



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

DAS ARBEITGEBERJAHR
2011

HERAUSGEBER

Schweizerischer Arbeitgeberverband
Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich

REDAKTION

Jürg Wiler

GESTALTUNG

visu'l AG, Zürich

DRUCK

Sihldruck AG, Zürich

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	2
IN EIGENER SACHE	4
WIRTSCHAFTSENTWICKLUNG	6
ARBEITSMARKT UND ARBEITSVERHÄLTNISSE	
▪ Beschäftigungsentwicklung	8
▪ Personenfreizügigkeit	11
▪ Migration	15
▪ Löhne	18
▪ Arbeitsrecht 2011	22
SOZIALE SICHERHEIT	
▪ Sozialpolitische Entwicklung	24
▪ Kranken- und Unfallversicherung	26
▪ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	28
▪ AHV/IV/EO	30
▪ Berufliche Vorsorge	35
▪ Arbeitslosenversicherung	37
▪ Andere Versicherungszweige und verwandte Gebiete	39
AUS- UND WEITERBILDUNG	
▪ Entwicklung Bildung sowie berufliche Aus- und Weiterbildung	41
▪ Obligatorische Schule	42
▪ Berufliche Grundbildung	43
▪ Höhere Berufsbildung	45
▪ Weiterbildung	46
ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	
▪ Kommunikation und Medienarbeit	47
▪ «Schweizer Arbeitgeber», Website, Newsletter und Communiqués	49
INTERNATIONALE ARBEITGEBERPOLITIK	
▪ Internationale Arbeitsorganisation (IAO)	51
▪ Internationaler Verband der Arbeitgeber (OIE)	54
▪ BUSINESSEUROPE und EU-Belange	56
▪ Weitere internationale Aktivitäten	58
VERBANDSORGANE	60
MITGLIEDSCHAFT	63
VERNEHMLASSUNGEN	71

EINLEITUNG

GESCHÄTZTE MITGLIEDERORGANISATIONEN, SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN

Das Jahr 2011 wird uns mit seinen wirtschaftlichen Wechselbädern noch lange in Erinnerung bleiben. In den ersten Monaten bestätigten sich unsere Hoffnungen, dass sich die überraschend schnelle Erholung der schweizerischen Wirtschaft nach dem Rezessionsjahr 2009 weiter fortsetzen würde. Dann aber nahm die internationale Verschuldungskrise immer bedrohlichere Ausmasse an, jagten sich die EU-Gipfel im Monatstakt und mussten mehrere Staaten im Euro-Raum mit massiven Kapitalspritzen gestützt werden. Das alles trug viel Unsicherheit in die Weltmärkte und dämpfte in der Folge die Aussen-Nachfrage für die schweizerische Wirtschaft. Vor allem aber wurde der Franken immer mehr in eine absurde Überbewertung getrieben, die weite Teile unserer Export- und Tourismuswirtschaft sowie zunehmend auch gewisse Binnensektoren extrem unter Druck setzte.

GEFÄHRLICHE FRANKENHAUSSE

Nachdem der Franken im August fast die Parität zum Euro erreicht hatte, läuteten allerorten die Alarmglocken. Mit ihrer mutigen und erfolgreichen Festsetzung eines Mindestkurses von CHF 1.20 pro Euro am 6. September 2011 konnte die Nationalbank das Schlimmste verhindern. Sie verschaffte den Unternehmen wieder eine minimale Planungssicherheit, vermochte jedoch das Grundproblem der Wechselkursverzerrung nicht zu beheben. Der Franken pendelte sich leicht über dem Mindestkurs ein, was für viele Unternehmen längerfristig nicht tragbar ist. Dementsprechend leiteten sie Gegenmassnahmen ein, die von Preiskonzessionen und forcierten Volumen-Steigerungen über die verstärkte Beschaffung im Euro-Raum und zusätzliche Produktivitätsverbesserungen bis zum Abbau und zur Verlagerung von Stellen gehen. Viele dieser Gegenmassnahmen haben noch nicht ihre volle Wirkung entfaltet, und mancherorts sind sie mit Margenverlusten verbunden, welche die Erfolgsrechnungen rot einfärben. Das ist zu bedenken, wenn die makroökonomischen Daten des Jahres 2011 insgesamt akzeptabel waren.

Das letzte Jahr hat gezeigt, wie stark die schweizerische Wirtschaft von den Entwicklungen auf den internationalen Finanzmärkten und damit von



Der Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, Thomas Daum (l.) und der neue Präsident, Valentin Vogt.

der Bewältigung der Schuldenkrise in Europa und in den USA abhängig ist. Hier, also ausserhalb unseres Einflussbereichs, liegen auch die zentralen Risiken der kommenden Monate. Aus dem Ausland kommt zudem der Druck auf unsere Banken, der zu tieferegreifenden Anpassungen der Geschäftsmodelle und der Belegschaften führen kann. Die Unternehmen müssen rechtzeitig alle Handlungsoptionen zur Erhaltung bzw. Verbesserung ihrer Wettbewerbsfähigkeit ausschöpfen. Aufgabe des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV) ist, diese Handlungsoptionen gegen politische Einschränkungen zu verteidigen, dabei aber auch die Arbeitgeber an ihre soziale Verantwortung zu erinnern.

NEUE AKTEURE IN BUNDES-BERN

In den Parlamentswahlen vom Oktober und in den Bundesratswahlen vom Dezember 2011 wurde entschieden, welche Akteure in den kommenden vier Jahren das politische Geschehen in Bern bestimmen werden. Dabei bietet die neue Zusammensetzung des Parlaments sowohl Chancen als auch Risiken. Einerseits kann die Schwächung der Pole und Stärkung der Mitte die Lösungsorientierung der Räte fördern. Andererseits ist das Profil der stärker fragmentierten Mitte gerade in arbeitgeberpolitischen Fragen noch nicht klar, sodass die Mehrheitsverhältnisse zumindest in einer ersten Phase der Legislatur unberechenbarer werden. Umso wichtiger wird es sein, die Parlamentarierinnen und Parlamentarier für eine wachstums-

orientierte Arbeitsmarktpolitik sowie eine nachhaltige Sozialpolitik zu gewinnen.

Die Losung des SAV für die kommenden Jahre lautet: «Standortstärken erhalten – Reformanstrengungen intensivieren». Daraus ergeben sich folgende arbeitgeberpolitische Leitlinien für die Legislatur:

- Die Arbeitsmarktflexibilität muss erhalten bleiben. Einschränkungen durch neue Regulierungen wie gesetzliche Mindestlöhne, lohnpolitische Vorgaben, eine allgemeine Sozialplanpflicht oder schärfere Kündigungsschutzbestimmungen sind konsequent abzulehnen.
- Die Öffnung zum europäischen Arbeitsmarkt muss fortgeführt werden. Die Zuwanderungsinitiativen, welche das Freizügigkeitsabkommen CH-EU und die ganzen Bilateralen I aufs Spiel setzen, sind zu bekämpfen. Das setzt gleichzeitig eine ernsthafte Auseinandersetzung mit den negativen Begleiterscheinungen der Zuwanderung voraus.
- Die Sanierung der Invalidenversicherung muss mit einer konsequenten Umsetzung der IV-Revisionen 5 und 6a sowie mit der raschen Verabschiedung der IV-Revision 6b zu einem erfolgreichen Ende gebracht werden. Ziel ist der Ausgleich der Betriebsrechnung ohne Zusatzfinanzierung bis Ende 2017 und der Schuldenabbau im folgenden Jahrzehnt.
- Die Leistungs- und Finanzierungs-Parameter der beruflichen Vorsorge sind rasch der gestiegenen Lebenserwartung und den gesunkenen Anlagerenditen anzupassen. Dazu braucht es eine Revision des BVG, welche die schrittweise Erhöhung des Rentenalters mit weiteren Massnahmen zur soliden Finanzierung der Leistungen kombiniert.
- Der Prozess zur 12. AHV-Revision ist zügig voranzutreiben. Das Rentenalter muss flexibilisiert und erhöht werden, um unser zentrales Sozialwerk mit der demografischen Entwicklung in Einklang zu bringen.
- Die Stellung der Berufsbildung im Bildungssystem muss gefestigt werden. Dazu sind vor allem die Positionierung der höheren Berufsbildung

zu stärken und effektiv vorhandene Finanzierungsprobleme auf dem Weg zu diesen Abschlüssen zu beheben.

Der SAV kann aber nicht nur Forderungen anmelden, sondern muss auch die Arbeitgeber selbst in die Pflicht nehmen. Zum Beispiel haben sie bei der Integration behinderter Menschen ins Erwerbsleben einen besonderen Beitrag zu leisten. Oder die Anstellung älterer Arbeitnehmender muss eine personalpolitische Selbstverständlichkeit werden.

WECHSEL IM VERBANDSPRÄSIDIUM

Am «Arbeitgebertag 2011» trat Dr. Rudolf Stämpfli als SAV-Präsident zurück. Während seiner achtjährigen Amtszeit trat er mit Verve für die Freiheit der Arbeitgeber ein. Er sah diese aber nie als Selbstzweck, sondern immer in Verbindung mit der Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden, den Kunden und der Gesellschaft. Allen zeitgeistigen Anfechtungen zum Trotz hielt er den Verband auf einem lösungsorientierten Kurs, und viele Erfolge im Parlament oder bei Volksabstimmungen gaben ihm dabei Recht. Wir danken Rudolf Stämpfli herzlich für sein Engagement an der SAV-Spitze. Seine Nachfolge übernahm Valentin Vogt, der aus seiner langjährigen Tätigkeit als CEO der Burckhardt Compression Holding AG sowie in den Führungsgremien von Swissmen und Arbeitgeberverband viel Erfahrung als Arbeitgeber und Sozialpartner ins SAV-Präsidium einbringen kann.

Die Kontinuität in der Führung des SAV ist somit gewährleistet. Sie kann sich auf eine klare Verbands-Strategie stützen, welche die Pflege der besonderen Stärken des Arbeitsorts Schweiz ins Zentrum stellt. Wir wollen diese Strategie zusammen mit unseren Mitgliedorganisationen und anderen Partnern im politischen Prozess umsetzen. Für die Unterstützung unserer Anliegen danken wir allen bestens.

Valentin Vogt, 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 36 Branchen-Arbeitgeberverbände sowie einige Einzelunternehmen. Insgesamt steht der SAV für rund 100 000 Klein-, Mittel- und Gross-Unternehmen mit über einer Million Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren.

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

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

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

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

Der SAV verfolgt seine Ziele im Rahmen der Prinzipien einer liberalen und 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 STÜTZT SEINE
POSITIONSBEZÜGE
AUF EINEN INTENSIVEN
MEINUNGSAUSTAUSCH
MIT SEINEN MITGLIEDERN.

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

- Advisory Committee on Vocational Training (European Commission)
(Jürg Zellweger)
- 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

Mit einem Wachstum des Bruttoinlandprodukts (BIP) von rund 1,9 % kann das Wirtschaftsjahr 2011 als befriedigend qualifiziert werden. Allerdings konsolidiert diese gesamtwirtschaftliche Wachstumszahl erhebliche Differenzen sowohl im Jahresverlauf als auch zwischen den Branchen.

Nachdem im Jahr 2010 ein überraschend kräftiges BIP-Wachstum von 2,7 % zu verzeichnen war, zeigten sich im Berichtsjahr zunehmend die Folgen des überbewerteten Schweizer Frankens und der nachlassenden internationalen Nachfrage. Die Quartalswerte sanken deshalb gemäss Schätzungen des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) sukzessive von 0,4 % auf 0,1 %. Besonders stark vom Rückgang betroffen waren dabei die Exporte sowie die Ausrüstungsinvestitionen der Unternehmen.

Wegen der zeitlichen Verzögerungseffekte bei den Steuererträgen und aufgrund verschiedener Beitragserhöhungen bei den Sozialversicherungen nahmen die Einnahmen der öffentlichen Hand trotz des schwächeren Konjunkturverlaufs nochmals zu. Gleichzeitig stiegen aber auch die Staatsausgaben, wobei sowohl beim Bund (Sanierungsbeitrag an die SBB-Pensionskasse, Einlage in den Infrastrukturfonds und Massnahmen gegen die Frankenschwäche) wie bei den Kantonen Sonderaufwendungen zu Buche schlugen. Mit einem insgesamt etwa ausgeglichenen Saldo ihrer Staatshaushalte steht die Schweiz im internationalen Vergleich nach wie vor sehr gut da.

GELDPOLITISCHES AUSNAHMEJAHR

2011 wird sicher als Ausnahmejahr in die Geschichte der schweizerischen Geldpolitik eingehen. Seit der Finanzkrise 2008 praktizieren die grossen Zentralbanken eine äusserst expansive Geldpolitik. Die Schweizerische Nationalbank (SNB) musste diesen internationalen Trend mitmachen und versorgte die Märkte ebenfalls grosszügig mit billigem Geld, obwohl sich die schweizerische Konjunktur nach dem Einbruch 2009 rasch wieder erholte. Diese Massnahmen wurden jedoch durch die Aufwertung des Schweizer Frankens konterkariert. Im Sommer 2011 führten die weltweit verlangsamte Konjunkturentwicklung, die internationalen Verschuldungsprobleme und vor allem die Euro-Krise zu einem nochmaligen, massiven Anstieg des Frankenkurses, der im August fast die Parität zum Euro erreichte und gegenüber dem US-Dollar kurzzeitig die Grenze von 0.75 durchbrach. Die Nationalbank

setzte deshalb am 6. September 2011 eine Untergrenze für den CHF-Euro-Kurs von 1.20 fest. Bis zum Jahresende bewegte sich Franken-Kurs (Monatsmittel) in einer Bandbreite von 1.20 bis 1.23 gegenüber dem Euro und von 0.87 bis 0.93 gegenüber dem US-Dollar. Die Intervention der SNB hat der Franken-Hausse die absolute Spitze gebrochen. Allerdings lagen die Kurse Ende 2011 immer noch deutlich über dem Niveau zum Jahresbeginn. Der Franken ist also nach wie vor stark überbewertet, was die unter internationalem Wettbewerbsdruck stehenden Unternehmen aufs Äusserste fordert und sich zunehmend auch in der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung niederschlägt.

SCHWÄCHERE EXPORTE – MIT AUSNAHMEN

Die Folgen der seit 2008 anhaltenden Aufwertung und in den letzten zwei Jahren immer drastischeren Überbewertung des Frankens lassen sich besonders gut in der Exportstatistik ablesen. Die Exportentwicklung verlor schon im 1. Semester an Dynamik und glitt im 3. Quartal sogar ins Minus. Nach einer Verbesserung im letzten Quartal resultierte übers ganze Jahr eine Zunahme der Exporte um 2,1 % gegenüber 7,2 % im Vorjahr. Das Niveau von 2008 blieb weiterhin unerreicht. Um trotz der Frankenstärke noch gegen die Konkurrenz bestehen zu können, mussten die Exporteure zum Teil erhebliche Preiskonzessionen machen. Insgesamt sanken die Preise gemessen am Exportmittelwert um 5,5 %, ein noch nie gesehener Preisrückgang! Darunter leidet die Profitabilität vieler Unternehmen, wobei Betriebe mit hoher schweizerischer Wertschöpfung besonders betroffen sind. Nach Umfragen von Swissmem hat der Margenschwund etwa ein Drittel der MEM-Firmen (Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie) in die Verlustzone gedrückt.

Die leichte Steigerung des Export-Totals setzt sich aus sehr unterschiedlichen Branchenentwicklungen zusammen. Die Uhrenindustrie konnte mit einem Zuwachs der Ausfuhren von CHF 3 Mrd. bzw. 19 % die Dynamik des Vorjahres beinahe fortsetzen und verzeichnete nur geringfügige Preiseinbussen. Die Metallindustrie steigerte ihre Exporte um 2,2 %, musste aber eine Preisreduktion von 3,7 % hinnehmen. In der Maschinen- und Elektroindustrie stiegen die Ausfuhren um 1,2 %, sanken aber die Preise um 4,2 %, und bei den Nahrungs-/Genussmitteln resultierte trotz Preisnachlässen von 4,5 % nur ein geringfügiges Exportwachstum von 0,6 %. Alle an-

deren Branchen weisen Exportrückgänge zwischen 1,7 % (Chemisch-Pharmazeutische Industrie) und 12,5 % (Papier- und Grafische Industrie) aus. Der Dienstleistungsexport, der zwischen 1998 und 2008 noch mit jährlichen Wachstumsraten von durchschnittlich 6,0 % glänzte, ging 2011 um 1,5 % zurück. Bemerkenswert ist, dass die Schweiz 2011 wegen der stagnierenden Importe trotz des verhaltenen Exportwachstums einen rekordhohen Aussenhandels-Überschuss ausweist.

TIEFE INFLATION UND TIEFE ZINSEN

Die Frankenstärke übte einen positiven Druck auf die Importpreise aus und beeinflusste so auch die Konsumteuerung. Diese erreichte im März mit nur 1 % ihren Höchstwert und sank in den letzten drei Monaten sogar in den negativen Bereich. Insgesamt ergab sich eine durchschnittliche Jahresteuerung von 0,2 %. Damit ist die Inflation in der Schweiz erheblich tiefer als in vielen anderen Ländern, wo der Teuerungsverlauf 2011 sich mehrheitlich zwischen 2,5 % und 5 % bewegte. Wegen der geringen Teuerung setzten sich die nominalen Lohn erhöhungen von durchschnittlich 2,5 % (Arbeitnehmerentgelt pro Vollzeitäquivalent) zum grössten Teil in Kaufkraft um. Weil gleichzeitig die Zinsen infolge der expansiven Geldpolitik sehr tief blieben, bewegten sich die schweizerische Wirtschaft und vor allem ihre Binnenbranchen in einem sehr günstigen Umfeld.

KONSUM UND

BAU ALS KONJUNKTURSTÜTZEN

Effektiv schlug sich die gestiegene Kaufkraft nicht voll im Konsum nieder. Dieser nahm lediglich um 1,3 % zu, was sicher auf die hohen wirtschaftlichen Unsicherheiten vor allem im internationalen Umfeld zurückzuführen ist. Angesichts der im Jahresverkauf stark abfallenden Konsumentenstimmung ist die reale Konsumententwicklung sogar als erfreulich zu bezeichnen. Insgesamt erwies sich der Konsum, der auf Seiten der öffentlichen Hand noch etwas mehr zulegte, als stabile Konjunkturstütze.

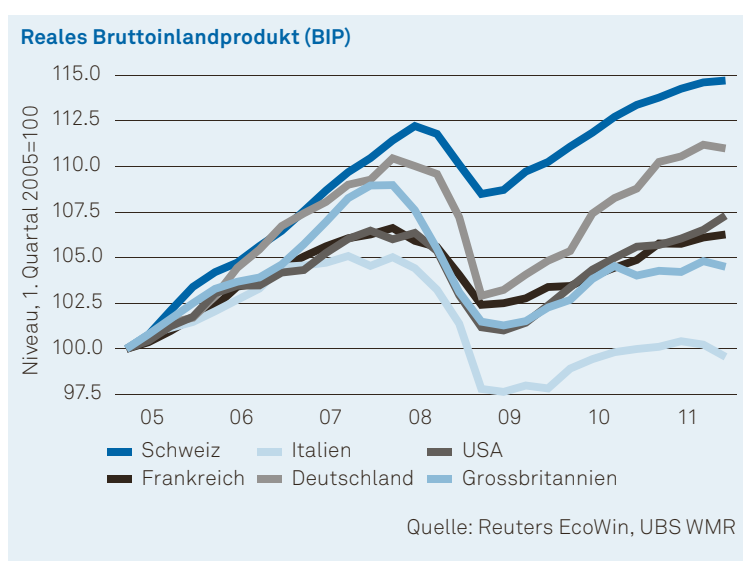
Die Bauwirtschaft konnte ihre seit einigen Jahren dauernde Dynamik auch im Berichtsjahr aufrechterhalten und erwies sich damit zusammen mit anderen Binnen-Branchen als wichtiger Wachstums-träger. Vor allem der Wohnungsbau erlebt einen eigentlichen Boom, der durch einmalig tiefe Zinsen und eine anhaltend starke Nachfrage infolge der Zuwanderung gutverdienender Arbeitskräfte angetrieben wird.

WEITERER BESCHÄFTIGUNGSANSTIEG

Entsprechend dem moderaten Wirtschaftswachstum setzte sich der seit dem 4. Quartal 2009 zu beobachtende kontinuierliche Beschäftigungsanstieg mit einer Quote von 0,5 % fort. Dabei verlief die Entwicklung im 2. und 3. Sektor praktisch parallel. Komplementär dazu ging die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenquote gegenüber dem Vorjahr um 3,9 Prozentpunkte auf 3,1 % zurück.

TALSOHLE ERREICHT?

Nachdem Ende letzten Jahres vieles darauf hingedeutet hatte, dass sich der konjunkturelle Abwärtstrend unter dem Druck des nach wie vor überbewerteten Frankens bis zu rezessiven Quartalsergebnissen entwickeln könnte, deuten nun verschiedene Indikatoren auf eine Stabilisierung auf tieferem Niveau hin. Die meisten Prognosen für 2012 rechnen mit einem Wachstum unter 1 % und einer leicht steigenden Arbeitslosigkeit. Nach wie vor bestehen aber auf internationaler Ebene erhebliche finanzielle, wirtschaftliche und politische Risiken, deren Realisierung sich auch auf die schweizerische Konjunktur negativ auswirken würde. (Da)



BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

Insgesamt 4,766 Mio. Personen waren im 4. Quartal 2011 in der Schweiz erwerbstätig. Das entspricht einem Anstieg von 2,6 % innerhalb eines Jahres. Erneut nahm die Zahl der erwerbstätigen Männer stärker zu (2,7 %) als diejenige der Frauen (2,3 %). Innerhalb Jahresfrist stieg sowohl die Zahl der schweizerischen Erwerbstätigen (+1,4 % auf 3,419 Mio.) als auch jene der ausländischen Erwerbstätigen (+5,8 % auf 1,346 Mio.). Damit sind noch 71,7 % der Arbeitskräfte Schweizerinnen und Schweizer.

In der Europäischen Union (EU27) und in der Eurozone (EZ17) blieb die Zahl der Erwerbstätigen im Vergleich zum Vorjahr stabil.

ARBEITSLOSIGKEIT

Der schweizerische Arbeitsmarkt hielt sich 2011 trotz weltwirtschaftlicher Abschwächung und hohem Frankenkurs erstaunlich gut. In den letzten Monaten des Berichtsjahres verstärkten sich jedoch die Anzeichen für ein Ende der positiven Entwicklung. Zwischen Januar und Juli 2011 sank die Arbeitslosigkeit in der Schweiz von 148 784 auf 109 200 Personen. Dem Rückgang um fast 40 000 Personen in der ersten Jahreshälfte 2011 steht eine Zunahme um rund 20 000 Personen in der zweiten Jahreshälfte gegenüber. Nach einem moderaten Anstieg im Oktober nahmen die Arbeitslosenzahlen insbesondere im November (+5931 Personen) und Dezember (+9553 Personen) vorwiegend aus saisonalen Gründen wieder deutlich zu. Ende 2011 waren damit 130 662 Personen als arbeitslos gemeldet, die Arbeitslosenquote lag bei 3,3 %.

2011 betrug die durchschnittliche Arbeitslosenquote 3,1 %, was ein markanter Rückgang um 0,8 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahreswert von 3,9 % bedeutet. Das Berichtsjahr weist damit das drittbeste Resultat der letzten neun Jahre aus.

Fast parallel zur Arbeitslosenzahl verlief die Entwicklung bei der Zahl der Stellensuchenden (Summe von registrierten arbeitslosen und nichtarbeitslosen Stellensuchenden). Sie lag im Januar 2011 bei 210 916 Personen und sank bis Ende Juli um 48 386 auf 162 530 Personen. Gegen Ende des Jahres stieg die Zahl saisonbedingt wieder auf 185 706 Personen. Im Jahresdurchschnitt resultierte eine Zahl von 179 693 Stellensuchenden, das waren rund 36 000 Personen (-16,6 %) weniger als 2010.



Ruth Derrer Balladore

Die Arbeitslosenzahl bei den jugendlichen Erwerbstätigen lag 2011 bei durchschnittlich 3,2 %. Während die Erwerbslosigkeit bei den 15- bis 24-Jährigen im Januar 2011 noch 4,1 % betrug, sank sie bis im Juli kontinuierlich auf 2,7 %. Da die Berufslehren in der Regel im August enden, treten dann viele junge Erwachsene in den Arbeitsmarkt ein. Daher stieg die Arbeitslosenquote der jugendlichen Erwerbstätigen im 3. Quartal wie gewohnt an (auf 3,3 %) und verharrte bis zum Jahresende zwischen 3,2 % und 3,4 %.

KURZARBEIT

Die Höchstdauer zum Bezug von Kurzarbeitsentschädigung (KAE) lag im Rahmen des 3. Stabilisierungsprogrammes bis zum 31. Dezember 2011 bei 24 Monaten. Um Arbeitslosigkeit möglichst zu verhindern und den Unternehmen im schwierigen Umfeld des starken Schweizer Frankens eine bessere Planungssicherheit zu geben, legte der Bundesrat ab dem 1. Januar 2012 erneut eine verlängerte Bezugsdauer (18 statt 12 Monate) fest. Die verkürzte Karenzfrist von einem Tag gilt bis zum 31. Dezember 2013.

Mit der KAE soll verhindert werden, dass Unternehmen in konjunkturell schwierigen Phasen wegen einer vorübergehend mangelnden Auslastung Personal abbauen müssen. Mit dieser Massnahme kann Arbeitslosigkeit vermieden werden. Zudem bleibt den Betrieben das Know-how der Mitarbeitenden erhalten. Grundsätzlich steigen die Kosten der Arbeitslosenversicherung durch die Verlängerung der KAE-Höchstbezugsdauer nicht an.

ZUNAHME DER TEILZEITARBEIT BEI MÄNNERN UND FRAUEN

Mit der zunehmenden Erwerbsbeteiligung der Frauen steigt auch die Teilzeitarbeit an. Die Zahl der Teilzeiterwerbstätigen lag im 4. Quartal 2011 bei 1,505 Mio., das waren 30 000 mehr als im 4. Quartal 2010. Im Berichtsjahr arbeiteten 57,8 % aller erwerbstätigen Frauen Teilzeit (Beschäftigungsgrad kleiner als 90 %), das bedeutete ein Anstieg um 3 Prozentpunkte seit 2006. Der Trend zur Teilzeitarbeit ist nicht geschlechtsspezifisch, denn die Teilzeitarbeitsquote nahm auch bei den Männern innert fünf Jahren um 2 Prozentpunkte auf 12,7 % zu. Die ungleiche Verteilung der Teilzeitarbeit ist der Grund dafür, dass der Anteil der Frauen am Total der geleisteten Arbeitsstunden lediglich etwas mehr als ein Drittel beträgt.

Bei den Ausländerinnen und Ausländern blieb der Anteil der teilzeiterwerbstätigen Personen praktisch stabil. Ausländische Frauen arbeiten weniger Teilzeit als Schweizerinnen: 2011 waren durchschnittlich lediglich 42 % von ihnen teilzeithlich erwerbstätig, gegenüber 58 % der Schweizer Frauen. Bei den Männern liegen die entsprechenden Werte bei 8,1 % bzw. 14,3 %.

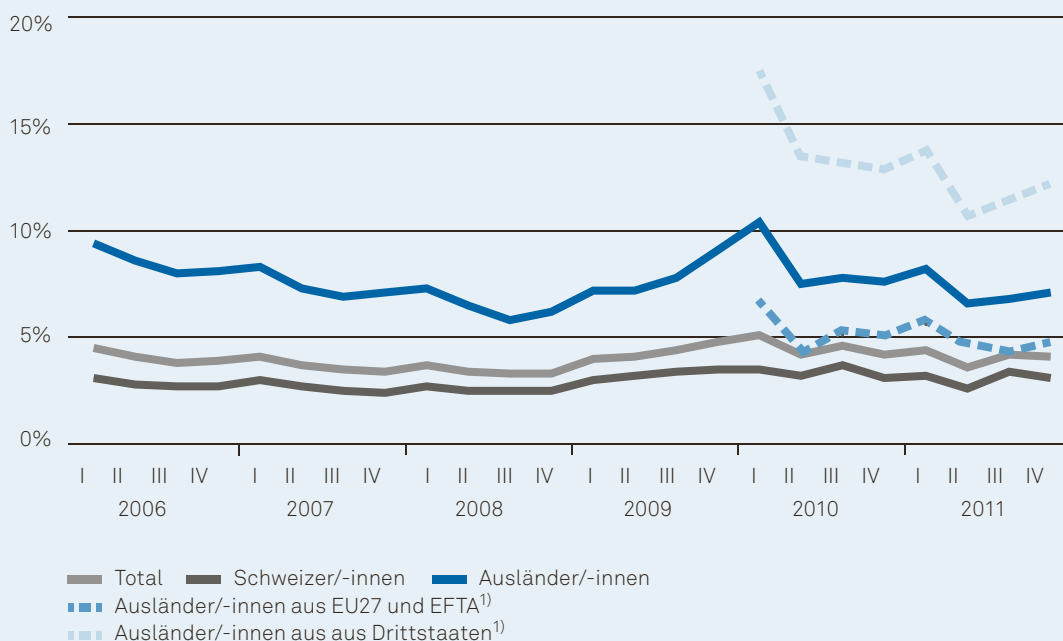
Die Teilzeitarbeit nahm in allen Sektoren zu, insbesondere im tertiären Sektor (+17,3 %). Auch der primäre Sektor (+12,5 %) legte prozentual deutlich zu, fiel aber wegen der relativ kleinen Anzahl Beschäftigter nicht ins Gewicht. Im Industriesektor (+6,4 %) war die Zunahme deutlich schwächer.

