



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

DAS ARBEITGEBERJAHR
2013

HERAUSGEBER

Schweizerischer Arbeitgeberverband
Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich

REDAKTION

Mirija Weber

GESTALTUNG

visu'l AG, Zürich

FOTOGRAFIE

Rob Lewis, Bern

BILDNACHWEIS UMSCHLAG

SBFI / Iris Krebs

DRUCK

Sihldruck AG, Zürich

INHALTSVERZEICHNIS

■ Editorial	2
■ Präsidialansprache	4
■ Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht	8
■ Sozialpolitik und Sozialversicherungen	14
■ Bildung, berufliche Aus- und Weiterbildung	18
■ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	22
■ Internationale Arbeitgeberpolitik	26
■ Kommunikation	32
■ Der Schweizerische Arbeitgeberverband	36

EDITORIAL

GESCHÄTZTE MITGLIEDERORGANISATIONEN SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN

In den Herbstmonaten des Berichtsjahres hellte sich die Konjunktur in der Schweiz weiter auf. Die erwartete positive Wende in der Exportwirtschaft bestätigte sich. So verzeichneten die Warenexporte im dritten Quartal nach längerer Durststrecke erstmals wieder eine branchenmässig breit abgestützte Zunahme. Die Übernachtungszahlen im Tourismus (ausländische Gäste) hatten sich bereits seit einiger Zeit aus der Talsohle gelöst. Daneben stellte die Euro-Untergrenze wegen der dadurch bewirkten Stabilisierung des Währungsumfelds nach wie vor eine wichtige Stütze dar. Die immer noch fragile internationale Konjunktur dürfte auf langsamem Erholungspfad bleiben, weshalb die Aussichten auf einen sich weiter festigenden Aufschwung in der Schweiz intakt sind. Nach dem bereits soliden BIP-Wachstum von 2 Prozent für das Berichtsjahr wurde (bis vor dem 9. Februar 2014) eine Beschleunigung des Wachstums auf 2,2 Prozent für 2014 sowie auf 2,7 Prozent für 2015 erwartet.

Nachdem der seit rund zwei Jahren anhaltende, leichte Anstieg der (saisonbereinigten) Arbeitslosigkeit in den letzten Monaten des Berichtsjahres bereits annähernd zum Stillstand gekommen ist, wird ab 2014 mit einem einsetzenden Rückgang der Arbeitslosenzahlen gerechnet. Dieser dürfte sich 2015, bei verstärkter Konjunkturdynamik, weiter beschleunigen. Im Jahresdurchschnitt rechnet das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) mit Arbeitslosenquoten von 3,1 Prozent (2014) bzw. 2,8 Prozent (2015). Im Berichtsjahr betrug die durchschnittliche Quote 3,2 Prozent.

ERFOLGSMODELL SCHWEIZ UNTER DRUCK

Am 9. Februar 2014 stimmte der Souverän mit 50,3 Prozent der Masseneinwanderungs-Initiative der SVP zu. Diese verlangt einen Systemwechsel in der Zuwanderungspolitik. Sie will die Zuwanderung begrenzen, indem der Staat Höchstzahlen für Bewilligungen im Ausländer- und Asylbereich festlegen soll. Die Umsetzung dieser vom Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) bekämpften Initiative wird 2014 einen Schwerpunkt bilden.

Die Konsequenzen der Initiative – auch mit Blick auf die oben erwähnte Wirtschaftsentwicklung – sind noch nicht absehbar. Das grösste potenzielle Risiko besteht sicherlich darin, dass sich die erhöhte Planungsunsicherheit dämpfend auf das In-



Roland A. Müller, Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, und Valentin Vogt, Präsident

vestitionsverhalten und damit auf die Beschäftigung der Firmen auswirken könnte. Entsprechend vorsichtig sind daher auch die Wachstumsprognosen einiger Institute, die für 2014 rund 0,2 Prozent unter denjenigen des Seco liegen. Ernsthaft beeinträchtigt könnte jedoch das mittel- und langfristige Wachstumspotenzial sein, das für 2015 bis zu 0,9 Prozent tiefer prognostiziert wird als noch vor der Abstimmung.

DIE WIRTSCHAFT IM KAMPAGNENMODUS

Seit Beginn des Berichtsjahres befindet sich die Wirtschaft in einem eigentlichen Kampagnenmodus. Dieser begann mit der Minder-Initiative, die am 3. März 2013 einen Ja-Stimmen-Anteil von 67,9 Prozent erreichte – die dritthöchste Zustimmungsrate bei einer Volksinitiative überhaupt. Die Initiative war eine Reaktion auf die als exorbitant empfundenen Vergütungen einzelner Manager in grossen Schweizer Unternehmen.

Am 24. November 2013 gab das Stimmvolk ein klares Votum zugunsten wirtschaftsfreundlicher Rahmenbedingungen ab und lehnte – beinahe mit demselben, aber eben dem umgekehrten Stimmenverhältnis – die «1:12»-Initiative der Juso mit 65,3 Prozent Nein-Stimmen ab. Volk und Stände wollten richtigerweise die zulässige Lohnspanne nicht begrenzen.

Mit Blick auf die – aufgrund des Abstimmungsergebnisses vom 9. Februar 2014 zurzeit allerdings sistierte – Frage der Ausdehnung des Freizügigkeitsabkommens auf Kroatien wurden in einer Seco-Arbeitsgruppe die flankierenden Massnahmen (FlaM) diskutiert. Der SAV setzte sich von Be-

ginn weg für eine Optimierung des Vollzugs ein und wendete sich gleichzeitig konsequent gegen einen Ausbau der FlaM. Unter dem Titel der Missbrauchsbekämpfung versuchten die Gewerkschaften allerdings bis zum Schluss, das Arbeitgeberquorum als Voraussetzung der Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen zu streichen, wogegen sich der SAV erfolgreich zur Wehr setzte.

Ein weiterer Angriff auf den flexiblen und freien Arbeitsmarkt ist die am 18. Mai 2014 zur Abstimmung gelangende Mindestlohn-Initiative, die der SAV mit aller Deutlichkeit bekämpfen wird. Diese verlangt, dass der Bund einen schweizweiten Mindestlohn von 22 Franken pro Stunde festlegt, der laufend an die Lohn- und Preisentwicklung angepasst wird. Damit hätte die Schweiz den mit Abstand höchsten Mindestlohn der Welt. Ausserdem sollen Bund und Kantone die Festlegung von Mindestlöhnen in Gesamtarbeitsverträgen fördern.

REFORM DER ALTERSVORSORGE

Neben den arbeitsmarktlichen Themen stand das Berichtsjahr im Zeichen der Reform der Altersvorsorge. Der Bundesrat hat dafür mit seinen «Leitlinien zur Reform der Altersvorsorge 2020» ein Konzept vorgelegt, das in vielen Punkten mit dem «Masterplan Reform Altersvorsorge» des SAV übereinstimmt. Beide Konzepte verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz, bei dem die Leistungen der ersten und der zweiten Säule in einer sozialpolitischen Klammer betrachtet werden, ohne die beiden Systeme miteinander zu vermischen. Ziel ist es, das bisherige Leistungsniveau möglichst zu erhalten. Die Gewerkschaften dagegen stellen die Notwendigkeit einer Reform infrage. Sie fordern mit der Volksinitiative «AHVplus» sogar einen Leistungsausbau mit milliardenschweren Kostenfolgen, was sich für den Reformprozess als schwere Hypothek erweisen könnte.

Der SAV wird zum einen diese Initiative bekämpfen, weil es nicht angeht, die absehbaren finanziellen Probleme der AHV zusätzlich zu verschärfen. Er hat zum anderen einen konstruktiven Lösungsvorschlag vorgelegt. Statt mit einem überladenen Gesamtpaket alles auf eine Karte zu setzen, ist eine Gesamtschau mit verdaubaren Portionen und klaren Prioritäten nötig. Der SAV fordert daher die Beratung zweier Kernvorlagen: Die erste umfasst die Anhebung des Referenz-Rentenalters auf 65 Jahre für beide Geschlechter, die

Flexibilisierung des Rentenbezugs zwischen 62 und 70 Jahren, die Erhöhung der Mehrwertsteuer zugunsten der AHV um maximal 0,6 Prozent sowie die Senkung des Mindestumwandlungssatzes auf 6 Prozent. Die zweite Kernvorlage umfasst einen Stabilisierungsmechanismus für die AHV, der im Fall einer drohenden finanziellen Schieflage des Sozialwerks rechtzeitige Massnahmen vorsieht. Hier schlägt der SAV eine weitere schrittweise Anhebung des Referenz-Rentenalters um maximal 24 Monate vor sowie daran gekoppelt eine Erhöhung der Mehrwertsteuer um nochmals 0,4 Prozent. Sowohl diese Stabilisierungsregel als auch die erste Kernvorlage sollen unverzüglich dem Parlament unterbreitet werden, damit sie 2018 in Kraft treten können.

ERFOLGREICHE STABSÜBERGABE

An der Mitgliederversammlung vom 5. Juli 2013 übergab Thomas Daum infolge seiner Pensionierung die operative Leitung der Geschäftsstelle Prof. Dr. Roland A. Müller. Damit konnte die geplante Erneuerung der Verbandsführung – 2011 übernahm Valentin Vogt das Präsidium – abgeschlossen und der Generationenwechsel verwirklicht werden. Nach der erfolgreichen Stabsübergabe und dank der personellen Verstärkung der Geschäftsstelle ist der Schweizerische Arbeitgeberverband gut für die künftigen Herausforderungen vorbereitet. Zudem verleiht ihm ein erfreulicher Zuwachs von Mitgliedern eine noch breitere Repräsentanz und eine starke Legitimation. Für diese Unterstützung danken wir allen bestens. Abschliessend gilt ein ausdrücklicher Dank unserem langjährigen Direktor, Thomas Daum, für seinen unermüdlichen Einsatz zugunsten der Arbeitgeberpolitik und für die Übergabe eines gut aufgestellten Spitzenverbands. Dies ermöglichte seinem Nachfolger eine naht- und problemlose Übernahme der Geschäfte und eine rasche Einarbeitung in die Dossiers.



Valentin Vogt, Präsident



Roland A. Müller, Direktor

FREIHEIT UND VERANTWORTUNG IN DER ARBEITGEBERPOLITIK

Präsident Valentin Vogt thematisierte in seiner Standortbestimmung am «Arbeitgebertag 2013» die Herausforderungen der Arbeitgeberpolitik im Spannungsfeld zwischen Freiheit und Verantwortung. Die Präsidialansprache ist in der Folge gekürzt wiedergegeben.

BESCHÄFTIGUNGSCHANCEN UND FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN

Ein Blick auf die Arbeitsmarkt-Performance der Schweiz macht deutlich, dass die Arbeitgeber ihre Freiheiten im Rahmen des flexiblen Arbeitsrechts insgesamt durchaus fair nutzen und die Arbeitnehmenden vom heutigen System mit hohen Beschäftigungschancen und guten Arbeitsbedingungen profitieren. Dennoch wollen die Gewerkschaften mit ihren linken Partnern den Arbeitsmarkt mit neuen Lohnregulierungen überziehen.

Die Mindestlohn-Initiative und vor allem die «1:12»-Initiative nutzen das Malaise und Misstrauen gegenüber der Wirtschaft, das sich während der letzten Jahre in breiten Bevölkerungskreisen entwickelt hat. Ausgangspunkt sind die Entschädigungsexzesse gewisser Top-Manager. Sie prägen heute vielerorts das Bild der Wirtschaft, obwohl 99 Prozent der Unternehmungen damit gar nichts zu tun haben. Sie leiden gleichsam in Geiselhaft dafür, dass einige wenige ihre unternehmerische Freiheit im Bereich der Entschädigungen nicht gesellschaftsverträglich ausgeübt und damit eine kritische Grenze überschritten haben.

Es ist zu einfach, die Kritik an den hohen Managerlöhnen und Verwaltungsrats-Honoraren als Ausdruck der Neidgesellschaft abzutun. Es nützt auch nichts, sich gegen eine als populistisch disqualifizierte Einmischung der Gesellschaft in die Entscheidungsbefugnis der Eigentümer, das heisst der Aktionäre, zu wehren. Nach der wuchtigen Annahme der Minder-Initiative ist klar, dass die kritisierten Entschädigungen von der Bevölkerung nicht mehr verstanden und akzeptiert werden.

Die Abstimmung vom 3. März 2013 zeigt exemplarisch, wie wichtig gerade in der Schweiz die gesellschaftliche Akzeptanz des unternehmerischen Handelns ist. Im Regime unserer direkten Demokratie ist der Weg von gesellschaftlichen Konventionen, Erwartungen und Wertungen zu harten Rechtsnormen kurz. Es besteht also ein enger Zusammenhang zwischen rechtlicher Rahmenord-

nung und Selbstbindung der Akteure an gesellschaftliche Konventionen. Wo sich dieser Zusammenhang auflöst, entstehen Konflikte, die mit der Zeit durch Rechtsregeln ersetzt werden. Den Exponenten einer liberalen Wirtschaft ist deshalb in Erinnerung zu rufen, dass ihr legales Handeln auch mit dem ethischen Kodex der Gesellschaft vereinbar sein muss. Klaffen Legalität und gesellschaftliche Legitimität zu stark auseinander, tritt der Gesetzgeber auf den Plan.

VERANTWORTUNG ALS KEHRSEITE VON FREIHEIT

Mit dem Hinweis auf die gesellschaftliche Legitimität des wirtschaftlichen Handelns rückt ein weiterer Schlüsselbegriff unserer Rechts- und Wirtschaftsordnung ins Blickfeld: die Verantwortung. Sie ist die Kehrseite der Freiheit und der freiheitlich ausgeübten Handlungsmacht – und zwar im mehrfachen Sinn. Zum Ersten geht es um die erwähnte gesellschaftliche Legitimierung des wirtschaftlichen Handelns. Zum Zweiten gilt, dass für die Konsequenzen seines Handelns eintreten muss, wer sein Handeln selbst bestimmen will. Zum Dritten erfordert die Erhaltung der unternehmerischen Freiheit, dass ihre Träger sich auch politisch für diese Freiheit einsetzen.

Unter all diesen Aspekten zeigt die Wirtschaft in der öffentlichen Wahrnehmung Defizite. Dabei wiegt wohl am schwersten, dass manche Fehlleistungen auf den Führungsetagen nicht einmal den Bezug von Boni einschränkten. Die öffentliche Meinung reagiert darauf mit einem zunehmenden Misstrauen gegenüber den Wirtschaftsführern und setzt diese unter den Generalverdacht, in erster Linie eigene Partikularinteressen und nicht jene der Volkswirtschaft insgesamt zu verfolgen. Die politische Diskussion wird dadurch weit über das leidige «Abzocker»-Thema hinaus bis tief in die sozialpolitischen Dossiers hinein belastet.

Die primäre Herausforderung der Arbeitgeberpolitik besteht deshalb darin, das Vertrauen in unser verantwortliches Engagement für die übergeordneten Ziele der Gesellschaft zurückzugewinnen. Das verlangt zunächst eine offene, auch selbstkritische Auseinandersetzung mit den wirtschaftlichen und sozialen Realitäten. Gefordert sind dann Lösungskompetenz, Kohärenz, Klarheit sowie Verlässlichkeit, und dies bis hin zum Verhalten der einzelnen Unternehmen. Hier, an der Basis,

werden viele Probleme geschaffen, und ohne Mitwirkung der Basis zerschellen viele systemische Problemlösungen an der Praxis.

