

# 2006

Jahresbericht



99. 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](http://www.arbeitgeber.ch)

[verband@arbeitgeber.ch](mailto:verband@arbeitgeber.ch)

Büro Bern:

Marktgasse 25/Amthausgässchen 3

3011 Bern

Tel. 031 312 37 02

Fax 031 312 37 03

**Druck / Gestaltung**

Sihldruck AG, Zürich

Gedruckt auf Recyclingpapier

Titelbild: E. J. Wodicka

|                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| Einleitung                                                              | 2  |
| Wirtschaftslage                                                         | 4  |
| Arbeitsmarkt und Arbeitsverhältnisse                                    |    |
| ■ Beschäftigungslage                                                    | 6  |
| ■ Personenfreizügigkeit                                                 | 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                                                   | 28 |
| ■ Arbeitslosenversicherung (ALV)                                        | 30 |
| ■ Andere Versicherungszweige                                            | 31 |
| Ausbildung                                                              |    |
| ■ Berufsbildung                                                         | 34 |
| ■ Weiterbildung                                                         | 36 |
| Öffentlichkeitsarbeit                                                   |    |
| ■ Medienarbeit                                                          | 38 |
| ■ «Schweizer Arbeitgeber»                                               | 40 |
| Internationale Arbeitgeberfragen                                        |    |
| ■ Internationale Arbeitsorganisation (IAO)                              | 41 |
| ■ Internationaler Verband der Arbeitgeber (OIE)                         | 44 |
| ■ Vereinigung der Industrie- und<br>Arbeitgeberverbände Europas (UNICE) | 46 |
| ■ Weitere internationale Aktivitäten                                    | 48 |
| Verbandsorgane                                                          | 50 |
| Mitgliedschaft                                                          | 52 |

Geschätzte Mitgliedorganisationen  
Sehr geehrte Damen und Herren

Aus Arbeitgebersicht verlief das Jahr 2006 – nach einem bereits ansprechenden Vorjahr – erneut positiv. Die Wirtschaft setzte ihren Aufschwung fort und entwickelte sich deutlich kräftiger als von manchen Autoren noch Anfang 2006 vorausgesagt. Die meisten Konjunkturbeobachter korrigierten denn auch im Jahresverlauf ihre Wachstumsschätzungen markant nach oben.

In der Tat erlebte die Schweiz mit einem auf 2,7 % geschätzten Realwachstum 2006 eine überaus robuste Zunahme des BIP – die grösste seit 2000. Die schwierigen Anfangsjahre dieses Jahrzehnts liegen definitiv hinter uns. Es besteht sogar die berechtigte Hoffnung, dass die schweizerische Wirtschaft ihre Wachstumsschwäche, welche unseren Wohlstand und unsere soziale Sicherheit zu untergraben drohte, für längere Zeit überwunden hat. Wichtige Konjunkturstützen waren erneut der private Konsum und der Aussenhandel. Die in einigen Bereichen fast explodierenden Ausfuhrwerte zeigen, dass sich die Exportwirtschaft mit ihren harten Restrukturierungen fit getrimmt hat und auf den Weltmärkten wieder aus einer Position der Stärke operiert. Im Binnensektor trifft das noch nicht im gleichen Masse zu. Obwohl auch hier der Wettbewerb viele Branchen vorantreibt, hemmen staatliche Regulierungen noch immer die Dynamik wichtiger Märkte. Die gute Konjunktur darf uns deshalb nicht von der Notwendigkeit weiterer Reformen ablenken.

Erfreulich ist die Tatsache, dass die gute Konjunkturlage auch auf den Arbeitsmarkt



Dr. Rudolf Stämpfli, Präsident

durchgeschlagen hat. Bereits sind in verschiedenen Bereichen und Branchen qualifizierte Mitarbeitende knapp geworden. Ohne die Personenfreizügigkeit mit der EU hätte die Schweiz schon heute ernsthafte Engpässe auf dem Arbeitsmarkt mit der Folge, dass Firmen vermehrt ihre Stellen zu den Arbeitnehmenden ins Ausland verlagern müssten. Dank der bilateralen Verträge können sie nun – umgekehrt – Mitarbeitende in die Schweiz holen und damit hier Arbeitsplätze und Wachstum schaffen. Die Erweiterung der Personenfreizügigkeit auf die neuen EU-Oststaaten dürfte ebenfalls keine grösseren Probleme verursachen, weil die Migration klar nachfrageorientiert ist.

Auch wenn die Beschäftigungsperspektiven heute insgesamt gut sind, bleibt die berufliche Integration leistungsschwächerer Menschen für die Arbeitgeber eine grosse Herausforderung. Dies umso mehr, als im schweizerischen Arbeitsmarkt als Fol-

ge des technologischen Wandels und des internationalen Wettbewerbs zunehmend höhere Qualifikationen verlangt werden.

Weitgehend erfreulich verliefen aus Arbeitgebersicht die eidgenössischen Abstimmungen. Besonders hervorzuheben sind die Zustimmung zum Ausländer- und Asylgesetz sowie die Annahme des Osthilfegesetzes, welche einmal mehr den bilateralen Weg der Schweiz bestätigte. Mit der deutlichen Verwerfung der Kosa-Initiative und mit seinem «Ja» zur neuen Bildungsverfassung zeigte der Souverän politische Weitsicht. Im November warf dann aber die Annahme des Bundesgesetzes über die Familienzulagen noch einen Schatten auf das Abstimmungsjahr 2006. Dieser Entscheid macht die Familienpolitik auch zur Bundesangelegenheit und ist gar nicht im Sinne der Arbeitgeberschaft.

Der Sozialversicherungsbereich bleibt für die Arbeitgeber eine permanente Baustelle mit erheblichem Reformbedarf bei fast allen Versicherungszweigen. Im Vordergrund stand 2006 die 5. IV-Revision, die vom Parlament in der Frühjahrssession verabschiedet wurde und mit der alten Maxime «Eingliederung vor Rente» wieder neue Kraft geben soll. Bereits die 4. IV-Revision 2004 und die IV-Verfahrensstraffung zeigten im Rückgang der Verrentungstendenz erste Auswirkungen.

Die 5. Revision bringt nun eine klarere Fassung des Invaliditätsbegriffs und stellt vor allem das Instrumentarium für eine möglichst wirkungsvolle Wiedereingliederung bereit: Früherkennung, Früherfassung, Case Management und Hilfen für die

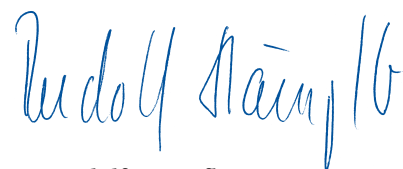
Arbeitgeber von behinderten Personen sollen die Zahl der Menschen, die krankheits- oder unfallbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden müssen, verringern. Das ist vorab ein Gebot der Menschenwürde, hat aber auch für den Haushalt der IV grosse Bedeutung. Leider wurde gegen die 5. IV-Revision das Referendum ergriffen. Es ist sehr zu hoffen, dass der Souverän – einmal mehr – Augenmass bewahrt und diese wichtige Reform unterstützt.

Ende 2006 wies der IV-Haushalt eine Verschuldung von ca. 9,3 Mrd. CHF aus, und täglich kommen ca. 4 Mio. bis 5 Mio. CHF Schulden dazu. Diese dramatische Situation – welche mittelfristig auch den AHV-Fonds gefährdet – kann allein mit der 5. Revision nicht behoben werden. Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützt deshalb eine Zusatzfinanzierung, sofern diese mit einer befristeten Erhöhung der Mehrwertsteuer und nach dem Inkrafttreten der 5. Revision erfolgt.

Mit der Broschüre «Alter und Arbeit» sowie einem dazugehörigen «Tipp für Arbeitgeber» thematisierten wir im Berichtsjahr die Folgen der demographischen Entwicklung für die betriebliche Personalpolitik und für die Sozialversicherungen. Unser Ziel war und ist es, die Unternehmen und die Politik für die Herausforderungen der Zukunft zu sensibilisieren. Eine Artikelserie im SAG wird 2007 diese Frage vertiefen. Auf die geburtenstarken folgen sukzessive geburtenschwache Jahrgänge. Es ist heute davon auszugehen, dass wir allein deswegen in einigen Jahren einen Arbeitskräftemangel haben werden. Hält die derzeitige konjunkturelle Entwicklung längerfristig an, werden die Engpässe

auf dem Arbeitsmarkt sogar früher und verstärkt eintreten. Der Schweizerische Arbeitgeberverband nahm erstmals 1995 gegen den sogenannten «Jugendlichkeitswahn» Stellung. Dies ausgehend von der Überzeugung, dass nur eine gute Altersverteilung in den Belegschaften ein hohes Leistungsniveau in den Unternehmen garantiert. Die skizzierte demographische Entwicklung und die damit verbundene Arbeitskräfteknappheit verleihen diesem Anliegen für die Zukunft einen noch höheren Stellenwert. Ohne Umdenken bei Arbeitgebern und Gesellschaft geht das aber nicht.

Die Rückschau auf ein gutes Arbeitgeberjahr 2006 ist eine Momentaufnahme und kein Anlass zur Selbstzufriedenheit. Wenn wir den Blick nach vorne wenden, so sehen wir in allen arbeitgeberpolitischen Bereichen schwierige Fragen, die auf nachhaltige Antworten warten. Der Schweizerische Arbeitgeberverband hat bei der Suche nach zukunftsfähigen Lösungen gemeinsam mit seinen Mitgliedorganisationen eine besondere Verantwortung wahrzunehmen. Allen, die uns dabei unterstützen und so einen Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz leisten, danken wir recht herzlich.



Dr. Rudolf Stämpfli

## Wirtschaftslage

### Allgemeine Lage

2006 entwickelte sich die Schweizer Wirtschaft bereits zum dritten Mal in Folge über dem Potenzial. Auch 2007 setzt sich das aussergewöhnliche Wachstum fort. Eine ähnlich lang anhaltende und kräftige Konjunkturdynamik wurde letztmals Anfang der 70er-Jahre gemessen. Sie wird durch eine überaus günstige Konstellation wichtiger wirtschaftlicher Parameter getragen: hohes internationales Wachstum und entsprechende Nachfrage für die Exportwirtschaft – relativ schwacher Franken sowie tiefes Teuerungs- und Zinsniveau.

Gemäss den Schätzungen des seco legte das Bruttoinlandprodukt (BIP) 2006 um 2,7 % zu, wobei der Schwung jedoch im zweiten Halbjahr nachliess. Nachdem die Beschäftigungsentwicklung im Vorjahr verhalten blieb, schlug der konjunkturelle Aufschwung erfreulicherweise auf den Arbeitsmarkt durch. Das Beschäftigungswachstum hat im Jahresverlauf zusehends an Dynamik und Breite gewonnen und die Arbeitslosenrate auf 3,3 % gedrückt. Bereits zeigen sich Mangelerscheinungen bei qualifizierten Arbeitskräften.

Die Industrie, die lange Zeit als Wirtschaftszweig mit schrumpfender Bedeutung für die Schweizer Volkswirtschaft angesehen wurde, erlebte ein exportgestütztes Comeback und trägt überdurchschnittlich zum gegenwärtigen Aufschwung bei. Auch der Finanzsektor hat die schwierigen Jahre nach dem Börseneinbruch 2001 und 2002 definitiv hinter sich gelassen und liefert wieder starke Wachstumsimpulse. Im Schlepptau dieser beiden Konjunkturlokomotiven konnten die Binnenbranchen ebenfalls zulegen, wobei die Bau-

wirtschaft in verschiedenen Regionen einen eigentlichen Boom erlebt.

Der vom Bundesamt für Statistik (BFS) berechnete Landesindex der Konsumentenpreise erreichte im Dezember 2006 den Stand von 105,9 Punkten (Mai 2000=100 oder 100,6 Punkte mit Basis Dezember 2005=100). Innert Jahresfrist betrug die Teuerung 0,6 %; die mittlere Jahresteuern für das Jahr 2006 betrug 1,1 % (Vorjahr 1,2 %).

Gemäss dem sda-BAK Stundenproduktivitätsindex hat die Schweizer Stundenproduktivität im Jahr 2006 um 1,7 % zugenommen. Damit lag das Produktivitätswachstum zum zweiten Mal in Folge klar über der historischen Durchschnittsrate von 1,1 % pro Jahr (Zeitraum 1973 bis 2006). Allerdings wurde der im Jahr 2005 verzeichnete Produktivitätszuwachs (+1,9 %) im Jahresdurchschnitt 2006 nicht mehr ganz erreicht.

Mit den Umsätzen und der Produktion stiegen 2006 auch die Gewinne deutlich an. Trotz des hohen gesamtschweizerischen Wachstums schlägt sich die ausgesprochen gute Konjunkturlage allerdings nicht in allen Branchen gleich stark nieder. Noch immer besteht tendenziell eine Zweiteilung in hochkompetitive Exportbranchen und weniger wertschöpfungsstarke Binnenwirtschaftszweige. Deshalb darf hier aus einer hohen Auslastung nicht durchwegs auf entsprechende Gewinne geschlossen werden.

### Branchenübersicht

Die jährlich durchgeführte Unternehmensbefragung von UBS Swiss Economic Re-

search ergibt für 2006 ein rundum erfreuliches Bild, das umsatzmässig sämtliche und punkto Gewinn fast alle Branchen teils deutlich im Vormarsch zeigt.

Die beiden Hightech-Branchen (chemisch-pharmazeutische Industrie und die Präzisionsinstrumentenindustrie, inkl. Uhren- und Medizinaltechnik) blicken auf ein hohes Wertschöpfungs- und Produktivitätswachstum zurück. Dank der demographischen Alterung, steigenden Gesundheitsausgaben, dem zunehmendem Wohlstand und einem weltweiten Luxustrend bleibt die Nachfrage nach Medikamenten, Medizinaltechnikprodukten und Uhren weitgehend ungebrochen. Beide Branchen sind stark exportorientiert und international konkurrenzfähig.

Zur gleichen Gruppe von Branchen mit hohen Wachstumschancen und relativ moderaten Risiken gehören neben der Nachrichtenübermittlung auch die Informatik und die Elektronik. Ebenfalls eine ausgesprochen gute Chancen-Risiken-Bewertung – bei etwas kleineren Chancen – besitzen das Gesundheits- und Sozialwesen, das Immobilienwesen, die Nahrungsmittelindustrie, die Unternehmensdienstleistungen sowie die Banken und Versicherungen. Die Informatikbranche, die Unternehmensdienstleistungen und das Immobilienwesen profitieren vom Trend zur vermehrten Auslagerung von Dienstleistungen.

Die Nahrungsmittelindustrie entwickelt sich relativ stabil. Die traditionellen Branchen wie die Bauwirtschaft, die Maschinenindustrie, der Grosshandel, das Auto-gewerbe oder die Holz- und Kunststoff-industrie liegen im Mittelfeld. Infolge der

Globalisierung und zunehmender Konkurrenz durch Billigproduktionsstandorte wurde die Maschinenindustrie zu einer rigorosen Strukturbereinigung gezwungen. Sie hat diesen Prozess offenbar erfolgreich durchgeführt und verfügt mit ihrer hohen technologischen Kompetenz – vor allem in den Märkten für anspruchsvolle Produkte und Systeme – wieder über eine gute Wettbewerbsposition.

Zu den Branchen, die sich in einer schwierigeren Lage befinden, zählen das Gastgewerbe, der Detailhandel und der Landverkehr. Das Gastgewerbe kämpft mit bestehenden Überkapazitäten und ist mit einem erheblichen Investitionsbedarf konfrontiert.

Vor besonderen Herausforderungen stehen gemäss dem Bewertungsmodell der UBS die Landwirtschaft sowie die Textil- und Bekleidungsindustrie. Beide Bereiche kämpfen mit einem besonders tiefgreifenden Strukturwandel. Die Textil- und Bekleidungsindustrie gehört zu den Branchen, die am stärksten dem Druck der Globalisierung ausgesetzt sind. Weil die Schweiz aus Kostengründen bei der Herstellung arbeitsintensiver Standardprodukte nicht mehr konkurrenzfähig ist, erfolgte eine weitgehende Verlagerung der entsprechenden Produktion in osteuropäische und asiatische Tieflohn-Länder. Am Standort Schweiz vermögen sich nur noch Textil- und Bekleidungshersteller zu halten, die sich mit höchster Qualität und/oder Spezialitäten dem Preiswettbewerb der Tieflohn-Länder entziehen können. Die Landwirtschaft ist nach wie vor stark abgeschottet und subventioniert, spürt aber immer deutlicher die Auswirkungen

internationaler Liberalisierungsbemühungen.

### Aussenhandel im Hoch

Gemäss der eidgenössischen Zollverwaltung steigerten sich im Jahr 2006 die Exporte nominal um 12,9% auf 177 194,9 Mio. CHF (real +9,1%). Damit wiesen sie die kräftigste Zunahme seit dem Jahr 1977 aus. Die Importe erhöhten sich in der gleichen Zeit nominal um 11,0% auf 165 540,1 Mio. CHF (real: +5,6%), was der kräftigste Anstieg seit dem Jahr 2000 war.

Die Handelsbilanz schloss im Jahr 2006 mit dem höchsten je im schweizerischen Aussenhandel registrierten Überschuss von 11 654,8 Mio. CHF; dieser übertraf damit den vorjährigen Aktivsaldo von 7883,0 Mio. CHF nochmals um fast die Hälfte.

Das kräftige Exportwachstum umfasst alle Wirtschaftsräume. Die EU bleibt der Hauptmarkt, in welchem die Schweiz 2006 wertmässig 11,3% mehr Güter absetzte als im Vorjahr. Innerhalb der EU ist Deutschland nach wie vor mit grossem Abstand der wichtigste Handelspartner der Schweiz.

Neben den grossen Emerging Markets China, Indien, Brasilien und Russland (BRIC-Staaten) entwickelten sich die neuen EU-Mitgliedsstaaten zu attraktiven Wachstumsmärkten. Obwohl sich auch die wirtschaftlichen Beziehungen der Schweiz zu diesen mittel- und osteuropäischen Staaten seit Mitte der 90er-Jahre stark ausgeweitet haben, liegen sie im Vergleich zu den europäischen Nachbarn etwas zurück. Es besteht hier also noch

einiges Potenzial, für dessen Nutzung die Ausweitung der Bilateralen Verträge zwischen der Schweiz und der EU beste Voraussetzungen schafft.



## Beschäftigungslage

### Starke Zunahme der Beschäftigung

Am Ende des 4. Quartals 2006 zählte die Schweiz gemäss der Erwerbstätigenstatistik (ETS) 4,325 Mio. Erwerbstätige. Das entspricht einer Zunahme von 2,4 %. Diese Zunahme verteilt sich sowohl auf 2,3 % mehr Männer (neu 2,390 Mio.) als auch auf 2,6 % mehr Frauen (neu 1,935 Mio.). Unter dem Aspekt der Nationalität stieg die Zahl der erwerbstätigen Schweizerinnen und Schweizer gegenüber dem Vorjahr um 1,9 % (auf 3,222 Mio.) und jene der ausländischen Erwerbstätigen um 4,0 % (auf 1,103 Mio.).

Gemäss der Beschäftigungsstatistik (BESTA) zählten der sekundäre und der tertiäre Sektor im vierten Quartal 2006 insgesamt 3,700 Mio. Beschäftigte. Dies entspricht einem Jahreswachstum von 1,6 % und bedeutet die grösste Zunahme seit fünf Jahren. Besonders ausgeprägt war der Beschäftigungszuwachs im sekundären Sektor (+2,4 %; +23 200), doch auch der tertiäre Sektor verzeichnete eine deutliche Steigerung (+1,3 %; +35 900). Die Zahl der Vollzeitbeschäftigten (+1,5 %; +38 400) und das Total der Vollzeitäquivalente (+1,8 %; +53 700) verzeichneten ebenfalls den stärksten Zuwachs seit fünf Jahren.

Im sekundären Sektor erfolgten die höchsten Zunahmen in den Wirtschaftsabteilungen «Herstellung von medizinischen Geräten, Präzisionsinstrumenten und Uhren» (+7,3 %; +5800), «Maschinenbau» (+4,7 %; +4500) und «Baugewerbe» (+1,5 %; +4400). Im tertiären Sektor trugen die Branchen «Erbringung von Dienstleistungen für Unternehmen» (+4,4 %; +14 600) und «Gesundheits- und Sozial-

wesen» (+1,4 %; +6000) am stärksten zum Beschäftigungswachstum bei.

Alle Grossregionen der Schweiz verzeichneten innert Jahresfrist eine Beschäftigungszunahme, wobei das Spektrum von +1,3 % in Zürich und in der Ostschweiz bis +2,5 % im Tessin reichte. Mit Ausnahme der Grossregion Zürich war der Zuwachs in allen Grossregionen im sekundären Sektor höher als im tertiären Sektor.

### Rückgang der Arbeitslosigkeit

Entsprechend der Zunahme der Erwerbstätigen war das Gesamtjahr 2006 von einer markanten Abnahme der Arbeitslosigkeit geprägt. Über das ganze Jahr hin betrug der Rückgang 0,6 Prozentpunkte. Insbesondere in der ersten Jahreshälfte verminderte sich die Arbeitslosenzahl deutlich von 154 204 im Januar auf 121 725 Ende Juli (von 3,9 % auf 3,1 %). Die anhaltend gute Konjunktur hat sich auf den Arbeitsmarkt ausgewirkt. Zwischen Juni und Ende November verharrte die Arbeitslosenquote 6 Monate lang auf demselben Stand. Der nominelle Anstieg im November war sogar die geringste Novemberzunahme seit 1989. Dem starken Rückgang der Arbeitslosigkeit um rund 32 500 Personen in der ersten Jahreshälfte steht im zweiten Halbjahr eine ausschliesslich saisonal bedingte Zunahme um nur rund 7000 Personen gegenüber.

Im Jahresdurchschnitt 2006 waren 131 532 Personen als arbeitslos registriert. Verglichen mit dem Vorjahr entspricht dies einer Abnahme um 17 005 Personen oder 11,4 %. Die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenquote betrug 3,3 %.

Auch die Gesamtzahl der Stellensuchenden (Summe von registrierten Arbeitslosen und registrierten nichtarbeitslosen Stellensuchenden) bildete sich insbesondere zwischen Februar und Juni (von 218 394 auf 189 892 Personen) deutlich und rasch zurück. Saisonal bedingt nahmen die Zahlen im Herbst, etwas verstärkt im Dezember, wieder zu. Im Jahresdurchschnitt resultierte daraus eine Zahl von 197 414 registrierten Stellensuchenden (–19 740 Personen gegenüber dem Vorjahr).

### Beschäftigungsstruktur

Von den 4,051 Mio. erwerbstätigen Personen in der Schweiz (2. Quartal 2006) waren rund 850 000 Personen ausländischer Nationalität mit ständigem Aufenthalt und 3,201 Mio. Schweizerinnen und Schweizer. Zwei Drittel der Erwerbstätigen mit Schweizer Nationalität arbeiteten Vollzeit. Jeweils rund ein Sechstel arbeitete zwischen 50 % und 89 % bzw. weniger als 50 %. Ein anderes Bild zeigt sich bei den erwerbstätigen Ausländerinnen und Ausländern:

76,7 % arbeiteten Vollzeit, lediglich 13,3 % hatten ein Teilzeitpensum von 50 % bis 89 % und ein Zehntel (10,0 %) hatten einen Beschäftigungsgrad von unter 50 %.

Im 2. Quartal 2006 zählte die Schweiz rund 259 000 Unterbeschäftigte, d. h. Teilzeiterwerbstätige, die ihr Arbeitspensum erhöhen möchten und innerhalb von drei Monaten für einen höheren Beschäftigungsgrad auch verfügbar wären. 40 % der Unterbeschäftigten würden eine Vollzeitstelle ihrer Teilzeitstelle vorziehen (104 000). Die übrigen 60 % möchten ihren Teilzeitgrad erhöhen.



Erfreulicherweise war zwischen dem zweiten Quartal 2005 und dem zweiten Quartal 2006 bei den Jungen eine sehr deutliche Verbesserung der Beschäftigungssituation zu beobachten: Die Zahl der Erwerbstätigen von 15 bis 24 Jahren stieg um 36 000 (+6,8%). Die Anzahl Lehrlinge nahm innerhalb eines Jahres um 12 000 Personen zu; damit stieg die Zahl von 199 000 auf 211 000 Personen an. Die Erwerbslosenquote der 15- bis 24-Jährigen ging auf 7,7 % zurück (8,8 % im 2. Quartal 2005). Die Quote liegt jedoch weiterhin deutlich über der gesamtschweizerischen Erwerbslosenquote.

