

2018



1	EDITORIAL
2	IM INTERVIEW: BUNDESRÄTIN KARIN KELLER-SUTTER
8	SCHWERPUNKT: DER STEINIGE WEG ZU EINEM INSTITUTIONELLEN RAHMENABKOMMEN
10	WAS DIE ARBEITGEBER 2018 BEWEGTE
13	ARBEITSMARKT
18	BILDUNG
23	SOZIALPOLITIK
28	INTERNATIONALES
31	KOMMUNIKATION
34	ARBEITGEBERTAG 2018
36	DAS ARBEITGEBERJAHR 2018 IN ZAHLEN
38	MITGLIEDERVERZEICHNIS
41	VORSTANDSAUSSCHUSS
42	VORSTAND
44	GESCHÄFTSSTELLE
46	MANDATE

BEBILDERUNG

Die Schweizer Berufsbildung sucht weltweit ihresgleichen. Das bestätigen jährlich diverse ausländische Delegationen, die sich von unserer beruflichen Grundbildung inspirieren lassen. Mit dem Plädoyer für eine berufliche Ausbildung mit den zwei Lernorten Berufsschule und Ausbildungsbetrieb anerkennt der Bund die hohe Ausbildungskompetenz und Vorbildfunktion der Arbeitgeber.

Die Bilderseiten in diesem Jahresbericht porträtieren junge Nachwuchsfachkräfte, die anlässlich der SwissSkills vom 12. bis 16. September 2018 in Bern Herzblut für ihr Metier gezeigt und dank der medialen Begleitung beste Werbung für die Berufsbildung gemacht haben. An der grössten Berufsshow der Welt konnten sich die Besucher – darunter über 64 000 Schüler im Berufswahlalter – auf 100 000 Quadratmetern über 135 Lehrberufe informieren und anlässlich der Berufsmeisterschaften 75 Grundberufe in Aktion erleben. Dieser Jahresbericht zeigt junge Berufsleute, die ihre drei- oder vierjährige Lehre mit dem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) abgeschlossen haben. Dieses offiziell anerkannte Zeugnis ermöglicht den Nachwuchsfachkräften, in den Schweizer Arbeitsmarkt einzutreten. Die nationalen Berufsmeisterschaften konnten dank der Unterstützung der Stiftung SwissSkills, die der Schweizerische Arbeitgeberverband mitträgt, realisiert werden.

Umschlag: Malt die Zukunft der Schweiz: Eine SwissSkills-Teilnehmerin mit Lehrberuf Maler/in EFZ lässt das Bundeshaus Form annehmen.

EDITORIAL

Geschätzte Mitgliederorganisationen
Sehr geehrte Damen und Herren

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

Die Beziehungen der Schweiz zur Europäischen Union sind nicht erst seit dem Berichtsjahr 2018 ein Thema, das die Arbeitgeber stark beschäftigt. Kurz vor Jahresende hat der Bundesrat das Ergebnis der mehrjährigen Verhandlungen über das Institutionelle Rahmenabkommen präsentiert und eine innenpolitische Debatte angestossen. Für die Arbeitgeber ist klar: Ein freier und geregelter Marktzugang zu unserer wichtigsten Handelspartnerin ist von allerhöchster Bedeutung. Gleichwohl stehen die bilateralen Beziehungen mit der EU an einem Scheideweg. Sie bedürfen der Weiterentwicklung, sollen sie erfolgreich fortgeführt werden. Um eine innenpolitische Mehrheit zu finden, müssen die politischen Kräfte in unserem Land die offenen Streitpunkte ausräumen. Nur ein breit getragenes und ausgewogenes Ergebnis kann vor dem Schweizer Stimmvolk bestehen.

Auch der Schweizer Arbeitsmarkt steht vor einem grossen Wandel. Die anstehende Pensionierungswelle der Babyboomer führt dazu, dass in zehn Jahren eine halbe Million Vollzeitstellen unbesetzt bleiben. Wie sich der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften in der Schweiz künftig decken lässt, wird damit zur Gretchenfrage. Die Arbeitgeber können nicht allein auf die Zuwanderung hoffen. Vielmehr richten sie ihr Augenmerk darauf, die inländischen Arbeitsressourcen besser zu nutzen. Auch deshalb haben sie sich im vergangenen Jahr für bessere Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie starkgemacht. Damit sollen besonders die oft gut qualifizierten Mütter ihre Arbeitspensen erhöhen können. Zudem haben sich die Arbeitgeber mit «Check your Chance» gegen die Jugendarbeitslosigkeit und mit dem Netzwerk Compasso für die berufliche Eingliederung von Arbeitnehmenden mit gesundheitlicher Beeinträchtigung engagiert.

In der Altersvorsorge führt der Austritt der geburtenstarken Jahrgänge aus dem Arbeitsmarkt zusammen mit der steigenden Lebenserwartung dazu, dass sich in der AHV ein Milliardenloch öffnet. Um die AHV aus den roten Zahlen zu führen, sieht der Bundesrat in der neuen Reform AHV21 eine massive Zusatzfinanzierung vor. Die Angleichung des Rentenalters auf 65 Jahre steht als strukturelle Massnahme allein auf weiter Flur. Wegen verschiedener abfedernder Ausgleichsmassnahmen sorgt sie aber kaum für Entlastung. Neben Zusatzfinanzierungen sind strukturelle Massnahmen indes unerlässlich, um die Renten für Jung und Alt nachhaltig zu sichern. Die Arbeitgeber werden sich weiterhin für eine nachhaltig finanzierte Altersvorsorge und einen funktionierenden Arbeitsmarkt einsetzen.

Schöne Momente haben die Arbeitgeber im Berichtsjahr an den SwissSkills 2018 erlebt, die einen einzigartigen Einblick in die Welt der Schweizer Berufsbildung ermöglicht haben. Auch die Wahl unseres langjährigen Vorstandsmitglieds Karin Keller-Sutter in den Bundesrat hat die Arbeitgeber mit grosser Freude erfüllt. Ein exklusives Interview, in dem sie auf ihre Zeit im Verband zurückblickt, sowie zahlreiche Beiträge, Zahlen und Bilder zum vergangenen Jahr präsentieren die Arbeitgeber in diesem Jahresbericht 2018. Wir danken für Ihr Interesse und wünschen eine spannende Lektüre.

Valentin Vogt
Präsident

Roland A. Müller
Direktor

“

Es ist für einen Dachverband bereichernd, die Landesteile einzubinden. Der im Jahr 2014 gefällte Entschluss zum Aufbau einer «Antenne romande» war absolut richtig.



KARIN KELLER-SUTTER

«DER SAV IST GLAUBWÜRDIGER UND RELEVANTER GEWORDEN»

Bis zu ihrer Wahl in den Bundesrat hat Karin Keller-Sutter über sechs Jahre lang die Arbeitgeberpolitik im Vorstandsausschuss des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV) mitgestaltet. In einer Rückblende spricht sie über Erfolge und Flops beim Dachverband, räsoniert über den Politbetrieb und unterstreicht, wie zentral glaubwürdige sowie verlässliche Arbeitgeber für ein Fortkommen in der Schweiz sind.

Frau Keller-Sutter, Sie waren vom September 2012 bis zu Ihrer Wahl zur Bundesrätin im Dezember 2018 Mitglied des Vorstandsausschusses des SAV. Was wird Ihnen davon in Erinnerung bleiben?

Haften bleiben weniger einzelne Anekdoten als vielmehr die positive Gesprächskultur in diesem Gremium. Es war immer sehr erhellend, wenn eine Sachfrage aus verschiedensten Blickwinkeln untersucht wurde, sei es aus Sicht einer Branche, Region oder – wie in meinem Fall – eher aus einer politischen Warte. Gerade weil immer um der Sache verpflichtete Lösungen gerungen wurde, waren harte Diskussionen möglich, die aber immer sachlich und fair waren. So blieben auch keine Narben zurück.

In Ihre Zeit beim SAV fielen zentrale wirtschaftspolitische Vorlagen, darunter die Masseneinwanderungsinitiative und die Altersvorsorge 2020. Wie hat der SAV, der an vorderster Front aktiv war, aus der Rückschau agiert?

In der Altersvorsorge 2020 war ich vollständig einverstanden mit dem Kurs des SAV. In der Masseneinwanderungsinitiative favorisierte ich hingegen eine andere Piste, die ich für mehrheitsfähiger hielt. In den vielen intensiven Diskussionen konnten wir aber immer eine Position erarbeiten, der wir uns – vielleicht mit Abstrichen – anschliessen konnten. Ich hatte deshalb nie den Eindruck, dass am Schluss noch etwas Unverarbeitetes zurückblieb. Dabei half sicherlich, dass sich – wie in der Politik – Mehr- und Minderheiten auch in einem solchen Gremium immer wieder abwechseln.

In der Altersvorsorge 2020 konnte aber der «Röschtigrahen» bis zur Volksabstimmung nicht zugeschüttet werden.

In der Tat waren die Sensibilitäten in der Romandie in dieser Frage teilweise anders. Es ist für einen Dachverband mit gesamtschweizerischem Anspruch aber bereichernd, die verschiedenen Landesteile zu verstehen und einzubinden. Darum war auch der im Jahr 2014 gefällte SAV-Entschluss zum Aufbau einer «Antenne romande» absolut richtig. Die Legitimität des SAV ist dadurch gewachsen.

Wenn ein Dachverband nicht mit einer Stimme spricht, sendet er doch zwiespältige Signale aus.

Ja, das ist natürlich eine Aufforderung zum Tanz. Sobald Flügelkämpfe sichtbar werden, muss man mit Instrumentalisierungen von verschiedenen Seiten rechnen. Es braucht darum die Einsicht aller, dass es besser ist, die Reihen geschlossen zu halten und sich gar nicht erst auf solche Spiele einzulassen.

Welche Bilanz ziehen Sie aus Ihrer Verbandsarbeit beim SAV? Was ist besonders gelungen?

Trotz schwieriger Diskussionen konnten wir besonders bei der Masseneinwanderungsinitiative eine ausgewogene, für die Arbeitgeber verkraftbare und in den eigenen Reihen gut abgestützte Lösung finden. Mit der inzwischen eingeführten Stellenmeldepflicht bleiben zugleich die Bilateralen Verträge gewahrt.

Der SAV hat in der zweiten Säule jetzt die wichtige und verantwortungsvolle Aufgabe, mit den Gewerkschaften Lösungen zu finden, hinter die sich das Parlament stellen kann.

**PERSÖNLICH:
KARIN KELLER-SUTTER**

- **Dabei können Sie am besten abschalten:** Bei Spaziergängen, gerne frühmorgens im Wald, gerne mit meinem Ehemann.
- **Das fehlt nie in Ihrem Kühlschrank:** Cola Zero.
- **Diesen Film haben Sie zuletzt gesehen:** «Mission: Impossible – Fallout».
- **Das wäre ein reizvolles Abenteuer:** Eine Atlantiküberfahrt nach New York.
- **Ihr Ratschlag an die junge Generation:** Etwas wagen, seine Chancen erkennen und nutzen.
- **Darüber können Sie lachen:** Über britischen Humor.
- **Das macht Sie rasend:** Beim Autofahren kann ich die Geduld verlieren.
- **Ihr letzter Glücksmoment:** Jeder Tag hält einen glücklichen Augenblick bereit, wenn man ihn sehen will – zum Beispiel beim abendlichen Blick aus dem Fenster des Bundesratsbüros.

Und wo ist der Erfolg ausgeblieben?

Eine grosse Baustelle bleibt die Altersvorsorge. Hier kommt dem SAV, der im Unterschied zu anderen Organisationen nicht nur ein Wirtschaftsverband, sondern zugleich ein Sozialpartner ist, eine Schlüsselrolle zu. So hat der SAV in der zweiten Säule jetzt die wichtige und verantwortungsvolle Aufgabe, zusammen mit den Gewerkschaften eine Lösung zu finden, hinter die sich das Parlament stellen kann. Ich habe im SAV immer die Auffassung vertreten, dass eine schlanke, etappierte Reform unter Federführung der Sozialpartner die besten Erfolgsaussichten hat. Neben dem SAV ist aber auch die Politik in der Pflicht, echten Reformwillen zu beweisen.

Wie stark wird denn der SAV nach Ihrer Einschätzung die jetzige Reform in der Altersvorsorge mitprägen?

In der ersten Säule ist jetzt wieder der Bundesrat am Zug. Hier kann der SAV vor allem mit seinen fundierten Analysen einen wichtigen Beitrag zu einer Stabilisierung der AHV leisten. Persönlich und auch nach dem Studium der Vox-Analysen habe ich weiterhin den Eindruck, dass die damalige Reform ohne das «Rentenzuckerli» von 70 Franken im September 2017 an der Urne nicht gescheitert wäre. Zur – auch beim SAV unbestrittenen – sozialen Abfederung hätte es zweifellos Instrumente ohne Giesskanne gegeben, mit denen die Renten der tiefen Einkommensbezüger zielgerichtet hätten aufgebessert werden können. In der zweiten Säule hat der Bundesrat diesmal den Sozialpartnern den Vortritt gelassen. Ich hoffe sehr, dass wir mit der bewährten schweizerischen Sozialpartnerschaft zu einer klugen und breit abgestützten Lösung kommen.

Nach den Nationalratswahlen im Herbst beginnt die 51. Legislaturperiode. Wo soll der SAV dann seine Prioritäten setzen?

Die drei Säulen der Arbeitgeberpolitik werden zweifellos auch in der nächsten Legislatur gleich wichtig bleiben. Aller-

dings wird der Handlungsdruck in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik wohl noch zunehmen. Daneben würde ich es sehr begrüssen, wenn der SAV-Präsident das Engagement zur Förderung der Frauen in der Wirtschaft aufrechterhalten und bei seinen Mitgliedern das Bewusstsein für Frauenkarrieren weiter schärfen würde. Besondere Aufmerksamkeit verdient zudem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Im Gegensatz zu vielen Kantonen hat sich der SAV für eine nochmalige Verlängerung des Bundesprogramms zur Förderung familienergänzender Angebote der Kinderbetreuung ausgesprochen.

Das ist gut und richtig, denn mit den vielfach gut ausgebildeten Müttern liegt einiges Potenzial brach. Nach meiner Ansicht könnte man aber noch mehr tun. Deshalb habe ich die Schirmherrschaft für eine parteiübergreifende Allianz übernommen, die zusammen mit Kantonen, Städten und Gemeinden Leuchtturm-Projekte anstossen soll.

So willkommen solche Initiativen auch sind, die Finanzierung der Kinderbetreuung wird eine Gretchenfrage bleiben.

Das ist so, zumal die Mittel der Kantone begrenzt sind. Vergessen Sie aber nicht, dass sich der Fachkräftemangel wegen der demografischen Entwicklung in der Schweiz und in anderen Ländern in den nächsten Jahren ganz markant akzentuieren wird. Darum wird sich der internationale Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte verschärfen. In diesem Umfeld müssen sich die Unternehmer verstärkt überlegen, wie sie als Arbeitgeber attraktiv bleiben, und ob sie dafür zum Beispiel die familienexterne Kinderbetreuung mitorganisieren oder vermehrt Teilzeitmodelle anbieten wollen.

Wo und wie machen Sie in Ihrem beruflichen Alltag explizit Politik für die Frauen?



Der Staat muss für dieselben Startchancen und denselben Zugang zu Bildung – unabhängig von Herkunft und Geschlecht – sorgen, sodass die Menschen selbstbestimmt ihre Talente entwickeln und ihren Platz in der Gesellschaft finden können. Auf der Grundlage einer so verstandenen Chancengleichheit setze ich mich überzeugt für eine intensive Unterstützung von Frauenkarrieren ein. Zusätzlich braucht es nach meinen Erfahrungen unbedingt eine spezifische Struktur zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ohne die Frauenkarrieren gerade für berufstätige Mütter nur schwer gelingen. Die grössten Karrierekiller für Mütter sind nun einmal Erwerbsunterbrüche. Hinderlich sein mögen ausserdem veränderte Lebensentwürfe oder mangelnder Ehrgeiz, der in unserer Wohlstandsgesellschaft verloren zu gehen droht.

Braucht es zwingend die Perspektive der Frau, um Frauenanliegen gerecht zu werden?

Davon bin ich überzeugt. Frauen leisten sehr viel für die Gesellschaft, sei es in der Erwerbs- oder in der Familienarbeit. Dieser Einsatz für die Allgemeinheit muss sich in der Verantwortung spiegeln, die Frauen übertragen wird. Dadurch wird zudem eine breite Identifikation in den Gremien verbessert. All dies soll sich im Bundesrat genauso abbilden wie in einem Wirtschaftsverband, der sich beispielsweise zu Frauenkarrieren äussert. Insofern hoffe ich natürlich, dass der Frauenanteil im SAV nach meinem Rücktritt wieder zunimmt, zumal ich als damalige Präsidentin des Detailhandelsverbands eine Branche mit einem ausserordentlich hohen Frauenanteil vertreten habe.

Wenden wir uns nun dem politischen Handwerk zu. Ihnen wird nachgesagt, dass Sie während der Sessionen nicht oft an Lobbyveranstaltungen anzutreffen waren. Wie können Interessengruppen ihre legitimen Anliegen am besten einfließen lassen?

Die drei Säulen der Arbeitgeberpolitik werden in der nächsten Legislatur gleich wichtig bleiben. Der Handlungsdruck in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik wird allerdings wohl noch zunehmen.



Bei jeder Art von politischer Arbeit steht die Glaubwürdigkeit zuoberst. Und nur einer aufrichtigen Person werden im politischen Umfeld der nötige Respekt und das Vertrauen entgegengebracht. Hier hat sich der SAV mit dem jetzigen Präsidenten an der Spitze sehr entwickelt. Die Vertreter des Dachverbands haben sich stärker eingebracht und sind mit klaren, nicht bloss auf Partikularinteressen beruhenden Positionen zu einer unentbehrlichen Stimme der Wirtschaft geworden. So ist der SAV – nicht immer zur Freude von allen – glaubwürdiger und relevanter geworden.

Doch man kann im politischen Konzert auch zu laut und zu offensiv werden.