KONKRETE VERANTWORTUNG DER ARBEITGEBER

Lassen Sie mich einige Beispiele für diese Verantwortung der einzelnen Arbeitgeber erläutern:

- Die Diskussion um die Entschädigung der Top-Manager wird erst zur Ruhe kommen, wenn in den betroffenen Unternehmen der Zusammenhang zwischen Lohn und Leistung respektive Erfolg in beide Richtungen, mit Bonus und Malus, hergestellt und transparent gemacht wird. Zu korrigieren ist zudem die Vorstellung, die «global players» könnten sich vollständig aus dem Kontext ihrer nationalen Herkunft herauslösen. Es braucht vielmehr den Brückenschlag von der globalen auf die nationale Ebene, es braucht Erklärungen, und es braucht die persönliche Präsenz des Führungspersonals in der Gesellschaft. Das Schweizer Milizsystem böte dazu gute Gelegenheiten. Eine stärkere Mitwirkung in dessen Strukturen wäre eine wichtige Massnahme, um mit «good citizenship» das Vertrauen der Bevölkerung zurückzugewinnen.
- Wenn die Arbeitgeberschaft vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung für eine sukzessive Anhebung des Referenz-Rentenalters in der Altersvorsorge plädiert, dann müssen die Arbeitgeber auch genügend ältere Arbeitnehmende beschäftigen. Werden die Arbeitgeber nicht in diesem Sinne aktiv, dann fehlen die Stellen für ältere Arbeitnehmende – und die Anhebung des Referenz-Rentenalters hat aus nachvollziehbaren Gründen politisch keine Chance. Die einzelnen Arbeitgeber stehen also in der Verantwortung, um für eine sinnvolle Massnahme zur Milderung der Finanzierungsprobleme in der Altersvorsorge die praktischen Voraussetzungen zu schaffen.
- Die erfolgreiche Verteidigung des freien Personenverkehrs mit der EU gegen die Zuwanderungsinitiative setzt voraus, dass die Arbeitgeber ihre Rekrutierungsmöglichkeit im europäischen Binnenmarkt verantwortungsvoll nutzen. Verantwortungsvoll nutzen heisst erstens strikte Einhaltung der schweizerischen Arbeitsbedingungen und zweitens bestmögliche Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräfte-Potenzials

vor der Rekrutierung im Ausland. Klar ist, dass jeder Fall von Lohn- und Sozialdumping Munition gegen die Personenfreizügigkeit liefert. Die Stimmberechtigten müssen aber auch überzeugt werden, dass sich die Arbeitgeber für die Aktivierung aller brachliegenden Arbeitskräfte-Reserven einsetzen: Indem sie ausbilden, indem sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern und die Anstellung älterer Arbeitnehmender forcieren.

- Die einzelnen Arbeitgeber müssen sich in ihrem Umfeld auch politisch für die Verteidigung des freien und offenen Arbeitsmarkts einsetzen, um so die Diskussion von der ideologischen auf die praktische Ebene herabzubrechen. Gerade die Auseinandersetzung über die Lohn-Initiativen zeigt, dass im grossen Schlagabtausch auf nationaler Ebene die pragmatischen Argumente von den kommunikativ bewirtschafteten Emotionen erdrückt werden können.

VERANTWORTUNG DER GEWERKSCHAFTEN

Nach dem Grundsatz, dass jeder zuerst vor seiner eigenen Haustüre kehren soll, beschäftige ich mich hier in erster Linie mit dem (Spannungs-)Verhältnis von Freiheit und Verantwortung der Arbeitgeber. Damit will und kann ich aber die anderen Akteure, die Arbeitnehmerverbände und die Politik, nicht aus ihrer Verantwortung entlassen.

Den Gewerkschaften stelle ich die Frage, ob sie mit den Lohn-Initiativen einen Strategiewechsel vollziehen und von ihrer über Jahrzehnte verfolgten Maxime «Vertrag vor Gesetz» abrücken wollen. Schon ihre – leider vom Parlament erfüllte – Forderung nach einer gesetzlichen Sozialplanpflicht machte ein klassisches Gesamtarbeitsvertrags-Thema zum Gegenstand der gesetzlichen Regulierung. Mit der «1:12»-Initiative und vor allem mit der Mindestlohn-Initiative stossen sie in die gleiche Richtung. Gesetz soll nun vor Vertrag gehen, die branchen- oder firmenbezogene Differenzierung der Arbeitsbedingungen der uniformen Regelung über die gesamte Wirtschaft weichen. Ist das verantwortungsvolle Gewerkschaftsarbeit? Wie kommt ein wichtiger Akteur der Arbeitsmarktordnung dazu, seine bisherigen Aktionsfelder zu beschneiden und wesentliche Verhandlungsmacht an den Gesetzgeber abzugeben?

Ich verstehe auch nicht, wie die Gewerkschaften gesetzliche Mindestlöhne fordern können, die deutlich über den Ansätzen liegen, die sie selbst in zahlreichen Gesamtarbeitsverträgen ausgehandelt haben. Sie müssten wissen, dass sie mit ihrer Brechstangen-Methode wider die ökonomische Vernunft Arbeitsplätze aufs Spiel setzen und dabei just jenen Personenkreis treffen, den sie angeblich mit den gesetzlichen Mindestlöhnen schützen wollen.

Ebenfalls gegen die Interessen ihrer eigenen Klientel handeln die Gewerkschaften, wenn sie die «1:12»-Initiative der Juso unterstützen. Sie befeuern damit ideologisch die Empörung der Arbeitnehmenden, anstatt diesen pragmatisch ihre eigenen materiellen Interessen aufzuzeigen. Die Gewerkschaften sollten die Risiken der «1:12»-Initiative nicht kleinreden, sondern den Arbeitnehmenden offenlegen, dass diese Regulierung attraktive Arbeitsplätze kosten und zu massiven Ausfällen bei den Steuern und den Sozialversicherungs-Beiträgen führen würde. Verantwortlich handelnde Gewerkschaften müssten die Stimmberechtigten davor warnen, in ihrem Unmut über die «Abzockerei» einer Staatsintervention zuzustimmen, die am Ende ihnen selbst schadet.

VERANTWORTUNG DER POLITIK

Die Hauptverantwortung für gute Rahmenbedingungen am Standort Schweiz liegt bei der Politik. Sie muss deshalb wissen, dass unser Land seine internen Erfolgsfaktoren keinesfalls schwächen darf, sondern noch mehr gegen die Herausforderungen der Zukunft absichern sollte. Zu dieser Einsicht passen neue Regulierungen des Arbeitsmarkts oder die von den Zuwanderungsinitiativen verlangte Rückkehr zur migrationspolitischen Planwirtschaft wie die Faust aufs Auge.

Es fragt sich zudem, ob die Politik ihre Verantwortung im Bereich der Sozialversicherungen noch wahrnehmen kann, wenn es im Parlament ständig zu unheiligen Allianzen gegen Problemlösungen kommt. Schon kleine Reformschritte werden so verhindert und erfolgreiche Sanierungsprozesse in der letzten Etappe abgeblockt. Die Ablehnung der 11. AHV-Revision in der Schlussabstimmung vom Herbst 2010 und das Scheitern der IV-Revision 6b in der Einigungskonferenz der letzten Session erinnern mehr an ein sozialpolitisches «Schiffliversenkis» als an verantwortungsvolle Sozialpolitik. Wenn das Parlament in dieser

Polarisierung verharret und die anderen sozialpolitischen Akteure nur ihre eigenen Partikularinteressen verfolgen, dann wird das Grossprojekt «Reform der Altersvorsorge» scheitern.

An der politischen Auseinandersetzung um die Zukunft der AHV und der zweiten Säule führt also kein Weg vorbei. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) hat dazu eine Roadmap vorgelegt, auf deren Grundlage er sich konstruktiv an den vom Bundesrat eingeleiteten Reformarbeiten beteiligen wird. Die negativen finanziellen Perspektiven der Altersvorsorge zwingen zum Handeln. Nur wenn nun alle Akteure aus ihren sozialpolitischen Schützengräben herauskommen, können wir Lösungen entwickeln, bevor uns die harten Fakten undifferenzierte und schmerzhaft Eingriffe diktieren.

VERANTWORTUNG DES SAV

In den nächsten Jahren kommen wichtige Erfolgsfaktoren der Schweiz auf den demokratischen Prüfstand: bei den Abstimmungen über die «1:12»-Initiative und die Mindestlohn-Initiative, bei den Abstimmungen über die Zuwanderungsinitiativen von SVP und Ecopop, beim wahrscheinlichen Referendum gegen die Ausweitung der Personenfreizügigkeit auf Kroatien und bei den Ausmarchungen über die Reform der Altersvorsorge. Bei allen diesen Geschäften geht es um die unternehmerische Freiheit und um die Definition der Rahmenbedingungen für den Wirtschaftsstandort Schweiz.

Der SAV wird sich in diesem Prozess an vorderster Front engagieren. Für die unternehmerische Freiheit der Arbeitgeber, für ihre entsprechende Verantwortung und für gesetzliche Rahmenbedingungen, in denen sich Freiheit und Verantwortung in einem produktiven Verhältnis zueinander entfalten können. Wir tun dies nicht nur aus liberaler Überzeugung, sondern weil die letzten Jahrzehnte bewiesen haben, dass die Schweiz ihren Wohlstand der richtigen Balance von Freiheit und Verantwortung zu verdanken hat.

DIE SCHWEIZ HAT
IHREN WOHLSTAND
DER RICHTIGEN
BALANCE VON
FREIHEIT UND
VERANTWORTUNG ZU
VERDANKEN.



ARBEITSMARKT UND ARBEITSRECHT

ZUWANDERUNG:

ANRUFUNG DER VENTILKLAUSEL

Der Bundesrat beschloss im April 2013, die im Freizügigkeitsabkommen vorgesehene Ventilklausele für die EU-17-Staaten zu aktivieren und die Aufenthaltsbewilligungen für Bürger aus diesen Staaten bis Ende Mai 2014 zu kontingentieren. Zudem entschied er, die bereits seit einem Jahr geltende Kontingentierung der Aufenthaltsbewilligungen für EU-8-Angehörige bis Ende April 2014 weiterzuführen. Die Kurzaufenthaltsbewilligungen (bis zu einem Jahr) beschränkte der Bundesrat hingegen nicht.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) hatte die Anrufung der Ventilklausele stets abgelehnt und bedauerte den bundesrätlichen Entscheid entsprechend. Der SAV war zum Schluss gekommen, dass die Nachteile bei einer Aktivierung der Ventilklausele überwiegen. Dass die Zuwanderung mit der beschlossenen Kontingentierung nur geringfügig und nur für ein Jahr limitiert werden kann, fiel dabei besonders ins Gewicht.

Für die EU-17-Staaten bestimmte der Bundesrat für die Periode Juni 2013 bis Ende Mai 2014 demnach ein Kontingent von 53700 Aufenthaltsbewilligungen. Die Kontingentierung für die EU-8-Staaten sah für Mai 2013 bis April 2014 2180 Aufenthaltsbewilligungen vor. Die Kontingente, die quartalsweise vergeben werden, waren bei den EU-8 jeweils bereits im ersten Monat ausgeschöpft. Die Kontingentierung reduzierte hier zwar die Zahl der ausgestellten Aufenthaltsbewilligungen, allerdings gab es einen Verlagerungseffekt: Zwischen 2012 und 2013 wurden über 50 Prozent mehr Kurzaufenthaltsbewilligungen für EU-8-Angehörige ausgestellt. Bei den EU-17 ging die Zahl der Aufenthaltsbewilligungen ebenfalls zurück, die Nachfrage nach Kurzaufenthaltsbewilligungen stieg hier zwischen 2012 und 2013 jedoch nur um 8 Prozent.

Die Zahl der Grenzgänger-Bewilligungen nahm 2013 um fast 5000 auf insgesamt rund 65000 zu. Die Wanderungsbilanz betrug etwas mehr als 80000 Personen (+10,6 Prozent im Vergleich zum Vorjahr). Ende 2013 lebten schliesslich fast 1,9 Millionen Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz – rund 60000 mehr als im Vorjahr. Knapp 1,3 Millionen stammten aus dem EU-27/Efta-Raum.



Ruth Derrer Balladore

Im Berichtsjahr schloss der Bundesrat die Verhandlungen zur Ausdehnung der Personenfreizügigkeit auf Kroatien ab. Nach dem Ja zur Zuwanderungsinitiative entschied er jedoch, das Abkommen nicht zu unterzeichnen. Der Bundesrat wandte damit die neue Verfassungsbestimmung unmittelbar an, wonach keine völkerrechtlichen Verträge abgeschlossen werden dürfen, die gegen den neuen Verfassungsartikel verstossen.

ZUWANDERUNGSINITIATIVE: GEFRAGT IST EINE WIRTSCHAFTLICHE UMSETZUNG

Im Februar 2014 nahm der Souverän die Zuwanderungsinitiative der SVP mit 50,3 Prozent an. Weniger als 20000 Stimmen entschieden über die Annahme der Initiative. Mit dem Ja zur SVP-Initiative muss die Schweiz ihre Migrationspolitik neu justieren. Jährliche Höchstzahlen und Kontingente sollen fortan sämtliche Zuwanderung beschränken. Völkerrechtliche Verträge, die dem neuen Verfassungsartikel widersprechen, müssen innerhalb von drei Jahren neu ausgehandelt oder angepasst werden. Das Personenfreizügigkeitsabkommen mit der EU als Teil der bilateralen Verträge I und die entsprechende Efta-Konvention sind mit dem Artikel nicht vereinbar.

Bundesrat und Parlament hatten die Initiative ohne Gegenvorschlag zur Ablehnung empfohlen. Auch der SAV hatte sich dezidiert gegen die wirtschaftsfeindliche Initiative ausgesprochen. Der Abstimmungskampf war schliesslich geprägt von einem grossen Medieninteresse und von vielerlei Diskussionen um die Zuwanderung und ihre Effekte.

FÜR DEN SCHWEIZERISCHEN ARBEITGEBERVERBAND MUSS DEN BILATERALEN VERTRÄGEN I HÖCHSTE PRIORITÄT EINGERÄUMT WERDEN.

Noch am Abstimmungsabend begann das Ringen um die Auslegung der Initiative. Verschiedene Regionen und Branchen meldeten sich zu Wort und verlangten eine Berücksichtigung ihrer Interessen. Die EU wies darauf hin, dass die Personenfreizügigkeit zusammen mit dem freien Verkehr von Kapital, Gütern und Dienstleistungen ein Grundpfeiler des Binnenmarkts und somit nicht verhandelbar sei.

Für den SAV muss nun den bilateralen Verträgen I höchste Priorität eingeräumt werden. Es gilt, Lösungen für ein neues Zulassungssystem zu suchen, die eine Fortführung der Bilateralen I ermöglichen. Der neue Steuerungsmechanismus muss zudem die wirtschaftlichen Bedürfnisse der Branchen und Unternehmen berücksichtigen und für die Wirtschaft unbürokratisch und kostengünstig umsetzbar sein.

FACHKRÄFTE-INITIATIVE: «ARBEITSMARKT45PLUS»

Mit ihrem Ja zur Zuwanderungsinitiative hat die Schweizer Bevölkerung deutlich gemacht, dass sie von der Wirtschaft eine noch bessere Berücksichtigung der inländischen Arbeitskräfte erwartet. Im Rahmen der Fachkräfte-Initiative von Bund, Kantonen und Sozialpartnern engagiert sich der Schweizerische Arbeitgeberverband schon länger

für dieses Ziel. Erstes konkretes Resultat ist die Initiative «arbeitsmarkt45plus», die der SAV im Herbst 2013 lancierte. Im Rahmen von «arbeitsmarkt45plus» setzen sich Unternehmen, Verbände, Arbeitsmarkt-, Sozialversicherungs- und Bildungsbehörden interdisziplinär für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und deren Integration in den Arbeitsmarkt ein.

Ziel der Initiative ist es, Anreize zu schaffen, dass ältere Mitarbeiter bis zur ordentlichen Pensionierung und darüber hinaus im Arbeitsmarkt verbleiben. Dazu unterstützt «arbeitsmarkt45plus» Arbeitgeber in der Umsetzung einer erfolgreichen Diversity-Politik. Im Fokus stehen u. a. Weiterbildung und Coaching von älteren Arbeitnehmern sowie das Matching von Stellen- und Bewerberprofil.

Die Initiative ist als «think und act tank» organisiert. Sie fördert einerseits den Austausch unter den Stakeholdern, andererseits ist sie ein praxisbezogenes Gefäss, das

- aktuelle Fragestellungen und Entwicklungen behandelt,
- Projekte umsetzt und Erkenntnisse liefert,
- Vorgehensweisen definiert und
- Verbesserungsvorschläge erarbeitet.

Im Frühsommer 2014 soll die Initiative definitiv gestartet werden: Anlässlich einer Kick-off-Veranstaltung mit allen Mitgliedern werden die Ziele, Arbeitsschwerpunkte und Prozesse für 2014 festgelegt und die ersten Schritte eingeleitet.

SCHÄDLICHE LOHN-INITIATIVEN

Mit rund zwei Drittel Nein-Stimmen sprach sich das Schweizer Stimmvolk im November 2013 deutlich gegen die «1:12»-Initiative und damit gegen ein staatliches Lohndiktat aus. Die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger bekannten sich zum Erfolgsmodell Schweiz, das dem Land Vollbeschäftigung und Wohlstand bringt, und verdeutlichten, dass sie an die Sozialpartnerschaft, den liberalen Arbeitsmarkt und an verantwortungsvolle Unternehmerinnen und Unternehmer glauben. Der Schweizerische Arbeitgeberverband, der zusammen mit dem Schweizerischen Gewerbeverband im Abstimmungskampf den Lead übernommen hatte, nahm den Entscheid des Souveräns mit Genugtuung zur Kenntnis.

