arbeitgeber» aufgearbeitet. Die im Berichtsjahr publizierten Entscheide werden in der Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheide (SAE/JU-TRAV 2005) zusammengefasst und herausgegeben.

Sozialpolitische Grundsatzfragen

Trotz gravierender Finanzprobleme hat die schweizerische Politik den Turnaround der Sozialversicherungen noch nicht geschafft. Zwar reden Bundesrat und Parlament immer wieder vom Sparen, werden auch Vorlagen mit Leistungseinschränkungen vorbereitet, aber daneben wird munter weiter ausgebaut. So hat das Parlament im Berichtsjahr die parlamentarische Initiative Fankhauser in einen Vorschlag zu Bundeskinderzulagen ausmünden lassen, der 700 Mio. Fr. Mehrkosten für die Wirtschaft verspricht. Besonders paradox daran ist, dass dieser Betrag ungefähr dem Total entspricht, das mit der Unternehmenssteuerreform II den Firmen an Entlastung winkt. Der Staat nimmt also mit der einen Hand, was er mit der andern gibt. Von der Linken werden in gewohnter Manier und wie wenn die Welt in Ordnung wäre, Ausbauvorlagen aller Art präsentiert, eine 13. AHV-Rente soll eingeführt, die vorzeitige Pensionierung ermöglicht werden, und auch einen massiven Ausbau der Kinderzulagen auf 450 Fr. pro Monat will man mit einer Volksinitiative durchsetzen. Offenbar geht ein tiefer Graben durch das Volk. Die einen sind um die finanzielle Zukunft unserer Sozialversicherungen besorgt und bemühen sich redlich um Eindämmung des Kostenwachstums; auf der andern Seite herrscht immer noch das ideale Bild vom Versorgerstaat, der dem Bürger in jeder Lebenslage Sicherheit und Entschädigung verspricht. Dafür dürfen die Steuern ansteigen; Lohnprozente oder Mehrwertsteuern sind den Vertretern der Arbeitnehmerschaft recht, obwohl bei den Lohnverhandlungen jeweils heftig über die steigenden Lohnabzüge geklagt wird. Dieses Paradox scheint uns noch Jahre zu beschäftigen.

Die schweizerische Gesetzgebung hat sich im Allgemeinen durch eine gewisse Grosszügigkeit der Regelungen ausgezeichnet. Im Unterschied zu Nachbarländern wird nicht versucht, jedes erdenkliche Detail zu regeln, dem Vollzug wird eine gewisse Freiheit und damit auch Vertrauen zugebilligt. Die Gerichte haben damit die Möglichkeit, ein gewisses Ermessen einzusetzen, in der Praxis sind mit den Behörden adäquate Lösungen aushandelbar. Leider geht die Tendenz aber in die falsche Richtung. Die Computerisierung der Gesellschaft, die Multifunktionalität vieler Geräte und Einrichtungen erlaubt es immer mehr, Checklisten und Fragebögen zu erstellen, Auswertungen und Berechnungen vorzunehmen, Termine besser zu planen und zu verfolgen, Bestände schneller zu sortieren, und es geht nichts mehr vergessen; alles kann verfolgt und kontrolliert werden. Damit wird aber gewissermassen die Maschendichte im Vollzugsnetz immer enger. Wenn alles und jedes erfasst und kontrolliert werden kann, wird es auch vom gestrengen Auge der Verwaltung gepackt. Diese Entwicklung ist bedauerlich, denn damit geht ein gewisser behördlicher und unternehmerischer Spielraum verloren, was sich längerfristig negativ auf die Flexibilität des Arbeitsmarktes auswirken wird.

Der Versuch, die Bundeskinderzulagen zu harmonisieren, deutet darauf hin, dass Subsidiarität und Föderalismus in der Schweiz wieder stärker angegriffen werden. Trotz neuem Finanzausgleich werden den Kantonen von Bundes wegen Vollzugsaufgaben übertragen, die sie teilweise überfordern oder auch zwingen, regionale Lösungen zu suchen. Diese erfordern mehr

und mehr auch moderne, zeitgemässe Infrastrukturen bei den ärztlichen Diensten der IV, bei regionalen Arbeitsvermittlungstellen, bei der Stiftungsaufsicht, bei den Spitälern usw. Wenn der Bund regelt, aber die Kantone vollziehen sollen, muss zwangsläufig die Einheitlichkeit oder gar die Harmonisierung des Vollzugs leiden. Hier sind Überlegungen anzustellen, wie die Subsidiarität weitergeführt werden und wie der Föderalismus seine Stärken behalten kann. Subsidiarität setzt Eigenverantwortung voraus, und diese wiederum braucht Eigenständigkeit und -initiative. Die Bundesverfassung – auch die Sozialziele – und die Sozialgesetzgebung setzen auf Subsidiarität. Art. 47 BV sagt: «Der Bund wahrt die Eigenständigkeit der Kantone.» Es gilt also einerseits, die kantonale Souveränität zu stärken und nicht immer nach dem Bund zu rufen, wenn irgendwo ein Problem auftaucht. Es geht aber andererseits auch darum, kantonsübergreifende Infrastrukturen nicht einfach beim Bund zu zentralisieren. Hierbei sind neue Subsidiaritätsansätze gefragt.

Die IV-Stellen und die Suva haben in den vergangenen zwei Jahren mit einem aktiven Case Management ausgezeichnete Er-

fahrungen gemacht. Die verunfallten oder teilweise arbeitsfähigen Personen werden nicht nur rein medizinisch betreut und rehabilitiert, sondern ihre ganze Lebenssituation wird umfassend angegangen. Speziell qualifizierte Betreuer helfen den einzugliedernden Personen, sich optimal auf den Wiedereintritt in das Arbeitsleben vorzubereiten. Dazu gehört neben dem beruflichen auch das private Umfeld. Man weiss, dass ein schwieriges oder gar gestörtes privates Umfeld die Wiedereingliederung massiv erschweren und verzögern kann. Ungelöste private Probleme sind insbesondere dort erschwerend, wo psychische Labilität, Depressionen oder Neurosen die Arbeitnehmer beeinträchtigen. Die Arbeitgeberseite muss sich auf diesen neuen Ansatz proaktiv vorbereiten. Mit der 5. IV-Revision sollen die Wiedereingliederungsmassnahmen massiv verstärkt werden. Das setzt aktive Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern voraus. Diese müssen sich überlegen, wie man die neuen Ansprechpartner empfängt und mit ihnen zusammenarbeitet. Die internen Zuständigkeiten, Abläufe und die Instrumente im Personalwesen müssen also proaktiv auf den Case-Management-Ansatz ausgerichtet werden.

Kranken- und Unfallversicherung

Stand

Auf Anfang 2005 wurde ein mehrstufiges Franchisenmodell eingeführt, wobei die ordentliche Franchise bei 300 Fr. angesetzt blieb. Von den ursprünglich sechs Teilbotschaften des bereits 2004 verabschiedeten KVG-Reformpaketes ist 2005 lediglich die Teilbotschaft «Prämienverbilligung» als zweite vom Parlament verabschiedet worden. Sie brachte eine Prämienverbilligung auf max. 50 % für Kinder und Auszubildende. Die anderen Revisionspakete sties- sen auf starke Opposition, insbesondere die «Spitalfinanzierung»; sie wird von den Kantonen bekämpft. So konnten bisher die Teilbotschaften «Aufhebung des Kon- trahierungszwanges», «Managed Care» und «Pflegeversicherung» noch nicht ver- abschiedet werden. Der Bundesrat kam aufgrund eines Expertenberichtes zum Schluss, auf den Einbezug der Komple- mentärmedizin, ausser in fünf Einzel- leistungen, zu verzichten. Er beschloss zudem, zwei Volksinitiativen, die SVP- Initiative «für tiefere Krankenkassenprä- mien» und die von der politischen Linken portierte VI «für eine soziale Einheits- kasse» ohne Gegenvorschlag abzulehnen. Neu eingereicht wurde in diesem Zusam- menhang jedoch eine weitere VI «Ja zur Komplementärmedizin».

Beurteilung

Unser Verband unterstützt die ablehnende Empfehlung des Bundesrates zu beiden Initiativen. Allerdings unterstützt er bei der VI «für tiefere Krankenkassenprä- mien» die Parlamentariergruppe, welche einen Gegenvorschlag fordert. Ferner wer- den alle vom Bundesrat aufgelegten und noch nicht verabschiedeten Botschaften mit gewissen Vorbehalten unterstützt. Da-

bei steht unser Verband auf Seiten der Parlamentarier, welche jeweils für wett- bewerblichere Lösungen und kostendämp- fende Anträge eintreten.

Unfallversicherung

Stand

Bei der Berufsunfallversicherung wurden die Tarife einzelner Klassen angepasst.

Bei der Nichtberufsunfallversicherung traten Anfang 2005 höhere Prämien in Kraft. Bei der Suva belief sich die durch- schnittliche Prämienhöhung auf 10 %, bei der Privatassekuranz auf 13 %. Die Suva führte 2005 eine Anhörung bei den Verbänden über eine neue Tarifstruktur durch. Die Bildung von 47 Risikogemein- schaften analog der Betriebsunfallver- sicherungs-Klassen wurde daraufhin be- schlossen und wird per 1. Januar 2007 in die Prämienanpassungen einfließen.

Der versicherte Höchstverdienst blieb bei 106 800 Fr. eingefroren. Der Bundes- rat thematisierte diese Frage im Rahmen des Auftrags einer im Berichtsjahr ein- gesetzten Expertenkommission für eine 1. UVG-Revision. Deren Kommissions- arbeit war von den Kontroversen über die Marktaufteilung zwischen Suva und Pri- vatversicherern überlagert. Die Kommis- sion musste dabei auch die von der WEKO in eigener Kompetenz angeordnete Aufhe- bung des Gemeinschaftstarifs für private Versicherer zur Kenntnis nehmen. Prak- tisch wird dadurch das Anhörungsrecht der Arbeitgeberverbände (UVG Art. 60) in diesem Bereich gegenstandslos. Unter dem Titel «Unfallverhütung» belasteten auch die alten Auseinandersetzungen zwi-

schen seco und Suva zum Gesundheitsschutz und zur Prävention die Expertenkommission.

Aus Arbeitgebersicht standen bei der Expertentätigkeit das Einbringen und die Unterstützung prämiensenkender Anträge sowie die Abwehr von zu weit gehenden Vorstellungen bezüglich der sogenannten «Berufsassozierten Gesundheitsschäden» (BAGS) im Vordergrund. Gewerkschaftliche Forderungen zur Elimination der Privatassekuranz im Rahmen der 1. UVG-Revision waren ebenfalls abzuwehren.

Der Revisionskatalog im Expertenbericht wurde viel umfangreicher als erwartet. Der Expertenbericht selbst wurde im Februar 2006 von der Kommission abgeschlossen. Der Bundesrat wird gestützt darauf eine Revisionsvorlage in Vernehmlassung geben.

Beurteilung

Die UVG-Prämiensituation belastet die Arbeitgeberschaft. Die ausgeprägtere Risikotarifizierung im UVG erschwert die zunehmend geforderte Integration älterer und handicapierter Personen. Die von den Arbeitgebern verlangten Leistungsanpassungen zur Kostenentlastung müssen deshalb im laufenden Jahr in der geplanten Vorlage des Bundesrates für eine 1. UVG-Revision umgesetzt und unterstützt werden. Die Frage der Re- oder Neuorganisation der Arbeitssicherheit sollte nicht Gegenstand der eigentlichen 1. UVG-Revision bilden. Gestützt auf entsprechende Beschlüsse seiner Organe lehnt unser Verband die Vorstösse zur Privatisierung der Suva ab. Er setzt sich im Prinzip für die geltende Marktabgrenzung zwischen Suva und Privatassekuranz gemäss heutigem UVG ein.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Stand

Im November 2004 hat der Arbeitgeberverband ein Positionspapier zum Thema «Arbeit und Gesundheit» herausgegeben. Es wurde aufgezeigt, dass es weiterhin eine klare Trennung zwischen der gesundheitspolitischen Zuständigkeit am Arbeitsplatz und im Privatbereich braucht. Das Positionspapier dient als fundiertes Argumentarium, welches im Berichtsjahr breit eingesetzt und gut nachgefragt wurde.

Seit der definitiven Einführung der EKAS-Richtlinie 6508 im Jahre 2000 stehen den Betrieben rund hundert überbetriebliche ASA-Lösungen (Branchen-, Betriebsgruppen- und Modelllösungen) zur erleichterten Umsetzung der Arbeitssicherheitsvorschriften in den Unternehmen zur Verfügung. Diese Grundlagen sind zeitlich begrenzt gültig. Die EKAS hat im Berichtsjahr somit weitere abgelaufene Bewilligungen für Modelllösungen wieder bewilligt.

Die ASA-Richtlinie soll nach einem Beschluss der EKAS überarbeitet werden. Zu diesem Thema fand eine Aussprache zwischen dem Geschäftsführer EKAS und dem KMU-Forum statt, welches schon lange moniert, die Vorschriften seien nicht für Kleinst- und Kleinbetriebe ausgelegt. Auch der Schweizerische Gewerbeverband machte seinem Unwillen über die heute bestehenden bürokratischen Auflagen Luft und zog sich aus den Arbeitsgruppen der EKAS zurück. Neben der generellen Überarbeitung der Richtlinie prüft die EKAS die Einführung eines Kleinbetriebs-Tools zur Vereinfachung der Administration. Ein erster Entwurf wurde im Berichtsjahr zurückgewiesen, weil er nach wie vor zu umfangreich erschien.

Um den Bestrebungen zur Förderung der Arbeitssicherheit einen neuen Schub zu verleihen, hat die EKAS 2004 die Lancierung eines Impulsprogramms und parallel dazu die Verstärkung des Vollzugs und der Prävention beschlossen. Unter dem Logo «ASA inside» wurde im Herbst 2005 der zweite Teil der Kampagne zur Umsetzung der ASA-Richtlinie gestartet.

Das vom Staatssekretariat für Wirtschaft seco und der Gesundheitsförderung Schweiz im Vorjahr lancierte Nationale Forum für betriebliche Gesundheitsförderung wurde noch nicht gegründet.

Beurteilung

Es ist nach wie vor unser Konzept, die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit ohne zusätzliche Regulierungen und ohne Erhöhung des Prämienzuschlages zu fördern. Die steigenden UVG-Prämien können zwar durch rückläufige Unfallzahlen nicht gesenkt, aber doch gedrosselt werden. Gestützt auf unsere im Positionspapier «Arbeit und Gesundheit» dargelegte Politik fordern wir weiterhin eine klare Trennung der Zuständigkeiten für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und im privaten Bereich. Den Begriff «berufsassoziierte Gesundheitsstörungen» (Mobbing, Stress und Kreuzbeschwerden) lehnen wir klar ab, da er statistisch unkorrekt definiert ist. Zudem ist eine Abgrenzung der Verantwortlichkeiten des Arbeitgebers zum Freizeitverhalten des Mitarbeiters nicht möglich, und es kann nicht jede Gesundheitsstörung auf den Arbeitsplatz überwältzt werden. Ferner streben wir an, dass sämtliche Belange der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz über die EKAS, bei

der die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite ein Mitwirkungsrecht hat – und nicht über andere Organisationen – abgewickelt werden.

