



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI



DAS ARBEITGEBERJAHR
2010

HERAUSGEBER

Schweizerischer Arbeitgeberverband
Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich

REDAKTION

Jürg Wiler

GESTALTUNG

visu'l AG, Zürich

DRUCK

Sihldruck AG, Zürich

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	4
IN EIGENER SACHE	6
WIRTSCHAFTSENTWICKLUNG	8
ARBEITSMARKT UND ARBEITSVERHÄLTNISSE	
▪ Beschäftigungsentwicklung	10
▪ Personenfreizügigkeit	13
▪ Migration	17
▪ Löhne und Arbeitsbedingungen	20
▪ Arbeitsrecht	23
SOZIALE SICHERHEIT	
▪ Sozialpolitische Entwicklung	25
▪ Kranken- und Unfallversicherung	27
▪ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	29
▪ AHV/IV/EO	31
▪ Berufliche Vorsorge	36
▪ Arbeitslosenversicherung	38
▪ Andere Versicherungszweige	40
AUS- UND WEITERBILDUNG	
▪ Obligatorische Schule	41
▪ Berufliche Grundbildung	42
▪ Höhere Berufsbildung	44
▪ Weiterbildung	45
ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	
▪ Kommunikation und Medienarbeit	46
▪ «Schweizer Arbeitgeber», Website und Newsletter	48
▪ Medienkonferenzen und Communiqués	49
INTERNATIONALE ARBEITGEBERPOLITIK	
▪ Internationale Arbeitsorganisation (IAO)	50
▪ Internationaler Verband der Arbeitgeber (OIE)	54
▪ BUSINESSEUROPE und EU-Belange	56
▪ Weitere internationale Aktivitäten	58
VERBANDSORGANE	60
MITGLIEDSCHAFT	62
VERNEHMLASSUNGEN	70

EINLEITUNG

GESCHÄTZTE MITGLIEDORGANISATIONEN SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN

Erfreuliche Wirtschaftserholung und ernüchternde politische Wechselbäder: Mit dieser Kurzformel kann man das Jahr 2010 aus Arbeitgebersicht charakterisieren. Wer die Konjunkturprognosen des Herbsts 2009 mit dem effektiven Wirtschaftsverlauf des Jahres 2010 vergleicht, der reibt sich erstaunt die Augen. Damals hatten uns die Augen für 2010 noch ein Wachstum von unter 1 % in Aussicht gestellt; jetzt schätzt das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) die Zunahme des Bruttoinlandsprodukts auf rund 2,6 %. Das ist notabene ein Wert, von dem die Schweiz im Verlauf der 90er-Jahre nur träumen konnte. Der Prognosefehler schlug erfreulicherweise auch auf die Beschäftigungsentwicklung durch, sodass die Arbeitslosigkeit weit weniger dramatisch zunahm als zunächst befürchtet. Die Arbeitslosenquote stieg zwar bis zum Januar 2010 auf 4,5 %, sank aber bis im Sommer wieder auf 3,4 % und lag am Jahresende bei 3,8 %. Das ist zwar immer noch klar zu hoch; gemessen an dem seinerzeit vorausgesagten Jahresdurchschnitt von 5 % ist sie jedoch positiv zu werten.

UNSICHERE PROGNOSEN

Die eklatante Diskrepanz zwischen dem prognostizierten und dem effektiven Wirtschaftsverlauf gäbe Anlass zu hitzigen Diskussionen über die Verlässlichkeit ökonomischer Modelle. Im Nachhinein müssen wir uns fragen, ob die Konjunkturprognosen nicht mehr Unsicherheit in die Gesellschaft und in die Belegschaften getragen als mitgeholfen haben, die Rezession mit einer adäquaten Wirtschaftspolitik zu meistern. Glücklicherweise hat sich der Bundesrat durch die Katastrophenszenarien nicht beirren lassen und den Forderungen nach einer Ergänzung seiner im Vorjahr eingeleiteten Stabilisierungsmassnahmen widerstanden. Er hat so unnötige Ausgaben vermieden, die in Teilen der Volkswirtschaft noch zu Überhitzungserscheinungen geführt hätten.

Die Feststellung der OECD, wonach die Schweiz «die Wirtschaftskrise besser überstanden hat als die meisten anderen Industriestaaten», gewinnt zusätzliches Gewicht, nachdem die Rückkehr auf den Wachstumspfad hierzulande eben nicht mit übermässigen staatlichen Konjunkturprit-



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

zen forciert und mit einer entsprechenden Staatsverschuldung erkaufte wurde. Insgesamt befindet sich die Schweiz in einer guten Ausgangslage, um definitiv auf den Erfolgskurs zurückzukehren.

Bei aller Genugtuung über die konjunkturelle Erholung dürfen wir deren Fragilität nicht übersehen. Die Weltwirtschaft ist nach wie vor mit grossen Risiken belastet. Vor allem die enormen Schulden wichtiger und grosser Staaten können zu neuen Turbulenzen auf den internationalen Finanzmärkten und zu Rückschlägen in der Realwirtschaft führen. Diese befindet sich zudem in vielen Ländern und vor allem in den USA noch keineswegs auf einem stabilen Wachstumspfad. Ein Teil der latenten Risiken spiegelt sich ja in der Stärke des Schweizer Frankens, die unsere Exportwirtschaft vor grösste Herausforderungen stellt und bei längerem Anhalten auch Arbeitsplätze gefährden könnte.

Die genannten Gefährdungen liegen weitgehend ausserhalb des schweizerischen Einflussbereichs, können aber unsere kleine und offene Volkswirtschaft empfindlich treffen. Umso wichtiger ist es, dass wir das eigene Haus in Ordnung halten, unsere Standortstärken bewahren und uns mit einer vorausschauenden Politik auf die Bewältigung der exogenen Risiken vorbereiten.

POLITISCHE WECHSELBÄDER

Zum Rückblick auf das Arbeitgeberjahr 2010 gehört also auch eine politische Lagebeurteilung. Diese fällt durchgezogen aus. Nicht so schlecht, wie uns die Katastrophenpropheten (und selbst ernannten Heilsbringer) schon seit Jahren weismachen wollen. Aber auch nicht so gut, dass wir sorgenlos in die Zukunft blicken könnten.

Positiv zu verbuchen ist zunächst die Annahme der 4. Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) in der Volksabstimmung vom September 2010. Die Stimmberechtigten stimmten einer Vorlage zu, welche mit einem angemessenen Mix von Beitragserhöhungen und Leistungskorrekturen das strukturelle Defizit der Arbeitslosenversicherung beseitigt und den Abbau der aufgelaufenen CHF 8 Mrd. Schulden einleitet. Unser Verband setzte sich besonders stark für diese Revision ein, nachdem sich in der Krise einmal mehr die Bedeutung einer leistungsfähigen und stabilen Arbeitslosenversicherung gezeigt hatte. Ebenso erfreulich war die Verwerfung der SP-Steuerinitiative in der November-Volksabstimmung, womit der Soverän die kantonale Steuerautonomie und den Steuerwettbewerb klar bestätigte. Auf der Aktivseite erscheint zudem die erfolgreiche Abwehr zahlreicher parlamentarischer Vorstösse, welche sich von rechts gegen den offenen und von links gegen den flexiblen Arbeitsmarkt richteten.

Negativ zu werten ist dagegen das deutliche «Nein» zur Anpassung des BVG-Mindestumwandlungssatzes, in welchem auch die Abzocker-Debatte ihre negativen Spuren hinterliess. Angesichts der höheren Lebenserwartung und der tieferen Rendite-Chancen wird der unveränderte Umwandlungssatz zunehmende Finanzierungslücken aufreissen, die von den Vorsorgeeinrichtungen mit internen Umlagen zulasten der jüngeren Versicherten gedeckt werden müssen. Die politische Zementierung technisch falscher Parameter für die zweite Säule wird schon bald in Form von Beitragserhöhungen auf die Versicherten zurückfallen.

Die Annahme der Ausschaffungsinitiative, deren Widersprüche zum freien Personenverkehr Schweiz – EU offensichtlich sind, lag ebenso wenig im Interesse der Arbeitgeber wie die Ablehnung der 11. AHV-Revision durch den Nationalrat. Bei der Reform unseres wichtigsten Sozialwerks stehen

wir nun wieder am selben Ort wie vor zehn Jahren, und eine politisch tragfähige Strategie für die Bewältigung der demografischen Herausforderungen ist nicht erkennbar. Bei diesen und anderen Geschäften zeigten sich bereits die Vorwirkungen der Wahlen 2011, und im Wahljahr selbst werden die Parteien noch weniger bereit sein, im Interesse der Sache von ihren «reinen» Positionen abzurücken.

VERKÜRZTE LEGISLATUR

Wegen der zunehmenden wahltaktischen Steuerung der Parteien kann also vorausschauende und lösungsorientierte Politik nur noch in drei von vier Legislatur-Jahren gemacht werden. Dominieren auch in diesen «Wahlkampf-freien» Perioden die ideologischen Blockaden, dann kommt es zum Reformstau und zur Schwächung des Standorts Schweiz.

Unabhängig vom Wahl- und Abstimmungskalender wird der Schweizerische Arbeitgeberverband weiterhin die Reform der Sozialversicherungen anmahnen, die Stärkung der Berufsbildung fördern sowie den Arbeitsmarkt gegen regulatorische Eingriffe verteidigen. Um diese Aufgaben noch besser erfüllen zu können, haben wir 2010 unsere wichtigsten Kommunikationsinstrumente, den «Schweizer Arbeitgeber» und die website «www.arbeitgeber.ch» neu gestaltet sowie mit einem Newsletter ergänzt. Wir wollen damit auch den Informationsbedürfnissen unserer Mitglieder und der Öffentlichkeit entgegenkommen, auf deren Verständnis wir zur Durchsetzung unserer Anliegen angewiesen sind.

Die arbeitgeberpolitische Agenda ist im Jahr 2010 nicht kürzer geworden und enthält zahlreiche Geschäfte, die unsere enge Begleitung erfordern. Allen, die uns dabei unterstützen, besonders unseren Mitgliedorganisationen, danken wir herzlich für ihr Engagement.



Dr. Rudolf Stämpfli, Präsident



Thomas Daum, Direktor

IN EIGENER SACHE

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist die Stimme der schweizerischen Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er organisiert als Spitzenorganisation der Wirtschaft rund 40 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 auf einen flexiblen Arbeitsmarkt, auf einen möglichst grossen Freiraum für unternehmerisches Handeln, auf den Wettbewerb und auf das Leistungsprinzip. Er betrachtet eine exzellente Bildung, 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 Öffentlichkeitsarbeit. Vertreter des Verbands nehmen Mandate in wichtigen Expertengruppen, ausserparlamentarischen Kommissionen und tripartiten Gremien wahr.

DER SAV VERFOLGT
SEINE ZIELE IM RAHMEN
DER PRINZIPIEN EINER
LIBERALEN UND SOZIALEN
MARKTWIRTSCHAFT.

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

- Eidg. AHV-/IV-Kommission (finanzmathematischer Ausschuss und IV-Ausschuss) (Roland A. Müller)
- Verwaltungsrat und Verwaltungsratsausschuss 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)
- Schweiz. Exportrisikoversicherung (Thomas Daum)
- 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)
- Wirtschaftliche Landesversorgung, Bereich Arbeit (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 *economiesuisse*. (Da)

WIRTSCHAFTSENTWICKLUNG

Die schweizerische Wirtschaft darf auf ein erfolgreiches Jahr 2010 zurückblicken. 2009 hatte sie mit einem Rückgang des Bruttoinlandprodukts (BIP) von 1,9% die schwerste Rezession seit den 1970er-Jahren erlebt. Bereits im letzten Quartal des Krisenjahres konnte sie sich aber aus der Abwärtsbewegung befreien, um dann im Berichtsjahr zu einer überraschend kräftigen Erholung anzusetzen. Entgegen den Erwartungen vieler Prognose-Institute und trotz der starken Aufwertung des Frankens zeigte sich im letzten Quartal sogar nochmals eine leichte Beschleunigung der Aufwärtsbewegung, sodass laut der provisorischen Schätzung des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) ein Jahreswachstum von 2,6% resultierte. Dieser Wert wurde im letzten Jahrzehnt nur in der Boom-Periode von 2006/2007 übertroffen und führt die Schweiz auch im Vergleich mit den traditionellen Industrieländern in eine sehr gute Position.

Im Gefolge der erfreulichen Wirtschaftsentwicklung verzeichneten Bund, Kantone und Gemeinden deutliche bessere Steuer-Erträge, als bei der Budgetierung vor einem Jahr befürchtet. Weil zudem die im Jahr 2009 aufgelegten Stabilisierungsprogramme in vernünftigem Rahmen blieben, zählt die Schweiz zu den wenigen Staaten, deren öffentliche Haushalte sich besser präsentieren als vor zwei Jahren.

AUFSCHWUNG IST BREIT ABGESTÜTZT

Der kräftige und rasche Wiederaufschwung der schweizerischen Wirtschaft ist verwendungsseitig breit abgestützt. Der private Konsum und die Bauinvestitionen, die schon im Vorjahr als Stützen gegen eine tiefere Rezession gedient hatten, konnten ihr Wachstum nochmals steigern. Die Ausrüstungsinvestitionen schafften mit einer bemerkenswerten Dynamik die Trendwende und zeigten nach dem Einbruch um rund 10% im Jahr 2009 wieder eine Steigerung von rund 5%. Die Exporte konnten nach einem Minus von nahezu 9% im Vorjahr wieder um rund 10% zulegen, wobei der Dienstleistungsexport bedeutend stärkere Wachstumsimpulse lieferte als der Export von Waren.

Auf der Produktionsseite verlief das Wachstum ebenfalls quer durch die gesamte Volkswirtschaft. Haupttreiber der positiven Entwicklung waren der industriell geprägte Sektor und das Bauge-

werbe sowie die Finanzmarkt-, Immobilien- und Informatikdienstleistungen. Aber auch Handel, Gastgewerbe und Nachrichtendienste sowie die öffentlichen Dienstleistungen verzeichneten klare Zuwächse. Die Produktionssteigerungen hinterliessen entsprechend positive Spuren im Arbeitsmarkt: Die Beschäftigung stieg um 0,6%, und die Arbeitslosigkeit fiel im Jahresverlauf von 4,5% auf 3,8% (Jahresdurchschnitt: 3,9%). Gleichzeitig sank das Kurzarbeitsvolumen.

WICHTIGE IMPULSE VON AUSSEN

Wie der Einbruch von 2009 ging auch das kräftige Wachstum von 2010 in wesentlichen Teilen auf externe Impulse zurück. Die Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte in den Boom-Jahren vor der Krise trieb den Konsum an und liess die Nachfrage nach Wohnraum bzw. Bauleistungen ansteigen. Die rasche Erholung der Weltwirtschaft, die durch massive staatliche Konjunkturprogramme in den Industrieländern, das anhaltende Wachstum der Schwellenländer und den Wiederaufbau der Lager angetrieben wurde, stimulierte die ausländische Nachfrage.

Die im Vorjahr stark von der Rezession getroffene Exportindustrie konnte diese Nachfrage aufnehmen und ihre Kapazitätsauslastung von gut 75% im 3. Quartal 2009 innert Jahresfrist wieder auf den langjährigen Durchschnitt von gut 83% anheben. Da viele Unternehmen im vorangegangenen Beschäftigungseinbruch stark von Kurzarbeit Gebrauch gemacht hatten, verfügten sie nun auch über die personellen Ressourcen, um die sprunghaft ansteigende Nachfrage zu befriedigen.

TIEFE INFLATION UND ZINSEN

Wie in den meisten Industriestaaten bewegte sich die Inflation auf einem tiefen Niveau. Die Steigerungsraten des Konsumentenpreisindex lagen nur in den Monaten März bis Mai leicht über einem Prozent, und im Jahresmittel resultierte ein Wert von 0,7%. Da die sogenannte Kernteuerung zeitweise sogar in den negativen Bereich fiel, sah die Nationalbank ein relevantes Deflationsrisiko, das sie im 1. Quartal zu massiven Devisenmarktinterventionen veranlasste. Sie beliess zudem den Leitzins auf dem historisch tiefen Niveau von 0,25%.

Die schweizerische Wirtschaft konnte dementsprechend von einem sehr günstigen Zins- und

Preisumfeld profitieren, was vor allem den Konsum und die (Bau-) Investitionen förderte. Getrübt wurde dieses Bild allerdings von deutlich anziehenden Rohstoffpreisen, deren Auswirkungen auf die Unternehmen jedoch durch die markante Abwertung des Dollars gedämpft wurde.

VERZÖGERTE AUSWIRKUNGEN DER FRANKENAUFWERTUNG

Nachdem der Franken bereits seit Ende 2008 laufend gegenüber dem Euro aufgewertet wurde, erstarkte er ab Mitte 2010 auch gegenüber dem US-Dollar und dem britischen Pfund. Die massiven Devisenkäufe der Schweizerischen Nationalbank vermochten die Franken-Aufwertung höchstens zu verlangsamen, sodass sich im Jahresverlauf der Franken in den genannten Währungen um 16 %, 9,3 % und 13,5 % verteuerte. Die gleichzeitige rasche Aufwertung des Frankens gegenüber den zwei wichtigsten Währungen der Weltwirtschaft schafft für die schweizerische Exportwirtschaft eine besonders schwierige Situation.

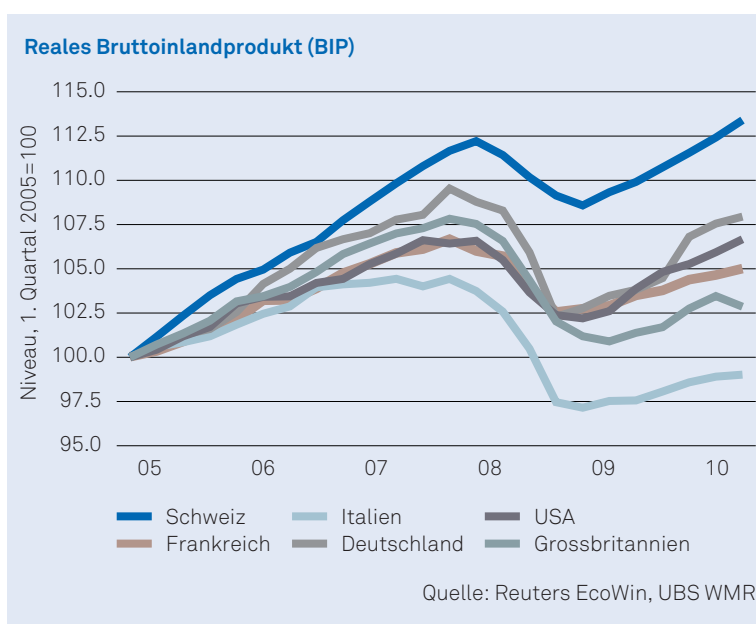
Erstaunlicherweise zeigten die schweizerischen Exporte trotz dieser Entwicklung eine bemerkenswerte Dynamik, wofür die Konjunkturforschungsstelle der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich (KOF) in ihrer Analyse vom Winter 2010/2011 verschiedene Gründe anführt. Erstens erlaubte das respektable Wachstum vielen schweizerischen Unternehmungen, ihre Margen zurückzunehmen und mit der Senkung der Ver-

kaufspreise in Schweizerfranken den Verlust ihrer preislichen Wettbewerbsfähigkeit auf den Weltmärkten in Grenzen zu halten. Zweitens wurde die Exportentwicklung durch die geografische Verteilung der Zielländer (zunehmende Bedeutung der wachstumsstarken asiatischen Abnehmer) und die Struktur der exportierten Güter bzw. Dienstleistungen (geringe Preissensitivität z. B. der pharmazeutischen Produkte, der Präzisionsinstrumente und der Finanz-Dienstleistungen) begünstigt. Zu berücksichtigen ist zudem, dass der stärkste Aufwertungsschub des Frankens während des 2. und 3. Quartals 2010 stattfand. Das führte zwar zu einer Schmälerung der Erträge, wirkte sich aber noch nicht voll auf das Geschäftsvolumen aus.

VERHALTENE AUSSICHTEN

Allerdings ist damit zu rechnen, dass eine anhaltende Frankenstärke nicht ohne negative Folgen für die schweizerischen Exporte bleiben wird. Schon heute spüren vor allem die Textilindustrie, Teile der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie sowie der Tourismus die Bremseffekte der Währungsverschiebungen. Die Preissetzungsmacht der spezialisierten Nischen- und Systemanbieter wird mit zunehmender Dauer der Frankenstärke erodieren, weil die Kunden intensiver und mit höherer Substitutionsbereitschaft nach kostengünstigeren Alternativen suchen. Zudem werden die Kosten der Frankenstärke nur weitergereicht, wenn Export-Unternehmen mit mehr Zulieferungen aus dem Euro- und Dollarraum das «natural hedging» suchen oder ihre inländischen Lieferanten in Euro bezahlen.

Wie stark die Bremseffekte der Frankenstärke auf den weiteren Verlauf der Wirtschaftsentwicklung ausfallen werden, hängt stark von der internationalen Nachfrage, d.h. vom globalen Konjunkturverlauf ab. Hier liegen nach wie vor erhebliche Risiken, nachdem weder die europäische Schuldenkrise noch die wirtschaftlichen Probleme der USA als überwunden gelten können. (Da)



BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

Insgesamt 4,621 Mio. Personen waren im 4. Quartal 2010 in der Schweiz erwerbstätig. Das entspricht einem Anstieg von 1,4 % innerhalb eines Jahres. Die Männer profitierten gemäss der Erwerbstätigen-Statistik stärker von der wirtschaftlichen Erholung als die Frauen: Die Zahl der erwerbstätigen Männer stieg um 2,2 %, jene der erwerbstätigen Frauen nur um 0,4 %.

Es zeigte sich erneut deutlich, dass die Schweiz auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen ist. Inert Jahresfrist stieg sowohl die Zahl der schweizerischen Erwerbstätigen (+0,4 % auf 3,351 Mio.) als auch jene der ausländischen Erwerbstätigen (+4 % auf 1,27 Mio.). Damit sind noch 72,5 % der Arbeitskräfte Schweizerinnen und Schweizer.



Ruth Derrer Balladore

ARBEITSLOSIGKEIT

Der rezessionsbedingte, rasche und stetige Anstieg der Arbeitslosenzahl aus dem Vorjahr kam im Januar 2010 endlich zum Stillstand. Allerdings wurde zu diesem Zeitpunkt mit 175 765 arbeitslosen Personen der höchste Stand seit Februar 1998 verzeichnet. Verglichen mit den Monaten kurz vor Ausbruch der Finanzkrise im Jahr 2008 hatte sich die Zahl der Arbeitslosen auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt bis Januar 2010 fast verdoppelt. Zwischen Februar und Oktober 2010 entspannte sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt aufgrund der wirtschaftlichen Erholung zusehends. Die Arbeitslosenzahl sank zwischen Januar und Oktober um insgesamt 36 400 Personen auf 139 365. Der Anstieg auf 148 636 Personen zum Jahresende hin ist vorwiegend auf saisonale Gründe zurückzuführen. Damit lag die durchschnittliche Arbeitslosenquote im Jahr 2010 bei 3,9 %, was ein Anstieg um 0,2 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr (3,7 %) bedeutet. Im Berichtsjahr waren durchschnittlich rund 50 000 Personen mehr arbeitslos als im Jahr 2008, also bevor sich die Finanzkrise realwirtschaftlich auswirkte.

Fast parallel zur Arbeitslosenzahl verlief die Entwicklung bei der Zahl der Stellensuchenden (Summe von registrierten arbeitslosen und nichtarbeitslosen Stellensuchenden). Sie lag im Januar 2010 bei 236 317 Personen und sank bis Ende Oktober um 33 642 auf 202 675 Personen. Gegen Ende des Jahres stieg die Zahl saisonbedingt wieder auf 211 709 Personen. Im Jahresdurchschnitt re-

sultierte eine Zahl von 215 524 Stellensuchenden, das waren 11 454 Personen (+5,6 %) mehr als 2009.

Die Arbeitslosenzahl bei den jugendlichen Erwerbstätigen stieg im 3. Quartal 2010 wie gewohnt markant an. Da die Berufslehren in der Regel im August enden, treten dann viele junge Erwachsene nach ihrer Ausbildung in den Arbeitsmarkt ein. Während der folgenden drei Monate sank die Erwerbslosigkeit bei den 15- bis 24-Jährigen deutlich von 8,7 % auf 6,3 %, und auch die Zahl Erwerbsloser, die nicht bei einem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) registriert waren, ging um 7000 zurück. Diese Zahlen weisen darauf hin, dass die meisten Betroffenen rasch eine Stelle fanden.

Die Zahlen des Berufseinsteiger-Barometers für September 2010 zeigen, dass sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt für Fachkräfte im Einstiegsalter im Vergleich zum Vorjahr merklich entspannt hat. Dementsprechend stieg die Arbeitslosenquote während der saisonalen Spitze im Herbst 2009 noch auf 13,4 %, während im Herbst 2010 ein Maximum von 10,9 % resultierte. Damit lag die Arbeitslosigkeit allerdings immer noch deutlich über dem Niveau der Hochkonjunktur von 2007 und 2008. Effektiv waren 2010 durchschnittlich 24 344 Jugendliche als arbeitslos gemeldet.

Der Stellenmarkt-Monitor Schweiz des Soziologischen Instituts der Universität Zürich erstellte im Oktober 2010 im Auftrag des Bundesamts für Be-

rufsbildung und Technologie (BBT) erstmals einen Berufseinstiegs-Barometer. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass eine berufliche Grundbildung weiterhin als starker Schutz gegen Arbeitslosigkeit wirkt, die Berufseinsteiger aber mit den wachsenden Stellenanforderungen höhere Hürden zu überwinden haben als vor zehn Jahren.

KURZARBEIT

Der Bundesrat erhöhte am 5. März 2010 gestützt auf das 3. Stabilisierungsprogramm die Höchstdauer zum Bezug von Kurzarbeitsentschädigung (KAE) von 18 auf 24 Monate. Zudem beschloss er, die verkürzte Karenzfrist von einem Tag beizubehalten. Die Verordnungsänderung trat am 1. April 2010 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2011. Mit der KAE soll verhindert werden, dass Unternehmen in konjunkturell schwierigen Phasen wegen Auftragsmangel Personal abbauen müssen. Mit dieser Massnahme kann Arbeitslosigkeit vermieden werden, und den Betrieben bleibt das Know-how der Mitarbeitenden erhalten.

Die Kurzarbeit sank im Laufe des Berichtsjahres kontinuierlich mit allen drei Indikatoren. Die Anzahl der betroffenen Betriebe betrug im Januar noch 2942 und sank bis im Dezember auf 817. Die Zahl der betroffenen Arbeitnehmenden verringerte sich von 37 792 im Januar auf 6390 im Dezember. Die ausgefallenen Arbeitsstunden nahmen von knapp 2 Mio. im Januar auf 341 496 Stunden im Dezember ab. Damit lag die Anzahl der betrof-

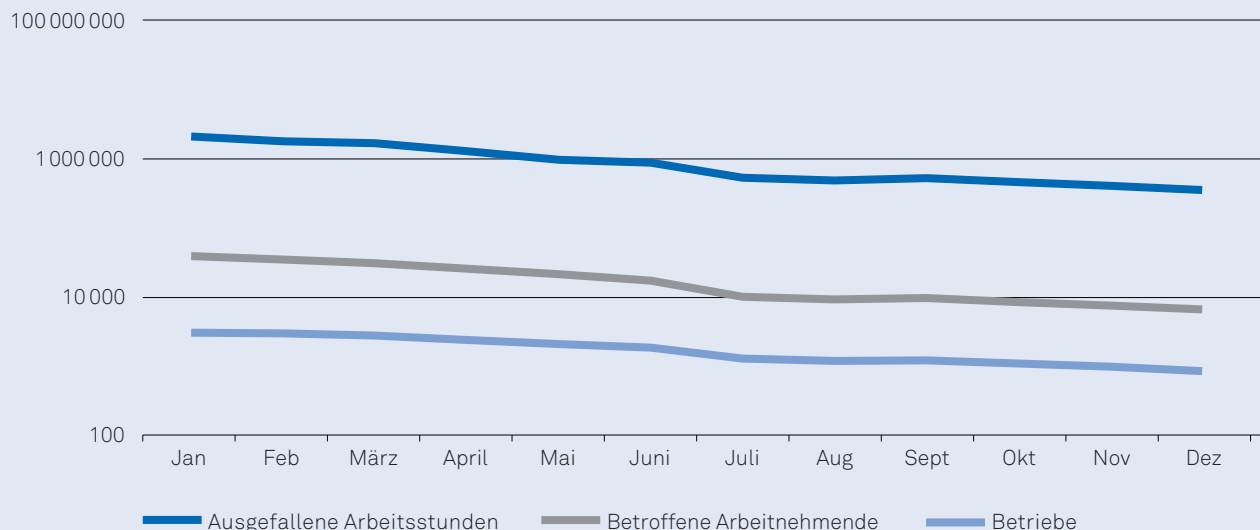
fenen Betriebe im Dezember 2010 wieder auf dem Stand von Januar 2009, während sowohl die Zahl der betroffenen Arbeitnehmenden als auch jene der ausgefallenen Stunden gar auf das Mittel der Monate November und Dezember 2008 zurückging.

ARBEITSLOSIGKEIT BEI AUSLÄNDISCHEN ERWERBSTÄTIGEN

Die Erwerbslosenquote gemäss Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) betrug im Jahr 2010 bei Schweizern durchschnittlich 3,1 %, bei Ausländern 7,6 %. Als Erwerbslose gemäss ILO gelten alle nicht erwerbstätigen Personen, die in den vorangegangenen vier Wochen aktiv nach einer Arbeit gesucht haben und für die Aufnahme einer Tätigkeit verfügbar sind. Aufgeschlüsselt nach Bildungsabschlüssen betrugen die Erwerbslosenquoten im Jahr 2010: 7,1 %, bei Personen mit lediglich einem obligatorischen Schulabschluss, 3,9 % bei Personen mit abgeschlossener Berufslehre (Sekundarstufe II) und 2,9 % bei Hochschulabsolventen.

Ausländerinnen und Ausländer sind vermehrt dem Risiko der Arbeitslosigkeit ausgesetzt. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass relativ viele ausländische Erwerbstätige nach der obligatorischen Schule keine weitere Ausbildung abgeschlossen haben (28,9 % gegenüber 12,9 % der Schweizerinnen und Schweizer im Jahr 2009).

Kurzarbeit in der Schweiz 2010



Quelle: Seco

ZAHL DER SELBSTÄNDIGERWERBENDEN BLEIBT STABIL

Trotz beträchtlicher Konjunkturschwankungen ist die Zahl der Selbständigerwerbenden während der letzten zehn Jahre praktisch stabil geblieben; im Jahr 2009 betrug die Quote 13 % (1999: 15 %). Erklärbar ist dies anhand von Entwicklungen, die sich gegenseitig aufheben: Einerseits müssen bei einer länger anhaltenden Konjunkturschwäche manche Selbständige ihren Betrieb einstellen, andererseits erhöht sich bei einem Anstieg der Arbeitslosigkeit die Zahl der Selbständigerwerbenden, weil entlassene Arbeitnehmende zu dieser Erwerbsform wechseln. Bei Hochkonjunktur kann von einer Umkehrung dieses Mechanismus ausgegangen werden.