Sicher. Deshalb ist es ganz wichtig zu spüren, wann die Verbandsarbeit getan ist

und das Primat der Politik gilt. Das Parlament lässt sich nicht gerne reinreden. Es braucht also viel Fingerspitzengefühl.

Stellen Sie eine Verschiebung der Lobbyarbeit in den parlamentarischen Prozess fest?

Nach meiner Erfahrung muss man in allen Etappen präsent und im Austausch bleiben. Diese Art der Vertrauensarbeit ist eine Knochenarbeit, um die übrigens auch der Bundesrat nicht herumkommt. Ich rate davon ab, primär die öffentliche Bühne zu suchen.

Trotzdem wird man als Beobachter den Eindruck nicht los, dass Politmarketing und Präsenz in den Massenmedien wichtiger sind als seriöse Sachpolitik in den Kommissionszimmern abseits der Scheinwerfer.

Es ist ganz wichtig zu spüren, wann die Verbandsarbeit getan ist und das Primat der Politik gilt.

Es ist in der Tat so, dass in der modernen Mediendemokratie oft Themen aufgeschaukelt werden, die mit den echten Sorgen der Menschen in unserem Land wenig zu tun haben. Die grossen Probleme wie Altersvorsorge oder Gesundheitswesen, die in Sorgenbarometern ganz oben stehen, sind leider so komplex, dass sie in der medialen Darstellung nicht immer einfach vermittelt werden können.

Oder sie werden wie beim Rahmenabkommen als Wahlkampfthema missbraucht.

Das ist vielleicht in einem Wahljahr nicht ganz auszuschliessen. Immerhin ist das Verhältnis zur EU eine Schicksalsfrage für unser Land. Ich bin aber zuversichtlich, dass sich die Sozialpartner ihrer Verantwortung bewusst sind und sich nach einer Phase der Irritation wieder verständigen. Der Fortbestand der Bilateralen Verträge kann nur dann in einer Volksabstimmung gesichert werden, wenn jene Parteien, die immer für diesen Weg eingestanden sind, und die Sozialpartner am selben Strick ziehen.

Wechseln wir zu Ihrem besonderen Bezug zur Sprache. Sie sind ausgebildete Konferenz-Dolmetscherin und sassen während einiger Zeit im Verwaltungsrat eines traditionsreichen Schweizer Medienhauses. Wie wichtig ist die Sprache in der Politik?

Es ist essenziell, dass man im Dialog klar machen kann, was man denkt. Umgekehrt sollte man auch das Gegenüber verstehen. Ich merke ausserdem immer wieder, dass Arbeit an der Sprache zugleich Arbeit am Gedanken ist. Ein intensives Feilen an der Sprache ist zwingend, will man in unserer schnelllebigen Welt, in der man um Aufmerksamkeit kämpfen muss, seine Botschaften prägnant und kohärent platzieren. Dabei helfen eigene Überzeugungen und Werte. Meine Devise ist: Wenn etwas nicht durchdacht ist, kann man es nicht artikulieren – und dann sollte man es erst recht nicht machen.

Im letztjährigen Jahresbericht hat sich unser Quästor Severin Moser von der

Bundespolitik in Bern mehr Sachpolitik und weniger Politmarketing sowie einen echten Durchbruch in der Reform der Altersvorsorge gewünscht. Zum Abschluss haben Sie Gegenrecht: Ihr Wunsch an die Adresse der Arbeitgeber?

Unser Land braucht mehr Reformeifer, damit wichtige politische Dossiers deblockiert werden. Dabei können die

Arbeitgeber ihre Glaubwürdigkeit und ihren Sachverstand nutzen, um gemeinsam mit der Politik nach Lösungen zu suchen und die Schweiz als attraktiven Standort zu erhalten. Wenn es der Wirtschaft gelänge, in einer breiten Allianz den Nutzen einer florierenden Wirtschaft für unsere Bürgerinnen und Bürger fassbar zu machen, wäre viel gewonnen.

INTERVIEW: FREDY GREUTER

BUNDESRÄTIN KARIN KELLER-SUTTER



Karin Keller-Sutter wurde 1963 geboren. Sie stammt aus dem Kanton St. Gallen. Die Schule besuchte sie in Wil und Neuenburg. Karin Keller-Sutter ist ausgebildete Übersetzerin/Dolmetscherin und Mittelschullehrerin. Von 1989 bis 2000 arbeitete sie als selbstständige Übersetzerin und Lehrbeauftragte einer Berufsschule.

Karin Keller-Sutter begann ihre politische Laufbahn 1992 als Gemeinderätin in Wil. 1996 wurde sie ins Kantonsparlament und im Jahr 2000 in die Kantonsregierung gewählt. Als Regierungsrätin stand sie dem Justiz- und Sicherheitsdepartement vor. 2011 wurde Karin Keller-Sutter als Vertreterin des Kantons St. Gallen in den Ständerat gewählt. 2017/2018 präsidierte sie den Ständerat. Sie war zudem in verschiedenen Verwaltungs- und Stiftungsräten aktiv.

Die Bundesversammlung hat Karin Keller-Sutter am 5. Dezember 2018 in den Bundesrat gewählt. Sie leitet seit Januar 2019 das EJPD.

Karin Keller-Sutter (rechts) und Viola Amherd zwischen den Ratsweibern Ivan Della Valentina (links) und Peter Truffer. (Bild KEYSTONE/Anthony Anex)

SCHWERPUNKT

DER STEINIGE WEG ZU EINEM INSTITUTIONELLEN ABKOMMEN

Der Verhandlungspoker um das Institutionelle Abkommen (InstA) geht in die entscheidende Phase. Den Auftakt machten im Sommer 2018 die Gewerkschaften, als sie die Einladung des Bundesrats zur Teilnahme an einem runden Tisch brüsk ausschlugen. Am Ende des Berichtsjahrs schickte der Bundesrat den Entwurf des InstA in die Konsultation. Im Sommer 2019 wird die Landesregierung entscheiden, ob und in welcher Form das InstA auf den Weg der parlamentarischen Beratungen geschickt wird. Das Wahljahr 2019 verspricht äusserst spannend zu werden.

Für die Schweiz ist der bilaterale Weg mit der EU eine Erfolgsgeschichte (siehe Grafik). Das vorliegende Institutionelle Abkommen (InstA) knüpft daran an, indem die Schweiz damit den bilateralen Weg nicht nur erhalten, sondern in die Zukunft führen kann. Dieses Rahmenabkommen sichert den diskriminierungs-freien Zugang zu unserem grössten Exportmarkt, schafft Rechtssicherheit und bildet die Basis für die Weiterentwicklung der Verträge mit unserem wichtigsten Handelspartner. Die Eckpfeiler des InstA – Streitbeilegungsmechanismus und dynamische Rechtsübernahme unter Anerkennung des schweizerischen Gesetzgebungsverfahrens (Referendum) – werden vom Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) unterstützt.

In ihrer Beurteilung konzentrieren sich die Arbeitgeber auf die beiden arbeitgeberpolitischen Hauptfragen des Abkommens: die Flankierenden Massnahmen (FlaM) und die Sozialversicherungen.

Für den SAV stehen potenzielle Einschränkungen der FlaM durch das InstA

DIE DER SCHWEIZ ZUGESTANDENEN LÄNDERSPEZIFIKATIONEN (VORSCHLAG EU)

- Möglichkeit einer branchenspezifischen Voranmeldefrist von vier Arbeitstagen auf der Basis von Risikoanalysen (heute acht Kalendertage)
- Kautionspflicht in Risiko-branchen bei Akteuren, die ihren finanziellen Verpflichtungen nicht nachgekommen sind
- Dokumentationspflicht für Selbstständige

respektive die Durchsetzungsrichtlinie (2014/67/EU) im Fokus. Die EU hat hierzu der Schweiz einen Vorschlag unterbreitet, wonach das relevante EU-Recht im Entscheidungsbereich drei Jahre nach Inkrafttreten des InstA zwar zu übernehmen ist, der Schweiz jedoch völkerrechtlich abgesicherte Ausnahmen, sogenannte Länderspezifikationen, zugestanden werden.

FAKTEN ZUR BEZIEHUNG DER SCHWEIZ ZUR EU

1 500 000

Arbeitsplätze hängen von Schweizer Exporten in die EU ab.

1/3

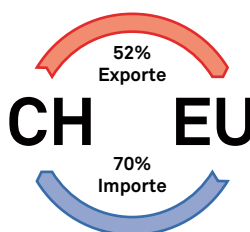
Jeden dritten Franken verdient die Schweiz im Austausch mit der EU.

MOBILITÄT

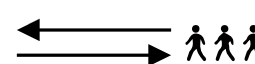
450 000 Schweizerinnen und Schweizer leben in der EU und etwa 1,4 Millionen EU-Bürger in der Schweiz.

TOP 3

Die Schweiz gehört zusammen mit den USA und China zu den drei wichtigsten Handelspartnern der EU.



315 000 Grenzgängerinnen und Grenzgänger kommen jeden Tag zur Arbeit in die Schweiz.



Quelle: Schweizerische Eidgenossenschaft

Dieses Konzept kann der SAV mittragen. An seine Zusage knüpft er allerdings zwei Voraussetzungen. Erstens soll am bestehenden Schutzniveau der FlaM sowie am dualen Vollzugssystem mit Überwachungs- und Sanktionierungskompetenzen festgehalten werden. Zweitens müssen, wenn aktuelle Instrumente anzupassen sind (8-Tage-Regel), zur Sicherung des Schutzniveaus «Kompensationsmassnahmen» für das wegfallende Instrument möglich sein, darunter die Einführung eines Online-Meldeverfahrens durch Anpassungen im Zentralen Migrationsinformationssystem (ZEMIS) des SEM.

LÖSUNGSANSATZ IM BEREICH DER FLAM

Wie erwähnt, konnte bisher mithilfe der FlaM das Niveau des Arbeitnehmerschutzes in der Schweiz erhalten werden, weshalb sich die Sozialpartner hinter die Bilateralen Verträge stellen. Die Einhaltung der ortsüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen garantiert zudem für in- und ausländische Arbeitgeber gleich lange Spiesse, was insbesondere auf Arbeitgeberseite von Bedeutung ist. Einmal mehr ausgezeichnet hat sich zudem die bewährte sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit im dualen Vollzugssystem. Um diese Errungenschaften zu erhalten, sind nach dem Urteil der Arbeitgeber im InstA folgende Präzisierungen notwendig:

- Bestandesschutz/Garantie mit Bezug auf das duale Vollzugssystem: Die Sozialpartner sollen als vollwertiges Vollzugsorgan bei der Durchsetzung der minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen anerkannt bleiben. Ausserdem sind die bestehenden Vollzugsinstrumente und -mechanismen (Überwachungskompetenz) sowie die Sanktionierungskompetenz verbindlich abzusichern.
- Es ist zu präzisieren, dass zusätzliche FlaM ausserhalb des Katalogs der Durchsetzungsrichtlinie möglich bleiben (Präzisierung zu Protokoll Nr. 1).
- Die im Vorschlag der EU gewährten Länderspezifikationen zur Voranmeldfrist und Kautionspflicht sollen präzisiert werden. Dazu gehört zum

einen, dass die Kautionspflicht nicht erst nach einem Fehlverhalten, sondern als präventive Massnahme vorgesehen werden kann. Zum andern muss die Schweiz in beiden Fällen die zu kontrollierenden Risikobranchen eigenständig definieren können.

WER BEZAHLT BEI ARBEITSLOSEN GRENZGÄNGERN?

Ebenfalls im Fokus steht auf EU-Ebene die Revision der Verordnung über die Koordination der Sozialversicherungen (Verordnung [EG] Nr. 883/2004). Sie betrifft den Wechsel der Zuständigkeit für Arbeitslosenleistungen an Grenzgänger. Nach dem Willen der EU soll sich die Leistungshöhe künftig nach dem Erwerbsort- und nicht mehr nach dem Wohnortprinzip richten. Diese Änderung unterstünde – da materieller und bloss formeller Art – in der Schweiz dem obligatorischen Volksreferendum. Mit dem Wechsel der Zuständigkeit verbunden wären erhebliche Mehrkosten für die schweizerische Arbeitslosenversicherung (ALV). Betroffen von diesen neuen Regelungen wären rund 315 000 Grenzgänger. Im Jahr 2015 betrug das Beitragsvolumen der EU-Grenzgänger 418 Millionen Franken. Die Summe der Transferleistungen der Schweiz an die EU belief sich im gleichen Zeitraum nur auf 193 Millionen Franken. Angesichts dieser Verhältnisse ist mittelfristig eine Erhöhung der ALV-Transferleistungen un-

Die Bilateralen Verträge sind eine Erfolgsgeschichte. Der SAV unterstützt deren Weiterentwicklung.

ausweichlich. Der Druck zur Übernahme dieser Koordinierungsregel – sofern sie auf EU-Ebene definitiv Zustimmung findet – entsteht aber unabhängig von den Verhandlungen über ein InstA.

DER BUNDESRAT IST GEFORDERT

Aufgrund dieser Situation muss der Bundesrat nach Ansicht der Arbeitgeber

- nach Abschluss der Konsultationsphase eine klare Position einnehmen und die erwähnten Präzisierungen einholen;
- eine eigene Beurteilung darüber abgeben, ob mit den völkerrechtlich abgesicherten FlaM das Lohnschutzniveau gehalten werden kann bzw. welche Kompensationsmassnahmen allenfalls notwendig sein würden;
- einen klaren Zeitplan zu den weiteren Schritten vorlegen.

ROLAND A. MÜLLER

GRUNDZÜGE DES InstA

Der Abschluss eines Institutionellen Abkommens würde den Zugang zum Binnenmarkt konsolidieren und den Abschluss neuer Abkommen über den EU-Binnenmarktzugang, zum Beispiel im Strombereich, ermöglichen. Das Institutionelle Abkommen würde nur die fünf bereits bestehenden Marktzugangsabkommen

- Personenfreizügigkeit
- Landverkehr

- Luftverkehr
- Abkommen über den Abbau der technischen Handelshemmnisse/MRA
- Landwirtschaft sowie alle künftigen Marktzugangsabkommen regeln und hierfür im Streitfall ein paritätisches Schiedsgericht vorsehen. Ausserdem müsste die Schweiz künftig auch Anpassungen dieser EU-Marktzugangsabkommen dynamisch übernehmen.

2018: WAS DIE ARBEITGEBER BEWEGTE

JANUAR

23

BILDUNG

VIELE JUNGE MIT BILDUNGS-ABSCHLÜSSEN

Erstmals präsentiert das Bundesamt für Statistik (BFS) die Quote der Erstabschlüsse auf Sekundarstufe II. Fast 91 Prozent der jungen Erwachsenen erreichten 2015 einen nachobligatorischen Bildungsabschluss. Die hohe Quote unterstreicht die Leistungsfähigkeit des schweizerischen Bildungssystems und das grosse Engagement der Lehrbetriebe.

25

ARBEITSMARKT

MEHR ARBEIT-NEHMENDE IN GAV

Daten des BFS zeigen, dass immer mehr Arbeitnehmende einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstellt sind. Im März 2016 belief sich die Zahl auf 2 066 550 Arbeitnehmende. Zwei Jahre zuvor waren es weniger als zwei Millionen. Die Befürchtungen der Gewerkschaften, wonach der Arbeitnehmerschutz hierzulande abnimmt, sind somit unbegründet.

APRIL

10

SOZIALPOLITIK

AXA ZIEHT SICH ZURÜCK

Die AXA gibt als zweitgrösste Anbieterin den Ausstieg aus dem Geschäft der BVG-Vollversicherung bekannt. Dieser Schritt ist die Folge einer Politik, welche die Herausforderungen der alternden Gesellschaft für die Altersvorsorge nicht entschlossen genug angeht. Die Leidtragenden sind die KMU und ihre Mitarbeitenden, die das Anlagerisiko zunehmend selbst tragen müssen.

26

ARBEITSMARKT

KONFERENZ ÄLTERE ARBEITNEHMENDE

Laut der Schlussklärung zur vierten Nationalen Konferenz zu älteren Arbeitnehmenden bilden der kulturelle Wandel, gute Arbeitsbedingungen und lebenslanges Lernen die Grundlage für eine aktive berufliche Entwicklung. Dafür setzen sich auch die Arbeitgeber ein. Einen Ausbau des Kündigungsschutzes lehnen sie hingegen entschieden ab.

JUNI

29

SOZIALPOLITIK

HÖHERES RENTENALTER WIRD MEHRHEITSFÄHIG

Eine Umfrage von gfs.bern zeigt, dass die Mehrheit der Befragten die Angleichung des Rentenalters auf 65/65 befürwortet. Selbst ein Vorschlag der Industrie- und Handelskammer Thurgau, die eine schrittweise Erhöhung des Rentenalters auf 66/66 vorsieht, findet eine knappe Mehrheit. Das zeigt, dass die Akzeptanz steigt, für sichere Renten auf heutigem Niveau länger zu arbeiten.

AUGUST

8

ARBEITSMARKT

GEWERKSCHAFTEN VERWEIGERN DISKUSSION

Die Gewerkschaften boykottieren die Gespräche am runden Tisch mit Bundesrat, Kantonen und Sozialpartnern zum Rahmenabkommen mit der EU. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund und Travail.Suisse werfen dem Bundesrat vor, bei den flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit zu kompromissbereit zu sein und den Lohnschutz zu gefährden.

SEPTEMBER

12

BILDUNG

GROSSERFOLG SWISSKILLS 2018

An den SwissSkills 2018 in Bern erleben über 115 000 Besucherinnen und Besucher hautnah, wie im beruflichen Wettkampf gebohrt, gemalt, gekocht oder programmiert wird. Die Schweizer Berufsmeisterschaften gewähren einen einzigartigen Einblick in die Vielfalt der Schweizer Berufsbildung und tragen wesentlich dazu bei, die moderne Berufsbildung ins Rampenlicht zu rücken.

28

SOZIALPOLITIK

PARLAMENT VERABSCHIEDET STAF

Die Verknüpfung von Steuervorlage 17 und AHV-Finanzierung (STAF) wird in der Schlussabstimmung vom Nationalrat mit 112 zu 67 und vom Ständerat mit 39 zu vier Stimmen verabschiedet. Die Vorlage verknüpft eine Steuerentlastung für Unternehmen mit zusätzlichen jährlichen Zahlungen von zwei Milliarden Franken an die AHV. Gegen die Vorlage wird das Referendum ergriffen.