AHV/IV/EL/EO

Eidgenössische Alters- und Hinterlassenenversicherung

Stand

Die AHV schloss das Jahr 2005 mit einem positiven Ergebnis aus der Versicherungstätigkeit (Umlage) ab. Dank dem hohen Anlageerfolg stieg das Betriebsergebnis der AHV auf 2385 Mio. Fr. Der Anlageerfolg lag mit 1904 Mio. Fr. und einer Rendite von 9,6% deutlich über dem Vorjahr.

Die eigentliche Substanz des AHV-Ausgleichsfonds, die Anlagen und die flüssigen Mittel, entsprachen per Ende 2005 nur noch bescheidenen 47% des kumulierten Jahresaufwandes von AHV, IV und EO.

Der Bundesrat hat sich trotz der lustlosen Vernehmlassung im November entschieden, die neue 11. AHV-Revision weiterzuführen. Er hält ein kurzfristiges Massnahmenpaket für unumgänglich, da sich die finanzielle Lage der AHV in den

nächsten Jahren verschlechtern wird. Er verabschiedete zwei Revisionspakete: eine AHV-Leistungs- und Verfahrensrevision, welche unter anderem ein gleiches Rentenalter 65 für Frauen und Männer und ein gleiches Rentenvorbezugsalter 62 für beide Geschlechter vorsieht. Ein zweites Revisionspaket betrifft das ELG zur AHV/IV und sieht eine Vorruhestandsleistung vor. Anspruchsberechtigt sollen dabei Versicherte zwischen Alter 62 und 65 sein, die in bescheidenen Verhältnissen leben. Eine grundlegende 12. AHV-Revision, die sowohl auf den verworfenen AHV-Finanzierungsbeschluss als auch auf die von uns geforderte generelle Rentenalterserhöhung zurückkommen soll, plant der Bundesrat auf später.

2005 ging auch eine Gesetzesänderung zur Einführung einer neuen AHV-Nummer in Vernehmlassung. Sie sollte auch zu einem neuen AHV-Ausweis und zur maschinellen Einlesbarkeit führen. In-

zwischen ging diese Vorlage ans Parlament.

Beurteilung

Unser Verband unterstützte die neue 11. AHV-Revision des Bundes als Gegenvorschlag zur Volksinitiative «für ein flexibles Rentenalter». Er begrüsst, dass einige weitergehende Sparvorschläge, z. B. zur Teuerungsanpassung, in die Vorlage des Bundesrates aufgenommen wurden. Er kritisiert jedoch aus konzeptionellen und finanziellen Gründen die zugunsten der Abstimmungssieger verabschiedete Teilvorlage für eine Vorruhestandsleistung.

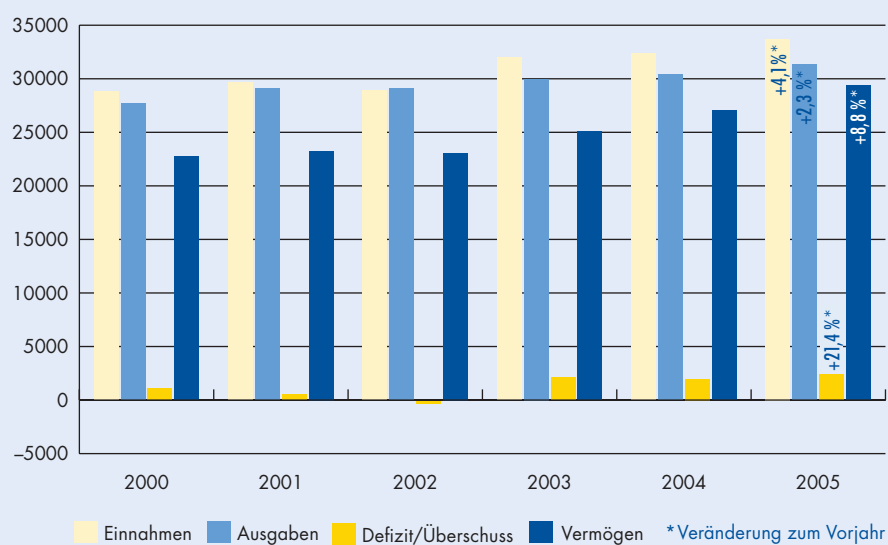
Da das bisherige System der AHV-Nummern und der historische AHV-Ausweis heute bereits an ihre Grenzen stossen, befürwortet er auch die Gesetzesvorlage für eine neue AHV-Nummer. Er legt jedoch grossen Wert auf den Daten- und Persönlichkeitsschutz in diesem aus liberaler Sicht sensiblen Bereich.

Schlüsselzahlen der AHV

	Ab 1. Januar 1999 bis Ende 2000	Ab 1. Januar 2001 bis Ende 2002	Ab 1. Januar 2003 bis Ende 2004	Ab 1. Januar 2005 bis Ende 2006
Maximales massgebendes Jahreseinkommen	72 360.–	74 160.–	75 960.–	77 400.–
Volle einfache Altersrente				
■ Minimalbetrag: pro Jahr	12 060.–	12 360.–	12 660.–	12 900.–
pro Monat	1 005.–	1 030.–	1 055.–	1 075.–
■ Maximalbetrag: pro Jahr	24 120.–	24 720.–	25 320.–	25 800.–
pro Monat	2 010.–	2 060.–	2 110.–	2 150.–

Quelle: BSV

Rechnung der Alters- und Hinterlassenenversicherung (Jahresergebnis in Mio. Fr.)



Quelle: BSV

Invalidenversicherung

Stand

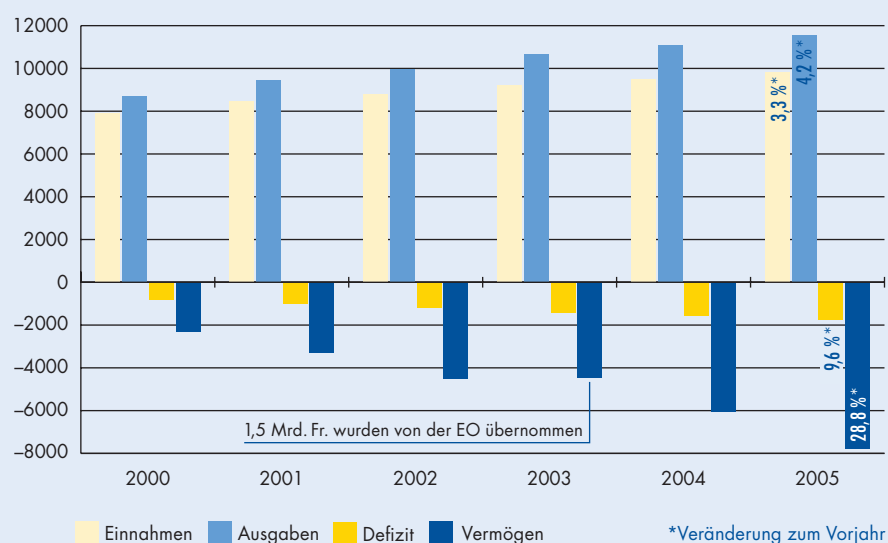
Im Vergleich zum Referenzjahr 2003 sind 2005 von der IV 18 % weniger Neurenten zugesprochen worden. Diese positive Entwicklung bremst zwar den Anstieg der Rentenausgaben, wirkt sich aber erst langfristig voll auf die Defizitsituation der IV aus. Zur Sanierung der IV bleiben die Massnahmen der 5. IV-Revision unabdingbar. Insbesondere soll die verstärkte Früherkennung und -integration massgeblich zur weiteren Senkung der Neurentenzugänge beitragen. Die IV-Ausgaben werden sich so langfristig und auf tieferem Niveau stabilisieren. Die vorgeschlagene Zusatzfinanzierung bleibt daher neu zu beurteilen.

Im Dezember 2005 konnte die vorgezogene Teilvorlage der 5. IV-Revision zur Verfahrensstraffung verabschiedet werden. Im Juni 2005 verabschiedete der Bundesrat je eine Botschaft zur 5. IV-Revision und zur Zusatzfinanzierung der IV. Die Revision steht im Parlament nun zur Debatte und sollte wenn möglich im Jahr 2007 in Kraft treten. Als wichtige Massnahme infolge der 4. IV-Revision beschloss der Bundesrat die Verordnung für den Pilotversuch «Assistenzbudget». Es geht dabei um die Stärkung einer eigenverantwortlichen Lebensführung von IV-Versicherten, die Bedarf und Pflege benötigen, aber ein selbst bestimmtes Leben führen wollen. Der aufwändige Versuch läuft in einigen Kantonen ab 2006.

Beurteilung

Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützte die Massnahme zur Verfah-

Rechnung der Invalidenversicherung (Jahresergebnis in Mio. Fr.)



Quelle: BSV

rensstraffung. Er bekämpft jedoch die geplante Erhöhung der Lohnbeiträge zur IV-Finanzierung und könnte notfalls nur eine tiefere und befristete Mehrwertsteuerfinanzierung hinnehmen. Unser Verband förderte auch den Beschluss der Bundesratsparteien zum Aufschub der IV-Zusatzfinanzierung bis nach der Volksabstimmung über die sogenannte KOSA-Initiative und die Verwendung des Bundesanteils an den freigewordenen Goldreserven der Nationalbank zur Sanierung des unterdotierten Ausgleichsfonds der AHV/IV.

Ergänzungsleistungen

Stand

Aufgrund der Vernehmlassung und des Beschlusses des Bundesrates zur Ausführungsgesetzgebung der Neugestaltung des Finanzausgleiches (NFA) wird das Gesetz über die Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung total revidiert werden. Aus dem heutigen Subventions- soll ein Leistungsgesetz werden. Die Deckung des allgemeinen Existenzbedarfs wird neu zu $\frac{5}{8}$ durch den Bund und zu $\frac{3}{8}$ durch die

Kantone getragen. Ergänzungsleistungen zur Deckung der zusätzlichen Heimkosten sowie der Krankheits- und Behindernungskosten finanzieren demgegenüber vollumfänglich die Kantone. Die vorbereitende Parlamentskommission folgte hier bereits weitgehend der Vorlage des Bundesrats.

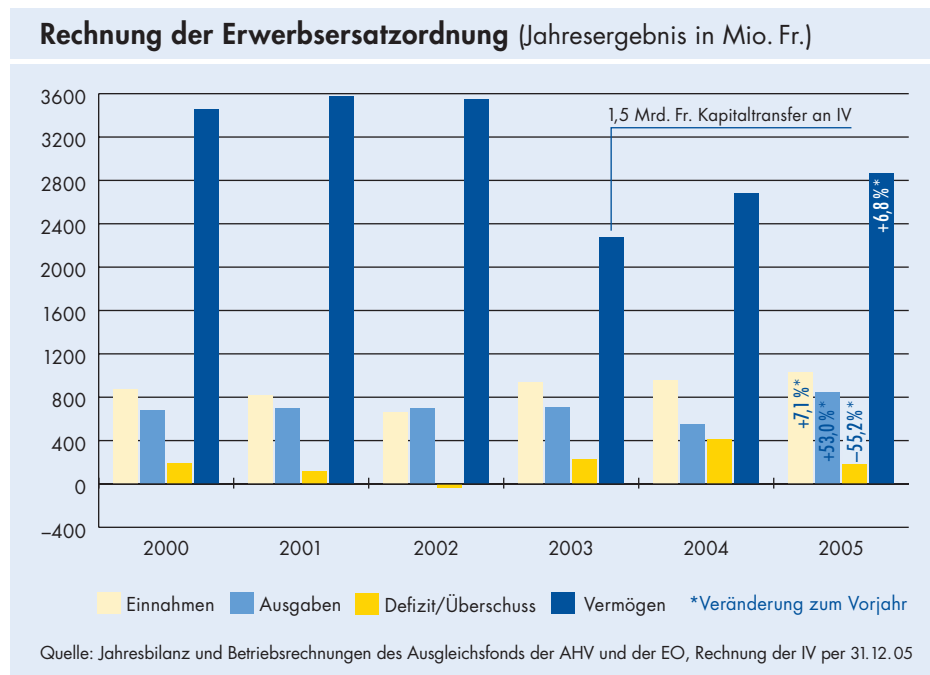
Beurteilung

Das ELG ist ein ganz wichtiges Element des Drei-Säulen-Systems, weil es bei AHV/IV gemäss dem Bedarfsprinzip die verfassungsmässig geforderte Existenzsiche-

Bezüge, Ausgaben und Finanzierung von Ergänzungsleistungen für Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenrentner, 1991 bis 2005 (Jahresende)

Jahr	Altersrentner	Hinterlassenenrentner	Invalidenrentner	Total	Gesamtausgaben	Anteil Bund	Anteil Kantone
1991	126 100	2400	33 100	161 500	1637,7	371,3	1266,4
1992	124 900	2200	34 200	161 300	1894,4	433,0	1461,4
1993	122 664	2477	36 297	161 438	2035,7	462,7	1573,0
1994	121 772	2285	38 204	162 261	2112,0	479,0	1633,0
1995	119 690	2230	40 330	162 250	2157,6	483,1	1674,5
1996	111 801	2321	42 195	156 317	1904,5	413,7	1490,8
1997	117 930	2680	46 330	166 940	2029,6	439,8	1589,8
1998	122 600	2930	50 930	176 460	2142,9	459,3	1683,6
1999 ¹	135 900	2100	58 300	196 300	2237,0	478,0	1759,0
2000	138 900	2000	61 800	202 700	2288,2	499,9	1788,3
2001	137 700	2300	67 800	207 800	2351,2	512,3	1838,9
2002	141 100	2300	73 600	217 000	2527,8	561,8	1966,0
2003	143 600	2400	79 300	225 300	2671,2	599,2	2072,0
2004	146 900	2500	85 400	234 800	2847,4	640,7	2206,7
2005	149 586	2917	92 001	244 504	2981,7	675,2	2306,5

¹ Neue statistische Erfassung (Früher: Ehepartner, jetzt: EL-beziehende erwachsene Personen)



rung gewährleistet. Die Tatsache, dass der Bund sich hier zurückzieht und die Kantone mehr finanzieren, darf das bisher problemlose Zusammenspiel im Drei-Säulen-System auch in Zukunft nicht beeinträchtigen.

Erwerbsersatzordnung

Stand

Die 4. Revision der Erwerbsersatzordnung trat Mitte 2005 in Kraft. Neben einem bezahlten vierzehnwöchigen Mutterschaftsurlaub sieht diese Revision Verbesserungen zugunsten der Dienstpflichtigen sowie

der Rekruten vor. So wurde insbesondere die Grundentschädigung von heute 65 % auf neu 80 % angehoben. Zwar bringt die Vorlage den Arbeitgebern wegen des Wechsels zu einer paritätischen Finanzierung eine kleine Entlastung. Aber leider plant man nun, die Beitragssätze mittelfristig um insgesamt 2 Lohnpromille anzuheben.

Beurteilung

Aus Sicht des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes sind zusätzliche Lohnpromille bei der EO zu vermeiden.