Etwas mehr als zwei Drittel der 55- bis 64-Jährigen sind erwerbstätig (67,7%); diese Quote blieb gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert. Diese Stabilität verdeckt die gegenläufigen Tendenzen je nach Geschlecht; während die Erwerbstätigenquote bei den Männern zurückging (von 77,8 auf 77,1 %), nahm sie bei den Frauen erneut zu und liegt neu bei 58,6 % gegenüber 57,7 %. Deutlich zu erkennen sind die Auswirkungen der zweimaligen Erhöhung des Frauenpensionsalters (2001 auf 63 Jahre, 2005 auf 64 Jahre) bei den Jahrgängen, die von den Gesetzesänderungen direkt betroffen sind: 2006 war fast jede zweite Frau im Alter von 62 Jahren erwerbstätig (48%), wogegen es im Jahr 2000 noch etwa jede Fünfte war (21 %). Bei den Frauen im Alter von 63 Jahren lag der Anteil der Erwerbstätigen 2006 bei 36 % gegenüber 21 % im Jahr 2004.

### Besondere Arbeitszeiten

Zwischen 2005 und 2006 stieg die Zahl der Personen, deren Arbeitszeit regelmässig auf den Abend fällt (zwischen 19.00 Uhr

und Mitternacht), von 644 000 auf 659 000. Seit 2003 hat diese Zahl um 12,6 % zugenommen. Mehr als jede sechste erwerbstätige Person (17,2 %; ohne Lehrlinge) gehört heute dieser Gruppe an. Bei den zwei Wirtschaftszweigen, die am stärksten von der Abendarbeit betroffen sind, dem Gastgewerbe (49 % der Erwerbstätigen dieser Branche) und dem Gesundheits- und Sozialwesen (24 %), handelt es sich um Branchen mit hohem Frauenanteil (59 % bzw. 77 % der Erwerbstätigen). Diese sektorielle Verteilung liefert eine Erklärung für den höheren Frauenanteil bei den Personen, die regelmässig Abendarbeit leisten (18,3 % gegenüber 16,2 % bei den Männern).

Auch die Nachtarbeit nimmt zu: 2006 fiel bei 209 000 Personen die Arbeitszeit regelmässig auf Stunden zwischen Mitternacht und 6.00 Uhr morgens (5,4 % der Erwerbstätigen), gegenüber 190 000 im Jahr 2005 und 184 000 im Jahr 2003. Die Wirtschaftszweige «Gastgewerbe» (14 % der Erwerbstätigen der Branche), «Verkehr und Nachrichtenübermittlung» (12 %) und «Gesundheits- und Sozialwesen» (10 %) sind am stärksten von der Nachtarbeit betroffen. Im Unterschied zur Abendarbeit ist der Anteil der Nachtarbeit bei den Männern (6,1 % der erwerbstätigen Männer) grösser als bei den Frauen (4,6 %).

### Altersstrategie

Die demographische Entwicklung der nächsten Jahre wird die Altersstruktur der arbeitenden Bevölkerung nachhaltig verändern. Bereits heute sind lediglich gut zwei Drittel der 55- bis 64-Jährigen erwerbstätig. In den nächsten Jahren scheiden starke Jahrgänge aus dem Erwerbsleben aus, während geburten schwache Jahrgänge in das Erwerbsleben eintreten. Dies wird ab etwa 2015 einen Arbeitskräftemangel zur Folge haben.

Eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der älteren Arbeitnehmenden, auch über das heutige Pensionsalter hinaus, ist unumgänglich. Damit in den Unternehmen ältere Stellensuchende eine Chance haben, braucht es eine altersgerechte Personalpolitik, welche die Stärken der älteren Mitarbeitenden zum Tragen bringt und diese auch gezielt einsetzen kann.

Um die Diskussion auf breiter Ebene zu animieren, hat der Schweizerische Arbeitgeberverband eine Altersstrategie erarbeitet. Die Grundsätze zu einer zeitgemässen Alterspolitik und ihrer Umsetzung in den Betrieben wurden vom Vorstand zuhause der Arbeitgeber und ihrer Organisationen verabschiedet. Die dazugehörige Broschüre, die im August 2006 präsentiert wurde, lässt Vertreter unterschiedlicher Interessengruppen zu Wort kommen und so die Umsetzung und Implementierung in den Betrieben unterstützen.

Die Wochenendarbeit hat sich seit einigen Jahren kaum verändert: Im Jahr 2006 arbeiteten 887 000 Personen regelmässig am Samstag und/oder am Sonntag (2003: 860 000).

2006 leisteten insgesamt 208 000 Personen (6,5 % aller Arbeitnehmenden) Arbeit auf Abruf. Diese Arbeitsform weist seit 2003 ein schwaches, aber stetiges Wachstum auf (+21 000 Personen). Bei den Personen, die auf Abrufarbeiten, liegt der Frauenanteil bei 60 %; bei den Personen auf Abruf ohne zugesicherte Mindestarbeitszeit beträgt der Frauenanteil sogar 67 %.

Die Teilzeitarbeit nimmt weiterhin zu: Gegenüber 2005 stieg ihr Anteil um 3,6 % gegenüber 1,2 % für die Vollzeitarbeit. Am stärksten zugenommen hat die Teilzeitarbeit bei den Beschäftigungsgraden unter 50 % (+5,6 %). Während für Beschäftigungsgrade zwischen 50 und 89 % ein Anstieg um 1,8 % zu verzeichnen ist. Die Männer sind dabei auf dem Vormarsch. Sie trugen stärker zum Anstieg der Teilzeitarbeit bei (+12 %) als die Frauen (+2 %).

### Beschäftigungsaussichten

Nachdem der Konjunkturaufschwung im Vorjahr noch verhalten beschäftigungswirksam war, hat er 2006 definitiv auf den Arbeitsmarkt durchgeschlagen. Verschiedene Indikatoren, wie z. B. die Zahl der offenen beim Seco gemeldeten Stellen,

zeigten über das ganze Jahr hin eine zunehmende Nachfrage. Auch der Index der Stelleninsetrate von Publicitas und der von der Fachhochschule Nordwestschweiz ermittelte Jobpilot-Index zu den offenen Stellen im Internet stiegen im Verlaufe des Jahres weiter an. Das seit dem 3. Quartal 2005 eingeführte Manpower Arbeitsmarktbarometer, das die Arbeitgeber jeweils nach den Beschäftigungsaussichten für das bevorstehende Quartal befragt, wies über das ganze Jahr 2006 eine positive «Nettoarbeitsmarktprogno» auf, d.h. die Zahl der Arbeitgeber, die mit einer Zunahme der Beschäftigten in ihrem Betrieb rechneten, war höher als diejenigen, die mit einem Rückgang rechneten.

Viele Betriebe können die gute Auftragslage nur mit zusätzlichem Personal bewältigen. Einzig in der Telekommunikationsbranche sowie im Detailhandel musste per Saldo noch Personal abgebaut werden, während überall sonst teils kräftig aufgestockt wurde. Besonders expansiv waren diesbezüglich die Uhrenhersteller sowie die Banken, die Informatikdienstleister und Investitionsgüter-Produzenten.

Der Aufwärtstrend zeigt sich auch deutlich in den guten Resultaten der Temporärbranche, welche ein guter Vorlaufindikator für die Entwicklung des Arbeitsmarktes ist.

## Personenfreizügigkeit

Am 1. Mai 2004 hat sich die Europäische Union um zehn neue Mitgliedstaaten erweitert. Mit dem Beitritt von Bulgarien und Rumänien am 1. Januar 2007 wurde diese 5. EU-Erweiterungsrunde, die sogenannte Osterweiterung, abgeschlossen. Die Erweiterung des Freizügigkeitsabkommens auf die 10 neuen Mitgliedstaaten und die revidierten flankierenden Massnahmen traten in der Schweiz am 01. April 2006 in Kraft.

Im Mai 2006 hat die EU ein Verhandlungsbegehren für ein weiteres Protokoll

zum Freizügigkeitsabkommen für die Staaten Bulgarien und Rumänien an die Schweiz gerichtet. Dieses wird wiederum dem fakultativen Referendum unterstehen.

Am 26. November 2006 stimmten die Schweizer Stimmberechtigten dem Bundesgesetz über die Zusammenarbeit mit Osteuropa (Osthilfegesetz) zu. Die zehn neuen EU-Staaten werden so auf ihrem bisher erfolgreichen Integrationsweg unterstützt, indem mit dem schweizerischen Erweiterungsbeitrag, der sogenannten «Kohäsionsmilliarde», ausgewählte Projekte mit

jährlich 100 Mio. CHF über 10 Jahre finanziert werden.

### Flankierende Massnahmen

Auf den 01. April 2006 wurden die flankierenden Massnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping vor allem mit dem Ziel einer griffigeren Umsetzung verschärft:

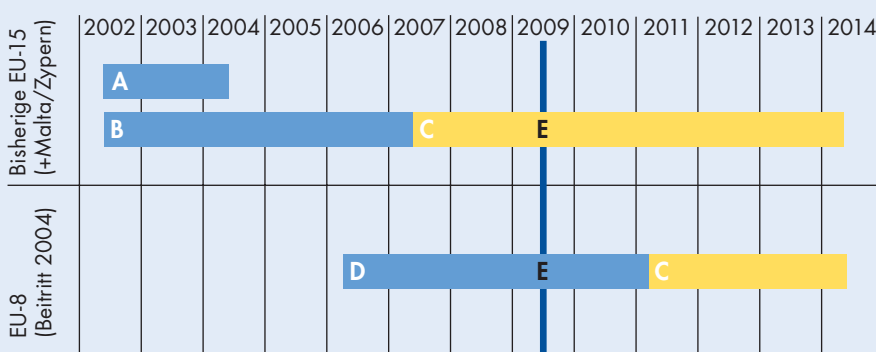
- Schriftlichkeit der wichtigen Aspekte des Arbeitsverhältnisses
- Zusätzliche Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen
- Beteiligung an den Vollzugskostenbeiträgen von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen für entsandte Arbeitnehmer
- Beteiligung der Temporärbranche an den Vollzugs- und Weiterbildungskosten sowie an den Kosten des flexiblen Altersrücktritts von AVE GAV
- Wirksame Sanktionierung von Verstössen gegen das Entsendegesetz
- Einsatz von Arbeitsmarktspektoren zur Kontrolle der Arbeitsbedingungen
- Nachweis der Selbständigkeit für Selbstständigerwerbende bei der Arbeitsaufnahme
- Einfacheres Meldeverfahren.

### Etappenweise Einführung der Personenfreizügigkeit

Für Arbeitnehmer aus den alten EU-15-Staaten sind die vorgängigen Kontrollen der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie der Inländervorrang per 1. Juni 2004 aufgehoben worden, bis zum 31. Mai 2007 bestehen jedoch weiterhin Höchstzahlen (Kontingente) für Aufenthaltsbewilligungen. Für Zypern und Malta gelten die gleichen Übergangsregelungen wie für die

### Einführung der Personenfreizügigkeit

#### Übergangsregelung



#### Einführung der Personenfreizügigkeit für die bisherigen 15 EU-Mitgliedstaaten und Malta/Zypern

- A 2 Jahre Inländervorrang und vorgängige Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen (bis 31. 05. 2004)
- B 5 Jahre Kontingente (bis 31. 05. 2007): Die Schweiz beschränkt die Aufenthaltsbewilligungen für Arbeitnehmer und Selbstständige auf jährlich 15 000 neue Daueraufenthaltsbewilligungen (5 Jahre) und 115 500 Kurzaufenthaltsbewilligungen (mehr als 4 Monate, weniger als 1 Jahr)
- C Besondere Schutzklausel für die Schweiz bei übermässiger Zunahme der Einwanderung (bis 31. 05. 2014)
- E Bundesbeschluss über die Weiterführung des Freizügigkeitsabkommens mit allfälligem fakultativem Referendum (vor 31. Mai 2009)

#### Einführung der Personenfreizügigkeit für die 2004 beigetretenen osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten (EU-8)

- D Inländervorrang, vorgängige Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie Kontingente (bis 30. April 2011)
- C Besondere Schutzklausel für die Schweiz bei übermässiger Zunahme der Einwanderung (bis 31. 05. 2014)
- E Bundesbeschluss über die Weiterführung des Freizügigkeitsabkommens mit allfälligem fakultativem Referendum (vor 31. Mai 2009)

15 «alten» EU-Staaten und die EFTA-Staaten. Für Arbeitnehmer der osteuropäischen EU-Staaten (EU-8: Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn) gelten bis längstens 30. April 2011 zusätzlich:

- Zuwanderungsbeschränkung (Kontingente)
- Inländervorrang sowie Kontrolle der Lohn- und Arbeitsbedingungen
- Beschränkung für grenzüberschreitende Dienstleistungserbringer.

Bis 2014 gilt eine spezielle Schutzklausel: Ist die Zuwanderung zu stark, so kann die Schweiz die Aufenthaltsbewilligungen erneut durch Kontingente beschränken. Erstmals kann diese Schutzklausel am 1. Juni 2008 angerufen werden.

Die Schweiz muss auf der Grundlage der gemachten Erfahrungen vor dem 31. Mai 2009 entscheiden, ob das Freizügigkeitsabkommen weitergeführt wird. Zu dieser Frage hat zuerst das Parlament einen Bundesbeschluss zu fassen, der dann erneut dem Referendum unterliegen wird.

## Erfahrungen mit dem Personenfreizügigkeitsabkommen CH-EU

Die Osterweiterung der EU sowie die Ausdehnung der bilateralen Abkommen auf die neuen EU-Staaten bringen der Schweiz grossen wirtschaftlichen Nutzen. Die EU ist die mit Abstand bedeutendste Wirtschaftspartnerin der Schweiz. Zudem ist die Schweizer Wirtschaft auf ausländische Arbeitnehmer angewiesen; vor allem auf ausgebildete Fachkräfte, die in der Schweiz knapp und auch international umworben sind. Die letzten zwei Jahre haben klar ge-

zeigt, dass die erweiterten Rekrutierungsmöglichkeiten für geeignete Arbeitskräfte das schweizerische Wirtschaftswachstum und den hiesigen Standort stärken. Die Bedeutung des freien Personenverkehrs zwischen der Schweiz und der EU wird noch zunehmen, weil das Angebot schweizerischer Arbeitskräfte mittelfristig aus demographischen Gründen zurückgehen wird.

Seit seinem Inkrafttreten am 1. Juni 2002 beweist das Freizügigkeitsabkommen mit der EU seine Funktionsfähigkeit und seinen Nutzen für die Schweiz: Die Zuwanderung hat sich kontrolliert und gemäss den Erwartungen und den Bedürfnissen der Wirtschaft entwickelt. Negative Auswirkungen auf Lohnniveau und Arbeitslosenquote oder eine Verdrängung von Schweizer Arbeitnehmern wurden laut dem Observatoriumsbericht des Seco vom Juni 2006 keine festgestellt. Das bilaterale Abkommen wirkt sich auch positiv auf die Zusammensetzung der ausländischen Erwerbsbevölkerung in der Schweiz aus. Während der Zuwachs bei den Angehörigen der 15 alten EU-Staaten und der EFTA-Staaten 2,1 % betrug, sank die Zahl der Angehörigen von Nichtmitgliedstaaten der EU-25/EFTA um 1,2 %. Den höchsten Zuwachs verzeichneten im vergangenen Jahr die Staatsangehörigen aus Deutschland (+15 000), gefolgt von denjenigen aus Portugal (+6208) und aus Frankreich (+2548). Hingegen ist die Zahl der Staatsangehörigen aus Serbien, Italien, Spanien, Bosnien-Herzegowina und Sri Lanka rückläufig. Diese Verlagerung entspricht den Zielen der schweizerischen Migrationspolitik. Die Zuwanderung aus der EU wird bevorzugt, während aus Drittstaaten nur beson-

ders qualifizierte Arbeitnehmer zugelassen werden.

Die Entwicklung der Zuwanderung aus der EU-15 seit Inkrafttreten des Freizügigkeitsabkommens am 1. Juni 2002 zeigt folgendes Bild:

- Die Kontingente für *Daueraufenthalter* (5 Jahre) wurden in den ersten Jahren erwartungsgemäss stark beansprucht. Die jährlich 15 300 Aufenthaltsbewilligungen wurden immer vollständig ausgeschöpft.
- Die Nachfrage nach *Kurzaufenthalterbewilligungen* (von 4 bis 12 Monaten) hat sich in den ersten Jahren moderat entwickelt. Die Kontingente von jährlich 115 700 Bewilligungen wurden bspw. 2005 zu rund 70 % ausgeschöpft.
- *Kurzaufenthalter bis maximal 90 Tage* (grenzüberschreitende Dienstleistungserbringer) benötigen seit 1. Juni 2004 keine Bewilligung mehr. Stattdessen wurde eine Meldepflicht eingeführt. Entsprechend dieser Vereinfachung hat sich die Nachfrage rege entwickelt.

Registriert wurden im Jahr 2005 rund 92 830 Personen aus der EU, wovon 44 % weniger als 30 Tage in der Schweiz tätig waren.

Ein massgebender Einfluss der Freizügigkeit auf die Arbeitslosigkeit bzw. eine Verdrängung der einheimischen durch ausländische Arbeitskräfte ist somit nicht feststellbar. Die Arbeitslosenquote der Schweizerinnen und Schweizer entwickelte sich gemäss dem Konjunkturverlauf und blieb seit Einführung der Personenfreizügigkeit deutlich unter derjenigen der Ausländer: 2005 lag sie bei 2,9 %, diejenige der Aus-

länderInnen bei 6,8 %; 2006 lag sie bei 2,5 %, diejenige der AusländerInnen bei 6,1 %. Auch in Branchen mit hoher Zuwanderung von EU-Arbeitskräften ist keine stärkere Arbeitslosigkeit zu verzeichnen, vielmehr sind gerade in diesen Branchen deutliche Beschäftigungsgewinne für Schweizer Arbeitnehmende zu verzeichnen. Das Wachstumspotential der Schweizer Volkswirtschaft und die Schaffung von Arbeitsplätzen werden durch die zusätzlichen Arbeitskräfte aus dem EU-Raum ganz offensichtlich positiv beeinflusst.

### Beanspruchung der Kontingente für die EU-15/EFTA

Die Kontingente für *Daueraufenthalter* EU/EFTA wurden auch im Jahre 2006 vollständig ausgeschöpft. Sie wurden jeweils quartalsweise aufgeteilt und waren bereits nach rund einer halben Stunde gesamtschweizerisch ausgeschöpft. Die Kontingente für *Kurzaufenthalter* wurden im letzten Jahr stärker ausgeschöpft (83 %) gegenüber 68 % im Vorjahr. Diese Entwicklung ist einerseits auf die anziehende Konjunktur zurückzuführen, aber auch auf die Tatsache, dass wegen fehlender Aufenthaltserlaubnisse EG/EFTA von den Kantonen in grossem Umfange Kurzaufenthalterbewilligungen EG/EFTA erteilt wurden.

Gesamthaft lässt sich feststellen, dass trotz mangelnder Kontingente keine EU/EFTA-Staatsangehörigen abgewiesen wurden; sie wurden in der Regel mit Kurzaufenthalterbewilligungen EG/EFTA geregelt.

### Beanspruchung der Kontingente für die EU-8

Das Kontingent für *Daueraufenthalter* steigt schrittweise von 1700 (2006/2007) auf 3000 Personen (2010/2011), dasjenige für *Kurzaufenthalter* von 15 800 (2006/2007) auf 29 000 Personen (2010/2011). Erste Erfahrungen mit dem am 1. April 2006 in Kraft getretenen Protokoll zum Freizügigkeitsabkommen (Erweiterung auf die neuen EU-Staaten) zeigen, dass die Kontingente für Aufenthaltserlaubnisse für Arbeitssuchende aus den acht osteuropäischen EU-Staaten bisher nicht ausgeschöpft wurden. Die Nachfrage nach *Kurzaufenthalterbewilligungen* im Bereich der Saisonarbeitskräfte (Landwirtschaft, Gastgewerbe und Tourismus) fiel etwas stärker aus als diejenige nach Daueraufenthalterbewilligungen (5 Jahre).

### Meldeverfahren

Im Jahr 2006 haben 107 941 Personen aus der EU eine kurzfristige Erwerbstätigkeit (maximal 90 Tage) in der Schweiz ausge-

übt, das entspricht einer Zunahme gegenüber dem Vorjahr von 15 111 Personen (+16,3 %). Die grössten Zunahmen verzeichneten der Bereich Personalverleih (+42,5 %), Banken, Versicherungen und Dienstleistungen (+31,2 %); ebenfalls überdurchschnittlich waren auch der Handel (+24,9 %) sowie Industrie und Gewerbe (+20,8 %). Auf die Wirtschaftssektoren verteilt ergibt sich bei den Dienstleistungen eine Zunahme um 9631 (+22 %) auf 53 491 Personen, im Sektor Industrie und Handwerk eine Zunahme um 5885 (+13,4 %) auf 49 760 Personen, während bei der Landwirtschaft ein Rückgang von 405 (–7,9 %) auf 4690 Personen zu verzeichnen war.

An der Aufenthaltsdauer der Personen, die im Meldeverfahren in die Schweiz einreisen, hat sich nichts Grundsätzliches geändert.

Die Selbständigerwerbenden nahmen um 1783 (32,6 %) auf 7254 Personen zu, während die Arbeitnehmer um 8232 (+15,8 %) auf 60 293 Personen zunahmen und die Zahl der entsandten Arbeitnehmer um 5096 (+14,4 %) auf 40 394 Personen stieg.



## Ausländerfragen

### Gesetzgebung

Am 24. September 2006 wurden in der Volksabstimmung sowohl das neue Ausländergesetz als auch das revidierte Asylgesetz verabschiedet. Überraschend war dabei, dass auch das Asylgesetz mit fast 68 % der Stimmen gutgeheissen wurde. Während das Ausländergesetz auf den 1. Januar 2008 in Kraft treten soll, wird das neue Asylgesetz gestaffelt umgesetzt (per Anfang 2007 und 2008).

Im neuen *Ausländergesetz* wird der Zutritt zum schweizerischen Arbeitsmarkt aus Staaten ausserhalb der EU und der EFTA auf besonders qualifizierte Arbeitskräfte beschränkt. Damit erhält die schweizerische Migrationspolitik eine klare qualitative Ausrichtung. Die Wirtschaft soll ihre Arbeitskräfte primär in der Schweiz und im EU- und EFTA-Gebiet rekrutieren, kann aber bei besonderem Bedarf auch qualifiziertes Personal anderer Herkunft einsetzen. Mit dieser Beschränkung und Fokussierung der Zuwanderung kann eine übermässige Belastung des schweizerischen Arbeitsmarkts mit wenig qualifizierten Arbeitnehmenden und eine entsprechende Beanspruchung der hiesigen Sozialwerke vermieden werden.

Das Gesetz wirkt aber nicht nur lenkend, sondern setzt auch neue Schwerpunkte im Bereich der Integration, die ebenso gefördert wie von den Migranten eingefordert werden soll. Die Ausländerkommission, welche sich seit einigen Jahren intensiv mit dem Begriff der Integration und seiner praktischen Umsetzung auseinandersetzt, konnte hier einige Impulse geben.

Mit der Revision des *Asylgesetzes* sollen bestehende Missbräuche im Asylwesen eingedämmt und die Probleme bei der Rückführung von abgewiesenen Asylsuchenden gelöst werden. Verfolgte Menschen erhalten aber wie bisher in der Schweiz umfassenden Schutz.

Am 1. Januar 2006 trat das revidierte *Bürgerrechtsgesetz* des Bundes in Kraft. Zentrale Neuerung ist die Bestimmung, dass Kantone und Gemeinden seit dem 1. Januar 2006 für ordentliche Einbürgerungen nur noch kostendeckende Gebühren erheben dürfen.

### Integrationsberichte

Im Januar 2006 stattete der UNO-Sonderberichterstatler zu Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Intoleranz, Doudou Diène, der Schweiz einen offiziellen Besuch ab. Anlässlich seiner Medienorientierung vom 13. Januar 2006 hielt er fest, dass in der Schweiz – wie in andern Ländern auch – deutliche rassistische Tendenzen auszumachen seien. Seinen Bericht wird er voraussichtlich im März 2007 dem UNO-Menschenrechtsrat vorlegen.