VERÄNDERUNGEN DER ARBEITSZEIT IM LETZTEN JAHRZEHT

Die wöchentliche tatsächliche Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten ging im Zehnjahresvergleich um 36 Minuten zurück. Gemäss der neuesten Analyse «Qualität der Beschäftigung in der Schweiz, 2011» belief sich im Jahr 2008 die durchschnittliche Arbeitszeit auf 42,3 Stunden, im Jahr 1998 auf 42,9 Stunden.

Der Anteil der Erwerbstätigen mit atypischen Arbeitszeiten (Abend-, Nacht- oder Wochenendarbeit und Arbeit auf Abruf) blieb während der letzten zehn Jahre relativ stabil. Am stärksten veränderte sich die Samstagsarbeit. Der Anteil der Erwerbstätigen, die normalerweise am Samstag arbeiten, sank zwischen 2001 und 2009 um 2,8 Prozentpunkte auf 21,3 %. Im selben Zeitraum nahm der Anteil der Personen, die normalerweise abends arbeiten,

Erwerbslosenquote gemäss ILO (Internationale Arbeitsorganisation)



¹⁾ Verfügbar ab dem 1. Quartal 2010

Quelle: BFS

um 1,4 Prozentpunkte auf 17,7 % zu. Im 2. Quartal 2009 arbeitete jede zehnte Person sonntags (10,3 %) und jede zwanzigste nachts (5,1 %); diese Anteile veränderten sich kaum.

6,6 % der Arbeitnehmenden arbeiteten im 2. Quartal 2009 auf Abruf. Das entspricht einer Zunahme von 1,3 Prozentpunkten gegenüber 2001. Bei 47,0 % dieser Erwerbstätigen ist ein Minimum an Arbeitsstunden garantiert (2001: 40,2 %). Fast ein Viertel der Personen, die nach dem ordentlichen Rentenalter noch erwerbstätig waren, arbeiteten auf Abruf. In allen anderen Alterskategorien entsprach ihr Anteil nur knapp 6 %. Eine Ausnahme bildete die Gruppe der 15- bis 24-Jährigen, bei denen immerhin fast 12 % einen Arbeit-auf-Abruf-Vertrag besaßen.

SELBSTÄNDIGERWERBENDE

Selbständigerwerbende ohne Mitarbeitende können, insbesondere in der Anfangsphase ihrer selbstständigen Tätigkeit, sowohl einem erhöhten finanziellen Risiko als auch prekären Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein. So waren gemäss einer Untersuchung lediglich 29,9 % der im Jahr 2003 neu gegründeten Betriebe mit weniger als einem Vollzeitbeschäftigten fünf Jahre später noch aktiv. Im Vergleich dazu ist die Überlebensrate der Unternehmen mit fünf bis neun Vollzeitäquivalenten doppelt so hoch (61,7 %). 16,8 % der Erwerbstätigen waren im 2. Quartal 2010 selbständig, davon hatten 8,0 % keine Mitarbeitenden. Demnach ist rund jede zweite selbständigerwerbende Person auf sich allein gestellt. Dieser Anteil ist während der letzten zehn Jahre stabil geblieben.

BESCHÄFTIGUNGS-AUSSICHTEN

Das Bundesamt für Statistik (BFS) wies in seinem vierteljährlich veröffentlichten Beschäftigungsbarometer auf eine leichte Verlangsamung der Beschäftigungszunahme im letzten Quartal des Jahres 2011 hin. Der Indikator der Beschäftigungsaussichten zeigt weiterhin ein leichtes Wachstum. Auch der Beschäftigungsindikator der Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich (KOF) ging in der zweiten Jahreshälfte 2011 deutlich zurück und

wies Ende Oktober 2011 zum ersten Mal seit Anfang 2010 einen negativen Wert auf.

Das Stellenangebot bewegte sich im langjährigen Vergleich nach wie vor auf hohem Niveau, obwohl der Adecco Swiss Job Market Index im vierten Quartal 2011 auf den tiefsten Wert des Jahres sank. Für die beschleunigte Negativentwicklung (3. Quartal: -2 %; 4. Quartal: -5 %) waren auch saisonale Einflüsse verantwortlich. Bei der Bewertung der Entwicklung ist zu berücksichtigen, dass der Indexwert für das Schlussquartal 2011 immer noch 8 % höher lag als für das Vergleichs-quartal 2010.

Gemäss Manpower-Arbeitsmarktbarometer rechneten 5 % der 754 befragten Arbeitgeber in der Schweiz für das 1. Quartal 2012 mit einer Zunahme ihrer Personalbestände, während 5 % einen Rückgang und 89 % keine Veränderung erwarteten. Das ist das tiefste Ergebnis seit dem 3. Quartal 2010.

Für die sinkenden Beschäftigungsaussichten dürfte neben saisonalen Faktoren auch die zunehmende Unsicherheit über die künftige Wirtschaftsentwicklung ausserhalb und innerhalb der Schweiz eine Rolle spielen. Zusammen mit dem starken Franken führte dies zu einer abwartenden Haltung bei den Schweizer Arbeitgebern. Die Schwierigkeiten der Unternehmen bei der Rekrutierung von qualifiziertem Personal stabilisierten sich. (RDB)

DAS STELLENANGEBOT
BEWEGTE SICH IM
LANGJÄHRIGEN VER-
GLEICH NACH WIE VOR
AUF HOHEM NIVEAU.

PERSONENFREIZÜGIGKEIT

Der siebte Observatoriumsbericht des Bundes über die Auswirkungen der Personenfreizügigkeit auf den Schweizer Arbeitsmarkt zeigt auf, dass das Niveau der Zuwanderung die Arbeitskräfte-Nachfrage und damit die konjunkturelle Entwicklung in der Schweiz spiegelt. Nachdem der Wanderungssaldo 2009 als Folge der Rezession deutlich gesunken war, kam der Rückgang 2010 im Zuge der kräftigen wirtschaftlichen Erholung zum Stillstand. Der wirtschaftlichen Lage entsprechend wurde für das Jahr 2011 eine leicht erhöhte Zuwanderung von EU-27/EFTA-Angehörigen verzeichnet (4,1 %; 2010: 3,3 %).

Die Personenfreizügigkeit führte zu einer Verschiebung bei den Herkunftsländern: Heute ist die Netto-Zuwanderung (Wanderungssaldo) aus den EU/EFTA-Staaten grösser als aus den Nicht-EU/EFTA-Staaten. Seit 2002 entfallen rund 58 % der Netto-Zuwanderung auf EU/EFTA-Staatsangehörige, die mehrheitlich gut qualifizierte Arbeitskräfte sind.

AUSSCHÖPFUNG DER DRITTSTAATEN-KONTINGENTE

Die Höchstzahlen für Erwerbstätige aus Drittstaaten sowie für Dienstleistungserbringer aus EU/EFTA-Staaten mit einer Einsatzdauer von über 120 Tagen werden jährlich in der Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE) festgesetzt. Für das Jahr 2011 wurden erstmals separate Kontingente für Dienstleistungserbringer aus der EU/EFTA über 120 Tage festgesetzt. Sie bleiben im laufenden Jahr auf dem Niveau von 2011, d.h. es stehen ihnen für 2012 wiederum 3000 Einheiten für Kurzaufenthalter und 500 Einheiten für Aufenthalter zur Verfügung. Die Kurzaufenthaltsbewilligungen wurden zu 100 % ausgeschöpft; effektiv waren gar zu wenige Bewilligungen vorhanden, da bereits Anfang Dezember 2011 keine mehr zur Verfügung standen. Hingegen wurden die Aufenthaltsbewilligungen für Dienstleistungserbringer lediglich zu 58 % ausgeschöpft (288 von möglichen 500). Diese Bewilligungen sind für Projekte vorgesehen, bei denen ein Verbleib des Dienstleistungserbringers von mehr als zwei Jahren nötig ist.

VOLLSTÄNDIGE PERSONENFREIZÜGIGKEIT FÜR STAATSANGEHÖRIGE DER EU-8

Die Zuwanderung aus Staaten der EU-8 und EU-2 hat zahlenmässig eine geringe Bedeutung. Die Kontingente für die EU-8 Staaten wurden in den

Vorjahren regelmässig nicht ausgeschöpft. Hingegen ist die Nachfrage bei den Aufenthaltsbewilligungen für Staatsbürger aus Rumänien und Bulgarien (EU-2) grösser als die verfügbaren Kontingente.

In der Kontingentsperiode vom 1. Juni 2010 bis zum 31. Mai 2011 für die EU-2 wurden die freigegebenen 523 Aufenthaltsbewilligungen und 4987 Kurzaufenthaltsbewilligungen voll ausgeschöpft. Die Aufenthaltsbewilligungen wurden bis im März 2011 vollständig beansprucht. In der Kontingentsperiode vom 1. Juni 2011 bis zum 31. Mai 2012 erhielten aus dem Kontingent von 684 Aufenthaltsbewilligungen 402 die Freigabe (Vorjahr: 390), die bis 31. Dezember 2011 vollständig beansprucht wurden. Das Kontingent für Kurzaufenthalter aus Rumänien und Bulgarien beträgt 6355. Bis 31. Dezember 2011 wurden 3350 Bewilligungen erteilt (+539 im Vergleich zu Vorjahr).

Die letzte Kontingentsperiode für die EU-8 lief vom 1. Juni 2010 bis zum 30. April 2011. Von den für diese Zeit freigegebenen 3000 Aufenthaltsbewilligungen wurden knapp zwei Drittel, d.h. 1933 Bewilligungen beansprucht (Restbestand 1067 Kontingente). Von den freigegebenen 29 000 Kurzaufenthaltsbewilligungen wurde lediglich rund die Hälfte, d.h. 14 156 abgerufen, sodass ein Restbestand von 14 844 Kontingenten blieb. Ab 1. Mai 2011 kamen Arbeitskräfte aus den Staaten der EU-8 erstmals in den Genuss der vollständigen Personenfreizügigkeit. Bis 31. Dezember 2011 wurden 5016 neue Aufenthalter und 6463 Kurzaufenthalter gezählt.

Im Falle einer erhöhten Zuwanderung aus den Staaten der EU-8 kann die so genannte «Ventilklausel» zur Anwendung kommen. Sie erlaubt es der Schweiz, bis im Mai 2014 für die Arbeitskräfte aus diesen Staaten erneut Höchstzahlen festzusetzen. Da die erforderliche Referenzzahl (Durchschnitt der drei vorangegangenen Jahre plus 10 %) für die Aufenthaltsbewilligungen bereits Ende Juli 2011 überschritten wurde, kam es im September 2011 zu einem ersten Vorstoss im Parlament, der die Anwendung der Ventilklausel verlangte. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) erklärte im November 2011, dass er einen entsprechenden Entscheid aus politischen Gründen akzeptieren würde, und der Bundesrat hat am 18. April 2012 die Anrufung der Ventilklausel beschlossen.

Damit darf die jährliche Zuwanderung aus den Staaten der EU-8 in die Schweiz den Durchschnitt der vergangenen drei Jahre noch um maximal 5 % überschreiten. Diese Beschränkung gilt längstens bis am 31. Mai 2014.

GRENZGÄNGER

Die Zahl der ausländischen Grenzgänger und Grenzgängerinnen, die im Jahr 2011 in der Schweiz tätig waren, stieg um 11,5 % auf 259 000. Das Wachstum war stärker als in den beiden Jahren zuvor (2009: 2,4 %; 2010: 4,8 %). Eine ähnlich starke Zunahme wurde zuletzt 2006 verzeichnet (+9,2 %). Über fünf Jahre betrachtet betrug das Wachstum 33,3 % (2006: 194 000; 2011: 259 000). Der Anteil der Grenzgänger/innen an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen betrug knapp 5,5 %.

Bei den Bürokräften war eine überdurchschnittliche Zunahme der Grenzgänger/innen von 18,2 % gegenüber dem Vorjahr zu beobachten. Auch im Fünfjahresvergleich sind Unterschiede bei den Berufsgruppen festzustellen. Die Steigerungen in den Kategorien «Bürokräfte und verwandte Berufe» (+71,4 %), «Hilfsarbeitskräfte» (+67,2 %) und «Führungskräfte» (+52,1 %) waren gegenüber der Zunahme aller Grenzgänger/innen von 33,3 % markant überdurchschnittlich. Grenzgänger/in-

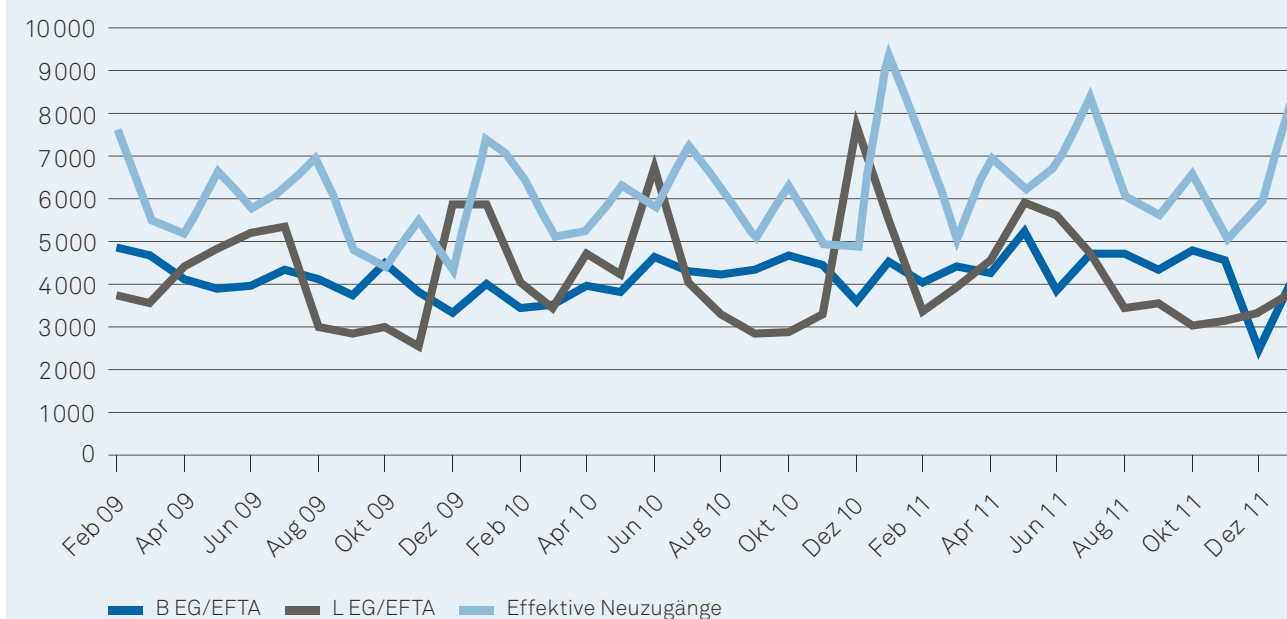
nen übten tendenziell weniger gut qualifizierte Berufe aus, was sich auch in deren Untervertretung bei den akademischen Berufen zeigt (11,7 %; alle Erwerbstätigen: 22,6 %).

Rund vier Fünftel aller Grenzgänger/innen arbeiteten in einer von drei Grossregionen: Ein Drittel arbeitete in der Genferseeregion (33,7 %), ein Viertel in der Nordwestschweiz (25,6 %) und ein Fünftel im Tessin (20,8 %). Während die absolute Anzahl der Grenzgänger/innen in der Genferseeregion am höchsten war, relativiert sich das Bild etwas, wenn die Anteile an den Erwerbstätigen betrachtet werden. In der Genferseeregion (9,9 %) war rund jede zehnte erwerbstätige Person ein Grenzgänger oder eine Grenzgängerin, ähnlich war es in der Nordwestschweiz (10,0 %). Höher war der Anteil im Tessin, wo 24 % aller Erwerbstätigen Grenzgänger/innen waren. Diese Verteilung schlägt sich auch in den Herkunftszahlen nieder: Etwas mehr als die Hälfte aller Grenzgänger/innen hatten ihren Wohnsitz in Frankreich (52,7 %). Ebenfalls grosse Anteile wohnten in Deutschland (21,1 %) und Italien (22,8 %).

FLANKIERENDE MASSNAHMEN

Der Bericht des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) über die Umsetzung der flankierenden Mass-

Erteilte Bewilligungen an Erwerbstätige EU17/EFTA



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

nahmen (FlaM) zur Freizügigkeit im Personenverkehr vom 3. Mai 2011 zeigt, dass die entsprechenden Kontrollen im Jahr 2010 erneut leicht zunahmen und in allen Branchen und Regionen der Schweiz regelmässig Kontrollen durchgeführt wurden. Die vereinbarten Kontrollvorgaben wurden erreicht und zum Teil sogar deutlich übertroffen.

Im Rahmen der FlaM werden die meldepflichtigen Arbeitnehmenden und Dienstleister besonders aufmerksam beobachtet. Im Verlauf des Jahres 2010 waren insgesamt 147 116 meldepflichtige Kurzaufenthalter in der Schweiz für eine Erwerbstätigkeit gemeldet. Sie verrichteten ein Arbeitsvolumen von rund 18 400 Jahresarbeitskräften, was einem Anteil von 0,52 % an der Beschäftigung entspricht. 50 % der Meldepflichtigen trat kurzfristig eine Stelle bei Schweizer Arbeitgebern an, 40 % waren Entsandte und rund 10 % waren als Selbständigerwerbende gemeldet. Nachdem die Anzahl der meldepflichtigen Kurzaufenthalter im Jahr 2009 im Zusammenhang mit der schlechten Wirtschaftslage erstmals abgenommen hatte, stieg sie 2010 wieder deutlich an. Gleichzeitig wurde auch die Kontrolltätigkeit bei meldepflichtigen Entsandten und Selbständigerwerbenden erneut ausgebaut.

Die kantonalen tripartiten Kommissionen, welche die Einhaltung von üblichen Löhnen überprüfen, meldeten vermutete Verstösse bei rund 12 % der kontrollierten Entsendebetriebe und bei 14 % der dabei kontrollierten Personen. Bei Schweizer Unternehmen wurden vermutete Unterbietungen des üblichen Lohnes durch 6 % der Arbeitgeber und bei 7 % der kontrollierten Arbeitnehmenden gemeldet. Die paritätischen Kommissionen, welche die Einhaltung der allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge (GAV) überprüfen, meldeten bei rund einem Drittel der Kontrollen vermutete Verstösse gegen die Lohnbestimmungen. Weil die Kommissionen die Einhaltung eines klar definierten Mindestlohns überprüfen, wird bereits eine geringfügige Unterbietung desselben als Verstoß qualifiziert. Bei der Beurteilung der Verstoßquoten ist zu berücksichtigen, dass nur bei rund 30 % der kontrollierten Entsendebetriebe mit Verstößen auch Kontrollkosten auferlegt und Konventionalstrafen verhängt wurden. Nimmt man dies als Indikator für die echten Verstösse und beachtet man zudem, dass die Kontrollen zum Teil aufgrund eines Verdachtes durchgeführt werden, dann bewe-

gen sich die relevanten Verstösse auf einem viel tieferen Niveau, als es zunächst scheint.

Die kantonalen tripartiten Kommissionen führten im Jahr 2010 bei 413 Entsendebetrieben und 230 Schweizer Unternehmen, die in Branchen ohne allgemeinverbindlich erklärten GAV tätig waren, Einigungsverfahren wegen zu tiefer Löhne durch. Die Verfahren waren grösstenteils erfolgreich, indem sie zu Lohnnachzahlungen bzw. zu einer Anpassung des Lohngefüges führten.

Im Bereich des Meldeverfahrens erhielten 1126 Entsendebetriebe eine Verwarnung und 1174 eine Busse. Davon wurden 573 Betriebe aufgrund einer fehlenden Meldung gebüsst. Im Vergleich zum Vorjahr wurden somit 13 % mehr Bussen wegen Meldeverstößen verhängt.

Während der letzten Jahre hat die Anzahl der meldepflichtigen Selbständigerwerbenden deutlich zugenommen. Auch wenn deren Beschäftigungsanteil gesamtschweizerisch klein ist, wird das Phänomen der Scheinselbständigkeit in einigen Branchen und Regionen als problematisch erachtet, weil dadurch die flankierenden Massnahmen unterlaufen werden. Deshalb setzte das Seco am 1. Januar 2011 eine Weisung zum Vorgehen zur Überprüfung der selbständigen Erwerbstätigkeit in Kraft. Die Weisung stellt ein einheitliches Vorgehen bei der Kontrolltätigkeit sicher und ermöglicht, eine Scheinselbständigkeit zu erkennen. Zudem wurde eine Arbeitsgruppe eingesetzt, um Lösungsvorschläge zur effektiven Bekämpfung der Scheinselbständigkeit zu erarbeiten.

WEITERENTWICKLUNG DER FLANKIERENDEN MASSNAHMEN

Die tripartiten Kommissionen können Massnahmen auf regulatorischer Ebene beantragen, falls ein Betrieb wiederholt und missbräuchlich die üblichen Löhne unterschreitet. Dabei handelt es sich um die erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung eines GAV oder den Erlass eines Normalarbeitsvertrags mit zwingenden Mindestlöhnen.

Am 1. Januar 2011 trat der Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmende in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft) mit verbindlichen Mindestlöhnen in Kraft. Der NAV enthält drei verschiedene Mindestlohnsätze, die 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.

Am 31. Oktober 2011 beschloss der Bundesrat, den Geltungsbereich für die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen im allgemeinverbindlich erklärten GAV für das Reinigungsgewerbe der deutschen Schweiz auf alle Reinigungsbetriebe auszudehnen. Die nationale tripartite Kommission hatte diese Ausweitung zur besseren Umsetzung der FlaM unterstützt.

Die flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit wurden seit ihrem Inkrafttreten 2004 verstärkt und der Vollzug durch verschiedene Massnahmen mehrfach optimiert. Allerdings haben sich in der Praxis verschiedene Schwachstellen beim Vollzug der FlaM gezeigt, welche auf verschiedenen Ebenen angegangen werden müssen. Im Vordergrund stehen dabei Verbesserungen auf operativer Ebene, vor allem in der Zusammenarbeit der verschiedenen Vollzugsstellen und bei der Durchsetzung von Sanktionen. Eine Arbeitsgruppe des Seco, mit Vertretern der Sozialpartner und der Kantone, hat dazu Verbesserungsvorschläge vorgelegt. Darüber hinaus hat der Bundesrat Regelungslücken identifiziert, die mit einem Bundesgesetz über die Anpassung der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit geschlossen werden sollen. Die Ergänzung der Gesetzgebung enthält Massnahmen zur Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit ausländischer Dienstleistungserbringerinnen und -erbringer, die Schaffung von Sanktionsmöglichkeiten für Arbeitgeber, die Arbeitnehmende in der Schweiz beschäftigen und gegen zwingende Mindestlöhne in Normalarbeitsverträgen verstossen sowie die Schaffung von Sanktionsmöglichkeiten bei Verstössen gegen erleichtert allgemeinverbindlich erklärte GAV. Der SAV unterstützt die Vorlage, wendet sich aber entschieden gegen zusätzliche Massnahmen wie die Ausweitung der Haftung des Erstunternehmers für die Einhaltung der FlaM durch seine Subunternehmer oder die Einführung einer gesetzlichen Kautionspflicht.

WEITERENTWICKLUNG DES SCHENGEN-ABKOMMENS

Mit ihrer Rückführungsrichtlinie über gemeinsame Normen und Verfahren zur Rückführung von sich illegal aufhaltenden Drittstaatsangehörigen vom 16. Dezember 2008 hat die EU das Schengen-Regulativ weiterentwickelt. Die Schweiz hat sich grundsätzlich zur Übernahme solcher Ergänzungen des Schengen-Abkommens verpflichtet. Die Umsetzung dieser Richtlinie erfordert je eine Anpassung des Bundesgesetzes über die Ausländerinnen und Ausländer (AuG) sowie des Asylgesetzes (AsylG), die am 1. Januar 2011 in Kraft traten.

Wird ein illegaler Aufenthalt festgestellt, muss – anstelle einer bisher möglichen formlosen Wegweisung – grundsätzlich eine schriftliche Wegweisungsverfügung erlassen werden. Stellt sich hingegen bei der Befragung heraus, dass die betreffende Person über ein Bleiberecht eines anderen Schengen-Staates verfügt, kann sie formlos aufgefordert werden, sich innert eines Tages wieder in diesen Staat zu begeben. Kommt sie dieser Aufforderung nicht nach, wird eine Wegweisungsverfügung erlassen. Eine formlose Rückweisung ist auch möglich aufgrund eines Rücknahmeabkommens oder wenn der Person zuvor die Einreise an einer Schengener Aussengrenze verweigert wurde.

Angehörige von Staaten ausserhalb der EU und der EFTA, die zum Aufenthalt in der Schweiz berechtigt sind, erhalten seit 2008 einen einheitlichen Schengen-konformen Ausländerausweis, der auch biometrische Daten enthalten muss. Damit sollen die illegale Einwanderung und unrechtmässige Aufenthalte bekämpft werden. Im Ausländerausweis müssen auf einem Datenchip ein Gesichtsbild sowie zwei Fingerabdruckbilder der betreffenden Person gespeichert sein. Die biometrischen Daten werden während fünf Jahren im Zentralen Migrationsinformationssystem (ZEMIS) gespeichert. Dies ermöglicht eine Erneuerung des Ausweises (Ausweis B oder L), ohne dass die betreffenden Personen das Verfahren für die Erfassung der biometrischen Daten erneut durchlaufen müssen. Zudem gilt ein neues Gebührensystem, das auch die Erfassung der biometrischen Daten berücksichtigt. Die notwendigen Verordnungs- und Gesetzesänderungen traten am 24. Januar 2011 in Kraft. (RDB)

MIGRATION

DAS THEMA ZUWANDERUNG STAND 2011 BEI FAST ALLEN WIRTSCHAFTS- UND GESELLSCHAFTSPOLITISCHEN DEBATTEN IM VORDERGRUND.

Das Thema «Zuwanderung» stand 2011 bei fast allen wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Debatten im Vordergrund. Sowohl bei den Themen Verkehr, Raumplanung, Wohnungs- und Arbeitsmarkt als auch bei der Infrastruktur lautete die Frage: «Wie viele Ausländer erträgt die Schweiz?»

Die Migrationsthematik hatte auch im Vorfeld der Parlamentswahlen Gewicht, verlor aber im Laufe des Wahlkampfes an Bedeutung.

Die Romandie geht die «Ausländerfrage» tendenziell entspannter an als die Deutschschweiz und das Tessin, zudem ist in der französischen Schweiz generell ein anderer Zugang zu gesellschaftlichen Fragen festzustellen. Bei ausländerpolitischen Abstimmungen ist in der ganzen Schweiz die Skepsis gegenüber Migrantinnen und Migranten dort höher, wo wenige Kontakte mit Zugewanderten bestehen.

Die SVP nutzte die insbesondere in der deutschen Schweiz verbreitete Skepsis gegenüber Zugewanderten, indem sie Ende Juli 2011 die Initiative «Gegen Masseneinwanderung» lancierte.

SCHWEIZERISCHE MIGRATIONSPOLITIK IN GESETZESREVISIONEN

Der Bundesrat veröffentlichte im März 2011 die Botschaft zur Totalrevision des Bürgerrechtsgesetzes. Nebst der Vereinfachung und Harmonisierung der Einbürgerungsverfahren sowie der Angleichung des Integrationsbegriffs an das Ausländerrecht sollen grundsätzliche Neuerungen eingeführt werden: zum Beispiel die Niederlassungsbewilligung als Voraussetzung für die ordentliche Einbürgerung, die Herabsetzung der Aufenthaltsdauer von bisher zwölf auf neu acht Jahre oder die Harmonisierung der kantonalen und kommunalen Wohnsitzfristen. Wie bei Bürgerrechtsvorlagen üblich wird der Vorschlag sehr emotional und kontrovers diskutiert.

Das Vernehmlassungsverfahren zur Revision des Integrationskapitels im Bundesgesetz über Ausländerinnen und Ausländer startete im Dezember 2011. Ziel ist es, insbesondere den Grundsatz des Förderns und Forderns in der Integrationspolitik besser zu verankern. Die Integrationskriterien

werden verbindlich formuliert und bei der Erteilung von Bewilligungen und im Familiennachzug berücksichtigt. Mehr Gewicht erhalten sollen die Erstinformation sowie die Integrationsvereinbarungen. Als neues Instrument werden Integrationsempfehlungen angestrebt; auch soll der Regelstrukturansatz verfestigt werden. Geplant ist zudem, die Arbeitgeber stärker einzubinden.

Der Bundesrat will mit einer Zusatzbotschaft zur laufenden Asylgesetzrevision ermöglichen, dass Asylverfahren mit kurzfristig realisierbaren Massnahmen effizienter abgewickelt und punktuell beschleunigt werden.

Eine zur Umsetzung der «Ausschaffungsinitiative» eingesetzte Arbeitsgruppe legte einen Bericht mit vier Varianten vor. Die Mehrheit der Mitglieder legte Wert darauf, dass die Grundprinzipien der Verfassung und das Völkerrecht beachtet werden und lehnte daher die Variante der Initianten ab. Die Vertreter des Initiativkomitees werteten dies als Abschwächung der angestrebten Verschärfung der Ausschaffungspraxis.

