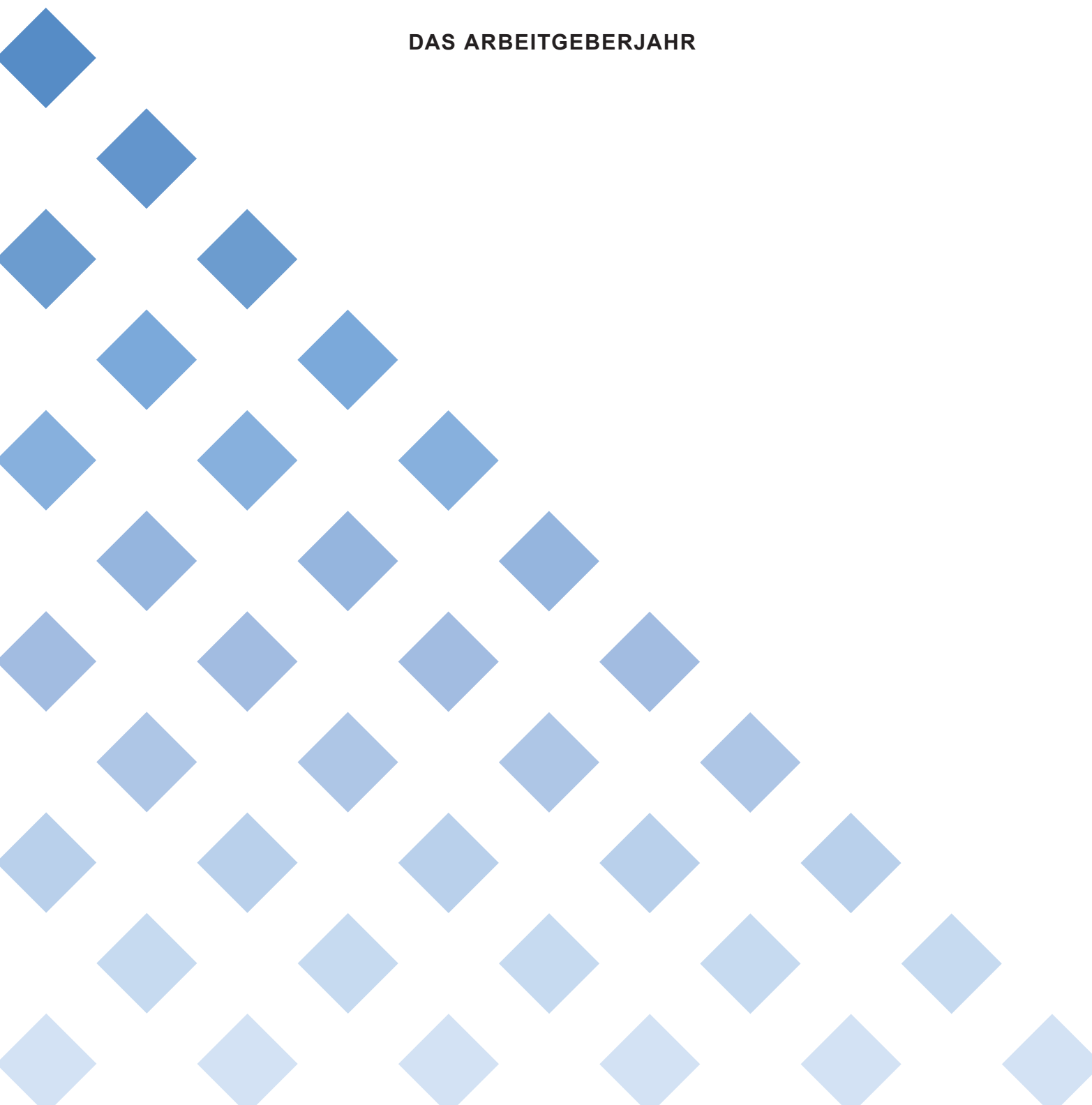




SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

2008

DAS ARBEITGEBERJAHR



Herausgeber

Schweizerischer Arbeitgeberverband
Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich

Redaktion

Jürg Wiler

Druck/Gestaltung

Sihldruck AG, Zürich
Gedruckt auf Recyclingpapier

Einleitung	2
Wirtschaftslage	4
Arbeitsmarkt und Arbeitsverhältnisse	
■ Beschäftigungslage	6
■ Personenfreizügigkeit	9
■ Ausländerfragen	12
■ Löhne und Arbeitsbedingungen	15
■ Arbeitsrecht	17
Soziale Sicherheit	
■ Sozialpolitische Entwicklung	18
■ Kranken- und Unfallversicherung	20
■ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	22
■ AHV/IV/EL/EO	24
■ Berufliche Vorsorge	29
■ Arbeitslosenversicherung (ALV)	31
■ Andere Versicherungszweige	33
Aus- und Weiterbildung	
■ Berufliche Grundbildung	36
■ Höhere Berufsbildung	38
■ Weiterbildung	39
Öffentlichkeitsarbeit	
■ Medienarbeit	40
■ Website «www.arbeitgeber.ch»	41
■ «Schweizer Arbeitgeber»	42
Internationale Arbeitgeberfragen	
■ Internationale Arbeitsorganisation (IAO)	43
■ Internationaler Verband der Arbeitgeber (OIE)	46
■ BUSINESSEUROPE und EU-Belange	48
■ Weitere internationale Aktivitäten	50
Verbandsorgane	52
Mitgliedschaft	54
In eigener Sache	67

Geschätzte Mitgliedorganisationen

Sehr geehrte Damen und Herrn

Welch ein Szenenwechsel! Vor zwölf Monaten konnten wir an dieser Stelle auf ein sehr erfolgreiches Wirtschaftsjahr zurückblicken und uns guten Mutes auf das bevorstehende Jubiläumsjahr des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV) einstimmen. Wir hatten zwar bereits einiges Wetterleuchten am Himmel über der Wallstreet gesehen. Aber das war weit weg und vermochte das Vertrauen in eine Fortsetzung des Wachstums, wenn auch mit kürzerer Gangart, nicht zu erschüttern. Schliesslich hatte die Industrie volle Auftragsbücher, boomte die Beschäftigung und bewegte sich die Konsumentenstimmung nach wie vor auf hohem Niveau. Alles sprach dafür, dass der Schweizerische Arbeitgeberverband sein 100-Jahr-Jubiläum in einem stabilen Umfeld feiern könnte.

Schockierende Finanzmarktkrise

Aus dem Wetterleuchten wurde in wenigen Monaten ein gewaltiges Gewitter, das sich in mehreren Wellen zur weltweiten Finanzkrise entlud. Konsterniert stellen wir fest, dass zahlreiche illustre Namen fast über Nacht aus der Liste der grossen, internationalen Banken ausstrahlt wurden. Die Dimension der Verluste und der notwendig gewordenen staatlichen Stützungsaktionen übersteigen unser bisheriges Vorstellungsvermögen. Wir sind schockiert, dass mit der UBS auch ein Flaggschiff des Finanzplatzes Schweiz vom Bund und von der Nationalbank vor dem Kentern bewahrt werden musste.

Die Auswirkungen der Finanzmarktkrise sind mittlerweile auch in der realen Wirt-



Bild: Hans Reis

Der Präsident, Dr. Rudolf Stämpfli (links) und der Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, Thomas Daum.

schaft angekommen. Bereits voll betroffen sind jene Teile der Exportindustrie, die direkt oder indirekt mit der Textil- oder der Automobilindustrie verbunden sind. Hier brachen und brechen die Auftragseingänge in einem Mass ein, das schlimmer ist, als in den schwierigen Jahren 2001 bis 2003. Der Abwärtsstrudel hat inzwischen die meisten Exportbranchen erfasst, nachdem auf fast allen internationalen Märkten die Nachfrage drastisch zurückgegangen ist. Der Rückgang der Ausfuhren um real 13,3 % im ersten Quartal 2009 dokumentiert den Einbruch an der Exportfront mit aller Deutlichkeit, zumal die Pharma-Industrie ihre Geschäfte noch steigern konnte.

Weil die Exportwirtschaft und der Finanzplatz in unserer Volkswirtschaft ein grosses Gewicht haben, werden ihre Probleme zwangsläufig auch auf die Binnenwirtschaft übergreifen, die sich erfreulicher-

weise bis jetzt noch recht gut gehalten hat. Nach mehreren Abwärtskorrekturen rechnen deshalb alle wichtigen Konjunkturprognosen für das laufende Jahr mit einem Rückgang des Bruttoinlandsprodukts (BIP) um 2 bis 3 %. Das sind Werte, wie wir sie seit den 70er-Jahren nicht mehr erlebten. Die Schweiz steckt in einer schweren Rezession; es stellt sich nur die Frage, wie lange sie dauern wird.

Auswirkungen auf Beschäftigung und Sozialwerke

Finanzkrise und Rezession hinterlassen auf den Aktivitätsfeldern des Schweizerischen Arbeitgeberverbands tiefe Spuren. In den Bilanzen der Pensionskassen und des AHV-Fonds sind bereits milliardenhohe Anlageverluste sichtbar. Nach dem Beschäftigungsboom der Vorjahre gerät nun die Arbeitslosigkeit wieder in den Fokus, die im März 2009 bereits wieder bei

Wirtschaftslage

Verdüstertes internationales Umfeld

Nachdem die Schweiz 2007 zum vierten Mal ein wirtschaftlich exzellentes Jahr verzeichnet hatte, begann sich 2008 die Finanzkrise immer mehr abzuzeichnen und verstärkte den konjunkturellen Abschwung. Die Weltwirtschaft verlor vor allem gegen Herbst 2008 zunehmend an Schwung. Im Unterschied zu früheren Konjunkturzyklen zeigen die Tendenzen in allen grossen Wirtschaftsblöcken – USA, EU und Asien – nach unten.

Vier bedeutende Schocks charakterisierten vor allem die internationale Situation des Berichtsjahrs:

- eine Immobilienkrise in den USA und mehreren europäischen Ländern
- eine Vertrauenskrise an den Finanzmärkten, nachdem der Zusammenbruch mit massiven Staatsinterventionen abgewendet wurde
- ein in der ersten Jahreshälfte stark steigender Preis für Rohöl und
- eine Hausse wichtiger Lebensmittelpreise – auch in der ersten Jahreshälfte.

Die Folgen dieser Schocks waren einerseits eine deutliche Abkühlung der internationalen Konjunktur. Andererseits führte die vorübergehende Hausse des Öl- und der Lebensmittelpreise gegen Mitte Jahr zu einem markanten Anstieg der Teuerung und nachher wieder zu einer entsprechenden Entspannung. Immer mehr Regierungen beschlossen im Laufe des Jahres, das Finanzsystem *mit massiven staatlichen Interventionen* zu stabilisieren. Dennoch glitten die Volkswirtschaften wichtiger Länder sukzessive in eine Rezession ab.

Hatte sich die *europäische Konjunktur* Anfang 2008 noch als sehr robust erwiesen,

so kam es im weiteren Jahresverlauf auch in Europa zu einem starken Umschwung mit einer Verschlechterung des Konsum- und Geschäftsklimas. Der Arbeitsmarkt entwickelte sich in der Euro-Zone im 1. Halbjahr weiterhin positiv. Die Zunahme der Beschäftigung liess jedoch erst im Verlaufe des Jahres – mit der für einen Abschwung typischen zeitlichen Verzögerung – nach.

Wachstum geriet ins Stocken

Im Vergleich mit dem internationalen Umfeld entwickelte sich die Schweizer Wirtschaft im 1. Halbjahr 2008 noch recht gut, und die Wachstumsraten lagen nur wenig unter jenen des Vorjahrs. Entsprechend war auch die Arbeitsmarktlage: Die Beschäftigung stieg bis zum Sommer 2008 weiter an, und noch Mitte Jahr war der Mangel an qualifizierten Mitarbeitenden in den Branchen ein wichtiges Thema.

Die weltweite Finanzkrise und der folgende Konjunktureenbruch in unseren *wichtigen Exportmärkten* machte sich aber mehr und mehr bemerkbar. Mit einem Exportanteil von 55 % am Bruttoinlandprodukt (BIP) ist die Schweizer Wirtschaft besonders verletzlich. Die Flaute traf die Mehrheit der Firmen und die Volkswirtschaft in einer Phase der konjunkturellen und betrieblichen Stärke. Dennoch wurde in der 2. Jahreshälfte immer deutlicher, dass auch unser Land in eine Rezession abglitt.

Die Zahlen des Staatsekretariats für Wirtschaft (SECO) bestätigen dies: Im 3. Quartal 2008 nahm das BIP gegenüber dem Vorquartal um 0,1% und im 4. Quartal nochmals um 0,3% ab. Zwei aufeinander folgende Quartale mit negativen BIP-Wachstumsraten gelten bekanntlich als

Rezession, wobei diese für die Schweiz im 2. Halbjahr noch milde ausfiel. Besonders die Exporte brachen im 4. Quartal ein, dies immer verglichen mit dem Vorquartal. Davon waren auch die Investitionen als weitere Komponente des BIP betroffen. Sie nahmen im 4. Quartal ebenfalls um 3,1% ab, die Ausrüstungsinvestitionen mit –4,6% stärker als die Bauinvestitionen.

Trotz des gegen Ende 2008 dunkler werdenden Konjunkturmiedels gab es auch hellere Bereiche. Dazu gehörte der *robuste private Konsum*. Die Konsumenten liessen sich von der medial früh eingeleiteten «Krisenkakophonie» die Stimmung nicht vermiesen, sodass z.B. das Weihnachtsgeschäft noch recht gut verlief. Wichtige Gründe dafür waren sicher die generell guten Lohnabschlüsse Ende 2008 bei gleichzeitig nachlassender Teuerung und die rekordtiefen Zinssätze mit entsprechenden Auswirkungen für die Hypothekarschuldner. Alle führenden Notenbanken der Welt – z.B. das Zentralbanksystem der USA (FED), die Europäische Zentralbank (EZB) aber auch die Schweizerische Nationalbank (SNB) – senkten die Zinssätze in fast atemberaubenden Tempo auf Minimalwerte. In der Schweiz nahm die Teuerung im Vorjahresvergleich vom Rekordwert im Juli mit 3,1% auf 0,7% Ende 2008 ab.

Wie in Konjunkturzyklen üblich, reagierte der Schweizer Arbeitsmarkt verzögert. Nachdem die Arbeitslosenquote in der ersten Hälfte 2008 von 2,6% (Januar) auf 2,3% im Juni und Juli gesunken war, stieg sie im Dezember auf 3,0%.

Branchen: Zenith überschritten

Aus dem UBS-Branchenspiegel geht hervor, dass sich in der Schweizer *Indus-*

[trie](#) das Blatt spürbar gewendet hat. Die Umfrageergebnisse zum 4. Quartal fielen auf ein Fünf-Jahres-Tief: Die Auftragseingänge aus dem In- und Ausland waren im Jahresvergleich rückläufig, die Produktion wurde zurückgeschraubt, und trotz immer noch marginal steigenden Verkaufspreisen entgingen auch die Umsätze diesen ersten Schrumpfungstendenzen nicht.

Die Nahrungsmittelindustrie schloss ihr hervorragendes Geschäftsjahr 2008 zwar ebenfalls mit einem Dämpfer ab, bleibt aber eine der widerstandsfähigsten Branchen im Industriesektor. Seit rund einem Jahr zeichnet sich dagegen in grossen Schweizer Exportbranchen – Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) sowie Chemie – eine Wachstumsverlangsamung ab. Diese setzte sich im 4. Quartal beschleunigt fort. Mit den stark rückläufigen Auftragseingängen reduzierte sich im Jahresvergleich auch die Produktion in diesen Branchen.

Nicht besser erging es der Uhrenbranche: Hatte während der letzten 4 Jahre kaum eine andere Branche mit dem hervorragenden Geschäftsverlauf der Schweizer Horlogerie mithalten können, so nahm deren Wachstum zum Jahreswechsel ein plötzliches Ende. Die Auftragseingänge schrumpften, die Produktion wuchs nicht mehr, und trotz steigender Preise waren Umsätze und Gewinne rückläufig.

Das Segment der Schweizer Papier-, Kunststoff-, Textil- sowie Baustoffhersteller schloss das Geschäftsjahr 2008 unter einem ungünstigen Stern ab. In keiner anderen Branche fielen die Auftragseingänge derart stark, wie in der Gruppe «Materia-

lien». Die Gewinne sanken markant, und Personalbestände wurden reduziert.

Die Bauunternehmen schlossen das Jahr 2008 gut ab. Nicht zuletzt dank Umbauten und Renovationen konnten die Umsätze erneut gesteigert werden. Es wurden neue Stellen geschaffen, doch stagnierten Auftragseingänge, Preise und Gewinne.

Die erste Momentaufnahme beim [Dienstleistungssektor](#) ergibt für das 4. Quartal 2008 ein leicht positiveres Bild als jenes bei der Industrie. Die Sparte Dienstleistungen für Unternehmen schuf im Schlussquartal noch zusätzliche Stellen, obwohl die Geschäfte weitgehend stagnierten. Firmen der Hard- und Softwareberatung sowie der Datenverarbeitung schlossen das vergangene Jahr ebenfalls gut ab. Sie erzielten sowohl bei den Umsätzen als auch bei den Gewinnen kleine Fortschritte und stellten zusätzliche Mitarbeitende ein.

In der Medien- und Werbebranche waren die Preise zum Jahreswechsel unter Druck und die Gewinne leicht niedriger als ein Jahr zuvor. Die Umsätze konnten nur geringfügig gesteigert werden, und die Zahl der Angestellten stagnierte. Die Spitäler, Arzt- und Zahnarztpraxen sowie Alters- und Pflegeheime stellten im 4. Quartal noch kräftig neue Mitarbeitende ein, obwohl im Jahresvergleich leicht weniger Fachkräfte verfügbar waren.

Die Logistikbranche musste im Exportgeschäft gegen Ende 2008 einige Federn lassen: Der Exportumsatz fiel stark. Die Preise kamen unter Druck, ebenso die Gewinne. Im Vergleich zum Vorjahr war der Geschäftsgang im Detailhandel im 4. Quar-

tal stagnierend bis rückläufig. Der Tourismus schloss das vergangene Jahr in Festtagslaune ab: Die Frequenzen waren ähnlich gut wie ein Jahr zuvor. Die Gewinne legten gar noch etwas zu. Allerdings bahnt sich nach der Party der Kater an.

Für die Banken war das Jahr 2008 im Allgemeinen sehr schwierig. Gewinne und Zinsmargen brachen insgesamt ein. Die Kantonal- und Raiffeisenbanken, aber auch die Regionalbanken und Sparkassen, konnten vom Erdbeben im globalen Bankensektor profitieren und registrierten zum Teil deutlich höhere Geschäftsvolumen.

Aussenhandel: weniger Zunahme

2008 legten die Exporte und die Importe zu – die Ausfuhren stärker als die Einfuhren –, was erneut zu einem grösseren [Handelsbilanzüberschuss](#) führte. Nach provisorischen Werten überstiegen die Exporte (zu laufenden Preisen) mit CHF 206 680 Mio. erstmals die 200-Mrd.-Grenze. Der Zuwachs zu 2007 beträgt 4,6 % (real 1,2 %). Das Importvolumen betrug CHF 186 850 Mio., was einer Zunahme von 1,8 % entspricht (real 1,6 %). Der Handelsbilanzüberschuss wird mit CHF 19 830 Mio. beziffert, was einer Zunahme von 5875 Mio. Fr. oder rund 30 % entspricht.

Nach Wirtschaftsräumen betrachtet, ergibt sich für die Industrieländer insgesamt eine Zunahme um 3,0 % (EU-27: 2,9 %). Für die Transformationsländer in Zentraleuropa, Südosteuropa und Asien 14,1 %, für die Schwellenländer wie Argentinien, Brasilien, Mexiko, Singapur oder die Philippinen 6,0 % und für die Entwicklungsländer (inkl. Indien) 13,5 %.

(HR)

Beschäftigungslage

Trendwende bei der Beschäftigung

Insgesamt 4,229 Mio. Personen waren im 2. Quartal 2008 in der Schweiz erwerbstätig. Das sind gemäss der *Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung* (SAKE) 2,6 % mehr als im entsprechenden Vorjahresquartal. Diese Zunahme zeigte sich ausgeprägt bei den erwerbstätigen Frauen (+4,1 %; von 1,863 auf 1,94 Mio.) und etwas schwächer bei den Männern (+1,3 %; von 2,259 auf 2,289 Mio.).

Die Schweizer Wirtschaft ist stark auf ausländische Erwerbstätige angewiesen. Ihre Zahl stieg im Vergleich zum Vorjahr (2. Quartal 2007) erneut deutlich an (+51000 Personen bzw. +5,8 %). Gut jeder Fünfte der insgesamt 4,229 Mio. Erwerbstätigen mit ständigem Aufenthalt in der Schweiz war im 2. Quartal 2008 ausländischer Nationalität (21,9 % bzw. 927 000).

Die *Arbeitslosenquote* lag im Berichtsjahr mit durchschnittlich 2,6 % deutlich unter jener von 2007 (2,8 %). Die starke konjunkturelle Dynamik in der Schweiz wirkte sich damit weiterhin beschäftigungswirksam auf den Arbeitsmarkt aus. Die Arbeitslosenquote ging zwischen Januar und Juni von 2,8 % auf 2,3 % zurück und lag Ende Juni auf dem tiefsten Stand seit Juni 2002. Im Juli 2008 erfolgte jedoch eine Trendwende. Dies zeigte sich mit einem anfänglich noch leichten, ab Oktober aber deutlichen Anstieg der Arbeitslosenzahl. Die Arbeitslosenquote lag Ende Oktober bei 2,5 % und per Ende Jahr – verstärkt durch saisonale Elemente – bei 3,0 %.

Die Kurzarbeit stieg im 4. Quartal 2008 dramatisch an. Von Oktober bis Dezember verdoppelte sich monatlich sowohl die

Zahl der betroffenen Betriebe als auch jene der betroffenen Arbeitnehmenden sowie die ausgefallenen Arbeitsstunden. So waren im Dezember 5791 Personen von Kurzarbeit betroffen (Dezember 2007: 219 Personen und September 2007: 712 Personen). Die Anzahl der betroffenen Betriebe erhöhte sich zwischen September und Dezember von 56 auf 315 Einheiten, die ausgefallenen Arbeitsstunden stiegen auf 332441. In der entsprechenden Vorjahresperiode (Dezember 2007) waren es noch 14 732 Stunden gewesen.

Tiefe Erwerbslosenquote

Im internationalen Vergleich gehört die Schweiz nach wie vor zu den Ländern, die von der *Erwerbslosigkeit* am wenigsten betroffen sind. 2008 lag die Erwerbslosenquote in unserem Land mit 3,4 % deutlich unter dem europäischen Durchschnitt (EU-27: 6,8 %). In den meisten EU- und EFTA-Staaten ging die Erwerbslosigkeit zwi-

schen dem 2. Quartal 2007 und dem 2. Quartal 2008 ebenfalls zurück.

Die Erwerbslosenquote der ausländischen Bevölkerung war mit 6,2 % rund zweieinhalb Mal höher als jene der Schweizer/innen (2,5 %). Am stärksten betroffen waren Personen aus den westlichen Balkanländern (7,7 %), Portugal und Frankreich (beide rund 6 %). Hingegen lag die Erwerbslosenquote der Deutschen mit 2,7 % sehr nahe bei jener der Schweizer/innen. Sowohl die Erwerbslosenquote der Ausländer/innen als auch jene der Schweizer/innen war im 2. Quartal 2008 zum dritten Mal in Folge rückläufig. Bei den Ausländer/innen sank sie gegenüber dem entsprechenden Vorjahresquartal um 0,9 Prozentpunkte, bei den Schweizer/innen um 0,2 Prozentpunkte.

Insgesamt hatten 421000 Personen oder 9,6 % der Erwerbsbevölkerung im

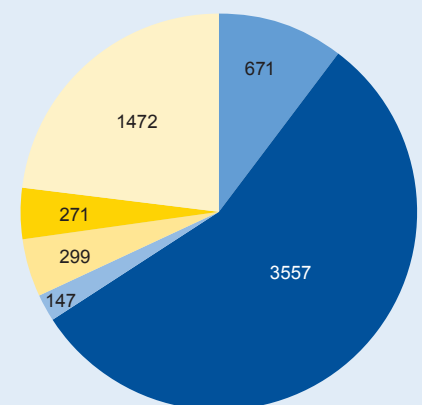
Ständige Wohnbevölkerung ab 15 Jahren nach Erwerbsstatus (Personen, in 1000), SAKE 2008

Erwerbspersonen:

- Selbständige und mitarbeitende Familienmitglieder
- Arbeitnehmende und Lehrlinge
- Erwerbslose

Nichterwerbspersonen:

- Personen in Ausbildung
- Hausfrauen/-männer
- Rentner/-innen und andere Nichterwerbspersonen



Quelle: SAKE



2. Quartal 2008 keine oder nicht genügend Arbeit. Diese Quote ging in den letzten Jahren zurück (im 2. Quartal 2005 lag sie bei 10,5 %). Das von den Erwerbslosen bzw. Unterbeschäftigten zusätzlich gewünschte Arbeitspensum entspricht umgerechnet rund 192 000 Vollzeitstellen. Davon sind 59 % oder 113 000 Vollzeitstellen auf Erwerbslosigkeit zurückzuführen; diese Zahl fällt somit weiterhin stärker ins Gewicht als jene der Unterbeschäftigung (79 000 Vollzeitstellen).

Mehr ausländische Erwerbstätige

Die Zahl der ausländischen Erwerbstätigen erhöhte sich wiederum deutlicher (+4,0 %) als jene der Schweizer Erwerbstätigen (+1,7 %). Die am 1. Juni 2007 erfolgte Aufhebung der Kontingentierung von Arbeitskräften aus den Mitgliedsländern der EU15 (+ Zypern und Malta) sowie der EFTA erklärt einerseits die starke Abnahme der Zahl der Kurzaufenthalter/innen (–30 % im Vorjahresvergleich) und andererseits den Anstieg der Zahl der Personen mit Aufenthaltsbewilligung (+13 %). Seit 2002 dienten Kurzaufenthaltsbewilligungen bei ausgeschöpften Kontingenten häufig als Ersatz für Aufenthaltsbewilligungen. Die Zahl der Erwerbstätigen stieg bei den Niedergelassenen (+3,2 %), bei den Grenzgänger/innen (+4,5 %) sowie in der Kategorie «Übrige» (+12 %).

Insbesondere die Zahl der deutschen Erwerbstätigen nahm im Vergleich zum Vorjahresquartal stark zu. Die Zunahme entsprach 24 000 Personen (+21 %). Ebenfalls deutlich gestiegen ist die Zahl der Franzosen (+9,9 % bzw. +4000) und der Portugiesen (+6,2 % bzw. +7000). Die Zahl der italienischen Arbeitskräfte war in den

letzten vier Jahren jeweils rückläufig; im 2. Quartal 2008 wurde jedoch eine leichte Zunahme von 1,1 % (+2000) verzeichnet. Am stärksten in der Schweiz vertreten sind nach wie vor Erwerbstätige aus Italien und den westlichen Balkanländern (beide rund 18 %), gefolgt von den Deutschen (15 %) und Portugiesen (13 %).

Familie und Beruf

Der Familientyp wirkte sich je nach Geschlecht und Nationalitätengruppe unterschiedlich auf die *Erwerbsbeteiligung der Frauen* aus. Frauen aus Osteuropa, aus Nord- und Westeuropa und aus der Schweiz mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren wiesen eine tiefere Erwerbsquote auf als Frauen ohne Kinder in diesem Alter.

Der Unterschied war bei Frauen aus Osteuropa besonders ausgeprägt (85 % ohne und 51 % mit Kind(ern)). Hingegen liess sich bei Frauen mit Kind(ern) unter 15 Jahren aus der Türkei und den westlichen Balkanländern sowie aus Südeuropa eine höhere Erwerbsquote beobachten als bei den Frauen ohne Kind(er) in diesem Alter. Während die Erwerbsquoten der Frauen aus der Türkei und den westlichen Balkanländern eher einem tiefen Niveau entsprachen (62 % ohne und 68 % mit Kind(ern)), war die Erwerbsbeteiligung der Südeuropäerinnen mit Kind(ern) hoch (83 %). Die entsprechenden Werte für die nord- und westeuropäischen Frauen lagen bei 86 % bzw. 72 %.

Männer wiesen generell eine höhere Erwerbsquote auf, wenn sie in einem Haushalt mit Kind(ern) unter 15 Jahren lebten. Bei Schweizer Männern war die Differenz

am grössten: Ihre Erwerbsquote stieg von 90 % ohne auf 99 % mit Kind(ern) unter 15.