Berufliche Vorsorge

Stand

Die finanzielle Situation der Vorsorgeeinrichtungen hat sich laut Aussagen des Bundesamtes für Sozialversicherung deutlich verbessert. Im Vergleich zur Situation in anderen Ländern steht die 2. Säule mit wenigen Ausnahmen sehr gut da.

Die Umsetzung der 1. BVG-Revision war im Berichtsjahr ein dominierendes Thema. Der Bundesrat verabschiedete das dritte Verordnungspaket zur 1. BVG-Revision. Dieses wurde stark von den steuerlichen Aspekten beeinflusst; es betraf neben den Einkaufsbestimmungen auch die steuerlichen Abzugsmöglichkeiten. Entgegen unseren Forderungen setzte der Bundesrat in diesem Zusammenhang eine Beschränkung des Vorbezugsalters auf 58 Jahre durch. Ursprünglich wollte er das bestehende Vorbezugsalter 55 sogar auf Alter

60 zurücknehmen. Damit ist die 1. BVG-Revision per 1. Januar 2006 voll in Kraft getreten.

Neue Rahmenbedingungen erforderten eine erneute Überprüfung des BVG-Mindestumwandlungssatzes. Der Bundesrat entschloss sich aufgrund eines Expertenberichtes, den Umwandlungssatz früher als vorgesehen, nämlich bis im Jahre 2011, auf 6,4 % zu senken; der Entscheid liegt nun beim Parlament.

Parallel dazu und begleitet von parlamentarischen Vorstössen sowie von Entwicklungen im BVG-Aufsichtsbereich findet zum Teil unbemerkt eine konzeptionell striktere Trennung von Obligatorium und Vor- bzw. Überobligatorium bei der 2. Säule statt. Gleichzeitig scheint sich im Zusammenhang mit der Sanierung der

öffentlichen Vorsorgeeinrichtungen eine Praxis zur Abkoppelung der Rentner- von der Versichertenvorsorge abzuzeichnen. Diese bedeutsamen Entwicklungen entziehen sich einer offiziellen Vernehmlassung.

Anders ist es bei einem inzwischen abgeschlossenen Expertenbericht zur Strukturreform der 2. Säule. Darin werden dem Bundesrat Vorschläge zur Gestaltung und Verstärkung der Aufsicht über die 2. Säule und einem so genannten «prudentiellen Aufsichtsansatz» unterbreitet. Diese erfordern Gesetzesanpassungen, und es wird nach der Beratung im Bundesrat wohl zur üblichen Vernehmlassung kommen.

Am 4. Januar 2005 wurde die Liquidation der «Gemeinschaftsstiftung für Personalvorsorge», welche die Sozialpartner 1971 gegründet hatten, vom Bundesamt für Sozialversicherung bewilligt.

Beurteilung

Trotz der guten Ertragslage der meisten Vorsorgeeinrichtungen sollte das Parlament die Anpassung des BVG-Mindestumwandlungssatzes nicht mit flankierenden Massnahmen behindern. Wir erwarten vom Bundesrat eine Verstärkung der BVG-Oberaufsicht und der BVG-Aufsicht im Sinne einer Regionalisierung der kantonalen Aufsichtsbehörden. Die Umsetzung des Vorsorgerechtes sollte zwischen der BVG-Aufsicht und der Versicherungsaufsicht des BPV gut abgestimmt bleiben. Vor allem aus Gründen der Portability (Freizügigkeit im weiteren Sinne), welche das EU-Recht vorschreibt, wird dies nötig sein. Die Regeln für die öffentlichen Vorsorgeeinrichtungen sind schrittweise denjenigen der privaten anzupassen.

BVG-Eckdaten (Beträge in Fr.)

	ab 2003	ab 2004	ab 2005	2006
Maximal massgebender AHV-Jahreslohn	75 960	75 960	77 400	77 400
Koordinationsbetrag	25 320	25 320	22 575	22 575
Maximaler koordinierter Lohn	50 640	50 640	54 825	54 825
Minimal koordinierter Lohn	3 165	3 165	3 225	3 225
Maximaler koordinierter Lohn, für den Anspruch auf einmalige Ergänzungsgutschriften	20 400	20 400	*	*
Abzugsfähige Beiträge gemäss Art. 82 (Säule 3a)				
■ Arbeitnehmer: höchstens	6 077	6 077	6 192	6 192
■ Selbständigerwerbende: höchstens	30 384	30 384	30 960	30 960

* aufgehoben

Quelle: BSV

Arbeitslosenversicherung

Stand

Die Arbeitslosigkeit verharrte trotz der leicht anziehenden Wirtschaftslage auf relativ hohem Niveau. Im Berichtsjahr waren immer noch durchschnittlich 148 537 Arbeitslose zu verzeichnen. Weil das aktuell geltende Finanzierungssystem der Arbeitslosenversicherung auf eine Arbeitslosigkeit von rund 100 000 Personen ausgerichtet ist, schloss die Versicherung im Jahre 2005 mit einem Defizit von rund 2 Mrd. Fr. ab. Wenn es nicht zu einer drastischen Entspannung auf dem Arbeitsmarkt kommt, dann muss davon ausgegangen werden, dass die Schulden der Arbeitslosenversicherung Anfang 2007 auf

über 2,5 % der massgeblichen Lohnsumme ansteigen könnten. Gemäss AVIG Art. 90 würde dies den Bundesrat zwingen, den Beitragssatz um maximal 0,5 % zu erhöhen und einen Solidaritätsbeitrag auf hohen Einkommen von bis zu 1 % einzuführen. Das seco setzte deshalb Ende 2005 eine Arbeitsgruppe ein. Sie hat eine allfällige nächste Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vorzubereiten.

Beurteilung

Aus Sicht unseres Verbandes ist mit einer Beitragserhöhung, die das Gesetz vorschreibt, zuzuwarten. Ferner wäre sie mit einer Revisionsvorlage zu koppeln. Aus

unserer Sicht sind dabei Änderungen vorzusehen, die den Aufwand reduzieren. Dazu gehören u. a. eine Erhöhung der Mindestbeitragszeit auf 24 Monate, eine Reduktion der Bezugsdauer für jüngere Versicherte auf maximal 250 Tage, die Nichtanerkennung von Beitragszeiten im Rahmen von arbeitsmarktlichen Massnahmen, ein Verzicht auf Erhöhung der Bezugsdauer für besonders von der Arbeitslosigkeit betroffene Regionen.

Arbeitslose in der Schweiz (per 31.12.)

	2001		2002		2003		2004		2005	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Total Arbeitslose	86 027	100	129 809	100	162 835	100	158 416	100	151 764	100
Schweizer	46 856	54,5	73 412	56,6	95 131	58,4	92 253	58,2	87 661	57,8
Ausländer	39 171	45,5	56 397	43,4	67 704	41,6	66 163	41,8	64 103	42,2
Männer	48 011	55,8	74 790	57,6	92 415	56,8	87 627	55,3	81 908	54,0
Frauen	38 016	44,2	55 019	42,4	70 420	43,2	70 789	44,7	69 856	46,0
15–24 Jahre	13 884	16,1	23 414	18,0	30 668	18,8	30 048	19,0	28 524	18,8
25–49 Jahre	55 693	64,7	82 629	63,7	101 923	62,6	97 353	61,5	91 943	60,6
50 und mehr	16 450	19,1	23 766	18,3	30 244	18,6	31 015	19,6	31 297	20,6
0– 6 Monate	60 496	70,3	84 397	65,0	92 083	56,5	92 785	58,6	89 101	58,7
7–12 Monate	14 415	16,8	27 937	21,5	40 939	25,1	34 844	22,0	34 010	22,4
über 12 Monate	11 116	12,9	17 475	13,5	29 813	18,3	30 787	19,4	28 653	18,9
Arbeitslosenquote		2,4		3,6		4,1		4,0		3,8

Quelle: seco

Andere Versicherungszweige

Familienpolitik, Kinderzulagen

Stand

Diverse Kantone passten ihre Leistungen für Familien zum Beispiel im Steuerrecht oder bei den Familienzulagen an (vgl. Tabelle).

Trotz der weiteren KVG-Prämienentlastung für Kinder und Auszubildende beschäftigte sich das Parlament im Berichtsjahr intensiv mit der Pa. Iv. Fankhauser, das heisst mit einem Bundesgesetz zur Vereinheitlichung der Familienzulagen. Der Nationalrat unterstellte einerseits Selbstständigerwerbende und Nichterwerbstätige dem Zulagenregime und legte dabei andererseits Mindestzulagen von 200 Fr. für Kinder und von 250 Fr. für Auszubildende fest. Dies brächte den Arbeitgebern Mehrkosten von rund 700 Mio. Fr. und den Kantonen solche von 200 Mio. Fr. Der Ständerat war restriktiver: Selbstständigerwerbende sollen seiner Ansicht nach dem Gesetz nicht unterstellt werden, Nichterwerbstätige nur bedingt. Bezüglich der Zulagenhöhe sollen die Kantone weiterhin autonom befinden können. Wichtige Entscheide wurden mit minimalen Mehrheiten gefällt. Weil das Parlament im Frühjahr 2006 entschieden hat, den Kantonen Mindestbeträge vorzuschreiben, wird unser Verband das Referendum des Gewerbeverbandes gegen diese Vorlage unterstützen.

Bei der von der Gewerkschaft travail.suisse lancierten Volksinitiative «für fairere Kinderzulagen», welche eine schweizweit einheitliche Zulage von monatlich 450 Fr. verlangt, sind klare Mehrheiten auszumachen. Das ganze bürgerli-

che Lager spricht sich entschieden gegen dieses finanziell überrissene Volksbegehren aus. Es würde die gesamten Aufwendungen für Familienzulagen von heute gut 4 Mrd. Fr. auf deutlich über 10 Mrd. Fr. ansteigen lassen. Unser Verband hat bereits die Neinparole beschlossen.

Auf Mitte Jahr trat der vierzehnwöchige bezahlte Mutterschaftsurlaub in Kraft. Damit sollte diese Diskussion nun abgeschlossen sein.

Von den zahlreichen familienpolitischen Vorstössen ist die von unserem Verband bekämpfte Initiative «Ergänzungsleistungen für Familien» zwar bereits behandlungsfähig, aber vorerst zurückgestellt.

Beurteilung

Aus Sicht des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes ist der sozialpolitische und sozialversicherungsmässige Ansatz der Familienpolitik speziell auf Bundespolitikerebene zu bekämpfen. Hingegen sind die Spannungsfelder im Bereich «Familie und Beruf» weiterhin ganzheitlich – primär mit praktischen strukturellen und mit geeigneten personalpolitischen Massnahmen – zu beheben.

Internationale Sozialversicherungsverträge

Unter dem internationalen Aspekt zeichnet sich eine Tendenz der OECD und anderer internationaler Behörden ab, sich mehr zu einzelnen Zweigen der Sozialversicherungen zu äussern. Solche Empfehlungen internationaler Organisationen sind nicht zu verwechseln mit den verbindlichen Sozialversicherungsabkommen. Bei diesen stand das Jahr 2005 ganz

im Zeichen der Ausdehnung der seit 1. Juli 2002 in Kraft gesetzten bilateralen Abkommen auf die 10 neuen EU-Mitglieder. Diese Erweiterung tritt am 1. April 2006 in Kraft, wobei auch in den neuen EU-Ländern das bestehende Recht auf Barauszahlung der BVG-Freizügigkeitsguthaben ab 1. Juli 2007 ausläuft.

Kantonalrechtliche Familienzulagen für Arbeitskräfte mit Kindern in der Schweiz

Stand 1. Januar 2006

Beträge in Fr.						
Kanton	Kinderzulage	Ausbildungs- zulage ⁹	Altersgrenze		Geburts- zulage	Arbeitgeber- beiträge der kantonalen FAK in % der Lohnsumme
	Ansatz je Kind und Monat		allgemeine	besondere ¹		
ZH	170/195 ³	–	16	20/25	–	1,30
BE	160/190 ³	–	16	20/25	–	1,70
LU	180/210 ³	230	16	18/25	800 ¹⁶	2,00 ⁸
UR	190	–	16	18/25	1000	2,00
SZ	200	–	16	18/25	800 ¹⁸	1,60
OW	200	–	16	25/25	–	1,80
NW	200	225	16	18/25 ²⁰	–	1,75
GL	170	–	16	18/25	–	1,90
ZG	250/300 ²	–	18 ²¹	18/25 ²¹	–	1,60 ⁸
FR	220/240 ²	280/300 ²	15	20/25	1500 ⁶	2,45
SO	190	–	18	18/25 ¹⁰	600	1,90
BS	170	190	16	25/25	–	1,30
BL	200	190	16	25/25	–	1,50
SH	180	210	16	18/25	–	1,40 ⁸
AR	190	–	16	18/25	–	1,90
AI	180/185 ²	–	16	18/25	–	1,70
SG	170/190 ²	190	16	18/25	–	1,80 ⁸
GR	185	210	16	20/25 ⁵	–	1,80
AG	170	–	16	20/25	–	1,50
TG	190	–	16	18/25	–	1,60
TI	183	–	15	20/20 ^{5,17}	–	1,50
VD ¹²	160/330 ²	205/375 ²	16	20/25 ⁵	1500 ^{6,14}	1,85
VS	260/344 ²	360/444 ²	16	20/25	1500 ^{6,15}	– ⁷
NE ¹¹	160/180	240/260	16	20/25 ⁵	1200 ¹⁹	2,00
	200/250	280/330				
GE	200/220 ³	–	18	18/18	1000 ⁶	1,50
JU	154/178 ⁴	206	16	25/25	782 ⁶	3,00
	132 ¹³	132 ¹³				

Quelle: BSV

Legende

- ¹ Die erste Grenze gilt für erwerbsunfähige (ZH: mindererwerbsfähige) und die zweite für in Ausbildung begriffene Kinder.
- ² Der erste Ansatz gilt für die ersten beiden Kinder, der zweite für das dritte und jedes weitere Kind.
- ³ ZH, BE und LU: Der erste Ansatz gilt für Kinder bis zu 12 Jahren, der zweite für Kinder über 12 Jahre. GE: Der erste Ansatz gilt für Kinder bis zu 15 Jahren, der zweite für Kinder über 15 Jahre.
- ⁴ Der erste Ansatz gilt für Familien mit einem oder zwei Kindern, der zweite für solche mit drei und mehr Kindern.
- ⁵ Für Kinder, die eine IV-Rente beziehen, werden keine Zulagen gewährt. In den Kantonen Tessin und Waadt wird bei Ausrichtung einer halben IV-Rente eine halbe Kinderzulage gewährt, zudem im Tessin bei Ausrichtung einer Viertelsrente drei Viertel einer Kinderzulage.
- ⁶ Wird auch im Falle einer Adoption ausgerichtet.
- ⁷ Keine kantonale Familienausgleichskasse.
- ⁸ Inklusive Beitrag an Familienzulageordnung für Selbständigerwerbende.
- ⁹ Die Ausbildungszulage ersetzt die Kinderzulage; in den Kantonen, welche keine Ausbildungszulage kennen, wird die Kinderzulage bis zum Ende der Ausbildung, längstens jedoch bis zum Erreichen der besonderen Altersgrenze, ausgerichtet. Die Ausbildungszulage wird in der Tabelle nur ausgewiesen, wenn sie höher als die Kinderzulage ist.
- ¹⁰ Die Altersgrenze beträgt 25 Jahre für diejenigen Kinder, die von Geburt oder Kindheit an invalid sind.
- ¹¹ Die Ansätze gelten der Reihe nach für das erste, zweite, dritte und ab dem vierten Kind.
- ¹² Gesetzliches Minimum; jede Kasse kann aufgrund ihrer finanziellen Möglichkeiten mehr ausrichten.
- ¹³ Für Bezüger/innen von Kinder- oder Ausbildungszulagen wird eine Haushaltungszulage von 132 Franken pro Monat ausgerichtet.
- ¹⁴ Bei Mehrlingsgeburten wird die Geburtszulage verdoppelt, ebenso bei gleichzeitiger Adoption von mehr als einem Kind.
- ¹⁵ Bei Mehrlingsgeburten oder bei Aufnahme mehrerer Kinder wird die Geburtszulage um 50 Prozent erhöht.
- ¹⁶ Geburtszulage nur für in der Schweiz geborene, in einem schweizerischen Geburtsregister eingetragene Kinder.
- ¹⁷ Für behinderte Kinder in einer Spezialausbildung und für Kinder in Ausbildung in der Schweiz.
- ¹⁸ Geburtszulage nur für in einem schweizerischen Geburtsregister eingetragene Kinder, deren Mutter zivilrechtlichen Wohnsitz in der Schweiz hat.
- ¹⁹ Geburtszulage nur für in einem schweizerischen Geburtsregister eingetragene Kinder.
- ²⁰ Erwerbsunfähige Kinder zwischen 16 und 18 Jahren erhalten die Ausbildungszulage.
- ²¹ Seit dem 1. Oktober 2004 in Kraft.