In seinem Bericht «Probleme der Integration von Ausländerinnen und Ausländern» kommt das Bundesamt für Migration (BFM) zum Schluss, dass sich das Zusammenleben zwischen der Schweizer Bevölkerung und den anwesenden Ausländerinnen und Ausländern im Grossen und Ganzen erfolgreich gestaltet. In bestimmten Bereichen sind aber Integrationsdefizite festzustellen: So absolvieren z. B. rund 15 % der ausländischen Jugendlichen auf längere Sicht keine ordentliche Berufsbildung und haben damit ein höhe-

res Risiko, arbeitslos und von der Sozialhilfe abhängig zu sein.

Bereits seit längerem bestehen Massnahmen, um die Integrationsdefizite zu beheben. Die Zuständigkeit für Massnahmen zur weiteren Verbesserung der Integration liegt jedoch bei verschiedenen Bundesstellen sowie bei den Kantonen und Gemeinden. Die Abstimmung zwischen diesen verschiedenen Massnahmen gilt es zu verbessern. Der Bundesrat hat deshalb im August 2006 der Interdepartementalen Arbeitsgruppe für Migrationsfragen (IAM) unter der Leitung des Bundesamtes für Migration (BFM) den Auftrag erteilt, koordinierend mit den zuständigen Stellen und Departementen weitere Massnahmen zu prüfen, welche die Integration der ausländischen Bevölkerung erleichtern. Bis Ende Juni 2007 wird das EJPD dem Bundesrat einen Antrag zur konkreten Umsetzung unterbreiten.

### Ausländerkommission

Die Eidgenössische Ausländerkommission (EKA) hat sich für die Jahre 2006 bis 2007 den Arbeitsschwerpunkt «Integration und Kommunikation» gegeben. Hintergrund dazu ist die Feststellung, dass «Integration» als Begriff von unterschiedlichsten Akteuren verwendet wird, die ihm je nach Standpunkt und Perspektive stark von einander abweichende Bedeutungen geben. «Welche Integration?» war denn auch der Titel der Jahrestagung der Eidgenössischen Ausländerkommission (EKA) vom 16. November 2006 in Biel, die sich der Frage widmete, in welcher Weise Integrationsvorstellungen den Alltag prägen und wie sie die Praxis formen.



Die Prüfung einer Zusammenlegung der Eidgenössischen Ausländerkommission (EKA) und der Eidgenössischen Kommission für Flüchtlingsfragen (EKF) wurde 2006 weiter vertieft. Im Zentrum der Überlegungen stand nicht nur die Abwägung der Vor- und Nachteile einer Fusion, sondern auch die Frage, wie das künftige Mandat einer zusammengelegten Kommission aussehen könnte. Obwohl die EKA die Ansicht vertritt, dass eine Fusion mehr Nach- als Vorteile mit sich bringen würde, beschloss der Bundesrat am 30. November 2006 die Zusammenlegung der beiden Kommissionen auf den 1. Januar 2008.

Die Arbeitsgruppe «Sans Papiers» hat die 2005 begonnene Arbeit im Berichtsjahr fortgesetzt. Dazu gehörten die Prüfung von Dossiers, die der Arbeitsgruppe unterbreitet worden waren (total 83 Dossiers), sowie die Gespräche mit den verantwortlichen Behörden in den Kantonen und beim Bund. Nicht zuletzt aufgrund dieser Gespräche konnte ein Pilotprojekt zur Harmonisierung der Härtefallregelung in den Kantonen aufgebaut werden.

Seit 2001 unterstützt der Bund Integrationsprojekte mit finanziellen Beiträgen, deren Vergabe jeweils auf einem Schwerpunktprogramm basiert. Das aktuelle Programm läuft Ende 2007 aus. Die Vorbereitung des Programms 2008 bis 2011 hat begonnen. Der beruflichen Integration, die vorab in den Regelstrukturen angesiedelt ist, der Sprachförderung und der sozialen Integration vor Ort wird das Hauptgewicht beigemessen. In der Ausgestaltung dieser beiden Schwerpunkte soll nach dem vorliegenden Entwurf künftig eine

stärkere Fokussierung auf die Zielgruppen die Bedarfsorientierung verbessern. Zudem soll der Vollzug wesentlich vereinfacht werden.

Wie in den Vorjahren wurde auch 2006 der Betrag von 14 Mio. CHF, welcher für die Integrationsförderung des Bundes zur Verfügung steht, vollumfänglich ausgeschöpft. Eingereicht wurden 808 Finanzierungsgesuche mit einer Gesamtsumme von 21 150 Mio. CHF. Rund drei Viertel dieser Gesuche konnten bewilligt werden. Eigentlich hätten noch mehr Projekte den Anforderungen des Schwerpunktprogramms entsprochen; sie konnten aber wegen fehlender finanzieller Mittel nicht unterstützt werden.

### Ausländische Arbeitskräfte

Gemäss der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) war im 2. Quartal 2006 jede fünfte der insgesamt 4,051 Mio. erwerbstätigen Personen mit ständigem Aufenthalt in der Schweiz ausländischer Nationalität (21 % bzw. 850 000). Gegenüber 2005 ist die Zahl der ausländischen Erwerbstätigen (Niedergelassene und Aufenthaltler/-innen) um 20 000 Personen gestiegen (+2,4 %). Dies ist der grösste Zuwachs seit fünf Jahren. Die Zahl der Erwerbstätigen schweizerischer Nationalität erhöhte sich ebenfalls deutlich (+57 000 Personen oder +1,8 %), wenn auch prozentual etwas schwächer als bei der Bevölkerung ausländischer Nationalität. Im Jahresvergleich ist wiederum ein besonders deutlicher Anstieg der deutschen (+10 000 oder +10,6 %) und portugiesischen (+7000 oder +7,4 %) Erwerbstätigen zu beobachten. Rückläufig war hingegen erneut die Zahl der Erwerbstätigen aus Italien (–5000,

–3,2 %) und aus den westlichen Balkanländern (–2000, –1,5 %). Der grösste Teil der ausländischen Erwerbstätigen stammt aus der EU oder aus einem EFTA-Land (537 000, 63 %). Die italienischen Arbeitskräfte und jene aus dem westlichen Balkan sind mit rund je 19 % nach wie vor am stärksten vertreten (163 000 bzw. 159 000), gefolgt von den Erwerbstätigen aus Deutschland und Portugal mit einem Anteil von je 12 % (je 103 000).

Gemäss SAKE haben zwei Drittel der über 25-jährigen ausländischen Erwerbspersonen (Erwerbstätige plus Erwerbslose) und 90 % der schweizerischen Erwerbspersonen (gebürtige Schweizer: 91 %, Eingebürgerte: 83 %) eine Ausbildung auf Sekundarstufe II oder Tertiärstufe absolviert. Doch zwischen den Herkunftsländern sind grosse Unterschiede festzustellen: während bei den Nord- und Westeuropäern der Anteil qualifizierter Erwerbspersonen überdurchschnittlich hoch ist (94 %), hat nur rund die Hälfte der Erwerbspersonen aus Südeuropa (53 %) und den westlichen Balkanländern (48 %) eine nachobligatorische Ausbildung abgeschlossen. Bei den Portugiesen fällt der entsprechende Anteil besonders klein aus (28 %).

Entsprechend viele neu zugewanderte Ausländerinnen und Ausländer sind in Berufen mit hohen Qualifikationsanforderungen tätig. 35 % der Personen, die seit weniger als zehn Jahren in der Schweiz leben, sind Führungskräfte oder arbeiten in einem akademischen Beruf (108 000), gegenüber 14 % bei den vor mehr als zehn Jahren zugewanderten Ausländerinnen und Ausländern (57 000). Umgekehrt sind Neuzuwanderer nur zu 13 % in den Be-

rufskategorien Maschinenbediener und Hilfsarbeitskräfte tätig (41 000) im Vergleich zu 24 % (101 000) bei Personen, die vor über zehn Jahren in die Schweiz kamen. Dasselbe gilt für die handwerklichen Berufe mit 14 % (42 000) im Vergleich zu 24 % (102 000). Aus Nord- und Westeuropa sind in der Schweiz besonders viele Personen als Führungskräfte oder in akademischen Berufen tätig (48 % bzw. 99 000). Bei den deutschen Erwerbstätigen sind es sogar 52 %.

### Einbürgerungen

2006 wurden mehr als 47 000 Personen eingebürgert, 2700 (7,6 %) mehr als im Vorjahr. An erster Stelle der Herkunftsländer steht dabei erneut Serbien (11 701), wie im Vorjahr gefolgt von Italien (4591) und der Türkei (3467).

Während die Einbürgerungen serbischer Staatsangehöriger um ca. 23 % gestiegen sind, haben die Einbürgerungen von Per-

sonen aus Italien und Bosnien um je gut 10 % zugenommen. Die Zahl der Einbürgerungen türkischer Staatsangehöriger ist gleich geblieben, die Einbürgerungen aus Sri Lanka sind um 47 % auf 2935 gestiegen, diejenigen aus Portugal gar um 58 % auf 2369.

Wie weit diese Zunahme der Einbürgerungen ein einmaliger oder wiederkehrender Effekt der Gebührenreduktion ist, bleibt abzuwarten.

### Asylstatistik

Die Asylstatistik für 2006 weist im Vergleich zum Vorjahr leicht erhöhte Zahlen auf. Von 10 537 Personen, die ein Asylgesuch einreichten, kommen 1225 aus Serbien und Montenegro; dies entspricht 15 % der Gesuche (2005: 1506). An zweiter Stelle folgen die Staatsangehörigen aus Eritrea mit 1201 Gesuchen (2005: 159), an dritter Stelle die irakischen Staatsangehörigen mit 816 Gesuchen (2005: 486).

## Löhne und Arbeitsbedingungen

### Lohnerhöhungen 2006

Laut den Berechnungen des Bundesamtes für Statistik (BFS) stieg der Nominallohn im Jahr 2006 um durchschnittlich 1,2 % gegenüber 2005. Unter Einbezug der durchschnittlichen Jahreststeuerung von 1,1 % resultiert daraus für die Reallöhne eine marginale Erhöhung um 0,1 %. Dies stellt einen Richtungswechsel dar, waren doch die Zuwachsraten der Reallöhne zwischen 2002 und 2004 kontinuierlich zurückgegangen und hatten 2005 sogar einen Negativwert (−0,2 %) erreicht.

Der sekundäre Sektor liegt mit einer durchschnittlichen Nominallohnerhöhung von 1,1 % praktisch im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Im Industriesektor, namentlich in den exportorientier-

ten Branchen wie der chemisch-pharmazeutischen Industrie, der Herstellung von Präzisionsinstrumenten und Uhren konnte dank der guten Verfassung der Weltwirtschaft ein wesentliches Wachstum erzielt werden. Die Arbeitnehmenden der chemisch-pharmazeutischen Industrie kamen dadurch in den Genuss einer für den Sektor überdurchschnittlichen generellen Lohnerhöhung (+1,7 %), während die Lohnerhöhungen bei den Herstellern von Präzisionsinstrumenten und Uhren mit +1,1 % tiefer blieben. Die meisten Branchen des sekundären Sektors weisen Lohnentwicklungen auf, die nur geringfügig vom Durchschnittswert abweichen, zum Beispiel das Baugewerbe (+1,1 %) und der Maschinenbau (+1,2 %). Das Papier-, Verlags- und Druckgewerbe findet sich am unteren Ende

der Skala (+0,3 %), während die Textilindustrie (+2,1 %) und die chemisch-pharmazeutische Industrie (+1,7 %) die höchsten Zuwachsraten des sekundären Sektors aufweisen. Die Textilindustrie weist im Vergleich zum sektoriellen Durchschnitt eine beinahe doppelte Lohnsteigerung auf.

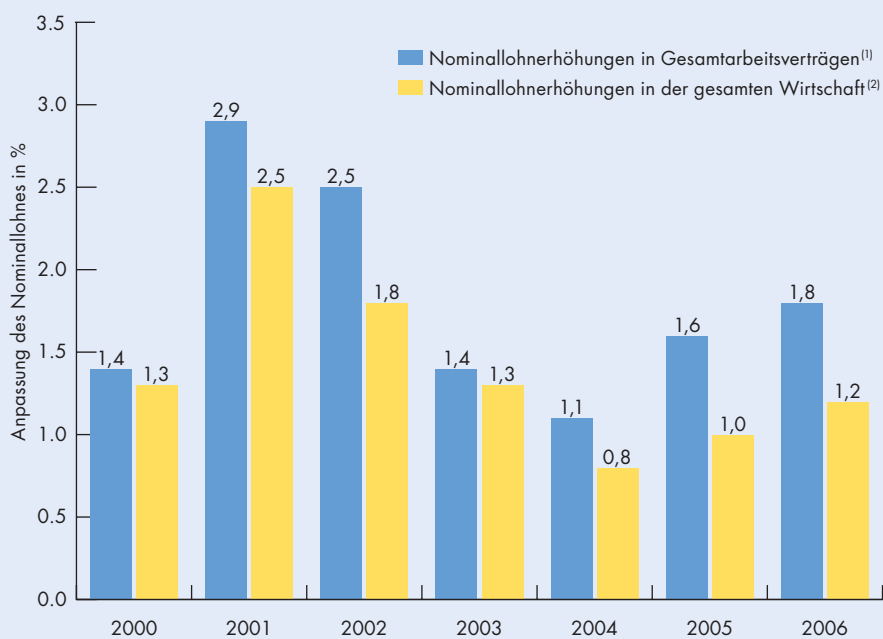
Der tertiäre Sektor verzeichnete eine durchschnittliche Zunahme der Nominallöhne von 1,2 %. Die kräftigsten Wachstumsimpulse für die Nominallohnentwicklung gingen vom Kreditgewerbe (+2,5 %), dem Unterrichtswesen (+2,2 %) und dem Versicherungsgewerbe (+1,8 %) aus. Die flachsten Lohnentwicklungen weisen das Gastgewerbe (+0,3 %), der Verkehr (+0,4 %) sowie der Handel und die Reparatur von Automobilen (+0,7 %) auf. Dabei ist aber nicht zu übersehen, dass das Gastgewerbe im Jahr 2002 mit der Anpassung der Minimallohne einen grossen Sprung verzeichnete, was sich in einer um 0,3 % über dem sektoriellen Durchschnitt liegenden Erhöhung über die letzten 5 Jahre niederschlägt.

### Lohnabschlüsse in den Gesamtarbeitsverträgen

Im Rahmen der wichtigsten GAV vereinbarten die Sozialpartner für 2006 eine nominale Effektivlohnerhöhung von durchschnittlich 1,8 %. Bei einer Teuerung von 1,1 % nahm somit die Kaufkraft der gesamtarbeitsvertraglich geregelten Löhne um mehr als ein halbes Prozent zu.

Während die GAV-Effektivlöhne 2004 lediglich um 1,1 % angehoben wurden – dies bedeutet die geringste Verbesserung seit dem Jahr 2000 – reagieren die Erhöhungen der Jahre 2005 (+1,6 %) und 2006

### Lohnerhöhungen in Gesamtarbeitsverträgen und in der gesamten Wirtschaft



Quelle: BFS: <sup>(1)</sup> Gesamtarbeitsvertragliche Lohnabschlüsse; <sup>(2)</sup> Lohnentwicklung nach Unfallstatistik

(+1,8 %) offensichtlich auf die konjunkturelle Erholung.

2006 gliederte sich die gesamthafte Erhöhung der GAV-Löhne von 1,8 % in 1,2 % generelle und 0,6 % individuelle Erhöhungen. Der Anteil der generellen Erhöhungen hat erneut zugenommen: Von 48 % im Jahr 2004 ist er auf 63 % im Jahr 2005 und auf 67 % im Jahr 2006 gestiegen.

Die mittlere nominale Mindestloohnerhöhung in jenen GAV, die überhaupt solche Festlegungen enthalten, betrug 1,1 % (Sekundärer Sektor: durchschnittlich 1,6 %, tertiärer Sektor: 1,2 %). Die deutlichsten Mindestlohnanpassungen verzeichneten der Grosshandel (+3 %), der Fahrzeugbau (+2,6 %) und der Detailhandel (+1,9 %). Demgegenüber verharrten die Mindestlöhne in den Branchen «Landverkehr» und »Persönliche Dienstleistungen» auf dem Vorjahresstand. Die Luftfahrt schliesslich notierte einen Tariflohnabbau von 2,1 %.

## Veränderungen im Zeitraum 2001–2006

Die durchschnittliche jährliche Zunahme der Reallöhne im Zeitraum 2001 bis 2006 beläuft sich auf 0,4 %. Dabei haben die Frauen mit 0,6 % von einer doppelt so hohen Zunahme profitieren können wie die Männer, die sich mit 0,3 % begnügen mussten.

Im sekundären Sektor beträgt die Reallohnentwicklung im Jahresdurchschnitt 0,3 %, wobei zwischen der chemisch-pharmazeutischen Industrie (+1,2 %) und dem Papier-, Verlags- und Druckgewerbe (–0,2 %) grosse Abweichungen bestehen. In der Textilindustrie beträgt die durchschnitt-

liche jährliche Zunahme beachtliche 0,7 %. Die durchschnittlichen jährlichen Wachstumsraten der übrigen Branchen des Industriesektors sowie des Baugewerbes verteilen sich ziemlich gleichmässig auf Werte zwischen 0,1 und 0,4 %.

Der tertiäre Sektor verzeichnete im gleichen Zeitraum (2001–2006) im Schnitt einen jährlichen Reallohnanstieg von 0,5 %. Das Gastgewerbe (+0,8 %), die Nachrichtenübermittlung (+0,7 %) und die Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen (+0,7 %) trieben die Reallohnentwicklung im Dienstleistungssektor am stärksten in die Höhe. Am unteren Rand der Skala mussten die Arbeitnehmenden in der Branche Verkehr (+0,1 %) im gleichen Zeitraum nahezu stagnierende Reallöhne hinnehmen.

## Entwicklung der Working-Poor

Gemäss dem Bundesamt für Statistik sank die Working-Poor-Quote zwischen 2000 und 2005 von 5 % auf 4,2 %. Die stärkste Abnahme war zwischen 2000 und 2002 zu verzeichnen, was auf eine günstige Konjunktur bzw. eine sinkende Arbeitslosenquote zurückzuführen ist. Es lässt sich feststellen, dass die Working-Poor-Quote mit einer gewissen Verzögerung auf die Konjunktur reagiert.

Bestimmte Bevölkerungsgruppen haben eine viel grössere Wahrscheinlichkeit, Working Poor zu sein, als andere. Gemäss der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2005 sind die folgenden soziodemografischen und beruflichen Kategorien überdurchschnittlich betroffen: Alleinerziehende (10,3 %), kinderreiche Familien (16,5 %), Selbstständige (9,2 %), insbe-

sondere Selbstständige ohne Angestellte (12,8 %), Erwerbstätige ohne nachobligatorische Ausbildung (11,4 %), mit einem befristeten Vertrag (8,4 %), nach einem Erwerbsunterbruch (7,5 %) und Personen ausländischer Staatszugehörigkeit (8,5 %).

## Arbeitszeit

Gemäss dem Bundesamt für Statistik wurden im Jahr 2005 in der Schweiz 7,004 Mrd. Arbeitsstunden geleistet, das sind 0,4 % mehr als 2004. Innerhalb von fünf Jahren hat sich die wöchentliche Normalarbeitszeit der Vollzeitarbeitnehmenden um 8 Minuten verringert und betrug im Jahr 2005 42 Stunden und 20 Minuten.

2005 wurden in der Schweiz 176 Mio. Überstunden geleistet, pro vollzeitarbeitnehmende Person entspricht dies 51 Überstunden. Diese Zahl variiert jedoch je nach Wirtschaftszweig erheblich. Am meisten Überstunden wurden in der Branche «Kredit- und Versicherungsgewerbe» (97 Stunden pro Arbeitsstelle) geleistet, dreimal mehr als in der Branche «Gesundheits- und Sozialwesen» (29 Stunden), dem Schlusslicht in dieser Rangliste.

## Arbeitsrecht

Die Eidgenössische Arbeitskommission tagte im Laufe des Berichtsjahres zweimal, wobei sie sich neben der Jugendschutzverordnung unter anderem auch mit der Sonntagsarbeit in grossen Bahnhöfen und Flughäfen sowie den Resultaten der Untersuchung bezüglich des Arbeitsgesetzes auf die Spitäler befasste. Im Juni 2006 fand zudem ein Hearing zum Thema Vertrauensarbeitszeit statt.

Die mit dem Entwurf für die Verordnung zum Schwarzarbeitsgesetz beauftragte Expertengruppe schloss die Arbeiten im März ab, worauf die Verordnung in die Vernehmlassung geschickt werden konnte. Die Umsetzung des vereinfachten Verfahrens, welches auch den Steuerbezug beinhaltet, erwies sich als unerwartet aufwendig. Das Inkrafttreten des Schwarzarbeitsgesetzes wurde deshalb auf den 1. Januar 2008 festgelegt. Im Sommer 2006 wurde mit den Vorarbeiten für die Kampagne begonnen, welche im Herbst 2007 startet und die Einführung des Schwarzarbeitsgesetzes begleiten soll.

Seit längerer Zeit forderte der Schweizerische Arbeitgeberverband die Herabsetzung des Schutzalters für jugendliche Arbeitnehmer von 20 auf 18 Jahre. Die dafür notwendige Revision von Art. 29 Abs. 1 Arbeitsgesetz wurde im Juni 2006 vom Parlament verabschiedet. Diese Gesetzesänderung bringt eine Angleichung an das europäische Umfeld. Zudem entspricht nun die Schutzaltersgrenze dem zivilen Mündigkeitsalter. Das Referendum wurde nicht ergriffen. In der Folge erarbeitete ein Ausschuss der Eidgenössischen Arbeitskommission (EAK) unter Beteiligung der Sozialpartner und der kantona-

len ArG-Vollzugsbehörden einen Verordnungsentwurf, der im Plenum der EAK diskutiert wurde und zu Beginn des Jahres 2007 in die Vernehmlassung geht. Eine Departementsverordnung über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundausbildung soll unter Einbezug des BBT und der Sozialpartner erarbeitet werden.

Die parlamentarische Initiative Gutwiller zum Schutz der Bevölkerung und der Wirtschaft vor den einschränkenden und gesundheitsschädigenden Wirkungen des passiven Rauchens wurde von der SGK des Nationalrates in einem neuen Absatz 2ter des Artikels 6 des Arbeitsgesetzes umgesetzt. Die vorgeschlagene Bestimmung erklärt die Arbeitsplätze rauchfrei und verpflichtet darüber hinaus den Arbeitgeber dazu, die Arbeitnehmer bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit vor dem Passivrauchen zu schützen. Die nationalrätliche Kommission beschloss, die vorgeschlagene Revision des Arbeitsgesetzes bei den interessierten Kreisen in die Vernehmlassung zu schicken und in Kenntnis der Vernehmlassungsergebnisse die Beratungen weiter zu vertiefen. Unser Verband sprach sich frühzeitig gegen eine solche Änderung des Arbeitsgesetzes aus und wurde in dieser Haltung durch die Stellungnahmen der Mitgliedverbände im Vernehmlassungsverfahren bestätigt.

Auch im Berichtsjahr lancierten linke und gewerkschaftliche Parlamentarier verschiedene Vorstösse für neue arbeitsrechtliche Bestimmungen. Unter anderem wurden die Einführung gesetzlicher Mindestlöhne und ein Gesetz über die Betriebsverlagerungen verlangt. Unser Ver-

band bekämpfte alle diese Ansätze zur Einschränkung der Arbeitsmarktfreiheit und fand dabei erfreulicherweise die Unterstützung der Parlamentsmehrheit.

Die im Vorjahr vom Nationalrat gutgeheissene Motion Gysin zum Schutz von Hinweisgebern von Korruption (Whistleblower) wurde vom Ständerat geändert und etwas entschärft. Der vom Bundesrat vorzulegende Gesetzesentwurf soll nun unter anderem im Obligationenrecht (Arbeitsvertrag) konkretisieren, unter welchen Voraussetzungen Personen, die ihr Wissen über Unregelmässigkeiten in einem Betrieb aufdecken, vor ungerechtfertigter Entlassung und weiterer Diskriminierung geschützt werden. Weiter ist zu prüfen, ob die Sanktion des geltenden Rechts – eine Entschädigung bis zu sechs Monatslöhnen (Art. 336 a Abs. 2 OR) – genügt, um Arbeitgeber effektiv von einer missbräuchlichen Kündigung abzuhalten und nötigenfalls schärfere Sanktionen vorzuschlagen. Die geänderte Motion liegt nun wieder beim Nationalrat.

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 2006) zusammengefasst und herausgegeben.

