



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

2009

DAS ARBEITGEBERJAHR



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

BÜRO BERN:

Marktgasse 25/Amthausgässchen 3

3011 Bern

Tel. +41 (0)31 312 37 02

Fax +41 (0)31 312 37 03

Einleitung	2
Wirtschaftslage	4
Arbeitsmarkt und Arbeitsverhältnisse	
■ Beschäftigungslage	6
■ Personenfreizügigkeit	9
■ Ausländerfragen	12
■ Löhne und Arbeitsbedingungen	15
■ Arbeitsrecht	18
Soziale Sicherheit	
■ Sozialpolitische Entwicklung	19
■ Kranken- und Unfallversicherung	21
■ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	23
■ AHV/IV/EL/EO	25
■ Berufliche Vorsorge	31
■ Arbeitslosenversicherung (ALV)	33
■ Andere Versicherungszweige	35
Aus- und Weiterbildung	
■ Berufliche Grundbildung	38
■ Höhere Berufsbildung	40
■ Weiterbildung	41
Öffentlichkeitsarbeit	
■ Medienarbeit	42
■ Website «www.arbeitgeber.ch»	43
■ «Schweizer Arbeitgeber»	44
Internationale Arbeitgeberfragen	
■ Internationale Arbeitsorganisation (IAO)	45
■ Internationaler Verband der Arbeitgeber (OIE)	49
■ BUSINESSEUROPE und EU-Belange	51
■ Weitere internationale Aktivitäten	54
Verbandsorgane	56
Mitgliedschaft	58
In eigener Sache	71

Geschätzte Mitgliedorganisationen
Sehr geehrte Damen und Herren

«Krise» gehörte wohl zu den meistverwendeten Begriffen im Jahr 2009. Als im Gefolge des Desasters an den Finanzmärkten auch die Realwirtschaft weltweit dramatisch einbrach, befürchteten viele Experten auch für die Schweiz eine Rezession, wie wir sie nach dem 2. Weltkrieg nicht mehr erlebt hatten. Erfreulicherweise sind diese Schreckensszenarien aber nicht eingetreten. Zwar erreichte der Rückgang des Bruttoinlandprodukts mit geschätzten 1,6 % einen seit Jahrzehnten nicht mehr gesehenen Rekordwert. Von einem Absturz wie in den 1970er-Jahren, als die schweizerische Wirtschaft um über 6 % schrumpfte, blieben wir aber verschont.

Besser als andere Industriestaaten

Dennoch: Der jüngste Konjunktureinbruch war gravierend und erheblich einschneidender als jener nach dem Platzen der Internetblase 2001. Vor allem grosse Teile der Exportindustrie haben eine dramatische Zeit hinter sich und kämpfen weiterhin mit einer ungenügenden Nachfrage. Umso wichtiger ist die Feststellung, dass die Schweiz die Krise 2009 bedeutend besser als vergleichbare Länder meisterte und im 2. Halbjahr 2009 beeindruckend rasch aus der Rezession (im technischen Sinne) herausfand. Das reale BIP nahm im 4. Quartal 2009 gegenüber dem 3. Quartal um 0,7 % zu, und besonders erfreulich ist, dass die Arbeitslosigkeit nicht im zunächst befürchteten Ausmass anstieg. All das führt auch bei der OECD zum Schluss: *«Die Schweiz hat die Wirtschaftskrise besser überstanden als die meisten anderen Industriestaaten.»*



Bild: Hans Reis

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

Gründe für die Krisenresistenz

Mehrere Faktoren trugen dazu bei, dass die schweizerische Wirtschaft den Stress-Test der letzten 18 Monate relativ gut bestand: Erstens die erfolgreiche Politik der Schweizerischen Nationalbank, welche den Absturz der Finanzmärkte auffing und in der kritischsten Phase eine Aufwertung des Frankens verhinderte. Zweitens die stabilisierende Wirkung der Staatsausgaben und der Arbeitslosenversicherung, die für einen nahezu konstanten privaten Konsum sorgten. Drittens die gesunden öffentlichen Haushalte. Viertens die drei gezielten Stabilisierungsprogramme des Bundes. Und last but not least: Die Personenfreizügigkeit mit der EU, denn die mehrheitlich gut qualifizierten und verdienenden Zuwanderer stärkten die Nachfrage nach Wohnungen und Konsumgütern.

Ein wichtiger Grund für die Krisenresistenz der schweizerischen Wirtschaft liegt zudem in den strukturellen Verbesserungen, welche sie im letzten Jahrzehnt realisieren konnte. Die Schweiz steht sowohl beim Global Competitiveness Report 2009 als auch beim Europäischen Innovationsanzeiger 2009 an der Spitze. Hier zeigen sich die Früchte einer Wirtschaftspolitik, die einerseits auf die Förderung des Wettbewerbs im Innern und andererseits auf die Öffnung der Märkte nach aussen setzt.

Verzicht auf Aktionismus

Die Kritik der Gewerkschaften und der politischen Linken, welche im letzten Jahr viel grössere staatliche Stimulierungsmassnahmen forderten, ist durch die effektive Entwicklung der Wirtschaft klar widerlegt. Hätte man diesen Forderungen

nachgegeben, dann müssten wir heute feststellen: Der Staat hat unnötigerweise Geld ausgegeben, entsprechende Schulden aufgebaut und womöglich in Teilen der Volkswirtschaft noch Überhitzungsercheinungen provoziert. Demgegenüber hat es die Schweiz mit ihrer «Politik des Augenmasses» geschafft, die Krise zu meistern und gleichzeitig die öffentlichen Finanzen gesund zu halten. Das ist umso wichtiger, als auch hierzulande die finanziellen Folgen der Rezession noch nicht bewältigt sind. Wir müssen in den kommenden Jahren mit rückläufigen Steuereinnahmen rechnen und die Schulden tilgen, welche die Arbeitslosenversicherung seit 2009 aufgebaut hat und bis zur Wende am Arbeitsmarkt weiter aufbauen wird.

Deutliche Entspannung

Seit dem zurückliegenden Winter mehren sich die Anzeichen für eine leichte Erholung der Konjunktur. Der Aufwärtstrend bei den Exporten nimmt deutlichere Konturen an und gewinnt an Breite. Da auch die Inlandnachfrage weiterhin robust bleibt, präsentieren sich die kurzfristigen Aussichten heute bedeutend freundlicher als im letzten Herbst. Die besseren gesamtwirtschaftlichen Perspektiven wirken sich auch auf die Arbeitslosigkeit aus. Diese wird zwar nicht im Gleichschritt mit der Konjunktur-Erholung zurückgehen und noch längere Zeit auf einem erhöhten Niveau bleiben. Mit Arbeitslosenquoten von über 5 %, wie sie noch vor einigen Monaten prognostiziert wurden, ist aber nicht mehr zu rechnen.

Wir alle wissen, dass selbst die prognostizierte flache Konjunktur-Erholung mit erheblichen Risiken belastet ist. Vor allem

die hohe Verschuldung wichtiger Industriestaaten, neuerliche Störungen im Finanzsektor oder eine starke Frankenaufwertung können negativ auf die wirtschaftliche Entwicklung durchschlagen. Aber wir haben allen Grund, den Krisenmodus zu verlassen und uns wieder den dringenden wirtschafts- und sozialpolitischen Problemen zuzuwenden.

Probleme anpacken

Weit oben auf der Problemliste stehen die Sozialversicherungen, die in erheblichen Finanzierungsproblemen stecken. Die Invalidenversicherung und die Arbeitslosenversicherung machen Milliardendefizite und haben Schuldenberge in zweistelliger Milliardenhöhe aufgebaut. Die Erwerbsersatzordnung verliert jährlich rund CHF 450 Mio. und wird ihr Kapital Ende 2010 fast aufgebraucht haben. Allein um diese Versicherungszweige über Wasser zu halten, wird 2011 die Mehrwertsteuer um 0,4 Prozentpunkte erhöht, muss der Bundesrat die Beiträge der Erwerbsersatzordnung um 0,2 Prozentpunkte anheben und hat das Parlament eine Erhöhung der Beiträge für die Arbeitslosenversicherung beschlossen, die allerdings noch den Referendumstest zu bestehen haben wird.

In dieser Situation und nachdem die Finanzierung des demografischen Wandels noch ungelöst ist, kommt ein Leistungsausbau, wie ihn die Gewerkschaften fordern, nicht in Frage. Gefordert ist vielmehr eine Sanierungs- und Konsolidierungsstrategie, welche unverzüglich die langfristige Finanzierung der Sozialwerke an die Hand nimmt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Schweiz bereits eine hohe

Sozialausgabenquote von 27,5 % des BIP aufweist, die nicht weiter gesteigert werden darf.

Sozialpolitik des langen Atems

Die Wirtschaft hat mit der Unterstützung der Zusatzfinanzierung für die Invalidenversicherung bewiesen, dass sie Verantwortung für die soziale Sicherheit übernimmt. Sie akzeptiert zudem Beitragserhöhungen im Rahmen der Revision der Arbeitslosenversicherung. Es kann uns also nicht Einseitigkeit vorgeworfen werden, wenn wir bei der Sanierung der Sozialwerke auch zumutbare Leistungskorrekturen einfordern.

Leider verschliesst sich die politische Linke mit ihrer pauschalen Sozialabbau-Rhetorik auch ausgewogenen und sozialverträglichen Reformen. Sie nimmt dabei in Kauf, dass die ungelösten und hinausgeschobenen Probleme uns später mit umso schmerzhafteren Eingriffen wieder einholen. Das will der Schweizerische Arbeitgeberverband mit einer «Sozialpolitik des langen Atems» verhindern.

Allen, die uns dabei unterstützen, und besonders unseren Mitgliedorganisationen danken wir herzlich für Ihr Engagement!



Dr. Rudolf Stämpfli, Präsident



Thomas Daum, Direktor

Wirtschaftslage

Die **Rezession**, die 2008 begonnen hatte, setzte sich zu Beginn des Berichtsjahres fort. Die Schweiz verzeichnete im 1. Quartal 2009 mit 0,9 % den schärfsten Quartalsrückgang des Bruttoinlandprodukts (BIP), seit die Zahlen erhoben werden (1980). Dieser Absturz zeigte in seiner Schärfe die ganze Wucht, mit der die Rezession die Schweiz nach dem Kollaps von Lehman Brothers erfasst hatte und die vorwiegend von der dramatisch nachlassenden Auslandnachfrage ausging. Der abrupte Taucher führte dazu, dass die Konjunkturforscher ihre Prognosen im Laufe des 1. Halbjahres mit grosser Regelmässigkeit nach unten revidierten.

Im Verlaufe des 3. Quartals zeichnete sich aber immer deutlicher ab, dass der Sinkflug der Schweizer Wirtschaft allmählich zu Ende geht. Gegen Ende Jahr befreite sich die Schweiz in fast beeindruckendem Tempo aus der Rezession. Das reale BIP nahm im 4. Quartal 2009 gegenüber dem 3. Quartal um 0,7 % zu. Positive Wachstumsimpulse gingen von der Handelsbilanz aus. Auch Konsum und Ausrichtungsinvestitionen konnten zulegen, und die Wertschöpfung nahm in vielen Branchen zu. Damit ist diese Rezession – zumindest statistisch – überwunden.

Das Jahr 2009 brachte der Schweiz nicht, wie gelegentlich kolportiert, die tiefste Rezession seit den 1930er-Jahren. So war die Rezession Mitte der 1970er-Jahre mehr als dreimal stärker als die vergangene, gemessen am relativen Rückgang des BIP. Die Rezession von 2009 war aber einschneidender als jene nach dem Platzen der Internetblase 2001. Für 2009 wird der Rückgang derzeit auf rund 1,5 % geschätzt.

Einbruch der Auslandnachfrage

Auslöser des realen Einbruchs der Schweizer Volkswirtschaft war der massive Einbruch der Auslandnachfrage aus wichtigen Exportländern und Regionen mit entsprechenden negativen Folgen für die hiesige Investitionstätigkeit. Bereits Ende 2008 brach der Geschäftsgang der Industrie regelrecht ein. Nicht zuletzt deshalb spricht man oft von einer importierten Rezession, mit unterschiedlicher Betroffenheit der einzelnen Branchen. Als starke Konjunkturstütze erwies sich diesmal der private Konsum, begünstigt auch durch die Wirkung der sogenannten automatischen Stabilisatoren, vor allem der öffentlichen Ausgaben und der Arbeitslosenversicherung.

Der Einbruch wäre ohne Zweifel noch weit massiver ausgefallen, hätten nicht die Notenbanken aller wichtiger **Länder ihre Volkswirtschaften grosszügig mit Liquidität versorgt** – mit der Folge historisch tiefer Zinssätze –, unterstützt durch die zum Teil massiven Stützungsaktionen und Konjunkturprogramme der Regierungen. Die Schweizerische Nationalbank (SNB) belass auch Ende 2009 – trotz sich abzeichnender Lichtblicke – das Zielband für den Dreimonatslibor weiter bei 0 % bis 0,75 %. Ziel war, den Libor im unteren Bereich des Bandes bei 0,25 % zu halten. Die SNB wollte dabei weiterhin einer übermässigen Aufwertung des Franken entgegenwirken, insbesondere gegenüber dem Euro.

Ein Lichtblick war die Preisentwicklung, nachdem sich bereits 2008 ein rapider Rückgang des Preisniveaus abgezeichnet hatte. Die Schweiz verzeichnete mit

–0,5 erstmals seit Jahrzehnten eine negative durchschnittliche Jahreststeuerung. Nicht zuletzt diese Entwicklung verhalf dem Wort «Deflation» zu einer Renaissance – es blieb glücklicherweise nur beim Wort. Auch wenn der Tiefpunkt der Rezession statistisch betrachtet im 3. Quartal 2009 überschritten war, so gilt das keineswegs für deren Folgen. Wie bei jeder Rezession reagierte auch diesmal der Arbeitsmarkt mit Verzögerung.

Branchen unterschiedlich betroffen

Die einzelnen Sektoren und Branchen waren vom Konjunkturereinbruch sehr unterschiedlich betroffen. In Teilen der **Industrie** verflachte sich die zunächst starke Abwärtsbewegung im Verlaufe des Jahres, was darauf hindeutet, dass hier die konjunkturelle Talsohle langsam durchschritten wurde. Der Geschäftsgang belebte sich im 3. Quartal, und der Druck auf die Auftragseingänge aus dem In- und Ausland, auf die Produktion, den Umsatz und den Gewinn liess etwas nach. Auch die von den Unternehmen geäusserten Erwartungen zur Geschäftsentwicklung im 4. Quartal zeigen, dass sich die Industrie langsam wieder erholt. Noch nicht gebremst werden konnte einzig der starke Abbau von Arbeitsplätzen. Die Reduktion der Personalbestände war in der Uhrenindustrie und in den MEM-Branchen stärker als im Durchschnitt der Industriebranchen.

Die Auftragseingänge aus dem In- und Ausland verbesserten sich im 3. Quartal sowohl in der MEM-Industrie als auch bei der Herstellung von Kunst- und Baustoffen, Papier und Textilien (Materialien). Die chemische Industrie erreichte ebenfalls im 1. Quartal den zyklischen Tiefpunkt,

und sie erholte sich etwas schneller als die MEM-Industrie.

In der Uhrenindustrie zeigten sich kaum Zeichen einer Trendwende. Die Auftrags-eingänge für den Export wie auch für den Binnenmarkt sanken im 3. Quartal noch stärker als im Vorquartal. Die Auftrags-bücher in der Horlogerie wiesen grössere Lücken auf als in anderen Branchen. Die Uhrenindustrie reduzierte im Branchenvergleich ihr Personal ebenfalls am stärksten. Die Branchenexponenten rechneten bei der Befragung im Herbst 2009 nicht damit, den Einbruch in der Produktion gegen Ende des Jahres stoppen zu können.

In der Nahrungsmittelindustrie war der Geschäftsverlauf wie erwartet positiver. Zwar musste auch sie einen Rückgang der Auftragseingänge (vor allem aus dem Ausland) und leicht geringere Umsätze und Gewinne hinnehmen, doch fielen diese im Branchenvergleich eher moderat aus. Die Baubranche ist bisher – anders als in früheren Rezessionen – vom Konjunkturunbruch kaum betroffen. Ihr Auftragsvolumen blieb seit dem Ausbruch der Krise auf dem Vorjahresstand, und es kam 2009 kaum zu einem Beschäftigungsabbau. Allerdings tobt der Preiskampf weiter und drückt auf die Gewinnentwicklung.

Konjunkturelle Herausforderungen

Auch im Dienstleistungssektor zeichnete sich im Berichtsjahr eine allmähliche Stabilisierung der Geschäfte ab. Zwar blieben Umsätze, Gewinne und Preise erneut unter dem Vorjahresniveau. Insgesamt blieb aber der Stellenabbau in diesem

Sektor gering, trotz Unterschieden in den einzelnen Branchen. Während man in der Gesundheitsbranche Fachkräftemangel und Gewinnruck – also eher strukturelle Probleme – beklagt, müssen sich viele andere Dienstleister weiterhin konjunkturellen Herausforderungen stellen.

Die Medienbranche verzeichnete 2009 wohl den stärksten Gewinn- und Umsatzeinbruch. Die Gewinne sanken im 3. Quartal noch stärker als im 2. Quartal, der Preisdruck nahm zu und auch die Personalbestände wurden stärker reduziert als im Vorquartal.

Die Resultate im Detailhandel wurden im 3. Quartal noch immer durch die Resultate aus dem Textil-Detailhandel und dem Autoverkauf gedämpft. Den Grossdetaillisten ging es vergleichsweise gut. Sie generierten in den meisten Produktesparten ähnliche Umsätze wie im Vorjahr.

Im Tourismus konnte trotz unverändert schlechter Umsätze mit ausländischen Gästen die Abwärtsbewegung der Gesamtumsätze in der 2. Jahreshälfte etwas gebremst werden. Auch der Druck auf die Gewinne liess etwas nach. Im Grosshandel und in der Logistik verminderte sich der Umsatzrückgang im Vergleich zum Vorquartal, und Gewinn- und Preisdruck liessen nach. Dennoch reduzierte die Branche die Personalbestände in der 2. Jahreshälfte erneut.

Die Unternehmensdienstleister erweiterten – neben dem Gesundheitswesen – in der 2. Jahreshälfte ihre Personalbestände. Sie hatten ebenso wie die Unter-

nehmen in der Informationstechnologie nur geringe Umsatzeinbussen zu verzeichnen. Die Preise waren relativ stabil. Unternehmensdienstleister und IT-Firmen halfen, den Tertiärsektor zu stützen.

Die Finanzindustrie musste bereits seit Beginn 2008 mit einem Einbruch der Wertschöpfung kämpfen. Sie hatte seit Beginn der 1990er-Jahre stetig an Bedeutung gewonnen und sich zu einer wichtigen Wachstumsstütze der Schweizer Volkswirtschaft entwickelt. Dementsprechend stark wirkt sich die gegenwärtige Finanzkrise auf die Wachstumszahlen aus. Der Rückgang kam allerdings schon im 2. Quartal 2009 beinahe zum Stillstand und hatte weniger gravierende Beschäftigungsfolgen als erwartet.

Aussenhandel: positive Signale

Die Warenexporte sanken in den ersten 7 Monaten des Berichtsjahres um beinahe 17 %, die Importe hingegen nahmen im gleichen Zeitraum nur um rund 11% ab. Dieser Einbruch hat insbesondere die MEM-Industrie sowie die Textil-, Uhren- und Kunststoffindustrie stark getroffen. Während die Weltwirtschaft langsam wieder Fahrt aufnimmt und die Exportwirtschaft diesen Impuls spürt, wird es vor allem für Produzenten von Ausrüstungsinvestitionsgütern schwierig werden, rasch auf ein ähnliches Exportvolumen wie Ende 2007 zurückzukehren. Die Kapazitätsauslastung ist weltweit in den meisten Industriebranchen weiterhin sehr tief, sodass ein Anstieg der Nachfrage vorerst ohne grosse Neuinvestitionen bewältigt werden kann. (HR)

Beschäftigungslage

Insgesamt 4,534 Mio. Personen waren 2009 in der Schweiz erwerbstätig. Das ist trotz Wirtschaftskrise ein Anstieg von 0,3 % innert Jahresfrist. Diese Zunahme ist gemäss Erwerbstätigen-Statistik auf die höhere Zahl erwerbstätiger Frauen (+0,8 %) zurückzuführen, während die Zahl der erwerbstätigen Männer leicht rückläufig (−0,1 %) war. Gemäss der *Beschäftigungsstatistik* (BESTA) ist die Zahl der Beschäftigten innerhalb eines Jahres jedoch leicht zurückgegangen (−0,1 %). Das bedeutet, dass zwar mehr Personen einer Erwerbstätigkeit nachgehen, das Stellenangebot jedoch zurückgegangen ist.*

Die Schweiz war auch im Jahr 2009 auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen. Während die Zahl der Schweizer Erwerbstätigen nahezu unverändert blieb (3,299 Mio. im 4. Quartal 2009), stieg jene der ausländischen Erwerbstätigen um 1,3 % (auf 1,234 Mio.). Dabei sind Unterschiede in der Entwicklung je nach Aufenthaltsbewilligung festzustellen: Sowohl die Zahl der Erwerbstätigen mit einer Aufenthaltsbewilligung (+6,3 %) als auch die Zahl der Grenzgängerinnen und Grenzgänger (+1,1 %) nahmen zu, hingegen ging die Zahl der Erwerbstätigen mit einer Kurzaufenthaltsbewilligung zurück (−11 %). Die Zahl der Erwerbstätigen mit einer Niederlassungsbewilligung blieb stabil. Die Mehrheit der ausländischen Arbeitskräfte (65 %) stammt aus der EU-15 oder aus ei-

nem EFTA-Land. Ihr Anteil hat in den letzten Jahren stetig zugenommen.

Die Wanderungsbilanz fiel im Berichtsjahr wiederum positiv aus. Auffällig ist, dass bei den EU-Staatsangehörigen ein deutlicher Rückgang verzeichnet wurde und der Wanderungssaldo im Dezember 2009 den geringsten Wert seit Aufhebung der Kontingentierung im Juni 2007 erreichte. Hingegen fiel der Wanderungssaldo bei den regulierten Drittstaatsangehörigen höher aus als im Dezember 2008. Drittstaatsangehörige hatten am Saldo einen Anteil von etwas mehr als 40 %. Für das ganze Jahr 2009 fiel der Rückgang bei den EU-Staatsangehörigen (−34 %) erheblich stärker aus als bei den Drittstaatsangehörigen (−9 %).

Höhere Arbeitslosigkeit

Die Turbulenzen an den internationalen Finanzmärkten gingen am Schweizer Ar-

beitsmarkt nicht spurlos vorbei. Nachdem bei den Arbeitslosenzahlen noch im Jahr 2008 das tiefste Jahresmittel seit 6 Jahren ausgewiesen werden konnte, stieg die Arbeitslosenzahl im Verlaufe des Jahres 2009 rezessionsbedingt auf 4,4 % (172 740 Personen). Die Zahl lag im Jahresmittel bei 3,7 % gegenüber 2,6 % im Vorjahr. Massgeblich zu diesem Anstieg trug insbesondere bei, dass die Arbeitslosenzahlen nicht wie üblich zwischen Februar und April zurückgingen und die Werte zwischen Juni und August ungewöhnlich schlecht ausfielen.

Fast parallel zur Arbeitslosenzahl entwickelte sich auch die Zahl der Stellensuchenden (Summe von registrierten arbeitslosen und nichtarbeitslosen Stellensuchenden). Sie erhöhte sich zwischen Ende Dezember 2008 und Ende 2009 von 171 279 auf 234 359 Personen und stieg damit im Jahresverlauf um insgesamt 63 080 Personen.

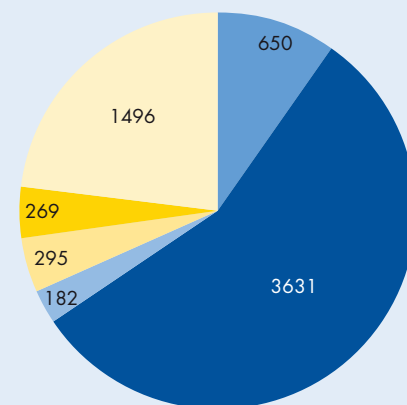
Ständige Wohnbevölkerung ab 15 Jahren nach Erwerbsstatus (Personen, in 1000), SAKE 2009

Erwerbspersonen:

- Selbständige und mitarbeitende Familienmitglieder
- Arbeitnehmende und Lehrlinge
- Erwerbslose

Nichterwerbspersonen:

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



Quelle: SAKE

* Diese Unterschiede ergeben sich durch die unterschiedlichen Definitionen. Der Begriff «Beschäftigte» bezeichnet die besetzten Stellen und somit die Arbeitsnachfrage. Als «Erwerbstätige» gelten Personen, die mehr als eine Stunde pro Woche gegen Entlohnung arbeiten. Eine erwerbstätige Person kann mehrere Stellen besetzen.



Bei der **Jugendarbeitslosigkeit** befürchtete man durch die prognostizierte scharfe Rezession in der ersten Jahreshälfte einen raschen und überproportionalen Anstieg der Betroffenen insbesondere nach Abschluss der beruflichen Grundbildungen im Sommer. Für den Jahresdurchschnitt musste man mit rund 28 000 jugendlichen Arbeitslosen zwischen 15 und 24 Jahren rechnen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützte daher Aufrufe der Politik an die Wirtschaft zur Weiterbeschäftigung von Lehrlingen und zur Schaffung von Praktikumsplätzen. Effektiv waren 2009 insgesamt 25 401 (4,6 %) Jugendliche durchschnittlich als arbeitslos gemeldet. Damit resultierte zwar ein starker Anstieg im Vergleich zu 2008 (16 360), doch aufgrund der hohen Sensibilisierung der Betriebe und der Politik und des nicht ganz so starken Einbruchs der Konjunktur konnten diese Zahlen tiefer als ursprünglich befürchtet gehalten werden.

Die maximale Dauer für den Bezug von **Kurzarbeitsentschädigung** wurde auf den 1. April 2009 von 12 auf 18 Monate erhöht. Gleichzeitig trat eine Verkürzung der Karenzfrist in Kraft. Diese befristete Verordnungsänderung gilt bis zum 31. März 2011.

Die Kurzarbeit stieg zu Beginn des Berichtsjahres rasant an und erreichte im Mai 2010 ihren Höhepunkt mit 59 914 betroffenen Arbeitnehmenden und 3,17 Mio. ausgefallenen Arbeitsstunden. Die Zahl der Betriebe, welche Kurzarbeit angemeldet hatten, erhöhte sich im Juni nochmals leicht auf 3371, die Zahl der betroffenen Arbeitnehmenden sank jedoch leicht auf

58 749. Nach einer Abflachung stieg die Kurzarbeit wieder an, ohne jedoch nochmals das gleich hohe Niveau wie im Mai zu erreichen. Im Dezember 2009 lagen die Indikatoren wieder in der Nähe des Dezembers 2008 (Betriebe: Dez. 2009: 2931, Dez. 2008: 2616; betroffene Arbeitnehmende Dez. 2009: 39 646, Dez. 2008: 33 855; ausgefallene Arbeitsstunden Dez. 2009: 1,9 Mio.; Dez. 2008: 1,56 Mio.). Durch diese starke Nutzung der Kurzarbeit konnte ein weiterer Anstieg der Arbeitslosigkeit verhindert werden.

Arbeitslosigkeit bei ausländischen Erwerbstätigen

Ausländerinnen und Ausländer sind gemäss dem Bericht «Arbeitsmarktindikatoren 2009» (Ergebnisse für die Periode 2003 bis 2009) vermehrt dem Risiko der Arbeitslosigkeit ausgesetzt. Dies ist einerseits darauf zurückzuführen, dass relativ viele ausländische Erwerbstätige nach der obligatorischen Schule keine weitere Ausbildung abgeschlossen haben (28,7 % gegenüber 12,5 % der Schweizerinnen und Schweizer). Andererseits sind ausländische Personen im sehr konjunkturabhängigen sekundären Sektor besonders stark vertreten.

Unter den verschiedenen Ausländergruppen sind jedoch grosse Unterschiede nach Herkunft auszumachen. Die grösste Gruppe der neuen Zuwanderer, die deutschen Staatsangehörigen, verzeichneten eine durchschnittliche Arbeitslosenquote von 3,4 %, die Italiener 4,6 %, die Österreicher 3,6 % und die Franzosen 5,3 %. Diese Zahlen widerlegen den Vorwurf, dass die Personenfreizügigkeit zu einer erhöhten Arbeitslosigkeit beitrage. Beson-

ders hoch ist hingegen die Arbeitslosigkeit bei den Arbeitskräften aus dem Westbalkan (8,6 %), für welche die Personenfreizügigkeit nicht gilt.