Berufsbildung

Das neue Berufsbildungsgesetz und die dazugehörige Verordnung traten auf den 1. Januar 2004 in Kraft. Die Umsetzung des Gesetzes erfolgt während einer Übergangsfrist von 5 Jahren. Damit nicht alle bisherigen Berufsreglemente auf den gleichen Zeitpunkt hin den neuen Erfordernissen angepasst werden, ist seit Sommer 2003 eine Masterplan-Gruppe tätig, welche den gestaffelten Übergang alter Reglemente zu neuen Bildungsverordnungen koordinieren soll. In dieser Gruppe ist der Schweizerische Arbeitgeberverband auch vertreten. Im Berichtsjahr wurden für den Ausbildungsbeginn ab Schuljahr 2005/06 neun Bildungsverordnungen mit einem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis und drei zweijährige Grundbildungen mit einem Berufsbildungsattest als Abschluss in Kraft gesetzt. Das Ticket für 2006 erhielten total 12, für 2007 total 27 Berufe. Damit zeichnet sich ab, dass der grösste Teil der

Ausbildungen auf das Ende der Umsetzungsphase angepasst werden wird.

Der Übergang zur Pauschalfinanzierung stellt ebenfalls gewisse Probleme dar. Eine Arbeitsgruppe der Kantone, in der auch Arbeitgeberverbände vertreten sind, erarbeitet eine Grundlage zur Berechnung der Pauschalbeiträge nach Branchen und pro lernende Person. Die im Vorjahr begonnene Arbeit wurde im Berichtsjahr fortgesetzt.

Die Reform der kaufmännischen Grundausbildung (vgl. bisherige Jahresberichte) wurde auf das Schuljahr 2003/04 umgesetzt. Im Berichtsjahr wurde vermehrt Kritik an der neuen Ausbildung laut, und einzelne Branchen forderten eine sofortige Anpassung des Ausbildungsreglementes. Da sich diese Wünsche mit den rechtlichen Möglichkeiten nicht vereinbaren lassen,

Ausbildung der Zwanzigjährigen (%)

Abgeschlossene Ausbildung	Total		Männer		Frauen	
	1994/95	2004/05	1994/95	2004/05	1994/95	2004/05
Beruf (mehrjährig) ¹⁾	65	68	72	75	58	61
Maturität	17	19	17	16	18	22
Seminar (Unterrichtsberufe) ²⁾	3	0	1	0	4	0
Ohne nachobligatorischen Abschluss ³⁾	15	13	10	9	20	17
Zusammen	100	100	100	100	100	100

¹⁾ Nur mehrjährige Ausbildungen. Schätzmethode für die Abschlüsse der Berufsbildung: Es handelt sich um die Summe der Beschulungsquoten (Beteiligung) im 2. Ausbildungsjahr der 16- bis 21-jährigen Wohnbevölkerung

²⁾ Lehrkräfte für Kindergarten, Primarschule oder Arbeits- und Hauswirtschaft

³⁾ Eventuell einjährige Berufsbildung

Quelle: BFS

setzte das BBT eine Task Force ein, welche Vorabmassnahmen zu prüfen hat. Das Ergebnis der Task Force wird Anfang 2006 präsentiert werden. Die Anpassung des Ausbildungsreglementes an das neue Berufsbildungsgesetz wird voraussichtlich 2009 in Kraft treten.

Die Genossenschaft Informatik Berufsbildung Schweiz (I-CH) hat die Modularisierung der Informatik-Grundbildung im Berichtsjahr mit dem Abschluss der ersten Pilotgeneration umgesetzt. Gleichzeitig wurden die Verordnung und der Bildungsplan in Kraft gesetzt. Ein wesentliches Element ist nun die gute Zusammenarbeit zwischen der I-CH und der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz SBBK. Gemeinsam wurde beim BBT ein Projekt eingegeben, dessen Ziel es ist, einen gesamtschweizerischen Pool an Kompetenznachweisen für die Module der Grundbildung zu entwickeln und webbasiert anzubieten. Ausführliche Informationen zu I-CH finden sich auf der Internetseite www.i-ch.ch.

Auch in diesem Berichtsjahr war die Lehrstellenproblematik der Schulabgänger ein politisches Thema. Aufgrund der Tatsache, dass einerseits geburtenstarke Jahrgänge aus der obligatorischen Schule austraten und andererseits die Wirtschaft mangels Wachstum zu Restrukturierungen gezwungen war, fanden viele Jugendliche keine passende Lehrstelle. Da sich

bereits im Vorjahr viele Jugendliche aus ähnlichen Gründen für Brückenangebote oder 10. Schuljahre entscheiden mussten, wurde der Ruf nach Schaffung neuer Lehrstellen laut. Der Schweizerische Arbeitgeberverband hat seine Mitglieder wiederholt aufgefordert, hier behilflich zu sein, wies aber ebenso darauf hin, dass sich die Zahl der Schulabgänger ab 2008 deutlich reduzieren werde. Es darf festgestellt werden, dass sich die Zahl der neu geschaffenen Lehrstellen etwa gleich entwickelte, wie die Zahl der Schulabgänger zunahm.

Im Jahr 2005 betrug die Zahl der neu abgeschlossenen Lehrverträge 62 513 (berufliche Grundbildungen EFZ) und 1406 (berufliche Grundbildungen EBA) (2004: 63 406). Der Gesamtbestand der Lehrverträge belief sich auf 174 727 (berufliche Grundbildungen EFZ) und 1550 (berufliche Grundbildungen EBA) (2004: 172 357). Gesamthaft gesehen wurden 50 270 Fähigkeitszeugnisse (2004: 51 302) ausgestellt. Ende 2005 standen 4241 (Vorjahr: 5251) Anlehrlinge in Ausbildung, und 2322 (Vorjahr: 2474) haben einen Anlehrausweis erhalten. Im Berichtsjahr bestanden insgesamt 350 vom EVD und BBT genehmigte Berufe. Aus der Totalrevision von 4 Reglementen sind bis Ende 2005 4 neue entstanden. 3 Prüfungsordnungen wurden neu geschaffen, 5 wurden ausser Kraft gesetzt.

Weiterbildung

Von der Weiterbildungsstufe sind die etablierten Qualifizierungsangebote nicht mehr wegzudenken. Die eidgenössischen Berufs- und Höheren Fachprüfungen will der Schweizerische Arbeitgeberverband denn auch trotz ähnlicher Angebote der Fachhochschulen im Nachdiplomstudienbereich weiterhin unterstützen. Gemeinsam mit dem KV Schweiz und dem Schweizerischen Gewerbeverband wurde die Plattform «dual stark» geschaffen, welche zur Stärkung der dualen Weiterbildung die Kräfte bündeln soll. Der Bezug zur Praxis bei den Berufs- und Höheren Fachprüfungen ist eine Stärke, welche schulischen Angeboten oft fehlt. Die Beteiligung war im Berichtsjahr wiederum sehr hoch: Im Jahr 2005 legten 15 051 (Vorjahr 14 476) Berufsleute eine Berufsprüfung und 3204 (Vorjahr 3973) eine

Höhere Fachprüfung ab. Von insgesamt 18 255 Kandidatinnen und Kandidaten waren 14 381 erfolgreich. In der Schweiz zählte man Ende 2005 189 Berufs- und 161 Höhere Fachprüfungen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband beteiligt sich aktiv an diesen Weiterbildungs- und Prüfungsangeboten, die vom Bund beaufsichtigt werden. Zudem ist er Mitträger einer Anzahl vom Bund anerkannter Berufs- und Höherer Fachprüfungen und in den nachstehend genannten Prüfungskommissionen vertreten:

Berufsprüfung für

- Personalfachfrau/Personalfachmann
- Organisatoren
- Informatik-Projektleiter
- Wirtschaftsinformatiker

Gewählte Ausbildungswege innerhalb der Sekundarstufe II 2004/2005

Schulstufe	Total	Männer	Frauen	Schweizer	Ausländer
Maturitätsschulen	66 309	29 010	37 299	57 589	8 720
Andere allgemeinbildende Schulen	23 287	7 516	15 771	17 225	6 062
Schulen für Unterrichtsberufe	858	157	701	840	18
Berufsbildung	211 172	120 764	90 408	174 595	36 577
Vorbereitung auf Berufsmaturität (nach Berufslehre)	4 921	2 722	2 199	4 399	522
Anlehre	5 215	3 299	1 916	2 933	2 282
Vorlehre	1 089	592	497	610	479
Sekundarstufe II	312 851	164 060	148 791	258 191	54 660

Quelle: BFS

Höhere Fachprüfung für

- Marketingleiter
- Organisatoren
- Wirtschaftsinformatiker

In der Organisation «MarKom» sind die Träger verschiedener Berufs- und Höherer Fachprüfungen zusammengeschlossen, die sich das Ziel gesetzt haben, in verschiedenen Bereichen von Marketing und Kommunikation die Prüfungen gegenseitig abzustimmen. Dazu wurde eine einheitliche Zulassungsprüfung entwickelt, welche den erfolgreichen Absolventen den Zugang zu den verschiedenen Berufsprüfungen gewähren soll. Im Berichtsjahr

wurden die angepassten Prüfungsreglemente dem BBT zur Genehmigung eingereicht. Der Arbeitgeberverband wird künftig Mitglied des Prüfungsrates der Zulassungsprüfung sein.

Nach der Gründung der SIZ AG als Aufgangsgesellschaft für die Genossenschaft SIZ wurde das Angebot neu überarbeitet und gestrafft. Die enge Zusammenarbeit mit der I-CH zum Zwecke der gegenseitigen Anerkennung von einzelnen Ausbildungsmodulen wirkt sich auf beide Institutionen und vor allem für die Arbeitgeber positiv aus.

Medienarbeit

Der Schweizerische Arbeitgeberverband legt grosses Gewicht auf eine professionelle Medienarbeit. Anfragen von Medien wurden rasch und möglichst kompetent beantwortet. Stufengerechtigkeit der Aussagen, die gewünschte fachliche Tiefe sowie die Verfügbarkeit der Personen entscheiden über den jeweiligen Ansprechpartner. Wahrhaftigkeit, Offenheit und die Gleichbehandlung der verschiedenen Medien sind die bewährten Grundpfeiler unserer Informationspolitik.

Auch 2005 war eine Vielzahl arbeitgeberpolitischer, wirtschaftspolitischer und anderer Themen Gegenstand unserer zahlreichen Interviews, Artikel und Stellungnahmen in den elektronischen Medien, in Zeitungen und im «Schweizer Arbeitgeber».

Alltäglich geworden und kaum mehr wegzudenken ist das Internet als Kommunikationsmittel. Alle unsere Stellungnahmen – Communiqués, Inhalte oder Kommentare im «Schweizer Arbeitgeber» u. a. m. – sind gleichzeitig auch auf unserer Homepage (www.arbeitgeber.ch) zu finden. Die Internetstatistik zeigt, dass unsere Website sehr gut frequentiert wird. Alle unsere Mitgliedorganisationen werden heute mit wichtigen Informationen per E-Mail versorgt.

Auch für Medienkonferenzen oder für die von den Medien gut besuchte Mitgliederversammlung hat sich das Internet bewährt. Vielen uns vertrauten Medienschaffenden senden wir die Unterlagen, die oft erst kurz zuvor vorliegen, mit Sperrfrist per E-Mail. Das erleichtert ihnen die Berichterstattung und erhöht deren Qua-

lität. Bis jetzt wurden in all den Jahren sämtliche Sperrfristen eingehalten.

Themenschwerpunkte

2005 standen für die Medien vor allem folgende Themen im Zentrum:

- AHV: Perspektiven (Demographie!), Finanzierung und Flexibilisierung des Rentenalters, Nationalbankgold für die AHV
- Alters(teilzeit)arbeit – ältere Mitarbeitende und Arbeitsmarkt
- Arbeitsmarkt: Situation, Perspektiven, schwächere Arbeitnehmer und Arbeitsmarkt, Jugendarbeitslosigkeit
- Arbeitsrecht, Arbeitsvertragsrecht, Arbeitsgesetz
- Arbeitssicherheit (EKAS-Richtlinie)
- Armut und Arbeit – «Working Poor», Sozialhilfe
- BVG: Unterdeckung, Mindestzinssatz, Umwandlungssatz, freie PK-Wahl
- Corporate Governance
- EU-Osterweiterung und Personenfreizügigkeit – flankierende Massnahmen, Auswirkungen auf die Sozialversicherungen. Volksabstimmung vom September 2005
- Familienpolitik, Familienpolitische Plattform des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes
- Familienzulagen – Bundeskinderzulagen
- Flexibilisierung der Arbeitszeiten
- Frau und Arbeitswelt
- Globalisierung – Verantwortung des Unternehmers
- Hochpreis- und Hochlohninsel Schweiz
- IV: Finanzielle Situation, Nationalbankgold für IV-Sanierung, 5. IV-Revision
- KVG
- Lehrstellenknappheit

- Löhne 2006 und die Lohnpolitik
- Mindestlöhne – gesetzliche oder GAV
- Mutterschaftsschutz
- Sozialpartnerschaft, Streiks
- UVG, Suva
- Wachstumsschwäche der Schweiz: Lage, Gründe, Massnahmen
- Wirtschaftslage und Wirtschaftsaussichten
- Zukunft der Sozialversicherungen.