FLEXIBLE ARBEITSFORMEN

Flexible und nichttraditionelle Arbeitsformen wie Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, Arbeit auf Abruf und Temporärarbeit sind ein fester Bestandteil des schweizerischen Arbeitsmarkts. Mit diesen neueren Formen von Arbeitsverhältnissen reagiert die Arbeitswelt auf einen sowohl in der Wirtschaftswelt als auch in der Gesellschaft zu beobachtenden Wandel hin zu mehr Kurzfristigkeit und Flexibilität.

Eine neue Studie zeigt die Entwicklung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse seit 2001 auf – sie ergänzt die Ecoplan-Studie aus dem Jahr 2003. Ein Arbeitsverhältnis gilt als atypisch-prekär, wenn damit für den Arbeitnehmenden eine unerwünschte Unsicherheit verbunden ist und das erzielte Einkommen unterhalb einer bestimmten Mindestgrenze liegt.

Vor allem junge und ledige Männer sind häufig in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen. Sie können damit zum Beispiel mit einer Temporärstelle die Zeitspanne zwischen Weiterbildung, militärischer Ausbildung und anderen Projekten überbrücken oder Arbeitslosigkeit vermeiden. Bei jungen Frauen sind atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse eher akzeptiert; im Gegensatz zu Männern ist bei ihnen aber auch die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie nach der Heirat und der Familiengründung eine solche Arbeit aufnehmen. Ursache dafür sind die subjektiv wahrgenommenen fehlenden Handlungsoptionen nach der Geburt von Kindern, wenn es um die Berufstätigkeit geht. Die regelmässige Inanspruchnahme exter-

ner Kinderbetreuung erweitert jedoch diesen Handlungsspielraum und erleichtert den Einstieg in ein Normalarbeitsverhältnis.

Nur 12 % bis 17 % der Erwerbstätigen in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen bleiben mehr als ein Jahr in einem entsprechenden Arbeitsverhältnis. Der Anteil jener, die drei oder mehr Jahre in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis bleiben, liegt deutlich unter 4 %.

BESCHÄFTIGUNGSAUSSICHTEN

Die Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich (KOF) geht in ihrer Winterprognose davon aus, dass sich 2011 die Lage am Arbeitsmarkt weiter verbessern wird: Die Beschäftigung soll mit einer Rate von 0,8 % wachsen und die Arbeitslosenquote im Jahresdurchschnitt weiter auf 3,3 % sinken. Auch der Manpower-Arbeitsmarktbarometer ergab in sechs der sieben Schweizer Regionen für das 1. Quartal 2011 leicht positive Beschäftigungsaussichten: 8 % der 786 befragten Arbeitgeber rechneten mit einem Anstieg ihrer Beschäftigtenzahlen, während 4 % einen Rückgang und 88 % keine Veränderung erwarteten. Allerdings ist mit einem schwächeren Beschäftigungswachstum als 2010 zu rechnen. Es ist mit zunehmenden Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von qualifiziertem Personal zu rechnen, wie der entsprechende Indikator der Beschäftigungsstatistik BESTA zeigt (29 %; +5,5 %). Diese Prognose wird durch den KOF-Beschäftigungsindikator bestätigt, der eine sehr frühe Einschätzung der aktuellen Lage auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt erlaubt. (RDB)

DIE KONJUNKTUR-
FORSCHUNGSSTELLE
DER ETH ZÜRICH (KOF)
GEHT DAVON AUS, DASS
SICH 2011 DIE LAGE AM
ARBEITSMARKT WEITER
VERBESSERN WIRD.

PERSONENFREIZÜGIGKEIT

Der sechste Observatoriumsbericht des Bundes über die Auswirkungen der Personenfreizügigkeit auf den Schweizer Arbeitsmarkt zeigt auf, dass das Niveau der Zuwanderung die konjunkturelle Entwicklung in der Schweiz spiegelt. Die Wirtschaftskrise bewirkte einen deutlichen Rückgang der Nettozuwanderung, allerdings immer noch auf relativ hohem Niveau.

Ein langfristiger Vergleich ergibt, dass die Zuwanderung in die Schweiz seit Einführung der Personenfreizügigkeit mit der EU an Bedeutung gewonnen hat. Dabei verschob sich die Qualifikationsstruktur der Zuwanderer in Richtung Fachkräfte und Hochqualifizierte. So hatten 83 % der Zuwanderer mindestens einen Abschluss auf Sekundarstufe II (Berufslehre), und der Anteil Erwerbstätiger mit tertiärer Ausbildung war bei den Zuwanderern deutlich höher als bei den Schweizern. Die Qualifikations- und Berufsstruktur der Zuwanderer deutet darauf hin, dass die Mehrheit eine gute Ergänzung zum einheimischen Arbeitskräftepotential darstellt.

ABGESCHWÄCHTE ZUWANDERUNG VON EU-27/EFTA-ANGEHÖRIGEN

Von den 1 720 393 Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz stammten Ende 2010 die meisten aus den EU-27/EFTA-Staaten (1 101 760). Im Laufe des Berichtsjahres wurden 50 139 Aufenthaltsbewilligungen B und 54 121 Kurzaufenthaltsbewilligungen an Erwerbstätige aus der EU-17/EFTA ausgestellt. Der Bestand stieg damit per Ende 2010 um 3,3 %, was eine geringere Zunahme bedeutet als 2009 (+3,9 %). Das zeigt, dass die Zuwanderung auf die jeweilige wirtschaftliche Situation in unserem Land reagiert. Am stärksten stieg der Bestand bei den EU/EFTA-Staatsangehörigen aus Deutschland (+13 756), Portugal (+7898) und Frankreich (+4535).

Der Bundesrat entschied im Frühjahr 2010, auf eine Anrufung der «Ventilklausel» des Freizügigkeitsabkommens (FZA) gegenüber Staatsangehörigen aus EU-17-Staaten per 1. Juni 2010 zu verzichten. Von Juni 2009 bis Ende April 2010 ging die Zahl der erteilten Kurzaufenthalts- und Aufenthaltsbewilligungen nämlich um 9,4 % bzw. 21,4 % zurück.

GRENZGÄNGER

Die Zahl der ausländischen Grenzgänger und Grenzgängerinnen, die in der Schweiz erwerbstätig sind, nahm im Jahr 2010 um 4,6 % auf 231 800 zu. Das Wachstum war damit etwas stärker als in den beiden Jahren zuvor (2008: 3,9 %; 2009: 2,4 %), blieb jedoch deutlich unter jenem von 2006 (9,2 %) und 2007 (7,3 %). Der Verlauf folgt damit tendenziell der Konjunktorentwicklung.

Ein Drittel der in der Schweiz tätigen ausländischen Grenzgänger/innen waren in der Genfersee-Region aktiv (33,3 %), rund ein Viertel in der Nordwestschweiz (26,7 %) und ein Fünftel im Tessin (20,8 %). Im Vergleich zu den Erwerbstätigen sind die Grenzgänger/innen insbesondere im Tessin sehr gut vertreten, wo sie 21,6 % aller Erwerbstätigen stellten. Die Mehrheit der Grenzgänger/innen war in Frankreich zu Hause (52,6 %), in Italien und Deutschland wohnten 22,8 % bzw. 21,4 % aller Grenzgänger/innen.

Fast alle Grenzgänger/innen waren im vierten Quartal 2010 entweder im Dienstleistungsbereich (58,8 %) oder in der Industrie (40,5 %) tätig. Nur rund 1600 Grenzgänger/innen arbeiteten in der Landwirtschaft (0,7 %).

AUSSCHÖPFUNG DER KONTINGENTE EU-8 UND EU-2

Die Zuwanderung aus den EU-8 und EU-2 Staaten hat zahlenmässig eine geringe Bedeutung. Die Kontingente für die EU-8 Staaten werden regelmässig nicht ausgeschöpft. Hingegen ist die Nachfrage bei den Aufenthaltsbewilligungen für Staatsbürger aus Rumänien und Bulgarien (EU-2) grösser als die zur Verfügung stehenden Kontingente.

Die letzte Kontingentsperiode für die EU-8 lief vom 1. Juni 2010 bis zum 30. April 2011. Von den für diese Zeit freigegebenen 2250 Aufenthaltsbewilligungen wurden bis Ende des Berichtsjahres 1163 beansprucht (Restbestand 1087 Kontingente). Von den 21 750 freigegebenen Kurzaufenthaltsbewilligungen wurden lediglich 9210 abgerufen, sodass ein Restbestand von 12 540 Kontingenten blieb. Bei der schrittweisen Einführung des freien Personenverkehrs beginnt ab 1. Mai 2011 eine neue Phase: Arbeitskräfte aus den Staaten der EU-8 kommen erstmals in den Genuss der vollständigen Personenfreizügigkeit.

Die Kontingentsperiode für die EU-2 läuft vom 1. Juni 2010 bis zum 31. Mai 2011. Aus dem Kontingent von 523 Aufenthaltserlaubnissen wurden 390 freigegeben, welche bis zum 31. Dezember 2010 vollständig beansprucht wurden. Das Kontingent für Kurzaufenthalter aus Rumänien und Bulgarien beträgt 4987. Davon wurden 3738 freigegeben. Bis 31. Dezember 2010 wurden 2811 Bewilligungen erteilt.

WEITERENTWICKLUNG DES SCHENGEN-ABKOMMENS

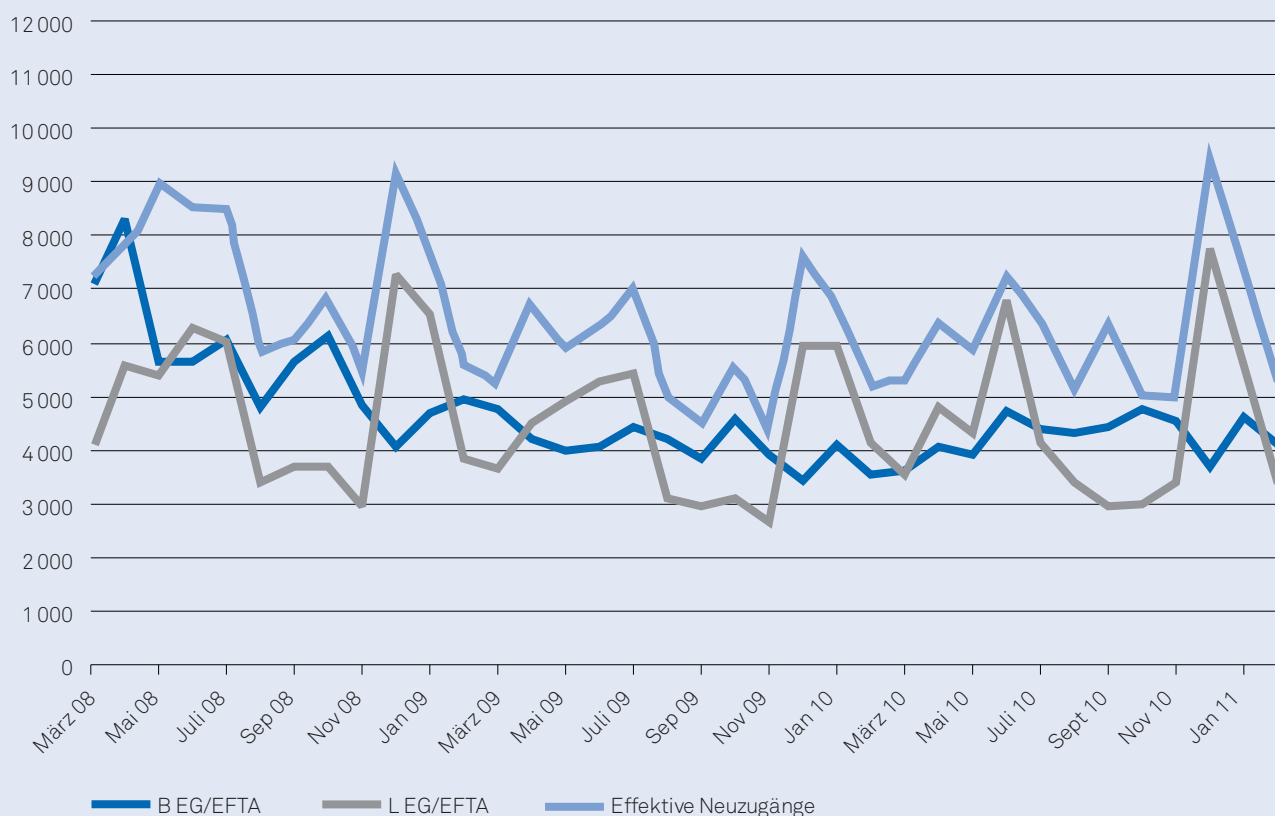
Ausländerinnen und Ausländer, die über ein nationales Visum für einen Aufenthalt von mehr als drei Monaten in einem Schengen-Mitgliedstaat verfügen, können im Rahmen der Weiterentwicklung des Schengen-Abkommens seit dem 5. April 2010 im gesamten Schengen-Raum frei reisen.

Der Austausch und die Bearbeitung von Personendaten bei der polizeilichen und richterlichen

Zusammenarbeit im Schengen-Raum werden klar geregelt. Am 1. Dezember 2010 trat eine Änderung des Datenschutzgesetzes in Kraft, welche die einschlägigen Pflichten der Bundesorgane verankert: Einerseits ist die betroffene Person über jede Beschaffung von Daten zu informieren, und andererseits sind Personendaten aufzubewahren, falls deren Vernichtung die Interessen der betroffenen Person beeinträchtigen würde. Auch wurden Voraussetzungen festgelegt, unter denen die von einem Schengen-Staat erhaltenen Daten an einen Drittstaat, eine internationale Einrichtung oder eine natürliche oder juristische Person weitergeleitet werden können.

Das neue Schengener Visa-Informationssystem (VIS) wird voraussichtlich im Juni 2011 seinen Betrieb aufnehmen. Um eine zuverlässige Identifikation der Gesuchstellerinnen und -steller eines Visums zu ermöglichen, sind im zentralen System die biometrischen Daten (Fotografie und Ab-

Erteilte Bewilligungen an Erwerbstätige EU17/EFTA



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

drücke der zehn Finger) erfasst. Eine neue Verordnung konkretisiert die Gesetzesgrundlagen für das VIS.

Angehörige von Staaten ausserhalb der EU und der EFTA, die zum Aufenthalt in der Schweiz berechtigt sind, erhalten einen einheitlichen Schengenkonformen Ausländerausweis. Er muss aufgrund einer Weiterentwicklung des Schengen-Besitzstands nun auch biometrische Daten enthalten, um die illegale Einwanderung und unrechtmässige Aufenthalte bekämpfen zu können. Auf einem Datenchip werden ein Gesichtsbild sowie zwei Fingerabdruckbilder der betreffenden Person gespeichert. Die biometrischen Daten werden während fünf Jahren im Zentralen Migrationsinformationssystem (ZEMIS) gespeichert. Zu bestimmen war auch, wer einen biometrischen Ausländerausweis erhält. Ein neues Gebührensystem sorgt zudem für die Erfassung der biometrischen Daten.

FLANKIERENDE MASSNAHMEN

Der Bericht über die Umsetzung der Flankierenden Massnahmen (FlaM) zur Freizügigkeit im Personenverkehr zeigt, dass die entsprechenden Aktivitäten im Jahr 2009 nochmals leicht zugenommen haben und in allen Branchen und Regionen der Schweiz regelmässig Kontrollen durchgeführt werden. Die FlaM funktionieren und werden umgesetzt, das System der Sanktionen wird angewandt und ist auch notwendig. Die Zusammenarbeit zwischen den Paritätischen Kommissionen für den Vollzug von Gesamtarbeitsverträgen und den Kantonen ist wichtig und hat sich weiter verbessert.

Der Bericht gibt Aufschluss über die Situation nach über fünf Jahren Einsatz der FlaM. Er zeigt die Kontrolltätigkeit der Vollzugsorgane und ihre Erkenntnisse auf. Zudem stellt er die Entwicklung der Anzahl meldepflichtiger Kurzaufenthalter dar, die bis zu 90 Tagen im Kalenderjahr ihre Dienstleistung in der Schweiz anbieten können. Hier gingen 2009 die kurzfristigen Stellenantritte bei Schweizer Ar-

beitgebern deutlich zurück. Die Kontrollorgane führten während der Berichterstattungsperiode weniger Kontrollen im Entsendebereich durch als im Vorjahr, was sowohl mit der leichten Abnahme bei der Zahl der Entsandten als auch mit der Fokussierung auf Kontrollen bei Schweizer Arbeitgebern durch einige Kontrollorgane erklärbar ist. Die Kontrolltätigkeit im Personalverleih wurde deutlich ausgeweitet. Die Kontrollvorgaben des Bundes wurden eingehalten und teilweise gar übertroffen.

Die meisten Sanktionen erfolgten auch 2009 wegen Verstössen im Bereich des Meldeverfahrens, deshalb wurden 1306 Betriebe verwarnt und 1038 gebüsst. Gegen 74 Betriebe verhängten die Kantone Dienstleistungssperren wegen nicht bezahlter Bussen bei Meldeverstössen. Bei 54 Betrieben, die in Branchen mit ave GAV tätig waren, mussten Dienstleistungssperren ausgesprochen werden.

Die Praxis bei Bussen und Verwarnungen unterscheidet sich je nach Kanton markant. Einige Kantone sprechen keine oder kaum Verwarnungen bei Meldeverstössen aus, andere dagegen schon. Auch bei gleichen Verstössen kann die Höhe der Busse je nach Kanton unterschiedlich ausfallen.

Die durch die Kontrollorgane aufgedeckten Verstösse und Unterbietungen zeigen, dass einerseits Kontrollen und Sanktionen wichtig sind und andererseits weiterhin Aufklärungsbedarf besteht. Die im Juni 2009 neu aufgeschaltete Informationsplattform www.entsendung.ch des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) erfüllt diesen Bedarf.

Der Bundesrat verabschiedete am 20. Oktober 2010 einen Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft) mit verbindlichen Mindestlöhnen. Der NAV trat am 1. Januar 2011 in Kraft und gilt bis Ende 2013 in der ganzen Schweiz – mit Ausnahme von Genf. Der Bundesrat folgte damit einem Antrag der tripartiten Kommission des Bundes (TPK Bund) zum Vollzug der flankierenden Massnahmen im Rahmen der Personenfreizügigkeit. Die Kommission kam aufgrund einer statistischen Analyse zum Schluss, dass die branchenüblichen Löhne in der Hauswirtschaft oftmals deutlich un-

DIE DURCH DIE KONTROLL-
ORGANE AUFGEDECKTEN
VERSTÖSSE UND UNTER-
BIETUNGEN ZEIGEN, DASS
EINERSEITS KONTROLLEN
UND SANKTIONEN WICHTIG
SIND UND ANDERSEITS
WEITERHIN AUFKLÄ-
RUNGSBEDARF BESTEHT.

terschritten werden. Zudem deuteten Beobachtungen aus den Kantonen darauf hin, dass private schweizerische Haushalte vermehrt Personen aus den Tieflohn-Ländern der EU-Osterweiterung anstellen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) hält jedoch die vorliegenden Sachverhalts-Feststellungen nicht für ausreichend, um die Voraussetzungen für den Erlass eines NAV mit Mindestlöhnen gemäss Art. 360a OR als erfüllt zu betrachten. Diese Bestimmung fordert nämlich den klaren Nachweis, dass innerhalb der Hauswirtschaft die orts- und berufs- oder branchenüblichen Löhne wiederholt in missbräuchlicher Weise unterboten wurden. Die statistische Analyse vermag wegen ihrer dünnen Datenbasis und der geringen Zahl der berechneten Lohnunterschreitungen den geforderten Nachweis nicht zu leisten.

Der NAV enthält drei verschiedene Mindestlohnansätze, welche nach der Qualifikation der Arbeitnehmenden abgestuft sind. Der Brutto-Mindestlohn beträgt für ungelernte Angestellte ohne Berufserfahrung CHF 18.20 pro Stunde und steigt bis zu einem minimalen Stundenlohn von CHF 22.- für gelernte Hausangestellte mit einer dreijährigen beruflichen Grundbildung und einem Eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ). Diese Mindestlohnansätze, die einheitlich für die ganze Schweiz gelten, sind zu hoch, zumal sie die erheblichen Differenzen zwischen dem Lohnniveau der verschiedenen Regionen ausblenden.

MONITOR ZUWANDERUNG

Mit dem Monitor Zuwanderung werden seit März 2010 monatlich ausgewählte Kennzahlen aus den Bereichen Zuwanderung, Arbeitsmarkt und Einbürgerung in kompakter Form präsentiert. Er enthält Daten und Grafiken über die Einwanderung und die Auswanderung von Ausländerinnen und Ausländern aus dem EU/EFTA-Raum sowie aus Drittstaaten. Ein erläuternder und kommentierender Teil zu Beginn des Monitors erleichtert den Zugang zu den Daten. Er richtet sich an Fachpersonen und die interessierte Öffentlichkeit. Das Bundesamt für Migration will damit seine Informationspolitik verbessern. (RDB)

MIGRATION

NEUERUNGEN IN DER GESETZGEBUNG

Der Bundesrat verabschiedete im Dezember 2010 eine Teilrevision der Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE), die am 1. Januar 2011 in Kraft trat. Die Kontingente für Kurzaufenthalts- und Aufenthaltsbewilligungen sind neu in zwei Kategorien aufgeteilt. So wird je ein Kontingent festgelegt für Personen aus Staaten, die nicht Mitglied der EU oder der EFTA sind (Drittstaaten), und für Dienstleistungserbringer aus den EU/EFTA-Staaten, die eine gewisse Aufenthaltsdauer überschreiten. Zugleich trat eine erleichterte Zulassung von Ausländerinnen und Ausländern mit einem Schweizer Hochschulabschluss zum Schweizer Arbeitsmarkt in Kraft. Drittstaatenangehörige können – falls ihre ausgeübte Erwerbstätigkeit von hohem wissenschaftlichem und wirtschaftlichem Interesse ist – im Anschluss an ihren Schweizer Hochschulabschluss neu während sechs Monaten im Land bleiben, um eine Stelle zu suchen.

SCHWEIZERISCHE MIGRATIONSPOLITIK

Anfangs März 2010 publizierte der Bundesrat den Bericht zur Weiterentwicklung der Integrationspolitik des Bundes. Die geltende Integrationspolitik soll durch Verbesserungen in verschiedenen Bereichen verstärkt werden. Der Grundsatz, dass Integration nicht nur gefördert, sondern auch gefordert wird, bleibt zentral. Integration ist eine Querschnittsaufgabe. Der verbindliche Grundauftrag der zuständigen Regelstrukturen soll stärker verankert und die spezifische Integrationsförderung weiterentwickelt werden. Das Eidg. Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) prüft, ob die Konkretisierung der Integration an den entsprechenden Orten in einzelnen Gesetzen verankert oder ein spezielles Integrationsrahmengesetz geschaffen werden soll und wird dem Bundesrat einen entsprechenden Bericht vorlegen. Die Art der Legiferierung ist auch Gegenstand verschiedener Vorstösse.

Die Stimmberechtigten nahmen die Eidg. Volksinitiative für die Ausschaffung krimineller Ausländer (Ausschaffungsinitiative) am 28. November

2010 mit 52,3 % an. Ausländerinnen und Ausländer verlieren damit – unabhängig von ihrem ausländerrechtlichen Status – in folgenden Fällen ihr Aufenthaltsrecht und alle Rechtsansprüche auf Aufenthalt in der Schweiz: nach einer rechtskräftigen Verurteilung wegen eines vorsätzlichen Tötungsdelikts, wegen einer Vergewaltigung oder eines anderen schweren Sexualdelikts, wegen eines anderen Gewaltdelikts wie Raub, wegen Menschenhandels, Drogenhandels oder wenn sie wegen eines Einbruchdelikts rechtskräftig verurteilt worden sind. Ebenfalls zum Verlust des Aufenthaltsrechts führen der missbräuchliche Bezug von Leistungen der Sozialversicherungen oder der Sozialhilfe.

MIGRATIONSKOMMISSION

Die Mitglieder der Eidg. Kommission für Migrationsfragen (EKM) setzten sich an fünf Sitzungstagen mit einer breiten Palette von migrationspolitischen Themen auseinander. Die Kommission stellte fest, dass die Anforderungen an die Ausländerinnen und Ausländer gestiegen sind und in diesem dynamischen Prozess wenig die Rede sei von der Verantwortung der Gesellschaft.

Anlass, sich mit dem Jahresthema «Citoyenneté» auseinanderzusetzen, war die Erkenntnis, dass die schweizerische Demokratie auf eine Beteiligung aller Bewohnerinnen und Bewohner des Landes am Meinungsbildungsprozess angewiesen ist. 1,7 Mio. Ausländerinnen und Ausländer gehören zur ständigen Wohnbevölkerung, sind jedoch nicht stimmberechtigt. Davon leben 860 000 länger als zehn Jahre in der Schweiz, 350 000 sind sogar hier geboren.

Mit «Citoyenneté» wird auf verschiedene Aspekte von Partizipation verwiesen: Es geht unter anderem um Zugehörigkeit, um engagierte Teilnahme und Teilhabe, um Rechte und Pflichten und um das Wahrnehmen von Verantwortung. Die Kommission stiess damit eine neue Diskussion innerhalb der allgemeinen Integrationsdebatte an.

Die EKM veröffentlichte einen Grundlagenbericht «Leben als Sans-Papiers in der Schweiz. Entwicklungen 2000 bis 2010» und legte Empfehlungen vor, welche Lösungen für die bestehenden Probleme bringen sollten. Unter anderem plädierte die EKM für ein eigenständiges Aufenthaltsrecht für jugendliche Sans-Papiers.

ES GEHT UNTER ANDEREM
UM ZUGEHÖRIGKEIT, UM
ENGAGIERTE TEILNAHME
UND TEILHABE, UM RECHTE
UND PFLICHTEN UND UM
DAS WAHRNEHMEN VON
VERANTWORTUNG.

ZUNAHME DER AUSLÄNDISCHEN ARBEITSKRÄFTE

Die Schweizer Wirtschaft ist auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen. Im 4. Quartal 2010 waren insgesamt 1,27 Mio. ausländische Erwerbstätige zu verzeichnen (+4 %), davon waren 988 000 auch in der Schweiz wohnhaft. Die Zunahme bei den Ausländerinnen und Ausländern war in allen wichtigen Aufenthaltskategorien zu beobachten (C-Bewilligung: +3,9 %; B-Bewilligung oder mindestens 12 Monate aufgrund einer L-Bewilligung in der Schweiz: +4,4 %; Grenzgängerinnen und Grenzgänger: +5,2 %).

Die meisten in der Schweiz lebenden Ausländerinnen und Ausländer stammen aus den EU-27/EFTA-Staaten (1,101 Mio.). Der Bestand bei den EU-27/EFTA-Staatsangehörigen stieg 2010 erneut weniger stark an als im Vorjahr (+3,3 %; 2009: +3,9 %). Dies bestätigt, dass die Zuwanderung aus den EU/EFTA auf die wirtschaftliche Situation in der Schweiz reagiert.

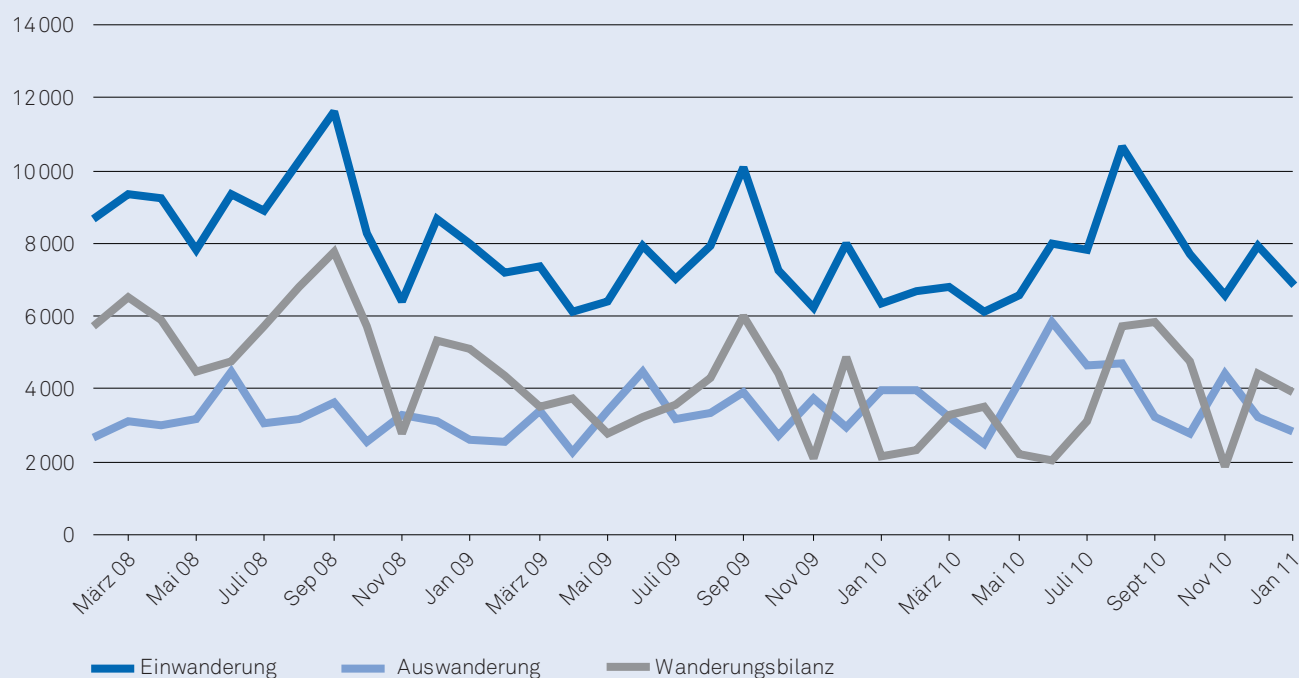
Am stärksten angestiegen ist die Zahl der Staatsangehörigen aus Kosovo (+32 433), Deutschland (+13 756), Portugal (+7898), Frankreich (+4535)

und Eritrea (+2280). Die Zunahme der kosovarischen Staatsangehörigen ist immer noch primär darauf zurückzuführen, dass Kosovo seit dem 17. Februar 2008 ein unabhängiger Staat ist und sich in der Folge viele in der Schweiz ansässige Kosovaren neu unter der kosovarischen Staatsbürgerschaft eintragen liessen (ehemals serbische Staatsangehörige).

Rückläufig war die Zahl von Staatsangehörigen aus Serbien (-35 560), Bosnien-Herzegowina (-1217), Kroatien (-1170), Sri Lanka (-985) und der Türkei (-397). Dies entspricht dem Trend der letzten Jahre.

Die Zuwanderung aus Staaten ausserhalb der EU stieg gegenüber dem Vorjahr lediglich um 0,7 %. Diese 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.