Lediglich 31,7 % der Mütter mit mindestens einem Kind unter 4 Jahren waren nicht erwerbstätig. Bei den Müttern, deren jüngstes Kind 4 bis 6 Jahre alt ist, fiel dieser Anteil noch geringer aus: Nur etwas mehr als eine von vier waren ausschliesslich Hausfrauen (26 %). Einen noch tieferen Anteil von Nichterwerbspersonen (16,6 %) wiesen die Mütter auf, deren jüngstes Kind 7 bis 14 Jahre alt ist.

Frauen und Männer im Vergleich

Zum ersten Mal wurde bei den erwerbstätigen Frauen die Zahl von 2 Mio. überschritten (2,007 Mio.; Männer: 2,493 Mio.). Die Frauen repräsentierten 45 % aller Erwerbstätigen in der Schweiz. Während von den erwerbstätigen Männern 8,5 % (195 000) *Führungspositionen* inne hatten, traf dies nur auf 4,4 % der erwerbstätigen Frauen (84 000) zu.

Der Anteil der erwerbstätigen Frauen, die in akademischen Berufen tätig waren, steigt mit der stetigen Verbesserung des Ausbildungsstandes rasch an (Zunahme gegenüber 2007: 9,8 % bei den Frauen und 4,8 % bei den Männern).

Die grosse Mehrheit (über 90 %) der Arbeitnehmenden verfügte 2008 über einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Der Anteil der Erwerbstätigen, die einen befristeten Arbeitsvertrag hatten, war bei den ausländischen Staatsangehörigen höher als bei den Schweizer/-innen. Besonders ausländische Frauen standen häufiger in einem befristeten Arbeitsverhältnis (8,5 %) als Schweizerinnen (7,0 %). Auch ausländi-

sche Männer sind öfter befristet angestellt (8,1 %) als Schweizer (5,4 %).

Jede 7. Person im Alter von 65 bis 74 Jahren war im Berichtsjahr erwerbstätig (93 000). Die meisten von ihnen waren selbständig erwerbend oder arbeiteten in einem Familienbetrieb mit (60,2 %).

Getrübte Beschäftigungsaussichten

Infolge der starken Rezession ist gemäss den Prognosen des SECO und der KOF eine deutliche Verschlechterung der Arbeitsmarktlage für 2009 und 2010 unausweichlich. Die Beschäftigung, die im 4. Quartal 2008 nochmals leicht zunahm, dürfte beschleunigt abgebaut werden. Erst im Verlauf von 2010 kann mit dem Beginn einer Konjunkturerholung gerechnet werden. Es ist davon auszugehen, dass der Beschäftigungsrückgang dann nur langsam abklingen wird. Die Rezession wird sich auch dementsprechend in einem starken Anstieg der Arbeitslosigkeit niederschlagen. Die SECO-Expertengruppe prognostiziert für 2009 eine durchschnittliche Arbeitslosenquote von 3,8 % und für 2010 eine von 5,2 %.

Das *Stellenangebot* der Schweizer Wirtschaft nahm gemäss Adecco Swiss Job Market Index im 4. Quartal 2008 um 12 % ab. Die Zahl der ausgeschriebenen Stellen lag gegen Jahresende bereits 18 % unter dem Höchstwert von Juni 2008. Die seit September erkennbare Trendwende verstärkte sich sichtbar, weil auch saisonale Ursachen mitspielen. Die Entwicklung auf dem schweizerischen Stellenmarkt ist allerdings hauptsächlich auf den weltweiten Konjunkturabschwung zurückzuführen.

Die Prognosen für Neueinstellungen in den Schweizer Unternehmen für das zweite Quartal 2009 sind so schlecht wie letztmals vor vier Jahren. Nur 9 % der Arbeitgeber planen laut Manpower, ihren Personalbestand zu erhöhen. Die überwältigende Mehrheit (86 %) der Arbeitgeber plant keinerlei Veränderungen, und knapp 4 % rechnen mit einem Stellenabbau.

(RDB)

Personenfreizügigkeit

Die Schweiz ist seit der Mitte des vergangenen Jahrhunderts ein *Einwanderungsland*, und der ausländischen Bevölkerung kommt hierzulande in wirtschaftlicher und demografischer Hinsicht eine sehr grosse Bedeutung zu. Die Schweiz hat – neben Luxemburg – in Europa den grössten Anteil von Ausländern an der Gesamtbevölkerung bzw. den Beschäftigten. Dieser Umstand führt immer wieder zu politischen Diskussionen. Zum einen spielen die Probleme bei der Integration von ausländischen Arbeitskräften im Gastland und zuweilen diffuse Überfremdungsängste eine Rolle. Zum anderen werden negative Auswirkungen der Einwanderung auf zentrale Arbeitsmarktgrössen befürchtet. Es wird geltend gemacht, die Beschäftigung neu eingewandeter Arbeitskräfte ginge auf Kosten der bereits hier ansässigen Bevölkerung, was zu einem unerwünschten Anstieg der Arbeitslosigkeit führe.

Ein aktuelles Thema

«Ausländerfragen» waren oft Gegenstand von Volksinitiativen sowie von anderen politischen Vorstössen und prägten wichtige politische Sachabstimmungen. Mit dem Inkrafttreten des Personenfreizügigkeitsabkommens zwischen der Schweiz und der Europäischen Union (EU) im Juni 2002, der Erweiterung auf die acht neuen osteuropäischen EU-Mitglieder im April 2006 und der vorgesehenen Ausdehnung der entsprechenden Abmachungen auf die neuesten EU-Länder Rumänien und Bulgarien hat das Thema erneut an Aktualität gewonnen.

Das am 21. Juni 1991 unterzeichnete *Abkommen über die Freizügigkeit* (FZA) zwischen der Schweizerischen Eidgenos-

Der richtige Weg für die Schweiz



schaft einerseits und der Europäischen Gemeinschaft und ihren damals 15 Mitgliedstaaten (EU-15) andererseits trat wie erwähnt am 1. Juni 2002 im Rahmen der Bilateralen I in Kraft. Die bestehenden bilateralen Abkommen zwischen der Schweiz und der EU wurden im Zuge der EU-Erweiterung von 2004 auf die 10 neuen EU Mitgliedstaaten (EU-10) ausgedehnt. Am 1. Januar 2007 traten Bulgarien und Rumänien der EU bei; mit Ausnahme des FZA wurden die Bilateralen I automatisch auf diese beiden Staaten ausgedehnt. Wie schon bei der letzten EU-Erweiterung hatte das Parlament auf der Grundlage eines referendumsfähigen Bundesbeschlusses über die Ausdehnung des FZA zu befinden. Die Ausdehnung der Personenfreizügigkeit auf Rumänien und Bulgarien geschieht – wie auch bei den anderen Ländern der EU – schrittweise. Während 7 Jahren gelten Kontingente, der Vorrang der inländischen Arbeitskräfte und die Überprüfung der Lohn- und Arbeitsbedingungen bei der Anstellung. Während weiterer 3 Jahre können erneut

Kontingente eingeführt werden, falls die Zuwanderung unerwünscht hoch ausfallen sollte (Ventilklausel).

Bilaterale I und Geltungsdauer

Die Verträge der Bilateralen I wurden für eine anfängliche Dauer von 7 Jahren abgeschlossen. Sie verlängern sich auf unbestimmte Zeit, sofern die EU oder die Schweiz der anderen Vertragspartei vor Ablauf der anfänglichen Geltungsdauer (konkret vor dem 31. Mai 2009) nichts Gegenteiliges notifiziert. Die eidgenössischen Räte beschlossen, dass die Weiterführung des FZA mittels eines referendumsfähigen Bundesbeschlusses zu genehmigen sei. Eine allfällige Abstimmung musste vor Ende Mai 2009 stattfinden, damit im Falle der Nichtweiterführung eine entsprechende Notifizierung rechtzeitig möglich wäre.

Das Parlament fasste bei seinen Beratungen die Weiterführung und die Ausdehnung in einem Beschluss zusammen und genehmigte sie. Es begründete diese Zu-

sammenlegung damit, dass eine Weiterführung ohne die Ausdehnung auf Bulgarien und Rumänien nicht zu haben sei. Gegen die Vorlage wurde das Referendum ergriffen.

Bei der Bewertung des Abkommens über den *Freien Personenverkehr CH – EU* fällt auch die Öffnung des europäischen Arbeitsmarkts für schweizerische Arbeitskräfte ins Gewicht. Sie erweitert nicht nur die beruflichen Optionen der Betroffenen, sondern nützt ebenso den exportorientierten und international aktiven Unternehmen. Diese sind in allen Phasen der Geschäftsabwicklung auf den freien Zugang ihrer Mitarbeitenden zu den Auslandsmärkten angewiesen. Einfache und verlässliche, d. h. von keinerlei Migrationshindernissen gestörte Kundenbeziehungen sind im heutigen Geschäft, das auch in der klassischen Industrie bereits zu rund 30 % aus Dienstleistungen besteht, von entscheidender Bedeutung.

Befürchtungen wurden widerlegt

Die Befürchtungen, die Öffnung des schweizerischen Arbeitsmarkts führe zu negativen Verwerfungen, wurden widerlegt. Sowohl die «Observatoriumsberichte» des Bundes als auch die Beobachtungen der Mitgliedverbände des Schweizerischen Arbeitgeberverbands bestätigten diese Position. Die *Zuwanderung erfolgt kontrolliert* und nach den Bedürfnissen der Wirtschaft. Es sind keine Verdrängungseffekte festzustellen, d. h. die Zuwanderung erfolgt vor allem in jenen Berufsgruppen und Branchen, die generell ein starkes Wachstum und eine entsprechende Zunahme der Beschäftigung aufweisen. Die Zuwanderung dient nicht dem «Import»

von Billig-Arbeitskräften, sondern konzentriert sich auf qualifizierte und spezialisierte Arbeitskräfte. Auch die Lohnentwicklung wird nicht negativ beeinflusst. Vereinzelte Fälle von Lohndumping konnten dank der flankierenden Massnahmen weitgehend korrigiert werden. Die Entwicklung der Zuwanderung steht überdies im Einklang mit der neueren Ausländerpolitik, welche eine Konzentration auf die kulturnahen EU-Staaten und eine qualitätsorientierte Migration anstrebt. Entgegen den immer wieder vorgebrachten Behauptungen der Freizügigkeitsgegner führt die Öffnung unseres Arbeitsmarkts für EU-Arbeitskräfte auch nicht zum «Sozialtourismus». Im Gegenteil: Unsere Sozialwerke – allen voran die AHV – profitieren vom höheren Beitragsaufkommen der Zuwanderer.

economiesuisse und der Schweizerische Arbeitgeberverband lancierten im Dezember 2007 bei ihren Mitgliedern eine Umfrage unter dem Titel «Bilateraler Weg Schweiz–EU». Sie ergab klar, dass die grosse Mehrheit der Unternehmen die Fortsetzung und Weiterführung der Bilateralen Abkommen und insbesondere die Freizügigkeitsabkommen unbedingt braucht und dass der europapolitische Kurs der Schweiz von der Wirtschaft begrüsst wird.

Positive Auswirkungen auf die Wirtschaft

Seit der Inkraftsetzung des Personenfreizügigkeitsabkommens ist bei der Zuwanderung eine deutliche *Veränderung der Qualifikationsstruktur* festzustellen. Das hochqualifizierte Segment der neu in der Schweiz arbeitenden Ausländer/-innen

steht offenbar in einer Komplementärbeziehung zu den bereits hier ansässigen ausländischen Arbeitskräften. Dies wirkt sich positiv auf die Wirtschaft aus. Vom Personenfreizügigkeitsabkommen profitieren in erster Linie junge, gut ausgebildete Erwerbstätige. Sie sind bei einer sich verändernden Wirtschaftslage wiederum in der Lage, flexibel zu reagieren.

Zwischen 1. Juni 2008 und 28. Februar 2009 wurden an Erwerbstätige aus der EU-17 und EFTA insgesamt 46 797 Bewilligungen B-EG/EFTA ausgestellt. Gegenüber derselben Periode im Vorjahr entspricht dies einer Abnahme von rund 26 500 B-Bewilligungen (–36 %). Bis Ende Februar 2009 wurden zudem 43 707 Kurzaufenthaltsbewilligungen L-EG/EFTA ausgestellt; auch diese Zahl lag tiefer als in der entsprechenden Vorjahresperiode. Ein Grund liegt darin, dass zu Beginn 2008 der Umwandlungseffekt (Umwandlung von L- in B-Bewilligungen) aufgrund der Freigabe der Kontingente für die EU17 und EFTA ab Juni 2007 eine Rolle spielte. Zudem ist der Rückgang der B- und L-Bewilligungen von Januar bis März 2009 gegenüber der entsprechenden Vorjahresperiode eine Folge des aktuellen Konjunkturabschwungs.

Assoziierungsabkommen von Schengen und Dublin

Am 12. Dezember 2008 startete im Rahmen der Assoziierungsabkommen von Schengen die operationelle Zusammenarbeit zwischen der Schweiz und der EU. Damit wurden die systematischen Personenkontrollen an den Landesgrenzen aufgehoben. Mit dem Flugplanwechsel vom 29. März 2009 wurde auch an den Flug-

häfen – den Schengen-Aussengrenzen der Schweiz – das Schengen-Kontrollregime eingeführt.

Das Schengen-Abkommen erleichtert den Reiseverkehr an den Binnengrenzen zwischen Schengen-Staaten und bestimmt einheitliche Einreisebestimmungen für den gesamten Schengen-Raum. Gleichzeitig wird die Sicherheit durch verstärkte Kontrollen der Schengen-Aussengrenzen sowie durch die verbesserte internationale Polizei- und Justiz-Zusammenarbeit gewährleistet.

Am 12. Dezember 2008 trat auch das Dublin-Abkommen in Kraft. Damit ist derjenige Staat für die Behandlung eines Asylgesuchs zuständig, in dem das erste

Gesuch eingereicht wurde. Eine erste Auswertung seit Inkrafttreten des Abkommens für die Schweiz zeigt, dass die Zusammenarbeit mit den anderen Dublin-Staaten gut funktioniert und das schweizerische Asylwesen entlastet.

Die Mehrzahl der Schweizer Bürger/-innen im Ausland, nämlich 405 393 oder 60 %, leben in EU-Ländern. Die grösste Auslandschweizer-Gemeinschaft (einschliesslich Grenzgänger) befindet sich in Frankreich (177 598), gefolgt von Deutschland (75 439), Italien (48 147), Grossbritannien (28 438), Spanien (23 622) und Österreich (14 002). Ausserhalb Europas leben die meisten Auslandschweizer/-innen in den USA. (RDB)

Ausländerfragen

Neuerungen in der Gesetzgebung

Das *neue Ausländergesetz* wie auch der *zweite Teil des revidierten Asylgesetzes* traten am 1. Januar 2008 in Kraft. Auf den gleichen Zeitpunkt wurden auch die dazugehörigen Verordnungen wirksam. Damit hat die schweizerische Migrationspolitik eine klare qualitative Ausrichtung. Der Fokus bei der Rekrutierung neuer Arbeitskräfte liegt primär auf der Schweiz sowie auf den EU- und EFTA-Staaten. Angehörige anderer Staaten haben nur dann Zugang zum schweizerischen Arbeitsmarkt, wenn sie besondere Qualifikationen mitbringen, die im primären Kreis nicht rekrutiert werden können.

Am 1. Juni 2008 wurde die Volksinitiative «Für demokratische Einbürgerungen» mit 63,75 % Nein-Stimmen abgelehnt. Die Initiative wollte in der Bundesverfassung festschreiben, dass die Stimmberechtigten jeder Gemeinde in der Gemeindeordnung festlegen, welches Organ das Gemeindebürgerrecht erteilt. Der Entscheid über die Erteilung des Gemeindebürgerrechts sollte endgültig sein. Mit dem Volksentscheid bleibt gewährleistet, dass Einbürgerungen materiell und verfahrensmässig den rechtsstaatlichen Anforderungen genügen und nicht diskriminierend oder willkürlich sein dürfen.

Massnahmen zur Integrationsförderung

Der Massnahmenplan zur Integrationsförderungspolitik, welcher im August 2007 durch den Bundesrat verabschiedet wurde, umfasst 40 verschiedene Massnahmen, in erster Linie aus den Bereichen Sprache, Bildung und Arbeit. Zu deren Umsetzung hat der Bundesrat die Interdeparte-

mentale Arbeitsgruppe Migration (IAM) eingesetzt. Ihre Arbeiten tragen dazu bei, die Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Partnern zu vertiefen. Im Rahmen eines Integrationsdialoges gaben die Partner aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft zum Massnahmenpaket und dessen Umsetzung ihre Meinungen ab. Die Arbeiten des Bundes werden mehrheitlich als zielführend erachtet.

Die Tripartite Agglomerationskonferenz (TAK), die politische Plattform von Bund, Kantonen, Städten und Gemeinden, beauftragte im Oktober 2008 eine Projektgruppe, bis Ende Juni 2009 einen Bericht mit Empfehlungen zur Integration zu erarbeiten. Die fachliche Begleitung gewährleistet eine Expertengruppe, die sich aus Vertretungen des Bundes, der Kantone, der Städte und Gemeinden, der Sozialpartner sowie der Migrationsbevölkerung zusammensetzt.

Migrationspolitik der EU – wichtig für die Schweiz

Die Migrationspolitik stellt ein relativ *neues Betätigungsfeld der Europäischen Union* dar. Der 2005 entworfene «globale Migrationsansatz» basiert auf der Steuerung der legalen und der Bekämpfung der illegalen Einwanderung. Er versucht, Synergien bei Migration und Entwicklung vermehrt zu nutzen. Der «Europäische Pakt zu Einwanderung und Asyl» legte den Grundstein für eine koordinierte Zuwanderungs- und Asylpolitik der Mitgliedsstaaten.

Die Migrationspolitik der EU ist auch für die Schweiz von grosser Bedeutung, sowohl hinsichtlich der Schengen-Mitglied-

schaft als auch im Zusammenhang mit den bilateralen Abkommen. Unser Land interessiert sich im Rahmen des Dublin-Abkommens und aufgrund seiner geografischen Situation für die Entwicklungen in der europäischen Asylpolitik. Die Politiken der einzelnen EU-Staaten werden schrittweise harmonisiert, ohne diese in ihrer nationalen Hoheit und Verantwortung zu stark zu beschneiden.

Um sich im Wettbewerb um hochqualifizierte und dringend benötigte Arbeitskräfte aus Nicht-EU-Staaten besser positionieren zu können, lancierte die EU die Idee einer «Blue Card». Nach zähen Verhandlungen segnete das EU-Parlament im November 2008 diesbezügliche Mindestanforderungen ab. Wer mit der «Blue Card» eine Stelle erhält, muss drei Jahre im gleichen Mitgliedsstaat bleiben. Einem Stellenwechsel oder einer Änderung der Anstellungsbedingungen müssen die Behörden zustimmen. Wer nach zwei Jahren in ein anderes Aufenthaltsland umziehen will, kann dies nur aufgrund eines glaubwürdigen Stellenangebots tun.

Die «Blue Card» verfolgt ähnliche Ziele wie das schweizerische Ausländergesetz (AuG). Beide Zulassungsmodelle wollen für die erwünschte Zuwanderung von qualifizierten Arbeitskräften attraktive Rahmenbedingungen schaffen. Sofern bei der Wirtschaft eine Nachfrage dafür besteht, können gut qualifizierte Arbeitskräfte aus Nicht-EU/EFTA-Staaten gemäss AuG eine Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung erhalten. Die Bewilligungen sind zwar kontingentiert; aber bis heute haben die Kontingente ausgereicht. Die betreffenden Ausländer sind auf dem Arbeitsmarkt mobil,

haben jedoch keinen Rechtsanspruch auf Familiennachzug; dieser kann durch die Behörden bewilligt werden.

Neue Kommission für Migrationsfragen

Am 1. Januar 2008 ist aus den beiden bisherigen ausserparlamentarischen Kommissionen für Ausländer (EKA) und Flüchtlinge (EKF) die *Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen (EKM)* entstanden. Das Mandat der neuen Kommission bleibt – wie im Ausländergesetz festgehalten – breit. Es beinhaltet das Verfassen von Stellungnahmen, das Erarbeiten von Grundlagen und die Information der Öffentlichkeit zum gesamten Spektrum

der Migrationspolitik. Die Kommission wird Kontakte mit den Akteuren der Integrations- und Migrationspolitik pflegen und als Vermittlerin wirken. Sie gibt weiterhin die Fachzeitschrift «terra cognita» zu den Themen Integration und Migration heraus.

Das Mandat der bisherigen EKA, Gesuche um Finanzhilfen bei der Integrationsförderung entgegenzunehmen und zu prüfen, ging am 1. Januar 2008 zum Bundesamt für Migration. Die EKM wird lediglich noch bei Modellvorhaben von nationaler Bedeutung einen aktiven Part in der konkreten Projektarbeit übernehmen können. Die Kommission wird zudem bei der

Erarbeitung des Schwerpunktprogramms mitwirken und zur Integrationsförderung generell Stellung nehmen.

Die EKM legte in den ersten zwei Sitzungen für die Legislaturperiode 2008 bis 2011 ein Arbeitsprogramm fest und setzte thematische Schwerpunkte. Für die Jahre 2008 und 2009 wählte die Kommission das Thema «Über das Definieren von Identität – Enjeux identitaires», in den Jahren 2009 und 2010 wird die EKM den Themenkomplex «Neue Migration – transnationale Beziehungen» aufgreifen. Ab 2010 wird sich die Kommission dann mit dem föderalen System der Schweiz und der Umsetzung gesetzlicher Bestimmungen bei der Migration und Integration befassen.

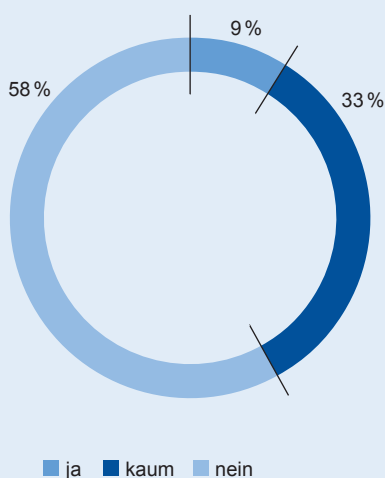
Die Schweiz ist auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen

Für die Schweizer Wirtschaft sind die ausländischen Arbeitskräfte unverzichtbar. Die Zahl der ausländischen Erwerbstätigen mit ständigem Aufenthalt in unserem Land ist im 2. Quartal 2008 im Vergleich zum Vorjahresquartal erneut stark gestiegen (+5,8 % auf 927 000). Allerdings lässt sich ein Teil dieses Zuwachses durch die Aufhebung der Kontingentierung von Arbeitskräften aus den Mitgliedsländern der EU-15 (+Zypern und Malta) sowie der EFTA am 1. Juni 2007 erklären: Kurzaufenthaltsbewilligungen wurden nicht mehr als Ersatz für ausgeschöpfte Kontingente von Aufenthaltsbewilligungen genutzt bzw. in Jahresbewilligungen umgewandelt.

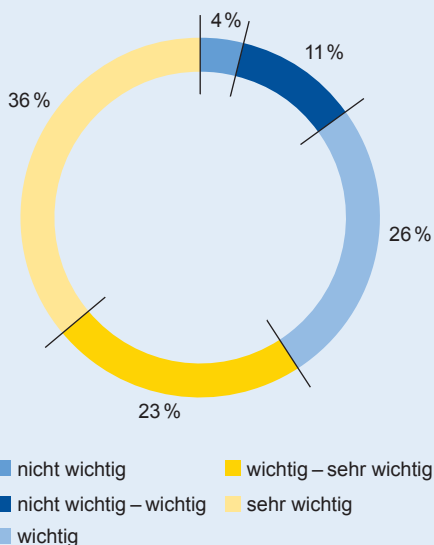
Das bilaterale Abkommen über den freien Personenverkehr mit der EU wirkt sich auf die Zusammensetzung der *aus-*

Bilaterale Abkommen aus Sicht der Schweizer Wirtschaft

Stellen Sie in Ihrem Bereich eine Verdrängung der inländischen Arbeitskräfte fest?



Wie wichtig ist das FZA für die Rekrutierung qualifizierter Arbeitskräfte in Ihrem Bereich?



Quelle: economiesuisse + Schweizerischer Arbeitgeberverband

ländischen Wohnbevölkerung in der Schweiz aus. Bei den EU-27/EFTA-Staatsangehörigen betrug der Zuwachs 6,8 %. Am stärksten stieg vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2008 die Zahl der Staatsangehörigen aus Deutschland (+31 463), Portugal (+13 844), Frankreich (+8 163), Grossbritannien (+32 13) und Polen (+16 08). Hingegen ging die Zahl von Staatsangehörigen aus Serbien (–7 369), Bosnien-Herzegowina (–17 93), Kroatien (–17 19), Sri Lanka (–12 08) und Türkei (–9 41) zurück. Dies entsprach dem Trend der letzten Jahre.

Die Zuwanderung von Staaten ausserhalb der EU stieg nur schwach an (0,4 %). Diese Entwicklung entspricht der Zuwanderungspolitik des Bundesrates und dem Zulassungssystem im neuen Ausländergesetz, wonach aus Nicht-EU/EFTA-Staaten nur noch besonders qualifizierte Erwerbstätige rekrutiert werden können.

Weniger Einwanderer mit Familien

Auch die Trends beim Wandel der Einwanderungsmotive setzten sich fort: Der Anteil der Personen, welche wegen einer Erwerbsarbeit in die Schweiz einreisten, lag 2008 bei 50 %; 2005 waren es noch 37 % gewesen. Im gleichen Zeitraum ging der Anteil der Personen, die im Rahmen des Familiennachzugs zuwanderten, von 39 % auf 31 % zurück. Von den insgesamt 1,639

Mio. Ausländer/-innen, die am 31. Dezember 2008 in der Schweiz lebten, waren 1,197 Mio. erwerbstätig.

2008 wurden 44 365 Personen eingebürgert, praktisch gleich viele wie im Vorjahr. An erster Stelle der Herkunftsländer steht wie 2007 Serbien (10 252), wieder gefolgt von Italien (4 921). Deutschland steht neu an dritter Stelle (3 022), es folgen die Türkei (3 046, –5,9 %) und Bosnien-Herzegowina (2 855).

Starke Zunahme der Asylgesuche

Die Zahl der Asylgesuche stieg im Laufe des Berichtsjahres auf 16 606, das waren 5 762 (+53,1 %) mehr als im Jahr 2007. Unter den Herkunftsländern liegt Eritrea zum zweiten Mal mit 2 849 Gesuchen (17,2 % des Totals) an der Spitze; im Vergleich zum Vorjahr wurden zusätzlich 1 188 Gesuche von eritreischen Staatsangehörigen eingereicht (+71,5 %). An zweiter Stelle folgt Somalia mit 2 014 Asylgesuchen (2007: 464); damit haben fast vier-einhalb mal mehr Personen aus Somalia ein Asylgesuch gestellt als im Jahr zuvor. Hauptgrund für diesen Anstieg ist eine Verlagerung der Migrationsrouten, die von Migranten aus der Region Afrika-Subsahara benutzt werden. An dritter Stelle befindet sich wie in den beiden Jahren zuvor Irak mit 1 440 Gesuchen (+ 484 oder +50,6 %).

(RDB)

Löhne und Arbeitsbedingungen

Forderungen der Gewerkschaften

Die im Dachverband Travail.Suisse organisierten Gewerkschaften starteten im Sommer 2008 mit der Forderung «4 bis 5 % mehr Lohn für das Jahr 2009» in die *jährliche Lohnrunde*. Die Erhöhung sollte angesichts der stark gestiegenen Preise den vollen Teuerungsausgleich umfassen sowie eine Realloohnerhöhung von 1,5 bis 2,5 %. Zudem müssten die Lohnerhöhungen generell gewährt werden, so die Forderung. Auch der Schweizerische Gewerkschaftsbund verlangte den vollen Teuerungsausgleich sowie eine Realloohnerhöhung von 1,5 bis 2,5 %.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband plädierte für eine *Lohnrunde mit Augenmass*. Die pauschalen Forderungen der

Gewerkschaften nach einem automatischen Teuerungsausgleich und starken Realloohnerhöhungen würden den unterschiedlichen Verhältnissen in den Branchen nicht gerecht und gefährdeten die gute Arbeitsmarkt-Performance der Schweiz. Notwendig sind differenzierte Lohnanpassungen, die sich vor allem an der Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen und den Leistungen der Mitarbeitenden orientieren. Die Arbeitgeber sollten die Arbeitnehmenden am Erfolg der Unternehmen teilhaben lassen. Sie müssen aber berücksichtigen, dass sie mit Lohnerhöhungen ihre künftigen Kosten bleibend anheben. In dieser Situation verfolgen Unternehmen eine gute Lohnpolitik, wenn sie Einmalzahlungen (Boni) zur «Abgeltung» eines guten Ergebnisses im ablaufenden

Jahr mit Lohnerhöhungen kombinieren, die sich an den eher verhaltenen künftigen Aussichten orientieren.