Mit Blick auf die Mindestlohn-Initiative der Gewerkschaften sprachen sich im Berichtsjahr Bundesrat und Parlament klar gegen die Initiative aus. Auch der SAV lehnt die Initiative entschieden ab. Diese will einen gesetzlichen Mindestlohn von 22 Franken pro Stunde bzw. 4000 Franken pro Monat einführen. Im internationalen Vergleich wäre dies mit Abstand der höchste gesetzliche Mindestlohn. Ein solcher Mindestlohn wäre in mehrfacher Hinsicht schädlich:

- Der geforderte Mindestlohn würde Arbeitsplätze gefährden, da Tieflohn-Stellen nicht mehr wirtschaftlich angeboten werden könnten. Insbesondere Berufseinsteiger, Wiedereinsteigerinnen und wenig Qualifizierte kämen dadurch unter Druck.

- Ein schweizweiter Mindestlohn nimmt keine Rücksicht auf die unterschiedlichen Lohn- und Preisniveaus in den verschiedenen Regionen und ignoriert branchenspezifische Unterschiede. Gerade auf ländliche und Bergregionen würde sich ein derart hoher Mindestlohn negativ auswirken. Ebenfalls blendet ein genereller Mindestlohn die verschiedenen Qualifikationen und Altersstufen der Arbeitnehmer aus.
- Ein staatlich diktiert Mindestlohn untergräbt die bewährte Sozialpartnerschaft und greift in den freien Arbeitsmarkt ein. Die Festlegung der Löhne ist nicht Sache des Staates, sondern Sache der Unternehmen oder – wo Gesamtarbeitsverträge bestehen – der Branchen.

AUSLÄNDER- UND INTEGRATIONSGESETZ: ENTWURF GEHT ZURÜCK AN DEN BUNDESRAT

Nach der Annahme der Zuwanderungsinitiative schickte der Nationalrat den Entwurf des neuen Ausländer- und Integrationsgesetzes zurück an den Bundesrat. Er verlangte vom Bundesrat eine Vorlage, welche die neue Verfassungsbestimmung berücksichtigt. Der Gesetzesentwurf geht von der Personenfreizügigkeit aus und unterscheidet damit zwischen Zuwanderern aus der EU/EFTA und solchen aus Drittstaaten. Diese Unterscheidung ist durch den Volksentscheid obsolet geworden.

Das neue Ausländer- und Integrationsgesetz soll die Integration von Ausländerinnen und Ausländern vermehrt fördern. Der Faktor Integration soll als Kriterium bei der Erteilung ausländerrechtlicher Bewilligungen zudem gestärkt werden. Der Entwurf sieht weiter vor, dass die Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden über Angebote zur Integrationsförderung informieren und sie bei der Teilnahme entsprechender Programme unterstützen.

LOHNGLEICHHEIT: ENGAGEMENT GEHT WEITER

Das Lohngleichheits-Projekt der Sozialpartner und des Bundes konnte zum Projektende hin noch einmal einen Erfolg verbuchen: Allein im ersten Quartal 2014 nahmen 9 weitere Unternehmen an dem Projekt teil. Im Berichtsjahr konnten 12 neue Teilnehmer gewonnen werden. Das quantitative Ziel des Pilot-Projekts, 100 Unternehmen an Bord zu holen, wurde mit 51 Teilnehmern und 230 000 Mitarbeitenden allerdings nicht erreicht. Die Trä-

gerschaft entschied somit im Dezember 2013, das Projekt wie vorgesehen im Februar 2014 abzuschliessen.

Die Sozialpartner – darunter der Schweizerische Arbeitgeberverband – wollen sich jedoch weiterhin für Lohngleichheit engagieren. Zusammen mit dem Eidgenössischen Gleichstellungsbüro wurde deshalb nach neuen Möglichkeiten gesucht, die freiwillige Durchsetzung der Lohngleichheit zwischen Mann und Frau zu unterstützen. Erstes Resultat dieser Zusammenarbeit ist die Plattform «Engagement Lohngleichheit – Egalité salariale – Parità salariale». Anhand der Materialien und Informationen der Plattform können die Unternehmen überprüfen, ob ihre Löhne dem Verfassungsgrundsatz der Lohngleichheit entsprechen.

Im Dezember 2013 nahm der Bundesrat zwei Studien zum Thema Lohngleichheit zur Kenntnis. Die erste Studie zeigt auf, wie verschiedene Länder Lohngleichheit staatlich durchsetzen. Die zweite Studie befasst sich mit Ansätzen für staatliche Kontrollen und Durchsetzungsinstrumente in der Schweiz. Gestützt auf diese Studien und die Evaluation des Lohngleichheits-Projekts wird das Eidgenössische Justizdepartement dem Bundesrat Vorschläge für die weitere Umsetzung der Lohngleichheit unterbreiten.

ARBEITSZEITERFASSUNG: KEIN ZWANG BEI GESTALTUNGSFREIHEIT

Das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung verzichtete im Berichtsjahr darauf, die Revisionsvorlage zur Arbeitszeiterfassung dem Bundesrat zu unterbreiten. Die Anhörung Ende 2012 hatte gezeigt, dass die Positionen der Sozialpartner zu weit auseinanderlagen. Das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) erarbeitet nun eine neue Vorlage. Die Revision will klären, welche Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nicht mehr dokumentieren müssen. Gemäss geltender Verordnung müssen alle dem Arbeitsgesetz unterstellten Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit erfassen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband erwartet, dass bei Arbeitnehmern, die in leitenden Positionen tätig sind oder eigenständig arbeiten können, die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung abgeschafft wird. Die geltenden Vorschriften sind überholt. Bei vielen Arbeitsverhältnissen steht nicht mehr

die Präsenzzeit, sondern eine vereinbarte Leistung im Vordergrund. Wissensarbeiter können zudem dank neuer Technologien ihre Arbeit an jedem Ort und zu jeder Zeit erledigen. Die Funktion und die Autonomie eines Arbeitnehmers sind für den SAV zudem wichtigere Kriterien als Lohngrenzen, die bestimmen helfen sollen, welche Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nicht mehr erfassen müssen.

Der SAV hat beim Seco einen entsprechenden Vorschlag deponiert. Für Arbeitnehmer, die bei der Gestaltung ihrer Arbeit und Arbeitszeit frei sind, soll demnach keine Dokumentationspflicht mehr gelten. Die betroffenen Funktionsgruppen oder Arbeitnehmer bestimmen die Arbeitgeber. Gleichzeitig bieten sie diesen Mitarbeitern ein Instrument zur freiwilligen Erfassung ihrer Arbeitszeit. Weiter schlägt der SAV vor, dass alle Arbeitnehmer die Lage, also den Zeitpunkt, ihrer Arbeitszeit und ihrer Pausen nicht mehr dokumentieren müssen.

ALLGEMEINVERBINDLICHE GESAMTARBEITSVERTRÄGE

Hinsichtlich der Ausdehnung der Personenfreizügigkeit auf Kroatien setzte das Seco im Sommer 2013 eine Arbeitsgruppe ein, welche eine Auslegung zu den flankierenden Massnahmen (FlaM) vornehmen sowie allfälligen Handlungsbedarf klären sollte. Der SAV setzte sich in der Arbeitsgruppe von Beginn weg dafür ein, den Vollzug der

FlaM zu verbessern und Missbräuche im Rahmen der Personenfreizügigkeit zu bekämpfen. Er wehrte sich aber vehement gegen einen Ausbau der FlaM. Unter dem Titel der Missbrauchsbekämpfung versuchten die Gewerkschaften allerdings bis zum Schluss, das Arbeitgeberquorum zu streichen, das eine Voraussetzung für die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen ist. Der SAV enga-

gierte sich mit Erfolg gegen einen solchen Paradigmenwechsel.

Im Oktober 2013 veröffentlichte das Seco einen Bericht zu den Gesamtarbeitsverträgen in der

Schweiz und ihrer Bedeutung für das Land. Der Schweizerische Arbeitgeberverband hielt in seiner Reaktion auf den Bericht fest, dass das dichte GAV-Netz für die Schweiz, insbesondere im kleingewerblichen Bereich, wirtschafts- und sozialpolitisch bedeutend ist. Diese GAV-Kultur ermöglicht es, die Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie die berufsbezogene Weiterbildung gezielt auf die einzelnen Branchen und Berufe abzustimmen.

Auch konnten die mit der Personenfreizügigkeit entstandenen Probleme dadurch weitgehend gelöst werden – insbesondere über die allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträge (ave GAV). Denn: Ausländische Entsendebetriebe müssen allgemeinverbindliche GAV einhalten – und nur diese. Der Europäische Gerichtshof hat zudem entschieden, dass im öffentlichen Beschaffungswesen ave GAV – und wiederum nur diese – eingehalten werden müssen. Auch wenn dieser Entscheid für die Schweiz nicht bindend ist, so verdeutlicht er doch, dass die GAV-Landschaft zunehmend von den ave GAV bestimmt wird. Es wird daher immer relevanter, wie Bund und Kantone bei einer Allgemeinverbindlicherklärung vorgehen.

Hier öffnet sich denn auch ein Spannungsfeld: Die vertragsschliessenden Verbände haben ein Interesse daran, dass ein AVE-Verfahren möglichst rasch durchgeführt wird; für Einsprecher hingegen ist dies nicht befriedigend. Ihre Rechte korrespondieren ohnehin nicht mehr mit der heutigen Bedeutung der GAV. Es stellt sich deshalb die Frage, ob die Gesuche nicht unterschiedlich behandelt werden müssen: Routineverfahren sollen möglichst schnell durchgeführt werden; dagegen muss das Verfahren bei neuen ave GAV oder substanziellen Änderungen (Ausdehnung auf neue Branchen oder Betriebe) grundlegend geprüft werden.

Der Bericht des Seco hält im Weiteren Massnahmen zur Verbesserung des GAV-Vollzugs und des AVE-Verfahrens fest. So will das Seco u. a. die Vollzugspraxis der paritätischen Kommissionen (Kontroll- und Durchsetzungsorgane im Rahmen von ave GAV) professionalisieren. Der SAV unterstützt dies. Auch will das Seco eine umfassende Analyse der Geschäftsführung der Kassen von ave GAV vornehmen. Die wachsende Zahl von ave GAV hat nämlich zur unbefriedigenden Situation geführt, dass ausländische Betriebe und Arbeitnehmer einen Beitrag an die Vollzugskosten eines ave

DER SCHWEIZERISCHE
ARBEITGEBER-
VERBAND WEHRTE
SICH VEHEMENT
GEGEN EINEN AUSBAU
DER FLANKIERENDEN
MASSNAHMEN.

GAV leisten mussten, ohne dass die paritätischen Kommissionen bereit waren, ihren Rechenschaftspflichten nachzukommen.

TANKSTELLENSHOPS: ABSURDE REGELUNG AUFGEHOBEN

Im September sagte das Volk Ja zu einer Anpassung des Arbeitsgesetzes. Künftig dürfen Tankstellenshops an Hauptverkehrswegen ihr gesamtes Sortiment rund um die Uhr verkaufen. Die bisherige – absurde – Regelung sah vor, dass Tankstellenshops zwischen 1 und 5 Uhr nachts einen Teil ihres Angebots nicht verkaufen dürfen und wegsperrten müssen. Dies, obwohl die dazugehörigen Tankstellen und Gastronomiebetriebe rund um die Uhr bedient waren. Die Gesetzesänderung zieht also keine Erweiterung der Nachtarbeit und keine Ausdehnung der Tankstellen-Öffnungszeiten nach sich. Der Schweizerische Arbeitgeberverband hatte sich für die Vorlage stark gemacht und begrüßte den Entscheid des Souveräns entsprechend.

Eine Motion von Ständerat Fabio Abate will die Bestimmungen zur Sonntagsarbeit in Tourismusregionen lockern. Nachdem Bundesrat und Ständerat die Motion angenommen hatten, sprach sich im Berichtsjahr auch der Nationalrat für den Vorstoss aus. Die Umsetzung der Revision dürfte jedoch noch einiges zu reden geben. Zur Diskussion stehen eine «Lex Foxtown», die eine Partikularlösung für das Einkaufszentrum in Mendrisio schaffen würde, und eine Neudefinition des Begriffs Tourismusgebiet – Fremdenverkehrsregionen würden damit neu als funktionale Wirtschaftsräume verstanden.



SOZIALPOLITIK UND SOZIALVERSICHERUNGEN

ABSTURZ DER IV-REVISION 6b GEFÄHRDET DIE SANIERUNG DER IV

Je länger die Beratung der IV-Revision 6b dauerte, desto absehbarer wurde ihr Totalabsturz im Parlament. Mit der Aufteilung der Vorlage hatte zuvor der Bundesrat das Scheitern lanciert. Damit fehlt nun der letzte von drei Schritten zu einer nachhaltigen Sanierung der IV. Mit Blick auf die Zusatzfinanzierung wurde dem Stimmvolk versprochen, die 6. IV-Revision nehme auch eine leistungsseitige Korrektur vor, um die Sanierung erfolgreich abzuschliessen. Stattdessen liessen sich Bundesrat und Parlament von den befristeten Mehreinnahmen der Mehrwertsteuer von jährlich über 1 Milliarde Franken blenden. Ohne diese und ohne die Übernahme der Schuldzinsen durch den Bund würde die IV nach wie vor rote Zahlen schreiben. Ende 2017 fallen die zusätzlichen Erträge über die Mehrwertsteuer weg. Zu glauben, die IV erziele ab dann positive Resultate und habe bis Mitte der 2020er Jahre ihre Schulden bei der AHV von über 14 Milliarden Franken abgebaut, ist illusorisch. Bundesrat und Parlament bleiben dem Volk damit den letzten Sanierungsschritt schuldig.

Mit dem Scheitern der Revision blieben auch wichtige Massnahmen zur Integration von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen auf der Strecke. Damit sind auch die anvisierten Integrationsziele gefährdet. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) forderte deshalb umgehend, wenigstens die unbestrittenen Elemente der gescheiterten Vorlage rasch wieder aufzugreifen. Sobald sich eine Abweichung vom Sanierungspfad manifestiert, muss sich das Parlament ausserdem wieder mit den ausgeklammerten Sparfaktoren, die jährlich über 100 Millionen Franken einbringen, auseinandersetzen.

Zwei parlamentarische Vorstösse nahmen das Postulat des SAV auf. Dass es berechtigt ist, zeigte auch eine OECD-Studie von Anfang 2014 zur zunehmenden Verrentung von psychisch beeinträchtigten Menschen. Bundesrat und Parlament werden also nicht darum herum kommen, den jetzigen Sanierungskurs zu korrigieren und weitere leistungsseitige Massnahmen zu ergreifen.



Martin Kaiser

ALTERSVORSORGE 2020: HAPPIGE STEUER- ERHÖHUNGEN STATT SCHRITTWEISER ANPASSUNG DES REFERENZ-RENTENALTERS

Die demografische Entwicklung und die alternde Gesellschaft stellen für die Altersvorsorge eine grosse Herausforderung dar. Gemäss Bundesrat droht allein bei der AHV bis 2030 ein Finanzloch von 9 Milliarden Franken – pro Jahr! Der Schweizerische Arbeitgeberverband weist schon lange auf die Notwendigkeit rechtzeitiger und umfassender Massnahmen zur Sicherung der Altersrenten hin. Er unterstützt deshalb den Bundesrat, der im Rahmen einer Gesamtschau der Altersvorsorge die künftigen Renten sichern will. Die im November 2013 präsentierte Vernehmlassungsvorlage zeigt aber, dass der Bundesrat auf happige Mehrwertsteuer-Erhöhungen setzt statt auf eine schrittweise Anpassung des Referenz-Rentenalters an die Lebenserwartung. Anstelle der bundesrätlichen «Mammutvorlage», die grosse Risiken birgt und Steuererhöhungen auf Vorrat bedeutet, verlangt der SAV ein dosiertes Vorgehen.

Vorrangiges Ziel aus Arbeitgebersicht muss sein, das heutige Leistungsniveau für die nächsten 10 bis 15 Jahre zu garantieren. Es ist somit notwendig, die Vorschläge des Bundesrats zu portionieren und priorisieren. Obwohl die demografischen und gesellschaftlichen Trends absehbar sind, bleibt das Altersvorsorge-System langfristig mit vielen Unsicherheiten behaftet. Wenig zielführend ist es deshalb, alle möglichen Entwicklungen in den nächsten 20 Jahren auf Vorrat auffangen zu wollen – wie dies der Bundesrat mit der Mehrwertsteuer-Erhöhung um zwei Prozentpunkte beabsichtigt.

DER BUNDESRAT
WIRD SEINE STRA-
TEGIE ZUR ALTERS-
VORSORGE-REFORM
IM SINNE EINER
PORTIONIERUNG UND
PRIORISIERUNG ÜBER-
ARBEITEN MÜSSEN.