Einwanderung, Auswanderung, Wanderungsbilanz EU-27/EFTA



Quelle: BFM Statistikdienst Ausländer, Aufbereitung P&A

DISKUSSION UM DIE DRITTSTAATENKONTINGENTE

Aufgrund der schwierigen Wirtschaftslage wurden im Dezember 2009 die Kontingente für die Zulassung von Drittstaatsangehörigen für das Jahr 2010 zunächst nur zur Hälfte freigegeben. Die Kontingente für das Gesamtjahr 2010 umfassten somit zunächst nur 3500 Kurzaufenthaltsbewilligungen und 2000 Aufenthaltsbewilligungen. B. Nach heftigen Reaktionen der Wirtschaft entschied der Bundesrat Mitte 2010, die Kontingente wieder auf die Höhe der Vorjahreszahlen zu erhöhen, allerdings mit einer leichten Verschiebung zu den Kurzaufenthaltsbewilligungen.

Die vorübergehende künstliche Verknappung der Kontingente führte zu einer intensiven Diskussion über die Kontingentspolitik, wobei insbesondere die Planungssicherheit der Unternehmen thematisiert wurde. Eine im Herbst eingesetzte Begleitgruppe setzte sich nicht nur mit der Grösse der Kontingente, sondern auch mit deren Bewirtschaftung auseinander. Neben der Bundesverwaltung und den Vertretern der Kantone waren auch die Sozialpartner daran beteiligt. Die Begleitgruppe soll 2011 ihre Arbeit fortsetzen.

RÜCKLÄUFIGE EINBÜRGERUNGEN

2010 wurden 39 314 Personen eingebürgert, was ein Rückgang von fast 10 % bedeutete. In den Vorjahren waren die Einbürgerungen praktisch konstant geblieben. Die wichtigsten Herkunftsländer waren wiederum Serbien (6843; 2009: 8443), Italien (4236; 2009: 4953) und Deutschland (3742; 2009: 4272), gefolgt von Portugal (2184), der Türkei (2098; 2009: 2586) und Bosnien-Herzegowina (1924; 2009: 2404). Damit wiesen alle Spitzenreiter unter den Herkunftsstaaten rückläufige Einbürgerungszahlen aus. Einzige Ausnahme bildete der Kosovo: Aufgrund der erwähnten Unabhängigkeit vervierfachten sich hier die Einbürgerungen von 411 im Jahr 2009 auf 1609 Einbürgerungen im Jahr 2010, während im vergangenen Jahr von Personen aus Serbien rund 1600 weniger Einbürgerungen verzeichnet wurden.

LEICHTER RÜCKGANG BEI ASYLGESUCHEN

Die Zahl der Asylgesuche sank erneut ganz leicht um 438 Gesuche (-2,7 %) auf 15 567 Gesuche. Bereits im Vorjahr wurde eine Reduktion von 601 Gesuchen verzeichnet (-3,7 %). Wichtigstes Herkunftsland war erneut Nigeria mit 1969 Gesu-

chen (+183 Gesuche, +10,2 %). An zweiter Stelle lag Eritrea mit 1799 Asylgesuchen (+75 Gesuche; +4,4 %); überdies wurde im Rahmen einer Familienzusammenführung über 1000 Familienangehörigen die Einreise bewilligt. An dritter Stelle folgte Sri Lanka, mit 939 Gesuchen (-476 Gesuche, -33,6 %). Trotz dem Ende der bewaffneten Kämpfe im Jahr 2009 blieb das Migrationspotenzial hoch. 20 690 Asylgesuche wurden im Jahr 2010 erstinstanzlich erledigt. 3449 Personen erhielten Asyl (2009: 2622, +31,5 %); die Anerkennungsquote (Asylgewährung) lag damit bei 17,7 % und stieg im Vergleich zum Vorjahr 2009 (16,3 %) leicht an.

Asylbewerber aus Nigeria stellten 2009 mit fast 1800 Asylanträgen zwar die grösste Gruppe dar, hatten aber praktisch keine Chance, in der Schweiz bleiben zu können. Deshalb wurde im Frühjahr 2010 eine Taskforce eingesetzt mit dem Ziel, die Asylverfahren für Personen aus Nigeria zu beschleunigen. Die Schweiz ist für Nigerianer attraktiv, da sie hier ein gutes Netzwerk haben; die Schweiz ist die zweitgrösste Kolonie von Nigerianern in Europa. Die Schweiz und Nigeria schlossen die Verhandlungen über eine langfristig angelegte Migrationspartnerschaft zwischen den beiden Ländern erfolgreich ab. Abgedeckt werden Bereiche wie Kapazitäten-Aufbau im Migrationsmanagement, Migration und Entwicklung, Förderung und Schutz der Menschenrechte sowie reguläre Migration. Dazu kommen zum Beispiel die Austauschmöglichkeiten für Aus- und Weiterbildung, die Bekämpfung von Menschenhandel und des Menschen- und Drogenhandels, die Rückkehrhilfe, die Rückübernahme und Wiedereingliederung sowie die Prävention irregulärer Migration. Es ist das erste Abkommen dieser Art zwischen der Schweiz und einem afrikanischen Land.

Die Schweiz ersuchte für 5994 Personen andere Dublin-Staaten um Übernahme. In 5095 Fällen erklärte sich der betreffende Staat für zuständig und zur Übernahme bereit. 2722 Asylsuchende konnten so an den zuständigen Dublin-Staat übergeben werden. 853 Gesuche wurden abgelehnt. (RDB)

LÖHNE UND ARBEITSBEDINGUNGEN

FORDERUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

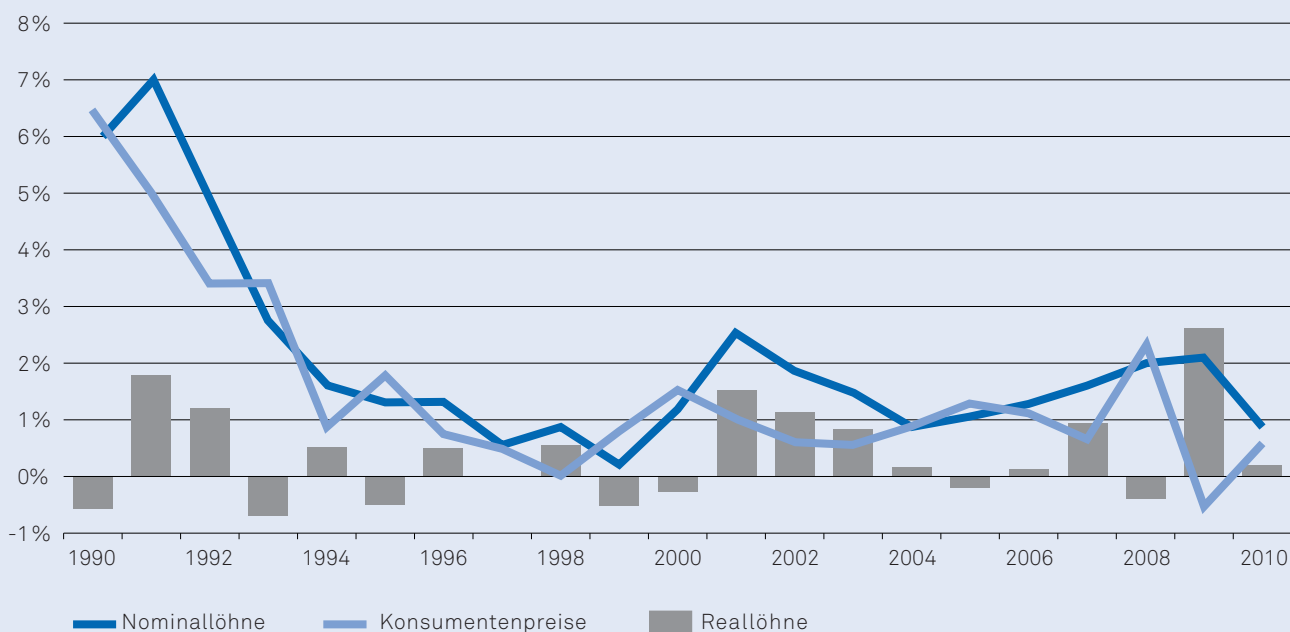
Die Lohnverhandlungen 2011 spielten sich vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Erholung ab. Die Gewerkschaft Travail.Suisse eröffnete die Lohnrunde 2011 mit der Forderung nach Realloohnerhöhungen von 1 bis 2 %. Die Lohnerhöhungen sollten in erster Linie generell und regulär erfolgen statt durch Einmalzahlungen. Da die Arbeitnehmenden im laufenden Jahr einen Reallohnverlust hinzunehmen hätten, sei die Teuerung für 2011 voll auszugleichen und die Kaufkraft zu erhalten. Die Arbeitsproduktivität des Einzelnen nehme weiter zu, was in Form von Realloohnerhöhungen honoriert werden müsse. Dies umso mehr, als die Bilanz der Lohnerhöhungen der letzten Jahre dürrftig ausfalle.

Auch der Schweizerische Gewerkschaftsbund forderte eine substanzielle Lohnrunde mit generellen Lohnerhöhungen für alle. Gerechtfertigt seien 2 bis 3 %, was für die meisten Arbeitnehmenden mit unteren und mittleren Einkommen einer Lohnerhöhung von mindestens CHF 150.- entspräche. Die von Arbeitgeberseite oft propagierte Individualisierung habe letztlich nur den hohen und höchsten Löhnen gedient. Deshalb brauche es wieder generelle Lohnabschlüsse, wobei ein starkes Gewicht auf die Anhebung der Mindestlöhne gelegt

werden müsse. Die gesamtarbeitsvertraglichen Mindestlöhne sorgten für einen wirksamen Schutz der Löhne gegen Lohndruck und Lohndumping.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) lehnte diese pauschalen Lohnforderungen der Gewerkschaften ab. Lohnanpassungen müssen sich gerade in unsicheren Zeiten an den unterschiedlichen Verhältnissen in den Branchen und Unternehmen orientieren. Zu hohe Lohnforderungen gefährden Arbeitsplätze oder verhindern Neueinstellungen. Ohne spezielle Vereinbarung zwischen den jeweiligen Sozialpartnern kann kein automatischer Teuerungsausgleich verlangt werden, zumal Automatismen bestehende Ungleichheiten zementieren und oft nicht leistungsgerecht sind. Der SAV plädiert vielmehr für eine differenzierte Lohnpolitik, welche die unterschiedlichen Verhältnisse in der Wirtschaft berücksichtigt. Die Teuerung ist bei den Lohnverhandlungen als ein Element unter anderen zu berücksichtigen. Das Argument, der Privatkonsum müsse als wichtige Konjunkturstütze erhalten bleiben und deshalb seien Realloohnerhöhungen notwendig, greift zu kurz. Lohnerhöhungen stärken nämlich nicht nur die Kaufkraft für den Konsum, sondern bedeuten auch Mehrkosten, welche die betroffenen Unternehmen nicht immer auf die Preise

Entwicklung der Nominallohne, der Konsumentenpreise und der Reallohne



Quellen: Schweizerischer Lohnindex, LIK

überwälzen können. Ein erheblicher Teil der mit Lohnerhöhungen geschaffenen, zusätzlichen Kaufkraft fliesst überdies ins Ausland.

Im Laufe des Berichtsjahres wurde die Volksinitiative «Für den Schutz fairer Löhne (Mindestlohninitiative)» der Gewerkschaften und der SP ausformuliert; die Unterschriftensammlung dazu startete im Januar 2011. Die Initiative will den zunehmenden Lohndruck stoppen – einerseits durch die Förderung von Gesamtarbeitsverträgen mit Mindestlöhnen und andererseits durch die Festlegung eines nationalen gesetzlichen Mindestlohnes. Dieser soll CHF 22.– pro Std. betragen, was auf den Monat hochgerechnet CHF 4000.– (42 Std. pro Woche) ergibt.

Der SAV lehnt die Initiative dezidiert ab. Schon die beabsichtigte «Förderung» von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) mit Mindestlöhnen führt zu einem unakzeptablen indirekten GAV-Vertragszwang. Vor allem aber greifen gesetzliche Mindestlöhne in die Tarif-Autonomie der Sozialpartner und in die Lohngestaltungs-Freiheit der Unternehmen ein, was zu schädlichen Verkrustungen des Arbeitsmarkts führt.

Während des Berichtsjahrs lief zudem die Unterschriftensammlung für die Volksinitiative «1:12 – Für gerechte Löhne», die nun definitiv zustande gekommen ist. Die Initiative verlangt, dass der höchste Lohn in einem Unternehmen nicht höher sein darf als das Zwölfwache des tiefsten Lohnes. Auch diese Beschränkung der unternehmerischen Lohnpolitik, die keinerlei sozialpolitische Legitimation hat, wird vom SAV entschieden bekämpft.

LOHNABSCHLÜSSE IN DEN GESAMTARBEITSVERTRÄGEN

Die Sozialpartner der wichtigsten GAV (mindestens 1500 unterstellte Personen) vereinbarten für 2010 eine nominale Effektivlohnerhöhung von durchschnittlich 0,7 %. Davon wurde 0,3 % generell und 0,4 % individuell gewährt.

Nach einem regelmässigen Anstieg von 2004 (+1,1 %) bis 2009 (+2,6 %) ist die nominale Lohnerhöhung mit +0,7 % wieder deutlich tiefer ausgefallen. Das ist eine Folge der Finanzkrise von 2008 und des Einbruchs der Realwirtschaft im Jahr 2009. Wird die Teuerung für das Jahr 2010

von 0,7 % berücksichtigt, so haben sich die gesamtarbeitsvertraglichen Reallöhne im Jahr 2010 gegenüber dem Vorjahr nicht verändert.

Die Lohnverhandlungen für 2010 wurden in 70 GAV geführt, von denen insgesamt 935 100 Arbeitnehmende (rund 20 % aller Beschäftigten) betroffen waren. Nach einer Schätzung, die sich auf alle GAV mit Lohnbestimmungen bezieht, wurde im Jahr 2010 der Lohn von rund 35 % aller Beschäftigten in der Schweiz im Rahmen von Kollektivverhandlungen bestimmt.

STAGNIERENDE REALLÖHNE

Gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) ist der Nominallohnindex im Jahr 2010 durchschnittlich um 0,8 % gegenüber 2009 angestiegen. Das ist die geringste Zunahme seit 1999 und stellt einen Bruch zu den beiden Vorjahren dar (2008: +2,0 % und 2009: +2,1 %). Unter Einbezug der durchschnittlichen Jahresteuierung von 0,7 % ergab sich bei den Reallöhnen eine sehr geringe Erhöhung um 0,1 %.

Über die Lohnentwicklung 2010 wurde im Herbst 2009 verhandelt bzw. entschieden, also vor dem Hintergrund einer weltweiten Rezession und eines deutlichen Einbruchs der schweizerischen Wirtschaft. In dieser Situation kam es zu einem deutlichen Bruch der Lohnentwicklung, nachdem im Vorjahr aufgrund der Negativteuerung ein aussergewöhnliches Reallohnwachstum von 2,6 % verzeichnet worden war.

KEINE EFFEKTIVLOHNERHÖHUNG BEI DEN MINDESTLÖHNEN

Die Mindestlöhne erlebten von 2004 bis 2009 eine deutlichere Steigerung als die Effektivlöhne. Ihre durchschnittliche Anpassung stieg nominal von 0,6 % im Jahr 2004 auf 2,9 % im Jahr 2007. Der Höhepunkt lag 2009 bei 3,2 %, dieser Wert war seit Beginn der Statistik noch nie erreicht worden.

Dabei gab es die höchsten Mindestlohnanpassungen in den Wirtschaftszweigen Verlags- und Druckgewerbe sowie Vervielfältigung (+3,4 %), Handelsvermittlung und Grosshandel (+2,8 %), Herstellung von medizinischen und optischen Geräten, Präzisionsinstrumenten und Uhren (+2,6 %) sowie im Detailhandel und der Reparatur von Gebrauchsgütern (+1,6 %). Unverändert blieben die Mindestlöhne dagegen in den Branchen Herstel-

lung von sonstigen Produkten aus nichtmetallischen Mineralien, Maschinenbau, Baugewerbe, Gastgewerbe und Unterrichtswesen.

Das Berichtsjahr war durch eine sehr grosse Zahl von GAV gekennzeichnet, bei denen die Mindestlöhne unverändert blieben. Bei 29 GAV, denen 503 600 Arbeitnehmende unterstehen, erfolgte keine oder sogar eine negative Mindestlohn-Anpassung. Im Gastgewerbe war dies die Folge des per 1. Januar 2010 erneuerten Gesamtarbeitsvertrages. Dieser brachte Neuerungen im Bereich der Arbeitszeit, der Löhne und Sozialversicherungen, dessen neues Lohnsystem tritt aber – als Reaktion auf die wirtschaftlich schwierige Situation – erst am 1. Januar 2012 in Kraft.

AUSWIRKUNGEN DER PERSONEN-FREIZÜGIGKEIT AUF DIE LOHNENTWICKLUNG

In den Jahren nach Inkrafttreten des Personenfreizügigkeitsabkommens wich die allgemeine Lohnentwicklung nicht stark von jener in den Jahren zuvor ab. Sie folgte zudem stets einem typischen konjunkturellen Muster. Auch in der Lohnverteilung waren keine signifikanten Veränderungen festzustellen. Insbesondere entwickelten sich Löhne im unteren Bereich der Lohnverteilung sowie die Einstiegsgehälter nicht wesentlich anders als die Löhne insgesamt. Hingegen gibt es Anzeichen dafür, dass die starke Zuwanderung von gut qualifizierten Arbeitskräften die Lohnentwicklung auf höheren Qualifikationsstufen etwas gedämpft hat.

LOHNGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNERN UND FRAUEN

Während sich zwischen 1998 und 2006 sowohl die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen als auch die diskriminierenden Anteile der Differenzen in der Privatwirtschaft leicht verringerten, kam dieser Trend 2008 zum Erliegen. Die neusten Analysen der Lohnstrukturerhebung (LSE) 2008 des Bundesamts für Statistik über die Löhne von Frauen und Männern zeigen sogar einen leichten Wiederanstieg der Lohnunterschiede zwischen 2006 und 2008. Die am Medianlohn gemessene Differenz liegt bei 19,8 %, wobei zu beachten ist, dass nur ein Teil der Differenz nicht erklärt werden kann und damit möglicherweise diskriminierend ist. Dieser Anteil nahm erstmals seit acht Jahren sowohl relativ (im Verhältnis zur

Lohndifferenz) als auch absolut zu. Private Firmen- und branchenspezifische Untersuchungen kommen zu deutlich kleineren Lohnunterschieden. Während die LSE lediglich vier Anforderungsniveaus und fünf Hierarchiestufen kennt, gehen die privaten Lohnvergleiche stärker ins Detail. Sie sind besser auf die jeweils untersuchten Verhältnisse ausgerichtet und ergeben differenziertere Ergebnisse. In Grossbetrieben ist mit dem durch die LSE vorgegebenen groben Raster ein Vergleich nur annäherungsweise möglich. Dennoch bleibt die LSE wichtig, ermöglicht sie doch einen gesamtschweizerischen Vergleich.

Die Gründe für geschlechtsspezifische Diskriminierungen liegen oft in der unterschiedlichen Arbeits- und Leistungsbewertung von Frauen und Männern. Typische Frauenarbeitsplätze werden beim Lohn teilweise immer noch tiefer eingestuft, da die für solche Tätigkeiten erforderlichen Qualifikationen – nicht zuletzt aufgrund der Arbeitsmarktsituation – geringer bewertet werden.

Die Dachverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden sowie drei Bundesämter sind seit 2009 in den «Lohngleichheitsdialog» involviert, um gemeinsam die Umsetzung der Lohngleichheit zu beschleunigen. Die Unternehmen sollen motiviert werden, ihre Löhne freiwillig zu überprüfen und allfällige Diskriminierungen zu beseitigen. Seit Herbst 2010 steht nun auch ein Merkblatt für KMU zur Verfügung; damit kann geprüft werden, ob im Unternehmen möglicherweise eine versteckte Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts besteht.

Viele, vor allem auch grössere Unternehmen haben aber längst von sich aus die Lohngleichheit überprüft. Es liegt im Interesse der Firma, sich als faire Arbeitgeberin zu positionieren. Wer für Frauen auch in Zukunft attraktive Arbeitsplätze anbieten will, muss auch diskriminierungsfrei entlohnen. (RDB)

ARBEITSRECHT 2010

In den letzten Jahren ist die Kritik, das Arbeitsgesetz mit den zahlreichen dazugehörigen Verordnungen sei in der täglichen Anwendung sehr kompliziert und unübersichtlich, immer lauter geworden. Die Eidg. Arbeitskommission will deshalb prüfen, ob eine Vereinfachung der Arbeitszeitbestimmungen möglich wäre, ohne den Schutz der Arbeitnehmenden zu verringern. Die dafür eingesetzte Expertengruppe tagte unter der Leitung des Seco im Dezember 2010 zum ersten Mal. Neben den Vertretern der Sozialpartner sind auch die Kantone mit zwei Spezialisten beteiligt.

ARBEITSRECHT AUF DER POLITISCHEN AGENDA

2010 standen zahlreiche Geschäfte mit arbeitsrechtlichen Inhalten auf der politischen Agenda. So schlug der Bundesrat in seiner Botschaft zur Revision des Bundesgesetzes über Schuldbetreibung und Konkurs (SchKG) vor, die Arbeitsverhältnisse bei einer Betriebsübernahme in Sanierungsfällen nicht mehr automatisch auf den Erwerber zu übertragen. Dieselbe Vorlage stipuliert eine allgemeine Pflicht, bei Massenentlassungen Sozialpläne zu erarbeiten. Das Parlament nahm die Beratung der Initiative «Sechs Wochen Ferien für alle» auf, und der Bundesrat gab eine Revision des OR mit einer Verstärkung des Kündigungsschutzes für Arbeitnehmervertreter sowie einer Erhöhung der Pönalen bei missbräuchlichen Kündigungen in die Vernehmlassung. Die Kommission für

Wirtschaft und Abgaben des Nationalrats leitete eine Liberalisierung der Öffnungszeiten für Tankstellenshops in die Wege, wogegen verschiedene parlamentarische Vorstösse zusätzliche Regulierungen des Arbeitsverhältnisses verlangten. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) setzte sich konsequent für die Erhaltung bzw. punktuelle Erweiterung der Arbeitsmarktfreiheit ein und wurde dabei erfreulicherweise von der Parlamentsmehrheit unterstützt.

NEUE GESETZE UND VERORDNUNGEN

Auf den 1. Januar 2010 trat die Revision der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2) in Kraft. Die neuen Arbeitszeitbestimmungen für Spitäler, Kliniken und andere Pflegeinstitutionen regeln die Anzahl der aufeinanderfolgenden Arbeitstage, die Nachtarbeit und den Pikettdienst.

Das Bundesgesetz zum Schutz vor Passivrauchen wurde auf den 1. Mai 2010 in Kraft gesetzt. Seither ist das Rauchen in geschlossenen Räumen, die mehreren Personen als Arbeitsplatz dienen, nicht mehr gestattet.

Per 1. August 2010 wurde die Anpassung der Bestimmung über die Dauernachtarbeit (Art. 30 ArGV 1) in Kraft gesetzt. Die Revision konkretisiert den Begriff der betrieblichen Unentbehrlichkeit und führt eine zusätzliche Bestimmung ein, wonach Dauernachtarbeit – beim Vorliegen der übrigen in Art. 30 ArGV 1 genannten Voraussetzungen – auch dann zulässig ist, wenn die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden schriftlich um einen Verzicht auf den Wechsel zwischen Tages- und Nachtarbeit ersucht.

Bei einer Revision der Chauffeur-Verordnung (ARV 1) wurde entschieden, dass bei Nachtarbeit eines Berufschauffeurs nicht ausschliesslich die Bestimmungen der Chauffeurverordnung zur Anwendung kommen, sondern auch die entsprechenden Bestimmungen des Arbeitsgesetzes. Nach heftiger Kritik aus Arbeitgeberkreisen, dass die Frist zur Umsetzung der Bestimmungen über den Zeitzuschlag bei Nachtarbeit zu kurz sei, beschloss der Bundesrat, die Regelungen erst am 1. Januar 2012 in Kraft zu setzen.

PILOTPROJEKT VERTRAUENSARBEITSZEIT IM BANKENSEKTOR

Während des Versuchsbetriebs des Pilotprojektes «Vertrauensarbeitszeit im Bankensektor» führten die Arbeitsinspektorate vom 1. Juli 2009 bis zum 30. Juni 2011 fokussierte Kontrollen durch. Ziel ist die Klärung, ob die Einhaltung des Arbeitsgesetzes auch ohne strenge Dokumentation nachgewiesen werden kann. 3000 Mitarbeitende von teilnehmenden Betrieben erhielten einen Fragebogen. Das Seco wird nun die Begleitstudie in Auftrag geben. Da das Thema Vertrauensarbeitszeit andere Branchen ebenfalls interessiert, werden

PER 1. AUGUST 2010
WURDE DIE ANPASSUNG
DER BESTIMMUNG
ÜBER DIE DAUERNACHT-
ARBEIT (ART. 30 ARGV 1) IN
KRAFT GESETZT.

die Resultate des Pilotprojekts auch bezüglich ihrer Übertragbarkeit auf andere Branchen ausgewertet.

Die nötigen Unterlagen für die Umsetzung des Projekts «Lohnleichheitsdialog» wurden erstellt und eine Website in Betrieb genommen (www.lohnleichheitsdialog.ch). Da kleine Betriebe mit weniger als 50 Mitarbeitenden die Einhaltung der Lohnleichheit in der Regel nicht mit einer statistischen Methode überprüfen können, steht ihnen seit Herbst 2010 ein Merkblatt zur Verfügung. Die Motivierung der Unternehmen, sich am Lohnleichheitsdialog zu beteiligen und damit öffentlich zur betriebsintern Lohnleichheit zu stehen, erwies sich schwieriger als erwartet. Die Zahl der beteiligten Firmen blieb unter den Erwartungen. Erfreulicherweise zeichnet sich in jüngster Zeit eine wachsende Diskussionsbereitschaft in mehreren Branchen ab.

Zu den arbeitsrechtlichen Dienstleistungen der SAV-Geschäftsstelle gehören Auskünfte an Mitglieder und Parlamentarier sowie die Beantwortung zahlreicher Medien-Anfragen. Im «Schweizer Arbeitgeber» erscheinen seit Sommer 2010 monatlich zwei Urteile in Deutsch und Französisch, zum Teil mit Kommentaren. Diese Urteile werden in der dieses Jahr optisch überarbeiteten Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheide (SAE/JU-TRAV 2010) herausgegeben. **(RDB)**

SOZIALPOLITISCHE ENTWICKLUNG



Prof. Dr. Roland A. Müller

2010 war geprägt von einem Wechselbad grundlegender, sozialpolitischer Entscheide. Einerseits lehnte der Souverän die Anpassung des BVG-Umwandlungssatzes in der Referendumsabstimmung vom 7. März 2010 ab, scheiterte die 11. AHV-Revision in der parlamentarischen Schlussabstimmung im Herbst und wurde die UVG-Revision – definitiv in der Frühjahrsession 2011 – zur Überarbeitung an den Bundesrat zurückgewiesen.

Andererseits konnten in wichtigen Bereichen Fortschritte erzielt werden: Die Stimmberechtigten billigten am 26. September 2010 die 4. AVIG-Revision, die BVG-Strukturreform wurde vom Parlament verabschiedet, und die IV bewegte sich – zumindest beim 1. Massnahmenpaket der 6. IV-Revision – auf Sanierungskurs.

NEIN ZUR ANPASSUNG DES BVG-MINDESTUMWANDLUNGSSATZES

Der Souverän lehnte am 7. März 2010 mit 72,7 % eine Anpassung des BVG-Mindestumwandlungssatzes deutlich ab. Leider gelang es nicht, das Stimmvolk von der Notwendigkeit einer Korrektur zu überzeugen, die sich wegen der höheren Lebenserwartung und der tieferen Renditeausichten aufdrängte. Damit wurde ein Problem zu Lasten der Jüngeren verschoben, anstatt es einer rechtzeitigen Lösung zuzuführen. 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 im Bereich der beruflichen Vorsorge hin.

Am 13. März 2010 gab das Parlament grünes Licht für die Umsetzung der Strukturreform in der beruflichen Vorsorge. Die entsprechende Revision des BVG stärkt die Aufsicht, indem die Zuständigkeiten entflochten werden und neu eine unabhängige Kommission die Oberaufsicht wahrnimmt. Zudem werden die Aufgaben der verschiedenen Akteure in der 2. Säule präziser geregelt. Zusätzliche Governance-Bestimmungen führen zu erhöhter Transparenz bei der Verwaltung von Pensionskassen und tragen zur Verhinderung von Missbräuchen bei. Diese Reform antwortet damit auch auf Kritik, die vor der Abstimmung über die Anpassung des Mindestumwandlungssatzes vom 7. März 2010 geäussert wurden. Die Strukturreform soll schrittweise zwischen 2011 und 2012 in Kraft treten.

DAS JA ZUR 4. AVIG-REVISION

Am 26. September 2010 nahm das Stimmvolk die Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes mit 53,3 % an. Die Arbeitslosenversicherung (ALV) litt unter einem grossen strukturellen Defizit. Weil die Zahl der Arbeitslosen im langjährigen Durchschnitt höher lag als seinerzeit angenommen, blieb bei den früheren Beiträgen und Leistungen ein durchschnittlicher jährlicher Fehlbetrag von deutlich mehr als CHF 900 Mio. Dies sowie die Rezession führten dazu, dass die Schulden der ALV bis Ende 2010 auf rund CHF 7,4 Mrd. anstiegen. Eine Sanierung der ALV war deshalb dringlich, um ihre Funktionsfähigkeit langfristig zu gewährleisten.

Das Parlament bereinigte in der Herbstsession 2010 die 11. AHV-Revision. Die Sparvorlage – es hätten rund CHF 5 Mrd. eingespart werden können – wurde in der Schlussabstimmung vom Ständerat zwar gutgeheissen, aufgrund einer Allianz zwischen SVP und SP/Grüne im Nationalrat jedoch mit 118 zu 72 Stimmen abgelehnt. Damit erhielt das Stimmvolk gar keine Chance, sich in einem Referendum – welches als sicher galt – zur Vorlage zu äussern.

2011 – NEUSTART IN DER SOZIALPOLITIK

2011 soll in einigen Versicherungsbereichen ein Neustart erfolgen und – nach Erstellung einer Auslegeordnung – gleichsam eine Art Roadmap für die weitere Entwicklung der Sozialpolitik festgelegt werden.

Gemäss Art.14 BVG muss der Bundesrat ab 2011 mindestens alle zehn Jahre einen Bericht über die Festlegung des Umwandlungssatzes in den nachfolgenden Jahren vorlegen. Der Bundesrat hat – nicht zuletzt unter dem Eindruck der anhaltenden Auseinandersetzung über wichtige Parameter der 2. Säule – den Fokus der Berichterstattung erweitert und will bis Ende Jahr einen Bericht zur Zukunft der 2. Säule erstellen. Darin sollen der Zustand und die Entwicklung der beruflichen Vorsorge sowie der Anpassungs- und Korrekturbedarf analysiert werden, um daraus den nach Prioritäten geordneten Handlungsbedarf auf einer Zeitachse ableiten zu können.