MIGRATIONSKOMMISSION

Die Mitglieder der Eidgenössischen Kommission für Migrationsfragen (EKM) nahmen an fünf Sitzungstagen Stellung zu aktuellen migrationspolitischen Themen und bearbeiteten selbst gesetzte Schwerpunkte. Wie bereits im Vorjahr beobachtete die Kommission in der Bevölkerung eine wachsende Skepsis gegenüber Zuwanderern. Sie führte dies einerseits auf den Wahlkampf der bevorstehenden Parlamentserneuerung zurück und stellte andererseits fest, dass viele gesellschaftspolitische Herausforderungen wie steigende Preise auf dem Wohnungsmarkt der Gross-Agglomerationen oder ungelöste Probleme der Umweltpolitik zu Unrecht auf die ausländische Wohnbevölkerung bezogen werden. Nach Auffassung der EKM hängen die Begleiterscheinungen des Wachstums auch, aber nicht nur mit der Migration zusammen. Sie müssten u. a. im Rahmen einer vorausschauenden Raumplanungs-, Infrastruktur-, Verkehrs- und Wohnungspolitik behandelt werden.

ZUNAHME DER AUSLÄNDISCHEN ARBEITSKRÄFTE

Im 4. Quartal 2011 waren in der Schweiz insgesamt 4,766 Mio. Erwerbstätige zu verzeichnen, davon waren 1,346 Mio. ausländischer Herkunft

(28,2%). Innert Jahresfrist nahm die Zahl der ausländischen Erwerbstätigen (+5,8%) stärker zu als jene der schweizerischen (+1,4%). Die Zunahme bei den Ausländerinnen und Ausländern war in allen wichtigen Aufenthaltskategorien zu beobachten (Niederlassungsbewilligung: +0,9%; Aufenthaltsbewilligung, seit mindestens zwölf Monaten in der Schweiz: +11,6%; Grenzgängerinnen und Grenzgänger: +9,1%; Kurzaufenthaltsbewilligung, seit weniger als zwölf Monaten in der Schweiz: +6,5%).

Der Anteil der Erwerbslosen gemäss Internationaler Arbeitsorganisation (ILO) lag im 4. Quartal 2011 bei 4,1% der Erwerbsbevölkerung (4. Quartal 2010: 4,2%). Bei den schweizerischen Staatsangehörigen blieb die Erwerbslosenquote stabil (3,1%), während sie bei den ausländischen Personen mit ständigem Wohnsitz in der Schweiz leicht sank (von 7,6% auf 7,1%). Die ständig in der Schweiz wohnhaften Ausländerinnen und Ausländer aus einem Drittstaat wiesen gemäss ILO eine deutlich höhere Erwerbslosenquote auf als solche aus einem EU27-/EFTA-Staat (12,2% gegenüber 4,6%).

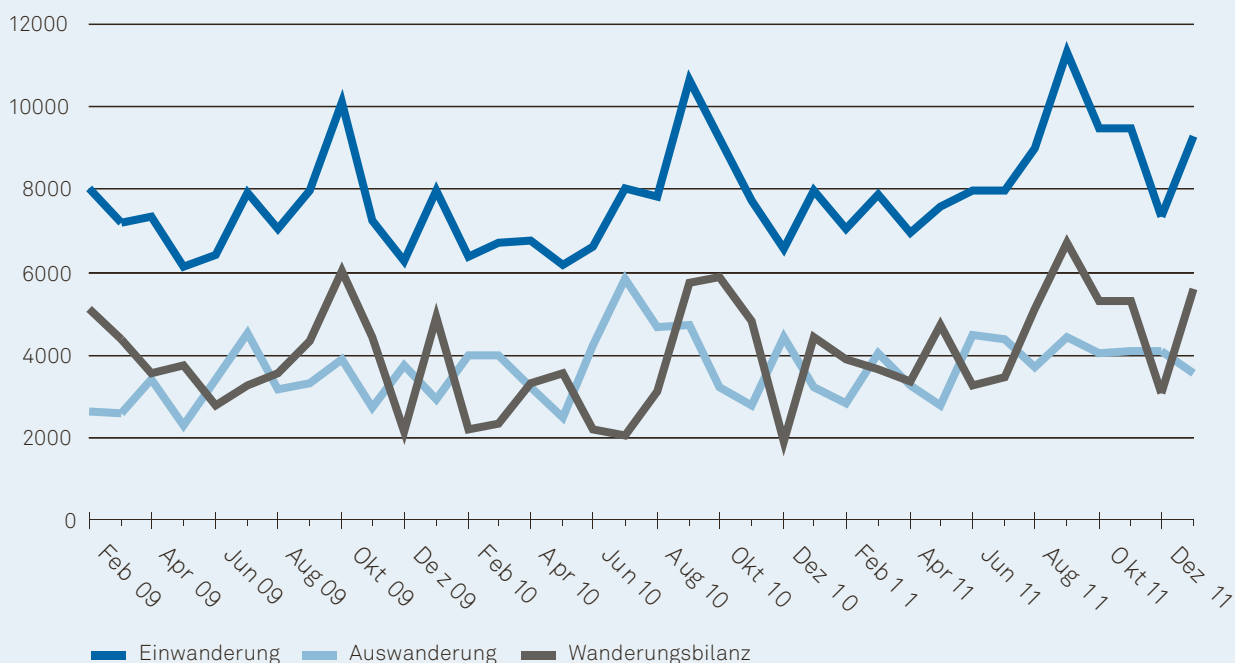
Die Sozialwerke der Schweiz profitieren von den Zahlungen ausländischer Arbeitskräfte. Nach Berechnungen des Eidgenössischen Departements des Innern (EDI) wäre die AHV ohne Zuwanderung seit 1992 mit Milliarden-Beträgen defizitär. Die Zuwanderung verlangsamt ausserdem die demografische Alterung. Die Schweizer Wirtschaft könnte ohne ausländische Arbeitskräfte kaum mehr wachsen, erhebliche Teile des Dienstleistungs- und des industriellen Sektors gerieten sogar in ernsthafte Schwierigkeiten. Nicht nur die grossen Unternehmen sind auf Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen, sondern 80% der KMU bezeichnen die Rekrutierung von gut ausgebildetem Personal als derzeit grösste Herausforderung.

AUSLÄNDISCHE WOHNBEVÖLKERUNG

Insgesamt 1,772 Mio. Ausländerinnen und Ausländer lebten Ende Dezember 2011 in der Schweiz. Die meisten von ihnen (1,147 Mio.) stammen aus den EU27-/EFTA-Staaten. Ihre Zahl stieg im Berichtsjahr mit 4,1% leicht stärker an als 2010 mit 3,3%.

Ende Dezember 2011 lebten 625 094 Personen aus den übrigen Ländern oder 1% mehr als im Vorjahr in der Schweiz. Die Wachstumsdifferenz zwischen

Einwanderung, Auswanderung, Wanderungsbilanz EU-27/EFTA



Quelle: BFM Statistikdienst Ausländer, Aufbereitung P&A

EU- und Drittstaaten entspricht der Zuwanderungspolitik des Bundesrates und dem Zulassungssystem im Ausländergesetz, wonach aus Nicht-EU-Staaten nur noch besonders qualifizierte Erwerbstätige rekrutiert werden können.

2011 wanderten 142 471 Ausländer und Ausländerinnen in die Schweiz ein (2010: 134 171), 64 038 wanderten aus der Schweiz aus (2010: 65 523).

Am stärksten stieg die Zahl der Staatsangehörigen aus Deutschland (+12 601), Portugal (+11 018), Kosovo (+8923), Frankreich (+4370) und Eritrea (+2575). Rückläufig war die Zahl von Staatsangehörigen aus Serbien (-10 386), Bosnien-Herzegowina (-1053), Kroatien (-1011), Sri Lanka (-941) und der Türkei (-452). Dies entspricht dem Trend der letzten Jahre.

DRITTSTAATKONTINGENTE

Am 1. Januar 2011 trat die Teilrevision der Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE) in Kraft. Die Kontingente für Kurzaufenthalts- und Aufenthaltsbewilligungen wurden in zwei Kategorien aufgeteilt und die Höchstzahlen für ausländische Arbeitskräfte für 2011 freigegeben. Neu gibt es ein Kontingent für Kurzaufenthalter und Aufenthalter aus Nicht-EU/EFTA-Staaten sowie eines für Kurzaufenthalter und Aufenthalter aus EU/EFTA-Staaten, die in der Schweiz länger als 120 Tage eine grenzüberschreitende Dienstleistung erbringen. Bisher wurden die jährlichen Höchstzahlen für Nicht-EU/EFTA-Angehörige und für EU/EFTA-Dienstleistungserbringer über 90 bzw. 120 Tage im selben Kontingent festgesetzt.

Im Vergleich zum Vorjahr wurde das Gesamtkontingent um 1000 Einheiten erhöht. Für Personen aus Nicht-EU/EFTA-Staaten standen 5000 Kurzaufenthaltsbewilligungen und 3500 Aufenthaltsbewilligungen zur Verfügung, für Dienstleistungserbringer aus EU/EFTA-Staaten waren es 3000 Kurzaufenthaltsbewilligungen und 500 Aufenthaltsbewilligungen.

Mit der Inkraftsetzung der Revision des Ausländergesetzes für eine erleichterte Zulassung und Integration von Ausländerinnen und Ausländern mit Schweizer Hochschulabschluss können ausländische Staatsangehörige einfacher in den Schweizer Arbeitsmarkt eintreten, wenn ihre Erwerbstätigkeit von hohem wissenschaftlichem und wirtschaftlichem Interesse ist. Drittstaatsangehörige dürfen nach ihrem Hochschulabschluss in der Schweiz nun während sechs Monaten zur Stellensuche im Land bleiben.

ERNEUT RÜCKLÄUFIGE EINBÜRGERUNGEN

2011 wurden 36 757 Personen eingebürgert, was einen Rückgang von 6,6 % bedeutete (2010: -10 %). In den Vorjahren waren die Einbürgerungen praktisch konstant geblieben. Die wichtigsten Herkunftsländer waren wiederum Serbien (4359; 2010: 6843), Italien (4109; 2010: 4111) und Deutschland (3544; 2010: 3617). Neu findet sich der Kosovo auf Platz 4 (2520), gefolgt von Portugal (2298), der Türkei (1886) und Bosnien-Herzegowina (1628). Unter den Spitzenreitern der Herkunftstaaten wiesen nur der Kosovo, Portugal und Frankreich (1325) gestiegene Einbürgerungszahlen aus.

ZUNAHME DER ASYLGESUCHE

Die Umwälzungen in den arabischen Staaten bewirkten auch Migrationsbewegungen in die Schweiz. Im Februar 2011 wurde ein «Fachausschuss Asylverfahren und Unterbringung» mit Vertretungen der Kantone und des Bundes einberufen, der laufend die Lage analysierte und sich mit der Unterbringung von Asylsuchenden befasste.

Während in der ersten Jahreshälfte 2011 der Anstieg von Asylgesuchen kaum ins Gewicht fiel, fand eine erste merkliche Zunahme im Verlauf des Monats Mai statt. Insgesamt stieg die Zahl der Asylgesuche im Berichtsjahr gegenüber 2010 um rund 45 % auf 22 551, was die höchste Zahl an Gesuchen seit 2002 bedeutete. Wichtigstes Herkunftsland war Eritrea mit 3356 Gesuchen, gefolgt von Tunesien mit 2574 und Nigeria mit 1895. (RDB)

LÖHNE

FORDERUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

Die Lohnverhandlungen 2012 spielten sich vor dem Hintergrund des überbewerteten Frankens ab. Die Gewerkschaft Travail.Suisse eröffnete die Lohnrunde mit differenzierten Forderungen von 1,5 bis 3 %. Dem grossen Einsatz der Arbeitnehmenden sei es unter anderem zu verdanken, dass die Schweizer Wirtschaft seit zwei Jahren stetig wachse. Die steigende Produktivität, die grosse Flexibilität und der hohe Arbeitsdruck seien in der Lohnrunde 2012 entsprechend zu honorieren. Die Gewerkschaft forderte statt Prämien und Einmalzahlungen reguläre Lohnerhöhungen, da nur so alle Arbeitnehmenden die steigenden Lebenshaltungskosten ausgleichen und vom Wirtschaftsaufschwung profitieren könnten. Die Forderung nach ausserordentlichen Lohnerhöhungen für Frauen, um die Lohngleichheit zu verbessern, griffen die Medien nicht auf.

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) forderte Lohnerhöhungen von 2 bis 3 %, mindestens aber CHF 100.– pro Monat plus Ausgleich der Teuerung. Auch der SGB forderte generelle Lohnerhöhungen und lehnte Einmalzahlungen ab. Nur so stiegen die tiefen und mittleren Löhne, bei denen Nachholbedarf bestehe. Vom letzten Aufschwung 2004 bis 2008 hätten nur die hohen und höchsten Saläre profitiert, bei den übrigen sei es zu Reallohneinbussen gekommen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) lehnte die pauschalen Forderungen nach Lohnerhöhungen ab. Er verwies auf die grossen wirtschaftlichen Unsicherheiten wie die Frankenhausse, die globale konjunkturelle Entwicklung und die Schuldensituation in vielen Ländern. Die Unternehmen waren und sind mit sehr unterschiedlichen Umfeldbedingungen konfrontiert und müssen entsprechende lohnpolitische Massnahmen treffen. Nur Lohnabschlüsse, die den unterschiedlichen Voraussetzungen der Branchen und Betriebe Rechnung tragen, sind arbeitsmarktökonomisch nachhaltig.

LOHN-INITIATIVEN

Der SGB startete im Januar 2011 die Unterschriftensammlung für die Volksinitiative «Für den Schutz fairer Löhne (Mindestlohninitiative)». Die Initiative will den zunehmenden Lohndruck stoppen – einerseits durch die Förderung von Gesamtarbeitsverträgen mit Mindestlöhnen und ander-

seits durch die Festlegung eines nationalen gesetzlichen Mindestlohnes. Dieser soll CHF 22.– pro Stunde betragen, was auf den Monat hochgerechnet CHF 4000.– (42 Std. pro Woche) ergibt.

Die Jungsozialisten reichten im März 2011 die Volksinitiative «1:12 – Für gerechte Löhne» mit 130 000 Unterschriften ein. Die Initiative verlangt, dass der höchste Lohn in einem Unternehmen nicht höher sein darf als das Zwölfwache des tiefsten Lohnes.

Der SAV lehnt jegliche staatlichen Eingriffe in die Festlegung von Löhnen entschieden ab, denn sie schaden dem Standort Schweiz, der vom liberalen, flexiblen und gut funktionierenden Arbeitsmarkt lebt. Auch die postulierte «Förderung» von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) mit Mindestlöhnen, z. B. mit entsprechenden Klauseln bei öffentlichen Aufträgen, greift in die Autonomie jener Sozialpartner ein, die gar keinen oder einen GAV ohne Lohnregeln wollen. Während verschiedene GAV einen Mindestlohn festsetzen, sehen wichtige GAV in anderen Branchen davon ab. Diese Freiheit, die Löhne auf Firmenebene festzulegen, darf nicht in Frage gestellt werden.

LOHNABSCHLÜSSE

IN DEN GESAMTARBEITSVERTRÄGEN

Die Sozialpartner der wichtigsten GAV mit mindestens 1500 unterstellten Personen vereinbarten für das Jahr 2011 eine Effektivlohnerhöhung von durchschnittlich 1,6 %. Davon wurden 0,9 % für generelle und 0,7 % für individuelle Erhöhungen gewährt.

Die Effektivlöhne stiegen in den letzten Jahren regelmässig, von 1,1 % im Jahr 2004 auf 2,6 % im Jahr 2009. Dieser Trend wurde im Jahr 2010 mit 0,7 % gebrochen, was auf die geringere Wirtschaftstätigkeit als Folge der Finanzkrise von 2008 zurückzuführen ist.

Mehr als eine Million Arbeitnehmende sind von den Lohnverhandlungen in GAV betroffen. Nicht berücksichtigt sind Verhandlungen, die zwar im Rahmen eines Verbandsvertrags, jedoch auf Ebene der Betriebe stattfinden. Dies ist z. B. der Fall bei den GAV für die chemisch-pharmazeutische Industrie, für die MEM-Industrie und für das Kreditgewerbe.

MINDESTLÖHNE

Die in den wichtigsten GAV festgelegten Mindestlöhne wurden für das Jahr 2011 leicht angehoben (+0,3%). Die Erhöhung der Mindestlöhne fällt somit schwächer aus als in den zwei Vorjahren (2009: +3,2 %; 2010: +0,7%). Rund 882 000 Personen sind von den Verhandlungen über die Mindestlöhne betroffen.

Am stärksten angehoben wurden die Mindestlöhne in der Landwirtschaft (+2,1%), der chemischen Industrie (+2%) und im Landverkehr (+1,4%). Die schwächsten Lohnerhöhungen verzeichneten die Branchen Be- und Verarbeitung von Holz, Herstellung von Metallerzeugnissen und Immobilienwesen (+0,2%). Analog zu den GAV der kaufmännischen Angestellten und des Verkaufspersonals blieben die Mindestlöhne im Gastgewerbe unverändert, weil das Lohnsystem des erneuerten Gesamtarbeitsvertrags wegen der schwierigen wirt-

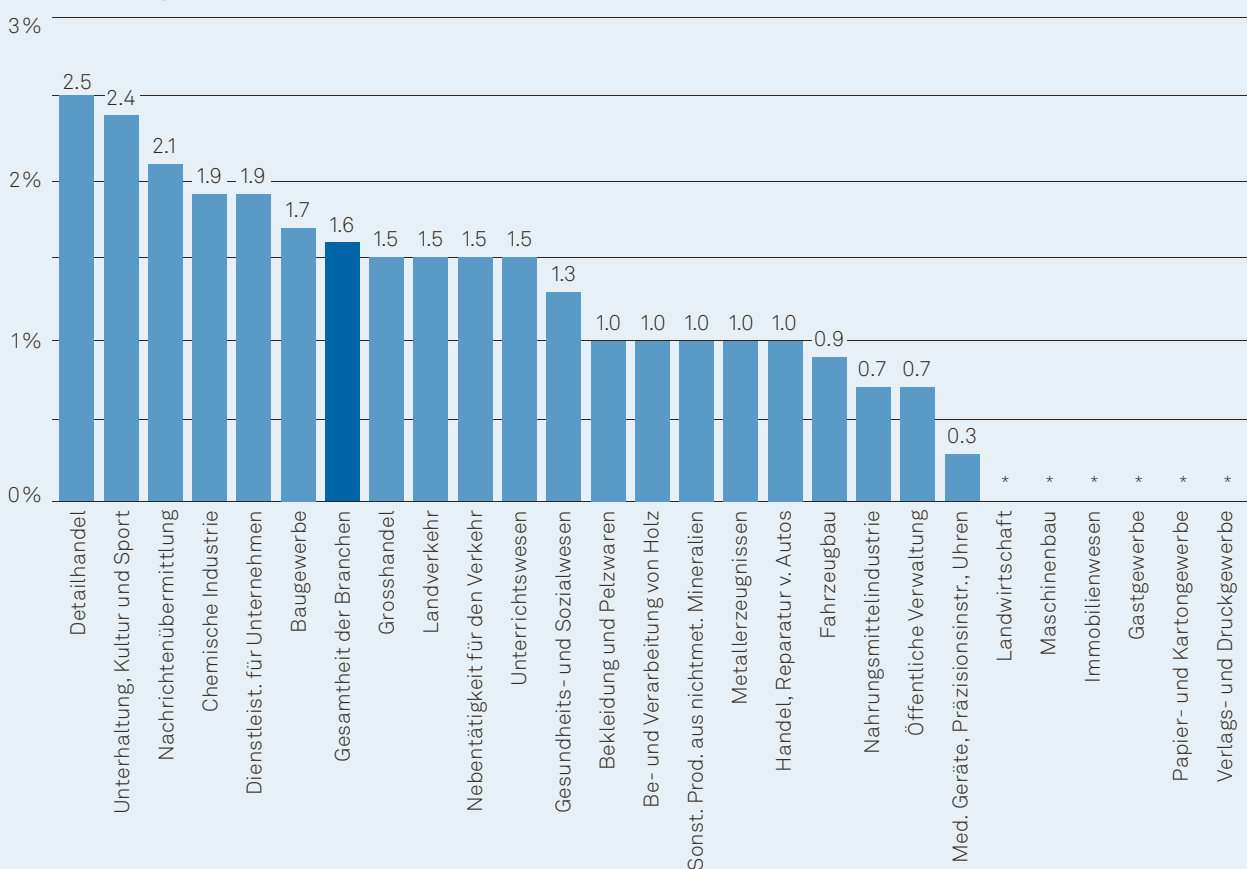
schaftlichen Situation erst am 1. Januar 2012 in Kraft trat.

HÖHERE REALLÖHNE DANK TIEFER TEUERUNG

Gemäss Berechnungen des Bundesamts für Statistik (BFS) stieg der Nominallohnindex im Jahr 2011 gegenüber 2010 um durchschnittlich 1,0%. Diese Zunahme liegt leicht über jener des Jahres 2010 (+0,8%), ist jedoch deutlich geringer als 2008 (+2,0%) und 2009 (+2,1%). Die nach wie vor spürbaren Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise sowie die schwache Teuerung führten zu einer moderateren Lohnsituation. Die Lohnanpassungen wurden allgemein im Herbst 2010 vereinbart, als die Teuerung für 2011 auf 0,6% geschätzt wurde.

Die Gesamtheit der Wirtschaftsbranchen verzeichnete dank der tiefen Teuerung von 0,2% eine

Lohnanpassungen¹ nach Branchen 2011



¹ Wichtigste Gesamtarbeitsverträge: GAV mit mindestens 1500 unterstellten Arbeitnehmenden

* Keine Lohnverhandlungen

Quelle: BFS

Reallohnzunahme um 0,7 %. Die grössten Lohnerhöhungen mit Zuwachsraten von über 2 % verzeichneten die Informationstechnologien und -dienstleistungen (+2,5 %) sowie die Versicherungen (+2,3 %) und der Detailhandel (+1,7 %). Dies entspricht im Vergleich zum Vorjahr (+0,5 %) einer deutlichen Zunahme.

Zwischen 2007 und 2011 stiegen die Nominallöhne jährlich im Durchschnitt um 1,5 % und die Real-löhne um 0,8 %.

RESULTATE

DER LOHNSTRUKTUR-ERHEBUNG 2010

Im Jahr 2010 betrug der monatliche Bruttomedianlohn in der Schweiz CHF 5979.-. Die 10 % der Arbeitnehmenden mit den geringsten Löhnen verdienten weniger als CHF 3953.-, während die 10 % mit den höchsten Löhnen mehr als CHF 10 833.- bezogen. Von 2000 bis 2010 nahmen die Löhne für Stellen mit höchstem Anforderungsniveau um 12,3 % zu, während jene für Stellen mit tiefem Anforderungsniveau um 9 % stiegen.

Der Anteil an Niedriglohnstellen (weniger als CHF 4000.- brutto pro Monat) ging weiter zurück: von 12,4 % im Jahr 2008 auf 10,7 % im Jahr 2010. Je nach Wirtschaftstätigkeit unterscheidet sich der Anteil der Niedriglohnstellen stark. So betrug er im Detailhandel 21,9 %, im Gastgewerbe 43,9 % und im Bereich der persönlichen Dienstleistungen 58 %. Demgegenüber lag dieser Anteil in der Metallindustrie nur bei 7,3 %, in der Chemischen Industrie bei 2,9 % und in der Telekommunikation bei 1,2 %. Fast 65 % der Niedriglohnstellen waren 2010 von Frauen besetzt.

BONI

Nahezu ein Drittel (30,6 %) der Arbeitnehmenden erhielt im Jahr 2010 einen Bonus (jährliche Auszahlung, die zum fixen Lohn hinzukommt). Der Anteil der Arbeitnehmenden, die variable Lohnanteile als zusätzliche Entlohnung bezogen, stieg seit 1998 stetig (+21,8 %). Zum ersten Mal seit zehn Jahren verringerte sich jedoch der durchschnittliche Bonusbetrag.

Die Ergebnisse der Lohnstatistiken der letzten Jahre deuten darauf hin, dass insgesamt eine Verschiebung der Beschäftigung hin zu höheren Anforderungsniveaus (und höheren Lohnniveaus) stattfand.

LÖHNE VON FRAUEN UND MÄNNERN

Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern sank zwischen 2008 und 2010 erfreulicherweise von 19,3 % auf 18,4 %. Die nach wie vor bestehende Differenz kann zum Teil mit unterschiedlichen Stellen-Profilen erklärt werden, z. B. in Bezug auf das Anforderungsniveau oder die Anzahl Dienstjahre. Auch bei gleichen Stellenprofilen lag das Lohnniveau der Frauen häufig unter demjenigen der Männer. So erhielten Frauen mit Hochschulabschluss in einer Kaderfunktion im Durchschnitt 29,1 % weniger Lohn als ihre männlichen Kollegen in der gleichen Position. Die Lohnungleichheiten zwischen den Geschlechtern waren auch auf den unteren Lohnstufen festzustellen und zeigten sich weiterhin auch bei den jüngeren Arbeitnehmenden. So lagen die Löhne der Männer in der Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen bei den Stellen mit tiefem Anforderungsniveau 9,2 % über den Löhnen der Frauen in der gleichen Kategorie.

Die Dachverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden sowie drei Bundesämter sind

seit 2009 in den «Lohngleichheitsdialog» involviert, um gemeinsam die Umsetzung der Lohn-gleichheit zu beschleunigen. Angesichts der nach wie vor bestehenden Unterschiede erweist sich das Projekt als wichtiges Zeichen. Erfreulicherweise habe viele, vor allem auch grössere Unternehmen aber längst von sich aus die Lohn-gleichheit überprüft.

EINFLUSS DER ZUWANDERUNG AUF DIE LÖHNE

Hochqualifizierte ausländische Arbeitskräfte erhalten im Durchschnitt höhere Löhne als schweizerische Arbeitnehmende (CHF 11 026.-). Während niedergelassene Ausländerinnen und Ausländer rund 12 % mehr verdienen (CHF 12 303.-), steigt die Differenz bei den Aufenthaltern auf 24 % (CHF 13 650.-) und bei den Kurzaufenthaltern gar auf 36 % (CHF 15 100.-). Einzig die Löhne der Grenz-gänger sind etwas tiefer (CHF 10 931.-). Das Lohn-niveau scheint sich mit der Dauer des Verbleibes anzugleichen. Höchstbezahlte Spezialisten werden offenbar vermehrt nur für kurze Dauer in der

INSGESAMT FAND EINE
VERSCHIEBUNG DER
BESCHÄFTIGUNG HIN
ZU HÖHEREN AN-
FORDERUNGSNIVEAUS
UND HÖHEREN LOHN-
NIVEAUS STATT.

Schweiz beschäftigt, was die grosse Lohndifferenz bei den Arbeitnehmenden mit Kurzaufenthaltsbewilligungen erklärt. Bei Arbeitsstellen mit tiefem Anforderungsniveau ergibt sich ein gegenteiliges Bild: Die Löhne von schweizerischen Arbeitnehmenden liegen im Durchschnitt 2,9 % über denjenigen von niedergelassenen Ausländern, 7,8 % über denjenigen von Grenzgängern, 13,6 % über denjenigen von Aufenthaltern und 22,3 % über denjenigen von Kurzaufenthaltern. Auch in diesem Bereich spielt die Dauer des Aufenthaltes in der Schweiz eine wichtige Rolle.

Bei den Löhnen von ausländischen Arbeitskräften zeigt sich damit kein einheitliches Bild. Zu diesem Fazit kommt auch der 6. Bericht des Observatoriums zum Freizügigkeitsabkommen Schweiz-EU über die Auswirkungen der Personenfreizügigkeit auf den Schweizer Arbeitsmarkt. Je nach Anforderungsniveau und Branche ergeben sich unterschiedliche Differenzen. Es kann jedoch der Schluss gezogen werden, dass die Personenfreizügigkeit keine grossen Veränderungen im Lohngefüge bewirkt und nicht zu sozialpolitisch relevantem Lohn-
druck geführt hat. (RDB)

ARBEITSRECHT 2011

ARBEITSKOMMISSION

Der Bundesrat setzte am 1. Juli 2011 eine Änderung von Artikel 81 der Verordnung 1 des Arbeitsgesetzes (ArGV 1) in Kraft. Die Zahl der Mitglieder in der Eidgenössischen Arbeitskommission wurde damit auf 19 gesenkt. Die Kommission setzt sich in der neuen Legislaturperiode wie folgt zusammen: je 7 Mitglieder seitens der Arbeitgeber und Arbeitnehmenden, 2 Mitglieder aus den Kantonen, 2 Mitglieder aus der Wissenschaft und 1 Mitglied für die Frauenorganisationen.

Die Arbeitskommission hatte bereits 2010 eine Expertengruppe eingesetzt, welche Vereinfachungen der Arbeitszeitbestimmungen ohne Verringerung des Arbeitnehmerschutzes prüfen soll. Die Gruppe tagte 2011 mehrere Male und wird ihre Ergebnisse 2012 präsentieren. Die bisherigen Diskussionen zeigten allerdings, dass die Vorstellungen der Beteiligten über regulatorische Änderungen erheblich divergieren. Aus Arbeitgebersicht dürfen Vereinfachungen jedenfalls nicht mit Einschränkungen der Flexibilität erkaufte werden. Eingriffe ins bestehende Arbeitsrecht sind sehr sorgfältig abzuwägen.