Medienkonferenzen und Communiqués

Der Schweizerische Arbeitgeberverband führte am 21. März 2005 eine Medienkonferenz durch, und zwar mit Blick auf die Abstimmungen zu den Abkommen von Schengen/Dublin und der erweiterten Personenfreizügigkeit. Dabei präsentierte Prof. Dr. Franz Jäger von der Universität St. Gallen in 10 Thesen sein Gutachten «Die Analyse der volkswirtschaftlichen Auswirkungen (Migration und Direktinvestitionen) der EU-Erweiterung auf die Schweiz».

Unsere Communiqués enthielten im Berichtsjahr Botschaften/Stellungnahmen zu folgenden Themen:

- 20. Januar 2005
Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützt die Ausdehnung des Freizügigkeitsabkommens
- 21. März 2005
Medienkonferenz vom 21. März 2005 (Bern)
Ja zur erweiterten Personenfreizügigkeit Schweiz – EU

- 1. April 2005
Problemloser Start der Personenfreizügigkeit mit der EU
- 13. April 2005
5. IV-Revision: Sparvorschläge des Bundesrats reichen nicht
- 26. Mai 2005
Volksabstimmung vom 5. Juni 2005
Ja zu den Abkommen von Schengen/Dublin
- 13. Juni 2005
Der Schweizerische Arbeitgeberverband lehnt das Schwarzarbeitsgesetz ab
- 17. Juni 2005
Ein überzeugtes Ja zur Ausdehnung der Personenfreizügigkeit
- 25. Oktober 2005
Eidg. Volksabstimmung vom 27. November 2005
Für Sonntagsverkäufe in Bahnhöfen und Flughäfen – gegen ein Gentech-Moratorium in der Landwirtschaft
- 2. November 2005
100 Jahre «Schweizer Arbeitgeber»
- 1. Dezember 2005
Thomas Daum wird neuer Direktor des Arbeitgeberverbandes.

Auch im vergangenen Jahr zeigte der Argus-Pressedienst, dass unsere Medienarbeit eine gute Resonanz findet. Wir wurden 2005 von den Medien durchwegs fair behandelt.

«Schweizer Arbeitgeber»

Mit einem Total von 1360 Seiten war der Umfang des «Schweizer Arbeitgeber» 2005 etwas kleiner als 2004, weil nur 24 statt 25 Ausgaben produziert wurden. Dieses Total umfasst Titel und Impressum (48 Seiten), Text (1184) und Inserate (128). Pro Ausgabe entsprach das rund 57 Seiten, was genau dem Wert des Vorjahres entspricht.

2005 war für den «Schweizer Arbeitgeber» ein besonderes Jahr, wurde doch die Zeitschrift – die frühere Schweizerische Arbeitgeberzeitung – 100-jährig. Zu diesem Anlass erschien am 3. November 2005 zusätzlich zur normalen Ausgabe eine spezielle Jubiläumsausgabe. Seit diesem Datum erscheint der «Schweizer Arbeitgeber» auch im Innenteil mehrfarbig, was generell auf eine gute Resonanz stiess.

Trotz eher harzigem Inserategeschäft konnten wir den Inserateumsatz 2005 erneut steigern, und zwar um 6 %. Wir haben damit das von uns gesetzte Ziel übertroffen. Das ist vor allem auf die Jubiläumsausgabe mit einem überdurchschnittlichen Inseratevolumen zurückzuführen.

Die durchschnittliche Druckauflage lag im Berichtsjahr bei 4800 (2004: 4850)

Exemplaren. Die Druckkosten waren praktisch gleich hoch wie letztes Jahr und nur 0,3 % über dem Budget. Dank höherer Abonnementserlöse und tieferer übriger Herstellungskosten konnten wir die Rechnung im Vergleich mit dem Vorjahr um rund 10 % verbessern, gegenüber dem Budget um 12 %.

Wie bereits in den Vorjahren haben wir die Zeitschrift auch 2005 stark auf Führungskräfte in Wirtschaft, Politik, Verwaltung und Verbänden ausgerichtet. Das ist unser Zielpublikum. Mit der Fokussierung unserer Themen auf die Aus- und Weiterbildung, auf den ganzen Bereich der Sozialversicherungen und der Sozialpolitik, des Arbeitsrechts, des Personalwesens, der Human Resources und anderer aktueller Arbeitgeberfragen können wir uns klar von anderen Medienerzeugnissen abgrenzen und damit diese Marktnische gezielt pflegen.

Im Unterschied zum Vorjahr haben wir 2005 keine Telefonmarketing-Aktionen durchgeführt. Das wird sich 2006 ändern. Wir nehmen den neuen Farbdruck im Innenteil zum Anlass, wieder vermehrt Werbung zu betreiben.

Internationale Arbeitsorganisation (IAO)

Die 93. Session der internationalen Arbeitskonferenz fand vom 31. Mai bis 16. Juni 2005 in Genf statt. Ein Bericht darüber ist 2005 in den Nummern 16 und 17 des «Schweizer Arbeitgeber» erschienen.

Die Delegation der schweizerischen Arbeitgeber setzte sich zusammen aus nachstehenden Personen:

- Arbeitgeber-Delegierter:
Michel Barde, Generaldirektor der Fédération des Entreprises Romandes in Genf (FER).
- Stellvertretender Delegierter und Fachberater:
Alexandre Plassard, Mitglied der Geschäftsleitung des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes, Zürich.
- Fachberater:
Dr. Daniel Hefti, Wirtschaftsberater des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes, Zürich
Dr. Géza Teleki, Berater des Basler Volkswirtschaftsbundes, Basel.

Bezüglich der Generaldebatte dieses Jahres hatte der Generaldirektor der Konferenz keine thematischen Vorgaben gemacht. Er hatte aber als Denkanstoss ein Dokument präsentiert, in dem allgemeine Erwägungen darüber enthalten waren, womit sich die Konferenz in Zukunft befassen sollte. Dieses Dokument erwähnte im Wesentlichen die Fragen der Verstärkung des Tripartismus, einer Kampagne, die aus dem Konzept der «menschwürdigen Arbeit» ein leitendes Prinzip für die Entwicklung auf Landesebene zu machen sucht, und einer internationalen

Untersuchung bei den Vereinten Nationen im Allgemeinen. Dieses Dokument behandelte auch die Frage der Mittel der IAO und betonte die Notwendigkeit für die IAO, die rasche Entwicklung in der Arbeitswelt besser zu verstehen.

Anlässlich der Besprechung dieses Dokuments im Plenum haben die Arbeitgeber betont, es sei für sie wichtig, die Frage der Zukunft der IAO von einem strategischen Standpunkt aus anzugehen. Sie sind mit anderen Worten der Meinung, dass man bei der IAO den Tripartismus stärken sollte und damit auch die Rolle und die Möglichkeiten der Sozialpartner. Zudem hat die IAO in Anbetracht ihrer begrenzten Mittel ihre Anstrengungen auf die Kernbereiche ihres Mandats zu konzentrieren. Zudem hat sich die Welt verändert, und die IAO muss neue Überlegungen anstellen.

Für die Arbeitgeber sind die Bemühungen um die Modernisierung des normativen Ansatzes der IAO von erstrangiger Bedeutung und sind zu verstärken. Die IAO darf sich nicht auf herkömmliche Mittel beschränken, um neue Antworten zu erarbeiten: Sie muss flexiblere Instrumente ausarbeiten als die Übereinkommen, die viele Staaten nur mit Mühe ratifizieren oder anwenden.

Der Folgebericht zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit war der zweite globale Bericht über Zwangsarbeit und obligatorische Arbeit. Anlässlich der Debatte erinnerten die Arbeitgeber zuerst an die wesentlichen Merkmale der Erklärung: Diese und ihre Folgeerklärungen betref-

fen Massnahmen, die von den Regierungen getroffen werden, um die Prinzipien der Erklärung anzuwenden. Diese Prinzipien sind nicht zu verwechseln mit den Übereinkommen, auf denen sie gründen und die die Einhaltung präziser rechtlicher Bestimmungen verlangen. Zudem hat die Gruppe der Arbeitgeber betont, dass der Bericht des Amtes zwar umfassend sei, aber erhebliche Schwachpunkte enthalte. Die Gruppe erklärt sich sehr besorgt über die vom Amt vorgestellte Definition der Zwangsarbeit, welche die Arbeitsbedingungen und das Fehlen von «menschwürdiger Arbeit» einschliesst, ein eher ungenaues Konzept. Was die Minimal-schätzung der Zwangsarbeit in der Welt betrifft (12,3 Millionen Personen), wiesen die Arbeitgeber darauf hin, dass diese vom Amt durchgeführt wurde, unter Anwendung einer besonderen Methode, deren Zuverlässigkeit vom Bericht selbst in Zweifel gezogen wurde. Die grösste Sorge der Arbeitgebergruppe betraf jedoch den Umstand, dass im Bericht ein Zusammenhang zwischen Globalisierung und Zwangsarbeit hergestellt wird, was unzutreffend ist. Schliesslich waren die Arbeitnehmer enttäuscht über das Fehlen klarer Vorschläge für einen Aktionsplan zur Abschaffung der Zwangsarbeit.

Die Konferenz hat Programm und Budget der IAO für die Periode 2006/2007 gutgeheissen, unterstützt von den Arbeitgebern, obschon sich zwei grosse Beitragsstaaten dagegen ausgesprochen hatten. Bei den Debatten zu diesem Thema hatten die Arbeitgeber präzisiert, dass für sie die Gründung von Unternehmen – als Säulen der nachhaltigen Entwicklung – im Zentrum der Bemühungen der IAO

stehen müsste. Sie unterstützten auch, dass dem Problem der Jugendbeschäftigung besondere Beachtung geschenkt wurde. Die Arbeitgeber haben zudem daran erinnert, dass die IAO in den Bereichen der Arbeitswelt kompetent bleiben muss und ihr Tätigkeitsgebiet nicht auf andere Bereiche, die nicht zu ihrem Auftrag gehören, ausdehnen oder verlagern sollte.

Die Frage des Arbeitsschutzes – die an der Konferenz 2003 Gegenstand einer allgemeinen Diskussion gewesen war – wurde dieses Jahr in erster Lesung behandelt. Die Mandanten haben die Aufgabe, einen Förderungsrahmen zu diesem Thema auszuarbeiten. Die Arbeitgeber sind überzeugt von der Wichtigkeit dieser Frage, meinen aber, dass ein weiteres Übereinkommen in dieser Sache es nicht möglich machen wird, das angestrebte Ziel, nämlich die Förderung dieses Anliegens auf weltweiter Ebene, zu erreichen.

Es gibt nämlich bereits ein Übereinkommen Nr. 155 über den Arbeitsschutz, und dieses wurde nur wenig ratifiziert. Die Arbeitgeber meinen, man müsste eher ein Förderungsinstrument in Form einer einfachen Erklärung haben, die von den Staaten praktisch angewendet werden könnte. Leider sprachen sich die Arbeitnehmer und die Mehrheit der Regierungen gegen diesen Ansatz aus. Nur elf Regierungen – unter anderen die Schweiz – haben den Vorschlag der Arbeitgeber einer einfachen Erklärung unterstützt. Die zuständige Kommission hat also ihre Arbeiten zur Verabschiedung eines Übereinkommens und einer Empfehlung fortgesetzt.

Die von der Konferenz verabschiedeten Schlussanträge mögen zwar im Vergleich zu den sehr detaillierten Instrumenten, die in der Vergangenheit von der IAO verabschiedet wurden, verhältnismässig einfach erscheinen. Bei näherer Betrachtung stellt man allerdings fest, dass noch gewisse Probleme vorhanden sind. Insbesondere sieht der Übereinkommensentwurf vor, dass «jedes Mitglied ein nationales Sicherheitsprogramm ausarbeiten, einsetzen, kontrollieren und periodisch überprüfen sollte». Für ein Land wie die Schweiz, das in Sachen Arbeitsschutz hoch stehende Lösungen anwendet, die dezentralisiert sein können, könnte eine solche Formulierung Schwierigkeiten aufwerfen.

Damit das zukünftige Übereinkommen ratifiziert und vor allem von möglichst vielen Staaten angewendet werden kann, muss der endgültige Wortlaut einfach und leicht anwendbar sein. Die Arbeitgeber sollten jeden Versuch, zusätzliche Vorschriften in den Text einzufügen, ablehnen.

Die Frage der Förderung der Jugendbeschäftigung war Gegenstand einer allgemeinen Diskussion. Bei den Debatten der Kommission waren die Arbeitgeber darum bemüht, auf die praktischen Ergebnisse in dieser Sache hinzuweisen, um eine rein theoretische Sichtweise zu vermeiden. Die Regierungen haben auf dieses Vorgehen positiv reagiert. Damit konnte eine auf den Rechten aufbauende Ausrichtung vermieden werden, wie sie von Arbeitnehmerseite vorgeschlagen worden war, insbesondere mit der Idee einer Charta der Rechte junger Arbeitnehmer. Die Arbeitgeber konnten diesem Versuch wider-

stehen, ebenso den Forderungen nach Ausarbeitung von «Indikatoren für menschenwürdige Arbeit», mit denen Teilzeitbeschäftigung oder andere so genannte «atypische» Arbeitsformen abgelehnt werden. Der Schlusstext ist zwar zu lang, bietet dem Bureau aber klare Hinweise, welche Richtung es diesbezüglich einzuschlagen hat.

Die Frage der Arbeit im Fischereisektor konnte dieses Jahr in zweiter Lesung abgeschlossen werden. Dieses Thema betrifft die Schweiz nicht wirklich. Doch gerade in diesem Rahmen wurde ein Resultat erzielt, das für die zukünftige Ausrichtung der normativen Politik der IAO von grosser Bedeutung ist: das vorbereitete Übereinkommen wurde von der Konferenz nämlich in Ermangelung des erforderlichen Quorums nicht angenommen. Eine solche Situation ist seit mehreren Jahrzehnten nicht mehr vorgekommen. Es handelt sich dabei um ein starkes politisches Signal, das die Mandanten, insbesondere Regierungen und Arbeitgeber, an die Adresse der IAO gesendet haben. Das zur Genehmigung vorgelegte Übereinkommen war einmal mehr ein allzu detaillierter Text, der stark auf den Schutz der Arbeitnehmer ausgerichtet ist. Es sagte nur einer begrenzten Zahl von Staaten zu, hauptsächlich der Europäischen Union und insbesondere den nordischen Ländern. Die entsprechende Empfehlung war ein noch ausführlicherer Text. Es ist zu hoffen, dass diese Ablehnung der Mandanten einen neuen normativen Ansatz der IAO bewirken wird. Die Gruppe der Arbeitgeber fordert seit Jahren einfachere und pragmatischere Instrumente. Aufgrund eines Gesuchs der Arbeitnehmer-

gruppe wird diese Frage in Zukunft zu einer dritten Diskussion in der Konferenz aufgenommen werden.