Mit Blick auf die demografische Entwicklung plant der Bundesrat eine grundlegende 12. AHV-Revision, welche die nachhaltige Finanzierung der AHV sicherstellen soll. Er will zur Vorbereitung dieser «Demografie-Revision» mit allen Stakeholdern den Zustand und die kommenden Herausforderungen der AHV analysieren sowie die verschiedenen Handlungsoptionen für die langfristige Ausrichtung der 1. Säule diskutieren. Dieses «offene» Vorgehen soll helfen, die aktuelle Reformblockade bei der AHV zu überwinden und den Weg für eine konstruktive politische Debatte zu öffnen.

Nach der Rückweisung der UVG-Revision an den Bundesrat hat dieser die Sozialpartner sowie die weiteren Akteure im Bereich der Unfallversicherung zur Mitwirkung bei der Erarbeitung einer «schlanken» Revisionsvorlage eingeladen. Dazu müssen die Beteiligten eine technische und politische Lagebeurteilung vornehmen sowie ein Problem-Inventar erstellen, um dann ihre Vorschläge zur neuen Vorlage formulieren zu können.

Dem Jahr der Wechselbäder folgt nun in der Sozialpolitik ein Jahr der Grundlagenarbeit und Auslegeordnungen, um mit breitem Konsens – so der Wille der Regierung – die für die Sozialversicherungen so wichtigen Reformen endlich anpacken zu können. Zu hoffen ist, dass diese nicht in endlosen Diskussionen stecken bleiben. **(RM)**

DEM JAHR DER WECHSEL-
BÄDER FOLGT NUN IN
DER SOZIALPOLITIK EIN
JAHR DER GRUND-
LAGENARBEIT UND AUS-
LEGEORDNUNGEN.

KRANKEN- UND UNFALLVERSICHERUNG

KRANKENVERSICHERUNG (KVG)

STAND

Der Bundesrat legte mit der Botschaft vom 29. Mai 2009 zur Änderung des KVG ein Massnahmenpaket zur Eindämmung der Kostenentwicklung vor, da sich für das Jahr 2010 eine Prämienhöhung bei den Krankenversicherungen abzeichnete. Die Räte hatten im Dezember 2007 eine Neuregelung der Spitalfinanzierung beschlossen, welche die Kosteneindämmung im stationären Spitalbereich vorantrieb. Ein Eingreifen war jedoch im ambulanten und spitalambulanten Bereich erforderlich. Hier sollten die dringlichen Massnahmen wirken, die der Bundesrat mit der erwähnten Botschaft vorschlug. Die Massnahmen visierten sowohl den Angebots- (kantonale Spitalplanung und Steuerung der Versorgung im spitalambulanten Bereich) als auch den Nachfragebereich an. Der Ständerat nahm das vormals «dringliche» Paket nach der Einigungskonferenz mit 33 Stimmen bei 9 Enthaltungen an. Im Nationalrat spielte in der Herbstsession 2010 jedoch eine «unheilige Allianz» zwischen SP und SVP. Da sich zudem die meisten Grünen der Stimme enthielten, erlitt das Sparpaket (Entwurf 1) mit 76 zu 97 Stimmen bei 19 Enthaltungen Schiffbruch auf der Zielgeraden. Entwurf 2 des Sparmassnahmenpakets, der lediglich den differenzierten Selbstbehalt zum Inhalt hatte, wurde in die Managed Care-Vorlage (04.062) integriert.

Die Managed Care-Vorlage, welche noch immer im Parlament hängig ist, wurde weiter konkretisiert. Der Nationalrat genehmigte die Gesamtvorlage in der Sommersession 2010 mit 101 zu 43 Stimmen. Der Ständerat folgte seiner Kommission und schuf somit Differenzen zur grossen Kammer. Die wichtigsten Punkte betrafen den Angebotszwang, der aus der Vorlage gestrichen wurde (21 zu 14 Stimmen) und die Begrenzung der Kostenbeteiligung auf CHF 500.– innerhalb bzw. auf CHF 1000.– ausserhalb von Managed Care-Modellen (29 zu 4 Stimmen). Der Ständerat legte den Selbstbehalt auf 5 % innerhalb und auf 15 % ausserhalb der integrierten Versorgung fest (24 zu 8 Stimmen). Dass der Bundesrat jährlich den Höchstbetrag des Selbstbehalts festsetzen kann, war im Ständerat umstrittener, wurde aber bei 16 zu 16 Stimmen mit Stichentscheid des Präsidenten angenommen. Bundesrat Burkhalter wies in der Debatte darauf hin, dass die Vorlage nicht nur im

Parlament eine Mehrheit finden, sondern auch ein Referendum gewinnen müsse. Das Geschäft wird voraussichtlich in der Sommersession 2011 bereinigt. Da der Verein für die freie Arztwahl das Referendum in jedem Fall ergreifen will, kommt die Vorlage voraussichtlich 2012 vors Volk und tritt frühestens 2013 in Kraft.

Volk und Stände nahmen an der Volksabstimmung vom 17. Mai 2009 den Verfassungsartikel für eine bessere Berücksichtigung der Komplementärmedizin an. Das Eidgenössische Departement des Innern (EDI) entschied in der Folge im Berichtsjahr, dass die anthroposophische Medizin, die Homöopathie, die Neuraltherapie, die Phytotherapie und die traditionelle chinesische Medizin ab 1. Januar 2012 provisorisch bis Ende 2017 – unter bestimmten Voraussetzungen im Rahmen der obligatorischen Krankenpflegeversicherung – vergütet werden. Diese Übergangsperiode soll dazu genutzt werden, die kontroversen Aspekte zu klären. Bis heute fehlt der Nachweis, dass diese fünf Behandlungsmethoden die gesetzlichen Kriterien der Wirksamkeit, der Zweckmässigkeit und der Wirtschaftlichkeit (WZW) voll erfüllen. Der Bundesrat entschied im September 2010 auf Vorschlag des EDI, dass eine Vernehmlassungsvorlage zu einem eigenständigen Krankenversicherungs-Aufsichtsgesetz (KVAG) zu erarbeiten sei. Damit entfällt eine Teilrevision des KVG. Das neue KVAG hat zum Ziel, die Grundprinzipien der sozialen Krankenversicherung weiterhin zu garantieren und eine effektive Aufsicht zu gewährleisten. Zudem sollen die Aktivitäten der Versicherer transparenter und der regulierte Wettbewerb gestärkt werden. Anfang Februar 2011 ging die Vorlage in die Vernehmlassung.

BEURTEILUNG

Das ursprünglich ambitionöse Massnahmenpaket zur Eindämmung der Kostenentwicklung wurde in der parlamentarischen Debatte verwässert und scheiterte schliesslich auf der Zielgeraden. Dies führte einmal mehr vor Augen, wie schwierig Sparziele im Gesundheitsbereich zu erreichen sind. Nun steckt die ganze Hoffnung in der zurzeit hängigen Managed Care-Vorlage, denn mit diesen Modellen ist ein willkommener Spareffekt verbunden. Doch die bisherige parlamentarische Debatte zeigt, wie zäh Reformen im Gesundheitswesen sind und wie viel Zeit sie benötigen. Bei der Komplementärmedizin wurde – unter Berück-

sichtigung des Volkswillens – eine Lösung gefunden, mit welcher deren Effektivität in Teilbereichen nochmals überprüft werden kann. Mit dem Krankenversicherungs-Aufsichtsgesetz sollen neue Anforderungen bei der Corporate Governance, verbesserte Eingriffsmöglichkeiten der Aufsicht zum Schutz des Versicherten und verstärkte Sanktionsmöglichkeiten festgelegt werden. Zudem soll die Aufsicht selbsttragend finanziert und verwaltungsunabhängig werden. Damit öffnet sich ein zusätzliches Feld, in dem Handlungsbedarf besteht. Doch mit dem richtigen Augenmass muss eine unverhältnismässige Überregulierung vermieden werden.

UNFALLVERSICHERUNG (UVG)

STAND

Der Bundesrat verabschiedete am 30. Mai 2008 die Botschaft zur 1. UVG-Revision. Die Änderungen betreffen die Leistungen und die Durchführung der Versicherung sowie die Organisation und die Nebentätigkeiten der Suva. Die Botschaft beinhaltet zwei Vorlagen. Die eine enthält die Anpassungen bei den Leistungen und der Durchführung der Versicherung inklusive die Verankerung der Unfallversicherung von arbeitslosen Personen. Die andere beinhaltet die Anpassungen bei der Organisation und den Nebentätigkeiten der Suva. Der Nationalrat beschloss in der Sommersession 2009 als Erstrat – entgegen seiner Kommission (SGK) – Eintreten auf die Vorlage zur Revision des UVG und wies das Geschäft zur erneuten Detailberatung an seine SGK zurück. Als Streitpunkte blieben die Kürzung von Leistungen und die Abgrenzung der Tätigkeitsbereiche von Suva und Privatversicherern. Zurückgestellt wurde der weitgehend unbestrittene zweite Revisionsteil, der die Organisation der Suva und deren Nebentätigkeiten regelt.

Der Nationalrat stimmte schliesslich einem Antrag zu, die Vorlage an den Bundesrat zurückzuweisen mit dem Auftrag, den Umfang der Revision noch einmal zu überprüfen und die Revisionsvorlage auf das Notwendigste zu beschränken. Dabei sollte insbesondere die Problematik der Überentschädigung geprüft und angemessen angepasst werden. Der Ständerat bestätigte die Rückweisung in der Frühjahrssession 2011.

BEURTEILUNG

Der bisherige Verlauf der Diskussion und die äusserst verhärteten Fronten im Nationalrat zeigten klar, dass derzeit keine konstruktive und ausgewogene Revision möglich ist. Es war deshalb folgerichtig, die Vorlage an den Bundesrat zurückzuweisen mit dem Auftrag, eine Revisionsvorlage zu unterbreiten, die sich auf das Notwendigste beschränkt. Es bestand gar die Gefahr, dass die gut funktionierende Unfallversicherung destabilisiert worden wäre. Auch aufgrund der zahlreichen, zusätzlich eingereichten Anträge wäre es unmöglich gewesen, die Vorlage durchzuberaten. Damit wurde eine Rückweisung unausweichlich.

Unbefriedigende zentrale Punkte waren:

- Der versicherte Höchstverdienst sollte von CHF 126 000.– auf rund CHF 100 000.– gesenkt werden (Senkung der Deckung auf 85 % bis 90 % aller Löhne). Dies hätte eine Anhebung der Prämien in der Grundversicherung um rund 2 % zur Folge gehabt. Zudem wären die Arbeitgeber im undeckten Bereich wieder vermehrt mit Haftpflichtansprüchen konfrontiert worden.
- Die vorgesehene Anhebung des Mindestinvaliditätsgrades von 10 % auf 20 % hätte das finanzielle Risiko von Arbeitgebern (Haftpflicht) und Arbeitnehmenden erhöht, die sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit belastet sowie die Wiedereingliederung erschwert.
- Die vorgesehenen Regeln für die an sich unbestrittene Beseitigung von Überentschädigungen im Pensionsalter waren technisch unbefriedigend, da sie für neue Ungereimtheiten («Unterentschädigung» älterer Verunfallter) gesorgt hätten.

Damit besteht die Chance, unter Mitarbeit der Sozialpartner eine entschlackte und technisch korrekte Vorlage («UVG-Revision light») vorzulegen. (RM)

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ

Die Arbeitgeber tragen die Gesamtverantwortung für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz; deshalb haben sie auch den Vollzug zu finanzieren. Für Präventionsarbeiten im Bereich der Arbeitssicherheit stehen aus Prämienzuschlägen der Berufsunfallversicherung pro Jahr über CHF 110 Mio. zu Verfügung.

Die Arbeitssicherheitsexpertinnen und -experten führten im Berichtsjahr 53 324 Betriebsbesuche durch, im Vorjahr waren es 51 625 gewesen. Die Suva (2010: 26 597 Besuche; 2009: 25 293) sowie das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) und die Fachorganisationen (15 519 und 14 704) kontrollierten etwas mehr Betriebe, die Kantone (11 208 und 11 628) dagegen etwas weniger. 79 709 Arbeitnehmende wurden zudem hinsichtlich der arbeitsmedizinischen Vorsorge untersucht, im Vorjahr waren es 77 120 gewesen.

Begleitet und unterstützt werden diese Massnahmen zur Prävention von Berufsunfällen und Berufskrankheiten durch Sensibilisierungsmassnahmen in der Öffentlichkeit und durch Informations- und Schulungsaktivitäten in den Zielgruppen. Die Vielzahl von Aufgaben und Akteuren sowie die Tatsache, dass Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in unterschiedlichen Gesetzen geregelt sind, machen eine Koordination beim Vollzug unumgänglich. Diese Aufgabe obliegt der Eidg. Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS), in welcher die Sozialpartner mit Delegierten vertreten sind.

ES IST SEHR ZU
HOFFEN, DASS DAS
SYSTEM EINFACHER,
TRANSPARENTER
UND EFFIZIENTER
WIRD.

MEHRERE SCHWERPUNKTE GESETZT

Die EKAS setzte im Berichtsjahr folgende Schwerpunkte:

- Mit dem Projekt Vision «250 Leben» reagierte die EKAS auf die zu hohen Unfallzahlen mit schweren Folgen. Es wird sowohl bei der Suva als auch im Durchführungsbereich der Kantone und des Seco umgesetzt. Hier fanden auch unter dem Label SAFE AT WORK verschiedene Aktionen statt, insbesondere in der Fleischwirtschaft, im Metzgereigewerbe und in der Landwirtschaft.
- Im Dienstleistungssektor wurde die 2007 begonnene Sensibilisierung für die Anliegen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz neu ausgerichtet. Die EKAS lancierte die Aktion «Prävention im Büro», um ihre Hilfsmittel besser zu nutzen und zu vermarkten.
- Im Rahmen des Projekts «Berufsunfallprävention im Personalverleih» wurden zusammen mit den Sozialpartnern Hilfsmittel herausgegeben, um den Informationsaustausch zwischen den Verleih- und Einsatzbetrieben zu verbessern.
- Die 10. Tagung für die Trägerschaften von überbetrieblichen ASA-Lösungen (Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit) fand am 6. Mai 2010 im Kongresshaus CTS in Biel statt. An der Veranstaltung konnte die Entwicklung dieser Lösungen über die letzten zehn Jahre zurückverfolgt und analysiert werden. Für die Verbände, die EKAS und die Durchführungsorgane ist es eine neue Herausforderung, diese Lösungen zu unterstützen und zu betreuen. Die ASA-Fachstelle der EKAS hat die Federführung bei der Rezertifizierung der Lösungen.

UNFALLSTATISTIK: NEU REGISTRIERTE UNFÄLLE 2010

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	184 787	69,3	+3,9	254 603	51,2	+0,2	18 266	100	+18,1	457 656	57,9	+2,3
Übrige Versicherer	82 050	30,7	+1,8	242 420	48,8	-0,7	–	–	–	324 470	42,1	-0,1
Alle Versicherer	266 837	100	+3,2	497 023	100	-0,3	18 266	100	+18,1	782 126	100	1,3

BUV: Berufsunfallversicherung

NBUV: Nichtberufsunfallversicherung

UVAL: Unfallversicherung für arbeitslose Personen

Quelle: SSUV

- Von besonderer Bedeutung sind die laufenden Arbeiten im Projekt «VVO2010 (Verordnungs- und Vollzugsoptimierung ArG/UVG)». Gemäss Auftrag des Bundesrats sollen Doppelspurigkeiten bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auf Stufe Verordnung ermittelt sowie bei Beratungen und Kontrollen in den Betrieben bzw. bei Grundlagenarbeiten abgebaut werden. Zwei Arbeitsgruppen analysierten diese Problematik, ihre Vorschläge sollen nun auf ihre Realisierbarkeit hin überprüft werden.

KOORDINIERTEN VOLLZUG ANSTREBEN

Im Rahmen des Projekts VVO2010 ist die Komplexität des Vollzugsystems von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz deutlich geworden. Es ist sehr zu hoffen, dass das System einfacher, transparenter und effizienter wird. Damit die Arbeitssicherheit in den Betrieben möglichst praktikabel und unkompliziert gelebt werden kann, ist ein koordinierter Vollzug von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz anzustreben.

Den Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) beschäftigten bei den Themen Arbeit und Gesundheit insbesondere zwei Gesetzesprojekte:

Der Bundesrat verabschiedete am 30. September 2009 den Entwurf zum Bundesgesetz über Prävention und Gesundheitsförderung (Präventionsgesetz) und die dazugehörige Botschaft. Das Präventionsgesetz hat zum Ziel, die Steuerung

von Präventions-, Gesundheitsförderungs- und Früherkennungsmassnahmen in der Schweiz zu verbessern. Zudem ist mit dem Schweizerischen Institut für Prävention und Gesundheitsförderung ein neues Kompetenzzentrum auf Bundesebene geplant. Der SAV anerkannte in seiner Vernehmlassung die Bedeutung der Prävention, beurteilte aber ein neues, allumfassendes Präventionsgesetz als unnötig. Zudem lehnt er das vorgesehene spezielle Institut für Prävention und Gesundheitsförderung ab.

Der Bundesrat setzte am 28. Oktober 2009 das Bundesgesetz zum Schutz vor Passivrauchen in Kraft sowie per 1. Mai 2010 die Verordnung mit den Ausführungsbestimmungen. Mit dem Bundesgesetz soll die Gesundheit von Nichtrauchernden und Arbeitnehmenden an ihrem Arbeitsplatz vor dem Passivrauchen geschützt werden. Daher sind seit dem 1. Mai 2010 alle geschlossenen Räume, die mehreren Personen als Arbeitsplatz dienen, rauchfrei. Ebenfalls rauchfrei sind seither alle geschlossenen Räume, die öffentlich zugänglich sind. (Ze)

AHV/IV/EO

EIDG. ALTERS- UND HINTERLASSENEN-VERSICHERUNG (AHV)

STAND

Das Umlageergebnis der AHV belief sich 2010 auf CHF 644 Mio. gegenüber CHF 1,087 Mrd. im Vorjahr und verschlechterte sich damit um 40,8 %. Zusätzlich zum Umlageergebnis ist im Betriebsergebnis auch der Anteil der AHV am Anlageergebnis sowie am Zins auf den Verlustvortrag der IV erfasst. Vom Anlagegewinn war ein Betrag von CHF 1,089 Mrd. der AHV gutzuschreiben, während der Zinsertrag CHF 158 Mio. betrug. Das Betriebsergebnis der AHV belief sich somit auf CHF 1,891 Mrd. und lag um CHF 2,026 Mrd. unter dem Vorjahr (2009: CHF 3,917 Mrd.).

Die Beiträge der Versicherten und Arbeitgeber stiegen um 0,6 % auf ein Total von CHF 27,461 Mrd. Sie deckten 75,0 % des Aufwandes und damit einen geringeren Anteil als im Vorjahr mit 76,3 %. Die Beiträge der öffentlichen Hand nahmen um 2,3 % zu, die Steueranteile um 2,2 %.

Die Bilanzsumme belief sich auf CHF 45,627 Mrd. (2009: CHF 44,494 Mrd.). Den grössten Anteil der Aktiven machten mit CHF 25,163 Mrd. (2009: 25,212 Mrd.) die flüssigen Mittel und Anlagen aus. Der Verlustvortrag der IV erhöhte sich auf CHF 14,944 Mrd. (Vorjahr: CHF 13,899 Mrd.). Die für die Deckung von Verlusten verfügbaren Aktiven entsprachen am Ende des Geschäftsjahres 53,2 % der Summe des ordentlichen Jahresaufwandes von AHV, IV und EO gegenüber 54,3 % Ende 2009.

Die parlamentarische Debatte zur 11. AHV-Revision stand während des Berichtsjahres im Vordergrund. Der Ständerat hiess die Vorlage in der Schlussabstimmung der Herbstsession 2010 zwar gut, doch der Nationalrat lehnte sie aufgrund einer Allianz zwischen SVP und SP/Grüne mit 118 zu 72 Stimmen ab. Stein des Anstosses war insbesondere das Vorruhestandsmodell. Während es den Vertretern der SP/Grünen zu wenig weit ging, lehnte es die SVP als zu weitgehend ab. Die 11. AHV-Revision hätte durchführungstechnische Verbesserungen und Änderungen im Leistungsbereich umfasst. Im Vordergrund standen der Fortbestand des Systems und die Erweiterung der Flexibilisierungsmöglichkeiten beim Altersrücktritt. Hauptpunkt im Bereich der leistungsseitigen Massnahmen war die Erhöhung des Frauenrentenalters auf 65 Jahre. Damit wollte das Parlament dem Gleichstellungsgebot, gesellschaftlichen Veränderungen und der höheren Lebenserwartung der Frauen Rechnung tragen. Das höhere Frauen-Rentenalter sollte mit einer vorübergehenden sozialen Abfederung des vorzeitigen Rentenvorbezugs für Frauen und Männer «versüsst» werden.

Nach dem Scheitern der 11. AHV-Revision beschloss der Bundesrat, die unbestrittenen Punkte in einer Botschaft zur «Verbesserung der Durchführung der AHV» neu aufzulegen und die Frage der nachhaltigen Finanzierung der AHV auf die 12. AHV-Revision zu verschieben. Mit der neuen Botschaft wurden seit Jahren hängige und unbestrittene technische Gesetzesänderungen für die Durchführung der AHV von den umstrittenen Reform-Fragen abgekoppelt, damit sie per 1. Januar 2012 in Kraft treten können. Dieses Paket

SCHLÜSSELZAHLEN DER AHV

Beträge in CHF

	1. Januar 2005 bis Ende 2006	1. Januar 2007 bis Ende 2008	1. Januar 2009 bis Ende 2010	Ab Januar 2011
Maximales massgebendes Jahreseinkommen	77 400.–	79 560.–	82 080.–	83 520.–
Volle einfache Altersrente				
Minimalbetrag: pro Jahr	12 900.–	13 260.–	13 680.–	13 920.–
pro Monat	1 075.–	1 105.–	1 140.–	1 160.–
Maximalbetrag: pro Jahr	25 800.–	26 520.–	27 360.–	27 840.–
pro Monat	2 150.–	2 210.–	2 280.–	2 320.–

Quelle: BSV

nahm die erste parlamentarische Hürde in der Frühjahrssession 2011 im Ständerat einstimmig. Im Laufe des Jahres 2011 will der Bundesrat zusammen mit interessierten Kreisen, insbesondere mit der Eidg. AHV/IV-Kommission und den Sozialpartnern, die Grundlagen für die 12. AHV-Revision erarbeiten. Dabei geht es vor allem um die Frage, welche Auswirkungen die demografische Veränderung für die finanziellen Perspektiven der AHV und für die gesellschaftliche Entwicklung haben wird.

BEURTEILUNG

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) bedauert, dass der Nationalrat die 11. AHV-Revision in der Schlussabstimmung abgelehnt hat. Die vom Ständerat gutgeheissene Vorlage entsprach zwar nicht voll den Vorstellungen der Arbeitgeber, weil sie die Anpassung des Frauen-Rentenalters mit der Subventionierung von Frühpensionierungen verknüpfte. Aber sie hätte die AHV-Rechnung über die nächsten Jahre insgesamt um mehrere Milliarden Franken entlastet. Deshalb und weil die Frühpensionsierungsregeln samt den damit verbundenen Kosten auf zehn Jahre befristet waren, hätte der SAV die Vorlage als Kompromisslösung akzeptiert. Ihre Ablehnung ist eine verpasste Chance auf dem Weg zur langfristigen Sanierung der AHV. Der SAV begrüsst die Absicht des Bundesrates, möglichst rasch die Bestimmungen für eine verbesserte Durchführung umzusetzen und in einem breiten Diskurs die Grundlagen für die 12. AHV-Revision zu erarbeiten.

INVALIDENVERSICHERUNG (IV)

STAND

Das Umlageergebnis als Resultat der Versicherungstätigkeit fiel mit rund CHF 882 Mio. erneut stark negativ aus, ist allerdings um CHF 48 Mio. besser als im Vorjahr (CHF -930 Mio.). Der ordentliche Betriebsverlust unter Einbezug der Verzinsung auf dem Verlustvortrag belief sich auf CHF 1,044 Mrd. (2009: 1,126 Mrd.); der Verlustvortrag erhöhte sich auf CHF 14,944 Mrd. (2009: CHF 13,899 Mrd.).

Das erste Massnahmenpaket der 6. Revision zur Sanierung der Invalidenversicherung und zur Wiedereingliederung von IV-Rentnerinnen und Rentnern (IV-Revision 6a) kann voraussichtlich auf den 1. Januar 2012 in Kraft gesetzt werden. Die eidgenössischen Räte stimmten dieser Vorlage in der Schlussabstimmung der Frühjahrssession 2011 zu. Je nachdem, ob ein Referendum zustande kommt und wie die Abstimmung ausfällt, kann die Vorlage allenfalls erst per 1. Juli 2013 in Kraft treten. Die IV-Revision 6a stellt die Wiedereingliederung von Rentenbezügerinnen und Rentenbezügern ins Zentrum und soll die Invalidenversicherung ab 2018, wenn die Massnahmen voll greifen, um durchschnittlich CHF 500 Mio. pro Jahr entlasten.

RECHNUNG DER ALTERS- UND HINTERLASSENENVERSICHERUNG

Jahresergebnis in Mio. CHF

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Veränderung 2009/2010
Einnahmen	33 712	34 390	34 801	31 592	39 704	38 495	- 3,0 %
Ausgaben	31 327	31 682	33 303	33 878	35 787	36 604	+ 2,3 %
Defizit/ Überschuss	+ 2 385	+ 2 708	+ 1 499	- 2286	+ 3 917	+ 1891	- 51,7 %
Vermögen	29 393	32 100	40 637 *	38 351	42 268	44 159	+ 4,47 %

* inkl. Überweisung von 7 038 Mio. CHF Bundesanteil aus dem Verkauf des SNB-Goldes im Jahr 2007

Quelle: BSV

RECHNUNG DER INVALIDENVERSICHERUNG

Jahresergebnis in Mio. CHF

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Veränderung 2009/2010
Einnahmen	9 823	9 904	10 315	8 162	8 205	8 176	– 0,5 %
Ausgaben	11 561	11 460	11 905	9 524	9 331	9 220	– 1,2 %
Defizit	–1 738	–1 556	–1 590	–1 362	–1 126	– 1 044	– 7,3 %
Schulden	–7 774	–9 330	–11 411	12 773	13 899	14 944	+ 7,5 %

Quelle: BSV

RECHNUNG DER ERWERBSERSATZORDNUNG

Jahresergebnis in Mio. CHF

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Veränderung 2009/2010
Einnahmen	1 024	999	939	776	1 061	1 006	– 5,2 %
Ausgaben	842	1 321	1 336	1 437	1 535	1 603	+ 4,4 %
Defizit/Überschuss	182	– 321	– 397	– 661	– 474	– 597	+ 25,9 %
Vermögen	2 862	2 541	2 143	1 483	1 009	412	– 40,8 %

Quelle: BSV

Die IV-Revision 6a hat folgende vier Kernelemente:

■ Eingliederungsorientierte Rentenrevision

Die 5. IV-Revision verwirklichte das Prinzip «Eingliederung vor Rente» und zielt darauf ab, dass Probleme am Arbeitsplatz frühzeitig erkannt werden, damit die Versicherten ihre Stelle nicht aus gesundheitlichen Problemen verlieren. Die IV-Revision 6a entwickelt dieses Prinzip zum Grundsatz «Eingliederung statt Rente» weiter. Ziel ist es, Personen wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern, die bereits eine IV-Rente beziehen. Mit entsprechender Unterstützung sollen sie in den nächsten 6 Jahren wieder ganz oder teilweise in die Erwerbstätigkeit zurückfinden. Ihre Zahl wird auf rund 12 500 gewichtete Renten geschätzt oder auf 5 % der heutigen ausgerichteten Renten. Für all jene, bei denen eine Wiedereingliederung scheitert, ist ein Auffangnetz vorgesehen: Die IV richtet bei einer erneuten gesundheitsbedingten Leistungseinbusse bis 3 Jahre nach dem Verzicht auf die Rente rasch

und unkompliziert eine Übergangsleistung aus und prüft den Invaliditätsgrad neu.

■ Neuer Finanzierungsmechanismus:

Kostenwahrheit im Finanzhaushalt der IV

Mit dem neuen Finanzierungsmechanismus wird der Bundesbeitrag an die IV nicht mehr in Prozenten der IV-Ausgaben festgelegt, sondern als fixer Beitrag, der an die Teuerungs- und Wirtschaftsentwicklung angepasst wird. Im Gegensatz zu heute profitiert die IV damit voll von den Einsparungen, die sie erzielt. Heute fliessen von jedem gesparten Franken 38 Rappen in die allgemeine Bundeskasse, und nur 62 Rappen kommen der IV zugute.

■ Tiefere Kosten dank mehr Wettbewerb bei den Hilfsmitteln

Die IV kann neu Hörhilfen, Rollstühle und ähnliche Hilfsmittel wenn nötig öffentlich ausschreiben. Damit erhält sie ein zusätzliches Mittel zur Kostensteuerung. Unter den Anbietern entsteht mehr Markt, was sich wiederum positiv auf Qualität und Preis auswirkt.

■ Einführung eines Assistenzbeitrags

Handicapierete, die Anrecht auf eine Hilflofen-Entschädigung haben, erhalten dank eines neuen Assistenzbeitrags die Möglichkeit, in eigener Regie eine Betreuungsperson zu engagieren. Dies ermöglicht ihnen in vielen Fällen ein Leben zuhause statt in einem Heim und vergrössert damit die Autonomie im Alltag. Gleichzeitig können die Angehörigen entlastet werden.

den Elementen: Anpassung des Rentensystems zwecks Abbau von integrationshemmenden Schwelleneffekten, innerbetriebliche «Früh-Früh-erfassung» zwecks Prävention von Invalidität, Reduktion der Kinderrenten, Massnahmen im Bereich Reisekosten, Schuldenabbau sowie Einführung eines Interventionsmechanismus, um das finanzielle Gleichgewicht der IV langfristig zu sichern.