MAI

14

ARBEITSMARKT**HÖHERE LÖHNE,
GERINGERE
UNTERSCHIEDE**

Die Lohnstrukturerhebung des BFS zeigt, dass der Medianlohn für eine Vollzeitstelle zwischen 2014 und 2016 auf 6502 Franken brutto pro Monat gestiegen ist. Dies entspricht einem Lohnwachstum von 1,2 Prozent. Zudem haben sich die Lohnschere und der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern weiter verringert.

JUNI

4

SOZIALPOLITIK**ÜBERRAGENDES
BVG**

Laut einer Studie von c-alm übertrifft das BVG seit seiner Schaffung sogar die AHV punkto Leistungsfähigkeit deutlich. Allerdings gab es auch Zeitabschnitte, in denen das Lohnsummenwachstum weit über der Kapitalmarktrendite lag. In diesen Phasen war die Effizienz der AHV höher. Die Behauptung, die berufliche Vorsorge sei weniger effizient, kann indes klar widerlegt werden.

12

ARBEITSMARKT**ARBEITSKRÄFTE
GESUCHT**

In der Publikation «Monitor Schweiz» kommt die Credit Suisse zum Schluss, dass Schweizer Unternehmen zunehmend Mühe bekunden, ihre offenen Stellen zu besetzen. Dabei fehlt es – trotz der rekordhohen Zahl an Beschäftigten – neben speziellen Fachkräften auch insgesamt an Arbeitskräften. Die Zahl der offenen Stellen ist im Vergleich zum Vorjahr um 17 Prozent gestiegen.

19

BILDUNG**DRITTER
SCHWEIZER
BILDUNGSBERICHT**

Gemäss dem dritten Schweizer Bildungsbericht stehen die Herausforderungen von Migration und Digitalisierung für das Bildungswesen besonders im Fokus. Bei der Berufsbildung hat sich die enge Zusammenarbeit der Akteure des Bildungswesens mit den Arbeitgebern bewährt. Die Schweiz belegt punkto Gleichgewicht von Bildungs- und Arbeitswelt international den Spitzenplatz.

OKTOBER

22

SOZIALPOLITIK**SCHWEIZER
ALTERSVORSORGE
FÄLLT AB**

Im Melbourne Mercer Global Pension Index, der die Vorsorgesysteme verschiedener Länder vergleicht, fällt die Schweiz mit Platz 11 erstmals aus den Top Ten. Gemäss dem Barometer ist der politische Reformstau dafür verantwortlich, dass die grosse Herausforderung einer alternden Bevölkerung für die Altersvorsorge nicht angegangen, sondern immer weiter aufgeschoben wird.

NOVEMBER

25

ARBEITSMARKT**SOZIALPOLITIK****SOZIALDETEKTIVE
UND SBI**

Die Selbstbestimmungs-Initiative (SBI) der SVP wird in der Volksabstimmung klar mit 66,2 Prozent der Stimmen abgelehnt. Die Revision des Sozialversicherungsgesetzes, das die Überwachung von Versicherten regelt, bei denen ein begründeter Verdacht auf Missbrauch vorliegt, wird ebenso deutlich mit 64,7 Prozent der Stimmen angenommen.

DEZEMBER

5

**BUNDESRATS-
WAHLEN**

Viola Amherd (CVP, VS) und Karin Keller-Sutter (FDP, SG) werden im ersten Wahlgang als Nachfolgerinnen von Doris Leuthard (CVP, AG) und Johann Schneider-Ammann (FDP, SG) in den Bundesrat gewählt. Amherd übernimmt das VBS, Keller-Sutter das EJPD. Karin Keller-Sutter war bis zur Wahl zur Bundesrätin sechs Jahre lang Mitglied des Vorstands ausschusses des SAV.

7

ARBEITSMARKT**EU-RAHMEN-
ABKOMMEN**

Der Bundesrat berät das geplante Institutionelle Rahmenabkommen mit der EU und nimmt das Verhandlungsergebnis vorerst zur Kenntnis. Die Landesregierung kündigt zudem an, die offenen Fragen zu den Flankierenden Massnahmen, zur Unionsbürgerrichtlinie und zu den staatlichen Beihilfen innenpolitisch abklären zu lassen.



Augenmass gefragt:
Der Lehrberuf Uhrmacher/in EFZ.

ARBEITSMARKT: FRAUENFÖRDERUNG

DIE «REGULIERUNGSWUT» DES PARLAMENTS GEHT WEITER

Eine hohe Erwerbsbeteiligung und eine tiefe Erwerbslosigkeit sind Kernanliegen des Schweizerischen Arbeitgeberverbands. Er engagiert sich deshalb für einen flexiblen und offenen Arbeitsmarkt – und damit für einen der wichtigsten Standortvorteile der Schweiz. Ein liberales Arbeitsrecht, das auf einzelvertraglichen oder sozialpartnerschaftlichen Regelungen fusst, ist dabei essenziell. Im Jahr 2018 hat die Politik diesen Kernanliegen in verschiedener Hinsicht entgegengewirkt.

Der Trend zu mehr Frauen in Verwaltungsräten zeigt über die letzten Jahre kontinuierlich nach oben. Das belegt, dass sich das langjährige freiwillige Engagement der Wirtschaft bezahlt macht. Diese Entwicklung soll in den kommenden Jahren beschleunigt werden. Die Frauenförderung liegt im Interesse der Unternehmen – sowohl wegen des sich verschärfenden Fachkräftemangels als auch aufgrund der Tatsache, dass geschlechterdurchmischte Teams leistungsfähiger sind.

ERPROBTE PRAXISTIPPS ZUR FRAUENFÖRDERUNG GEFRAGT

Um Frauen mit Ambitionen auf einen Sitz in Verwaltungsrat oder Geschäftsleitung den Rücken zu stärken, sind Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefragt. Dadurch kön-

Der Trend zu mehr Frauen in den Führungsgremien stimmt – trotzdem führte die Politik eine Frauenquote sowie fragwürdige Massnahmen gegen Lohndiskriminierung ein.

nen Frauen Führungspositionen dank ihres zweifellos vorhandenen Potenzials erreichen und wahrnehmen. Ausserdem stellt der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) diverse Instrumente zur Verfügung. Darunter finden sich praxiserprobte Handlungsempfehlungen oder ein Verhaltenskodex für Personalberatungsfirmen.

FRAUENQUOTE: DER FALSCHER WEG ZUM RICHTIGEN ZIEL



Der SAV zeigt in einem Erklärvideo, weshalb eine Quotenregelung der falsche Weg zum richtigen Ziel darstellt, den Frauenanteil in Führungsgremien der Wirtschaft zu steigern. Stattdessen braucht es mehr Frauen, die sich für Ausbildungen in den MINT-Berufen motivieren, sowie die richtigen staatlichen Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit der Frauen.

FRAUENFÖRDERUNG LIEGT IM INTERESSE DER UNTERNEHMEN

Eine Bevormundung durch den Staat bei der Geschlechtergleichstellung in Unternehmen ist falsch. Quoten werden diesem vielschichtigen Problem nicht gerecht. Trotzdem hat sich im Jahr 2018 sowohl der Nationalrat – wenn auch hauchdünn – als auch die vorberatende Kommission des Ständerats knapp für eine Quotenregelung zur Vertretung der Geschlechter in Führungsgremien grosser Unternehmen ausgesprochen. Für die Beratung im Ständerat stehen die Vorzeichen leider schlecht. Es ist damit zu rechnen, dass sich im Jahr 2019 auch der Ständerat für diese Quotenregelung aussprechen wird.

WISSENSCHAFT ZWEIFELT LOHNANALYSEN AN

Nach langen Diskussionen hat das Parlament im Jahr 2018 beschlossen, Unternehmen mit mindestens 100 Vollzeitstellen im revidierten Gleichstellungsgesetz zu verpflichten, alle vier Jahre eine Lohnanalyse durchzuführen und überprüfen zu lassen. Beide Räte haben dieser weder zielführenden noch gerechtfertigten Massnahme zugestimmt, um die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern zu beheben. Immerhin bleibt die Vorschrift auf zwölf Jahre beschränkt.

Aus Arbeitgebersicht ist der Entscheid für einen staatlichen Eingriff in die Lohn-

politik der Unternehmen nicht nachvollziehbar. Die Arbeitgeber haben mehrfach und mit Unterstützung wissenschaftlicher Forschungsergebnisse darauf hingewiesen, dass eine geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung statistisch nicht fundiert nachgewiesen werden kann. Studien zeigen vielmehr, dass sich die Lohnunterschiede unter Berücksichtigung zusätzlicher lohnrelevanter Kriterien, darunter die effektive Erwerbserfahrung oder Erwerbsunterbrüche, verringern. Ein Gesetz auf einer wissenschaftlich zweifelhaften Grundlage zu verabschieden, ist darum äusserst fragwürdig.

Die noch bestehenden Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern haben ihre Ursache nicht in systematischen Diskriminierungspraktiken, sondern in der noch mangelhaften Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben. Dies hindert nach wie vor mehrheitlich Frauen daran, sich stärker beruflich zu engagieren. Anstelle von wirkungslosen, aber aufwendigen Lohnkontrollen wäre die Politik gut beraten gewesen, geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen, um Müttern und Vätern Chancengleichheit im Erwerbsleben zu gewähren. Erst wenn Eltern attraktive Angebote für externe Kinderbetreuung offenstehen und ein Zweiteinkommen keine finanzielle Einbusse mehr bedeutet, steigen die Karrieremöglichkeiten der Frauen – und damit steigt auch ihr Lohn.

DANIELLA LÜTZELSCHWAB

Der Entscheid für einen staatlichen Eingriff in die Lohnpolitik der Unternehmen ist nicht nachvollziehbar.



Urs Kaufmann, Swissmem

«Der bilaterale Weg ist für die Schweizer Volkswirtschaft eine echte Erfolgsgeschichte. Das Institutionelle Abkommen mit der EU sichert den freien Zugang zu unserem grössten Exportmarkt, schafft Rechtssicherheit und bildet die Basis für die Weiterentwicklung der Verträge mit unserem wichtigsten Handelspartner.»

ARBEITSMARKT

DER RICHTIGE SCHRITT BEI DEN DRITTSTAATEN- KONTINGENTEN

Seit Jahren fordert der SAV die Erhöhung der Drittstaatenkontingente auf mindestens den Stand von 2014. Die Arbeitgeber haben deshalb die Erhöhung der Kontingente fürs Jahr 2019 mit Genugtuung zur Kenntnis genommen. 2019 können Unternehmen, die hoch qualifizierte Spezialisten mangels Verfügbarkeit in der Schweiz und in den EU-/EFTA-Staaten in Drittstaaten rekrutieren müssen, auf 8500 Aufenthalts- und Kurzaufenthaltsbewilligungen zugreifen. Mit der Aufstockung bei den Aufenthaltserlaubnissen trägt der Bundesrat dem Engpass der letzten Jahre Rechnung.

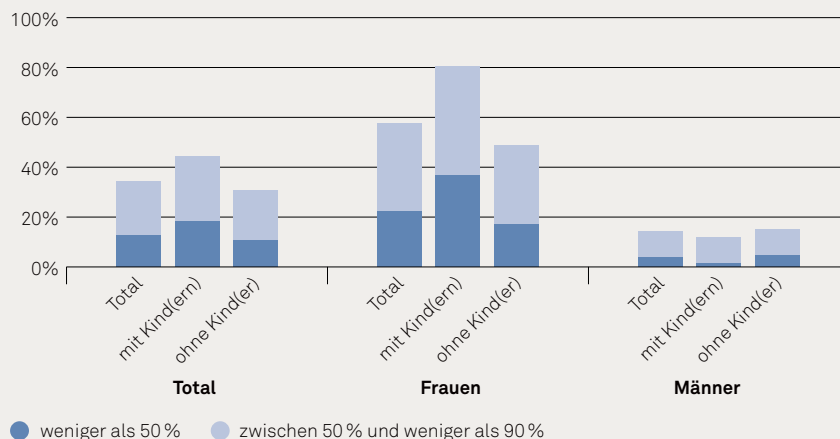
GLEICHSTELLUNG DANK VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur frühen Förderung erweisen sich sowohl aus volkswirtschaftlicher als auch aus gesellschaftlicher Sicht als äusserst effizient und nachhaltig: Die Wirtschaft profitiert von gut qualifizierten Fachkräften, die Eltern können Familie und Beruf besser vereinbaren, Kinder kommen in den Genuss einer frühen Förderung und der Staat erzielt höhere Steuereinnahmen und muss tiefere Sozialausgaben entrichten.

Es ist ein zutiefst liberales Anliegen, sicherzustellen, dass Frauen und Männer sowie Kinder aus bildungsnahen und -fernen Schichten dieselben Voraussetzungen haben, um im Arbeitsmarkt respektive in der Ausbildung voranzukommen.

Das ist auch ein Kernanliegen des SAV. Die Arbeitgeber sind und werden künftig noch viel stärker auf das wichtige und überdurchschnittlich gut qualifizierte Arbeitskräftepotenzial der Mütter angewiesen sein. Die ungenügende Vereinbarkeit von Familie und Beruf trägt massgeblich zu den Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern bei und verunmöglicht es Müttern, sich genügend

TEILZEITBESCHÄFTIGUNGSQUOTEN NACH PENSUMHÖHE*



* von Personen mit und ohne Kinder im Alter unter 15 Jahren im Jahr 2017

Quellen: Bundesamt für Statistik (BFS), SAKE (Schweizerische Arbeitskräfteerhebung)

Erfahrung und Wissen anzueignen, um Führungspositionen in der Wirtschaft zu besetzen. Die Zahlen des Bundesamts für Statistik zeigen, wie ausgeprägt die Teilzeitarbeit und vor allem die tiefen Pensen unter 50 Prozent bei Müttern sind (siehe Grafik).

Die Arbeitgeber bekommen die Konsequenzen der ungenügenden Integration der Frauen anhand von regulatorischen Eingriffen im Arbeitsmarkt zu spüren. Exemplarisch dafür ist der Zwang zu Lohnanalysen für Firmen mit mehr als 100 Mitarbeitenden.

Die Debatte über die Einführung von Geschlechterquoten zur Besetzung von Führungspositionen in der Wirtschaft ist voll entbrannt. Diese regulatorischen Symptombekämpfungen lösen die Probleme aber nur oberflächlich und kurzfristig. Ausserdem resultieren unnötige regulatorische Zusatzkosten für die Unternehmen.

SYMPOSIUM ALS AUFTAKT EINES LÄNGERFRISTIGEN PROZESSES

Zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Politik der frühen Kindheit führten der SAV und die Jacobs Foundation im Herbst 2018 ein Symposium

durch. HSG-Professorin Monika Bütler präsentierte dabei die wissenschaftlichen, Katja Branger vom BFS die statistischen und SAV-Präsident Valentin Vogt die wirtschaftlichen Fakten. Zum Abschluss fand ein Podium mit Parlamentarierinnen und Parlamentariern unterschiedlicher politischer Couleur statt. Die Mitglieder aller grossen Parteien teilen das Kernanliegen der Veranstaltung.

Die Podiumsteilnehmer waren sich einig, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die frühe Förderung politisch zu wenig beachtet werden. Diese Themen müssen, so der Konsens, in einer breiten politischen Gruppe verstärkt vorangetrieben werden. Dafür sollen breit abgestützte, nachhaltige und wirksame Massnahmen erarbeitet und in den politischen Prozess eingebracht werden.

Die anwesenden Politikerinnen und Politiker ernannten Valentin Vogt zum Leiter der Steuerungsgruppe. Inzwischen fand die konstituierende Sitzung der Gruppe statt. Um Massnahmen zu erarbeiten, wurde zudem eine Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern von Bund, Kantonen, Städten und Gemeinden ins Leben gerufen. Die Arbeitsgruppe hat ihre Tätigkeit aufgenommen. Sie evaluiert und erarbeitet Lösungsvorschläge zuhanden der Steuerungsgruppe.

FLEXIBLE ARBEITSZEIT- ERFASSUNG UND LOCKERUN- GEN IM ARBEITSGESETZ

Der SAV unterstützt zwei parlamentarische Initiativen, die einerseits die Arbeitszeiterfassung, andererseits die Höchstarbeitszeit besser auf die moderne Arbeitswelt ausrichten sollen. Entsprechend haben die Arbeitgeber ihre Position in der Ende Dezember 2018 abgelauenen Vernehmlassung deutlich gemacht.

Das Arbeitsgesetz regelt die Arbeits- und Ruhezeiten und schreibt grundsätzlich eine Arbeitszeiterfassung vor. Vom Gesetz vorgeschrieben werden namentlich die wöchentliche Höchstarbeitszeit, die Dauer der Pausen und Ruhezeiten sowie die Kompensation von Überzeit. Einzelne Bestimmungen des aus dem Jahr 1964 stammenden Arbeitsgesetzes werden allerdings den Erfordernissen einer modernen Arbeitswelt nicht mehr gerecht. Insbesondere die Pflicht zur minutiösen Arbeitszeiterfassung wurde 2016 mit einer Verordnung gelockert. Seither dürfen Arbeitnehmer auf eine Erfassung verzichten, wenn sie ein Bruttojahreseinkommen inklusive Boni von mindestens 120 000 Franken erzielen und weitgehend selbst über ihre Zeiteinteilung

entscheiden können. Diese Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung muss aber in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) vorgesehen sein.

Diese Neuerung hat Rechtssicherheit gebracht und die Unternehmen administrativ entlastet. Inzwischen ist aber deutlich geworden, dass nicht überall repräsentative Arbeitnehmerverbände bestehen und die Lohngrenze in Branchen mit geringer Wertschöpfung sogar für das oberste Kader zu hoch angesetzt ist. Der SAV setzt sich für eine Beseitigung dieser ungewollten Benachteiligungen ein.