Diese unterschiedlichen Zahlen zeigen, dass die Beurteilung der Arbeitslosigkeit ausländischer Arbeitskräfte differenziert erfolgen muss. Viele der heute in der Schweiz wohnhaften ausländischen Arbeitnehmenden sind vor längerer Zeit aus Süd- und Osteuropa eingewandert. Diese Migranten haben in der Regel ein deutlich tieferes Bildungsniveau als die neuen Zuwanderer. So gehört insbesondere die grosse Gruppe der deutschen Staatsangehörigen zu den neuen, gut ausgebildeten Migranten. Die Struktur der ausländischen Erwerbsbevölkerung wird jedoch noch längere Zeit von den früheren Einwanderungsbewegungen gekennzeichnet sein. Entsprechend dem tieferen Bildungsniveau wird die Wahrscheinlichkeit der Arbeitslosigkeit erhöht bleiben.

Hohe Erwerbsquote

Die Schweiz wies mit 85,8 % im internationalen Vergleich eine der höchsten Erwerbsquoten auf (für die 25- bis 64-Jährigen). Nur Island (86,9 %) und Schweden (86,1 %) registrierten 2009 höhere Erwerbsquoten. In der EU-27 betrug die durchschnittliche Erwerbsquote 77 %.

In der Schweiz war erneut vorab die Erwerbsquote der Männer (93 %) besonders hoch und lag im europäischen Vergleich an erster Stelle (EU-27: 85 %). Die Erwerbsquote der Frauen (79 %) findet sich hingegen nur auf dem 7. Platz der EU-/EFTA-Länder (EU-27: 70 %). Die skandinavischen Länder wiesen die höchsten

Quoten bei den Frauen auf, was auch stark mit der gesellschaftlichen Akzeptanz und dem grösseren Angebot an ausserfamiliärer Kinderbetreuung zusammenhängen dürfte.

Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt

Während die Zahl der männlichen Erwerbspersonen (Total Erwerbstätige und Erwerbslose) zwischen Juni 2003 und Juni 2008 um 6 % (auf 2,541 Mio.) anstieg, nahm die weibliche Erwerbsbevölkerung im selben Zeitraum um 9,3 % zu (2,112 Mio. im Juni 2008). Damit erhöhte sich der Frauenanteil an der Erwerbsbevölkerung innert 5 Jahren um nahezu einen Prozentpunkt von 44,6 % auf 45,4 %. Die stetige Zunahme, die seit einigen Jahren zu beobachten ist, setzte sich damit fort. Die in der Schweiz im internationalen Vergleich hohe Erwerbsquote der Frauen ist unter anderem auf einen grossen Anteil an Teilzeitangestellten zurückzuführen. Immer häufiger verbinden Frauen Erwerbstätigkeit und Familie miteinander. Im Juni 2008 arbeiteten 56,9 % der Frauen teilzeitlich (55,9 % im Juni 2003). Hingegen ging nur rund einer von zehn Männern einer Teilzeitarbeit nach, doch nahm dieser Anteil allmählich zu (von 10,7 % auf 12,6 % zwischen Juni 2003 und Juni 2008).

Dank der anhaltenden Verbesserung des Ausbildungsstandes stieg der Anteil der erwerbstätigen Frauen, die in akademischen Berufen tätig sind, rasch an (Zunahme gegenüber 2007: 9,8 % bei den Frauen und 4,8 % bei den Männern). Hingegen blieb der Unterschied in den Führungspositionen immer noch markant. Während von den erwerbstätigen Män-

nern 8,5 % (195 000) in Führungspositionen tätig waren, traf dies nur auf 4,4 % der erwerbstätigen Frauen (84 000) zu.

Etwas mehr als die Hälfte der Arbeitnehmenden arbeitete seit mehr als 5 Jahren im gleichen Unternehmen. Männer bleiben länger im gleichen Unternehmen als Frauen: 55,4 % der Männer arbeiteten schon mehr als 5 Jahre im selben Unternehmen, gegenüber 48,8 % der Frauen. Dieser Unterschied lässt sich primär dadurch erklären, dass manche Frauen die Erwerbstätigkeit unterbrechen, um ihre Kinder grosszuziehen, und danach wieder ins Erwerbsleben einsteigen. So waren 132 000 der 15- bis 64-jährigen Frauen nicht erwerbstätig, weil sie sich ihren Kindern oder pflegebedürftigen Personen widmeten; bei den Männern waren es nur etwa deren 2000.

Zunahme der Abend- und Nachtarbeit

Der Anteil der Erwerbstätigen, deren Arbeitszeit regelmässig auf den Abend fällt, stieg innerhalb von 5 Jahren um 2 % auf 18 % (2. Quartal 2009). Auch der Anteil der Personen, die in der Nacht arbeiteten, nahm zu (2004: 4,7 %, 2009: 5,1 %). Die Frauen arbeiteten öfter am Abend (19 % der erwerbstätigen Frauen) als die Männer (16 %), während die Männer häufiger regelmässig Nachtarbeit leisteten (Männer: 5,5 %; Frauen: 4,6 %). Eine von zehn erwerbstätigen Personen (10 %) arbeitete regelmässig am Sonntag, was einem leichten Anstieg innerhalb der letzten 5 Jahre (+0,6 Prozentpunkte) entspricht.

Die Bedürfnisse nach zunehmender Flexibilität am Arbeitsmarkt spiegeln sich

auch in den Zahlen der Arbeit auf Abruf, die innerhalb von 5 Jahren leicht zunahm (2004: 6,1 % der Arbeitnehmenden, 2009: 6,5 %).

Im selben Zeitraum nahm der Anteil der Arbeitnehmenden mit einem zeitlich befristeten Arbeitsvertrag um 0,7 Prozentpunkte zu und erreichte im Jahr 2009 6,7 %. Auf Abruf arbeiteten anteilmässig mehr Frauen (8,3 %) als Männer (4,9 %); erstere waren auch häufiger einem zeitlich befristeten Arbeitsvertrag unterstellt (7,3 %; Männer: 6,1 %).

Beschäftigungsaussichten

Verschiedene Indikatoren deuteten Ende 2009 auf eine Beschäftigungszunahme im 1. Quartal 2010 hin. Der saisonbereinigte Index der offenen Stellen zeigt eine positive Entwicklung gegenüber dem vorangehenden Quartal. Der Indikator der Beschäftigungsaussichten weist ebenfalls auf eine Verbesserung im 1. Quartal 2010 hin. Der Indikator der Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von qualifiziertem Personal scheint sich zu stabilisieren. So vermeldete beinahe jeder 4. Betrieb (23 %) im 4. Quartal 2009 Rekrutierungsschwierigkeiten bei qualifiziertem Personal.

Das Stellenangebot in der Schweiz ging gemäss dem Adecco-Swiss-Job-Market Index im 4. Quartal 2009 erstmals seit Sommer 2008 nicht mehr weiter zurück. Diese Entwicklung wurde im Vergleich zum Vorjahr ausgesprochen positiv bewertet. 2009 schloss im Hinblick auf die Arbeitsmarktentwicklung im neuen Jahr mit einem erfreulichen Zeichen ab.

(RDB)

Personenfreizügigkeit

Klares Ja zur Personenfreizügigkeit

Das Abkommen über die Personenfreizügigkeit zwischen der Schweiz und der Europäischen Union (EU) ist seit 2002 in Kraft. Die bilateralen Verträge waren für die Dauer von 7 Jahren abgeschlossen worden. Sie sollten auf unbestimmte Zeit verlängert werden, wenn weder die EU noch die Schweiz der anderen Vertragspartei vor Ablauf der anfänglichen Geltungsdauer etwas Gegenteiliges notifizierten.

Nach über 6 Jahren Erfahrung konnte die Schweiz somit entscheiden, ob sie die *Personenfreizügigkeit unbefristet weiterführen* und – mit entsprechenden Übergangsfristen – auf die beiden jüngsten EU-Staaten, Bulgarien und Rumänien, ausdehnen wollte. Die eidgenössischen

Räte fassten bei ihren Beratungen über die Weiterführung des Abkommens diese Frage mit der Ausdehnung der Personenfreizügigkeit auf die beiden neuen EU-Länder Rumänien und Bulgarien in einen referendumsfähigen Bundesbeschluss zusammen. Die Zusammenlegung wurde damit begründet, dass eine Weiterführung ohne die Ausdehnung auf Bulgarien und Rumänien nicht zu haben sei. Gegen die Vorlage wurde das Referendum ergriffen.

Die Stimmberechtigten nahmen am 8. Februar 2009 die Vorlage zur Weiterführung und Ausdehnung der Personenfreizügigkeit zwischen der Schweiz und der EU klar mit 59,6 % an. Die relativ hohe Stimmbeteiligung von 51,6 % zeigt, dass das Thema interessierte und bewegte.

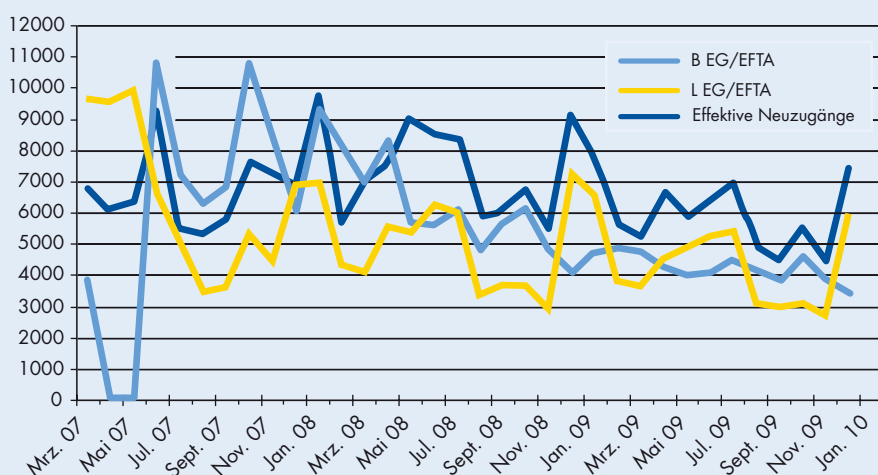
Die Ausdehnung der Personenfreizügigkeit auf Rumänien und Bulgarien geht – wie auch bei den anderen Ländern der EU – schrittweise vor sich. Während 7 Jahren gelten noch Kontingente, haben inländische Arbeitskräfte Vorrang und müssen die Lohn- und Arbeitsbedingungen bei der Anstellung für die Kontingentsfreigabe überprüft werden. Während weiterer 3 Jahre können erneut Kontingente eingeführt werden, falls die Zuwanderung unerwünscht hoch ausfallen sollte (Ventilklausel).

Keine Anrufung der Ventilklausel

Der Bundesrat entschied am 20. Mai 2009, auf eine Anrufung der «Ventilklausel» per 1. Juni 2009 zu verzichten. Nach dieser Bestimmung des Freizügigkeitsabkommens kann die Schweiz bis 2014 wieder Kontingente einführen, sofern die Anzahl der ausgestellten Bewilligungen in einem bestimmten Jahr um mindestens 10 % über dem Durchschnitt der vorangegangenen 3 Jahre liegt. Das Steuerungsinstrument sollte jedoch nur dann eingesetzt werden, wenn die Wiedereinführung von Kontingenten für die Schweiz tatsächlich notwendig ist und nicht unverhältnismässige Behinderungen des Arbeitsmarkts mit sich bringt.

Aufgrund der Zuwanderung in den Vorjahren hätte die «Ventilklausel» eine neuerliche Kontingentierung auf knapp 44 000 Aufenthaltsbewilligungen für zuwandernde Arbeitskräfte aus den EU-17/EFTA-Staaten erlaubt. Damit wäre nur noch eine sehr beschränkte Bremswirkung erzielt worden, weil sich aufgrund der einbrechenden Konjunktur und der stark nachlassenden Nachfrage nach Ar-

Erteilte Bewilligungen an Erwerbstätige EU17/EFTA



Effektive Neuzugänge:

Mit effektiven Neuzugängen sind Personen gemeint, die zum ersten Mal in den Schweizer Arbeitsmarkt eintreten. Personen, die ihre L-Bewilligung in eine B-Bewilligung umwandeln, zählen zwar als Einwanderung in die ständige ausländische erwerbstätige Wohnbevölkerung, werden aber nicht als effektive Neuzugänge gezählt.

Quelle: Darstellung BFM/P&G aus Zahlen P&G und Statistikdienst Ausländer

beitskräften ohnehin ein deutlicher Rückgang bei der Zuwanderung abzeichnete. Die effektive Entwicklung der erteilten Bewilligungen bestätigte diese Annahme.

Nach den Feststellungen der verschiedenen «Observatoire»-Berichte des Bundes hat die Zuwanderung von EU-17/EFTA-Bürgern bisher *nicht zu einer Verdrängung von Schweizer Arbeitskräften geführt*, da sie primär in Berufsgruppen mit starker Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften und unterdurchschnittlicher Erwerbslosenquote erfolgte. Mit der Anrufung der «Ventilklausel» wären also ohne Notwendigkeit und ohne relevante Steuerungseffekte zusätzliche bürokratische Hürden für die schweizerischen Unternehmen geschaffen worden; der bundesrätliche Verzicht-Entscheid war deshalb richtig.

Notwendige Rekrutierung von qualifizierten Arbeitnehmern

Die Schweiz ist auf die Rekrutierung von qualifizierten Arbeitskräften im Ausland angewiesen. Im 4. Quartal 2009, also in der Rezession, meldete knapp ein Viertel aller schweizerischen Unternehmen Schwierigkeiten bei der Rekrutierung qualifizierter Arbeitskräfte. In Industrie und Gewerbe waren es 29%, bei den Informatikdienstleistern 31% und bei den Finanzdienstleistern sogar 41%. Diese Zahlen zeigen, dass die Rekrutierungsmöglichkeit in der EU und selektiv auch in Drittstaaten für den Standort Schweiz von grösster Bedeutung ist.

Vor dem Hintergrund steigender Arbeitslosenzahlen wurden gegen Ende 2009 vermehrt Stimmen laut, ausländi-

sche Arbeitskräfte würden den Inländerinnen und Inländern den Arbeitsplatz streitig machen. Im Fokus standen dabei qualifizierte und gut verdienende Personen in Kaderpositionen. In einigen Regionen wurde zudem beklagt, die Zuwanderer konkurrenzten nicht nur die Einheimischen auf dem Arbeitsmarkt, sondern trieben auch die Preise auf dem Wohnungsmarkt in die Höhe. Vorab Medien aus der Deutschschweiz führten eine lautstarke

Debatte über die Zuzüger aus Deutschland. Diese latente Unzufriedenheit in einem Teil der Bevölkerung führte zu zahlreichen parlamentarischen Vorstössen, welche die Personenfreizügigkeit betrafen.

Personenfreizügigkeit: Langfristige Betrachtung nötig

Der freie Personenverkehr zwischen der Schweiz und der EU ist ein langfristiges Projekt, um die Schweiz und ihren Arbeits-

Kurzaufenthaltsbewilligung EG (L-EG)

- wird auf Vorlage eines Arbeitsvertrages von mehr als 3 Monaten und weniger als 1 Jahr erteilt
- Geltungsdauer = Dauer Arbeitsvertrag
- Verlängerung/Erneuerung der Bewilligung möglich, ohne Land verlassen zu müssen
- geografische und (beschränkte) berufliche Mobilität
- Anspruch auf Familiennachzug
- kann in gewissen Fällen auch an nicht erwerbstätige Personen erteilt werden (Studenten, Stellensuchende, Dienstleistungsempfänger)

(Dauer-)Aufenthaltsbewilligung EG (B-EG)

- 5 Jahre gültig, kann verlängert werden
- in erster Linie ausgestellt für Arbeitnehmer mit Arbeitsvertrag, der über 1 Jahr gilt bzw. mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag
- wenn die betreffende Person zum Zeitpunkt der ersten Verlängerung seit über 12 aufeinanderfolgenden Monaten unfreiwillig arbeitslos war, kann die Bewilligung auf ein Jahr beschränkt werden
- auch Personen ohne Erwerbstätigkeit (z. B. Rentner, Studenten) können diese Bewilligung erhalten, sofern sie über ausreichende finanzielle Mittel und eine alle Risiken abdeckende Kranken- und Unfallversicherung verfügen (bei unsicheren finanziellen Verhältnissen kann die Erneuerung der Bewilligung nach 2 Jahren verlangt werden)
- Anspruch auf Familiennachzug
- geografische und berufliche Mobilität
- Selbständigerwerbende haben bei Einreichung des Gesuchs den Nachweis ihrer Selbständigkeit zu erbringen; sind die Aufenthaltsbedingungen erfüllt, wird eine 5-jährige Aufenthaltsbewilligung erteilt

markt strukturell zu stärken. Es wäre deshalb verfehlt, den freien Personenverkehr vor dem Hintergrund eines konjunkturellen Einbruchs gleich wieder einschränken und/oder mit neuen Auflagen versehen zu wollen. Man kann von der Arbeitsmarktöffnung nicht nur im Boom profitieren, sondern muss auch in der Rezession mit ihr leben. Wichtig ist, dass auf lange Sicht die Vorteile der Personenfreizügigkeit deutlich überwiegen. Hier besteht in der Wirtschaft und unter Ökonomen ein breiter Konsens.

Eine *Kündigung des Freizügigkeitsabkommens fällt deshalb ausser Betracht*. Zudem könnten Korrekturen des Vollzugsabkommens nur dann akzeptiert werden, wenn sie erstens durch klar belegte Fehlentwicklungen nötig würden und zweitens die Attraktivität des schweizerischen Arbeitsmarkts nicht in Frage stellten.

Die positiven Auswirkungen des freien Personenverkehrs auf das Wirtschaftswachstum zeigten sich deutlich in den Jahren vor der Rezession. Die Unternehmen waren jedoch auch im Konjunkturabschwung auf die einfache Rekrutierung von Arbeitskräften im EU-Raum angewiesen. Die Observatoire-Berichte des Bundes zeigen, dass die Zuwanderung unter dem Regime des Freizügigkeitsabkommens fast ausschliesslich in Ergänzung zum einheimischen Arbeitsangebot erfolgt und nur ganz wenige einheimische Arbeitskräfte verdrängt werden. Auch für die jüngste Vergangenheit liegen *keine Belege für eine Erhöhung der Arbeitslosigkeit* durch den freien Personenverkehr vor. Die Zuwanderung aus den EU-17-Staaten nahm zwar später als erwartet ab, doch

die Zahl der erteilten Jahresaufenthaltsbewilligungen an EU 17/EFTA-Staatsangehörige reduzierte sich 2009 gegenüber 2008 um 32,1% (2009: 51 107 Bewilligungen, 2008: 75 213). Die Zahl der Kurzaufenthaltsbewilligungen ging um 13,1% zurück (2009: 51 925 Bewilligungen, 2008: 59 737) (siehe vorhergehenden Kasten).

Auch die Zahl der Meldeverfahren sank im Laufe des Berichtsjahres. Die Anzahl Arbeitstage reduzierte sich insgesamt um 6 % und die Anzahl Meldepflichtiger ging um 1444 (–5,9 %) zurück. Der Rückgang in der Landwirtschaft betrug 134 Meldepflichtige (–38,2 %), bei den Dienstleistungen sank die Zahl der Meldepflichtigen um 1611 Personen (–11,5 %), während im Bereich Industrie und Handwerk ein leichter Anstieg (2,4 %) um 250 auf 10 481 Meldepflichtige zu verzeichnen war.

Assoziierungsabkommen von Schengen und Dublin

Nachdem die operationelle Zusammenarbeit zwischen der Schweiz und der EU bereits am 12. Dezember 2008 gestartet worden war, kam mit dem Flugplanwechsel vom 29. März 2009 auch an den Flughäfen – den Schengen-Aussengrenzen der Schweiz – das Schengen-Kontrollregime zum Einsatz. Die systematischen Personenkontrollen an den Landesgrenzen für die Direkteinreise aus Schengen-Ländern wurden damit aufgehoben. Das Schengen-Abkommen erleichtert den Reiseverkehr an den Binnengrenzen zwischen Schengen-Staaten und bestimmt einheitliche Einreisebestimmungen für den gesamten Schengen-Raum. Gleichzeitig gewährleisten verstärkte Kontrollen der Schengen-Aussengrenzen sowie die ver-

besserte internationale Zusammenarbeit zwischen Polizei und Justiz die Sicherheit.

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. Die Auswertung des ersten Jahres seit Inkrafttreten des Abkommens zeigt für die Schweiz, dass die Zusammenarbeit mit den anderen Dublin-Staaten gut funktioniert und das schweizerische Asylwesen entlastet (vgl. folgenden Beitrag Ausländerfragen). (RDB)

Ausländerfragen

Neuerungen in der Gesetzgebung

Eine *Änderung des Bürgerrechtsgesetzes* trat am 1. Januar 2009 in Kraft. Gemäss den neuen Verfahrensregeln ist ein ablehnender Einbürgerungsentscheid zu begründen. Die Kantone haben Gerichtsbehörden einzusetzen, die als letzte kantonale Instanzen Beschwerden gegen ablehnende Entscheide über ordentliche Einbürgerungsgesuche beurteilen. Gemäss dem neuen Bürgerrechtsgesetz müssen die Kantone dafür sorgen, dass bei der Einbürgerung die Privatsphäre der Betroffenen respektiert wird.

Die Vernehmlassung zur Totalrevision des Bürgerrechtsgesetzes wurde Ende 2009 eröffnet. Die Revision bezweckt die Herstellung der Kohärenz mit dem neuen Ausländergesetz hinsichtlich der Anforderungen an den Integrationsgrad und die Sprachkenntnisse. Auch sollen die Entscheidungsgrundlagen verbessert werden mit dem Ziel, dass nur gut integrierte Ausländerinnen und Ausländer das Schweizer Bürgerrecht erhalten. Zudem sollen die Abläufe der Einbürgerungsverfahren vereinfacht und harmonisiert und so der administrative Gesamtaufwand für den Bund reduziert werden.

Schweizerische Migrationspolitik

Die schweizerische Migrations- und Integrationspolitik war 2009 gekennzeichnet durch die *Positionierung der Schweiz* in einem grösseren räumlichen und gesellschaftspolitischen Zusammenhang. Obwohl die Schweiz nicht der EU angehört, kommt sie nicht umhin, sich mit der Tatsache auseinanderzusetzen, dass sie Teil des europäischen Migrationsraums geworden ist.

Das Berichtsjahr war geprägt von etlichen ausländer- und integrationspolitischen Vorlagen auf Bundesebene. Dabei standen die erneute Revision des Asylgesetzes sowie die Revision des erst vor einem Jahr in Kraft getretenen Ausländergesetzes zur Debatte.

Der Bundesrat stellte der Volksinitiative «für die Ausschaffung krimineller Ausländer» einen indirekten Gegenvorschlag gegenüber. Beide Vorlagen gehen vom Grundsatz aus, dass schwer straffällige Ausländerinnen und Ausländer wegzuwiesen sind. Der Vollzug in den Kantonen soll entsprechend vereinheitlicht werden. Im Gegensatz zur Initiative, welche die Delikte aufzählt, orientiert sich der Gegenvorschlag an der Länge der Freiheitsstrafe. Das Parlament verhandelt noch darüber.

Die aus Kreisen der SVP und EDU lancierte Initiative «gegen den Bau von Minaretten» gelangte am 29. November 2009 zur Abstimmung. Die Stimmberechtigten nahmen die Initiative mit 57,5 % auch zum Erstaunen der Initianten an; die Stimmbeteiligung betrug 53,4 %. Das Ja zur Initiative ist einerseits als Abwehr gegen eine befürchtete Verbreitung islamistischer Tendenzen in der Schweiz und andererseits als Ausdruck diffuser Ängste gegenüber dem Fremden generell zu interpretieren.

Migrationspolitik der EU

Die Europäische Union stellte 2009 migrationspolitisch die Weichen neu. Im Stockholmer Programm (2010 bis 2014) wurden die Zuwanderung und das Asylwesen neu geregelt. Dieses Programm ist das dritte für Justiz, Freiheit und Sicherheit der EU. Zentral ist die stärkere Verknüpfung der eu-

ropäischen Justiz- und Innenpolitik mit der Aussenpolitik. Im Programm von Tampere (2000 bis 2004) wurden für Justiz, Freiheit und Sicherheit die politischen Prioritäten festgesetzt und deren Umsetzung terminiert. Das Haager Programm (2005 bis 2009) enthielt Vorschläge und Aktionspläne zu Arbeitsmigration, Datenaustausch und Integration. Zudem wurde die Wichtigkeit der Zusammenarbeit mit Drittstaaten betont. Mit dem Haager Programm erfolgten wichtige Schritte in Richtung einer Harmonisierung der europäischen Zuwanderungs- und Migrationspolitik.

Das Haager Programm läutete zudem mit der Entwicklung eines integrierten Managements der Aussengrenzen die zweite Phase auf dem Weg zu einer gemeinsamen Asylpolitik ein. 2009 trat die Schweiz im Rahmen des Schengen-Abkommens der Europäischen Agentur für die operative Zusammenarbeit an den Aussengrenzen (FRONTEX) bei. Die 2006 gegründete Europäische Grenzschutzagentur bezweckt eine erleichterte Anwendung bestehender und künftiger Gemeinschaftsmassnahmen. Die Mitgliedstaaten bleiben für die Überwachung und Kontrolle der Aussengrenzen verantwortlich.

Migrationskommission und «Transnationalität»

Die Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen (EKM) traf sich im Berichtsjahr zu 5 Sitzungen. Der *thematische Schwerpunkt für das Jahr 2009 war «Transnationalität»*. Auch die Jahrestagung war diesem Thema gewidmet. Globalisierung und neue Kommunikationstechnologien erlauben es, intensiver als zuvor Kontakte über nationale Grenzen

hinweg zu pflegen. Die unter dem Begriff «Transnationalität» gefassten Beziehungen stossen entsprechend auf grosses Interesse in Forschung und Politik. Wichtig dabei ist die Erkenntnis, dass Migrantinnen und Migranten nicht isoliert in einem fremden Land leben, sondern vielfältige Beziehungen sowohl zu ihrem Herkunftsland als auch zu Landsleuten oder Angehörigen derselben nationalen, ethnischen oder religiösen Gruppe anderswo pflegen.

Die EKM bietet seit September 2009 mit ihrem Meinungs- und News-Blog eine neue Dienstleistung an. Wer beim Thema Migration auf dem Laufenden sein will, kann sich auf der Website www.migration-news.ch informieren. Der Blog bietet sowohl schweizerische als auch einige internationale Neuigkeiten zu gesellschaftlichen und politischen Fragen rund um Migration.

Massnahmen zur Förderung von Integration

Der Bundesrat hatte 2007 den Bericht «Integrationsmassnahmen» verabschiedet, welcher insgesamt 46 Massnahmen für die Verbesserung der Integration von Ausländerinnen und Ausländern umfasst. Für die Begleitung des Massnahmenpakets ist die Interdepartementale Arbeitsgruppe Migration (IAM) zuständig. Die Berichterstattung für das Jahr 2009 ergab, dass der grösste Teil der Massnahmen planmässig umgesetzt wurde.

Der Bundesrat ist daran, die *Weiterentwicklung der Integrationspolitik aus einer Gesamtsicht zu prüfen*. In diese Arbeiten fliessen die Erkenntnisse aus der Berichterstattung der IAM ein. Im Oktober 2008 war im Rahmen der Tripartiten Agglomerationskonferenz (TAK) beschlossen worden, gemeinsam den Prozess «Weiterent-

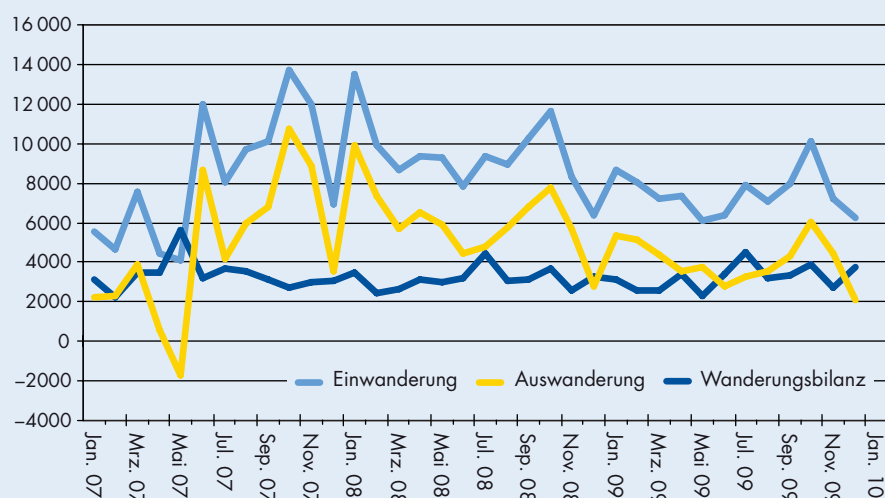
wicklung der schweizerischen Integrationspolitik» zu lancieren. Die TAK hat zur fachlichen Begleitung des Prozesses eine breit zusammengesetzte Expertengruppe beigezogen. Zur Konsultation weiterer Kreise wurden regionale Hearings mit insgesamt über 400 Teilnehmenden durchgeführt. Die Ergebnisse der Hearings flossen in einen umfassenden Bericht ein, der für die kommenden Jahre als Grundlage für die Integrationspolitik bei Bund, Kantonen und Gemeinden dienen wird. Der Bericht wurde von der TAK am 30. Juni 2009 verabschiedet und bekräftigt im Grundsatz den bereits eingeschlagenen Weg, Integrationsprozesse vor allem über die Regelstrukturen zu fördern. Zudem wird hervorgehoben, dass dem Schutz vor Diskriminierung künftig verstärkt Rechnung getragen werden müsse. Der TAK-Bericht wird ebenfalls in die Gesamtsicht des Bundesrates Eingang finden.