BEURTEILUNG

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) begrüsst die Verabschiedung der IV-Revision 6a, deren Ausarbeitung und Beratung er eng begleitete. Wichtig ist, dass das Parlament am vorgeschlagenen Konzept festhielt, wonach die Eingliederung mit dem Abbau negativer Anreize für Arbeitgeber und Betroffene sowie mit gezielten Unterstützungsmassnahmen umgesetzt werden soll. Betriebsbezogene, verpflichtende Integrationsquoten – wie

Das zweite Massnahmenpaket der 6. IV-Revision (IV-Revision 6b) ging im Sommer 2010 in die Vernehmlassung, welche bis am 15. Oktober 2010 dauerte. Die Botschaft wird bis Mitte 2011 erwartet. Mit der IV-Revision 6b soll die zweite Hälfte des Betriebsdefizits der IV eliminiert sowie die IV-Schuld im AHV-Fonds von knapp CHF 15 Mrd. abgebaut werden. Die Revision basiert auf folgen-

BEZÜGER, AUSGABEN UND FINANZIERUNG VON ERGÄNZUNGSLEISTUNGEN FÜR ALTERS-, HINTERLASSENEN- UND INVALIDENRENTNER, 1995 BIS 2010 (JAHRESENDE)

Jahresergebnis in Mio. CHF

Jahr	Altersrentner	Hinterlassenenrentner	Invalidenrentner	Total	Gesamtausgaben	Anteil Bund	Anteil Kantone
1995	119 690	2 230	40 330	162 250	2 157,6	483,1	1 674,5
1996	111 801	2 321	42 195	156 317	1 904,5	413,7	1 490,8
1997	117 930	2 680	46 330	166 940	2 029,6	439,8	1 589,8
1998	122 600	2 930	50 930	176 460	2 142,9	459,3	1 683,6
1999 ¹	135 900	2 100	58 300	196 300	2 237,0	478,0	1 759,0
2000	138 900	2 000	61 800	202 700	2 288,2	499,9	1 788,3
2001	137 700	2 300	67 800	207 800	2 351,2	512,3	1 838,9
2002	141 100	2 300	73 600	217 000	2 527,8	561,8	1 966,0
2003	143 600	2 400	79 300	225 300	2 671,2	599,2	2 072,0
2004	146 900	2 500	85 400	234 800	2 847,4	640,7	2 206,7
2005	149 586	2 917	92 001	244 504	2 981,7	675,2	2 306,5
2006	153 537	3 003	96 281	252 821	3 080,3	673,8	2 406,5
2007	155 617	3 100	97 915	256 632	3 246,2	709,6	2 536,6
2008	158 969	3 156	101 535	263 660	3 679,8	1 161,7	2 518,1
2009	164 078	3 280	103 943	271 301	3 905,7	1 209,7	2 696,0
2010	168 206	3 346	105 596	277 148	4 074,7	1 236,5	2 838,1

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

Quelle: BSV

sie im Parlament diskutiert wurden – bekämpfte der SAV entschieden und mit Erfolg. Die Arbeitgeber bekundeten wiederholt ihre Bereitschaft, bei der Integration von Behinderten aktiv mitzuwirken. Die IV-Revision 6a schafft dazu wichtige Rahmenbedingungen: Der Arbeitsversuch ist als Integrationsmassnahme und nicht als Arbeitsverhältnis ausgestaltet, den Arbeitgebern werden Beratungs- und Coaching-Leistungen zur Verfügung gestellt, und die Behinderten sind während einer Schutzfrist von drei Jahren vor den negativen Folgen eines Rückfalls geschützt. Es ist zu hoffen, dass die Vorlage per 1. Januar 2012 in Kraft treten kann.

Der SAV unterstützt zudem die IV-Revision 6b als weiteren und notwendigen Schritt auf dem Weg zur definitiven Sanierung der IV, denn eine Weiterführung der IV-Zusatzfinanzierung (MwSt-Erhöhung) über die vorgesehene Frist (Ende 2017) hinaus kommt nicht in Frage. Der SAV beurteilt die in der Vernehmlassung zur IV-Revision 6b vorgeschlagenen Massnahmen im Wesentlichen positiv. Aufgrund der zu erwartenden Widerstände der Behindertenverbände ist mit einer zähen parlamentarischen Debatte und einem Referendum zu rechnen. Ob dann der vorgesehene Inkraftsetzungstermin (2015) eingehalten werden kann, ist offen.

ERWERBSERSATZORDNUNG (EO)

STAND

Die Beiträge der Versicherten und Arbeitgeber stiegen 2010 um 0,6% auf CHF 985 Mio. (2009: CHF 980 Mio.). Dem stand ein – vor allem durch die Mutterschaftsleistungen in die Höhe getriebener – Aufwand von CHF 1,603 Mrd. gegenüber. Als Umlageergebnis resultierte daraus ein Verlust von CHF 618 Mio. (2009: CHF -555 Mio.). Unter Einbezug des Anteils am Anlageresultat und der Zinsen der IV ergab sich ein Betriebsergebnis von CHF -597 Mio. gegenüber CHF -474 Mio. im Vorjahr. Angesichts dieser Entwicklung, welche das EO-Kapital rasch unter ein kritisches Minimum drücken würde, sah sich der Bundesrat gezwungen, die Beiträge per 1. Januar 2011 um 0,2 Prozentpunkte zu erhöhen.

BEURTEILUNG

Der SAV lehnt angesichts der finanziellen Entwicklung der EO sämtliche Ausbaubegehren für dieses Sozialwerk ab. Das gilt konkret für die Ausdehnung der Mutterschaftsleistung auf 16 Wochen oder der Einführung eines über die EO bezahlten Vaterschafts- bzw. Elternurlaubes. Grundsätzlich ist jeder Ausweitung der EO zur Finanzierung aller nur erdenklichen familienpolitischen Anliegen – neben ihrem ursprünglichen Zweck der Erwerbsausfall-Kompensation für Dienstpflichtige – entschieden Einhalt zu gebieten. (RM)

BERUFLICHE VORSORGE

STAND

Der Bundesrat beschloss, den Mindestzinssatz für das Jahr 2011 bei 2 % zu belassen. Die Eidg. Kommission für berufliche Vorsorge hatte dies mit grosser Mehrheit empfohlen.

Gemäss 1. BVG-Revision wird der Mindestumwandlungssatz (MUWS) zwischen 2005 und 2014 schrittweise auf 6,8 % reduziert. Der Bundesrat schlug mit der Botschaft vom 22. November 2006 vor, den MUWS 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 MUWS 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 vom Parlament definitiv verabschiedet werden. Die Partei der Arbeit (PdA) ergriff dagegen das Referendum und wurde dabei insbesondere von der Unia unterstützt. Der Soverän lehnte die vorgeschlagene Anpassung des MUWS am 7. März 2010 mit 72,7 % deutlich ab, nachdem im Abstimmungskampf viel Kritik an der Funktionsweise und den Kosten der Vorsorgeeinrichtungen geäussert worden war. Der Bundesrat muss gemäss Artikel 14 Abs. 3 BVG bis Ende 2011 einen Bericht über die Festlegung des Umwandlungssatzes in den nächsten Jahren vorlegen. Er hat aber aufgrund der heftigen Diskussionen um den MUWS den Fokus der Berichterstattung erweitert und will bis Ende Jahr einen Bericht zur Zukunft der 2. Säule erstellen. Darin sollen der Zustand und die Entwicklung der beruflichen Vorsorge sowie der Anpassungs- und Korrekturbedarf analysiert werden, um daraus den nach Prioritäten geordneten Handlungsbedarf auf einer Zeitachse ableiten zu können.

Das Parlament verabschiedete am 13. März 2010 die in zwei Vorlagen gegliederte Strukturreform in der beruflichen Vorsorge. Die erste Vorlage 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 Oberaufsicht über die kantonalen bzw. kantonsübergreifenden Aufsichtsbehörden soll effektiver werden, indem eine unabhängige eidgenössische Oberaufsichtskommission geschaffen wird. Die zweite

Revisionsvorlage enthält zwei Massnahmen, um die Flexibilisierung des Altersrücktritts und die Erwerbsbeteiligung älterer Personen zu fördern. Da die Reform auch auf Anliegen antwortet, die im Vorfeld der Volksabstimmung zum MUWS vom 7. März 2010 geäussert wurden, beschloss der Bundesrat ein rasches, gestaffeltes Inkrafttreten. Die zweite Vorlage mit Bestimmungen zur Förderung der Arbeitsmarktpartizipation von älteren Arbeitnehmenden traten per 1. Januar 2011 in Kraft. Die Bestimmungen zur Governance und Transparenz sollen am 1. Juli 2011 und jene zur neuen Aufsichtsstruktur am 1. Januar 2012 in Kraft treten. Bis zu diesem Zeitpunkt soll auch die neue Oberaufsichtskommission operativ sein. Die zur Umsetzung der Strukturreform nötigen Verordnungsänderungen im Bereich Governance und Transparenz stiessen im Vernehmlassungsverfahren auf breite Kritik; auch der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) forderte zahlreiche Änderungen.

Das Parlament beschloss im Berichtsjahr auch neue Vorschriften zur Finanzierung der Vorsorgeeinrichtungen von öffentlich-rechtlichen Körperschaften (Botschaft vom 19. September 2008). Die Pensionskassen von Kantonen und Gemeinden müssen danach innert 40 Jahren zu 80 % ausfinanziert werden. Der Bundesrat wollte eine vollständige Ausfinanzierung innert 40 Jahren vorschreiben. Dies wäre für viele Städte und Kantone – vor allem in der Romandie – mit ausserordentlich hohen Kosten verbunden gewesen.

BEURTEILUNG

Der SAV bedauert das Nein in der Abstimmung vom 7. März 2010 sehr. Leider gelang es nicht, den Soverän von der Notwendigkeit einer Korrektur zu überzeugen, die sich wegen der höheren Lebenserwartung und der tieferen Renditeaussichten aufdrängt. 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 Versicherungs-Erfolg haben konnten, 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 Transparenz-Anstrengungen beheben, damit künftig

eine sachliche Diskussion über die Weiterentwicklung der 2. Säule möglich wird. Das Thema wird nicht zuletzt aufgrund des per Ende 2011 geplanten Bundesratsberichts über die Zukunft der 2. Säule aktuell bleiben.

Der SAV begrüsst die Strukturreform der 2. Säule, obwohl damit eine zusätzliche Regulierung verbunden ist. Mit der vorliegenden Gesetzesrevision werden Aufgaben und Haftung der verschiedenen Akteure voneinander abgegrenzt und die Aufsicht neu strukturiert. Zum einen wird die direkte Aufsicht gestärkt. Zum anderen soll die indirekte Aufsicht einer Obergerichtskommission übertragen werden, in welcher – wie vom SAV gefordert – auch die Sozialpartner vertreten sind. Der deutlichen Kritik an den Entwürfen für die neuen Verordnungsbestimmungen zur Umsetzung der Gesetzesrevision muss unbedingt Rechnung getragen werden. Sonst droht eine markante zusätzliche Regulierung der beruflichen Vorsorge, mit welcher die Führung der Vorsorgeeinrichtungen komplizierter und teurer würde. Die als Folge einzelner «Betriebsunfälle» immer engmaschiger geknüpften Bestimmungen werden zudem für die bewährten Milizorgane zusehends schwieriger beherrschbar. Der SAV ist sich bewusst, dass der Gesetzgeber diesen Regulierungsschub mit der Strukturreform weitgehend vorprogrammiert hat. Im verbleibenden Spielraum müssen die Ausführungsbestimmungen der Verordnung aber im Geiste einer freiheitlichen 2. Säule formuliert werden. Das gilt vor al-

lem bei der Wahrnehmung von Delegationskompetenzen. Sie müssen im Gesetz klar verankert sein, weil es sich um Eingriffe in die Gestaltungsfreiheit der Vorsorgeeinrichtungen handelt.

Der SAV begrüsst die Entscheide des Parlaments zur Finanzierung der Vorsorgeeinrichtungen von öffentlich-rechtlichen Körperschaften. Der Bundesrat wollte in seiner Botschaft das System der Teilkapitalisierung nur noch befristet weiterführen. Die nun verabschiedete Vorlage trägt dagegen – ganz im Sinne des SAV – den Anliegen zahlreicher Gemeinwesen Rechnung, sich gegen eine ungerechtfertigte finanzielle Belastung mit entsprechenden gesamtwirtschaftlich negativen Folgen zur Wehr zu setzen. Mit der Vorlage wurde das Hauptanliegen des Verbandes realisiert, die öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen aus den jeweiligen Körperschaften auszugliedern und sowohl finanziell als auch administrativ zu verselbstständigen. (RM)

BVG-ECKDATEN (BETRÄGE IN CHF)

	ab 2007	ab 2008	ab 2009	ab 2010	ab 2011
Maximal massgebender AHV-Jahreslohn	79 560.–	79 560.–	82 080.–	82 080.–	83 520.–
Koordinationsbetrag	23 205.–	23 205.–	23 940.–	23 940.–	24 360.–
Maximaler koordinierter Lohn	56 355.–	56 355.–	58 140.–	58 140.–	59 160.–
Minimal koordinierter Lohn	3 315.–	3 315.–	3 420.–	3 420.–	3 480.–
Maximaler koordinierter Lohn für den Anspruch auf einmalige Ergänzungsgutschriften	*	*	*	*	*
Abzugsfähige Beiträge gemäss Art. 82 (Säule 3a)					
■ Arbeitnehmer: höchstens	6 365.–	6 365.–	6 566.–	6 566.–	6 682.–
■ Selbstständigerwerbende: höchstens	31 824.–	31 824.–	32 832.–	32 832.–	33 408.–

* aufgehoben

Quelle: BSV

ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

STAND

Ende Dezember 2010 waren 148 636 Arbeitslose bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) eingeschrieben. Damit stieg gemäss Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) die Arbeitslosenquote auf 3,8 %. Die durchschnittliche Arbeitslosenquote für das Jahr 2010 betrug 3,9 % (Vorjahr: 3,7 %). Das Seco rechnet für das Jahr 2011 mit einer Entspannung auf dem Arbeitsmarkt und einer Arbeitslosenquote von 3,4 %.

Der Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung (ALV) wird das Rechnungsjahr 2010 gemäss aktuellen Schätzungen bei Prämieinnahmen von CHF 5,22 Mrd. (2009: CHF 5,25 Mrd.) und einem Gesamtertrag von CHF 5,74 Mrd. (2009: CHF 5,78 Mrd.) sowie einem Gesamtaufwand von CHF 7,46 Mrd. (2009: CHF 7,24 Mrd.) mit einem Aufwandüberschuss von CHF 1,72 Mrd. (2009: CHF 1,46 Mrd.) abschliessen. Die kumulierten Bundestresorerie-Darlehen belaufen sich per Ende 2010 auf CHF 7,4 Mrd. (2009: CHF 5,6 Mrd.).

In der Volksabstimmung vom 26. September 2010 wurde die 4. Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) mit 53,3 % angenommen. Bereits auf Anfang 2011 traten, basierend auf dem Konjunkturartikel des alten Rechts, die Erhöhung der Lohnabzüge von 2 % auf 2,2 % sowie das Solidaritätsprozent auf Einkommen zwischen CHF 126 000 und CHF 315 000 in Kraft. Um den kantonalen Vollzugsbehörden und den Arbeitslosenkassen genügend Zeit für die Anpassungen an das neue AVIG einzuräumen, beschloss der Bundesrat, das revidierte AVIG auf den 1. April 2011 in Kraft zu setzen. Damit sollten die von der Arbeitslosigkeit stark betroffenen Regionen und auch die Arbeitslosen mehr Zeit erhalten, um sich auf die neue Situation vorzubereiten.

Die ALV litt seit mehreren Jahren unter einem grossen strukturellen Defizit. Weil die Zahl der Arbeitslosen im langjährigen Durchschnitt höher lag als seinerzeit angenommen, resultierte bei den früheren Beiträgen und Leistungen ein durchschnittlicher jährlicher Fehlbetrag von deutlich mehr als CHF 900 Mio. Dies sowie die Rezession führten dazu, dass die Schulden der ALV bis Ende 2010 auf rund CHF 7,4 Mrd. anstiegen. Eine Sanierung der ALV war deshalb dringlich, sollte ihre Funktionsfähigkeit langfristig gewährleistet werden.

Die Sanierung der ALV wurde in der vom Parlament verabschiedeten Revision mit einer ausgewogenen Kombination von beitrags- und leistungsseitigen Massnahmen angegangen. 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

Die Sanierung der ALV wurde in der vom Parlament verabschiedeten Revision mit einer ausgewogenen Kombination von beitrags- und leistungsseitigen Massnahmen angegangen. 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

ARBEITSLOSE IN DER SCHWEIZ (PER 31.12.)

		2006		2007		2008		2009		2010
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Total Arbeitslose	128 580	100	109 012	100	118 762	100	172 740	100	148 636	100
Schweizer	73 445	57,1	60 282	55,3	64 216	54,1	95 620	55,4	81 149	54,6
Ausländer	55 135	42,9	48 730	44,7	54 546	45,9	77 120	44,6	67 487	45,4
Männer	68 286	53,1	58 903	54,0	67 032	56,4	100 077	57,9	83 545	56,2
Frauen	60 294	46,9	50 109	46,0	51 730	43,6	72 663	42,1	65 091	43,8
15–24 Jahre	22 400	17,5	17 476	16,0	19 263	16,2	29 672	17,2	22 327	15,0
25–49 Jahre	78 235	60,8	67 534	62,0	74 189	62,5	106 924	61,9	92 276	62,1
50 und mehr	27 945	21,7	24 002	22,0	25 310	21,3	36 144	20,9	34 033	22,9
0–6 Monate	77 436	60,2	70 364	64,5	82 292	69,3	101 192	58,6	84 979	57,2
7–12 Monate	26 600	20,7	20 855	19,1	21 457	18,1	45 156	26,1	30 681	20,6
über 12 Monate	24 544	19,1	17 793	16,3	15 013	12,6	26 392	15,3	32 976	22,2
Arbeitslosenquote		3,3		2,8		3,0		4,4		3,8

Quelle: Seco

sind, wurde ihre familiäre Situation (Unterhaltspflichtigen gegenüber Kindern) berücksichtigt.

Mit der 4. AVIG-Revision erfolgten folgende wichtige Änderungen (Auswahl):

- Beitrags- und Bezugsdauer werden enger aneinander gekoppelt. Für ein Jahr Beiträge gibt es neu ein Jahr Taggelder statt wie bisher anderthalb Jahre. Beahlt man anderthalb Jahre lang Beiträge, ist man für anderthalb Jahre versichert. Über 55-Jährige und Personen mit einem Invaliditätsgrad von 40 % müssen neu zwei Jahre Beiträge zahlen, damit sie zwei Jahre lang Leistungen erhalten. Die Leistungsdauer für Beitragsbefreite, d.h. für Personen, welche keine Beiträge bezahlt haben, aber aus bestimmten Gründen trotzdem versichert sind, wird von zwölf Monate auf vier Monate gesenkt.
- Sämtliche Personen nach einem Schul- oder Studienabgang haben eine Wartezeit von 120 Tagen zu erfüllen. Die bisherigen Ausnahmen wurden gestrichen.
- Arbeitslosen kann je nach finanzieller und familiärer Situation zugemutet werden, den ersten Monat der Arbeitslosigkeit finanziell selber zu überbrücken. Aus diesem Grund wurden für Personen ohne Unterhaltspflicht zusätzliche Wartetage – abgestuft nach der Höhe des versicherten Verdienstes – eingeführt.
- Die Bezugsdauer von Taggeldern für Jugendliche unter 25 Jahren und ohne Unterhaltspflichtigen wird auf 200 Taggelder begrenzt.
- Die Bezugsdauer für Versicherte in Regionen mit besonders hoher Arbeitslosigkeit wird nicht mehr verlängert.

INSGESAM FÜHRT DIE GUTGEHEISSENE REVISION ZU EINER NACH- HALTIGEN STÄRKUNG DER ARBEITSLOSEN- VERSICHERUNG

BEURTEILUNG

Der Schweizerische Arbeitgeberverband engagierte sich während des parlamentarischen Prozesses und im Abstimmungskampf stark für die 4. AVIG-Revision. Entsprechend positiv beurteilt er die Zustimmung der Stimmberechtigten zu dieser Sanierungsvorlage. Sie beseitigt nicht nur das strukturelle Defizit, sondern fokussiert auch ihre Leistungen noch konsequenter auf das Ziel einer möglichst raschen Rückkehr der Arbeitslosen ins Erwerbsleben. Das Abstimmungsergebnis war auch ein klares Votum gegen den Versuch der Gewerkschaften und der Linksparteien, die ALV mit einer Deplafonierung der Beiträge vom Versicherungsprinzip zu entfernen und als Umverteilungsinstrument zu etablieren.

Dank der vom Souverän gutgeheissenen Kombination von Beitragserhöhungen (mit verstärkter Solidaritätskomponente) und Leistungskorrekturen konnte die Beitragserhöhung per 1. Januar 2011 gebremst werden. Das war umso wichtiger, als die Wirtschaft zum gleichen Zeitpunkt mit einer Anhebung der Mehrwertsteuer und einem Anstieg der Beiträge für die Erwerbsersatzordnung (EO) zusätzlich belastet wurde. Insgesamt führt die gutgeheissene Revision zu einer nachhaltigen Stärkung der Arbeitslosenversicherung. Die Arbeitnehmenden werden künftig wieder auf eine solide finanzierte Versicherung zählen können, die sie mit arbeitsmarktlichen Massnahmen und hohen Lohnersatz-Leistungen gut gegen die Beschäftigungsrisiken schützt. **(RM)**

ANDERE VERSICHERUNGSZWEIGE

FAMILIENZULAGEN (FAMZG)

STAND

Das Parlament verabschiedete in der Sommersession 2010 eine Gesetzesänderung, die per 1. Januar 2011 die Schaffung eines zentralen Registers für den Bezug von Familienzulagen vorsah. Damit soll verhindert werden, dass Eltern mehrfach Kinderzulagen beziehen können. Dies ist möglich, weil auch bei einem verminderten Beschäftigungsgrad volle Zulagen gewährt werden. Da Elternpaare ihre Zulagen häufig von verschiedenen Stellen ausbezahlt erhalten, geht zuweilen der Überblick verloren, sodass es zu Doppelzahlungen kommt. Das Register wird von der Zentralen Ausgleichsstelle in Genf geführt. Der Bund finanziert neben dem Aufbau des Registers auch dessen Betrieb.

In der Frühjahrsession 2011 verabschiedete das Parlament eine materielle Ergänzung des Gesetzes, wonach ihm auch Selbständigerwerbende unterstellt werden. Dieser Ausbau geht auf die parlamentarische Initiative Fasel zurück, welche die Verwirklichung des Prinzips «Ein Kind – eine Zulage» verlangt hatte. Auch Selbständigerwerbende erhalten demnach Kinderzulagen, die sie wiederum mit eigenen Beiträgen finanzieren. Die Landwirte bleiben allerdings in ihrem bisherigen, vom Bund finanzierten Regime. Die Revision war im Parlament sehr umstritten. Vor allem der Ständerat tat sich bis zuletzt schwer mit der parlamentarischen Initiative, nachdem er zuerst gar nicht hatte darauf eintreten wollen. Der Widerstand war umso grösser, als auch viele Selbständige die Gesetzesänderung ablehnten.

BEURTEILUNG

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) begrüsst die Einführung sowie die beschlossene Finanzierungsart des Familienzulagenregisters als wirksames Instrument zur Vermeidung von Doppelzahlungen.

Abzulehnen ist dagegen die Unterstellung der Selbständigerwerbenden unter das Familienzulagengesetz. Selbständigerwerbende haben nicht dasselbe Schutzbedürfnis wie Arbeitnehmende – ein Grundsatz, der in der gesamten Rechtsordnung zum Ausdruck kommt: Das Werkvertrags- und Auftragsrecht enthält weit weniger Schutznormen für den Leistungserbringer als der Ar-

beitsvertrag, die Selbständigerwerbenden sind weder dem Unfallversicherungs- noch dem Arbeitslosenversicherungsgesetz unterstellt, und für sie gilt auch kein Obligatorium für die berufliche Vorsorge. Die Ausweitung der Familienzulagen auf Selbständigerwerbende setzt eine teure Umverteilungsmaschinerie mit geringem sozialpolitischem Effekt in Gang, und die Beiträge an die Familienausgleichskassen wirken insbesondere für kinderlose Selbständige wie eine (zusätzliche) Unternehmenssteuer.

FAMILIEN-ERGÄNZUNGSLEISTUNGEN (FAMEL)

STAND

Die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrats (SGK-N) führte Hearings über die Einführung von Ergänzungsleistungen für Familien durch. Neben den Kantonen wurden auch die Sozialpartner angehört. Die Bundesverwaltung erarbeitete aufgrund eines Beschlusses der SGK-N vom 13. Februar 2009 neue Vorschläge für ein entsprechendes Gesetz, nachdem die Kommission selbst bereits einmal eine Vorlage mit verschiedenen Varianten in die Vernehmlassung geschickt hatte.

BEURTEILUNG

Der SAV lehnt die Einführung von Ergänzungsleistungen für Familien auf Bundesebene strikte ab. Zum einen geraten solche Leistungen mit den Prinzipien der Selbstverantwortung und der Subsidiarität in Konflikt. Vor allem aber müssten sie in das System der Bedarfsleistungen eingebettet werden, wofür gemäss der föderalistischen Aufgabenteilung in der Schweiz klar die Kantone zuständig sind. Es wäre deshalb falsch, einen neuen Sozialversicherungszweig und damit eine neue Aufgabe auf Bundesebene zu schaffen. Zudem fehlt ein Finanzierungskonzept für eine derartige neue und dauerhafte Einrichtung. (RM)

OBLIGATORISCHE SCHULE



Jürg Zellweger

Die föderalistisch organisierte und mehrsprachige Schweiz hat eine vielfältige Schullandschaft hervorgebracht, die den lokalen Gegebenheiten angepasst ist. Gleichzeitig fordern die weltweite Vernetzung, der globale Wettbewerb und die gesteigerte Mobilität mehr Systemkohärenz als in der Vergangenheit.

Mit dem HarmoS-Konkordat werden erstmals auf nationaler Ebene die Dauer und die wichtigsten Ziele der Bildungsstufen sowie deren Übergänge geregelt. Aus Sicht der Wirtschaft weist das Konkordat den richtigen Weg, um einerseits die obligatorische Schule transparent und vergleichbar zu machen und andererseits die Qualität und Mobilitätsfreundlichkeit der Volksschule zu verbessern. Seit dem 1. August 2009 gilt das Konkordat für diejenigen Kantone, welche es ratifiziert haben. Das sind 15 Kantone, welche über 75 % der Bevölkerung repräsentieren. Sie müssen bis spätestens auf Beginn des Schuljahres 2015/2016 die bisher noch nicht umgesetzten Inhalte erfüllen.

Wichtige Projekte zur Vereinheitlichung von Schul-Zielen und -Inhalten wurden im Berichtsjahr mit dem Plan d'Etudes Romand de l'école obligatoire (PER) und dem Lehrplan 21 vorangetrieben. Der Lehrplan für die Romandie und das Tessin konnte Anfang Juni in Neuenburg der Öffentlichkeit vorgestellt werden.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) erhofft sich von beiden Projekten einen klaren messbaren Auftrag an die Volksschulen und einen Ab-

bau von Mobilitätshindernissen für Familien mit schulpflichtigen Kindern. Besonders wichtig ist, dass die berufliche Orientierung sowie die Bereiche ICT/Medien berücksichtigt sowie die Stunden-dotation für Mathematik genügend hoch angesetzt werden. Die anschliessende Stufe – insbesondere die Berufsbildung bzw. Arbeitswelt – soll zudem bei wichtigen Zwischenschritten des Lehrplanprojektes mit einbezogen werden.

Die Bildungsstandards umschreiben, welche Grundkompetenzen oder Minimalziele die Schüler in der Schulsprache, in den Fremdsprachen, in Mathematik und in den Naturwissenschaften erwerben sollen. Diese Grundkompetenzen sind – mit Ausnahme der Fremdsprachen – an drei Schnittstellen während der obligatorischen Volksschule festgelegt. Diese Standards richten sich in erster Linie an die Entwickler von Lehrplänen, Lehrmitteln und Instrumenten für die Standortbestimmungen der Schüler.

Der SAV begrüsst die vorgeschlagenen Standards als wichtigen Schritt hin zu verbindlichen nationalen Bildungszielen. Als klaren Fortschritt wertet er die Erhöhung der Transparenz bei den Anforderungen an die Lernenden und die Möglichkeiten des Bildungscontrollings. Viele Verbände, die sich in der Berufsbildung und der Nachwuchsförderung engagieren, äussern jedoch zu einem Punkt Kritik: Ihrer Meinung nach werden lediglich Minimalstandards beschrieben, wogegen die Wirtschaft verbindliche Standard-Ziele und Informationen über den individuellen Erfüllungsgrad der Schüler erwartet.

PISA-STUDIE: LESEN ALS PROBLEM

Der SAV nahm die Schweizer Resultate der jüngsten Pisa-Studie grundsätzlich mit Genugtuung zur Kenntnis. Erfreulicherweise konnten die 15-Jährigen ihr vergleichsweise hohes Niveau in Mathematik und Naturwissenschaften halten. Dagegen haben noch zu viele Jugendliche Probleme beim Lesen. Sie schaffen es nicht, alle relevanten Informationen in Texten zu lokalisieren. Diese Schwächen wirken sich im betrieblichen Alltag negativ aus und erschweren die erfolgreiche Absolvierung einer beruflichen Grundbildung. Deshalb sind hier dringend Verbesserungen nötig. Die schwächeren Schüler müssen unterstützt werden, ohne dass die Anforderungen für die guten und besten zurückgehen. (Ze)

BERUFLICHE GRUNDBILDUNG

Als bedeutendste Erstausbildung vermittelt die berufliche Grundbildung zwei Dritteln der Jugendlichen in der Schweiz eine solide Grundlage für die Erwerbstätigkeit. Die Ausbildungen orientieren sich an tatsächlich nachgefragten Berufsqualifikationen und an den zur Verfügung stehenden Arbeitsplätzen, was sich in tiefen Jugendarbeitslosen-Quoten spiegelt. Das hohe Engagement der Branchenverbände für die Berufsbildung und die grosse Ausbildungsbereitschaft der Betriebe zeigen, dass die Wirtschaft zur Versorgung des Arbeitsmarktes mit qualifizierten Fachkräften auf diesen Ausbildungsweg setzt.

Nebst der klassischen Berufslehre in einem Betrieb kann eine berufliche Grundbildung auch in einem schulischen Vollzeitangebot wie Lehrwerkstätte oder Handelsmittelschule absolviert werden. Dabei stehen insgesamt über 200 Berufe zur Wahl.

GRÖSSTES LEHRSTELLENANGEBOT SEIT EINEM JAHRZEHNT

Gemäss Lehrstellenbarometer vergaben die Unternehmen per August 2010 83 000 Lehrstellen (2009: 82 000). Weitere 7000 Ausbildungsplätze waren am Stichtag 31. August 2010 noch offen. Im Vergleich zum Vorjahr nahm das gesamte Angebot um 3000 auf 90 000 Lehrstellen zu. Dies stellte das umfangreichste Angebot seit dem Jahr 2000 (79 500) dar und übertraf gar das Höchstangebot von 88 000 Ausbildungsplätzen im Jahr 2008.

Von den 149 000 Jugendlichen, die 2010 vor der Ausbildungswahl standen, traten eine Hälfte oder rund 73 500 (2009: 75 000) in eine berufliche Grundbildung ein. Von der anderen Hälfte gaben 67 500 Jugendliche an, eine zumindest vorübergehende Lösung gefunden zu haben. 5 % oder hochgerechnet rund 8000 Personen (2009: 6 % oder 9000) bezeichneten sich als arbeitslos bzw. ohne Beschäftigung.