Aus Sicht des SAV sind bei der Reform der Altersvorsorge nun folgende Prioritäten zu setzen:

- Bei der AHV steht eine Flexibilisierung des Rentensystems im Vordergrund. In einem ersten Schritt muss das Referenz-Rentenalter für alle (Männer und Frauen) auf 65 Jahre angehoben werden. Eine moderate Erhöhung der Mehrwertsteuer als Zusatzfinanzierung kommt höchstens als Ultima Ratio infrage – zur Deckung einer allenfalls verbleibenden, demografiebedingten Finanzierungslücke. Eine Anhebung der Mehrwertsteuer müsste zudem zwingend an eine Erhöhung des Referenz-Rentenalters gekoppelt werden. Bei der zweiten Säule hat eine rasche Senkung des Mindestumwandlungssatzes Priorität – zusammen mit vertretbaren Kompensationsmassnahmen zur Erhaltung des Rentenniveaus.
- Parallel dazu sollte eine Stabilisierungsregel eingeführt werden. Diese soll sicherstellen, dass die Politik rechtzeitig und mit geeigneten Massnahmen reagieren kann, wenn bei der AHV eine finanzielle Schieflage droht.

Beide Punkte sollte das Parlament rasch behandeln – anhand separater Vorlagen, aber im Rahmen einer Gesamtschau. Der SAV erwartet also, dass

der Bundesrat dem Parlament eine Botschaft mit zwei Kernvorlagen überweist, und zwar bis Herbst 2014. Damit könnten zentrale Massnahmen ab 2018 schrittweise greifen. Weitere Massnahmen, insbesondere weitere leistungsseitige Korrekturen bei der AHV, sollen bei Bedarf später folgen.

Sollte der Bundesrat aber daran festhalten, alle Vorschläge in eine einzige Vorlage zu packen, so überlädt er das Fuder und setzt alles

auf eine Karte. Damit riskiert er, dass die Vorlage scheitert. Angesichts der Bedeutung der Reform für die Schweiz wäre ein solches Vorgehen nicht zu verantworten. Der Bundesrat wird seine Strategie im Sinne der vom SAV geforderten Portionierung und Priorisierung überarbeiten müssen. Gesamtschau ja, Gesamtpaket nein, muss die Devise

lauten. Die Reform der Altersvorsorge wird in den nächsten Jahren das zentrale sozialpolitische Geschäft sein. Auch für die Wirtschaft muss es höchste Priorität haben.

ARBEITSLOSENVERSICHERUNG:
SOLIDARITÄTSPROZENT WIDERSPRICHT
VERSICHERUNGSPRINZIP

Um die Arbeitslosenversicherung (ALV) schneller zu entschulden, wird seit 2011 auf Lohnanteilen zwischen 126 000 und 315 000 Franken ein zusätzliches Beitragsprozent erhoben. Es handelt sich dabei um ein Solidaritätsprozent, da der maximal versicherte Jahresverdienst bei 126 000 Franken bleibt. Zwei Jahre nach dieser Gesetzesanpassung schraubte man erneut und ohne Not am Sanierungskonzept. Im Berichtsjahr entschied das Parlament, die Obergrenze für das Solidaritätsprozent aufzuheben. Auf Bezügen über 315 000 Franken wird nun ebenfalls ein zusätzliches Beitragsprozent erhoben.

Der SAV hatte sich stets für einen gesunden Haushalt der ALV und einen zügigen Abbau ihrer Schulden von 5 Milliarden Franken eingesetzt. Die Aufhebung der Obergrenze für den Solidaritätsbeitrag konnte er aber nicht mehr unterstützen. Diese Deplafonierung verstösst gegen das – bereits durch die bisherige Regelung überdehnte – Versicherungsprinzip und verteuert den Produktionsfaktor Arbeit. Aus Sicht der Arbeitgeber ist die Revision unnötig und kontraproduktiv.

ANLAUF FÜR EIN SOZIALHILFE-RAHMEN-
GESETZ VORERST GESCHEITERT

Die Sozialhilfe ist grundsätzlich Sache der Kantone und Gemeinden. Als Ergänzung zu den Sozialversicherungen kommt ihr aber eine zentrale Funktion zu. Es stellt sich deshalb immer wieder die Frage nach einem nationalen Rahmen, der eine minimale Koordination vornehmen würde. Beispielsweise stösst die seit Längerem angestrebte und immer wichtigere Zusammenarbeit zwischen Sozialhilfe, Invalidenversicherung und Arbeitslosenversicherung an Grenzen, solange nicht grundlegende Standards national festgeschrieben werden. Auch im Kontext der Personenfreizügigkeit sorgen immer wieder stossende Beispiele für Kopfschütteln, was die Forderung nach einheitlichen Vorgehensweisen und Standards befeuert.

Letztlich überwogen in den zuständigen parlamentarischen Kommissionen aber die Zweifel, wonach das Vorhaben für eine Anhebung des Leistungsniveaus missbraucht werden könnte. Die entsprechende Motion wurde deshalb nicht überwiesen. Gegen Ende des Berichtsjahres reichte allerdings die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrats ein Postulat ein, das den Bundesrat beauftragt, die Notwendigkeit eines Sozialhilferahmengesetzes zu prüfen. Die Diskussion ist also wieder eröffnet.

UNFALLVERSICHERUNGSGESETZ: KONSTRUKTIVE SOZIALPARTNERSCHAFT ERMÖGLICHT NEUAUFLAGE

Das Parlament hatte 2011 die Revision des Unfallversicherungsgesetzes (UVG) an den Bundesrat zurückgewiesen. Gleichzeitig signalisierten die Sozialpartner ihren Willen, eine Neuauflage der UVG-Revision konstruktiv zu begleiten. Dies führte im Berichtsjahr zu einer intensiven Zusammenarbeit der Sozialpartner, an der sich auch der Schweizerische Arbeitgeberverband massgeblich beteiligte.

Es gelang den Sozialpartnern schliesslich, dem Bundesrat konsensfähige Vorschläge zu unterbreiten. Entsprechend teilte das Eidgenössische Departement des Innern im Februar 2014 mit, die Revision würde gestützt auf die Einigung der Sozialpartner neu aufgelegt. Noch 2014 soll eine entsprechende Botschaft verabschiedet werden – damit das bewährte UVG rasch modernisiert werden kann.

ERGÄNZUNGSLEISTUNGEN: SYSTEM MUSS TRANSPARENTER UND EINFACHER WERDEN

Die Ergänzungsleistungen (EL) bilden längst einen festen Bestandteil des Drei-Säulen-Systems. Sie sind ergänzende Bedarfsleistungen für Bezüger von AHV- oder IV-Leistungen und dienen der Existenzsicherung. Lange Zeit waren die EL kaum Gegenstand der politischen Diskussion. Dies hat sich geändert. Denn von 2007 bis 2011 stiegen die EL-Gesamtausgaben von rund 3,2 Milliarden Franken auf beinahe 4,3 Milliarden. Und bereits in wenigen Jahren werden die EL-Ausgaben mehr als 5 Milliarden Franken betragen. Was führte zu dieser Kostenexplosion? Diese Frage musste der Bundesrat gestützt auf diverse parlamentarische Vorstösse beantworten. Im November 2013 legte er

deshalb einen umfassenden Bericht zum EL-System vor.

Drei Kostentreiber identifiziert der Bundesrat. Erstens die demografische Alterung: Sie ist insofern Kostentreiber, als es – trotz konstanter Quote – immer mehr AHV-Bezüger gibt, die Ergänzungsleistungen beanspruchen. Zweitens der Neue Finanzausgleich: Seit dem Neuen Finanzausgleich 2008 liegt der Bundesanteil der EL-Kosten bei 30 Prozent (im Unterschied zu 22 Prozent vorher). Das EL-System muss seither zusätzlich für mehrere hundert Millionen Franken aufkommen. Es handelt sich hierbei also nicht um eine echte Kostensteigerung, sondern um Kostenverlagerungen zulasten der EL-Rechnung. Drittens die neue Pflegefinanzierung: Seit 2011 ist es den Kantonen freigestellt, wie sie die Finanzierung von Heim- und Pflegekosten regeln. Sie können diese Kosten ganz oder teilweise über die EL-Rechnung abwickeln. Die Pflegefinanzierung ist somit ein weiterer unechter Kostentreiber. Durch die freie Regelung der Finanzierung wird in der EL-Rechnung zudem nur noch ein Teil der Heim- und Pflegekosten abgebildet. Die EL-Rechnung büsst damit an Aussagekraft ein.

In seinem Bericht skizziert der Bundesrat zudem, was das EL-System künftig erwartet: Durch die alternde Gesellschaft werden vor allem die Heim- und Pflegekosten sowie die krankheits- und behinderungsbedingten Kosten ansteigen.

Der Bundesrat zeigt sodann verschiedene Reformansätze auf – die der SAV grundsätzlich befürwortet. Zentral ist die Verbesserung der Transparenz und Steuerbarkeit des EL-Systems. Seit der neuen Pflegefinanzierung ist insbesondere der Teil der heim- und pflegebedingten Kosten in der EL-Rechnung intransparent geworden. Weiter gilt es, die Steuerung des Systems zu vereinfachen. Als Verbundaufgabe zwischen Bund und Kantonen ist es zu kompliziert geworden. Faktisch ist die Steuerung bereits geregelt (Existenzsicherung: Bund; heim- und pflegebedingte Kosten sowie krankheits- und behinderungsbedingte Kosten: Kantone). Die Finanzierung der Existenzsicherung fällt allerdings noch gemischt aus und wird in einer einzigen Rechnung abgebildet. Als Steuergrösse wird die EL-Rechnung damit stark relativiert. Es ist deshalb angezeigt, eine vollständige

Entflechtung der Finanzierung zu prüfen. Gleichzeitig könnte eine solche Entflechtung den Betrieb des EL-Systems vereinfachen.

Unbedingt anzustreben ist auch die Beseitigung von Schwelleneffekten und Fehlanreizen. Das Augenmerk muss sich zudem vermehrt auf die Missbrauchsbekämpfung richten. Bis heute fehlt beispielsweise immer noch ein einheitliches Konzept zur Aufdeckung von nicht deklariertem Immobilienbesitz im Ausland.

Ausgehend von einer 2013 überwiesenen Motion der nationalrätlichen Sozialkommission zog der Bundesrat einen möglichen Reformpunkt isoliert vor und eröffnete dazu Anfang 2014 die Vernehmlassung. Die Motion will die anrechenbaren Mietzinsmaxima erhöhen. Eine Anhebung dieser Ma-

xima – die auch dem Wunsch nach regionaler Differenzierung nachkommen soll – wird je nach Ausgestaltung einen erneuten Kostenschub von mehreren Dutzend Millionen Franken nach sich ziehen.

Angesichts des gesamten zu prüfenden Reformpotenzials – nicht zuletzt zu Kosteneinsparungen – ist es schwer nachvollziehbar, weshalb die Mietzinsmaxima isoliert und vorgezogen angehoben werden sollen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband wird seine Überlegungen zu einer notwendigen Reform des EL-Systems rechtzeitig kommunizieren. Fest steht: Mit dem EL-Bericht eröffnete der Bundesrat in der Sozialpolitik eine weitere anspruchsvolle und mehrjährige Reformbaustelle.

BILDUNG, BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG

WEITERBILDUNGSGESETZ: BEDARFSGERECHTE UND EFFIZIENTE WEITERBILDUNGSANGEBOTE ZENTRAL

In der Wintersession 2013 fand im Nationalrat die erste Debatte zu einem eidgenössischen Weiterbildungsgesetz (WeBiG) statt. Der Gesetzgeber möchte damit die letzte identifizierte Lücke in der schweizerischen Bildungsgesetzgebung schliessen: Die Weiterbildung soll in den Schweizer Bildungsraum eingeordnet werden, auch soll der Bund Grundsätze für die Weiterbildung festlegen. Dabei beabsichtigt der Bundesrat, die hauptsächlich privat organisierte und individuell verantwortete Weiterbildung zu stärken. Staatliche Eingriffe sollen nicht im Vordergrund stehen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) hat den Handlungsbedarf für ein Weiterbildungsgesetz immer relativiert. Die Schweiz verfügt über ein gut ausgebautes Bildungssystem und einen gut funktionierenden Weiterbildungsmarkt. Echte Dysfunktionen, die zusätzliches staatliches Handeln erforderlich machen würden, können einzig bei der Zielgruppe der Geringqualifizierten ausgemacht werden. Allerdings gibt es im Weiterbildungsbereich ein wachsendes Bedürfnis nach gesetzgeberischen Massnahmen. Auch die zunehmende Bedeutung der Weiterbildung für die Wirtschaft und die Gesellschaft rechtfertigt eine Optimierung der Rahmenbedingungen bzw. der bisherigen Aktivitäten. Ein Grundsatzgesetz dürfte sich auf die Koordination und Kohärenz des Bildungssystems mithin positiv auswirken und ein einheitliches Begriffsverständnis sowie gemeinsame – über verschiedene Spezialgesetze hinauswirkende – Grundsätze schaffen.

Trotz höchst unterschiedlicher und hoher Erwartungen vonseiten der Weiterbildungskreise gelang es dem Nationalrat, das vom Bundesrat als Rahmengesetz ohne Fördertatbestände konzipierte Gesetz (mit wenigen Ausnahmen) als solches zu erhalten. Die für die Förderung von Qualifikationen wenig zielführenden und für die Arbeitgeber belastenden Vorschläge lehnte er richtigerweise ab. Ebenso verzichtete der Nationalrat darauf, das Gesetz inhaltlich auszuweiten.

Die Debatte im Ständerat dürfte schwieriger verlaufen. Die ständerätliche Bildungskommission unterstützte den Appell des Bundesrats an die Arbeitgeber, wonach sowohl die öffentlichen als



Jürg Zellweger

auch die privaten Arbeitgeber die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter begünstigen sollen. Trotz des Appellcharakters ist nicht sicher, ob daraus nicht doch Rechtspflichten für die Arbeitgeber entstehen. Ordnungspolitisch problematisch ist zudem der Beschluss der Kommission, dass alle Weiterbildungsanbieter (auch private) ihre Leistungen qualitätssichern müssen. Dies könnte zu einem Bürokratieschub im Rahmen von Konferenzen, Kursen, Seminaren oder Privatunterricht führen. Der lebendige und bedarfsorientierte Weiterbildungsmarkt würde dadurch gehemmt.

Die Interventionen des SAV zielen darauf, Rahmenbedingungen zu schaffen, die einen dynamischen Weiterbildungsmarkt ermöglichen. Denn: Um die Kompetenzen der Erwerbsbevölkerung gezielt zu entwickeln, bedarf es kundenorientierter, innovativer und effizienter Weiterbildungsangebote.

LEHRPLAN 21: WICHTIGE HARMONISIERUNG DER VOLKSSCHULE

Die Deutschschweizer Erziehungsdirektoren-Konferenz lancierte im Berichtsjahr eine Konsultation zum Entwurf des Lehrplans 21 und löste damit eine öffentliche Debatte zu den Zielen und Inhalten der Volksschule aus. Der SAV betrieb dabei eine aktive verbandsinterne Meinungsbildung und reichte sodann eine konsolidierte Stellungnahme ein. Die Hauptanliegen der Arbeitgeber sind: die Bildungsziele interkantonale zu harmonisieren, den Bildungs- und Berufswahl-Prozess zu verbessern (Nahtstelle zwischen Volksschule



und Berufsbildung) und die Orientierung an Kompetenzen zu verstärken (Wissen *und* Können).

Um das Projekt «Lehrplan 21» konstruktiv zu unterstützen, unterstrich Präsident Valentin Vogt in einem Gastbeitrag in der Neuen Zürcher Zeitung die Vorzüge einer Harmonisierung der Volksschule – speziell für die Berufsbildung und allgemein für die Arbeitgeber. Ausgehend von der Leitidee einer nachhaltigen Entwicklung erhebt der Lehrplan-Entwurf jedoch ethisch-moralische Ansprüche, die sehr idealistisch und unnötig wirtschaftskritisch ausfallen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband hat denn auch eine Überarbeitung der entsprechenden Teile gefordert. Im Rahmen dieser Folgearbeiten wird er konstruktiv mitwirken. Ziel muss sein, dass die Schüler einen lebenspraktischen Zugang zu Themen rund um Wirtschaft, Produktion und Erwerbsarbeit erhalten.

HÖHERE BERUFSBILDUNG: SUBJEKTORIENTIERTE FINANZIERUNG UND NATIONALER QUALIFIKATIONSRAHMEN

Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation hat die Finanzierung (Beteiligung der öffentlichen Hand) und die Positionierung (Titel, Bekanntheit, Anerkennung im Ausland) der höheren Berufsbildung zu einem prioritären Thema erklärt. Die Vorarbeiten des ehemaligen Bundesamts für Berufsbildung und Technologie werden im Rahmen eines formellen Projekts intensiv fortgeführt. Die Spitzen der Sozialpartner sind sowohl im Projektteam als auch im Steuerungsausschuss des Projekts vertreten.