Schweiz und ausländische Arbeitskräfte

Die Schweizer Wirtschaft ist auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen. 974 000 Personen ausländischer Nationalität mit Aufenthalts- oder Niederlassungsbewilligung waren im 2. Quartal 2009 in der Schweiz erwerbstätig. Im Vergleich zum Vorjahr entspricht dies einem Anstieg um 5%. Eine deutliche Zunahme war bei den Erwerbstätigen deutscher, französischer und portugiesischer Nationalität festzustellen.

Die Zahl der EU-27/EFTA-Staatsangehörigen in der Schweiz stieg weniger stark an als im Vergleich zum Vorjahr (2008: +6,8%; 2009: +3,9%), was primär auf die sich abschwächende Konjunktur seit

Einwanderung, Auswanderung, Wanderungsbilanz* EU-27/EFTA



* Wanderungsbilanz: Differenz zwischen der Einwanderung und der Auswanderung von ausländischen Staatsangehörigen, jeweils bezogen auf die ständige ausländische Wohnbevölkerung.

Quelle: BFM Statistikdienst Ausländer, Aufbereitung P & G

Herbst 2008 zurückzuführen ist. Es zeigt sich, dass sich die Zunahme bei den EU-27/EFTA-Staatsangehörigen der jeweiligen wirtschaftlichen Situation in unserem Land angleicht.

Am stärksten stieg vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2009 die Zahl der Staatsangehörigen aus Kosovo (+27 181), Deutschland (+17 119), Portugal (+9087), Frankreich (+4955) und Grossbritannien (+2222). Die Zunahme der kosovarischen Staatsangehörigen ist primär darauf zurückzuführen, dass Kosovo seit dem 17. Februar 2008 ein unabhängiger Staat ist und sich in der Folge viele in der Schweiz ansässige Kosovarinnen und Kosovaren neu unter der kosovarischen Staatsbürgerschaft eintragen liessen (ehemals serbische Staatsangehörige).

Rückläufig war hingegen die Zahl von Staatsangehörigen aus Serbien (–31093), Bosnien-Herzegowina (–1713), Sri Lanka (–1243), Kroatien (–1183) und Italien (–909). Dies entspricht dem Trend der letzten Jahre.

Die Zuwanderung aus Staaten ausserhalb der EU stieg nur schwach an (+0,3 %). Die Entwicklung entspricht der Zuwanderungspolitik des Bundesrates und dem Zulassungssystem im neuen Ausländergesetz, wonach aus Nicht-EU-Staaten nur noch besonders qualifizierte Erwerbstätige rekrutiert werden können.

Einbürgerungen unverändert

2009 wurden 44 948 Personen eingebürgert, praktisch gleich viele wie in den beiden Vorjahren. Die wichtigsten Herkunftsländer sind wiederum Serbien (8443;

2007: 10 252), Italien (4953; praktisch unverändert) und Deutschland (4272; 2008: 3022), gefolgt von der Türkei (2586; 2008: 3046) und Bosnien-Herzegowina (2404; 2008: 2855). Langfristig betrachtet weisen die deutschen Staatsangehörigen steigende Einbürgerungszahlen auf, während die Einbürgerungen aus der Türkei, aus Bosnien-Herzegowina und Serbien eher zurückgehen.

Asylgesuche blieben konstant

Die Zahl der Asylgesuche blieb 2009 mit 16 005 Personen praktisch auf dem Vorjahresniveau (601 Gesuche weniger als im Vorjahr). 2607 Personen wurde Asyl gewährt, was einer Anerkennungsquote von 16 % entspricht. In 7678 Fällen wurde ein Entscheid auf Nichteintreten gefällt (2008: 3073, +149,9 %).

Wichtigstes Herkunftsland war neu Nigeria mit 1786 Gesuchen, 798 mehr als im Vorjahr (+80,8 %). Die höchsten Anerkennungsquoten hatten Flüchtlinge aus Eritrea (55 %), aus der Türkei (50 %) und Togo (43 %).

Vorläufig aufgenommen wurden 4053 Personen; Flüchtlinge aus Somalia (696) und Sri Lanka (478) bildeten dabei die grössten Gruppen.

Das Dublin-Abkommen, welches seit Dezember 2008 in Kraft ist, hat sich bewährt. Es erklärt denjenigen Staat für die Behandlung eines Asylgesuchs für zuständig, in dem das erste Gesuch eingereicht wurde. Die Schweiz ersuchte für über 6000 Personen andere Dublin-Staaten um Übernahme. In 4590 Fällen erklärte sich der betreffende Staat für zu-

ständig und zur Übernahme bereit. 1904 Personen konnten so an den zuständigen Staat übergeben werden. Die Schweiz übernahm ihrerseits aufgrund des Dublin-Abkommens 195 Personen. 605 Gesuche waren gestellt worden. (RDB)

Löhne und Arbeitsbedingungen

Forderungen der Gewerkschaften

Die Gewerkschaft Travail.Suisse eröffnete die *Lohnrunde 2010* mit differenzierten Forderungen. Einerseits verlangte sie trotz Wirtschaftskrise und steigender Arbeitslosigkeit für einzelne Branchen reale Lohnerhöhungen bis zu 2 %, wobei sie argumentierte, Lohnerhöhungen seien notwendig, um den privaten Konsum zu stützen. Andererseits gab sie in Betrieben, denen es wirtschaftlich schlecht gehe, dem Stellenerhalt oberste Priorität, weshalb hier ein Verzicht auf Lohnerhöhungen angebracht sei und als Teil eines Konjunkturprogramms betrachtet werden könne. Die Gewerkschaft setzte die Priorität allgemein bei den tiefen Einkommen und forderte für Manager eine Nullrunde.

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund verlangte – mit Verweis auf die Stützung des Konsums – für 2010 Lohnerhöhungen zwischen CH 80.– und CHF 120.–. Vor allem für die Unternehmen der im Allgemeinen noch gut funktionierenden Binnenwirtschaft sei dies gut verkraftbar. Der Gewerkschaftsbund schlug vor, dass jene Industriefirmen, deren Aufträge gesunken

seien, die Lohnerhöhungen aus den in den letzten Jahren angelegten «Speckgürteln» finanzieren könnten.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband lehnte diese Pauschalforderungen ab. Er zeigte sich überzeugt, dass sich besonders in Zeiten von Rezession die Lohnanpassungen an den unterschiedlichen Verhältnissen in den Branchen und Unternehmen orientieren müssten. Forderungen, welche diesen Grundsatz verletzten, würden den Unternehmen Kostenlasten aufbürden, die sie im «Durchhaltekampf» schwächten. Wer diese Konsequenzen nicht einbeziehe, gefährde Arbeitsplätze und verschärfe die Krise. Angesichts der verdüsterten Arbeitsmarktprospekten müssten klare Prioritäten gesetzt werden. Wo Zielkonflikte bestünden, habe die Sicherung der Beschäftigung gegenüber Lohnerhöhungen Vorrang.

Im Laufe des Berichtsjahres wurden verschiedene *Mindestlohnkampagnen* angekündigt. Am 6. Oktober 2009 begann die Unterschriftensammlung für die Volksinitiative: «1:12 – Für gerechte Löhne».

Die von den JungsozialistInnen Schweiz (JUSO) lancierte Initiative verlangt, dass niemand in einem Jahr weniger verdient als der bestbezahlte Manager im gleichen Unternehmen in einem Monat. Die SP Schweiz beschloss an ihrem ausserordentlichen Parteitag vom 17. Oktober, die Initiative «Lohndumping verboten – Für einen Mindestlohn» zu lancieren. Demnach soll der Bundesrat jährlich einen Mindestlohn festsetzen. Der Gewerkschaftsbund will mit seiner Initiative «Für faire Löhne» an die Kampagne von 1998 anknüpfen. Die vorgeschlagenen Mindestlöhne von CHF 3500.– für Ungelernte und CHF 4500.– für Ausgebildete sollen durch Gesamtarbeitsverträge (GAV) in den einzelnen Branchen durchgesetzt werden. Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes wird nur subsidiär verlangt.

Überdurchschnittliches Reallohnwachstum

Das Bundesamt für Statistik (BFS) rechnet gemäss seinen Berechnungen für 2009 mit einer Erhöhung des Nominallohnindex um durchschnittlich 2,1 % gegenüber 2008. Dies wäre die höchste Steigerung seit 2002; der Trend stetiger Nominallohnsteigerungen setzt sich damit fort. Dagegen war die Entwicklung der Konsumentenpreise im Berichtsjahr mit –0,5 % rückläufig. Die Schweizer Arbeitnehmenden profitierten somit von einem überdurchschnittlich hohen Reallohnwachstum von 2,6 %.

Während das durchschnittliche Bruttoerwerbseinkommen der vollzeiterwerbstätigen Arbeitnehmenden in der Schweiz im Jahr 2008 CHF 78 000.– betrug, stieg

Lohnanpassungen*

	Anpassung der Effektivlöhne (nominal)			Anpassung der Mindestlöhne (nominal)		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009
insgesamt	+2,0 %	+2,2 %	+2,6 %	+2,9 %	+1,8 %	+3,2 %
generelle Anpassungen	+1,3 %	+1,6 %	+1,9 %			
individuelle Anpassungen	+0,7 %	+0,6 %	+0,7 %			
unterstellte Arbeitnehmende	443 800	563 500	572 000	948 200	833 200	1 031 000

* Wichtigste GAV: GAV mit mindestens 1500 unterstellten Arbeitnehmenden

Quelle: BFS

es für das Jahr 2009 auf CHF 80 400.–. Bezogen auf alle Arbeitnehmenden entspricht dies einer Erhöhung von 3,0 %.

Während im tertiären Sektor die Nominallohnerhöhung mit durchschnittlich 2,0 % ähnlich hoch war wie im Jahr 2008 (+2,1 %), verzeichnete der sekundäre Sektor eine deutlichere Erhöhung (+2,3 %); insbesondere auch eine klare Zunahme gegenüber dem Vorjahr (2008: 1,8 %).

Bei den auf Finanzdienstleistungen spezialisierten Unternehmen wurden die direkten Folgen der Finanzkrise sichtbar. Sie wiesen für einmal Werte unter dem Mittel auf.

Lohnabschlüsse in den Gesamtarbeitsverträgen

Über 1,1 Mio. Arbeitnehmende sind von den Lohnverhandlungen im Rahmen der wichtigsten Gesamtarbeitsverträge (GAV) betroffen. Die Sozialpartner der wichtigsten GAV mit mindestens 1500 Arbeitnehmenden vereinbarten für 2009 eine **nominale Effektivlohnerhöhung** von durchschnittlich 2,6 %. Davon sollen 1,9 % generell und 0,7 % individuell gewährt werden. Das ist die grösste Lohnverbesserung seit dem Wirtschaftsaufschwung im Jahr 2004. Sie folgt der Tendenz eines regelmässigen Anstiegs, die sich seit 2004 manifestiert (2004: +1,1 %, 2006: +1,8 %, 2008: +2,2 % und 2009: +2,6 %). 72 % der für Lohnerhöhungen bestimmten Lohnsumme wurden generell ausgerichtet. Die individuellen Lohnerhöhungen verlieren weiterhin an Bedeutung. 2009 machten sie nur noch 28 % der Lohnsumme aus, während es 2004 noch 49 % waren.

Die deutlichsten Lohnerhöhungen verzeichneten – nach Branchen aufgeschlüsselt – die Bereiche Nachrichtenübermittlung (+3,8 %), Kultur, Sport und Unterhaltung (+3,2 %), Detailhandel (+2,9 %) sowie Grosshandel und Unterrichtswesen (beide +2,8 %). Die geringsten Lohnanpassungen gab es demgegenüber in den Branchen Erbringung von Dienstleistungen für Unternehmen und Herstellung von Nahrungsmitteln und Getränken (beide +1,7 %), chemische Industrie (+1,5 %), Herstellung von Bekleidung (+1,2 %) sowie Landwirtschaft (+0,7 %).

Bonus wird wichtiger

Über ein Viertel der Arbeitnehmenden in der Schweiz erhält eine **Bonuszahlung** (zusätzlich zum Grundlohn ausbezahlte Jahresprämien). Der Durchschnitt der jährlich ausbezahlten Boni stieg innerhalb von 10 Jahren von CHF 6852.– (1998) auf CHF 13 068.– (2008). Der Anteil der Arbeitnehmenden, die Boni empfangen, und die Summe dieser variablen Lohnkomponente differieren stark je nach Branche und Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes.

Während fast drei Viertel der Erwerbstätigen im Bankensektor einen Bonus erhielten (durchschnittlich CHF 45 300.–, in der höchsten Anforderungsstufe CHF 139 500.–), waren es im Versicherungsgewerbe gut zwei Drittel der Erwerbstätigen (durchschnittlich CHF 19 380.–; in der höchsten Anforderungsstufe: CHF 55 020.–). Im Detailhandel bezogen nur rund ein Sechstel der Erwerbstätigen Boni (durchschnittlich CHF 5280.–, in der höchsten Anforderungsstufe: CHF 21 144.–). Bezogen auf alle Branchen betrugen die Boni im untersten Anforderungsniveau durchschnittlich CHF 2820.–.

Höhere Mindestlöhne

Der Trend, dass sich die Mindestlöhne stärker erhöhen als die Effektivlöhne, setzte sich auch 2009 fort. Die in den wichtigsten GAV festgelegten Mindestlöhne wurden durchschnittlich um 3,2 % angehoben. Das ist die stärkste Erhöhung seit 1993. Mehr als 1 Mio. Arbeitnehmende waren einem GAV mit einem Mindestlohnabkommen unterstellt.

Im sekundären Sektor wurden die gesamtarbeitsvertraglichen Mindestlöhne um durchschnittlich 2,7 % angehoben (2008: 2 %), im tertiären Sektor um 3,4 % (2008: 1,6 %). In verschiedenen Branchen nahmen die gesamtarbeitsvertraglichen Mindestlöhne um über 4 % zu: Kreditgewerbe (+4,2 %), Herstellung von Metallprodukten und Fahrzeugbau (beide +4,6 %), Papier- und Kartongewerbe (+5,5 %) sowie Detailhandel (+7,1 %).

Der Anteil der Tieflohnstellen (Bruttolohn unter CHF 3500.–) ging weiter zurück. Er sank innerhalb zwei Jahren um 0,8 % auf 5,4 % (2008). Im gleichen Zeitraum verringerte sich auch der Anteil der Arbeitsstellen mit einem monatlichen Bruttolohn von unter CHF 4000.– von 14,1 % auf 12,4 %. Der Prozentsatz der Tieflohnstellen variierte je nach Wirtschaftsbranche stark. Die Zahl der Tieflohnbezüglerinnen und -bezügler in der Schweiz ging von 199 300 im Jahr 2006 auf 182 600 im Jahr 2008 zurück.

Auswirkungen der Personenfreizügigkeit auf die Lohnentwicklung

Seit im Juni 2002 das Personenfreizügigkeitsabkommen der Schweiz mit der EU in Kraft trat, befürchten gewisse Arbeit-

nehmerkreise, dass durch die Zunahme des Wettbewerbs auf dem Schweizer Arbeitsmarkt die Löhne der einheimischen Arbeitskräfte unter Druck geraten könnten. Das wäre dann der Fall, wenn die neu zugewanderten und einheimischen Arbeitskräfte in einem Substitutionsverhältnis zueinander stünden. Ausländische und einheimische Arbeitskräfte können aber auch komplementär zueinander stehen. In diesem Fall können die Löhne der einheimischen Arbeitskräfte von einer internationalen Öffnung des Schweizer Arbeitsmarkts profitieren.

Gemäss der *Lohnstrukturerhebung 2008* erhielten ausländische Arbeitnehmende mit Stellen auf höchstem Anforderungsniveau im Durchschnitt CHF 1000.– mehr Lohn als Schweizer Arbeitskräfte (durchschnittlich CHF 11765.– für Ausländer). Die Lohnunterschiede zwischen ausländischen und schweizerischen Arbeitskräften auf höchstem Anforderungsniveau variierten je nach Aufenthaltsstatus signifikant: Niedergelassene Ausländerinnen und Ausländer (C-Bewilligung) verdienten im Durchschnitt CHF 861.– mehr als Schweizerinnen und Schweizer. Kurzauf-

enthalter (L-Bewilligung) hatten einen Lohnvorsprung von CHF 1235.– und Aufenthaltler (B-Bewilligung) einen solchen von CHF 2256.–. Lediglich die Grenzgänger (G-Bewilligung) verdienten etwas weniger als ihre Schweizer Kolleginnen und Kollegen. Hingegen verdienten Schweizer Arbeitnehmende mit Stellen auf tiefem Anforderungsniveau systematisch mehr als ihre ausländischen Kolleginnen und Kollegen. Ihr Vorsprung auf die Grenzgänger (G-Bewilligung) betrug CHF 279.–, auf die Aufenthaltler (B-Bewilligung) CHF 616.– und auf die Kurzaufenthalter (L-Bewilligung) CHF 1045.–.

Ein Zusammenhang zwischen Zuwanderung und Lohnentwicklung lässt sich gemäss dem 5. Bericht des Observatoriums zum Freizügigkeitsabkommen Schweiz–EU nicht herstellen. Dies dürfte vor allem damit zusammenhängen, dass die Zuwanderung v. a. in Branchen mit starker Nachfrage und tendenziell steigenden Löhnen erfolgte. Gleichzeitig könnte die Zuwanderung selbst in den Segmenten mit Knappheitserscheinungen einen eher lohndämpfenden Effekt gehabt haben.

(RDB)

Arbeitsrecht 2009

Die Eidgenössische Arbeitskommission diskutierte anlässlich der einzigen Sitzung u. a. darüber, ob eine Totalrevision des **Arbeitsgesetzes** machbar und wünschbar sei. Der Schweizerische Arbeitgeberverband favorisiert die Überprüfung einzelner anpassungsbedürftiger Bereiche. Einmal mehr war Nachtarbeit ohne Wechsel ein Thema. Aufgrund eines Urteils stellte sich die Frage, ob die Bewilligungspraxis des SECO auf einer genügenden gesetzlichen Grundlage basiere. Das SECO wird prüfen, ob sich eine Anpassung der Verordnung aufdrängt. Intensiv diskutiert wurde zudem über die neuen Arbeitszeitbestimmungen für Spitäler, Kliniken und andere Pflege-Institutionen. Die Anzahl der aufeinanderfolgenden Arbeitstage, die Nachtarbeit und der Pikettdienst werden mit der Revision der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2) neu geregelt. Der Bundesrat beschloss die Revision im November und setzte sie per 1. Januar 2010 in Kraft.

Ausgelöst durch ein Urteil stellte das Bundesamt für Justiz fest, die Chauffeurverordnung regle in erster Linie die Verkehrssicherheit. Deshalb seien – entgegen der bisherigen Praxis – die zusätzlichen Arbeitsschutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes anwendbar, insbesondere die Zeitzuschläge für die Nachtarbeit. Notwendige Anpassungen werden vorbereitet.

Am 1. Juli 2009 startete ein Pilotprojekt für den Bankenbereich, in welchem häufig das System der Vertrauensarbeitszeit ohne herkömmliche Zeiterfassung angewendet wird. Die Banken erarbeiteten dazu für ihre Mitarbeitenden ein Merkblatt

und setzten es um. Neben fokussierten Kontrollen durch die Arbeitsinspektorate sollen mit einer Begleitstudie die Auswirkungen dieser Vertrauensarbeitszeit erforscht werden. Gestützt auf diese Erkenntnisse kann dann eine allfällige Anpassung der Vorschriften für die Zeiterfassung geprüft werden.

Schutz vor Passivrauchen

Das Parlament hatte am 3. Oktober 2008 das Bundesgesetz zum Schutz vor Passivrauchen verabschiedet. Im Berichtsjahr ging es nun darum, die **Entstehung der Verordnung** zu begleiten und zu verhindern, dass die Arbeitgeber mit unnötigen Vorschriften belastet werden. Gesetz und Verordnung traten am 1. Mai 2010 in Kraft. Ab dann ist das Rauchen in geschlossenen Räumen, die mehreren Personen als Arbeitsplatz dienen, nicht mehr gestattet. Der Vollzug wird den Kantonen überlassen und wirft zurzeit noch einige Fragen auf.

2008 wurden verschiedene parlamentarische Vorstösse für neue arbeitsrechtliche Bestimmungen eingereicht. Der Schweizerische Arbeitgeberverband bekämpfte alle Ansätze zur Einschränkung der Arbeitsmarktfreiheit. Insbesondere konnten zusätzliche Regeln für Massentlassungen und eine Sozialplanpflicht bei solchen Personalmassnahmen verhindert werden.

Am 2. März 2009 konnte das Projekt **«Lohngleichheitsdialog»** gestartet werden. Ziel der von den Sozialpartnern und der Bundesverwaltung getragenen Initiative ist, dass während der Jahre 2009 bis 2014 möglichst viele Betriebe freiwillig, sozialpartnerschaftlich und mit fachlicher Unter-

stützung ihre **Löhne** auf geschlechtsspezifische Unterschiede **überprüfen**. Falls diskriminierende Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern festgestellt werden, sollen diese beseitigt werden. Die Projektleitung nahm ihre Arbeit auf, und das erste Jahr war geprägt von intensiven Aufbauarbeiten. Auch der Projektausschuss, in welchem unter anderem der Schweizerische Arbeitgeberverband vertreten ist, war bei der Unterstützung und Begleitung der Anlaufphase stark gefordert. So mussten verschiedene Abläufe definiert und Projekteinheiten entschieden werden. Die für die Umsetzung des Projektes notwendigen Unterlagen wurden erstellt und eine Webseite in Betrieb genommen (www.lohnvergleichsdialog.ch).

Arbeitsrechtliche Dienstleistungen

Zu den arbeitsrechtlichen Dienstleistungen der Geschäftsstelle gehörten im Berichtsjahr Auskünfte an Mitglieder und Parlamentarier. Zum Thema «Personalmanagement in Krisenzeiten» wurden verschiedene Artikel im «Schweizer Arbeitgeber» publiziert.

Das Konzept der im «Schweizer Arbeitgeber» veröffentlichten arbeitsrechtlichen Entscheide erfuhr eine **Überarbeitung**. Die Urteile werden nun stärker gekürzt. Weil die Auszüge aber immer noch den Originaltext des Urteils verwenden, können die Urteile weiterhin zitiert werden. Neu werden sporadisch arbeitsrechtliche Vertiefungen zu aktuellen Themen aufgenommen. Zusammengefasst und herausgegeben werden die publizierten Urteile wie jedes Jahr in der Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheide (SAE/JU-TRAV 2009). (RDB)



Sozialpolitische Entwicklung

Das Jahr 2009 war stark von den *Auswirkungen der Finanzkrise* geprägt. Zum einen stand bei der beruflichen Vorsorge das Thema «Sanierungsmassnahmen» im Vordergrund, zum anderen griff die Finanzkrise auf die Realwirtschaft über und führte zu einer deutlichen Erhöhung der Arbeitslosenzahlen. Die finanzielle Situation der Sozialwerke verschärfte sich nicht nur aufgrund ausgebliebener Finanzmarkterträge, sondern auch aufgrund gestiegener Ausgaben (insbesondere bei der Arbeitslosenversicherung ALV). Das wichtigste sozialpolitische Ereignis im Berichtsjahr war die Zustimmung des Souveräns zur IV-Zusatzfinanzierung.

Die Schweizer Wirtschaft konnte im leicht aufgehellten weltwirtschaftlichen Umfeld im 3. Quartal 2009 die Rezession überwinden. Die konjunkturelle Erholung wird sich nach Einschätzung der verschiedenen Prognose-Institute fortsetzen, im Zuge vorübergehend wieder nachlassen der positiver Impulse aus dem internationalen Konjunkturumfeld jedoch noch verhalten ausfallen (BIP-Wachstum 2010 gemäss Seco 1,4 %, gemäss KOF 1,7 %). Die Konjunktur dürfte erst 2011 spürbar an Schwung gewinnen (BIP-Wachstum: +2,0 % bzw. +2,2 %). Die Auswirkungen der Finanzkrise in der Realwirtschaft blieben also weniger gravierend als zunächst befürchtet. Die für die Schweiz hohe Arbeitslosigkeit (Ende 2009: 4,4 %) wird 2010 nur sehr langsam wieder sinken. Wegen der üblichen Zeitlücke zwischen der Wirtschafts- und der Beschäftigungsentwicklung ist die eigentliche Trendwende bei der Arbeitslosigkeit erst im Verlaufe von 2011 zu erwarten. (vgl. Beitrag zur ALV).

2. Säule: Anpassung des Umwandlungssatzes verpasst

In der 2. Säule betrug der gewichtete Deckungsgrad per 31.12.2008 – gemäss den Daten des AWP/Complementa-Risiko-Check-up und der Swisscanto-Pensionskassenumfrage – 91,7 %. Damit ging der Deckungsgrad gegenüber dem Vorjahr um 17,4 % zurück. 83 % aller Versicherten waren zu diesem Zeitpunkt bei einer *Pensionskasse mit Unterdeckung* versichert. Die Situation verbesserte sich massiv bis im August 2009. Die Simulationen zeigten, dass nur noch 38 % der teilnehmenden Pensionskassen und 52 % aller Versicherten von einer Unterdeckung betroffen waren. Ungeachtet der erfreulichen Erholung der Aktienkurse war das Berichtsjahr deshalb nach wie vor geprägt von Diskussionen über mögliche *Sanierungsmassnahmen*. Als wirkungsvollste und häufig angewendete Massnahmen erwiesen sich insbesondere Minderverzinsungen sowie Sanierungsbeiträge. Eine effektive Sanierung hängt auch von der Struktur der Pensionskasse ab. Kassen mit einem kleinen Rentnerbestand können schneller saniert werden. Es zeigte sich zudem, dass die meisten Pensionskassen trotz Unterdeckung den Aktienanteil in ihrer Anlagestrategie nur leicht reduziert hatten und somit von wieder steigenden Aktienmärkten profitieren konnten.

Der Souverän lehnte am 7. März 2010 eine *Anpassung des BVG-Mindestumwandlungssatzes* deutlich mit 72,7 % ab. Leider gelang es nicht, den Souverän von der Notwendigkeit einer Korrektur zu überzeugen, die sich wegen der höheren Lebenserwartung und der tieferen Rendi-

teaussichten aufdrängte. Damit wurde ein Problem zu Lasten der Jüngeren verschoben, anstatt es rechtzeitig zu lösen. Dass die Gegner der Vorlage mit teilweise falschen Behauptungen und einer eigentlichen Misstrauenskampagne gegen Experten-, Vermögensverwalter und Versicherungen Erfolg haben konnten, weist auf ein eklatantes Informations- und Vertrauensdefizit der Bevölkerung bei der 2. Säule hin. Es wird künftige Aufgabe der Akteure der beruflichen Vorsorge sein, mit vermehrten Aufklärungs- und Transparenzanstrengungen dieses Defizit zu beheben, damit eine sachliche Diskussion über die Weiterentwicklung der 2. Säule möglich wird.