Das Angebot an Lehrstellen bei den Unternehmen übertrifft damit die Eintritte in die berufliche Grundbildung bei den Jugendlichen. Hauptgrund für die offen gebliebenen Lehrstellen sind nach Angaben der Betriebe vor allem ungeeignete Bewerbungen.

BILDUNGSBERICHT SCHWEIZ 2010

Der erstmals erschienene Bildungsbericht Schweiz liefert wertvolle Grundlagen zur Steuerung der Berufsbildung auf nationaler Ebene. Er bestätigt, dass die rückläufige Zahl der Schulabgänger in den nächsten Jahren zu einer verstärkten Konkurrenz zwischen den Branchen um Lehrlinge führen wird. Zudem könnte die Berufsbildung als Ganzes durch die Konkurrenz der Gymnasien unter Druck geraten. Die Verbände und Unternehmen werden auch in den nächsten Jahren gefordert sein, ihre Ausbildungsangebote laufend weiter zu entwickeln, noch bekannter zu machen und besonders auch für leistungsfähige Jugendliche attraktiver zu gestalten.

SEKUNDARSTUFE II: ALLGEMEIN- UND BERUFSBILDUNG – ÜBERSICHT ÜBER DIE BESTÄNDE AN LERNENDEN

	1990	2000	2005	2007	2008	2009
Schülerinnen / Schüler	295 807	307 121	317 417	329 890	337 145	343 297
Allgemeinbildende Schulen	74 488	93 431	97 513	103 122	103 739	106 258
– Gymnasiale Maturität	54 311	66 888	68 264	71 958	72 729	73 547
– Berufsmaturität (nachberuflich)	...	3 215	5 288	6 158	6 931	7 948
– Andere allgemeinbildende Schulen ¹	20 177	23 328	23 961	25 006	24 079	24 763
Berufliche Grundbildung ²	221 319	213 690	219 904	226 768	233 406	237 039
– Duale berufliche Grundbildung	190 392	185 600	189 355	200 053	205 132	*
– Vollzeitschule	25 956	23 832	25 678	22 813	24 163	*
– Teilzeitschule	4 971	4 258	4 871	3 902	4 111	*

*Die Zahlen lagen bei Redaktionsschluss noch nicht vor.

¹ inkl. Fachmittelschulen FMS

² inkl. Anlehre und Vorlehre

Quelle: BFS

BILDUNGSABSCHLÜSSE DER SEKUNDARSTUFE II (ALLGEMEIN- UND BERUFSBILDUNG)

	1990	2000	2005	2007	2008	2009
Abschlüsse	80 814	84 078	90 427	90 135	98 938	99 580
Allgemeinbildende Schulen	12 090	23 367	30 284	31 676	33 212	33 932
– Gymnasiales Maturitätszeugnis	12 090	15 024	16 948	17 461	18 113	18 240
– Fachmaturitätszeugnisse					531	1 007
– Fachmittelschulabschluss	...	1 865	2 617	3 600	3 685	3 501
– Berufsmaturitätszeugnis	...	6 478	10 719	10 615	10 883	11 417
Berufliche Grundbildung	68 724	60 711	60 143	58 459	65 726	65 648
– Eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ ¹	61 959	51 415	55 000	49 896	57 214	56 947
– Eidg. Berufsattest EBA	...	...	94	1 591	2 436	2 894
– Fähigkeitszeugnis übrige Berufe	5 224	7 215	3 441	2 573	2 078	2 768
– Handelsmittelschulabschluss	3 319	2 264	2 847	2 474	2 555	1 715
– Ausweise nach Anlehre	1 541	2 081	2 526	1 925	1 574	1 324

¹ inkl. Landw. Berufe

Quelle: BFS (Übersichtstabelle Sekundarstufe II)

AKTUALISIERUNG DER BILDUNGSERLASSE

Das Berufsbildungsgesetz löste eine Aktualisierung der nachgeordneten Erlasse insbesondere der Bildungsverordnungen für die beruflichen Grundbildungen aus. Die konsequente Umsetzung der Reformarbeiten beschäftigte die Branchenverbände im Berichtsjahr weiterhin stark. Auch im grössten Berufsfeld, der kaufmännischen Grundbildung, müssen formelle und inhaltliche Aktualisierungen vorgenommen und dieses Jahr der Öffentlichkeit vermittelt werden. Hier sind Bildungsspezialisten aus über 20 Branchenorganisationen intensiv an der Arbeit. Zudem fordert die Erarbeitung eines neuen Rahmenlehrplans für die Berufsmaturität die Ausbildungsfachleute quer durch die verschiedenen Wirtschaftssektoren. Noch sehr umstritten ist insbesondere die Anzahl Ausrichtungen für die Berufsmaturität.

BERUFSBILDUNG IN DER ÖFFENTLICHKEIT

Der Bundesrat zog im September 2010 eine Bilanz über sechs Jahre neues Berufsbildungsgesetz und veröffentlichte einen entsprechenden Bericht. Danach ist es gelungen, sämtliche Berufe ausserhalb des Hochschulsystems einheitlich zu regeln und bei den Bildungserlassen einen Reformschub auszulösen. Die Berufsbildung hat sich so zu einem chancengleichen Ausbildungsweg neben den allgemeinbildenden Angeboten entwickelt.

Die Denkfabrik Avenir Suisse sorgte im November 2010 mit ihrer Studie «Die Zukunft der Lehre» für Aufmerksamkeit. Die Studie regt an, dass Gymnasiasten nach der Matur mit Betrieben Lehrverträge abschliessen und statt der Berufsschule eine Fachhochschule besuchen sollen. Nach Meinung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands reichen die aufgezeigten Fakten jedoch nicht, um einen so bedeutenden Umbau eines international anerkannten Berufsbildungssystems zu rechtfertigen. (Ze)

HÖHERE BERUFSBILDUNG

Die höhere Berufsbildung umfasst die Bildungsgänge der höheren Fachschulen sowie die eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen. Sie ist ein bewährtes, marktgerechtes und arbeitsmarktorientiertes Modell zur Höherqualifizierung von Berufsleuten. Die Stärken der höheren Berufsbildung werden jedoch auf nationaler wie auch auf internationaler Ebene noch zu wenig wahrgenommen.

Bildungsabschlüsse 2009		
	Total	Frauen %
Höhere Berufsbildung	27 500	44,2
Höhere Fachschuldiplome	7 234	50,3
Eidg. Diplome	2 664	18,4
Eidg. Fachausweise	12 188	37,6
Abschlüsse der übrigen höheren Berufsbildung	5 414	63,6

Quelle: BFS (Tabelle Bildungsabschlüsse T15.2.2.1.1)

INTERNATIONALE POSITIONIERUNG

Um die höhere Berufsbildung international besser positionieren zu können, beschloss die Lehrstellenkonferenz 2010, einen nationalen Qualifikationsrahmen zu entwickeln. Damit sollen die Schweizer Berufsbildungsabschlüsse in ein Achtstufensystem eingeordnet und so europaweit vergleichbar werden. Über sogenannte Diploma Supplements werden zudem ergänzende englische Angaben gemacht, um die erworbenen Qualifikationen zu beschreiben.

FOKUS AUF FINANZIERUNG

Die Verbundpartner (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie öffentliche Hand) der Berufsbildung richteten 2010 ein Hauptaugenmerk auf die Finanzierung der höheren Berufsbildung. Diese erfolgt heute weitgehend durch die Arbeitgeber und die Studierenden, während die öffentliche Hand lediglich rund CHF 460 Mio. beiträgt.

Die Subventionsbereitschaft der öffentlichen Hand gegenüber den Angeboten der einzelnen Branchen differiert sehr stark, wobei Traditionen und bilaterale Absprachen eine erhebliche Rolle spielen. Das kann zur finanziellen Benachteiligung

von Studierenden führen, die sich nur ausserhalb ihres Wohnsitzkantons höher qualifizieren können.

Eine interkantonale Vereinbarung über die höheren Fachschulen (HFSV), zu welcher eine Vernehmlassung durchgeführt wurde, soll die Freizügigkeit für diese Einrichtungen entscheidend verbessern. Im Bereich der Berufsprüfungen und höheren Fachprüfungen erweist sich die Lösung der Finanzierungsfrage erheblich schwieriger, weil die Wirkungs-Zusammenhänge in einem ausdifferenzierten System mit rund 400 eidgenössischen Prüfungen und geschätzten über 1000 Kursen überaus komplex sind.

Zu beachten ist, dass die Erfolge der höheren Berufsbildung mit ihrer hohen Flexibilität, ihrer starken Praxis- und Outputorientierung sowie ihrer engen Verbindung zu den Arbeitsmarkt-Realitäten das Gewicht der öffentlichen Hand in der Finanzierung limitieren. Je mehr diese bei der Finanzierung ihre subsidiäre Rolle verlässt, desto mehr müsste sie konsequenterweise auch Steuerungsfunktionen wahrnehmen und damit die höhere Berufsbildung der Verwaltungs- und Schullogik unterstellen.

Gefordert ist nach Auffassung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands ein Finanzierungs-konzept, das an die strategische Positionierung der höheren Berufsbildung anschliesst und die öffentliche Finanzierung auf das Nebeneinander von staatlichen, privaten, kommerziellen sowie patronal und sozialpartnerschaftlich organisierten Bildungsangeboten abstimmt. Dabei wird man wohl nicht um eine vertiefte Auseinandersetzung mit verschiedenen Modellen herumkommen, insbesondere mit den Möglichkeiten und Grenzen von nachfrageorientierten Finanzierungsformen. (Ze)

WEITERBILDUNG

Die Weiterbildungsaktivitäten der erwerbstätigen Bevölkerung werden angesichts der demographischen Entwicklung sowie des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Strukturwandels immer wichtiger. Die Arbeitgeber unterstützen rund zwei Drittel aller Weiterbildungskurse von Erwerbstätigen in Form von Arbeitszeit, Geld oder beidem; das ergab eine Hochrechnung der Universität Bern anhand der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2006. Dabei ist eine steigende Tendenz festzustellen, nachdem zehn Jahre früher (1996) noch rund 60 % der Kurse von den Arbeitgebern unterstützt wurden. Rein finanziell betrachtet übernehmen die Arbeitgeber rund die Hälfte aller Weiterbildungsausgaben.

Branchenverbände engagieren sich oft als Trägerinnen von Schulungsinstitutionen, und Unternehmen organisieren eigene betriebliche Weiterbildungen, falls aufgrund von spezialisierten Qualifikationen und begrenzten Teilnehmerzahlen keine Angebote auf dem Markt erhältlich sind. Die Branchen regeln die spezifischen Modalitäten und die Finanzierung der Weiterbildung bei Bedarf patronal oder im Rahmen der Sozialpartnerschaft. Damit wird eine Kompetenzentwicklung im gegenseitigen Interesse sichergestellt.

UMSTRITTENES NEUES GESETZ

Eine vom Bundesrat eingesetzte Expertengruppe soll bis Ende 2011 einen Entwurf für ein Weiterbildungsgesetz vorlegen.

REIN FINANZIELL
BETRACHTET ÜBER-
NEHMEN DIE
ARBEITGEBER RUND
DIE HÄLFTE ALLER
WEITERBILDUNGS-
AUSGABEN.

Geplant ist ein «Grundsatzgesetz ohne Fördertatbestände». Die Vorarbeiten dazu zeigen, dass das Vorhaben Begehrlichkeiten weckt. So klaffen grosse Lücken zwischen den weit reichenden Regulierungswünschen von Gewerkschaften und einigen subventionierten Bildungsanbietern sowie den ökonomischen Realitäten eines weitgehend privaten Weiterbildungsmarktes im Umfang von CHF 5,3 Mrd.

Die Gewerkschaften wollen die Arbeitgeber per Gesetz dazu verpflichten, allen ihren Mitarbeitenden teilweise obligatorische Weiterbildungsurlaube zu gewähren. Auch soll ein Recht auf regelmässige Standortbestimmungen bei der Berufs- und Laufbahnberatung eingeführt werden. Erfahrungen aus dem Ausland zeigen allerdings, dass solche Massnahmen wenig Wirkung erzielen.

Ein staatlicher Handlungsbedarf kann höchstens für die relativ kleine Gruppe der gering Qualifizierten nachgewiesen werden. Hier sind vorab die Behörden gefordert, ihre zahlreichen Qualifikations-Aktivitäten in der Sozialhilfe, den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren, den Berufsberatungen etc. besser aufeinander abzustimmen. Die Arbeitgeber können ausserhalb der beruflichen oder beruflich motivierten Weiterbildung keine Verantwortung übernehmen. Sie sind auch nicht in der Pflicht, wenn es um die Behebung von Dysfunktionen im staatlichen Bildungswesen geht.

EIGENVERANTWORTUNG UND STEUERLICHE ABZUGSFÄHIGKEIT

Die Schlüsselbegriffe für zukünftige Herausforderungen in der Weiterbildung sind innovative Lerninhalte und -formen, kundenbezogenes Handeln und Eigenverantwortung. Ein zusätzliches Gesetz würde hingegen die Innovationsbereitschaft und Eigenverantwortung sowohl der Kunden als auch der Bildungsdienstleister mit neuen Vorschriften hemmen.

Handlungsbedarf besteht dagegen bei der steuerlichen Behandlung von Aus- und Weiterbildungskosten. Die Eidg. Steuerverwaltung führte dazu im Berichtsjahr eine Vernehmlassung durch. Nach Meinung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands ist der vorgeschlagene Steuerabzug von CHF 4000 viel zu tief angesetzt, er wird sich dezidiert für eine Erhöhung dieses Betrags einsetzen. (Ze)

KOMMUNIKATION UND MEDIENARBEIT

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) betrachtet eine professionelle Öffentlichkeits- und Medienarbeit als Kernaufgabe. Anfragen von Medienschaffenden werden möglichst schnell und kompetent bearbeitet und beantwortet. Der Verband legt Wert darauf, dass er sehr gut erreichbar ist. Die zuständigen Dossierverantwortlichen bemühen sich, umfassende Auskünfte zu geben. Der SAV achtet zudem darauf, dass seine Informationen klar, präzise und allgemein verständlich sind. Glaubwürdigkeit, Offenheit und die Gleichbehandlung der Medien sind bewährte Pfeiler seiner Informationspolitik.

Der SAV will die Medien und die Öffentlichkeit auch aktiv mit Informationen über arbeitgeber- und verbandsrelevante Themen versorgen. Dafür setzt er neben den elektronischen Kommunikationsinstrumenten regelmässig auch Medienmitteilungen und Medienkonferenzen ein. Er bemüht sich zudem, die Kontakte zu Medienvertretern zu pflegen und zu intensivieren.

Im Jahr 2010 stand die Öffentlichkeitsarbeit des Schweizerischen Arbeitgeberverbands im Zeichen der Modernisierung. Dies gilt insbesondere für die Kommunikationsmittel des Verbands, die sowohl im Print- als auch im Onlinebereich umfassend erneuert wurden.

NEULANCIERUNG DES «SCHWEIZER ARBEITGEBER»

Die Verbandszeitschrift «Schweizer Arbeitgeber» wurde per 1. September mit einem neuen Layout und einer angepassten inhaltlichen Struktur neu lanciert. Grundlage der Überarbeitung bildete eine Leserbefragung, welche der Zeitschrift zwar eine hohe Informationsqualität attestierte, daneben aber formale Defizite aufzeigte. Auch in der Neugestaltung wird das integrierte Konzept mit einem deutsch- und einem französischsprachigen Teil fortgeführt. Der optische Auftritt und die Bildsprache haben mit dem modernisierten Layout aber eine deutliche Aufwertung erfahren. Das Ziel, die Zeitschrift damit für die relevanten Zielgruppen attraktiver zu machen und den modernen Standards im Printbereich anzupassen, wurde damit erreicht.



René Pfister

Die Neulancierung war verbunden mit dem Übergang von einem zweiwöchentlichen zu einem monatlichen Erscheinungsrhythmus. Seit September 2010 wird der «Schweizer Arbeitgeber» jeweils zu Beginn des Monats versandt.

Die Neugestaltung der Verbandszeitschrift war vom Vorstandsausschuss im November 2009 gutgeheissen und bis Ende Juni 2010 in Zusammenarbeit mit einer externen Kommunikationsagentur umgesetzt worden. Am Umsetzungsprozess beteiligte sich auch René Pfister, der Dr. Hans Reis mit Wirkung per 1. September 2010 als Chefredaktor ablöste und als Mitglied der Geschäftsleitung zugleich die Aufgaben des SAV-Informationsschefs übernahm. Dr. Hans Reis, dem der SAV für sein grosses Engagement herzlich dankt, trat nach 19-jähriger Tätigkeit für den Verband per Ende August in den Ruhestand.

NEWSLETTER, WEBSITE UND CONTENT MANAGEMENT

Seit Mitte September 2010 wird der «Schweizer Arbeitgeber» mit dem neuen SAV-Newsletter ergänzt, der rund alle zwei Wochen online verschickt wird und vor allem der kurzfristigen Information dient. Zudem wurde die Website des SAV bis im Herbst rundum erneuert, sodass die Nutzer heute auf ein breites und gut strukturiertes Angebot arbeitgeberrelevanter Themen zugreifen können.

Die Kommunikationsmittel des SAV haben 2010 also einen Modernisierungsschub erfahren und befinden sich in einem dynamischen Entwicklungsprozess. Dabei verfolgt der Verband das Ziel, die Kommunikation gegen aussen vermehrt crossmedial auszurichten und die entsprechenden Synergien zu nutzen.

Parallel zur Modernisierung der Kommunikationsmittel haben der Informationschef, der Webmaster und die verbandsinterne Redaktion das Content Management (Themen- und News-Management) reorganisiert und auf die verschiedenen Informationskanäle abgestimmt. Dabei gilt folgender Grundsatz: Im «Schweizer Arbeitgeber» werden latent aktuelle Themen behandelt, die für die Zielgruppen der Verbandszeitschrift relevant und attraktiv sind. Dazu gehören neben festen Rubriken und einem Brennpunkt auch Beiträge aus den Verbandsdossiers sowie Hintergründe, Interviews und Reportagen. Im Newsletter und auf der Website werden News-Stoffe, aber auch aktuelle Informationen der Mitglieder des SAV aufgegriffen – gemäss der bestehenden Rubrifizierung der beiden Online-Kanäle. Damit wird sichergestellt, dass die SAV-Medien effizient, zeit- und zielgruppengerecht genutzt werden. (Pfi)

SEIT MITTE SEPTEMBER
2010 WIRD DER «SCHWEIZER
ARBEITGEBER» MIT DEM
NEUEN SAV-NEWSLETTER
ERGÄNZT, DER RUND ALLE
ZWEI WOCHEN ONLINE
VERSCHICKT WIRD UND VOR
ALLEM DER KURZFRISTIGEN
INFORMATION DIENT.

«SCHWEIZER ARBEITGEBER», WEBSITE & NEWSLETTER

«SCHWEIZER ARBEITGEBER»

Im Jahr 2010 wurde der Publikationsrhythmus des «Schweizer Arbeitgeber» im Rahmen der Neukonzeption umgestellt. Die Verbandszeitschrift erscheint seit dem 1. September einmal pro Monat (statt wie vorher zweiwöchentlich) und künftig zwölf Mal pro Jahr. Gleichzeitig beträgt die durchschnittliche Seitenzahl pro Ausgabe neu 68 Seiten (inklusive Umschlagseiten), vorher waren es 42 Seiten. Die Umstellung hatte zur Folge, dass 2010 insgesamt 18 Ausgaben (Vorjahr 24) publiziert wurden – mit einem Gesamtumfang von 960 Seiten (Vorjahr 1308 Seiten).

Vom Gesamtumfang entfielen knapp 66 Seiten auf Inserate (Vorjahr: 96). Das absolute Inserate-Volumen ging damit deutlich zurück, was natürlich auch auf die reduzierte Erscheinungsweise zurückzuführen ist. Der Inserate-Umsatz fiel im Vergleich zu 2009 entsprechend um etwas mehr als 50 %. Ein Grund dafür war zudem die andauernde Baisse im Werbemarkt für Printprodukte, in dem sich erst gegen Ende Jahr eine klare Trendwende zum Positiven abzeichnete.

Die durchschnittliche Druckauflage des «Schweizer Arbeitgeber» lag 2010 mit 4780 Exemplaren leicht über derjenigen des Vorjahrs. Die Zahl der Abonnenten respektive der verkauften Auflage konnte 2010 erfreulicherweise ebenfalls gesteigert werden – um rund 4 %. Entsprechend nahmen auch die Erlöse aus Abonnements etwas zu. Das ist vor allem der intensiven Abonnenten-Werbung mit Versänden von Probeexemplaren an Mitglieder und dem intensiven Telemarketing durch eine spezialisierte Firma zu verdanken.

Die Herstellungs- und Versandkosten gingen im Vergleich zu 2009 (wegen der geringeren Zahl an Ausgaben) um knapp einen Fünftel zurück, derweil sich die Kosten für die Umsetzung der Neugestaltung im Rahmen des Budgets bewegten. Zu Buche schlugen auf der Kostenseite die ausserordentlichen Anstrengungen im Bereich Abonnentenwerbung. Mit Blick auf die künftige Entwicklung wurde mit der Sihldruck AG im Juli 2010 ein neuer Vertrag unterzeichnet. Dieser regelt den Druck, den Versand und die Abonnentenverwaltung und trägt den Voraussetzungen und Produktionsbedingungen der neu konzipierten Zeitschrift Rechnung.

WEBSITE WWW.ARBEITGEBER.CH

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) hat seine Website im Jahr 2010 inhaltlich erweitert und gestalterisch modernisiert. Der neue Webauftritt ist übersichtlich, bedienerfreundlich, ruhig und mit Informationen angereichert, die für Arbeitgeber von Interesse sind. Zu den Neuerungen gehört ein «Fokus» mit Beiträgen und Kommentaren zu Themen, die für den SAV von besonderer Relevanz sind. Unter «Publikationen» sind einerseits die Stellungnahmen des Verbands zu Vernehmlassungen verfügbar, andererseits Dossiers, Referate und Arbeitbertipps. Unter «Medien» sind alle Medienmitteilungen und -mappen zu finden, unter «Agenda» weist der SAV auf interessante Veranstaltungen und wichtige Termine hin. Dazu kommen relevante Informationen zu den Themen Arbeitsmarkt, Arbeitsrecht, Bildung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Sozialpolitik und Sozialversicherungen, Internationales sowie Themen A bis Z. Diese vielfältigen Möglichkeiten zur Information hinterlassen ihre Spuren bei der Internetstatistik. Die Seiten von www.arbeitgeber.ch wurden im Berichtsjahr über 330 000 Mal angeklickt, rund 30 000 Mal mehr als 2009. Auch Medienvertreter griffen im Berichtsjahr rege auf Informationen der SAV-Website zurück.

NEWSLETTER

Im neuen Newsletter des SAV – er wurde am 22. September 2010 lanciert – finden die aktuellen und raschen Informationen des Verbandes Platz. Er wird in elektronischer Form publiziert und sowohl an Interessierte als auch an Abonnenten des «Schweizer Arbeitgeber» per E-Mail versandt. Der Newsletter ist gratis und erscheint rund 14-täglich in einer deutschen und französischen Version.

Als Rubriken enthält er erstens einen «Fokus» mit Kommentaren oder Meldungen. Zweitens sind unter «News» kurze Nachrichten und SAV-Stellungnahmen zu finden. Drittens beinhaltet der «Branchen-Spot» Neuigkeiten von SAV-Mitgliederverbänden, zum Beispiel Medienmitteilungen oder personelle Wechsel. Viertens werden in der «Agenda» interessante Veranstaltungen und Termine der nächsten Wochen publiziert. Den News-Service nutzten Ende 2010 bereits über 900 Abonnentinnen und Abonnenten, die Tendenz ist weiter steigend. (Pfi / Wi)

MEDIENKONFERENZEN UND COMMUNIQUÉS

Der Schweizerische Arbeitgeberverband nahm im Jahr 2010 mit Medienmitteilungen zu folgenden Themen Stellung:

- 06.01.2010: Volksabstimmung vom 7. März
2. Säule sichern und Zusatzbeiträge verhindern (Medienkonferenz)
- 25.02.2010: IV-Revision
Die Invalidenversicherung auf dem Sanierungspfad
- 07.03.2010: «Nein» zur Anpassung des BVG-Mindestumwandlungssatzes verschiebt Probleme, statt sie zu lösen (nach der Abstimmung)
- 08.03.2010: Zukunft der beruflichen Vorsorge – Dialog statt neue Forderungen (nach der Abstimmung)
- 19.03.2010: Volksabstimmung vom 26. September
Der Schweizerische Arbeitgeberverband unterstützt die Revision der Arbeitslosenversicherung
- 29.03.2010: Probleme bei den Sozialversicherungen
Die Schweiz trotz der Rezession – Probleme anpacken, Ja zur ALV-Revision! (Medienkonferenz)
- 08.04.2010: Wechsel in der Geschäftsleitung des SAV
Ab 1. September 2010: René Pfister als Nachfolger von Hans Reis
- 27.05.2010: Schweizer Wirtschaft bei OECD gestärkt
- 30.06.2010: Arbeitgebertag 2010
Den Arbeitsmarkt stärken, die Sozialwerke sanieren
- 30.06.2010: Volksabstimmung vom 26. September
Arbeitslosenversicherung: Beitragserhöhungen mit Revision bremsen
- 05.07.2010: Volksabstimmung vom 26. September
Noch höhere Lohnabzüge stoppen (Medienkonferenz)
- 30.08.2010: Volksabstimmung vom 26. September
Unternehmer/innen sagen Ja zur ALV-Revision (Medienkonferenz)
- 26.09.2010: Gebremste Beitragserhöhungen und korrigierte Fehlanreize: Das «JA» zur AVIG-Revision stärkt die Arbeitslosenversicherung (nach der Abstimmung)
- 28.11.2010: Der Schweizerische Arbeitgeberverband bedauert das JA zur Ausschaffungsinitiative (nach der Abstimmung)
- 28.11.2010: Der Schweizerische Arbeitgeberverband begrüsst die Ablehnung der SP-Steuerinitiative (nach der Abstimmung)

INTERNATIONALE ARBEITSORGANISATION (IAO)

Die 99. Session der internationalen Arbeitskonferenz fand vom 2. bis zum 18. Juni 2010 in Genf statt. Ein zusammenfassender Bericht darüber erschien 2010 in der Nummer 15 des «Schweizer Arbeitgeber».

FÜR EIN NEUES WELTWEITES REGELUNGSSYSTEM

Die Session war geprägt vom Besuch des Ehrengastes, von Bundespräsidentin Doris Leuthard, die eine Rede vor der Vollversammlung der Arbeitskonferenz hielt. Indem sie sich auf die weltweite finanzielle und wirtschaftliche Krise bezog, unterstrich die Präsidentin der Eidgenossenschaft die Notwendigkeit eines neuen, weltweiten Regelungssystems. Sie erinnerte in diesem Rahmen an die Rolle der IAO, um der erforderlichen sozialen Regulierung der Globalisierung nachzukommen. Bundesrätin Leuthard trat dafür ein, dass die Themen des Handels einerseits und die sozialen Fragen andererseits auf eine kohärente Art und Weise behandelt werden, «damit die Frage der sozialen Klauseln nicht zu einem den Protektionismus begünstigenden Vorwand werde». Folgerichtig rief sie dazu auf, die Synergien zwischen den internationalen Organisationen, wie namentlich der IAO, dem Internationalen Währungsfonds (IWF) und der Weltbank, zu verstärken.

STRATEGISCHE ZIELSETZUNG DER BESCHÄFTIGUNG

Die Erklärung der IAO über die soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, welche im Juni 2008 angenommen wurde, sieht eine Folgeaktion in der Form einer Reihe von zyklischen Überprüfungen oder sich wiederholenden Diskussionen vor, welche die Umsetzung der vier strategischen Ziele der IAO (Beschäftigung, sozialer Schutz, sozialer Dialog, Rechte bei der Arbeit) betreffen.

Im Berichtsjahr fand die erste dieser Diskussionen statt, welche die strategische Zielsetzung der Beschäftigung behandelte. Diese Aussprache in erster Lesung hat für die Arbeitgeber gute Resultate zur Folge gehabt. Die von der Konferenz angenommenen Schlussfolgerungen enthalten praktische Empfehlungen zu Handen der Sozialpartner, der Regierungen und des IAA, im Hinblick darauf, was sie unternehmen sollten, um die Anstrengungen für die Beschäftigungsförderung zu verbessern und die Ziele der Erklärung besser zu erreichen.



Alexandre Plassard

Diese Empfehlungen decken sieben Punkte ab: makroökonomische Politiken, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik, Beschäftigungsfähigkeit – Produktivität – Lebensstandard, Handels- und Investitionspolitiken, normative Aktionen der IAO, Verknüpfung zwischen den vier strategischen Zielen der Organisation, an den Verwaltungsrat gerichtete Anfragen. Vor allem hat der Ausschuss zu Handen des IAA die Notwendigkeit unterstrichen, die Bedeutung der Unternehmen, welche die Investitionen fördern und auch die Berechtigung der neuen Arbeitsformen, wie die Teilzeitarbeit, besser anzuerkennen. Für die Arbeitgeber ist es wichtig, dass die IAO tiefgründiger über die Art und Weise nachdenkt, wie ihre Arbeit die Investitionen beeinflusst. Gewiss, die Rolle der IAO in diesem Zusammenhang ist auf die mit dem Arbeitsmarkt zusammenhängen Gesichtspunkte zentriert.

BESEITIGUNG DER KINDERARBEIT

Der globale Folgebericht der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaassnahmen war dieses Jahr der effektiven Beseitigung der Kinderarbeit gewidmet. Die Verhandlungen fanden in einer neuen Form mit einem Panel und einer Generaldebatte statt. Die Gruppe der Arbeitgeber rief ihre Unterstützung für die Erklärung und ihre Folgeprozedur in Erinnerung. Es bleibt noch vieles zu tun, um das Ziel von 2016 zu erreichen und zwar eine Welt frei von den schlimmsten Formen der Kinderarbeit. Die Arbeitgeber vertreten in dieser Frage eine differenzierte Position. Sie sind der Meinung, dass man unterscheiden muss zwi-

schen den schlimmsten Formen der Kinderarbeit im Sinne des Übereinkommens Nr. 182 und den Aktivitäten, welche für Kinder von Familien, die in der Welt in Armut leben, nutzbringend sein können. Der Schwerpunkt muss bei diesem Thema zuerst auf die Beseitigung der schlimmsten Aspekte wie die gefährlichen Arbeiten gelegt werden. Für die Zukunft geht es darum, die Grundausbildung zu verstärken und die Beschäftigung zu fördern, um die Armut weltweit auszumerzen.

2010 überarbeitete die Konferenz die Folgeprozedur der Erklärung. In Zukunft wird der Gesamtbericht alle vier Jahre besprochen und auf einmal die vier fundamentalen Prinzipien der Erklärung abdecken. Für die Arbeitgeber ist es wichtig, dass die Erklärung von 1998 ihren Förderungscharakter beibehält. Sie soll nicht zu einem Instrument verkommen, welches der Durchsetzung der Ratifizierung von IAO-Übereinkommen dient.