Diese Haltung haben die Arbeitgeber in ihren Stellungnahmen zu zwei Vorentwürfen des Bundesrats zur Modernisierung der Arbeitsweise bekräftigt. Der SAV befürwortet den Vorentwurf zur parlamentarischen Initiative Keller-Sutter (16.423), mit der die Lücke in der Regelung der Befreiung von der Arbeitszeiterfassung geschlossen werden soll, die gegenwärtig einzelne Branchen ungerechtfertigt benachteiligt.

Ausserdem unterstützt der Dachverband die parlamentarische Initiative Graber (16.414), mit der die wöchentlichen Grenzen der Höchstarbeitszeit zugunsten einer gesetzlich umschriebenen Jahresarbeitszeit aufgehoben werden sollen. Die Arbeitgeber haben jedoch in ihrer Vernehmlassungsantwort unterstrichen, dass die bestehenden Jahresarbeitszeit-Modelle in- und ausserhalb eines GAV unverändert in Kraft bleiben und deren Rechtmässigkeit aufgrund der angestrebten Bestimmungen der parlamentarischen Initiative nicht angezweifelt werden dürfen.

Der SAV hat sich für seine Beurteilung auf die jüngsten Forschungsarbeiten zur Vertrauensarbeitszeit gestützt. Eine Studie aus der Schweiz hat erstmals nachgewiesen, dass eine hohe Arbeitszeitautonomie sowohl die persönliche Leistung von Angestellten als auch die unternehmerische Produktivität verbessert. Demgegenüber stellten die Studienautoren keine negativen Auswirkungen wie Überlastung oder Erschöpfung fest. Ein kausaler Zu-

sammenhang zwischen dem Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung und der gesundheitlichen Belastung der Arbeitnehmer ist also nicht gegeben. Die zentrale These für die Notwendigkeit der Zeiterfassung ist damit widerlegt.

AUFBEREITETE INTERAKTIVE GRAFIKEN ZUM ARBEITSMARKT

Eine redliche politische Debatte über die Gegebenheiten rund um den Arbeitsmarkt erfordert fundierte Daten. Mit den «Kennzahlen Arbeitsmarkt» stellt der SAV die wichtigsten Daten übersichtlich, aktuell und einfach verfügbar auf seiner Website arbeitgeber.ch bereit. Er ermöglicht damit interessierten Kreisen – seinen Mitgliedern, Journalisten, aber auch den Bürgerinnen und Bürgern – faktenbasierte Diskussionen um politische Inhalte und Lösungen.

DANIELLA LÜTZELSCHWAB
UND SIMON WEY

KENNZAHLEN ARBEITSMARKT

Sie interessieren sich für die Höhe der Erwerbstätigen- und Erwerbslosenquote, wollen mehr über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wissen oder suchen Zahlen zur Situation von Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt? Der SAV stellt auf seiner Website arbeitgeber.ch neu eine Auswahl der wichtigsten Kennzahlen von BFS, Seco, OECD und Eurostat zum Schweizer Arbeitsmarkt zur Verfügung. Die Tabellen und interaktiven Grafiken werden monatlich aktualisiert und stehen zum Download bereit. Die Daten sind unter dem Link www.arbeitgeber.ch/kennzahlen-arbeitsmarkt/ abrufbar.

Mehr zum Thema

www.arbeitgeber.ch/category/arbeitsmarkt/



Eine Frage der Präzision:
Der Lehrberuf Zimmermann/Zimmerin EFZ.

BILDUNG: SWISSSKILLS 2018

DIE BERUFSBILDUNG IM RAMPENLICHT AN DEN SWISSSKILLS 2018

Über 115 000 Besucherinnen und Besucher haben an den SwissSkills 2018 in Bern einen einzigartigen Einblick in die Vielfalt der Schweizer Berufsbildung erhalten. Die Schweizer Berufsmeisterschaften tragen wesentlich dazu bei, die modernen Berufsbilder ins Rampenlicht und antiquierte Vorstellungen zurechtzurücken. Die Arbeitgeber und ihre Verbände engagieren sich daher intensiv mit Kandidaten, Milizexperten, Infrastruktur und Geld. Bereits im Jahr 2020 sind die nächsten SwissSkills geplant.

Die zentralen Berufsmeisterschaften und -demonstrationen haben zahlreiche Berufe erlebbar gemacht und junge Meisterinnen und Meister ihres Fachs zelebriert. Vor allem haben sie den Schülern aufgezeigt, dass sie im Beruf Champions werden können – eine sehr positive Botschaft an die Jugend, Eltern und Lehrpersonen. Das Berufsbildungssystem ist flexibel, durchlässig und absolut zukunftstauglich. Die Wirtschaft und die rund 70 000 Lehrbetriebe in der Schweiz setzen auf dieses System.

In der Tat kämpft die Berufsbildung mit teilweise antiquierten Vorstellungen über «die Lehre». Während die Fakten bereits gute Argumente für den Berufsbildungspfad liefern, stufen manche den sozialen Status von Berufsbildungsabsolventen geringer ein als von Personen, die den Weg über das Gymnasium und die Universität gewählt haben. Wie im Schweizer Bildungsbericht 2018 nachzulesen ist, fusst diese Einstellung in vielen Fällen schlicht auf einer Fehleinschätzung – etwa der Vorstellung, dass ein Uniabschluss automatisch mit einer höheren Position in der Wirtschaft oder der Verwaltung einhergeht. Besonders ausgeprägt und damit höchst problematisch ist diese Fehleinschätzung bei Lehrpersonen, die ihre Schülerinnen und Schüler auf den Eintritt in eine berufliche Grundbildung oder eine weiterführende Schule vorbereiten.

Umso wichtiger ist es, die moderne Berufsbildung ins Rampenlicht zu rücken. Die SwissSkills eignen sich hervorragend dafür. Die Arbeitgeber und ihre Verbände engagieren sich daher stark mit Kandidaten, Milizexperten, Infrastruktur und auch mit Geld. Pro Beruf bewegt sich die finanzielle Unterstützung schnell im sechsstelligen Bereich. Damit sind die SwissSkills auch ein Abbild des gros-

sen Engagements der Wirtschaft für das gesamte Berufsbildungssystem. Schätzungen gehen von jährlich über fünf Milliarden Franken aus, welche die Arbeitgeber allein in die Lernendenausbildung investieren. Zusätzlich dürften zwei bis drei Milliarden Franken für die höhere Berufsbildung und die Weiterbildung der Mitarbeiter dazukommen.

STRAHLKRAFT UND INVESTITIONEN VON «BERN 2018» NUTZEN

Im Nachgang der SwissSkills 2018 wurden bei über 6000 Besuchern, weiteren Teilnehmenden, Lehrpersonen, beteiligten Berufsverbänden und Sponsoren Befragungen durchgeführt. Das Fazit: Der Anlass ist den hohen Ansprüchen gerecht geworden und geht als Grosserfolg in die Geschichte ein.

Einige Resultate und Erkenntnisse im Überblick:

- Die SwissSkills 2018 hatten enorme Auswirkungen auf die Bekanntheit der Marke SwissSkills. Unterdessen kennen 48,5 Prozent der Schweizer Bevölkerung die Wettbewerbe. Noch vor einem Jahr lag ihr Bekanntheitsgrad bei 19,2 Prozent (nach den WorldSkills in Abu Dhabi), vor 18 Monaten sogar erst bei 12,1 Prozent.
- Die Bekanntheit von SwissSkills ist in allen Landesregionen stark gestiegen. Selbst in der lateinischen Schweiz, wo sie noch vor einem Jahr für nur fünf Prozent der Bevölkerung ein Begriff waren, kennt inzwischen rund ein Drittel SwissSkills.
- Die Gesamtbewertungen aller Anspruchsgruppen sind sehr hoch. So bewerteten beispielsweise 95 Prozent der Besucher die SwissSkills mit der höchsten oder zweithöchsten Note (4 oder 5 auf einer Fünf-Punkte-Skala).

Die SwissSkills sind auch Abbild des Milliarden-Engagements der Wirtschaft für das gesamte Berufsbildungssystem.

Bei den Verbänden waren es sogar 98 Prozent.

- Die Besucher wollen wiederkommen: 97 Prozent gaben an, die SwissSkills erneut besuchen zu wollen.
- Die lateinische Schweiz ist auf dem Vormarsch: Sowohl bei den Teilnehmern und Experten als auch bei den besuchenden Schulen konnte ein grosser Zuwachs aus der lateinischen Schweiz verzeichnet werden. Die Teilnehmer aus der lateinischen Schweiz konnten im Verhältnis zur Teilnehmerzahl praktisch gleich viele Medaillen gewinnen wie ihre Deutschschweizer Konkurrenz. Bei den Goldmedaillen haben sie sogar leicht überproportional «abgeräumt». Die Teilnehmer aus allen Landesregionen waren sich punkto Qualität also ebenbürtig.

Sehr positiv wurde in allen Befragungen die sehr hohe Medienpräsenz erwähnt. Es gilt also, die Ausstrahlungskraft und die Investitionen in die SwissSkills in Bern auch für die nächsten Jahre zugunsten der Berufsbildung zu nutzen.

VORFREUDE AUF 2020

Nach dem Grosse Erfolg der SwissSkills 2018 haben sich die Organisatoren und Verbände dazu entschieden, die nächsten zentralen Schweizer Berufsmeisterschaften bereits in zwei Jahren und wiederum in Bern durchzuführen. Mit einer Austragung im Zweijahresrhythmus soll sicher-

gestellt werden, dass die Berufsbildung regelmässig ein attraktives Schaufenster erhält. Damit kann die Schweizer Berufsbildung noch besser in der Öffentlichkeit verankert und den jungen Talenten eine grosse Bühne gegeben werden.

Neben diesen zentralen Meisterschaften werden auch in Zukunft dezentral Schweizer Berufsmeisterschaften als «SwissSkills-Meisterschaften» ausgetragen. An den regionalen Berufsmessen küren Berufsverbände jährlich ihre Schweizer Meisterinnen und Meister. Die Organisatoren von SwissSkills 2020 können das Zusammenspiel mit den regionalen Berufsmessen weiter verbessern und wertvolle Erfahrungen sammeln.

ANPASSUNG DER STRUKTUREN

Die Verantwortlichen der Initiative SwissSkills haben die Organisationsstrukturen Ende des Berichtsjahrs vereinfacht. Das Zusammenwirken der Stiftung SwissSkills, des Vereins SwissSkills Marketing und Events sowie des Vereins SwissSkills Bern wurde optimiert und personell neu ausgerichtet, um das Know-how der Organisation zu sichern und zu bündeln.

Auch die Arbeitgeber begrüssen den breit abgestützten Reorganisationsentscheid. Die verbesserte Effizienz im operativen Bereich setzt Ressourcen frei, die für die Unterstützung der Verbände genutzt werden können. Denn die Branchenverbände tragen gemeinsam mit Bund und Kantonen massgeblich zum weltweit anerkannten Erfolgsmodell der Schweizer Berufsbildung bei.

STRUKTUREN UND HAUPTAKTIVITÄTEN DER INITIATIVE SWISSSKILLS

Eine Partnerschaft von privaten Sponsoren und Akteuren der Berufsbildung, darunter auch der Schweizerische Arbeitgeberverband, hat Anfang 2017 die Initiative SwissSkills lanciert. Damit soll das System der Berufsmeisterschaften kommunikativ viel besser als bisher genutzt werden, um das Image der Berufs-

lehre und die gesellschaftliche Anerkennung der Berufsbildung zu verbessern.

Die derzeitigen Hauptaktivitäten:

- SwissSkills Team: Junge Berufsleute aus verschiedenen Berufen nehmen als Schweizer Delegation an internationalen Berufsmeisterschaften wie den WorldSkills Kazan 2019 teil.
- Zentrale SwissSkills: Durchführung von zentralen Meisterschaften und Berufswettbewerben als Grossevents mit hoher medialer Beachtung wie die SwissSkills Bern 2018.
- SwissSkills Career: Präsenz an Berufsmessen unter anderem mit einem innovativen Interessententest für Jugendliche (Swiss Skills Career Visual Tool).
- WorldSkills-Kandidaturen: Unter Umständen stellt sich in Zukunft die Frage nach der Durchführung internationaler Meisterschaften in der Schweiz.

Dank dieser Initiative konnten die Professionalität der Arbeit in diesem Bereich und vor allem die kommunikative Wahrnehmung der SwissSkills innert Jahresfrist markant gesteigert werden – das im Sinne der Exzellenz und Attraktivität der Berufsbildung. Die erfolgreiche Durchführung der SwissSkills Bern sorgte für eine nie dagewesene positive mediale Präsenz der Berufsbildung.

JÜRGEN ZELLWEGER

BILDUNG

NEUES POLITIKFELD «FACHKRÄFTEPOLITIK»

Der Bundesrat hat im Schlussbericht zur Fachkräfteinitiative festgehalten, dass er deren Aufgabe in die ordentliche Politik überführen wird. Die Zuständigkeit hat er dem Seco übertragen. Laut dem Bundesrat ist das Arbeitskräfteangebot in der Schweiz zwischen 2010 und 2018 auch dank der Fachkräfteinitiative um rund 417 000 Vollzeitstellen gewachsen. Mehr als ein Drittel davon ist auf eine höhere Erwerbsbeteiligung der inländischen Bevölkerung – mehrheitlich von Frauen – zurückzuführen. Die Landesregierung geht davon aus, dass der demografische Wandel, die Zuwanderungspolitik und die Digitalisierung in Zukunft zu einer Verknappung des Fachkräfteangebots führen werden. Der Handlungsbedarf für die verschiedenen Behörden auf Bundes- und Kantonsebene, vor allem aber für die einzelnen Unternehmen und die Sozialpartner, bleibt also weiterhin bestehen.

Der Versuch, ein neues Politikfeld «Fachkräftepolitik» zu etablieren, ist aus Sicht der Arbeitgeber richtig. Bildungs-, Arbeitsmarkt-, Migrations- und auch die Sozialpolitik sind eng miteinander verknüpft. Doppelstrukturen oder tiefe regulatorische Eingriffe in die verschiedenen traditionellen Politikbereiche wären nicht zielführend. Durch Koordination und ein gezielteres Handeln der Akteure sollen einerseits die Unternehmen die benötigten Fachkräfte finden und effizient einsetzen können, andererseits sollen möglichst viele Personen einer Erwerbstätigkeit nachgehen können.

FAST ALLE JUNGEN DANK LEHRBETRIEBEN MIT BILDUNGSABSCHLÜSSEN

Fast 91 Prozent der jungen Erwachsenen erlangten 2015 einen nachobligatorischen Bildungsabschluss – 65 Prozent über eine berufliche Grundbildung, 26 Prozent über eine Allgemeinbildung. Das Bundesamt für Statistik konnte im erwähnten Jahr erstmals die Quote der Erstabschlüsse auf Sekundarstufe II präzise

DAS SCHAUFENSTER ZUR SCHWEIZER BERUFSBILDUNG: DIE SWISSSKILLS 2018



An den SwissSkills 2018 bot sich die Möglichkeit, den besten jungen Berufsleuten in 135 Lehrberufen bei der Arbeit und im Wettkampf über die Schultern zu blicken. (Bild: SwissSkills 2018)

erheben. Diese misst den Anteil der Jugendlichen, die in der Schweiz zwischen dem Ende der obligatorischen Schulzeit und dem 25. Altersjahr einen Erstabschluss auf Sekundarstufe II absolviert haben.

90,9 Prozent respektive 77 000 junge Erwachsene verfügten über ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis EFZ, ein eidgenössisches Berufsattest EBA, eine gymnasiale Maturität, einen Fachmittelschulabschluss oder über einen Abschluss an einer internationalen Schule. Diese hohe Quote unterstreicht die Leistungsfähigkeit des schweizerischen Bildungssystems. Die neuen Zahlen belegen aber auch, dass es ohne das freiwillige Engagement der Arbeitgeber nicht möglich wäre, die starke Integrationsleistung der Jugendlichen in Bildung, Arbeitsmarkt und Gesellschaft zu erbringen. Hinter fast zwei Dritteln aller Abschlüsse stehen etwa 70 000 Lehrbetriebe mit deren Ausbildungsverantwortlichen, welche die Jugendlichen zum Abschluss geführt haben.

MIGRATION UND DIGITALISIERUNG IM FOKUS DES BILDUNGSBERICHTS 2018

Bund und Kantone haben im Sommer 2018 den dritten Schweizer Bildungsbericht veröffentlicht. Dieser fasst den

**Durch Koordination der
Akteure sollen Unterneh-
men Fachkräfte finden
und möglichst viele Perso-
nen einer Erwerbstätigkeit
nachgehen können.**

gegenwärtigen Wissensstand über das Bildungswesen zusammen. Zu den wichtigen aktuellen Herausforderungen gehören gemäss dieses Berichts insbesondere Fragen rund um die Migration und die Digitalisierung. Zu Letzterer liegen bis anhin noch zu wenige Forschungsergebnisse vor, um Vorhersagen über die Auswirkungen auf die Bildung zu machen. Hinsichtlich der Berufsbildung belegt der Bericht aber, dass sich die enge Zusammenarbeit der Akteure des Bildungswesens mit den Arbeitgebern bewährt. Die Schweiz belegt im internationalen Vergleich punkto Gleichgewicht von Bildungs- und Arbeitswelt den Spitzenplatz.

Der Bildungsbericht zeigt ausserdem, dass sich der Prozess der Tertiarisierung – also die Zunahme von Personen mit einem Abschluss der höheren Berufsbildung oder an einer Hochschule – leicht abgeschwächt fortsetzen wird. Im Jahr 2045 werden laut Prognosen 60 Prozent der Bevölkerung über einen tertiären Bildungsabschluss verfügen. Gegenwärtig liegt dieser Anteil bei rund 40 Prozent. Der Bildungsbericht kommt zum Schluss, dass diese Abschlüsse auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden.