Das JA zur IV-Zusatzfinanzierung

Mit der Zustimmung des Souveräns zur IV-Zusatzfinanzierung am 27. September 2009 wurde ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg zur Sanierung der Invalidenversicherung gesetzt. Dank der auf 7 Jahre befristeten *Erhöhung der Mehrwertsteuer* (MwSt) um 0,4 % kann das laufende Defizit der IV von rund CHF 1,4 Mrd. beseitigt werden, bis die ausgabenseitigen Massnahmen der 5. und der bevorstehenden 6. IV-Revision voll greifen. Die MwSt-Erhöhung erfolgt per 1. Januar 2011. Nach dem Ja der Stimmberechtigten tritt zudem das *Bundesgesetz über die Sanierung* der IV in Kraft, das die Bildung eines selbstständigen IV-Fonds sowie die befristete Übernahme der Schuldzinsen auf der IV-Schuld durch den Bund vorsieht. Der neue Fonds erhält von der AHV ein Startkapital von CHF 5 Mrd., um die nötige Liquidität zu gewährleisten. Diese strukturellen Massnahmen verhindern, dass die AHV weiterhin die IV-Defizite decken

muss und damit in absehbarer Zeit selbst in finanzielle Bedrängnis geraten wäre.

Vor einer besonderen Herausforderung steht die **4. Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes** (AVIG). Die Revision wäre nach Ansicht des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes schon längst überfällig. Nun gerät sie jedoch in ein Umfeld, welches für Revisionen mit Leistungskorrekturen sehr widrig ist. Während für die einen Beitragserhöhungen konjunkturpolitisch unverträglich scheinen, halten die anderen Leistungskorrekturen in einer Zeit hoher Arbeitslosigkeit für unmöglich. Diese Quadratur des Zirkels schien auch die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrats (WAK-N) zu überfordern, welche der grossen Kammer zunächst Nichteintreten beantragte. Erfreulicherweise entschied der Nationalrat anders als seine Kommission, sodass die Revisionsvorlage vom Parlament durchberaten und in der Frühjahrssession 2010 verabschiedet werden konnte. Nach den Referendumsankündigungen der Gewerkschaften und der Linksparteien wird die Vorlage allerdings noch eine Volksabstimmung zu bestehen haben (vgl. Beitrag zur ALV).

2010 – das Sozialabbaujahr ?

Die Sozialwerke befinden sich derzeit in einer **schwierigen Situation**. Beinahe in allen Sozialversicherungszweigen stehen Revisionen bzw. Veränderungen an: 11.AHV-

Revision, 6.IV-Revision, EO-Beitragserhöhungen, 4.AVIG-Revision, Strukturreform des BVG, Finanzierung öffentlich-rechtlicher Vorsorgeeinrichtungen und 1.UVG-Revision. Da die finanzielle Situation der Sozialwerke insgesamt angespannt bis teilweise katastrophal ist, sind auch Leistungskorrekturen (4.AVIG-Revision, 6.IV-Revision) und Sparrevisionen (11.AHV-Revision) unausweichlich. Zu lange wurden entsprechende Revisionen auf die lange Bank geschoben. Der Schweizerische Arbeitgeberverband hat mit seiner Unterstützung der Zusatzfinanzierung für die IV und mit seiner Zustimmung zu Beitragserhöhungen in der Arbeitslosenversicherung bewiesen, dass er Verantwortung für die soziale Sicherheit übernimmt. Es kann ihm also nicht Einseitigkeit vorgeworfen werden, wenn er zur Sanierung und Konsolidierung der Sozialversicherungen auch zumutbare Leistungsreduktionen fordert. Die Gewerkschaften schießen also mit ihrer Behauptung, die Wirtschaft wolle 2010 zum Sozialabbaujahr machen, völlig am Ziel vorbei. Mit ihrer dogmatischen Verteidigung der heutigen Besitzstände auch gegenüber ausgewogenen und sozialverträglichen Reformen nehmen sie in Kauf, dass die ungelösten und hinausgeschobenen Probleme das soziale Sicherungsnetz mit umso schmerzhafteren Eingriffen wieder einholen. (RM)

Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung

Krankenversicherung (KVG)

Stand

Mitten in der Debatte um die Explosion der Krankenkassenprämien nahmen Volk und Stände am 17. Mai 2009 die *Verfassungsinitiative «Zukunft mit Komplementärmedizin»* mit einer Zweidrittelmehrheit an. Die offene neue Verfassungsnorm will die Komplementärmedizin besser ins Gesundheitssystem integrieren und das Zusammenspiel mit der Schulmedizin verbessern. Wie der Volkswille nun konkret umgesetzt wird – z. B. bei der Ausbildung – und wie viel das kosten darf, muss weitgehend das Parlament entscheiden.

Der Bundesrat legte mit der Botschaft vom 29. Mai 2009 zur Änderung des KVG und im Hinblick auf die sich für das Jahr 2010 abzeichnende Prämienhöhung ein *Massnahmenpaket zur Eindämmung der Kostenentwicklung* vor. Nachdem mit der im Dezember 2007 von den Räten beschlossenen Neuregelung der Spitalfinanzierung die Kosteneindämmung im stationären Spitalbereich vorangetrieben worden war, musste nun im ambulanten und spitalambulanten Bereich gehandelt werden. Hier sollten die dringlichen Massnahmen wirken, welche vom Bundesrat mit der erwähnten Botschaft vorgeschlagen wurden. Die Massnahmen zielten sowohl auf das Angebot (kantonale Spitalplanung und Steuerung der Versorgung im spitalambulanten Bereich) als auch auf die Nachfrage. Für letztere wurde u. a. eine Praxisgebühr von CHF 30.– sowie eine kostenlose Telefonberatung zugunsten der Versicherten vorgeschlagen. Im Laufe der parlamentarischen Debatte blieben von den vorgeschlagenen Massnahmen

nicht mehr viele übrig. Es wurde insbesondere die umstrittene Praxisgebühr gestrichen und auf die Pflicht für Krankenkassen verzichtet, medizinische Gratis-Telefonberatung anzubieten. Im Wesentlichen blieben – vor der letzten Differenzvereinbarung – fünf Sparvorschläge übrig, welche statt der ursprünglich geplanten CHF 400 Mio. noch CHF 140 Mio. ausmachten:

- Beim sog. differenzierten Selbstbehalt soll, wer direkt einen Spezialarzt aufsucht, neu 20 % statt 10 % der Gesundheitskosten selbst bezahlen;
- das Verbot von Courtagen-Zahlungen aus der Grundversicherung;
- die Bundesratskompetenz zur Tarifsenkung im ambulanten Bereich;
- die Beteiligung der Versicherten an den Spitalkosten;
- die Bestimmung, wonach bei gleicher Eignung zweier Medikamente das günstigere zu verabreichen sei.

Dem Parlament stellt sich angesichts dieser noch übrig gebliebenen Massnahmen die Frage, ob es sich hier überhaupt noch um Dringlichkeitsmassnahmen handelt oder ob die vorgeschlagenen Massnahmen – wie vom Bundesrat beantragt – nicht in ordentliches Recht überführt werden sollen. Die letzte Differenzvereinbarung wird in der Sommersession 2010 erfolgen.

Weiter konkretisiert wurde die *Managed-Care-Vorlage*, welche zurzeit im Parlament hängig ist. Die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrats (SGK-N) beschloss, dass alle Versicherer mindestens eine besondere Versicherungsform in Form eines integ-

rierten Versorgungsnetzes anbieten müssen. Sie sprach sich im Zusammenhang mit den besonderen Versicherungsformen jeweils mit deutlicher Mehrheit für eine klare Unterscheidung zwischen den integrierten Versorgungsnetzen und anderen Modellen wie höhere Kostenbeteiligung bei gleichzeitig reduzierten Prämien, Bonus-Malus-System, Listenmodelle oder Telemedien aus. Ein integriertes Netzwerk besteht aus einer Gruppe von Leistungserbringern, die sich zusammenschliessen, um die medizinische Versorgung zu koordinieren. Zentrale Elemente sind dabei die Steuerung des Behandlungsprozesses der Versicherten über die gesamte Behandlungskette, die Qualitätssicherung und die Budgetmitverantwortung. Die gesetzlichen Pflichtleistungen sind auf jeden Fall garantiert. Das Netzwerk erhält darüber hinaus die Möglichkeit, zusätzliche Leistungen zu erbringen. Der Versicherer kann für integrierte Netzwerke eine Vertragsdauer von bis zu 3 Jahren vorsehen.

Beurteilung

Der Schweizerische Arbeitgeberverband wandte sich gegen die *Verfassungsinitiative «Zukunft mit Komplementärmedizin»*, weil es aufgrund der bestehenden Kompetenzen von Bund und Kantonen schon bisher möglich war, die Komplementärmedizin angemessen zu berücksichtigen. Mit dem neuen Verfassungsartikel könnten jedoch – unter Erhöhung der Prämie – immer mehr komplementärmedizinische Leistungen in die obligatorische Grundversicherung aufgenommen werden, ohne dass sie den Wirksamkeits-Kriterien des Krankenversicherungsgesetzes (KVG) genügen.

Das Parlament strich zahlreiche, nach Meinung des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes nicht zielführende Sparmassnahmen aus dem bundesrätlichen *Massnahmenpaket zur Eindämmung der Kostenentwicklung* und die Debatte verzögerte sich. Das Parlament wird nun die Dringlichkeit wohl richtigerweise hinterfragen und die neu vorgeschlagenen bzw. verbleibenden Massnahmen ins ordentliche Recht überführen. Die Räte sollten die zurzeit hängige Managed-Care-Vorlage zügig verabschieden, denn mit diesen Modellen ist ein willkommener Spareffekt verbunden.

Pflegeversicherung

Stand

Der Bundesrat entschied am 4. Dezember 2009, die *Pflegefinanzierung* nicht wie geplant per 1. Juli 2010, sondern erst per 1. Januar 2011 in Kraft zu setzen. Er begründete die Verschiebung der Inkraftsetzung damit, dass die Umsetzung der neuen Pflegefinanzierung bei den Kantonen v. a. bei der Budgetierung Unsicherheiten bringe. Die wichtigsten Neuerungen der künftigen Pflegefinanzierung bestehen darin, dass die obligatorische Krankenversicherung künftig nur noch nach dem Pflegebedarf abgestuft Beträge bezahlen darf, die der Bundesrat festlegt. Damit soll verhindert werden, dass Heime und Spitex für die Krankenkassen ein Fass ohne Boden werden. Stärker belastet werden die Kantone und Gemeinden.

Beurteilung

Der Schweizerische Arbeitgeberverband begrüsst den Entscheid, da sich die In-

kraftsetzung der Pflegeversicherung für die Kantone budgetrelevant auswirken wird.

Unfallversicherung (UVG)

Stand

Der Bundesrat verabschiedete am 30. Mai 2008 die Botschaft zur *1. UVG-Revision*, welche zwei Vorlagen beinhaltet: Die eine bringt Anpassungen bei den Leistungen und der Durchführung der Versicherung inklusive die Verankerung der Unfallversicherung von arbeitslosen Personen, die andere Anpassungen bei der Organisation und den Nebentätigkeiten der Suva.

Der Nationalrat beschloss in der Sommersession 2009 als Erstrat, auf die Vorlage zur Revision des UVG einzutreten, wies das Geschäft aber zur erneuten Detailberatung an seine SGK zurück. Die Kommission hatte in der ersten Lesung nicht weniger als 35 Minderheitsanträge produziert, jedoch die Vorlage in der Gesamtabstimmung nach vielen taktischen Manövern mit 6 zu 5 Stimmen bei 15 Enthaltungen verworfen, was einem Antrag auf Nichteintreten gleichkam. Die Linke war unzufrieden wegen der Leistungskürzungen, die Rechte wegen der Ausdehnung des Suva-Teilmonopols. Im Plenum konnte sich dann eine von CVP, FDP, SVP und BDP unterstützte Kommissionsminderheit durchsetzen, SP und Grüne plädierten vergeblich für Nichteintreten. Zurückgestellt wurde der weitgehend unbestrittene zweite Revisionsteil, der die Organisation der Suva und deren Nebentätigkeiten regelt. Die Beratung darüber soll erst dann geführt werden, wenn das Plenum den ersten Teil verabschiedet

hat. Die Revision ist zurzeit in der SGK-N hängig.

Beurteilung

Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützt in wesentlichen Teilen die Vorschläge gemäss Botschaft, nach denen die obligatorische Unfallversicherung an die Erfordernisse einer modernen Sozialversicherung angepasst werden soll. Im Leistungsbereich sind insbesondere die vorgesehenen Korrekturen bei der Invalidenrente zu befürworten. Deren Kürzung im Alter würde einerseits stossende Überversicherungs-Tatbestände ausschliessen und andererseits erhebliche Einsparungen mit sich bringen; die dabei auftretenden Koordinationsfragen sind lösbar. 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

Die Arbeitssicherheitsexpertinnen und -experten der SUVA, der kantonalen Arbeitsinspektorate, des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) sowie spezialisierter Fachorganisationen führten im Berichtsjahr über 50 000 Besuche zur Beratung und Kontrolle in den Betrieben durch. Über 80 000 Arbeitnehmende wurden zudem hinsichtlich der arbeitsmedizinischen Vorsorge untersucht. Begleitet und unterstützt werden diese *Massnahmen zur Prävention von Berufsunfällen und Berufskrankheiten* einerseits durch Sensibilisierungsmassnahmen in der Öffentlichkeit und andererseits durch Informations- und Schulungsaktivitäten in den Zielgruppen.

Die vielen Aufgaben und Akteure sowie die Tatsache, dass Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in unterschiedlichen Gesetzen geregelt sind, machen eine Koordination bei Vollzugsfragen unumgänglich. Diese Aufgabe obliegt der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS), in der die Sozialpartner mit Delegierten vertreten sind.

Die *Arbeitgeber tragen die Gesamtverantwortung* für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, daher haben sie auch die *Finanzierungspflicht für den Vollzug*. Für Präventionsarbeiten bei der Arbeitssicherheit stehen pro Jahr über CHF 110 Mio. aus Prämienzuschlägen der Berufsunfallversicherung zur Verfügung. Vollzugstätigkeiten, die sich aus dem Arbeitsgesetz ergeben (Gesundheitsschutz), werden aus allgemeinen Steuermitteln finanziert. Einen wesentlichen Kostenpunkt stellen die Kosten dar, welche bei den einzelnen Unternehmen anfallen, z. B. für bauliche Massnahmen, Instruktionen und spezifische Weiterbildung des Personals oder für die Weiterbildung der internen Sicherheitsbeauftragten während der Arbeitszeit.

Diese Anstrengungen führen zu *messbaren Erfolgen* und wirken sich erfreulicherweise auch auf die Unfallstatistik aus. Das Risiko von Berufsunfällen, d. h. das Verhältnis zwischen Unfällen und Beschäftigten, hat sich in den letzten 5 Jahren von 74 Fällen auf 1000 Vollbeschäft-

tigte auf 69 Fälle reduziert. Ein Vergleich der Unfallzahlen 2009 mit jenen des Vorjahrs zeigt einmal mehr für die Berufsunfälle eine bessere Entwicklung als für die Nichtberufsunfälle.

Der im Berichtsjahr publizierte Fünfjahresbericht der Unfallstatistik UVG (2003 bis 2007) zeigte, dass eine umfassende Prävention das Berufsunfallrisiko deutlich senken kann. Betriebe, die sich an einem Programm für integrierte Sicherheit beteiligten, konnten pro Jahr durchschnittlich rund CHF 250.– pro Beschäftigten sparen. Die Massnahmen entfalteten ihre stärkste Wirkung während der ersten drei Jahre nach der Umsetzung.

Besondere Schwerpunkte

Erfahrungen mit der Sensibilisierungskampagne «Gefahren am Arbeitsplatz», die auch im Berichtsjahr verbessert und weitergeführt wurde, zeigten die *Wichtigkeit einer effektiveren Kommunikationsarbeit* zur Aufgabenerfüllung der EKAS. Es wurden Analysen gemacht und Konzepte für eine besser integrierte und abge-

Unfallstatistik: neu registrierte Unfälle 2009

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	177 908	68,8	−4,4	254 132	51,0	0,9	15 485	100	32,1	447 525	57,9	−0,4
Übrige Versicherer	80 594	31,2	−1,5	244 246	49,0	5,9	–	–	–	324 840	42,1	4,0
Alle Versicherer	258 502	100	−3,5	498 378	100	3,3	15 485	100	32,1	772 365	100	1,4

BUV: Berufsunfallversicherung

NBUV: Nichtberufsunfallversicherung

UVAL: Unfallversicherung für arbeitslose Personen

Quelle: SSUV

stimmte Kommunikation der EKAS und ihrer Partner erarbeitet.

Eine Datenbank («EKAS-Vollzugsdatenbank») soll entscheidend zur vereinfachten Koordination der Aktivitäten der Vollzugsorgane beitragen. Entsprechende Vorprojekte sind im Gang.

Besonders wichtig ist das Projekt *VVO2010 (Verordnungs- und Vollzugsop-timierung ArG/UVG)*. Damit sollen in zweierlei Hinsicht Doppelspurigkeiten eliminiert werden: einerseits bei der Regelung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auf Verordnungsstufe, andererseits bei der Beratung und der Kontrolle in den Betrieben (für Arbeitgeber besonders relevant) sowie bei den Grundlagenarbeiten und der Information.

Im Projekt zur Berufsunfallprävention im Personalverleih ergab sich eine erfolgreiche Zwischenbilanz. Nun sind verschiedene Massnahmen vorgesehen, um im komplizierten Dreiecksverhältnis zwischen Verleihbetrieben, Einsatzbetrieben und Arbeitnehmenden weitere Verbesserungen in der Unfallverhütung zu erreichen.

Die Schweizerische Tagung für Arbeitssicherheit (STAS) befasste sich mit dem Thema Risikomanagement und nahm damit ein Thema der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz auf. Über 270 Kaderleute und Sicherheitsbeauftragte waren sich an der Tagung weitgehend einig, dass mit einem einwandfrei funktionierenden Risikomanagement jeder zweite Berufsunfall verhindert werden könnte.

Das am 1. Mai 2010 in Kraft getretene Gesetz zum *Schutz vor Passivrauchen* betrifft auch alle Betriebe. Die bisherigen Bestimmungen zum Nichtraucherschutz werden aus der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz gestrichen. Der Vollzug wird noch einige Fragen aufwerfen, zumal er den Kantonen obliegt, die das Gesetz nicht völlig uniform anwenden werden. Die Betriebe müssen auf jeden Fall ihre räumliche Organisation im Hinblick auf das Rauchen in mehrfachbesetzten Büroräumen und die Einrichtung von Fumoirs überprüfen.

Die schweizerische Gesundheitsbefragung, welche alle 5 Jahre im Auftrag des Bundesamts für Statistik durchgeführt wird, befasste sich speziell mit den Themen Arbeit und Gesundheit. Sie ergab, dass sich die Erwerbstätigen in der Schweiz insgesamt gesund fühlen und zufrieden sind mit ihrer Arbeit. In den Branchen bestehen jedoch unterschiedliche physische Belastungen und psychosoziale Risiken.

Beurteilung

Die gemeinsamen Präventionsanstrengungen der Wirtschaft, der SUVA und der Durchführungsorgane des Arbeitsgesetzes bei den Berufsunfällen wirken. Wie das Projekt VVO2010 jedoch aufzeigte, sind die heutigen Zuständigkeitsregelungen kompliziert und weder für die Betriebe noch für die Durchführungsorgane immer nachvollziehbar. Die Effizienz muss durch eine engere Abstimmung und Koordination noch verbessert werden.

Die Akteure im Bereich des Arbeitsgesetzes (ArG) und des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) sollten ihre Pflicht

zur Koordination über die EKAS noch stärker wahrnehmen und bestehende Verbesserungsmöglichkeiten effektiv nutzen. Die entsprechenden Projekte der EKAS zielen in die richtige Richtung und müssen konsequent vorangetrieben werden.

(ZE)

AHV/IV/EO

Eidg. Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)

Stand

Das *Umlageergebnis der AHV* belief sich 2009 auf CHF 1,087 Mrd. gegenüber CHF 2,046 Mrd. im Vorjahr und verschlechterte sich damit um 46,9 %. Zusätzlich zum Umlageergebnis ist im Betriebsergebnis auch der Anteil der AHV am Anlageresultat sowie am Zins auf den Verlustvortrag der Invalidenversicherung (IV) erfasst. Vom Anlagegewinn waren CHF 2,641 Mrd. der AHV gutzuschreiben, während der Zinsertrag CHF 189 Mio. betrug. Das Betriebsergebnis der AHV belief sich somit auf CHF 3,917 Mrd. und lag um CHF 6,203 Mrd. über dem Vorjahr (CHF –2,286 Mrd.), das von erheblichen Anlageverlusten belastet wurde.

Die Beiträge der Versicherten und Arbeitgeber stiegen um 3,2 % auf total CHF 27,305 Mrd. Sie deckten 76,3 % des Aufwandes und damit einen geringeren Anteil als im Vorjahr mit 78,1 %. Die Beiträge der

öffentlichen Hand nahmen um 5,6 % zu; die Steueranteile dagegen fielen um 9,5 %.

Die *Bilanzsumme* belief sich auf CHF 44,494 Mrd. (2008: CHF 41,226 Mrd.). Die flüssigen Mittel und Anlagen machten mit CHF 25,212 Mrd. den grössten Anteil der Aktiven aus. Der Verlustvortrag der IV erhöhte sich auf CHF 13,899 Mrd. Die für die Deckung von Verlusten verfügbaren Aktiven entsprachen am Ende des Geschäftsjahres 54,3 % der Summe des ordentlichen Jahresaufwandes von AHV, IV und EO; Ende 2008 hatten sie 51,6 % betragen.

Die parlamentarische Debatte zur *11. AHV-Revision* stand im Berichtsjahr im Vordergrund der politischen Entwicklung. In der Sommersession 2009 behandelte der Ständerat das Geschäft, welches in zwei Vorlagen aufgeteilt wurde. Der erste Teil umfasst durchführungstechnische Verbesserungen und Änderungen im Leistungsbereich. Im Vordergrund stehen der Fortbestand des Systems und die Erweiterung der Flexibilisierungsmöglichkeiten

beim Altersrücktritt. Hauptpunkt im Bereich der leistungsseitigen Massnahmen ist die Erhöhung des Frauenrentenalters auf 65 Jahre. Damit will das Parlament dem Gleichstellungsgebot, gesellschaftlichen Veränderungen und der höheren Lebenserwartung der Frauen Rechnung tragen. Das höhere Frauen-Rentenalter soll mit einer vorübergehenden sozialen Abfederung des vorzeitigen Rentenvorbezugs für Frauen und Männer «versüsst» werden. Da die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerats (SGK-S) auf die Vorlage 2 nicht eintrat, wurde die Vorruhestandsregelung im Rahmen von Vorlage 1 behandelt.

Der Nationalrat hatte beschlossen, vorbezogene Renten mit dem vollen versicherungstechnischen Satz von derzeit 6,8 % pro Vorbezugsjahr zu kürzen. Der Ständerat sprach sich dagegen für eine Lösung aus, nach der die Renten bis zu einem Einkommen von CHF 82 080.– weniger stark gekürzt werden. Die Kosten von jährlich gut CHF 400 Mio. soll der all-

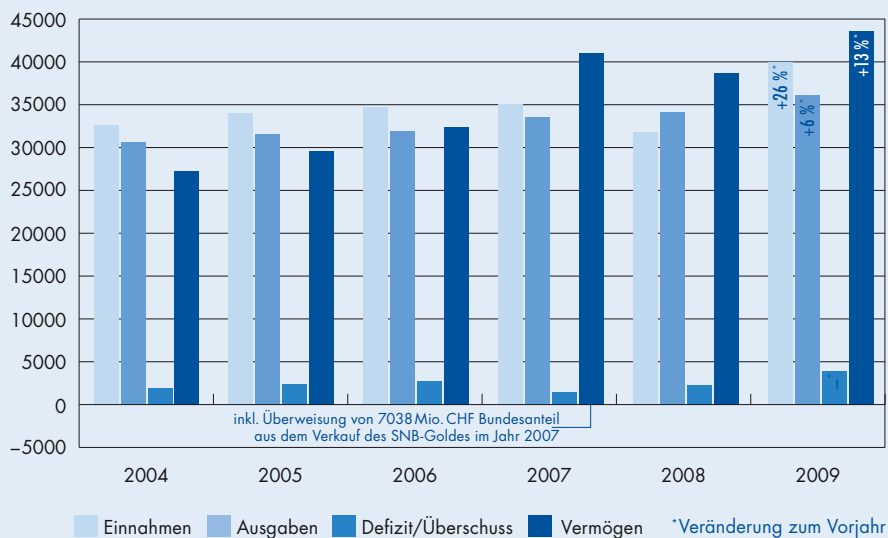
Schlüsselzahlen der AHV

	1. Januar 2005 bis Ende 2006	1. Januar 2007 bis Ende 2008	Ab Januar 2009	Ab Januar 2010
Maximales massgebendes Jahreseinkommen	77 400.–	79 560.–	82 080.–	82 080.–
Volle einfache Altersrente				
■ Minimalbetrag: pro Jahr	12 900.–	13 260.–	13 680.–	13 680.–
pro Monat	1 075.–	1 105.–	1 140.–	1 140.–
■ Maximalbetrag: pro Jahr	25 800.–	26 520.–	27 360.–	27 360.–
pro Monat	2 150.–	2 210.–	2 280.–	2 280.–

Quelle: BSV

Rechnung der Alters- und Hinterlassenenversicherung

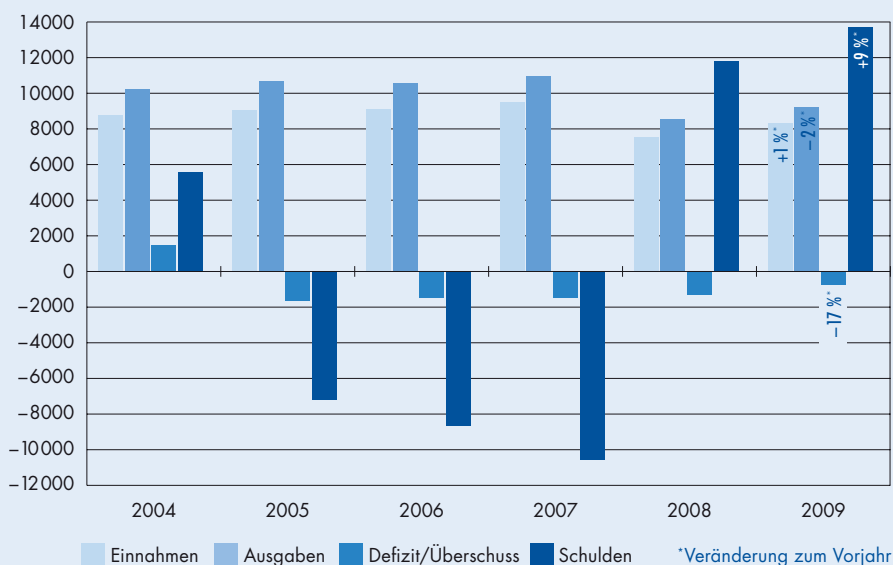
Jahresergebnis in Mio. CHF



Quelle: BSV

Rechnung der Invalidenversicherung

Jahresergebnis in Mio. CHF



Quelle: BSV

gemeine Bundeshaushalt tragen. Eine weitere Differenz zwischen den beiden Räten betraf die Anpassung der Renten. Nach dem Willen des Ständerats (und des Bundesrats) sollen die Renten alle zwei Jahre angepasst werden, wenn der AHV-Fonds über 70 % einer Jahresausgabe liegt; zwischen 70 % und 45 % soll eine Anpassung erfolgen, sobald der Konsumentenpreis-Index um mehr als 4 % angestiegen ist; unter 45 % werden die Anpassungen ausgesetzt. Der Nationalrat will demgegenüber die Renten ebenfalls nur alle zwei Jahre anpassen, wenn der Konsumentenpreisindex um weniger als 4 % angestiegen ist; sinkt der Fondsstand unter 70 %, sollen die Anpassungen erst bei Anstieg des Konsumentenpreis-Indexes um 4 % erfolgen. Eine weitere Limite und ein gänzlich Aussetzen der Anpassung sieht der Nationalrat nicht vor. In der Frühjahrssession 2010 entschied sich der Nationalrat dann entgegen seinen ursprünglichen Beschlüssen doch für eine «soziale Abfederung» der Frühpensionierung, mit zusätzlichen Kosten von CHF 1,15 Mrd. für die AHV. Die dafür nötige Lösung der Ausgabenbremse lehnte der Rat jedoch ab. Bei der Rentenanpassung hielt die grosse Kammer an ihrem ursprünglichen Beschluss fest. Eine weitere Differenz zwischen den Kammern besteht bei der AHV-Beitragspflicht von Wohlfahrtsfonds-Leistungen. Hier will der Nationalrat eine generelle Ausnahme, der Ständerat verfolgt aber eine restriktivere Linie. Das Geschäft geht wieder zurück an den Ständerat.