HIV/AIDS UND DIE WELT DER ARBEIT

Die Konferenz nahm in zweiter Lesung diese für viele Entwicklungsländer sehr wichtige Frage wieder auf. Die Arbeitgeber wiederholten ihre Präferenz für eine Empfehlung zu diesem Thema. Ein solches Instrument wird geeigneter sein, um die notwendige Flexibilität zu bieten, damit den Bedürfnissen der Länder der verschiedenen Regionen der Welt, welche sich in unterschiedlichen Situationen betreffend HIV/Aids befinden, entsprochen wird. Der Ausschuss nahm diese Haltung wieder auf. Die Gruppe der Arbeitnehmer, die einem Übereinkommen den Vorzug gegeben hätten, stimmten schliesslich diesem Vorgehen zu und stellten klar, dass sie in dieser Angelegenheit ein starkes Instrument wünsche.

Für die Arbeitgeber war es wichtig, dass das angenommene Instrument darauf abzielt, das HIV/Aids-Problem am Arbeitsplatz zu behandeln und nicht den Eindruck erweckt, dass die Arbeitswelt den Sektor Gesundheitspflege ersetzen kann.

Die Empfehlung findet bei allen Sektoren wirtschaftlicher Tätigkeit Anwendung. Sie bezeichnet keine spezielle Kategorie von Arbeitnehmern und behält so einen weiten Anwendungsbereich. Das Hauptziel der Empfehlung besteht darin, die Regierungen sowie die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen in der Festlegung ihrer Rolle und ihrer Verantwortung auf nationaler

Ebene bei ihren Antworten zu HIV/Aids am Arbeitsplatz zu lenken. Dieser sollte eine wichtige Rolle betreffend der Information über den Zugang zur Verhütung, über die Behandlung, Pflege und Hilfe in dieser Angelegenheit spielen.

Die Empfehlung wurde in der Schlussabstimmung mit einer weitgehenden Unterstützung der drei Gruppen der IAO angenommen. Gleichwohl brachte die Gruppe der entwickelten Länder im Bericht des Ausschusses ihre Zweifel betreffend die juristische Fundierung des Instruments zum Ausdruck. Die Delegation der schweizerischen Arbeitgeber enthielt sich bei der Abstimmung der Stimme, weil gewisse Vorschriften der Empfehlung für die Unternehmen ein Problem bilden könnten. Die Schweizer Regierung stimmte für das Instrument.

HAUSANGESTELLTE

Weltweit wird die Anzahl der Hausangestellten auf beinahe 100 Millionen geschätzt. Die Mehrheit bringt ihren Herkunftsländern beträchtliche Einkünfte ein, d.h. rund 150 Mrd. US Dollar.

Diese wichtige Frage war Gegenstand einer Diskussion in erster Lesung mit dem Ziel der Annahme eines internationalen Instruments im Jahr 2011. Die Behandlung dieses Themas stellte eine Herausforderung dar, denn weder die Arbeitgeber noch die Arbeitnehmer verfügen über entwickelte Organisationen für diese Kategorie von Arbeitskräften. Eine weitere Schwierigkeit stellte das Problem der Überlappung der Beschäftigung mit den Fragen betreffend die Familien und das Privatleben in verschiedenen Regionen der Welt dar.

Die Arbeitgeber setzten sich auf Anhieb für die Annahme eines flexiblen, nicht zwingenden Instruments ein, im vorliegenden Fall eine Empfehlung. Dieser Ansicht wurde leider nicht Folge geleistet und die Konferenz entschied, sich einem durch eine Empfehlung vervollständigten Übereinkommen zuzuwenden. Der schliesslich vom Ausschuss angenommene Entwurf gibt eine Definition der Hausarbeit, welche von vielen Ländern angenommen werden könnte. Gelegenheitsarbeiter sind vom Übereinkommen ausgeschlossen. Die Arbeitgeber konnten es so einrichten, dass der Text zwischen den von einer Arbeitsagentur verpflichteten Hausangestellten und denjenigen von Haushalten direkt angestellten unterscheidet.

Dennoch könnte zu diesem Zeitpunkt der vorliegende Entwurf eines Übereinkommens von den meisten Ländern unmöglich ratifiziert werden. Er bezieht sich auf viele schwierige Punkte für die Regierungen, insbesondere was die Migrationspolitik betrifft. Es wird daher nötig sein, diesen Text vor der zweiten Lesung im Jahr 2011 erheblich zu verbessern.

DURCHFÜHRUNG DER NORMEN

Der Ausschuss für die Durchführung der Normen überprüft jedes Jahr die Anwendung der durch die Mitglieder der IAO ratifizierten Übereinkommen. Anlässlich der Generaldebatte unterstrichen die Arbeitgeber die Bedeutung der tripartiten Steuerung der Anwendung der Normen der IAO. Sie riefen in Erinnerung, dass die letzte Verantwortung im Bereich der Überprüfung der Normen den tripartiten konstituierenden Repräsentanten der Organisation obliegt, die an der Konferenz vertreten sind, nämlich den Arbeitgebern, den Arbeitnehmern und den Regierungen und nicht dem Expertenausschuss. Für die Arbeitgeber sollte der Bericht des Ausschusses nunmehr auch die Meinungen der tripartiten konstituierenden Repräsentanten betreffend die Durchführung der Normen wiedergeben.

Im Berichtsjahr behandelte die dem Ausschuss vorgelegte Gesamtstudie die Instrumente der IAO im Bereich der Beschäftigung. Die Studie nahm Bezug auf das Übereinkommen Nr. 122 über die Beschäftigungspolitik, das Übereinkommen Nr. 142 über die Berufsberatung und die Berufsbildung im Rahmen der Erschliessung des Arbeitskräftepotentials, das Übereinkommen Nr. 88 über die Arbeitsmarktverwaltung, das Übereinkommen Nr. 181 über private Arbeitsvermittler, die Empfehlungen Nr. 189 betreffend allgemeine Voraussetzungen für die Förderung der Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen und Nr. 193 betreffend die Förderung der Genossenschaften. Die Schweiz hat die Übereinkommen Nr. 88 und Nr. 142 schon ratifiziert. Anlässlich der Debatte erinnerten die Arbeitgeber an die Bedeutung, sich zu vergewissern, dass die Kohärenz der IAO-Normen der produktiven Vollbeschäftigung nicht schadet. Die Wirtschaftskrise hat die Tragweite der Notwendigkeit aufgezeigt. Für die Arbeitgeber besteht der beste Schutz gegen die wirtschaftliche Unsicherheit darin, produktive Ar-

beitsplätze zu schaffen, die der Veränderung angepasst werden können. Die Schaffung von Arbeitsplätzen darf nicht durch eine allzu schwerfällige Reglementierung des Arbeitsmarkts behindert werden.

Die Auswahl der Liste der einzelnen zu behandelnden Fälle war dieses Jahr wiederum durch Spannungen mit der Gruppe der Arbeitnehmer gekennzeichnet. Die Arbeitgeber wünschten, dass ihre Eingaben durch den Ausschuss besser anerkannt werden. Schliesslich wurde eine Liste von 25 Fällen von Ländern für die Diskussion im Ausschuss berücksichtigt. Aus der Sicht der Arbeitgeber waren unter diesen deren drei besonders wichtig, es betraf das Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, das Übereinkommen Nr. 182 über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit und das Übereinkommen Nr. 169 über eingeborene und in Stämmen lebende Völker. Bei diesem Übereinkommen unterstrichen die Arbeitgeber, dass es dem Expertenausschuss nicht zusteht, über die Fortsetzung von laufenden wirtschaftlichen Aktivitäten zu entscheiden. Dieses Jahr wurden drei Länder mit einem «Sonderabsatz» aufgrund der Übereinkommen Nr. 87 (Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts) und Übereinkommen Nr. 138 (Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung), versehen.

BEURTEILUNG DER INTERNATIONALEN ARBEITSKONFERENZ (IAK)

Zusammengefasst ergab die Diskussion über die strategische Zielsetzung der Beschäftigung für die Arbeitgeber ein gutes Resultat. Die Empfehlung über HIV/Aids bietet für eine Anzahl Länder eine nützliche Orientierung. Der Entwurf für ein Übereinkommen für die Hausangestellten muss wesentlich verbessert werden. Der Ausschuss für die Durchführung der Normen hat wichtige Arbeit geleistet, und die Arbeitgeber werden sich weiterhin für ein besseres Funktionieren einsetzen.

In der Aufzählung der speziellen Tagungen der IAO muss das «Globale Forum über neue Entwicklungen und Herausforderungen im Sektor Hotellerie und des Tourismus und deren Auswirkungen auf die Beschäftigung, Entwicklung der Humanressourcen und Arbeitsbeziehungen» erwähnt werden. Der Verband Hotelleriessuisse ver-

trat den Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) an diesem Forum, das in November 2010 in Genf stattfand.

BESCHWERDE DES SGB BEI DER IAO

Der Bundesrat gab einen Vorentwurf für eine Teilrevision des Obligationenrechts betreffend die Sanktionen wegen missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung bis Mitte Dezember 2010 in die Vernehmlassung. Ein besonderes Augenmerk widmete er der vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB) im Jahr 2003 bei der IAO eingereichten Beschwerde wegen missbräuchlicher Kündigung von gewerkschaftlichen Vertretern oder Delegierten entstandenen Problematik.

In diesem Entwurf würde eine Kündigung eines durch die Arbeitnehmerschaft gewählten Vertreters als missbräuchlich beurteilt, wenn «der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen gerechtfertigten Kündigungsgrund hatte, welcher der Person des Arbeitnehmers inhärent ist». Eine Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen wäre demzufolge missbräuchlich. Zudem schlägt der Bundesrat vor, die Entschädigung, welche vom Arbeitgeber als Sanktion bei missbräuchlicher Kündigung auszurichten wäre, von 6 auf 12 Monatslöhne anzuheben. Immerhin hat der Bundesrat seine Haltung betreffend die Kompatibilität des schweizerischen Rechts mit den Anforderungen des Übereinkommens Nr. 98, das in der Beschwerde des SGB herangezogen wird, beibehalten. Er hat ebenso erneut bekräftigt, dass die Wiedereingliederung des betroffenen Arbeitnehmers im schweizerischen Recht nicht zur Regel werden könne. Der Entwurf geht nun an das Parlament. Der SAV ist dezidiert gegen diese Teilrevisionsvorschläge für das Obligationenrecht. Er wird sich weiterhin den Versuchen widersetzen, die darauf abzielen, Druck auf das schweizerische Recht über den Umweg internationaler Organisationen auszuüben.

ANHÖRUNG BETREFFEND DIE IAO

Im August 2010 nahm der SAV an einer Anhörung der Aussenpolitischen Kommission des Nationalrats betreffend die Internationale Arbeitsorganisation und im Besonderen der internationalen Arbeitsnormen teil.

Der SAV rief bei dieser Gelegenheit seine Unterstützung für die geltende Politik des Bundesrats betreffend die Ratifizierung der Übereinkommen der IAO in Erinnerung: Die Schweiz ratifiziert ein internationales Übereinkommen nur dann, wenn ihr positives schweizerisches Recht mit dem letzteren kompatibel ist. Zudem brachte der SAV seinen Widerstand gegen jegliche Form von sozialen Klauseln in den von der Schweiz abgeschlossenen Verträgen zum Ausdruck.

Die Kommission nahm im Anschluss an diese Sitzung zwei Postulate an. Das erste beauftragte den Bundesrat einen Bericht über die Übereinkommen der IAO auszuarbeiten, welche die Schweiz ratifizieren könnte. Das zweite lädt den Bundesrat ein, sich dafür einzusetzen, dass die IAO den Status eines Beobachters bei der Welthandelsorganisation (WTO) erhält. Der Nationalrat lehnte diese beiden Postulate in der Märzsession 2011 ab. Der SAV befürwortet diesen Entscheid.

RATIFIZIERUNG DES SEEARBEITSÜBEREINKOMMENS

Die Eidg. Räte stimmten in der Oktobersession 2010 der Ratifizierung des Seearbeitsübereinkommens (MLC) der IAO durch die Schweiz zu. Der SAV unterstützte die Ratifizierung dieses für die schweizerische Seeschifffahrt wichtigen Instruments. Das Übereinkommen definiert weltweit geltende Minimalstandards betreffend die Arbeitsbedingungen für Seeleute. Mit dieser Ratifizierung unterstützt die Schweiz ihre Wirtschaft, indem sie den freien Verkehr der Importe und Exporte von Waren erleichtert und die Versorgung des Landes auch in Krisenzeiten sicherstellt.

Im Februar 2011 reichte die Schweiz beim Internationalen Arbeitsamt in Genf sein Ratifizierungsinstrument des Übereinkommens ein. Sie ist somit der erste Staat ohne Küstenzone, das im Seeschifffahrtssektor engagiert ist, welches die MLC ratifiziert. (PI)

INTERNATIONALER VERBAND DER ARBEITGEBER (OIE)

Der Internationale Verband der Arbeitgeber stellt das weltweit umfassendste Netzwerk der Geschäftswelt dar. Er umfasst heute die Arbeitgeberorganisationen aus 142 Ländern. Seine Rolle besteht auf internationaler Ebene darin, in den Bereichen Arbeit und soziale Angelegenheiten ein für die Arbeitgeber günstiges Umfeld zu fördern.



Das Jahr 2010 war geprägt vom 90. Jahrestag der Gründung des OIE, der weiterhin die Ansichten und Interessen der Arbeitgeber in einer globalisierten und in vermehrtem Mass vernetzten Welt wahrt. Die Haupttätigkeit des OIE bleibt die Unterstützung und Lenkung der Gruppe der Arbeitgeber innerhalb der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Er entwickelt zudem weiter seine Beziehungen mit anderen internationalen Organisationen des Systems der Vereinten Nationen, z. B. mit der Weltbank.

DIE HERAUSFORDERUNG DER BESCHÄFTIGUNG

Während der Jahres 2010 blieb für den OIE und seine Mitgliedsverbände als wichtigste Herausforderung die Auswirkung der weltweiten Wirtschaftskrise, insbesondere die weltweite Beschäftigungskrise. Diese Konstellation hat in gewissen Kreisen ein starkes Wiederaufleben der Kritiken gegen die Globalisierung hervorgerufen. Gleichwohl ruft der OIE in Erinnerung, dass die Länder, welche sich erfolgreich in die internationale Wirtschaft haben eingliedern können, ein höheres Wachstum aufwiesen als diejenigen, welche in geschlossenen Volkswirtschaften operierten.

In diesem Rahmen stellte die erste Zusammenkunft der Arbeitsminister der G-20, die im April 2010 in Washington stattfand, für die OIE eine wichtige Debatte dar. Das Ziel dieses Treffens bestand darin, die internationale Kooperation und die Koordination der Sozial- und Beschäftigungspolitik im breiteren Rahmen des G-20 zu verstärken. Anlässlich dieser Zusammenkunft organisierte der OIE in Zusammenarbeit mit dem beratenden Ausschuss für Wirtschaft und Industrie bei der OECD (BIAC) und dem United States Council for international business (USCIB) ein internationales Forum der Geschäftswelt zum Thema «der Aufschwung des Arbeitsmarkts, ein globaler Überblick». Es ging darum, die regionalen Perspektiven der Rückkehr zum Wirtschafts-

wachstum im Hinblick auf die Wiederankurbelung der Beschäftigung zu prüfen. Die Ausbildung und die Entwicklung der Fähigkeiten stellten einen wesentlichen Punkt dieses Ansatzes dar. Die Ergebnisse dieser Aussprache wurden in den Verhandlungen und den Schlussfolgerungen der G-20 übernommen.

Der OIE legte 2010 zudem einen ganz speziellen Schwerpunkt auf die Jugendbeschäftigung. Er entwickelte zu diesem Zweck für seine Mitglieder ein Internet-Tool, das Förderprogramme in diesem Bereich vorstellt.

Der OIE bekräftigte erneut seine Unterstützung für den globalen Pakt für Beschäftigung (2009) der IAO. Er unterstrich dennoch, dass der Pakt ein spezifisches Werkzeug als Antwort auf die Krise darstellt, der eine Auswahl von Massnahmen bietet, die von den Staaten entsprechend ihres nationalen Hintergrunds eingesetzt werden können. Er stellt nicht eine Liste von untrennbaren Verpflichtungen dar.

VEREINIGUNGSFREIHEIT

Der OIE setzt sich weiter beharrlich für die Einhaltung des Prinzips der Vereinigungsfreiheit ein, das ebenfalls für die Arbeitgeber Anwendung findet. Er muss sich vor allem dafür stark machen, dass der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit des Verwaltungsrats der IAO den Interessen der Arbeitgeber in dieser Angelegenheit Rechnung trägt. Konkret bringt der OIE den Arbeitgeberorganisationen, deren Vereinigungsfreiheit nicht respektiert wird, in allen Regionen Hilfeleistung, Rat und Unterstützung.

SOZIALE UNTERNEHMENSVERANTWORTUNG

Im September 2010 nahm die internationale Organisation für Normung (ISO) den Text ihrer Leitlinien betreffend die soziale Unternehmensverantwortung an. Die wichtigsten Weltwirtschaftsverbände – der OIE, die internationale Handelskammer und der BIAC – beschlossen unter gemeinsamer Zustimmung, dem Text ihre Unterstützung nicht zu geben. Dieser ist zu lang, de-

DER INTERNATIONALE
VERBAND DER
ARBEITGEBER STELLT
DAS WELTWEIT
UMFASSENDSTE
NETZWERK DER
GESCHÄFTSWELT DAR.

tailliert bis zum Exzess und unnötig komplex. Zudem zielen seine Leitlinien hauptsächlich auf die grossen Organisationen ab, vor allem auf die multinationalen Unternehmen. Für den OIE ist dies ein schlechtes Zeichen, welches als selbstverständlich voraussetzt, dass die soziale Unternehmensverantwortung nur die grossen Organisationen betrifft. Eine weitere Sorge der Arbeitgeber ist der Druck zur Zertifizierung, den dieser Text ausüben kann (auch wenn er in sich keine Zertifizierungsnorm darstellt).

Ende 2010 entschied die ISO, ein Entwicklungsprojekt für eine neue Norm betreffend das Management der Humanressourcen, die zur Zertifizierung führen soll, zu prüfen. Der OIE drückte, in vollem Einvernehmen mit der IAO, seinen Widerstand gegen diese Initiative aus. Das Management der Humanressourcen gehört nicht zum Kompetenzbereich der ISO. Der OIE wird auch in Zukunft diese Angelegenheit im Auge behalten.

Im Rahmen der UNO verfolgte der OIE die Arbeiten von Professor Ruggie zum Rahmen für ein Regelungssystem «business and human rights» weiter. Der OIE koordinierte im Jahr 2010 eine Beratung der internationalen Geschäftswelt, die in Paris mit Professor Ruggie stattfand. Dieser wird sein zum Abschluss gebrachtes Projekt dem UN-Menschenrechtsrat im Juni 2011 vorstellen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) betrachtet die Entwicklung einer «soft law» auf internationaler Ebene, die langfristig Druck auf unser internes Recht ausübt, mit Skepsis.

EUROPÄISCHE TAGUNG

Die Tagung der europäischen Mitglieder des OIE fand im Berichtsjahr auf Einladung des maltesischen Arbeitgeberverbands in Malta statt. Sie führte Teilnehmer von 30 europäischen Verbänden des OIE zusammen.

Angesichts der Auswirkungen der Krise auf die europäischen Volkswirtschaften wurde während der Tagung ein besonderer Schwerpunkt auf die Bedeutung des sozialen Dialogs im Hinblick auf

den Aufschwung der Beschäftigung gelegt. Die europäischen Mitglieder gingen ebenfalls die Frage der demographischen Herausforderungen an, um die Produktivität und die Fähigkeiten der Arbeitskraft zu sichern. In diesem Zusammenhang wurden Massnahmen erwähnt wie die Unterstützung von Geburten, die lebenslange Weiterbildung, die Forschung-Entwicklung und die Investitionen, die Arbeitskraftmigrationen, die Rolle der Frauen und der Senioren im Unternehmen sowie die Flexicurity.

NEUE MITGLIEDER

Der Generalrat des OIE stimmte im Juni 2010 der Aufnahme der Konföderation der Arbeitgeber Aserbaidshans, des nationalen Verbands der Unternehmer und Arbeitgeber Ungarns sowie der Konföderation der Arbeitgeber und Industriellen Ungarns als Mitglieder zu. Ende 2010 umfasste der OIE somit 148 nationale Arbeitgeberorganisationen aus 142 Ländern. (PI)

BUSINESSEUROPE UND EU-BELANGE

Die Staats- und Regierungschefs der Europäischen Union (EU) legten am Frühjahrsgipfel 2010 den Schwerpunkt auf die neue EU-2020-Strategie. Nach der gescheiterten Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung – sie hätte die EU bis 2010 zum wettbewerbsfähigsten Wirtschaftsraum entwickeln sollen – sieht die neue Strategie feste Ziele vor in den Bereichen Beschäftigungsaufbau, Forschungsinvestitionen, Klimaschutz, Bildung und Armutsbekämpfung. Positiv ist, dass der Europäische Rat die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit, der Produktivität, des Wachstumspotenzials und der Wirtschaftskonvergenz als oberste Leitprinzipien der Strategie hervorhebt. Allerdings fehlen bislang Vorschläge, wie diese Ziele konkret und in der Praxis erreicht werden sollen.

Zentrales Thema des dreigliedrigen Sozialgipfels war neben der EU-2020-Strategie die Überwindung der Finanz- und Wirtschaftskrise. BUSINESS-EUROPE und der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) unterstrichen, dass eine intelligente Kombination aus kurz- und langfristigen Massnahmen erforderlich sei. Sie forderten zudem, bei der Umsetzung der EU-2020-Strategie voll einbezogen zu werden und kündigten einen gemeinsamen Beitrag dazu an. Die europäischen Sozialpartner stellten auch ihre abgeschlossene Rahmenvereinbarung zu «Inclusive Labour Markets» öffentlich vor.

KONJUNKTURAUSBLICK

BUSINESSEUROPE ging im Frühjahresausblick von einem Wachstum von 1,2% für die EU aus. Die europäischen Industrie- und Arbeitgeberverbände sahen die Lage der öffentlichen Haushalte als grösste Belastung für die wirtschaftliche Erholung. Wichtigstes Ziel sei die Konsolidierung der Finanzen der EU-Mitgliedstaaten. Auch die Situation auf dem Arbeitsmarkt wurde als angespannt beurteilt, habe sich doch dort die Krise noch nicht voll niedergeschlagen. Aufgabe der Politik sei es, kurzfristig die Folgen steigender Arbeitslosigkeit zu mildern und langfristig die Effizienz des Arbeitsmarktes zu steigern.

Der Herbstausblick ergab, dass der Aufschwung stärker war als erwartet. Aufgrund der neuen Zahlen wird ein Wachstum von 1,8% für 2010 und 1,7% für 2011 erwartet.



Der «European Reform Barometer» von BUSINESS-EUROPE zeigt, dass in der EU noch viel Potenzial für Wachstum steckt. Dies geht aus dem Vergleich der Leistungsfähigkeit der 27 EU-Mitgliedstaaten, Norwegens und der Schweiz hervor.

Der europäische Stabilitäts- und Wachstumspakt (SWP) wurde 1997 beschlossen und gilt seit 1999. Seither soll er für einen stabilen Euro sorgen und die Neuverschuldung der Mitgliedstaaten begrenzen. BUSINESS-EUROPE forderte im Report «Improving Euro-Area Governance, Securing the Long-Term Success of the Euro», die Regeln des SWP in die jeweilige nationale Gesetzgebung zu übernehmen. So könnten Schuldenbremsen entscheidend zur Stabilisierung der europäischen Währungsunion beitragen.

INCLUSIVE LABOUR MARKETS

Die europäischen Sozialpartner schlossen die Verhandlungen zu einer autonomen Rahmenvereinbarung für «Inclusive Labour Markets» ab, einem Thema des gemeinsamen Arbeitsprogramms des europäischen Sozialen Dialogs. Ziel dieser Vereinbarung ist es, Fragen der Integration in den Arbeitsmarkt gemeinsam anzusprechen, Unternehmen und Sozialpartner-Organisationen zu sensibilisieren und zu informieren sowie ihnen Handlungsansätze zur Überwindung von Hindernissen bei der Integration in den Arbeitsmarkt aufzuzeigen. Die nationalen Sozialpartner sollen die Vereinbarung entsprechend ihren eigenen Gepflogenheiten praxisnah umsetzen.

ARBEITSZEITRICHTLINIE

Nachdem die Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie im April 2009 definitiv gescheitert war, wurde im März 2010 die erste Stufe der Sozialpartnerkonsultation mit gleichem Ziel auf europäischer Ebene eingeleitet. Die europäischen Sozialpartner hatten die Frage zu beantworten, ob hinsichtlich der Arbeitszeitrichtlinie ein «Tätigwerden der EU erforderlich ist und worauf sich eine solche Initiative beziehen sollte». Die Kommission ging von einem grundlegenden Wandel der Arbeitsformen aus und plante eine umfassende Überarbeitung. Dabei sollten soziale, wirtschaftliche, technologi-

sche und demographische Herausforderungen ebenso berücksichtigt werden wie der Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmenden.

Im Dezember 2010 wurde die zweite Stufe der Sozialpartnerkonsultation eingeleitet. Sie enthält zwei Hauptoptionen zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie: Entweder soll sie auf bestimmte Punkte ausgerichtet werden (erste Option) oder zu einer Totalrevision führen (zweite Option). Bei der ersten Option sollen neue Lösungen beim Bereitschaftsdienst und den Ausgleichsruhezeiten gefunden werden. Darüber hinausgehende Änderungen werden in der zweiten Option vorgeschlagen. BUSINESSEUROPE sprach sich in der ersten Stufe für eine partielle Revision aus.

Die Sozialpartner konnten bis zum 28. Februar 2011 zu den Vorschlägen der Kommission Stellung nehmen. Sie sollten sich insbesondere zu ihrer Bereitschaft für sozialpartnerschaftliche Verhandlungen äussern. Der neue Anlauf für eine Revision der Arbeitszeitrichtlinie ist unbestritten, denn die EuGH-Rechtssprechung z. B. bezüglich Bereitschaftsdiensten und Urlaubsabgeltung hat zu grossen Problemen und Unsicherheiten bei Firmen und Arbeitnehmenden geführt.

MUTTERSCHUTZ UND ELTERNURLAUBS- RICHTLINIE

Die Richtlinie zur Umsetzung der branchenübergreifenden Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner wurde im März 2010 veröffentlicht mit dem Ziel, die Elternurlaubsrichtlinie zu überarbeiten. Die Mitgliedstaaten müssen die Richtlinie innerhalb von zwei Jahren in nationales Recht umsetzen.

Zu den wichtigsten Änderungen der Richtlinie gehört die Erhöhung der Dauer des Elternurlaubs von drei auf vier Monate für jeden Elternteil, wobei mindestens ein Monat nicht auf den andern Elternteil übertragbar ist. Zudem geht es um das Recht der Arbeitnehmenden, nach der Rückkehr aus dem Elternurlaub während einer bestimmten Zeit Änderungen ihrer Arbeitszeiten zu beantragen. Arbeitgeber haben solche Anträge unter Berücksichtigung der Bedürfnisse beider Seiten zu prüfen.

Im Rahmen der Revision der Mutterschutzrichtlinie wurde ein Vorschlag für eine Verlängerung

des Mutterschaftsurlaubes von 14 auf 20 Wochen bei voller Bezahlung sowie die Einführung eines vollständig bezahlten, nicht übertragbaren Vaterschaftsurlaub von mindestens zwei zusammenhängenden Wochen vorgelegt. Die weitere Bearbeitung verzögerte sich, da eine Abschätzung der Kostenfolgen sowie der Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt («Impact Assessment») verlangt worden war.

KONZERNINTERNE ENTSENDUNG VON DRITTSTAATSANGEHÖRIGEN

Der konzerninterne Transfer von so genanntem Schlüsselpersonal sowohl in die EU als auch innerhalb der EU soll vereinfacht und standardisiert werden. Dies soll die innereuropäische Mobilität erleichtern und die EU als Arbeitsstandort für multinationale Unternehmen wettbewerbsfähiger und attraktiver machen. Der Richtlinien-vorschlag beinhaltet neben der Errichtung eines transparenten und einheitlichen Verfahrens zur Zulassung von Intra-Corporate-Transferees (ICTs) auch einheitliche Mindeststandards bei den Zulassungsvoraussetzungen für die Mobilität zwischen Mitgliedstaaten. Davon profitieren sollen Führungskräfte, Fachkräfte mit Branchenkenntnissen und besonderem Fachwissen sowie «Trainees» mit Hochschulausbildung. Für die ersten beiden Gruppen ist eine maximale Aufenthaltsdauer von drei Jahren und für «Trainees» eine solche von einem Jahr vorgesehen.

GLEICHSTELLUNGSSTRATEGIE

Eine neue EU-Gleichstellungsstrategie 2010 bis 2015 wurde im September 2010 verabschiedet. Die von der Kommission vorgeschlagenen Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit gruppieren sich um fünf Schwerpunkte: Gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit, gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, Gleichstellung in Entscheidungsprozessen, Bekämpfung von Gewalt aufgrund des Geschlechts und Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ausserhalb der EU. So sollen unter anderem zielgerichtete Initiativen unterstützt werden, um mehr Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft zu bringen. Zudem wird die Lohntransparenz untersucht – gemeinsam mit den Sozialpartnern und unter Wahrung der Autonomie des Sozialen Dialogs. (RDB)

WEITERE INTERNATIONALE AKTIVITÄTEN

BIAC

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) behandelt die wirtschaftlichen Fragen, welche die Beschäftigung betreffen, auf eine breitere Art und Weise als die IAO, indem sie diese in den Rahmen der globalen Wirtschaft einordnet. In dieser Eigenschaft erstellt die OECD umfangreiche Analysen über die Wechselwirkungen der verschiedenen Politiken. Sie analysiert ebenso die makroökonomischen und strukturellen Politiken. Für die Arbeitgeberkreise ist es daher von Bedeutung, die Arbeiten der OECD in diesem Bereich zu verfolgen. 2010 sind Chile, Estland, Israel und Slowenien Mitglieder der Organisation geworden.

Der BIAC, beratender Ausschuss für Wirtschaft und Industrie bei der OECD, bietet den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden der Mitgliedsländer die Möglichkeit, die Arbeiten der OECD in ihrem Kompetenzbereich zu verfolgen. Der BIAC steuert seinen Teil bei zur jährlichen Veröffentlichung des «OECD-Beschäftigungsausblicks», zu den thematischen Projekten der Organisation hinsichtlich Beschäftigung und Sozialpolitik und zu den hochrangigen Treffen in dieser Angelegenheit.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) beteiligt sich im Rahmen des BIAC vor allem an den Arbeiten des Ausschusses für Beschäftigung, Arbeit und Soziales (ELSA). Er unterstützt ebenfalls die Arbeiten des BIAC-Ausschusses für Bildung – ein Thema, das im Zusammenhang mit der Arbeitgeberpolitik an Bedeutung gewinnt.