ARBEITSRECHT

AUF DER POLITISCHEN AGENDA

Im Berichtsjahr standen zahlreiche Geschäfte mit arbeitsrechtlichen Inhalten auf der politischen Agenda. Das Parlament lehnte die Initiative «Sechs Wochen Ferien für alle» und weitere Vorstösse zur Erhöhung des Ferienanspruchs ab. Der Nationalrat trat nicht auf die Revision des Bundesgesetzes über Schuldbetreibung und Konkurs (SchKG) ein. Nach dieser Revision sollten die Arbeitsverhältnisse bei einer Betriebsübernahme und einer nötigen Sanierung nicht mehr – wie nach geltendem Recht – automatisch auf den Erwerber übergehen. Zudem stipulierte die Vorlage eine allgemeine Pflicht, bei Massentlassungen Sozialpläne zu erstellen. Aus Arbeitgebersicht wäre die Vereinfachung des Sanierungsrechts erwünscht gewesen, wogegen der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) die Einführung einer allgemeinen Sozialplanpflicht entschieden ablehnte.

Das Parlament befasste sich auch mit der Liberalisierung der Öffnungszeiten für Tankstellenshops, mit der Frage eines bedingungslosen Grundeinkommens und mit der wirksamen Bekämpfung

der sexuellen Belästigung im Arbeitsverhältnis. Der SAV setzte sich konsequent für die Erhaltung bzw. punktuelle Erweiterung der Arbeitsmarktfreiheit ein und wurde dabei erfreulicherweise von der Parlamentsmehrheit unterstützt.

Der Bundesrat führte im Frühjahr 2011 die Vernehmlassung zu einer Teilrevision des Arbeitsvertragsrechts durch, mit welcher die Sanktionen bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung verschärft werden sollen. Der SAV sprach sich klar gegen die vorgeschlagenen Einschränkungen der Kündigungsfreiheit aus, zumal der geltende Sanktionsrahmen von den Gerichten nur selten voll ausgeschöpft wird. Dennoch ist mit der Weiterverfolgung des Projekts zu rechnen, wobei es auch zur Zusammenlegung mit einer Gesetzgebung zum Schutz für Whistleblower kommen kann.

NEUE GESETZE UND VERORDNUNGEN

Seit dem 1. April 2011 gelten die Bahnhöfe Nyon, Sion, Vevey und Zürich-Altstetten als «Zentren des öffentlichen Verkehrs». Für Arbeitnehmende, die dort für Kundschaft tätig sind, braucht es damit keine Bewilligungspflicht mehr für Sonntagsarbeit.

Die Neuorganisation des Leistungsbereichs Arbeitsbedingungen der Direktion für Arbeit machte die Gebietszuständigkeit der Eidgenössischen Arbeitsinspektion überflüssig. Damit entfielen Art. 76 ArGV 1 und die entsprechende Departementsverordnung per 1. August 2011.

Der Schweizer Heimarbeitsmarkt hat sich seit dem Inkrafttreten des Bundesbeschlusses vom 12. Februar 1949 über die Förderung der Heimarbeit stark gewandelt. Die Nachfrage nach Heimarbeitskräften ist gesunken, und die Erwerbseinkommen aus Heimarbeit haben auch in den Randregionen an Bedeutung verloren. Zudem tragen die Finanzinstrumente, welche durch die Neugestaltung des Finanzausgleichs und der Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen (NFA) geschaffen wurden, den verschiedenen Sonderbelastungen der Gebirgsbevölkerung genügend Rech-

2011 STANDEN ZAHL-
REICHE GESCHÄFTE
MIT ARBEITSRECHT-
LICHEN INHALTEN
AUF DER POLITISCHEN
AGENDA.

nung. Das Parlament entschied deshalb am 30. September 2011, den Bundesbeschluss aufzuheben. Der Aufhebungsentscheid trat nach Ablauf der Referendumsfrist rückwirkend auf den 1. Januar 2012 in Kraft.

PILOTPROJEKT VERTRAUENSARBEITSZEIT IM BANKENSEKTOR

Das Pilotprojekt «Vertrauensarbeitszeit im Bankensektor» dauerte bis am 30. Juni 2011. Es lieferte wichtige Erkenntnisse, und die ursprünglichen Regelungen konnten an die Bedürfnisse der Praxis angepasst werden. So wurden zum Beispiel die Meldefristen für hohe Arbeitsbelastungen verkürzt. Für die am Pilotprojekt teilnehmenden Banken wird eine Übergangslösung gesucht. Sie soll solange gelten, bis gegebenenfalls eine neue Regelung bei der Arbeitszeiterfassung für bestimmte Branchen oder Personengruppen in Kraft gesetzt wird.

In der Diskussion über die Übertragbarkeit des Modells auf andere Branchen und Betriebe zeigte sich, wie schwierig die Abgrenzung und die Definition situationsgerechter Regeln sein werden. Es soll nicht der Eindruck entstehen, mit Anpassungen der Arbeitszeiterfassung werde diese so gelockert, dass eine sinnvolle Kontrolle der gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen nicht mehr möglich wäre.

GESAMTARBEITSVERTRAG PERSONALVERLEIH

Nach gut vierjährigen Verhandlungen der Sozialpartner konnte der Bundesrat am 13. Dezember 2011 den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für den Personalverleih allgemeinverbindlich erklären. Der GAV trat am 1. Januar 2012 in Kraft.

Der GAV Personalverleih schafft für alle Beteiligten – temporäre Mitarbeitende, Personaldienstleister und Einsatzbetriebe – Vorteile, in dem erstmals ein einheitliches Regelwerk für sämtliche Temporäreinsätze, unabhängig von der Einsatzbranche oder vom Vorhandensein eines anderen GAV, zur Verfügung steht. Das erleichtert einerseits die Administration der Verleih-Unternehmen und sichert andererseits den Arbeitnehmenden minimale Bedingungen, zum Beispiel bezüglich des Lohns, der beruflichen Weiterbildung, der Altersvorsorge oder der Lohnfortzahlung bei Krankheit. Besondere Abgrenzungsbestimmun-

gen gewährleisten zudem die Koordination mit anderen, insbesondere mit allgemeinverbindlich erklärten GAV.

LOHNGLEICHHEITSDIALOG

Die Zwischenevaluation des Lohngleichheitsdialoges nach zwei Jahren fiel weniger gut aus als erhofft. Erst 16 Unternehmen waren bis im Herbst 2011 bereit, die Löhne ihrer Angestellten hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern gemäss dem Dialog-Prozess zu überprüfen (Ende 2011 waren es 20 Unternehmen). Die an der Trägerschaft beteiligten Organisationen – der Schweizerische Arbeitgeberverband, der Schweizerische Gewerbeverband, die Gewerkschaften und der Bund – beschlossen, dem Projekt mehr Präsenz zu geben.

Positiv zu vermerken ist die zunehmende Dynamik bei den interessierten Arbeitgebern. Die Lohngleichheit bei gleichwertiger Arbeit und insbesondere deren Nachweis sind zu einem Thema geworden, das an Bedeutung gewinnt – obwohl sich viele Unternehmen zurzeit mit schwierigen wirtschaftlichen Problemen konfrontiert sehen.

ARBEITSRECHTLICHE DIENSTLEISTUNGEN

Zu den arbeitsrechtlichen Dienstleistungen der SAV-Geschäftsstelle gehören Auskünfte an Mitglieder und Parlamentarier, die Beantwortung von Medienanfragen sowie das Verfassen von Artikeln zu einschlägigen Themen.

Im «Schweizer Arbeitgeber» erscheinen monatlich zwei – teilweise kommentierte – Urteile in Deutsch und Französisch. Sie werden zusammengefasst und einmal jährlich in der Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheide herausgegeben (SAE/JU-TRAV 2011). Im SAV-Newsletter finden regelmässig gekürzte Urteile in der jeweiligen Originalsprache (d/f) Platz. Zahlreiche Rückmeldungen zeigen, dass die Berichterstattung über die arbeitsrechtliche Praxis hohe Aufmerksamkeit geniesst. (RDB)

SOZIALPOLITISCHE ENTWICKLUNG

Im Berichtsjahr hätte in einigen Versicherungsbereichen ein Neustart erfolgen und – nach erstellter Auslegeordnung – eine Art Roadmap der Sozialpolitik festgelegt werden sollen.

So wollte der Bundesrat bis Ende 2011, gestützt auf das geltende BVG, einen Bericht zur Zukunft der 2. Säule erstellen, der nach Meinung des Gesetzgebers den Handlungsbedarf primär beim Mindestumwandlungssatz hätte aufzeigen sollen.

Mit Blick auf die demografische Entwicklung plante der Bundesrat die 12. AHV-Revision, um die nachhaltige Finanzierung der AHV sicherzustellen. Nach dem Willen des Departementschefs hätten zunächst die Schlüsselemente der Revision mit allen Anspruchsgruppen festgelegt und die Möglichkeiten einer Umsetzung diskutiert werden sollen.

Auch für die Revision der Unfallversicherung wollte die Regierung – nach der Rückweisung einer ersten Vorlage durch den Nationalrat – einen neuen Vorschlag «light» unterbreiten.

Doch der Neustart in der Sozialpolitik blieb aus.

VERLANGSAMUNG IN DER SOZIALPOLITIK

Das Berichtsjahr war geprägt von Diskussionen und Konsultationen in der Sozialpolitik. Nur die Sanierung der IV erreichte mit der Revision 6a ein weiteres Zwischenziel. Zur Verlangsamung beigetragen haben auch die eidgenössischen Wahlen. Nun sind Entscheide nötig, es muss wieder ein zielstrebigere Kurs eingeschlagen werden.

IV-SANIERUNG MIT HALBER KRAFT

Mit der IV-Revision 6b befindet sich die letzte Etappe der IV-Sanierung im parlamentarischen Prozess. Dabei besteht die Gefahr, dass vom ursprünglichen Sanierungsziel abgewichen wird. Nachdem die Vernehmlassungsvorlage noch ein Sparpotenzial von CHF 700 Mio. enthalten hatte, sank dieses bereits in der Botschaft auf CHF 325 Mio. Mit den Beschlüssen des Ständerats in der Wintersession 2011 erfolgte eine weitere Reduktion auf CHF 250 Mio. Kernfrage bei der weiteren Behandlung des Geschäfts wird sein, ob die vom Bundesrat in der Botschaft vorgesehenen Massnahmen bzw. die parlamentarischen Entscheide wirklich ausreichen, um die Invalidenversicherung nachhaltig zu sanieren. Soll über den Rech-



Prof. Dr. Roland A. Müller

nungsausgleich hinaus auch der geforderte Schuldenabbau von CHF 15 Mrd. bis neu 2026 erreicht werden, müssen sich grundlegende Bestimmungsgrössen der IV-Rechnung bedeutend besser entwickeln als bisher angenommen. Auch wenn die Einsparungen zulasten der IV-Leistungsbezüger so moderat bleiben sollen, ist doch niemand an einer IV-Sanierung interessiert, die vor dem Ziel stehen bleibt. Der eingeschlagene Sanierungspfad darf deshalb nicht verlassen werden.

REVISIONEN IN DER ALTERSVORSORGE MIT ANGEZOGENER HANDBREMSE

Auch die Revisionen im Bereich der Altersvorsorge – AHV und berufliche Vorsorge – müssen wieder in Fahrt kommen. Grosse Hoffnungen – vielleicht zu grosse – ruhen auf dem Bericht des Bundesrates zur Zukunft der 2. Säule. Er soll die Probleme und den Handlungsbedarf bei der 2. Säule aufzeigen. Es besteht aber die Gefahr, dass man ob der Fülle der behandelten Themen das Wesentliche aus den Augen verliert. Hier ist an den klaren Auftrag in Art. 14 Abs. 3 BVG zu erinnern: «Der Bundesrat soll ab 2011 mindestens alle zehn Jahre einen Bericht über die Festlegung des Umwandlungssatzes in den nachfolgenden Jahren unterbreiten.» Der Gesetzgeber hat somit die Prioritäten festgelegt, die zudem durch die realen Schwierigkeiten der Vorsorgeeinrichtungen diktiert werden. Auch hier gilt es, den Kurs zu halten.

Aus der AHV-Geschichte lässt sich die Befürchtung ableiten, dass die 12. AHV-Revision so viele Jahre in Anspruch nimmt, wie ihre Ordnungszahl zum Ausdruck bringt. Dabei ist doch allgemein be-

kannt, wie unausweichlich die Demografie zu strukturellen Anpassungen der AHV zwingt. Deshalb also abwarten und damit die Möglichkeit sozialverträglicher Übergangsfristen verspielen? Das Thema muss im laufenden Jahr zielstrebig angepackt werden. Es braucht baldige Weichenstellungen und Entscheide, um die Reformblockade bei der AHV zu überwinden.

AUCH IN DER SOZIAL-
POLITIK SOLL EIN
FAHRPLANWECHSEL
MIT OPTIMIERTEM TAKT
UND REDUZIERTEN
WARTEZEITEN EINZUG
HALTEN.

UNKLARE RICHTUNG BEI DER UVG-REVISION

Eine ähnliche Feststellung drängt sich auch für die UVG-Revision auf: Unter dem Titel «UVG-light» soll eine Revision erfolgen, deren Umfang noch unklar ist. Hier tut sich zwischen den verschiedenen Akteuren ein Kampffeld auf, bevor überhaupt auf die materiellen Auseinandersetzungen eingetreten werden kann. Richtungsweisende Vorgaben des Bundesrates wären dringend nötig, damit nicht auch der zweite Anlauf zur UVG-Revision zum Scheitern verurteilt ist.

Das neue sozialpolitische Jahr ist voller Herausforderungen, und dringende Revisionen sind endlich voranzutreiben. Der Zug muss in der richtigen Spur rollen und Tempo zulegen. Ein Fahrplanwechsel mit optimiertem Takt und reduzierten Wartezeiten soll auch in der Sozialpolitik Einzug halten. (RM)

KRANKEN- UND UNFALLVERSICHERUNG

KRANKENVERSICHERUNG (KVG)

STAND

Die Eidgenössischen Räte nahmen die Vorlage für die Förderung der integrierten Versorgung (Managed Care) und für einen neuen verfeinerten Risikoausgleich am 30. September 2011 nach knapp sieben Jahren Beratung an. Die Vorlage soll die Voraussetzungen schaffen, dass sich mehr Menschen einem integrierten medizinischen Versorgungsnetz anschliessen. Wer beitrifft, bezahlt weniger Selbstbehalt. Wer sich nicht in ein Versorgungsnetz begibt, soll neu 15 % statt bisher 10 % der Kosten selbst tragen. Ziel des Bundesrates ist, dass sich 60 % der Bevölkerung bis 2015 einem Managed Care-Modell anschliessen. In den Netzen sollen Leistungserbringer – etwa Hausärzte, Spezialärzte und Physiotherapeuten – die medizinische Versorgung koordinieren. Von der Einschränkung der freien Arztwahl erhofft man sich geringere Kosten bei einer höheren Behandlungsqualität. Die Vorlage enthält eine Neuerung beim Risikoausgleich, welche die Morbidität des Versichertenkollektivs berücksichtigt. Damit soll für die Versicherer ein Anreiz geschaffen werden, weniger nach so genannten guten Risiken zu jagen. Gleichzeitig soll es für sie interessanter werden, sich für die gute Behandlung von schwer und chronisch kranken Patienten zu engagieren und dazu vermehrt Versicherungsmodelle mit integrierter Versorgung anzubieten. Da das Referendum ergriffen wurde, kommt es am 17. Juni 2012 zu einer Volksabstimmung. Das Gesetz tritt frühestens 2013 in Kraft.

Der Bundesrat entschied im September 2010 auf Vorschlag des Eidgenössischen Departements des Innern (EDI), eine Vernehmlassungsvorlage zu einem eigenständigen Krankenversicherungsaufsichtsgesetz (KVAG) zu erarbeiten. Er will damit die Aufsicht in der sozialen Krankenversicherung stärken und die Transparenz des Systems erhöhen. Die Instrumente der Aufsichtsbehörde zum Schutz der Krankenkassen und ihrer Versicherten sollen den heutigen Gegebenheiten angepasst werden. Der Bundesrat überwies die entsprechende Botschaft und den Gesetzesentwurf im Februar 2012 ans Parlament.

Das Gesetz schlägt Neuerungen in folgenden Bereichen vor:

■ **Finanzielle Sicherheit**

Verschiedene Massnahmen dienen dazu, die

finanzielle Sicherheit der Krankenkassen zu stärken. Dazu gehört die Berechnung der Reserven, basierend auf den von den Krankenkassen eingegangenen versicherungstechnischen Risiken (z. B. Schätzungen der Prämien und der Rückstellungen) sowie auf den Markt- und Kreditrisiken.

■ **Prämiengenehmigung**

Der Entwurf definiert die Kriterien, welche das Bundesamt für Gesundheit (BAG) für die Genehmigung oder Nicht-Genehmigung der Prämien anwenden soll. Vorgesehen ist, dass Prämien nachträglich korrigiert werden können, wenn Prämieinnahmen in einem Kanton unangemessen über den effektiven Kosten liegen.

■ **Corporate Governance**

Der Gesetzesentwurf sieht im Bereich Corporate Governance neu Gewährsanforderungen für die Mitglieder der leitenden Organe einer Krankenkasse vor. Vorsitzende des Verwaltungsrates, des Stiftungsrates oder des Vorstands einer Krankenkasse dürfen zudem nicht mehr gleichzeitig der Geschäftsleitung vorstehen.

■ **Weitere Bestimmungen**

Weitere Bestimmungen regeln die Werbung und Maklertätigkeit, führen aufsichtsrechtliche Massnahmen der Aufsichtsbehörde ein und sehen adäquatere Sanktionsmöglichkeiten vor.

Das BAG soll wie bisher die Aufsichtsfunktion wahrnehmen.

Der Bundesrat überwies dem Parlament im Februar 2012 die Botschaft für eine Teilrevision des Krankenversicherungsgesetzes zur Korrektur der zwischen 1996 und 2011 bezahlten Prämien in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung (Teilausgleich von Prämien). In der Vergangenheit entstandene kantonale Überschüsse und Defizite der Krankenversicherer sollen innert sechs Jahren teilweise ausgeglichen werden.

BEURTEILUNG

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) unterstützt die Managed Care-Vorlage. Die integrierte Versorgung setzt Hausärzte und Ärztenetzwerke ins Zentrum des Systems und stärkt somit die Hausarztmedizin als Basis unserer medizinischen Versorgung. Vernünftige finanzielle Anreize begünstigen die Entwicklung dieser Organisationsform. Dank der integrierten Versorgung erhalten

die Patientinnen und Patienten Zugang zu einer besseren Medizin. Die Gesundheitsfachpersonen koordinieren die Patientenbetreuung, geniessen eine grössere therapeutische Freiheit und tragen eine stärkere Verantwortung für die Kosten. Dadurch erhöhen sich die Sicherheit und die Qualität der Behandlung.

Mit dem Krankenversicherungs-Aufsichtsgesetz sollen neue Anforderungen bei der Corporate Governance, verbesserte Eingriffsmöglichkeiten der Aufsicht zum Schutz des Versicherten und verstärkte

Sanktionsmöglichkeiten festgelegt werden. Ziel ist zudem, die Aufsicht selbsttragend zu finanzieren und verwaltungsunabhängig zu machen. Damit öffnet sich ein zusätzliches Feld, in dem Handlungsbedarf besteht. Der SAV unterstützt grundsätzlich die Absicht, die Aufsicht über die Krankenversicherer zu ver-

stärken und damit zu einer höheren Transparenz und adäquaten Governance beizutragen. Er begrüsst es grundsätzlich ebenfalls, die Aufsichtsbehörde von der Verwaltung unabhängig auszugestalten. Es darf jedoch kein überdimensionierter Aufsichtsapparat geschaffen werden, der die Krankenkassenprämien zusätzlich massiv verteuert. Der SAV erachtet ein separates Aufsichtsgesetz als unnötig, da es zu Abgrenzungsproblemen mit bestehenden Gesetzen (KVG) führt und die Tendenz zur Überregulierung verstärkt. Vielmehr ist eine Teilrevision des KVG in Betracht zu ziehen.

Der SAV lehnt die Änderung des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung zur Korrektur der zwischen 1996 und 2011 bezahlten Prämien (Art. 106 KVG) ab, weil die Vorlage gegen das aktuelle Krankenversicherungsgesetz verstösst und den Wettbewerb zwischen den Krankenversicherern weitgehend ignoriert. Der Gesetzgeber beabsichtigt, mit einem ordnungspolitischen Sündenfall allfällige Regulationsfehler der Vergangenheit zu korrigieren.

UNFALLVERSICHERUNG (UVG)

STAND

Der Bundesrat verabschiedete am 30. Mai 2008 die Botschaft zur 1. UVG-Revision zuhanden des

Parlaments. Sie umfasste zwei Vorlagen. Die erste sah die Anpassungen bei den Leistungen und der Durchführung der Versicherung inklusive der Verankerung der Unfallversicherung von arbeitslosen Personen vor. Die zweite enthielt Anpassungen bei der Organisation und den Nebentätigkeiten der Suva. Der Nationalrat stimmte in der Herbstsession 2010 einem Antrag von Werner Messmer zu, die erste 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 unter Einbezug der beruflichen Vorsorge berücksichtigt werden. Der Ständerat bestätigte am 1. März 2011 die Rückweisung der ersten Vorlage und den Auftrag für eine neue, schlanke UVG-Revision. Zudem stimmte er der Sistierung der zweiten Vorlage im Sinne des Nationalrates stillschweigend zu. Das BAG lud die Sozialpartner und Durchführungsstellen (Suva und Privatversicherer/SVV) im August 2011 ein, bis Ende Juni 2012 ihre Wünsche für ein neues UVG einzugeben.

BEURTEILUNG

Der SAV unterstützte die Rückweisung der Vorlage. Aufgrund der unübersichtlichen Diskussionen im Parlament war es folgerichtig, den Bundesrat zu beauftragen, eine Revisionsvorlage zu unterbreiten, die sich auf das Notwendigste beschränkt. Es bestand die Gefahr, dass die gut funktionierende Unfallversicherung destabilisiert worden wäre.

Unbefriedigend an der zurückgewiesenen Vorlage war die Senkung des versicherten Höchstverdienstes, die eine Prämienhöhung in der Grundversicherung um rund 2 % zur Folge gehabt hätte. Zudem lehnte der SAV die vorgesehene Anhebung des Mindestinvaliditätsgrades von 10 % auf 20 % ab, da sie das finanzielle Risiko von Arbeitgebern (Haftplicht) und Arbeitnehmenden erhöht hätte. Schliesslich waren die vorgesehenen Regeln für die an sich unbestrittene Beseitigung von Überentschädigungen im Pensionsalter technisch mangelhaft, da sie für neue Ungereimtheiten («Unterentschädigung» älterer Verunfallter) gesorgt hätten. Es wird sich weisen, ob sich die Sozialpartner auf einen Kompromissvorschlag einigen können. (RM)

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ

Die Arbeitgeber tragen neben einer moralischen Verpflichtung auch die rechtliche Gesamtverantwortung für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Für Präventionsarbeiten im Bereich der Arbeitssicherheit stehen aus Prämienzuschlägen der Berufsunfallversicherung pro Jahr über CHF 110 Mio. zu Verfügung, welche durch die Arbeitgeber getragen werden.

Die Arbeitssicherheitsexpertinnen und -experten führten im Berichtsjahr 50 619 Betriebsbesuche durch, im Vorjahr waren es 53 324. Sowohl die Suva (2011: 26 191 Besuche; 2010: 26 597) als auch die Kantone (10 694 und 11 208), das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) und die Fachorganisationen (13 734 und 15 519) kontrollierten etwas weniger Betriebe. 79 755 Arbeitnehmende wurden zudem im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge untersucht, im Vorjahr waren es 79 709.

Diese Massnahmen zur Prävention von Berufsunfällen und Berufskrankheiten werden begleitet und unterstützt 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 verschiedenen Gesetzen geregelt sind, machen eine Koordination beim Vollzug unumgänglich. Diese Aufgabe obliegt der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS), in welcher die Sozialpartner mit Delegierten vertreten sind.

MEHRERE SCHWERPUNKTE GESETZT

Die EKAS setzte im Berichtsjahr folgende Schwerpunkte:

■ **Wegleitung durch die Arbeitssicherheit**

Die neue EKAS-Wegleitung durch die Arbeitssicherheit (www.wegleitung.ekas.ch) ist ein umfassendes Nachschlagewerk zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz. Eine einfache Stichwortsuche und zahlreiche Links führen zu den gewünschten Informationen.

■ **Neubau der Vollzugsdatenbank**

Um die Zusammenarbeit der Durchführungsorgane zu verbessern, wird eine neue Datenbank entwickelt. Diese soll einen koordinierten und optimierten Vollzug sicherstellen und helfen, Doppelspurigkeiten (etwa Doppelbesuche von Unternehmen) zu vermeiden. Die bisherigen Lösungen sind technisch überholt.

■ **Rezertifizierung von Branchen- und Betriebsgruppenlösungen**

Rund hundert Branchen-, Betriebsgruppen- und Modelllösungen sind als so genannte überbetriebliche ASA-Lösungen (Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit) im Einsatz. Nachdem die EKAS über zehn Jahre lang Erfahrungen sammelte, hat sie nun eine Phase der Rezertifizierung eingeleitet. Ziel ist es, die langfristige Qualität der ASA-Lösungen, deren aktive Betreuung und regelmässige Anpassung an den laufenden Strukturwandel zu gewährleisten.

■ **«Berufsunfallprävention im Personalverleih»**

Im Rahmen des Projekts «Berufsunfallprävention im Personalverleih» wurden zusammen mit den Sozialpartnern Hilfsmittel herausgegeben, um den Informationsaustausch zwischen den Verleih- und Einsatzbetrieben zu verbessern.

UNFALLSTATISTIK: NEU REGISTRIERTE UNFÄLLE 2011

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	188 601	69,4	+2,1	261 756	51,3	+2,8	14 856	100	-18,7	456 213	58,4	+1,7
Übrige Versicherer	83 344	30,6	+1,6	248 034	48,7	+2,3	–	–	–	331 378	41,6	+2,1
Alle Versicherer	271 945	100	+1,9	509 790	100	+2,6	14 856	100	-18,7	796 591	100	+1,8

BUV: Berufsunfallversicherung

NBUV: Nichtberufsunfallversicherung

UVAL: Unfallversicherung für arbeitslose Personen

VJ: Vorjahr

Quelle: SSUV

■ Tagung für Arbeitssicherheit

Am 20. Oktober 2011 fand die schweizerische Tagung für Arbeitssicherheit (STAS) statt. Die europäische Agentur für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (EU-OSHA) hatte für die Jahre 2010/2011 das Thema «Instandhaltung» als europäischen Schwerpunkt in der Prävention definiert, die Schweiz übernahm an der Tagung entsprechende Themen und Begleitmassnahmen.

■ «VVO 2010»

Von besonderer Bedeutung sind die laufenden Arbeiten im Projekt «VVO 2010 (Verordnungs- und Vollzugsoptimierung ArG/UVG)», das der Bundesrat in Auftrag gegeben hat. Er will Doppelspurigkeiten bei der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz auf Stufe Verordnung ermitteln sowie bei Beratungen und Kontrollen in den Betrieben bzw. bei Grundlagenarbeiten abbauen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) konnte zu einem Zwischenbericht Stellung nehmen, der die erhebliche Komplexität der gesetzlichen Regelungen und des Vollzugs im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie die damit verbundenen praktischen und konzeptionellen Probleme aufzeigt. Der SAV erhofft sich eine Bewegung hin zu einem einfacheren, transparenteren und damit effizienteren System. Insbesondere für die Betriebe ist ein koordinierter Vollzug von Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz anzustreben, damit sie möglichst praktikabel und unkompliziert umgesetzt werden können. Der Bundesrat hat mit seinem Auftrag den Spielraum für grundsätzliche und nachhaltige Lösungen klar begrenzt. Die Reihe ist nun an den zuständigen Departementen.

KAMPAGNE CHARTA

Unter den zahlreichen Sicherheitskampagnen und Aktionen ist die so genannte Sicherheitscharta für das Baugewerbe besonders hervorzuheben. Sie ist das Resultat eines einmaligen Schulterschlusses zwischen Planern und Bauausführenden sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden. Alle Beteiligten unterzeichneten die Charta mit dem Ziel, das Leben und die Gesundheit der Mitarbeitenden zu schützen. Alle Unterzeichnenden respektieren die Kernbotschaft «Stopp bei Gefahr/Gefahr beheben/weiterarbeiten» und setzen sie im Alltag um. Die Charta unterstreicht das Recht der Mitarbeitenden und Vorgesetzten, bei einem

zu grossen Risiko «Stopp» zu sagen. Sie soll nun nach der Lancierung im Baugewerbe auch auf andere Branchen ausgeweitet werden.

STRESS UND NEUE RISIKEN

Das Seco veröffentlichte im September 2011 den Bericht «Stress bei Erwerbstätigen». Er präsentiert die Resultate einer Befragung von 1000 Personen zu ihrem Stressempfinden und zu den Zusammenhängen zwischen Arbeitsbedingungen, Personalmerkmalen sowie dem Befinden und der Gesundheit der Mitarbeitenden. Der Bericht will arbeitsbedingte Problemsituationen eruieren, um die Prävention in diesen Bereichen gezielt stärken zu können. Der Vergleich mit den Resultaten einer ähnlichen Studie vor zehn Jahren zeigt, dass die Anzahl Personen, die sich oft oder sehr oft gestresst fühlen, zugenommen hat. So berichten in der jüngsten Seco-Studie rund 4 % der Erwerbstätigen von einem hohen Mass an emotionaler Erschöpfung, einem Zeichen von Burnout. Interessant ist, dass die im Jahr 2000 noch festgestellten Branchenunterschiede bezüglich des Stress-Empfindens nicht mehr bestehen. Das komplexe und vielfältige Thema Stress wird die Arbeitgeber und Behörden auch in Zukunft beschäftigen. Einfache Rezepte im Umgang mit diesem (auch gesellschaftlichen) Phänomen werden wohl kaum rasch gefunden.