Beurteilung

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) begrüsst – mit Ausnahme der Vor-

ruhestandsregelung – die Beschlüsse des Ständerates. Zustimmung finden insbesondere die Hauptpunkte der 11.AHV-Revision, die Erhöhung des Frauenrentenalters auf 65 und eine weitergehende Flexibilisierung. Angesichts der angespannten Finanzsituation der AHV wäre es jedoch nicht akzeptabel, mit einem allseits als unbefriedigend kritisierten Modell das mit der Rentenalter-Erhöhung eingesparte Geld gleich wieder in Form von subventionierten Vorruhestandsrenten nach dem Giesskannenprinzip auszuge-

ben. Um den Einsatz der Wohlfahrtsfonds in sozialen Härtefällen nicht zu gefährden, müssen entsprechende Leistungen von der AHV-Beitragspflicht befreit werden. Nach Ansicht des SAV enthält die 11.AHV-Revision wichtige Revisionspunkte, die es umzusetzen gilt. Trotz schwieriger Ausgangslage im Parlament wäre es zu bedauern, wenn nun – wie erste Stimmen verkünden – die 11. Revision fallengelassen und die Lösung sämtlicher Probleme auf die 12.AHV-Revision verschoben würde.

Invalidenversicherung (IV)

Stand

Das *Umlageergebnis* als Resultat der Versicherungstätigkeit fiel mit rund CHF 930 Mio. erneut stark negativ aus, ist allerdings um CHF 87 Mio. besser als im Vorjahr (CHF –1,017 Mrd.). Der ordentliche Betriebsverlust unter Einbezug der Verzinsung auf dem Verlustvortrag belief sich auf CHF 1,126 Mrd. (2008: 1,362 Mrd.); der Verlustvortrag erhöhte sich auf CHF 13,899 Mrd. (2008: CHF 12,773 Mrd.).

Bezüge, Ausgaben und Finanzierung von Ergänzungsleistungen für Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenrentner, 1994 bis 2009 (Jahresende) (in Millionen Franken)

Jahr	Altersrentner	Hinterlassenenrentner	Invalidenrentner	Total	Gesamtausgaben	Anteil Bund	Anteil Kantone
1994	121 772	2285	38 204	162 261	2112,0	479,0	1633,0
1995	119 690	2230	40 330	162 250	2157,6	483,1	1674,5
1996	111 801	2321	42 195	156 317	1904,5	413,7	1490,8
1997	117 930	2680	46 330	166 940	2029,6	439,8	1589,8
1998	122 600	2930	50 930	176 460	2142,9	459,3	1683,6
1999*	135 900	2100	58 300	196 300	2237,0	478,0	1759,0
2000	138 900	2000	61 800	202 700	2288,2	499,9	1788,3
2001	137 700	2300	67 800	207 800	2351,2	512,3	1838,9
2002	141 100	2300	73 600	217 000	2527,8	561,8	1966,0
2003	143 600	2400	79 300	225 300	2671,2	599,2	2072,0
2004	146 900	2500	85 400	234 800	2847,4	640,7	2206,7
2005	149 586	2917	92 001	244 504	2981,7	675,2	2306,5
2006	153 537	3003	96 281	252 821	3080,3	673,8	2460,5
2007	155 617	3100	97 915	256 632	3246,2	709,6	2536,6
2008	158 969	3156	101 535	263 660	3679,8	1161,7	2518,1
2009	271 301	3280	103 943	271 301	3905,7	1209,7	2696,0

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

Quelle: BSV

Das Volk stimmte am 27. September 2009 der *IV-Zusatzfinanzierung* zu. Sie umfasst zwei Teile:

- Gemäss dem «Bundesbeschluss über eine befristete Zusatzfinanzierung der Invalidenversicherung durch Anhebung der Mehrwertsteuersätze» wird von 2011 bis 2017 (gegenüber der ursprünglichen Vorlage verschob das Parlament das Inkraftsetzungsdatum um ein Jahr) der Normalsatz der Mehrwertsteuer (MwSt) um 0,4 Prozentpunkte auf 8,0 %, der reduzierte Satz um 0,1 Prozentpunkte auf 2,5 % und der Beherbergungssatz um 0,2 Prozentpunkte auf 3,8 % angehoben.
- Gemäss dem Bundesgesetz über die Sanierung der Invalidenversicherung wird für die IV ein eigener Ausgleichsfonds geschaffen. Er erhält als Starthilfe einen À-fonds-perdu-Betrag von CHF 5 Mrd. aus dem AHV-Fonds. Das Startkapital des IV-Fonds bleibt auf die CHF 5 Mrd. beschränkt, solange die erhöhten MwSt-Sätze gelten. Etwaige Rechnungsüberschüsse müssen jährlich an

die AHV zurückbezahlt werden. Das Inkraftsetzungsdatum des Bundesgesetzes – es ist mit der Mehrwertsteuererhöhung gekoppelt – musste ebenfalls auf den 1. Januar 2011 geändert werden; sowohl der Ständerat in der Winter-session 2009 als auch der Nationalrat in der Frühjahrssession 2010 stimmten dem zu.

Mit der Zusatzfinanzierung und der Schaffung eines selbständigen IV-Fonds wurde ein weiterer Schritt zur Sanierung der IV realisiert. Mit der 4. IV-Revision und der Schaffung der regionalen ärztlichen Dienste konnte die Neurentenquote ab dem Jahre 2004 kontinuierlich gesenkt werden. Dank der *5. IV-Revision*, welche seit dem 1. Januar 2008 in Kraft ist, wurde dieser Rückgang noch verstärkt. Damit konnte das Defizit der IV von CHF 1,7 Mrd. (Höchststand im Jahre 2005) stark auf CHF 1,126 Mrd. abgebaut werden. Mit der beschlossenen Zusatzfinanzierung wird das Defizit von 2011 bis 2017 durch erhöhte Einnahmen ausgeglichen. Nun muss eine nächste Revision zur nachhal-

tigen Sanierung der IV ohne Zusatzfinanzierung führen, wobei auch bei den nur langsam zurückgehenden laufenden Renten anzusetzen ist.

Der Bundesrat schlägt daher in der *IV-Revision 6a* gezielt zusätzliche Massnahmen vor, um stärker auf den Rentenbestand einzuwirken (eingliederungsorientierte Rentenrevisionen). Die Botschaft wurde am 24. Februar 2010 verabschiedet. Die Massnahmen erweitern und verstärken die Anstrengungen der IV, Menschen mit einer Behinderung so weit als möglich in das Erwerbsleben und die Gesellschaft einzugliedern, statt ihnen eine Rente auszurichten. Die Revisionsvorlage umfasst drei Elemente, mit denen die Rechnung der IV nachhaltig entlastet werden soll:

- Die Wiedereingliederung soll mit einer persönlichen Beratung und Begleitung von Betroffenen und Arbeitgebern aktiv gefördert werden. Ergänzend dazu sind verschiedene Schutzmechanismen zur Förderung der Eingliederungsversuche vorgesehen: Der Besitzstand der Rente ist während der Durchführung der Massnahme gesichert, und für den Fall einer erneuten Verschlechterung der Situation nach einer zunächst erfolgreichen Eingliederung gibt es eine Auffangregelung. Die Eingliederung ist zudem mit anderen Versicherungszweigen, insbesondere der 2. Säule, koordiniert. Weiter sind Massnahmen vorgesehen, welche die Arbeitgeber zur Unterstützung der Wiedereingliederung motivieren sollen (z. B. klare Regelung des Arbeitsversuches). Mit diesen Instrumenten wird innerhalb von sechs Jahren der Ab-

Rechnung der Erwerbsersatzordnung

Jahresergebnis in Mio. CHF

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Veränderung 2008/2009
Einnahmen	956	1024	999	939	776	1061	36,8 %
Ausgaben	550	842	1321	1336	1437	1535	6,8 %
Defizit/ Überschuss	406	182	-321	-397	-661	-474	-28,3 %
Vermögen	2680	2862	2541	2143	1483	1009	-31,9 %

Quelle: BSV

bau von 12 500 gewichteten Renten anvisiert (durchschnittliche jährliche Entlastung 2018 bis 2027: CHF 231 Mio.).

- Der Finanzierungsmechanismus der IV soll so ausgestaltet werden, dass im Gegensatz zu heute jeder Franken, den die IV einspart, auch ihr zugute kommt. Dazu ist vorgesehen, den Bundesbeitrag nicht mehr an die Ausgaben der IV zu koppeln, sondern entsprechend der Wirtschaftsentwicklung festzulegen (durchschnittliche jährliche Entlastung 2018 bis 2027: CHF 195 Mio.).
- Die Vorlage will eine gesetzliche Grundlage schaffen, welche es der IV ermöglicht, bei der Beschaffung von Hilfsmitteln mit öffentlichen Ausschreibungen für einen echten Wettbewerb zwischen den Anbietern zu sorgen (durchschnittliche jährliche Entlastung 2018 bis 2027: CHF 48 Mio.).

Mit dem vierten Element der Vorlage, dem Assistenzbeitrag zur Förderung einer selbstbestimmten Lebensführung, sollen Betroffene selbst Personen anstellen können. Diese leisten ihnen die für die Alltagsbewältigung nötige Hilfe, sodass ein Verbleib in der eigenen Wohnung möglich ist. Diese Massnahme wäre kostenneutral.

Die IV-Revision 6a soll die IV-Rechnung ab 2018 um durchschnittlich CHF 500 Mio. pro Jahr entlasten. Damit würde das bei Auslaufen der Zusatzfinanzierung (2018) erwartete Defizit der IV etwa halbiert.

Die zweite Hälfte des Defizits muss mit der **IV-Revision 6b** eliminiert werden. Die konkreten Vorschläge für zusätzliche Sparmassnahmen werden derzeit erarbeitet

und voraussichtlich im Sommer 2010 in die Vernehmlassung gehen. Der Bundesrat erfüllt mit den IV-Revisionen 6a und 6b den Auftrag gemäss Bundesgesetz über die Sanierung der Invalidenversicherung. Dieses verpflichtet ihn, bis Ende 2010 eine Botschaft vorzulegen, in welcher insbesondere Vorschläge zu unterbreiten sind, wie die Invalidenversicherung durch Senkung der Ausgaben saniert werden kann.

Beurteilung

Der SAV unterstützte die IV-Zusatzfinanzierungsvorlage als zweiten Sanierungsschritt – nach Inkrafttreten der 5. IV-Revision. Dies nicht nur wegen der dringend notwendigen Finanzspritze für den AHV-Fonds, sondern auch wegen der im Sanierungsgesetz vorgesehenen Trennung des AHV- vom IV-Fonds. Damit wird endlich jene Transparenz geschaffen, die für eine nachhaltige Finanzierung der IV notwendig ist.

Der SAV befürwortet auch die wesentlichen Vorschläge des Bundesrats für die IV-Revision 6a, mit welcher die dritte Sanierungsetappe in Angriff genommen wird. Von besonderer Bedeutung sind die Massnahmen zur eingliederungsorientierten Rentenrevision und die Neuregelung des Bundesbeitrags. Nachdem die neuesten Zahlen einen deutlichen Rückgang der neuen IV-Renten dokumentieren, sieht sich der SAV in seinem Einsatz für die 4. und 5. IV-Revision bestätigt. Die konsequentere Ausrichtung der Invalidenversicherung auf den Grundsatz «Eingliederung vor Rente» trägt Früchte; sie muss weitergeführt werden und darf vor den bestehenden Renten nicht Halt machen.

Der SAV stellt mit Genugtuung fest, dass im präsentierten Gesetzes-Entwurf verschiedene Einwände und Anregungen aufgenommen wurden, die er im Vernehmlassungsverfahren eingebracht hatte. Nun liegt ein Massnahmenpaket vor, mit dem geeigneten Rentenbezüglern eine Chance zur Rückkehr ins Erwerbsleben eröffnet werden kann. Gleichzeitig wird gewährleistet, dass sie bei einem Wiedereingliederungsversuch während dreier Jahre ihre bisherige soziale Absicherung behalten. Die Arbeitgeber werden mit der Ausgestaltung des Arbeitsversuchs als IV-rechtliches Sonderverhältnis, mit der Optimierung der Einarbeitungszuschüsse sowie mit Beratungsleistungen während des Eingliederungsprozesses motiviert, sich noch stärker bei der Wiedereingliederung zu engagieren. Das Ziel des Bundesrats, innerhalb von sechs Jahren 12 500 gewichtete Renten einzusparen, ist ehrgeizig. Es wäre aber falsch, es allein aufgrund der aktuellen schwierigen Arbeitsmarktlage zum vornherein als illusorisch zu bezeichnen.

Der SAV stimmt zudem der Neuregelung des Bundesbeitrags an die IV zu. Es ist richtig und für die Sanierung der IV unerlässlich, dass realisierte Einsparungen vollumfänglich der Versicherung und nicht wie heute teilweise der Bundeskasse zugutekommen. Das Parlament ist nun aufgefordert, die IV-Revision 6a rasch und ohne Schmälerung der erwarteten Verbesserung der IV-Rechnung zu verabschieden. Nur so kann das mit der IV-Zusatzfinanzierung gegebene Versprechen eingelöst werden, die Invalidenversicherung bis 2018 ins finanzielle Gleichgewicht zu bringen. In einem nächsten Schritt gilt

es, auch den 2. Teil der 6. IV-Revision konsequent an die Hand zu nehmen.

Erwerbsersatzordnung (EO)

Stand

Die Beiträge der Versicherten und Arbeitgeber stiegen 2009 um 3,3 % auf CHF 980 Mio. (2008: CHF 949 Mio.). Dem stand ein Aufwand von CHF 1,535 Mrd. gegenüber. Als Umlageergebnis resultierte daraus ein Verlust von CHF 555 Mio. (2008: CHF –488 Mio.). Unter Einbezug des Anteils am Anlageresultat und der Zinsen der IV ergab sich ein Betriebsergebnis von CHF –474 Mio. gegenüber CHF –661 Mio. im Vorjahr. Zudem sind die Finanzperspektiven der EO aufgrund der Mutterschaftsleistungen schlecht. Daher ist damit zu rechnen, dass die Beitragserhöhung von 0,2 % – für welche dem Bundesrat die Kompetenz zusteht – per 1. Januar 2011 erfolgen wird.

Im Parlament wurden verschiedene Vorstösse lanciert, die den Ausbau der EO-Leistungen z. B. für einen Vaterschaftsurlaub forderten.

Beurteilung

Der SAV lehnt angesichts des finanziellen Hintergrunds der EO sämtliche Ausbaubegehren ab. Das gilt konkret für die Ausdehnung der Mutterschaftsleistung auf 16 Wochen oder der Einführung eines über die EO bezahlten Vaterschafts- bzw. Elternurlaubs. 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** für das Jahr 2010 bei 2 % zu belassen. Er folgte damit der Eidg. Kommission für berufliche Vorsorge, die an ihrer Sitzung vom 18. September 2009 mit grosser Mehrheit einen Mindestzinssatz von 2 % vorgeschlagen hatte.

Gemäss der 1. Revision wird der **BVG-Mindestumwandlungssatz** zwischen 2005 und 2014 schrittweise 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 im Juni 2007 die Vorlage ab. Daraufhin 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. In der Volksabstimmung vom 7. März 2010 wurde die Vorlage abgelehnt.

Die in zwei Vorlagen gegliederte **Strukturreform** der beruflichen Vorsorge durchlief im Berichtsjahr den parlamentarischen Prozess. Die erste Vorlage hat primär Organisationscharakter und enthält im Wesentlichen eine klarere Abgrenzung der Aufgaben und Haftung der verschiedenen Akteure in der beruflichen Vorsorge, eine Verbesserung der Governance-Regeln für die Vorsorgeeinrichtungen sowie eine Stärkung der Aufsicht über die Vorsorgeeinrichtungen. Die Obergeraufsicht über die kantonalen bzw. kantonsübergreifenden Aufsichtsbehörden wird effektiver gestaltet werden, indem eine unabhängige eid-

genössische Obergeraufsichtskommission geschaffen wird. Die zweite Vorlage enthält Massnahmen, um die Flexibilisierung des Altersrücktritts und die Erwerbsbeteiligung älterer Personen zu fördern. In der Wintersession konnte die Vorlage 2 (Massnahmen zur Erleichterung der Arbeitsmarktbeteiligung älterer Arbeitnehmender) definitiv verabschiedet werden. Die Vorlage 1 (Aufsicht und Governance-Bestimmungen) passierte in der Frühjahrsession 2010 die Schlussabstimmungen.

Auch die **Botschaft zur Finanzierung der Vorsorgeeinrichtungen von öffentlich-rechtlichen Körperschaften** – sie war vom Bundesrat am 19. September 2008 verabschiedet worden – befand sich im Berichtsjahr in der parlamentarischen Debatte. Die Vorlage sieht eine Vollkapitalisierung dieser Vorsorgeeinrichtungen innert 40 Jahren und deren Verselbstständigung gegenüber dem Gemeinwesen vor. Ziel der Vorlage ist – wie bei privatrechtlichen Vorsorgeeinrichtungen – mittelfristig eine Vollkapitalisierung. Bis zur Ausfinanzierung sollen Vorsorgeeinrichtungen, die bisher teilkapitalisiert waren, nach dem Finanzierungsmodell des sog. 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. Der Ständerat entschied sich jedoch bei der Ausfinanzierung von öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen für eine Mindestkapitaldeckung von lediglich 80 %. Dabei müssen allerdings die bestehenden Ansprüche der Rentnerinnen und Rentner jederzeit voll gedeckt und künftig auch Leistungs-

verbesserungen voll ausfinanziert sein. Mit einer Verzinsungspflicht für grössere Deckungslücken (ab 2020 mehr als 40 %; ab 2030 mehr als 25 %) will der Ständerat die Kantone unter einen gewissen Sanierungsdruck setzen. Das Geschäft geht nun an den Nationalrat.

Beurteilung

Nach Meinung des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV) hätte der **Mindestzinssatz** für das Jahr 2010 auf 1,75 % gesenkt werden müssen. Bei einem Mindestzinssatz von 2 % bleibt den Vorsorgeeinrichtungen wenig Spielraum, um eine allfällige Verschlechterung der Kapitalmarktentwicklung im Jahr 2011 aufzufangen oder etwas von den grossen Verlusten im Jahr 2008 zu kompensieren. Zudem fordert der Schweizerische Arbeitgeberverband weiterhin, dass sich der Bundesrat bei der Festsetzung des Mindestzinses auf eine finanzökonomisch begründete Formel stützen soll. Damit würde diese technische Grösse der unsachlichen Politisierung entzogen und wäre für die Vorsorgeeinrichtungen auch längerfristig berechenbar.

Leider scheiterte die zweite **Umwandlungssatzsenkung** in der Volksabstimmung vom 7. März 2010 deutlich. Es gelang nicht, die Stimmberechtigten von der sachlichen Notwendigkeit einer Korrektur zu überzeugen, die sich wegen der gestiegenen Lebenserwartung und der tieferen Renditeaussichten aufdrängt. Damit wurde ein Finanzierungsproblem zu Lasten der Jüngeren verschoben, anstatt es rechtzeitig zu lösen. Dass die Gegner der Vorlage mit teilweise falschen Behauptungen und einer eigentlichen Miss-

trauenskampagne gegen Experten, Vermögensverwalter und Versicherungen Erfolg hatten, weist auf ein eklatantes Informations- und Vertrauensdefizit der Bevölkerung im Bereich der 2. Säule hin. Dieses Defizit müssen die Akteure der beruflichen Vorsorge mit vermehrten Aufklärungs- und Transparenzanstrengungen beheben, damit künftig eine sachliche Diskussion über die Weiterentwicklung der 2. Säule möglich wird.

Der SAV begrüsst die *Strukturreform* der 2. Säule, obwohl damit eine zusätzliche Regulierung verbunden ist. Es fördert das Vertrauen in die 2. Säule, wenn in der Gesetzesrevision die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der verschiedenen Akteure klarer voneinander abgegrenzt und die Aufsicht unter Einbezug der Sozialpartner neu strukturiert werden. Das gleiche gilt für die neuen Governance-Be-

stimmungen, welche in zahlreichen Punkten der Kritik am Gebaren der Vorsorgeeinrichtungen Rechnung tragen. In diesem Zusammenhang war es allerdings wichtig, die Aufgaben der Revisionsstelle auf die Kontrollfunktion zu beschränken und ihre Einmischung in die operative Führung zu vermeiden. Auch die bereits in der Wintersession 2009 verabschiedeten Massnahmen zur Förderung der Arbeitsmarktbeteiligung älterer Arbeitnehmender fielen weitgehend im Sinne des SAV aus.

Der Verband nahm mit Genugtuung zur Kenntnis, dass der Bundesrat eine Botschaft zur *Finanzierung der Vorsorgeeinrichtungen von öffentlich-rechtlichen Körperschaften* vorlegte, welche auf dem Vernehmlassungsmodell – Mischfinanzierung und differenzierter Zieldeckungsgrad – basiert. Allerdings wollte der Bundesrat –

in Abweichung zur Meinung des SAV – das System der Teilkapitalisierung nur befristet weiterführen, was nun vom Ständerat mit der Festsetzung eines obligatorischen Zieldeckungsgrads von 80 % nach 40 Jahren korrigiert wurde. Auf dieser Linie, welche noch mit flankierenden Massnahmen abgesichert ist, sollte eine Lösung gefunden werden, die eine übermässige finanzielle Belastung der Gemeinwesen mit entsprechenden negativen gesamtwirtschaftlichen Folgen vermeidet. Erfreulicherweise unbestritten blieb das Hauptanliegen des SAV, die öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen finanziell und administrativ zu verselbständigen. Damit ist die Basis für eine transparente und gesunde Entwicklung der öffentlichen Vorsorgeeinrichtungen gegeben. (RM)

BVG-Eckdaten (Beträge in CHF)

	ab 2006	ab 2007	ab 2008	ab 2009	ab 2010
Maximal massgebender AHV-Jahreslohn	77 400.–	79 560.–	79 560.–	82 080.–	82 080.–
Koordinationsbetrag	22 575.–	23 205.–	23 205.–	23 940.–	23 940.–
Maximaler koordinierter Lohn	54 825.–	56 355.–	56 355.–	58 140.–	58 140.–
Minimal koordinierter Lohn	3 225.–	3 315.–	3 315.–	3 420.–	3 420.–
Maximaler koordinierter Lohn, für den Anspruch auf einmalige Ergänzungsgutschriften	*	*	*	*	*
Abzugsfähige Beiträge gemäss Art. 82 (Säule 3a)					
■ Arbeitnehmer: höchstens	6 192.–	6 365.–	6 365.–	6 566.–	6 566.–
■ Selbständigerwerbende: höchstens	30 960.–	31 824.–	31 824.–	32 832.–	32 832.–
* aufgehoben					

Quelle: BSV

Arbeitslosenversicherung (ALV)

Stand

Ende Dezember 2009 waren 172 740 Arbeitslose bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) eingeschrieben. Damit stieg die *Arbeitslosenquote* am Ende des Berichtsjahres auf 4,4 %. Die durchschnittliche Arbeitslosenquote für das Jahr 2009 betrug 3,7 % (Vorjahr: 2,6 %). Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) rechnet jedoch angesichts der Rezession für das Jahr 2010 mit einer durchschnittlichen Arbeitslosenquote von 4,9 %.

Der Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung wird das Rechnungsjahr 2009 gemäss aktuellen Schätzungen bei Prämieneinnahmen von CHF 5,27 Mrd. (2008: CHF 5,0 Mrd.) und einem Gesamtertrag von CHF 6,18 Mrd. (2008: CHF 5,71 Mrd.) sowie einem Gesamtaufwand von CHF 7,61 Mrd. (2008: CHF 5,09 Mrd.) mit einem Aufwandüberschuss von CHF 1,43 Mrd.

(2008: Ertragsüberschuss CHF 0,62 Mrd.) abschliessen. Die kumulierten Bundestressorier-Darlehen werden sich Ende 2009 auf CHF 5,6 Mrd. (2008: CHF 4,1 Mrd.) belaufen.

Angesichts der angespannten finanziellen Lage der ALV hatte der Bundesrat Mitte Dezember 2007 den Entwurf für eine 4. Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes in die Vernehmlassung geschickt. Die Landesregierung verabschiedete dann am 3. September 2008 die Botschaft zur *Teilrevision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG)*, welche das strukturelle Defizit der Versicherung beseitigen und falsche Anreize im Leistungsbereich eliminieren soll. Das strukturelle Defizit geht auf zu optimistische Annahmen bei der Festlegung des Beitragssatzes zurück, mit dem innerhalb eines Konjunkturzyklus Einnahmen und

Ausgaben im Gleichgewicht gehalten werden können. Die seinerzeit unterstellte langfristige durchschnittliche Arbeitslosigkeit von 100 000 Personen erwies sich als zu tief. Wissenschaftliche Untersuchungen und die effektive Entwicklung der letzten Jahre zeigen, dass Finanzierung und Leistungen der Arbeitslosenversicherung auf eine durchschnittliche Arbeitslosenzahl von rund 130 000 auszurichten sind. Zusätzlich müssen mit der Revision die mit der Rezession stark gestiegenen Schulden der Versicherung zurückgeführt werden.

Um das finanzielle Gleichgewicht wieder herzustellen und die aufgelaufenen Schulden abzubauen, setzt die Revisionsvorlage an drei Punkten an:

- Einerseits soll der langfristige Rechnungsausgleich durch eine leichte Bei-

Arbeitslose in der Schweiz (per 31. 12.)

	2005		2006		2007		2008		2009	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Total Arbeitslose	151 764	100	128 580	100	109 012	100	118 762	100	172 740	100
Schweizer	87 661	57,8	73 445	57,1	60 282	55,3	64 216	54,1	95 620	55,4
Ausländer	64 103	42,2	55 135	42,9	48 730	44,7	54 546	45,9	77 120	44,6
Männer	81 908	54,0	68 286	53,1	58 903	54,0	67 032	56,4	100 077	57,9
Frauen	69 856	46,0	60 294	46,9	50 109	46,0	51 730	43,6	72 663	42,1
15–24 Jahre	28 524	18,8	22 400	17,5	17 476	16,0	19 263	16,2	29 672	17,2
25–49 Jahre	91 943	60,6	78 235	60,8	67 534	62,0	74 189	62,5	106 924	61,9
50 und mehr	31 297	20,6	27 945	21,7	24 002	22,0	25 310	21,3	36 144	20,9
0–6 Monate	89 101	58,7	77 436	60,2	70 364	64,5	82 292	69,3	101 192	58,6
7–12 Monate	34 010	22,4	26 600	20,7	20 855	19,1	21 457	18,1	45 156	26,1
über 12 Monate	28 653	18,9	24 544	19,1	17 793	16,3	15 013	12,6	26 392	15,3
Arbeitslosenquote		3,8		3,3		2,8		3,0		4,4

Quelle: seco

tragserhöhung von 0,2 Prozentpunkten hergestellt werden, die je hälftig durch die Arbeitgeber und Arbeitnehmenden zu bezahlen sind. Andererseits sollen Leistungen der Arbeitslosenversicherung in mindestens der gleichen Grössenordnung wie die Mehreinnahmen gekürzt werden.

- Die Schulden sollen mit einer zeitlich befristeten, zusätzlichen Beitragserhöhung von 0,1 % und der Wiedereinführung des Solidaritätsprozents auf nicht versicherten Einkommensteilen zwischen dem Höchstbetrag des versicherten Verdienstes und dessen Zweieinhalbfachen (CHF 126 000.– bis 315 000.–) abgebaut werden.
- Einsparungen sollen erzielt werden, indem das Versicherungsprinzip gestärkt und die Effizienz der Wiedereingliederung erhöht wird.

Zunächst war unklar, ob der Nationalrat als Zweitrat überhaupt auf die Vorlage eintreten würde, nachdem seine Kommission für Wirtschaft und Abgaben Nichteintreten beantragt hatte. Im Plenum kam es jedoch zu einer als «bürgerlichen Deal» bezeichneten Absprache zwischen FDP, SVP und CVP, worauf der Nationalrat mit 126 zu 60 Stimmen klar auf die Vorlage eintrat. Er beschloss gegenüber den Anträgen des Bundesrats und den Beschlüssen des Ständerats (Erstrat) zusätzliche Einsparungen auf der Leistungsseite sowie Änderungen bei den Entschuldungsmassnahmen. Schliesslich wurde die Sanierung der Arbeitslosenversicherung vom Parlament in der Frühjahrsession 2010 verabschiedet. Die Vorlage stellt eine ausgewogene Kombination von beitrags- und leistungsseitigen Massnahmen

dar. Beitragserhöhungen von CHF 646 Mio. – ein Teil davon als Solidaritätsprozent der Besserverdienenden – stehen Leistungskorrekturen von CHF 622 Mio. gegenüber. Die Leistungskorrekturen beseitigen falsche Anreize, stärken das Versicherungsprinzip und betreffen vor allem jene Gruppen, die gute Chancen haben, rasch wieder in den Arbeitsmarkt zurückzufinden. Soweit jüngere Arbeitslose betroffen sind, wird auf ihre familiäre Situation (Unterhaltspflichten gegenüber Kindern) angemessen Rücksicht genommen. Der Bundesrat hat beschlossen, dass die Stimmberechtigten am 26. September 2010 über die Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes befinden sollen. Voraussetzung dafür ist, dass das angekündigte Referendum zustande kommt.