# Sozialpolitische Grundsatzfragen

2006 wurde als sozialpolitisches Jahr von der Verwendung des Nationalbankgolds, der Schaffung eines neuen bundesrechtlichen Sozialversicherungszweiges und speziell von der Revision der Invalidenversicherung geprägt. Daneben prägten der Abstimmungskampf um die KOSA-Initiative sowie echte und medial aufgebauchte Probleme bei der Beruflichen Vorsorge die sozialpolitische Diskussion.

Erlaubt unsere Konkordanz keine Legislatur- oder Koalitionsziele? Ursprünglich – ganz am Anfang der Legislaturperiode des aktuellen Parlaments – stand eine wenig fruchtbare Debatte über gemeinsame Legislaturziele. Sie mündete schliesslich in ein Bekenntnis der vier Bundesratsparteien zur einzigen gemeinsamen Priorität, der IV-Sanierung. Als ein wichtiges Sanierungselement stand dabei der Bundesanteil an den überschüssigen Goldreserven der Nationalbank zur Debatte. Eine grosse, einmalige Chance – eine Art Erbschaft –, die es ermöglicht hätte, zusammen mit der Verabschiedung der 5. IV-Revision diesen Zweig der Sozialversicherung zu sanieren und mit einem eigenen, vom AHV-Ausgleichsfonds getrennten IV-Ausgleichsfonds zu versehen.

Analog dem EO-Ausgleichsfonds oder dem Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung hätte der Bestand dieses IV-Ausgleichsfonds künftig dem Volk und den Volksvertretern angezeigt, wann es Zeit ist, zu handeln. Leider reichte das Nationalbankgold nicht zur umfassenden Sanierung der IV und zur definitiven Befreiung des AHV-Ausgleichsfonds von der Verpflichtung für die IV – als Gegenvorschlag zur weitergehenden KOSA-Initiative «Na-

tionalbankgewinne für die AHV». Was von der Priorität der Bundesratsparteien bleibt, ist die Zuweisung des Nationalbankgolds an den schwer gebeutelten AHV-Ausgleichsfonds. Eine willkommene Entlastung, aber politisch eher ein Spatz in der Hand, gemessen an dem, was an Strukturverbesserungen des AHV/IV-Systems möglich gewesen wäre. Muss man daraus schliessen, dass unsere Konkordanz und Referendumsdemokratie derzeit keine weitreichenden Legislaturziele verfolgen kann?

Ist die Umsetzung einer konsequenten Sanierungsstrategie im heutigen politischen Umfeld unmöglich? Es scheint so. Zwar machen sich alle Bundesratsparteien Sorgen um die nachhaltige Finanzierung des Sozialstaates. Die dringend notwendige IV-Sanierung ist aber weiterhin auf die lange Bank geschoben; und statt einem weiteren Ausbau des Sozialstaats den Riegel zu schieben, wurden mit der Annahme des Familienzulagengesetzes auf Bundesebene bisher den Kantonen vorbehalten Sozialleistungen neu auf Bundesebene verankert und ausgebaut. Selbst die bestehenden Defizite der Arbeitslosenversicherung, der Invalidenversicherung und der Erwerbsersatzordnung mit den sich daraus mittelfristig ergebenden Beitragserhöhungen konnten daran nichts ändern. Trotz Widerstand der Wirtschaftsverbände kommen neue Belastungen auf die Unternehmungen zu.

Auch die Lösung der allgemein bekannten und immer drängenderen Demographieprobleme bei der AHV bleibt weiterhin in der Tabuzone der schweizerischen Sozialpolitik. Während es der skeptisch betrachteten grossen Koalition in Deutsch-



land gelang, eine schrittweise Erhöhung des Rentenalters auf 67 Jahre zu beschliessen, wagen es die schweizerischen Konkordanzparteien nicht, entsprechende Massnahmen in Angriff zu nehmen. Aus Sicht des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes genügt die vorherrschende Politik der kleinen Schritte nicht: Neben der Ausschöpfung des Verbesserungspotenzials im bestehenden System müssen auch strukturelle Veränderungen rechtzeitig in Angriff genommen werden.

Die Themen «Missbrauch» und «Integration» dominieren zurzeit die Debatten um die Sozialhilfe, die IV und die Arbeitslosenversicherung – weniger bei der Unfallversicherung, welche unter Führung der Suva beim «Case Management» offenbar weiter fortgeschritten ist. Es ist wichtig, diese beiden Themen offen und ohne falsche Rücksichten anzugehen. Die Integration wurde zu Recht zum Leitthema der 5. IV-Revision gemacht und wird dieses Sozialwerk wieder zu seinen ursprünglichen Zielen (zurück-)führen. Die Miss-

brauchsbekämpfung ist eine Daueraufgabe, weil die Sozialwerke sonst ihre Glaubwürdigkeit als Solidargemeinschaften verlieren. Allerdings müssen Diskussionen und getroffene Massnahmen auch der Komplexität des Themas gerecht werden und die Wechselwirkungen der verschiedenen Elemente beachten.

So besteht zum Beispiel die Gefahr, dass mit übermässigen Reglementierungen, Kontrollen und Sanktionsvorschriften gegen den Missbrauch die Ermessensspielräume für erfolgreiche, fallbezogene Integrationsmassnahmen eingeschränkt werden – oder dass zu stark forcierte Integrationsmassnahmen zu instabilen Beschäftigungsverhältnissen und zu Entmündigung statt zur Verselbständigung und besseren Eingliederung ins Erwerbsleben führen. Nur mit politischem Augenmass wird es möglich sein, einen optimalen Weg durch diese Widersprüchlichkeit der Ziele zu finden und eine nachhaltige Integrationspolitik sicherzustellen.

## Kranken- und Unfallversicherung

### Krankenversicherung (KVG)

#### Stand

Aufgrund verschiedener Effekte sind die Gesundheitskosten im Berichtsjahr unterdurchschnittlich angestiegen; für die Versicherten wird daher im Schnitt eine kleinere Prämienhöhung erwartet. Der Nationalrat hatte im Dezember 2003 eine umfassende Revision des Krankenversicherungsgesetzes in der Schlussabstimmung scheitern lassen. Seither versuchten Bundesrat und Parlament, das KVG in Etappen zu revidieren. Auf Anfang 2007 können deshalb angepasste Bestimmungen über die Prämienvergünstigungen in Kraft treten. Unter anderem werden vorerst die Prämien für Kinder und Auszubildende halbiert werden. Die Spitalfinanzierung befindet sich immer noch im parlamentarischen Prozess, wobei der Nationalrat in der Frühjahrssession 2007 wichtige Entscheide für mehr Wettbewerb gefällt hat. Auch die Beratungen über die Lockerung des Vertragszwangs, den Ausbau des Risikoausgleichs, die Erweiterung des Managed-Care-Ansatzes sowie die Neuordnung der Pflegefinanzierung bleiben vorläufig noch unabgeschlossen.

Das Parlament ist daran, zur Volksinitiative «für tiefere Krankenkassenprämien in der Grundversicherung» der SVP einen indirekten Gegenvorschlag auszuarbeiten. Die aus linken Kreisen stammende Volksinitiative «für eine soziale Einheitskrankenkasse» wird jedoch ohne Gegenstimme abgelehnt. Diese inzwischen vom Volk verworfene Initiative verlangte nicht nur einen Monopolversicherer, sondern auch ein neues, den Mittelstand stark belastendes Finanzierungssystem.

Mittels einer Verordnungsänderung hält der Bund die Krankenversicherer an, einen Teil der gesetzlich vorgeschriebenen Reserven aufzulösen, da sich deren Reservesituation inzwischen stark verbessert hat.

#### Beurteilung

Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützt die Anstrengungen des Parlaments zur Minderung des Kostenauftriebs im Gesundheitswesen und zur Schaffung eines qualitativ hoch stehenden, aber stärker wettbewerbsorientierten Gesundheitswesens. Er erwartet, dass die pendenten Teilvorlagen im laufenden Jahr weitgehend abgeschlossen werden. Der Schweizerische Arbeitgeberverband bekämpfte die Volksinitiative für eine soziale Einheitskrankenkasse und begrüsst die deutliche Ablehnung durch den Souverän.

### Unfallversicherung (UVG)

#### Stand

Infolge einer Auflage der Wettbewerbskommission wechselten die privaten Unfallversicherer von der Gemeinschafts- zur Einzeltarifierung. Das Anhörungsverfahren nach Art. 60 UVG wurde dabei übergangen, weil eine Konsultation der obligatorisch Versicherten und der Sozialpartner zu den verschiedenen Tarifen der einzelnen Gesellschaften faktisch nicht mehr möglich war. Die Tarifanpassungen in der Berufsunfallversicherung erfolgten nur noch bei der Suva im üblichen Konsultationsverfahren.

Die mit der 1. UVG-Revision betraute Expertenkommission schloss ihre Beratungen im Herbst 2006 ab. Gestützt darauf eröffnete der Bundesrat Anfang De-

zember ein Vernehmlassungsverfahren für eine erste umfassendere Revision des Unfallversicherungsgesetzes. Er verzichtete jedoch auf eine umfassende Reorganisation des Arbeitsschutzes. Der erste Teil der Revisionsvorlage enthält Vorschläge für Leistungskorrekturen, darunter die Anpassung des höchstversicherbaren Verdienstes, die Heraufsetzung des minimalen Invaliditätsgrades bei den Renten und die Kürzung der Invalidenrente im AHV-Alter. Der zweite Teil des Vernehmlassungspakets enthält zwei Vorschläge zur Reorganisation der Suva sowie die gesetzliche Verankerung der Unfallversicherung für arbeitslose Personen (UVAL) im UVG.

Im Verlauf des Berichtsjahrs beschloss der Bundesrat, den technischen Zinsfuss im Unfallversicherungsgeschäft für Neurenten auf das Jahr 2007 von 3,25 % auf 3,0 % zu senken. Dies hat auf mittlere Sicht

eine prämiertreibende Wirkung vor allem für KMU, müssen doch höhere Deckungskapitalien gebildet werden.

### Beurteilung

Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützt grundsätzlich die mit den beiden Teilvorlagen angestrebten Ziele des Bundesrates. Im Leistungsbereich sind insbesondere die vorgesehenen Leistungskorrekturen bei der Invalidenrente zu befürworten. Deren Kürzung im Alter würde einerseits stossende Überversicherungstatbestände ausschliessen und andererseits erhebliche Einsparungen mit sich bringen. Im institutionellen Bereich begrüssen die Arbeitgeber die Weiterführung der Mehrfachträgerschaft für die soziale Unfallversicherung und die Modernisierung der Führungsstruktur der Suva im Rahmen des vorgeschlagenen Aufsichtsratsmodells.

# Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Seit der definitiven Einführung der EKAS-Richtlinie\* 6508 (ASA-Richtlinie)\*\* im Jahre 2000 stehen rund hundert überbetriebliche ASA-Lösungen (Branchen-, Betriebsgruppen- und Modelllösungen) den Betrieben 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.

Schon bei der Erstellung der ASA-Richtlinie im Jahr 1996 war klar, dass sie nach zehn Jahren einer Überprüfung unterzogen werden sollte. Während der vergangenen Jahre wurden immer wieder kritische Stimmen gegenüber der Richtlinie laut, insbesondere wegen einem zu hohen administrativen Aufwand für kleinere und mittlere Dienstleistungsbetriebe. Auch der Schweizerische Gewerbeverband machte seinem Unwillen über bestehende bürokratische Auflagen Luft und zog sich zeitweilig aus den Arbeitsgruppen der EKAS zurück. Im Berichtsjahr wurde eine spezielle Arbeitsgruppe eingesetzt, welche der EKAS bis zur Dezembersitzung eine überarbeitete Version der ASA-Richtlinie mit wesentlichen Entlastungen für die KMU vorlegte.

Neben der Annahme der revidierten Richtlinie gab die EKAS auch grünes Licht für die Einführung eines Kleinbetriebs-Tools zur Vereinfachung der Administration. Beide Unterlagen stehen seit Januar 2007 den Betrieben online unter [www.ekas.ch](http://www.ekas.ch) zur Verfügung.

Um den Bestrebungen zur Förderung der Arbeitssicherheit einen neuen Schub

zu verleihen, beschloss die EKAS 2004 die Lancierung eines Impulsprogramms und parallel dazu die Verstärkung des Vollzugs und der Prävention. Unter dem Logo «ASA inside» wurde im Herbst 2005 der zweite Teil der Kampagne zur Umsetzung der ASA-Richtlinie gestartet. Im Berichtsjahr folgte nun der dritte und letzte Teil dieser Kampagne, welche mit einem Wettbewerb und vermehrten «Clicks» auf die Sicherheitsseiten der EKAS abschloss.

## Beurteilung

Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützt die Bestrebungen zur weiteren Senkung der Unfälle und Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz und befürwortet die Finanzierung der einschlägigen Massnahmen in der heutigen Form durch Arbeitgeberbeiträge. Obwohl die Zahl der Berufsunfälle und -krankheiten in den letzten Jahren deutlich gesunken ist, ist es jedoch nicht gelungen, auch die Kosten entsprechend zu senken, da jeder einzelne Berufsunfall teurer geworden ist. Diesem Trend muss Einhalt geboten werden. Noch dringender sind Massnahmen, welche der massiven Zunahme der Nichtberufs- und Freizeitunfälle und der daraus folgenden Belastung der Arbeitgeber Einhalt gebieten.

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 nicht jede Gesundheitsstörung kann dem Arbeitsplatz bzw. dem Arbeitsverhältnis angelastet werden.

Nach wie vor unbefriedigend geregelt sind die Zuständigkeiten im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Um eine optimale Wirkung der Prävention zu erreichen, sollten nach unserer Auffassung sämtliche Belange der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz über die EKAS – bei der die Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Mitwirkungsrecht haben – und nicht über andere Organisationen abgewickelt werden.

\* EKAS: Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit

\*\* ASA: Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit

# AHV/IV/EL/EO

## Eidgenössische Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

### Stand

Das Umlageergebnis der AHV betrug 2006 1,2 Mrd. CHF (2005: 0,5 Mrd. CHF), weil die Beiträge und Einnahmen aus Regress den Aufwand deutlicher überstiegen als im Vorjahr. Zusammen mit den Kapitalerträgen ermöglichte dies ein Betriebsergebnis von 2,7 Mrd. CHF (2005: 2,4 Mrd. CHF).

Die Bilanzsumme des AHV-Ausgleichsfonds nahm im Vergleich zum Vorjahr um 2421 Mio. CHF zu und belief sich auf 35,7 Mrd. CHF. Davon sind allerdings 9,3 Mrd. CHF Verlustvortrag der Invalidenversicherung, also eine illiquide Bilanzposition. Die Kapazität des Fonds zur Deckung künftiger Betriebsverluste bemisst sich an den flüssigen Mitteln und Anlagen auf der Aktivseite der Bilanz im Vergleich zur Summe des Jahresaufwandes

von AHV, IV und EO; diese Kennzahl verbesserte sich konjunktur- und kapitalmarktbedingt ganz leicht von 46,7 auf 47,4 Prozent. Die Meinung der aktuellen gesetzlichen Vorgabe wäre 100 Prozent.

Im September wurde die Volksinitiative «Nationalbankgewinne für die AHV» deutlich abgelehnt. Infolgedessen trat der Gegenvorschlag in Kraft, wonach der Bundesanteil an den freigewordenen Goldreserven der Nationalbank im Betrag von rund 7 Mrd. CHF dem AHV-Ausgleichsfonds zugewiesen wird.

Der Bundesrat beschloss gemäss Art. 33ter AHVG, die AHV/IV-Renten per 1. Januar 2007 um 2,8 Prozent anzuheben.

Die sozialpolitische Kommission des Nationalrats begann in der zweiten Jahreshälfte mit den Beratungen der Neuauflage der 11. AHV-Revision. Aus Sicht des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes ist diese

Revision nötig. Die Absicht, das Rentenalter für Frauen und Männer einheitlich bei 65 Jahren festzusetzen sowie flexiblere Möglichkeiten beim Vorbezug sowie beim Aufschub der Altersrente einzuführen, blieb aber im Parlament bisher umstritten. Stark kritisiert sind von allen Seiten die vom Bundesrat vorgeschlagenen Vorruhestandsleistungen, welche Personen in bescheidenen Einkommensverhältnissen eine vorzeitige Pensionierung ermöglichen könnten.

Angesichts der zahlreichen parlamentarischen Vorstösse zur Rentenaltersflexibilisierung und des Entscheides der deutschen Bundesregierung, das Rentenalter 67 einzuführen, könnten die wichtigsten Elemente der geplanten 12. AHV-Revision bereits in die laufende Revision eingebaut werden.

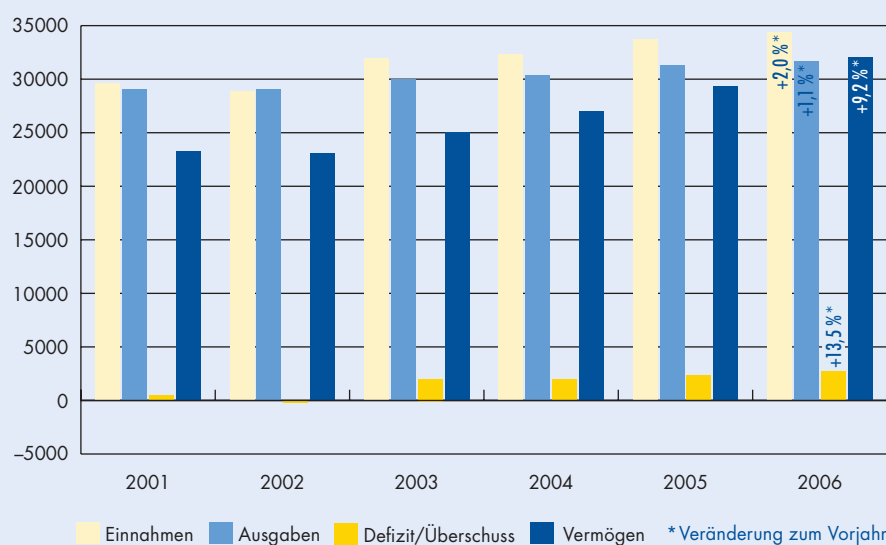
Das Parlament stimmte im Juni der Vorlage zur Einführung einer neuen AHV-Nummer ab Anfang 2008 zu.

### Schlüsselzahlen der AHV

|                                           | Ab 1. Januar 2001<br>bis Ende 2002 | Ab 1. Januar 2003<br>bis Ende 2004 | Ab 1. Januar 2005<br>bis Ende 2006 | Ab 1. Januar 2007 |
|-------------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|-------------------|
| Maximales massgebendes<br>Jahreseinkommen | 74 160.–                           | 75 960.–                           | 77 400.–                           | 79 560.–          |
| Volle einfache Altersrente                |                                    |                                    |                                    |                   |
| ■ Minimalbetrag: pro Jahr                 | 12 360.–                           | 12 660.–                           | 12 900.–                           | 13 260.–          |
| pro Monat                                 | 1 030.–                            | 1 055.–                            | 1 075.–                            | 1 105.–           |
| ■ Maximalbetrag: pro Jahr                 | 24 720.–                           | 25 320.–                           | 25 800.–                           | 26 520.–          |
| pro Monat                                 | 2 060.–                            | 2 110.–                            | 2 150.–                            | 2 210.–           |

Quelle: BSV

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



Quelle: BSV

Ende Jahr verabschiedete der Bundesrat eine Botschaft zur Ablehnung der Volksinitiative «für ein flexibles Rentenalter» des Gewerkschaftsbundes. Die Initiative verlangt eine Ruhestandsrente ab vollendetem 62. Altersjahr, was Mehrkosten von rund 1,3 Mrd. CHF (2005: 2,4 Mrd. CHF) zur Folge hätte. Diese will der Bundesrat angesichts der finanziellen Perspektiven der AHV und der Situation des AHV-Ausgleichsfonds nicht unterstützen.

### Beurteilung

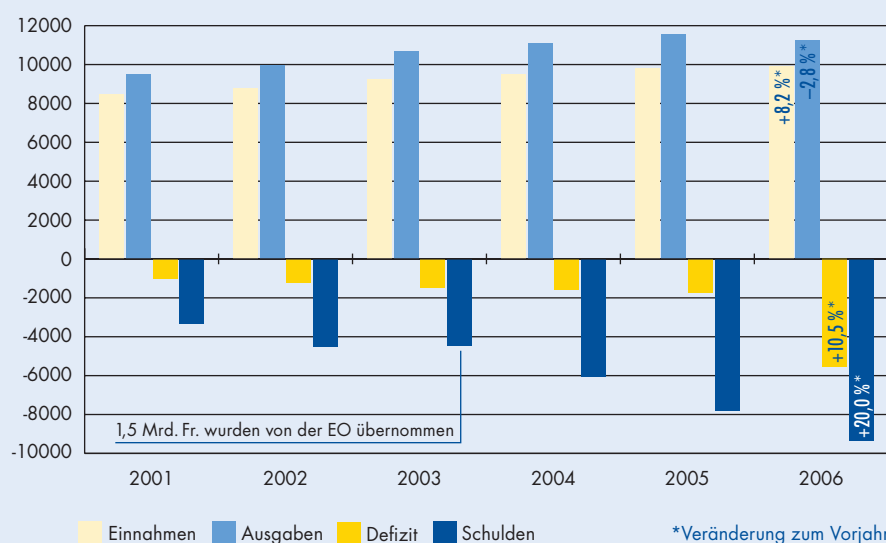
Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützt im Prinzip die Vorschläge des Bundesrates für die neue 11. AHV-Revision und seine Ablehnung der Volksinitiative «für ein flexibles Rentenalter». Zwar hat sich die finanzielle Lage der AHV dank wirtschaftlichem Aufschwung und guten Kapitalerträgen etwas entspannt; trotzdem besteht keineswegs Spielraum für das überrissene Ausbauvorhaben des Gewerkschaftsbundes. Zudem sind Anreize für das frühzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben angesichts der längerfristigen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt zu vermeiden. Im Rahmen seiner Altersstrategie hat unser Verband nicht nur Stellung zu den Problemen des demographischen Wandels in der Schweiz genommen, sondern auch über die neue 11. AHV-Revision hinausreichende, konkrete Vorschläge zur Reform der AHV gemacht.

### Invalidenversicherung (IV)

#### Stand

Das Umlageergebnis als Resultat der Versicherungstätigkeit der IV blieb mit rund 1,3 Mrd. CHF deutlich negativ, obschon der Verlust gegenüber dem Vorjahr um 281 Mio.

## Rechnung der Invalidenversicherung (Jahresergebnis in Mio. CHF)



Quelle: BSV



CHF reduziert werden konnte. Das Betriebsergebnis unter Einbezug der Verzinsung auf dem Verlustvortrag betrug 1,6 Mrd. CHF (2005: 1,7 Mrd. CHF); der Verlustvortrag selbst erhöhte sich damit auf 9,3 Mrd. CHF bzw. 26 % der Bilanzsumme des AHV-Ausgleichsfonds.

Die IV-Leistungen wurden im Zuge der Renten Anpassung bei der AHV der Teuerung angeglichen. Die IV-Sanierung hat im Berichtsjahr mehr Schwung bekommen. Die Zunahme der Neuberentungen sank

um 16 % gegenüber dem Vorjahr. Seit 2003 bedeutet dies einen Rückgang von 30 %. Allerdings befinden sich zahlreiche Rentenanträge noch im Rechtsmittelverfahren. Per Mitte Jahr trat das erste Teilpaket der 5. IV-Revision, die Verfahrensstraffung, in Kraft. Der materielle und wichtigste Teil der 5. IV-Revision, welcher v. a. Massnahmen zur effektiven Reintegration der Betroffenen bringen soll, wurde vom Parlament verabschiedet. Allerdings wurde dagegen das Referendum ergriffen, das im Juni 2007 zur Abstimmung gelangen wird.