Arbeitnehmende sind nicht zu kurz gekommen

Entgegen den gewerkschaftlichen Behauptungen sind die Arbeitnehmenden in den letzten Jahren hinsichtlich Lohn nicht zu kurz gekommen. Misst man die effektive Lohnentwicklung anhand der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung, so stiegen die Löhne pro Vollzeitstelle im Jahr 2005 um 3,2 %, 2006 um 4 % und 2007 um 2,5 %. Die Zahlen des Lohnindex¹ sind tiefer, weil darin wichtige Elemente wie Bonus- und Prämienzahlungen sowie die strukturellen Lohnänderungen nicht berücksichtigt sind.

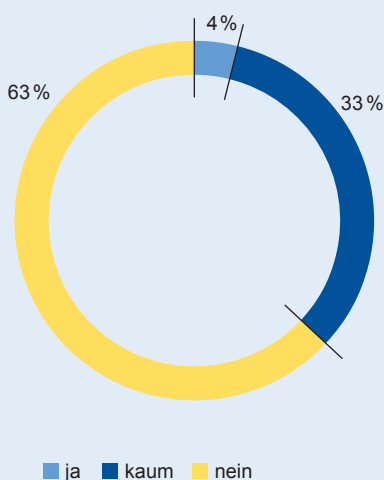
Dass die Arbeitnehmenden ihren Anteil am gesamtwirtschaftlichen Wachstum erhielten, ist auch aus der Entwicklung des Anteils der Arbeitnehmerentgelte am Bruttoinlandsprodukt (BIP) ersichtlich: Er stieg von 60,2 % im Jahr 2000 auf 62,1 % im Jahr 2006!

Damit ist auch die These von der ungenügenden Beteiligung der Arbeitnehmenden am Produktivitätsfortschritt entkräftet. Dies umso mehr, als die gestiegene Produktivität zu einem erheblichen Teil auf den höheren Kapitaleinsatz zurückgeht und deshalb daraus nicht einfach entsprechende Lohnforderungen abgeleitet werden können.

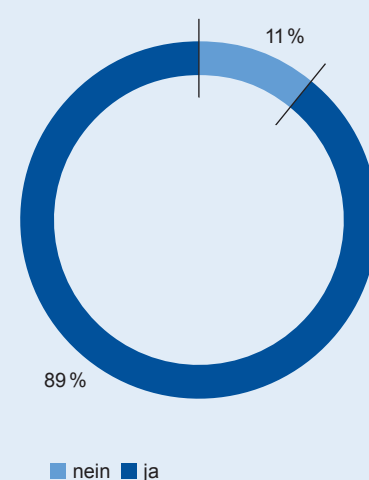
Gemäss Berechnungen des Bundesamtes für Statistik (BFS) stieg der Nominallohnindex 2008 durchschnittlich um 2 % gegenüber 2007. Dies ist die höchste Steigerung seit 2002. Der Trend stetiger Nominallohnsteigerungen setzt sich damit

Bilaterale Abkommen aus Sicht der Schweizer Wirtschaft

Stellen Sie durch das FZA in Ihrem Bereich einen Lohndruck fest?



Wirken die flankierenden Massnahmen in Ihrem Bereich wie vorgesehen?



Quelle: economiesuisse + Schweizerischer Arbeitgeberverband

fort. Der tertiäre Sektor meldet eine Erhöhung der Nominallöhne um 2,1 % (2007: +1,7 %; 2006: +1,2 %), der sekundäre Sektor steigerte sich mit 1,8 % etwas weniger stark. (2007: +1,5 %; 2006: +1,1 %). Unter Einbezug der durchschnittlichen Jahressteigerung von 2,4 % resultierte bei den Reallohnen eine Abschwächung um 0,4 %.

Lohnabschlüsse in den Gesamtarbeitsverträgen

Über eine Million Arbeitnehmende sind von den Lohnverhandlungen im Rahmen der wichtigsten Gesamtarbeitsverträge (GAV) betroffen. Die Sozialpartner der wichtigsten GAV mit mindestens 1500 Arbeitnehmenden vereinbarten für 2008 eine *nominale Effektivlohnerhöhung* von durchschnittlich 2,2%. Davon sollten 1,6% generell und 0,6% individuell gewährt werden. 71 % der für Lohnerhöhungen bestimmten Lohnsumme wurden generell ausgerichtet. Von 2002 bis 2004 betrugen die individuellen Lohnerhöhungen knapp die Hälfte der gesamten Lohnerhöhungen. Ab 2005 verloren sie jedoch an Stellenwert (37 %) und erreichten 2008 noch 29 %; 71 % der für Lohnerhöhungen bestimmten Lohnsumme wurden generell erteilt.

Die deutlichsten Lohnerhöhungen verzeichneten – nach Branchen aufgeschlüsselt – die Bereiche Nachrichtenübermittlung (3,9 %), Grosshandel, Landverkehr und kantonale öffentliche Verwaltung (2,9 %). Demgegenüber registrierten die Branchen Fahrzeugbau (0,7 %) sowie Herstellung von medizinischen Geräten, Präzisionsinstrumenten und Uhren (0,4 %) die geringsten Lohnanpassungen.

Die nominale Anpassung der Löhne nahm seit 2005 stetig zu (2005: 1,6 %; 2006:

1,8 %; 2007: 2 %; 2008: 2,2 %). Im sekundären Sektor wurden die Effektivlöhne durchschnittlich um 1,8 % angehoben, im tertiären Sektor um 2,5 %.

Mindestlöhne nahmen zu

Seit 2005 wachsen die Mindestlöhne stärker als die Effektivlöhne. Diese Tendenz setzte sich auch 2008 fort, obwohl die durchschnittliche Erhöhung der Mindestlöhne mit 1,8 % tiefer lag als 2007 (2,9 %). Im sekundären Sektor wurden die gesamtarbeitsvertraglichen Mindestlöhne um durchschnittlich 2 % angehoben, im tertiären Sektor um 1,6 %.

Klauseln, die einen automatischen Teuerungsausgleich vorsehen, sind praktisch vollständig aus den Gesamtarbeitsverträgen verschwunden. Gründe dafür waren die lange Wirtschaftsschwäche Anfang der 90-er-Jahre und die über Jahre hinweg sehr tiefen Inflationsraten. Als Verhandlungselement spielt die Teuerung aber nach wie vor eine bedeutende Rolle.

Die Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich zeigte mit ihrer Analyse über die Auswirkungen der Personenfreizügigkeit auf den schweizerischen Arbeitsmarkt, dass kurzfristig die Veränderung der Anspannung auf dem Arbeitsmarkt für die Lohnentwicklung ausschlaggebend ist. Eine höhere Arbeitsmarktanspannung führt zu einem Lohnauftrieb, umgekehrt führt eine tiefere Arbeitsmarktanspannung zu einer Lohndämpfung. Langfristig, d.h. über mehrere Konjunkturzyklen hinweg, ist vor allem die Veränderung der realen Arbeitsproduktivität für die Lohnentwicklung massgebend. (RDB)

Arbeitsrecht 2008

Die Eidgenössische Arbeitskommission tagte im Laufe des Berichtsjahres zwei Mal. Dabei befasste sie sich neben der Jugendschutzverordnung unter anderem mit der Vertrauensarbeitszeit, der Regelung von Pikettdiensten in Spitälern und Kliniken und den Öffnungszeiten für Tankstellenshops. Intensiv diskutiert wurde der SECO-Bericht über die Dauernachtarbeit, wo die Resultate der Befragungen in den Betrieben mit Dauernachtarbeitsbewilligungen von 2006 bis 2008 aufgeführt sind. Mitarbeitende, die freiwillig **Dauernachtarbeit** leisten, weisen weniger Absenzen auf. Entscheidend für das Befinden der Mitarbeitenden sind die Rahmenbedingungen, sowohl im Betrieb als auch im privaten Umfeld. Das SECO empfahl, die Dauernachtarbeit wie bis anhin zu bewilligen und unterstützte so die Linie des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.

Das Thema «Gesetzesdualismus Arbeitsgesetz/Unfallversicherungsgesetz» wurde zuerst in einer kleinen Expertengruppe und danach im Plenum diskutiert. Derzeit scheint es weder nötig noch sinnvoll, den historisch gewachsenen Dualismus zu verlassen. Hingegen will man beim Vollzug und bei der Ausarbeitung von Grundlagen (Prävention) enger zusammenarbeiten, um Doppelspurigkeiten zu vermeiden. Die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) soll dabei eine wichtige Rolle spielen.

Das **Schwarzarbeitsgesetz** trat am 1. Januar 2008 in Kraft. Bereits im November 2007 war die zweijährige Kampagne «Keine Schwarzarbeit. Das verdienen alle.» gestartet worden; sie soll während zweier Jahre die Einführung des Schwarzarbeits-

gesetzes begleiten. Über die Wirkung der Kampagne liegen zwar noch keine gesicherten Erkenntnisse vor, doch verzeichneten die AHV-Ausgleichskassen deutlich mehr Anmeldungen von Hauspersonal. Rege Gebrauch gemacht wurde vom vereinfachten Abrechnungsverfahren.

Neue Verordnung zum Arbeitsgesetz

Die Revision von Art. 29 Abs. 1 Arbeitsgesetz, Herabsetzung des Schutzalters für jugendliche Arbeitnehmer von 20 auf 18 Jahre, trat auf Anfang 2008 in Kraft. Neu erlassen wurde die Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz (Jugendarbeitsschutzverordnung). Sie regelt die Bestimmungen über den Schutz der Gesundheit und der Sicherheit von jugendlichen Arbeitnehmenden. Eine Departementsverordnung legt die Ausnahmen des Verbots von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundausbildung fest.

Die Vernehmlassung zum Gesetz über das öffentliche Beschaffungswesen tangierte mit den Ausschlussgründen die Einhaltung von Bestimmungen des Arbeitsrechts; betroffen war insbesondere die Lohngleichheit.

Das Parlament verabschiedete am 3. Oktober 2008 das Bundesgesetz zum Schutz vor Passivrauchen. Damit ist das Rauchen in geschlossenen Räumen, die mehreren Personen als Arbeitsplatz dienen, nicht mehr gestattet. Der SAV hatte sich dafür engagiert, dass die Regelungen nicht ins Arbeitsgesetz geschrieben wurden. Nach wie vor unterstützt der SAV die Bestrebungen, auch für den Gastronomiebereich vernünftige und praktikable Lösungen zu finden.

2008 wurden verschiedene Vorstösse für neue arbeitsrechtliche Bestimmungen eingereicht. Der Schweizerische Arbeitgeberverband bekämpfte alle Ansätze zur Einschränkung der Arbeitsmarktfreiheit und fand dabei erfreulicherweise die Unterstützung der Parlamentsmehrheit.

Projekt «Lohngleichheitsdialog»

Die Sozialpartner führten mit der Bundesverwaltung Gespräche darüber, wie die **Lohngleichheit** besser verwirklicht werden könnte. Anlass dazu gegeben hatte die Evaluation des Gleichstellungsgesetzes. Sie war zum Schluss gekommen, dass die Gleichstellung, insbesondere die Lohngleichheit in der Schweiz, noch nicht genügend verwirklicht sei. Ziel des nun lancierten Projekts «Lohngleichheitsdialog» ist, dass während der Jahre 2009 bis 2014 möglichst viele Betriebe freiwillig, sozialpartnerschaftlich und mit fachlicher Unterstützung ihre Löhne auf geschlechtsspezifische Unterschiede überprüfen sowie diskriminierende Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern beseitigen.

Zu den arbeitsrechtlichen Dienstleistungen der Geschäftsstelle im Berichtsjahr gehörten Auskünfte an Mitglieder und Parlamentarier. Neue Gesetze, die in Kraft traten, wurden im «Schweizer Arbeitgeber» publizistisch begleitet.

Die 2008 im «Schweizer Arbeitgeber» veröffentlichten arbeitsrechtlichen Entscheide werden wie jedes Jahr in der Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheide (SAE/JU-TRAV 2008) herausgegeben.

(RDB)

Sozialpolitische Entwicklung

Das Thema des Jahres 2008, das alle Sozialversicherungszweige überschattete, war ohne Zweifel die Finanzmarktkrise. Das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) verfasste zuhanden der Bundesratsklausur vom 26. November 2008 einen Bericht, der die Auswirkungen der Krise auf verschiedene Sozialversicherungszweige darstellte. Zudem wurde rasch klar, dass die Finanzkrise stark negative Auswirkungen auf die Gesamtwirtschaft haben und damit auch die Arbeitslosenversicherung zusätzlich belasten würde.

Erste Säule stark von Finanzmarktkrise betroffen

Neben der besonders stark von den Finanzmärkten abhängigen beruflichen Vorsorge ist auch die 1. Säule von der Finanzkrise betroffen. Der *AHV-Ausgleichsfonds* schliesst das Jahr 2008 mit einem stark negativen Anlageergebnis von $-18,2\%$ ab. Gemäss erwähntem BSV-Bericht ist das erste negative Umlageergebnis im Umfang von mehr als CHF 1 Mrd. neu bereits im Jahr 2013 und nicht – wie bisher angenommen – im Jahr 2015 zu erwarten. Der Stand des AHV-Fonds kann die Marke von 70 % der Ausgaben bereits im Jahr 2017 statt 2020 unterschreiten. Der Netto-Fondsstand (abzüglich IV-Verlustvortrag von CHF 12,773 Mrd.) wird bereits 2009 nur noch 70 % der Ausgaben betragen und könnte im Jahr 2019 unter die kritische Grenze von 20 % sinken. Damit wird eine nachhaltige Revision der AHV dringlicher als je zuvor.

Das wichtigste sozialpolitische Geschäft im Jahr 2008 war die Bereinigung der Vorlage zur Zusatzfinanzierung der *Invalidenversicherung*. Das Geschäft sollte im Mai

2009 dem Volk zur Abstimmung vorgelegt werden. Sie wurde jedoch auf den September 2009 verschoben aufgrund der Befürchtung, dass die mit der Vorlage verbundene befristete Erhöhung der Mehrwertsteuer um $0,4\%$ im aktuellen wirtschaftlichen Umfeld keine Chance gehabt hätte. Die finanzielle Zukunft der IV hängt entscheidend von der Vorlage der IV-Zusatzfinanzierung ab. Träte diese im Jahr 2010 in Kraft, hätte die Finanzkrise keinen entscheidenden Einfluss auf die finanzielle Stabilisierung der IV.

Schliesslich zeitigte der negative Anlageerfolg des Jahres 2008 auch Auswirkungen bei der *Erwerbsersatzordnung* (EO). Mit der Konsequenz, dass deren Fondsstand bereits 2010 ein kritisches Tief erreichen wird und die geplante Erhöhung der Beiträge möglicherweise um ein Jahr vorgezogen werden muss.

Schlechte Performance der Pensionskassen

Die *Schweizer Pensionskassen* erzielten 2008 ihre mit Abstand schlechteste Performance seit der Einführung des BVG-Obli-gatoriums im Jahr 1985. Die Pictet-BVG-Indizes 2005, wichtige Referenzwerte bei der Verwaltung der Gelder der beruflichen Vorsorge, weisen für das vergangene Jahr Renditen von $-11,5\%$ (Aktienanteil: 25 %), $-20,1\%$ (40 %) sowie -31% (60 %) aus. Das schlechteste Performance-Jahr war bisher 1990, als die Finanzmärkte unter dem Einmarsch irakischer Truppen in Kuwait litten. Schwierige Jahre für die Pensionskassen waren auch 1994 wegen der Schweizer Immobilienkrise sowie 2001 und 2002 infolge der zuvor geplatzten Internet-Blase. Laut Berechnungen des



vierteljährlich erhobenen Pensionskassen-Monitors von Swisscanto dürften sich Ende des Berichtsjahres 76 % aller Kassen in Unterdeckung befunden haben. Der durchschnittliche Deckungsgrad der privatrechtlichen Pensionskassen fiel 2008 um 18,1 % auf 96,6 %, derjenige öffentlich-rechtlicher Kassen um 14 % auf 84,7 %. Im Durchschnitt erzielten die Pensionskassen gemäss dem Monitor angesichts der Verwerfungen an den Finanzmärkten im vergangenen Jahr Verluste von 12 %.

Verschuldung der Arbeitslosenversicherung steigt rasch an

Der Konjunkturrückgang wird sich mit gewisser Verzögerung in einer deutlichen Verschlechterung der Arbeitsmarktlage im Verlauf des Jahres 2009 niederschlagen (rückläufige Beschäftigung und steigende Arbeitslosigkeit). Frühestens im späteren Verlauf von 2010 ist mit einer allmählichen Erholung der Beschäftigung zu rechnen. Die Arbeitslosenquote dürfte nach 2,6 % im Jahr 2008 gemäss Prognose des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) auf 3,8 % 2009 und 5,2 % 2010

ansteigen. Erst gegen Jahresende 2010 dürfte sich die Zahl der Arbeitslosen stabilisieren. Damit steigt auch die Verschuldung der *Arbeitslosenversicherung* (ALV) rasch an.

Quadratur des Zirkels bei den Sozialversicherungen

Die Finanzkrise und der Konjunktureinbruch wirken sich massiv auf die Sozialversicherungen aus. Nicht nur die kapitalgedeckte Vorsorge ist betroffen, sondern die hohen Börsenverluste beeinträchtigen auch den AHV-Fonds und die Gesamtwirtschaft. Die rasch ansteigende Arbeitslosigkeit führt zu einer zusätzlichen Verschuldung der Arbeitslosenversicherung. Die Suche nach einer nachhaltigen Finanzierung der Sozialwerke wird damit doppelt erschwert, denn in Zeiten wirtschaftlicher Schwierigkeiten sind einerseits zusätzliche Beiträge und Steuern unerwünscht, andererseits aber auch Leistungskürzungen nicht mehrheitsfähig. Hier eine vernünftige Balance zu finden, wird die Herausforderung der kommenden Jahre darstellen. (RM)

Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung

Krankenversicherung (KVG)

Stand

In der Volksabstimmung vom 1. Juni 2008 wurde der [Verfassungsartikel](#) «für Qualität und Wirtschaftlichkeit in der Krankenversicherung» mit 69,5 % klar abgelehnt. Zudem konnte sich keiner der 26 Stände für die Verfassungsänderung erwärmen. Mit dem Gesundheitsartikel hätte die Förderung eines regulierten Wettbewerbs im Gesundheitswesen auf Verfassungsstufe verankert werden sollen. Ziel war, durch finanzielle Anreize bei Angebot und Nachfrage mehr Wettbewerb zu erwirken, das Bewusstsein hinsichtlich Preis-Leistung zu fördern und damit der Kostenspirale entgegenzuwirken. Auch hätte die geforderte Transparenz bei den Resultaten in Verbindung mit der Wahlfreiheit der Leistungserbringer und der Versicherer eine qualitativ hochstehende Versorgung sichern sollen. Zudem wäre das Solidaritätsprinzip garantiert worden, falls die gemischte Finanzierung aus Selbstbehalten, Prämien und Steuern sowie die Prämienverbilligung und die Mutterschaftsversicherung in den Verfassungsartikel aufgenommen worden wären.

Die Eidgenössischen Räte einigten sich in der Sommersession, den seit 2002 geltenden Ärztestopp, welcher am 3. Juli des Berichtsjahres ausgelaufen wäre, bis Ende 2009 zu verlängern. Zudem beschloss das Parlament in der Wintersession die neue [Spitalfinanzierung](#). Künftig müssen für Spitalaufenthalte nicht mehr Kosten gedeckt, sondern nur die konkreten Leistungen entschädigt werden. Damit wollte das Parlament das Finanzierungssystem transparent gestalten und so eine wichtige Vor-

aussetzung für einen funktionierenden Wettbewerb im Spitalbereich schaffen.

Beurteilung

Das Schweizer Stimmvolk befürchtete offenbar bei einer Annahme des [Verfassungsartikels](#) mögliche negative Folgen für die Zukunft im Gesundheitswesen. Im Vordergrund dieser Ängste standen die allgemein gehaltenen Verfassungsgrundsätze über die Spitalfinanzierung aus einer Hand oder die flexible Pflegefinanzierung. Nicht zuletzt spielte auch die Vertragsfreiheit eine Rolle, welche gar nicht Gegenstand der Abstimmungsvorlage war. Trotz Ablehnung des Gesundheitsartikels wird es für die Zukunft wichtig sein, den Wettbewerb mit Preis- und Qualitäts-Vergleichsmöglichkeiten für jeden Einzelnen zu verstärken und über die Wahlfreiheit den nötigen Druck auf die Gesundheitskosten zu erzeugen. Bei der [Spitalfinanzierung](#) wurden wichtige Anliegen des Schweizerischen Arbeitgeberverbands berücksichtigt, nämlich die Möglichkeit einer schweizweiten, freien Spitalwahl sowie die Einführung von Fallkostenpauschalen.

Pflegeversicherung

Stand

In der Sommersession 2008 konnte das Parlament die [Neuordnung der Pflegefinanzierung](#) unter Dach bringen. Die Vorlage war bis zum Schluss zwischen den beiden Kammern umstritten. In der gewichtigsten Differenz, welche die Kostenübernahme für die Akut- und Übergangspflege nach einem Spitalaufenthalt betraf, kommt nun im Wesentlichen die vom Nationalrat vertretene Lösung zum Zug. Kantone und

Krankenkassen sollen diese Kosten nach den Regeln der Spitalfinanzierung tragen, d. h. 55 % der Kanton, 45 % die Kassen. Bundesrat und Parlament reagieren mit der Neuordnung der Pflegefinanzierung auf den Anstieg der Pflegekosten, der die Krankenkassen seit der Leistungsausweitung mit dem Krankenversicherungsgesetz (KVG) von 1996 belastet. Seit der KVG-Einführung übernehmen die Kassen einen Teil der Kosten der Pflege, die ambulant, zu Hause, stationär oder in einem Pflegeheim geleistet wird; die Kosten werden heute zu rund 60 % von den Kassen getragen, was etwa CHF 2 Mrd. entspricht. Die Neuordnung soll die 1998 eingeführten Rahmentarife ablösen.

Beurteilung

Aus Arbeitgebersicht ist positiv zu würdigen, dass bei der Neuordnung der Pflegefinanzierung [Klarheit über die Kostenverteilung](#) zwischen Krankenversicherer (Kopfprämien), Kanton (Steuergelder) und Versichertem geschaffen und auf den massiven Anstieg der Kosten im Pflegebereich (diese erhöhten sich inner acht Jahren um rund 67 %) reagiert wurde.

Unfallversicherung (UVG)

Stand

Der Bundesrat verabschiedete am 30. Mai 2008 die Botschaft zur [UVG-Revision](#). Die Botschaft beinhaltet zwei Vorlagen. Die eine enthält die Anpassungen, welche die Leistungen und die Durchführung der Versicherung inklusive die Verankerung der Unfallversicherung von arbeitslosen Personen betreffen. Die andere enthält die Anpassungen hinsichtlich Organisation und Nebentätigkeiten der Suva.

Bei der Erarbeitung der Botschaft wurde grundsätzlich an den Vorschlägen der Vernehmlassungsvorlage festgehalten. Im Gegensatz dazu soll aber der Mindestinvaliditätsgrad für die Berechtigung einer Rente unverändert bei 10 % belassen und nicht auf 20 % erhöht werden. Von Bedeutung sind zudem folgende Änderungen:

- Die Invalidenrenten sollen bei Erreichen des AHV-Alters abhängig vom Unfalljahr gekürzt werden. Damit würden Bezüger von Invalidenrenten der Unfallversicherung den übrigen Arbeitnehmern gleichgestellt.
- Die Medizinaltarife der Unfallversicherung sollen mit jenen der Krankenversicherung harmonisiert werden.
- Die Aufsicht über die UVG-Versicherer soll verstärkt werden.
- Für die öffentlichen Verwaltungen soll die Möglichkeit geschaffen werden, alle drei Jahre zwischen der Suva und den anderen Versicherern neu zu wählen.

Als wesentliche Neuerung schlägt der Bundesrat die Einführung einer **Haftungs-*limite bei Grossereignissen*** vor: Die Haftung der Suva und der privaten Versicherer soll auf je CHF 2 Mrd. begrenzt werden, also total auf CHF 4 Mrd. Für Leistungen, welche über die Haftungs-*limite* hinaus zu erbringen wären, ist eine Haftung des Bundes vorgesehen. Diese würde allerdings kaum zum Tragen kommen, da die *Limite* sehr hoch angesetzt ist. Zur **Anpassung der Suva-Organisation** an die Grundsätze der Corporate Governance sieht die Botschaft vor, den heutigen Verwaltungsrat in

einen Aufsichtsrat und einen stark dem Aktienrecht nachgebildeten Verwaltungsrat aufzuteilen. Der Aufsichtsrat soll 25 Mitglieder umfassen, der Verwaltungsrat 7. Beide Gremien würden vom Bundesrat aus Vertretern der Sozialpartner und des Bundes gewählt. Der Bundesrat schlägt vor, dass die Suva als Nebentätigkeit Rehabilitationskliniken führen, Schadenabwicklung für Dritte betreiben, Sicherheitsprodukte entwickeln und verkaufen sowie Beratungen und Ausbildungen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung anbieten kann. Nicht erlauben will er der Suva dagegen die Durchführung von UVG-Zusatzversicherungen.

Mitte Jahr begannen die **parlamentarischen Beratungen** zur UVG-Revision. Die Sozialkommission des Nationalrats (SGK-N) beschloss u. a., dem Nationalrat die Suva-Unterstellung der Landwirtschaft und sämtliche Betriebe des Gesundheitswesens vorzuschlagen. Ebenso wurde einem Antrag zugestimmt, welcher die Zulassung der Suva zur Durchführung der Zusatzversicherung für ihr unterstellte Unternehmen vorsieht. Die SGK-N verzichtete darauf, die viel diskutierte Problematik des Schleudertraumas explizit ins UVG aufzunehmen. Sie hofft, dass ein neuerer Bundesgerichtsentscheid zusammen mit Vorschlägen der Suva und der Privatversicherer die grossen regionalen Unterschiede bei der Behandlung dieser Fälle verringert und zu einer einheitlicheren Praxis führt. Die UVG-Revisionsvorlage ist jedoch für die Behandlung im Nationalrat noch nicht reif. Es wurden mehr als 100 Einzelanträge eingereicht, und zu vielen Fragen müssen noch Zusatzinformationen eingeholt werden. Zudem ist mit

kommissionsinternen Rückkommensanträgen zu rechnen.

Beurteilung

Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützt in wesentlichen Teilen die Vernehmlassungsvorlage zur **Anpassung der obligatorischen Unfallversicherung** an die Erfordernisse einer modernen Sozialversicherung. Im Leistungsbereich sind insbesondere die vorgesehenen Korrekturen bei der Invalidenrente zu befürworten. Deren Kürzung im Alter würde zum einen stossende Überversicherungsfälle ausschliessen und zum anderen erhebliche Einsparungen für die Versicherungen bringen. Ausdrücklich zu begrüßen sind die Weiterführung der Mehrfachträgerschaft für die soziale Unfallversicherung und die Ausrichtung der Führungsstruktur der Suva auf moderne Governance-Standards im Rahmen des vorgeschlagenen Aufsichtsratsmodells. (RM)

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Stand

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sind zentrale menschliche, ethische und unternehmerische Anliegen der Arbeitgeber. Ihre Betroffenheit und jene der Vorgesetzten ist direkt und geht traditionellerweise viel weiter als die formalrechtliche Verantwortung. Der *Arbeitgeber trägt die Gesamtverantwortung* hinsichtlich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Arbeitnehmende dagegen sind für deren Ausführung mitverantwortlich, und Spezialisten tragen die Fachverantwortung für Arbeitssicherheit.

Das Arbeitsgesetz (ArG) regelt den allgemeinen Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Das Unfallversicherungsgesetz (UVG) enthält neben der obligatorischen Berufsunfall- und Berufskrankheitenversicherung auch die Vorschriften zur Arbeitssicherheit. Weil Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in zwei Gesetzen geregelt sind und der Vollzug des Arbeitnehmerschutzes durch verschiedene Organe erfolgt, spricht man von *«Gesetzes- und Vollzugsdualismus»*. Die Eidgenössische

Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS), in der die Sozialpartner mit Delegierten vertreten sind, nimmt die daraus entstehenden Koordinations- und Steuerungsaufgaben wahr.