Der Ausschuss für die Durchführung der Normen hat dieses Jahr 25 einzelne Fälle untersucht. Unter diesen wurde ein Land durch einen Vermerk im «Sonderparagrafen» sanktioniert. Die Arbeitgeber wiesen auf zwei Fälle von Ländern hin, bei der die Vereinigungsfreiheit der Arbeitgeber und ihrer Organisationen verletzt wurde. Die Kommission hat diese Verfehlungen festgestellt und insbesondere eine Regierung aufgefordert, sich nicht in die inneren Angelegenheiten der Arbeitgeberorganisationen einzumischen.

Die Generaldebatte, die den Gruppen dazu dient, ihre allgemeinen Ausrichtungen betreffend Politik und Kontrolle der Normen darzulegen, fiel dieses Jahr kürzer aus. Die Arbeitgeber betonten insbesondere, es sei für die Organisation sehr wichtig, dass die Regierungen ihre Berichte regelmässig an die Kontrollorgane schicken.

Die Gesamtuntersuchung galt dieses Jahr dem Thema der Arbeitszeit, mit einem Bericht über die Übereinkommen Nr. 1 und Nr. 30, die Industrie und den Handel betreffend, in denen eine starre 40-Stunden-Woche vorgegeben wird. Die Kommission gelangte zum Schluss, dass diese Instrumente den modernen Realitäten der Arbeitswelt nicht mehr entsprechen und dass ein normativer Ansatz der IAO in dieser Sache nicht zweckmässig ist.

Zusammenfassend hat diese Konferenz für die Arbeitgeber insgesamt recht gute

Ergebnisse gezeitigt. Sie ist auch gut abgelaufen, trotz eines ausgeprägteren Einflusses gewisser NGO.

Unter dem Kapitel der technischen Sitzungen der IAO ist namentlich eine tripartite Veranstaltung über die Globalisierung im Textil- und Bekleidungssektor nach Beendigung des Multifaser-Abkommens (MFA) zu nennen.

Im Februar 2005 fand in Budapest die europäische Regionalversammlung der IAO statt. Zu den wichtigsten Themen gehörten die Frage der Beschäftigung, insbesondere der Jugendbeschäftigung, die Migrationspolitik, das Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Sicherheit auf den Arbeitsmärkten und die Frage der Überalterung im Zusammenhang mit der Beschäftigung und der Rentenreform.

Im Februar 2006 fand die internationale Konferenz über die Arbeit auf See statt. Die Konferenz verabschiedete unter breitem Konsens eine neue globale Arbeitsnorm für den weltweiten Seeschiffahrtssektor. Dieses Übereinkommen konsolidiert und aktualisiert 68 bei der IAO bestehenden Seeschiffahrts-Übereinkommen und Empfehlungen. Der Verband schweizerischer Seereedereien vertrat die Arbeitgeber an dieser Konferenz.

Die Eidgenössische Kommission für IAO-Angelegenheiten wurde von der Regierung über den Stand der vom Gewerkschaftsbund beim Ausschuss für Gewerkschaftsfreiheit der IAO eingereichten Klage gegen die Schweiz informiert. Bis heute hat der Ausschuss über die Grundlage der Klage noch keinen Entscheid gefällt.

Internationaler Verband der Arbeitgeber (OIE)

Die internationale Arbeitgeberorganisation ist das Organ, das auf internationaler Ebene in Sachen Sozialwesen und Arbeit die Interessen der Arbeitgeber vertritt. Ihr wichtigstes Tätigkeitsfeld bleibt immer die internationale Arbeitsorganisation. Da Fragen, welche die Arbeitgeber betreffen, inzwischen auch bei anderen Instanzen zur Sprache kommen, bemüht sich die OIE, diese Entwicklungen ebenfalls mitzuverfolgen. So wurden im Berichtsjahr die Anstrengungen der OIE auch in Richtung des Hochkommissariats für Menschenrechte der Vereinten Nationen, der internationalen Organisation der Migrationen (IOM), der internationalen Gesundheitsorganisation (WHO) oder der Weltbank fortgesetzt, um nur einige Beispiele zu nennen. Allgemein wirkt sich der Einfluss der auf internationaler Ebene aufgeworfenen Fragen auf nationaler Ebene immer stärker aus.

Die Frage der sozialen Unternehmensverantwortung SUV ist inzwischen Gegenstand vorrangiger Aufmerksamkeit der OIE geworden, und diese Tendenz hält an. Die OIE bemüht sich, den freiwilligen Charakter der Aktionen zu betonen, die von den Unternehmen auf diesem Gebiet unternommen werden. Zum einen sind die Unternehmen, vor allem multinationale Gesellschaften, in Bezug auf ihre Geschäfte mit immer grösseren Ansprüchen verschiedener Gesellschaftsgruppen konfrontiert. Zum anderen müssen die Unternehmen ihre Rolle und den Umfang ihrer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft selbst bestimmen.

Eine zentrale Frage bei dieser Analyse besteht darin, die Grenze zu setzen zwi-

schen Dingen, welche die Unternehmen tun können und wollen, und anderen Dingen, die der Verantwortung der Staaten unterstellt sind. Diesbezüglich hat die OIE eine Stellungnahme verabschiedet, die genau präzisiert, wie die Unternehmen ihre Rolle im Rahmen dieser Debatte sehen.

Im Rahmen der Diskussionen über die globale Beschäftigung setzt sich die OIE für die Förderung eines Umfeldes ein, das für die Gründung von Unternehmen, insbesondere KMU, günstig ist. Parallel dazu hat sie sich auch mit der Frage der Beschäftigung der Jugend und der Entwicklung ihrer Fähigkeiten befasst; daneben war der «Umgang mit dem Alter» ebenfalls ein Thema, mit dem sie sich befasst hat.

Die OIE hat dieses Jahr ihre Bemühungen beim UNO-Hochkommissariat für Menschenrechte fortgesetzt, die ein beunruhigendes Vorhaben der Normung der Unternehmensverantwortung in Sachen Menschenrechte betreffen. Die OIE hat dem Hochkommissariat ihre Ansichten und Sorgen der Geschäftswelt kundgetan. Diesen Bemühungen ist zu verdanken, dass eine sehr problematische Entwicklung und insbesondere ein normativer Ansatz vermieden werden konnten. Auf Unternehmenseite ist man der Auffassung, dass es nicht nötig ist, einen weiteren internationalen Rahmen zu diesem Thema zu entwickeln. Hingegen wünscht man, dass die Aufgaben und Verantwortlichkeiten aller betroffenen Sektoren der Gesellschaft und insbesondere diejenige der Staaten klar festgesetzt werden. Die OIE wird die Entwicklungen auf diesem Gebiet weiterhin beobachten.

Die OIE beobachtet die Entwicklung des Projekts der Internationalen Organisation für Normung (ISO) betreffend die soziale Verantwortung sehr genau. Durch ihr Handeln und dasjenige ihrer Mitgliedverbände hat die OIE dazu beigetragen, die Debatte zur ursprünglich beabsichtigten Ausarbeitung einer äusserst umstrittenen Norm zur Zertifizierung der Unternehmen in Sachen SUV in neue Bahnen zu lenken. Das Projekt geht gegenwärtig in Richtung der Ausarbeitung einer nicht zertifizierbaren Norm, die Informationen über die für alle Organisationen und nicht nur für Unternehmen geltende soziale Verantwortung enthalten würde. Ebenfalls in Bezug auf die ISO haben die OIE und ihre Mitgliedverbände ihre Opposition gegen Versuche angemeldet, eine ISO-Norm über Systeme in Sachen Arbeitsschutz auszuarbeiten. Denn bei der ILO gibt es bereits Leitlinien zu diesem Thema, und die Arbeitgeber wollen vermeiden, dass durch die Existenz zweier internationaler Instrumente in dieser Sache Verwirrung entsteht. Die OIE wird diese Entwicklungen weiter verfolgen.

Das Treffen der europäischen Mitglieder der OIE wurde dieses Jahr auf Einladung des spanischen Verbandes der Unternehmensorganisationen in Madrid abgehalten. Zu den Themen, die bei dieser Gelegenheit besprochen wurden, gehören unter anderem die Frage der wirtschaftlichen und sozialen Folgen des «Outsourcing», verschiedene Aspekte der Debatte über die SUV und insbesondere die Frage der internationalen Rahmenabkommen in Sachen soziale Beziehungen, und zwar vom kontradiktorischen Standpunkt aus.

Der Generalrat der OIE hat Ende Mai vor der Eröffnung der internationalen Arbeitskonferenz die Aufnahme der Handels- und Industriekammer von Vietnam gutgeheissen. Der Rat hat auch beschlossen, den georgischen Arbeitgeberverband sowie den Landesverband der Unternehmerorganisationen der Republik Aserbaidshan als assoziierte Mitglieder aufzunehmen. Die OIE zählt gegenwärtig 142 nationale Arbeitgeberorganisationen aus 135 Ländern.

Vereinigung der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas (UNICE)

Mit dem Beitritt des lettischen Arbeitgeberverbandes LDDK als 39. Mitgliedsorganisation ist UNICE in 33 Ländern und allen 25 Mitgliedstaaten der Europäischen Union präsent. Die Vereinigung der europäischen Industrie- und Arbeitgeberverbände gibt mehr als 20 Mio. Unternehmen in Europa eine Stimme, was die Verhandlungsposition der UNICE gegenüber den europäischen Institutionen stark macht.

Am 1. Januar 2005 übernahm Luxemburg turnusgemäss für sechs Monate den Vorsitz in der EU. Zusammen mit einer hochrangigen UNICE-Delegation traf sich UNICE-Präsident Prof. Dr. Jürgen Strube am 19. Januar 2005 mit dem luxemburgischen Premierminister und amtierenden Ratspräsidenten Jean-Claude Juncker. Präsident Strube erläuterte die Prioritäten der europäischen Wirtschaft. UNICE forderte insbesondere die Neuausrichtung der Lissabon-Strategie auf die Wettbewerbsfähigkeit und eine bessere Umsetzung der Strategie in den Mitgliedstaaten.

Der dreigliedrige Sozialgipfel fand am 22. März 2005 im Vorfeld des EU-Gipfels statt. Die europäischen Sozialpartner UNICE, EGB, UEAPME und CEEP stellten neben der Erklärung zur Lissabon-Strategie weitere vier gemeinsame Aktionen vor, die darauf abzielen, Wachstum und Beschäftigung zu stärken:

- Aktionsrahmen für die Gleichbehandlung von Männern und Frauen
- Folgebericht zum Aktionsrahmen für das lebenslange Lernen
- Bericht über Sozialpartneraktionen im Beschäftigungsbereich
- Erklärung zum europäischen Pakt für die Jugend.

In einer gemeinsamen Erklärung haben UNICE und 17 weitere europäische Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände die europäischen Staats- und Regierungschefs aufgefordert, durch entschlossene Reformen die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu erhöhen und so die Rahmenbedingungen für nachhaltiges Wachstum und mehr Beschäftigung zu schaffen. Ausdrücklich wird die Neuausrichtung der Lissabon-Strategie durch die EU-Kommission unterstützt. Zugleich aber machen sie klar, dass nun die geeigneten Reformschritte und politischen Massnahmen folgen müssen. Zentrale Forderungen an den Frühjahrsgipfel des Europäischen Rates im Bereich der Sozialpolitik waren:

- Die Neuausrichtung der europäischen Sozialagenda
- Die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte
- Die Integration von mehr – besonders auch älteren Menschen in den Arbeitsmarkt
- Die Modernisierung der sozialen Sicherungssysteme
- Strategien für das lebenslange Lernen.

Die europäischen Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände betonten, dass angesichts des zunehmenden globalen Wettbewerbs und der demographischen Entwicklung entschlossene Reformen unaufschiebbar seien. Nur durch stärkeres Wachstum könnten die sozialen und ökologischen Ziele in der EU erreicht und nachhaltig gesichert werden.

Der Rat der Präsidenten der UNICE hat an seiner Sitzung am 21. März 2005 in Brüssel einstimmig Ernest-Antoine Seillière zum Nachfolger von UNICE-Präsident

Prof. Dr. Jürgen Strube gewählt, dessen Mandat am 30. Juni 2005 auslief. Seillière trat sein Amt am 1. Juli 2005 an. Er ist Vorstandsvorsitzender der Wendel Investissements und war bisher Präsident der Vereinigung der französischen Industrie (MEDEF) und Vizepräsident der UNICE.

Die neue UNICE-Publikation zu kleinen und mittleren Unternehmen «Let SMEs Grow!» hebt die existentielle Bedeutung der kleinen und mittleren Unternehmen für Wachstum und Beschäftigung in Europa hervor. Derzeit werden in Europa neun von zehn Betrieben den kleinen und mittleren Unternehmen zugeordnet, welche nahezu $\frac{2}{3}$ der Arbeitsplätze ausmachen. Im Bericht werden die aktuelle Situation der Unternehmen beschrieben sowie konkrete Empfehlungen zur Verbesserung der gegenwärtigen Situation gegeben. Die Broschüre stellt fünf Bereiche heraus, die für die Schaffung von Wachstum in Europa durch kleine und mittlere Unternehmen von besonderer Bedeutung sind. («Let SMEs Grow!» im Internet auf der Webseite der UNICE www.unice.org.)

Unter dem Motto «Crossing Frontiers» veranstaltete UNICE am 20. Oktober 2005 im Europäischen Parlament in Brüssel den diesjährigen «Competitiveness Day». Unter der Leitung von UNICE-Präsident Ernest-Antoine Seillière trafen sich zahlreiche führende Vertreter der europäischen Wirtschaft und Politik, um mit hochrangigen Gästen, zu denen Kommissionspräsident José Manuel Barroso gehörte, über Chancen und Herausforderungen Europas im globalen Wettbewerb zu diskutieren.

Die Teilnehmer waren sich einig, dass Europa den globalen Wettbewerb als Realität akzeptieren müsse. Aufstrebende Länder wie China, Indien oder Brasilien seien starke Konkurrenten für Europas Industrie, Dienstleistungsmärkte und Landwirtschaft. Anstatt die Risiken der Globalisierung zu betonen, müsse Europa lernen, die sich daraus ergebenden Chancen zu nutzen und die Globalisierung zu gestalten. Europa wurde eindringlich davor gewarnt, den Wandel durch überzogene Schutzbestimmungen aufhalten zu wollen. Dies hätte vielmehr zur Folge, dass Arbeitsplätze verloren gingen.

UNICE-Präsident Seillière forderte Europas Staats- und Regierungschefs dringend dazu auf, Massnahmen zu ergreifen, um Europa an den globalen Wettbewerb anzupassen. Die von Kommissionspräsident Barroso aufgeworfene Frage, ob Europa bereit sei, sich zu verändern, beantwortete UNICE-Präsident Seillière mit

einer Gegenfrage: «Are you, European leaders, ready to move?»

UNICE-Präsident Seillière unterstrich in seinem Schlusswort, dass die gemeinsamen Werte, die dem Europäischen Sozialmodell zugrunde lägen, nur bewahrt werden könnten, wenn Europa wettbewerbsfähiger werde. Wer das europäische Sozialmodell verteidigen wolle, müsse es reformieren, indem die Sozialsysteme in den Mitgliedstaaten modernisiert würden.