Die Suva sucht mit einem 2010 lancierten «Früherkennungsradar» aktiv nach Signalen, die für den Gesundheitsschutz in Zukunft wichtig sein könnten. Zwölf so genannte «Future Scouts» bündelten im Berichtsjahr 277 Signale zu 26 Themen und formulierten nach einer Bewertung Empfehlungen für weitere Massnahmen. Als besonders wichtige Themengebiete haben sich u. a. Doping und Suchtmittel am Arbeitsplatz, die digitale Welt im Gesundheitsschutz sowie Innovationen in der Sicherheitswelt herauskristallisiert. (Ze)

AHV/IV/EO

EIDG. ALTERS- UND HINTERLASSENENVERSICHERUNG (AHV)

STAND

Die Trennung der Fonds von AHV, IV und EO zog eine Überarbeitung des Aufteilungsschlüssels für die Versicherungstätigkeit nach sich. Deshalb ist die Betriebsrechnung 2011 nicht in allen Teilen mit derjenigen des Vorjahres vergleichbar. Das Umlageergebnis der AHV belief sich 2011 auf CHF 321 Mio. gegenüber CHF 644 Mio. im Vorjahr und verschlechterte sich damit um 50,2 %. Zusätzlich zum Umlageergebnis ist im Betriebsergebnis auch der Anteil der AHV am Anlageresultat sowie am Zins auf den Verlustvortrag der IV erfasst. Vom Anlagegewinn war ein Betrag von CHF 368 Mio. der AHV gutzuschreiben, während die Forderung gegenüber der IV einen Zinsertrag von CHF 299 Mio. einbrachte. Das Betriebsergebnis der AHV belief sich somit auf CHF 988 Mio. und lag um CHF 903 Mio. unter dem Vorjahresresultat.

Die Beiträge der Versicherten und Arbeitgeber stiegen im Berichtsjahr um 3,1 % auf ein Total von CHF 28,306 Mrd. Sie deckten 74,4 % des Aufwandes und damit einen geringeren Anteil als im Vorjahr mit 75,0 %. Die Beiträge der öffentlichen Hand nahmen um 4,0 % zu, die Steueranteile um 0,2 %.

Die Rechnung der AHV wurde am 1. Januar 2011 völlig von den Rechnungen der IV und der EO getrennt. Als Folge davon wurde zum gleichen Datum eine neue Eröffnungsbilanz erstellt. Der vor der Fonds-Trennung bilanzierte Verlustvortrag der IV wurde durch das Bundesgesetz über die Sanierung der Invalidenversicherung in eine Forderung

der AHV an die IV umgewandelt. Diese unterliegt einer jährlichen Verzinsung von 2 %, die der Bund bis ins Jahr 2017 tragen wird. Die Eigenmittel der AHV sanken per 1. Januar 2011 in der Eröffnungsbilanz um CHF 5 Mrd., nachdem gemäss dem erwähnten Gesetz ein einmaliger Kapitaltransfer an die IV vorgenommen worden war. Die Bilanzsumme der AHV belief sich per 31. Dezember 2011 auf CHF 41,146 Mrd. (2010: CHF 45,627 Mrd.). Die flüssigen Mittel und Anlagen machten mit CHF 21,297 Mrd. (2010: 25,163 Mrd.) den grössten Anteil der Aktiven aus. Die Forderung gegenüber der IV betrug unverändert CHF 14,944 Mrd. (Vorjahr = Verlustvortrag der IV: CHF 14,944 Mrd.).

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. Die Vorlage (10.108) passierte im Berichtsjahr ohne Probleme die parlamentarischen Debatten und trat per 1. Januar 2012 in Kraft. Sie nimmt im Wesentlichen vier unbestrittene Themenbereiche der in der Herbstsession 2010 gescheiterten 11. AHV-Revision auf: Anpassung der Beiträge für Nichterwerbstätige, Vereinfachung des Beitragsabzuges (Einzug der AHV-Beiträge), bessere Koordination und Steuerung (Zentralisierung wissenschaftlicher Auswertungen und Entwicklung der Informatik) sowie Schaffung eines Registers für Ergänzungsleistungen.

Der Bundesrat legte im Berichtsjahr die neuen Finanzperspektiven für die AHV auf. Sie bestätigen,

SCHLÜSSELZAHLEN DER AHV

Beträge in CHF

	1. Januar 2005 bis Ende 2006	1. Januar 2007 bis Ende 2008	1. Januar 2009 bis Ende 2010	1. Januar 2011 bis Ende 2012
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

BEZÜGER, AUSGABEN UND FINANZIERUNG VON ERGÄNZUNGSLEISTUNGEN FÜR ALTERS-, HINTERLASSENEN- UND INVALIDENRENTNER, 1995 BIS 2011 (JAHRESENDE)

Jahresergebnis in Mio. CHF

Jahr	Alters- rentner	Hinterlasse- nenrentner	Invaliden- rentner	Total	Gesamt- ausgaben	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	2 460,5
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
2011	175 671	3 447	108 536	287 654	4 275,9	1 270,2	3 005,7

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

dass in absehbarer Zukunft Massnahmen notwendig sind, um das finanzielle Gleichgewicht der AHV zu erhalten. Gemäss Perspektiven werden die steigenden Ausgaben der AHV ab ca. 2020 kritisch und muss das zunehmende Defizit der AHV danach sukzessive aufgefangen werden. Deshalb will der Bundesrat in der Legislaturperiode 2011 bis 2015 die nötigen Reformschritte als 12. AHV-Revision in die Wege leiten. Er plant, die Sozialpartner, politischen Parteien und Kantone (über die Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren SODK) in einem partizipativen Verfahren mit einzubeziehen und den Reformprozess breit abzustützen. Zusammen mit diesen Partnern will er in einem ersten Schritt eine Auslegeordnung vornehmen. Verschiedene Forschungsprojekte sollen zudem die erforderlichen Entscheidungsgrundlagen liefern. Die Eidgenössische AHV-Kommission als beratendes Organ des Bundesrates ist am Prozess ebenfalls beteiligt. Das Eid-

genössische Departement des Innern (EDI) führte im Berichtsjahr zwei Anhörungsrunden durch. Die dritte ist für Mitte 2012 geplant, wenn die Grundlagenarbeiten abgeschlossen sind.

BEURTEILUNG

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) begrüsst die rasche Verabschiedung der Vorlage «Verbesserung der Durchführung der AHV». Damit wurden unbestrittene, aber doch regelungsbedürftige Problemkreise rasch aufgenommen und die AHV durchführungstechnisch den heutigen Verhältnissen angepasst. Angesichts einer vermeintlichen Entspannung der finanziellen Situation der AHV – diese ist notabene abhängig vom gewählten Szenario der erwähnten Finanzperspektiven – ist zu befürchten, dass die 12. AHV-Revision auf die lange Bank geschoben wird und damit so viele Jahre in Anspruch nimmt, wie ihre Ordnungszahl zum Ausdruck bringt. Dabei ist allgemein be-

RECHNUNG DER INVALIDENVERSICHERUNG

Jahresergebnis in Mio. CHF

	2006	2007	2008	2009	2010	2011*	Veränderung 2010/2011
Einnahmen	9904	10315	8162	8205	8176	9454	+15,6 %
Ausgaben	11 460	11 905	9524	9331	9220	9457	+2,6 %
Defizit	1556	1590	1362	1126	1044	3	—
Schulden	9330	11 411	12 773	13 899	14 944	14 944	0,0 %

* Das Betriebsergebnis der IV ist 2011 fast ausgeglichen, die Verbesserungen gegenüber dem Vorjahr sind markant; dies wurde in erster Linie dank der Zusatzfinanzierung via MwSt und der Übernahme der Schuldzinsen der IV durch den Bund möglich. Da die IV 2011 eine leicht defizitäre Rechnung präsentiert, konnte in diesem Jahr keine Abzahlung der Schulden stattfinden. Das von der AHV überwiesene Kapital von 5000 Mio. CHF konnte mit 4997 Mio. CHF fast komplett erhalten bleiben.

Quelle: BSV

kannt, dass die Demografie unausweichlich zu strukturellen Anpassungen dieses Sozialwerks zwingt. Statt abzuwarten wäre es zielführender, die Revision zügig an die Hand zu nehmen, um die Möglichkeit sozialverträglicher Übergangsfristen nicht zu verspielen.

INVALIDENVERSICHERUNG (IV)

STAND

Aufgrund der Trennung der Fonds von AHV, IV und EO und der damit notwendigen Anpassung des Aufteilungsschlüssels für die Versicherungstätigkeit ist die Betriebsrechnung 2011 nicht in allen Teilen mit derjenigen des Vorjahres vergleichbar. Die Beiträge der Versicherten und Arbeitgeber stiegen im Berichtsjahr um 3,0 % auf ein Total von CHF 4,745 Mrd. Sie deckten 51,8 % des um die Zinsen reduzierten Aufwandes. Die Beiträge der

öffentlichen Hand nahmen um 7,9 % zu. Dieser Anstieg beinhaltet die Sonder-Zinszahlungen, die der Bund bis 2017 übernimmt und anstelle der IV für die Forderung der AHV entrichtet. Neu kamen auch die Steueranteile hinzu, die sich aus der Mehrwertsteuererhöhung zugunsten der IV ergaben. Insgesamt war für das Umlageergebnis ein Ertrag von CHF 9,434 Mrd. zu verzeichnen (Vorjahr: CHF 8,176 Mrd.). Das Umlageergebnis der IV (ohne Anteil am Anlageresultat und ohne Zinsbelastung) belief sich auf CHF -23 Mio. gegenüber CHF -882 Mio. im Vorjahr. Das Betriebsergebnis der IV belief sich auf CHF -3 Mio. und verbesserte sich gegenüber dem Vorjahr um CHF 1,041 Mrd.

Das erste Massnahmenpaket der 6. Revision zur Sanierung der Invalidenversicherung und zur Wiedereingliederung von IV-Rentnerinnen und

RECHNUNG DER ALTERS- UND HINTERLASSENENVERSICHERUNG

Jahresergebnis in Mio. CHF

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Veränderung 2010/2011
Einnahmen	34 390	34 801	31 592	39 704	38 495	39 041	+1,4 %
Ausgaben	31 682	33 303	33 878	35 787	36 604	38 053	+4,0 %
Defizit/Überschuss	+2708	+1499	-2286	+3917	+1891	+988	-47,8 %
Vermögen	32 100	40 637 *	38 351	43 277	44 159	40 146	-9,1 %

* inkl. Überweisung von 7 038 Mio. CHF Bundesanteil aus dem Verkauf des SNB-Goldes im Jahr 2007. Zu Beginn des Jahres 2011 wurden 5000 Mio. CHF an die IV übertragen.

Quelle: BSV

RECHNUNG DER ERWERBSERSATZORDNUNG

Jahresergebnis in Mio. CHF

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Veränderung 2010/2011
Einnahmen	999	939	776	1061	1006	1708	+69,8 %
Ausgaben	1321	1336	1437	1535	1603	1611	+0,5 %
Defizit/Überschuss	-321	-397	-661	-474	-597	+97	—
Vermögen	2541	2143	1483	1009	412	509	+23,5 %

Quelle: BSV

Rentnern (IV-Revision 6a) trat per 1. Januar 2012 in Kraft.

Folgende vier Kernelemente sind hervorzuheben:

■ Eingliederungsorientierte Rentenrevision

Die IV-Revision 6a entwickelt das Prinzip «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 sechs Jahren wieder ganz oder teilweise in die Erwerbstätigkeit zurückfinden. Die anvisierten Einsparungen entsprechen 12 500 gewichtete Renten oder 5 % der heutigen ausgerichteten Renten. Ein wichtiges Instrument zur erleichterten Eingliederung ist der so genannte Arbeitsversuch, der vom Arbeitgeber ohne Risiko durchgeführt werden kann. Für all jene, bei denen eine Wiedereingliederung scheitert, ist ein Auffangnetz vorgesehen: Die IV richtet bei einer erneuten gesundheitsbedingten Leistungseinbusse bis drei Jahre nach dem Verzicht auf die Rente rasch und unkompliziert eine Übergangsleistung aus und prüft den Invaliditätsgrad neu. Ebenfalls während drei Jahren ist eine Reaktivierung der früheren Pensionskassen-Leistungen möglich.

■ 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 zur bisherigen Regelung profitiert die IV damit voll von den Einsparungen, die sie erzielt. Bisher flossen von jedem gesparten Fran-

ken 38 Rappen in die allgemeine Bundeskasse und kamen nur 62 Rappen der IV zugute.

■ Tiefere Kosten dank mehr Wettbewerb bei den Hilfsmitteln

Die IV kann neu die Beschaffung von Hörhilfen, Rollstühlen und ähnlichen Hilfsmitteln 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 auswirken soll.

■ Einführung eines Assistenzbeitrags

Handicaperte, die Anrecht auf eine Hilflosen-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.

Das zweite Massnahmenpaket der 6. IV-Revision (IV-Revision 6b) ging mit Botschaft vom Mai 2011 an die eidgenössischen Räte. Die Vorlage ist zurzeit im Nationalrat hängig. Der Ständerat stimmte ihr bereits zu, reduzierte allerdings das Sparpotenzial der Botschaft von CHF 325 Mio. auf CHF 250 Mio. 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 folgenden Elementen: Anpassung des Rentensystems zwecks Abbau von integrationshemmenden Schwelleneffekten; innerbetriebliche «Früh-Früh-erfassung» zwecks Prävention von Invalidität; Reduktion der Kinderrenten; Massnahmen im Be-

reich der Reisekosten; Schuldenabbau sowie Einführung eines Interventionsmechanismus', um das finanzielle Gleichgewicht der IV langfristig zu sichern.

BEURTEILUNG

Der SAV begrüsst die rasche Verabschiedung der IV-Revision 6a, deren Ausarbeitung und Beratung er eng begleitete. Betriebsbezogene und verpflichtende Integrationsquoten, wie sie im Parlament diskutiert wurden, bekämpfte der Verband entschieden und mit Erfolg. Die Arbeitgeber bekundeten wiederholt ihre Bereitschaft, bei der Integration von gesundheitlich beeinträchtigten Menschen aktiv mitzuwirken. Aus diesem Grund lancierte der SAV am Ende des Berichtsjahres in enger Zusammenarbeit mit weiteren betroffenen Stakeholdern eine gross angelegte Informations- und Sensibilisierungskampagne.

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. Er beurteilt die in der Botschaft zur IV-Revision 6b bzw. die in der ständerätlichen Vorlage vorgeschlagenen Massnahmen im Wesentlichen positiv, doch bezweifelt er, dass das zuletzt mit der ständerätlichen Vorlage anvisierte Sparpotenzial von CHF 250 Mio. zur nachhaltigen Sanierung der IV genügt. Soll der geforderte Schuldenabbau von CHF 15 Mrd. über den Rechnungsausgleich hinaus bis neu 2026 erreicht werden, müssen sich grundlegende Bestimmungsgrossen der IV-Rechnung bedeutend besser entwickeln als bisher angenommen. In der weiteren parlamentarischen Debatte ist mit Widerständen der Behindertenverbände und einem Referendum zu rechnen. Ob dann der vorgesehene Inkraftsetzungstermin (2015) eingehalten werden kann, ist offen.

ERWERBSERSATZORDNUNG (EO)

STAND

Die Trennung der Fonds von AHV, IV und EO machte auch eine Überarbeitung des Aufteilungsschlüssels für die Versicherungstätigkeit erforderlich, weshalb nicht alle Zahlen in der EO-Betriebsrechnung eindeutig mit den Vorjahreszahlen vergleichbar sind.

Die Beiträge der Versicherten und Arbeitgeber stiegen im Berichtsjahr um 72,9 % auf ein Total von CHF 1,703 Mrd. stark an. Grund dafür ist die Erhöhung des Beitragssatzes um 0,3 Prozentpunkte auf 0,5 % ab 1. Januar 2011. Der Aufwand von CHF 1,611 Mrd. (+0,5 %) blieb dagegen stabil. Die Beiträge deckten deshalb 105,7 % der Jahresausgaben, womit das Umlageergebnis der EO nach mehreren Verlustjahren mit CHF 92 Mio. (CHF -618 Mio. im Vorjahr) wieder positiv war. Das Betriebsergebnis verbesserte sich dank wesentlich positiverem Umlageergebnis stark und belief sich auf CHF 97 Mio. Der Gesamtfondsbestand der EO stieg damit an, erreichte aber noch nicht die im Gesetz anvisierten 50 % der Jahresausgaben.

BEURTEILUNG

Es werden regelmässig parlamentarische Vorstösse diskutiert, die zu einem Ausbau der EO führen. Solche Ausbaubegehren lehnt der SAV jeweils konsequent ab. Das gilt konkret für die Ausdehnung der Mutterschaftsleistungen auf 16 Wochen oder für die 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 BVG-Mindestzins-satz für das Jahr 2012 auf 1,5 % zu senken (2011: 2 %). Die Eidgenössische Kommission für berufliche Vorsorge hatte dies aufgrund der Entwicklung an den Finanzmärkten mit grosser Mehrheit empfohlen.

Das Parlament verabschiedete am 19. März 2010 die Strukturreform in der beruflichen Vorsorge. Ziel der BVG-Teilrevision ist es, die Transparenz und die Governance bei der Führung und Vermögensverwaltung von Vorsorgeeinrichtungen zu stärken. Zudem soll die Unabhängigkeit der wichtigsten Akteure in der 2. Säule gefördert werden. Die Direktaufsicht über die Vorsorgeeinrichtungen geht vom Bund an verwaltungsunabhängige, kantonale bzw. regionale Aufsichtsbehörden über. Die Oberaufsicht übernimmt neu eine unabhängige Behördenkommission mit eigenem Sekretariat. Da in der Vernehmlassung die Meinungen zum Teil noch stark auseinander gingen, wurden die Verordnungen substanziell überarbeitet. Der Bundesrat gab den Umsetzungsbestimmungen auf Verordnungsebene am 10. Juni 2011 grünes Licht.

Am 17. Dezember 2010 verabschiedete das Parlament die Bestimmungen zur Finanzierung der Vorsorgeeinrichtungen von öffentlich-rechtlichen Körperschaften. Die Neuerungen haben zum Ziel, die finanzielle Sicherheit der Vorsorgeeinrichtun-

gen zu gewährleisten. Dazu beitragen sollen das Modell des differenzierten Zieldeckungsgrades und die Verpflichtung der betroffenen Vorsorgeeinrichtungen, innerhalb von 40 Jahren einen Deckungsgrad von 80 % zu erreichen. Die Einrichtungen müssen zudem rechtlich, organisatorisch und finanziell aus der Verwaltungsstruktur herausgelöst und verselbständigt werden. Die entsprechende BVG-Änderung trat am 1. Januar 2012 in Kraft. Die Vorsorgeeinrichtungen haben aber Zeit bis Ende 2013, um die neuen organisatorischen Bestimmungen umzusetzen.

Der Bundesrat muss gemäss Art. 14 Abs. 3 BVG «ab 2011 mindestens alle zehn Jahre einen Bericht zur Festlegung des Umwandlungssatzes in den nachfolgenden Jahren» vorlegen. Nachdem die Stimmberechtigten am 7. März 2010 die von Bundesrat und Parlament beschlossene Anpassung des Mindestumwandlungssatzes abgelehnt hatten, kam der Bundesrat zum Schluss, die im Gesetz vorgeschriebene Berichterstattung über den Umwandlungssatz inhaltlich zu erweitern und eine umfassende Auslegeordnung zu erarbeiten. Darin sollen die aktuellen Probleme analysiert und mögliche Lösungsansätze aufgezeigt werden. Das Eidgenössische Departement des Innern (EDI) eröffnete Ende Dezember 2011 die Anhörung zum Berichts-Entwurf. Die berufliche Vorsorge ist herausgefordert durch die stetig steigende Lebenserwartung und die andauernd schlechte

BVG-ECKDATEN (BETRÄGE IN CHF)

	ab 2008	ab 2009	ab 2010	ab 2011	ab 2012
Maximal massgebender AHV-Jahreslohn	79 560.–	82 080.–	82 080.–	83 520.–	83 520.–
Koordinationsbetrag	23 205.–	23 940.–	23 940.–	24 360.–	24 360.–
Maximaler koordinierter Lohn	56 355.–	58 140.–	58 140.–	59 160.–	59 160.–
Minimal koordinierter Lohn	3 315.–	3 420.–	3 420.–	3 480.–	3 480.–
Maximaler koordinierter Lohn für den Anspruch auf einmalige Ergänzungsgutschriften	*	*	*	*	*
Abzugsfähige Beiträge gemäss Art. 82 (Säule 3a)					
• Arbeitnehmer: höchstens	6 365.–	6 566.–	6 566.–	6 682.–	6 682.–
• Selbständigerwerbende: höchstens	31 824.–	32 832.–	32 832.–	33 408.–	33 408.–

* aufgehoben

Quelle: BSV

Verfassung der Finanzmärkte, die vielen Vorsorgeeinrichtungen zu schaffen machen. Hinzu kommen gesellschaftliche Veränderungen wie etwa der Trend zu mehr Teilzeitarbeit oder vermehrte Erwerbsunterbrüche.

Der Mindestumwandlungssatz steht im Mittelpunkt des «Berichts über die Zukunft der 2. Säule». Es werden Überlegungen zu seiner Höhe angestellt und flankierende Massnahmen erörtert, mit denen die Auswirkungen einer allfälligen Senkung des Satzes auf die Höhe der Renten abgefedert werden könnten. Zu den weiteren Schwerpunkten des Berichts gehören die Kosten der beruflichen Vorsorge und mögliche Vereinfachungen sowie die Gewinnbeteiligung von Versicherungsgesellschaften (Legal Quote). Zudem beleuchtet der Bericht zahlreiche Themen rund um die Finanzierung und Ausgestaltung der beruflichen Vorsorge. Der Berichts-Entwurf entstand in enger Zusammenarbeit mit der Eidgenössischen BVG-Kommission. Die Anhörungsfrist dafür wurde auf vielseitigen Wunsch der Anhörungsteilnehmer und in Absprache mit dem EDI-Vorsteher bis zum 30. April 2012 verlängert. Nach der Anhörung will der Bundesrat den Bericht bereinigen und mit konkreten Reformvorschlägen im Sinne einer Reformagenda dem Parlament vorlegen. Danach sind die einzelnen Revisionen in Angriff zu nehmen.

BEURTEILUNG

Der Entscheid des Bundesrates zur Senkung des BVG-Mindestzinssatzes entspricht der Position des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV). Seiner Meinung nach wäre aufgrund der Unsicherheiten an den Finanzmärkten auch ein Satz von 1,25 % gerechtfertigt gewesen. Mit der Senkung trug der Bundesrat den negativen Entwicklungen auf den Finanzmärkten Rechnung.

Der Bericht über die Zukunft der 2. Säule mit den Themenfeldern Sollvorgaben, Problemanalysen und Lösungsansätze vermittelt zwar einen guten

und für eine kohärente Gesetzgebung wichtigen Überblick über die Situation der 2. Säule, muss aber nach Meinung des SAV zu einer nach Prioritäten geordneten «Revisions-Roadmap» weiterentwickelt werden. Nur mit einem entsprechend etapierten Vorgehen ist es möglich, die dringenden Probleme in der 2. Säule rechtzeitig zu lösen und zu vermeiden, dass die Fülle der vorgeschlagenen Reformmassnahmen den Reformprozess blockiert. Im Vordergrund stehen der gesetzgeberische Auftrag im Sinne von Art. 14 Abs. 3 BVG (Mindestumwandlungssatz) und die damit zusammenhängenden Themen. Die heutige Grundkonzeption der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge soll beibehalten werden. Der Bericht hat sich deshalb auf die Entwicklung der 2. Säule zu beschränken und ist nicht auf die 1. Säule auszudehnen. Bei allen Kompensationsmassnahmen, die bei der Anpassung des Mindestumwandlungssatzes zu berücksichtigen sind, ist eine Erhöhung des Rentenalters einzubeziehen. Die weitere Diskussion über die Zukunft der 2. Säule soll von einer Vorsorgekonzeption (Drei-Säulen-Prinzip) begleitet werden, wobei dies keine Vermischung der 1. und 2. Säule bedeuten darf.

Der SAV begrüsst die Strukturreform der 2. Säule, obwohl damit eine zusätzliche Regulierung verbunden ist. Die vorliegende Gesetzesrevision grenzt die Aufgaben und Haftung der verschiedenen Akteure voneinander ab und strukturiert die Aufsicht neu. Sie stärkt nicht nur die direkte Aufsicht, sondern überträgt die indirekte einer Oberaufsichtskommission, in der – wie vom SAV gefordert – auch die Sozialpartner vertreten sind. Die deutliche Kritik an den Entwürfen für die neuen Verordnungsbestimmungen zur Umsetzung der Gesetzesrevision wurde in der definitiven Fassung berücksichtigt. (RM)

ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

STAND

Ende Dezember 2011 waren 130 662 Arbeitslose bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) eingeschrieben. Die durchschnittliche Arbeitslosenquote für das Jahr 2011 betrug 3,1 %, was einen markanten Rückgang um 0,8 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr (3,9 %) bedeutet. Dieser Wert ist das drittbeste Resultat der letzten neun Jahre. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) rechnet infolge der Konjunkturschwäche für das Jahr 2012 mit einem Anstieg der Arbeitslosenquote auf durchschnittlich 3,6 %.

Der Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung (ALV) wird das Rechnungsjahr 2011 gemäss Schätzungen bei Prämieinnahmen von CHF 6,07 Mrd. (2010: CHF 5,2 Mrd.), einem Gesamtertrag von CHF 7,12 Mrd. (2010: CHF 5,72 Mrd.) und einem Gesamtaufwand von CHF 5,55 Mrd. (2010: CHF 7,42 Mrd.) mit einem Ertragsüberschuss von CHF 1,57 Mrd. (2010: Aufwandüberschuss von CHF 1,7 Mrd.) abschliessen. Die kumulierten Bundesreservendarlehen beliefen sich per Ende 2011 auf CHF 6,0 Mrd. (2010: CHF 7,4 Mrd.). Im Gesamtertrag enthalten sind CHF 0,5 Mrd., welche der Ausgleichsfonds der ALV im Rahmen eines Massnahmenpakets erhielt, um in Zukunft die negativen Beschäftigungsfolgen der Frankenstärke zu finanzieren.

Am 1. April 2011 trat die 4. Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) in Kraft, die in der Volksabstimmung vom 26. September 2010 mit 53,3 % angenommen worden war. Bereits auf Anfang 2011 wurden, 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 eingeführt. Der Bundesrat beschloss, das revidierte AVIG auf den 1. April 2011 in Kraft zu setzen, um den kantonalen Vollzugsbehörden, den Arbeitslosenkassen und den Arbeitslosen genügend Zeit für Anpassungen zu geben. Hauptzweck der 4. AVIG-Revision war die «Neueichung» der Arbeitslosenversicherung. Weil die Zahl der Arbeitslosen im langjährigen Durchschnitt höher lag als ursprünglich angenommen, musste das Einnahmen- und Ausgabenprofil der Versicherung angepasst werden. Gleichzeitig sollten bisherige negative Anreize, welche die rasche Rückkehr der Betroffenen in den Arbeitsmarkt behinderten, eliminiert werden.

Bereits am 1. Januar 2012 trat eine erste Gesetzesänderung in Kraft, mit der die Beitragszeit für den Höchstanspruch von 520 Taggeldern von 24 auf 22 Monate reduziert wurde. Von dieser Senkung betroffen sind über 55-Jährige sowie Versicherte mit einer Invalidenrente, welche einem IV-Grad von mindestens 40 % entspricht; zudem müssen sie entweder älter als 25 oder unterhaltspflichtig gegenüber unter 25-jährigen Kindern sein.

ARBEITSLOSE IN DER SCHWEIZ (PER 31.12.)

		2007		2008		2009		2010		2011
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Total Arbeitslose	109 012	100	118 762	100	172 740	100	148 636	100	130 662	100
Schweizer	60 282	55,3	64 216	54,1	95 620	55,4	81 149	54,6	69 509	53,2
Ausländer	48 730	44,7	54 546	45,9	77 120	44,6	67 487	45,4	61 153	46,8
Männer	58 903	54,0	67 032	56,4	100 077	57,9	83 545	56,2	73 945	56,6
Frauen	50 109	46,0	51 730	43,6	72 663	42,1	65 091	43,8	56 717	43,4
15 – 24 Jahre	17 476	16,0	19 263	16,2	29 672	17,2	22 327	15,0	18 858	14,4
25 – 49 Jahre	67 534	62,0	74 189	62,5	106 924	61,9	92 276	62,1	81 527	62,4
50 und mehr	24 002	22,0	25 310	21,3	36 144	20,9	34 033	22,9	30 277	23,2
0 – 6 Monate	70 364	64,5	82 292	69,3	101 192	58,6	84 979	57,2	86 243	66,0
7 – 12 Monate	20 855	19,1	21 457	18,1	45 156	26,1	30 681	20,6	24 173	18,5
über 12 Monate	17 793	16,3	15 013	12,6	26 392	15,3	32 976	22,2	20 246	15,5
Arbeitslosenquote		2,8		3,0		4,4		3,8		3,3

Quelle: Seco

Die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates (WAK-N) reichte im Berichtsjahr eine Motion ein, wonach das Solidaritätsprozent unbeschränkt auch auf Einkommen über CHF 315 000 erhoben werden soll. Der Bundesrat empfiehlt den Vorstoss zur Annahme. Das Geschäft ist im Parlament noch pendent.