Bezüglich der Finanzierung der Vorbereitungskurse für die eidgenössischen Prüfungen standen im Berichtsjahr wichtige Weichenstellungen an. Einerseits wird eine deutlich höhere finanzielle Beteiligung der öffentlichen Hand gefordert – andererseits zeigt sich immer mehr, dass die historisch gewachsene kantonale Subventionspraxis im Rahmen der Vorbereitungskurse die Weiterentwicklung dieses Ausbildungsbereichs behindert. Im Zentrum der weiteren Überlegungen stehen nun subjektorientierte Ansätze. Die Unterstützung soll also direkt den Studierenden zugute kommen, die sich für eine eidgenössische Prüfung vorbereiten, und nicht den Kursanbietern. Das hat den Vorteil, dass die öffentliche Hand sich sowohl aus der Gestaltung der Kurse als auch

aus der Wahl der Bildungsanbieter heraushält und diese Entscheide den Studierenden überlässt. So sollte es gelingen, diese gezielter und systematischer zu entlasten als in der Vergangenheit. Zudem werden damit die Flexibilität und die Arbeitsmarktnähe der Bildungsangebote erhalten oder sogar gefördert. Ziel ist es, die entsprechenden Anpassungen per 2017 umzusetzen (Periode «Bildung, Forschung, Innovation» 2017 bis 2020).

Mit Blick auf die Positionierung der Abschlüsse der höheren Berufsbildung zeichnet sich ab, dass diese – richtigerweise – nicht über akademisierte Bildungstitel («Professional Bachelor»), sondern via «Kopenhagen-Prozess» eingeordnet werden. Demnach sollen nationale Qualifikationsrahmen und international verständliche Zusätze zu Zeugnissen und Diplomen die Transparenz und die Vergleichbarkeit der beruflichen Bildung zumindest europaweit verbessern.

NATIONALER QUALIFIKATIONSRAHMEN FÜR BERUFSBILDUNGSABSCHLÜSSE SORGT FÜR TRANSPARENZ

Die Idee eines Qualifikationsrahmens besteht darin, jeden Berufsbildungsabschluss unter Berücksichtigung der erforderlichen Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen und Erfahrungen einem bestimmten Niveau zuzuordnen. Eine zentrale Rolle kommt dabei den definierten Ausbildungszielen in den offiziellen Berufsbildungsdokumenten zu. Jeder Abschluss erhält zudem einen Diplomm Zusatz in den Landessprachen und auf Englisch, der das Niveau des Abschlusses innerhalb des Qualifikationsrahmens erläutert. Dieser Zusatz erlaubt es Arbeitgebern im In- und Ausland, die Kompetenzen von Bewerbern rasch und angemessen einzuschätzen. Da alle europäischen Länder ihre Berufsbildungsabschlüsse in nationale Qualifikationsrahmen eingeordnet haben bzw. beabsichtigen, dies zu tun, werden länderübergreifende Kompetenz-Niveau-Vergleiche möglich sein. Als Übersetzungshilfe zwischen den verschiedenen nationa-

DIE INTERVENTIONEN
DES SCHWEI-
ZERISCHEN ARBEIT-
GEBERVERBANDS
ZIELEN DARAUF,
RAHMENBEDIN-
GUNGEN FÜR EINEN
DYNAMISCHEN
WEITERBILDUNGS-
MARKT ZU SCHAFFEN.

len Qualifikationsrahmen dient ein europäischer Qualifikationsrahmen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband machte sich im Berichtsjahr für einen nationalen Qualifikationsrahmen stark. Erfreulicherweise soll ein solcher ab 2014/2015 implementiert werden. Eine rasche und korrekte Umsetzung ist jedenfalls wichtig. Denn obwohl die Schweizer Berufsbildung als bewährt und erfolgreich gilt, droht sie international unter Druck zu geraten. Sowohl im angelsächsischen als auch im romanischen Raum bestehen Zweifel an der Leistungsfähigkeit eines Systems, das stark auf Praxis und weniger auf reine Theorie setzt. Entsprechend notwendig ist es, die Stärken der dualen Berufsbildung und der höheren Berufsbildung international sichtbar zu machen. Einerseits soll die Anerkennung von Schweizer Berufsbildungsabschlüssen im Ausland die Mobilität von Schweizer Fachkräften fördern. Andererseits wird es angesichts der Internationalisierung der Schweizer Unternehmen immer wichtiger, das hiesige Berufsbildungssystem international nachvollziehbar zu machen.

STAATSEKRETARIAT FÜR BILDUNG, FORSCHUNG UND INNOVATION: DAS ERSTE JAHR

Die Berufsbildung erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen Bund, Kantonen und Verbänden. Allein in der Berufslehre muss der Bund rund 250 Berufe betreuen und zusammen mit den Verbänden weiterentwickeln. Die Wirtschaft investiert jährlich über 5 Milliarden Franken in die Ausbildung von Lernenden. Veränderungen in der Bildungsverwaltung des Bundes sind für sie deshalb sehr relevant. Die vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) gesetzten Rahmenbedingungen werden unter anderem darüber entscheiden, wie sich die Ausbildungs- und Investitionsbereitschaft der Wirtschaft entwickelt.

Das im Berichtsjahr neu geschaffene Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation ist auf Bundesebene für alle Fragen der Bildungs-, Forschungs- und Innovationspolitik zuständig. Es ist aus der Zusammenführung des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie und des Staatssekretariats für Bildung und Forschung entstanden. Nachdem die Besetzung der obersten Leitung dieser wichtigen Verwaltungseinheit (250 Mitarbeitende mit Fördermitteln von rund 4 Milliarden

Franken) turbulent verlaufen war, stellte sich die Frage nach dem Stellenwert der Berufsbildung.

Die erste Fassung des SBFI-Organigramms enttäuschte. Es sah drei Direktionsbereiche vor: Bildung, Hochschulen und Innovation. Die Berufsbildung jedoch war auf dieser Ebene nicht mehr sichtbar. Erst auf der dritten Hierarchiestufe tauchte sie auf. Dies, nachdem die Berufsbildung bisher über ein «eigenes» Bundesamt verfügt hatte und damit einen direkten Draht zum Departementsvorsteher gehabt hatte. Das neue Organigramm irritierte die in der Berufsbildung engagierten Sozialpartner entsprechend. Zumindest sprachlich korrigierte das SBFI deshalb bald nach und taufte einen der Direktionsbereiche in «Berufsbildung und allgemeine Bildung» um.

Anfang 2014 kommunizierte das SBFI erneut auffällige Änderungen: Die Berufsbildung als Ganzes erscheint im Organigramm nicht mehr; dafür schuf das SBFI für die Teilbereiche berufliche Grundbildung und höhere Berufsbildung zwei Gefässe. Und die einst primär zur Fortführung der beruflichen Grundbildung geschaffenen Fachhochschulen sind unter «Hochschulen» subsummiert – dies als Folge des neuen Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetzes.

Die kommenden Jahre werden weisen, ob sich diese Neuorganisation bewährt. Das Berichtsjahr hat jedenfalls gezeigt, dass die Zusammenarbeit mit einer Verwaltung, die im Umbruch steht, herausfordernd ist und sich dadurch strategische Projekte verzögern. Der SAV wird sich aber auch in Zukunft für eine enge und gute Zusammenarbeit mit den Bundes- und Kantonsbehörden sowie mit den Sozialpartnern und weiteren Stakeholdern einsetzen. Denn mit Blick auf die künftigen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt ist es notwendig, die arbeitsmarktorientierte Bildung beständig weiterzuentwickeln.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ

Die Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz ihrer Mitarbeiter zu gewährleisten. Entsprechend finanzieren sie Präventionsmassnahmen im Umfang von 110 Millionen Franken pro Jahr. Die Koordination der verschiedenen Aufgaben und Akteure im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz übernimmt die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (Ekas). Der Schweizerische Arbeitgeberverband ist darin mit beratender Stimme vertreten.

SCHWERPUNKTE IN DER UNFALLPRÄVENTION

Im Berichtsjahr setzte die Ekas folgende Schwerpunkte:

- Sie unterstützte die Sensibilisierungsaktivitäten der Suva und der Kantone im Rahmen der Kampagnen «Sichere Lehrzeit» und «Be smart – work safe» (www.bs-ws.ch). Die Kampagne «Sichere Lehrzeit» beabsichtigt, die Zahl der Unfälle von Lernenden in den nächsten zehn Jahren zu halbieren. Sie richtet sich an Lernende, Vorgesetzte und an die Berufsbildungsszene. Während «Sichere Lehrzeit» vor allem Industrie- und Gewerbebetriebe fokussiert, wendet sich die Kampagne «Be smart – work safe» hauptsächlich an Lernende in Dienstleistungsunternehmen.
- Die Ekas prüfte im Berichtsjahr, ob sie mit der Suva und den Kantonen Leistungsaufträge abschliessen soll. Damit will sie ihre Koordinationsaufgabe wirksamer und effizienter wahrnehmen. Der Ansatz scheint vielversprechend; verschiedene Fragen hinsichtlich eines solchen Modells sind allerdings noch offen.
- Die Ekas führte ihre Kampagne «Prävention im Büro» im Berichtsjahr weiter. «Prävention im Büro» will Dienstleistungsunternehmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sensibilisieren. Das interaktive Online-Tool «Ekas-Box» (www.ekas-box.ch) zeigt dabei unterhaltsam auf, wie sich Sicherheit und Gesundheit im Büro mit einfachen Kniffen verbessern lassen.
- An ihrem Jubiläumssymposium «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Wandel» blickte die Ekas auf 30 Jahre erfolgreiche Präventionsarbeit zurück. Ihren Fokus richtete sie aber



Jürg Zellweger

auch auf die vielgestaltigen Herausforderungen der heutigen Arbeitswelt. Die Tagung ermöglichte zudem einen vertieften Austausch zwischen den verschiedenen Akteuren der Arbeitssicherheit.

- Die Ekas unterstützte 2013 ein Ausbildungskonzept für die Arbeitsinspektoren der Suva und der Kantone. Weiter wurde im Berichtsjahr eine Trägerschaft gegründet, welche die Ausbildung im Bereich Arbeitssicherheit verbessern will. Die Trägerschaft setzt sich zusammen aus der Ekas und den Vollzugsorganen.
- Im Berichtsjahr konnte die Ekas eine beachtliche Zahl branchenspezifischer ASA-Lösungen rezertifizieren. Die Abkürzung «ASA» steht für «Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit». Ist eine Branchenlösung rezertifiziert, so erfüllt sie in punkto Qualität und Aktualität die gesetzlichen Anforderungen. Auch können Rezertifizierungen Fusionen gleichartiger Branchenlösungen anstossen.
- Immer noch sterben in der Schweiz jährlich rund 100 Personen an den Folgen von Asbest – obwohl die Verarbeitung von Asbest seit 1990 verboten ist. Mit einer Kampagne und einem virtuellen und realen Asbesthaus (www.suva.ch/asbesthaus) machte die Suva auf das Problem aufmerksam. Zudem unterstützte sie die betroffenen Branchen u. a. in der Mitarbeiterausbildung. Die Ekas unterstützte diese Aktivitäten.



PSYCHOSOZIALE BELASTUNGEN: VOLLZUGS-SCHWERPUNKT IM GESUNDHEITSSCHUTZ

Gestützt auf nationale und internationale Studien ortet das Staatssekretariat für Wirtschaft bei der Prävention psychosozialer Belastungen Handlungsbedarf. In der Periode 2014 bis 2018 sollen die kantonalen Arbeitsinspektoren bei ihren Betriebskontrollen demnach vermehrt psychosoziale Aspekte berücksichtigen.

Unter psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz versteht man Arbeitsfaktoren, die psychische oder physische Schäden hervorrufen können. Risikofaktoren sind zum Beispiel Zeitdruck, Stress, Mobbing oder Belästigungen. Oftmals liegen die Ursachen für psychosoziale Belastungen in ungünstigen Arbeitsstrukturen. So können fehlende interne Unterstützung, ein geringer Handlungsspielraum oder Arbeitsplatzunsicherheit ernsthaften psychosozialen Stress verursachen.

Präventionsexperten plädieren dafür, psychosozialen Belastungen mit guter Unternehmensführung, Mitarbeiterförderung, sozialer Verantwortung und hoher Arbeitsqualität zuvorzukommen. Gemäss Experten zählt sich ein gutes psychosoziales Risikomanagement für die Unternehmen aus: Sie sind produktiver, steigern ihre Qualität und gelten als attraktiver Arbeitgeber.

Aus Sicht des Schweizerischen Arbeitgeberverbands kann es bei der Prävention psychosozialer Belastungen aber nicht um eine Psychologisierung der Betriebsführung gehen. Die Arbeitsinspektoren sollen nicht in die Unternehmensführung eingreifen. Aufgabe der Inspektoren ist es, die Betriebe für psychosoziale Risiken zu sensibilisieren. Wichtig sind dabei konkrete betriebliche und/oder branchenspezifische Lageanalysen. In ihrer Sensibilisierungsarbeit müssen die Inspektoren zudem behutsam vorgehen. Die Sensibilisierung darf nicht vermutete Probleme auslösen oder bestehende Probleme verschärfen.

Es ist richtig, wenn die Unternehmen ermuntert werden, sich eingehender mit der Prävention von psychosozialen Belastungen zu beschäftigen. Einfache Rezepte im Umgang mit diesem (auch gesellschaftlichen!) Phänomen werden aber kaum rasch gefunden werden. Psychosoziale Belastungen sind multikausal und äussern sich individu-

ell. Ihre Ursachen sind aufwändig zu identifizieren, ihre Auswirkungen noch aufwändiger zu behandeln.

JUGENDARBEITSSCHUTZ UND BERUFSLEHRE: RASCHE RECHTSSICHERHEIT WICHTIG

Aufgrund des schweizweit harmonisierten Schuleintrittsalters werden inskünftig viele Schulabgänger zwischen 15 und 16 Jahre alt sein und damit jünger als bisher eine Lehre antreten. Das schafft eine Gesetzeslücke. Derzeit dürfen Jugendliche unter 16 Jahren nämlich keine als gefährlich eingestuften Tätigkeiten ausüben – selbst wenn eine solche Tätigkeit im Rahmen der Berufslehre vorgesehen ist.

Schätzungsweise die Hälfte aller Lehrberufe ist von dieser Problematik betroffen. Gelingt es nicht, die Gesetzeslücke zu schliessen, so sind einerseits viele Schulabgänger – altersbedingt – in ihrer Lehrstellenwahl eingeschränkt. Andererseits entstehen für die Lehrbetriebe erhebliche Rechtsunsicherheiten. Zudem nimmt der Druck auf diese Betriebe zu, bewegen sie sich doch im Spannungsfeld zwischen der gesellschaftlichen Erwartung, Schulabgänger nahtlos einzustellen, und der Anforderung, gesetzeskonforme Arbeitsverhältnisse zu gewährleisten.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband plädiert dafür, die Alterslimite für die Ausübung «gefährlicher» Tätigkeiten auf 15 Jahre zu senken und gleichzeitig die Schutzmassnahmen während der Berufslehre zu systematisieren und zu verstärken. Diese Massnahmen müssen zusammen mit Spezialisten der Arbeitssicherheit erarbeitet werden und sollten die bisherige Praxis jugendspezifisch ergänzen. Die Berücksichtigung der Massnahmen soll sodann Voraussetzung für eine Ausbildungsbewilligung sein. – Eine Anhörung zum Jugendarbeitsschutz ist für 2014 vorgesehen. Die Gesetzesrevision sollte jedenfalls rasch vorgenommen werden, damit die Situation nicht zuletzt für die Ausbildungsbetriebe bald geklärt ist.

BEI DER PRÄVENTION
PSYCHOSOZIALER
BELASTUNGEN KANN
ES NICHT UM EINE
PSYCHOLOGISIERUNG
DER BETRIEBS-
FÜHRUNG GEHEN.



INTERNATIONALE ARBEITGEBERPOLITIK

INTERNATIONALE ARBEITSORGANISATION

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen für Arbeitsfragen. Sie ist die einzige tripartite internationale Organisation. In ihr vertreten sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus der ganzen Welt (über die jeweiligen nationalen Organisationen) sowie Regierungen. Oberstes Organ der IAO ist die Internationale Arbeitskonferenz (IAK). Der Schweizerische Arbeitgeberverband stellt jedes Jahr die Arbeitgebervertretung für die IAK zusammen.