STRATEGIE FÜR LAUFBAHNBERATUNG NÖTIG

Vertreterinnen und Vertreter von Bund, Kantonen und Sozialpartnern haben im Dezember 2018 unter der Leitung von

Bundesrat Johann Schneider-Ammann am fünften nationalen Spitzentreffen der Berufsbildung teilgenommen. Sie haben bekräftigt, dass ein modernes und hochwertiges berufliches Bildungssystem eine zentrale Antwort auf die Herausforderung der Digitalisierung ist. Auch während des gegenwärtigen technologischen Wandels stellt die Verflechtung von Arbeitsmarkt und Bildungssystem am besten sicher, dass die für den Arbeitsmarkt dringend benötigten Kompetenzen erworben werden. Mit derselben Stossrichtung sind unter dem Motto «Berufsbildung 2030» der Bund, die Kantone und die Verbände in der Berufsbildung aktiv. Damit lässt sich das Berufsbildungssystem abgestimmt und zukunftsgerichtet weiterentwickeln.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband hat empfohlen, eine nationale Strategie der Berufs-, Laufbahn- und Studienberatung (BSLB) zu entwickeln. Eine moderne Beratung in diesen Bereichen muss nicht nur eine zentrale Rolle im Berufswahlprozess von Jugendlichen spielen, sie soll auch als Anlaufstelle in allen beruflichen Veränderungssituationen von Erwachsenen genutzt werden und Schulen, Ausbildungsbetriebe sowie Unternehmen begleiten.

JÜRGEN ZELLWEGER

Mehr zum Thema

www.arbeitgeber.ch/category/bildung/

Im Jahr 2045 werden laut Prognosen 60 Prozent der Bevölkerung über einen tertiären Bildungsabschluss verfügen. Diese Abschlüsse sind auf dem Arbeitsmarkt gefragt.



Daniel Huser, suissetec – Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband
«Unser arbeitsmarktorientiertes Bildungssystem unterstützt die Anpassungsfähigkeit unseres Arbeitsmarkts, es hilft, das inländische Fachkräftepotenzial auszuschöpfen und eröffnet den Erwerbstätigen solide Karriere- und Bildungschancen. Das gilt und zeigt sich im Speziellen auch in der Gebäudetechnik und Gebäudehülle.»



Multitasking und Etikette:
Der Lehrberuf Restaurationsfachmann/-frau EFZ.

SOZIALPOLITIK: ALTERSVORSORGE

NEUER ANLAUF FÜR DIE REFORM DER ALTERSVORSORGE

Die Neuauflage der AHV-Reform, die der Bundesrat in die Vernehmlassung geschickt hat, löst bei den Arbeitgebern Kopfschütteln aus. Statt die strukturellen Probleme der AHV ernsthaft anzupacken, setzt die Landesregierung erneut überwiegend auf Zusatzeinnahmen, wie schon bei der gescheiterten Reform Altersvorsorge 2020. Die Arbeitgeber setzen sich hingegen für eine strukturelle Reform in verdaubaren Portionen ein.

Die Altersvorsorge der Schweiz steht vor gewaltigen Herausforderungen. Die steigende Lebenserwartung und die Pensionierungswelle der Babyboomer bringen die umlagefinanzierte AHV immer stärker in Schieflage. Auch die berufliche Vorsorge gerät wegen des zu hohen Mindestumwandlungssatzes und des anhaltend negativen Zinsumfelds weiter unter Druck. Trotz dieser Umstände hat die Stimmbevölkerung am 24. September 2017 die Reform Altersvorsorge 2020 (AV2020) deutlich abgelehnt. Hauptgrund war – wie bei der «AHVplus»-Initiative – die vorgesehene Erhöhung der AHV-Renten. Da der Handlungsbedarf jedoch weitgehend unbestritten ist, hat der Bundesrat umgehend die Arbeiten für die neue Reform der Altersvorsorge aufgenommen. Im Gegensatz zur gescheiterten AV2020 will er AHV und berufliche Vorsorge jedoch separat reformieren. Dabei überlässt er es den Sozialpartnern, eine BVG-Reform auszuarbeiten.

SCHLECHTE NOTEN FÜR AHV21

Die neue AHV-Reform AHV21 hat der Bundesrat am 27. Juni 2018 in die Vernehmlassung geschickt. Wie bei der gescheiterten AV2020 setzt er erneut fast ausschliesslich – zu rund 90 Prozent – auf einnahmenseitige Massnahmen. Im Zentrum steht eine kräftige Finanzspritze von 1,5 Mehrwertsteuerprozenten, um die AHV kurzfristig aus den roten Zahlen zu führen. Als einzige strukturelle Massnahme sieht die Landesregierung die Angleichung des Rentenalters auf 65 Jahre vor, was wegen Ausgleichsmassnahmen jedoch effektiv nur wenig Entlastung bringt. Trotz massiver Zusatzfinanzierung verbessert sich die Schieflage der AHV indes nicht nachhaltig. Im Gegenteil: Wegen der alternden Gesellschaft wird unser wichtigstes Sozialwerk bereits im Jahr 2030 erneut ein Um-

Die Arbeitgeber setzen sich für eine strukturelle Reform in verdaubaren Portionen statt für Steuererhöhungen auf Vorrat ein.

lagedefizit von zwei Milliarden Franken schreiben, das bis 2035 auf sechs Milliarden anschwellen wird. Ohne einen ausgewogenen Mix aus Zusatzfinanzierung und strukturellen Massnahmen – eine schrittweise Erhöhung des Rentenalters – werden 2035 abermals 1,5 Prozent Mehrwertsteuer fällig, um eine ausgeglichene AHV-Rechnung zu erreichen.

Während zahlreiche andere Länder längst erkannt haben, dass die strukturelle Herausforderung der demografischen Alterung nur mit einem schrittweise steigenden Rentenalter gelöst werden kann, setzt der Bundesrat überwiegend auf Zusatzeinnahmen. Die Arbeitgeber lehnen ein solches Vorgehen als unverantwortlich für die Wirtschaft, unzumutbar für den Mittelstand und ungerecht für die jüngeren Generationen ab. Sie setzen sich mit Nachdruck für eine strukturelle Reform in verdaubaren Portionen statt für Steuererhöhungen auf Vorrat ein. In einem ersten Reformschritt soll dabei die AHV-Finanzierung bis Mitte der 2020er-Jahre stabilisiert, in einer nächsten Etappe das Rentenalter schrittweise und dosiert erhöht werden. Umfragen zeigen, dass auch in der Gesellschaft die Akzeptanz steigt, für sichere Renten auf heutigem Niveau länger zu arbeiten.

MARTIN KAISER

SOZIALPOLITIK

LICHT UND SCHATTEN
BEI DER IV-REFORM

Am 16. November 2018 bestätigte die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrats im Rahmen ihrer Beratung der IV-Revision die Stossrichtung einer besseren Eingliederung von IV-Rentnern in den Arbeitsmarkt. Personen unter 30 Jahren mit psychischer Beeinträchtigung sollen gezielter in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Aus Sicht der Arbeitgeber gehen die Vorschläge jedoch zu wenig weit und bauen Fehlanreize nur ungenügend ab. Die Arbeitgeber fordern deshalb ein Modell, das nicht auf eine sofortige Verrentung von jungen Erwachsenen, sondern auf eine Taggeldlösung setzt, die von schrittweisen Eingliederungsmassnahmen begleitet wird. Unmittelbar in Rente gehen sollten nur junge Erwachsene mit Beeinträchtigung, die trotz grosser Bemühungen nie eine Chance auf eine wenigstens teilweise Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt haben. Es ist wichtig, dass das Parlament ein solches Modell im Rahmen der IV-Revision fundiert prüft.

Einen Wechsel zu einem stufenlosen Rentensystem, in dem bereits ab einem IV-Grad von 70 Prozent eine volle Rente gesprochen wird, beurteilen die Arbeitgeber kritisch. Das System müsste mindestens so angepasst werden, dass eine volle Rente erst ab einem IV-Grad von über 80 Prozent ausgerichtet wird. Nur dann wirken gemäss einer Studie im Auftrag des BSV die finanziellen Erwerbsanreize in einem stufenlosen Rentensystem optimal. Ansonsten drohen wegen des hohen Umstellungsaufwands Mehrkosten für die IV.

Auf grosses Unverständnis stösst der Entscheid der Kommission, Arbeitgeber zur Integration von Menschen mit einer Behinderung in den Arbeitsmarkt verpflichten zu können. Damit wird der grosse Kooperationserfolg der Akteure der beruflichen Eingliederung ausgeblendet. Die eingespielte Zusammenarbeit verdankt ihren Erfolg just den bedarfsgerechten und flexiblen Strukturen. Demgegenüber würden Quoten das intensive freiwillige Engagement der Arbeitgeber bei der Früherfassung und beim Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit untergraben.

Quoten würden das intensive freiwillige Engagement der Arbeitgeber bei der Früherfassung und dem Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit untergraben.

Die Reformvorlage sieht keine strukturellen Massnahmen vor, um die IV nachhaltig zu sanieren. Diese wies 2017 ein strukturelles Defizit von knapp 400 Millionen aus. Zusätzliche Anstrengungen sind nötig, um den Schuldenberg von über zehn Milliarden Franken abzutragen. Positiv werten die Arbeitgeber, dass sich die Kommission für eine Anpassung der Zulagen für IV-Rentner mit Kindern von 40 auf 30 Prozent einer Rente ausgesprochen hat. Dadurch sollen Fehlanreize korrigiert werden, die der beruflichen Eingliederung von kinderreichen Versicherten zuwiderlaufen. Die Arbeitgeber bedauern jedoch, dass die Kommission die ebenfalls sinnvolle Anpassung der Reisekosten ablehnt, welche IV-Bezüglern vergütet werden.

BESTWERT BEI DER BERUFLICHEN EINGLIEDERUNG

Im Jahr 2017 hat die IV bei 40 800 Personen Massnahmen zur beruflichen Eingliederung durchgeführt. Das sind zwei Prozent mehr als im Vorjahr. Die verstärkten Bemühungen der IV zahlen sich aus: Die IV-Stellen-Konferenz hat für 2017 den Rekordwert von insgesamt 20 133 Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen ausgewiesen, deren Arbeitsmarktfähigkeit gezielt erhalten oder wiederhergestellt werden konnte. 10 976 Personen konnten ihren Arbeitsplatz durch Eingliederungsmassnahmen behalten. 2507 Personen fanden im gleichen Betrieb eine neue Stelle und 5931 Personen eine Stelle in einem anderen Unternehmen. 719 Personen konnten infolge einer Rentenrevision eine neue Stelle antreten.

Die Zahlen unterstreichen die erfolgreiche Zusammenarbeit der im Netzwerk Compasso involvierten Akteure, darunter IV-Stellen-Konferenz, Suva, Privatversicherer, Behinderten- und Eingliederungsorganisationen sowie Arbeitgeber. Seit 2012 konnten über 114 000 Personen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung ihre Arbeitsstelle behalten oder eine neue Stelle finden. Erfasst sind dabei nur Personen, die bei der IV registriert waren. Die Anzahl Personen, deren Arbeitsmarktfähigkeit durch gezieltes Case Management von Privatversicherern oder Arbeitgebern erhalten werden konnte, noch bevor die IV überhaupt involviert wurde, dürfte deutlich höher liegen.

BERUFLICHE EINGLIEDERUNG
VON JUNGEN
BEEINTRÄCHTIGTEN

Trotz aller Bemühungen schaffen es Jahr für Jahr 2000 Jugendliche mit physischer oder psychischer Beeinträchtigung in der Schweiz nicht, im ersten Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Stattdessen sind sie auf eine IV-Rente angewiesen und bleiben oft ein Leben lang von Sozialleistungen abhängig. Jeder siebte IV-Rentner ist inzwischen 18 bis 24 Jahre alt. Um ihren Einstieg ins Berufsleben zu verbessern, hat das Netzwerk Compasso mit Unterstützung des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (EBGB) eine Studie durchgeführt, die auch bei den Arbeitgebern auf grosses Interesse stösst.

Gemäss der Studie ist es nicht nur für betroffene Jugendliche und ihre Eltern, sondern auch für Arbeitgeber wichtig, bei Bedarf gezielt professionelle Unterstützung einholen zu können. Beide Seiten erachten eine qualifizierte Prozessleitung aus einer Hand ab Ende der Schulzeit bis zur nachhaltigen Eingliederung im ersten Arbeitsmarkt als bedeutenden Erfolgsfaktor. Für betroffene Arbeitgeber wäre gemäss der Untersuchung insbesondere eine neutrale, auf nationaler Ebene verankerte Anlaufstelle, bei der sie sich informieren und beraten lassen können, eine wichtige Unterstützung.

Die Chancen für einen erfolgreichen Einstieg im Arbeitsmarkt nach kostenintensiven Ausbildungen in spezialisierten Einrichtungen stehen dann am besten, wenn betroffene Jugendliche bereits während der Ausbildung Praktika im ersten Arbeitsmarkt absolvieren. Sowohl Arbeitgeber als auch Sozialpartner kommen zum Schluss, dass es immer noch gesetzliche Hindernisse gibt, welche die berufliche Eingliederung erschweren. So gilt beim IVG aktuell ein Invaliditätsgrad von 40 Prozent als Einstiegshürde, um eine Rente zu erhalten. Dies kann junge Erwachsene mit Beeinträchtigung davon abhalten, ihr Pensum und ihre Produktivität zu erhöhen, da sie dadurch riskieren, ihre Teilrente zu verlieren. Wenn nämlich der Einkommensanstieg geringer ist als die wegfallende Teilrente, haben sie Ende Monat weniger Geld im Portemonnaie.

FAIR PLAY IN DER SOZIALVERSICHERUNG

In der Volksabstimmung vom 25. November 2018 haben die Schweizer Stimmberechtigten das Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) mit 64,7 Prozent der Stimmen deutlich angenommen. Das Gesetz regelt die Voraussetzungen und die zulässigen technischen Instrumente für Observationen von Versicherten bei Verdacht auf Versicherungsmissbrauch. Die gesetzliche Grundlage gilt nicht nur für die Unfall- und Invalidenversicherung, sondern auch für die Arbeitslosen-, die Kranken- (ohne Zusatzversicherung) und die Militärversicherung sowie die AHV, die Ergänzungsleistungen, den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft.

Die Überwachung orientiert sich an bewährten Praktiken, gewährleistet Rechtssicherheit und erhöht die Transparenz. Mit ihrem Votum befürworten die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger die Überwachung von Missbrauchsverdächtigen in besonderen Extremfällen. Der neue Rechtsrahmen baut die Überwachungsmöglichkeiten nicht aus. Vielmehr verschärft er die bisherige Praxis und beschränkt die Dauer einer möglichen Observation. Die Gesetzgebungsarbeiten gehen auf ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) zurück. Dieser hatte festgestellt, dass in

Die Chancen für einen Einstieg im Arbeitsmarkt nach kostenintensiven Ausbildungen stehen am besten, wenn Jugendliche bereits während der Ausbildung Praktika absolvieren.



Philippe Bauer, Nationalrat

«Um die AHV-Renten auf heutigem Niveau zu sichern, braucht es eine schrittweise, planbare Anpassung des Rentenalters und eventuell eine moderate Zusatzfinanzierung über die Mehrwertsteuer.»

der Schweiz eine gesetzliche Grundlage zur Observation von Versicherten fehlt. Wegen des Urteils mussten die Überwachungen vorübergehend eingestellt werden.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband hat sich im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens für eine effektive Betrugs- und Missbrauchsbekämpfung eingesetzt. Mit der Überwachung von Versicherten als letztes Mittel konnten die Versicherungen jährlich 80 Millionen Franken einsparen. Die neue Regelung bedeutet nicht zuletzt mehr Fairness gegenüber all jenen Personen, die auf Renten angewiesen sind.

FAUXPAS BEI DEN MIETANSPRÜCHEN

In der Beratung der Reform der Ergänzungsleistungen (EL) hat sich der Nationalrat am 10. September 2018 mit knapper Mehrheit für einen massiven Ausbau der anrechenbaren Mietzinsmaxima ausgesprochen. Damit ist er in einem entscheidenden Punkt der Differenzbereinigung eingeknickt und hat einen grossen Schritt hin zu den Beschlüssen des Ständerats gemacht.

Während sich die Nachrichten zu sinkenden Mieten und rekordhohen Leerwohnungsständen überschlagen, hebt die Politik die anrechenbaren Mieten um bis zu 71 Prozent an und passt sie künftig sogar automatisch der Teuerung an. Dies wird die Kosten stark in die Höhe treiben und die Fehlanreize in den EL verstärken statt verkleinern. EL-Bezügerinnen und -Bezüger werden auf dem Mietmarkt teils sogar bessergestellt als erwerbstätige Familien und Rentnerpaare mit durchschnittlichem Einkommen. Zudem fusst der Entscheid auf einer unbrauchbaren statistischen Grundlage – dem Mietpreisindex, den auch renommierte Immobilienexperten kritisieren. Wie bei den Vermögensfreibeträgen wird der Gesetzgeber schon in ein paar Jahren wieder korrigierend eingreifen müssen.

Die Reform hatte gemäss Botschaft des Bundesrats zum Ziel, das EL-System zu optimieren, es von Fehlanreizen zu befreien und das Kostenwachstum spürbar abzubremesen. Die Revision wird den weiteren absehbaren Kostenanstieg von zwei Milliarden Franken in den nächsten zehn Jahren jedoch bestenfalls um etwas über 200 Millionen dämpfen. Zudem vergrössert sie die Fehlanreize. Deshalb muss zwingend und rasch die grosse Aufgabe der Entflechtung der EL-Verbundaufgabe von Bund und Kantonen angegangen werden, um die Steuerung in der EL zu verbessern sowie um die Finanzierung der EL trotz demografischer Alterung und die Existenz jener zu sichern, die wirklich darauf angewiesen sind.