BEURTEILUNG

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) engagierte sich während des parlamentarischen Prozesses und im Abstimmungskampf stark für die 4. AVIG-Revision. Die Versicherung wird mit der am 1. April 2011 in Kraft getretenen Revision auf längere Sicht finanziell wieder ins Lot kommen. Das Abstimmungsergebnis war zudem ein klares Votum gegen den Versuch der Gewerkschaften und der Linksparteien, die ALV mit einer allgemeinen Deplafonierung der Beiträge ganz vom Versicherungsprinzip zu entfernen und als Umverteilungsinstrument zu etablieren. Konsequenterweise wird der SAV auch eine Motion der WAK-N aus dem Berichtsjahr bekämpfen, die eine Deplafonierung des Solidaritätsprozentes erreichen will.

Der SAV unterstützte die jüngste Gesetzesanpassung, welche die Beitragszeit, mit der sich über 55-jährige Arbeitnehmende und IV-Rentenbezü-

ger für den Maximalanspruch von 520 Taggeldern qualifizieren, um zwei Monate senkte. Mit der Reduktion werden Härtefälle vermieden, welche durch die Änderung der Beitrags-/Bezugsdauer-Skala im Rahmen der 4. AVIG-Revision entstanden waren. Vor der Korrektur verloren die betroffenen Arbeitslosengruppen den Anspruch auf 520 Taggelder, wenn sie während der zweijährigen Rahmenfrist die Stelle wechselt und dazwischen einige Tage nicht gearbeitet hatten. Benachteiligt waren auch Arbeitslose, die nach dem Verlust einer Stelle zuerst auf eigene Faust versucht hatten, eine neue Stelle zu finden, statt sich sofort bei der Arbeitslosenversicherung zu melden. **(RM)**

DER SAV ENGAGIERTE
SICH WÄHREND DES
PARLAMANTARISCHEN
PROZESSES UND IM
ABSTIMMUNGSKAMPF
STARK FÜR
DIE 4. AVIG-REVISION.

ANDERE VERSICHERUNGSZWEIGE UND VERWANDTE GEBIETE

FAMILIENZULAGEN (FAMZG)

STAND

Per 1. Januar 2011 trat eine Gesetzesänderung in Kraft, welche die Schaffung eines zentralen Registers für den Bezug von Familienzulagen vorsieht. Damit soll verhindert werden, dass Eltern mehrfach Kinderzulagen beziehen können. Das wäre ohne Kontrolle möglich, weil auch bei einem verminderten Beschäftigungsgrad volle Zulagen gewährt werden. Da Elternpaare die Zulagen häufig von verschiedenen Stellen ausbezahlt erhalten, geht zuweilen der Überblick verloren, sodass es zu Doppelzahlungen kommt. Der Bund finanziert den Aufbau und Betrieb des Registers, welches von der Zentralen Ausgleichsstelle in Genf geführt wird.

Das Parlament erweiterte am 18. März 2011 den Geltungsbereich des Familienzulagengesetzes auf die Selbständigerwerbenden. Der Ausbau geht auf die parlamentarische Initiative Fasel zurück (pa. Iv. 06.476), welche die Verwirklichung des Prinzips «Ein Kind – eine Zulage» verlangt hatte. Der Bundesrat passte am 26. Oktober 2011 die Familienzulagenverordnung an und legte das Inkrafttreten der Revision auf den 1. Januar 2013 fest. Ab diesem Zeitpunkt werden auch alle Selbständigerwerbenden in der Schweiz Anspruch auf Familienzulagen haben.

BEURTEILUNG

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

Er bedauert jedoch die Unterstellung der Selbständigerwerbenden unter das Familienzulagengesetz. Sie haben nicht dasselbe Schutzbedürfnis wie Arbeitnehmende – ein Grundsatz, der in der gesamten Rechtsordnung zum Ausdruck kommt. Das Werkvertrags- und Auftragsrecht, unter dem die Selbständigen ihre Arbeitsleistungen erbringen, enthält weit weniger Schutznormen für den Leistungserbringer als der Arbeitsvertrag. 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 Selbständiger-

werbende setzt eine teure Umverteilungsmaschinerie mit geringem sozialpolitischen Effekt in Gang. Zudem wirken die Beiträge an die Familienzulagenausgleichskassen insbesondere für kinderlose Selbständige wie eine (zusätzliche) Unternehmenssteuer.

FAMILIEN-ERGÄNZUNGSLEISTUNGEN (FAMEL)

STAND

Zurzeit gibt es keine bundesrechtliche Regelung für Ergänzungsleistungen an bedürftige Familien. Knapp die Hälfte der Kantone hat jedoch eine gesetzliche Grundlage eingeführt, damit im Bedarfsfall und unter bestimmten Voraussetzungen Ergänzungsleistungen an Familien ausgerichtet werden können. Das Parlament diskutierte mehrmals über die Einführung von Ergänzungsleistungen auf Bundesebene. Im Berichtsjahr wurden die beiden diesbezüglichen Vorstösse von Jacqueline Fehr (pa.Iv.00.436) und Lucrezia Meier-Schatz (pa.Iv.00.437) abgeschrieben, womit das Thema auf Bundesebene bis auf Weiteres erledigt sein dürfte.

BEURTEILUNG

Der SAV lehnt die Einführung von Ergänzungsleistungen für Familien auf Bundesebene strikt ab. Solche Leistungen geraten 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.

BEDINGUNGSLOSES GRUNDEINKOMMEN (GRUNDSICHERUNG)

STAND

Das Parlament lehnte im Berichtsjahr zwei parlamentarische Initiativen zur sozialen Grundsicherung ab. Zum einen wollte Josef Zisyadis mit seinem Vorstoss (pa.Iv. 10.422) ein bedingungsloses Grundeinkommen auf Bundesebene einführen, zum anderen wollte Katharina Prelicz-Huber (pa.Iv. 10.428) eine Änderung der Bundesverfassung initiieren.

Die Verfassung hätte damit Bund und Kantone zur gemeinsamen Schaffung einer bedingungslosen Grundsicherung für jede Person verpflichten sollen.

BEURTEILUNG

Der SAV begrüsst den Entscheid des Parlaments, denn er lehnt die Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens ab. Erstens wäre ein solches nicht finanzierbar, zweitens entfielen – aufgrund der geforderten Bedingungslosigkeit – der Anreiz, einer Arbeit bzw. Erwerbstätigkeit nachzugehen, und drittens würde damit Sozialpolitik nach dem Giesskannenprinzip betrieben. Der Zielkonflikt zwischen der Armutsbekämpfung und der Aufrechterhaltung von Arbeitsanreizen ist offenkundig. Dabei ist unbedingt zu beachten, dass Programme, die einen ausreichenden Lebensstandard finanzieren, negative Arbeitsanreize setzen. Aus diesen Gründen ist am schweizerischen System der bedarfsorientierten Sozialhilfe festzuhalten, das gezielt Geld- und persönliche Leistungen einsetzt sowie Gegenleistungen der Sozialhilfeempfänger verlangt. Die Sozialhilfe kann zudem als bereits realisiertes garantiertes (aber nicht bedingungsloses) Mindesteinkommen bezeichnet werden, denn seit 1999 ist das Recht auf Existenzsicherung in Notlagen in der neuen Bundesverfassung garantiert.

RAHMENGESETZ SOZIALHILFE

STAND

Die Sozial- und Gesundheitskommission des Nationalrates beschloss mit klarer Mehrheit eine Kommissionsmotion, die ein «schlankes Rahmengesetz für Sozialhilfe» fordert. Grundlage dazu bildeten die zwei Vorstösse von Thomas Weibel (Motion 11.3714) und Ruth Humbel (Motion 11.3638), welche den Bundesrat beauftragten, analog zum Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) ein schlankes Rah-

mengesetz zur Sozialhilfe vorzulegen. Nach Auffassung der Initianten bestehen im Bereich der Sozialhilfe Doppelspurigkeiten und Lücken, die korrigiert werden sollten. Es sei aber darauf zu achten, dass keine Ausweitung der Leistungen entstehe, sondern die Bürokratie abgebaut und bestehende Schwelleneffekte eliminiert würden. Das vom Staat zur Verfügung gestellte Geld müsse zielgerichteter eingesetzt werden, um eine optimale Wirkung bei den Berechtigten zu erzielen.

BEURTEILUNG

Der SAV unterstützt die Prüfung eines solchen Rahmengesetzes. Die Zuständigkeit der Kantone für die Sozialhilfe soll dabei grundsätzlich nicht angetastet werden. Die Sozialhilfe hat inzwischen jedoch eine Bedeutung für die soziale Sicherheit erlangt, die ein Minimum an Koordination auf nationaler Ebene erforderlich macht. Dabei geht es nicht um eine bundesrechtliche Verankerung der Richtlinien der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS). Anzustreben ist eine formelle Harmonisierung, nicht eine materielle. Zweck eines Rahmengesetzes sollte zum Beispiel die landesweite Etablierung bewährter Grundsätze wie der so genannten aktivierenden Sozialpolitik sein. Auch könnten bestehende Leistungsarten harmonisiert werden. Im praktischen Zusammenspiel der verschiedenen Bedarfsleistungen wie Alimentenbevorschussung, Ausbildungsbeiträge und Ergänzungsleistungen für Familien kann es heute zu Doppelspurigkeiten und Fehlanreizen kommen, die möglichst eliminiert werden sollten. Ein Rahmengesetz für Sozialhilfe könnte eine ähnliche Funktion im Bereich der Bedarfsleistungen und an deren Schnittstelle zu den Sozialversicherungen übernehmen, wie heute das ATSG unter den verschiedenen Sozialversicherungszweigen.

(RM)

ENTWICKLUNG BILDUNG SOWIE BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG



Jürg Zellweger

Die Schweizer Wirtschaft benötigt gut qualifizierte Arbeitskräfte auf allen Stufen und in allen Berufsfeldern. Die Arbeitsanforderungen ändern sich in hohem Tempo, es können keine Arbeitsplätze auf Lebenszeit mehr garantiert werden. Von den Arbeitnehmenden ist ein «Lifelong Learning» und eine hohe Flexibilität gefordert, um arbeitsmarktfähig zu bleiben. Auf dem Arbeitsmarkt nimmt die Nachfrage nach gut ausgebildeten Arbeitskräften zu, und gering qualifizierte Arbeitnehmende sind zunehmenden Beschäftigungsrisiken ausgesetzt.

DROHENDER FACHKRÄFTEMANGEL

Diese Entwicklungen können zusammen mit den absehbaren demografischen Veränderungen (Rückgang der Erwerbsbevölkerung ab 2020) den zum Teil bereits bestehenden Fachkräftemangel noch verstärken.

Ein exzellentes Bildungs-, Aus- und Weiterbildungssystem ist eine zentrale Voraussetzung, um die inländischen Personal-Ressourcen optimal zu nutzen und damit zur Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Schweiz sowie zur Förderung der Chancengleichheit beizutragen. Die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten sowie ein flexibles, durchlässiges und arbeitsmarktorientiertes Bildungssystem spielen daher in der 2011 lancierten Fachkräfteinitiative des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements (EVD) eine wichtige Rolle.

BERUFSBILDUNG INTERNATIONAL

Neben den demografischen Herausforderungen muss sich das Aus- und Weiterbildungssystem

auch verstärkt mit der Globalisierung auseinandersetzen. Daher ist es wichtig, die Qualitäten des praxisorientierten Schweizer Berufsbildungssystems im Ausland bekannter zu machen. Zur besseren Positionierung dienen zum Beispiel die vergleichenden Länderstudien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Zudem beteiligte sich die Schweiz im Berichtsjahr an der Review «Skills beyond School» zur höheren Berufsbildung.

ERSTMALS GEMEINSAME BILDUNGSPOLITISCHE ZIELE

Die Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) und der Bund (EVD/EDI) gaben 2011 erstmals eine gemeinsame Erklärung mit den wichtigsten bildungspolitischen Zielen ab. Diese stützt sich auf die in der Bundesverfassung verankerte Verpflichtung von Bund und Kantonen, im Rahmen ihrer Zuständigkeiten gemeinsam für eine hohe Qualität und Durchlässigkeit im Bildungsraum Schweiz zu sorgen. Chancen und Potenziale des Bildungssystems sollen damit optimal genutzt werden.

Zu den Zielen gehört, die kompetitiven Abschlüsse in der höheren Berufsbildung international vergleichbar zu machen, da höhere Berufsqualifikationen im Ausland in der Regel auf anderen Wegen als in der Schweiz erworben werden.

Der Bund und die EDK leiten aus den Zielen konkrete Massnahmen für ihren Zuständigkeitsbereich ab. Zudem wollen sie zum Beispiel beim Einsatz gegen den Fachkräftemangel in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) oder im Gesundheitsbereich enger zusammenarbeiten.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) begrüsst die «Erklärung 2011». Sie bestätigt die Einsicht, dass die Bildung als Gesamtsystem – über die verschiedenen Bildungsstufen und föderalen Strukturen hinweg und mit ihren externen Abhängigkeiten – weiterentwickelt werden muss. Das systematische, auf den Bildungsbericht 2010 gestützte Bildungsmonitoring bietet die faktengestützte Basis für eine solche langfristige Entwicklung. (Ze)

OBLIGATORISCHE SCHULE

Die Schweiz hat eine vielfältige Schullandschaft, die unter kantonaler Hoheit historisch gewachsen und den lokalen Gegebenheiten angepasst ist. Heute fordern die weltweite Vernetzung, der globale Wettbewerb und die gesteigerte Mobilität gesamtschweizerisch ein höheres Mass an Zielübereinkunft als in der Vergangenheit.

Entsprechend wichtig sind aus Sicht der Wirtschaft die Projekte der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK), welche die nötigen Entwicklungsschritte in der obligatorischen Schule unterstützen. Dabei ist es besonders wichtig, die Ziele der Bildungsstufen und der wichtigsten Strukturen der Volksschule zu harmonisieren.

POSITIVE ZWISCHENBILANZ ZUR HARMONISIERUNG

Als Instrument für diesen Prozess dient das so genannte HarmoS-Konkordat (interkantonale Vereinbarung über die Harmonisierung der obligatorischen Schule), zu dessen Entwicklung die EDK im Berichtsjahr eine positive Zwischenbilanz ziehen konnte. Die Lösungen des HarmoS-Konkordats fanden auf demokratischem Weg eine klare Mehrheit. 15 Kantone – sie repräsentieren 76,4 % der Schweizer Wohnbevölkerung – traten dem Konkordat nach einem Beschluss des kantonalen Parlaments oder einem kantonalen Volksentscheid bei, 7 lehnten den Beitritt ab, 4 haben sich noch nicht entschieden.

Die Lösungen des Konkordats sind für die landesweite Harmonisierung gemäss Bundesverfassung (Art. 62 Abs. 4) grundsätzlich massgebend. Sie betreffen:

■ Strukturen

Der obligatorische Kindergarten dauert zwei Jahre, der gemeinsame Stichtag für den Eintritt ist der 31. Juli. Die Primarschule inklusive Kindergarten oder Eingangsstufe dauert acht Jahre, die Sekundarstufe I dauert drei Jahre.

■ Ziele

Gestützt auf das Konkordat werden nationale Bildungsziele (Grundkompetenzen für vier Fachbereiche liegen vor) formuliert und sprachregionale Lehrpläne (Lehrplan 21 für die Deutschschweiz, Plan d'études romand und Tessiner Lehrplan) festgelegt. Die deutschspra-

chigen Kantone werden nach heutiger Planung im Jahr 2014 über die Einführung des Lehrplans 21 entscheiden; an dessen Erarbeitung beteiligen sich alle deutschsprachigen und zweisprachigen Kantone sowie der Kanton Graubünden. Die Westschweiz führt den Plan d'études romand (PER) seit Herbst 2011 gestaffelt ein. Der Kanton Tessin hat die Überarbeitung seines Lehrplans aufgenommen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (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.

EDK-PROJEKT NAHTSTELLE

Viele Jugendliche in der Schweiz erleben den Übergang von der obligatorischen Schule in die nachobligatorische Ausbildung – Berufsbildung und allgemein bildende Schulen – als schwierig. Die EDK will die Problematik im Projekt «Nahtstelle», an dem sich auch die Organisationen der Arbeitswelt – unter anderem der SAV – und der Bund beteiligen, genauer analysieren.

Die Ziele des Projekts sind:

1. Den Anteil der Abschlüsse auf Sekundarstufe II von heute rund 90 % bis 2015 auf 95 % zu erhöhen;
2. Zeitverluste durch Lehrstellenwechsel, Schulwechsel oder Wartejahre zu vermeiden;
3. Problemgruppen früh zu erfassen (obligatorische Schule) und gezielt zu unterstützen.

Im Berichtsjahr erfolgte eine Anhörung und Diskussion zu einer gemeinsamen Erklärung («Commitment») mit betroffenen Kreisen (u. a. den Arbeitgeberverbänden). Damit soll die Basis für die zukünftige Zusammenarbeit der Partner (Kantone, Bund, Arbeitgeberorganisationen und weitere Organisationen der Arbeitswelt) gelegt werden. (Ze)

BERUFLICHE GRUNDBILDUNG

Die berufliche Grundbildung vermittelt zwei Dritteln der Jugendlichen in der Schweiz eine solide berufliche Grundlage. 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 einer Lehrwerkstätte oder Handelsmittelschule absolviert werden. Dabei stehen insgesamt über 200 Berufe zur Wahl.

LEHRSTELLENANGEBOT ÜBERTRIFFT ERSTMALS NACHFRAGE

Gemäss Lehrstellenbarometer präsentierte sich die Situation auf dem Lehrstellenmarkt auch 2011 weitgehend stabil. Das Angebot an Lehrstellen übertraf erstmals die Nachfrage der Jugendlichen: Per August 2011 hatten die Unternehmen 87 000 Lehrstellen vergeben (2010: 83 000). Sie hofften, von den 6500 offenen Ausbildungsplätzen (2010: 7000) noch 2000 besetzen zu können. Insgesamt

wurden 93 500 Lehrstellen angeboten, das waren 3500 mehr als im Vorjahr.

Von den 147 000 Jugendlichen, die 2011 vor der Ausbildungswahl standen (2010: 149 000), trat eine Hälfte oder 72 500 (2010: 73 500) in eine berufliche Grundbildung ein. Von der anderen Hälfte gab die Mehrheit der jungen Erwachsenen an, eine zumindest vorübergehende Lösung gefunden zu haben: 41 500 absolvierten das 10. Schuljahr oder einen Sprachaufenthalt, 15 000 bereiteten sich auf die berufliche Grundbildung vor und 12 000 traten ins Gymnasium ein. 17 500 Jugendliche befanden sich in der so genannten Warteschlange (2010: 20 500), hatten also für 2012 entweder eine Lehrstelle in Aussicht oder suchten noch eine. Hochgerechnet rund 6000 Personen (2010: 8000) bezeichneten sich als arbeitslos bzw. ohne Beschäftigung.

ZUNEHMENDER TALENTWETTBEWERB

Das Lehrstellenbarometer bestätigt, dass die rückläufige Zahl der Schulabgänger in den nächsten Jahren die Konkurrenz zwischen den Branchen um Lehrlinge verstärken wird. Zudem könnte die Berufsbildung durch den Wettbewerb mit den Gymnasien unter Druck geraten. Die Verbände und Unternehmen werden auch in den nächsten Jahren gefordert sein, ihre Ausbildungsangebote laufend weiterzuentwickeln, noch bekannter zu

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

	1990	2000	2005	2008	2009*
Schülerinnen / Schüler	295 807	307 121	317 417	337 145	343 297
Allgemeinbildende Schulen	74 488	93 431	97 513	103 739	106 258
– Gymnasiale Maturität	54 311	66 888	68 264	72 729	73 547
– Berufsmaturität (nachberuflich)	—	3 215	5 288	6 931	7 948
– Andere allgemeinbildende Schulen ¹	20 177	23 328	23 961	24 079	24 763
Berufliche Grundbildung ²	221 319	213 690	219 904	233 406	237 039
– Duale berufliche Grundbildung	190 392	185 600	189 355	205 132	210 307
– Vollzeitschule	25 956	23 832	25 678	24 163	23 069
– Teilzeitschule	4 971	4 258	4 871	4 111	3 663

*Die Zahlen zum Jahr 2010 lagen bei Redaktionsschluss noch nicht vor.

Quelle: BFS

¹ inkl. Fachmittelschulen FMS

² inkl. Anlehre und Vorlehre

BILDUNGSABSCHLÜSSE DER SEKUNDARSTUFE II (ALLGEMEIN- UND BERUFSBILDUNG)

	1990	2000	2005	2008	2009	2010
Abschlüsse	80 814	84 078	90 427	98 938	99 580	104 470
Allgemeinbildende Schulen	12 090	23 367	30 284	33 212	33 932	33 940
– Gymnasiales Maturitätszeugnis	12 090	15 024	16 948	18 113	18 240	18 872
– Fachmaturitätszeugnisse	—	—	—	531	1 007	1 404
– Fachmittelschulabschluss	—	1 865	2 617	3 685	3 501	3 415
– Berufsmaturitätszeugnis	—	6 478	10 719	10 883	11 417	12 249
Berufliche Grundbildung	68 724	60 711	60 143	65 726	65 648	68 537
– Eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ ¹	61 959	51 415	55 000	57 214	56 947	59 389
– Eidg. Berufsattest EBA	—	—	94	2 436	2 894	3 690
– Fähigkeitszeugnis übrige Berufe	5 224	7 215	3 441	2 078	2 768	1 387
– Handelsmittelschulabschluss	3 319	2 264	2 847	2 555	1 715	2 897
– Ausweise nach Anlehre	1 541	2 081	2 526	1 574	1 324	1 174

¹ inkl. landwirtschaftliche Berufe

Quelle: BFS

machen und besonders für leistungsfähige Jugendliche attraktiver zu gestalten.

KAUFMÄNNISCHE GRUNDBILDUNG

Die kaufmännische Ausbildung spielt in der Schweiz eine bedeutende volkswirtschaftliche Rolle. Sie ist mit rund 30 000 Lernenden die mit Abstand zahlenstärkste berufliche Grundbildung. Aufgrund des 2004 in Kraft getretenen Berufsbildungsgesetzes musste das bisherige Prüfungsreglement Kauffrau/-mann durch eine neue Bildungsverordnung Kauffrau/-mann EFZ ersetzt werden. Die damit verbundene Reform wurde zudem für gezielte Verbesserungen genutzt: Zum Beispiel ist die betriebliche Bildung neu flexibler und vereinfacht gestaltet, und die überbetrieblichen Kurse sind stärker auf die Bedürfnisse der Branchen und Betriebe ausgerichtet. Von April bis Juli 2011 fand die Vernehmlassung zur neuen Bildungsverordnung statt, sie trat am 1. Januar 2012 in Kraft. Die verschiedenen Branchenverbände trieben die Reformarbeiten mit grossen Anstrengungen voran, und alle Beteiligten trugen die Lösungen mit.

RAHMENLEHRPLAN BERUFSMATURITÄT

Gemäss Berufsmaturitätsverordnung aus dem Jahr 2009 ist ein Rahmenlehrplan zu erarbeiten, der die Ziele des neuen Berufsbildungsgesetzes bezüglich Attraktivität der Berufsbildung, Flexibilität und Durchlässigkeit der Ausbildung unterstreicht sowie die vier bisherigen richtungsorien-

tierten Rahmenlehrpläne ersetzt. Wichtige Anliegen sind dabei insbesondere die Stärkung von Mathematik und Naturwissenschaften, die internationale Kompatibilität sowie die Förderung des lebenslangen Lernens.

Ende 2010 starteten die Arbeiten für die fachspezifischen Rahmenlehrpläne bzw. Richtlinien. Die Vernehmlassung fand im Frühjahr 2012 statt. Ziel ist, den neuen Rahmenlehrplan am 1. Januar 2013 in Kraft zu setzen. Anlass zu Diskussionen zwischen Verbänden und Behörden gaben insbesondere die gewählten Ausrichtungen, die sich an den Studiengängen der Fachhochschulen orientieren. Die Berufsmaturität ist ein wichtiges Instrument, um leistungsstarke Jugendliche für die Berufsbildung zu gewinnen. Daher sollen die Möglichkeiten und die Durchlässigkeit des Berufsbildungssystems stärker kommuniziert werden. (Ze)

HÖHERE BERUFSBILDUNG

Die höhere Berufsbildung weist einen hohen Arbeitsmarktbezug auf. Sie ist Teil der Tertiärstufe und vermittelt Qualifikationen, die für eine anspruchsvolle Berufstätigkeit mit Fach- oder Führungsverantwortung erforderlich sind. Ihre Angebote umfassen die eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen (u. a. Meisterprüfungen) sowie die Bildungsgänge an höheren Fachschulen.

BILDUNGSABSCHLÜSSE 2010

	Total	Frauen
Höhere Berufsbildung	28262	43,8
Höhere Fachschuldiplome	7337	48,5
Eidg. Diplome	3160	20,9
Eidg. Fachausweise	13144	38,9
Abschlüsse der übrigen höheren Berufsbildung	4621	66,3

Quelle: BFS

INTERNATIONALE WERTSCHÄTZUNG UND MOBILITÄT

Die Abschlüsse der höheren Berufsbildung stehen zum Teil in Konkurrenz zu ausländischen Hochschulabschlüssen. Es sind Anstrengungen nötig, um diese von der Wirtschaft sehr geschätzten Abschlüsse international verständlicher zu machen. Zudem muss verhindert werden, dass diese eine zu geringe Wertschätzung erhalten und damit eine eingeschränkte Mobilität respektive eine Benachteiligung von Schweizer Fachkräften im Ausland entsteht. Wichtig ist daher, Instrumente zur europäischen Vergleichbarkeit von Bildungsabschlüssen zu entwickeln, wie sie bereits im sogenannten Kopenhagen-Prozess vorgesehen sind, einer Strategie der Europäischen Union (EU) zur Steigerung der Attraktivität der beruflichen Bildung.

SCHWACHPUNKTE UND ZIELKONFLIKTE BEI DER FINANZIERUNG

Die Subventionierung der höheren Berufsbildung beschäftigte die Akteure auch im Berichtsjahr intensiv. Bereits 2009 wurden folgende Schwachstellen für die gesamte höhere Berufsbildung genannt:

- unterschiedliche und schwache finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand

(je nach Kanton, Angeboten, Institutionen, Branchen etc. verschieden);

- eingeschränkte Freizügigkeit (ausserkantonale Studierende entrichten höhere Studiengebühren);
- fehlende Koordination der Bildungsangebote (ineffizienter Mitteleinsatz der öffentlichen Hand);
- komplizierte Abrechnungsprozesse für die Schulen (unterschiedliche kantonale Regelungen, Wohnsitzbestätigungen).

Oft wird auch moniert, bei der öffentlichen finanziellen Unterstützung bestehe ein krasser Unterschied zum Hochschulbereich. Private Bildungsanbieter kritisieren zudem Wettbewerbsverzerrungen in diesem Bereich, wo zugleich öffentliche, private, gemeinnützige und gewinnorientierte Bildungsinstitutionen aktiv sind.

Die Verbundpartner der Berufsbildung (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT sowie die Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren EDK) versuchen, an regelmässigen Spitzengesprächen ein gemeinsames Problemverständnis und einen transparenten Überblick über die Finanzflüsse, Zusammenhänge und Zielkonflikte in diesem komplexen Bereich zu erhalten.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband will die höhere Berufsbildung mit ihren Vorzügen der Wirtschaftsnähe und Praxisorientierung fördern. Soweit effektive, systembehindernde Finanzierungsprobleme bestehen, sind sie mit einer Verbesserung und Optimierung der öffentlichen Subventionierung zu lösen. Dabei dürfen jedoch die anerkannten Stärken der höheren Berufsbildung wie die Vielfalt der Ausbildungsangebote und der hohe Arbeitsmarktbezug nicht durch Bürokratie oder staatliche Steuerung geschwächt werden. Gesucht sind daher einfache, transparente und faire Finanzierungslösungen, die den unterschiedlichen Bereichen (eidgenössische Prüfungen und Bildungsgänge der höheren Fachschulen) gerecht werden. Verschiedene Massnahmen für beide Bereiche wie die Anhebung der Bundes-Beiträge an die Prüfungsorganisationen wurden bereits realisiert. (Ze)

WEITERBILDUNG

Die Weiterbildungsaktivitäten der erwerbstätigen Bevölkerung – meist Sprach-, Informatik- und Führungskurse, aber auch Fachveranstaltungen – werden angesichts der demografischen Entwicklung sowie des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Strukturwandels immer wichtiger. Die in den letzten Jahrzehnten beschleunigte Transformation der Schweiz von einer Industrie- zu einer Dienstleistungsgesellschaft wirkt sich auch auf das Bildungssystem aus. Anbieter von Weiterbildungen reagieren sehr schnell auf die neuen Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt. Damit ergänzen Weiterbildungen in geeigneter Weise das formale Bildungssystem (obligatorische Schule, Berufsbildung und Hochschulen).