Die 102. Internationale Arbeitskonferenz, die vom 5. bis 20. Juni 2013 in Genf abgehalten wurde, behandelte die Themen sozialer Dialog, Beschäftigung und Sozialschutz im neuen demografischen Kontext sowie nachhaltige Entwicklung. Parallel dazu konnte der Ausschuss für Normen seine Arbeit in einem normalen Rahmen fortführen.

SOZIALER DIALOG: WIRTSCHAFTLICHER UND SOZIALER FORTSCHRITT

Der soziale Dialog als strategisches Ziel war Gegenstand einer Folgediskussion zur IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung. Diese Form der Diskussion ist indes besonders wichtig, ermöglicht sie doch den Arbeitgebern, dafür zu sorgen, dass die IAO die Bedürfnisse ihrer tripartiten Auftraggeber effizient abdeckt. Die diesjährige Aussprache konnte die Erwartungen nicht ganz erfüllen. Die Debatte entwickelte sich in Richtung einer einfachen, allgemeinen Diskussion. Nichtsdestotrotz stimmte der zuständige Ausschuss gewissen Schlussfolgerungen zu, die den sozialen Dialog verbessern sollten.

Die Schlussfolgerungen formulieren Leitgedanken und Fördermassnahmen für den sozialen Dialog und definieren einen Handlungsrahmen. Dabei wird anerkannt, dass der soziale Dialog ein Mittel ist, um sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt zu erzielen, und dass der Dialog verschieden ausgeprägt sein kann. In den Debatten betonten die Arbeitgeber, dass es wichtig sei, den sozialen Dialog nicht als Selbstzweck zu verstehen, sondern als Werkzeug, das es erlaubt, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und die gesellschaftliche Stabilität zu fördern. In den Augen der Arbeitgeber ist es wichtig, bei der Ausarbeitung von Projekten und Initiativen zur Förderung des sozi-



Alexandre Plassard

alen Dialogs die verschiedenen Formen des Dialogs ganzheitlich zu würdigen.

BESCHÄFTIGUNG ALS SOZIALSCHUTZ

Beschäftigung und Sozialschutz im neuen demografischen Kontext waren Gegenstand einer allgemeinen Diskussion. Laut Schätzungen des Internationalen Arbeitsamts wird die Weltbevölkerung 2050 die Zahl von 9 Milliarden überschreiten. Dies bei einer gleichzeitigen Verdreifachung der Altersklasse 60+, wobei deren Anteil je nach Land und Region variieren kann. Die Diskussion drehte sich hauptsächlich um die Auswirkungen dieser demografischen Veränderung auf die Beschäftigung und auf soziale Fragen. In seinen Schlussfolgerungen erliess der zuständige Ausschuss strategische Empfehlungen zu den Mitteln, die diese Auswirkungen abfedern sollen.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer anerkannten nahezu einstimmig, dass diese Veränderungen weitreichende Konsequenzen auf die erwerbstätige Bevölkerung, auf die Dynamik des Arbeitsmarkts, auf die Beschäftigung, auf die Sozialversicherungssysteme und ganz allgemein auf die wirtschaftliche Entwicklung zeitigen werden. Unstimmigkeiten zwischen den beiden Gruppierungen machten sich allerdings in Bezug auf die Art und Weise bemerkbar, wie diesen Auswirkungen wirkungsvoll begegnet werden soll.

Die Meinungen waren insbesondere geteilt hinsichtlich der Mittel, mit denen die Integration von älteren Arbeitskräften verbessert werden kann, um dem Beschäftigungsrückgang entgegenwirken zu können. Die Gruppe der Arbeitgeber betonte

DIE ARBEITGEBER
BETONTEN, DASS
BESCHÄFTIGUNG DEN
BESTEN SOZIALEN
SCHUTZ DARSTELLT.

dabei, dass Beschäftigung den besten sozialen Schutz darstellt. In seinen Schlussfolgerungen kam der Ausschuss mit den Arbeitgebern überein, dass eine Wirtschaftspolitik zu verfolgen sei, die auf Beschäftigung ausgerichtet ist, das Unternehmertum fördert und ein Umfeld schafft, das Unternehmen begünstigt, die nachhaltig operieren und Kompetenzen fördern. Der Ausschuss empfahl

zudem in Bezug auf die Wirtschaftsmigration eine Politik, die klar geregelt ist und die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts berücksichtigt. Dabei ist es besonders wichtig, ungleich verteilte Kompetenzen auszugleichen. Dazu ist es nötig, die Arbeitsmarktfähigkeit und die Produktivität der Arbeitnehmer anzuhe-

ben und dem «Veralten» von Kompetenzen entgegenzuwirken.

**NACHHALTIGE ENTWICKLUNG UND
GRÜNE ARBEITSPLÄTZE**

Das Thema nachhaltige Entwicklung im Zusammenhang mit «menschenwürdiger» Arbeit und «grünen» Arbeitsplätzen wurde im Rahmen einer allgemeinen Diskussion erörtert. Nach den Ergebnissen, die 2012 an der Konferenz der Vereinten Nationen über nachhaltige Entwicklung in Rio de Janeiro erzielt worden waren, erfolgte diese Debatte für den Internationalen Verband der Arbeitgeber zum richtigen Zeitpunkt. Sie ermöglichte es, die internationalen Diskussionen zu antizipieren, die im Hinblick auf die Entwicklungsziele für die Zeit nach 2015 anstehen.

Der zuständige Ausschuss hatte die Auswirkungen der gegenwärtigen Politik und der aktuellen Problemstellungen im Umweltbereich auf den Arbeitsmarkt untersucht. Eines der zentralen Ziele der Arbeitgeber war es, sich auf einen Ansatz für die Beschäftigung und die Unternehmensgründung stützen zu können, anhand dessen grüne Arbeitsplätze, grüne Unternehmen und eine grüne Wirtschaft aus einer Gesamtperspektive betrachtet werden.

Die Schlussfolgerungen des zuständigen Ausschusses formulieren ein Leitbild «für die Gestaltung des Übergangs zu ökologisch nachhaltigen Wirtschaften und Gesellschaften». Darin werden

die wichtigsten Handlungsbereiche und Massnahmen im Hinblick auf diesen Übergang sowie die diesbezügliche Rolle der Regierungen und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen definiert. Nach Ansicht der Arbeitgeber sollten die Regierungen in erster Linie einen Rahmen liefern, der nachhaltige Unternehmen und das Unternehmertum fördert.

**NORMENAUSSCHUSS:
WIEDERAUFNAHME DER ARBEITEN**

Nach der Krisensituation, in der sich der Ausschuss für Normen anlässlich der IAK 2012 befunden hatte, konnte das Gremium an der Konferenz 2013 zum Glück wieder normal funktionieren.

Dieses Jahr thematisierte der Gesamtbericht der Experten die Kollektivverhandlung im öffentlichen Sektor und speziell die diesbezüglichen IAO-Übereinkommen 151 und 154 mit den dazugehörigen Empfehlungen. In der Debatte haben die Arbeitgeber die Notwendigkeit betont, die Flexibilität anzuerkennen, welche das Übereinkommen 151 den Regierungen im Hinblick auf Kollektivverhandlungen zugesteht – unter Berücksichtigung der länderspezifischen Voraussetzungen. Sie haben zudem unterstrichen, dass die besagten Übereinkommen der Kollektivverhandlung nicht das Primat vor allen anderen Verhandlungsformen einräumen, und erinnerten an den fakultativen Charakter der Kollektivverhandlung.

Die allgemeine Diskussion bot den Arbeitgebern Gelegenheit, ihre grundlegenden Positionen in Bezug auf die Arbeitsnormen deutlich zu machen. Dabei hoben sie hervor, dass es dringend nötig sei, Massnahmen zu prüfen, die erlauben, die Kontrolle der IAO-Normen effizienter und nachhaltiger zu gestalten. Bezugnehmend auf die Diskussion, die im Ausschuss 2012 geführt worden war, erinnerten die Arbeitgeber daran, dass die Schlussfolgerungen des Ausschusses nicht dahingehend interpretiert werden können, dass im Zusammenhang mit dem Übereinkommen 87 ein Konsens hinsichtlich des Streikrechts bestehe.

Der Ausschuss konnte dieses Jahr eine Liste mit 26 an der Konferenz zu behandelnden Ländern verabschieden. Um zu vermeiden, dass die konfliktbeladenen Debatten zum Streikrecht wieder aufflammten, wurde vereinbart, diesen Punkt nicht zu diskutieren, sollte das Thema im Expertenbe-

richt erwähnt sein. Im Anschluss an die Diskussion wurden drei Länder mit einem «Spezialparagrafen» sanktioniert. Die Sanktionen betrafen das Übereinkommen 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts und das Übereinkommen 182 über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit.

BEURTEILUNG DER ARBEITSKONFERENZ

Die wiederholte Diskussion zum sozialen Dialog hinterliess angesichts der Kompromisse, die eingegangen wurden, einen zwiespältigen Eindruck. In den Debatten zu Beschäftigung und Sozialschutz im neuen demografischen Kontext sowie zum Thema nachhaltige Entwicklung und grüne Arbeitsplätze waren zwar erhebliche Meinungsverschiedenheiten zwischen den einzelnen Gruppierungen festzustellen, grössere Konflikte traten allerdings nicht zutage. Der Ausschuss für Normen konnte dieses Jahr wieder normal funktionieren – viele Fragen sind aber noch offen.

RATIFIZIERUNGSPOLITIK DES BUNDES

Der Bundesrat verabschiedete im August 2013 die Botschaft zur Ratifikation des IAO-Übereinkommens 189 über Hausangestellte. Im März 2014 hiess der Ständerat den Entscheid des Bundesrats gut, das Übereinkommen zu ratifizieren. Der Schweizerische Arbeitgeberverband hingegen befürwortet das Ratifizierungsvorhaben nicht. Handelt es sich doch um ein sehr kontroverses Übereinkommen, das nicht wirklich auf tripartite Unterstützung zählen kann.

INTERNATIONALER VERBAND DER ARBEITGEBER

Der Internationale Verband der Arbeitgeber (International Organization of Employers, IOE) ist das weltweit grösste Netzwerk in der Geschäftswelt. Ihm sind nationale Arbeitgeberorganisationen aus 143 Ländern angeschlossen. Seine Rolle besteht darin, auf internationaler Ebene dafür zu sorgen, dass Arbeitgeber in den Bereichen Arbeit und Sozialangelegenheiten auf die bestmöglichen Rahmenbedingungen zurückgreifen können. Der Verband richtet sich prioritär auf die IAO aus. Er legt jedoch Wert darauf, die Arbeiten weiterer internationaler Organisationen zu verfolgen.

BOTSCHAFT AN DIE G-20:

SCHAFFUNG VON ARBEITSPLÄTZEN

Die IOE nahm aktiv an den Beratungen der Sozialpartner teil, die im Rahmen der Vorbereitungsarbeiten zum G-20-Gipfel anberaumt worden waren. Der Gipfel selbst ging im September 2013 in Sankt Petersburg unter dem Vorsitz von Russland über die Bühne. In ihrer Botschaft an die Staatsoberhäupter der G-20 betonte die IOE die Notwendigkeit für die Staaten, die Auswirkungen ihrer Marktregulierungen auf Unternehmen und die Schaffung von Arbeitsplätzen zu überprüfen. Die komplexen und strengen Regelungen im Arbeitsmarktbereich stellen nämlich gerade für KMU ein hohes Hindernis dar. Aus diesem Grund forderte die IOE die Schaffung eines Umfelds, das Unternehmensgründungen begünstigt, das Wachstum dieser Unternehmen fördert und Arbeitsplätze generiert. Zudem ist es angezeigt, Schulungs- und Ausbildungsprogramme ins Leben zu rufen, die es den Arbeitnehmern ermöglichen, jene Qualifikationen zu erwerben, die Unternehmen benötigen, um im Markt erfolgreich bestehen zu können.

UNTERNEHMEN UND MENSCHENRECHTE

Mit Blick auf die Vereinten Nationen begleitete die IOE insbesondere die Aktivitäten der Arbeitsgruppe, die sich mit den Uno-Leitlinien für Unternehmen und Menschenrechte befasst. Die IOE äusserte sich dabei vor allem zum Entwurf einer Gesamtberichtsnorm hinsichtlich dieser Leitlinien.

EUROPÄISCHE TAGUNG

Die Tagung der europäischen Mitglieder der IOE fand im Berichtsjahr auf Einladung des ukrainischen Arbeitgeberverbands in Kiew statt. Zu den Traktanden gehörte u.a. das Thema Ausbildung und Kompetenzen im Zusammenhang mit Beschäftigung. Einen weiteren Diskussionspunkt bildeten die Prioritäten der Arbeitgeber im Rahmen der IAO.

NEUES MITGLIED

Der Generalrat der IOE stimmte im Juni 2013 der Aufnahme der Albanischen Unternehmensvereinigung zu. Ende 2013 waren damit 150 Organisationen aus 143 Ländern in der IOE vertreten.

BIAC UND OECD-AKTIVITÄTEN

Das BIAC (beratendes Komitee für Wirtschafts- und Industriefragen bei der OECD) umfasst Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände der OECD-Mitgliedsländer. Über das Komitee können die nationalen Arbeitgeberverbände die Arbeiten der OECD verfolgen und ihre Positionen in die Organisation einbringen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist Mitglied des BIAC und beteiligt sich in diesem Rahmen vor allem an den Arbeiten des Komitees für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, das die Arbeiten des gleichnamigen Komitees der OECD verfolgt. Der SAV informiert sich ebenfalls über die Aktivitäten des BIAC-Komitees für Bildung. Den von diesem Komitee behandelten Themen kommt mit Blick auf Beschäftigungs- und Arbeitsmarktfragen grosse Wichtigkeit zu.

EMPFEHLUNGEN AN DIE REGIERUNGEN

Im Januar 2013 stellte das BIAC den Botschaftern der Verbindungskommission der OECD Empfehlungen aus Wirtschaftskreisen zu. Ziel der Empfehlungen war es, das Vertrauen in das Wachstum des Privatsektors wiederherzustellen. Denn Wachstum schafft Arbeitsplätze. Das BIAC rief die Staaten dazu auf, Beschäftigungsstrategien zu entwickeln und ein qualitativ hochstehendes Ausbildungswesen anzustreben. Es wiederholte diese Empfehlungen anlässlich des OECD-Ministerratstreffens von Ende Mai 2013.

Gemeinsam mit der IOE übermittelte das BIAC am Treffen der Arbeits- und Finanzminister der G-20 vom Juli 2013 eine Botschaft der Wirtschaftskreise. Darin wies es auf die Wichtigkeit hin, die Starrheit des Arbeitsmarkts und die Arbeitsnebenkosten zu reduzieren. Weiter betonte es die Notwendigkeit, die Mobilität der Arbeitskräfte zu fördern.

Im Rahmen der Arbeiten zur Formulierung einer gemeinsamen Erklärung zur Geschlechtergleichstellung in der Bildung, im Berufsleben und im Unternehmertum, die Ende Mai 2013 vom Ministerrat der OECD verabschiedet wurde, bezog das BIAC zudem Stellung.

GENERALVERSAMMLUNG

Die Generalversammlung des BIAC fand Ende Mai 2013 am Sitz der OECD in Paris statt. Nach dem

statutarischen Teil bot sich die Gelegenheit, das OECD-Projekt für neue Ansätze zur Bewältigung wirtschaftlicher Herausforderungen (NAEC, New Approaches on Economic Challenges) vorzustellen.

BUSINESSEUROPE

Auch 2013 waren die Aktivitäten des europäischen Wirtschaftsdachverbands BusinessEurope von den Auswirkungen der Wirtschaftskrise geprägt. Die von der EU ergriffenen Massnahmen zur Konsolidierung der öffentlichen Haushalte und zur Wiedererlangung der Wettbewerbsfähigkeit tragen aber erfreulicherweise erste Früchte.

Dennoch haben die Krisenstaaten in der EU noch immer mit sehr hohen Arbeitslosenzahlen zu kämpfen. Die Jugendarbeitslosigkeit erreichte in der EU mit durchschnittlich 23,7 Prozent einen neuen Höchststand, wobei in Ländern wie Griechenland und Spanien mittlerweile mehr als die Hälfte aller erwerbsfähigen Jugendlichen ohne Arbeit sind. Deshalb wird in der politischen Debatte die soziale Dimension der Wirtschafts- und Währungsunion vermehrt in den Vordergrund gerückt. Bei den Empfehlungen der EU-Kommission im Rahmen der Reformanstrengungen sollen zudem spezielle Sozialindikatoren berücksichtigt werden.