Die EKAS erlässt die *Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA)*, welche seit 1. Februar 2007 in überarbeiteter Form, klarer formuliert und vereinfacht, in Kraft ist. Mit der Überarbeitung konnte eine administrative Entlastung der KMU erreicht werden, ohne den Arbeitnehmerschutz einzuschränken. Zahlreiche Verbände haben für ihre Branchen überbetriebliche, praxisnahe Sicherheitskonzepte (Branchenlösungen) entwickelt, welche die Betriebe von einer individuellen Umsetzung der Beizugspflicht entlasten.

Die hohe Bedeutung der Koordinationsaktivitäten von der EKAS und ihr konkreter Niederschlag in den Betrieben widerspiegeln sich in den *Aktivitäten der Durchführungsorgane* für Arbeitssicherheit. Insbesondere die Suva und die kantonalen

Arbeitsinspektorate führen jährlich über 50 000 Besuche in den Betrieben durch. Sie ordnen zudem pro Jahr über 80 000 Vorsorgeuntersuchungen an, um Berufskrankheiten zu verhüten.

Der Blick auf die Unfallstatistik zeigt die quantitativen Verhältnisse im Bereich der Unfallstatistik. Rund zwei Drittel aller neu registrierten Fälle geschehen in der Freizeit (siehe Tabelle).

Besondere Schwerpunkte

Die EKAS verabschiedete Ende 2008 eine *neue Richtlinie zu «Asbest»*, die am 1. Januar 2009 in Kraft trat. Sie betrifft den Schutz aller Arbeitnehmenden, die am Arbeitsplatz einer Gesundheitsgefährdung durch Asbestfasern ausgesetzt sind. Der Geltungsbereich umfasst nicht nur Schutzmassnahmen für den Umgang mit Spritzasbest oder schwachgebundenen asbesthaltigen Materialien, sondern auch den korrekten Umgang mit festgebundenem Asbest im Untertagebau und an Arbeitsplätzen, wo mit Immissionen von Asbestfasern gerechnet werden muss.

Unfallstatistik: neu registrierte Unfälle 2008

Versicherergruppe	BUV			NBUV			UVAL			Total		
	Absolut	In %	Diff. VJ in %	Absolut	In %	Diff. VJ in %	Absolut	In %	Diff. VJ in %	Absolut	In %	Diff. VJ in %
SUVA	186 010	69,5	0,8	251 803	52,2	5,3	11 723	100	–11,2	449 536	59,0	2,9
Übrige Versicherer	81 821	30,5	4,4	230 563	47,8	5,3	–	–	–	312 384	41,0	5,0
Alle Versicherer	267 831	100	1,9	482 366	100	5,3	11 723	100	–11,2	761 920	100	3,8

BUV: Berufsunfallversicherung

NBUV: Nichtberufsunfallversicherung

UVAL: Unfallversicherung für arbeitslose Personen

Quelle: SSUV

Als Reaktion auf die ungünstige Entwicklung im Bereich der sehr schweren Unfälle hat die Suva das Projekt «*Vision 250 Leben*» ins Leben gerufen. Damit sollen 250 Berufsunfälle mit Todesfolge und ebenso viele schwere Invaliditätsfälle bis ins Jahr 2015 vermieden werden. Um diese Vision umzusetzen, beschloss die EKAS, zwei neue Mitarbeiter befristet anzustellen. Der Fokus wird auf Tätigkeiten mit hohem Risiko liegen.

Eine *Sensibilisierungskampagne* der EKAS zielte im Berichtsjahr auf KMU im Dienstleistungssektor. Damit sollen Unfälle, in diesen Unternehmen mit einfachen Massnahmen verhindert werden. Die Hilfsmittel dazu sind auf www.ekas.ch erhältlich. Die Kampagne wird 2009 weitergeführt.

Zusammen mit swissstaffing startete die EKAS im Berichtsjahr ein Projekt zur *Berufsunfallprävention* im Personalverleih. Dies einerseits aufgrund der Unfallzahlen und andererseits aufgrund der besonderen Problematik in diesem speziellen, durch ein Dreiecksverhältnis geprägten Gebiet. Es geht darum, die Datengrundlage zu klären, spezifische Hilfsmittel zu erstellen und in Wegleitungen von EKAS und SECO die Kommentierung der Artikel 10 VUV und 9 ArGV 3 zu überarbeiten. Damit soll verdeutlicht werden, dass die Einsatzbetriebe auch für die Sicherheit der ausgeliehenen und eigenen Arbeitnehmenden verantwortlich sind.

Beurteilung

Der in den letzten Jahren registrierte starke Anstieg der Nichtberufsunfälle und auch deren hohe Anteil von beinahe $\frac{2}{3}$ aller Unfälle könnte dazu verleiten, die Arbeitgebenden auch hier in die Pflicht nehmen zu wollen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband besteht daher auf der klaren Trennung zwischen Arbeit und Freizeitverhalten. Es ist nicht Aufgabe der Betriebe, ihren Mitarbeitenden Sicherheitsempfehlungen für ihre Freizeitbeschäftigungen zu geben. Analoges gilt für den Gesundheitsschutz, bei dem es zwischen der Eigenverantwortung jedes Einzelnen und der Arbeitgeberverantwortung am Arbeitsplatz zu differenzieren gilt.

Gezielte und koordinierte Kampagnen und Programme wie die oben erwähnte «Vision 250 Leben» oder die Sensibilisierungskampagne ergänzen die Sicherheitskonzepte der Branchen und Betriebe sinnvoll. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sollen nicht «für», sondern «mit» den Arbeitnehmenden sichergestellt werden. Daher empfiehlt es sich, die Sozialpartnerschaft – auch die betriebliche – bei diesen zwei Themen anzuerkennen und zu fördern. (JZ)

AHV/IV/EL/EO

Eidgenössische Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

Stand

Das **Umlageergebnis** der AHV belief sich 2008 auf CHF 2,046 Mrd. gegenüber CHF 1,209 Mrd. im Vorjahr. Dank der positiven Entwicklung der Wirtschaft im Berichtsjahr nahmen die Beiträge der Versicherten und Arbeitgeber um 4,7 % zu. Sie deckten 78 % des Aufwandes und damit einen leicht höheren Anteil als im Vorjahr mit 75,9 %. Die Beiträge der öffentlichen Hand blieben mit –1 % nahezu gleich; die Steueranteile stiegen dagegen um 10,2 %.

Das Betriebsergebnis verschlechterte sich gegenüber dem Vorjahr (CHF 1,499 Mrd.) um nicht weniger als CHF 3,785 Mrd. und erreichte CHF –2,286 Mrd. Es umfasst neben dem Umlageergebnis auch den Anteil der AHV am Anlageerfolg des AHV-Fonds sowie den Zins auf dem Verlustvortrag der IV. Infolge der schlechten Entwicklung der Finanzmärkte resul-

tierte auf den Anlagen des AHV-Fonds ein Verlust von CHF 4,850 Mrd., wovon CHF 4,658 Mrd. der AHV zu belasten waren. Die Zinsgutschrift von CHF 326 Mio. auf dem Verlustvortrag der IV konnten diese Belastung nur zu einem kleinen Teil kompensieren.

Die **Bilanzsumme** des AHV-Fonds belief sich Ende 2008 auf CHF 41,2 Mrd. (2007: CHF 45,8 Mrd.). Den grössten Anteil der Aktiven machten mit CHF 22,959 Mrd. die flüssigen Mittel und Anlagen aus. Der Verlustvortrag der IV erhöhte sich auf CHF 12,773 Mrd. Die Aktiven, welche für die Deckung von Verlusten verfügbar waren, entsprachen am Ende des Geschäftsjahres 51,6 % der Summe des ordentlichen Jahresaufwandes von AHV, IV und EO gegenüber 58,8 % Ende 2007.

Das zentrale politische Ereignis im Berichtsjahr war die **Ablehnung der Initiative** «Für ein flexibles Rentenalter» des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds (SGB) in der Volksabstimmung vom 30. November

2008. Mit der Initiative wollte der SGB einem grossen Teil der erwerbsfähigen Bevölkerung (Personen mit einem Erwerbseinkommen unter dem Anderthalbfachen des maximal Renten bildenden AHV-Einkommens, d. h. für 2007: CHF 119 340.–) ermöglichen, zwischen 62 und 65 Jahren die ungekürzte AHV-Rente zu beziehen.

Der Nationalrat stimmte in der Frühjahrssession im Rahmen der **11. AHV-Revision** (leistungsseitige Massnahmen und Vorruhestandsleistung) einer Erhöhung des Frauenrentenalters auf 65 Jahre zu und lehnte eine soziale Abfederung der Frühpensionierung ab. Das Geschäft liegt zurzeit bei der Sozialkommission des Ständerats (SGK-S). Sie hiess die Erhöhung des Frauen-Rentenalters von 64 auf 65 Jahre analog dem Nationalrat gut, will jedoch – im Gegensatz zur grossen Kammer – Personen mit tieferen Einkommen den Altersrücktritt ab 62 Jahren während einer auf 10 Jahre befristeten Zeit finanziell erleichtern.

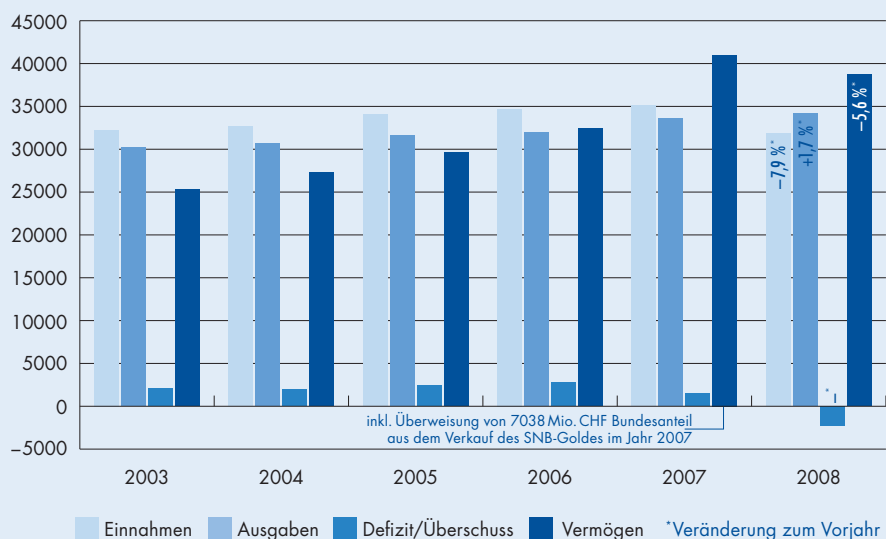
Schlüsselzahlen der AHV

	Ab Januar 2003 bis Ende 2004	1. Januar 2005 bis Ende 2006	1. Januar 2007 bis Ende 2008	Ab Januar 2009
Maximales massgebendes Jahreseinkommen	75 960.–	77 400.–	79 560.–	82 080.–
Volle einfache Altersrente				
■ Minimalbetrag: pro Jahr	12 660.–	12 900.–	13 260.–	13 680.–
pro Monat	1 055.–	1 075.–	1 105.–	1 140.–
■ Maximalbetrag: pro Jahr	25 320.–	25 800.–	26 520.–	27 360.–
pro Monat	2 110.–	2 150.–	2 210.–	2 280.–

Quelle: BSV

Rechnung der Alters- und Hinterlassenenversicherung

Jahresergebnis in Mio. CHF

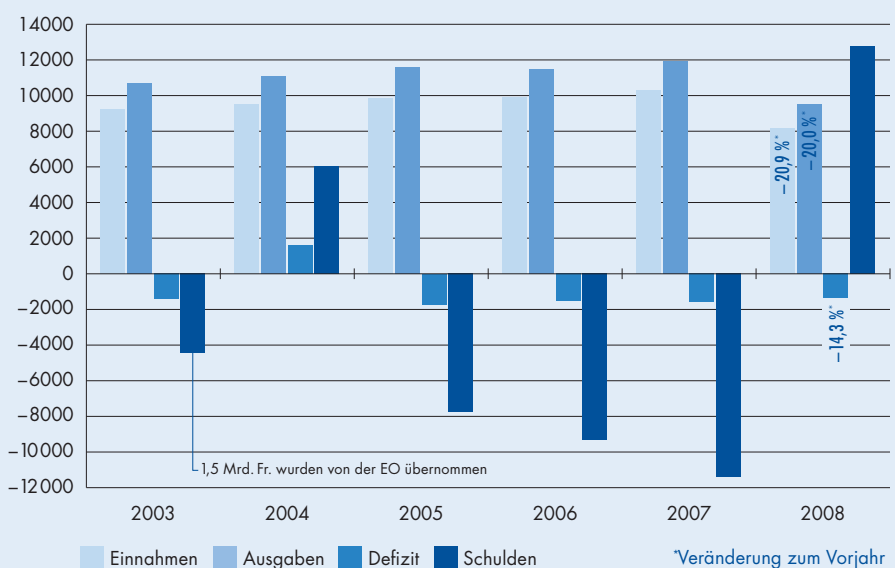


Beurteilung

Der Schweizerische Arbeitgeberverband stellt mit Genugtuung fest, dass sich *sein Engagement* gegen die SGB-Initiative lohnte und die Vernunft des Volkes bei der Abstimmung siegte. Der bei einem Ja ausgelöste Kostenschub in Milliardenhöhe wäre angesichts der Zukunftsaussichten der AHV schlicht unverantwortlich gewesen. Ebenso auf der Linie des SAV lagen die Entscheide des Nationalrates zur 11. AHV-Revision: Er stimmte nicht nur der längst fälligen Erhöhung des Frauenrentenalters und den weiteren vorgeschlagenen Sparmassnahmen wie der Abschaffung des Rentnerfreibetrages sowie der verlangsamten Rentenanpassung zu, sondern lehnte auch subventionierte Vorruhestandsrenten ab. Selbst wenn zurzeit das Umlageergebnis des AHV-Fonds positiv ausfällt, sind Mehrbelastungen für einen vorzeitigen Altersrücktritt nicht zu verantworten.

Rechnung der Invalidenversicherung

Jahresergebnis in Mio. CHF



Die realisierbaren Einsparungen müssen vielmehr uneingeschränkt der Kompensation künftiger Demografie-Kosten zugute kommen. Der SAV engagiert sich für eine Flexibilisierung des Rücktrittsalters ohne zusätzliche Belastungen für die AHV. Es sollte seiner Meinung nach in Zukunft möglich sein, eine (versicherungstechnisch korrekt gekürzte) Rente ab Alter 60 (als halbe) bzw. 62 (als ganze) vorzubeziehen bzw. den Rentenbezug mit entsprechenden Zuschlägen bis zum 70. Altersjahr aufzuschieben. Solche Flexibilisierungsmassnahmen sind – in Abstimmung mit der 2. und der 3. Säule – auch mit Blick auf einen künftigen Arbeitskräftemangel angezeigt. Sie sollen die Anreize verstärken, im Arbeitsprozess zu bleiben.

Invalidenversicherung (IV)

Stand

Das Umlageergebnis als Resultat der Versicherungstätigkeit fiel mit CHF 1,017 Mrd. erneut stark negativ aus. Es war aber doch etwas besser als im Vorjahr (CHF 1,277 Mrd.), was insbesondere auf die günstige Entwicklung der Beiträge zurückzuführen ist. Der ordentliche Betriebsverlust unter Einbezug der Verzinsung auf

dem Verlustvortrag belief sich auf CHF 1,362 Mrd. (2007: 1,590 Mrd.); der Verlustvortrag erhöhte sich auf CHF 12,773 Mrd. (2007: CHF 11,41 Mrd.).

Anfang 2008 trat die [5. IV-Revision](#) in Kraft. Die damit eingeführten Instrumente zur verstärkten Eingliederung von invaliditätsgefährdeten Menschen (Früherfassung und Frühintervention) wurden genutzt und bewähren sich, wie die Erfahrungen des

ersten Jahres zeigten. So gingen bei den IV-Stellen insgesamt rund 10 800 Meldungen für die Früherfassung ein. Die meisten Meldungen erfolgten durch die Arbeitgeber (32 %) und durch die betroffenen Personen selbst (25 %). Dank der raschen Abklärung konnten rund 8900 Frühinterventions-Massnahmen ergriffen werden, d. h. unkomplizierte, schnell einsetzende Unterstützungsmassnahmen zur Erhaltung der Erwerbsfähigkeit. Die Zahl der

Bezüger, Ausgaben und Finanzierung von Ergänzungsleistungen für Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenrentner, 1993 bis 2008 (Jahresende) (in Mio. Fr.)

Jahr	Altersrentner	Hinterlassenenrentner	Invalidenrentner	Total	Gesamtausgaben	Anteil Bund	Anteil Kantone
1993	122 464	2 477	36 297	161 438	2 035,7	462,7	1 573,0
1994	121 772	2 285	38 204	162 261	2 112,0	479,0	1 633,0
1995	119 690	2 230	40 330	162 250	2 157,6	483,1	1 674,5
1996	111 801	2 321	42 195	156 317	1 904,5	413,7	1 490,8
1997	117 930	2 680	46 330	166 940	2 029,6	439,8	1 589,8
1998	122 600	2 930	50 930	176 460	2 142,9	459,3	1 683,6
1999 ¹	135 900	2 100	58 300	196 300	2 237,0	478,0	1 759,0
2000	138 900	2 000	61 800	202 700	2 288,2	499,9	1 788,3
2001	137 700	2 300	67 800	207 800	2 351,2	512,3	1 838,9
2002	141 100	2 300	73 600	217 000	2 527,8	561,8	1 966,0
2003	143 600	2 400	79 300	225 300	2 671,2	599,2	2 072,0
2004	146 900	2 500	85 400	234 800	2 847,4	640,7	2 206,7
2005	149 586	2 917	92 001	244 504	2 981,7	675,2	2 306,5
2006	153 537	3 003	96 281	252 821	3 080,3	673,8	2 406,5
2007	155 617	3 100	97 915	256 632	3 246,2	709,6	2 536,6
2008 ²	158 969	3 156	101 535	263 660	4 841,5	1 161,7	3 679,8

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

² provisorisch

Wegen der Übergangsbestimmung wurde 2008 erst ein Teil des Bundesbeitrages ausbezahlt

Neurenten in der IV nahm im Berichtsjahr um 6 % ab. Die IV gewährte beinahe 40 % weniger neue Renten als 2003, dem Jahr, bevor mit der 4. IV-Revision die positive Trendwende eingeleitet wurde. Als Folge dieser Entwicklung nahm auch der Rentenbestand weiter ab.

Um die IV längerfristig aus den roten Zahlen zu führen, müssen die beiden nächsten Schritte rasch in die Hand genommen werden: die befristete Zusatzfinanzierung und die 6. IV-Revision, welche während der 7-jährigen Phase der Zusatzfinanzierung in zwei Etappen umgesetzt werden soll.

National- und Ständerat bereinigten im Berichtsjahr die Vorlage zur *IV-Zusatzfinanzierung*. Sie umfasst zwei Teile:

- Gemäss Bundesgesetz über die Sanierung der Invalidenversicherung wird für die IV ein eigener Ausgleichsfonds geschaffen werden. Er erhält als A-fonds-perdu-Betrag eine Starthilfe

von CHF 5 Mrd. aus dem AHV-Fonds. Das Startkapital des IV-Fonds bleibt auf diesen Betrag beschränkt, solange die erhöhten MwSt-Sätze gelten. Während dieser Zeit müssen Rechnungüberschüsse jährlich an die AHV zurückbezahlt werden; sie dienen dem Abbau der IV-Schuld. Der Bund übernimmt während der Zeit der MwSt-Erhöhung den jährlichen Zinsaufwand auf dem IV-Verlustvortrag. Zudem muss der Bundesrat bis zum 31. Dezember 2010 die Botschaft für eine 6. IV-Revision vorlegen, wobei er insbesondere Vorschläge zu machen hat, wie die Invalidenversicherung durch Senkung der Ausgaben saniert werden kann.

- Gemäss dem «Bundesbeschluss über eine befristete Zusatzfinanzierung der Invalidenversicherung durch Anhebung der Mehrwertsteuersätze» soll von 2010 bis 2016 der MwSt-Normalsatz um 0,4 Prozentpunkte auf 8,0 %, der reduzierte Satz um 0,1 Prozentpunkt auf 2,5 % und der Beherbergungssatz um 0,2 Prozentpunkte

auf 3,8 % angehoben werden. Der Bundesbeschluss über die Zusatzfinanzierung bedarf – da eine Verfassungsänderung vorliegt – obligatorisch der Zustimmung von Volk und Ständen.

Die beiden Vorlagen sind miteinander verknüpft: Die MwSt kann nur erhöht werden, wenn der IV-Ausgleichsfonds geschaffen wird, und das Bundesgesetz über die Sanierung tritt nur zusammen mit der Zusatzfinanzierung in Kraft. Der Zeitpunkt dafür ist auf den 1. Januar 2010 festgelegt. Die vom Bundesrat ursprünglich auf den 17. Mai 2009 angesetzte Volksabstimmung wurde auf den 27. September 2009 verschoben.

Der Bundesrat hat am 10. September 2008 beschlossen, in einer Revision 6a zwei Punkte der nächsten IV-Revision vorwegzunehmen: Eine Neuregelung des Finanzierungsmechanismus sowie die systematische Eingliederung von Rentenbezüglern in den Arbeitsprozess («Integration aus der Rente»).

Beurteilung

Der Schweizerische Arbeitgeberverband fordert seit langem eine nachhaltige Sanierung der IV. Er war massgebend an der Konzeption der 5. IV-Revision beteiligt und anerkennt die *Notwendigkeit einer IV-Zusatzfinanzierung* mit befristeten Mehrwertsteuermitteln. Die vom Parlament beschlossene Lösung entspricht in wichtigen Punkten seinen Forderungen:

- keine Erhöhung der Lohnbeiträge (unakzeptable Verteuerung der Arbeit), sondern Zusatzfinanzierung über eine auf 7 Jahre befristete MwSt-Erhöhung;

Rechnung der Erwerbsersatzordnung

Jahresergebnis in Mio. CHF

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Veränderung 2007/2008
Einnahmen	932	956	1024	999	939	776	– 17,4 %
Ausgaben	703	550	842	1321	1336	1437	7,5 %
Defizit/ Überschuss	229	406	182	– 321	– 397	– 661	66,4 %
Vermögen	2274*	2680	2862	2541	2143	1483	– 30,8 %

* 1,5 Mrd. Fr. Kapitaltransfer an IV

Quelle: BSV

- Trennung des IV- vom AHV-Fonds als zentrales Element für die unabhängige finanzielle Steuerung der beiden Sozialversicherungen und den Schutz der AHV vor Belastungen durch die IV;
- Verknüpfung der Finanzierungs- und Sanierungsvorlage und Auftrag an den Bundesrat zur Ausarbeitung einer Botschaft zur 6. IV-Revision. Diese muss insbesondere Vorschläge unterbreiten, wie die IV durch Ausgaben senkung saniert wird.

Ergänzungsleistungen (ELG)

Die Ergänzungsleistungen (EL) sind zu einem unverzichtbaren Bestandteil der sozialen Sicherheit in der Schweiz geworden. Mit der Neugestaltung des Finanzausgleichs und der Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen (NFA) wurden die EL definitiv in der Bundesverfassung verankert. Hingegen wird immer wieder versucht, das System durch politische Vorstösse auszuweiten (z. B. EL für Familien und Tessiner Modell: parlamentarische Initiativen von Jacqueline Fehr und Lucrezia Meier-Schatz). Der SAV tritt solchen Tendenzen konsequent entgegen.

Erwerbsersatzordnung (EO)

Stand

Die Beiträge der Versicherten und Arbeitgeber stiegen 2008 um 4,7 % auf CHF 950 Mio. (2007: CHF 907 Mio.). Dem stand ein Aufwand von CHF 1,437 Mrd. ge-

genüber. Als Umlageergebnis resultierte daraus ein Verlust von CHF 488 Mio. (2007: CHF –428 Mio.). Bezieht man den negativen Anteil am Anlageergebnis und die Zinsen der IV mit ein, resultiert ein Betriebsergebnis von CHF –661 Mio. gegenüber CHF –397 Mio. im Vorjahr. Auch die Finanzperspektiven der EO sind aufgrund der Mutterschaftsleistungen schlecht: Weil der Fondbestand rascher als geplant absinkt, muss der Bundesrat (er hat dazu die Kompetenz) prüfen, ob die Beitragserhöhung um 0,2 Prozentpunkte ein Jahr früher erfolgen soll als ursprünglich vorgesehen (also 2010 statt 2011).

Im Parlament wurden verschiedene Vorstösse zur Ausdehnung der Mutterschaftsleistungen und zur Einführung eines Vaterschaftsurlaubs mit EO-Leistungen lanciert.

Beurteilung

Angesichts der negativen finanziellen Entwicklung der EO lehnt der Schweizerische Arbeitgeberverband sämtliche Ausbaubegehren ab. Das gilt konkret für die Ausdehnung der Mutterschaftsleistung auf 16 Wochen oder der Einführung eines über die EO bezahlten Vaterschaftsurlaubes. Grundsätzlich ist jeder Zweckentfremdung der EO zwecks Finanzierung aller nur erdenklichen familienpolitischen Anliegen – neben ihrem ursprünglichen Zweck der Erwerbsausfall-Kompensation für Militärdienstpflichtige – entschieden Einhalt zu gebieten. (RM)

Berufliche Vorsorge

Stand

Der Bundesrat beschloss, den **Mindestzinssatz** von zurzeit 2,75 % per 1. Januar 2009 auf 2 % zu senken. Damit trug er zu einem gewissen Grad den negativen Entwicklungen auf den Finanzmärkten Rechnung. Er folgte mit seinem Entscheid der Kommission für berufliche Vorsorge, die mehrheitlich diesen neuen Mindestzinssatz vorgeschlagen hatte.

Gemäss der 1. Revision des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) wird der **Mindestumwandlungssatz** zwischen 2005 und 2014 stufenweise auf 6,8 % reduziert. Der Bundesrat schlug mit der Botschaft vom 22. November 2006 vor, den Umwandlungssatz in vier Schritten von 2008 bis 2011 auf 6,4 % zu senken. Der Ständerat lehnte jedoch im Juni 2007 die Vorlage ab.

Darauf sprach sich der Nationalrat dafür aus, den Umwandlungssatz neu innerhalb von fünf (statt wie vom Bundesrat vorgesehen innerhalb von drei) Jahren nach Inkrafttreten auf 6,4 % zu senken.

Die Vorlage konnte in der Dezembersession 2008 definitiv verabschiedet werden. Sie soll 2010 in Kraft treten und sieht vor, den Umwandlungssatz bis 2015 auf 6,4 % zu senken; zudem soll er alle fünf Jahre überprüft werden. Allerdings wurde gegen das Gesetz von der Partei der Arbeit mit Hilfe der Gewerkschaft Unia das Referendum ergriffen, das nun auch vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund und von der Sozialdemokratischen Partei unterstützt wird. Die Volksabstimmung dürfte im November 2009 stattfinden.

Die **Strukturreform** in der beruflichen Vorsorge war auch im Berichtsjahr ein Thema. Der Ständerat verabschiedete als Erstrat die entsprechende Vorlage. Er beschloss mit dem Bundesrat, die direkte Aufsicht über die 2. Säule zu kantonalisieren. Damit sollen alle rund 2600 Vorsorgeeinrichtungen einer kantonalen Aufsichtsbehörde unterstellt werden und die Kantone Aufsichtsregionen bilden. Eine eidgenössische Oberaufsichtskommission ist für die Sicherstellung einer einheitlichen Aufsichtspraxis zuständig. Nach den Ungereimtheiten bei der Fusion der Swissfirst und der Bank Bellevue 2005 hatte der Bundesrat sein Projekt ergänzt. Nun wurden die Anforderungen an die Integrität und Loyalität von Pensionskassenverwaltern präzisiert. Daneben verabschiedete der Ständerat eine zweite Vorlage, welche ebenfalls zur BVG-Strukturreform gehört. Sie ermöglicht den Vorsorgeeinrichtungen, in ihren Reglementen zwei wichtige Massnahmen zur Förderung der Arbeitsmarktbeteiligung älterer Arbeitnehmender vorzusehen. Erstens soll der schrittweise Rückzug aus dem Erwerbsleben erleichtert werden, indem eine Lohnreduktion von bis zu einem Drittel ab dem 58. Altersjahr bei der Vorsorge durch eigene erhöhte Beiträge aufgefangen werden kann. Zweitens sollen Arbeitnehmende, die über das ordentliche Rentenalter hinaus arbeiten, ihren Lohn versichern können; dadurch liesse sich die spätere Rente aufbessern. Das Geschäft ging an den Nationalrat.