EMPFEHLUNGEN AN DIE G-20

Der BIAC entsandte gemeinsam mit dem OIE (internationaler Verband der Arbeitgeber) eine Delegation der Geschäftswelt an das Treffen der Arbeitsminister der G-20, das im April 2010 in Washington stattfand. Die wesentlichen von den beiden Organisationen den Ministern abgegebenen Empfehlungen betrafen folgendes: die Notwendigkeit, die Reglementierung betreffend die Aktivitäten der Unternehmen zu überprüfen und zu reformieren, die Ausrichtung der Bestrebungen auf die Beschäftigungsfähigkeit aller Gruppen, die Verbesserung der Ausbildung und der beruflichen Weiterbildung sowie die Notwendigkeit der flexibleren Ausgestaltungen der Arbeit. Die Empfehlungen zielten darauf ab, eine Rückkehr zu einem nachhaltigen Wachstum, zu Investitionen und Beschäftigung besser zu unterstützen. Nach Ansicht des BIAC widerspiegelte die Schlussklärung der Arbeitsminister der G-20 die Anliegen der Geschäftswelt nicht genügend. Die Erklärung legt den Schwerpunkt zu sehr auf das Konzept eines durch die Nachfrage induzierten Aufschwungs und folglich auf das Einkommen der Beschäftigung als kritischer Erfolgsfaktor des Wachstums.

DIE KRISE ÜBERWINDEN

Anlässlich des Treffens des OECD-Rats auf Ministerebene, das Ende Mai in Paris stattfand, wiederholte der BIAC seine Besorgnis betreffend verschiedene wirtschaftliche Kapitel, darunter die Beschäftigung. Nach Ansicht des BIAC sollten die Politiken der Staaten vor allem ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum durch Innovation, Unternehmensgründungen, den Handel und die Investition begünstigen. Daher sollten die Politiken der Staaten den Schwerpunkt auf die Beschäftigung und die Beschäftigungsfähigkeit und nicht nur auf die Sicherheit der Arbeitsplätze legen. Parallel sollten die Unterstützungen für das Einkommen zeitlich begrenzt und gut eingesetzt für jene sein, welche dies wirklich benötigen. Schliesslich besteht ein wichtiges Element einer guten Beschäftigungspolitik darin, in die Qualifikationen, Bildung und Ausbildung zu investieren. Der BIAC unterstützt die Lancierung des OECD-Projekts über eine Strategie der Qualifikationen.

JUGENDBESCHÄFTIGUNG

In einer Vielzahl von Ländern bleibt in einer Zeit des Aufschwungs die Arbeitslosigkeit eine Herausforderung, namentlich für die Jugendlichen. Diese Besorgnis wird von allen Ländern der OECD geteilt, dies trotz der Unterschiede der Arbeitslosenquoten. Die OECD organisierte Ende September 2010 in Oslo ein hochrangiges Forum mit Ministerkonferenz. Eine Delegation des BIAC übermittelte den Ministern folgende Botschaft: Die Regierungen müssen den politischen Willen zur Fortsetzung der strukturellen Reformen ihrer Arbeitsmärkte haben; es ist erforderlich, die Beschäftigungsfähigkeit der Jugendlichen weiterhin durch eine bessere Bildung und die Entwicklung der auf dem Arbeitsmarkt erforderlichen Kompetenzen zu verbessern; eine Zusammenarbeit der interessierten Kreise – wie die Sozialpartner – im Bereich der Beschäftigung ist von grosser Bedeutung; interdependente Politiken zur Begünstigung des Wirtschaftswachstums müssen eingeführt werden.

LEITSÄTZE FÜR MULTINATIONALE UNTERNEHMEN

Die OECD hat 2010 ein Aktualisierungsverfahren («Update») ihrer «Leitsätze für multinationale Unternehmen» eingeleitet. Diese Aktualisierung gleicht leider einer Neubearbeitung des Instruments. Der BIAC verfolgt dieses Verfahren, welches Ende Mai 2011 enden sollte. Der SAV wirkt an diesem Verfahren mit, vor allem was das Kapitel der Beschäftigung und die Arbeitsbeziehungen betrifft.

GENERALVERSAMMLUNG

Die Generalversammlung des BIAC fand Ende Mai 2010 auf Einladung des MEDEF (Mouvement des entreprises de France) in Paris statt. Bei dieser Gelegenheit organisierte der BIAC eine Gesprächsrunde zum Thema: «Die Bedeutung und die Effizienz der OECD bei ihren Mitgliedern und den Nicht-Mitgliedsländern erhöhen». Im Rahmen dieser Diskussionen ist an die Relevanz erinnert worden, protektionistische Tendenzen zu bekämpfen, dies vor dem Hintergrund der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise. Ein anderer erwähnter Schwerpunkt: die Notwendigkeit für die Nicht-Mitgliedsländer der Organisation, die OECD-Normen anzuwenden, im Besonderen die Leitsätze der OECD für die multinationalen Unternehmen.

Die Generalversammlung des BIAC hat die Konföderation der estnischen Arbeitgeber, den Verband der Industriellen Israels (MAI) und den Verband der slowenischen Arbeitgeber als Vollmitglieder aufgenommen. Die drei Länder dieser Organisationen stiessen inzwischen zur OECD.

Die Versammlung entschied ebenfalls, die Anzahl Mitglieder des Executive Board (Vorstand) des BIAC von 9 auf 12 zu erweitern. Christoph Mäder, Mitglied der Geschäftsleitung der Syngeta, wurde als Schweizer Vertreter in diesen Ausschuss gewählt. Christoph Mäder war zuvor während mehrerer Jahre Mitglied des SAV-Vorstandsausschusses.

EUROPÄISCHES KOMITEE ÜBER MIGRATIONEN

Der SAV 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 der Basis des Sachverständs der 47 Mitgliedsländer des Europarats – auf einem globalen europäischen Niveau behandelt. 2010 nahm das Komitee eine Empfehlung über die Validierung der Kompetenzen der Migranten an. Im Rahmen der laufenden Reform des Europarats beschloss die Institution, die Aktivitäten des Komitees im Jahr 2011 auszusetzen. (PI)

VERBANDSORGANE (Stand 1. Januar 2011)

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

VORSTAND

Regula Bachofner, SwissBeton – Fachverband für Schweizer Betonprodukte
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
Thomas Isler, Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen
Dr. Andres Iten, Verband Zürcher Handelsfirmen
Marc R. Jaquet, Arbeitgeberverband Basel
Jasmine Jost, Allpura – Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen
Dr. Christoph Juen, hotelleriesuisse – Schweizer Hotelier-Verband
Andreas Knöpfli, Schweizerischer Wirtschaftsverband der Informations-, Kommunikations- und Organisationstechnik SWICO
Dr. Peter Krebs, Kunststoff Verband Schweiz (KVS)
Prof. Dr. Moritz W. Kuhn, Verband Schweizerischer Versicherungsbroker SIBA
Paul Kurrus, Swiss International Air Lines AG
Philipp Moersen, Schweizer Brauerei-Verband
Oliver Müller, SWISSMECHANIC – Schweizerischer Verband mechanisch-technischer Betriebe

NR Dr. Gerhard Pfister, Verband Schweizerischer Privatschulen (VSP)
Luciano Ponti, SWISS RETAIL FEDERATION
Dr. Hanspeter Rentsch, Convention patronale de l'industrie horlogère suisse
Dr. Guido Richterich, Ehrenmitglied
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
Peter Schnieper, LUZERNER INDUSTRIE VEREINIGUNG
Martin Schoop, Aargauische Industrie- und Handelskammer
André Jean Six, TVS Textilverband Schweiz
Dr. Claude Thomann, Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen
Bas Tonnaer, Swiss Cigarette
Emil Weiss, Schweizerische Metall-Union SMU
Hans Winzenried, Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen (VSSU)
Rita Ziegler, H+ Die Spitäler der Schweiz

REVISOREN

Dr. Wolfgang Auwärter, ASM Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie (Swissmem)
Jost Murer, Schweizerischer Baumeisterverband

GESCHÄFTSSTELLE

Thomas Daum, Direktor
Ruth Derrer Balladore, Mitglied der Geschäftsleitung, Ressort Arbeitsrecht und Arbeitsmarkt
Prof. Dr. Roland A. Müller, Mitglied der Geschäftsleitung, Ressort Sozialpolitik und Sozialversicherungen
René Pfister, Mitglied der Geschäftsleitung, Informationschef und Chefredaktor
«SCHWEIZER ARBEITGEBER»
Alexandre Plassard, Mitglied der Geschäftsleitung, Ressort Affaires Internationales, Redaktor
Jürg Zellweger, Mitglied der Geschäftsleitung, Ressorts Bildung und berufliche Aus- und Weiterbildung/Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Hélène Kündig-Etienne, Assistentin Redaktion
Sabine Maeder, Assistentin
Silvia Oppliger, Redaktorin/Produzentin
Margaret Secli, Assistentin Administration
Käthi Singh, Assistentin und Telefonistin
Berta Stüssi, Direktionsassistentin
Jürg Wiler, Webmaster/Kommunikation

MITGLIEDER (Stand 1. Januar 2011)

BRANCHENORGANISATIONEN

[AGV Banken – Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz](#)

Dufourstrasse 49, Postfach 4182, 4002 Basel

T +41 (0)61 295 92 95, F +41 (0)61 295 93 97, www.agv-banken.ch, info@agv-banken.ch

[Allpura – Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen](#)

Neuengasse 20, Postfach 414, 3000 Bern 7

T +41 (0)31 310 11 11, F +41 (0)31 310 11 22, www.allpura.ch, info@allpura.ch

[Arbeitgeberverband Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen](#)

Lautengartenstrasse 7, 4052 Basel

T +41 (0)61 272 81 70, F +41 (0)61 272 19 11, vbpcd@swissonline.ch

[Arbeitgeberverband Schweizerischer Bindemittel-Produzenten](#)

Marktgasse 53, 3011 Bern

T +41 (0)31 327 97 97, F +41 (0)31 327 97 70, www.cemsuisse.ch, info@cemssuisse.ch

[Arbeitgeberverband Schweizerischer Papier-Industrieller \(ASPI\)](#)

Bergstrasse 110, Postfach 134, 8032 Zürich

T +41 (0)44 266 99 21, F +41 (0)44 266 99 49, www.zpk.ch, zpk@zpk.ch

[CHOCOSUISSE – Verband Schweizerischer Schokoladefabrikanten](#)

Münzgraben 6, Postfach, 3000 Bern 7

T +41 (0)31 310 09 90, F +41 (0)31 310 09 99, www.chocosuisse.ch, info@chocosuisse.ch

[Convention patronale de l'industrie horlogère suisse](#)

65, Av. Léopold Robert, Case postale 339, 2301 La Chaux-de-Fonds

T +41 (0)32 910 03 83, F +41 (0)32 910 03 84, www.cpih.ch, info@cpih.ch

[Erdöl-Vereinigung \(EV\)](#)

Spitalgasse 5, 8001 Zürich

T +41 (0)44 218 50 10, F +41 (0)44 218 50 11, www.swissoil.ch, info@swissoil.ch

[GastroSuisse](#)

Blumenfeldstrasse 20, 8046 Zürich

T +41 (0)848 377 111, F +41 (0)848 377 112, www.gastrosuisse.ch, info@gastrosuisse.ch

[H+ Die Spitäler der Schweiz](#)

Lorrainestrasse 4 A, 3013 Bern

T +41 (0)31 335 11 20, F +41 (0)31 335 11 70, www.hplus.ch, geschaeftsstelle@hplus.ch

holzbau schweiz – Verband Schweizer Holzbau-Unternehmungen

Schaffhauserstrasse 315, 8050 Zürich

T +41 (0)44 253 63 93, F +41 (0)44 253 63 99, www.holzbau-schweiz.ch, info@holzbau-schweiz.ch

hotelleriesuisse – Schweizer Hotelier-Verband

Monbijoustrasse 130, Postfach, 3001 Bern

T +41 (0)31 370 41 11, F +41 (0)31 370 44 44, www.hotelleriesuisse.ch, info@hotelleriesuisse.ch

Kunststoff Verband Schweiz (KVS)

Schachenallee 29 C, 5000 Aarau

T +41 (0)62 834 00 60, F +41 (0)62 834 00 61, www.kvs.ch, info@kvs.ch

möbelschweiz – Verband Schweizer Möbelindustrie

Einschlagweg 2, 4932 Lotzwil

T +41 (0)62 919 72 42, F +41 (0)62 919 72 49, www.sem.ch, info@sem.ch

Schweizer Brauerei-Verband

Engimattstrasse 11, Postfach 2124, 8027 Zürich

T +41 (0)44 221 26 28, F +41 (0)44 211 62 06, www.bier.ch, info@bier.ch

Schweizer Buchhändler- und Verleger-Verband (SBVV)

Alderstrasse 40, Postfach, 8034 Zürich

T +41 (0)44 421 36 00, F +41 (0)44 421 36 18, www.swissbooks.ch, sbv@swissbooks.ch

Schweizerische Metall-Union SMU

Seestrasse 105, Postfach, 8027 Zürich

T +41 (0)44 285 77 77, F +41 (0)44 285 77 78, www.smu.ch, info@smu.ch

Schweizerischer Baumeisterverband

Weinbergstrasse 49, Postfach, 8042 Zürich

T +41 (0)44 258 81 11, F +41 (0)44 258 83 35, www.baumeister.ch, verband@baumeister.ch

Schweizerischer Versicherungsverband (SVV)

C.F. Meyer-Strasse 14, Postfach 4288, 8022 Zürich

T +41 (0)44 208 28 28, F +41 (0)44 208 28 00, www.svv.ch, info@svv.ch

Schweizerischer Wirtschaftsverband der Informations-, Kommunikations- und Organisationstechnik SWICO

Hardturmstrasse 103, 8005 Zürich

T +41 (0)44 446 90 90, F +41 (0)44 446 90 91, www.swico.ch, info@swico.ch

Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband – suissetec

Auf der Mauer 11, Postfach, 8021 Zürich

T +41 (0)43 244 73 00, F +41 (0)43 244 73 79, www.suissetec.ch, info@suissetec.ch

SwissBeton – Fachverband für Schweizer Betonprodukte

Hauptstrasse 34a, 5502 Hunzenschwil

T +41 (0)62 823 82 23, F +41 (0)62 823 82 21, www.swissbeton.ch, info@swissbeton.ch

Swiss Cigarette

Monbijoustrasse 14, Postfach 5236, 3001 Bern

T +41 (0)31 390 99 18, F +41 (0)31 390 99 03, www.swiss-cigarette.ch, office@swiss-cigarette.ch

SWISSMECHANIC – Schweizerischer Verband mechanisch-technischer Betriebe

Felsenstrasse 6, Postfach, 8570 Weinfelden

T +41 (0)71 626 28 00, F +41 (0)71 626 28 09, www.swissmechanic.ch, info@swissmechanic.ch

Swissmem – ASM Arbeitgeberterverband der Schweizer Maschinenindustrie

Kirchenweg 4, Postfach, 8032 Zürich

T +41 (0)44 384 41 11, F +41 (0)44 384 42 50, www.swissmem.ch, info@swissmem.ch

SWISS RETAIL FEDERATION

Marktgasse 50, Postfach, 3000 Bern 7

T +41 (0)31 312 40 40, F +41 (0)31 312 40 41, www.swiss-retail.ch, info@swiss-retail.ch

swissstaffing

Stettbachstrasse 10, 8600 Dübendorf

T +41 (0)44 388 95 40, F +41 (0)44 388 95 49, www.swissstaffing.ch, info@swissstaffing.ch

TVS Textilverband Schweiz

Beethovenstrasse 20, Postfach 2900, 8022 Zürich

T +41 (0)44 289 79 79, F +41 (0)44 289 79 80, www.swisstextiles.ch, info@swisstextiles.ch

VERBAND DER SCHWEIZER DRUCKINDUSTRIE VSD

Schosshaldenstrasse 20, 3006 Bern

T +41 (0)31 351 15 11, F +41 (0)31 352 37 38, www.vsd.ch, office@vsd.ch

Verband SCHWEIZER MEDIEN

Konradstrasse 14, Postfach, 8021 Zürich

T +41 (0)44 318 64 64, F +41 (0)44 318 64 62, www.schweizermedien.ch, contact@schweizermedien.ch

Verband Schweizerischer Privatschulen (VSP)

Hotelgasse 1, Postfach, 3000 Bern 7

T +41 (0)31 328 40 50, F +41 (0)31 328 40 55, www.swiss-schools.ch, info@swiss-schools.ch

[Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen \(VSSU\)](#)

Kirchlindacherstrasse 98, Postfach, 3052 Zollikofen

T +41 (0)31 915 10 10, F +41 (0)31 915 10 11, www.vssu.org, info@vssu.org

[Verband Schweizerischer Versicherungsbroker SIBA](#)

c/o MME - Meyer Müller Eckert Partner, Kreuzstrasse 42, 8008 Zürich

T +41 (0)44 254 99 70, F +41 (0)44 254 99 60, www.siba.ch, info@siba.ch

[Vereinigung Schweizerischer Glasfabriken](#)

Schützenmattstrasse 266, Postfach, 8180 Bülach

T +41 (0)44 860 07 27, F +41 (0)44 860 07 27, heidi.schlatter@vetropack.ch

[Viscom – Schweizerischer Verband für visuelle Kommunikation](#)

Speichergasse 35, Postfach 678, 3000 Bern 7

T +41 (0)58 225 55 00, F +41 (0)58 225 55 10, www.viscom.ch, info@viscom.ch

REGIONALORGANISATIONEN

[Aargauische Industrie- und Handelskammer](#)

Entfelderstrasse 11, Postfach, 5001 Aarau

T +41 (0)62 837 18 18, F +41 (0)62 837 18 19, www.aihk.ch, info@aihk.ch

[AITI Associazione Industrie Ticinesi](#)

Corso Elvezia 16, Casella postale 5130, 6901 Lugano

T +41 (0)91 911 84 84, F +41 (0)91 923 46 36, www.aiti.ch, info@aiti.ch

[Arbeitgeberverband Basel](#)

Aeschenvorstadt 71, Postfach, 4010 Basel

T +41 (0)61 205 96 00, F +41 (0)61 205 96 09, www.arbeitgeberbasel.ch, info@arbeitgeberbasel.ch

[Arbeitgeberverband Kreuzlingen und Umgebung](#)

Hauptstrasse 39, 8280 Kreuzlingen

T +41 (0)71 678 10 10, F +41 (0)71 672 55 47, www.agvkreuzlingen.ch, info@agvkreuzlingen.ch

[Arbeitgeber-Verband des Rheintals](#)

Postfach 91, 9435 Heerbrugg

T +41 (0)71 727 97 87, F +41 (0)71 727 97 88, www.agv-rheintal.ch, sekretariat@agv-rheintal.ch

[Arbeitgeberverband Rorschach und Umgebung](#)

c/o Müller + Eckstein, Hauptstrasse 17, 9422 Staad

T +41 (0)71 855 77 66, F +41 (0)71 855 77 37, s.mullis@advocat.ch

Arbeitgeberverband Sarganserland – Werdenberg

Fabrikstrasse 27, Postfach 63, 9472 Grabs

T +41 (0)81 772 23 23, F +41 (0)81 771 43 48, c.eggenberger@advisors.ch

Arbeitgeber-Verband See und Gaster

Hanfländerstrasse 67, Postfach 1539, 8640 Rapperswil

T +41 (0)55 210 16 73, F +41 (0)55 210 45 86, hofmann-partner@bluewin.ch

Arbeitgeberverband Südthurgau

c/o InnoPlastics AG, Hörnlistrasse 1, 8360 Eschlikon

T +41 (0)71 973 70 90, F +41 (0)71 973 70 91, www.innoplastics.ch, mm@innoplastics.ch

Chambre de commerce et d'industrie du Jura

23, rue de l'Avenir, Case postale 274, 2800 Delémont 1

T +41 (0)32 421 45 45, F +41 (0)32 421 45 40, www.cci.jura.ch, ccjura@cci.ch

Chambre de commerce Fribourg (CCF)

Route du Jura 37, Case postale 304, 1701 Fribourg

T +41 (0)26 347 12 20, F +41 (0)26 347 12 39, www.ccfribourg.ch, info@ccfribourg.ch

Chambre neuchâteloise du commerce et de l'industrie

4, rue de la Serre, Case postale 2012, 2001 Neuchâtel

T +41 (0)32 722 15 15, F +41 (0)32 722 15 20, www.cnci.ch, info@cnci.ch

Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie

47, av. d'Ouchy, Case postale 315, 1001 Lausanne

T +41 (0)21 613 35 35, F +41 (0)21 613 35 05, www.cvci.ch, direction@cvci.ch

Handels- und Industriekammer Appenzell-Innerrhoden

c/o Golf Gonten AG, Golfplatz, Kaustrasse 3, 9108 Gontenbad

T +41 (0)71 795 40 60, F +41 (0)71 795 40 61, ruedieberle@golfplatz.ch

Handelskammer und Arbeitgeberverband Graubünden

Hinterm Bach 40, 7002 Chur

T +41 (0)81 254 38 00, F +41 (0)81 254 38 09, www.hkgr.ch, info@hkgr.ch

IHK Industrie- und Handelskammer Thurgau

Schmidstrasse 9, Postfach 396, 8570 Weinfelden

T +41 (0)71 622 19 19, F +41 (0)71 622 62 57, www.ihk-thurgau.ch, info@ihk-thurgau.ch

Industrie- und Handelsverband Grenchen und Umgebung

c/o Studer Kaiser, Rechtsanwälte und Notare, Dammstrasse 14, Postfach 1057, 2540 Grenchen

T +41 (0)32 654 99 00, F +41 (0)32 654 99 01, www.ihvg.ch, info@ihvg.ch

Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen

Kapellenstrasse 14, Postfach 6916, 3001 Bern

T +41 (0)31 390 25 81, F +41 (0)31 390 25 82, www.berner-arbeitgeber.ch, info@berner-arbeitgeber.ch

mit folgenden Unterorganisationen:

Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion Burgdorf-Emmental

c/o Flamol Mineralöl AG, Lagerhausweg 41, Postfach 6962, 3001 Bern

T +41 (0)31 384 84 86, F +41 (0)31 384 84 88, r.vonlanthen@flamol.ch

Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion Lyss-Aarberg und Umgebung

Robert-Walser-Platz 7, Postfach 778, 2501 Biel

T +41 (0)32 344 06 84, F +41 (0)32 344 06 86, alain.hauert@bern-cci.ch

Arbeitgebersektion des Handels- und Industrievereins Biel-Seeland

Robert-Walser-Platz 7, Postfach 778, 2501 Biel

T +41 (0)32 344 06 84, F +41 (0)32 344 06 86, alain.hauert@bern-cci.ch

Arbeitgeberverband Wirtschaftsraum Thun und Berner Oberland

Frutigenstrasse 2, 3601 Thun

T +41 (0)33 222 23 57, F +41 (0)33 222 48 05, www.agvthun.ch, info@agvthun.ch

Verband der Arbeitgeber der Region Bern (VAB)

Kapellenstrasse 14, Postfach 6916, 3001 Bern

T +41 (0)31 390 25 81, F +41 (0)31 390 25 82, www.berner-arbeitgeber.ch,
info@berner-arbeitgeber.ch

Wirtschaftsverband Oberaargau

Melchnastrasse 1, Postfach 1357, 4901 Langenthal

T +41 (0)62 922 71 33, F +41 (0)62 922 09 87, mark.hess@ad-vocate.ch

LUZERNER INDUSTRIE VEREINIGUNG

Kapellplatz 2, Postfach 3142, 6002 Luzern

T +41 (0)41 410 68 89, F +41 (0)41 410 52 88, www.liv-luzern.ch, info@hkz.ch

Solothurner Handelskammer

Grabackerstrasse 6, Postfach 1554, 4502 Solothurn

T +41 (0)32 626 24 24, F +41 (0)32 626 24 26, www.sohk.ch, info@sohk.ch

Union des Associations Patronales Genevoises UAPG

98, rue de Saint-Jean, Case postale 5033, 1211 Genève 11

T +41 (0)22 715 32 15, F +41 (0)22 738 04 34, www.uapg.ch, uapg@uapg.ch

Union des Industriels Valaisans

Maître Frédéric Delessert, Case postale 2106, 1950 Sion 2

T +41 (0)27 323 29 92, F +41 (0)27 323 22 88, frederic.delessert@avocats-notaires.ch

Verband Zürcher Handelsfirmen

Seegartenstrasse 2, 8008 Zürich

T +41 (0)44 211 40 58, F +41 (0)44 211 34 92, www.vzh.ch, info@vzh.ch

Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen

Selnaustrasse 30, Postfach, 8021 Zürich

T +41 (0)44 229 28 27, F +41 (0)44 229 28 33, dieter.sigrist@swx.ch

Vereinigung zürcherischer Arbeitgeberverbände der Industrie (VZAI)

Bergstrasse 110, 8032 Zürich

T +41 (0)44 266 99 36, F +41 (0)44 266 99 49, zpk@zpk.ch

mit folgenden Unterorganisationen:

Arbeitgeberverband des Bezirks Affoltern am Albis und Umgebung

c/o SRM Präzisionsmechanik AG, Lindenmoosstrasse 10, 8910 Affoltern am Albis

T +41 (0)44 763 43 30, F +41 (0)44 763 43 39, sekretariat-arbeitgeberverband@srm-ag.ch

Arbeitgeber-Verband Zürcher Oberland und rechtes Seeufer

Brunnenstrasse 25, 8610 Uster

T +41 (0)44 222 12 45, F +41 (0)44 940 21 86, www.avzo.ch, info@avzo.ch

Arbeitgeberverein Zürichsee Zimmerberg – AZZ

c/o Tuwag Immobilien AG, Einsiedlerstrasse 25, 8820 Wädenswil

T +41 (0)44 783 15 50, F +41 (0)44 783 15 51, tuwag@tuwag.ch

Arbeitgebervereinigung des Zürcher Unterlandes (AZU)

c/o Gericke AG, Althardstrasse 120, 8105 Regensdorf

T +41 (0)44 871 36 36, F +41 (0)44 871 36 00, m.gericke@gericke.net

Handelskammer und Arbeitgebervereinigung Winterthur (HAW)

Neumarkt 15, Postfach 905, 8401 Winterthur

T+41 (0)52 213 07 63, F +41 (0)52 213 07 29, www.haw.ch, info@haw.ch

ivz Industrie-Verband Zürich

c/o Sika (Schweiz) AG, Ernesto Schümperli, Tüffenwies 16, 8048 Zürich

T +41 (0)44 436 46 89, F +41 (0)44 436 47 05, www.ivz.ch, schuemperli.ernesto@ch.sika.com

INDUSTRIEVEREIN VOLKETSWIL

Vereinigung der Industrie-, Handels- und Dienstleistungsbetriebe in Volketswil und Umgebung

Sekretariat IVV, Postfach 717, 8604 Volketswil

T +41 (0)44 905 81 20, F +41 (0)44 905 81 57, www.ivv.ch, roland.hasler@credit-suisse.ch

Industrievereinigung Weinland

c/o Alfred Wertli AG, Poststrasse 15, 8406 Winterthur

T +41 (0)52 203 67 34, F +41 (0)52 203 55 80, christian.wertli@wertli.ch

Zuger Wirtschaftskammer

Gubelstrasse 11, 6300 Zug

T +41 (0)41 726 99 61, F +41 (0)41 726 99 60, www.zwk.ch, office@zwk.ch

EINZELMITGLIEDER

Swisscom AG

Alte Tiefenaustrasse 6, 3050 Bern

T +41 (0)31 342 80 73, F +41 (0)31 342 15 48, www.swisscom.ch, sibylle.hofer@swisscom.ch

Swiss International Air Lines AG

Postfach, 4002 Basel

T +41 (0)61 582 00 00, F +41 (0)61 582 33 33, www.swiss.ch, paul.kurrus@swiss.com

VERNEHMLASSUNGEN

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) nahm im Berichtsjahr an zahlreichen Vernehmlassungsverfahren des Bundes teil. Die vollständigen SAV-Stellungnahmen 2010 sind auf der Website www.arbeitgeber.ch unter «Publikationen» und «Vernehmlassungen» verfügbar.

- Totalrevision des Jugendförderungsgesetzes (13.01.2010)
- Anhörung - Änderung der AVIV (Verlängerung der Kurzarbeitsentschädigung (05.02.2010)
- Totalrevision des Bürgerrechtsgesetzes (23.03.2010)
- Schweizerisches Zivilgesetzbuch (Vorsorgeausgleich bei Scheidung) (30.03.2010)
- Anhörung zur Änderung von Artikel 30 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (09.04.2010)
- Anhörung zur Änderung der Verordnung des EVD über Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen (22.04.2010)
- Anhörung zum Entwurf für eine Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende in der Hauswirtschaft (10.05.2010)
- Konsolidierungsprogramm 2011 – 2013 für den Bundeshaushalt und Umsetzungsplanung der Aufgabenüberprüfung (28.05.2010)
- Entwurf des Berichts des Bundesrats an die Bundesversammlung über die Sicherheitspolitik der Schweiz (28.05.2010)
- Teilrevision des Bevölkerungs- und Zivilschutzgesetzes (31.05.2010)
- Folgerungen aus dem Bildungsbericht 2010 (23.06.2010)
- Nationale Bildungsziele (06.08.2010)
- Bundesgesetz über die steuerliche Behandlung von Aus- und Weiterbildungskosten (07.08.2010)
- Verordnung über die Unternehmens-Identifikationsnummer (10.08.2010)
- BVG-Mindestzinssatz 2011 (30.08.2010)
- Kreisschreiben Ehepaar- und Familienbesteuerung nach dem DBG (08.09.2010)
- Teilrevision der Berufsbildungsverordnung (06.10.2010)
- Revision der Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (12.10.2010)
- 6. IV-Revision, 2. Massnahmenpaket (12.10.2010)
- Totalrevision des Alkoholgesetzes (03.11.2010)
- Vorentwurf für eine Verordnung über die ausserfamiliäre Betreuung von Kindern (30.11.2010)
- Interkantonale Vereinbarung über Beiträge an Bildungsgänge der höheren Fachschulen (HFSV) (06.12.2010)
- Harmonisierung der Strafraumen im Strafgesetzbuch, im Militärstrafgesetz und Nebenstrafrecht (08.12.2010)
- Änderung der Verordnung über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden bei Bauarbeiten (BauAV) (09.12.2010) (Wi)



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Hegibachstrasse 47 | 8032 Zürich
T +41 (0)44 421 17 17 | F +41 (0)44 421 17 18
www.arbeitgeber.ch | verband@arbeitgeber.ch

Büro Bern:
Marktgasse 25 / Amthausgässchen 3 | 3011 Bern
T +41 (0)31 312 37 02 | F +41 (0)31 312 37 03



Hanspeter Schlittler arbeitet trotz Lähmung seit 44 Jahren im gleichen Betrieb.
Die Integration von behinderten Menschen in den Arbeitsmarkt gehört zu den Kernthemen des Schweizerischen Arbeitgeberverbands.
Bild: Werner Beerli