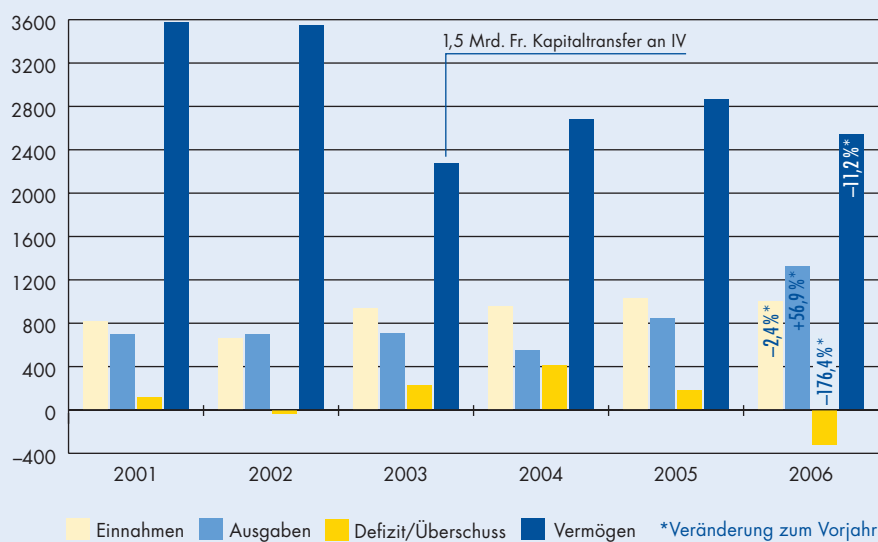
Die IV-Zusatzfinanzierung stand zunächst im Zusammenhang mit der Verwendung der Nationalbank-Goldreserven, wurde dann aber losgelöst, gegen den Willen der linken Parlamentsfraktionen zurückgestellt und infolge des Referendums aufgeschoben. Stark umstritten blieben die Finanzierungsart (Lohnprozente oder Mehrwertsteuern), der Zeitpunkt (jetzt oder später), die Dauer (befristet oder unbefristet) sowie die Höhe. Mehrheitsfähig schien nur die Ablehnung der bundesrätlichen Anträge auf eine Beitragserhö-

## Bezüge, Ausgaben und Finanzierung von Ergänzungsleistungen für Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenrentner, 1991 bis 2006 (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 <sup>1</sup> | 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         |
| 2006              | 153 537       | 3003                  | 96 281           | 252 821 | 3754,0         | 673,7       | 3080,3         |

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

## Rechnung der Erwerbsersatzordnung (Jahresergebnis in Mio. CHF)



Quelle: BSV

hung von 1,4 auf 1,5 % und eine vorübergehende Absenkung des Bundesanteils an der IV-Finanzierung.

Stetes Thema der 5. IV-Revision waren die Verpflichtung und der Einbezug der Arbeitgeber in die Eingliederung, die Früherfassung und -integration. In Arbeitsgruppen und Workshops ging es um die Umsetzung der neuen Gesetzesbestimmungen.

Im Rahmen des neuen Finanzausgleiches (NFA) ist vorgesehen, dass die Kantone die bisher von der IV-finanzierten Bau- und Betriebsbeiträge an Wohnheime, Werkstätten sowie Tagesstätten und Sonderschulung übernehmen. Infolgedessen soll der Kantonsbeitrag von bisher 12,5 % der IV-Ausgaben entfallen und der bisherige Bundesanteil von 37,5 % des Bundes entsprechend auf 37,62 % angehoben werden.

## Beurteilung

Der Schweizerische Arbeitgeberverband fordert seit langem eine nachhaltige IV-Sanierung. Er unterstützt die 5. IV-Revision und anerkennt das Bedürfnis einer IV-Zusatzfinanzierung mit befristeten Mehrwertsteuermitteln. Er strebt sowohl eine verbesserte Umsetzung des Prinzips «Integration vor Rente» als auch eine endgültig ausgeglichene IV-Betriebsrechnung an und postuliert einen eigenständigen IV-Ausgleichsfonds. Wie bei der Erwerbsersatzordnung sollen jedoch der Beitragsbezug und die Vermögensverwaltung einheitlich über das System der AHV bzw. über die Verwaltung des AHV-Ausgleichsfonds erfolgen. Die öffentliche Hand muss bei der IV als Volksversicherung ihren bisherigen finanziellen Beitrag im Umfang von 50 % der IV-Ausgaben weiterhin leisten.

## Ergänzungsleistungen (ELG)

### Stand

Die Ergänzungsleistungen zur Deckung des Lebensbedarfes wurden per 1. Januar 2007 zusammen mit der Rentenanpassung an die Teuerung im AHV/IV-System angepasst. Im Zuge der Neugestaltung des Finanzausgleichs beabsichtigt der Bund, die beschlossene Aufgabenentflechtung zwischen der AHV und der IV einerseits und dem ELG andererseits sowie den entsprechenden Ressourcenausgleich vorzunehmen. Im Rahmen der entsprechenden Vernehmlassung befürwortete unser Verband den Leistungstransfer zum ELG grundsätzlich. Er forderte aber, dass die neu festgelegten Bundesbeiträge an die AHV und IV nicht zu einer Lastenverschiebung von der öffentlichen Hand auf die Beitragszahler führen.

### Beurteilung

Unser Verband unterstützt die Anpassungen der EL an den Neuen Finanzausgleich nach wie vor, sofern der Ressourcenausgleich zu keiner Verschiebung der Kostenlast auf die Beitragszahler führt.

## Erwerbsersatzordnung (EO)

### Stand

Die Beiträge der Versicherten von 0,86 Mrd. CHF (2005: 0,84 Mrd. CHF) und die Einnahmen aus dem Anlageerfolg von 114 Mio. CHF reichten nicht aus, um den stark gestiegenen Aufwand von 1,3 Mrd. CHF zu decken. Erstmals fielen im Berichtsjahr sowohl das Umlageergebnis als auch das Betriebsergebnis der EO mit -0,5 bzw. -0,3 Mrd. CHF stark negativ aus. Die Finanzperspektiven der EO sind infolge der

Mutterschaftsleistungen schlecht. Deshalb ist mittelfristig mit einer Beitragserhöhung zu rechnen. Trotzdem werden zusätzliche Leistungsanforderungen – Ausdehnung der Mutterschaftsversicherung auf 16 Wochen, Vaterschaftsurlaub – gestellt.

### **Beurteilung**

Unser Verband will die Erwerbsersatzordnung für Wehrpflichtige nicht weiter zum mit Lohnprozenten finanzierten familienpolitischen Allzweckinstrument werden lassen. Er lehnt daher neue Leistungen oder Leistungserweiterungen bei der EO strikte ab.

## Berufliche Vorsorge

### Stand

Der Bundesrat beschloss, den BVG-Mindestzinssatz auf 2,5 % zu belassen sowie die Grenzbeiträge in der Beruflichen Vorsorge entsprechend der AHV/IV-Renten-anpassung festzusetzen. Das Jahr 2006 führte infolge der guten Anlagesituation insgesamt zu einer Verbesserung der finanziellen Lage der Vorsorgeeinrichtungen. Es stand im Übrigen noch ganz im Zeichen der Umsetzung der 1. BVG-Revision. Im Rahmen der Rentenanpassung bei der AHV/IV wurden auch die Grenzwerte der 2. Säule erhöht.

Weitere Revisionsschritte sind im Gange. Das Parlament verabschiedete im Dezember eine Regelung, welche die Stellung der Rentner im Fall der Auflösung von Anschlussverträgen beim Wechsel von Vorsorgeeinrichtungen klärt. Der Bundesrat

gab zwei Vorlagen in die Vernehmlassung. Die erste betrifft eine Strukturreform in der Beruflichen Vorsorge und hat politisch äusserst heftige Reaktionen bewirkt. Die Strukturreform sieht Massnahmen zur Verstärkung der Aufsicht, der Oberaufsicht sowie zur Klärung der Verantwortung des obersten Organes, der Revisionsstelle und der Experten der Beruflichen Vorsorge vor. Mit der zweiten Vorlage sollen Anpassungen zur Verbesserung der Stellung der älteren Mitarbeitenden im Sinne einer Flexibilisierung des Rentenalters vorgenommen werden.

Bereits Anfang Jahr eröffnete der Bundesrat zudem eine Vernehmlassung über die erneute Anpassung des BVG-Umwandlungssatzes. Zur Diskussion steht eine raschere Senkung des Umwandlungssatzes als bei der 1. BVG-Revision: Statt auf 6,8 %

bis 2014 schlägt der Bundesrat eine neue Senkung ab 2008 auf 6,4 % im Jahr 2011 vor. Er will dabei auf flankierende Massnahmen verzichten. Das Geschäft wird zurzeit in der Kommission des Erstrates (Ständerat) beraten. Der Bundesrat hat ferner das EDI beauftragt, Fragen bezüglich Rechtsform der 2. Säule abzuklären. Dabei geht es insbesondere um die Frage, ob für alle Vorsorgeeinrichtungen die Rechtsform einer Stiftung vorgeschrieben werden soll.

Im Zusammenhang mit Finanztransaktionen bei der Fusion zweier Banken gierten im Sommer 2006 auch verschiedene Pensionskassen unter Beschuss. In den Medien wurde dies zu generellen Zweifeln an der Loyalität der Verantwortlichen für die Verwaltung der Vorsorgegelder aufgetauscht, und der Ruf nach neuen Vorschriften erreichte rasch auch das Parlament. Es brauchte viel, um voreilige Regulierungen aufzuschieben, bis einerseits klare Fakten vorgelegt und – wenn schon – andererseits zusätzliche Massnahmen mit der geplanten Strukturreform verbunden werden.

Ende Jahr wurde schliesslich der Expertenbericht «Finanzierung öffentlich-rechtliche Vorsorgeeinrichtungen» dem Bundesrat abgegeben. Er ging auf die parlamentarische Initiative Beck zurück, welche die öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen (ORV) ins System der Vollkapitalisierung überführen wollte. Die Experten schlugen demgegenüber ein neues Regime vor, das der finanziellen Situation der bereits grösstenteils ausfinanzierten ORV besser Rechnung trägt. Die ORV sollen «entpolitisiert» und weitestgehend den privaten Vorsorgeeinrichtungen gleichgestellt sein und – soweit sie im System der Teil-

### BVG-Eckdaten (Beträge in CHF)

|                                                                                     | ab 2004 | ab 2005 | ab 2006 | ab 2007 |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| Maximal massgebender AHV-Jahreslohn                                                 | 75 960  | 77 400  | 77 400  | 79 560  |
| Koordinationsbetrag                                                                 | 25 320  | 22 575  | 22 575  | 23 205  |
| Maximaler koordinierter Lohn                                                        | 50 640  | 54 825  | 54 825  | 56 355  |
| Minimaler koordinierter Lohn                                                        | 3 165   | 3 225   | 3 225   | 3 315   |
| Maximaler koordinierter Lohn, für den Anspruch auf einmalige Ergänzungsgutschriften | 20 400  | *       | *       | *       |
| Abzugsfähige Beiträge gemäss Art. 82 (Säule 3a)                                     |         |         |         |         |
| ■ Arbeitnehmer: höchstens                                                           | 6 077   | 6 192   | 6 192   | 6 365   |
| ■ Selbständigerwerbende: höchstens                                                  | 30 384  | 30 960  | 30 960  | 31 824  |

\* aufgehoben

Quelle: BSV

Finanzierung bleiben – einen Zieldeckungsgrad einhalten, der nicht mehr unterschritten werden darf.

### **Beurteilung**

Die Stärkung und Erhaltung der freiheitlichen und sozialpartnerschaftlich funktionierenden Beruflichen Vorsorge gehört zu den wichtigsten Zielen des Schweizerischen Arbeitgeberverbands. Er steht deshalb grösstenteils hinter den Bestrebungen zur Strukturreform in der 2. Säule und unterstützt Massnahmen zur langfristigen Sicherung der Vorsorgefinanzierung. Dazu gehört auch die möglichst weitgehende

Gleichstellung der öffentlichen und der privaten Vorsorgeeinrichtungen. Allerdings müssen wir auf die Gefahr hinweisen, dass das System der Beruflichen Vorsorge im Namen eines übertriebenen Sicherheitsdenkens überreguliert wird und damit seine spezifische Leistungsfähigkeit verliert. Dem muss im Interesse der Arbeitgeber und ihrer Mitarbeiter unbedingt Einhalt geboten werden. In diesem Sinne müssen auch die Bestimmungen für die Flexibilisierung des Rentenalters so schlank ausgestaltet werden, dass sie den älteren Mitarbeitenden genügend Gestaltungsfreiheit lassen.

## Arbeitslosenversicherung (ALV)

### Stand

Die Arbeitslosigkeit ging im Berichtsjahr langsamer als erwartet zurück (vgl. Abschnitt Beschäftigungslage, Seite 6). Die Versicherung schloss das Jahr 2006 mit einem Defizit von rund 1,3 Mrd. CHF ab. Die Darlehensschuld stieg auf gut 5 Mrd. CHF an; sie wird im Jahre 2007 noch weiter ansteigen, aber noch unter der gesetzlich vorgegebenen Schuldenobergrenze von 2,5 Prozent der versicherten Lohnsumme bleiben. Erst bei Erreichen der Schuldenobergrenze ist der Bundesrat gemäss Art. 90 c AVIG gezwungen, auf das nachfolgende Jahr hin die Beitragssätze von 2,0 % auf 2,5 % anzuheben und auf

den Einkommen zwischen CHF 106 800.– und CHF 267 000.– einen Solidaritätsbeitrag von 1 % einzufordern sowie dem Parlament innert eines Jahres eine Gesetzesrevision zur Neuregelung der Finanzierung vorzulegen.

Angeichts der misslichen Finanzlage der Arbeitslosenversicherung setzte der Bundesrat eine Expertengruppe zur Vorbereitung der nächsten AVIG-Revision ein. Die Experten haben ihre Arbeiten abgeschlossen und schlagen dem Bundesrat Leistungskürzungen im Umfang von gut 500 Mio. CHF vor. Gleichzeitig beantragen sie ihm aber auch eine Anpassung des

Referenzwertes von 100 000 auf 125 000 Arbeitslose im Durchschnitt eines Konjunkturzyklus und damit verbunden die Erhöhung des ordentlichen Beitragssatzes um 0,3 Prozentpunkte. Zum Schuldenabbau sollen weitere 0,2 Prozentpunkte und ein Solidaritätsbeitrag von 1 % auf den Einkommen zwischen CHF 106 800 und 267 000 erhoben werden.

### Beurteilung

Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützt die Arbeitslosenversicherung als Komplementärsystem zu einer liberalen Arbeitsmarktsverfassung. Dennoch müssen die Leistungen der ALV immer wieder kritisch auf ihre Effektivität und ihr Verhältnis zu den Beitragskosten überprüft werden. Unser Verband ist daher gegen eine einseitige Erhöhung der ALV-Prämien und verlangte vom Bundesrat eine Revisionsvorlage mit aufwandsenkenden Massnahmen. Erfreulicherweise wurde diesem Begehren stattgegeben. Im Rahmen des kommenden Vernehmlassungsverfahrens werden Inhalt und Zeitpunkt der Revision näher zu beurteilen sein.

Der Staat beteiligt sich nur minimal an den Kosten der ALV. Diese wird praktisch ausschliesslich von den Sozialpartnern getragen. Es liegt nicht in deren Interesse, dass sie sich nach Anpassung des Referenzwertes über einen Konjunkturzyklus hinaus verschulden.

### Arbeitslose in der Schweiz (per 31.12.)

|                   | 2004    |      | 2005    |      | 2006    |      |
|-------------------|---------|------|---------|------|---------|------|
|                   | Anzahl  | %    | Anzahl  | %    | Anzahl  | %    |
| Total Arbeitslose | 158 416 | 100  | 151 764 | 100  | 128 580 | 100  |
| Schweizer         | 92 253  | 58,2 | 87 661  | 57,8 | 73 445  | 57,1 |
| Ausländer         | 66 163  | 41,8 | 64 103  | 42,2 | 55 135  | 42,9 |
| Männer            | 87 627  | 55,3 | 81 908  | 54,0 | 68 286  | 53,1 |
| Frauen            | 70 789  | 44,7 | 69 856  | 46,0 | 60 294  | 46,9 |
| 15–24 Jahre       | 30 048  | 19,0 | 28 524  | 18,8 | 22 400  | 17,5 |
| 25–49 Jahre       | 97 353  | 61,5 | 91 943  | 60,6 | 78 235  | 60,8 |
| 50 und mehr       | 31 015  | 19,6 | 31 297  | 20,6 | 27 945  | 21,7 |
| 0– 6 Monate       | 92 785  | 58,6 | 89 101  | 58,7 | 77 436  | 60,2 |
| 7–12 Monate       | 34 844  | 22,0 | 34 010  | 22,4 | 26 600  | 20,7 |
| über 12 Monate    | 30 787  | 19,4 | 28 653  | 18,9 | 24 544  | 19,1 |
| Arbeitslosenquote |         | 4,0  |         | 3,8  |         | 3,3  |

Quelle: seco



## Andere Versicherungszweige

### Familienzulagen (FamZG)

#### Stand

Die Familienpolitik erhielt im Berichtsjahr politisch eine bedeutsamere Rolle; dies sowohl in den Kantonen, die primär dafür zuständig sind, als auch auf Bundesstufe.

Die auf die Parlamentarische Initiative Fankhauser zurückgehende Vorlage für ein Familienzulagengesetz (FamZG) des Bundes wurde trotz grossem Widerstand der Verbände und entgegen der ursprünglichen Haltung des Bundesrates von den Eidgenössischen Räten im Sommer verabschiedet. Die Wirtschaftsverbände ergriffen daraufhin das Referendum; ihre Argumente gegen das Gesetz – mit der Festsetzung einer Mindesthöhe der Zulagen würden die Kantone bevormundet und die Unternehmungen mit über 600 Mio. CHF zusätzlich belastet, ohne dass ein echter sozialpolitischer Fortschritt erzielt werde – fanden aber in der Volksabstimmung keine Mehrheit. Das Referendum führte immerhin dazu, dass bereits im Frühjahr die finanziell überrissene Volksinitiative von Travail Suisse «für fairere Kinderzulagen» zurückgezogen wurde.

Die Vorarbeiten zur FamZ-Verordnung sind inzwischen weit fortgeschritten, so dass ein entsprechender Entwurf im laufenden Jahr in die Vernehmlassung gehen kann.

Die Einführung des Gesetzes ist auf den 1. Januar 2009 geplant. Bereits werden aber weitergehende Forderungen laut (verlängerte Bezugsdauer, Vaterschaftsurlaub). In diversen Kantonen wurden die Leis-

tungen für Familien ebenfalls angepasst (vgl. Tabelle).

Die Familienförderung umfasst zunehmend nicht mehr nur die Kinderzulagen und den Mutterschaftsurlaub mit EO-Leistungen, sondern auch den KV-Prämienrabatt für Kinder sowie die Anstossfinanzierung für Krippenplätze. Zahlreiche parlamentarische Vorstösse und behördliche Projekte beschäftigen dossierübergreifend unseren Verband, weil sehr oft auch die Arbeitgeber davon betroffen sind.

#### Beurteilung

Die Familienpolitik ist zwar nicht direkt Sache der Arbeitgeber, betrifft sie zum Teil aber stark und liegt deshalb auch in ihrem Interesse. Der Schweizerische Arbeitgeberverband befolgt nach wie vor die in der «Familienpolitischen Plattform» erwähnten Grundsätze und tritt vor allem für private, betriebliche und gesamtarbeitsvertragliche Förderungsmassnahmen ein. Er bekämpft insbesondere den weiteren Ausbau der Familienzulagen, weil solche Giesskannenleistungen ebenso teuer wie ineffizient sind. Er fordert bessere Strukturen für die familienexterne Betreuung von Kindern und Jugendlichen, um Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern und auch um die zum Phänomen der «Familienarmut» gehörenden schulischen und gesellschaftlichen Probleme besser in den Griff zu bekommen.

### Internationale Sozialversicherungsverträge

#### Stand

Im März des Berichtsjahrs unterzeichnete der Bundesrat ein Sozialversicherungsab-

kommen zwischen der Schweiz und Bulgarien, das nach bisherigem Muster die gegenseitige weitgehende Gleichberechtigung der Angehörigen beider Vertragsstaaten und die Gewährleistung des Leistungsexportes sicherstellt. Das Parlament ist daran, dieses Abkommen zu genehmigen. Es wird voraussichtlich am 1. Januar 2008 in Kraft treten. Ein weiteres Sozialversicherungsabkommen zwischen der Schweiz und Australien unterzeichnete der Bundesrat im Oktober 2006; mit seinem Inkrafttreten ist im Verlauf des Jahres 2008 zu rechnen.

#### Beurteilung

Die zunehmende globale Vernetzung der Schweizer Wirtschaft und der damit verbundene intensivere Personaltransfer müssen durch internationale Abkommen unterstützt und erleichtert werden. Allerdings ist darauf zu achten, dass die sich daraus ergebenden finanziellen und administrativen Konsequenzen für die Sozialpolitik auf das Notwendige beschränkt bleiben.

### Partnerschaftsgesetz AVG (PartG)

Der Bundesrat verabschiedete 2006 die Verordnung über das Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft gleichgeschlechtlicher Paare (PartG), die Anfang Jahr in Kraft getreten ist. Daraus ergeben sich auch im Bereich der Sozialversicherungen (z. B. Hinterlassenenleistungen) wichtige Konsequenzen.

**Kantonalrechtliche Familienzulagen für Arbeitskräfte mit Kindern in der Schweiz**

Stand 1. Januar 2007

| Beträge in CHF   |                          |                                     |              |                        |                      |                                                                         |
|------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------|------------------------|----------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| Kanton           | Kinderzulage             | Ausbildungs-<br>zulage <sup>9</sup> | Altersgrenze |                        | Geburts-<br>zulage   | Arbeitgeber-<br>beiträge der<br>kantonalen<br>FAK in % der<br>Lohnsumme |
|                  | Ansatz je Kind und Monat |                                     | allgemeine   | besondere <sup>1</sup> |                      |                                                                         |
| ZH               | 170/195 <sup>3</sup>     | –                                   | 16           | 20/25                  | –                    | 1,30                                                                    |
| BE               | 160/190 <sup>3</sup>     | –                                   | 16           | 20/25                  | –                    | 1,60                                                                    |
| LU               | 200/210 <sup>3</sup>     | 230                                 | 16           | 18/25                  | 800 <sup>16</sup>    | 1,90 <sup>8</sup>                                                       |
| UR               | 190                      | –                                   | 16           | 18/25                  | 1000                 | 2,00                                                                    |
| SZ               | 200                      | –                                   | 16           | 18/25                  | 800 <sup>18</sup>    | 1,60                                                                    |
| OW               | 200                      | –                                   | 16           | 25/25                  | –                    | 1,80                                                                    |
| NW               | 200                      | 225                                 | 16           | 18/25 <sup>20</sup>    | –                    | 1,60                                                                    |
| GL               | 170                      | –                                   | 16           | 18/25                  | –                    | 1,90                                                                    |
| ZG               | 250/300 <sup>2</sup>     | –                                   | 18           | 18/25                  | –                    | 1,60 <sup>8</sup>                                                       |
| FR               | 230/250 <sup>2</sup>     | 290/310 <sup>2</sup>                | 15           | 20/25                  | 1500 <sup>6,16</sup> | 2,45                                                                    |
| SO               | 190                      | –                                   | 18           | 18/25 <sup>10</sup>    | 600                  | 1,80                                                                    |
| BS               | 200                      | 220                                 | 16           | 25/25                  | –                    | 1,30                                                                    |
| BL               | 200                      | 220                                 | 16           | 25/25                  | –                    | 1,50                                                                    |
| SH               | 180                      | 210                                 | 16           | 18/25                  | –                    | 1,60 <sup>8</sup>                                                       |
| AR               | 190                      | –                                   | 16           | 18/25                  | –                    | 1,70                                                                    |
| AI               | 180/185 <sup>2</sup>     | –                                   | 16           | 18/25                  | –                    | 1,70                                                                    |
| SG               | 170/190 <sup>2</sup>     | 190                                 | 16           | 18/25                  | –                    | 1,50 <sup>8</sup>                                                       |
| GR               | 195                      | 220                                 | 16           | 20/25 <sup>5</sup>     | –                    | 1,80                                                                    |
| AG               | 170                      | –                                   | 16           | 20/25                  | –                    | 1,40                                                                    |
| TG               | 190                      | –                                   | 16           | 18/25                  | –                    | 1,60                                                                    |
| TI               | 183                      | –                                   | 15           | 20/20 <sup>5,17</sup>  | –                    | 1,50                                                                    |
| VD <sup>12</sup> | 180/350 <sup>2</sup>     | 250/420 <sup>2</sup>                | 16           | 20/25 <sup>5</sup>     | 1500 <sup>6,14</sup> | 2,15 <sup>21</sup>                                                      |
| VS               | 260/344 <sup>2</sup>     | 360/444 <sup>2</sup>                | 16           | 20/25                  | 1500 <sup>6,15</sup> | – <sup>7</sup>                                                          |
| NE <sup>11</sup> | 170/190                  | 250/270                             | 16           | 20/25 <sup>5</sup>     | 1200 <sup>19</sup>   | 2,00                                                                    |
|                  | 200/250                  | 280/330                             |              |                        |                      |                                                                         |
| GE               | 200/220 <sup>3</sup>     | –                                   | 18           | 18/18                  | 1000 <sup>6</sup>    | 1,40                                                                    |
| JU               | 160/186 <sup>4</sup>     | 214                                 | 16           | 25/25                  | 816 <sup>6</sup>     | 2,80                                                                    |
|                  | 138 <sup>13</sup>        | 138 <sup>13</sup>                   |              |                        |                      |                                                                         |

Quelle: BSV

### Legende

- <sup>1</sup> Die erste Grenze gilt für erwerbsunfähige (ZH: mindererwerbsfähige) und die zweite für in Ausbildung begriffene Kinder.
- <sup>2</sup> Der erste Ansatz gilt für die ersten beiden Kinder, der zweite für das dritte und jedes weitere Kind.
- <sup>3</sup> 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.
- <sup>4</sup> Der erste Ansatz gilt für Familien mit einem oder zwei Kindern, der zweite für solche mit drei und mehr Kindern.
- <sup>5</sup> Für Kinder, die eine volle 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.
- <sup>6</sup> Wird auch im Falle einer Adoption ausgerichtet.
- <sup>7</sup> Keine kantonale Familienausgleichskasse.
- <sup>8</sup> Inklusive Beitrag an Familienzulageordnung für Selbständigerwerbende.
- <sup>9</sup> 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.
- <sup>10</sup> Die Altersgrenze beträgt 25 Jahre für diejenigen Kinder, die von Geburt oder Kindheit an invalid sind.
- <sup>11</sup> Die Ansätze gelten der Reihe nach für das erste, zweite, dritte und ab dem vierten Kind.
- <sup>12</sup> Gesetzliches Minimum; jede Kasse kann aufgrund ihrer finanziellen Möglichkeiten mehr ausrichten.
- <sup>13</sup> Für Bezüger/innen von Kinder- oder Ausbildungszulagen wird eine monatliche Haushaltungszulage ausgerichtet.
- <sup>14</sup> Bei Mehrlingsgeburten wird die Geburtszulage verdoppelt, ebenso bei gleichzeitiger Adoption von mehr als einem Kind.
- <sup>15</sup> Bei Mehrlingsgeburten oder bei Aufnahme mehrerer Kinder wird die Geburtszulage um 50 Prozent erhöht.
- <sup>16</sup> Geburtszulage nur für in der Schweiz geborene, in einem schweizerischen Geburtsregister eingetragene Kinder.
- <sup>17</sup> Für behinderte Kinder in einer Spezialausbildung und für Kinder in Ausbildung in der Schweiz.
- <sup>18</sup> Geburtszulage nur für in einem schweizerischen Geburtsregister eingetragene Kinder, deren Mutter zivilrechtlichen Wohnsitz in der Schweiz hat.
- <sup>19</sup> Geburtszulage nur für in einem schweizerischen Geburtsregister eingetragene Kinder.
- <sup>20</sup> Erwerbsunfähige Kinder zwischen 16 und 18 Jahren erhalten die Ausbildungszulage.
- <sup>21</sup> Inkl. Beitrag von 0,08 % für Kindertagesstätten.