Der Bundesrat hat am 19. September 2008 die **Botschaft zur Finanzierung der Vorsorgeeinrichtungen von öffentlich-rechtlichen Körperschaften** zuhanden der

eidgenössischen Räte verabschiedet. Die Vorlage sieht eine Vollkapitalisierung dieser Vorsorgeeinrichtungen innert 40 Jahren und deren Verselbständigung gegenüber dem Gemeinwesen vor. Ziel der Vorlage ist – wie bei privatrechtlichen Vorsorgeeinrichtungen – mittelfristig eine Vollkapitalisierung zu erreichen. Bis zur Ausfinanzierung sollen Vorsorgeeinrichtungen, die bisher teilkapitalisiert waren, nach dem Finanzierungsmodell des sogenannten differenzierten Zieldeckungsgrades weitergeführt werden können. Dies, sofern sie über eine Garantie des Gemeinwesens verfügen und der von ihnen erstellte Finanzierungsplan von der zuständigen Aufsichtsbehörde genehmigt wurde. Vorgesehen ist, dass die BVG-Änderungen am 1. Januar 2010 in Kraft treten werden.

Beurteilung

Der **Mindestzinssatz** hätte nach Meinung des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes tiefer gesenkt werden müssen, zeichneten sich doch bereits bei der Zinsfestlegung hohe Börsenverluste ab. Der SAV regte zudem einmal mehr an, den aus der ursprünglichen Formel der BVG-Kommission abgeleiteten – jedoch innerhalb der Gremiums kontroversen – Modus der Mindestzinsanpassung nochmals zu diskutieren. Der Forderung kam die BVG-Kommission mit der Einsetzung einer entsprechenden Subkommission nach. Diese wird nach Möglichkeiten suchen, die Festlegung der Satzhöhe von politischen Einflüssen zu lösen.

Nach dem missglückten Start der zweiten **Umwandlungssatzsenkung** im Ständerat im Jahr 2007 wurde nun die Vorlage

ganz auf der Linie des SAV verabschiedet. Zwar liegt der sachliche Grund für eine erneute Senkung nahe, doch wird es eine kommunikative Herausforderung sein, bei einer Referendumsabstimmung dieses technische Thema dem Volk klar zu machen. Rentensenkungen sind an sich unbeliebt. Wichtig ist daher, folgende Punkte herauszustreichen: Laufende Renten sind nicht betroffen; die Höhe des Alterskapitals ist nicht tangiert; es handelt sich lediglich um den Mindestsatz, d.h. jede Vorsorgeeinrichtung kann im Rahmen ihrer Möglichkeiten einen höheren Satz festlegen.

Der SAV begrüsst die vom Ständerat beschlossene *Strukturreform* der 2. Säule. Mit der vorliegenden Gesetzesrevision werden die Aufgaben und die Haftung der verschiedenen Akteure voneinander abgegrenzt und die Aufsicht neu strukturiert.

Das Führungsorgan erhält klare Kompetenzen, und die direkte Aufsicht wird gestärkt. Die indirekte Aufsicht wird einer Oberaufsichtskommission übertragen, in der – wie vom SAV gefordert – auch die Sozialpartner vertreten sind. Zudem werden die Governance-Bestimmungen angemessen verbessert und die Aufgaben der Revisionsstelle richtigerweise auf die reine Kontrollfunktion (ohne Einmischung in die operative Führung) beschränkt. Auch der zweite Teil der Revision, die Massnahmen zur Förderung der Arbeitsmarktbeteiligung älterer Arbeitnehmender, fiel weitgehend im Sinne des SAV aus.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband nahm mit Genugtuung zur Kenntnis, dass der Bundesrat eine Botschaft zur *Finanzierung der Vorsorgeeinrichtungen von öffentlich-rechtlichen Körperschaften* vorlegte, die auf dem Vernehmlassungs-

modell «Mischfinanzierung und differenzierter Zielddeckungsgrad» basiert. Allerdings will der Bundesrat – in Abweichung zur Meinung des SAV – das System der Teilkapitalisierung nur befristet weiterführen. Hingegen verlängert er die Frist auf 40 Jahre, was immerhin einer Erwerbsgeneration entspricht. Damit kommt der Bundesrat den wichtigen Bedenken des SAV entgegen, dass einige Gemeinwesen mit einer forcierten Kapitalisierung ungerechtfertigt finanziell belastet würden, was gesamtwirtschaftlich negative Folgen hätte. Volle Unterstützung fand das Hauptanliegen des SAV, die öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen finanziell und administrativ zu verselbstständigen und auszugliedern. Damit wurde seinen Forderungen nach notwendigen institutionellen Verbesserungen vollumfänglich Rechnung getragen. (RM)

BVG-Eckdaten (Beträge in CHF)

	ab 2005	ab 2006	ab 2007	ab 2008	ab 2009
Maximal massgebender AHV-Jahreslohn	77 400.–	77 400.–	79 560.–	79 560.–	82 080.–
Koordinationsbetrag	22 575.–	22 575.–	23 205.–	23 205.–	23 940.–
Maximaler koordinierter Lohn	54 825.–	54 825.–	56 355.–	56 355.–	58 140.–
Minimal koordinierter Lohn	3 225.–	3 225.–	3 315.–	3 315.–	3 420.–
Maximaler koordinierter Lohn, für den Anspruch auf einmalige Ergänzungsgutschriften	*	*	*	*	*
Abzugsfähige Beiträge gemäss Art. 82 (Säule 3a)					
■ Arbeitnehmer: höchstens	6 192.–	6 192.–	6 365.–	6 365.–	6 566.–
■ Selbständigerwerbende: höchstens	30 960.–	30 960.–	31 824.–	31 824.–	32 832.–

* aufgehoben

Quelle: BSV

Arbeitslosenversicherung (ALV)

Stand

Ende Dezember 2008 waren 118 762 Arbeitslose bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) eingeschrieben. Damit stieg die **Arbeitslosenquote** am Ende des Berichtsjahres auf 3 %. 2008 lag sie im Durchschnitt bei 2,6 %. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) rechnet infolge der Rezession für 2009 mit einer durchschnittlichen Arbeitslosenquote von 3,8 % und für 2010 mit 5,2 %.

Die Arbeitslosenversicherung (ALV) schloss 2008 mit einem positiven Betriebsergebnis von rund CHF 600 Mio. ab und konnte somit die Darlehensschulden auf CHF 4,1 Mrd. reduzieren. Die Verschuldung blieb unter der Grenze von 2,5 % der versicherten Lohnsumme, bei deren Überschreitung der Bundesrat gemäss Artikel

90c des Bundesgesetzes über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIG) drei Massnahmen ergreifen müsste: Anhebung der Beitragssätze von 2,0 % auf 2,5 %, Einführung eines Solidaritätsbeitrags von 1 % auf den Einkommen zwischen CHF 126 000.– und 315 000.– und Vorlage einer Gesetzesrevision zur Neuordnung der Finanzierung.

Angeichts der angespannten finanziellen Lage der ALV hatte der Bundesrat Mitte Dezember 2007 den Entwurf für eine 4. Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes in die Vernehmlassung geschickt. Am 3. September 2008 verabschiedete der Bundesrat die **Botschaft zur Teilrevision des AVIG**. Das Arbeitslosenversicherungsgesetz sieht einen Beitrags-

satz vor, der innerhalb eines Konjunkturzyklus erlaubt, Einnahmen und Ausgaben im Gleichgewicht zu halten. Dabei wurde bisher eine langfristige, durchschnittliche Arbeitslosigkeit von 100 000 Personen unterstellt. Diese Zahl erwies sich als zu tief. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen auf, dass Finanzierung und Leistungen der Arbeitslosenversicherung auf eine durchschnittliche Arbeitslosenzahl von 125 000 auszurichten sind.

Um das finanzielle Gleichgewicht wieder herzustellen und die aufgelaufenen Schulden abzubauen, soll das AVIG revidiert werden. Die Vorlage verfolgt drei Ziele:

- Der Rechnungsausgleich soll einerseits durch eine leichte Beitragserhöhung

Arbeitslose in der Schweiz (per 31. 12.)

	2004		2005		2006		2007		2008	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Total Arbeitslose	158 416	100	151 764	100	128 580	100	109 012	100	118 762	100
Schweizer	92 253	58,2	87 661	57,8	73 445	57,1	60 282	55,3	64 216	54,1
Ausländer	66 163	41,8	64 103	42,2	55 135	42,9	48 730	44,7	54 546	45,9
Männer	87 627	55,3	81 908	54,0	68 286	53,1	58 903	54,0	67 032	56,4
Frauen	70 789	44,7	69 856	46,0	60 294	46,9	50 109	46,0	51 730	43,6
15–24 Jahre	30 048	19,0	28 524	18,8	22 400	17,5	17 476	16,0	19 263	16,2
25–49 Jahre	97 353	61,5	91 943	60,6	78 235	60,8	67 534	62,0	74 189	62,5
50 und mehr	31 015	19,6	31 297	20,6	27 945	21,7	24 002	22,0	25 310	21,3
0–6 Monate	92 785	58,6	89 101	58,7	77 436	60,2	70 364	64,5	82 292	69,3
7–12 Monate	34 844	22,0	34 010	22,4	26 600	20,7	20 855	19,1	21 457	18,1
über 12 Monate	30 787	19,4	28 653	18,9	24 544	19,1	17 793	16,3	15 013	12,6
Arbeitslosenquote		4,0		3,8		3,3		2,8		3,0

Quelle: seco

von 0,2 % erreicht werden, die je hälftig durch die Arbeitgeber und Arbeitnehmenden zu bezahlen sind. Andererseits werden Leistungen der Arbeitslosenversicherung um mindestens gleichviel gekürzt wie Mehreinnahmen vorgesehen sind.

- Die Schulden sollen erstens mit einer zeitlich befristeten, zusätzlichen Beitragserhöhung von 0,1 % abgebaut werden. Zweitens soll das Solidaritätsprozent auf nicht versicherten Einkommensteilen zwischen dem Höchstbetrag und dem Zweieinhalbfachen des versicherten Verdienstes (CHF 126 000.– bis 315 000.–) wieder eingeführt werden.
- Einsparungen will man erzielen, indem das Versicherungsprinzip gestärkt und die Effizienz der Wiedereingliederung erhöht wird.

Gleichzeitig sollen spezifische Massnahmen die Chancen zur Reintegration von älteren Arbeitnehmenden verbessern. Der Bundesrat plant die Inkraftsetzung der AVIG-Revision per 1. Januar 2011.

Beurteilung

Der Schweizerische Arbeitgeberverband steht – dem Grundsatz der Flexicurity folgend – zu einer leistungsfähigen und finanziell gesunden Arbeitslosenversiche-

rung. Er unterstützt deshalb grundsätzlich eine Revision AVIG, welche diese auf eine realistische langfristige Arbeitslosenzahl ausrichtet sowie mit Leistungskorrekturen und – soweit unbedingt nötig – auch Beitragsanpassungen das langfristige finanzielle Gleichgewicht der Versicherung wieder herstellt. Der SAV begrüsst daher die in der Vorlage vorgesehenen Leistungskorrekturen, hält sie aber noch nicht für genügend. In der Botschaft fehlt eine fundierte Auseinandersetzung mit weitergehenden Sparvorschlägen, die Arbeitgeber im Vernehmlassungsverfahren einbringen: erstens die Streichung der Anhebung auf 640 Taggelder für Personen, die vier Jahre vor dem AHV-Alter arbeitslos werden, zweitens die Beschränkung der Bezugsdauer auf 260 Taggelder bis zum 30. Altersjahr und drittens degressive Taggelder. Der SAV erwartet, dass seine Vorschläge für weitergehende Leistungskorrekturen im parlamentarischen Prozess nochmals eingehend geprüft werden. Erst wenn das Sparpotenzial unter Wahrung der Funktionsfähigkeit der Versicherung voll ausgeschöpft ist, kommt für den SAV eine Beitragserhöhung in Frage. Er wendet sich jedoch insbesondere gegen die befristete Einführung eines Solidaritätsprozents: Damit wird das Versicherungsprinzip verletzt und die Solidarität in der Arbeitslosenversicherung überdehnt.

(RM)

Andere Versicherungszweige

Familienzulagen (FamZG)

Stand

Nachdem die Stimmberechtigten in der Volksabstimmung vom 26. November 2006 das *Bundesgesetz über die Familienzulagen* (FamZG) angenommen hatten, trat es – bereinigt und die Vollzugsverordnungen verabschiedet – am 1. Januar 2009 in Kraft.

Nach dem neuen FamZG steht Arbeitnehmenden sowie Nichterwerbstätigen mit bescheidenem Einkommen in allen Kantonen eine Kinderzulage von mindestens CHF 200.– für jedes Kind bis 16 Jahre und eine Ausbildungszulage von mindestens CHF 250.– für Kinder von 16 bis 25 Jahren zu. Auch bei Teilzeitarbeit gibt es die vollen Zulagen.

Bereits im Vorfeld der Inkraftsetzung stellten sich Durchführungsfragen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband verlangte ein zentrales Bezüger- und Kinderregister, denn nur so kann das Verbot des Doppelbezuges von Familienzulagen für das gleiche Kind durchgesetzt werden.

Beurteilung

Nach der Inkraftsetzung des FamZG steht die kritische Begleitung der Umsetzung im Vordergrund. Sie brachte in der Praxis schon zahlreiche Probleme ans Licht. Wie der SAV bereits im Abstimmungskampf hervorgehoben hatte, brachte die Bundes-

regelung für die Unternehmungen mit mehreren Standorten keine Vereinfachung, weil die Kantone zu viele Sonderbestimmungen erlassen können. Zudem mussten zahlreiche Arbeitgeber die bewährte direkte Zahlung der Familienzulagen einstellen und sich einer Ausgleichskasse anschliessen. Angesichts des gestiegenen Missbrauchspotenzials bei Doppelbezügen ist die Einführung eines zentralen Bezügerregisters vordringlich. Diesbezügliche Motionen wurden vom Parlament gutgeheissen, und der Bundesrat beauftragte das Eidgenössische Departement des Innern (EDI), entsprechende Lösungsvorschläge auszuarbeiten.

Da die Familienpolitik sich auf die Beteiligung der Eltern am Erwerbsleben auswirkt, beschäftigt sich der SAV immer wieder auch mit familienpolitischen Fragen. Im Vordergrund stehen dabei private, betriebliche und gesamtarbeitsvertragliche Fördermassnahmen.

Der SAV unterstützt gezielte Massnahmen zur *Verbesserung der Strukturen für eine familienexterne Betreuung* von Kindern und Jugendlichen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu optimieren. Er bekämpft dagegen den weiteren Ausbau der bundesrechtlichen Familienzulagenordnung und wendet sich gegen jene Stimmen, welche einen bundesweiten Anspruch auf Kinderzulagen für selbstständig Erwerbstätige fordern. (RM)

Arten und Ansätze der Familienzulagen nach dem FamZG, dem FLG und den kantonalen Gesetzen

Stand 1. Januar 2009

Beträge in CHF

Gesetz/Kanton	Kinderzulage	Ausbildungszulage	Geburtszulage	Adoptionszulage	Beitrag an die kt. FAK in %
	Ansatz je Kind und Monat				
FamZG	200	250	—	—	
FLG ¹	200	250	—	—	2,0
ZH	200	250	—	—	1,2
BE ²	230	290	—	—	2,15
LU	200/210 ³	250	1000	1000	1,7
UR	200	250	1000	1000	2,0
SZ	200	250	1000	-	1,6
OW	200	250	—	—	1,8
NW	240	270	—	—	1,5
GL	200	250	—	—	1,9
ZG	300	300/350 ⁴	—	—	1,4
FR ⁵	230/250	290/310	1500	1500	2,45
SO ⁶	200	250	—	—	1,7
BS	200	250	—	—	1,85
BL	200	250	—	—	1,4
SH	200	250	—	—	1,6
AR	200	250	—	—	1,7
AI	200	250	—	—	1,7
SG	200	250	—	—	1,8
GR	220	270	—	—	1,9
AG	200	250	—	—	1,6
TG	200	250	—	—	1,6
TI ⁷	200	250	—	—	1,75
VD ⁸	200/370	250/420	1500	1500	2,1
VS ⁹	275/375	425/525	2000/3000	2000/3000	3,0
NE ¹⁰	200/250	280/330	1200	1200	2,2
GE ¹¹	200/300	250/350	1000/2000	1000/2000	1,4
JU	250	300	850	850	2,8

Quelle: BSV

Legende

- ¹ FLG: Im Berggebiet werden um 20 Franken höhere Ansätze ausgerichtet; an landwirtschaftliche Arbeitnehmende wird zusätzlich eine Haushaltungszulage von 100 Franken im Monat ausgerichtet.
- ² BE: Die FAK können höhere Beträge festsetzen sowie Geburts- und Adoptionszulagen vorsehen.
- ³ LU: Der erste Ansatz gilt für Kinder bis zu 12 Jahren, der zweite für Kinder über 12 Jahre.
- ⁴ ZG: Der erste Ansatz gilt für Kinder bis zu 18 Jahren, der zweite für Kinder über 18 Jahren.
- ⁵ FR: Gesetzliches Minimum; jede Kasse kann aufgrund ihrer finanziellen Möglichkeiten mehr ausrichten; Kinder- und Ausbildungszulage: Der erste Ansatz gilt für die ersten beiden Kinder, der zweite für das dritte und jedes weitere Kind.
- ⁶ SO: Gesetzliches Minimum.
- ⁷ TI: Höhere Ansätze können anerkannt werden, aber sie gelten nicht als Familienzulagen im Sinne des Gesetzes.
- ⁸ VD : Gesetzliches Minimum; jede Kasse kann aufgrund ihrer finanziellen Möglichkeiten mehr ausrichten. Kinder- und Ausbildungszulage: Der erste Ansatz gilt für die ersten beiden Kinder, der zweite für das dritte und jedes weitere Kind; der höhere Ansatz wird ab der dritten Zulage ausgerichtet, die der Bezugsberechtigte erhält. Geburts- und Adoptionszulagen: Der Betrag pro Kind wird bei Mehrlingsgeburten bzw. bei Mehradoptionen verdoppelt.
- ⁹ VS: Kinder- und Ausbildungszulage: Der erste Ansatz gilt für die ersten beiden Kinder, der zweite für das dritte und jedes weitere Kind; Geburts- und Adoptionszulagen: Der zweite Ansatz gilt pro Kind bei Mehrlingsgeburten bzw. bei Mehradoptionen. Bis zur Errichtung der kantonalen FAK nimmt die CIVAF die Funktion einer Auffangkasse wahr (Art. 1, al. 1, let. a, Arrêté CE du 26.9.2008). Ihr Beitragssatz beträgt 3 % für die Arbeitgeber, dazu kommt noch ein Arbeitnehmerbeitrag von 0,3 %.
- ¹⁰ NE: Gesetzliches Minimum; jede Kasse kann aufgrund ihrer finanziellen Möglichkeiten mehr ausrichten. Kinder- und Ausbildungszulage: Der erste Ansatz gilt für die ersten beiden Kinder, der zweite für das dritte und jedes weitere Kind.
- ¹¹ GE: Der erste Ansatz gilt für die ersten beiden Kinder, der zweite für das dritte und jedes weitere Kind, für das der gleiche Bezüger Anspruch auf Familienzulagen hat. Erwerbsunfähige Kinder über 16 Jahren erhalten eine Kinderzulage von 250 Franken, ab dem dritten Kind von 350 Franken.

Berufliche Grundbildung

Die Arbeitgeber tragen eine besondere Verantwortung bei der Berufsbildung. Mit ihrer Ausbildungsbereitschaft steht und fällt das **duale Berufsbildungssystem**, welches zusammen mit seiner Fortsetzung in den Fachhochschulen und in der höheren Berufsbildung zu den grossen Stärken des schweizerischen Ausbildungssystems zählt. Auch trägt es massgeblich zur genügenden Versorgung des Arbeitsmarktes mit qualifizierten Fachkräften bei.

Berufsbildung als bedeutendster Bildungsweg

Die Berufsbildung vermittelt zwei von drei Jugendlichen in der Schweiz eine solide berufliche Grundlage. Sie ist Basis für lebenslanges Lernen und öffnet eine Vielzahl von Berufsperspektiven.

Strukturelle und konjunkturelle Veränderungen in der Wirtschaft wirken sich auf die Entwicklung der beruflichen Grundbildung aus. Die momentan rekordhohen Bestände an Lernenden im Berufsbildungssystem und die kurzfristig noch ansteigenden Absolventenzahlen dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, dass ein Wendepunkt erreicht ist. Einerseits werden die Eintritte in die berufliche Grundbildung ab 2009 sinken. Andererseits wird ab 2012/2013 die Zahl der Abschlüsse zurückgehen und bis 2017 weiter kontinuierlich sinken. Hauptgründe dafür sind die sinkenden Schulabgängerzahlen, der leicht sinkende Marktanteil der dualen Berufsbildung gegenüber den Vollzeitschulen sowie die konjunkturelle Entwicklung. Gerade die sich akzentuierende Rezession könnte mit einer gewissen Verzögerung dazu führen, dass weniger Ausbildungsplätze bereitstehen und dies beim nächsten Aufschwung zu einem Fachkräft-

temangel führt. Die Unternehmungen sind aufgefordert, ihre Ausbildungsanstrengungen auch in schwierigen Zeiten aufrechtzuerhalten.

Seit vier Jahren ist das neue Berufsbildungsgesetz (BBG) in Kraft. Es wirkt als Motor für die Modernisierung der Berufsbildung und muss weiter konsequent umgesetzt werden.

Aufgrund der neuen gesetzlichen Grundlagen sind über 200 Berufe zu revidieren. Die **Reform- und Umsetzungsarbeiten** fordern die Branchenverbände als Träger der Bildungsverordnungen zurzeit immer noch stark. Seit 2005 wurden 95 Bildungsverordnungen in Kraft gesetzt sowie 7 Ausbildungs- und Prüfungsreglemente ersatzlos aufgehoben. 26 der neuen Berufe schliessen mit einem eidgenössischen Berufsattest (EBA) ab.

Auch das mit jährlich rund 10 000 neuen Lehrverhältnissen grösste Berufsfeld, die kaufmännische Grundbildung, muss reformiert werden. Dieses komplexeste Projekt der beruflichen Grundbildung betrifft insgesamt 23 Ausbildungs- und Prüfungsbranchen. Die bisherigen Errungenschaften sollen zukunftstauglich, unter Berücksichtigung der Wirtschaftsbedürfnisse sowie des Zusammenwirkens der drei Lernorte (Betrieb, Berufsfachschule und überbetriebliche Kurse) flexibel und anpassungsfähig weiterentwickelt werden.

Einsatz für ein leistungsfähiges und attraktives Berufsbildungssystem

Der SAV wirkt als Dachverband an den Umsetzungsarbeiten in **nationalen Projekten** mit. Massnahmen wie neue Instrumente zur Qualitätssicherung und die

Sekundarstufe II: Allgemein und Berufsbildung – Übersicht über die Bestände an Lernenden 2007/2008

	1990	2000	2005	2006	2007
Schülerinnen/Schüler	295 807	307 121	317 417	325 783	329 890
Allgemeinbildende Schulen	74 488	93 431	97 513	100 415	103 122
– Gymnasiale Maturität	54 311	66 888	68 264	70 263	71 958
– Berufsmaturität (nachberuflich)	...	3 215	5 288	5 395	6 158
– Andere allgemeinbildende Schulen ¹⁾	20 177	23 328	23 961	24 757	25 006
Berufliche Grundbildung ²⁾	221 319	213 690	219 904	225 368	226 768
– Duale berufliche Grundbildung	190 392	185 600	189 355	197 465	200 053
– Vollzeitschule	25 956	23 832	25 678	23 629	22 813
– Teilzeitschule	4 971	4 258	4 871	4 274	3 902

¹⁾ inkl. Fachmittelschulen FMS

²⁾ inkl. Anlehre und Vorlehre

Quelle: BFS



Jürg Zellweger

Bildungsabschlüsse 2007

Schulstufe/-typ	Ausweise, Diplome	
	Total	Frauen %
Sekundarstufe II ¹⁾	79 634	48,4
Gymnasiale Maturitätszeugnisse	17 461	58,1
Berufsmaturitätszeugnisse	10 615	44,8
Lehrpatente	114	79,0
Eidg. Fähigkeitszeugnisse EFZ	49 896	41,2
Eidg. Berufsatteste EBA	1 591	66,7
Andere Fähigkeitszeugnisse	2 573	80,9
Handelsmittelschuldiplome	2 474	51,4
Fachmittelschulabschlüsse	3 600	81,9
Anlehrausweise	1 925	21,5

¹⁾ Ohne Berufsmaturitätsabschlüsse

Quelle: BFS

Evaluation von Lehrabschlussprüfungen sollten flexibel auf die Qualifizierungsbedürfnisse der Wirtschaft eingehen und den Branchenverbänden erlauben, für ihre Bedürfnisse massgeschneiderte Lösungen zu schaffen.

Mit der Fortführung der nationalen Berufsbildungskampagne (www.berufsbildungplus.ch) propagierten die Verbundpartner (Bund, Organisationen der Arbeitswelt und Kantone) auch 2008 die Berufsbildung als attraktiven Einstieg ins Erwerbsleben.

Die Kampagne thematisierte insbesondere die Chancen einer beruflichen Laufbahn und zeigte anhand konkreter Beispiele die interessanten Karriereperspektiven auf, welche das duale Berufsbildungssystem dank seiner hohen Durchlässigkeit eröffnet.

Das Projekt «Case Management Berufsbildung» trägt dazu bei, sowohl Schulabgänger ohne Anschlusslösung als auch junge Erwachsene ohne nachobligatorischen Schulabschluss in das Berufsbildungssystem zu integrieren. Der Bund entwickelte Konzepte dazu und sorgte für die Anschubfinanzierung, damit die Kantone solche Projekte operativ umsetzen können.

Die Vernehmlassung des Bundesrates zu einer neuen Verordnung über die eidgenössische Berufsmaturität führte zu sehr kontroversen Stellungnahmen. Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) führte daraufhin Hearings mit den wichtigsten Anspruchsgruppen wie dem Schweizerischen Arbeitgeberverband durch und überarbeitete den Entwurf. Dabei wurden für die Wirtschaft wesentliche Verbesserungen erreicht.

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) führt in den Jahren 2007 bis 2009 eine international breit angelegte Untersuchung über die Berufsbildung durch. Für die Schweiz ist dies eine Chance, ihr duales Berufsbildungssystem im Ausland besser bekanntzumachen und entsprechend zu positionieren, um längerfristig die internationale Anerkennung der schweizerischen Berufsbildungsabschlüsse zu erreichen. Der SAV arbeitet deshalb aktiv an der Evaluation der schweizerischen Auszubildendenverhältnisse mit.

Lehrstellensituation vorerst stabil

Das BBT verfolgt die Entwicklung auf dem [Lehrstellenmarkt](#) anhand des «Lehrstellenbarometers», das im Berichtsjahr einen Anstieg des Lehrstellenangebots auf 88 000 (+11% zum Vorjahr) auswies. Die Anzahl Jugendlicher, die vor der Berufswahl standen und an einer Lehrstelle interessiert waren, betrug 92 000 (–2,6%). Ende August 2008 waren 83 000 (+6%) Plätze vergeben. Die sogenannte Warteschlange (Jugendliche, welche bereits 2008 vor der Berufswahl standen und Ende August 2008 angaben, sich 2009 für eine Lehrstelle zu interessieren) wurde auf 21 500 Personen geschätzt. Der Anteil dieser Jugendlichen lag bei 14% der Stichprobe, was im Vergleich zum Vorjahr ein deutlich geringerer Anteil bedeutete. Alles in allem entwickelte sich die Lehrstellensituation erfreulich. Rund 5000 (Vorjahr 3000) Lehrstellen konnten nicht besetzt werden. (JZE)

Höhere Berufsbildung

Zur höheren Berufsbildung gehören folgende vom Bund reglementierte Angebote:

- Berufsprüfungen (Abschluss mit Fachausweis),
- die höheren Fachprüfungen (Abschluss mit Diplom, «Meisterprüfung»)
- Ausbildung an Höheren Fachschulen (Abschluss mit Diplom HF).

Unmittelbar praxisorientiert und arbeitsmarktbezogen

Die Initiative zur Schaffung einer neuen *Berufs- oder höheren Fachprüfung* geht immer von einer Organisation der Arbeitswelt (üblicherweise einem Branchenverband) aus. Sie bestimmen auch den Inhalt und organisieren die Abnahme der Prüfungen. Damit – und auch mit dem erforderlichen Nachweis einer bestimmten Anzahl Praxisjahre nach der beruflichen Grundbildung – ist ein sehr enger und direkter Bezug zur Arbeitswelt hergestellt.