POLITISCH ÜBERHÖHTER BVG-MINDESTZINS

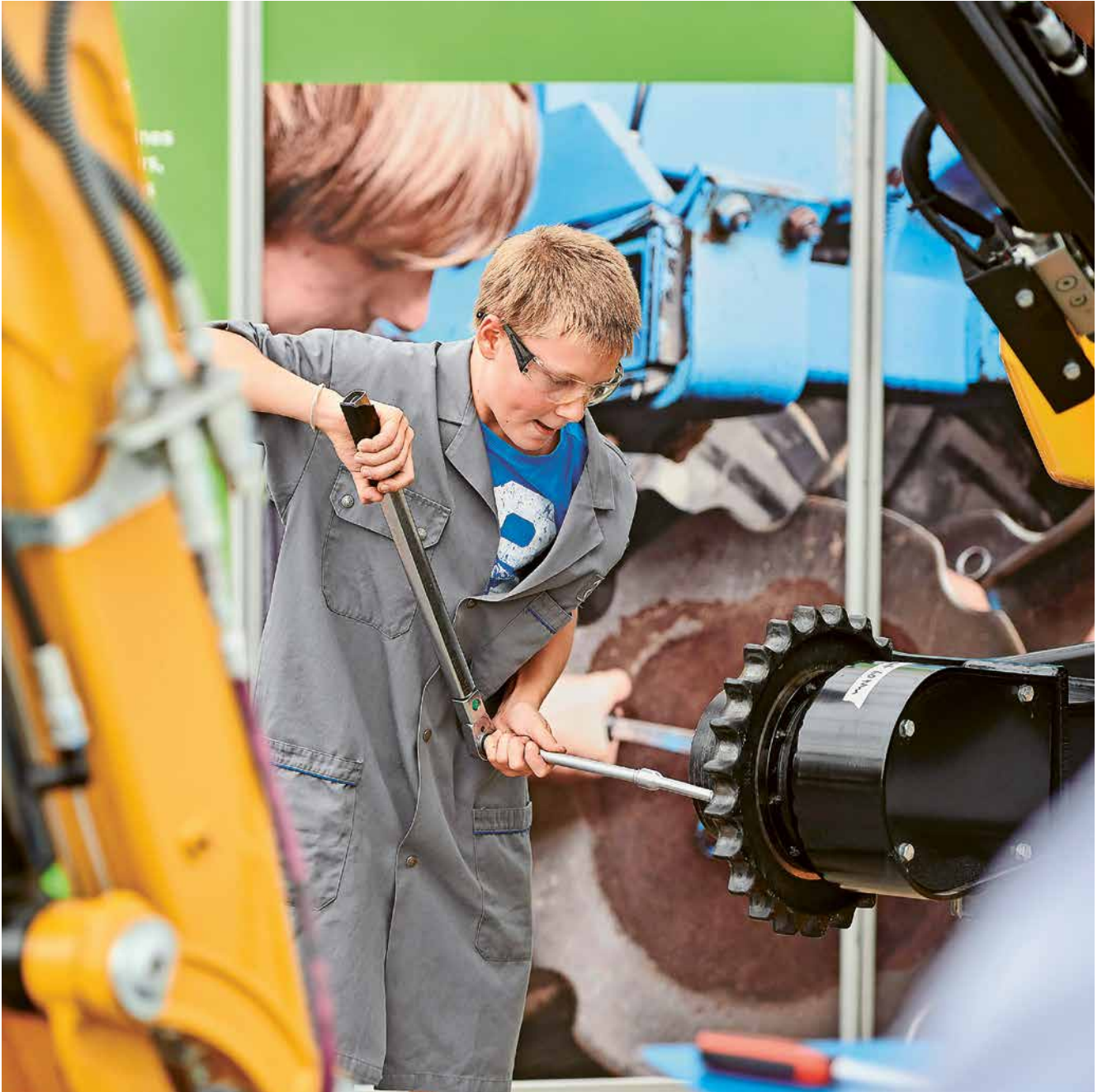
Überraschend ist der Bundesrat für einmal nicht der Empfehlung der BVG-Kommission gefolgt und hat am 7. November 2018 beschlossen, den Mindestzins für 2019 unverändert bei einem Prozent zu belassen. Die Kommission hatte ihm für nächstes Jahr einen Wert von 0,75 Prozent empfohlen. Zwar berufen sich beide Gremien auf dieselbe umstrittene neue Berechnungsformel. Diese ist jedoch so konzipiert, dass sie nicht nur von Jahr zu Jahr, sondern sogar von Monat zu Monat einen stark variierenden Mindestzins ergibt. Dank der Formel kann der Bundesrat je nach Stichtag einen von ihm politisch gewünschten Mindestzins festlegen. Mit dieser fragwürdigen Praxisänderung hat die Verpolitisierung des BVG ein neues Ausmass angenommen.

FRÉDÉRIC PITTET

Mehr zum Thema

www.arbeitgeber.ch/category/sozialpolitik/

Die Erhöhung der Mietansprüche ist ein enormer Kostentreiber und verstärkt Fehlanreize, da sie EL-Bezüger teils besserstellt als Rentnerpaare und Familien.



Damit der Fuhrpark niemals stillsteht:
Der Lehrberuf Baumaschinenmechaniker/in EFZ.

INTERNATIONALES: ERKLÄRUNG ZUR ZUKUNFT DER ARBEIT

TRIPARTITE ERKLÄRUNG ZUM 100-JAHR-JUBILÄUM DER IAO

Um das 100-jährige Bestehen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) zu feiern, hat die Schweiz eine tripartite Erklärung zur Zukunft der Arbeit und der Sozialpartnerschaft verabschiedet. Die Unterzeichnenden, darunter auch der SAV, bekräftigen ihr wieder erstarktes Vertrauen in die Sozialpartnerschaft zur Bewältigung der Herausforderungen einer Arbeitswelt von morgen.

DIE «ANTENNE ROMANDE»

Seit dem 1. September 2014 verfügt der SAV über eine «Antenne romande». Sie ist bei der *Chambre vaudoise du commerce et d'industrie* in Lausanne angesiedelt. Ihre Aufgabe ist es, die Präsenz des SAV in der französischen Schweiz bei den Mitgliedern und in den Medien zu stärken. Sie fungiert als Ansprechpartner für die Westschweizer Mitglieder. Während des Berichtsjahrs wirkte die «Antenne romande» bei der Organisation mehrerer Anlässe zur Arbeitgeberpolitik mit, darunter beim «Séminaire de réflexion et d'action» mit prominenter Beteiligung. Anlässlich des Seminars «L'intégration professionnelle des personnes atteintes dans leur santé: avantages ou contraintes pour les entreprises?» präsentierte der SAV sein Informationsportal www.compasso.ch. Schliesslich konnte in Genf, Lausanne, Sitten und Freiburg über die Einführung der Meldepflicht für offene Stellen per 1. Juli 2018 informiert werden.

Die Internationale Arbeitsorganisation mit Sitz in Genf feiert im Jahr 2019 ihr 100-jähriges Bestehen. Als einzige tripartite Organisation der UNO vereint sie Vertreter von Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die IAO hat es sich zur Aufgabe gemacht, die soziale Gerechtigkeit zu wahren und den Menschenrechten in der Arbeitswelt Geltung zu verschaffen.

Um dieses Jubiläum gebührend zu feiern, hat die IAO sieben Initiativen lanciert, die im Zeichen ihres Mandats stehen, die soziale Gerechtigkeit zu wahren. Darunter figuriert die Initiative zur Zukunft der Arbeit, die im Juni 2019 anlässlich der Internationalen Arbeitskonferenz in Genf in der Annahme einer globalen Deklaration zur Zukunft der Arbeit münden soll.

Die Schweiz hat sich als Gründungsmitglied der IAO dafür entschieden, mit der Verabschiedung einer «Tripartiten Erklärung zur Zukunft der Arbeit und der Sozialpartnerschaft in der Schweiz im Zeitalter der Digitalisierung der Wirtschaft» ihren Beitrag zu diesen Feierlichkeiten zu leisten. Die Erklärung wurde am 18. Oktober 2018 von Bundesrat Johann Schneider-Ammann und vom Generaldirektor der IAO sowie von den Dachorganisationen der Sozialpartner – darunter der SAV – unterzeichnet.

Diese Erklärung kommt jetzt, da die Sozialpartnerschaft in unserem Land einigen Zerissproben ausgesetzt ist und die Digitalisierung einen immer grösseren Einfluss auf die Arbeitswelt ausübt, zum richtigen Zeitpunkt. Der SAV unterstützt diesen Text aus drei Gründen: Erstens bekräftigt die Erklärung die Verbundenheit der Schweiz mit der IAO. Als Plattform des Dialogs zwischen Regierungen und Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft zur Lösung von Problemen in der Arbeitswelt trägt die IAO zur Schaf-

fung von menschenwürdigen Arbeitsplätzen bei. Bis heute hat die Schweiz 60 Übereinkommen der IAO ratifiziert, darunter die acht sogenannten Kernübereinkommen.

Zweitens unterstreicht die Erklärung eindrücklich, dass die auf Vertrauensbasis sowie auf einem Sinn für Kompromissbereitschaft und pragmatischer Ziele beruhende Sozialpartnerschaft wesentlich zum Erfolg der Schweiz beiträgt und eine gute Arbeitsmarktpolitik sichert. Die an der Erklärung beteiligten Parteien sind davon überzeugt, dass sich – gerade im Zeitalter der Digitalisierung – die Sozialpartnerschaft als komparativer Vorteil für die Schweiz erweisen wird, weil sie flexible und rasche Anpassungen des Arbeitsmarkts ermöglicht.

Drittens listet die Erklärung jene Massnahmen auf, dank derer die Schweiz die Herausforderungen einer digitalen Wirtschaft erfolgreich bewältigen kann. Die Unterzeichnenden verweisen insbesondere auf die neuen Möglichkeiten, die sich aufgrund der technologischen Entwicklung eröffnen, um Lösungen – etwa im Bereich einer besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit – zu finden.

MARCO TADDEI

INTERNATIONALES

DIE IAO GEHT GEGEN GEWALT UND BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ VOR

Vom 28. Mai bis am 8. Juni 2018 fand in Genf die 107. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) statt. 5300 Delegierte aus 187 Ländern nahmen daran teil. Die IAK setzte sich mit zwei Themen von herausragender Bedeutung für die Arbeitgeber auseinander: mit Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sowie mit dem sozialen Dialog.

Die Konferenz mündete in der Verabschiedung verschiedener Massnahmen zur Förderung des sozialen Dialogs. Sie erinnerte daran, dass die Basis für den Erfolg des sozialen Dialogs in der Respektierung der Vereinigungsfreiheit und der Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen liegt. Die Abschlusserklärung hält fest, dass freie, unabhängige und repräsentative Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Organisationen unabdingbare Voraussetzungen für die Wirksamkeit des sozialen Dialogs darstellen.

Die Delegierten einigten sich auch darauf, bis 2019 ein Übereinkommen gegen Gewalt und Belästigung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt auszuhandeln. Der am Ende der Konferenz verabschiedete Vertragsentwurf führt aus, dass Gewalt und Belästigung als Verhaltensweisen zu verstehen sind, die «zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben, physischen, psychischen, sexuellen

oder wirtschaftlichen Schaden zu verursachen». Der Text verlangt, dass die Vertragsstaaten in ihren Gesetzgebungen «jede Form von Gewalt und Belästigung» verbieten, und legt Präventionsmassnahmen, Untersuchungen, Mechanismen zur Umsetzung und Überprüfung, Entschädigungen für die Opfer und ein Dispositiv gegen Verantwortliche fest. Über die gesamte IAK 2018 hinweg hat die Vertretung der Arbeitgeber ihr Engagement zur Erarbeitung eines effizienten Instrumentariums bekräftigt, um Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu bekämpfen. Allerdings wird der im Juni 2018 verabschiedete Text diesen Erwartungen nicht gerecht.

Die Arbeitgeber schlugen unterschiedliche Definitionen der Begriffe «Gewalt» und «Belästigung» vor, da diesen Tatbeständen mit jeweils anderen Präventionsmassnahmen und juristischen Mitteln begegnet werden muss. Im Gegensatz dazu spricht die nach Abschluss der IAK 2018 verabschiedete Definition von einem «Spektrum an inakzeptablen Verhaltensweisen» und macht keinen wirklichen Unterschied bezüglich der Art und Weise, wie diesen zwei Arten von Fehlverhalten zu begegnen ist.

Desgleichen umfasst die weite Definition von «Arbeitnehmenden» im Text jede arbeitende Person, ungeachtet ihrer vertraglichen Situation, also auch entlassene, suspendierte oder arbeitslose Arbeitnehmende. Es scheint also, dass

Die Arbeitgeber stellen sich gegen jede Form von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz.

die Arbeitgeber die Kostenverantwortung für Vorkommnisse mit Personen übernehmen sollen, die sie nie getroffen haben – an Orten, die ausserhalb ihrer Reichweite liegen und sich unter Umständen ihrer Kontrolle entziehen. Jeder sollte vor Gewalt und Belästigung geschützt werden – egal, ob Arbeitnehmer, Arbeitgeber oder andere sich am Arbeitsplatz aufhaltende Personen. Aus dem ausgehandelten Text ergibt sich aber keine Verpflichtung, von Gewalt oder Belästigung betroffene Arbeitgeber zu schützen, da sich die operationellen Bestimmungen nur auf «Arbeitnehmende» beziehen.

Trotz dieser problematischen Punkte bleiben die Arbeitgeber zuversichtlich. Es ist durchaus möglich, den vorgeschlagenen Text bis zur Annahme des Übereinkommens im Jahr 2019 noch abzuändern, damit das Übel der Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz wirksam bekämpft werden kann.

MARCO TADDEI

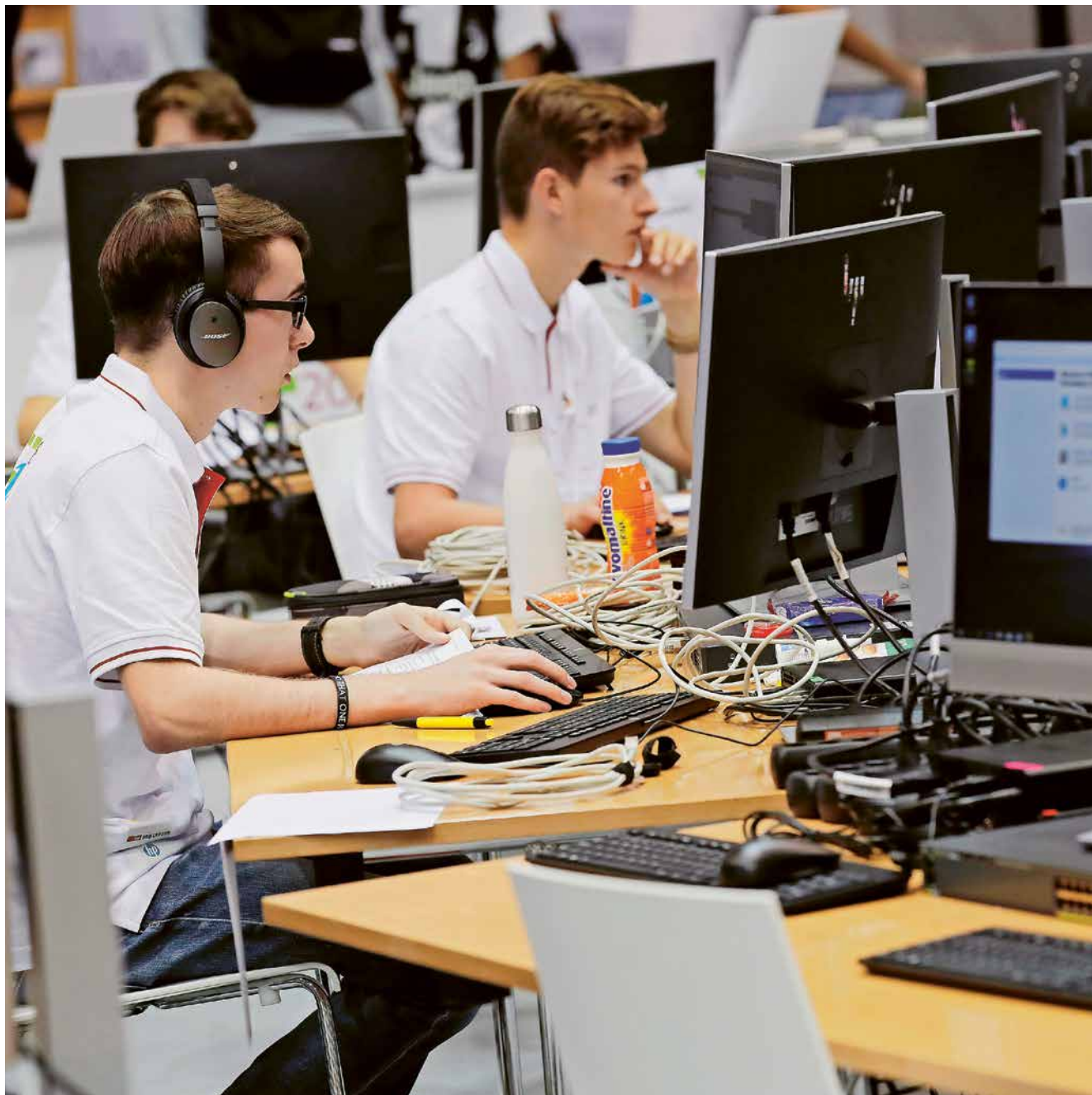
Mehr zum Thema

www.arbeitgeber.ch/category/arbeitsmarkt/internationales-arbeitsmarkt/



Leif Agnéus, swissstaffing

«Die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation zur Zukunft der Arbeit bescheinigt uns, dass die auf Vertrauen, Kompromissbereitschaft und pragmatischen Zielen beruhende Sozialpartnerschaft wesentlich zum schweizerischen Erfolg beiträgt und eine gute Arbeitsmarktpolitik sichert.»



Gefragte Berufsleute der Zukunft:
Der Lehrberuf Informatiker/in EFZ.

KOMMUNIKATION

VERBANDSARBEIT IN EINER VERÄNDERTEN MEDIENLANDSCHAFT

Besitzerwechsel und Reorganisationen haben die Schweizer Medienlandschaft 2018 stark umgepflügt. Das hat auch die Öffentlichkeitsarbeit des SAV auf die Probe gestellt. Zentral bleibt eine sach- und adressatengerechte Kommunikation.