Bei seinem Treffen mit dem britischen EU-Ratspräsidenten Tony Blair am 6. Oktober 2005 in London hat UNICE-Präsident Ernest-Antoine Seillière nachdrücklich die für Wachstum und sozialen Fortschritt lebenswichtigen Reformmassnahmen eingefordert. Angesichts der grossen Herausforderungen von Globalisierung, technologischer Entwicklung und einer alternden Bevölkerung forderte Seillière unverzügliche Massnahmen.

Die nächsten Erweiterungsrunden der EU

1. *Türkei und Kroatien*
Status: *Beitrittsländer*
3. Oktober 2005: Beginn der Beitrittsverhandlungen
2. *Mazedonien:*
Status: *Kandidat*
3. *Übrige Balkanländer:*
Albanien, Bosnien/Herzegowina, Serbien/Montenegro, Kosovo (unter Verwaltung des UN-Sicherheitsrates)
Status: *Potenzielle Kandidatenländer*

Stand: Dezember 2005

Der Rat der Präsidenten der UNICE diskutierte an seiner Sitzung am 9. Dezember 2005 in London ausführlich Lösungswege, die die Europäische Union aus der tiefen politischen Krise herausführen können. Notwendig sei es dabei, den EU-Haushalt wettbewerbsorientiert auf die Lissabon-Ziele, insbesondere auf die Forschung, auszurichten.

Die Schaffung eines Globalisierungsfonds lehnt UNICE hingegen ab, da die entsprechenden Aufgaben entweder durch den Europäischen Sozialfonds oder auf nationaler Ebene wahrgenommen werden.

Weitere internationale Aktivitäten

Das BIAC, beratender Ausschuss für Wirtschaft und Industrie bei der OECD, vereint die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände der dreissig Mitgliedstaaten der Organisation. Wirtschaftskreise werden durch das BIAC über die wichtigsten Projekte der OECD konsultiert, und sie bemühen sich auf diese Weise, ihre Ansichten bei dieser Organisation geltend zu machen, in der allein die Regierungen direkt vertreten sind. Der Schweizerische Arbeitgeberverband ist in diesem Rahmen im Wesentlichen an den Arbeiten des Komitees über die Beschäftigung, die Arbeit und soziale Angelegenheiten (Elsa) und an den Aktivitäten des Bildungskomitees beteiligt, die sich den entsprechenden Aktivitäten der OECD widmen.

Das Komitee Elsa des BIAC hat dieses Jahr der OECD wieder die Beiträge der Arbeitgeberorganisationen an den Arbeiten zur Revision der Empfehlungen, die im Rahmen der OECD-Strategie für die Beschäftigung formuliert wurden (1994), geliefert. Anlässlich einer Beratung der Sozialpartner mit der Organisation hat das BIAC insbesondere darauf hingewiesen, dass Arbeitsplätze nicht von den Regierungen, sondern in erster Linie von den Unternehmen geschaffen werden. Es ist also notwendig, dass die Regierungen für Bedingungen sorgen, die für die Förderung der Investitionstätigkeit und damit die Schaffung von Arbeitsplätzen notwendig sind. Das BIAC hat mit Interesse bemerkt, dass im Bericht der OECD die Tatsache erwähnt wurde, die Mitgliedstaaten hätten unterschiedliche Reformen in Sachen Beschäftigungsstrategie vorgenommen und seien dennoch zu ähnlichen Ergebnissen

gelangt. Es hat dieser Schlussfolgerung Nachdruck verliehen und erneut bekräftigt, dass die Evaluation der Strategie für Beschäftigung die Vielfalt der Traditionen und Kulturen der verschiedenen OECD-Länder berücksichtigen sollte. So ist das «dänische» Modell – wie interessant es auch sein mag – nicht unbedingt eine in allen Ländern anwendbare Lösung.

Auch hat das BIAC in diesem Zusammenhang auf die wachsende Bedeutung des Problems der Überalterung der Bevölkerung hingewiesen. Seiner Ansicht nach ist es notwendig, ältere Arbeitnehmer sowie andere nicht erwerbstätige Gruppen verstärkt in den Arbeitsmarkt einzubeziehen. Das BIAC ist der Auffassung, dass die Teilnahme am Arbeitsmarkt nicht fakultativ sein sollte, besonders für Personen, die in den Genuss eines Lohnzuschusses kommen.

Allgemein hat das BIAC auf der Notwendigkeit bestanden, bei der neuen Strategie für Beschäftigung die Frage der Überalterung der Bevölkerungen und ihre Auswirkung auf den Arbeitsmarkt mit noch mehr Nachdruck zu behandeln.

Das BIAC hat eine Schlussfolgerung des Berichtsentwurfes der OECD positiv aufgenommen, wonach eine bessere Performance des Arbeitsmarktes nicht zwingend mit einer Zunahme schlechterer Arbeitsplätze, einer breiteren Verteilung der Einkommen und mehr Armut verbunden ist. Es ist wichtig, dem Publikum diese Schlussfolgerung bekannt zu geben. Schliesslich ist das BIAC der Ansicht, dass das Wirtschaftswachstum und die Schaffung von Arbeitsplätzen im Handel die

besten Instrumente sind, um die angestrebten sozialen Ziele zu erreichen.

Bei einer Konsultation mit der OECD anlässlich eines Ministertreffens über soziale Angelegenheiten hat das BIAC diese Botschaft wiederholt. Es hat auch daran erinnert, dass die Unternehmen bei ihren Bemühungen, die Ausübung eines Berufes parallel zu den Familienpflichten zu erleichtern, vor allem Flexibilität benötigen, um sich organisieren zu können; ihnen ein einheitliches Vorgehen aufzuzwingen, würde dem angestrebten Ziel zuwiderlaufen.

Das Treffen des Ministerrates der OECD galt – neben Energiefragen – der Herausforderung der Globalisierung und der strukturellen Anpassung. Das BIAC hat den Ministern eine Stellungnahme zu diesem Thema vorgelegt, indem es die Notwendigkeit betonte, in die Ausbildung der Arbeitnehmer – und namentlich durch die Förderung der lebenslangen Weiterbildung – zu investieren.

Die Generalversammlung des BIAC wurde im Juni 2005 in Istanbul abgehalten und war von den Arbeitgeberorgani-

sationen der Türkei vorbereitet worden. Die Debatten galten insbesondere dem Thema der Förderung des Wachstums in einer globalisierten Wirtschaft und den steuerlichen Aspekten in diesem Zusammenhang.

Im Europarat verfolgt der Arbeitgeberverband weiterhin als Beobachter von UNICE die Arbeiten des europäischen Komitees über Migrationen (CDMG). Diese Instanz nimmt zweimal im Jahr in Sachen Migrationen eine Standortbestimmung vor, welche die Mitgliedstaaten des Rats betreffen. Indem er sich auch mit Fragen der Lenkung der Migrationen und des periodischen Status der Migranten befasst, will das Komitee den Hauptschwerpunkt seiner Tätigkeit auf das Anliegen der Integration und der Beziehungen innerhalb der Gemeinschaft legen. Die Arbeiten des CDMG werden gegenwärtig von 46 Mitgliedstaaten des Europarats und von 4 Nichtmitgliedstaaten mit Beobachterstatus – nämlich Australien, Kanada, dem Vatikan und Japan – verfolgt. Mehrere internationale Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen nehmen ebenfalls an den Versammlungen teil.

Vorstandsausschuss

Dr. Rudolf Stämpfli, Präsident (Viscom Schweizerischer Verband für visuelle Kommunikation)
Hubert Barde, Vizepräsident (Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie)
Josef Meier, Quästor (Verband Zürcherischer Kreditinstitute)
Philippe Baumann (Textilverband Schweiz)
Urs Berger (Schweizerischer Versicherungsverband)
Susy Brüscheiler (Freigewähltes Mitglied)
Emile Charrotton (Convention patronale de l'industrie horlogère suisse)
NR Charles Favre (Freigewähltes Mitglied)
Roberto Gallina (Associazione Industrie Ticinesi)
SR Helen Leumann-Würsch (Freigewähltes Mitglied)
Christoph Mäder (Arbeitgeberverband Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen)
NR Werner Messmer (Schweizerischer Baumeisterverband)
Hans-Peter Müller (Arbeitgeberverband Schweizerischer Papier-Industrieller)
Hans R. Rüegg (ASM Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie)

Vorstand

Michel Barde (Freigewähltes Mitglied)
Richard Bhend (Schweizer Buchhändler- und Verleger-Verband)
Fritz Blaser (Ehrenmitglied)
Nicolas Brunschwig (Union des Associations patronales genevoises)
Angelo Eberle (Verband der Schweizer Druckindustrie)
Peter Edelmann (Viscom Schweizerischer Verband für visuelle Kommunikation)
Urs Eggenschwiler (Verband der Schweizer Möbelindustrie)
Markus Fischer (Verband Schweizerischer Privatschulen)
Dr. Ronald Ganz (Erdöl-Vereinigung)
NR Hans Rudolf Gysin (Freigewähltes Mitglied)
Dr. Matthias Hagemann (Verband SCHWEIZER PRESSE)
Edgar Heim (Chocosuisse, Verband Schweizerischer Schokoladefabrikanten)
Dr. Florian Hew (GastroSuisse, Verband für Hotellerie und Restauration)
Dr. Hans-Rudolf Imbach (Luzerner Industrievereinigung)
Thomas Isler (Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeber-Organisationen)
Marc R. Jaquet (Basler Volkswirtschaftsbund)
Rolf Kaufmann (Aargauische Industrie- und Handelskammer)
Prof. Dr. Moritz W. Kuhn (Verband Schweizerischer Versicherungsbroker)
Paul Kurrus (Swiss International Air Lines Ltd.)
Philipp Moersen (Schweizer Brauerei-Verband)
Oliver Müller (Swissmechanic, Schweizerischer Verband mechanisch-technischer Betriebe)

Dr. Hanspeter Rentsch (Convention patronale de l'industrie horlogère suisse)
Dr. Guido Richterich (Ehrenmitglied)
Claudio Rollini (Swiss Cigarette)
Kurt Röschli (Kunststoff-Verband Schweiz)
Hans Rupli (Holzbau Schweiz)
Peter Schilliger (Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband, suissetec)
Dr. Max Schlumpf (Arbeitgeberverband Schweizerischer Bindemittel-Produzenten)
Bruno Schwager (Swiss Retail Federation)
Jörg Schwander (Verband Schweizerische Ziegelindustrie)
Dieter Spiess (Verband Schweizerischer Schuhindustrieller)
Dr. Karl Stadler (Industrie- und Handelskammer St. Gallen-Appenzell)
Jürg W. Stutz (Schweizerischer Wirtschaftsverband der Informations-, Kommunikations- und Organisationstechnik (SWICO))
Dr. Claude Thomann (Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen)
Dr. Heinz Waser (Verband Zürcher Handelsfirmen)
Emil Weiss (Schweizerische Metall-Union)
Hanspeter Widmer (swissstaffing)
Peter G. Winter (SwissBeton, Fachverband für Schweizer Betonprodukte)
Rita Ziegler (H+ Die Spitäler der Schweiz)

Revisoren

Martin Laupper (Schweizerischer Versicherungsverband)
Dr. Wolfgang Auwärter (ASM Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie)

Geschäftsstelle

Dr. Peter Hasler, Direktor
Dr. Hans Rudolf Schuppisser, Vizedirektor
Alexandre Plassard, Mitglied der Geschäftsleitung
Dr. Hans Reis, Mitglied der Geschäftsleitung
Urs F. Meyer, Mitglied der Geschäftsleitung
Ruth Derrer Balladore, Mitglied der Geschäftsleitung
Jürg Wiler, Info-Beauftragter
Rosmarie Schelling
Käthi Singh
Margaret Secli
Eva Hov
Michèle Grollimund
Sonja Giardini

Branchenorganisationen des Arbeitgeberverbandes

a) Nahrungs-, Genussmittel und Getränke

- | | |
|---|---|
| 1 Schweizer Brauerei-Verband | Engimattstrasse 11, Postfach 2124
8027 Zürich
Tel. 044 221 26 28
Fax 044 211 62 06
info@bier.ch |
| 2 Chocosuisse, Verband Schweizerischer
Schokoladefabrikanten | Münzgraben 6, Postfach
3000 Bern 7
Tel. 031 310 09 90
Fax 031 310 09 99
info@chocosuisse.ch |
| 3 Swiss Cigarette | Rue de l'Hôpital 15
Case postale 1376, 1701 Fribourg
Tel. 026 425 50 50
Fax 026 425 50 55
chantal.aeby@swiss-cigarette.ch |

b) Textil und Bekleidung, Schuhe

- | | |
|--|--|
| 4 Textilverband Schweiz
(Gesamtverband der Schweizerischen
Textil- und Bekleidungsindustrie) | Beethovenstrasse 20, Postfach 2900
8022 Zürich
Tel. 044 289 79 79
Fax 044 289 79 80
contact@tvs.ch |
| 5 Verband Schweizerischer Schuhindustrieller | Rössligasse 15, Postfach
4460 Gelterkinden
Tel. 061 981 41 81
Fax 061 985 96 03
info@schuhindustrie.ch |

c) Papier und Druck

- | | |
|--|---|
| 6 Arbeitgeberverband Schweizerischer
Papier-Industrieller | Bergstrasse 110, Postfach
8032 Zürich
Tel. 044 266 99 21
Fax 044 266 99 49
zpk@zpk.ch |
|--|---|

7	Viscom Schweizerischer Verband für visuelle Kommunikation	Alderstrasse 40, Postfach 8034 Zürich Tel. 044 421 28 28 Fax 044 421 28 29 visc.schweiz@viscom.ch
---	---	---

8	Verband der Schweizer Druckindustrie	Schosshaldenstrasse 20 3006 Bern Tel. 031 351 15 11 Fax 031 352 37 38 office@vsd.ch
---	--------------------------------------	---

d) Chemie, Kunststoffe, Erdöl

9	Arbeitgeberverband Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen	Lautengartenstrasse 7 4052 Basel Tel. 061 272 81 70 Fax 061 272 19 11 vbpcd@swissonline.ch
---	---	--

10	Kunststoff Verband Schweiz (KVS)	Schachenallee 29 C 5000 Aarau Tel. 062 834 00 60 Fax 062 834 00 61 info@kvs.ch
----	----------------------------------	--

11	Erdöl-Vereinigung (EV)	Löwenstrasse 725 8001 Zürich Tel. 044 218 50 10 Fax 044 218 50 11 info@swissoil.ch
----	------------------------	--

e) Baustoffe, Bauwirtschaft

12	Schweizerischer Baumeisterverband	Weinbergstrasse 49, Postfach 8035 Zürich Tel. 044 258 81 11 Fax 044 258 83 35 verband@baumeister.ch
----	-----------------------------------	---