Die enge Verknüpfung von Beschäftigung und Bildungssystem zeigt auch das hohe und direkte Engagement der Arbeitgeber für die Weiterqualifikation ihrer Arbeitnehmenden, sei es durch die Unterstützung in Form von Arbeitszeit, die Beteiligung an den Kurskosten oder beides. Von grosser Bedeutung ist auch das indirekte Engagement über Branchenverbände als Träger von Schulungsinstitutionen oder sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen.

TAUGLICHER ENTWURF ZU WEITERBILDUNGSGESETZ

Im November 2011 gab der Bundesrat den Entwurf für ein Bundesgesetz über die Weiterbildung (WeBiG) in die Vernehmlassung. Die Ausarbeitung des Entwurfs war von einer intensiven und kontroversen Diskussion über die Opportunität und die Ausgestaltung gesetzlicher Weiterbildungsbestimmungen begleitet worden. Der von alt Ständerat Hansruedi Stadler geleiteten Expertenkommission gelang es offenbar, für die Vernehmlassung einen – angesichts der Komplexität der Materie – überraschend tauglichen Vorschlag zu präsentieren. Das Gesetz soll als Rahmengesetz konzipiert werden und vor allem der Koordination sowie der systematischen Kohärenz der Weiterbildungsangebote dienen. Entgegen zahlreichen Begehren – aber vollauf im Sinne des Schweizerischen Arbeitgeberverbands – soll es keine neuen Fördertatbestände schaffen, sondern die entsprechenden Regelungen in der Spezialgesetzgebung belassen. Einzige Ausnahme ist die Förderung der Grundkompetenzen von Erwachsenen als Voraussetzung zum lebenslangen Lernen – eine auch

aus Arbeitgebersicht sinnvolle Massnahme. Aufgrund seiner Beschränkung auf Rahmen-Regelungen wird sich das Weiterbildungsgesetz lediglich indirekt auf die Weiterbildungsangebote in den für die Arbeitgeber relevanten Bereichen auswirken, zu denen etwa die Arbeitslosenversicherung, die Invalidenversicherung, die Ausländergesetzgebung und die Berufsbildung gehören. In der Vernehmlassung muss allerdings das Zusammenspiel der vorgeschlagenen Bestimmungen mit dem bestehenden Angebot noch genau analysiert werden.

WEITERBILDUNGSSUR- LAUBE FALLEN DURCH

Im Zusammenhang mit dem Weiterbildungsgesetz wurden mögliche Förderinstrumente für die Weiterbildungsbeteiligung geprüft. Als untauglich befunden wurden gesetzliche Weiterbildungsurlaube, wie sie von den Gewerkschaften gefordert werden. Sie haben höchstens minimale Wirkung, werden kaum in Anspruch genommen und erreichen die besonders qualifizierungsbedürftigen Zielgruppen nicht. Ein allgemeines Weiterbildungsobligatorium (z.B. Verpflichtung für drei Tage) könnte zu unerwünschten Ausweichreaktionen der Beteiligten führen. Kontraproduktiv wäre etwa, wenn eine sinnvolle Massnahme durch eine weniger sinnvolle, aber gesetzeskonforme dreitägige Weiterbildung ersetzt würde. Obligatorien dürften zudem ein weiterbildungsfreundliches Klima eher beeinträchtigen als fördern. (Ze)

OBLIGATORIEN

DÜRFTEIN WEITER-
BILDUNGSFREUND-
LICHES KLIMA EHER
BEEINTRÄCHTIGEN
ALS FÖRDERN.

KOMMUNIKATION UND MEDIENARBEIT



René Pfister

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) betrachtet die professionelle und effiziente Öffentlichkeits- und Medienarbeit als Kernaufgabe. Er stützt sich dabei auf das Kommunikationskonzept, das im Januar 2011 auf den neusten Stand gebracht und von der Geschäftsleitung genehmigt wurde. Der SAV legt insbesondere Wert darauf, jederzeit gut erreichbar zu sein und Anfragen von Medienschaffenden möglichst schnell und kompetent zu beantworten. Er achtet darauf, dass seine Informationen klar, präzise und verständlich sind. Glaubwürdigkeit, Transparenz und die Gleichbehandlung der Medien gehören zu den Grundsätzen seiner Informationspolitik.

Der Verband informiert die Medien und die Öffentlichkeit aktiv über seine Positionen sowie über arbeitgeber- und verbandsrelevante Themen. Dafür setzt er neben den verbandseigenen Kommunikationsmitteln auch Medienmitteilungen und Medienkonferenzen ein. Ausserdem bemüht sich der SAV, die Kontakte zu Medienschaffenden zu pflegen und auszubauen.

WICHTIGSTE ZIELE UND IHRE UMSETZUNG

Im Jahr 2011 standen bei der Öffentlichkeits- und Medienarbeit folgende Ziele im Vordergrund:

- Die Konsolidierung der eigenen Kommunikationsmittel «Schweizer Arbeitgeber», Website, Newsletter und Jahresbericht. Diese waren 2010 umfassend erneuert respektive neu eingeführt worden (Newsletter). Die Konsolidierung konnte erfolgreich umgesetzt werden. Der «Schweizer Arbeitgeber» konnte in der gewünschten inhalt-

lichen Qualität produziert werden. Die Abonnement-Zahl konnte leicht gesteigert und das Budget eingehalten werden. Gleichzeitig wurde der Wechsel zu einer neuen Werbeakquisition (Zürichsee Werbe AG) per 1. Januar 2012 erfolgreich vollzogen. Die inhaltliche Konsolidierung von Website und Newsletter wurde vorangetrieben. Die Zahl der Visits auf der Website nahm 2011 erneut deutlich zu. Die Abonnenten-Zahl des Newsletters stieg stetig an. Der Jahresbericht wurde nach einem Redesign in einer modernisierten Form publiziert.

- Die Verankerung von zwei Medienkonferenzen pro Jahr (jeweils im Frühling und im Herbst) zur Verbesserung der Medienpräsenz und zur effizienten Platzierung von Botschaften. Die zwei Medienkonferenzen (MK) wurden im März und November in Bern durchgeführt, wobei die Resonanz sehr unterschiedlich war: Die MK im März fand ein durchschnittliches Echo, die MK im November stiess auf ein sehr grosses Medieninteresse. Wie üblich wurde auch der Arbeitgebertag am 1. Juli in Zürich als Medientermin genutzt, wobei die Resonanz aus tagesaktuellen Gründen relativ bescheiden blieb.
- Die Sicherstellung einer hohen Medienpräsenz. Diese Zielsetzung wurde weitgehend erreicht, wie die detaillierte Auswertung des Medien-Monitorings zeigt: Die Präsenz des SAV und der Hauptexponenten konnte 2011 im Vergleich zum Vorjahr quantitativ um rund 40 % gesteigert werden – und zwar in allen erfassten Medienkategorien (Print, TV, Radio und Internet). Allerdings zeigte es sich, dass die Medienpräsenz vor allem in der Deutschschweiz ausgebaut werden konnte, während die Präsenz in der Romandie und im Tessin nur leicht zunahm und nach wie vor Steigerungspotenzial hat.
- Sehr gut funktionierte die mediale Positionierung des Direktors, dessen Präsenz sowohl in den Printmedien als auch in den elektronischen Medien deutlich zunahm. Gleichzeitig gelang es, den Wechsel im SAV-Präsidium ohne medialen Bruch zu vollziehen. Valentin Vogt wurde von wichtigen Medien rasch als neuer Arbeitgeber-Präsident wahrgenommen und hatte in mehreren Interviews, Gast-Kommentaren und Kurzstatements Gelegenheit, seine arbeitgeberpolitischen Positionen darzulegen.

- Verbessertes Networking mit Medienschaffenden. Die direkten Verbindungen zu den Medien konnten durch eine stärkere Nutzung der direkten Kontakte von Präsident, Direktor und Informationschef sowie mit einem aktiveren Medienmanagement intensiviert werden. Zudem etablierte sich der SAV noch besser als wichtiger Ansprechpartner in seinen Kern-dossiers (zum Beispiel zu Fragen zur Personen-freizügigkeit, zum Fachkräftemangel oder den Folgen der Frankenstärke für die Unternehmen).

der bestehenden Rubrizierung der Online-Kanäle aufgegriffen. Damit ist ein effizienter und zielgruppengerechter Einsatz der SAV-Medien sichergestellt.

Im Informations- und Kommunikationsteam kam es im Sommer 2011 zu einem Wechsel, weil Silvia Oppliger zu einem grossen Finanzinstitut wechselte. Als Nachfolgerin nahm im Juli Daniela Baumann ihre Arbeit als Redaktorin, Produzentin und Informationsmitarbeiterin auf. (Pfi)

CONTENT MANAGEMENT UND EIN PERSONALWECHSEL

Der Informationschef und der Webmaster trieben das interne Content Management voran – mit dem Ziel, das Themen- und Newsmanagement noch besser zwischen den verschiedenen Kommunikations-Kanälen zu koordinieren und die cross-mediale Ausrichtung der Kommunikation zu verstärken. Dabei gelten folgende Zuordnungen: Im «Schweizer Arbeitgeber» werden latent aktuelle Themen behandelt, die für die Zielgruppen relevant und attraktiv sind. Im Newsletter und auf der Website werden News-Stoffe sowie aktuelle Informationen der Verbandsmitglieder gemäss

DER SAV ACHTET
DARAUF, DASS SEINE
INFORMATIONEN
KLAR, PRÄZIS UND
VERSTÄNDLICH SIND.

SCHWEIZER ARBEITGEBER, WEBSITE, NEWSLETTER UND COMMUNIQUEÉS

«SCHWEIZER ARBEITGEBER»

Die Verbandszeitschrift «Schweizer Arbeitgeber» wurde 2011 erstmals im Monatsrhythmus produziert und jeweils per Anfang Monat an die Abonnenten verschickt. Die Zeitschrift umfasste mit der Titel- und Umschlagseite jeweils 68 Seiten, mit Ausnahme der Augustausgabe (64 Seiten). Insgesamt wurden zwölf Ausgaben publiziert – mit einem Gesamtumfang von 812 Seiten. Im Vorjahr waren nach der Umstellung auf den Monatsrhythmus (per 1. September) noch 18 Ausgaben mit einem Gesamtumfang von 960 Seiten erschienen.

Vom Gesamtumfang im Jahr 2011 entfielen 61 Seiten auf Inserate und Eigeninserate. Das bezahlte Inseratevolumen blieb mit einem Nettoumsatz von rund 74 500 Franken unter den Erwartungen, was auch auf die anhaltende allgemeine Baisse im Inserategeschäft mit Printmedien zurückzuführen war.

Die durchschnittliche Druckauflage des «Schweizer Arbeitgeber» war mit 4450 etwas tiefer als im Vorjahr, weil weniger Gratis- und Belegexemplare gedruckt wurden. Die Zahl der Abonnenten respektive der verkauften Auflage wurde von der AG für Werbemedienforschung (WEMF) mit 3354 Exemplaren beglaubigt und konnte damit stabil gehalten werden. Entsprechend bewegten sich auch die Erlöse aus Abonnements im Rahmen der Erwartungen. Die gezielte Abonnenten-Werbung mit Probeexemplaren und dem Telemarketing durch eine spezialisierte Firma wurde 2011 fortgesetzt.

Das Budget der Verbandszeitschrift konnte eingehalten werden. Die Druck- und Versandkosten gingen im Vergleich zum Vorjahr wie erwartet nochmals zurück. Die Herstellungskosten für die Druckvorstufe und Honorare bewegten sich im budgetierten Rahmen. Die Zusammenarbeit mit der Sihldruck AG in den Bereichen Druck, Versand und Aboverwaltung bewährte sich auch 2011.

Der «Schweizer Arbeitgeber» wurde Ende 2011 vom Verband Schweizer Medien geprüft – und mit dem Gütesiegel «Q-Publikation» für 2012 ausgezeichnet.

Das Gütesiegel trägt dazu bei, die Zeitschrift besser im Markt für Fachzeitschriften zu positionieren.

WEBSITE WWW.ARBEITGEBER.CH

Der neue Auftritt von www.arbeitgeber.ch wird von den Nutzern gut akzeptiert. Auf der SAV-Website werden fast täglich neue Meldungen aufgeschaltet, die für Arbeitgeber von Interesse sind. Dazu kommt der «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 Arbeitgebertipps. Unter «Medien» sind alle Medienmitteilungen und -mappen zu finden sowie neu auch Bilder zum Download für Medienschaffende. Unter «Agenda» weist der SAV auf interessante Veranstaltungen und wichtige Termine hin. Weitergehend Interessierte finden auf der Website Grundlageninformationen zu den Themen Arbeitsmarkt, Arbeitsrecht, Bildung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Sozialpolitik und Sozialversicherungen sowie Internationales.

Die inhaltliche Erweiterung und gestalterische Modernisierung der Website führten zu einem markanten Anstieg der Visits. Die Seiten von www.arbeitgeber.ch wurden im Berichtsjahr über 470 000 Mal besucht – rund 140 000 Mal mehr als 2010. Wie Rückfragen zeigen, nutzen auch Medienvertreter die Site immer häufiger als Informationsquelle.

NEWSLETTER

Der Newsletter hat sich als Ergänzung des «Schweizer Arbeitgeber» für die aktuelle und rasche Kommunikation des Verbandes bewährt. Er wird in elektronischer Form publiziert und kostenlos 14-täglich in einer deutschen und französischen Version per E-Mail versandt.

Den News-Service nutzten Ende 2011 gut 1200 Abonnentinnen und Abonnenten; nach dem Start des Newsletters im September 2010 waren es noch rund 800 gewesen.

MEDIENKONFERENZEN UND COMMUNIQUÉS

Der Schweizerische Arbeitgeberverband nahm im Jahr 2011 mit Medienmitteilungen zu folgenden Themen Stellung:

- 26. Januar 2011: Wechsel im Präsidium des SAV
Ab 1. Juli 2010: Valentin Vogt als Nachfolger von Dr. Rudolf Stämpfli

- 25. März 2011: Arbeitsmarkt stärken und Eingliederung fördern
(Medienkonferenz zu folgenden Themen: Nein zu gesetzlichen Mindestlöhnen und Lohngrenzen, keine unnötige Verschärfung des Kündigungsschutzes, Sanierung der Sozialwerke beschleunigen und Menschen mit Behinderung eingliedern)

- 4. Juli 2011: Arbeitgebertag 2011
Standortstärken verteidigen, Reformen vorantreiben

- 7. November 2011: Frankenstärke und Arbeitsmarkt
Arbeitgeber und Politik sind gefordert (Medienkonferenz zu folgenden Themen: Frankenstärke und Arbeitsmarkt, flankierende Massnahmen und Nein zur Volksinitiative «6 Wochen Ferien für alle») **(Pfi/Wi)**

INTERNATIONALE ARBEITSORGANISATION (IAO)



Alexandre Plassard

Die 100. Session der internationalen Arbeitskonferenz fand vom 1. bis zum 17. Juli 2011 in Genf statt. Ein zusammenfassender Bericht erschien im Jahr 2011 in der Nummer 9 des «Schweizer Arbeitgeber».

STRATEGISCHES ZIEL DES SOZIALEN SCHUTZES

Im Rahmen der Folgeaktion der IAO-Erklärung aus dem Jahre 2008 über die soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung führte die internationale Arbeitskonferenz – in einem sich wiederholenden Verfahren – eine Diskussion über den sozialen Schutz mit Schwergewicht auf der sozialen Sicherheit. Der Sprecher der Arbeitgeber im Ausschuss war der schweizerische Arbeitgeber-Delegierte Michel Barde.

Gemäss der Erklärung von 2008 hätte diese Diskussion dem Internationalen Arbeitsamt (IAA) erlauben sollen, die Bedürfnisse der Mandanten in diesem Bereich – Staaten, Arbeitgeber, Arbeitnehmende – zu analysieren. Da der Bericht des IAA jedoch diese Frage nicht beantwortete, dienten die Arbeiten der Kommission eher der allgemeinen Diskussion. Diese Tendenz wird auf der Ebene des Verwaltungsrats korrigiert werden müssen. Hingegen konnte sich, so wie es die Arbeitgeber wünschten, die Diskussion auf die Frage der «sozialen Grundsicherung» konzentrieren, die schon in den Arbeiten der UNO angegangen wurde. Die Arbeitgeber sind allerdings der Ansicht, dass die Begriffe «soziale Grundsicherung», «soziale Sicherheit» und «soziale Hilfe» besser definiert werden müssen.

Aufgrund einer umfangreichen Vorbereitungsarbeit vor der Konferenz waren die Ansichten der verschiedenen Gruppen klar definiert. Die für die Arbeitgeber wichtigen Punkte betreffend die Systeme der sozialen Sicherheit wurden in den Schlussfolgerungen des Ausschusses berücksichtigt. Folglich ist anerkannt, dass die Systeme der sozialen Sicherheit in Korrelation mit den Beschäftigungspolitiken sein müssen. Denn durch das Wirtschaftswachstum ist die Ausdehnung des sozialen Schutzes möglich. In diesem Punkt konnten die Arbeitgeber sich den Argumenten widersetzen, welche darauf abzielen, die Sozialausgaben zu begünstigen, um das Wachstum zu schaffen. Die Schlussfolgerungen anerkannten auch das Bedürfnis, die informelle Wirtschaft zu formalisieren. Die Sozialleistungen müssen so konzipiert sein, dass sie die Rückkehr zum formellen Sektor stimulieren. Die Schlussfolgerungen anerkannten, dass verschiedene Finanzierungsmechanismen des sozialen Schutzes existieren. Die Arbeitgeber betonten hier die zunehmend wichtige Rolle der privaten Systeme wie die 2. Säule und die 3. Säule. Der Text anerkennt auch die Bedeutung von gewissen Parametern wie die Überalterung der Bevölkerung in zahlreichen Ländern. Das Rentenalter sollte von realistischen Kriterien abhängen. Die drei Gruppen des Ausschusses unterstützten die Idee der Entwicklung von sozialen Grundsicherungen. Für die Arbeitgeber gibt es nicht ein einziges Modell in diesem Bereich. Deren Ausführung muss schrittweise stattfinden, deren Finanzierung auf nationaler Ebene und langfristige Nachhaltigkeit anstrebbend. Diese Grundsätze wurden von den drei Gruppen unterstützt.

Der Ausschuss riet zur Ausarbeitung einer Empfehlung über die soziale Grundsicherung. Diese wird Gegenstand einer Diskussion an der internationalen Arbeitskonferenz 2012 sein. Die Ergebnisse der Arbeiten dieser beiden Jahre werden von den anderen UNO-Agenturen und auch von der G-20-Gruppe angewendet werden.

MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT FÜR DIE HAUSANGESTELLTEN

Die Konferenz nahm in zweiter Lesung die Diskussion dieser im 2010 aufgeworfenen Frage wieder auf. Die Arbeitgeber bekräftigten im Berichtsjahr erneut, dass ihrer Meinung nach eine Empfehlung in diesem Bereich der realistischste Ansatz wäre. Schliesslich nahm die Konferenz ein von ei-

ner Empfehlung vervollständigt Übereinkommen an.

Die Arbeitgeber erwirkten dennoch im Rahmen des Übereinkommens einige positive Resultate. Insbesondere konnten sie die Kohärenz der neuen Norm mit dem Übereinkommen Nr. 181 über private Arbeitsvermittler sicherstellen und auf diese Art einen negativen Ansatz, was die Rolle dieser Agenturen betrifft, verhindern. Die Arbeitgeber erzielten auch ansehnliche Resultate betreffend die Definition der Hausarbeit, im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes und zum Teil im Kapitel der Arbeitsaufsicht. Allerdings löst der Text des Übereinkommens bei den Arbeitgebern ernsthafte Bedenken aus. Dies trifft vor allem für die sehr detaillierten Bestimmungen über die Arbeitszeit zu, welche von der allgemeinen Reglementierung der Arbeitszeit inspiriert sind. Der Text des Übereinkommens, wie derjenige der Empfehlung, ist zu lang und beinhaltet viele Wiederholungen.

Das Übereinkommen wurde schliesslich von der Konferenz trotz einer starken Stimmenthaltung der Gruppe der Arbeitgeber, darunter der schweizerischen Arbeitgeberdelegation, angenommen. Zahlreiche Regierungsdelegationen stimmten für die Annahme der beiden Texte, stellten jedoch klar, dass sie das Übereinkommen im jetzigen Zeitpunkt nicht ratifizieren könnten. So stimmte die schweizerische Regierung für das Instrument und unterstrich, dass sie auf diese Art im Sinn eines internationalen Akts der Solidarität handle. Die Regierung stellte auch klar, dass die Schweiz erst nach einer gründlichen Analyse der nationalen Gesetzgebung und der nationalen Praktiken in der Lage sein werde, über eine mögliche Ratifizierung zu entscheiden. Dieses Übereinkommen wurde aus politischen Gründen angenommen, und es kommt ihm kein tripartiter Rückhalt zu gut. Bei der heutigen Sachlage wird sich der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) einer möglichen Ratifizierung dieses Instruments widersetzen.

ARBEITSVERWALTUNG UND -AUFSICHT

Eine sehr technische Generaldebatte wurde dieser interessanten Frage gewidmet. Für die Arbeitgeber ist eine gesunde Organisation der Verwaltung und Aufsicht der Arbeit unentbehrlich für die gute Lenkungsform des Arbeitsmarkts. Der Kontext, in welchem diese Institutionen vorgehen, hat sich im

Lauf des letzten Jahrzehnts stark verändert, vor allem wegen der Globalisierung der Wirtschaft.

Die Arbeitgeber unterstrichen die Bedeutung des Beitrags der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen in diesem Bereich. Diese Organisationen können die Ausarbeitung einer Kultur des Respekts und der Vorsorge am Arbeitsort begünstigen. Für die Arbeitgeber hat in diesem Rahmen der soziale Dialog eine fundamentale Bedeutung. Es war schwierig, diesen Ansatz im Ausschuss durchzubringen. Im Allgemeinen bevorzugten die Regierungen und die Arbeitnehmenden den Weg der Reglementierung.

Die vom Ausschuss angenommenen Schlussfolgerungen sind für die Arbeitgeber zumutbar. Sie anerkennen im Besonderen die Vielfältigkeit der Situationen der Mitgliedsländer der IAO und demzufolge die unterschiedlichen Bedürfnisse, was die vom Internationalen Arbeitsamt (IAA) angebotene technische Unterstützung betrifft. Es gilt für die Mandanten, die besten Praktiken in diesem Bereich zu identifizieren. In diesem Punkt traten die Arbeitgeber bei der Arbeitsaufsicht für den Einsatz von privaten Initiativen ein. Die Aufsicht ist gewiss ein Vorrecht der Staaten, aber der private Sektor kann zu gewissen Aspekten der Anwendung beitragen.

DURCHFÜHRUNG DER NORMEN

Der Ausschuss für Normen beurteilt jedes Jahr die Durchführung der Instrumente der IAO durch die Mitgliedsländer.

Die Generaldebatte zu Beginn der Arbeiten des Ausschusses gab den Arbeitgebern im Berichtsjahr die Möglichkeit, die Bedeutung des tripartiten Steuerungssystems dieses Ausschusses wieder in Erinnerung zu rufen. Der Expertenbericht, welcher der Konferenz unterbreitet wird, muss auch die Auffassungen der Gruppe der Arbeitgeber wiedergeben. Diese haben auch die Frage der Ausbildung der Juristen aufgeworfen, welche dazu aufgerufen sind, im Expertenausschuss Einsitz zu nehmen.

DER KONTEXT, IN DEM
DIE INSTITUTIONEN
VORGEHEN, HAT SICH
IM LAUFE DES
LETZTEN JAHRZEHNTS
STARK VERÄNDERT,
VOR ALLEM WEGEN
DER GLOBALISIERUNG.

Diese Juristen müssen über die genügenden Kenntnisse auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, der Kollektivverhandlungen und was die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern betrifft, verfügen.

Der Gesamtbericht befasste sich dieses Jahr mit dem Übereinkommen Nr. 102 über die soziale Sicherheit und mit dem Übereinkommen Nr. 168 über die Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen die Arbeitslosigkeit. Diese zwei Instrumente wurden von der Schweiz ratifiziert. Diese Diskussion gab den Arbeitgebern die Gelegenheit, ihre Ansichten über die soziale Sicherheit wieder in Erinnerung zu rufen. In diesem Bereich drängt es sich auf, einen flexiblen Ansatz zu vertreten, welcher den nationalen Gegebenheiten Rechnung trägt. Die Gesetzgebung über die soziale Sicherheit kann eine wichtige Rolle auf den Arbeitsmarkt ausüben, nicht zuletzt durch die Förderung der Beschäftigung. Da der Arbeitsmarkt in diesen letzten Jahren grundlegenden Veränderungen unterworfen war, müssen auch die Normen betreffend die soziale Sicherheit einem Wandel unterstehen. Schliesslich ist die Nachhaltigkeit der Systeme der sozialen Sicherheit unerlässlich für das Funktionieren der Wirtschaften und modernen Gesellschaften.

Die Auswahl der Liste der einzelnen zu behandelnden Fälle war 2011 wieder schwierig, aufgrund der Divergenzen zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmenden zu diesem Thema. Eine Liste mit 25 Fällen wurde schliesslich angenommen. Für die Arbeitgeber betrafen die wichtigsten Fälle das Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, das Übereinkommen Nr. 98 aufgrund des Eingreifens einer Regierung in das System der Kollektivverhandlungen und das Übereinkommen Nr. 182 über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit. Zum Schluss wurden fünf Länder mit einem «Sonderabsatz» betreffend die Übereinkommen Nr. 87, Nr. 98 und Nr. 29 über Zwangsarbeit versehen.

BEURTEILUNG DER INTERNATIONALEN ARBEITSKONFERENZ (IAK)

Die sich wiederholende Diskussion über das strategische Ziel der sozialen Sicherheit brachte der Gruppe der Arbeitgeber gute Resultate. Dasselbe gilt für die Arbeiten über die Arbeitsaufsicht. Hingegen ist die Annahme eines Übereinkommens über die Hausangestellten aus politischen Gründen zu bedauern, denn dieses Übereinkommen wird

nur wenig ratifiziert werden. Eine Empfehlung wäre in der Realität wirksamer gewesen. Der Ausschuss für Normen funktionierte trotz einiger Schwierigkeiten gut.

FORUM ÜBER DIE ROLLE DER PRIVATEN ARBEITSVERMITTLER

Im Oktober 2011 fand in Genf ein «Globales Dialogforum über die Rolle der privaten Arbeitsvermittler in der Förderung der menschenwürdigen Arbeit und Verbesserung der Funktionsweise der Arbeitsmärkte in den privaten Dienstleistungsbranchen» statt. Der Verband Swisstaffing vertrat den Schweizerischen Arbeitgeberverband an dieser speziellen Zusammenkunft der IAO.

RATIFIZIERUNGSPOLITIK

Im Rahmen der Arbeiten der tripartiten eidgenössischen Kommission für die Angelegenheiten der IAO (TEKIAO) einigten sich die Sozialpartner (Schweizerischer Arbeitgeberverband und Schweizerischer Gewerbeverband [SGV] für die Arbeitgeber und Schweizerischer Gewerkschaftsbund [SGB] und Travail.Suisse für die Arbeitnehmenden), dass die Schweiz das Übereinkommen Nr. 122 der IAO über die Beschäftigungspolitik ratifiziere. Vor allem in Anbetracht des einschlägigen Berichts der eidgenössischen Verwaltung sind sich die Sozialpartner einig über die Tatsache, dass die schweizerische Gesetzgebung und Praxis vollumfänglich den Anforderungen des Übereinkommens Nr. 122 genügen und dass die zukünftige Ratifizierung des Übereinkommens keine gesetzgeberischen Änderungen verursachen würde.

Im Februar 2012 entschied der Bundesrat, die Initiative der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrats (SGK-NR), welche die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 183 der IAO über den Mutterschutz verlangt, zu unterstützen. Der SAV widersetzt sich der Ratifizierung dieses Instruments besonders, denn diese Ratifizierung würde vorsehen, im Gesetz das Prinzip der Entlohnung der für das Stillen aufgewendeten Zeit während der Arbeitszeit zu verankern. Der Verband vertritt die Meinung, dass diese Frage im Rahmen der Unternehmen oder der Gesamtarbeitsverträge geregelt werden muss und nicht durch die Gesetzgebung. Der SAV wird sich weiterhin den Ratifizierungsversuchen widersetzen, welche darauf hinarbeiten, das schweizerische Recht mit Hilfe eines internationalen Instruments zu verändern. (Pl)

INTERNATIONALER VERBAND DER ARBEITGEBER (OIE)

Der Internationale Verband der Arbeitgeber stellt das weltweit umfassendste Netzwerk der Geschäftswelt dar. Er umfasst heute die Arbeitgeberorganisationen aus 143 Ländern. Seine Rolle besteht auf internationaler Ebene darin, in den Bereichen Arbeit und soziale Angelegenheiten ein für die Arbeitgeber günstiges Umfeld zu fördern.



Eine Mitgliederbefragung des OIE hat bestätigt, dass das wesentliche Engagement dieser Organisation die Unterstützung und die Ausrichtung der Gruppe der Arbeitgeber im Rahmen der Internationalen Arbeitsorganisation bleiben muss. Dies betrifft insbesondere die Arbeiten der internationalen Arbeitskonferenz und die Debatten des Verwaltungsrats der IAO. Die Internationale Arbeitsorganisation, einzige internationale tripartite Organisation, bleibt für die Arbeitgeber von vorrangiger Bedeutung. Parallel ist der OIE bestrebt, die Arbeiten von anderen Organisationen und Strukturen, welche sich als bedeutend für die Arbeitgeber erweisen können, zu verfolgen, namentlich im Rahmen des Systems der Vereinten Nationen.