Die Rahmenlehrpläne der *Höheren Fachschulen* werden von den Bildungsanbietern gemeinsam mit den Verbänden er-

arbeitet. Für die Zulassung kann neben einem Abschluss auf Sekundarstufe II zusätzlich Berufserfahrung und eine Eignungsabklärung verlangt werden.

Mit jährlich rund 27 000 Abschlüssen trägt die höhere Berufsbildung auf der Tertiärstufe wesentlich zur Bereitstellung von qualifizierten Fachkräften bei. Im Hochschulbereich sind es demgegenüber jährlich rund 12 000 Fachhochschul- und 18 000 universitäre Abschlüsse (Bachelor und Master bzw. Lizentiate).

Beträchtliche Beteiligung der Arbeitgeber

Die Vorbereitungskurse für die Prüfungen werden zu 80 bis 90 % primär über Teilnahmegebühren finanziert. Die *Höheren Fachschulen* dagegen werden stärker subventioniert, sodass die Teilnahmegebühren lediglich 25 % der Kosten des Studienganges decken müssen.

Drei Viertel aller Studierenden im berufsbegleitenden Studium werden gemäss eigenen Angaben durch ihren Arbeitgeber unterstützt, mehr als die Hälfte kann auf

eine finanzielle Förderung zählen (Beteiligung an Ausbildungskosten und Lohnfortzahlung bei Abwesenheit).

Das Engagement der Arbeitgeber zeigt, dass die höhere Berufsbildung dank ihrer Praxisnähe auch für die Betriebe einen grossen Nutzen bringt.

Schwachstellen und Problemfelder

Trotz der hohen Bedeutung und der nachgewiesenen Effektivität und Effizienz dieser Angebote scheint die höhere Berufsbildung etwas unter Druck zu geraten. Die internationale Positionierung ist schwierig. Im Ausland sind die entsprechenden Qualifikationen häufig nicht bekannt, und Probleme entstehen bereits bei der Übersetzung der Titel. Nachdiplomstudien der Hochschulen und andere Ausbildungsgänge treten vermehrt in Konkurrenz zu den Angeboten der höheren Berufsbildung. Die finanzielle Unterstützung durch die Kantone ist sehr unterschiedlich. Anders als im Hochschulbereich müssen ausserkantonale Studierende in manchen Fällen höhere Studiengebühren entrichten. Eine Koordination der öffentlich unterstützten Bildungsangebote fehlt weitgehend.

Gestützt auf eine im Berichtsjahr erstellte Analyse der höheren Berufsbildung laufen Vorarbeiten für eine neue interkantonale Vereinbarung. Damit sollten mehrere identifizierte Schwachstellen beseitigt werden. Die verstärkten Anstrengungen bei der internationalen Zusammenarbeit des Bundes sind daher sehr zu begrüssen.

(JZE)

Bildungsabschlüsse 2007

	Total	Frauen %
Höhere Berufsbildung	27246	45,3
Höhere Fachschuldiplome	4186	31,9
Eidg. Diplome	2563	17,8
Eidg. Fachausweise	11723	37,3
Abschlüsse der übrigen höheren Berufsbildung	8774	70,5

Quelle: BFS

Weiterbildung

Die *Förderung der beruflichen Qualifikationen*, insbesondere von älteren Mitarbeitenden, wird aufgrund der strukturellen Alterung der Erwerbsbevölkerung noch an Bedeutung gewinnen. Wissensgesellschaft und technologischer Fortschritt erfordern eine stetige Erneuerung und Entwicklung der Kompetenzen der Menschen.

Der Bundesrat gab im Berichtsjahr eine Analyse im Hinblick auf ein allfälliges Rahmengesetz zur Weiterbildung in Auftrag. Er möchte damit einen Schritt in Richtung Harmonisierung des Bildungssystems machen und die allgemeine Weiterbildungsbereitschaft der Bevölkerung steigern.

Weiterbildung umfasst ein weites Spektrum von Lernaktivitäten Erwachsener. Sie kann autodidaktisch oder organisiert erfolgen, findet auf elementarer Stufe ebenso wie auf höchster Fachstufe statt und verfolgt berufliche oder persönliche Ziele. Mit Bezug auf das lebenslange Lernen hat sich die Unterscheidung von drei Lernformen eingebürgert:

1. Die *formale Bildung* umfasst alle Bildungsgänge der obligatorischen Schule, der Sekundarstufe II (berufliche Grundbildung oder allgemein bildende Schulen) und der Tertiärstufe (höhere Berufsbildung, Hochschulabschlüsse oder Doktorate).
2. Die *nicht-formale* Bildung umfasst die Lernaktivitäten in einer Schüler-Lehrer-Beziehung ausserhalb des formalen Bildungssystems. Dazu gehören beispielsweise Kurse, Konferenzen, Seminare oder Privatunterricht.
3. Das *informelle* Lernen umfasst Aktivitäten, die explizit einem Lernziel dienen, aber ausserhalb einer Lernbeziehung stattfinden. Z. B. Fachliteratur lesen, von anderen Personen am Arbeitsplatz lernen oder Training on the job.

Ein weiteres wichtiges Merkmal betrifft die Unterscheidung zwischen beruflich motivierten Lernzielen und Lernen zur Allgemeinbildung (oft als Investition) oder zum Vergnügen (als Konsum).

Bei der Weiterbildung sind in der Regel nicht-formale Bildungsaktivitäten gemeint. Aber auch das informelle Lernen ist dazuzuzählen. Hingegen sind die formalen Bildungsmöglichkeiten für Erwachsene (Lehre, Maturität, Meisterdiplom, Bachelor, Master, Nachdiplom usw.) bei dieser Definition nicht berücksichtigt.

Die überwiegende Mehrheit jener, welche sich beruflich (nicht-formal) weiterbilden, werden von ihren Arbeitgebern finanziell und/oder zeitlich unterstützt. Die Betriebe spielen oft eine wichtige Rolle als Veranstalter von nicht-formalen Bildungsaktivitäten. Informelles Lernen als verbreitete und wichtige Form der Weiterbildung findet meist am Arbeitsplatz statt.

Die Diskussionen über ein neues Weiterbildungsgesetz wecken weitreichende Begehrlichkeiten und Forderungen. Im Hinblick auf mögliche staatliche Subventionierung gewinnen Ziel- und Definitionsfragen zentrale Bedeutung. Die Forderungen der Arbeitnehmerorganisationen umfassen unter anderem obligatorische Weiterbildungstage bei selbstverständlicher Übernahme von Lohn- und Kurskosten durch die Arbeitgeber sowie Rechtsansprüche auf kostenlose berufliche Standortbestimmungen für die Arbeitnehmenden. Mit Weiterbildungsmassnahmen eng verbunden wird auch die Aussicht auf anspruchsvollere und besser entschädigte Arbeit. Der SAV plädiert demgegenüber für eine praxisorientierte Konzentration auf die berufliche Weiterbildung. (JZE)

Teilnahme an Weiterbildung, 2006 Ständige Wohnbevölkerung 25–64 Jahre

	absolute Werte (in Millionen)	relative Werte (in %)
Teilnehmende		
mindestens eine Weiterbildungsaktivität	3,3	79
informelles Lernen	3,1	74
nicht-formale Bildung	2,0	48
nicht-formale Bildung (beruflich motiviert)	1,6	38
nicht-formale Bildung (ausserberuflich motiviert)	0,6	14

Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), 2006

Medienarbeit

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) zählt eine professionelle Medienarbeit zu seinen Kernaufgaben. Anfragen von Medienschaffenden werden möglichst schnell und kompetent beantwortet. Der SAV legt grossen Wert auf eine gute Erreichbarkeit und umfassende Auskünfte der Dossierverantwortlichen. Es wird darauf geachtet, dass die Informationen zuverlässig, klar und allgemein verständlich sind. Glaubwürdigkeit, Offenheit und die Gleichbehandlung der verschiedenen Medien sind die bewährten Pfeiler der SAV-Informationspolitik.

Auch 2008 nahmen die Verbandsvertreter mit zahlreichen Interviews, Statements sowie Artikeln in elektronischen Medien, Zeitungen und Zeitschriften zu arbeitgeberpolitischen, wirtschaftspolitischen und sozialpolitischen Themen Stellung. Daneben stiessen die Communiqués des SAV auf eine breite Resonanz in den Medien. Wichtige Kommunikationskanäle stellen der «Schweizer Arbeitgeber» und die SAV-Webseite dar. Das Kommunikationsteam beantwortete eine Vielzahl an Medienanfragen, stellte Basisinformationen bereit und vermittelte Kontakte zu Mitgliedverbänden.

Das 100-Jahr-Jubiläum des Schweizerischen Arbeitgeberverbands war ein medialer Grossanlass. Über 350 Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung feierten den runden Geburtstag am 7. November 2008 in den Räumlichkeiten des Stade de Suisse in Bern. Der Anlass fand ein breites Echo sowohl in den elektronischen als auch in den Printmedien. Auch im Berichtsjahr wurde der SAV von den Medien durchwegs fair behandelt.

Themenschwerpunkte

2008 standen für die Medien vorab folgende Themen im Zentrum:

- Zukunft der Sozialversicherungen
- AHV: Perspektiven (Demographie), Höhe und Flexibilisierung des Rentenalters, Lebensarbeitszeit
- Arbeit und Alter: altersgerechte Personalpolitik der Firmen
- Arbeitslosenversicherung: Sanierung, steigende Arbeitslosigkeit, Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes
- Arbeitsmarkt: Situation, Perspektiven, Schwächere und Arbeitsmarkt
- Arbeitsrecht: Schutzalter 18 im Arbeitsgesetz, Schutz vor Passivrauchen
- Bildung und Forschung: finanzielle Unterstützung
- BVG: Verwaltung von Vorsorgevermögen, Mindestzins, Mindestumwandlungssatz, Strukturreform
- Corporate Governance, Managerlöhne
- Familienzulagen: neues Bundesgesetz
- Frau und Arbeitswelt, Gleichstellung
- Flexicurity: Kombination von Arbeitsmarktflexibilität und sozialer Sicherheit
- Globalisierung
- IV: 5. IV-Revision mit Verfahrensstraffung, Früherfassung und Integration, IV-Zusatzfinanzierung
- KMU: Administrativer Aufwand
- Konjunkturabschwung in der Schweiz
- Lohnpolitik: Lohnrunde 2008/2009
- Personenfreizügigkeit Schweiz–EU: kein Druck auf Löhne und Arbeitsbedingungen, Bereicherung für Arbeitsmarkt

Medienkonferenzen/Communiqués

An Medienkonferenzen und in Communiqués nahm der SAV zu folgenden Themen Stellung:

- 06. 03. 2008: 5. IV-Revision
IV-Broschüre für Arbeitgeber
- 25. 03. 2008: 90 Jahre Suva
Modell Suva aus der Arbeitgebersicht
- 16. 04. 2008: Volksabstimmung über die Personenfreizügigkeit vom 8. Februar 2009
Bilateralen Weg weiterführen
- 25. 04. 2008: Volksabstimmung über die Personenfreizügigkeit
Freier Personenverkehr Schweiz–EU
- 16. 06. 2008: Volksabstimmung über die Personenfreizügigkeit
Erfolgreiche Bilaterale sichern
- 04. 07. 2008: *Schuldenbremse: Mit nachhaltigen Finanzen die Zukunft sichern*
- 19. 08. 2008: *Für Lohnrunde mit Augenmass*
- 09. 09. 2008: Volksabstimmung über die Initiative «Für ein flexibles Rentenalter» vom 30. November
Wirtschaft gegen Rentenalter 62
- 10. 09. 2008: *Wirtschaft unterstützt HarmonoS*
- 19. 09. 2008: *SAV schlägt für 2009 einen BVG-Mindestzins von 1,75 % vor*
- 06. 10. 2008: Volksabstimmung über die Initiative «Für ein flexibles Rentenalter»
Nein zur SGB-Initiative
- 07. 11. 2008: Jubiläumsanlass «100 Jahre Schweizerischer Arbeitgeberverband»
Die Erfolgsgeschichte der Schweiz auch in Zukunft weiterschreiben!
- 30. 11. 2008: *Nein zur Senkung des Rentenalters – Sieg der Vernunft! (Nach der Abstimmung)*
- 12. 12. 2008: Volksabstimmung über die Personenfreizügigkeit
KOF-Studie bestätigt positive Effekte

(JW)



Website «www.arbeitgeber.ch»

Das Internet hat sich als unverzichtbares Kommunikationsmittel etabliert, und die elektronischen Medien des Schweizerischen Arbeitgeberverbands haben an Bedeutung gewonnen. Auf der SAV-Webseite sind alle Stellungnahmen und Communiqués des Verbands zu finden. Dazu kommen relevante Informationen zu den Themen Arbeitsmarkt, Arbeitsrecht, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Sozialpolitik, Sozialversicherungen sowie Aus- und Weiterbildung.

Neben der öffentlich zugänglichen Webseite werden auf dem SAV-Extranet alle Kreisschreiben und Vernehmlassungen samt Links sowie Wissenswertes für unsere Mitgliedorganisationen, Vorstands- und Vorstandsausschussmitglieder aufgeschaltet. Auch können die Mitglieder der Arbeitsgruppen auf Unterlagen aus ihren Sitzun-

gen zurückgreifen. Neu lanciert wurde im Berichtsjahr ein Sozialpolitik-Newsletter, mit dem speziell Interessierte über die Entwicklungen im Bereich Sozialpolitik und Sozialversicherungen auf dem Laufenden gehalten werden.

Das wirkt sich auf die [Internetstatistik](#) aus. So wählten im Jahr 2008 rund 250 000 Interessierte [www.arbeitgeber.ch](#) an; diese Zahl ist etwa gleich hoch wie im Vorjahr. Auch Medienvertreter griffen rege auf Informationen von Webseiten zurück. Eine Umfrage des Schweizerischen Arbeitgeberverbands bei relevanten Medien in der Deutschschweiz zeigte, dass die Medienschaffenden Informationen auf den Webseiten von Schweizer Wirtschaftsverbänden bei der Recherche zumeist als «wichtig» bis «sehr wichtig» erachten. (JW)

«Schweizer Arbeitgeber»

Mit 1604 Seiten (2007: 1388) lag der **Gesamtumfang** des «Schweizer Arbeitgeber» im Berichtsjahr um 216 Seiten höher als 2007 (+15,6 %). Grund für diese starke Zunahme war das 100-Jahr-Jubiläum des Schweizerischen Arbeitgeberverbands. Der «Schweizer Arbeitgeber» begleitete das Jubiläumsjahr publizistisch zweisprachig mit einer Serie «Perspektiven der Schweizerischen Arbeitgeberpolitik» (25 Artikel von Gastautoren), mit einer mehrteiligen auf den Jahresberichten basierenden Chronik des Verbands und mit einer ausführlichen Berichterstattung über den Jubiläumsanlass vom 7. November 2008 in Bern. Sämtliche Artikel wurden Anfang 2009 in einem Sammelband herausgegeben. Zum grösseren Umfang der Zeitschrift trug überdies bei, dass 25 statt 24 Ausgaben produziert wurden. Das erwähnte Total von 1604 Seiten umfasst Titel und Impressum 50 (48), Text 1406 (1227) und Inserate 148 (113) Seiten.

Hoher Umsatz bei Inseraten

Trotz der sich verschlechternden Konjunkturaussichten gelang es, den Inserate-Umsatz gegenüber dem Vorjahr um 44 % auf einen Höchstwert zu steigern. Die durchschnittliche Druckauflage lag 2008 mit 4700 Exemplaren um 200 höher als im Vorjahr. Auf der **Kostenseite** fiel der Aufwand für Druck und Versand infolge des erwähnten Mehrumfanges spürbar höher aus als im Vorjahr. Die übrigen Herstellkosten überschritten den Vorjahreswert ebenfalls, weil für die Überprüfung und Optimierung der Produktionsabläufe, für die Neu-Ausschreibung des Druckauftrags, für die Durchführung einer repräsentativen Leserschaftsforschung und für die Abwerbung externe Berater zugezogen wurden.

Auf der **Ertragsseite** waren die Abonnementserlöse praktisch unverändert (–1,3 %). Beachtliche Zusatzeinnahmen konnten durch die Sonderbände «Frauen – der Schlüssel für die wirtschaftliche Zukunft» und den Sammelband «Erfolgreiche Nachfolgeplanung in Familienunternehmen» realisiert werden.

Die **Abwerbung** wurde in der zweiten Hälfte des Berichtsjahrs spürbar verstärkt. Dank dem Support durch eine Telemarketingfirma vervielfachte sich die Erfolgsquote. Dank dieser Werbeaktionen, die auch 2009 mit hoher Priorität fortgeführt werden, konnte der schleichende Rückgang der Abozahlen gegen Ende Jahr gestoppt werden.

227 Interviews ausgewertet

Die Publicom AG (Kilchberg) führte 2008 eine standardisierte **Online-Leserbefragung** durch. Der «Schweizer Arbeitgeber» erreicht, so der Schlussbericht der Publicom AG, «eine vorwiegend ältere, männliche und äusserst exklusive Leserschaft mit hoher Bildung und hohem Einkommen. Die rund 16 000 Lesenden – durchschnittlich 3,4 pro Abonnement – sind zu knapp drei Vierteln männlich, und das Durchschnittsalter beträgt 49 Jahre. Knapp die Hälfte der Lesenden hat einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss, rund 40 % gehören der obersten Führungsebene an und 16 % sind Firmeninhaber oder Unternehmer.

Im Vergleich zu den unmittelbaren Konkurrenzprodukten geniesst die Zeitschrift einen hohen Stellenwert als Informationsquelle über Wirtschaftsthemen, und die Leserschaft billigt ihr «Kompetenz, Glaub-

würdigkeit und redaktionelle Qualität» zu. Besondere Beachtung finden betriebsrelevante Wirtschafts-, Rechts- und insbesondere Personalthemen wie «Arbeitsrecht», «Unternehmensführung», «Konjunktur» oder «Human Resources». Beim Erscheinungsbild werden die «Qualität der Abbildungen und Fotos» am besten bewertet. Auch die redaktionelle Qualität und der Schreibstil erhalten eine gute Beurteilung. Einige Befragte bemängeln allerdings in ihren Kommentaren die Länge der Artikel. Nur mässig zufrieden sind die Leser mit der Gestaltung der Zeitschrift. Kritisiert wird auch die ungenügende Rubrizierung und Leserführung. Das inhaltlich gute Image der Zeitschrift scheint formal etwas angestaubt zu sein.

Eine Arbeitsgruppe wertet derzeit die Ergebnisse der Leserschaftsforschung detaillierter aus und erarbeitet entsprechende Entscheidungsgrundlagen. Schon per 1. Januar 2009 erfuhr die Zeitschrift ein gestalterisches **Facelifting**. (HR)



Internationale Arbeitsorganisation (IAO)

Die 97. Session der *Internationalen Arbeitskonferenz* fand vom 28. Mai bis 13. Juni 2008 in Genf statt. Ein zusammenfassender Bericht darüber erschien 2008 in der Nummer 18 des «Schweizer Arbeitgeber».

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

Arbeitgeber-Delegierter:

- Michel Barde, Vorstandsmitglied des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, Genf

Stellvertretender Delegierter und Fachberater:

- Alexandre Plassard, Mitglied der Geschäftsleitung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, Zürich

Fachberater:

- Daniel Hefti, wirtschaftlicher Berater des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, Zürich;
- Geza Teleki, Berater, Arbeitgeberverband Basel

Menschenwürdige Arbeit: Strategische Herausforderungen

Die Generaldebatte stützte sich im Jahr 2008 an der Vollversammlung auf den Bericht des Generaldirektors unter dem Titel «Menschenwürdige Arbeit: kommende strategische Herausforderungen». Dieses Dokument bearbeitet und vertieft die Themen, welche schon im Bericht des Generaldirektors anlässlich der letzten Konferenz im Juni 2007 erwähnt wurden. So entwickelt der Bericht das Thema der «Menschenwürdigen Arbeit» und seiner Agenda. Dieser Begriff allein ist nicht sehr präzise und unterliegt jeglicher Art von Interpretationen. Der Bericht lässt sich ebenfalls

in aller Länge über die Finanzkrise aus. Dieser Bereich gehört indessen nicht zu den Kompetenzen der IAO. Zum Schluss behandelt der Bericht die Verstärkung der Rolle der IAO.

Die Gruppe der Arbeitgeber rief in ihrer Stellungnahme noch einmal in Erinnerung, dass die IAO, um effizient zu sein, sich auf ihre eigenen Ziele konzentrieren muss. Sie soll sich nicht verzetteln in anderen Fragen, die nicht in ihrem Kompetenzbereich liegen. Die Prioritäten der Arbeitgeber liegen vor allem bei der Generierung von marktfähigen Arbeitsplätzen durch die Schaffung von nachhaltigen und konkurrenzfähigen Unternehmen, der Flexibilität der Arbeitsmärkte sowie bei Massnahmen zu Gunsten der Bildung und Weiterbildung. Die Arbeitgeber erwarten vom Internationalen Arbeitsamt (IAA), dass es auf ihre Ansinnen eintritt, indem es den Einsatz seiner beschränkten Ressourcen auf diese wichtigsten Ziele beschränkt.

Vereinigungsfreiheit als Thema

Der Folgebericht zur *Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit* war 2008 dem Thema der Vereinigungsfreiheit und der effektiven Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlung gewidmet. Der zur Beurteilung vorgelegte Bericht war mit «Vereinigungsfreiheit: gesammelte Erfahrungen» betitelt. Somit handelte es sich um den Anfang eines dritten Folgezyklus seit dem Beginn dieses im Jahr 1998 angenommenen Verfahrens.

Die Arbeitgeber unterstrichen an der Diskussion die Qualität des Berichts und riefen ihr Festhalten an der Vereinigungs-

freiheit in Erinnerung; dieser Begriff wird oft auch Gewerkschaftsfreiheit genannt. Sie bedauerten jedoch, dass im Bericht in gewissen Fällen die Vereinigungsfreiheit alleine nur für die Gewerkschaften berücksichtigt wird. So sind auch die Arbeitgeber in gewissen Ländern von der Beeinträchtigung ihrer Vereinigungsfreiheit betroffen. Hinsichtlich Kollektivverhandlung stellten die Arbeitgeber fest, dass der Bericht des IAA oft eher auf die Vereinigungsfreiheit und auf das «Recht auf Kollektivverhandlung» als auf die «Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlung» – ein Ansatz, der präziser ist – eintritt. Die Arbeitgeber sahen sich somit gezwungen, in Erinnerung zu rufen, dass die Vereinigungsfreiheit ein geeignetes Umfeld für eine freiwillige Wahl zwischen Eintreten und Nichteintreten in die Kollektivverhandlung schafft.

Die Arbeitgeber anerkannten in der Debatte, dass die Kollektivverhandlung eine der wichtigsten Ausdrucksformen des sozialen Dialogs darstellt. Sie unterstrichen indessen, dass der Rahmen dieser Verhandlung der raschen Entwicklung der Arbeitsmärkte im Rahmen der Globalisierung Rechnung tragen muss.

Berufliche Qualifikationen

Das Thema «Qualifikationen für mehr Produktivität, Beschäftigungswachstum und Entwicklung» war Gegenstand einer Generaldebatte. Diese Diskussion folgte auf eine Reihe von Arbeiten der Konferenz über die Erschliessung der Humanressourcen, die Jugendbeschäftigung und die nachhaltigen Unternehmen. Die Arbeitgeber unterstützen diese Arbeiten,

denn sie entsprechen vielen ihrer eigenen Anliegen. Die von der Kommission angenommenen *Schlussfolgerungen* wurden von den Arbeitgebern mit Wohlwollen zur Kenntnis genommen. In der Tat nehmen sie mehrmals Bezug auf die Notwendigkeit, für die Unternehmen ein gesundes Umfeld zu schaffen – ein wesentlicher Faktor für die Schaffung von Arbeitsplätzen – als auch auf die Notwendigkeit, die Produktivität zu verbessern und die Unternehmen zu unterstützen. Die Erklärungen betonen unter anderem den Zusammenhang zwischen der Bildung, der Erschliessung der Kompetenzen, dem Eintritt auf den Arbeitsmarkt und der lebenslangen Weiterbildung.

In ihrer Stellungnahme zu diesen Erklärungen unterstrichen die Arbeitgeber vor allem *drei für sie fundamentale Aspekte*. Zuerst sollte die Entwicklung der Kompetenzen Teil einer nationalen wirtschaftlichen Entwicklungsstrategie sein, die insbesondere die Arbeitsmarktpolitik sowie die Handels- und Technologiepolitik umfasst. Weiter sind gute Informationssysteme über den aktuellen Zustand des Arbeitsmarkts und eine geeignete Analyse der Tendenzen und deren Folgerungen für die Bildung unbedingt nötig, um Angebot und Nachfrage in Einklang zu bringen. Schliesslich muss ein Weg gefunden werden, um Verbindungen zwischen der Bildung und der Entwicklung der Kompetenzen herzustellen. Dies nicht nur, um den aktuellen Anforderungen genügen zu können, sondern auch um die Innovation zu fördern und aufkommende Sektoren zu unterstützen. Diese Feststellungen stellen mittlerweile die Aktionsbasis von vielen Staaten auf *internationaler Ebene* dar.

Für die Entwicklung der Kompetenzen ist die Bedeutung des *sozialen Dialogs* zwischen den Sozialpartnern ebenfalls zu unterstreichen. Die Botschaft der Schlussfolgerungen ist klar: Einerseits akzeptieren die Arbeitgeber die Erleichterung der Weiterbildung im Zusammenhang mit dem beruflichen Alltag und andererseits sollten die Arbeitnehmer die ihnen für die Entwicklung ihrer Kompetenzen gebotenen Möglichkeiten nutzen. Parallel dazu ist auf regionaler Ebene auch eine Zusammenarbeit zwischen den Schulen und den Unternehmen nötig. In der Folge dieser Logik sind die öffentlichen/privaten Partnerschaften zu prüfen, so wie es für die berufliche Weiterbildung insbesondere in der Schweiz der Fall ist.

Zum ersten Mal wurde an der Konferenz die Frage der *Klimaänderung* – unter dem Blickwinkel ihrer Folgen für die Unternehmen und die Arbeitnehmer in Bezug auf ihre Kompetenzen – im Rahmen dieser Diskussion behandelt.

Fähigkeit der IAO stärken

Die Stärkung der Fähigkeiten der IAO war schon Gegenstand einer allgemeinen Diskussion an der Konferenz von 2007 gewesen. Sie wurde im Berichtsjahr wieder aufgenommen mit dem Ziel, ein Referenzdokument, das in diesem Bereich als massgebliche Grundlage dient, auszuarbeiten. Es ging darum abzuklären, wie die IAO die Anstrengungen ihrer Mitglieder unterstützen kann, um ihre Ziele im Rahmen der Globalisierung erreichen zu können.

Die Konferenz nahm eine *«Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung»* an. Dieser Text

bestätigt noch einmal die Prinzipien der Erklärung von Philadelphia von 1944, welche das Mandat der Organisation festlegte sowie diejenigen der Erklärung von 1998 betreffend grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Der Text zentriert die IAO wieder auf diese Prinzipien und zielt darauf ab, die Organisation dazu zu bewegen, ihre menschlichen und politischen Ressourcen zu verstärken, um den Bedürfnissen ihrer Mitglieder zu genügen.

Diese Erklärung anerkennt die Notwendigkeit von produktiven, gewinnbringenden und nachhaltigen Unternehmen. Sie bestätigt, dass die Arbeitsnormen nicht zu handelsprotektionistischen Zwecken angewendet werden sollten (Sozialklausel). Parallel zu dieser Erklärung nahm die Konferenz eine *Entschliessung* an, welche vom Generaldirektor und vom Verwaltungsrat verlangt, die Ziele der Erklärung zu erreichen. Diese Erklärung (2008) und die sie begleitende Entschliessung sollten die Ausrichtung der Arbeiten der IAO in den kommenden Jahren lenken.

Die Förderung der ländlichen Beschäftigung zur Verringerung von Armut war Gegenstand einer *allgemeinen Diskussion*. Dieses Thema betrifft vor allem die Entwicklungsländer. Die Diskussion war konstruktiv und führte zu guten Ergebnissen. Die Konferenz nahm auch eine Entschliessung zu diesem Thema an.