JUGENDBESCHÄFTIGUNG: AKTIONSRAHMEN DER EUROPÄISCHEN SOZIALPARTNER

Die europäischen Sozialpartner BusinessEurope, Europäischer Verband öffentlicher Arbeitgeber und Unternehmen, Europäische Union des Handwerks und Europäischer Gewerkschaftsbund haben sich ihrerseits auf einen Aktionsrahmen zur Förderung der Jugendbeschäftigung geeinigt, den sie im Juni 2013 beim Europäischen Rat den Staats- und Regierungschefs vorstellten. Dabei wurde die Bedeutung der dualen Berufsbildung zur Förderung der Jugendbeschäftigung mehrfach hervorgehoben. Es wurde aber auch darauf hingewiesen, dass bestehende duale Ausbildungssysteme nicht einfach von anderen Ländern übernommen werden können, sondern an die jeweiligen Bedürfnisse angepasst werden müssen. Dies hatte der Schweizerische Arbeitgeberverband zusammen mit den Arbeitgeberverbänden Deutschlands, Dänemarks, Österreichs und der Niederlande wiederholt betont.

Dieselben Verbände gründeten 2013 unter dem Dach von Businesseurope eine lose Plattform zum Thema «Skilled Youth – Competitive Europe». Über die Plattform sollen die europäischen Arbeitgeberverbände bewährte Methoden der dualen Berufsbildung austauschen. Ziel ist es, Erfahrungen und Erkenntnisse mit Arbeitgeberverbänden und weiteren Kreisen aus EU-Ländern zu teilen, die noch nicht über ein duales Bildungssystem verfügen, aber am Aufbau eines solchen interessiert sind.

In diesem Rahmen beteiligte sich der Schweizerische Arbeitgeberverband sowohl an einer Podiumsdiskussion zum Thema Berufslehren als auch an einem Seminar, «Youth employment, our future, our priority», das von der Europäischen Volkspartei im Europäischen Parlament durchgeführt wurde. Insbesondere die Ergebnisse der dritten Schweizer Kosten-Nutzen-Erhebung der Lehrlingsausbildung aus Sicht der Betriebe stießen dabei auf grosses Interesse.

DIE EUROPÄISCHEN
SOZIALPARTNER
EINIGTEN SICH AUF
EINEN AKTIONS-
RAHMEN ZUR
FÖRDERUNG DER
JUGENDBE-
SCHÄFTIGUNG.

ARBEITGEBER
EMPLOYEUR

ort von
ve

FORMATION • INFORMATION

Communiqué de presse

Contribution majeure de la libre circulation

L'initiative de l'UDC «contre l'immigration» entend saper l'accord actuel sur la libre circulation, de réintroduire un système de contrôle du Centre de recherches pour le marché de l'Université de Bâle, menée sous la direction de l'UDC n'est pas la solution. Premièrement, sur le plan économique et, deuxièmement, sur le plan social.

février prochain, les Suisses se prononceront sur l'initiative. L'UDC souhaite introduire des plafonds à des étrangers en Suisse. Son objectif est que les nouvelles dispositions soient appliquées aux personnes et donc les étrangers d'immigration de masse.

L'Union patronale suisse (FAI) de l'industrie (FAI) de l'industrie a fondé les effets de la libre circulation du FAI arrive à la conclusion que l'accord sur la libre circulation d'étrangers s'explique par le nord de l'UE-17. L'UDC sous l'ancien accord sur la libre circulation.

a pas

DAS ARBEITGEBER

KOMMUNIKATION

Für den Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) ist eine professionelle und zielgruppenorientierte Kommunikation zentral. Die Basis bilden das bestehende Kommunikationskonzept und die von Präsident und Direktor definierten Kommunikationsgrundsätze. Dazu gehören Glaubwürdigkeit, Verlässlichkeit, Transparenz und die Gleichbehandlung der Medien.

Der SAV kommuniziert seine Positionen sowie arbeitgeberrelevante Themen gezielt und effizient – und schärft damit sein Profil gegenüber den Stakeholdern. Er legt Wert darauf, jederzeit gut erreichbar zu sein und Anfragen von Medienschaffenden rasch und kompetent zu beantworten. Bei der Medienarbeit setzt er auf eine starke Personalisierung, die durch den Präsidenten und den Direktor gewährleistet wird. Dies auch mit dem Ziel, der Arbeitgeberpolitik Authentizität zu verleihen und mit den vorhandenen Ressourcen eine optimale Wirkung zu erzielen. Weitere wichtige Kommunikationsinstrumente des SAV sind die Verbandszeitschrift «Schweizer Arbeitgeber», seine Online-Plattformen sowie Medienkonferenzen und Medienmitteilungen.

Im Berichtsjahr erreichte der SAV folgende Ziele:

VERBESSERUNG DER KOMMUNIKATIONS-INSTRUMENTE UND -PROZESSE

- Dieses Ziel wurde erreicht, zumal der SAV seine Kapazitäten im Online-Bereich dank der neuen Kommunikationsmitarbeiterin und Online-Verantwortlichen Mirija Weber stärken konnte. Im Online-Bereich lancierte der SAV einerseits verschiedene neue Instrumente, andererseits verbesserte er die bestehenden Tools. Beides wirkte sich positiv auf die Nutzung der Online-Plattformen aus (siehe Abschnitt «Online-Kommunikation»).
- Die redaktionelle Betreuung sowie die Herstellung der Verbandszeitschrift «Schweizer Arbeitgeber» konnte dank der Einführung eines neuen webbasierten Layout- und Produktionssystems vereinfacht werden. Ausserdem konnte der Verband sein Content-Management dank der Stärkung des Kommunikationsteams und einer besseren internen Koordination optimieren.



René Pfister

EFFIZIENTE MEDIENARBEIT

- Um seine aktuellen Positionen medial abzustützen, führte der SAV auch 2013 zwei grosse Medienkonferenzen durch – die erste im April, die zweite im November. Beide Anlässe erzeugten viel Resonanz. Weitere wichtige Medientermine waren der Arbeitgebtag am 5. Juli sowie die beiden Medienkonferenzen zur «1:12»-Initiative (mit dem Schweizerischen Gewerbeverband am 10. September) und zu den positiven Effekten der Zuwanderung (mit Prof. Dr. George Sheldon am 6. Dezember). Auch diese Anlässe lösten ein beachtliches Echo aus.
- Der SAV erhöhte 2013 die Kadenz seiner Medienmitteilungen. Damit konnte er sich in den Medien vermehrt zu aktuellen Arbeitgeberthemen positionieren. Insgesamt publizierte der SAV im Berichtsjahr elf Medienmitteilungen – zum Teil in Kooperation mit anderen Wirtschaftsverbänden.
- Der Verband baute auch 2013 seinen Kontakt zu den Medien aus und verbesserte damit die Grundlage für seine Medienarbeit. Er vergrösserte sein Netzwerk insbesondere im Bereich der Leit- und AV-Medien – nicht zuletzt dank direkter Kontakte des Präsidenten und des Direktors. Bei gewissen Verlagen und Medien (etwa Regionalzeitungen oder Online-Portale) bleibt der Kontakt ausbaufähig.

DIE ERWEITERUNG
UND OPTIMIERUNG
DER ONLINE-
KOMMUNIKATION
FÜHRTE ZU EINER
SIGNIFIKANTEN
VERBESSERUNG DER
LEISTUNGSKENN-
ZAHLEN DER
SAV-WEBSITE.

HOHE MEDIENPRÄSENZ

- Die Medienpräsenz des SAV und seiner Exponenten konnte 2013 – nach einer Konsolidierungsphase – deutlich verbessert werden. Insbesondere im Printbereich und in Fernsehen und Radio fiel sie bedeutend höher aus als im Vorjahr. Das belegt die jährliche Auswertung des Medien-Monitorings. Gesamthaft erreichte die Präsenz des Verbands und seiner Exponenten mit 1871 Beiträgen respektive Nennungen einen neuen Höchststand (Vorjahr: 1633). Leicht gestiegen ist auch die Medienpräsenz im Tessin und in der Westschweiz, doch hat sie dort nach wie vor Steigerungspotenzial.
- Überdurchschnittlich hoch war die Medienpräsenz im Frühling, im Spätsommer und im November/Dezember. Grund dafür waren neben den Medienkonferenzen des Verbands zweifellos die Auftritte von Präsident Valentin Vogt und Direktor Roland A. Müller bei den Kampagnen gegen die «1:12»-Initiative und die Masseneinwanderungs-Initiative. Roland A. Müller konnte sich im Berichtsjahr zudem in den Medien erfolgreich als neuer Direktor positionieren.

«1:12»- UND MASSEN- EINWANDERUNGS- INITIATIVE

Im Berichtsjahr engagierte sich die Kommunikation schwerpunktartig in den Kampagnen gegen die «1:12»- und die Masseneinwanderungs-Initiative. Der SAV kommunizierte seine Positionen an verschiedenen Medienkonferenzen und über seine übrigen Kommunikationsplattformen. Einen weiteren thematischen Schwerpunkt bildeten die Positionen zur Reform der Altersvorsorge und zur Sanierung der Invalidenversicherung. Akzente setzte der Verband

auch mit einer Studie zum Thema «Frauen in Verwaltungsräten» und mit dem Thema «Verantwortung in der Arbeitgeberpolitik», das Valentin Vogt am Arbeitgebertag erörterte.

ONLINE-KOMMUNIKATION

Der Schweizerische Arbeitgeberverband führte 2013 verschiedene neue Online-Instrumente ein. Zwei Ziele standen dabei im Vordergrund: Erstens galt es, die Online-Kommunikation proaktiver auszurichten und einfache und agile Kommunikationsmittel einzuführen. Zweitens wollte der SAV seine Online-Kommunikation breiter abstützen; damit kann er nicht nur mehr Breitenwirkung erzielen, sondern auch vielfältigere Online-Angebote machen, aus denen die Bezugsgruppen auswählen können.

Konkret führte der SAV im November einen News-Dienst ein, der wichtige Stellungnahmen ad hoc kommuniziert. Dieses News-Flash-Format ergänzt den bestehenden Newsletter, der nach wie vor monatlich erscheint und dabei die wichtigsten aktuellen Meldungen des Verbands zusammenfasst. Der SAV ist zudem seit Januar 2014 auf Twitter aktiv. Twitter unterstützt die schnelle und Push-Kommunikation des SAV. Seit August bietet der Verband auf seiner Website überdies einen RSS-Feed an. Die User können damit alle aktuellen Website-Inhalte (News-Meldungen und Fokus-Beiträge) abonnieren. Der RSS-Dienst ermöglicht zudem, News-Meldungen des SAV in andere Websites einzubinden. Ein entsprechendes Projekt setzte der Verband bereits mit der Industrie- und Handelskammer Thurgau um.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband baute sein Online-Repertoire nicht nur aus, sondern verbesserte auch die bestehenden Plattformen und Tools. Erstens öffnete er seine Website für zusätzlichen Content. Neu finden die User auf der Website alle Medienbeiträge von SAV-Exponenten (Artikel, Interviews). Im Frühsommer 2014 werden zudem die Artikel der Verbandszeitschrift «Schweizer Arbeitgeber» online greifbar sein. Geplant ist die Aufschaltung der Artikel seit dem Magazin-Relaunch im Jahr 2010. Zweitens gestaltet der SAV derzeit den thematischen Bereich seiner Website neu. Die Themenstruktur wird vereinfacht und inhaltlich angereichert. Ziel ist ein übersichtlicher Bereich, der alle relevanten Website-Inhalte thematisch zugänglich macht. Drittens optimierte der SAV seinen Newsletter: Neu ist der Newsletter mobilfähig und verfügt über ein userfreundliches Layout.

Die Erweiterung und Optimierung der Online-Kommunikation führte zu einer signifikanten Verbesserung der Leistungskennzahlen der SAV-Website. Die Zahl der eindeutigen Besucher stieg von 57 482 im Jahr 2012 auf 72 258 an, die Zahl der Besuche erhöhte sich von 78 637 auf 93 185, und die Seitenaufrufe stiegen 2013 auf 228 330 (2012: 214 911).

Ende 2013 hatten 1429 Personen den Newsletter des SAV abonniert (deutsch: 1199, französisch: 230). Im Durchschnitt öffneten rund 30 Prozent der Abonnenten den Newsletter, wovon wiederum rund 30 Prozent Beiträge des Newsletters anklickten und somit auf die Website des SAV gelangten (Click-to-Open-Rate). Die Resultate im Rahmen der News-Service-Evaluation fallen indes praktisch identisch aus. Wichtig zu erwähnen ist, dass sich durch die Einführung des neuen Newsletter-Tools im November auch die metrische Auswertung der Newsletter-Kommunikation geändert hat. Ein Vergleich mit den Vorjahreszahlen ist somit nur bedingt möglich. Zur Evaluation der Online-Kommunikation lässt sich grundsätzlich sagen, dass der SAV die Auswertung stark verfeinert hat. Der Erfolg der verschiedenen Online-Massnahmen ist damit spezifischer und griffiger messbar.

Eine weitere Neuerung in der Online-Kommunikation des SAV ist das umfassende, themenbezogene Monitoring externer Online-Plattformen, das der Verband seit Mitte 2013 vornimmt. Im Fokus steht dabei die Frage, wer sich wo für welche arbeitgeberrelevanten Themen interessiert oder darüber austauscht. Das Monitoring ist für die (Online-)Kommunikation doppelt relevant: Einerseits kann der SAV damit seine (Online-)Kommunikationsziele – auch qualitativ – überprüfen und seine (Online-)Kommunikation entsprechend adjustieren, andererseits kann er über die laufende Beobachtung von Online-Akteuren, -Plattformen und -Themen sein Issues-Management verbessern.

«SCHWEIZER ARBEITGEBER»: ERNEUT MIT GÜTESIEGEL

Der «Schweizer Arbeitgeber», die Zeitschrift des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, berichtet über Unternehmen, Branchen und Verbände und vertieft die Ressortthemen des SAV: Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht, Bildung, Sozialpolitik und Sozialversicherungen sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Die Zeitschrift kommentiert,

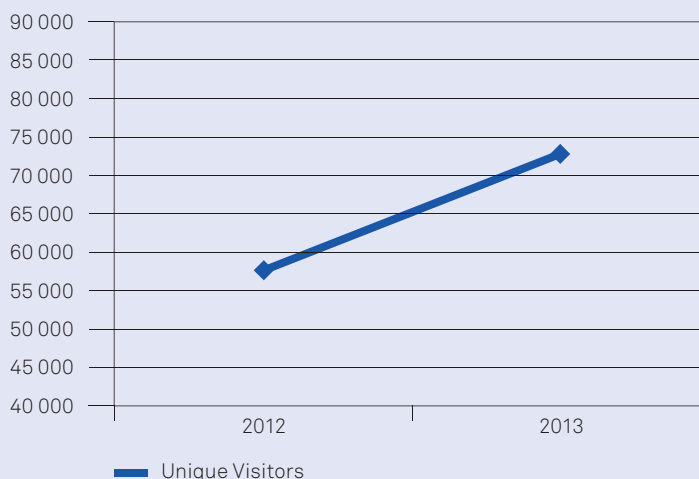
debattiert und bietet Entscheidungsgrundlagen für Verantwortungsträger. Der «Schweizer Arbeitgeber» erscheint zweisprachig (deutsch und französisch) und hat rund 15 000 Leserinnen und Leser. Mehr als die Hälfte gehören der obersten Führungsebene an.

Der SAV publizierte seine Zeitschrift auch im Berichtsjahr zwölfmal. Die durchschnittliche Druckauflage war mit rund 4100 Exemplaren etwas tiefer als im Vorjahr, da die Zahl der Abonnenten erneut zurückging. Die Zahl der von der AG für Werbemittelforschung (Wemf) beglaubigten Auflage lag bei 3534 verbreiteten Exemplaren, 3108 verkauften Exemplaren bzw. 426 Gratisexemplaren. Die Zeitschrift wurde neben den Abonnenten an interessierte Politiker, Verwaltungsstellen und Medien verschickt. Den Rest der Druckauflage setzte der Verband für Belegzwecke und Imagewerbung an Anlässen ein.

Der Umfang des «Schweizer Arbeitgeber» variierte zwischen 64 und 68 Seiten. Von den total 808 Seiten entfielen knapp 60 Seiten auf Inserate und Eigeninserate. Das bezahlte Inseratevolumen war mit einem Nettoumsatz von rund 80 000 Franken im Vergleich zum Vorjahr leicht rückläufig.

Das Budget der Verbandszeitschrift konnte sehr gut eingehalten werden, obwohl die Abonnement-Erlöse tiefer ausfielen als im Vorjahr. Die Kosten für Druckvorstufe, Druck und Versand bewegten sich im budgetierten Rahmen, während die übrige

SAV-Website: Unique Visitors



gen Herstellungskosten reduziert werden konnten. Die Zusammenarbeit mit der Sihldruck AG in den Bereichen Druck, Versand und Abonnement-Verwaltung bewährte sich auch 2013. Auch die Kooperation mit dem Inseratepartner Zürichsee Werbe AG verlief positiv, obwohl das Ziel beim

Umsatz nicht ganz erreicht werden konnte.