Beurteilung

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) steht – dem Grundsatz der Flexicurity folgend – zu einer leistungsfähigen und finanziell gesunden Arbeitslosenversicherung. Er unterstützt deshalb grundsätzlich eine AVIG-Revision, welche mit Leistungskorrekturen und – soweit unbedingt nötig – auch Beitragsanpassungen das langfristige finanzielle Gleichgewicht der Versicherung wiederherstellt. Der SAV begrüsst daher, dass der Nationalrat auf die Vorlage eingetreten ist und das Geschäft im Parlament durchberaten werden konnte. Nach Auffassung des SAV hat das Parlament eine wirtschafts- und sozialverträgliche Revisionsvorlage beschlossen. Sie muss von allen unterstützt werden, die auch in Zukunft auf eine leistungsfähige und solid finanzierte Arbeitslosenversicherung zählen wollen. Deshalb wird der SAV die Revision gegen das angekün-

digte Referendum der Gewerkschaften und Linksparteien aktiv unterstützen.

(RM)

Andere Versicherungszweige

Familienzulagen (FamZG)

Stand

Das *Bundesgesetz über die Familienzulagen* (FamZG) trat am 1. Januar 2009 in Kraft. Danach 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. So verlangte der Schweizerische Arbeitgeberverband ein zentrales Bezüger- und Kinderregister, denn nur so kann das Verbot des Doppelbezuges von Familienzulagen für das gleiche Kind – auch für Teilzeitarbeit gibt es volle Zulagen – durchgesetzt werden. Leider wurde auf diese Forderung bei der ersten Gesetzgebung nicht eingegangen.

Der Bundesrat legte nun mit der Botschaft vom 2. September 2009 zur Änderung des FamZG eine Vorlage zur Einführung eines Familienzulagenregisters vor. Das Geschäft wurde in der Frühjahrssession 2010 vom Nationalrat behandelt und geht nun in den Ständerat. Da das Register zur Bekämpfung missbräuchlicher Doppelbezüge notwendig ist, darf es bei der Einführung zu keinen weiteren Verzögerungen kommen.

Zudem erarbeitete die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrats (SGK-N) im Berichtsjahr – gestützt auf die *Parlamentarische Initiative Fasel. Ein Kind, eine Zulage* – einen Gesetzesentwurf, wonach auch Selbststän-

digerwerbende dem Gesetz unterstellt werden sollen. Der Nationalrat stimmte als Erstrat der Vorlage zu, während der Ständerat in der Frühjahrssession 2010 mit Stichentscheid der Präsidentin nicht auf die Vorlage eintrat. Das Geschäft geht nun zurück an den Nationalrat.

Beurteilung

Der Schweizerische Arbeitgeberverband begrüsst die geplante Einführung eines Familienzulagenregisters, wobei allerdings noch Anpassungen notwendig sind. Darunter fallen u. a. Anpassungen bei der sog. «delegierten Dossierführung» sowie der Finanzierung (integrale Übernahme der Aufbau- und Durchführungskosten durch den Bund).

Ebenfalls zu begrüßen ist der Entscheid des Ständerats, nicht auf die Unterstellung der Selbstständigerwerbenden unter das Familienzulagengesetz einzutreten. Selbstständigerwerbende bedürfen nicht desselben Schutzes wie Arbeitnehmende. Diesem Aspekt wird in der gesamten Rechtsordnung Rechnung getragen. Einerseits im Privatrecht, wo Werkvertrag und Auftrag weit weniger Schutznormen enthalten als der Arbeitsvertrag. Andererseits im Sozialversicherungsrecht, wo in der AHV ein Sonderatz gilt, kein Einbezug ins Unfallversicherungs- und Arbeitslosenversicherungsgesetz erfolgt und in der beruflichen Vorsorge kein Obligatorium besteht. Zudem wirkt der Beitrag von Selbstständigerwerbenden an die Familienausgleichskassen – insbesondere im Falle der Kinderlosigkeit – wie eine (zusätzliche) unerwünschte Unternehmenssteuer. Die überwiegende Mehrzahl der Kantone erachtet derartige Zulagen zu Recht nicht als notwendig. (RM)

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

Stand 1. Januar 2010

Beträge in CHF

Gesetz/Kanton	Kinderzulage	Ausbildungszulage	Geburtszulage	Adoptionszulage	Beitrag an die kt. FAK in %
	Ansatz je Kind und Monat				
FamZG	200	250	–	–	
FLG ²	200	250	–	–	2,0
ZH ³	200/250	250	–	–	1,2
BE ⁴	230	290	–	–	1,75
LU	200/210 ⁵	250	1000	1000	1,6
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	–	–	1,4
ZG	300	300/350 ⁶	–	–	1,4
FR ⁷	230/250	290/310	1500	1500	2,35
SO ⁸	200	250	–	–	1,6
BS	200	250	–	–	1,25
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	–	–	1,4
TG	200	250	–	–	1,6
TI ⁹	200	250	–	–	1,75
VD ¹⁰	200/370	250/420	1500	1500	2,1
VS ¹¹	275/375	425/525	2000/3000	2000/3000	3,6
NE ¹²	200/250	280/330	1200	1200	2,1
GE ¹³	200/300	250/350	1000/2000	1000/2000	1,4
JU	250	300	850	850	2,8

Quelle: BSV

Legende

¹ Es werden nur die Beiträge aufgeführt, die zur Finanzierung der Familienzulagen dienen. Ist nichts anderes vermerkt, so werden diese Beiträge ausschliesslich von den Arbeitgebenden entrichtet.

² FLG: Im Berggebiet werden um 20 Franken höhere Ansätze ausgerichtet; an landwirtschaftliche Arbeitnehmende wird zusätzlich eine Haushaltungszulage von 100 Franken im Monat ausgerichtet.

³ ZH: Gesetzliches Minimum. Der erste Ansatz der Kinderzulage gilt für Kinder bis 12 Jahre, der zweite für Kinder über 12 Jahre (die Erhöhung der Kinderzulage für Kinder über 12 Jahre ist seit dem 1. 7. 2009 in Kraft).

⁴ BE: Die FAK können höhere Beträge festsetzen sowie Geburts- und Adoptionszulagen vorsehen.

⁵ LU: Der erste Ansatz gilt für Kinder bis 12 Jahre, der zweite für Kinder über 12 Jahre.

⁶ ZG: Der erste Ansatz gilt für Kinder bis 18 Jahre, der zweite für Kinder über 18 Jahre.

⁷ 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.
Zusätzlich entrichten die Arbeitgebenden einen Beitrag von 0,04 % an die Berufsbildung.

⁸ SO: Gesetzliches Minimum.

⁹ TI: Höhere Ansätze können anerkannt werden, aber sie gelten nicht als Familienzulagen im Sinne des Gesetzes.

¹⁰ 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.

Zusätzlich entrichten die Arbeitgebenden einen Beitrag von 0,1 % an die Berufsbildung.

¹¹ 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).

Die Beiträge an die CIVAF betragen 3,6 %, davon werden 3,3 % von den Arbeitgebenden und 0,3 % von den Arbeitnehmenden entrichtet.

¹² 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.

¹³ 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 Jahre erhalten eine Kinderzulage von 250 Franken, ab dem dritten Kind von 350 Franken.

Berufliche Grundbildung

Das hohe Engagement der Branchenverbände für die Berufsbildung und die grosse Ausbildungsbereitschaft der Betriebe auch in der Rezession zeigen, dass die Wirtschaft zur Versorgung des Arbeitsmarktes mit qualifizierten Fachkräften stark auf die *arbeitsmarktorientierte Berufsbildung* setzt. Die OECD gab in der Studie zur Berufsbildung «Learning for Jobs» im April 2009 dem Schweizer Bildungssystem und insbesondere dem Modell der dualen Berufsbildung entsprechend gute Noten.

Berufsbildung: Lehre als «Herz»

Die betrieblich basierte, duale Lehre stellt die dominierende Ausbildungsform auf der Sekundarstufe II dar. Obwohl während der letzten Jahre die allgemeinbildenden Ausbildungen zu Lasten der berufsorientierten Ausbildungen leicht zunahmen, behauptet sich die berufliche Grundbildung mit dem klar grössten Schüleranteil.

Die Situation auf dem *Lehrstellenmarkt* blieb 2009 trotz des wirtschaftlichen Abschwungs stabil. Gemäss Lehrstellenbarometer vergaben die Unternehmen per August 2009 82 000 Lehrstellen (2008: 83 000). Das gesamte Angebot reduzierte sich mit 87 000 Lehrstellen im Vergleich zum Vorjahr (2008: 88 000) nur geringfügig.

Gleichzeitig ging aufgrund der Demografie die Nachfrage nach beruflichen Grundbildungen zurück. Von den 147 000 Jugendlichen, die im April 2009 vor der Ausbildungswahl standen (2008: 149 000), gaben 91 500 Jugendliche an, an einer beruflichen Grundbildung interessiert zu sein (2008: 92 500). Die Mehrheit dieser Jugendlichen hat zumindest eine vorübergehende Lösung gefunden.

In den kommenden Jahren wird der Lehrstellenmarkt wohl stärker von der Demografie als von kurzfristigen Konjunkturzyklen bestimmt werden. Der teils drastische Rückgang der Schulabgänger in nächster Zukunft wird eine grosse Herausforderung sein und mit einigen Jahren Verzögerung auf die Zahl der Abschlüsse und damit der Berufseinsteiger durchschlagen.

Es gibt drei wichtige Entwicklungen:

- Am oberen Ende der Qualifikationsanforderungen kommt es zu einer verschärften Konkurrenz um gute Schüler. Die Betriebe sind herausgefordert, mit der Attraktivität der Gymnasien mithalten. Das Angebot der berufsbegleitenden Matura schafft dazu gute Voraussetzungen.
- Im mittleren Segment werden es die Schüler einfacher haben, eine Lehrstelle nach Wunsch zu finden. In weni-

ger beliebten Berufen und Branchen wird es umgekehrt schwieriger werden, alle Lehrstellen zu besetzen.

- Im untersten schulischen Segment wird sich die Situation nicht ganz entspannen. Falls Jugendliche eine ungenügende Ausbildungsfähigkeit mitbringen, ziehen es viele Firmen vor, keine Ausbildungsplätze mehr anzubieten.

Die Reformen der beruflichen Grundbildung, welche durch das neue Berufsbildungsgesetz ausgelöst wurden, prägen noch immer die Tätigkeiten der Branchenverbände. 2009 erhielten 28 Berufe (Reformprojekte) grünes Licht für die Inkraftsetzung auf den 1. Januar 2011. Weitere 26 Reformprojekte sind für 2012 in Vorbereitung. Bis Anfang 2010 traten 116 Verordnungen für berufliche Grundbildungen in Kraft. 90 Verordnungen betrafen drei- oder vierjährige Ausbildungen mit eidgen-

Sekundarstufe II: Allgemein- und Berufsbildung – Übersicht über die Bestände an Lernenden 2008/2009

	1990	2000	2006	2007	2008
Schülerinnen / Schüler	295 807	307 121	325 783	329 890	337 145
Allgemeinbildende Schulen	74 488	93 431	100 415	103 122	103 739
– Gymnasiale Maturität	54 311	66 888	70 263	71 958	72 729
– Berufsmaturität (nachberuflich)	...	3 215	5 395	6 158	6 931
– Andere allgemeinbildende Schulen ¹	20 177	23 328	24 757	25 006	24 079
Berufliche Grundbildung²	221 319	213 690	225 368	226 768	233 406
– Duale berufliche Grundbildung ³	190 392	185 600	197 465	200 053	205 132
– Vollzeitschule	25 956	23 832	23 629	22 813	24 163
– Teilzeitschule	4 971	4 258	4 274	3 902	4 111

¹ inkl. Fachmittelschulen FMS

² inkl. Anlehre und Vorlehre

³ inkl. landwirtschaftliche Berufe

Quelle: BFS



Bildungsabschlüsse der Sekundarstufe II (Allgemein- und Berufsbildung)

	1990	2000	2006	2007	2008
Abschlüsse	80 814	84 078	90 095	90 135	98 918
Allgemeinbildende Schulen	12 090	23 367	30 660	31 676	33 192
– Gymnas. Maturitätszeugnis	12 090	15 024	16 948	17 461	18 093
– Fachmaturitätszeugnis	–	–	–	–	531
– Fachmittelschulabschluss	–	1 865	3 110	3 600	3 685
– Berufsmaturitätsabschluss	–	6 478	10 602	10 615	10 883
Berufliche Grundbildung	68 724	60 711	59 435	58 459	65 726
– Eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ ¹	61 959	51 415	51 860	49 896	57 214
– Eidg. Berufsattest EBA	–	–	99	1 591	2 436
– Fähigkeitszeugnis übr. Berufe	5 224	7 215	2 172	2 573	2 078
– Handelsmittelschulabschluss	3 319	2 264	2 706	2 474	2 555
– Ausweis nach Anlehre	1 541	2 081	2 598	1 925	1 574

¹ inkl. landwirtschaftliche Berufe

Quelle: BFS (Übersichtstabelle Sek II)

nössischem Fähigkeitsausweis (EFZ), 26 Verordnungen regeln zweijährige berufliche Grundbildungen mit eidgenössischem Berufsattest (EBA).

Die mit den Reformen einhergehende Modernisierung sowie die Qualitäts- und Attraktivitätssteigerung der Berufslehren sind wichtig. Sie müssen durch entsprechende Marketingmassnahmen sowohl an die Jugendlichen, ihre Eltern und die Volksschul-Lehrpersonen als auch an die Betriebe herangetragen werden, um einem möglichen Fachkräftemangel rechtzeitig entgegenzuwirken.

Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt richteten ihre Anstrengungen auch 2009 darauf, das Berufsbildungssystem auf Basis des geltenden Gesetzes zu stärken und weiterzuentwickeln. Besonders hervorzuheben im Berichtsjahr ist:

- Das nationale Projekt zur **Einführung von Validierungsverfahren**, welches 2009 abgeschlossen wurde. Danach sollen Bildungsleistungen, die ausserhalb der üblichen Bildungsgänge erbracht wurden, durch Anrechnung zu anerkannten Abschlüssen der beruflichen Grundbildung führen;
- die Kernbestimmungen der revidierten **Berufsmaturitätsverordnung** sollen sicherstellen, dass sich der Bildungsgang am erlernten Beruf und am Angebot der beabsichtigten Fachhochschul-Studienrichtung orientiert. Ab dem Schuljahr 2014 werden die Schullehrpläne zur Umsetzung bereit sein;
- das **Projekt Case Management** Berufsbildung hat zum Ziel, Jugendliche mit Mehrfachproblematiken beim Einstieg in die Berufsbildung zu unterstützen. Im Jahr 2009 wurden bereits 1100 junge Frauen und Männer begleitet. Der Bund

hat aufgrund der Wirtschaftskrise weitere Mittel für das Projekt bereitgestellt;

- verschiedene Projekte befassen sich mit den **Problemen** beim **Übergang** von der obligatorischen Schule zur Sekundarstufe II. Die Entwicklungen der Schulstrukturen und Bildungsstandards (HarmoS-Konkordat) sowie der sprachregionalen Lehrpläne (Lehrplan 21) der Volksschule werden vom Schweizerischen Arbeitgeberverband auch unter diesem Aspekt genau beobachtet.

Berufsbildung und Öffentlichkeit

Die Publikation des «Weissbuch Zukunft Bildung Schweiz» der schweizerischen Akademien der Wissenschaften sorgte für zahlreiche Reaktionen in der Öffentlichkeit. Der Schweizerische Arbeitgeberverband kritisierte, dass die Bestandsaufnahme und die Schlussfolgerungen aus einer einseitig akademischen Perspektive erfolgten und die Berufsbildung aufgrund mangelnder Kenntnis ihrer heutigen Praxis beurteilt wurde. Dementsprechend fragwürdig fielen die Ausführungen des Weissbuchs zur Leistungsfähigkeit des schweizerischen (Aus-)Bildungssystems im Kontext der Wissensgesellschaft aus.

Sehr erfreulich war die hervorragende Leistung der 29 Kandidaten und 7 Kandidatinnen der Schweizer Delegation an den Berufsweltmeisterschaften (World Skills Competitions) 2009 in Calgary. Die Schweiz belegte – hinter Korea und vor Japan – den zweiten Rang in der Nationenwertung. Die 7 Gold-, 2 Silber- und 5 Bronzemedallien sowie die 16 Diplome bestätigen den hohen Leistungsstand der besten Schweizer Berufsleute im internationalen Vergleich. (ZE)

Höhere Berufsbildung

Die höhere Berufsbildung (HBB) ist ein äusserst *praxis- und arbeitsmarktge-rechtes Qualifizierungssystem*. Sie versorgt die Wirtschaft mit gut qualifizierten Fachkräften. Berufsleute können ihre Fähigkeiten erweitern, ohne dass sie über Hochschulvoraussetzungen verfügen müssen.

Zur höheren Berufsbildung gehören die folgenden vom Bund reglementierten Angebote:

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

Mit rund 27 500 Abschlüssen war die höhere Berufsbildung auf der Tertiärstufe im Jahr 2008 fast ebenso gewichtig wie die Universitäten und die Fachhochschulen. Dennoch geniesst sie in der Politik und in der Öffentlichkeit bei Weitem nicht dieselbe Aufmerksamkeit wie der Hochschulbereich. Auch besteht die Gefahr, dass dieser Ausbildungsbereich von der Bildungspolitik vernachlässigt wird.

Die höhere Berufsbildung ist ein bewährtes, historisch gewachsenes und von den jeweiligen Zeitumständen geprägtes Gebilde. Mit dem neuen Berufsbildungsgesetz trat 2004 anstelle der bisherigen aufwandorientierten Subventionierung ein neues Finanzierungssystem in Kraft, welches aufgabenorientierte Pauschalbeiträge des Bundes an die Kantone für Berufsbildungsaufgaben vorsieht. Dieser Systemwechsel, verbunden mit der Einführung einer Vollkostenrechnung der Kantone, führte zu mehr Transparenz in der Finanzierung. Gleichzeitig wurden damit aber auch andere Schwachstellen und Probleme offenkundig.

Da die Subventionierung durch die öffentliche Hand im Vergleich mit den anderen Teilen der Tertiärstufe bescheiden und innerhalb der höheren Berufsbildung sehr unterschiedlich ist, fällt auch die finanzielle Unterstützung im Branchenvergleich willkürlich aus. Noch grundlegender ist, dass die höhere Berufsbildung trotz ihrer grossen qualitativen und quantitativen Bedeutung zu wenig stark und klar im Bildungssystem verankert ist. Sowohl die nationale als auch die internationale Positionierung ist noch ungenügend.

Nach Meinung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands müssen die Positionierungs- und Finanzierungsprobleme der höheren Berufsbildung zügig gelöst werden. Zu lange ging man davon aus, dass es sich um reine Vollzugsschwierigkeiten handle, die durch den erwähnten Systemwechsel ausgelöst wurden. Die Probleme in der höheren Berufsbildung sind jedoch vielschichtiger und werfen auch grundsätzliche Fragen auf. Zwischen den Verbundpartnern – Bund, Kantonen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern – wurden im Berichtsjahr entsprechende Arbeiten gestartet.

Auch wenn die Arbeiten der Verbundpartner zu einer Verbesserung der Finanzierungsmechanismen führen sollten, wird die höhere Berufsbildung weiterhin auf das starke Engagement der Arbeitgeber angewiesen sein. Heute finanzieren sich die Vorbereitungskurse auf eidgenössische Prüfungen (Berufsprüfungen, höhere Fachprüfungen) im Durchschnitt zu rund 80 % bis 90 % über Teilnahmegebühren. Die Höheren Fachschulen dagegen werden stärker von der öffentlichen Hand subventioniert, sodass die Teilnahmegebühren lediglich 25 % der Kosten des Studiengangs 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, Lohnfortzahlung bei Abwesenheit). (ZE)

Bildungsabschlüsse 2008

	Total	Frauen %
Höhere Berufsbildung	27 579	45,1
Höhere Fachschuldiplome	4 243	31,3
Eidg. Diplome	2 818	19,0
Eidg. Fachausweise	12 468	38,5
Abschlüsse der übrigen höheren Berufsbildung	8 050	71,7

Quelle: BFS

Weiterbildung

Für die Arbeitgeber haben *Weiterbildungsaktivitäten mit unternehmerischem und arbeitsmarktlichem Mehrwert eine hohe Bedeutung*. Besonders wichtig ist dabei das informelle Lernen – dazu gehören Abschaun und Ausprobieren, das Studium von Fachliteratur, Instruktionen durch Vorgesetzte und Kollegen –, das den Arbeitsplatz zum wichtigsten Ort für die Weiterbildung macht. Die Bedürfnisse der Arbeitswelt sorgen auch für die grösste Nachfrage nach nicht-formalen Weiterbildungskursen (d.h. staatlich nicht geregelten Bildungsangeboten wie Kursen oder Seminaren), deren Nutzung überdies zum grössten Teil durch die Unternehmen finanziert wird.

Vorarbeiten für ein Weiterbildungsgesetz

Um die nicht-formale Bildung zu ordnen, sind auf politischer Ebene die Vorarbeiten für ein mögliches Weiterbildungsgesetz angelaufen. Der Bundesrat verabschiedete im November 2009 einen entsprechenden Bericht und stellte in Aussicht, bis Ende der Legislaturperiode 2011 den Vernehmlassungsentwurf für ein Weiterbildungsgesetz zu erarbeiten. Angestrebt wird ein Grundsatzgesetz, das die Eigenverantwortung für das lebenslange Lernen stärken, die Chancengleichheit beim Zugang zur Weiterbildung verbessern und die Kohärenz der weiterbildungsrelevanten Bestimmungen in der Bundesgesetzgebung sicherstellen soll.

Die Konturen der Weiterbildung sind jedoch schwierig zu definieren und daher kaum zu regulieren. Zudem ist Weiterbildung eine fast ausschliesslich private Tätigkeit – sowohl bei den Nachfragenden

als auch bei den finanzierenden Stellen und der Mehrheit der Anbieter (Bildungsinstitutionen, Branchenverbände oder Unternehmen).

Für die in der Regel non-formale Weiterbildung werden jährlich rund 1 % des Bruttoinlandsprodukts oder mehr als CHF 5,3 Mrd. aufgewendet. Die Arbeitgeber tragen rund 50 % aller monetären Weiterbildungsausgaben der Erwerbstätigen in der Schweiz. Betrachtet man die Kurszeit als weitere Finanzierungsform durch die Arbeitgeber, so wurden im Jahr 2006 nur 34 % der Anzahl Weiterbildungskurse von Erwerbstätigen nicht von Arbeitgebern in Form von Arbeitszeit, Geld oder beidem unterstützt.

Weitreichende Regulierungswünsche

Vor allem Anbieter von Weiterbildungskursen engagierten sich im Berichtsjahr stark für eine weitgehende gesetzliche Reglementierung der Weiterbildung und stellten zusammen mit den Arbeitnehmerorganisationen eine Vielzahl von Forderungen. Demgegenüber warnt der Schweizerische Arbeitgeberverband, dass zusätzliche Vorschriften die Innovationsbereitschaft und Eigenverantwortung sowohl der Kunden als auch der Bildungsdienstleister hemmen. Solche Signale wirken in der Wissensgesellschaft kontraproduktiv und anachronistisch. Aus ähnlichen Gründen ist auch ein gesetzlich verankerter Weiterbildungsurlaub abzulehnen.

Bei der Bewältigung der zukünftigen Herausforderungen werden innovative Lerninhalte und -formen, kundenbezogenes Handeln und Eigenverantwortung die

Schlüsselbegriffe der Weiterbildung sein. Zu deren Realisierung ist ein zusätzliches Gesetz aber kaum geeignet. Die Schweiz verfügt bereits über ein gut ausgebautes formales Bildungssystem, dessen Pflege die öffentliche Hand allerdings sehr fordert.

Die Arbeitgeber können ausserhalb der beruflichen oder beruflich motivierten Weiterbildung sowie für Funktionsdefizite des staatlichen Bildungswesens keine direkte Verantwortung übernehmen. Demzufolge soll auch der Aufwand für die Weiterbildung entsprechend den Interessen am Weiterbildungsnutzen zwischen den einzelnen Arbeitgebern und ihren Arbeitnehmenden verteilt werden. Dabei ist bei ausgewiesenem Bedarf eine gezielte Unterstützung einzelner benachteiligter Zielgruppen nicht von vornherein ausgeschlossen. (ZE)

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 sehr 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.

Im Jahr 2009, das von der Wirtschaftskrise geprägt war, rückte die Sicht der Arbeitgeber verstärkt in den Fokus der Medien. Viele Medienschaffende nutzten den SAV als Anlaufstelle für Auskünfte. Die Verbandsvertreter nahmen mit zahlreichen Interviews, Statements sowie Artikeln zu arbeitgeber-, wirtschafts-, berufsbildungs- und sozialpolitischen Themen Stellung. Daneben stiessen die Communiqués des SAV sowohl in den elektronischen Medien als auch in den Zeitungen und Zeitschriften auf eine breite Resonanz. Wichtige Kommunikationskanäle stellten wiederum die Fachzeitschrift «Schweizer Arbeitgeber» und die SAV-Website «www.arbeitgeber.ch» dar. Das Kommunikations-Team beantwortete eine Vielzahl an Medienanfragen, stellte Basisinformationen bereit und vermittelte Kontakte zu Mitgliederverbänden.

Themenschwerpunkte

2009 standen für die Medien vorab folgende Themen im Zentrum:

- AHV: 11. AHV-Revision, Höhe und Flexibilisierung des Rentenalters, Lebensarbeitszeit und Perspektiven

- Arbeit und Alter: altersgerechte Personalpolitik der Firmen
- Arbeitslosenversicherung: steigende Arbeitslosigkeit, Revision des Gesetzes
- Arbeitsmarkt: Situation, Perspektiven
- Arbeitsrecht: Schutz vor Passivrauchen
- Berufliche Vorsorge: Mindestzins, Mindestumwandlungssatz, finanzielle Situation der Pensionskassen
- Berufsbildung: Lehrstellenmarkt und Berufseinstieg, Perspektive der Berufsbildung, Demografie
- Corporate Governance, Managerlöhne, Boni, Abgangsentschädigungen
- Familie: Schaffung eines Familienzulagenregisters, Kinderzulagen für Selbständigerwerbende
- Flexicurity: Kombination von Arbeitsmarktflexibilität und sozialer Sicherheit
- Globalisierung
- Invalidenversicherung: 5. IV-Revision, IV-Zusatzfinanzierung, 6. IV-Revision
- KMU: administrativer Aufwand
- Konjunktureinbruch in der Schweiz und glaubwürdige Arbeitgeberpolitik
- Kurzarbeitsentschädigung
- Lohnpolitik: Lohnrunde 2009/2010; Entwicklung der Lohnstrukturen
- Minarett-Initiative
- Pandemische Grippe
- Personenfreizügigkeit Schweiz-EU: Kein Druck auf Löhne und Arbeitsbedingungen, Bereicherung für Arbeitsmarkt
- Unfallversicherung: Revision des Unfallversicherungsgesetzes
- Zukunft der Sozialversicherungen.