## Berufsbildung

Das neue Berufsbildungsgesetz (BBG) und die dazugehörige Verordnung traten auf den 1. Januar 2004 in Kraft. Die Umsetzung des Gesetzes erfolgt während einer Übergangsfrist von fünf Jahren. Seit Sommer 2003 ist eine Masterplan-Gruppe des Bundes tätig, welche den gestaffelten Übergang alter Reglemente zu neuen Bildungsverordnungen koordinieren soll. In dieser Gruppe ist auch der Schweizerische Arbeitgeberverband vertreten. Im Berichtsjahr wurden für den Ausbildungsbeginn ab Schuljahr 2006/07 acht überarbeitete Bildungsverordnungen mit einem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) und vier neue zweijährige Grundbildungen mit einem Berufsbildungsattest (EBA) als Abschluss in Kraft gesetzt. Für das kommende Jahr rechnet man mit weiteren 21 Bildungsverordnungen EFZ und 4 weiteren Bildungsverordnungen mit EBA. Damit zeichnet sich ab, dass nur ein Teil der Aus-

bildungen, wenn auch der grösste, auf das Ende der Umsetzungsphase angepasst sein wird.

Der mit dem neuen BBG eingeleitete Übergang von Subventionierungen zur Pauschalfinanzierung der Berufsbildung wirft im praktischen Vollzug verschiedene Fragen auf, die in den Kantonen möglichst einheitlich geregelt werden sollten. 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. Dabei wurden die von den Branchenverbänden gelieferten Daten mit dem Zahlenmaterial verglichen, welche das BBT bei den Kantonen erheben liess. Die teilweise grossen Differenzen der angegebenen Kosten bedingten eine noch-

malige Umfrage bei den Branchen, welche auf Anfang 2007 ausgewertet sein sollte.

Im Vorjahr wurde vermehrt Kritik an der neuen kaufmännischen Grundausbildung laut, und einzelne Branchen forderten eine sofortige Anpassung des Ausbildungsreglementes. Da sich diese Wünsche und die rechtlichen Möglichkeiten ausschliessen, setzte das BBT eine Task Force ein, welche Vorabmassnahmen zu prüfen hatte. Das Ergebnis der Task Force lag Anfang 2006 vor. In der Folge wurden ab 1. September 2006 diverse Erleichterungen eingeführt, die einerseits die zeitliche Belastung der Lernenden, andererseits die Anzahl der Kompetenznachweise senken. Die Überarbeitung und Anpassung des Ausbildungsreglementes an das neue Berufsbildungsgesetz wird voraussichtlich 2009 abgeschlossen sein.

Nach der Umsetzung der Modularisierung in der Informatik-Grundbildung durch die I-CH Genossenschaft Informatik Berufsbildung Schweiz im Vorjahr verlief die Ausbildung der Lernenden ohne grössere Probleme. Die Basis für eine gute Zusammenarbeit zwischen der I-CH und der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK) scheint gegeben zu sein. Ausführliche Informationen zu I-CH finden sich auf der Internetseite [www.i-ch.ch](http://www.i-ch.ch).

Auch in diesem Berichtsjahr war die Lehrstellenproblematik der Schulabgänger ein viel diskutiertes politisches Thema. Bundesrätin Doris Leuthard lud im November die Verbundpartner in der Berufsbildung zur zweiten nationalen Lehrstellenkonferenz, welche mögliche Massnah-

### Ausbildung der Zwanzigjährigen (%)

| Abgeschlossene Ausbildung                        | Total   |         | Männer  |         | Frauen  |         |
|--------------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|                                                  | 1995/96 | 2005/06 | 1995/96 | 2005/06 | 1995/96 | 2005/06 |
| Beruf (mehrfähig) <sup>1)</sup>                  | 65      | 70      | 72      | 77      | 57      | 61      |
| Maturität                                        | 17      | 19      | 17      | 16      | 18      | 22      |
| Seminar (Unterrichtsberufe) <sup>2)</sup>        | 3       | 0       | 1       | 0       | 4       | 0       |
| Ohne nachobligatorischen Abschluss <sup>3)</sup> | 15      | 11      | 10      | 7       | 21      | 17      |
| Zusammen                                         | 100     | 100     | 100     | 100     | 100     | 100     |

<sup>1)</sup> 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

<sup>2)</sup> Lehrkräfte für Kindergarten, Primarschule oder Arbeits- und Hauswirtschaft

<sup>3)</sup> Eventuell einjährige Berufsbildung

Quelle: BFS

men zur Entschärfung der Situation diskutierte. Die Konferenzteilnehmer unterstützten einhellig die Einführung eines «Case Management» zur Verbesserung des Übergangs von der Schule in die Berufsbildung. Dafür sollen die Kantone Massnahmen zur Früherkennung und individuellen Begleitung von Jugendlichen treffen, die aufgrund von Leistungs- oder Verhaltensdefiziten Probleme bei der Lehrstellenfindung haben. Der Schweizerische Arbeitgeberverband hat seine Mitglieder wiederholt aufgefordert, sich mit der Schaffung von Ausbildungsplätzen in der Berufsbildung zu engagieren. Bei der Massnahmenplanung ist aber ebenso zu berücksichtigen, dass sich die Zahl der Schulabgänger ab 2008 deutlich reduzieren wird. Das Problem der falschen Qualifikation – respektive des Auseinanderklaffens von geforderten und vorhandenen Fähigkeiten – wird sich allerdings eher noch verschärfen und verlangt längerfristig besondere betriebliche und politische Ausbildungsstrategien.

Im Jahr 2006 betrug die Zahl der neu abgeschlossenen Lehrverträge 64 226 (berufliche Grundbildungen EFZ) (2005: 62 513) und 2229 (berufliche Grundbildungen EBA) (2005: 1406). Der Gesamtbestand der Lehrverträge belief sich auf 179 372 (berufliche Grundbildungen EFZ (2005: 174 727) und 3618 (berufliche Grundbildungen EBA) (2005: 1550). Gesamthaft gesehen wurden 50 836\* Fähigkeitszeugnisse (2005: 50 270) ausgestellt. Ende 2006 standen 3773 (Vorjahr: 4241) Anlehrlinge in Ausbildung, und 2598 (Vorjahr: 2322) haben einen Anlehrausweis erhalten.

Im Berichtsjahr ist es wiederum gelungen, mehr Lehrstellen zu schaffen und damit der demographiebedingten erhöhten Lehrstellennachfrage durch die grössere Anzahl von Schulabgängern teilweise gerecht zu werden.

\* (50 737 EFZ + 99 EBA)

## Weiterbildung

Auf der Weiterbildungsstufe sind die etablierten Qualifizierungsangebote nicht mehr wegzudenken. Der Schweizerische Arbeitgeberverband will deshalb die eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen trotz ähnlicher Angebote der Fachhochschulen im Nachdiplomstudienbereich weiterhin unterstützen. Das Erfordernis des direkten Bezuges zur Praxis bei der Zulassung zu den Berufs- und höheren Fachprüfungen sowie die Expertentätigkeit von langjährigen Berufsleuten ist eine Stärke, welche schulischen Angeboten oft fehlt. Die Prüfungs-Beteiligung war im Berichtsjahr wiederum sehr hoch: Im Jahr 2006 legten 15 885 (Vorjahr 15 051)

Berufsleute eine Berufsprüfung und 3789 (Vorjahr 3204) eine Höhere Fachprüfung ab. Von insgesamt 19 674 Kandidatinnen und Kandidaten waren 15 739 erfolgreich. In der Schweiz zählte man Ende 2006 222 eidgenössische Berufs- und 169 eidgenössische höhere Fachprüfungen.

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

### Gewählte Ausbildungswege innerhalb der Sekundarstufe II 2005/2006

| Schulstufe                                                                    | Total          | Männer         | Frauen         | Schweizer      | Ausländer     |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
| Maturitätsschulen                                                             | 68 264         | 29 798         | 38 466         | 59 215         | 9 049         |
| Andere allgemeinbildende Schulen                                              | 23 629         | 7 416          | 16 213         | 17 640         | 5 989         |
| Schulen für<br>Unterrichtsberufe                                              | 332            | 59             | 273            | 324            | 8             |
| Berufliche<br>Grundbildung                                                    | 213 130        | 123 108        | 90 022         | 177 578        | 35 552        |
| Vorbereitung<br>auf Berufsmaturität<br>(nach der beruflichen<br>Grundbildung) | 5 288          | 2 918          | 2 370          | 4 730          | 558           |
| Anlehre                                                                       | 4 966          | 3 318          | 1 648          | 2 906          | 2 060         |
| Vorlehre                                                                      | 1 808          | 819            | 989            | 971            | 837           |
| <b>Sekundarstufe II</b>                                                       | <b>317 417</b> | <b>167 436</b> | <b>149 981</b> | <b>263 364</b> | <b>54 053</b> |

Quelle: BFS



Berufsprüfung für

- Personalfachfrau/Personalfachmann
- Organisatoren
- Informatik-Projektleiter
- Informatikberufe I-CH

Höhere Fachprüfung für

- Marketingleiter
- Organisatoren
- Informatikberufe I-CH

In der Organisation «MarKom» sind die Träger verschiedener Berufs- und höheren 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 Berufsprü-

fungen gewähren soll. Im Berichtsjahr wurden die angepassten Prüfungsreglemente dem BBT zur Genehmigung eingereicht. Zudem wurde die Zulassungsprüfung in Form einer Null-Serie erstellt und auf dem Internet zugänglich gemacht. Der Arbeitgeberverband ist Mitglied des Prüfungsrates der Zulassungsprüfung, welche erstmals Mitte 2007 in einer voll elektronischen Form durchgeführt werden soll.

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

Auch 2006 legten wir grosses Gewicht auf eine professionelle Medienarbeit. Anfragen von Medien wurden rasch und möglichst zuverlässig 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.

Wie bereits in den Vorjahren war eine Vielzahl arbeitgeberpolitischer, wirtschaftspolitischer und politischer Themen Gegenstand unserer zahlreichen Interviews, Artikel und Stellungnahmen in den elektronischen Medien, in Zeitungen und im «Schweizer Arbeitgeber».

Das Internet hat sich als unverzichtbares Kommunikationsmittel etabliert. Auf unserer Webseite ([www.arbeitgeber.ch](http://www.arbeitgeber.ch)) sind neben allen unseren Stellungnahmen und Communiqués auch relevante Informationen aus Arbeitgebersicht sowie die Inhalte und Kommentare aus dem «Schweizer Arbeitgeber» zu finden. Zudem werden auf unserem Extranet alle Kreisschreiben und Vernehmlassungen samt Links sowie Wissenswertes für unsere Mitgliedorganisationen, Vorstands- und Vorstands ausschussmitglieder aufgeschaltet.

All das wirkt sich auf die Internetstatistik aus. Sie zeigt, dass unsere Webseite jeden Monat von gegen 30 000 Besuchern angewählt wird – im Jahr 2000 waren es noch rund 3300 gewesen, und 1996 nach der Einführung deren 300. Diese stark steigende Tendenz wird durch eine Erhebung zur Mediennutzung in der Schweiz

vom Januar 2007 bestätigt: So nutzten fast 30 % der Bevölkerung das Internet täglich. Bei der letzten Befragung 2004 waren es knapp 20 % gewesen, vor 10 Jahren gar noch 3 %. Auch Medienvertreter griffen rege auf Informationen von Webseiten zurück. Eine Umfrage des Schweizerischen Arbeitgeberverbands Anfang 2007 bei zwölf relevanten Medien in der Deutschschweiz zeigte, dass die Medienvertreter Informationen auf den Webseiten von Schweizer Wirtschaftsverbänden bei der Recherche zumeist als «wichtig» bis «sehr wichtig» erachten.

Daneben werden alle unsere Mitgliedorganisationen heute mit wichtigen Informationen per E-Mail bedient. Auch für Medienkonferenzen oder für den von den Medien gut frequentierten Arbeitgebertag hat sich das Internet bewährt. Vielen Medienschaffenden senden wir die Unterlagen, die erst kurz zuvor vorliegen, mit Sperrfrist per E-Mail vor dem entsprechenden Anlass zu. Das erleichtert ihnen die Berichterstattung und erhöht die Qualität. Bisher sind in all den Jahren sämtliche Sperrfristen eingehalten worden.

### Themenschwerpunkte

2006 standen für die Medien vorab folgende Themen im Zentrum:

- Zukunft der Sozialversicherungen (generell)
- AHV: Perspektiven (Demographie), Höhe und Flexibilisierung des Rentenalters, Lebensarbeitszeit, Umgang mit älteren Mitarbeitenden
- AHV: Nationalbankgold für die Sanierung
- Alters(teilzeit)arbeit: ältere Mitarbeitende und Arbeitsmarkt

- Arbeit und Alter: altersgerechte Personalpolitik der Firmen
- Arbeitsmarkt: Situation, Perspektiven, Schwächere und Arbeitsmarkt, Jugendarbeitslosigkeit
- Arbeit und Armut: Sozialhilfe u. a. m.
- Arbeitsrecht: Schutzalter 18 im Arbeitsgesetz, Schutz vor Passivrauchen
- Arbeitssicherheit: neue ASA-Richtlinie
- Arbeitszeit: Verkürzung, Flexibilisierung
- Bildung und Forschung: finanzielle Unterstützung, BFI-Botschaft
- BVG: Verwaltung von Vorsorgevermögen, Mindestzins, Unterdeckung, Strukturreform, Loyalität
- Corporate Governance, Managerlöhne
- EU-Osterweiterung und Personenfreizügigkeit: kein Druck auf Löhne und Arbeitsbedingungen, Bereicherung für Arbeitsmarkt
- Familienzulagen: Referendum gegen Bundeskinderzulagen
- Frau und Arbeitswelt, Gleichstellungsfragen
- Globalisierung
- Konjunkturentwicklung in der Schweiz
- IV: Finanzielle Situation, 5. IV-Revision mit Verfahrensstraffung, Früherfassung, Integration und IV-Zusatzfinanzierung
- KMU: Administrativer Aufwand, Aufschwung, Nachfolgeregelung
- Lehrstellenknappheit
- Lohnpolitik: Lohnrunde 2006/2007, Mindestlöhne
- Nachtarbeit: Praxis nicht verschärfen
- Neue AHV-Nummern
- Neuer Finanzausgleich
- Sozialpartnerschaft: Streiks, Arbeitsfriede
- Teuerung, Teuerungsausgleich als Automatismus
- UVG-Revision.

## Medienkonferenzen und Communiqués

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

- 08. 03. 2006  
*Arbeitgeberkritik an der 5. IV-Revision: Keine systemfremden Elemente einbauen*
- 24. 03. 2006  
*Kinderzulagen: Wirtschaftsverbände lancieren das Referendum*
- 03. 05. 2006  
Volksabstimmung vom 21. Mai 2006  
*Ja des Arbeitgeberverbandes zur neuen Bildungsverfassung*
- 01. 06. 2006  
*Schweizerischer Arbeitgeberverband: Direktorenwechsel erfolgt*
- 02. 06. 2006  
Volksabstimmung vom 24. September 2006  
*Ja zum Ausländer- und Asylgesetz, Nein zur Kosa-Initiative*
- 04. 07. 2006  
Arbeitgebertag 2006  
*Verantwortungsvolles Handeln für einen starken Standort Schweiz*
- 29. 08. 2006  
Medienkonferenz (Bern)  
*Gefragte ältere Mitarbeitende – ein Erfordernis der Zukunft*
- 13. 09. 2006  
*Wolfgang Martz wird Vizepräsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes*
- 24. 09. 2006  
*Gegen schädliche Scheinlösung bei der AHV (nach Nein zur Kosa-Initiative bei der Abstimmung)*

- 24. 09. 2006  
*Erfreuliches Ja zu einem modernen Ausländergesetz (nach Ja zum Ausländergesetz bei der Abstimmung)*
- 02. 11. 2006  
Volksabstimmung vom 26. November 2006  
*Ja zum Osthilfegesetz – Nein zu Bundeskinderzulagen*
- 16. 11. 2006  
*Inakzeptable Empfehlung der IAO wegen angeblicher Verletzung des Vereinigungsrechts*
- 26. 11. 2006  
*Das Ja zum Osthilfegesetz dient den Schweizer Interessen (nach der Abstimmung)*
- 26. 11. 2006  
*Bedauerliches Ja zu Bundeskinderzulagen (nach der Abstimmung).*

Im vergangenen Jahr kam eine Untersuchung von Prof. Dr. Iwan Rickenbacher zum Thema «Der Schweizerische Arbeitgeberverband in der Medienöffentlichkeit» unter anderem zum Schluss, dass der Schweizerische Arbeitgeberverband als eigenständig und mit starkem öffentlichem Auftritt wahrgenommen wird, grosses mediales Interesse schafft und über eine hohe mediale Präsenz verfügt, insbesondere in den Leitmedien der Deutschschweiz. Auch der Argus-Pressedienst bestätigte diese hohe Präsenz 2006 erneut. Wir wurden zudem im Berichtsjahr von den Medien durchwegs fair behandelt.

## «Schweizer Arbeitgeber»

Mit einem Total von 1436 Seiten war der Umfang des «Schweizer Arbeitgeber» 2006 um rund 75 Seiten höher als 2005, weil 25 statt nur 24 Ausgaben produziert wurden. Dieses Total umfasst Titel und Impressum (50 Seiten), Text (1265) und Inserate (121). Pro Ausgabe entsprach das rund 57 Seiten, was ziemlich genau dem Wert des Vorjahres entspricht.

Der Inseraten-Umsatz lag 2006 um 9,8 % tiefer als im «Jubiläumsjahr» 2005, als das 100-Jahr-Jubiläum des «Schweizer Arbeitgeber» allein einen Inseraten-Umsatz von mehreren Zehntausend Franken generierte. Verglichen mit 2004 lagen wir um 4,9 % tiefer, gegenüber 2003 um 3,7 % höher.

Die durchschnittliche Druckauflage 2006 lag bei 4700 (2005: 4800) Exemplaren. Die Druckkosten fielen 2006 als Folge des durchgehenden Vierfarbendrucks um 9,7 % höher aus als im Vorjahr und entsprachen auf 0,2 % genau dem Budget. Die übrigen Herstellungskosten waren leicht tiefer.

Dafür fielen ausserordentliche Kosten für Telefonmarketing-Aktionen an.

Die Abonnementserlöse lagen dank der Preiserhöhung um 6,7 % über dem Stand des Vorjahres – jedoch 0,9 % unter Budget. Insgesamt schliesst die Rechnung im Vergleich mit dem Vorjahr um 18,8 % schlechter ab, allerdings um 7,0 % besser als budgetiert.

In der Analyse des öffentlichen Auftritts des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes durch Prof. Iwan Rickenbacher erhielt die Zeitschrift ein gutes Zeugnis. Er sieht durchaus die Möglichkeit, dass sich der «Schweizer Arbeitgeber» in Analogie zur «Volkswirtschaft» zum «Magazin für Arbeitgeberpolitik» entwickeln kann, weil er – so Prof. Rickenbacher – «verschiedene Funktionen sehr gut erfüllt». Verlag und Redaktion prüfen derzeit Möglichkeiten, die Reichweite des «Schweizer Arbeitgeber» zu vergrössern.

# Internationale Arbeitsorganisation (IAO)

Die 95. Session der internationalen Arbeitskonferenz fand vom 31. Mai bis 16. Juni 2006 in Genf statt. Ein Bericht darüber ist 2006 in den Nummern 17 und 18 des «Schweizer Arbeitgeber» erschienen.

Die Delegation der schweizerischen Arbeitgeber setzte sich wie folgt zusammen

### *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. Géza Teleki, Berater des Arbeitgeberverbandes Basel, Basel.
- Philippe Carruzzo, Direktor der Rechtsabteilung der Fédération des Entreprises Romandes in Genf (FER).

Dieses Jahr war die *Generaldebatte* dem Thema «Sich wandelnde Strukturen in der Welt der Arbeit» gewidmet. Der ihr zugrunde liegende Bericht des Generaldirektors behandelte insbesondere die Motoren der Veränderungen, wie die Liberalisierung des Handels und die neue internationale Arbeitsteilung, die Tendenzen des internationalen Arbeitsmarkts – vor allem die Zunahme der internationalen Migration von Arbeitskräften –, die Zukunft der Sozialversicherung und in diesem Zusammenhang die Schwierigkeiten der Lenkung der Arbeitsmärkte, insbesondere die Entwicklung eines internationalen sozialen

Grundkonzeptes, und die Entwicklungstendenzen der IAO zu diesem Thema.

Anlässlich der Diskussion des Berichts im Plenum haben die Arbeitgeber ihrer Genugtuung Ausdruck verliehen, dass die IAO in diesem Dokument anerkenne, dass die Arbeitswelt einer stetigen Veränderung unterliege. Sie haben die Bedeutung der Rolle der IAO in diesem Zusammenhang unterstrichen. Die Arbeitgeber sind der Meinung, dass sich die IAO auf ihr spezifisches Mandat, das sie von den anderen Organisationen der Vereinten Nationen klar unterscheidet, konzentrieren muss. Die Internationale Arbeitsorganisation soll ganz besonders im Hinblick darauf tätig werden, dass eine produktive und ökonomische Arbeitstätigkeit die Basis für jede wirtschaftliche Entwicklungsstrategie darstellt. Die Anstrengungen der IAO müssen sich danach ausrichten.