Durchführung der Normen

Der Ausschuss für die Durchführung der Normen überprüft jedes Jahr die Anwendung der durch die Mitgliedsländer der IAO ratifizierten Übereinkommen. In der

Generaldebatte traten wieder starke Unstimmigkeiten auf zwischen der Gruppe der Arbeitgeber und der Gruppe der Arbeitnehmer über die Annahme der Liste der zu beratenden Fälle. Die Arbeitnehmer weigerten sich, den Fall eines inzwischen gut bekannten Landes auf dieser Liste aufzuführen, welches in schwerwiegender Weise die Vereinigungsfreiheit der Arbeitgeber missachtet; diese wird wie jene der Arbeitnehmer durch das Übereinkommen Nr. 87 der IAO garantiert. Diese Weigerung der Arbeitnehmer, die Bedenken der Arbeitgeber zu einem grundlegenden Prinzip der IAO anzuerkennen, gefährdet die Legitimität und die Wirksamkeit der Kontrollmechanismen der Organisation. Der Ausschuss behandelte dennoch 23 Fälle, ausgehend von einer Liste von 57 potenziellen Fällen. Unter diesen waren 2 Länder, die mit einem Sonderabstimmung versehen wurden, dies wegen Verletzung des Übereinkommens Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit. Die *Gesamtuntersuchung* widmete sich im Berichtsjahr dem Übereinkommen Nr. 94 und der Empfehlung Nr. 84 über die Arbeitsklauseln in den von Behörden abgeschlossenen Verträgen. Dieses Übereinkommen wurde nur von wenigen Ländern ratifiziert. Zudem soll es gemäss dem Sachverständigenausschuss in nur 15 Ländern wirklich Anwendung finden. Es betrifft wichtige Fragen über die Rolle und Grenzen der sozialen Dimension der öffentlichen Verträge. Die Arbeitgeber widersetzten sich in diesem Punkt dem Sachverständigenausschuss und sind der Meinung, dass dieses Übereinkommen protektionistischer Natur ist. Sie sind gegen jede Revision des Übereinkommens und dessen Förderung durch die IAO.

Im Rahmen der Konferenz fanden für die drei Gruppen (Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Regierungen) *die Wahlen in den Verwaltungsrat* des IAA für den Zeitraum 2008 bis 2011 statt. Der schweizerische Arbeitgeber-Delegierte, Michel Barde, wurde für diese Periode wiedergewählt.

Zur Beschwerde des SGB

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) hatte im Jahr 2003 bei der IAO Beschwerde eingereicht und den seiner Meinung nach ungenügenden Schutz gegen die antigewerkschaftlichen Kündigungen in der Schweiz gerügt. Nun nahm der Bundesrat am 26. September 2008 einen Bericht an, der als Antwort zu den zusätzlichen Behauptungen des SGB formuliert worden war. In seinem Bericht – es ist der dritte an die IAO gerichtete in dieser Angelegenheit – stellte der Bundesrat fest, dass *missbräuchliche Kündigungen* aus antigewerkschaftlichen Motiven durch das in der Schweiz geltende Recht *zur Genüge geahndet werden*. Er hält insbesondere fest, dass nur einer der in den Behauptungen des SGB präsentierten Fälle Gegenstand eines Urteils war, welches eine Kündigung wegen antigewerkschaftlichen Motiven anerkannte. Genau in diesem Fall ist der Arbeitgeber zur Zahlung einer Entschädigung von 5 Monatslöhnen verurteilt worden, was beinahe an das gesetzliche Maximum von 6 Monaten heranreicht. Der Bundesrat erklärt auch, dass sich die Dachverbände der Sozialpartner nicht über ein Vorhaben zur Verstärkung des Schutzes gegen antigewerkschaftliche Kündigungen einigen konnten. Aufgrund dieser Sachlage verzichtet er darauf, dem Parlament eine Änderung des OR zu unterbreiten. Diese ist darauf

ausgerichtet, den Schutz gegen diese Art von Kündigungen zu verstärken. Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützt diese Stellungnahme des Bundesrats in jeder Hinsicht.

In der Herbstsession beschloss der Nationalrat, der Ansicht seiner Kommission für Wirtschaft und Abgaben folgend, zu Recht, auf vier *parlamentarische Initiativen* nicht einzutreten. Diese waren von gewerkschaftlichen Kreisen der Sozialdemokratischen Partei eingereicht worden und hatten die Ratifizierung eines spezifischen IAO-Übereinkommens verlangt. Die betroffenen Bereiche waren die Nachtarbeit (C-171), die Temporärarbeit (C-181), die Teilzeitarbeit (C-175) und der Schutz der Arbeitnehmervertreter (C-135). Der Schweizerische Arbeitgeberverband begrüsst den Entscheid des Parlaments. Er widersetzt sich der Ratifizierung dieses Übereinkommens, deren Anordnungen mit dem schweizerischen Recht nicht kompatibel sind. Auch unterstützt der Schweizerische Arbeitgeberverband die bewährte Praxis des Bundesrats in Sachen Ratifizierung von internationalen Übereinkommen: Es werden nur Übereinkommen ratifiziert, die in allen Punkten dem helvetischen Recht entsprechen. (PL)

Internationaler Verband der Arbeitgeber (OIE)

Der Internationale Verband der Arbeitgeber setzt sich aus Arbeitgeberorganisationen aus der ganzen Welt zusammen. Er hat den Auftrag, die Interessen der Arbeitgeber auf internationaler Ebene in den Bereichen Arbeit und Sozialwesen zu vertreten. Der OIE versucht besonders auf internationaler Ebene einen für die Gründung und Entwicklung der Unternehmen günstigen politischen Rahmen zu fördern. Sein wichtigstes Tätigkeitsfeld ist vor allem die internationale Arbeitsorganisation. Er entfaltet jedoch seine Aktivität auch in anderen Institutionen des Systems der Vereinten Nationen oder anderen Organisationen.

Rechte der Arbeitgeber

2008 musste sich der OIE, aufgrund der unvorteilhaften politischen Entwicklung auf internationaler Ebene, ganz besonders für die Verteidigung der Arbeitgeberrechte einsetzen. Diese, vor allem das Recht der Organisationsfreiheit, sind von mehreren Staaten in verschiedenen Teilen der Welt in Frage gestellt worden. Jedoch sind auch die Arbeitgeberrechte durch verschiedene Übereinkommen der IAO gewährleistet. Sie sind auch, so wie die Arbeitnehmerrechte, anerkannt in der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen von 1998, die von allen Mitgliedsstaaten der Organisation respektiert werden müssen. Der OIE unterstützt regelmässig seine Mitgliedorganisationen, welche gegen ihre Regierungen auf internationaler Ebene Klageverfahren einleiten, wenn ihre Rechte nicht gewahrt werden.

Der Internationale Verband der Arbeitgeber stellte im Berichtsjahr ein Referenz-

dokument vor, das [die Zukunftsvision](#) präzisiert, welche die Arbeitgeber von der IAO in einem sich rasch verändernden globalen Umfeld haben. So ist die IAO im Rahmen des UNO-Systems gut platziert, muss sich aber auf ihr fundamentales Mandat beschränken, d. h. auf die Fragen der Arbeit. Ihre dreigliedrige Struktur verleiht ihr eine einzigartige Legitimität in diesem Bereich. Die IAO muss sich auf diese Prioritäten konzentrieren. Im Besonderen muss sie an der Förderung der Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen arbeiten. Parallel dazu muss sie dafür besorgt sein, eine moderne und effiziente Politik im Bereich der internationalen Übereinkommen betreffend Arbeit zu etablieren.

Die Organisation muss ihre Programme auf die [Schaffung von Arbeitsplätzen](#) und nicht auf die Sicherheit von Arbeitsplätzen ausrichten. Zu diesem Zweck wird es nötig sein, Politiken zu fördern, welche die Schaffung von nachhaltigen und konkurrenzfähigen Unternehmen begünstigen. Dies beinhaltet ebenso, den Akzent auf die Ausbildung zu legen, vor allem auf die berufliche Ausbildung und auf die Entwicklung der Kompetenzen. Die IAO muss gleichermassen den Regierungen ihre Unterstützung bei der Reform der Regelungen geben, insbesondere im Hinblick auf die Förderung der Flexibilität ihrer Arbeitsmärkte.

Die IAO ist auch die kompetente Organisation im internationalen Bereich, um die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zu fördern, indem sie auf das Konzept der geteilten Verantwortung zwi-

schen Arbeitgebern und Arbeitnehmern drängt.

Die IAO ist auch dazu aufgerufen, die Diskriminierungen bei der Arbeit zu reduzieren. Damit soll eine maximale Teilnehmerquote auf dem Arbeitsmarkt sichergestellt werden.

Soziale Unternehmensverantwortung

Die Internationale Organisation für Normung ISO versucht seit mehreren Jahren, ihre normativen Arbeiten über ihr traditionelles Tätigkeitsfeld hinaus auszudehnen, indem sie sich mit den Bereichen Sozialwesen und Arbeit befasst. Bis jetzt konnte sich der OIE mit Erfolg diesem Ansinnen widersetzen. Dies trifft besonders auf das Projekt der ISO zu, eine Norm betreffend Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auszuarbeiten. Dieses Arbeitsgebiet fällt ganz klar in das Mandat der IAO. Der OIE fährt zu Recht ebenso fort, sich jedem Versuch zu widersetzen, eine Norm über die soziale Unternehmensverantwortung zu errichten, dies insbesondere im Rahmen der ISO.

Der OIE bekräftigte im Jahr 2008 seine klare Unterstützung für die [dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik](#). Diese legt zu Recht den Akzent auf die Anerkennung der Hoheitsrechte der Staaten, die Respektierung der nationalen Gesetzgebungen und die Annahme der lokalen Praktiken der Länder, in welchen die multinationalen Unternehmen tätig sind. Es handelt sich um ein praktisches und flexibles Instrument für die Gemeinschaft der Geschäftswelt.

Im Verlauf der letzten Jahre haben gewisse Kreise versucht, Klagemechanismen entwickeln zu lassen. Diese richten sich gegen die multinationalen Unternehmen und bringen insbesondere ähnliche Zwänge in die Grundsatzerklärung über die multinationalen Unternehmen und Sozialpolitik der IAO ein. Die im OIE organisierten Arbeitgeber werden sich weiterhin entschlossen diesen Versuchen widersetzen. Die Grundsatzerklärung über die multinationalen Unternehmen und Sozialpolitik der IAO ist in der Tat ein Instrument der freiwilligen Art, welches keinesfalls für solche Verfahren missbraucht werden sollte.

Europäische Tagung

Die Tagung der europäischen Mitglieder des OIE fand 2008 auf Einladung der Konföderation der norwegischen Unternehmen (NHO) in Oslo statt. Unter den Themen, welche bei dieser Gelegenheit besprochen wurden, ist vor allem das norwegische

Konzept zu erwähnen. Es ist darauf ausgerichtet, die *Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt* zu fördern, vor allem um die Laufbahnen der Frauen zu unterstützen, und dies bis zum Niveau der Verwaltungsräte der Unternehmen. Ein anderes wichtiges Thema waren die *Menschenrechte im Zusammenhang mit der unternehmerischen Tätigkeit*. Bei dieser Gelegenheit stellte Professor John Ruggie, Berichterstatter des UNO-Generalsekretärs auf diesem Gebiet, die wesentlichen Linien des Referenzrahmens vor, den er der UNO in diesem Zusammenhang unterbreitet hatte. Die Teilnehmer diskutierten ebenfalls die Rolle der IAO im Rahmen der europäischen Region.

Der Generalrat des OIE stimmte im Juni 2008 der Aufnahme des georgischen Arbeitgeberverbands als Vollmitglied zu. Ende 2008 umfasste der OIE somit 147 nationale Arbeitgeberorganisationen aus beinahe 140 Ländern. (PL)

BUSINESSEUROPE und EU-Belange

Ernest-Antoine Seillière, Präsident des *europäischen Industrie- und Arbeitgeberverbandes* BUSINESSEUROPE, zeigte am 6. European Business Summit im Frühjahr unter dem Motto «Successful companies for a succesful Europe» die politischen Prioritäten 2008 bis 2009 auf.



Angesichts der Globalisierung müsse zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Fokus wieder verstärkt auf Wachstum und Beschäftigung gelegt werden. Europa könne seine Ziele nur mit einer dynamischen Wirtschaft erreichen. Um die Voraussetzungen für Wirtschaftswachstum und sozialen Fortschritt zu schaffen, forderte er, das politische Handeln an folgenden Prioritäten auszurichten:

- Die Reformen für Wachstum und Beschäftigung umsetzen
- den europäischen Binnenmarkt verwirklichen
- die Systeme der sozialen Sicherheit reformieren
- nationalen Protektionismus als Antwort auf die Globalisierung bekämpfen
- politische und wirtschaftliche Governance sicherstellen
- sichere, wettbewerbsfähige und klimafreundliche Energiesysteme fördern.

Der tripartite Sozialgipfel fand kurz vor dem EU-Frühjahrgipfel im März 2008 statt. Die Schwerpunkte des Treffens lagen im Rahmen des neuen Zyklus' der *Lissabon-Strategie* insbesondere auf den Folgemaßnahmen zur gemeinsamen Ar-

beitsmarktanalyse der europäischen Sozialpartner und auf einer stärkeren Verantwortung für die Lissabon-Strategie auf nationaler Ebene.

Kernthemen des tripartiten Sozialgipfels im Oktober 2008 waren die *Finanzkrise* sowie die *Auswirkungen des Klimawandels* auf Beschäftigung und soziale Kohäsion. BUSINESSEUROPE warnte vor den Auswirkungen der Finanzkrise auf Wachstum und Beschäftigung. Um diese zu begrenzen, müsse der Kreditfluss für die Wirtschaft gesichert und der Zugang von Unternehmen und Privathaushalten zu Krediten erleichtert werden. Überhöhte Lohnforderungen seien nicht der richtige Weg. Diese würden nur zu höheren Preisen und weniger Beschäftigung führen. Präsident Seillière warnte auch vor den Folgen des Energie- und Klimapakets der EU für die Wettbewerbsfähigkeit von energieintensiven Industrien, insbesondere vor negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung. Er unterstrich die Rolle der Sozialpartner: Die Arbeitgeber seien bereit, mit den Gewerkschaften zusammenzuarbeiten. Er verwies insbesondere auf die bereits laufenden Gespräche zum nächsten Arbeitsprogramm «Sozialer Dialog».

Einschätzung der Wirtschaftslage

Der Wirtschaftsbericht, welcher auf der Befragung der Mitgliedverbände basiert und halbjährlich veröffentlicht wird, gibt eine Einschätzung der wirtschaftlichen Lage und Entwicklung in den EU-Staaten sowie Norwegens und der Türkei. So hielten im Frühjahr 2008 die europäischen Unternehmen trotz erwarteter Verlangsamung des Wirtschaftswachstums die Wirtschaft der EU für intakt genug, um die

USA im dritten Jahr in Folge zu übertreffen. Die positive Prognose stütze sich vor allem auf eine beträchtliche Verbesserung der Arbeitsmärkte. Nachdem in den vergangenen drei Jahren mehr als zehn Millionen neue Arbeitsplätze entstanden waren, zeigten sich die europäischen Unternehmen zuversichtlich, im Berichtsjahr weitere zwei Millionen Arbeitsplätze zu schaffen. Im Herbst waren die Perspektiven eingetrübt. Man ging für 2009 von einem Wirtschaftswachstum von 0,4 % für den EU-Raum und von 0,2 % für den Euro-Raum aus. Bei den Investitionsausgaben wie auch bei der Beschäftigung wurde erstmals seit 1993 ein signifikanter Rückgang erwartet.

BUSINESSEUROPE begrüßte in seiner Stellungnahme zu den Richtlinienvorschlägen «Blue-Card» und «einheitliches Antragsverfahren» die Zielsetzung, angesichts des wachsenden internationalen Wettbewerbs die Zuwanderung hoch qualifizierter Drittstaatsangehöriger zu erleichtern. Die Wirtschaft und hoch qualifizierte Drittstaatsangehörige könnten von *erleichterten Zulassungsverfahren* profitieren. Kritisch betrachtet wird dagegen die Tatsache, dass der Vorschlag z. B. bei Festlegung eines Mindesteinkommens für Hochqualifizierte gegen das Subsidiaritätsprinzip verstosse wie auch, dass die Mitgliedstaaten die von der Kommission vorgeschlagenen Mindestanforderungen nicht unterschreiten dürfen.

BUSINESSEUROPE verlangt, den Mitgliedstaaten solle weiterhin gestattet sein, ihre eigenen nationalen Zulassungssysteme vorzusehen und die Anzahl der Migranten selbst festzulegen.

Kommission für Soziale Angelegenheiten

Das gemeinsame Arbeitsprogramm 2006 bis 2008 des europäischen *Sozialen Dialogs* sieht vor, dass die europäischen Sozialpartner auf der Grundlage einer gemeinsamen Analyse der europäischen Arbeitsmärkte Verhandlungen entweder zu einer Rahmenvereinbarung zur «Integration benachteiligter Gruppen in den Arbeitsmarkt» oder zu «lebenslangem Lernen» aufnehmen. Die Sozialpartner einigten sich schliesslich darauf, beide Themen miteinander zu kombinieren. Ziel ist eine autonome Rahmenvereinbarung zum Thema «inclusive labour markets», die von den nationalen Mitgliedern der europäischen Sozialpartner umgesetzt wird. Die Verhandlungen dazu wurden im Oktober 2008 aufgenommen.

Die europäischen Sozialpartner nahmen im September 2008 Verhandlungen zur Überarbeitung der Elternurlaubsrichtlinie auf. BUSINESSEUROPE verfolgt dabei folgende Ziele: Es sollen real existierende Probleme angesprochen, praxistaugliche Lösungen erarbeitet, überflüssige Kosten vermieden und besonders die Verschiedenheit der diversen nationalen Praktiken respektiert werden. Uneins sind sich die Verhandlungspartner insbesondere bei der Lohnfortzahlung und der Abgrenzung zu anderen Urlaubsformen.

Trotz intensiver Arbeit gelang es auch im Berichtsjahr nicht, sich bei der Revision der Arbeitszeitrichtlinie zu einigen. Strittig sind nach wie vor die Möglichkeiten des «opt-out» (Überschreitung der Maximalarbeitszeit von 48 Std. pro Woche) und die Anrechnung der Bereitschaftsdienste.

BUSINESSEUROPE begleitete die Entwicklungen in dieser für die Wirtschaft äusserst wichtigen Richtlinie sehr eng.

Europäische Betriebsräte

Die EU-Kommission leitete am 20. Februar 2008 die zweite Sozialpartnerkonsultation ein, um die Richtlinie 94/45/EG über *europäische Betriebsräte* zu überarbeiten. Die Kommission fragte dann die europäischen Arbeitgeberorganisationen und den europäischen Gewerkschaftsbund an, ob sie bereit seien, im Rahmen des Sozialen Dialogs zu diesem Thema Verhandlungen aufzunehmen. Die europäischen Arbeitgeberorganisationen BUSINESSEUROPE, CEEP und UEAPME sprachen sich klar für Verhandlungen zum Thema «Europäische Betriebsräte» aus. Der europäische Gewerkschaftsbund dagegen hatte zuvor seine Verhandlungsbereitschaft an völlig unrealistische und bisher noch nie gestellte Forderungen gebunden und nach Gesprächen überraschend erklärt, nicht auf Sozialpartnerverhandlungen eintreten zu wollen. Dennoch verabschiedeten die europäischen Sozialpartner am 29. August 2008 eine gemeinsame Stellungnahme. Darin befürworteten sie den Vorschlag der Kommission und schlugen einige Änderungen vor. Die Kommission selbst, die stets Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern befürwortet hatte, begrüsst die Initiative; diese habe den Konsens zu den erforderlichen Massnahmen gestärkt.

Das europäische Parlament verabschiedete am 16. Dezember 2008 die Neufassung der Richtlinie über europäische Betriebsräte, nachdem Parlaments- und Ratsvertreter einen Kompromiss gefun-

den hatten. Im Ministerrat steht die endgültige Beschlussfassung noch aus, weil die Richtlinie nicht mehr rechtzeitig vor Jahresende übersetzt werden konnte.

Europäische Sozialpartner

Die vier europäischen branchenübergreifenden Sozialpartner-Organisationen BUSINESSEUROPE, CEEP, UEAPME und ETUC stellten im Juni 2008 die Ergebnisse einer Studie zum Thema Unternehmens-Umstrukturierungen in verschiedenen Mitgliedstaaten der EU vor. Das von der EU geförderte Projekt dient dem Ziel, anhand der in den 27 EU-Mitgliedstaaten gesammelten Informationen gemeinsame Lösungsansätze der Sozialpartner zu diskutieren. Bei Umstrukturierungen kommt es oft zu Konflikten; einerseits wegen dem Wunsch der Arbeitgeber nach einer möglichst grossen Flexibilität und andererseits wegen des Interesses der Arbeitnehmenden an der Sicherung ihrer Arbeitsplätze. Zum Ausgleich dieser Interessen gibt es in den verschiedenen Ländern unterschiedliche Ansätze. Die Sozialpartner waren sich einig darin, dass eine gute Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmenden die beste Absicherung gegen Arbeitslosigkeit ist. Lebenslanges Lernen und die Fähigkeit, sich immer wieder neuen Techniken und Arbeitsmethoden anzupassen, seien Voraussetzungen für die Beseitigung des Fachkräftemangels und für ein erfolgreiches Berufsleben. Daher solle die Qualifizierung der Arbeitnehmenden, die von einer Umstrukturierung oder Auslagerung betroffen sind, vor der Zahlung von Abfindungen für den Arbeitsplatzverlust stehen.

(RDB)

Weitere internationale Aktivitäten

BIAC

Der BIAC, beratender Ausschuss für Wirtschaft und Industrie bei der OECD, vereint die nationalen Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände der 30 Mitgliedsstaaten der Organisation. Er umfasst zudem 9 Organisationen von Nicht-OECD-Mitgliedsstaaten, die über einen Beobachterstatus verfügen. Mittels BIAC werden die Wirtschaftskreise über die wichtigsten laufenden Arbeiten bei der OECD informiert. Der Schweizerische Arbeitgeberverband beteiligt sich im Rahmen des BIAC vor allem an den Arbeiten seines Komitees für Beschäftigung, Arbeit und soziale Angelegenheiten. Er nimmt ebenso, falls nötig, an den Arbeiten des Komitees für Bildung teil. Diese Komitees des BIAC verfolgen die Tätigkeiten der entsprechenden Komitees der OECD.

Der BIAC sandte auch im Berichtsjahr eine Delegation von Wirtschaftskreisen an die *Zusammenkunft der Arbeitsminister des G-8*, welche im Mai 2008 in Niigata in Japan stattfand. Das Generalthema dieser Zusammenkunft lautete: «Auf der Suche nach den besten Gleichgewichten für eine flexible und nachhaltige Gesellschaft». Dieses Thema umfasste drei Hauptaspekte: die Überalterung der Gesellschaft im Zusammenhang mit dem «Gleichgewicht Leben–Arbeit» (work-life-balance), der Beitrag der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik zur Erfüllung der Bedürfnisse der gefährdeten Arbeitnehmer und schliesslich der Einsatz der G-8-Staaten angesichts der Anforderungen für eine globale und anhaltende Entwicklung. In ihrer Stellungnahme betonten die BIAC-Vertreter die Notwendigkeit, neue Arbeitsformen zu fördern, die einer-

seits den Bedürfnissen einer diversifizierten Arbeitskraft und andererseits den Bedürfnissen der Arbeitgeber genügen könnten. Dies gilt ebenfalls für die gefährdeten Arbeitnehmer. Generell müssen Hemmschwellen für die Arbeit, nämlich die Starre des Arbeitsmarkts und der Mangel an Kompetenzen, ausgemerzt werden. Parallel sollten die Regierungen Anreize schaffen, damit «Arbeit sich lohnt».

«Wachstum und Ungleichheiten»

Im Oktober 2008 nahm der BIAC zu dem von der OECD vorgestellten Bericht zum Thema «Wachstum und Ungleichheiten» Stellung. Gemäss diesem Bericht hat sich in den letzten 20 Jahren die Spanne der Einkommen zwischen Personen und Regionen in den meisten OECD-Ländern vergrössert, und in vielen von ihnen bleibt die Bekämpfung der Armut eine Herausforderung. Die Einkommensungleichheiten betreffen vor allem wenig qualifizierte, wenig gebildete und arbeitslose Personen. In seiner Stellungnahme rief der BIAC in Erinnerung, dass die Ungleichheiten bei den Einkommen die Folge einer wettbewerbsfähigen Marktwirtschaft sind. Um gegen das Anwachsen dieser Ungleichheiten anzukämpfen, sollten unsere Gesellschaften die *Chancengleichheit fördern und nicht die Gleichheit der Einkommen*. So wie der Bericht es unterstreicht, gibt es keine Modell-Lösung, die von allen Regierungen im Kampf gegen die Armut angewendet werden könnte. Der Bericht hält zwei Ansätze in diesem Bereich fest: eine Umverteilungsstrategie und eine Arbeitsstrategie. Der BIAC anerkennt, dass beide Ansätze kombiniert werden können. Für die Arbeitgeber muss jedoch der Akzent auf die Arbeitsstrategie

gesetzt werden, die bestgeeignete, um die Ungleichheiten und die Armut zu reduzieren. Die Regierungen müssen die produktive Arbeit bevorzugen und so handeln, dass die Sozialpolitiken und Entschädigungsprogramme nicht die Teilnahme am Arbeitsmarkt verhindern. Die Arbeitgeber unterstreichen die Bedeutung der Verfügbarkeit nachhaltiger sozialer Sicherheitssysteme – vor allem in der jetzigen Periode der Krise. Parallel sollen die Steuersysteme weder die Arbeitgeber noch die Arbeitnehmer überbelasten, aber die Motivation zur Arbeit erlauben. Ungezielte Staatsausgaben und höhere Steuern tragen nicht dazu bei, die Ungleichheiten zu bekämpfen. Dagegen ist es wesentlich, den Akzent auf die Bildung, die Weiterbildung, im Besonderen auf die berufliche Weiterbildung und das lebenslange Lernen zu legen.

Der BIAC nahm Ende Juni 2008 an einer hochrangigen *Konferenz über die soziale Unternehmensverantwortung* teil, welche von der OECD und der IAO gemeinsam in Paris organisiert worden war. Das Arbeitsthema der Konferenz lautete: «Beschäftigung und Sozialpartnerbeziehungen: Förderung eines verantwortlichen Geschäftsverhaltens in einer globalisierten Wirtschaft». Die Diskussionen stützten sich ab auf einen OECD-Bericht betreffend den «Einfluss der direkten ausländischen Investitionen (FDI, Foreign Direct Investments) auf die Löhne und die Arbeitsbedingungen». Der Einfluss der FDI ist im Allgemeinen positiv für die lokalen Einkommen. Die FDI fördern das Entstehen eines informellen Sektors oder die Nicht-Respektierung der internationalen Arbeitsnormen nicht.

Erweiterung diskutiert

Die *Generalversammlung* des BIAC fand im Juni 2008 am Sitz der OECD in Paris statt. Beobachter aus Nicht-Mitgliedsländern der Organisation waren anwesend. Ein wichtiger Diskussionspunkt war derjenige der vorgesehenen Erweiterung der Organisation auf neue Kandidatenländer, im vorliegenden Fall Chile, Estland, Israel, Russland, Slowenien. Die OECD ist eine Organisation, welche sich in einer Erweiterungs- und geografischen Diversifikationsphase befindet. Sie entwickelt auch Beziehungen mit den Ländern des «verstärkten Engagements», nämlich Brasilien, China, Indien, Südafrika und Indonesien. Das langfristige Wachstum der Volkswirtschaften richtet sich so nach neuen Märkten aus.

Europäisches Komitee über Migrationen

Der Schweizerische Arbeitgeberverband beteiligt sich im Europarat als Beobachter von Businesseurope an den Arbeiten des europäischen Komitees über Migrationen. Dieses Komitee behandelt die Migration, welche die Mitgliedländer des Rats betrifft. Es legt den Akzent vor allem auf die innergemeinschaftlichen Beziehungen und auf die Problematik der Inte-

gration von Migranten. Diese Arbeiten werden von den europäischen Staaten, den Staaten mit Beobachterstatus und mehreren internationalen Organisationen, unter anderem der Europäischen Kommission, der OECD oder der IAO verfolgt.

Unter den dieses Jahr im Komitee verfolgten Themen ist vor allem der Abschluss eines Empfehlungsentwurfs betreffend den Zugang zur Arbeit von Migranten und Personen, welche aus der Migration stammen, zu erwähnen. Das Komitee startete ebenfalls ein Programm, welches die Autonomisierung der Migranten und die Verstärkung des sozialen Zusammenhalts betrifft. Dieses Projekt hätte unter anderem die Ausarbeitung einer Empfehlung über die Validierung der Kompetenzen und Erfahrung der Migranten als Ergebnis. Zudem beteiligte sich das Komitee an der Vorbereitung der Schlussklärung der achten Konferenz des Europarats der für die Fragen der Migration verantwortlichen Minister, die im September in Kiew stattfand. Deren Generalthema lautete «Wirtschaftliche Migration, sozialer Zusammenhalt und Entwicklung: Aufbruch zu einem integrierten Ansatz».