Medienkonferenzen/Communiqués

Der SAV nahm zu folgenden Themen Stellung:

- 07.01.2009: Volksabstimmung vom 8. Februar

Spitzenverbände der Wirtschaft kämpfen geschlossen für die Bilateralen

- 08.02.2009: *Wichtiges «Ja» zur Personenfreizügigkeit (nach der Abstimmung)*

- 08.04.2009: Berufliche Vorsorge; *Ja zur Senkung des Umwandlungssatzes*

- 28.04.2009: Jugendarbeitslosigkeit *Ausbildungsanstrengungen nicht einschränken, Lehrgänger beschäftigen*

- 08.05.2009: Volksabstimmungen vom 17. Mai

Ja zum biometrischen Pass, Nein zur «Zukunft mit Komplementärmedizin»

- 15.06.2009: Arbeitgebtag 2009

Für glaubwürdige Arbeitgeberpolitik

- 17.06.2009: Wirtschaftskrise *Richtiger Verzicht auf ein Konjunktur-Ankurbelungsprogramm*

- 18.08.2009: Volksabstimmung vom 27. September

Gesunde Sozialwerke sind im Interesse der Wirtschaft – Ja zur befristeten IV-Zusatzfinanzierung

- 03.09.2009: Wirtschaftskrise *«Krise bewältigen, Sozialwerke sichern»*

- 27.09.2009: *Ja zur Gesundung der Sozialwerke (nach der Abstimmung)*

- 21.10.2009: Volksabstimmung vom 7. März 2010

Ja zum fairen BVG-Umwandlungssatz

- 02.11.2009: Volksabstimmung vom 29. November

Minarett-Initiative schadet dem Ruf der Schweiz

- 29.11.2009: *Bedauerliches Ja zur Minarett-Initiative: Schaden für den Wirtschaftsstandort Schweiz (nach der Abstimmung)*

- 29.11.2009: *Erfreuliches Nein zu einer geschwächten Armee und Rüstungsindustrie (nach der Abstimmung).*

(JW)



Website «www.arbeitgeber.ch»

Das Internet hat als unverzichtbares Kommunikationsmittel weiter an Bedeutung zugelegt und ist auch für den Schweizerischen Arbeitgeberverband zum wichtigsten Instrument der raschen Informationsvermittlung geworden. 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 steht unseren Mitgliederorganisationen sowie den Vorstands- und Vorstandsausschussmitgliedern das SAV-Extranet zur Verfügung. Hier werden alle Kreisreiben und Vernehmlassungen des Verbands samt Links sowie weitere Informationen zur Arbeitgeberpolitik aufge-

schaltet. Zudem können hier die Mitglieder der verschiedenen SAV-Arbeitsgruppen auf Unterlagen für ihre Sitzungen zugreifen. Guten Anklang findet weiterhin der Sozialpolitik-Newsletter, mit dem speziell Interessierte über die Entwicklungen im Bereich Sozialpolitik und Sozialversicherungen auf dem Laufenden gehalten werden.

Diese vielfältigen Möglichkeiten zur Information hinterlassen ihre Spuren in der *Internetstatistik*. So wählten im Jahr 2009 über 300 000 Interessierte www.arbeitgeber.ch an, das waren rund 50 000 mehr als im Vorjahr. Zum Vergleich: Im Jahr 1996, also nach der Einführung der SAV-Webseite, waren noch rund 3600 Besucher gezählt worden. Auch Medienvertreter griffen im Berichtsjahr rege auf Informationen auf der SAV-Webseite zurück.

(JW)

«Schweizer Arbeitgeber»

Mit 1308 Seiten (2008: 1604) lag der **Gesamtumfang** des «Schweizer Arbeitgeber» im Berichtsjahr um 18,5 % tiefer als im Vorjahr; er erreichte damit ungefähr wieder das Niveau der vorangegangenen Jahre. 2008 war der Umfang ausserordentlich hoch gewesen, weil der «Schweizer Arbeitgeber» das 100-Jahr-Jubiläum des Schweizerischen Arbeitgeberverbands mit einer Serie «Perspektiven der Schweizerischen Arbeitgeberpolitik» und einer mehrteiligen Chronik über die letzten 100 Jahre publizistisch begleitet hatte. Das erwähnte Total von 1308 Seiten umfasst Titel und Impressum 48 (50), Text 1166 (1406) und Inserate 94 (148).

Konstante Auflage

Als Folge der sich verschlechternden Konjunkturaussichten fiel der **Inserate-Umsatz** wieder auf das Niveau des langjährigen Durchschnitts; er lag um 19 % tiefer als im Rekordjahr 2008. Die durchschnittliche Druckauflage war 2009 mit 4700 Exemplaren gleich wie im Vorjahr. Auf der **Kostenseite** lagen die Druck- und Versandkosten um 26 % tiefer als 2008. Das ist insbesondere auf den geringeren Umfang zurückzuführen, aber auch auf die Neuausschreibung des Druckauftrags und damit verbundene Preisreduktionen. Die übrigen Herstellkosten waren ebenfalls tiefer als 2008 (–45 %). Die Reduktion gegenüber 2008 ist auf den Wegfall gewisser ausserordentlicher Aufwandpositionen zurückzuführen, z. B. den Beizug eines externen Beraters für die Überprüfung und Optimierung der Produktionsabläufe und die Ausschreibung des Druckauftrags. Ebenso entfiel der Aufwand für die Leserschaftsforschung. Höher als budgetiert waren die Kosten wegen inten-

siverem Telemarketing und ausserordentlichen Aufwendungen für die Neukonzeption des «Schweizer Arbeitgeber».

Bei der **Abowerbung** bewährte sich einmal mehr das Telemarketing durch eine spezialisierte Firma. Die Erfolgsquote lag rund 10-mal höher, als wenn potenzielle Abonnenten «nur» mit einem Schreiben und einem Probeexemplar kontaktiert werden. Dank diesem professionellen und intensivierten Abomarketing konnte trotz garstiger Wirtschaftslage die Auflage gesteigert werden. Verglichen mit der Druckauflage beträgt der Zuwachs seit Herbst 2007 rund 7 %, gemessen an der Verkaufsauflage rund 9 %. Das wirkte sich auch auf den **Ertrag** aus. Die Abonnementserlöse nahmen 2009 um 5 % zu.

Neulancierung am 1. September 2010

Wie im letzten Jahresbericht erwähnt, führte die Leserschaftsforschung 2008 zur Bildung einer **Arbeitsgruppe**. Diese setzte sich mit den damals kritisierten Aspekten des «Schweizer Arbeitgeber» auseinander und erarbeitete Vorschläge vorab zu Layout, Leserführung, Erscheinungsrhythmus und Aufwertung des französischen Teils. Nach eingehender Evaluation verschiedener Varianten, u. a. auch einer mit separater deutscher und französischer Ausgabe, unterbreitete die Arbeitsgruppe ihre Vorschläge der Geschäftsleitung und dem Vorstandsausschuss. Beide Gremien entschieden sich insbesondere aus verbandspolitischen und finanziellen Überlegungen für die Fortsetzung der integrierten deutsch-/französischsprachigen Zeitschrift. Allerdings soll diese wesentlich moderner werden, im Monatsrhythmus –

nicht mehr 14-täglich – und kombiniert mit einem elektronischen Newsletter erscheinen. Der Vorstandsausschuss gab an seiner Sitzung vom 25. November 2009 für die Realisierung dieses Projekts grünes Licht, worauf die Konkretisierung weiter vorangetrieben wurde. Die Neulancierung des «Schweizer Arbeitgeber» ist per 1. September 2010 geplant, gleichzeitig mit dem Wechsel der Verantwortlichkeit von Dr. Hans Reis zu René Pfister. (HR)



Internationale Arbeitsorganisation (IAO)

Die 98. Session der *internationalen Arbeitskonferenz* fand vom 3. bis zum 13. Juni 2009 in Genf statt. Ein zusammenfassender Bericht darüber erschien 2009 in der Nummer 16 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:

- Barbara Gerster, Bereich Arbeitgeberpolitik, Swissmem, Zürich
- Géza Teleki, Berater, Arbeitgeberverband Basel.

Bekämpfung der globalen Beschäftigungskrise

Die *Generaldebatte* stützte sich im Jahr 2009 an der Vollversammlung auf den Bericht des Generaldirektors unter dem Titel «Bekämpfung der globalen Beschäftigungskrise». Der Bericht rühmte einen Aufschwung, der sich auf die menschenwürdige Arbeit ausrichtet und für die Einsetzung eines globalen Pakts für Beschäftigung eintrat. Er rief ebenfalls dazu auf, für die Zukunft die Politiken der Staaten in den Bereichen Finanzen, Wirtschaft und Soziales gründlich zu überdenken.

Die Arbeitgeber würdigten in ihrer Stellungnahme die Tatsache, dass sich das Dokument des Generaldirektors auf die Auswirkung der Wirtschaftskrise konzentriert. Die Gruppe der Arbeitgeber wünschte allerdings, diese Frage unbedingt an der Konferenz zu behandeln und hatte sich dafür eingesetzt, deren Programm in diesem Sinne anzupassen. Die Arbeitgeber unterstrichen auch, dass sich nunmehr eine zunehmende Anzahl von Organismen und multinationalen Organisationen für die Fragen der Arbeit und der sozialen Angelegenheiten interessieren. Bis anhin fielen diese in die alleinige Kompetenz der IAO. Die Arbeitgeber riefen jedoch in Erinnerung, dass die IAO für sie von grösster Wichtigkeit ist. Sie ist die einzige internationale Organisation, in welcher die Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Regierungen die Fragen, welche die Arbeitswelt betreffen, besprechen können.

Gesamtbericht:

Abschaffung der Zwangsarbeit

Der Folgebericht der *Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemassnahmen* war dieses Jahr der Frage der Abschaffung der Zwangsarbeit gewidmet. Es handelte sich um die dritte jährliche Prüfung zu diesem Thema seit der Inkraftsetzung dieses Prozederes.

Die Arbeitgeber lobten die Qualität des Berichts des IAA zu dieser Materie. Der Bericht stellt die positiven Massnahmen dar, die rund um die Welt ergriffen wurden, um die Zwangsarbeit auszumerzen, und unterstreicht die Anstrengungen der Regierungen auf diesem Gebiet. Er liefert auch eine Schätzung der Kosten der Zwangsarbeit.

Dieses Problem betrifft in unterschiedlichem Masse verschiedene Regionen der Welt. Die Arbeitgeber hoben die Bedeutung der Rolle hervor, welche den Regierungen bei der Bekämpfung der kriminellen Machenschaften auf diesem Gebiet, darunter auch der Menschenhandel, zukommt. Sie begrüssen die weltweite Tendenz, welche darauf hinzielt, die Aktivitäten im Zusammenhang mit der Zwangsarbeit zu kriminalisieren und diese als Straftatbestand zu betrachten. Sie mahnten jedoch hinsichtlich der Rolle der Arbeitsinspektorate zur Vorsicht, um die Strafgesetze und die Migrationsgesetze durchzusetzen. Schliesslich warnten sie vor einer ungerechtfertigten Erweiterung des Begriffs der Zwangsarbeit und vor der Verwendung von unpräzisen Formulierungen wie etwa «Gerechtigkeitscharakter des Lohns».

Globaler Pakt für Beschäftigung

Der Verwaltungsrat der IAO hatte im März 2009 aufgrund des Antrags der Gruppe der Arbeitgeber entschieden, die für die Konferenz vorgesehene Tagesordnung zu ändern, um die Folgen der derzeitigen Wirtschafts- und Finanzkrise auf die Beschäftigung und die Sozialpolitik behandeln zu können. So wurde die zum Thema «Beschäftigung und sozialer Schutz im neuen demographischen Kontext» vorgesehene Generaldebatte vertagt und ein «Plenarkomitee für die Antworten auf die Krise» eingesetzt.

Das Ergebnis der Arbeiten dieses Komitees ist eine achtseitige Entschliessung unter dem Titel «Bewältigung der Krise: ein globaler Pakt für Beschäftigung». Dieser Text ist gemäss folgenden Kapiteln strukturiert:

- Antwort auf die Krise gestützt auf menschenwürdige Arbeit
- Prinzipien, welche darauf hinzielen, den Aufschwung und die Entwicklung zu fördern
- Antwort gestützt auf menschenwürdige Arbeit (Schaffung von Beschäftigung und Existenzfähigkeit der Unternehmen, sozialer Schutz, Arbeitsnormen, sozialer Dialog)
- Einzuschlagender Weg für eine gerechte und dauerhafte Globalisierung
- Massnahmen der IAO in diesem Bereich.

Der Text klagt weder den privaten Sektor betreffend der Krise noch das System der Marktwirtschaft an. Er beschränkt sich auf einen vernünftigen Aufruf für ein aussagekräftigeres, weltweites Rahmenabkommen, was den Finanzsektor betrifft. Ein unerlässlicher Punkt ist, dass die vom Pakt aufgezählten Prinzipien den allgemeinen Rahmen definieren sollen, innerhalb dessen jedes Land eine Gesamtheit von Massnahmen definieren kann, die an seine Lage und seine Prioritäten angepasst ist. Der Pakt vermeidet so jeden einheitlichen und zwingenden Ansatz.

Was die Prinzipien betrifft, so anerkennt der Pakt die Bedeutung der nachhaltigen Unternehmen, darunter auch die KMU, für die Schaffung von Arbeitsplätzen. Er ruft nicht nach einer erweiterten Rolle des Staates in diesem Sektor. Der Pakt unterstreicht die Notwendigkeit, protektionistische Lösungen zu vermeiden. Er tritt für einen effizienten und gut regulierten Handel ein. Bei der Rolle der IAO konzentriert sich der Pakt auf die Bereiche des Mandats der Organisation. So verstärkt er ihre

Stellung als tonangebende Instanz in ihren Kompetenzbereichen. Dies dürfte es der IAO erlauben, sich besser im multilateralen System zu positionieren.

Gewiss, der Pakt ist ein Konsensdokument, und Konzessionen wurden gemacht. Gleichwohl ist es auf internationaler Ebene für die Arbeitgeber ein gutes Resultat. Aufgrund der Arbeiten dieses Komitees fand «eine Gipfelkonferenz der IAO über die weltweite Beschäftigungskrise» statt. Zu diesem Anlass meldeten sich mehrere Staatschefs zu Wort.

Gleichstellung der Geschlechter

Die «Gleichstellung der Geschlechter als Kernstück menschenwürdiger Arbeit» war Gegenstand einer Generaldebatte ohne Annahme eines Instruments. Aufgrund der Tatsache, dass das Programm der Konferenz reorganisiert wurde, kam die zuständige Kommission nur während einer Woche zusammen. Diese Diskussion konnte dennoch auf effiziente Art und Weise geführt werden.

Die von der Kommission ausgearbeiteten Schlussfolgerungen widerspiegeln im Wesentlichen die Punkte, welche den Arbeitgebern als wichtig erschienen. Unter den Aspekten, welche die Gruppe der Arbeitgeber als bedeutsam betrachtet, um die Gleichstellung der Geschlechter auf globaler Ebene auf dem Arbeitsmarkt zu fördern, unterstrich der Internationale Verband der Arbeitgeber, OIE, im Besonderen folgende Punkte der Schlussfolgerungen:

- Die Bedeutung der zweckmässigen Umgebung, um den Wechsel vom informellen Sektor zur formellen Wirtschaft zu

erleichtern. In der Tat ist die formelle und legale Beschäftigung von entscheidender Bedeutung, um die Chancen der Frauen auf dem globalen Arbeitsmarkt voranzutreiben.

- Die Anerkennung der Bedeutung der Erziehung, der lebenslangen Weiterbildung und der Erschliessung der Kompetenzen. Die Arbeitgeber haben hier eine grundlegende Rolle zu spielen, indem sie sich vergewissern, dass die Erziehung und die Weiterbildung qualifizierte Arbeitskräfte hervorbringen, welche dann auf dem Arbeitsmarkt auch ihren Platz finden können. Auf diesem Gebiet sollten die Regierungen den Vorschlägen der Arbeitgeber Rechnung tragen.
- Die Gelegenheitsarbeit befindet sich nicht in der formellen Wirtschaft. Die Teilzeitarbeit, die zeitlich befristete Arbeit und andere sogenannte «atypische» Arbeitsformen sind nicht als gelegentlich zu betrachten. Diese Arbeitsformen werden in der formellen Wirtschaft ausgeübt und entsprechen oft einer persönlichen Wahl beim Betreten des Arbeitsmarkts. Das trifft so zu für die Teilzeitarbeit von Frauen, welche Arbeit und Familie unter einen Hut bringen wollen.
- Bei den Exportzollfreigeieten wurde anerkannt, dass sie für gewisse Volkswirtschaften einen Erfolg darstellen. Sie bieten den Frauen neue Arbeitsmöglichkeiten, welche in der lokalen Wirtschaft nicht immer bestehen.
- Im Kapitel Saläre wird anerkannt, dass das Konzept der «gleichen Entlohnung für eine gleichwertige Arbeit» nicht immer klar verstanden wird und schwer anzuwenden ist. Die Arbeitgeber anerkennen dessen Bedeutung, sind sich je-

doch der inhärenten Spannungen bei dessen Anwendung bewusst.

Die Schlussfolgerungen der Kommission sind das Ergebnis eines Kompromisses zwischen den Gruppen. Sie sind jedoch ausgewogen.

HIV/Aids und die Welt der Arbeit

Die Aufnahme des Themas HIV und Aids in der Arbeitswelt auf die Tagesordnung der Konferenz erfüllt die Anliegen der Länder, welche von dieser Krankheit in aller Härte, insbesondere im Personalbereich der Unternehmen, betroffen sind. Diese Frage war dieses Jahr Inhalt einer ersten Diskussion. Es geht darum, nach Beendigung einer zweiten Diskussion 2010 eine Empfehlung anzunehmen.

Die Arbeitgeber sind der Ansicht, dass eine Empfehlung tatsächlich die notwendige Flexibilität haben wird, die es den verschiedenen Ländern erlaubt, auf zweckmässige Art und Weise auf die Entwicklungen der Epidemie zu reagieren. Die Regierungen unterstützten diesen Ansatz, während die Arbeitnehmer ein zwingendes Übereinkommen wünschten. Die Kommission entschied schliesslich, eine eigenständige Empfehlung auszuarbeiten.

In der Kommission fand eine schwierige Verhandlung über die Rolle des Arbeitsplatzes im Kampf gegen HIV/Aids statt. Die Arbeitgeber stellten klar, dass der Arbeitsort nicht den Gesundheitssektor ersetzen kann, der als erster für diese Fragen verantwortlich ist. Die Diskussion über den Anwendungsbereich des Instruments war ebenso schwefelhaft. Die Arbeitnehmer wollten, dass das Instrument

ebenfalls für die Arbeitslosen Anwendung fände. Die Kommission wies diese Forderung zurück. Das Ergebnis dieser Arbeiten ist ein äusserst langer Empfehlungsentwurf, der viele Wiederholungen enthält. Es wird nötig sein, ihn bei der zweiten Lesung im Detail zu überarbeiten.

Das Thema HIV/Aids ist in unserem Land nicht neu. In der Schweiz gilt in diesem Bereich das Arztgeheimnis, und das Problem fällt mehr in die Kompetenz des Staats- und Gesundheitswesens als in diejenige des Unternehmens. Schon 1989 veröffentlichte der Schweizerische Arbeitgeberverband zu diesem Thema eine Information, welche den Unternehmen empfahl, jegliche Diskriminierung von betroffenen Personen zu vermeiden, da diese Infektion wie jede andere Krankheit zu betrachten ist. Dieser Ansatz ist immer noch gültig.

Durchführung der Normen

Der Ausschuss für die Durchführung der Normen, permanentes Organ der Konferenz, hat den Auftrag, jährlich vor allem die Anwendung der durch die Mitgliedsländer der IAO ratifizierten Übereinkommen zu bewerten.

Dieses Jahr nahm die allgemeine Diskussion deutlich weniger Zeit in Anspruch. In der Tat war sie nicht Austragungsort von grossen Meinungsverschiedenheiten zwischen den Gruppen über die Auswahl der Liste der zu behandelnden Fälle. Die Arbeitgeber sind jedoch der Meinung, dass der Grossteil der Arbeiten sich nicht auf die Fragen der gewerkschaftlichen Vereinigungsfreiheit beschränken soll und vermehrt Fälle von Zwangsarbeit, von Kinderarbeit und der Gleichbehandlung

bearbeitet werden sollen. Im Verlauf der Diskussion wurde unterstrichen, dass die vorherrschende Krise nicht als Vorwand zur Verminderung der Arbeitsnormen dienen soll. Die Arbeitgeber ergänzten in diesem Zusammenhang, die Erfahrung habe gezeigt, dass eine Überreglementierung der Märkte dem Wachstum der Volkswirtschaften und der Beschäftigung schadet und somit auch einer Verringerung der Armut.

Die Kommission behandelte schliesslich 25 Fälle aufgrund einer provisorischen Liste von 44 potentiellen Fällen. Unter den in Betracht gezogenen Fällen befanden sich diejenigen von vier Ländern, in welchen die Arbeitgeber direkt betroffen waren. Es ging dabei um die Vereinigungsfreiheit der Arbeitgeber, die Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen, die Gleichbehandlung und die staatliche Einmischung. Dieses Jahr wurden drei Länder mit einem «Sonderabsatz» versehen; dies wegen der Verletzung des Übereinkommens Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit sowie des Übereinkommens Nr. 111 über die Gleichbehandlung.

Die *Gesamtuntersuchung* widmete sich im Berichtsjahr dem Übereinkommen Nr. 155 über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt und der dazugehörigen Empfehlung. Dieses Übereinkommen ist von weniger als einem Drittel der Mitgliedsländer der IAO ratifiziert worden. Anlässlich der Diskussion unterstrichen die Arbeitgeber die grosse Bedeutung, welche sie der Reduktion und der Verhütung von Arbeitsunfällen sowie von Berufskrankheiten zumessen. Sie riefen in Erinnerung, dass es

viele Mittel gibt, um die Sicherheit und Gesundheit bei der Beschäftigung, über die Grenzen der Gesetze und Reglementierung hinaus, zu gewährleisten. Der soziale Dialog ist ein wesentliches Element in dieser Angelegenheit. Für die Arbeitgeber bedeutet die Einbringung einer Kultur der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz (SGA) auf nationaler Ebene, in Zusammenarbeit mit der Regierung und den Arbeitnehmern, der Schlüssel zum Erfolg in diesem Bereich. Die Gesellschaft als Ganzes sollte die Bestrebungen der Arbeitgeber in dieser Angelegenheit unterstützen. Gleichwohl sollte die Verantwortung, welche den Regierungen obliegt, nicht auf die Arbeitgeber abgeschoben werden. In Ländern, in welchen der Gesundheitsschutz fehlt, fällt die Errichtung eines Systems des Gesundheitsschutzes in den Verantwortungsbereich der Regierungen.

Fazit

Zusammenfassend handelte es sich um eine gute Konferenz, an welcher für die Arbeitgeber wichtige Ergebnisse hervorgebracht wurden. Die technischen Kommissionen funktionierten normal. Bei der Ausarbeitung des Globalen Pakts für Beschäftigung war sie nach einer neuen Art und Weise tätig, die dennoch ihre Grenzen hat. Der Ausschuss für die Durchführung der Normen hat eine ausgezeichnete Arbeit geleistet. Seine Arbeitsmethoden sind noch zu verbessern.

Europäische Tagung

Die *regionale europäische Tagung der IAO* fand im Februar 2009 in Lissabon statt. Die Diskussionen wurden vor dem Hintergrund der Finanz- und Wirtschafts-

krise geführt. Das Hauptthema der Zusammenkunft war den Arbeitsmärkten gewidmet. In diesem Zusammenhang betrafen die behandelten Themen das wirtschaftliche Umfeld und die Lage der Beschäftigung, die neuen gehaltlichen Herausforderungen, die fundamentalen Rechte und die internationalen Arbeitsnormen, die Arbeitsmarktpolitiken, welche darauf ausgerichtet sind, Flexibilität und Sicherheit in Einklang zu bringen, den sozialen Dialog, den sozialen Schutz und die Qualität des Arbeitslebens. Die von dieser Tagung angenommenen Schlussfolgerungen sind für die Arbeitgeber ziemlich gut.

Beschwerde des SGB bei der IAO

Das Seco organisierte im Oktober 2009 eine Zusammenkunft hochrangiger Sozialpartner mit dem Ziel, eine Lösung auszuarbeiten, um der Empfehlung der IAO vom November 2006 nachzukommen. Diese juristisch nicht zwingende Empfehlung verlangte von der Schweiz substantiell die Einführung eines verstärkten Schutzes gegen antigewerkschaftliche Kündigungen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband rief anlässlich dieser Zusammenkunft seinen Widerstand gegen jegliche Verstärkung des gesetzlichen Kündigungsschutzes in Erinnerung. Eine Einigung zwischen den Sozialpartnern konnte in dieser Angelegenheit nicht erzielt werden. Infolgedessen beschloss die Regierung, im Rahmen der vorgesehenen Verstärkung der Sanktionen im Fall von missbräuchlichen Kündigungen – vor allem unter dem Titel «Whistleblower» – ein besonderes Augenmerk auf die Stellung derjenigen Arbeitnehmer zu richten, welche eine gewerkschaftliche Tätigkeit aus-

üben. Sie hofft, auf diese Weise einen Beitrag für die Beilegung der von der Klage bei der IAO aufgeworfenen Problematik beizutragen. Allerdings hat der Bundesrat klargestellt, dass er seine Überzeugung, gemäss welcher das vorherrschende Recht des Kündigungsschutzes dem internationalen öffentlichen Recht entspricht, nicht ändern wird.

Die Vernehmlassung zum erwähnten Gesetzesentwurf sollte im zweiten Semester 2010 beginnen. So wird schliesslich der definitive Entscheid betreffend einen verstärkten Schutz gegen antigewerkschaftliche Kündigungen in die Zuständigkeit des Parlaments fallen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband wird sich im Rahmen seiner allgemeinen politischen Ausrichtung weiterhin den Versuchen widersetzen, welche darauf abzielen, das schweizerische Recht über den Umweg internationaler Organisationen zu verändern. (PL)

Internationaler Verband der Arbeitgeber (OIE)



Im internationalen Verband der Arbeitgeber sind die Arbeitgeberorganisationen aus 140

Ländern zusammengeschlossen, damit stellt er das umfassendste Netzwerk der Geschäftswelt dar. Seine Rolle besteht darin, auf internationaler Ebene in den Bereichen Arbeit und soziale Angelegenheiten ein günstiges Umfeld für die Schaffung und Entwicklung der Unternehmen zu fördern. Sein wichtigstes Betätigungsfeld bleibt die internationale Arbeitsorganisation. Es dehnt sich indessen auch auf andere Institutionen aus, vor allem auf das System der Vereinten Nationen.

Die Krise im Hintergrund

Der OIE konzentrierte seine Tätigkeit seit Ende 2008 auf die mögliche Antwort der Arbeitgeber im Hinblick auf die Herausforderungen der weltweiten Wirtschaftskrise, was die Auswirkungen im Bereich der Sozial- und Arbeitspolitik betrifft. Diese Ausrichtung verstärkte sich 2009. So organisierte der OIE bereits im Februar anlässlich der regionalen europäischen Tagung der IAO in Lissabon ein hochrangiges Forum zur Antwort der Geschäftswelt auf die Krise. In der Folge war er in der Lage, einen weltweiten Aufruf an die Regierungen zu richten mit der Aufforderung, Massnahmen zu ergreifen, welche die schlimmsten Auswirkungen der Krise vermindern und den Aufschwung ankurbeln. Der OIE übermittelte ebenfalls der G8 und der G20 die Einstellung der Arbeitgeber in dieser Angelegenheit. Im Besonderen unterstrich der OIE, dass eine Rückkehr zum Protektionismus eine Gefahr für das Wachstum der Beschäftigung darstellen

würde. Er trat ebenfalls für eine konzentrierte Anstrengung der Regierungen in ihrem Kampf gegen die Krise ein. Der OIE koordinierte diese Botschaft in Zusammenarbeit mit dem BIAC (beratender Ausschuss für Wirtschaft und Industrie bei der OECD) und auf europäischer Ebene mit Businesseurope.

Unterstützung für die Unternehmen und die Beschäftigung

Die Suche nach Antworten auf die weltweite Finanzkrise hat die Relevanz der Botschaft, welche der OIE während der letzten Jahre verbreitete, verstärkt. Es geht um die Bedeutung der Tatsache, nachhaltige Unternehmen zu haben, um Beschäftigung zu schaffen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und den sozialen Schutz finanzieren zu können. Während des Jahres 2009 wurde offensichtlich, dass ein wirklich nachhaltiges Unternehmen die besten Chancen zum Überleben hat und sein Personal während eines ganzen Wirtschaftszyklus beschäftigen kann, Rezessionsjahre inklusive. Für den OIE hat sich auch erwiesen, dass die Regierungen rund um die Welt noch mehr unternehmen könnten, um die Unternehmen zu unterstützen und deren Beitrag an das allgemeine Wohlergehen anzuerkennen. Der OIE hat im Rahmen der IAO für den Einbezug dieser Botschaft in den globalen Pakt für Beschäftigung gekämpft. Sie hat in diesem Zusammenhang im Besonderen die Vordringlichkeit der Jugendbeschäftigung und die Bedeutung der Rolle der KMU unterstrichen. Gleichzeitig hat der OIE, angesichts der in der IAO gegen die Globalisierung vorgebrachten Kritiken, dieses Konzept verteidigt und seine positiven Beiträge für die Dämpfung

der Armut und die Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung in Erinnerung gerufen.