Das Schweizer Medienjahr 2018 wird als ein Jahr mit massiven Erschütterungen in Erinnerung bleiben. Der erste Paukenschlag kam schon zu Jahresbeginn von der Schweizerischen Depeschentagentur (SDA). Die nationale Nachrichtenagentur kündigte einen massiven Stellenabbau mit umfassender Reorganisation an, die aufgrund der schwierigen Lage der Schweizer Verlagshäuser als Miteigentümer der SDA unausweichlich geworden war. Im April bestätigte Tamedia, die «Basler Zeitung» von der Zeitungshaus AG um Christoph Blocher zu übernehmen. Mit der voraussichtlich im Sommer 2019 abgeschlossenen Integration wird die ehemals stolze «Basler Zeitung» den Mantel für überregionale Themen von Zürich übernehmen und sich mit der eigenen Redaktion auf die regionale Berichterstattung beschränken. Am 1. Oktober startete der neue Verlag CH Media, der aus einem Joint Venture aus den Regionalmedien der «NZZ» und den «AZ Medien» hervorging. Damit sind «Aargauer Zeitung», «Luzerner Zeitung» und «St. Galler Tagblatt» verlegerisch unter einem Dach zusammengeführt, als dessen Gravitationspunkt sich Aargau abzeichnet.

Diese grossen Umwälzungen haben die Konsolidierung in der Schweizer Medienlandschaft nicht nur beschleunigt. Durch die Konzentration innerhalb der klassischen Medien ist auch nicht ganz auszuschliessen, dass sich der Wettbewerb zwischen den Redaktionen abschwächt und die Meinungsvielfalt leidet. Ein Indiz dafür ist, dass 2018 mehr als die Hälfte der Artikel zur Schweizer Politik in mehr als einem Medium publiziert wurde. Ein solcher Einheitsbrei kann besonders bei politischen Themen und vor Abstimmungen für eine ausgewogene Meinungsbildung heikel sein. In diesem Umfeld wird auch die Kommunikation des Schweizeri-

schen Arbeitgeberverbands anspruchsvoller. Für die Medienarbeit weiter an Bedeutung gewinnen gemäss Umfragen persönliche Kontakte und Hintergrundgespräche. Beliebt bei den Medienschaffenden bleiben zudem Medienkonferenzen und Medienmitteilungen. Verärgert werden die Journalisten – begreiflicherweise – durch nicht authentische oder gar unehrliche Aussagen. Fast so unbeliebt sind Lohhudelei statt Fakten und die komplizierte Autorisierung von Zitaten.

AUF KURS

Im neuen Medienzeitalter avancieren die digitalen Kanäle zu einer wichtigen Informationsquelle. Auch beim SAV blieb die eigene Website die wichtigste Drehscheibe. Die Besucherfrequenz des Arbeitgeberportals nahm im Jahresvergleich leicht zu, wobei sich vor allem die Anzahl Nutzer erfreulich entwickelte. Erneut verbesserten sich zudem die direkten Zugriffe auf die SAV-Website: Mittlerweile steuern 39 Prozent der Benutzer das Arbeitgeberportal ohne Umweg über Suchmaschinen an. Die Zahl der Newsletter-Abonnenten blieb stabil, derweil die Anzahl der Follower auf Twitter nach einem rasanten Wachstum in den vergangenen Jahren immerhin noch um 16 Prozent stieg.

Die Medienarbeit des Dachverbands stiess wie gewohnt auf eine hohe Resonanz. Die Jahresanalyse 2018 von Argus weist mehr als 2200 Beiträge aus. Davon erschienen 1945 in den Printmedien und 283 im Radio oder TV. Die Arbeitgeber fanden auch vielfaches Gehör auf relevanten News-Websites und Social-Media-Plattformen, wo der SAV und seine Exponenten gemäss Argus-Archiv in rund 3600 Beiträgen genannt wurden.

FREDY GREUTER

**Unbeliebt
sind Lohhudelei
statt Fakten.**

«Wollen wir in der Isolation landen?»

Arbeitgeber-Präsident Vogt signalisiert Flexibilität in Verhandlungen über den Lohnschutz. Er will den Rahmenvertrag retten. **Interview: Francesco Benini**

NZZ am Sonntag: Der Bundesrat kann sich nicht zu einer Haltung zum Rahmenabkommen mit der EU durchringen. Was halten Sie davon?

Valentin Vogt: Ich kann das Verhalten der Landesregierung nachvollziehen. Es ist sinnvoll.

zum ersten Mal einen Auftrag in der Schweiz ausführt, sollte nicht gleich behandelt werden wie der Servicemonteur eines grossen deutschen Werkzeugmaschinenherstellers, der täglich Aufträge in der Schweiz ausführt. Das Risiko von Lohn-

Ziel auf beiden Seiten. Im Vordergrund der Diskussionen steht nun der Lohnschutz. Dass andere Themen bei den Konsultationen aufs Tapet kommen, ist möglich. Verhandlungen haben es an sich, dass beide Seiten aufeinander zugehen müssen, aber wie Arbeit-

SCHWEIZERISCH
ARBEITGEBER
Die Arbeitgeber

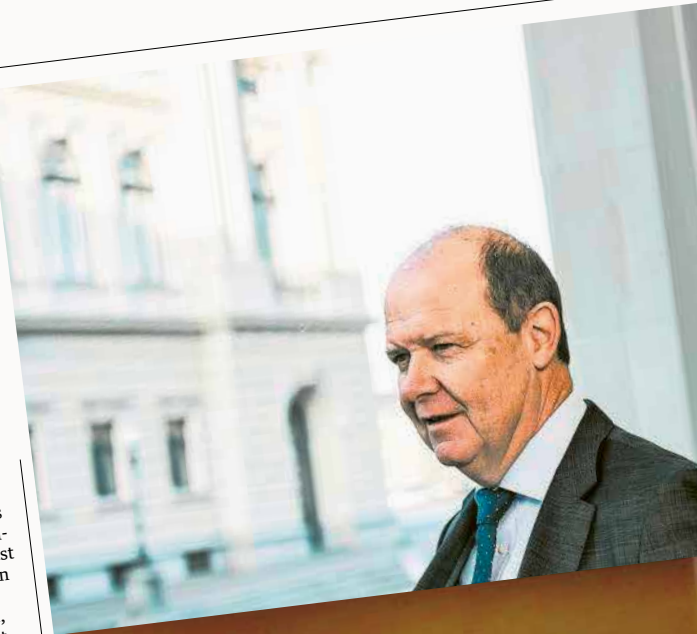
POSITION

Reform Altersvorsorge – Renten nachhaltig sichern

15. Februar 2018

- Sowohl für die AHV als auch für das BVG ist der Reformplan unbestritten
- Die Abstimmungen über die Reform Altersvorsorge 2020 AHVplus zeigen: Das Volk will keine Experimente mit den sondern sichere Renten auf heutigem Niveau
- AHV und BVG müssen getrennt, etappenweise und in ver Portionen reformiert werden
- Es braucht rasch eine erste Reformetappe, welche die R mittelfristig sichert und die Altersvorsorge finanziell sta

DANIEL WINKLER





NTIN VOGT

nt Schweizerischer Arbeitgeberverband

Une Déclaration qui vante les atouts du partenariat social

MARCO TADDEI

UNION PATRONALE SUISSE

En 2019, l'Organisation internationale du travail (OIT) fêtera son centenaire. Cette vieille dame, née d'un idéal de justice sociale, est la seule institution tripartite de l'ONU réunissant des représentants des gouvernements, des employeurs et des employés. Pour commémorer cet anniversaire, l'OIT a lancé l'initiative sur le futur du travail, qui se concrétisera par l'adoption, lors de la Conférence internationale du

connaît quelques vicissitudes dans notre pays et où l'avènement du numérique exerce une influence croissante sur le monde du travail, cette Déclaration arrive à point nommé.

Au cœur du modèle économique

Ce texte permet tout d'abord de réaffirmer avec force que le partenariat social est au cœur du modèle économique suisse. Si notre pays est un champion de la com-



Datum: 02.10.2018

CORRIERE DEL TICINO

Corriere del Ticino
6903 Lugano
091/ 960 31 31
www.cdt.ch

Medienart: Print
Medientyp: Tages- und Wochenpresse
Auflage: 34'657
Erscheinungsweise: 6x wöchentlich

Seite: 7
Fläche: 98'483 mm²

Auftrag: 212001
Themen-Nr.: 212.001

Referenz:
Auschnitt

L'INTERVISTA ■ VALENTIN VOGT* «È troppo presto per gettare la spugna» Il presidente degli imprenditori sull'intesa istituzionale e le misure accompagnatorie

«Si deve insistere»: con queste parole il ministro degli Esteri Ignazio Cassis ha spiegato venerdì il nuovo tentativo del Consiglio federale di dialogare con le parti sociali in vista di un accordo quadro con l'Unione europea. «Ciak azione» per la seconda volta dunque, dopo l'abbandono del tavolo negoziale da parte dei sindacati. Il mandato di negoziazione del Consiglio federale non permette discussioni sulle misure d'accompagnamento: come ha precisato Cassis, con l'attuale mandato non è possibile trattare termini di notifica più brevi per le ditte estere che impiegano distaccati (la cosiddetta regola degli otto giorni, lo ricordiamo, è per Bruxelles contraria all'accordo sulla libera circolazione). Abbiamo interpellato il presidente dell'Unione svizzera degli imprenditori (USI) Valentin Vögt a margine di una conferenza stampa dell'associazione a Lugano.



linee rosse

ARBEITGEBERTAG 2018

BILDUNG ALS SCHLÜSSEL FÜR BERUFLICHE MOBILITÄT



Wie steht es um die Wettbewerbsfähigkeit des Schweizer Bildungssystems? Die Referenten des diesjährigen ARBEITGEBERTAGS in Bern waren sich in ihren Antworten einig: Gerade die Schweizer Berufsbildung geniesst international einen ausgezeichneten Ruf. Damit dies so bleibt, gilt es jedoch, vielfältigste Herausforderungen wie die Digitalisierung zu meistern. Laut Arbeitgeberpräsident

Valentin Vogt soll die Aus- und Weiterbildung dazu beitragen, die Chancen der digitalen Wirtschaft zu nutzen, aber auch rasche Veränderungen oder gar Umbrüche auf dem Arbeitsmarkt zu bewältigen.

Um das Schweizer Berufsbildungssystem weiterzuentwickeln, sind auch die Arbeitgeber auf die Fakten und Analysen des Bildungsberichts angewiesen.

Herausgeber Stefan C. Wolter, Direktor der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung SKBF, rief die Arbeitgeber dazu auf, sich aktiv in die Diskussion einzubringen, was wir künftig lernen und was wir den Computern überlassen sollten. Gerade soziale Fähigkeiten würden am Arbeitsmarkt immer bedeutender, ebenso wie selbstständiges und kritisches Denken.



Die Grussbotschaft des Bundesrats überbrachte ein blendend und zu Scherzen aufgelegter Ueli Maurer. Er versprach den Arbeitgebern mit einem Augenzwinkern, ihnen ein neues Haustier zu schenken: einen Papiertiger namens Stellenmeldepflicht. Eine eindrückliche Vorschau auf die grösste Berufsschau der Welt – die SwissSkills 2018 – machten die Organisatoren Claude Thomann

und Patrick K. Magyar. Die Mitgliederversammlung, die im Rahmen des ARBEITGEBERTAGS tagte, wählte zwölf neue Mitglieder in den SAV-Vorstand (siehe Seite 42): Leif Agnéus (swissstafing), Willi Bachmann (Swiss Plastics), Armin Berchtold (VSSU), Pascal Buchser (fial), Thomas Dietziker (CURAVIVA Schweiz), Daniel Everts (CP), Nationalrat Alois Gmür (Schweizer Brauerei-

Verband), Nationalrat Thomas Hurter (AEROSUISSE), Urs Kaufmann (Swissmem), Peter Ritter (EXPERTsuisse), Florian Rochat (Swiss Cigarette) und Stefan Schwerzmann (SBVV).

Mehr zum Thema

www.arbeitgeber.ch/tag/arbeitgebtag/

DAS ARBEITGEBERJAHR 2018 IN ZAHLEN

VERBAND

95

Mitglieder

vereint der Schweizerische Arbeitgeberverband per Stichtag 1. März 2019. Das sind:

48

Branchenorganisationen

43

Regionalorganisationen

4

Einzelunternehmen

2

neue Mitglieder

traten dem SAV per Anfang 2019 bei.

~ 100 000

Unternehmen

– von Klein- über Mittel- bis Grossunternehmen – repräsentiert der Dachverband der Arbeitgeber.

~ 2 000 000

Arbeitnehmende

sind indirekt im SAV vertreten.

4

Arbeitsgruppen

dienen der regelmässigen Diskussion aktueller arbeitgeberpolitischer Geschäfte mit den Mitgliedern; sie werden um mehrere ad hoc zusammengesetzte Arbeitsgruppen ergänzt.

POLITIK

12

Vernehmlassungen

reicht der Schweizerische Arbeitgeberverband nach der Konsultation seiner Mitglieder zuhanden der Verwaltung ein.

59

Sessionsgeschäfte

bewerten die Arbeitgeber im parlamentarischen Prozess mit Stellungnahmen zuhanden der eidgenössischen Räte.

45

Leitungsorgane

wie Kommissionen, Expertengruppen, Verwaltungs- respektive Stiftungsräte, Vereine sowie internationale Gremien haben einen SAV-Vertreter in ihren Reihen.

9

Hearings

in parlamentarischen Kommissionen nutzt der Schweizerische Arbeitgeberverband, um seine Standpunkte einzubringen.

2

Abstimmungsparolen

fassen die Arbeitgeber zu arbeitgeberpolitisch relevanten Vorlagen.

MEDIEN

13

Medienmitteilungen

veröffentlichen die Arbeitgeber zu arbeitgeberpolitischen Kernthemen.

2228

Medienbeiträge

nehmen Bezug auf den Schweizerischen Arbeitgeberverband und seine Positionen – das sind:

1945

Printbeiträge

206

Radiobeiträge

77

Fernsehbeiträge

ONLINE

204

Online-Beiträge

wie Medienmitteilungen, News, Positionen, Vernehmlassungen, Medienbeiträge und Präsentationen finden sich auf der Website, darunter 100 tagesaktuelle Stellungnahmen.

66 485

Nutzer

besuchen arbeitgeber.ch.

39

Prozent der Zugriffe

auf die Arbeitgeber-Website erfolgen direkt, 50 Prozent über eine Suchmaschine. Ein Jahr zuvor waren es 35 respektive 53 Prozent.

2410

Seitenaufrufe

generiert der meistgelesene online publizierte Beitrag.

1511

Follower auf Twitter

zählt die Arbeitgeber-Community, etwas über 16 Prozent mehr als ein Jahr zuvor.

52

Ausgaben

des «Schweizer Arbeitgeber» mit 1572 Beiträgen finden sich im neuen Archiv auf der Website.

VERANSTALTUNGEN/ PUBLIKATIONEN

3

Netzwerkanlässe

mit landesweiter Beteiligung aus Kreisen der Mitglieder sowie der nationalen Wirtschaft und Politik veranstalten die Arbeitgeber.

~130

Veranstaltungen

bieten den Arbeitgebern eine externe Plattform, um in Referaten und Podiumsdiskussionen ihre Positionen zu vertreten.

32

Newsletter verschicken die Arbeitgeber je in einer deutschen und einer französischen Ausgabe an ihre Abonnenten.

1

Publikation

gibt der Schweizerische Arbeitgeberverband in gedruckter und elektronischer Form heraus.

MITGLIEDER

Stand 1. März 2019

BRANCHENORGANISATIONEN

AEROSUISSE – Dachverband der schweizerischen Luft- und Raumfahrt
www.aerosuisse.ch

Allpura – Verband Schweizer Reinigungs-Unternehmen
www.allpura.ch

AM Suisse – Dachverband für die Fachverbände Agrotec Suisse und Metaltec Suisse
www.amsuisse.ch

Arbeitgeberverband Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen

ARBEITGEBER BANKEN – Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz
www.arbeitgeber-banken.ch

Arbeitgeberverband Schweizerischer Papier-Industrieller (ASPI)
www.zpk.ch

ASCO – Association of Management Consultants Switzerland
www.asco.ch

CHOCOSUISSE – Verband Schweizerischer Schokoladefabrikanten
www.chocosuisse.ch

Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP)
www.cpih.ch

CURAVIVA Schweiz – Verband Heime und Institutionen Schweiz
www.curaviva.ch

Erdöl-Vereinigung (EV)
www.erdoel.ch

EXPERTsuisse – Schweizer Expertenverband für Wirtschaftsprüfung, Steuern und Treuhand
www.expertsuisse.ch

Fédération suisse romande des entreprises de plâtrerie-peinture FREPP
www.frepp.ch

fial – Foederation der Schweizerischen Nahrungsmittel-Industrien
www.fial.ch

GastroSuisse – Verband für Hotellerie und Restauration in der Schweiz
www.gastrouisse.ch

Groupement des Entreprises Multinationales (GEM)
www.gemonline.ch

H+ Die Spitäler der Schweiz
www.hplus.ch

Handel Schweiz
www.handel-schweiz.com

Holzbau Schweiz
www.holzbau-schweiz.ch

hotelleriesuisse – Swiss Hotel Association
www.hotelleriesuisse.ch

ICTswitzerland
www.ictswitzerland.ch

IG Detailhandel Schweiz
www.ig-detailhandel.ch

Schweizer Brauerei-Verband
www.bier.swiss

Schweizer Buchhändler- und Verleger-Verband SBVV
www.sbv.ch

Schweizerischer Baumeisterverband
www.baumeister.ch

Schweizerischer Versicherungsverband (SVV)
www.svv.ch

SMGV Schweizerischer Maler- und Gipserunternehmer-Verband
www.smgv.ch

Spitex Schweiz
www.spitex.ch

suissetec – Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband
www.suissetec.ch

SWICO – Schweizerischer Wirtschaftsverband der Informations-, Kommunikations- und Organisationstechnik
www.swico.ch

SwissBeton – Fachverband für Schweizer Betonprodukte
www.swissbeton.ch

Swiss Cigarette
www.swiss-cigarette.ch

SWISSMECHANIC – Schweizerischer Verband mechanisch-technischer Betriebe
www.swissmechanic.ch

Swissmem – ASM Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie
www.swissmem.ch