(PL)

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
Urs Berger, Schweizerischer Versicherungsverband (SVV)
Susy Brüscheiler, freigesähltes Mitglied
NR Charles Favre, freigesähltes Mitglied
Roberto Gallina, AITI Associazione Industrie Ticinesi
Hans Hess, ASM Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie (Swissmem)
SR Helen Leumann-Würsch, freigesähltes Mitglied
Hans Locher, Arbeitgeberverband Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen
NR Werner Messmer, Schweizerischer Baumeisterverband (SBV)
Nicolas Mühlemann, Arbeitgeberverband Schweizerischer Papier-Industrieller (ASPI)
Elisabeth Zölch-Balmer, Convention patronale de l'industrie horlogère suisse

Vorstand

Michel Barde, freigesähltes Mitglied
Richard Bhend, Schweizer Buchhändler- und Verleger-Verband SBVV
Fritz Blaser, Ehrenmitglied
Peter Edelmann, Viscom Schweizerischer Verband für visuelle Kommunikation
Urs Eggenschwiler, Verband der Schweizer Möbelindustrie SEM
Markus Fischer, Verband Schweizerischer Privatschulen (VSP)
André Galiotto, Union des Associations Patronales Genevoises UAPG
Dr. Ronald Ganz, Erdöl-Vereinigung (EV)
NR Hans Rudolf Gysin, freigesähltes Mitglied
Dr. Matthias Hagemann, Verband SCHWEIZER PRESSE
Dr. Florian Hew, GastroSuisse
Dr. Hans-Rudolf Imbach, LUZERNER INDUSTRIE VEREINIGUNG
Thomas Isler, Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen
Dr. Andres Iten, Verband Zürcher Handelsfirmen
Dr. Marc R. Jaquet, Arbeitgeberverband Basel
Dr. Christoph Juen, hotelleriesuisse
Andreas Knöpfli, Schweizerischer Wirtschaftsverband der Informations-, Kommunikations- und Organisationstechnik SWICO
Prof. Dr. Moritz W. Kuhn, Verband Schweizerischer Versicherungsbroker SIBA
Paul Kurrus, Swiss International Air Lines AG
Philipp Moersen, Schweizer Brauerei-Verband SBV
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 Rollin, Swiss Cigarette
José Rubio, CHOCOSUISSE Verband Schweizerischer Schokoladefabrikanten
Hans Rupli, Holzbau Schweiz – Verband Schweizer Holzbau-Unternehmungen
Peter Schilliger, Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec)
Dr. Max Schlumpf, Arbeitgeberverband Schweizerischer Bindemittel-Produzenten
Martin Schoop, Aargauische Industrie- und Handelskammer
Bruno Schwager, SWISS RETAIL FEDERATION
André Jean Six, TVS Textilverband Schweiz
Jasmine Stebler, Allpura – Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen
Dr. Claude Thomann, Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen
Dr. Kurt Weigelt, IHK Industrie- und Handelskammer St.Gallen-Appenzell
Emil Weiss, Schweizerische Metall-Union (SMU)
Hanspeter Widmer, **swissstaffing**
Peter G. Winter, SwissBeton – Fachverband für Schweizer Betonprodukte
Hans Winzenried, Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen (VSSU)
Rita Ziegler, H+ Die Spitäler der Schweiz

Revisoren

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

Geschäftsstelle

Thomas Daum, Direktor, Gesamtleitung
Ruth Derrer Balladore, Mitglied der Geschäftsleitung, Ressort Arbeitsrecht und Arbeitsmarkt
Prof. Dr. Roland A. Müller, Mitglied der Geschäftsleitung, Ressort Sozialpolitik und Sozialversicherungen
Alexandre Plassard, Mitglied der Geschäftsleitung, Ressort Affaires Internationales, Redaktor
Dr. Hans Reis, Mitglied der Geschäftsleitung, Redaktor/Gesamtleitung des «Schweizer Arbeitgeber»
Jürg Zellweger, Mitglied der Geschäftsleitung, Ressort Bildung und Ausbildung
Michèle Grollimund, Assistentin Redaktion
Sabine Maeder, Assistentin
Silvia Oppliger, Redaktorin
Margaret Secli, Assistentin Administration
Käthi Singh, Assistentin und Telefonistin
Berta Stüssi, Direktionsassistentin
Jürg Wiler, Info-Beauftragter, Web-Redaktor

Branchenorganisationen des Schweizerischen Arbeitgeberverbands

a) Nahrungs-, Genussmittel und Getränke

- | | | |
|---|--|--|
| 1 | CHOCOSUISSE –
Verband Schweizerischer Schokoladefabrikanten | Münzgraben 6, Postfach, 3000 Bern 7
Tel. 031 310 09 90
Fax 031 310 09 99
info@chocosuisse.ch
www.chocosuisse.ch |
| 2 | Schweizer Brauerei-Verband SBV | Engimattstrasse 11, Postfach 2124, 8027 Zürich
Tel. 044 221 26 28
Fax 044 211 62 06
info@bier.ch
www.bier.ch |
| 3 | Swiss Cigarette | Monbijoustrasse 14, Postfach 5236, 3001 Bern
Tel. 031 390 99 18
Fax 031 390 99 03
office@swiss-cigarette.ch
www.swiss-cigarette.ch |

b) Textil und Bekleidung

- | | | |
|---|---------------------------|--|
| 4 | TVS Textilverband Schweiz | Beethovenstrasse 20, Postfach 2900, 8022 Zürich
Tel. 044 289 79 79
Fax 044 289 79 80
zuerich@swisstextiles.ch
www.swisstextiles.ch |
|---|---------------------------|--|

c) Papier und Druck

- | | | |
|---|---|---|
| 5 | Arbeitgeberverband Schweizerischer
Papier-Industrieller (ASPI) | Bergstrasse 110, Postfach 134, 8032 Zürich
Tel. 044 266 99 21
Fax 044 266 99 49
zpk@zpk.ch
www.zpk.ch |
| 6 | VERBAND DER SCHWEIZER DRUCKINDUSTRIE
(VSD) | Schosshaldenstrasse 20, 3006 Bern
Tel. 031 351 15 11
Fax 031 352 37 38
office@vsd.ch
www.vsd.ch |

- 7 Viscom Schweizerischer Verband
für visuelle Kommunikation

Speichergasse 35, Postfach 678, 3000 Bern 7
Tel. 058 225 55 00
Fax 058 225 55 10
info@viscom.ch
www.viscom.ch

d) Chemie, Kunststoffe, Erdöl

- 8 Arbeitgeberverband Basler Pharma-,
Chemie- und Dienstleistungsunternehmen

Lautengartenstrasse 7, 4052 Basel
Tel. 061 272 81 70
Fax 061 272 19 11
vbpcd@swissonline.ch

- 9 Erdöl-Vereinigung (EV)

Löwenstrasse 25, 8001 Zürich
Tel. 044 218 50 10
Fax 044 218 50 11
info@swissoil.ch
www.swissoil.ch

- 10 Kunststoff Verband Schweiz (KVS)

Schachenallee 29 C, 5000 Aarau
Tel. 062 834 00 60
Fax 062 834 00 61
info@kvs.ch
www.kvs.ch

e) Baustoffe, Bauwirtschaft

- 11 Arbeitgeberverband
Schweizerischer Bindemittel-Produzenten

Marktgasse 53, 3011 Bern
Tel. 031 327 97 97
Fax 031 327 97 70
info@cemsuisse.ch
www.cemsuisse.ch

- 12 Schweizerisch-Liechtensteinischer
Gebäudetechnikverband (suissetec)

Auf der Mauer 11, Postfach, 8021 Zürich
Tel. 043 244 73 00
Fax 043 244 73 79
info@suissetec.ch
www.suissetec.ch

- | | |
|--|--|
| 13 Schweizerischer Baumeisterverband (SBV) | Weinbergstrasse 49, Postfach, 8035 Zürich
Tel. 044 258 81 11
Fax 044 258 83 35
verband@baumeister.ch
www.baumeister.ch |
| 14 SwissBeton –
Fachverband für Schweizer Betonprodukte | Kapellenstrasse 7, 3011 Bern
Tel. 031 372 33 34
Fax 031 371 80 39
info@swissbeton.ch
www.swissbeton.ch |
| 15 Verband Schweizerische Ziegelindustrie (VSZ) | Elfenstrasse 19, Postfach, 3000 Bern 6
Tel. 031 356 57 57
Fax 031 352 11 85
mail@domoterra.ch
www.domoterra.ch |
| 16 Vereinigung Schweizerischer Glasfabriken | Schützenmattstrasse 266, Postfach, 8180 Bülach
Tel. 044 860 07 27
Fax 044 860 07 27
heidi.schlatter@vetropack.ch |

f) Holzbau, Möbel

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

g) Metall, Maschinen und Apparate, Uhren

- | | | |
|----|---|--|
| 19 | Convention patronale
de l'industrie horlogère suisse | 65, Av. Léopold Robert, Case postale 339
2301 La Chaux-de-Fonds
Tel. 032 910 03 83
Fax 032 910 03 84
info@cpih.ch
www.cpih.ch |
| 20 | Schweizerische Metall-Union (SMU) | Seestrasse 105, Postfach, 8027 Zürich
Tel. 044 285 77 77
Fax 044 285 77 78
info@smu.ch
www.smu.ch |
| 21 | SWISSMECHANIC, Schweizerischer Verband
mechanisch-technischer Betriebe | Felsenstrasse 6, Postfach, 8570 Weinfelden
Tel. 071 626 28 00
Fax 071 626 28 09
info@swissmechanic.ch
www.swissmechanic.ch |
| 22 | Swissmem (ASM Arbeitgeberverband
der Schweizer Maschinenindustrie) | Kirchenweg 4, Postfach, 8032 Zürich
Tel. 044 384 41 11
Fax 044 384 42 50
arbeitgeberfragen@swissmem.ch
www.swissmem.ch |

h) Dienstleistungen

- | | | |
|----|---|---|
| 23 | Allpura –
Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen | Neuengasse 20, Postfach 414, 3000 Bern 7
Tel. 031 310 11 11
Fax 031 310 11 22
info@allpura.ch
www.allpura.ch |
| 24 | GastroSuisse | Blumenfeldstrasse 20, 8046 Zürich
Tel. 0848 377 111
Fax 0848 377 112
info@gastrosuisse.ch
www.gastrosuisse.ch |

- | | | |
|----|---|--|
| 25 | hotelleriesuisse –
Schweizer Hotelier-Verband | Monbijoustrasse 130, Postfach, 3001 Bern
Tel. 031 370 41 11
Fax 031 370 44 44
info@hotelleriesuisse.ch
www.hotelleriesuisse.ch |
| 26 | Schweizer Buchhändler-
und Verleger-Verband SBVV | Alderstrasse 40, Postfach, 8034 Zürich
Tel. 044 421 36 00
Fax 044 421 36 18
sbvv@swissbooks.ch
www.swissbooks.ch |
| 27 | Schweizerischer Versicherungsverband (SVV) | C. F. Meyer-Strasse 14, Postfach 4288, 8022 Zürich
Tel. 044 208 28 28
Fax 044 208 28 00
info@svv.ch
www.svv.ch |
| 28 | swissstaffing | Stettbachstrasse 10, 8600 Dübendorf
Tel. 044 388 95 40
Fax 044 388 95 49
info@swiss-staffing.ch
www.swiss-staffing.ch |
| 29 | SWISS RETAIL FEDERATION | Marktgasse 50, Postfach, 3000 Bern 7
Tel. 031 312 40 40
Fax 031 312 40 41
info@swiss-retail.ch
www.swiss-retail.ch |
| 30 | Verband SCHWEIZER PRESSE | Konradstrasse 14, Postfach, 8021 Zürich
Tel. 044 318 64 64
Fax 044 318 64 62
contact@schweizerpresse.ch
www.schweizerpresse.ch |
| 31 | Verband Schweizerischer Privatschulen (VSP) | Hotelgasse 1, Postfach 245, 3000 Bern 7
Tel. 031 328 40 50
Fax 031 328 40 55
info@swiss-schools.ch
www.swiss-schools.ch |

- | | |
|---|---|
| 32 Verband Schweizerischer
Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen (VSSU) | Kirchlindacherstrasse 98, Postfach, 3052 Zollikofen
Tel. 031 915 10 10
Fax 031 915 10 11
info@vssu.org
www.vssu.org |
| 33 Verband Schweizerischer Versicherungsbroker SIBA | c/o MME – Meyer Müller Eckert Partner
Kreuzstrasse 42, 8008 Zürich
Tel. 044 254 99 70
Fax 044 254 99 60
info@siba.ch
www.siba.ch |
| 34 Verband Zürcherischer Kreditinstitute | Selnaustrasse 30, Postfach, 8021 Zürich
Tel. 058 854 28 29
Fax 058 854 28 33
dieter.sigrist@swx.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
www.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
geschaefsstelle@hplus.ch
www.hplus.ch |
|--------------------------------|---|

Regionalorganisationen des Schweizerischen Arbeitgeberverbands

- | | | |
|----|---|---|
| 37 | Aargauische Industrie- und Handelskammer | Entfelderstrasse 11, Postfach, 5001 Aarau
Tel. 062 837 18 18
Fax 062 837 18 19
info@aihk.ch
www.aihk.ch |
| 38 | AITI Associazione Industrie Ticinesi | Corso Elvezia 16, Casella postale 5130, 6901 Lugano
Tel. 091 911 84 84
Fax 091 923 46 36
info@aiti.ch
www.aiti.ch |
| 39 | Arbeitgeberverband Basel | Aeschenvorstadt 71, Postfach, 4010 Basel
Tel. 061 205 96 00
Fax 061 205 96 09
info@arbeitgeberbasel.ch
www.arbeitgeberbasel.ch |
| 40 | Arbeitgeberverband Südthurgau | Littenheid – Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie
9573 Littenheid
Tel. 071 929 62 00
Fax 071 929 60 30
h.schwyn@littenheid.ch
www.littenheid.ch |
| 41 | Arbeitgeberverband Kreuzlingen und Umgebung | Hauptstrasse 39, 8280 Kreuzlingen
Tel. 071 678 10 10
Fax 071 672 55 47
info@agvkreuzlingen.ch
www.agvkreuzlingen.ch |
| 42 | Arbeitgeber-Verband des Rheintals | Postfach 91, 9435 Heerbrugg
Tel. 071 727 97 87
Fax 071 727 97 88
sekretariat@agv-rheintal.ch
www.agv-rheintal.ch |
| 43 | Arbeitgeberverband Rorschach und Umgebung | c/o Müller + Eckstein, Hauptstrasse 17, 9422 Staad
Tel. 071 855 77 66
Fax 071 855 77 37
s.mullis@advocat.ch |

- | | |
|--|---|
| 44 Arbeitgeberverband Sarganserland – Werdenberg | Fabrikstrasse 27, Postfach 63, 9472 Grabs
Tel. 081 772 23 23
Fax 081 771 43 48
c.eggenberger@advisors.ch |
| 45 Arbeitgeber-Verband See und Gaster | Hanfländerstrasse 67, Postfach 1539, 8640 Rapperswil
Tel. 055 210 16 73
Fax 055 210 45 86
hofmann-partner@bluewin.ch |
| 46 Chambre de commerce et d'Industrie du Jura | 23, rue de l'Avenir, Case postale 274, 2800 Delémont 1
Tel. 032 421 45 45
Fax 032 421 45 40
ccjura@cci.ch
www.ccij.ch |
| 47 Chambre de commerce Fribourg (CCF) | Route du Jura 37, Case postale 304, 1701 Fribourg
Tel. 026 347 12 20
Fax 026 347 12 39
info@ccfribourg.ch
www.ccfribourg.ch |
| 48 Chambre neuchâteloise du commerce et de l'industrie | 4, rue de la Serre, Case postale 2012, 2001 Neuchâtel
Tel. 032 722 15 15
Fax 032 722 15 20
info@cnci.ch
www.cnci.ch |
| 49 Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie | 47, av. d'Ouchy, Case postale 315, 1001 Lausanne
Tel. 021 613 35 35
Fax 021 613 35 05
direction@cvci.ch
www.cvci.ch |
| 50 Handels- und Industriekammer Appenzell-Innerrhoden | c/o KUK AG, Hoferbad 12, 9050 Appenzell
Tel. 071 788 38 10
Fax 071 788 38 18
info@kuk.ch |

- | | |
|---|---|
| 51 Handelskammer
und Arbeitgeberverband Graubünden | Hinterm Bach 40, 7002 Chur
Tel. 081 254 38 00
Fax 081 254 38 09
info@hkgr.ch
www.hkgr.ch |
| 52 IHK Industrie- und Handelskammer
St. Gallen-Appenzell | Gallusstrasse 16, Postfach, 9001 St. Gallen
Tel. 071 224 10 10
Fax 071 224 10 60
sekretariat@ihk.ch
www.ihk.ch |
| 53 IHK Industrie- und Handelskammer Thurgau | Schmidstrasse 9, Postfach 396, 8570 Weinfelden
Tel. 071 622 19 19
Fax 071 622 62 57
info@ihk-thurgau.ch
www.ihk-thurgau.ch |
| 54 Industrie- und Handelsverband
Grenchen und Umgebung | Studer Kaiser, Rechtsanwälte und Notare
Sekretariat Dammstrasse 14, Postfach 1057, 2540 Grenchen
Tel. 032 654 99 00
Fax 032 654 99 01
info@ihvg.ch
www.ihvg.ch |
| 55 Kantonalverband
Bernischer Arbeitgeber-Organisationen | Kapellenstrasse 14, Postfach 6916, 3001 Bern
Tel. 031 390 25 81
Fax 031 390 25 82
info@berner-arbeitgeber.ch
www.berner-arbeitgeber.ch |

mit folgenden Unterorganisationen:

- | | |
|---|--|
| – Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion
Burgdorf-Emmental | c/o Seewer AG, Heimiswilstrasse 42, 3400 Burgdorf
Tel. 034 420 81 11
Fax 034 420 81 99
barbara.saner@ch.rondodoge.com |
|---|--|

– Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion Lyss-Aarberg und Umgebung	Postfach 4225, 2500 Biel 4 Tel. 032 344 06 84 Fax 032 344 06 30 marianne.vollmer@bern-cci.ch
– Arbeitgebersektion des Handels- und Industrievereins Biel-Seeland	Postfach 4225, 2500 Biel 4 Tel. 032 344 06 84 Fax 032 344 06 30 marianne.vollmer@bern-cci.ch
– Arbeitgeber-Verband von Thun und benachbarten Gebieten AGV	Frutigenstrasse 2, 3601 Thun Tel. 033 222 23 57 Fax 033 222 48 05 elhuwe@bluewin.ch
– Verband der Arbeitgeber der Region Bern (VAB)	Kapellenstrasse 14, Postfach 6916, 3001 Bern Tel. 031 390 25 81 Fax 031 390 25 82 info@berner-arbeitgeber.ch www.berner-arbeitgeber.ch
– Wirtschaftsverband Oberaargau	Melchnaustasse 1, Postfach 1357, 4901 Langenthal Tel. 062 922 71 33 Fax 062 922 09 87 mark.hess@ad-vocate.ch
56 LUZERNER INDUSTRIE VEREINIGUNG	Kappelplatz 2, Postfach 3142, 6002 Luzern Tel. 041 410 68 89 Fax 041 410 52 88 info@hkz.ch www.liv-luzern.ch
57 Solothurner Handelskammer	Grabackerstrasse 6, Postfach 1554, 4502 Solothurn Tel. 032 626 24 24 Fax 032 626 24 26 info@sohk.ch www.sohk.ch

- | | |
|--|---|
| 58 Union des Associations Patronales
Genevoises UAPG | 98, rue de Saint-Jean, Case postale 5033, 1211 Genève 11
Tel. 022 715 32 15
Fax 022 738 04 34
uapg@uapg.ch
www.uapg.ch |
| 59 Union des Industriels Valaisans | Maître Frédéric Delessert
Case postale 2106, 1950 Sion 2
Tel. 027 323 29 92
Fax 027 323 22 88
frederic.delessert@avocats-notaires.ch |
| 60 Verband Zürcher Handelsfirmen | Seegartenstrasse 2, 8008 Zürich
Tel. 044 211 40 58
Fax 044 211 34 92
info@vzh.ch
www.vzh.ch |
| 61 Vereinigung
Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen | Selnaustrasse 30, Postfach, 8021 Zürich
Tel. 044 229 28 27
Fax 044 229 28 33
dieter.sigrist@swx.ch |
| 62 Vereinigung Zürcherischer
Arbeitgeberverbände der Industrie (VZAI) | Bergstrasse 110, 8032 Zürich
Tel. 044 266 99 36
Fax 044 266 99 49
zpk@zpk.ch |
| <i>mit folgenden Unterorganisationen:</i> | |
| – Arbeitgeberverband
des Bezirks Affoltern am Albis und Umgebung | c/o SRM Präzisionsmechanik AG
Lindenmoosstrasse 10, 8910 Affoltern am Albis
Tel. 044 763 43 30
Fax 044 763 43 39
sekretariat-arbeitgeberverband@srm-ag.ch |
| – Arbeitgeberverband
Zürcher Oberland und rechtes Seeufer | c/o Willi & Partner AG, Postfach, 8620 Wetzikon 1
Tel. 044 933 53 00
Fax 044 933 53 01
avzo@willi-partner.ch |

– Arbeitgeberverein Zürichsee Zimmerberg – AZZ	c/o Tuwag Immobilien AG Einsiedlerstrasse 25, 8820 Wädenswil Tel. 044 783 15 50 Fax 044 783 15 51 tuwag@tuwag.ch
– Arbeitgebervereinigung des Zürcher Unterlandes (AZU)	c/o Gericke AG, Althardstrasse 120, 8105 Regensdorf Tel. 044 871 36 36 Fax 044 871 36 00 m.gericke@gericke.net
– Handelskammer und Arbeitgebervereinigung Winterthur (HAW)	Neumarkt 15, Postfach 905, 8401 Winterthur Tel. 052 213 07 63 Fax 052 213 07 29 info@haw.ch www.haw.ch
– ivz Industrie-Verband Zürich	c/o Sika (Schweiz) AG Ernesto Schümperli, Tüffenwies 16, 8048 Zürich Tel. 044 436 46 89 Fax 044 436 47 05 schuemperli.ernesto@ch.sika.com
– INDUSTRIEVEREIN VOLKETSWIL, Vereinigung der Industrie-, Handels- und Dienst- leistungsbetriebe in Volketswil und Umgebung	Sekretariat IVV, Postfach 717, 8604 Volketswil Tel. 044 905 81 20 Fax 044 905 81 57 roland.hasler@credit-suisse.ch www.ivv.ch
– Industrievereinigung Weinland	c/o Isliker-Magnete AG, Im Bilg 7, 8450 Andelfingen Tel. 052 305 24 25 Fax 052 305 25 35 christian_isliker@islikermagnete.ch
63 Zuger Wirtschaftskammer	Gubelstrasse 11, 6300 Zug Tel. 041 726 99 61 Fax 041 726 99 60 office@zwk.ch www.zwk.ch

Einzelmitglieder des Schweizerischen Arbeitgeberverbands

Swisscom AG

Alte Tiefenastrasse 6, 3050 Bern

Tel. 031 342 80 73

Fax 031 342 15 48

sibylle.hofer@swisscom.com

www.swisscom.ch

Swiss International Air Lines AG

Postfach, 4002 Basel

Tel. 061 582 00 00

Fax 061 582 33 33

paul.kurru@swiss.com

www.swiss.ch

In eigener Sache

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist die Stimme der schweizerischen Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er organisiert als Spitzenorganisation der Wirtschaft 41 regionale und 36 Branchen-Arbeitgeberverbände sowie einige Einzelunternehmen. Insgesamt steht der SAV für rund 100 000 Klein-, Mittel- und Gross-Unternehmen mit über einer Million Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren.

Als arbeitgeberpolitischer Meinungsführer will der SAV einen Beitrag zur Schaffung optimaler Rahmenbedingungen für die schweizerischen Unternehmen leisten. Sein Ziel ist, die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschafts- und Arbeitsstandorts Schweiz zu verbessern und so die Grundlagen für Wachstum, Beschäftigung, Wohlstand und soziale Sicherheit in unserem Land zu schaffen.

Die zentralen Aktivitäts- und Themenfelder des SAV liegen in den Bereichen

- Arbeitsmarkt, Arbeitsrecht und Sozialpartnerbeziehungen;
- Sozialpolitik und Sozialversicherungen;
- Bildung sowie berufliche Aus- und Weiterbildung;
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Schwergewichtig auf diesen Gebieten vertritt der SAV die Interessen der Arbeitgeber gegenüber Öffentlichkeit, Politik, Behörden, Verwaltung und weiteren öffentlichen Institutionen sowie gegenüber anderen Interessengruppen.

Der SAV verfolgt seine Ziele im Rahmen der Prinzipien einer liberalen und so-

zialen Marktwirtschaft. Er setzt insbesondere auf einen flexiblen Arbeitsmarkt, auf einen möglichst grossen Freiraum für unternehmerisches Handeln, auf den Wettbewerb und auf das Leistungsprinzip. Er betrachtet eine exzellente Bildung, Ausbildung und Weiterbildung der Mitarbeitenden als unabdingbare Voraussetzung für eine starke Wirtschaft und die Förderung der Chancengleichheit.

Der SAV sieht im sozialen Frieden und in einer konstruktiven Sozialpartnerschaft wichtige Erfolgsfaktoren für die schweizerische Wirtschaft. Er setzt sich für soziale Sicherungssysteme ein, welche situationsgerechte Leistungen erbringen, das eigenverantwortliche Handeln unterstützen und finanziell tragbar sind.

Der SAV will die arbeitgeberpolitisch relevanten Themen frühzeitig aufgreifen und sie mit seinen Positionsbezügen über alle Stufen der politischen Prozesse im Sinne seines Auftrags mitgestalten. Er unterhält deshalb regelmässige und enge Kontakte zu Regierung, Verwaltung, Parlament und Parteien, nimmt an allen einschlägigen Vernehmlassungen teil, engagiert sich in Volksabstimmungen und begleitet seine Stellungnahmen mit einer intensiven Öffentlichkeitsarbeit. Vertreter des Verbands nehmen Mandate in wichtigen Expertengruppen, ausserparlamentarischen Kommissionen und tripartiten Gremien wahr.

Wichtige ständige Kommissionen und Gremien, in denen der SAV vertreten ist:

- Eidg. AHV-/IV-Kommission (finanzthematischer Ausschuss und IV-Ausschuss) (Roland A. Müller)
- Verwaltungsrat und Verwaltungsrats-

ausschuss des AHV-Ausgleichsfonds (Thomas Daum)

- Aufsichtskommission des Ausgleichsfonds der ALV (inkl. Subkommission Finanzen) (Roland A. Müller)
- Eidg. Arbeitskommission (Ruth Derrer Balladore)
- Eidg. Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (Jürg Zellweger)
- Eidg. BVG-Kommission (Thomas Daum)
- Stiftungsrat, Stiftungsratsausschuss und Anlageausschuss der Auffangeinrichtung BVG (Roland A. Müller)
- Stiftungsrat des Sicherheitsfonds BVG (Roland A. Müller)
- Eidg. Berufsbildungskommission (Jürg Zellweger)
- Eidg. Frauenkommission (Ruth Derrer Balladore)
- Eidg. Kommission für Migrationsfragen (Ruth Derrer Balladore)
- Schweiz. Kommission für den Austausch von Stagiaires mit dem Ausland (Alexandre Plassard)
- SUVA-Verwaltungsrat und Verwaltungsratsausschuss (Thomas Daum)
- Eidg. Tripartite Kommission für die flankierenden Massnahmen (Thomas Daum)
- Eidg. Tripartite Kommission für die IAO-Angelegenheiten (Alexandre Plassard)
- Eidg. Kommission für Wirtschaftspolitik (Thomas Daum)
- Stiftungsrat der Ersatzkasse UVG (Roland A. Müller)

Der SAV stützt seine Positionsbezüge auf einen intensiven Meinungsaustausch mit seinen Mitgliedern. Er arbeitet mit anderen nationalen und internationalen Wirtschaftsorganisationen zusammen und steht in einer engen Kooperation mit economicswiss. (DA)

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND

Hegibachstrasse 47

Postfach

8032 Zürich

Tel. +41 (0)44 421 17 17

Fax +41 (0)44 421 17 18

verband@arbeitgeber.ch

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

BÜRO BERN:

Marktgasse 25/Amthausgässchen 3

3011 Bern

Tel. +41 (0)31 312 37 02

Fax +41 (0)31 312 37 03