*Der Folgebericht zur Erklärung der IAO* über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit war der zweite globale Bericht über die Frage der Kinderarbeit.

Der Bericht des IAA (Internationales Arbeitsamt) wurde dieses Jahr von den Arbeitgebern positiv aufgenommen. Anlässlich der Debatte haben diese die Bedeutung der im Bericht erwähnten Zahlen betont. So hat von 2000 bis 2004 die Kinderarbeit in der Welt um 11 % abgenommen. Dieser Rückgang ist noch grösser in Bezug auf Kinder, welche eine gefährliche Arbeit ausführen. Die Arbeitgeber haben jedoch auch in Erinnerung gerufen, dass die Zahl arbeitstätiger Kinder auf der Welt noch zu hoch ist. Gemäss einem Bericht des IAA sind in 40 % bis 50 % der Fälle von Zwangs-

arbeit Kinder die betroffenen Opfer. Die regionalen Unterschiede sind sehr markant, was die Entwicklung des Anteils arbeitender Kinder betrifft. In der Zone Südamerika/Karibik war der Rückgang am stärksten.

Die Arbeitgeber haben die Bedeutung der im Bericht erwähnten «Good Practices» unterstrichen wie die Rolle der Organisationen der Sozialpartner, um an der Abschaffung der Kinderarbeit in den betroffenen Ländern zu arbeiten, insbesondere durch ihre Anstrengungen im Bereich der Berufsausbildung. Dieser Bericht soll es erlauben, die Tätigkeit der IAO auf diesem Gebiet besser auszurichten.

*Die Frage der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz* wurde dieses Jahr in zweiter Lesung wieder aufgenommen. Die Konferenz hat ein Übereinkommen und eine Empfehlung betreffend «Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz und die Arbeitsgesundheit» angenommen. Für die Arbeitgeber war ein neues Übereinkommen in diesem Gebiet nicht erwünscht. Schon anlässlich der ersten Lesung 2005 hatten sie sich für ein flexibleres Instrument – wie zum Beispiel eine allgemeine Erklärung – ausgesprochen, waren aber leider unterlegen. Das neue Übereinkommen verlangt von jedem ratifizierenden Land die Förderung der anhaltenden Verbesserung des Arbeitsschutzes und der Arbeitsgesundheit. Zu diesem Zweck muss eine nationale Politik in die Wege geleitet werden, ein nationales System und ein nationales Programm betreffend den Arbeitsschutz und die Arbeitsgesundheit, die regelmässig überprüft werden müssen. Die Empfehlung enthält die Details der Anforderungen.

Anlässlich dieser Arbeiten wurde ohne vorherige Information der Konferenz eine unerwartete Entschliessung über ein Asbestverbot in den Anhang des Berichts eingefügt. Die Arbeitgeber haben gegen dieses Vorgehen und gegen diese Entschliessung opponiert.

Die schweizerische Regierung hat zu Recht entschieden, gegen die Annahme dieser Instrumente zu stimmen. Die Schweiz ist der Meinung, dass es einfachere Mittel – wie zum Beispiel eine allgemeine Erklärung – gibt, um den Arbeitsschutz und die Arbeitsgesundheit zu fördern. Zudem stehen der IAO auf diesem Gebiet schon verschiedene, wenig ratifizierte Übereinkommen zur Verfügung. Schliesslich nehmen die neuen Instrumente Bezug auf Übereinkommen, welche von der Schweiz nicht ratifiziert worden sind. Die Schweizer Arbeitgeber unterstützen diesen Entscheid der Regierung voll.

Das Erfordernis eines nationalen Programms, wie es von der IAO verstanden wird, könnte eine Quelle von Problemen für ein Land wie die Schweiz darstellen, das auf diesem Gebiet dezentrale Lösungen kennt, wie Branchenlösungen, welche sich bewährt haben. Folglich sollte die Schweiz das Übereinkommen nicht ratifizieren.

*Die Frage des Arbeitsverhältnisses* wurde gemäss dem Verfahren einer einfachen Diskussion behandelt. Diese endete mit der Ausarbeitung einer auf der Arbeitgeberseite sehr umstrittenen Empfehlung.

Es handelte sich dabei um die Wiederaufnahme des Themas der Weitervergabe an Subunternehmen (sous-traitance), wel-

che an der Konferenz von 1998 mit einem Misserfolg geendet hatte. Die Frage war wiederum 2003 diskutiert worden. Die Arbeitgeber haben eine zukünftige Diskussion nur unter der Bedingung akzeptiert, dass sie auf die Problematik der sogenannten «verdeckten» Arbeitsbeziehungen beschränkt werde.

Die diesjährige Diskussion hat bei Weitem diesen durch die Arbeitgeber abgesteckten Rahmen gesprengt. Die Empfehlung erstreckt sich auf eine Formulierung einer «nationalen Politik des Schutzes der Arbeitnehmer, welche sich in einem Arbeitsverhältnis befinden» und auf die «Feststellung des Bestehens einer Arbeitsbeziehung». Die Empfehlung beinhaltet einen positiven Punkt: Das Instrument konnte die Drohung abwenden, dass die Verpflichtungen eines Arbeitgebers auf seine Kunden ausgedehnt werden können (Problem des Dreiecksverhältnisses). Indessen zählt die Empfehlung Kriterien auf, welche das Arbeitsverhältnis definieren, was auf internationaler Ebene von den Arbeitgebern nicht akzeptiert werden kann. Diese Kriterien könnten dazu missbraucht werden, um viele Beziehungen des Typs «Handel» als Arbeitsverhältnisse zu definieren. Zudem empfiehlt das Instrument den Staaten, «die Möglichkeit der Errichtung einer gesetzlichen Vermutung des Bestehens einer Arbeitsbeziehung» auf der Grundlage von wesentlichen Indizien ins Auge zu fassen.

Aufgrund dieser Resultate hat die Gruppe der Arbeitgeber, damit auch die Delegation der Schweizer Arbeitgeber, entschieden, gemeinsam gegen die Empfehlung zu stimmen. Diese wurde dennoch mit der

Unterstützung der Arbeitnehmer und einer Mehrheit von Regierungen angenommen. Dieses Instrument kommt somit jedoch nicht in den Genuss einer dreigliedrigen Unterstützung.

Die schweizerische Regierung hat sich, zusammen mit 20 anderen Staaten, anlässlich der Abstimmung der Stimme enthalten. Sie hat in einer Erklärung unterstrichen, dass sich diese Empfehlung auf die Fragen der Migration ausdehnt und Anordnungen enthält, die mit dem schweizerischen Recht nicht in Einklang stehen.

*Die Frage der Rolle der IAO im Bereich der technischen Zusammenarbeit* war Gegenstand der allgemeinen Diskussion. Es ging darum, die Wirksamkeit des Programms der Organisation in diesem Bereich zu beurteilen und den Weg für die kommenden fünf Jahre festzulegen.

Die diesjährigen Verhandlungen wurden auf dem Hintergrund «der Agenda für menschenwürdige Arbeit», welcher die Bedeutung einer «menschenwürdigen» und produktiven Arbeit unterstreicht, geführt. In diesem Zusammenhang wünschen die Arbeitgeber, dass die IAO vermehrt das Schwergewicht auf das Thema der Arbeitsförderung, namentlich die Frage der Jugendbeschäftigung, legt. Die Arbeitgeber machten sich ebenfalls dafür stark, dass bei der IAO die Bedeutung des privaten Sektors bei der Realisierung der Agenda für menschenwürdige Arbeit anerkannt werde. Es ist nötig, dass die Organisation den privaten Sektor miteinschliesst, um gleichzeitig finanzielle Mittel für ihre Programme zu mobilisieren und um von der Erfahrung des privaten Sektors zu pro-



fitieren. Der Ausschuss hat die Elemente, welche die privat-öffentlichen Partnerschaften in diesem Bereich anerkennen, in seine Schlussfolgerungen übernommen.

Die Debatten des Ausschusses wurden durch die gegenwärtigen Diskussionen über die Reform der Vereinten Nationen beeinflusst. In diesem Zusammenhang haben die Arbeitgeber daran erinnert, dass sie kein System wünschen, welches die IAO-typische Dreigliedrigkeit verwässern würde.

Der Ausschuss für die Durchführung der Normen hat dieses Jahr eine Neuerung eingeführt: Die Mitgliedstaaten hatten vor der Konferenz eine Liste von ungefähr vierzig Ländern mit diskussionsbereiten Fällen erhalten. Dies erlaubte es den Regierungen, sich besser vorzubereiten. Der Ausschuss hat anschliessend aus diesen Ländern 25 einzelne Fälle ausgewählt, die behandelt wurden. Unter diesen befand sich ein Fall, unter Anwendung des Übereinkommens Nr. 87, welcher die Vereinigungsfreiheit der Arbeitgeber betraf.

*Der Ausschuss für die Durchführung der Normen* hat in dieser Session die Anwendung des Übereinkommens Nr. 98 auf die Schweiz betreffend das Organisationsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen besprochen. Er stützte sich dabei auf Angaben, welche dem IAA vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund übermittelt worden waren. Die Behandlung dieses Falles wurde im «Schweizer Arbeitgeber» vom 14. September 2006 dargestellt. Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützt die Haltung der Regierung und ist der Meinung, dass das Übereinkommen Nr. 98 in der Schweiz korrekt angewendet wird.

Die Generaldebatte befasste sich vor allem mit der Arbeitsweise des Ausschusses. Im Laufe der Debatte haben die Arbeitgeber die Unterschiede in den Rollen zwischen dem Sachverständigenausschuss und dem Ausschuss für die Durchführung der Normen betont. Der Ausschuss der Sachverständigen hat Tatsachenberichte über die Anwendung der Übereinkommen zu liefern. Es ist nicht seine Sache, die Abkommen zu interpretieren.

Die Gesamtuntersuchung galt dem Thema der Arbeitsaufsicht mit einem Bericht über die Übereinkommen Nr. 81 (von der Schweiz ratifiziert) und Nr. 129 (von der Schweiz nicht ratifiziert). Die Arbeitgeber haben die Qualität dieser Untersuchung begrüsst und die Bedeutung der Arbeitsaufsicht unterstrichen.

*Zusammenfassend* ist diese Konferenz für die Arbeitgeber eher enttäuschend verlaufen, insbesondere wegen des Misserfolgs bei der Diskussion über das Arbeitsverhältnis.

\*\*\*

Im November 2006 hat *der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit der IAO* einen Interimsbericht zu der vom SGB 2003 gegen die Schweiz eingereichten Beschwerde vorgelegt. Der Ausschuss formuliert darin Empfehlungen an die Adresse der Schweizer Regierung. Im Wesentlichen ist die Regierung gebeten, Massnahmen vorzusehen, die im Falle von antigewerkschaftlichen Kündigungen den gleichen Schutz gewähren wie derjenige, welcher im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) vorgesehen ist, insbeson-

dere die mögliche Wiedereinstellung der entlassenen Personen.

Für den Schweizerischen Arbeitgeberverband sind diese Empfehlungen unannehmbar. Die Schweizer Regierung hat in ihren Berichten der IAO beantragt, die Beschwerde zurückzuweisen. In der Schweiz werden antigewerkschaftliche Kündigungen durch das Obligationenrecht (OR) sanktioniert. Es besteht genügend Schutz gegen solche Kündigungen. Eine Wiedereinstellung von entlassenen Personen stünde in völligem Widerspruch mit der Vertragsfreiheit, die eine Säule der schweizerischen Rechtsordnung bildet.

Das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement (Seco) hat diese Empfehlungen zur Kenntnis genommen – als solche, ohne zwingende juristische Folgen – und entschieden, diese der tripartiten Eidgenössischen Kommission für IAO-Angelegenheiten zur Überprüfung zu übermitteln. In der Folge wird das Dossier dem Bundesrat zur Würdigung überreicht werden. Eine erste Sitzung der Kommission zu diesem Thema hat im November stattgefunden.

Diese Klage veranschaulicht den politischen Druck, der via internationale Organisationen ausgeübt werden kann, mit dem Ziel, das schweizerische Recht zu verändern. Der Arbeitgeberverband wird sich den Versuchen, unser Recht über externe Organisationen zu infiltrieren, widersetzen.



# Internationaler Verband der Arbeitgeber (OIE)

Die internationale Arbeitgeberorganisation hat den Auftrag, die Interessen der Arbeitgeber auf internationaler Ebene in Sachen Sozialwesen und Arbeit zu vertreten. Ihr wichtigstes Tätigkeitsfeld ist immer die internationale Arbeitsorganisation in Genf, wo sich ihr Sitz befindet. Da mittlerweile die Fragen, welche die Arbeitgeber betreffen, auch bei anderen internationalen Instanzen zur Sprache kommen, bemüht sich die OIE, mit diesen Beziehungen aufzubauen, mit dem Ziel, dort die Stimme ihrer Mitglieder zu vertreten.

Die OIE hat mit Aufmerksamkeit die laufenden Entwicklungen bei der Welt handelsorganisation WTO verfolgt, insbesondere jene, welche den Gesichtspunkt des Sozialwesens und der Arbeit betreffen. In der Tat hat 2006 die inzwischen klassisch gewordene Frage der sozialen Klausel in den Handelsverträgen in den Verhandlungen wieder an Gewicht gewonnen. Die Arbeitgeber haben sich immer der Errichtung einer Verbindung zwischen Handelspolitiken und sozialen Normen widersetzt. Ein solcher Zusammenhang stellt in der Tat die offene Tür für den Protektionismus jeder Art dar.

Die Weiterführung der Debatte über die Thematik Handel und Arbeit bestätigt für die OIE die Bedeutung der Erklärung der IAO (1998) betreffend die Prinzipien und fundamentalen Rechte bei der Arbeit. Die OIE gedenkt, ihre Bemühungen für die Verbesserung des Ansehens und der Nützlichkeit dieses Instruments fortzusetzen. Ihr Generalrat hat im Juni 2006 eine Stellungnahme über diese Erklärung angenommen.

Die OIE versucht, ebenfalls enger mit der Internationalen Organisation für Migration (IOM) zusammenzuarbeiten. Tatsächlich stellen die Migrationen von Arbeit für die Arbeitgeber auf internationaler Ebene eine mehr und mehr kritische Frage dar.

Dieses Jahr sind die Kontakte mit der Weltgesundheitsorganisation WHO, die einen weltweiten Aktionsplan für die Gesundheit der Arbeitnehmer ausarbeitet, ebenfalls verstärkt worden.

Seit vielen Jahren betont die OIE die grundlegende Rolle des privaten Sektors bei der Schaffung von produktiven Arbeitsplätzen, wichtigstes Instrument im Kampf gegen die Ausrottung der Armut auf weltweiter Ebene. Es ist nötig, diese Aussage immerfort zu unterstreichen. Daher versucht die OIE, vermehrt Partnerschaften zwischen der internationalen Gemeinschaft und dem privaten Sektor zu fördern; dieses Jahr haben die OIE und die Internationale Handelskammer im Hinblick darauf eine gemeinsame Erklärung der hochrangigen Gruppe der Wirtschaftskommission des UN-Wirtschafts- und Sozialrats (ECOSOC) vorgestellt.

Die Frage der sozialen Unternehmensverantwortung SUV (CSR) wird seit mehreren Jahren von der OIE aufmerksam verfolgt. In den heutigen Debatten scheint der freiwillige Charakter des Einsatzes der Unternehmen in der Gesellschaft eine breitere Anerkennung zu finden. Die OIE stellt jedoch fest, dass parallel zu dieser Entwicklung das Schwergewicht mehr und mehr auf die Begehren an die Unternehmen gelegt wird, vor allem in der Art von Auflagen. So hat die internationale Finanz-

gesellschaft der Weltbankgruppe soziale und umweltrelevante Normen angenommen, welche von den begünstigten Unternehmen verlangen, dass sie eine wirksame Betriebsführung einführen, die es ihnen erlaubt, die sozialen Risiken und Umwelt Risiken im Griff zu haben. Die OIE stellt fest, dass zahlreiche Gewerkschaften und NGO in dieser Tendenz einen Präzedenzfall im Zusammenhang mit den Auflagen bei der Kreditvergabe sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor sehen.

Das Projekt der Internationalen Organisation für Normung (ISO) betreffend die soziale Unternehmensverantwortung wird weiterhin von der OIE verfolgt. In Bezug auf dieses Projekt, welches zu Beginn darauf ausgerichtet war, eine zertifizierbare Norm hinsichtlich der sozialen Unternehmensverantwortung auszuarbeiten, sind die Arbeitgeber sehr skeptisch. Denn die SUV stellt nicht ein einfaches technisches Konzept dar, sondern einen dynamischen Begriff, belastet mit einer starken politischen Komponente. Aufgrund dieser Tatsache ist sie ungeeignet für jegliche Art von Zertifizierung. Die laufenden Arbeiten im Rahmen der ISO scheinen sich in Richtung der Ausarbeitung einer Leitnorm (Guidance standard), die in Bezug auf die soziale Unternehmensverantwortung nicht zertifizierbar ist, zu entwickeln. Dieser Begriff würde für alle Arten von Organisationen Anwendung finden. Dennoch lässt die Frage der konkreten Ausrichtung dieses Dokuments noch viele Fragen offen.

Im Zusammenhang mit der Frage der SUV hat die OIE ihre Bemühungen in Richtung des UNO-Hochkommissariats für Menschenrechte fortgesetzt. Im Besonde-

ren hat sich die OIE, zusammen mit anderen Wirtschaftsorganisationen, für die Ausarbeitung eines Dokuments über die Rolle der Unternehmen in Zonen mit mangelnder «Governance» eingesetzt, dies auf Wunsch des Sonderbeauftragten des Generalsekretärs für die Fragen der Menschenrechte und der transnationalen Unternehmen.

Das Treffen der europäischen Mitglieder der OIE fand dieses Jahr auf Einladung der Allianz der Arbeitgeberbünde von Rumänien in Bukarest statt. Von den Themen, die anlässlich dieser Gelegenheit besprochen wurden, sind besonders die Frage des sozialen Dialogs in Rumänien im Zusammenhang mit dem EU-Beitritt dieses Landes, das dänische Modell der «fléxicurité» hinsichtlich seiner Anwendung in anderen Bereichen und die Migrationen und ihre Auswirkungen auf die Personalpolitik der Unternehmen zu erwähnen. Die sehr delikate Problematik der direkten Anwendung von internationalen auf Staaten ausgerichteten Arbeitsnormen durch Unternehmen war ebenfalls Gegenstand einer Diskussion.

Der Generalrat der OIE hat die Aufnahme der äthiopischen Arbeitgebervereinigung, Mitglied der Konföderation panafrikanischer Arbeitgeber, gutgeheissen. Hiermit zählt die OIE 143 nationale Arbeitgeberorganisationen aus 136 Ländern.

# Vereinigung der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas (UNICE)

### Forderungen der europäischen Wirtschaft

UNICE-Präsident Seillière erläuterte am 17. Januar 2006 die Erwartungen der europäischen Wirtschaft an die österreichische Präsidentschaft. Die wichtigsten Herausforderungen der EU müssten nun unverzüglich in Angriff genommen werden, insbesondere seien die wirtschaftlichen Reformanstrengungen in der EU zu verstärken. Hierfür müsse zunächst der Frühjahrsgipfel mit der zwingenden Verpflichtung enden, sich mit den im Rahmen der Lissabon-Strategie vorgelegten nationalen Reformprogrammen eingehend auseinanderzusetzen.

Im Hinblick auf die Wachstums- und Beschäftigungsstrategie forderte UNICE, dass die Dienstleistungsrichtlinie mit der notwendigen Dringlichkeit behandelt werde und der Ministerrat noch während der österreichischen Ratspräsidentschaft eine Einigung über diese erzielen müsse. Ein wirklicher Binnenmarkt für Dienstleistungen könnte europaweit bis zu 600 000 neue Arbeitsplätze schaffen.

Zur Sicherung der Funktionsfähigkeit der EU-Institutionen und der EU-Governance müsse ein Weg aus der institutionellen Krise gefunden werden. Ansonsten drohe die Gefahr, dass die institutionelle Krise auch fundamentale Errungenschaften der Vergangenheit wie die europäische Wirtschafts- und Währungsunion oder die gemeinsame Handelspolitik untergrabe.

Im Mittelpunkt der Sitzung des UNICE-Rates der Präsidenten am 9. Juni 2006 in Wien stand die Diskussion über die richtigen Lösungswege, um Europa wieder auf

Erfolgskurs zu bringen und das Vertrauen der Bürger in Europa zurückzugewinnen. Die Sicherstellung der Regierungsfähigkeit der EU ist für die europäische Wirtschaft von absolut grösstem Interesse. Die Regierungen müssten möglichst zügig die notwendigen Entscheidungen treffen, um aus der aktuellen verwirrenden Situation über die Zukunft der EU-Verfassung herauszukommen. Darüber hinaus fordert UNICE, das politische Handeln der Europäischen Union an folgenden Prioritäten auszurichten, um wieder auf Erfolgskurs zu kommen: Umsetzung der Reformen für Wachstum und Beschäftigung, Verwirklichung des europäischen Binnenmarktes, Bekämpfung von nationalem Protektionismus, Nutzung der Chancen der Erweiterung, Reformierung der europäischen Sozialsysteme zur Sicherung ihrer Nachhaltigkeit.

Mit Blick auf die am 1. Januar 2007 beginnende deutsche EU-Ratspräsidentschaft legte UNICE die Erwartungen der europäischen Wirtschaft dar, unter anderem mit den UNICE-Forderungen zur Arbeitszeitrichtlinie, zur Portabilitätsrichtlinie und zur europäischen Bildungspolitik.

Unter dem Motto «Why do companies care about Europe?» wurden die Spitzenvertreter von Unternehmen und Verbänden zum diesjährigen UNICE-Tag am 17. Oktober 2006 nach Brüssel eingeladen. Im Mittelpunkt der Veranstaltung standen insbesondere der EU-Binnenmarkt, die Wettbewerbsfähigkeit der EU sowie die Handelspolitik.

### Einschätzung der Wirtschaftslage

Der auf Umfragen unter den aus 25 Ländern stammenden Mitgliedverbänden

der UNICE basierende halbjährlich veröffentlichte Wirtschaftsbericht gibt einen umfassenden Überblick zur Einschätzung der wirtschaftlichen Lage und Entwicklung in den Staaten der Europäischen Union. Während in der Herbstumfrage makroökonomische Prognosen und Politikempfehlungen im Vordergrund stehen, geht die Frühjahresumfrage auf Faktoren ein, die das Wachstum in Europa bremsen. Erstmals 2006 gibt der Bericht auch einen Überblick zur Wettbewerbssituation der einzelnen Mitgliedsländer der Europäischen Union. Auch wenn sich die Wachstumserwartungen aufgehellt haben, wird davon ausgegangen, dass die Arbeitslosenquote mit 8,5 % 2006 und 8,4 % 2007 auf hohem Niveau verharren wird. Die Arbeitsproduktivität wird auch in den beiden kommenden Jahren einen Anstieg von unter einem Prozent aufweisen. Die unflexiblen Arbeitsmärkte stellen nach wie vor eine der grössten Beeinträchtigungen des Wachstums in Europa dar. Dies schwächt Europas Fähigkeit – ähnlich wie andere Regionen der Welt –, vom technologischen Wandel und von der Integration der Weltmärkte zu profitieren. Fortschritte beim Abbau struktureller Beschäftigungshindernisse würden die Arbeitslosigkeit verringern und helfen, auf einen höheren Wachstumspfad zurückzukehren.

### Kommission für Soziale Angelegenheiten

Zu den Stärken von UNICE zählt, im Namen der europäischen Unternehmen fundierte Stellungnahmen zu erarbeiten und diese in geeigneter Form in den legislativen Prozess und die öffentliche Debatte einzubringen. Die Kommission für Soziale Angelegenheiten (Social Affair Committee

SAC), eine der sieben politischen Kommissionen von UNICE, setzte sich auch dieses Jahr mit dem laufenden EU-Gesetzgebungsverfahren auseinander und nahm Stellung zu Entwürfen wie zur Arbeitszeitrichtlinie oder der Richtlinie über die Übertragbarkeit von Pensionsrechten.

Als anerkannter Sozialpartner der EU ist UNICE Verhandlungspartner der Gewerkschaften. Um eine ausufernde europäische Gesetzgebung zu verhindern, wurden in den letzten Jahren im Rahmen des sozialen Dialogs diverse Übereinkommen mit den Gewerkschaften ausgehandelt. So konnten die Anfang des Jahres begonnenen Verhandlungen im sozialen Dialog mit dem Ziel einer autonomen Sozialpartnervereinbarung zum Thema «Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz» praktisch abgeschlossen werden. Zu bereits bestehenden Abkommen wie z. B. Telework, Stress oder Gleichstellung ist eine regelmässige Berichterstattung gefragt.