Arbeitsbeziehungen und Globalisierung

Der OIE verfolgte die Entwicklung betreffend die internationalen Rahmenabkommen weiterhin mit. Im Jahr 2009 wurden mehrere Abkommen dieser Art zwischen multinationalen Unternehmen und globalen Gewerkschaftsverbänden abgeschlossen. Der OIE zählt zurzeit 84 weltweite Abkommen dieser Art und schätzt, dass sich deren Anzahl vergrößern wird. Diese Abkommen nehmen oft Bezug auf den Inhalt der Erklärung der IAO von 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Obwohl sich diese Prinzipien an die Staaten wenden, werden sie so zunehmend in Bezug auf die Unternehmen verwendet. Dies lässt etliche Fragen offen. Der OIE stellt zudem fest, dass die globalen Gewerkschaften mit mehr Aufmerksamkeit auf die Erfüllung der von den multinationalen Unternehmen in diesen Abkommen eingegangenen Verpflichtungen achten, dies insbesondere was die gewerkschaftliche Vereinigungsfreiheit und die Versorgungskette (supply chain) betrifft.

Soziale Verantwortung des Unternehmens (SVU)

Der OIE setzte die Beobachtung der Entwicklung der Tätigkeiten der ISO, internationale Organisation für Normung, betreffend die Ausarbeitung eines Orientie-

rungsstandards im Bereich der SVU fort. Dieses Vorgehen erlaubte es den Arbeitgebern, den Text zu verbessern, vor allem was die Kapitel über die Arbeit und die Menschenrechte betrifft. Der Entwurf bleibt allerdings lang und komplex, er ist für die KMU unbrauchbar. Es muss unterstrichen werden, dass es sich bei dieser Orientierungsnorm nicht um eine Zertifizierungsnorm handelt.

Europäische Tagung

Die Tagung der europäischen Mitglieder des OIE fand im Berichtsjahr auf Einladung der Vereinigung der lettischen Arbeitgeber in Riga statt. Unter den besprochenen Themen sind vor allem die Rolle der europäischen Arbeitgeberorganisationen in Krisenzeiten und die Antwort des OIE in dieser schwierigen Lage zu erwähnen. Ein spezieller Schwerpunkt war die Lage der KMU.

Neue Mitglieder

Der Generalrat des OIE stimmte im Juni 2009 der Aufnahme des Produzenten-, Industrie- und Handelsverbands von Paraguay und der Wirtschaftskonföderation von Mosambik als Mitglieder des Verbands zu. Ende 2009 umfasste der OIE somit 149 nationale Arbeitgeberorganisationen aus mehr als 140 Ländern. (PL)

BUSINESSEUROPE und EU-Belange

Vertrag von Lissabon

Die Staats- und Regierungschefs der *Europäischen Union* setzten im Dezember 2001 einen Verfassungskonvent ein mit dem Ziel, die EU demokratischer und effizienter zu gestalten. Sie verabschiedeten zwar am 29. Oktober 2004 den neuen EU-Verfassungsvertrag – er hätte die EU trans-

BUSINESSEUROPE



parenter, handlungsfähiger und reformfähiger machen sollen –, doch scheiterte dieser an der Ratifizierung. In einem neuen Anlauf resultierte im Dezember 2007 die politische Einigung über einen Vertragstext. Nachdem alle Mitgliedstaaten das Dokument mit weiteren Textänderungen ratifiziert hatten, trat der Vertrag von Lissabon am 1. Dezember 2009 in Kraft.

Mit dem Vertrag hat das im Herbst 2009 neugewählte Europäische Parlament neue Kompetenzen erhalten. Viele Entscheide, die vorher allein von den Mitgliedstaaten gefällt wurden, benötigen seit dem 1. Dezember 2009 zusätzlich die Zustimmung des Parlaments. Dies ist insbesondere bei internationalen Freihandelsabkommen oder bei bilateralen Abkommen der EU mit der Schweiz der Fall.

An der Frühjahrstagung des Europäischen Rates am 19. und 20. März 2009 war die *Wirtschafts- und Finanzkrise* das zentrale Thema. Wichtigste Aufgabe der EU wird sein, die Voraussetzungen für den Wiederaufschwung zu schaffen. Dazu sind stabile Finanzmärkte und gesunde öffentliche Finanzen nötig, was nur mit beschleunigten strukturellen Reformen

und einer Öffnung der Märkte zu erreichen ist.

Anlässlich des Sondergipfels zur Beschäftigung am 7. Mai 2009 in Prag wurden die sozialen und beschäftigungsspezifischen Auswirkungen der Krise diskutiert und zu deren Bewältigung konkrete Leitlinien festgelegt. Die Vorbereitung des Beschäftigungsgipfels stand auch im Zentrum, als der dreigliedrige Sozialgipfel am 19. März 2009 zusammenkam. Die Sozialpartner bereiteten eine gemeinsame Erklärung für den Beschäftigungsgipfel vor, worin sie in seltener Einigkeit den Erhalt von Arbeitsplätzen zur obersten Priorität erklärten. Zudem forderten sie die EU auf, entsprechende Massnahmen zur Weiterbeschäftigung (Verlängerung der Kurzarbeit usw.) und falls nötig zur raschen Wiedereingliederung von Arbeitslosen zu ergreifen.

Auch an der Tagung des Rates für Beschäftigung und Sozialpolitik am 30. November 2009 in Brüssel war die *Post-Lissabon-Strategie* zentrales Thema. Die Teilnehmenden waren sich einig, dass die Schaffung neuer Arbeitsplätze oberste strategische Priorität haben müsse, zudem sollen die Wettbewerbsfähigkeit und der demografische Wandel im Mittelpunkt der Wirtschafts- und Sozialpolitik stehen. Mehrere Minister unterstrichen, dass die soziale und ökologische Dimension künftig stärker betont werden sollten. Sie forderten, Aspekte wie Klimawandel und Gleichstellung der Geschlechter ins Zentrum der Post-Lissabon-Strategie zu rücken. Die Wirtschaft jedoch warnte vor einer Überfrachtung mit zu vielen sozialen und ökologischen Zielen; die Sozialpolitik

müsse sich konsequent auf wenige, dafür zentrale Aspekte fokussieren.

Strategie 2010 bis 2014 von BUSINESSEUROPE

BUSINESSEUROPE befasste sich mit der politischen Agenda 2010 bis 2014. Die Mitgliederverbände definierten die Hauptherausforderungen, mit denen die europäischen Unternehmen konfrontiert sind, und formulierten fünf Themen als Kern der Strategie von BUSINESSEUROPE für die Jahre 2010 bis 2014:

- Getting out of the crisis (Massnahmen zur Überwindung der Wirtschaftskrise)
- Tackling demographic ageing (wirtschaftspolitische Massnahmen im Umgang mit der Alterung der Gesellschaft)
- Fighting climate change (der Kampf gegen den Klimawandel)
- Ensuring access to energy and raw material (Zugang zu Energie und Rohstoffen)
- Strengthening Europe's role in the global economy (verstärkte Bedeutung Europas in der Weltwirtschaft).

Der *European Business Summit* in Brüssel fand im März 2009 zum siebten Mal statt. Der Anlass gilt als wichtigste Diskussions- und Networkingplattform zwischen führenden Wirtschaftsvertretern und hochrangigen europäischen Entscheidungsträgern. Die wichtigste Frage war auch hier, wie Europa wettbewerbsfähiger werden und dabei gleichzeitig eine globale Führungsrolle bei der Nachhaltigkeit spielen kann. Die Diskussionen gliederten sich nach drei Hauptthemen, welche die aktuell wichtigsten unternehmerischen Herausforderungen spiegelten:

Erstens «Financing» (Finanzkrise, Finanzmarktregulierung, Bankenaufsicht usw.), zweitens «Greening» (Energieversorgung, Öko-Innovation, Rohstoffe, Klimawandel usw.) und drittens «Staffing» (Alterung, Einwanderung, Zusammenarbeit zwischen Universität und Unternehmen usw.). Ziel der Tagung war, konkrete und nachhaltige Lösungsansätze zu formulieren.

BUSINESSEUROPE führte am 7. Mai 2009 unter dem Motto «How are you doing? – SMEs in larger Europe» eine Konferenz durch, welche die Chancen und Herausforderungen für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) in einem erweiterten Europa thematisierte. Gleichzeitig überprüfte sie den Umsetzungsstand des EU-Aktionsplans «Small Business Act», der das wirtschaftliche Umfeld KMU-freundlicher gestalten soll.

Als Nachfolger des Franzosen Ernest Antoine Seillière, der seit 2005 Präsident von BUSINESSEUROPE gewesen war, wurde auf den 1. Juli 2009 Jürgen Thumann, der frühere Präsident des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI), gewählt. Der Präsident von BUSINESSEUROPE repräsentiert 40 Industrie- und Arbeitgeberverbände aus 34 europäischen Ländern. Er wird für zwei Jahre gewählt, die einmalige Wiederwahl ist möglich. Ernest-Antoine Seillière wurde anlässlich seiner Verabschiedung vom belgischen König Albert II. für seine Verdienste bei der europäischen Integration ausgezeichnet.

Europäischer Sozialer Dialog

Das Arbeitsprogramm des Europäischen Sozialen Dialogs für 2009 bis 2010 wurde

im April 2009 verabschiedet. Es umfasst folgende Themen:

- Erarbeitung einer gemeinsamen Empfehlung zur Post-2010-Lissabon-Strategie, auch mit Blick auf die Wirtschafts- und Finanzkrise,
- gemeinsame Analyse der Auswirkungen des Klimawandels auf die Beschäftigung und die Identifizierung möglicher gemeinsamer Massnahmen (Green Jobs),
- gemeinsame Beobachtung der Umsetzung der Flexicurity-Prinzipien und der Beteiligung der Sozialpartner sowie
- «Mobilität der Arbeitskräfte» und «Migration und Integration» mit dem Ziel, mögliche gemeinsame Massnahmen zu identifizieren.

BUSINESSEUROPE und der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) hatten im Herbst 2007 die gemeinsame Analyse der europäischen Arbeitsmärkte («Key Challenges Facing European Labour Markets: A Joint Analysis of European Social Partners») vorgelegt. Basierend darauf wurden Sozialpartnerverhandlungen für eine Rahmenvereinbarung zu «inklusiven Arbeitsmärkten» (inclusive labour markets) aufgenommen, welche den Fokus auf die Integration benachteiligter Gruppen in den Arbeitsmarkt legen.

Rahmenvereinbarung zum Elternurlaub

Die europäischen Sozialpartner stimmten am 18. Juni 2009 formell der überarbeiteten Rahmenvereinbarung über Elternurlaub zu. Zum ersten Mal in der 25-jährigen Geschichte des europäischen Sozialen Dialogs wurde eine bereits existierende

Rahmenvereinbarung revidiert. Die neue Vereinbarung erhöht für erwerbstätige Männer und Frauen das individuelle Recht auf Elternurlaub von drei auf vier Monate. Sie gewährleistet zudem den Schutz vor Diskriminierung für Personen, die einen Elternurlaub beantragen oder beziehen. Damit können die Arbeitnehmenden bei der Rückkehr aus dem Urlaub flexible Arbeitszeitregelungen beantragen. Die Arbeitgeber müssen diese Anträge prüfen und beantworten. Es besteht jedoch keine Verpflichtung, die flexible Arbeitszeitenregelung zu gewähren.

Europäische Betriebsräte

Nachdem BUSINESSEUROPE und EGB mit ihren gemeinsamen Vorschlägen den Weg für eine zügige Neufassung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte (EBR-Richtlinie) geebnet hatten, nahm der Ministerrat den Richtlinienvorschlag im April 2009 formell an. Das Europäische Parlament hatte diesem Text bereits vorher zugestimmt. Damit wurde die Richtlinie in erster Lesung verabschiedet. Die Mitgliedstaaten haben nun bis zum 5. Juni 2011 Zeit, um die Richtlinie in nationales Recht umzusetzen.

Der Richtlinien-Entwurf der EU-Kommission vom Sommer 2008 sowie die darauf basierenden gemeinsamen Sozialpartnervorschläge sind im Kern erhalten geblieben. Die Unternehmen und ihre Arbeitnehmervertreter verfügen damit über praxistaugliche und stabile rechtliche Rahmenbedingungen, die für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit in den Europäischen Betriebsräten notwendig sind. Der erfolgreiche Grundansatz der EBR-Richtlinie (Vorfahrt für massgeschneider-

te unternehmensindividuelle Lösungen) bleibt erhalten und der Bestandesschutz für bereits abgeschlossene EBR-Vereinbarungen gewährleistet. Auch ist sichergestellt, dass der Europäische Betriebsrat in den Händen der Beschäftigten bleibt und nicht von europäischen Sozialpartnerorganisationen dominiert wird. Bei der Neufassung der Richtlinie wurden Forderungen abgewehrt, betriebsfremden Funktionären gegenüber den Arbeitnehmervertretern aus den eigenen Betrieben mehr Einfluss einzuräumen. Die Gewährung solcher Rechte wäre diametral zur eigentlichen Zielrichtung der Richtlinie gestanden, welche die Verantwortung für das Format der Europäischen Betriebsräte in die Hände der betrieblichen Sozialpartner legt.

Rahmenvereinbarung **«Inclusive labour markets»**

Die europäischen Sozialpartner BUSINESSEUROPE, CEEP und EGB nahmen im Oktober 2008 Verhandlungen zu einer autonomen Rahmenvereinbarung zum Thema «Inclusive labour markets» auf. Bereits das gemeinsame Arbeitsprogramm des europäischen Sozialen Dialogs 2006 bis 2008 hatte vorgesehen, dass die europäischen Sozialpartner auf Grundlage einer gemeinsamen Analyse der europäischen Arbeitsmärkte entweder Verhandlungen zu einer Rahmenvereinbarung zur Integration benachteiligter Gruppen in den Arbeitsmarkt aufnehmen oder eine Rahmenvereinbarung zum le-

benslangen Lernen schliessen sollten. Die Sozialpartner verständigten sich schliesslich darauf, beide Themen miteinander zu kombinieren. Ziel ist eine autonome Rahmenvereinbarung, die von den nationalen Mitgliedern der europäischen Sozialpartner umgesetzt wird.

Arbeitszeitrichtlinie

Das Parlament und der Europäische Rat konnten sich auch in zweiter Lesung nicht über die Arbeitszeitrichtlinie einigen. Dem einberufenen Vermittlungsausschuss gelang es jedoch nicht, innerhalb der vorgeschriebenen Frist von sechs Wochen eine Einigung über einen gemeinsamen Entwurf mit der notwendigen qualifizierten Mehrheit der Mitglieder des Rates und der Vertreter des Europäischen Parlaments zu erzielen. Parlament und Rat standen sich vor allem bei der «Opt-out»-Regelung zur Abweichung von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit unverändert unversöhnlich gegenüber. Das Europäische Parlament beharrte auf der Abschaffung der «Opt-out»-Regelung. Dabei zeigt gerade die gegenwärtige wirtschaftliche Situation und die vielfach genutzten modernen Arbeitszeitmodelle zur Vermeidung einschneidender Personalmassnahmen, wie wichtig flexible Arbeitszeiten sind. Die 2010 neu gewählte Kommission muss nun einen neuen Vorschlag ausarbeiten und diesen wiederum dem Parlament und dem Rat zur Genehmigung vorlegen.

(RDB)

Weitere internationale Aktivitäten

BIAC

Der BIAC, beratender Ausschuss für Wirtschaft und Industrie bei der OECD, vereint die nationalen Arbeitgeber- und Wirt-



schaftsverbände der 30 Mitgliedstaaten der Organisation. Er umfasst ebenfalls Wirtschaftsorganisationen von Nicht-OECD-Mitgliedstaaten, die über einen Beobachterstatus verfügen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband beteiligt sich im Rahmen des BIAC vor allem an den Arbeiten seines Komitees für Beschäftigung, Arbeit und soziale Angelegenheiten (ELSA). Dieses Komitee fördert Sozial- und Arbeitspolitiken, welche als Basis für die Schaffung von Beschäftigung ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum aufgrund des Handels und der Investitionen begünstigen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützt ebenfalls die Arbeiten des BIAC-Komitees für Bildung. Dieses Komitee setzt sich dafür ein, sicherzustellen, dass die Bildung und die Bildungssysteme immer besser den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts entsprechen.

2009 wurden die Arbeiten des BIAC auf dem Hintergrund der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise abgewickelt.

Zusammenkunft des G-8

Der BIAC entsandte im Berichtsjahr eine Delegation von Wirtschaftsvertretern an die Zusammenkunft der Arbeitsminister des G-8, welche Ende März 2009 in Rom stattfand. Das Thema dieser Zusammen-

kunft lautete: «Zusammen die menschliche Dimension der Krise behandeln.» Folgende Aspekte wurden in den Diskussionen angegangen: die Beschäftigung und die Sozialpolitiken, die Modelle der Arbeitslosenversicherung, die Flexicurity, die Entwicklung des Humankapitals, die Umstrukturierungen von Unternehmen, die Ausgeglichenheit zwischen kurz- und langfristigen Massnahmen für die Unterstützung des Wachstums und der Produktivität sowie die Höhe und die Art der Sozialausgaben in Krisenzeiten.

Der BIAC präsentierte zusammen mit dem internationalen Verband der Arbeitgeber dem G-8 ein Dokument, welches die Position der Wirtschaftskreise zu diesen Fragen zusammenfasst. Dieses Dokument legte im Besonderen als Aktionsprinzipien fest: den Akzent auf die Beschäftigungsfähigkeit, die Hilfe für die Verletzlichsten, die Unterstützung für die Bildung und die Weiterbildung, die Förderung der Mobilität, der Migration und des Unternehmertums zu legen und die Notwendigkeit, jeglichen Protektionismus auf dem Arbeitsmarkt zu vermeiden. Die Empfehlungen an die Regierungen für ihre Aktion regten an zur Reduktion der Rigiditäten des Arbeitsmarkts, Einbringung des Flexicurity-Ansatzes, Verminderung der Arbeitsnebenkosten, Investition in die Kompetenzen und die Weiterbildung, zur Angemessenheit zwischen den sozialen Netzen und zum Ansporn zur Arbeit.

Herausforderung Krankheit und Invalidität

Der BIAC stellte die Ansichten der Arbeitgeber anlässlich des hochrangigen politischen Forums vor, welches im Mai 2009

in Stockholm zum Thema «Die Herausforderungen im Bereich der Politik betreffend Krankheit und Invalidität in den OECD-Ländern» stattfand. In diesem Rahmen unterstrich der BIAC die Bedeutung der koordinierten Sozialpolitiken, um die Rückkehr der betroffenen Personen zur Arbeit zu erleichtern. Die Arbeitgeber traten für Lösungen ein, welche die verschiedenen von diesem Problem (Case Management) betroffenen Akteure mit einschliesst. Sie riefen die Bereitschaft der Arbeitgeber, zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt beizutragen, in Erinnerung und wiederholten gleichwohl, dass sie die Rolle des Staates in diesem Bereich nicht übernehmen könnten.

Der Beschäftigungskrise entgegenzutreten

Der BIAC stellte ebenfalls die Konzepte der Arbeitgeber anlässlich des Ministertreffens des Komitees ELSA der OECD im September 2009 vor. In einer parallel zu derjenigen der G-8-Gruppe zugestellten Botschaft betonte der BIAC die Bedeutung folgender Prinzipien, die vor allem in Krisenzeiten gelten: den Akzent legen auf die Schaffung von Arbeitsplätzen, die Bedeutung der Beschäftigungsfähigkeit vielmehr als die Sicherheit der Beschäftigung, die Notwendigkeit, die Verletzlichsten zu schützen, die Bedeutung des sozialen Dialogs und schliesslich ablehnen des Protektionismus. Der BIAC unterstrich gleichfalls die Bedeutung der Rolle der OECD bei der Koordination der Arbeitsmarktpolitiken im globalen Bereich, dies im Rahmen des G-8 und des G-20, im Zusammenhang mit der IAO, der Weltbank und dem Internationalen Währungsfonds.

Grünes Wachstum

Der BIAC stellte dem Verbindungskomitee der OECD die Konzepte der Wirtschaftskreise zum Thema «Die grüne Wachstumsstrategie der OECD jenseits der Krise», dar. Für die Wirtschaft ist das «grüne» Wachstum keine Neuheit. Zudem sollte man keine Trennung vornehmen zwischen den «grünen» und den traditionellen Industrien, die immer noch erforderlich sind. Das grüne Wachstum muss auf breite Art und Weise im Zusammenhang mit anderen Herausforderungen wie zum Beispiel der energetischen Versorgungssicherheit oder der Ausmerzung der Armut ins Auge gefasst werden. Die Wirtschaft benötigt einen stabilen Rahmen, welcher die Investitionen und die technologischen Entwicklungen auf allgemeine Art und Weise begünstigen kann. Die Entwicklung der notwendigen Qualifikationen muss diesen Anforderungen Rechnung tragen.

Generalversammlung

Die *Generalversammlung* des BIAC fand im Mai 2009 in Lissabon auf Einladung des portugiesischen Industrieverbands statt. Anlässlich dieser Versammlung organisierte der BIAC eine Gesprächsrunde zum Thema «Antwort auf die weltweite Wirtschaftskrise – die Rolle der OECD zur Förderung von offenen Märkten und zur Schaffung von Beschäftigung». Vertreter der portugiesischen Regierung und der

Wirtschaftskreise nahmen an diesen Diskussionen mit den Verantwortlichen der OECD teil. Die Generalversammlung stimmte dem Beitritt des ungarischen Unternehmer- und Arbeitgeberverbands (Vosz) als neues Mitglied des BIAC zu.

Europäisches Komitee über Migrationen

Der Schweizerische Arbeitgeberverband beteiligt sich im Europarat als Beobachter von BusinessEurope an den Arbeiten des europäischen Komitees über Migrationen. Es handelt sich um die einzige Instanz, welche diese Fragen auf einem globalen europäischen Niveau behandelt. Dem Komitee kommt der Sachverstand der 47 Mitgliedsländer des Rats zugute, und es schliesst mehrere internationale Organisationen neben Nicht-Mitgliedstaaten als Beobachter mit ein. Im Rahmen der Migrationsfragen setzt das Komitee den Akzent auch auf die innergemeinschaftlichen Beziehungen und die Problematik der Integration der Migranten.

Unter den 2009 vom Komitee behandelten Fragen ist vor allem die Annahme einer Erklärung betreffend die Wirkung der Krise auf die Migranten zu erwähnen. Gleichzeitig hat das Komitee die Arbeiten im Hinblick auf die Annahme einer Empfehlung über die Validierung der Kompetenzen und der Erfahrung der Migranten fortgesetzt. (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, AGV Banken Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz
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
Charles Bélaz, **swissstaffing**
Richard Bhend, Schweizer Buchhändler- und Verleger-Verband SBVV
Fritz Blaser, Ehrenmitglied
Peter Edelmann, Viscom Schweizerischer Verband für visuelle Kommunikation
Urs Eggenschwiler, möbelschweiz, Verband Schweizer Möbelindustrie
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
Thomas Isler, Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen
Dr. Andres Iten, Verband Zürcher Handelsfirmen
Marc R. Jaquet, Arbeitgeberverband Basel
Jasmine Jost-Stebler, *Allpura* – Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen
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
NR Dr. Gerhard Pfister, Verband Schweizerischer Privatschulen (VSP)

Dr. Hanspeter Rentsch, Convention patronale de l'industrie horlogère suisse
Dr. Guido Richterich, Ehrenmitglied
Claudio Rollini, 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
Anton Schmutz, GastroSuisse
Peter Schnieper, LUZERNER INDUSTRIE VEREINIGUNG
Martin Schoop, Aargauische Industrie- und Handelskammer
Bruno Schwager, SWISS RETAIL FEDERATION
André Jean Six, TVS Textilverband Schweiz
Dr. Claude Thomann, Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen
Dr. Kurt Weigelt, IHK Industrie- und Handelskammer St.Gallen-Appenzell
Emil Weiss, Schweizerische Metall-Union (SMU)
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
Hélène Kündig-Etienne, Assistentin Redaktion
Sabine Maeder, Assistentin
Silvia Oppliger, Redaktorin
Margaret Secli, Assistentin Administration
Käthi Singh, Assistentin und Telefonistin
Berta Stüssi, Direktionsassistentin
Jürg Wiler, Informationsbeauftragter, Web-Redaktor

Branchenorganisationen des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes

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 | 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 | 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 | | |
| 16 | Holzbau Schweiz –
Verband Schweizer Holzbau-Unternehmungen | Schaffhauserstrasse 315, 8050 Zürich
Tel. 044 253 63 93
Fax 044 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch
www.holzbau-schweiz.ch |
| | | |
| 17 | möbelschweiz,
Verband Schweizer Möbelindustrie | 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

- | | | |
|----|---|--|
| 18 | 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 |
| 19 | 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 |
| 20 | 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 |
| 21 | 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

- | | | |
|----|--|---|
| 22 | AGV Banken
Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz | Dufourstrasse 49, Postfach 4182, 4002 Basel
Tel. 061 295 92 95
Fax 061 295 93 97
info@agv-banken.ch
www.agv-banken.ch |
| 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 |

i) Informatik

- | | |
|---|--|
| 34 Schweizerischer Wirtschaftsverband
der Informations-, Kommunikations-
und Organisationstechnik SWICO | Technoparkstrasse 1, 8005 Zürich
Tel. 044 445 38 11
Fax 044 445 38 01
info@swico.ch
www.swico.ch |
|---|--|

k) Gesundheit

- | | |
|--------------------------------|---|
| 35 H+ Die Spitäler der Schweiz | Lorrainestrasse 4 A, 3013 Bern
Tel. 031 335 11 20
Fax 031 335 11 70
geschaefsstelle@hplus.ch
www.hplus.ch |
|--------------------------------|---|

Regionalorganisationen des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes

- | | |
|---|--|
| 36 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 |
| 37 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 |
| 38 Arbeitgeberverband Basel | Aeschenvorstadt 71, Postfach, 4010 Basel
Tel. 061 205 96 00
Fax 061 205 96 09
info@arbeitgeberbasel.ch
www.arbeitgeberbasel.ch |
| 39 Arbeitgeberverband Südthurgau | c/o InnoPlastics AG
Hörnlistrasse 1, 8360 Eschlikon
Tel. 071 973 70 90
Fax 071 973 70 91
mm@innoplastics.ch
www.innoplastics.ch |
| 40 Arbeitgeberverband
Kreuzlingen und Umgebung | Hauptstrasse 39, 8280 Kreuzlingen
Tel. 071 678 10 10
Fax 071 672 55 47
info@agvkreuzlingen.ch
www.agvkreuzlingen.ch |
| 41 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 |
| 42 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 |

- | | |
|---|---|
| 43 Arbeitgeberverband
Sarganserland – Werdenberg | Fabrikstrasse 27, Postfach 63, 9472 Grabs
Tel. 081 772 23 23
Fax 081 771 43 48
c.eggenberger@advisors.ch |
| 44 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 |
| 45 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 |
| 46 Chambre de commerce Fribourg | 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 |
| 47 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 |
| 48 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 |
| 49 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 |

- | | |
|---|--|
| 50 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 |
| 51 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 |
| 52 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 |
| 53 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 |
| 54 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 |
| <i>mit folgenden Unterorganisationen:</i> | |
| – Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion
Burgdorf-Emmental | c/o Flamol Mineralöl AG
Lagerhausweg 41, Postfach 6962, 3001 Bern
Tel. 031 384 84 86
Fax 031 384 84 88
r.vonlanthen@flamol.ch |

– 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
– Arbeitgeberverband Wirtschaftsraum Thun und Berner Oberland	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	Melchnastrasse 1, Postfach 1357, 4901 Langenthal Tel. 062 922 71 33 Fax 062 922 09 87 mark.hess@ad-vocate.ch
55 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
56 Solothurner Handelskammer	Grabackerstrasse 6, Postfach 1554, 4502 Solothurn Tel. 032 626 24 24 Fax 032 626 24 26 info@sohk.ch www.sohk.ch

- | | |
|--|---|
| 57 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 |
| 58 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 |
| 59 Verband Zürcher Handelsfirmen | Seegartenstrasse 2, 8008 Zürich
Tel. 044 211 40 58
Fax 044 211 34 92
info@vzh.ch
www.vzh.ch |
| 60 Vereinigung
Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen | Selnaustrasse 30, Postfach, 8021 Zürich
Tel. 044 229 28 27
Fax 044 229 28 33
dieter.sigrist@swx.ch |
| 61 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 Dienstleistungsbetriebe 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
62 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 Arbeitgeberverbandes

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 35 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 sozialen Marktwirtschaft. Er setzt insbeson-

dere auf einen flexiblen Arbeitsmarkt, auf einen möglichst grossen Freiraum für unternehmerisches Handeln, auf den Wettbewerb und auf das Leistungsprinzip. Er betrachtet eine exzellente Bildung sowie Aus- 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 economicsuisse. (DA)

Herausgeber

Schweizerischer Arbeitgeberverband
Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich

Redaktion

Jürg Wiler

Druck/Gestaltung

Sihldruck AG, Zürich
Gedruckt auf Recyclingpapier