Swiss Plastics
www.swiss-plastics.ch

Swiss Retail Federation
www.swiss-retail.ch

swisstaffing
www.swisstaffing.ch

Swiss Textiles
www.swisstextiles.ch

VERBAND DER SCHWEIZER DRUCKINDUSTRIE (VSD)
www.vsd.ch

Verband der Schweizerischen Cementindustrie
www.cemsuisse.ch

Verband SCHWEIZER MEDIEN
www.schweizermedien.ch

Verband Schweizerischer Privatschulen (VSP)
www.swiss-schools.ch

seit 1.1.2019
Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten VSSM
 Zentralpräsident: Thomas Iten
 Direktor: Mario Fellner
www.vssm.ch

Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen (VSSU)
www.vssu.org

Verband Schweizerischer Versicherungsbroker (SIBA)
www.siba.ch

Vereinigung Schweizerischer Glasfabriken

viscom – Schweizerischer Verband für visuelle Kommunikation
www.viscom.ch

VSEI Verband Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen
www.vsei.ch

REGIONALORGANISATIONEN

Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK)www.aihk.ch**AGV Arbeitgeberverband Rheintal**www.agv-rheintal.ch**AITI Associazione Industrie Ticinesi**www.aiti.ch**Arbeitgeberverband Basel**www.arbeitgeberbasel.ch**Arbeitgeberverband Kreuzlingen und Umgebung**www.agvkreuzlingen.ch**Arbeitgeber-Verband Rorschach und Umgebung**www.agv-rorschach.ch**Arbeitgeberverband Sarganserland – Werdenberg**www.agv-sw.ch**Arbeitgeber-Verband See – Gaster**www.agvsg.ch**Avenir Industrie Valais/Wallis**www.avenir-industrie-valais.ch**Chambre de commerce et d'industrie du Jura**www.cci.j.ch**Chambre neuchâteloise du commerce et de l'industrie**www.cnci.ch**Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie (CVCI)**www.cvci.ch**Glarner Handelskammer**www.glhk.ch**Handelskammer und Arbeitgeberverband Graubünden**www.hkgr.ch**Handels- und Industriekammer Appenzell-Innerrhoden**www.hika-ai.ch**Handels- und Industriekammer des Kantons Freiburg HIKF**www.hikf.ch**Industrie- und Handelskammer Thurgau**www.ihk-thurgau.ch**Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz IHZ**www.ihz.ch**Industrie- und Handelsverband Grenchen und Umgebung**www.ihvg.ch**Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen**www.berner-arbeitgeber.ch

Mit folgenden Unterorganisationen:

Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion Burgdorf-Emmental**Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion Lyss-Aarberg und Umgebung****Arbeitgebersektion des Handels- und Industrievereins Biel-Seeland****Verband der Arbeitgeber der Region Bern (VAB)**www.berner-arbeitgeber.ch**Verband WIRTSCHAFT THUN OBERLAND**www.wirtschaftthunoberland.ch**WVO Wirtschaftsverband Oberraar**www.wvo-oberraar.ch

seit 1.1.2019

Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer (LIHK)Präsident: Klaus Risch
Geschäftsführer: Josef Beck
www.lihk.li**Solothurner Handelskammer**www.sohk.ch**Union des Associations Patronales Genevoises (UAPG)**www.uapg.ch**Verband Zürcher Handelsfirmen**www.vzh.ch**Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen****Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberverbände der Industrie (VZAI)**www.vzai.ch

Mit folgenden Unterorganisationen:

Arbeitgeberverband des Bezirks Affoltern am Albis und Umgebung**Arbeitgeber-Verband Zürcher Oberland und rechtes Seeufer**www.avzo.ch**Arbeitgeberverein Zürichsee-Zimmerberg (AZZ)**www.agzz.ch**Arbeitgebervereinigung des Zürcher Unterlandes (AZU)**www.avzu.ch**Handelskammer und Arbeitgebervereinigung Winterthur (HAW)**www.haw.ch**INDUSTRIEVEREIN VOLKETSCH – Vereinigung der Industrie-, Handels- und Dienstleistungsbetriebe in Volketsch und Umgebung**www.ivv.ch**Industrievereinigung Weinland****ivz Industrie-Verband Zürich**www.ivz.ch**Walliser Industrie- und Handelskammer**www.wihk.ch**Zuger Wirtschaftskammer**www.zwk.ch

EINZELMITGLIEDER

BLS AGwww.bls.ch**Die Schweizerische Post AG**www.post.ch**Schweizerische Bundesbahnen SBB**www.sbb.ch**Swisscom AG**www.swisscom.ch

Die ausführlichen und laufend aktualisierten Adressangaben unserer Mitglieder können der Website www.arbeitgeber.ch/ueber-uns/mitglieder/ entnommen werden.



Um den Augen- und Gaumenschmaus besorgt:
Der Lehrberuf Koch/Köchin EFZ.

VORSTANDSAUSSCHUSS

Stand 1. März 2019

PRÄSIDENT



Valentin Vogt

VIZEPRÄSIDENTEN



Gian-Luca Lardi
Schweizerischer
Baumeisterverband



Jean-Marc Probst
Chambre vaudoise
du commerce et de
l'industrie (CVCI)

QUÄSTOR



Severin Moser
Schweizerischer
Versicherungs-
verband (SVV)

MITGLIEDER



Leif Agnéus
swissstaffing



Philippe Bauer
Nationalrat,
Convention patronale
de l'industrie
horlogère suisse (CP)



Dr. Thomas Bösch
Arbeitgeberverband
Basler Pharma-,
Chemie- und
Dienstleistungs-
unternehmen



Lukas Gähwiler
ARBEITGEBER
BANKEN –
Arbeitgeberverband
der Banken in der
Schweiz



Franz Grüter
Nationalrat,
ICTswitzerland



Daniel Huser
suissetec –
Schweizerisch-
Liechtensteinischer
Gebäudetechnik-
verband



Urs Kaufmann
Swissmem – ASM
Arbeitgeberverband
der Schweizer
Maschinenindustrie



**Brigitte Lüchinger-
Bartholet**
AGV
Arbeitgeberverband
Rheintal



**Pierre-André
Michoud**
hotelleriesuisse –
Swiss Hotel
Association



Fabio Regazzi
Nationalrat,
AITI Associazione
Industria Ticinesi

VORSTAND

Stand 1. März 2019

Daniel Arn

SWISSMECHANIC – Schweizerischer
Verband mechanisch-technischer Betriebe

Willi Bachmann

Swiss Plastics

Armin Berchtold

Verband Schweizerischer Sicherheits-
dienstleistungs-Unternehmen (VSSU)

Jürg Brechbühl

Allpura – Verband Schweizer
Reinigungs-Unternehmen

Claudia Bucheli Ruffieux

Verband Zürcher Handelsfirmen

Pascal Buchser

fial – Foederation der Schweizerischen
Nahrungsmittel-Industrien

Marcel Delasoie

Fédération suisse romande des
entreprises de plâtrerie-peinture FREPP

Thomas Dietziker

CURAVIVA Schweiz – Verband Heime
und Institutionen Schweiz

Claudia Di Giuseppe

CHOCOSUISSE – Verband Schweizerischer
Schokoladefabrikanten

Peter Edelmann

viscom – Schweizerischer Verband für
visuelle Kommunikation

Hans-Jürg Enz

Vereinigung Schweizerischer Glasfabriken

Daniel Everts

Convention patronale de l'industrie
horlogère suisse (CP)

Jean-Luc Favre

Union des Associations Patronales
Genevoises (UAPG)

Mario Freda

SMGV Schweizerischer Maler-
und Gipserunternehmer-Verband

Alois Gmür

Nationalrat, Schweizer Brauerei-Verband

Daniel Hofer

Erdöl-Vereinigung (EV)

Thomas Hurter

Nationalrat, AEROSUISSE – Dachverband
der schweizerischen Luft- und Raumfahrt

Marc R. Jaquet

Arbeitgeberverband Basel

Dagmar Jenni

Swiss Retail Federation

Franziska Jermann

BLS AG

Markus Jordi

Schweizerische Bundesbahnen SBB

Andreas Knöpfli

SWICO – Schweizerischer Wirtschafts-
verband der Informations-, Kommunika-
tions- und Organisationstechnik

Hans Kunz

AM Suisse – Dachverband für die
Fachverbände Agrotec Suisse und
Metaltec Suisse

Markus Lehmann

Verband Schweizerischer
Versicherungsbroker (SIBA)

Blaise Matthey

frei gewähltes Mitglied

Marcel Nickler

ASCO – Association of Management
Consultants Switzerland

Daniel A. Pfrtner

Handel Schweiz

Luc Pillard (designiert)

IG Detailhandel Schweiz

Casimir Platzer

GastroSuisse – Verband für Hotellerie
und Restauration in der Schweiz

Martin Reichle

Vereinigung Zürcherischer
Arbeitgeberorganisationen

Angelika Rinner (designiert)

Verband der Schweizerischen
Cementindustrie

Peter Ritter

EXPERTsuisse – Schweizer
Expertenverband für Wirtschaftsprüfung,
Steuern und Treuhand

Florian Rochat

Swiss Cigarette

François Rohrbach

Groupement des Entreprises
Multinationales (GEM)

Andreas Ruch

Industrie- und Handelskammer
Zentralschweiz IHZ

Hans Rupli

Holzbau Schweiz

Valérie Schelker

Die Schweizerische Post AG

Peter Schilliger

Nationalrat, frei gewähltes Mitglied

Martin Schoop

Aargauische Industrie- und
Handelskammer (AIHK)

Stefan Schwerzmann

Schweizer Buchhändler- und
Verleger-Verband SBVV

André Jean Six

Swiss Textiles

Markus Somm

Verband SCHWEIZER MEDIEN

Dr. Markus Staub

VERBAND DER SCHWEIZER
DRUCKINDUSTRIE (VSD)

Walter Suter

Spitex Schweiz

Dr. Claude Thomann

Kantonalverband Bernischer
Arbeitgeber-Organisationen

Michael Tschirky

VSEI Verband Schweizerischer
Elektro-Installationsfirmen

Martin Weder

SwissBeton – Fachverband für
Schweizer Betonprodukte

Dr. Hans C. Werner

Swisscom AG

Rolf Zehnder

H+ Die Spitäler der Schweiz

EHRENMITGLIEDER

Fritz Blaser

Dr. Guido Richterich

Dr. Rudolf Stämpfli

GAST

Monika Rühl

economiesuisse

REVISIONSSTELLE

OBT AG, Zürich



Fühlt der Gesellschaft den Puls:
Der Lehrberuf Fachmann/-frau Gesundheit EFZ.

GESCHÄFTSSTELLE

Stand 1. März 2019

GESAMTLEITUNG



**Prof. Dr.
Roland A. Müller**
Direktor

RESSORT ARBEITSMARKT UND ARBEITSRECHT



**Daniella
Lützel Schwab**
Mitglied der
Geschäftsleitung
und Ressortleiterin

RESSORT BILDUNG UND BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG



Nicole Meier
Mitglied der
Geschäftsleitung
und Ressortleiterin
(Eintritt 1. Juni 2019)



Christian Maduz
Fachspezialist
Arbeitsrecht und
Projektleiter
Direktion



Dr. Simon Wey
Fachspezialist
Arbeitsmarkt-
ökonomie
und stv. Ressortleiter



Berta Müller
Direktionsassistentin

ADMINISTRATION



Muriel Hofer
Leiterin
Administration,
Assistentin
Sozialpolitik



**Hélène Kündig-
Etienne**
Assistentin
«Antenne romande»/
Internationales



Astrid Egger
Finanz- und
Rechnungswesen

**RESSORT SOZIALPOLITIK
UND SOZIALVERSICHERUNGEN**



Martin Kaiser
Mitglied der
Geschäftsleitung
und Ressortleiter



Frédéric Pittet
Fachspezialist
Sozialpolitik und
Sozialversicherungen
und stv. Ressortleiter

**RESSORT INTERNATIONALE
ARBEITGEBERPOLITIK**



Marco Taddei
Mitglied der
Geschäftsleitung,
Responsable
Suisse romande
und Ressortleiter

RESSORT KOMMUNIKATION



Dr. Fredy Greuter
Mitglied der
Geschäftsleitung
und Ressortleiter



Marin Good
Projektleiter
Kommunikation



Tatjana Kistler
Projektleiterin
Kommunikation



Sabine Maeder
Assistentin
Arbeitsmarkt /
Bildung



Katharina Singh
Assistentin

MANDATE

Stand 1. März 2019

ARBEITSMARKT

**ALV-Ausgleichsfonds:
Aufsichtskommission (inkl. Ausschuss):
Vizepräsidium**
Roland A. Müller

Eidgenössische Arbeitskommission
Daniella Lützel Schwab

**Eidgenössische Kommission
für Frauenfragen**
Daniella Lützel Schwab

**Eidgenössische Kommission
für Migrationsfragen**
Daniella Lützel Schwab

**Eidgenössische
Koordinationskommission für
Arbeitssicherheit**
Simon Wey

**Eidgenössische tripartite Kommission
für die flankierenden Massnahmen**
Roland A. Müller

Expertengruppe Wirtschaftsstatistik
Simon Wey

Kommission für Wirtschaftspolitik
Roland A. Müller

**Suva: Verwaltungsrat und
Verwaltungsratsausschuss**
Roland A. Müller

**Schweizerischer Trägerverein für
Berufs- und höhere Fachprüfungen in
Human Resources (HRSE)**
Jürg Zellweger

**Schweizerisches Zentrum für die
Mittelschule (ZEM CES): Beirat**
Jürg Zellweger

Stiftung SwissSkills: Stiftungsrat
Jürg Zellweger

**Verein Swiss Skills: Marketing & Events:
Vorstandsmitglied**
Jürg Zellweger

**Nationales Programm zur Prävention und
Bekämpfung von Armut: Begleitgruppe**
Martin Kaiser

**Netzwerk Psychische Gesundheit:
Expertengruppe**
Martin Kaiser

**Stiftung Profil – Arbeit & Handicap:
Stiftungsrat**
Martin Kaiser

UVG-Ersatzkasse: Stiftungsrat
Frédéric Pittet

BILDUNG

**Éducation 21 – Bildung für Nachhaltige
Entwicklung: Stiftungsrat**
Jürg Zellweger

**Eidgenössische Berufsbildungs-
kommission**
Jürg Zellweger

**Expertenrat Weiterentwicklung
der Armee (WEA)**
Jürg Zellweger

**Interessengemeinschaft Kaufmännische
Grundbildung (IGKG) Schweiz:
Präsident**
Jürg Zellweger

**Observatorium für die Berufsbildung
des Eidgenössischen Hochschulinstituts
für Berufsbildung (EHB): Beirat**
Jürg Zellweger

SOZIALPOLITIK

**BVG-Auffangeinrichtung: Vizepräsidium
Stiftungsrat, Stiftungsratsausschuss
und Leiter Anlageausschuss**
Martin Kaiser

**BVG-Sicherheitsfonds:
Präsidium Stiftungsrat**
Martin Kaiser

**Compasso – berufliche Integration:
Präsidium**
Martin Kaiser

**Compenswiss – Ausgleichsfonds
AHV/IV/EO: Verwaltungsrat und
Verwaltungsratsausschuss**
Thomas Daum

**Eidgenössische AHV-/IV-Kommission:
finanzmathematischer Ausschuss
und IV-Ausschuss**
Martin Kaiser

**Eidgenössische BVG-Kommission
(inkl. Anlageausschuss)**
Martin Kaiser

Expertengruppe Sozialstatistik
Frédéric Pittet

**Finanz- und Steuerkommission
economiesuisse**
Martin Kaiser

**Gesundheitskommission
economiesuisse**
Martin Kaiser

INTERNATIONALES

**Advisory Committee on Vocational
Training (ACVT) to the European
Commission**
Jürg Zellweger

**Business and Industry Advisory
Committee to the OECD**
Marco Taddei

Businesseurope: Council of Presidents
Valentin Vogt

Businesseurope: Executive Bureau
Roland A. Müller

Businesseurope: Executive Committee
Roland A. Müller

Efta-Konsultativausschuss
Marco Taddei

**Eidgenössische Kommission zur
Beratung des Nationalen Kontaktpunktes
für die OECD-Leitsätze**
Marco Taddei

**Eidgenössische tripartite Kommission
für die IAO-Angelegenheiten**
Marco Taddei

Internationale Arbeitsorganisation
Marco Taddei

Internationaler Verband der Arbeitgeber
Marco Taddei

**Schweizerisches Kompetenzzentrum
für Menschenrechte**
Marco Taddei

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 90 regionale und branchenspezifische Arbeitgeberorganisationen sowie einige Einzelunternehmen. Insgesamt vertritt er über 100 000 Klein-, Mittel- und Grossunternehmen mit rund 2 Millionen Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren. Der SAV setzt sich für eine starke Wirtschaft und den Wohlstand der Schweiz ein. Er verfügt dabei über anerkanntes Expertenwissen insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik. Geführt wird der Verband von Direktor Roland A. Müller, präsidiert von Valentin Vogt.

Bildnachweise

Umschlag: SwissSkills 2018

S. 1: Rob Lewis

S. 2: Gaëtan Bally

S. 5: Gaëtan Bally

S. 6: Gaëtan Bally

S. 7: KEYSTONE/Anthony Anex

S. 12: SwissSkills 2018

S. 17: SwissSkills 2018

S. 20: SwissSkills 2018

S. 22: SwissSkills 2018

S. 27: SwissSkills 2018

S. 30: SwissSkills 2018

S. 32/33: Fredy Greuter (Bild links unten), zVg/

Schweizerischer Arbeitgeberverband (übrige Bilder)

S. 34/35: Fabian Stamm

S. 40: SwissSkills 2018

S. 41: zVg

S. 43: SwissSkills 2018

S. 44/45: Rob Lewis

Impressum

Herausgeber: Schweizerischer Arbeitgeberverband, Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich

Redaktion: Marin Good und Tatjana Kistler

Korrektorat: Alain Vannod, St. Gallen

Gestaltung: dast visual, Daniel Stähli, Zürich

Druck: cube media AG, Zürich



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

Büro Lausanne:
47 Avenue d'Ouchy
1006 Lausanne
T +41 (0)21 613 36 85