- | | |
|---|---|
| 13 Schweizerisch-Liechtensteinischer
Gebäudetechnikverband (suissetec) | Auf der Mauer 11, Postfach
8023 Zürich
Tel. 043 244 73 00
Fax 043 244 73 79
info@suissetec.ch |
| 14 Verband Schweizerische Ziegelindustrie (VSZ) | Elfenstrasse 19, Postfach 1009
3000 Bern 6
Tel. 031 352 11 88
Fax 031 352 11 85
info@chziegel.ch |
| 15 Arbeitgeberverband Schweizerischer
Bindemittel-Produzenten | Marktgasse 53
3011 Bern
Tel. 031 327 97 97
Fax 031 327 97 70
info@cemsuisse.ch |
| 16 Vereinigung schweizerischer Glasfabriken | Schützenmattstrasse 266, Postfach
8180 Bülach
Tel. 044 860 07 27
Fax 044 860 07 27
heidi.schlatter@vetropack.ch |
| 17 SwissBeton, Fachverband für
Schweizer Betonprodukte | Kapellenstrasse 7
3011 Bern
Tel. 031 372 33 34
Fax 031 371 80 39
info@swissbeton.ch |
| f) Holzbau, Möbel | |
| 18 Holzbau Schweiz – Verband Schweizer
Holzbau-Unternehmungen | Hofwiesenstrasse 135
8057 Zürich
Tel. 044 253 63 93
Fax 044 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch |
| 19 Verband der Schweizer Möbelindustrie (SEM) | Einschlagweg 2
4932 Lotzwil
Tel. 062 919 72 42
Fax 062 919 72 49
info@sem.ch |

g) Metall, Maschinen und Apparate, Uhren

- | | |
|--|---|
| 20 ASM Arbeitgeberverband der
Schweizer Maschinenindustrie | Kirchenweg 4, Postfach
8032 Zürich
Tel. 044 384 42 00
Fax 044 384 42 50
b.stuessi@swissmem.ch |
| 21 Schweizerische Metall-Union | Seestrasse 105, Postfach
8027 Zürich
Tel. 044 285 77 77
Fax 044 285 77 78
g.saladin@smu.ch |
| 22 SWISSMECHANIC, Schweizerischer Verband
mechanisch-technischer Betriebe | Felsenstrasse 6, Postfach
8570 Weinfelden
Tel. 071 626 28 00
Fax 071 626 28 09
info@swissmechanic.ch |
| 23 Convention patronale de l'industrie
horlogère suisse | 65, Av. Léopold Robert, Case postale 339
2301 La Chaux-de-Fonds
Tel. 032 910 03 83
Fax 032 910 03 84
info@cpih.ch |

h) Dienstleistungen

- | | |
|--|---|
| 24 Verband Zürcherischer Kreditinstitute | Selnaustrasse 30, Postfach
8021 Zürich
Tel. 044 229 28 29
Fax 044 229 28 33
dieter.sigrist@swx.ch |
| 25 Schweizerischer Versicherungsverband | C.F. Meyer-Strasse 14, Postfach 4288
8022 Zürich
Tel. 044 208 28 28
Fax 044 208 28 00
info@svv.ch |
| 26 SWISS RETAIL FEDERATION | Marktgasse 50, Postfach
3000 Bern 7
Tel. 031 312 40 40
Fax 031 312 40 41
swissretail@bluewin.ch |

- | | |
|---|--|
| 27 swissstaffing | Stettbachstrasse 10
8600 Dübendorf
Tel. 044 388 95 40
Fax 044 388 95 49
info@swiss-staffing.ch |
| 28 GastroSuisse, Verband für
Hotellerie und Restauration | Blumenfeldstrasse 20, Postfach
8046 Zürich
Tel. 044 377 51 11
Fax 044 377 55 90
direktion@gastrosuisse.ch |
| 29 Schweizer Buchhändler-
und Verleger-Verband SBVV | Alderstrasse 40, Postfach
8034 Zürich
Tel. 044 421 28 00
Fax 044 421 28 18
sbvv@swissbooks.ch |
| 30 Verband Schweizerischer Privatschulen | Hotelgasse 1, Postfach 245
3000 Bern 7
Tel. 031 328 40 50
Fax 031 328 40 55
info@swiss-schools.ch |
| 31 Verband SCHWEIZER PRESSE | Baumackerstrasse 42, Postfach
8050 Zürich
Tel. 044 318 64 64
Fax 044 318 64 62
contact@schweizerpresse.ch |
| 32 hotelleriesuisse – Schweizer Hotelier-Verein | Monbijoustrasse 130, Postfach
3001 Bern
Tel. 031 370 41 11
Fax 031 370 44 44
shv@swisshotels.ch |
| 33 Verband Schweizerischer
Versicherungsbroker (SIBA) | c/o Meyer, Müller, Eckert
Kreuzstrasse 42
8008 Zürich
Tel. 044 254 99 70
Fax 044 254 99 60
info@siba.ch |

i) Informatik

34 Schweizerischer Wirtschaftsverband der
Informations-, Kommunikations- und
Organisationstechnik (SWICO)

Technoparkstrasse 1
8005 Zürich
Tel. 044 445 38 11
Fax 044 445 38 01
info@swico.ch

k) Gesundheit

35 H+ Die Spitäler der Schweiz

Lorrainestrasse 4 A
3013 Bern
Tel. 031 335 11 20
Fax 031 335 11 70
geschaefsstelle@hplus.ch

Regionalorganisationen des Arbeitgeberverbandes

- | | |
|---|---|
| 36 Aargauische Industrie- und Handelskammer | Entfelderstrasse 11, Postfach
5001 Aarau
Tel. 062 837 18 18
Fax 062 837 18 19
info@aihk.ch |
| 37 Arbeitgeberverband Kreuzlingen
und Umgebung | Hauptstrasse 39
8280 Kreuzlingen
Tel. 071 678 10 10
Fax 071 672 55 47
kapfhamer@agvkreuzlingen.ch |
| 38 Kantonalverband Bernischer
Arbeitgeber-Organisationen | Kapellenstrasse 14, Postfach 6916
3001 Bern
Tel. 031 390 25 81
Fax 031 390 25 82
info@berner-arbeitgeber.ch |

mit folgenden Unterorganisationen:

- | | |
|--|---|
| ■ Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion
Burgdorf-Emmental, c/o SEEWER AG | Heimiswilstrasse 42
3400 Burgdorf
Tel. 034 420 81 11
Fax 034 420 81 99
barbara.saner@ch.rondodoge.com |
| ■ Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion
Lyss-Aarberg und Umgebung | Postfach 4225
2500 Biel 4
Tel. 032 344 06 84
Fax 032 344 06 30
marianne.vollmer@bern-cci.ch |
| ■ Arbeitgebersektion des Handels- und
Industrievereins Biel-Seeland | Postfach 4225
2500 Biel 4
Tel. 032 344 06 84
Fax 032 344 06 30
marianne.vollmer@bern-cci.ch |

- | | |
|---|--|
| ■ Wirtschaftsverband Oberaargau | Melchnastrasse 1
Postfach 1357
4901 Langenthal
Tel. 062 922 71 33
Fax 062 922 09 87
mark.hess@ad-vocate.ch |
| ■ Arbeitgeber-Verband von Thun
und benachbarten Gebieten AGV | Frutigenstrasse 2
3601 Thun
Tel. 033 222 23 57
Fax 033 222 48 05
elhuwe@bluewin.ch |
| ■ Verband der Arbeitgeber der
Region Bern (VAB) | Kapellenstrasse 14, Postfach 6916
3001 Bern
Tel. 031 390 25 81
Fax 031 390 25 82
info@berner-arbeitgeber.ch |
| 39 Chambre vaudoise du commerce
et de l'industrie | 47, av. d'Ouchy, Case postale 315
1001 Lausanne
Tel. 021 613 35 35
Fax 021 613 35 05
direction@cvc.ch |
| 40 Union des Industriels Valaisans | Maître Frédéric Delessert
Case postale 2106
1950 Sion 2
Tel. 027 323 29 92
Fax 027 323 22 88
frederic.delessert@avocats-notaires.ch |
| 41 Basler Volkswirtschaftsbund | Aeschenvorstadt 71, Postfach
4010 Basel
Tel. 061 205 96 00
Fax 061 205 96 09
info@baslervolkswirtschaftsbund.ch |
| 42 Union des Associations
patronales genevoises | 98, rue de Saint-Jean
Case postale 5033, 1211 Genève 11
Tel. 022 715 32 15
Fax 022 738 04 34
uapg@uapg.ch |

- | | |
|--|---|
| 43 Zuger Industrie-Verband | Rittmeyer AG
Postfach 2558, 6302 Zug
Tel. 041 767 15 25
Fax 041 767 10 70
fritz.wendel@rittmeyer.com |
| 44 Industrie- und Handelsverband
Grenchen und Umgebung | Dr. Niklaus Studer
Dammstrasse 14, Postfach 1057
2540 Grenchen
Tel. 032 654 99 00
Fax 032 654 99 01
info@ihvg.ch |
| 45 Chambre neuchâteloise du commerce
et de l'industrie | 4, rue de la Serre
Case postale 2012
2001 Neuchâtel
Tel. 032 722 15 15
Fax 032 722 15 20
pierre.hiltpolt@cci.ch |
| 46 Chambre fribourgeoise du commerce,
de l'industrie et des services | Route du Jura 37
1706 Fribourg
Tel. 026 347 12 20
Fax 026 347 12 39
info@cfcis.ch |
| 47 Vereinigung zürcherischer
Arbeitgeber-Organisationen | Selnaustrasse 30, Postfach
8021 Zürich
Tel. 044 229 28 29
Fax 044 229 28 33
dieter.sigrist@swx.ch |
| 48 Vereinigung zürcherischer
Arbeitgeberverbände der Industrie (VZAI) | Bergstrasse 110
8032 Zürich
Tel. 044 266 99 36
Fax 044 266 99 49
zpk@zpk.ch |

mit folgenden Unterorganisationen:

- Handelskammer und Arbeitgebervereinigung Winterthur (HAW)

Neumarkt 15, Postfach 905
8401 Winterthur
Tel. 052 213 07 63
Fax 052 213 07 29
info@haw.ch

- Arbeitgebervereinigung des Zürcher Unterlandes

c/o Gericke AG
Althardstrasse 120
8105 Regensdorf
Tel. 044 871 36 36
Fax 044 871 36 00
m.gericke@gericke.net

- Arbeitgeberverein Zürichsee
Zimmerberg – AZZ

c/o KESO AG
Frau Eva Klien
Untere Schwandenstrasse 22
8805 Richterswil
Tel. 044 787 35 78
Fax 044 787 36 77
eva.klien@keso.com

- Industrie-Verband Zürich

Sika (Schweiz) AG
Ernesto Schümperli
Tüffenwies 16-22, Postfach
8048 Zürich
Tel. 044 436 44 41
Fax 044 436 47 05
schuemperli.ernesto@ch.sika.com

- Arbeitgeberverband des Bezirkes Affoltern am Albis und Umgebung

Peter Strebel
SRM Präzisionsmechanik AG
Lindenmoosstrasse 10
8910 Affoltern am Albis
Tel. 044 763 43 30
Fax 044 763 43 39
strebel@srm-ag.ch

- Industrievereinigung Weinland
c/o Isliker-Magnete AG
Im Bilg 7, 8450 Andelfingen
Tel. 052 305 24 25
Fax 052 305 25 35
christian_isliker@islikermagnete.ch

- Industrieverein Volketswil und Umgebung
c/o Frimsag AG
Höhacher-Weg 5, Postfach 717
8604 Volketswil
Tel. 044 945 10 05
Fax 044 945 49 03
info@ivv.ch

- Arbeitgeberverband Zürcher Oberland
und rechtes Seeufer
Willi & Partner AG
Postfach
8620 Wetzikon 1
Tel. 044 932 79 39
Fax 044 932 72 83
avzo@willi-partner.ch

- 49 Arbeitgeberverband Rorschach
und Umgebung
c/o Müller + Eckstein
Hauptstrasse 17, 9422 Staad
Tel. 071 855 77 66
Fax 071 855 77 37
s.mullis@advocat.ch

- 50 Industrie- und Handelskammer
St. Gallen-Appenzell
Gallusstrasse 16, Postfach
9001 St. Gallen
Tel. 071 224 10 10
Fax 071 224 10 60
sekretariat@ihk.ch

- 51 Arbeitgeberverband Hinterthurgau
Rolf Traxler, c/o TRAXLER AG
Strickwarenfabrik, Postfach
8363 Bichelsee
Tel. 071 971 19 43
Fax 071 971 31 29
info@traxler.ch

- | | |
|--|---|
| 52 Arbeitgeber-Verband des Rheintals | Postfach 91
9435 Heerbrugg
Tel. 071 727 97 87
Fax 071 727 97 88
sekretariat@agv-rheintal.ch |
| 53 Luzerner Industrievereinigung | Postfach 3142
6002 Luzern
Tel. 041 410 68 89
Fax 041 410 52 88
info@hkz.ch |
| 54 Solothurner Handelskammer | Grabackerstrasse 6, Postfach 1554
4502 Solothurn
Tel. 032 626 24 24
Fax 032 626 24 26
info@sohk.ch |
| 55 Associazione Industrie Ticinesi | Corso Elvezia 16, Casella postale 5130
6901 Lugano
Tel. 091 911 84 84
Fax 091 923 46 36
info@aiti.ch |
| 56 Handels- und Industriekammer
Appenzell-Innerrhoden | KUK AG, Hoferbad12
9050 Appenzell
Tel. 071 788 38 10
Fax 071 788 38 18
hkoster@kuk.ch |
| 57 Arbeitgeberverband
Sarganserland-Werdenberg | Fabrikstrasse 27
Postfach 63
9472 Grabs
Tel. 081 772 23 23
Fax 081 771 43 48
c.eggenberger@advisors.ch |
| 58 Verband Zürcher Handelsfirmen | Waisenhausstrasse 4
8001 Zürich
Tel. 044 211 40 58
Fax 044 211 34 92
vzh@bluewin.ch |

- | | |
|---|---|
| 59 Arbeitgeber-Verband See und Gaster | Hanfländerstrasse 67, Postfach 1539
8640 Rapperswil
Tel. 055 210 16 73
Fax 055 210 45 86
hofmann-partner@bluewin.ch |
| 60 Chambre de commerce et
d'Industrie du Jura | 23, rue de l'Avenir, Case postale 274
2800 Delémont 1
Tel. 032 421 45 45
Fax 032 421 45 40
ccjura@cci.ch |
| 61 Handelskammer und
Arbeitgeberverband Graubünden | Hinterm Bach 40
7002 Chur
Tel. 081 254 38 00
Fax 081 254 38 09
info@hkgr.ch |
| 62 Industrie- und Handelskammer
Thurgau IHK | Schmidstrasse 9, Postfach 396
8570 Weinfelden
Tel. 071 622 19 19
Fax 071 622 62 57
info@ihk-thurgau.ch |
| 63 Arbeitgeber-Verband Basel | Bäumleingasse 18
4051 Basel
Tel. 061 272 76 92
Fax 061 272 73 25
info@agv-bs.ch |

Einzelmitglieder des Arbeitgeberverbandes

Swisscom AG

Tiefenastrasse 6
3050 Bern
Tel. 031 342 23 85
Fax 031 342 34 14
marianne.meyer@swisscom.com

Swiss International Airlines Ltd.

Postfach
4002 Basel
Tel. 061 582 35 12
Fax 061 582 91 02
paul.kurru@swiss.com