IM BERICHTSJAHR

BESCHLOSSEN PRÄSIDENT, DIREKTOR UND KOMMUNIKATIONS-CHEF, DIE KOMMUNIKATIONSSTRATEGIE DES SAV ZU

Der «Schweizer Arbeitgeber» erhielt auch 2013 die Auszeichnung «Q-Publikation» des Verbands Schweizer Medien. Das Gütesiegel bestätigt, dass die Zeitschrift die hohen Qualitätsanforderungen für Fachpublikationen erfüllt und trägt dazu bei, den Titel im Markt für Printmedien zu positionieren.

ÜBERPRÜFEN UND ANZUPASSEN.

NEUAUSRICHTUNG DER KOMMUNIKATION

Im Berichtsjahr beschlossen Präsident, Direktor und Kommunikationschef, die Kommunikationsstrategie des Schweizerischen Arbeitgeberverbands zu überprüfen und anzupassen. Dabei geht es vor allem darum, die Mittel und Ressourcen des Verbands auf die künftigen Herausforderungen abzustimmen. Ende 2013 erarbeitete deshalb ein externer Kommunikationsexperte ein Dachkommunikationskonzept für den SAV. Dieses wurde Anfang 2014 erstmals intern diskutiert und im ersten Quartal 2014 dem Vorstandsausschuss vorgelegt – mit dem Ziel, erste Grundsatzentscheide zu fällen und die Umsetzung des neuen Konzepts einzuleiten.

DER SCHWEIZERISCHE ARBEITGEBERVERBAND

WER WIR SIND

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist die Stimme der schweizerischen Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er organisiert als Spitzenverband der Wirtschaft 41 regionale und 39 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.

Der SAV setzt sich für optimale wirtschaftliche und arbeitgeberpolitische Rahmenbedingungen ein. Er will die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschafts- und Arbeitsstandorts Schweiz verbessern und so die Grundlagen für Wachstum, Beschäftigung, Wohlstand und soziale Sicherheit schaffen.

Der SAV verfolgt seine Ziele im Rahmen einer liberalen und sozialen Marktwirtschaft. Er setzt sich für einen flexiblen Arbeitsmarkt ein, für unternehmerische Freiheit, für den Wettbewerb und für das Leistungsprinzip. Er sieht in einer konstruktiven Sozialpartnerschaft und im sozialen Frieden wichtige Erfolgsfaktoren für die Schweizer Wirtschaft. Ebenso engagiert sich der SAV für eine exzellente Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmenden. Der SAV steht zudem für Sozialsysteme ein, die situationsgerechte Leistungen erbringen, das eigenverantwortliche Handeln unterstützen und finanzierbar sind.

Die zentralen Aktivitäts- und Themenfelder des SAV liegen in den Bereichen Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht, Bildung, Sozialpolitik und Sozialversicherungen sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Auf diesen Gebieten vertritt der SAV die Interessen der Arbeitgeber gegenüber Politik, Verwaltung, Öffentlichkeit sowie weiteren Institutionen und Interessengruppen. Der SAV will arbeitgeberpolitisch relevante Themen frühzeitig aufgreifen und über alle Stufen des politischen Prozesses mitgestalten. Er unterhält deshalb enge Kontakte zu Parlament, Regierung, Verwaltung und Parteien; wirkt in Expertengruppen, ausserparlamentarischen und tripartiten Kommissionen mit; nimmt an allen arbeitgeberrelevanten Vernehmlassungen teil; kommuniziert seine Stellungnahmen und engagiert sich in Volksabstimmungen. Der SAV stützt seine Positionsbezüge auf einen intensiven Meinungsaustausch mit seinen Mitgliedern und arbeitet mit nationalen und internationalen Wirtschaftsorganisationen zusammen.

DER SCHWEIZERISCHE
ARBEITGEBERVER-
BAND SETZT SICH FÜR
OPTIMALE WIRT-
SCHAFTLICHE UND
ARBEITGEBERPOLI-
TISCHE RAHMENBE-
DINGUNGEN EIN.

MITGLIEDER (STAND 1. JANUAR 2014)

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, geschaeftsstelle@hplus.ch

[holzbau schweiz – Verband Schweizer Holzbau-Unternehmungen](#)

Schaffhauserstrasse 315, 8050 Zürich

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

[hotelleriesuisse – Schweizer Hotelier-Verband](#)

Monbijoustrasse 130, Postfach, 3001 Bern

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

[IG DHS Interessengemeinschaft Detailhandel](#)

Postfach 5815, 3001 Bern

T +41 (0)31 313 33 33, F +41 (0)31 313 33 22, www.igdhs.ch, info@igdhs.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

Spitex Verband Schweiz

Sulgenauweg 38, Postfach 1074, 3000 Bern 23

T +41 (0)31 381 22 81, F +41 (0)31 381 22 28, www.spitex.ch, admin@spitex.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

Pfingstweidstrasse 102, Postfach 620, 8037 Zürich

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

Swiss Plastics

Schachenallee 29 C, 5000 Aarau

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

SWISS RETAIL FEDERATION (SRF)

Bahnhofplatz 1, 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

TREUHAND-KAMMER – Schweizerische Kammer der Wirtschaftsprüfer und Steuerexperten

Limmatquai 120, Postfach 1477, 8021 Zürich

T +41 (0)44 267 75 75, F +41 (0)44 267 75 85, www.treuhand-kammer.ch, info@treuhand-kammer.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 Partners, 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

Arbeitgeber-Verband Rorschach und Umgebung

c/o Müller + Eckstein Rechtsanwälte, 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 et d'industrie Fribourg CCIF

Route du Jura 37, Case postale 304, 1701 Fribourg

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

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

Melchnastrasse 1, Postfach 1357, 4901 Langenthal

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

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)58 715 34 45, 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 Leuthard Bau AG, Lagerstrasse 11, 8910 Affoltern am Albis

T +41 (0)44 762 60 48, F +41 (0)44 762 60 41, sekretariat-arbeitgeberverband@leuthard.ag

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, viviane.volken@swisscom.ch

VERBANDSORGANE (STAND 1. JANUAR 2014)

VORSTANDSAUSSCHUSS

Valentin Vogt, Präsident

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

Barend Fruithof, Quästor, AGV Banken – Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz

Charles Bélaz, swiss**staffing**

Roberto Gallina, AITI Associazione Industrie Ticinesi

SR Karin Keller-Sutter, frei gewähltes Mitglied

Klaus Künzli, GastroSuisse

Alfred Leu, Schweizerischer Versicherungsverband (SVV)

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

aNR Werner Messmer, Schweizerischer Baumeisterverband (SBV)

Philip Mosimann, Swissmem – ASM Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie

Elisabeth Zölch Bühner, Convention patronale de l'industrie horlogère suisse

VORSTAND

Daniel Arn, SWISSMECHANIC – Schweizerischer Verband mechanisch-technischer Betriebe

Regula Bachofner, SwissBeton – Fachverband für Schweizer Betonprodukte

Alexander Beck, SWISS RETAIL FEDERATION (SRF)

Fritz Blaser, Ehrenmitglied

Dominik Bürgy, TREUHAND-KAMMER – Schweizerische Kammer der Wirtschaftsprüfer und Steuerexperten

Peter Edelmann, Viscom – Schweizerischer Verband für visuelle Kommunikation

Jean-Luc Favre, UAPG – Union des Associations Patronales Genevoises

Max Fritz, Arbeitgeberverband Schweizerischer Papier-Industrieller (ASPI)

Stefan Gautschi, Swiss Plastics

Dr. Rolf Hartl, Erdöl-Vereinigung (EV)

Dr. Andres Iten, Verband Zürcher Handelsfirmen

Marc R. Jaquet, Arbeitgeberverband Basel

Markus Jordi, Schweizerische Bundesbahnen SBB

Jasmine Jost, Allpura – Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen

Dr. Christoph Juen, hotelleriesuisse

Max Kaspar, Arbeitgeberverband Schweizer Bindemittel-Produzenten

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

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, frei gewähltes Mitglied
Philipp Moersen, Schweizer Brauerei-Verband SBV
Giulio Pè, Schweizer Buchhändler- und Verleger-Verband (SBVV)
NR Dr. Gerhard Pfister, Verband Schweizerischer Privatschulen (VSP)
Martin Reichle, Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen
Dr. Hanspeter Rentsch, Convention patronale de l'industrie horlogère suisse
Dr. Guido Richterich, Ehrenmitglied
Hans Rupli, holzbau schweiz – Verband Schweizer Holzbau-Unternehmungen
NR Peter Schilliger, suissetec – Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband
Martin Schoop, Aargauische Industrie- und Handelskammer
André Jean Six, TVS Textilverband Schweiz
Albert P. Stäheli, Verband SCHWEIZER MEDIEN
Dr. Rudolf Stämpfli, Ehrenmitglied
François Thoenen, Swiss Cigarette
Dr. Claude Thomann, Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen
Dr. Andrew Walo, Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz
Lukas Weibel, möbelschweiz – Verband Schweizer Möbelindustrie
Dr. Hans C. Werner, Swisscom (Schweiz) AG
Kurt Wicki, Verband Schweizerischer Versicherungsbroker SIBA
Hans Winzenried, Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs- Unternehmen (VSSU)

REVISOREN

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

GESCHÄFTSSTELLE (STAND 1. MAI 2014)

Gesamtleitung

[Prof. Dr. Roland A. Müller](#), Direktor

Stab

[Ruth Derrer Balladore](#), Senior Consultant

[Christian Maduz](#), Wissenschaftlicher Mitarbeiter/Projektleiter Direktion

[Berta Stüssi](#), Direktionsassistentin, Leitung Back Office/Finanzen/Personal

Ressort Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht

[Daniella Lützel Schwab](#), Mitglied der Geschäftsleitung

[Dr. Philipp C. Bauer](#), Bereichsleiter Wirtschaft und Arbeitsmarkt

Ressort Bildung und berufliche Aus- und Weiterbildung

Ressort Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

[Jürg Zellweger](#), Mitglied der Geschäftsleitung

Ressort Sozialpolitik und Sozialversicherungen

[Martin Kaiser](#), Mitglied der Geschäftsleitung

Ressort Internationale Arbeitgeberpolitik/«Employeur Suisse»

[Alexandre Plassard](#), Mitglied der Geschäftsleitung, Redaktor «Employeur Suisse»

[Hélène Kündig-Etienne](#), Assistentin Redaktion «Employeur Suisse»

Ressort Kommunikation/«Schweizer Arbeitgeber»

[René Pfister](#), Mitglied der Geschäftsleitung, Kommunikationschef und Chefredaktor «Schweizer Arbeitgeber»

[Daniela Baumann](#), Redaktorin «Schweizer Arbeitgeber»

[Mirija Weber](#), Verantwortliche Online-Kommunikation

Back Office/Administration

[Astrid Egger](#), Buchhaltung

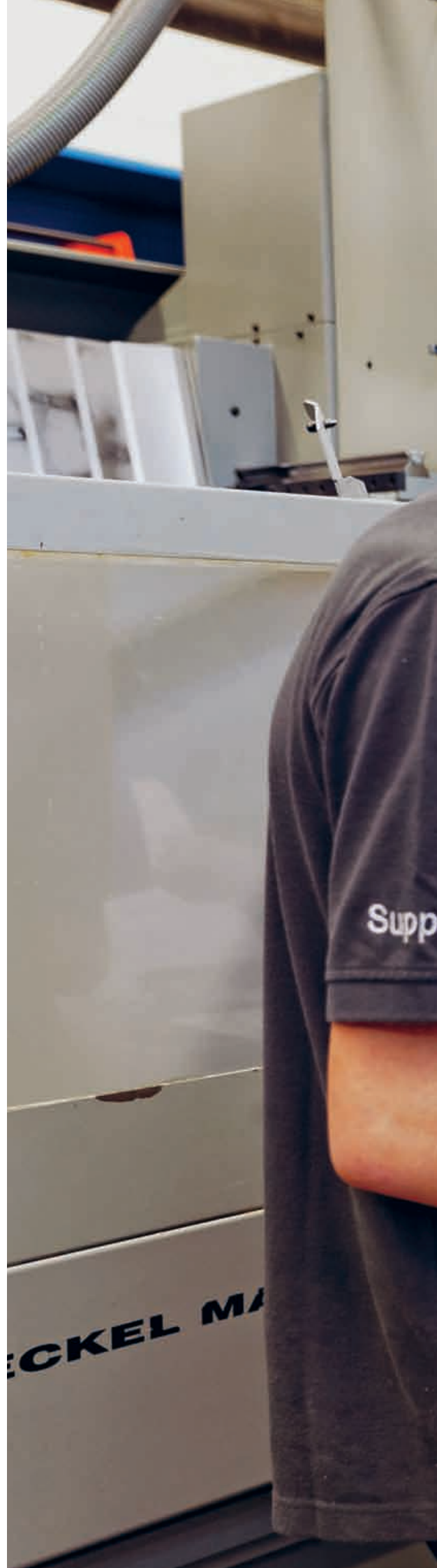
[Sabine Maeder](#), Assistentin

[Margaret Secli](#), Administration

[Katharina Singh](#), Telefon/Empfang/Administration

GREMIEN, IN DENEN DER SAV MITWIRKT (STAND 1. MÄRZ 2014)

- Advisory Committee on Vocational Training (European Commission) (Jürg Zellweger)
- Eidg. AHV-/IV-Kommission (finanzmathematischer Ausschuss und IV-Ausschuss) (Martin Kaiser)
- AHV-Ausgleichsfonds: Verwaltungsrat und Verwaltungsratsausschuss (Thomas Daum)
- Internationaler Verband der Arbeitgeber (Alexandre Plassard)
- Internationale Arbeitsorganisation (Alexandre Plassard)
- Aufsichtskommission des Ausgleichsfonds der ALV (inkl. Subkommission Finanzen) (Roland A. Müller)
- Eidg. Arbeitskommission (Daniella Lützelshwab)
- Schweizerischer Trägerverein für Berufs- und höhere Fachprüfungen in Human Resources (HRSE) (Jürg Zellweger)
- Businesseurope: Council of Presidents (Valentin Vogt)
- Businesseurope: Executive Committee (Roland A. Müller)
- Businesseurope: Social Affairs Committee (Ruth Derrer Balladore)
- Business and Industry Advisory Committee to the OECD (Alexandre Plassard)
- Verein Compasso – Berufliche Eingliederung: Vizepräsidium (Martin Kaiser)
- Think-Tank FER (Gesundheitliche Früherkennung und berufliche Reintegration) (Martin Kaiser)
- Eidg. tripartite Kommission für die flankierenden Massnahmen (Roland A. Müller)
- Eidg. Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (Ekas) (Jürg Zellweger)
- Eidg. Berufsbildungskommission (Jürg Zellweger)
- Eidg. BVG-Kommission (Martin Kaiser)
- Auffangeinrichtung BVG: Stiftungsrat, Stiftungsratsausschuss und Anlageausschuss (Martin Kaiser)
- BVG: Stiftungsrat des Sicherheitsfonds BVG (Martin Kaiser)
- Efta-Konsultativausschuss (Ruth Derrer Balladore)
- Eidg. Kommission für Frauenfragen (Ruth Derrer Balladore)
- Eidg. tripartite Kommission für die IAO-Angelegenheiten (Alexandre Plassard)
- Verein Jugend und Wirtschaft – Vizepräsidium (Jürg Zellweger)
- Interessengemeinschaft kaufmännische Grundbildung IGKG Schweiz – Vizepräsidium (Jürg Zellweger)
- Schweizerisches Kompetenzzentrum für Menschenrechte (Alexandre Plassard)
- Eidg. Kommission für Migrationsfragen (Ruth Derrer Balladore)
- Eidg. Kommission zur Beratung des Nationalen Kontaktpunktes für die OECD-Leitsätze (Alexandre Plassard)
- Expertengruppe Sozialstatistik (Martin Kaiser)
- Suva-Verwaltungsrat und Verwaltungsratsausschuss (Thomas Daum)
- Ersatzkasse UVG: Stiftungsrat (Martin Kaiser)
- Eidg. Kommission für Wirtschaftspolitik (Roland A. Müller)
- Expertengruppe Wirtschaftsstatistik (Jürg Zellweger)
- Kommission zivile und militärische Ausbildung der Schweizerischen Armee (KZMA) (Jürg Zellweger)



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

Büro Lausanne:
47, Avenue d'Ouchy | 1006 Lausanne
T +41 (0)21 613 35 71 | Direktwahl +41 (0)21 613 36 85