FÖRDERUNG DER BESCHÄFTIGUNG

2011 nahm der OIE seine Aufgabe in einem für zahlreiche Arbeitgeberorganisationen unsicher bleibenden Wirtschaftsumfeld wahr. Die Förderung der Beschäftigung bleibt im Zentrum der Anliegen der Organisation. Der OIE setzte sich für Rahmenbedingungen ein, welche es dem privaten Sektor erlauben, besser von der Krise zu einem erneuten Wachstum überzugehen. So engagierte er sich vor allem für einen Katalog von Politiken und Massnahmen, welche die Produktivität und die Konkurrenzfähigkeit, ein günstiges Umfeld für die Gründung und Entwicklung der Unternehmen, eine gute Regierungsführung, eine stabile Rechtsordnung, den Bedürfnissen der KMU angepasste nationale Beschäftigungspolitiken, welche auch die Jugendbeschäftigung stimulieren, und eine den Bedürfnissen der Unternehmen dienliche Entwicklung der Kompetenzen im Bereich der Humanressourcen fördern.

In Zusammenarbeit mit dem beratenden Ausschuss für Wirtschaft und Industrie bei der OECD (BIAC) tat der OIE seine Besorgnisse den Arbeitsministern der G-20 anlässlich des Gipfels von Cannes im November 2011 kund. Die Vertreter der Geschäftswelt riefen die Führer der G-20 dazu auf, kohärente Politiken für die wirtschaftliche Stabili-

tät, für das finanztechnische Umfeld und den sozialen Rahmen zu entwickeln. Sie regten an, das Vertrauen der Geschäftswelt wieder herzustellen, in nachhaltige und Beschäftigung schaffende Unternehmen zu investieren. Der Präsident des OIE führte eine Vertretung des B-20 (Business) an, welche die Staatsoberhäupter dazu aufrief, die Jugendbeschäftigung als wesentliche Vordringlichkeit zu behandeln. Diese Botschaft wurde an der Zusammenkunft der G-20 wiederholt, die im November 2011 in Mexico City stattfand.

BEZIEHUNGEN ZU DEN INTERNATIONALEN GEWERKSCHAFTEN

Der OIE unterhält enge Beziehungen zum Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) und hat regelmässige Treffen mit ihm in Genf oder in Brüssel. Es geht darum, die einvernehmlichen Themen und die gemeinsamen Ziele festzustellen. Unter diesen befinden sich die Verbesserung der Effizienz der IAO und die Ausrichtung der Vereinten Nationen oder zwischenstaatlicher Instanzen wie die G-20 auf die essenziellen Herausforderungen betreffend die Beschäftigung, vor allem die Jugendbeschäftigung. Im Rahmen der sektoriellen Aktivitäten der IAO unterhält der OIE auch Kontakte mit den Vertretern der weltweiten gewerkschaftlichen Verbände. Dies erlaubt es, die Tendenzen der gewerkschaftlichen Aktivitäten einzuschätzen, welche ein breites Spektrum von Sektoren betrifft.

UNTERNEHMEN UND MENSCHENRECHTE: LEITLINIEN DER UNO

Der OIE nimmt seit sechs Jahren an den Beratungen teil, die im Rahmen der UNO über die Frage des Unternehmens und der Menschenrechte stattfinden. Im Juni 2011 nahm der UNO-Menschenrechtsrat die «Leitlinien betreffend Unternehmen und Menschenrechte» an. Folglich ist der Weg für die Einführung des Referenzrahmens «Schützen, respektieren, beheben», der von Professor John Ruggie erarbeitet worden ist, offen. Der OIE unterstützte die Annahme dieser Leitlinien. Diese stellen eine politische Verpflichtung für die Staaten

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

dar, sie sind aber nicht zwingend. Sie schaffen keine neuen internationalen gesetzlichen Verpflichtungen, tragen jedoch dazu bei, die Konsequenzen, welche sich aus den bestehenden Normen und Praktiken in diesem Bereich ergeben, zu präzisieren. Sie beinhalten keinen Klagemechanismus. Die Leitlinien sind in sich allgemein anwendbar, aber ihr Anwendungsmodus muss die Vielfältigkeit der Sachlagen in Rechnung stellen.

Die Leitlinien begrenzen klar und deutlich die Verantwortungen der Anspruchsgruppen (Stakeholders) in diesem Bereich. So obliegt die Pflicht des Schutzes der Menschenrechte den Staaten, die dafür besorgt sein müssen, dass die in diesem Bereich einschlägigen Gesetze respektiert werden. Die Unternehmen haben ihrerseits die Pflicht, die Menschenrechte in der Ausübung ihrer Tätigkeiten zu respektieren. Diese Verantwortung wird von allen Unternehmen unabhängig von ihrer Grösse und ihren Aktivitäten getragen. Die Unternehmen müssen in diesem Bereich eine «vernünftige Sorgfaltspflicht» an den Tag legen. Schliesslich sollten negative Auswirkungen auf die Menschenrechte Wiedergutmachungen unterliegen. Im Vergleich zu einer zwingenden Norm stellen diese Leitlinien eine gute Alternative dar. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) bleibt gleichwohl skeptisch gegenüber der Entwicklung von solchen Instrumenten des Typs «soft-law», welche die Tendenz in sich haben, früher oder später von zwingender Art zu werden.

VERSUCHE ZUR ZERTIFIZIERUNG

Der OIE wird weiterhin die Entwicklung der von der internationalen Organisation für Normung im September 2010 angenommenen Leitlinien betreffend die soziale Unternehmensverantwortung (ISO-26000) verfolgen. Die wichtigsten Weltwirtschaftsverbände beschlossen damals, den sehr umstrittenen Text nicht zu unterstützen. Obwohl dieser keine Zertifizierungsnorm darstellt und zu diesem Zweck ungeeignet sei, wurde in gewissen Ländern versucht, ihn im Hinblick darauf zu verwenden. Der OIE verfolgt ebenfalls die Aktivitäten der ISO. Diese zielen darauf ab, eine Norm betreffend das Management der Humanressourcen zu entwickeln, die zu einer Zertifizierung führen soll. Der SAV betrachtet diese Entwicklungen der ISO im sozialen Bereich sehr skeptisch. Mit solchen Instrumenten kann früher oder später ein verhängnisvoller Druck auf unser internes Recht ausgeübt werden.

EUROPÄISCHE TAGUNG

Die Tagung der europäischen Mitglieder des OIE fand im Berichtsjahr auf Einladung des israelischen Industriellen-Verbands (MAI) in Tel Aviv statt. Sie führte Teilnehmer von 29 Arbeitgeberverbänden des OIE zusammen. Unter den erörterten Fragen zu erwähnen sind vor allem die globalen Politiken, welche die Geschäftswelt betreffen, die Ausrichtung des OIE in diesem Bereich und die Beschäftigungspolitik.

NEUE MITGLIEDER

Der Generalrat des OIE stimmte im Juni 2011 der Aufnahme der Handels- und Industrievereinigung von Aruba, der republikanischen Vereinigung der Arbeitgeber von Armenien und der Handels- und Industriekammer von Kiribati als Mitglieder zu. Ende 2011 umfasste der OIE somit 150 nationale Arbeitgeberorganisationen aus 143 Ländern. (PI)

BUSINESSEUROPE UND EU-BELANGE

Die Europäische Union stand 2011 im Zeichen der Krise, was die Tätigkeit von BUSINESSEUROPE wesentlich beeinflusste. Der Europäische Rat verabschiedete im Februar 2011 den «Pakt für den Euro». Darin verpflichteten sich die dem Euro-Gebiet angehörenden Mitgliedstaaten, alle Massnahmen zur Erreichung folgender Ziele zu ergreifen: die Förderung der Wettbewerbsfähigkeit, die Ankurbelung der Beschäftigung, ein weiterer Beitrag zur langfristigen Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen und die Stärkung der Finanzstabilität. Als Instrument zur Umsetzung der Haushaltsvorschriften soll eine Schuldenbremse zum Einsatz kommen.

Im European Reform Barometer 2011 thematisierte BUSINESSEUROPE die Rolle des Staates. Die Autoren warfen darin die Frage auf, ob nicht die Rolle des Staates überdacht werden müsse. Primär sei ein solides Fundament für ökonomisches Wachstum in Europa zu schaffen. Angesichts der schnell wachsenden Schwellenländer (BRIC-Staaten) sei es zentral, eine nachhaltige Antwort auf die Finanz- und Staatsverschuldungskrise zu finden und das notwendige Vertrauen wieder herzustellen.

Der Rat der Präsidenten wählte an seiner Sitzung vom 10. Juni 2011 den bisherigen Präsidenten von BUSINESSEUROPE, Jürgen Thumann, für eine zweite Amtszeit von zwei Jahren.

ARBEITSZEITRICHTLINIE

Die EU-Kommission leitete im Dezember 2010 im Rahmen eines zweistufigen Verfahrens die zweite Phase der Anhörung für die Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie ein. Die Kommission konsultierte die Sozialpartner dabei zur grundsätzlichen Frage, ob die Überarbeitung eng oder weit gefasst sein solle. Zudem klärte die EU-Kommission bei ihnen die Bereitschaft ab, in Verhandlungen einzutreten. Vor dem Hintergrund der jahrelangen, erfolglosen politischen Bemühungen um eine Neufassung der Arbeitszeitrichtlinie erscheint das Vorgehen der Kommission als richtig und realistisch. Diese geht pragmatisch vor und beschränkt sich auf die Überarbeitung der Richtlinie zum Bereitschaftsdienst und zum bezahlten Jahresurlaub.



Die europäischen Sozialpartner führten ab dem 8. Dezember 2011 die erste Verhandlungsrunde zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie in einer positiven und konstruktiven Atmosphäre. Sie haben bis September 2012 Zeit, um eine Vereinbarung gemäss Art. 155 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) abzuschliessen. Gelingt dies nicht, legt die Europäische Kommission einen Vorschlag zur Richtlinienüberarbeitung vor.

WIRTSCHAFTLICHE UMSTRUKTURIERUNGEN

Bereits 2010 kündigte die Europäische Union an, die Sozialpartner zu einem europäischen Rahmen für die Antizipation von Umstrukturierungen zu konsultieren. Stattdessen ist nun ein «Grünbuch zur Umstrukturierung und wirtschaftlichen Anpassung» geplant. Darin will man erfolgreiche Praktiken und Strategien im Bereich der Umstrukturierung und Anpassung an Veränderungen aufzeigen, die Beschäftigung, Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit fördern. Die Lehren aus der Wirtschaftskrise von 2009/2010 sollen berücksichtigt werden.

Es bestehen bereits ein umfassender europäischer Regulierungsrahmen für Umstrukturierungen (dazu gehören Richtlinien zum Betriebsübergang, zur Information und Konsultation der Arbeitnehmenden, zur Einrichtung von Europäischen Betriebsräten und zu Massenentlassungen) sowie «Orientierungshilfen» für Arbeitgeber und Arbeitnehmende (2003) zum Thema. Der Mehrwert eines zusätzlichen europäischen Rahmens ist daher nicht ersichtlich. Da die Sozialpartner bei Umstrukturierungsprozessen jedoch eine wesentliche Rolle spielen, werden die Arbeitgeber die Konsultation der Kommission konstruktiv begleiten und sich für ausgewogene Lösungen einsetzen. Zu berücksichtigen ist, dass Umstrukturierungen für Unternehmen notwendig sind, um ihre Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen.

MUTTERSCHUTZRICHTLINIE UND FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Das Europäische Parlament weitete die Mutterschutzfrist auf 20 Wochen aus und ging damit über den Vorschlag der Kommission hinaus, welche eine Ausweitung auf 18 Wochen vorgeschlagen hatte.

Die Mitgliedstaaten lehnten jedoch den Bericht des Parlaments als Grundlage für die weiteren Beratungen ab. Der Europäische Rat machte klar, dass er die Vorschläge des Parlaments, die Mutterschutzfrist bei voller Lohnfortzahlung auf 20 Wochen auszuweiten und einen zusätzlichen Vaterschaftsurlaub einzuführen, mehrheitlich ablehnt. Da das Parlament und der Rat bei Fragen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ein Mitentscheidungsrecht haben, werden sie sich auf einen Kompromiss einigen müssen.

Der Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter im Europäischen Parlament verabschiedete im Mai 2011 einen Berichtsentwurf zum Thema «Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen». Darin wird die Einführung einer gesetzlichen Regelung vorgeschlagen, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu steigern. Falls die Unternehmen bis 2012 diesen Anteil nicht freiwillig deutlich erhöht haben, sollen verbindliche Quoten erlassen werden. Ziel ist ein Frauenanteil von 30 % bis 2015 und 40 % bis 2020.

MIGRATION

Das Thema Migration steht auch in der EU oben auf der Agenda. Die EU-Migrationspolitik soll strukturierter und verständlicher werden, um effizienter auf Herausforderungen und Chancen im Bereich Migration reagieren zu können – zum Beispiel im Fall der aktuellen Flüchtlingsströme aus dem südlichen Mittelmeerraum, die Druck auf die EU-Aussengrenzen erzeugen. Angestrebt werden nicht nur eine bessere Koordination der legalen und die Verhinderung der illegalen Migrationsströme sowie eine intensivere Kooperation mit Drittstaaten. Darüber hinaus braucht es eine zielgerichtete Strategie zur legalen Migration in die europäischen Arbeitsmärkte im Kontext des demografischen Wandels und des vorhandenen Fachkräftemangels. Die Kommission will bis 2012 ein «Grünbuch zur Behebung des Arbeitskräftemangels» durch Migration in die EU-Mitgliedstaaten

vorlegen. Grosses Gewicht gibt sie dabei insbesondere den Themen leichtere Anerkennung von Befähigungsnachweisen, Integration, Information, Sprachförderung sowie Recht auf Familienzusammenführung.

Mit der im Dezember 2011 verabschiedeten Rahmen- oder Single Permit-Richtlinie wird in der ganzen EU ein einheitliches Antragsverfahren für eine kombinierte Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis (sog. Single Permit) eingerichtet. Zudem weist sie den Drittstaatenangehörigen, welche sich legal zu Arbeitszwecken in der EU aufhalten, einen gemeinsamen Rechtsstatus zu. Zu den geregelten Kernbereichen gehören unter anderem die Arbeitsbedingungen (Arbeitsentgelt, Entlassung, Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz), die allgemeine und berufliche Bildung sowie die Anerkennung von Diplomen.

FLEXICURITY

Die Einführung des Flexicurity-Prinzips und die Reform der Bildungspolitik sind die entscheidenden Politikfelder bei den Reformen der EU-Arbeitsmärkte. Ein besonderes Augenmerk liegt zudem auf der Anpassung der Rentensysteme an die demografische Entwicklung. In der im Juli 2010 eingeleiteten Konsultation zum «Grünbuch Pensionen» wurde durchwegs die Subsidiarität als Grundprinzip für die Aktivität der Kommission im Bereich der Rentensysteme unterstrichen. Die meisten Antwortenden lehnten eine Harmonisierung von Rechtsvorschriften aufgrund der Unterschiedlichkeit der Rentensysteme ab. Gleichzeitig sprachen sie sich bei der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) für eine Überarbeitung der Pensionsfondsrichtlinie aus sowie für eine Initiative auf EU-Ebene zur Portabilität von Zusatzrenten.

Die europäischen Sozialpartner organisierten eine zweitägige Konferenz zum Thema Flexicurity. Über hundert Vertreterinnen und Vertreter von Gewerkschaften und Arbeitgebern debattierten konstruktiv über das Thema und die Rolle der Sozialpartner. BUSINESSEUROPE unterstrich die Notwendigkeit, eine pragmatische Umsetzung von Flexicurity voranzutreiben, und deren Wert, um in Krisenzeiten die Arbeitslosigkeit zu begrenzen. (RDB)

WEITERE INTERNATIONALE AKTIVITÄTEN

BIAC

Der BIAC, beratender Ausschuss für Wirtschaft und Industrie bei der OECD, fasst die Arbeitgeber- und Wirtschaftsorganisationen der Mitgliedsländer der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung zusammen. Durch seine Vermittlung sind die nationalen Verbände über die Arbeiten der OECD informiert und können der Organisation ihre Ansichten bekannt machen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist Mitglied des BIAC und beteiligt sich vor allem an den Arbeiten des Ausschusses für Beschäftigung, Arbeit und Soziales (ELSA), welcher die Arbeiten des gleichen OECD-Ausschusses verfolgt. Der SAV informiert sich ebenfalls über die Arbeiten des BIAC-Ausschusses für Bildung. Die von diesem Ausschuss behandelten Themen haben oft einen wichtigen Einfluss auf die Fragen der Beschäftigung und des Arbeitsmarkts. Dies trifft namentlich zu für die Strategie der Kompetenzen «skills strategy», die Gegenstand von Studien der OECD ist.

Wenn sich auch die Arbeiten der OECD zur Beschäftigung eher auf die technischen Aspekte des Arbeitsmarkts konzentrierten, so stellt man seit mehreren Jahren eine Entwicklung dieser Arbeiten in Richtung von gezielteren Problemen über soziale Angelegenheiten fest. So geht es zum Beispiel um die Fragen betreffend die Invalidität, um die Ungleichheit oder um die Gleichstellung von Mann und Frau in der Ausbildung, der Beschäftigung und im Unternehmertum.

BOTSCHAFT AN DIE REGIERUNGEN

Der BIAC übermittelte in Zusammenarbeit mit dem OIE den Arbeitsministern der G-20 an ihrer Tagung von Cannes im November 2011 die Botschaft der Geschäftswelt über die Fragen der Beschäftigung. Der BIAC unterstrich, in der derzeitigen Periode der wirtschaftlichen Krise in zahlreichen Ländern sei es ausschlaggebend, dass die Regierungen das Vertrauen in ihre Fähigkeit aufbauen, sich für das Wachstum und die Schaffung von Arbeitsplätzen einzusetzen. Vor allem muss das Schwergewicht auf die Jugendbeschäftigung gelegt werden.

Der BIAC nahm im April 2011 an der Tagung der OECD-Minister für soziale Angelegenheiten teil. In seiner an die Minister gerichteten Botschaft un-



terstrich der BIAC, dass die von den Staaten in die Tat umgesetzten Politiken laut und deutlich das Wachstum des privaten Sektors, die Schaffung von Arbeitsplätzen unterstützen und ihren Einsatz für die Flexibilität des Arbeitsmarkts belegen müssen. Der BIAC verwies ebenfalls auf die Bedeutung, anhaltend in die Entwicklung des Humankapitals zu investieren, um die soziale und wirtschaftliche Mobilität zu begünstigen. Er rief auch die Notwendigkeit in Erinnerung, sich zu versichern, dass die Systeme der sozialen Beihilfen zur Arbeit anregen.

GENERALVERSAMMLUNG

Die Generalversammlung des BIAC fand im April 2011 in Budapest statt. Bei dieser Gelegenheit organisierte der BIAC zusammen mit den ungarischen Arbeitgeberorganisationen MGYOSZ (Konföderation der ungarischen Arbeitgeber und Industriellen) und VOSZ (Nationaler Verband der Unternehmer und Arbeitgeber) einen Konferenztag für die Geschäftswelt. Es ging namentlich darum, zu diskutieren, auf welche Art und Weise die OECD die globalen Wirtschaftspolitiken beeinflusst und festzustellen, wie die Geschäftswelt sich in diesem Bereich engagieren kann. Die Mitglieder des BIAC pflegten auch einen Gedankenaustausch über die neue aktualisierte Fassung der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

LEITSÄTZE FÜR MULTINATIONALE UNTERNEHMEN: NEUE FASSUNG

Die OECD nahm im Mai 2011 anlässlich ihres 50-jährigen Bestehens die neue, aktualisierte Version der Leitsätze für multinationale Unternehmen an. Der BIAC beteiligte sich an den Folgearbeiten der Aktualisierung im Rahmen des OECD-Investitionsausschusses. Aufgrund der im Text eingeführten Neuheiten entspricht diese Aktualisierung (Update) in der Tat einer Neufassung. Für zahlreiche Arbeitgeberverbände-Mitglieder des BIAC war die Annahme dieser Neufassung der Leitsätze nicht selbstverständlich.

Ein neues Kapitel über die Menschenrechte wurde in den Text eingefügt. Dies, um den Arbeiten von Professor John Ruggie über die Frage «Busi-

DIE OECD NAHM
ANLÄSSLICH IHRES
50-JÄHRIGEN
BESTEHENS DIE NEUE
VERSION DER
LEITSÄTZE FÜR MULTI-
NATIONALE
UNTERNEHMEN AN.

ness and Human rights», die parallel im UNO-Menschenrechtsrat zum Referenzrahmen «Schützen, respektieren, beheben» (protect, respect and remedy framework) stattfanden, Rechnung zu tragen.

In der Folge dieser Arbeiten der UNO übernehmen die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (MNU) im Text auch den Begriff der vernünftigen Sorgfaltspflicht «due diligence». So empfehlen die Leitsätze, dass die Unternehmen in ihren Aktivitäten eine vernünftige Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte ausüben. Dieses Erfordernis der «due diligence» beschränkt sich nicht auf die Menschenrechte, wurde aber auch in den generellen Leitsätzen des Instruments übernommen. Es findet so Anwendung auf mehrere durch Leitsätze abgedeckte Bereiche, darunter jenen der Beschäftigung und der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern. Dieses Erfordernis der «due diligence» ist von der Geschäftswelt stark kritisiert worden.

Das Kapitel über die Beschäftigung und die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern erfuhr eine

grundlegende Neubearbeitung. Es ist deutlich von der tripartiten Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (im Jahr 2006 revidiert) inspiriert. Der Text übernimmt den Begriff der «Arbeitskräfte (workers)», der bei der IAO Verwendung findet. Die Vorschriften über die Kinderarbeit und die Zwangsarbeit wurden verstärkt, der Begriff der Diskriminierung bei der Arbeit erweitert. Das Kapitel enthält nunmehr eine Bestimmung betreffend die Löhne. Im Rahmen des Textkommentars wird auf mehrere Instrumente der IAO Bezug genommen, denen sich die Arbeitgeber an der internationalen Arbeitskonferenz widersetzen. Mehr als 50 % der den nationalen Kontaktstellen vorgelegten Fälle (Unternehmen) betreffen die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern. Das Kapitel V ist somit ein wesentlicher Pfeiler der Leitsätze.

Aufgrund der Ausdehnung des grundlegend revidierten Kapitels V, der Beifügung des Kapitels über die Menschenrechte und der Einführung des Prinzips der vernünftigen Sorgfaltspflicht ist damit zu rechnen, dass die neue Fassung der OECD-Leitsätze für die MNU in Zukunft erweiterte Erwartungen gegenüber den Unternehmen auslösen wird. Der SVA beurteilt die Entwicklung solcher Instrumente des Typs «soft-law» mit Zurückhaltung. (PI)

VERBANDSORGANE (Stand 31. März 2012)

VORSTANDSAUSSCHUSS

Valentin Vogt, Präsident

Wolfgang Martz, Vizepräsident, Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie

Josef Meier, Quästor, AGV – Banken Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz

Charles Bélaz, swissstaffing

Roberto Gallina, AITI Associazione Industrie Ticinesi

Klaus Künzli, GastroSuisse

Alfred Leu, Schweizerischer Versicherungsverband (SVV)

Hans Locher, Arbeitgeberverband Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen

Werner Messmer, Schweizerischer Baumeisterverband (SBV)

Elisabeth Zölch-Balmer, Convention patronale de l'industrie horlogère suisse

VORSTAND

Regula Bachofner, SwissBeton – Fachverband für Schweizer Betonprodukte

Richard Bhend, Schweizer Buchhändler- und Verleger-Verband SBVV

Fritz Blaser, Ehrenmitglied

Peter Edelmann, Viscom – Schweizerischer Verband für visuelle Kommunikation

Jean-Luc Favre, Union des Associations Patronales Genevoises UAPG

Dr. Rolf Hartl, Erdöl-Vereinigung (EV)

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

Andreas Knöpfli, Schweizerischer Wirtschaftsverband der Informations-,
Kommunikations- und Organisationstechnik SWICO

Dr. Peter Krebsler, Kunststoff Verband Schweiz (KVS)

Dr. Werner Kübler, H+ Die Spitäler der Schweiz

Hans Kunz, Schweizerische Metall-Union SMU

Paul Kurrus, AEROSUISSE – Dachverband der schweizerischen Luft- und Raumfahrt

Brigitte Lüchinger-Bartholet, AGV Arbeitgeber-Verband des Rheintals

Blaise Matthey, freigesähltes Mitglied

Philipp Moersen, Schweizer Brauerei-Verband SBV

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
Martin Schoop, Aargauische Industrie- und Handelskammer
André Jean Six, TVS Textilverband Schweiz
Albert P. Stäheli, Verband SCHWEIZER MEDIEN
Dr. Rudolf Stämpfli, Ehrenmitglied
Dr. Claude Thomann, Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen
Dr. Andrew Walo, Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz
Lukas Weibel, möbelschweiz – Verband Schweizer Möbelindustrie
Kurt Wicki, Verband Schweizerischer Versicherungsbroker SIBA
Hans Winzenried, Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen (VSSU)

REVISOREN

Jost Murer, Schweizerischer Baumeisterverband (SBV)
Urs Nussbaum, ASM Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie (Swissmem)



Die Mitglieder der Geschäftsleitung des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (v. l. n. r.): Prof. Dr. Roland A. Müller, René Pfister, Ruth Derrer Balladore, Thomas Daum (Direktor), Valentin Vogt (Präsident), Jürg Zellweger, Alexandre Plassard.

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

Daniela Baumann, Mitarbeiterin Information, Redaktorin «Schweizer Arbeitgeber»

Hélène Kündig-Etienne, Assistentin Redaktion

Sabine Maeder, Assistentin

Margaret Secli, Assistentin Administration

Käthi Singh, Assistentin und Telefonistin

Berta Stüssi, Direktionsassistentin

Jürg Wiler, Webmaster / Kommunikation

MITGLIEDER (Stand 31. März 2012)

BRANCHENORGANISATIONEN

AEROSUISSE – Dachverband der schweizerischen Luft- und Raumfahrt

Kapellenstrasse 14, Postfach 5236, 3001 Bern

T +41 (0)31 390 98 90, F +41 (0)31 390 99 03, www.aerosuisse.ch, aerosuisse@centrepatronal.ch

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 Schokoladenfabrikanten

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.erdoel.ch, info@erdoel.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, geschaefsstelle@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 SBV

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 (SBV)

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, Gebäudetechnik-Verband – 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

Kapellenstrasse 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 Arbeitgeberverband 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.swiss-staffing.ch, info@swiss-staffing.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 48, Postfach, 8180 Bülach

T +41 (0)44 860 07 27, F +41 (0)44 860 07 27, inge.jost@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.ccij.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, Sekretariat, 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

Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz

Kapellplatz 2, Postfach 3142, 6002 Luzern

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

Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen

Effingerstrasse 1, 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)

Effingerstrasse 1, 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

Melchnaustasse 1, Postfach 1357, 4901 Langenthal

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

UAPG – Union des Associations Patronales Genevoises

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)44 201 28 75, F +41 (0)44 201 28 77, 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@srn-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 Angst+Pfister AG, Thurgauerstrasse 66, Postfach, 8052 Zürich

T +41 (0)44 306 63 51, F +41 (0)44 301 23 40, www.ivz.ch, sophie.bittersohl@angst-pfister.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

Schweizerische Bundesbahnen SBB

Hochschulstrasse 6, 3000 Bern 65

T +41 (0)51 220 11 11, F +41 (0)51 220 43 58, www.sbb.ch, info@sbb.ch

Swisscom (Schweiz) 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

VERNEHMLASSUNGEN

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) nahm im Berichtsjahr an zahlreichen Vernehmlassungsverfahren des Bundes teil. Die vollständigen SAV-Stellungnahmen 2011 sind auf der Website www.arbeitgeber.ch unter «Publikationen» und «Vernehmlassungen» verfügbar.

- Teilrevision des Obligationenrechts – Sanktionen bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung (07.01.2011)
- Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzenschädigung (AVIV) (07.01.2011)
- Keine Ausweitung der obligatorischen Auskunftspflicht bei statistischen Erhebungen des Bundes (28.02.2011)
- Verfassungsbasis für eine umfassende Familienpolitik (03.03.2011)
- Strukturreform in der beruflichen Vorsorge (03.03.2011)
- Konsultation zum Masterplan Cleantech Schweiz (04.03.2011)
- Konsultation zum Übereinkommen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (14.04.2011)
- Aufsicht über die soziale Krankenversicherung (11.05.2011)
- Verfassungsgerichtsbarkeit/ Bundesverfassung, massgebend für rechtsanwendende Behörden (19.05.2011)
- Liberalisierung der Öffnungszeiten von Tankstellenshops (23.05.2011)
- Änderung der Bundesverfassung, des Strafgesetzbuches, des Militärstrafgesetzes und des Jugendstrafgesetzes (01.06.2011)
- Commitment zur Nahtstelle Berufsbildung (01.06.2011)
- Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (01.07.2011)
- Ratifikation des IAO-Übereinkommens Nr. 183 über den Mutterschutz (22.08.2011)
- Überprüfung des BVG-Mindestzinssatzes 2012 (31.08.2011)
- Entwurf zum Bericht «Projekt VVO 2010» (17.11.2011)
- Obligationenrecht – Revision des Verjährungsrechts (30.11.2011)
- Entwurf für ein Bundesgesetz über die Anpassung der flankierenden Massnahmen (27.12.2011) (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

Bild: iStockphoto.com/Joshua Hodge