So stellte UNICE am 11. Oktober 2006 gemeinsam mit dem EGB, dem CEEP und UEAPME an einer Pressekonferenz den Bericht der europäischen Sozialpartner zur Umsetzung der Rahmenvereinbarung zur Telearbeit vor. Die Rahmenvereinbarung wurde im Juli 2002 abgeschlossen und

ist die erste, die nach den Vorgaben des Art. 139 Abs. 2 des EG-Vertrages von den nationalen Sozialpartnern autonom umzusetzen war. Zielsetzung der Telearbeitsvereinbarung ist es, die Anwendung von Telearbeit in den Unternehmen in einer Weise zu erleichtern, die sowohl den Bedürfnissen der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber entspricht. Die Umsetzung der Vereinbarung erfolgte in den EU-Mitgliedstaaten in den unterschiedlichsten Varianten.

Die Kommission für soziale Angelegenheiten setzte sich im Weiteren mit den Verhandlungen über das neue Programm des sozialen Dialogs auseinander, mit Themen wie «Flexicurity» oder «Corporate Social Responsibility» ebenso wie mit den von der EU vorgegebenen Themen sowie dem Grünbuch für Arbeitsrecht und der gemeinsamen Analyse der Sozialpartner über die Herausforderungen des Arbeitsmarktes.

### Neuer Name

Im Januar 2007 änderte UNICE seinen Namen auf BUSINESSEUROPE, The Confederation of European Business. Der Namenswechsel soll den Erkennungswert der Organisation steigern.

### Weitere internationale Aktivitäten

Das BIAC, beratender Ausschuss für Wirtschaft und Industrie bei der OECD, vereint die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände der dreissig Mitgliedstaaten der Organisation. Die Wirtschaftskreise werden durch das BIAC zu den wichtigsten Projekten der OECD konsultiert, so können sie ihre Ansichten bei der Organisation, in der lediglich die Vertreter der Regierungen tagen, geltend machen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband beteiligt sich im Rahmen des BIAC vor allem an den Arbeiten des Komitees für Beschäftigung, Arbeit und soziale Angelegenheiten. Dieses verfolgt die Tätigkeiten des entsprechenden Komitees (ELSA) der OECD. Der Arbeitgeberverband nimmt, falls er davon betroffen ist, an den Arbeiten des Komitees für Bildung des BIAC teil.

Im Juni 2006 hat die OECD in Toronto die offizielle Veröffentlichung ihrer revidierten Version der «Beschäftigungsstrategie», die ursprünglich 1994 vorgestellt worden war, vorgenommen. Damals konzentrierte die Beschäftigungsstrategie der OECD ihre Aussage auf das Problem der Senkung einer hohen und anhaltenden Arbeitslosigkeit. Die revidierte Strategie berücksichtigt nun die Schlussfolgerungen, welche aus den Anstrengungen, die es erlaubt haben, die Arbeitslosigkeit in den Mitgliedsländern der Organisation im letzten Jahrzehnt zu senken, gezogen werden können. Dies auf einem Hintergrund, der sich verändert hat. In der Tat mussten die Staaten inzwischen die Herausforderungen wahrnehmen, welche sich durch die Überalterung der Bevölkerungen ergeben, und sich an die Folgen der Globalisierung anpassen.

Die revidierte Beschäftigungsstrategie der OECD stützt sich somit auf vier Standbeinen ab:

- die Festlegung einer zweckdienlichen makroökonomischen Politik;
- die Reformen, welche darauf ausgerichtet sind, die Hindernisse zu beseitigen, welche den Zugang zum Arbeitsmarkt und die Suche nach Arbeit behindern;
- die Aktionen, welche darauf ausgerichtet sind, die Hindernisse wegzuräumen, welche die Nachfrage nach Arbeit behindern und auf den Arbeits- und den Produktmärkten bestehen können;
- schliesslich, soll die Entwicklung der Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitskräfte erleichtert werden.

Anlässlich der Veröffentlichung der revidierten Strategie hat das BIAC unterstrichen, dass es von Bedeutung ist, Reformen einzuführen, welche Rahmenbedingungen schaffen, die es den Unternehmen erlauben, sich zu entwickeln und Arbeitsplätze zu schaffen: einerseits gilt es, dauerhafte makroökonomische Politiken zu haben sowie gesunde öffentliche Finanzen. Dies sind die Voraussetzungen für das wirtschaftliche Wachstum. Andererseits unterstreicht das BIAC die Bedeutung von aktiven Arbeitsmarktpolitiken und von arbeitsfreundlichen Sozialpolitiken. Diese Politiken müssen durch die Anstrengungen auf dem Gebiet der Erziehung und der lebenslangen Weiterbildung unterstützt werden.

In diesem Rahmen hat das BIAC den Regierungen zugesprochen, die politischen Herausforderungen, welche mit den notwendigen Reformen verknüpft sind, zu

überwinden. In der Tat hat die OECD festgestellt, dass eine zu strenge Gesetzgebung ein Hindernis für die Mobilität der Arbeitskraft darstellt, die Dynamik der Wirtschaft verringert und die Schaffung von Arbeitsplätzen beeinträchtigt.

Anlässlich des Treffens der Arbeitsminister der G-8-Gruppe, das im Oktober 2006 in Moskau stattfand, hat das BIAC die Vorstellungen der Wirtschaftskreise zum Thema «produktive Arbeit als wirtschaftlicher Wachstumsfaktor und Faktor der sozialen Integration», präsentiert. Das BIAC hat bei dieser Gelegenheit ebenfalls das Erfordernis einer verantwortungsvollen Staatsführung, des Wettbewerbs, offener Märkte in Bezug auf den Handel und die Investitionen als nötige Voraussetzungen für die Schaffung von Arbeitsplätzen unterstrichen.

Das BIAC verfolgt ebenfalls die Arbeiten der Arbeitsgruppe der OECD über die private Altersversorgung. In der Tat bearbeitet die OECD ein Projekt von Leitlinien über das Kapitaldeckungsverfahren und die Sicherheit der Leistungen dieser Institutionen. Dieses Projekt stützt sich auf die Ansichten von dreissig Mitgliedstaaten der OECD sowie auf jene von drei weiteren Staaten, Brasilien, Israel und Russland, ab. Mehrere internationale Organisationen haben bei dieser Arbeitsgruppe den Beobachterstatus.

Die Generalversammlung des BIAC hat im Mai 2006 in Paris stattgefunden. Anlässlich deren hat das BIAC an einer Beratung über das Thema «strategische Neuordnung der OECD im Hinblick auf die Schaffung von Wohlfahrt» mit dem Büro der OECD-Minister teilgenommen.

Im Europarat verfolgt der Arbeitgeberverband als Beobachter von «UNICE» (neu BUSINESSEUROPE) die Arbeiten des europäischen Komitees über Migrationen. Dieses Komitee tritt zweimal im Jahr zusammen und behandelt die verschiedenen Projekte des Rats zu diesem Thema. Den Schwerpunkt seiner Arbeiten legt es auf die Frage der Integration der Zuwanderer und die innergemeinschaftlichen Beziehungen, behandelt aber auch die Fragen der Handhabung der Migrationen und des Statuts der Zuwanderer.

Seit mehreren Jahren befasst sich das Komitee besonders mit den verschiedenen Aspekten der Stellung der Roma und der Fahrenden in Europa. Die Arbeiten des Komitees werden durch die Mitgliedländer des Europarats und von vier Nichtmitgliedern mit Beobachterstatus sowie von mehreren Regierungs- (u. a. die Kommission der EU) und Nichtregierungsorganisationen verfolgt.

## Vorstandsausschuss

Dr. Rudolf Stämpfli, Präsident (Viscom Schweizerischer Verband für visuelle Kommunikation)  
Wolfgang Martz, 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)  
Nicolas Mühlemann (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 (Arbeitgeberverband Basel)  
Dr. Christoph Juen (hotelleriesuisse)  
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. Günter H. Pfeiffer (Swisscom AG)  
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)  
Martin Schoop (Aargauische Industrie- und Handelskammer)  
Bruno Schwager (Swiss Retail Federation)  
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 (Verband der Personaldienstleister der Schweiz)  
Peter G. Winter (SwissBeton, Fachverband für Schweizer Betonprodukte)  
Hans Winzenried (Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen)  
Rita Ziegler (H+ Die Spitäler der Schweiz)

## Revisoren

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

## Geschäftsstelle

Thomas Daum, lic. iur., 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<br>8027 Zürich<br>Tel. 044 221 26 28<br>Fax 044 211 62 06<br>info@bier.ch                          |
| 2 | Chocosuisse, Verband Schweizerischer Schokoladefabrikanten | Münzgraben 6, Postfach, 3000 Bern 7<br>Tel. 031 310 09 90<br>Fax 031 310 09 99<br>info@chocosuisse.ch                                |
| 3 | Swiss Cigarette                                            | Rte des Arsenaux 15<br>Case postale 137, 1705 Fribourg<br>Tel. 026 425 50 50<br>Fax 026 425 50 55<br>chantal.aeby@swiss-cigarette.ch |

### b) Textil und Bekleidung

- |   |                                                                                               |                                                                                                                |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | Textilverband Schweiz<br>(Gesamtverband der Schweizerischen Textil- und Bekleidungsindustrie) | Beethovenstrasse 20, Postfach 2900<br>8022 Zürich<br>Tel. 044 289 79 79<br>Fax 044 289 79 80<br>contact@tvs.ch |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### c) Papier und Druck

- |   |                                                           |                                                                                                               |
|---|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5 | Arbeitgeberverband Schweizerischer Papier-Industrieller   | Bergstrasse 110, Postfach 134<br>8032 Zürich<br>Tel. 044 266 99 21<br>Fax 044 266 99 49<br>zpk@zpk.ch         |
| 6 | Viscom Schweizerischer Verband für visuelle Kommunikation | Alderstrasse 40, Postfach<br>8034 Zürich<br>Tel. 044 421 28 28<br>Fax 044 421 28 29<br>visc.schweiz@viscom.ch |

- |   |                                      |                                                                                                 |
|---|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7 | Verband der Schweizer Druckindustrie | Schosshaldenstrasse 20<br>3006 Bern<br>Tel. 031 351 15 11<br>Fax 031 352 37 38<br>office@vsd.ch |
|---|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|

**d) Chemie, Kunststoffe, Erdöl**

- |    |                                                                              |                                                                                                        |
|----|------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8  | Arbeitgeberverband Basler Pharma-,<br>Chemie- und Dienstleistungsunternehmen | Lautengartenstrasse 7<br>4052 Basel<br>Tel. 061 272 81 70<br>Fax 061 272 19 11<br>vbpcd@swissonline.ch |
| 9  | Kunststoff Verband Schweiz (KVS)                                             | Schachenallee 29 C<br>5000 Aarau<br>Tel. 062 834 00 60<br>Fax 062 834 00 61<br>info@kvs.ch             |
| 10 | Erdöl-Vereinigung (EV)                                                       | Löwenstrasse 25<br>8001 Zürich<br>Tel. 044 218 50 10<br>Fax 044 218 50 11<br>info@swissoil.ch          |

**e) Baustoffe, Bauwirtschaft**

- |    |                                                                        |                                                                                                                   |
|----|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 11 | Schweizerischer Baumeisterverband                                      | Weinbergstrasse 49<br>Postfach<br>8035 Zürich<br>Tel. 044 258 81 11<br>Fax 044 258 83 35<br>verband@baumeister.ch |
| 12 | Schweizerisch-Liechtensteinischer<br>Gebäudetechnikverband (suissetec) | Auf der Mauer 11, Postfach<br>8023 Zürich<br>Tel. 043 244 73 00<br>Fax 043 244 73 79<br>info@suissetec.ch         |

- |    |                                                               |                                                                                                                               |
|----|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 13 | Verband Schweizerische Ziegelindustrie (VSZ)                  | Elfenstrasse 19<br>Postfach 1009<br>3000 Bern 6<br>Tel. 031 352 11 88<br>Fax 031 352 11 85<br>office.burkhalter@hodler.ch     |
| 14 | Arbeitgeberverband Schweizerischer<br>Bindemittel-Produzenten | Marktgasse 53<br>3011 Bern<br>Tel. 031 327 97 97<br>Fax 031 327 97 70<br>info@cemsuisse.ch                                    |
| 15 | Vereinigung schweizerischer Glasfabriken                      | Schützenmattstrasse 266<br>Postfach<br>8180 Bülach<br>Tel. 044 860 07 27<br>Fax 044 860 07 27<br>heidi.schlatter@vetropack.ch |
| 16 | SwissBeton, Fachverband für<br>Schweizer Betonprodukte        | Kapellenstrasse 7<br>3011 Bern<br>Tel. 031 372 33 34<br>Fax 031 371 80 39<br>info@swissbeton.ch                               |

**f) Holzbau, Möbel**

- |    |                                                               |                                                                                                           |
|----|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 17 | Holzbau Schweiz – Verband Schweizer<br>Holzbau-Unternehmungen | Hofwiesenstrasse 135<br>8057 Zürich<br>Tel. 044 253 63 93<br>Fax 044 253 63 99<br>info@holzbau-schweiz.ch |
| 18 | Verband der Schweizer Möbelindustrie (SEM)                    | Einschlagweg 2<br>4932 Lotzwil<br>Tel. 062 919 72 42<br>Fax 062 919 72 49<br>info@sem.ch                  |

**g) Metall, Maschinen und Apparate, Uhren**

- |                                                                              |                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 19 ASM Arbeitgeberverband der<br>Schweizer Maschinenindustrie                | Kirchenweg 4, Postfach<br>8032 Zürich<br>Tel. 044 384 42 00<br>Fax 044 384 42 50<br>b.stuessi@swissmem.ch                       |
| 20 Schweizerische Metall-Union                                               | Seestrasse 105, Postfach<br>8027 Zürich<br>Tel. 044 285 77 77<br>Fax 044 285 77 78<br>g.saladin@smu.ch                          |
| 21 SWISSMECHANIC, Schweizerischer Verband<br>mechanisch-technischer Betriebe | Felsenstrasse 6, Postfach<br>8570 Weinfelden<br>Tel. 071 626 28 00<br>Fax 071 626 28 09<br>info@swissmechanic.ch                |
| 22 Convention patronale de l'industrie<br>horlogère suisse                   | 65, Av. Léopold Robert<br>Case postale 339<br>2301 La Chaux-de-Fonds<br>Tel. 032 910 03 83<br>Fax 032 910 03 84<br>info@cpih.ch |

**h) Dienstleistungen**

- |                                          |                                                                                                                  |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 23 Verband Zürcherischer Kreditinstitute | Selnaustrasse 30, Postfach<br>8021 Zürich<br>Tel. 058 854 28 29<br>Fax 058 854 28 33<br>dieter.sigrist@swx.ch    |
| 24 Schweizerischer Versicherungsverband  | C. F. Meyer-Strasse 14<br>Postfach 4288<br>8022 Zürich<br>Tel. 044 208 28 28<br>Fax 044 208 28 00<br>info@svv.ch |

- |                                                             |                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 25 SWISS RETAIL FEDERATION                                  | Marktgasse 50, Postfach<br>3000 Bern 7<br>Tel. 031 312 40 40<br>Fax 031 312 40 41<br>swissretail@bluewin.ch             |
| 26 swiss <b>staffing</b>                                    | Stettbachstrasse 10<br>8600 Dübendorf<br>Tel. 044 388 95 40<br>Fax 044 388 95 49<br>info@swiss-staffing.ch              |
| 27 GastroSuisse, Verband für<br>Hotellerie und Restauration | Blumenfeldstrasse 20<br>Postfach<br>8046 Zürich<br>Tel. 044 377 51 11<br>Fax 044 377 55 90<br>direktion@gastrosuisse.ch |
| 28 Schweizer Buchhändler-<br>und Verleger-Verband SBVV      | Alderstrasse 40, Postfach<br>8034 Zürich<br>Tel. 044 421 28 00<br>Fax 044 421 28 18<br>sbvv@swissbooks.ch               |
| 29 Verband Schweizerischer Privatschulen                    | Hotelgasse 1, Postfach 245<br>3000 Bern 7<br>Tel. 031 328 40 50<br>Fax 031 328 40 55<br>info@swiss-schools.ch           |
| 30 Verband SCHWEIZER PRESSE                                 | Konradstrasse 14, Postfach<br>8021 Zürich<br>Tel. 044 318 64 64<br>Fax 044 318 64 62<br>contact@schweizerpresse.ch      |
| 31 hotelleriesuisse – Schweizer Hotelier-Verein             | Monbijoustrasse 130, Postfach<br>3001 Bern<br>Tel. 031 370 41 11<br>Fax 031 370 44 44<br>shv@hotelleriesuisse.ch        |

32 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

33 Verband Schweizerischer Sicherheits-  
dienstleistungs-Unternehmen (VSSU)

Postfach  
3052 Zollikofen  
Tel. 031 910 17 57  
Fax 031 910 14 15  
wolfram.manner@vssu.org

34 Allpura – Verband Schweizerischer  
Reinigungsunternehmen

Neuengasse 20, Postfach 414  
3000 Bern 7  
Tel. 031 310 11 18  
Fax 031 310 11 22  
info@allpura.ch

**i) Informatik**

35 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**

36 H+ Die Spitäler der Schweiz

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



## Regionalorganisationen des Arbeitgeberverbandes

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

*mit folgenden Unterorganisationen:*

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

- |                                                                 |                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ■ Wirtschaftsverband Oberaargau                                 | Melchnastrasse 1, Postfach 1357<br>4901 Langenthal<br>Tel. 062 922 71 33<br>Fax 062 922 09 87<br>mark.hess@ad-vocate.ch                            |
| ■ Arbeitgeber-Verband von Thun<br>und benachbarten Gebieten AGV | Frutigenstrasse 2<br>3601 Thun<br>Tel. 033 222 23 57<br>Fax 033 222 48 05<br>elhuwe@bluewin.ch                                                     |
| ■ Verband der Arbeitgeber<br>der Region Bern (VAB)              | Kapellenstrasse 14, Postfach 6916<br>3001 Bern<br>Tel. 031 390 25 81<br>Fax 031 390 25 82<br>info@berner-arbeitgeber.ch                            |
| 40 Chambre vaudoise du commerce<br>et de l'industrie            | 47, av. d'Ouchy, Case postale 315<br>1001 Lausanne<br>Tel. 021 613 35 35<br>Fax 021 613 35 05<br>direction@cvc.ch                                  |
| 41 Union des Industriels Valaisans                              | Maître Frédéric Delessert<br>Case postale 2106<br>1950 Sion 2<br>Tel. 027 323 29 92<br>Fax 027 323 22 88<br>frederic.delessert@avocats-notaires.ch |
| 42 Arbeitgeberverband Basel                                     | Aeschenvorstadt 71, Postfach<br>4010 Basel<br>Tel. 061 205 96 00<br>Fax 061 205 96 09<br>info@arbeitgeberbasel.ch                                  |
| 43 Union des Associations<br>patronales genevoises              | 98, rue de Saint-Jean<br>Case postale 5033, 1211 Genève 11<br>Tel. 022 715 32 15<br>Fax 022 738 04 34<br>uapg@uapg.ch                              |

- |                                                                          |                                                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 44 Zuger Wirtschaftskammer                                               | Gubelstrasse 11<br>6300 Zug<br>Tel. 041 726 99 61<br>Fax 041 726 99 60<br>office@zkw.ch                                         |
| 45 Industrie- und Handelsverband<br>Grenchen und Umgebung                | Dr. Niklaus Studer<br>Dammstrasse 14, Postfach 1057<br>2540 Grenchen<br>Tel. 032 654 99 00<br>Fax 032 654 99 01<br>info@ihvg.ch |
| 46 Chambre neuchâteloise du commerce<br>et de l'industrie                | 4, rue de la Serre<br>Case postale 2012<br>2001 Neuchâtel<br>Tel. 032 722 15 15<br>Fax 032 722 15 20<br>pierre.hiltpolt@cci.ch  |
| 47 Chambre fribourgeoise du commerce,<br>de l'industrie et des services  | Route du Jura 37<br>1706 Fribourg<br>Tel. 026 347 12 20<br>Fax 026 347 12 39<br>info@cfcis.ch                                   |
| 48 Vereinigung zürcherischer<br>Arbeitgeber-Organisationen               | Selnaustrasse 30, Postfach<br>8021 Zürich<br>Tel. 058 854 28 29<br>Fax 058 854 28 33<br>dieter.sigrist@swx.ch                   |
| 49 Vereinigung zürcherischer<br>Arbeitgeberverbände der Industrie (VZAI) | Bergstrasse 110<br>8032 Zürich<br>Tel. 044 266 99 36<br>Fax 044 266 99 49<br>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<br>Im Bilg 7, 8450 Andelfingen<br>Tel. 052 305 24 25<br>Fax 052 305 25 35<br>christian_isliker@islikermagnete.ch                        |
| ■ Industrieverein Volketswil und Umgebung                    | c/o Frimsag AG<br>Höhacher-Weg 5, Postfach 717<br>8604 Volketswil<br>Tel. 044 945 10 05<br>Fax 044 945 49 03<br>info@ivv.ch                                    |
| ■ Arbeitgeberverband Zürcher Oberland<br>und rechtes Seeufer | Willi & Partner AG<br>Postfach<br>8620 Wetzikon 1<br>Tel. 044 933 53 00<br>Fax 044 933 53 01<br>avzo@willi-partner.ch                                          |
| 50 Arbeitgeberverband Rorschach<br>und Umgebung              | c/o Müller + Eckstein<br>Hauptstrasse 17<br>9422 Staad<br>Tel. 071 855 77 66<br>Fax 071 855 77 37<br>s.mullis@advocat.ch                                       |
| 51 Industrie- und Handelskammer<br>St. Gallen-Appenzell      | Gallusstrasse 16, Postfach<br>9001 St. Gallen<br>Tel. 071 224 10 10<br>Fax 071 224 10 60<br>sekretariat@ihk.ch                                                 |
| 52 Arbeitgeberverband Hinterthurgau                          | Allgemeine Leitung der Klinik für<br>Psychiatrie und Psychotherapie CH<br>9573 Littenheid<br>Tel. 071 929 62 00<br>Fax 071 929 60 30<br>h.schwyn@littenheid.ch |

- |                                                          |                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 53 Arbeitgeber-Verband des Rheintals                     | Postfach 91<br>9435 Heerbrugg<br>Tel. 071 727 97 87<br>Fax 071 727 97 88<br>sekretariat@agv-rheintal.ch               |
| 54 Luzerner Industrievereinigung                         | Postfach 3142<br>6002 Luzern<br>Tel. 041 410 68 89<br>Fax 041 410 52 88<br>info@hkz.ch                                |
| 55 Solothurner Handelskammer                             | Grabackerstrasse 6, Postfach 1554<br>4502 Solothurn<br>Tel. 032 626 24 24<br>Fax 032 626 24 26<br>info@sohk.ch        |
| 56 Associazione Industrie Ticinesi                       | Corso Elvezia 16, Casella postale 5130<br>6901 Lugano<br>Tel. 091 911 84 84<br>Fax 091 923 46 36<br>info@aiti.ch      |
| 57 Handels- und Industriekammer<br>Appenzell-Innerrhoden | KUK AG, Hoferbad 12<br>9050 Appenzell<br>Tel. 071 788 38 10<br>Fax 071 788 38 18<br>hkoster@kuk.ch                    |
| 58 Arbeitgeberverband Sarganserland –<br>Werdenberg      | Fabrikstrasse 27<br>Postfach 63<br>9472 Grabs<br>Tel. 081 772 23 23<br>Fax 081 771 43 48<br>c.eggenberger@advisors.ch |
| 59 Verband Zürcher Handelsfirmen                         | Bergstrasse 110<br>8032 Zürich<br>Tel. 044 211 40 58<br>Fax 044 211 34 92<br>vzh@bluewin.ch                           |

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



### **Einzelmitglieder des Arbeitgeberverbandes**

Swisscom AG

Alte Tiefenastrasse 6  
3050 Bern  
Tel. 031 342 80 73  
Fax 031 342 15 48  
[sibylle.hofer@swisscom.com](mailto:sibylle.hofer@swisscom.com)

Swiss International Airlines Ltd.

Postfach  
4002 Basel  
Tel. 061 582 00 00  
Fax 061 582 33 33  
[paul.kurru@swiss.com](mailto:paul.kurru@swiss.com)









