

2019



1	EDITORIAL
2	IM INTERVIEW: SOPHIE DUBUIS UND URS KAUFMANN
6	SCHWERPUNKT: SOZIALPARTNER SCHREIBEN DIE GESCHICHTE DES BVG MIT
8	WAS DIE ARBEITGEBER 2019 BEWEGTE
10	ARBEITSMARKT
14	BILDUNG
18	DIE KAMPAGNE #LIFELONGLEARNING
20	SOZIALPOLITIK
24	ANTENNE ROMANDE / INTERNATIONALES
28	KOMMUNIKATION
32	ARBEITGEBERTAG 2019
34	DAS ARBEITGEBERJAHR 2019 IN ZAHLEN
36	MITGLIEDERVERZEICHNIS
38	VORSTANDSAUSSCHUSS
39	VORSTAND
40	GESCHÄFTSSTELLE
42	IN EIGENER SACHE
44	MANDATE

Umschlag

Arbeiten mit der Unterstützung modernster Technologien: Zwei Ingenieure nutzen mit dem Smartphone Augmented Reality, um ein Modell als Hologramm zu projizieren.

EDITORIAL

Geschätzte Mitgliederorganisationen
Sehr geehrte Damen und Herren



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

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) kann im Jahr 2019 auf verschiedene Erfolge zurückblicken. Erfreulich verlief unsere Kampagne #LifelongLearning, die wir mit digitalswitzerland aus der Taufe hoben. Dank der tatkräftigen Unterstützung unserer Mitglieder konnten wir uns beim nationalen Digitaltag einbringen und schweizweit ein Zeichen setzen. Die Aus- und Weiterbildung, aber auch komplette Umschulungen sollen dazu beitragen, rasche Veränderungen oder gar Umbrüche auf dem Arbeitsmarkt als Unternehmen bewältigen und sich als Arbeitnehmer auf den Arbeitsmärkten der Zukunft entfalten zu können.

Ein weiterer Meilenstein war das Fünf-Jahre-Jubiläum unserer «Antenne romande» in Lausanne. Der SAV ist in der Romandie inzwischen nicht nur besser verankert, sondern kann seine Verbandsarbeit auch abgestimmt auf die Westschweizer Mitglieder ausüben, und zwar nach dem Motto «Zwei Sprachregionen – eine Arbeitgeberpolitik». Anlässlich dieses Jubiläums forderten wir von den Politikern in allen Landesteilen mehr Reformwillen statt blinden Aktivismus. Die neu gewählten Amtsträger müssen in der aktuellen Legislatur mehrere wichtige arbeitgeberpolitische Themen anpacken. Diese diskutieren zwei unserer neuen Mitglieder des Vorstands ausschusses, Sophie Dubuis und Heinz Kaufmann, im grossen Interview.

Zur Sprache kommen im Jahresbericht 2019 auch zwei Grossbaustellen in der Schweiz: die AHV und die berufliche Vorsorge. Der Austritt der geburtenstarken Jahrgänge aus dem Arbeitsmarkt und die steigende Lebenserwartung führen dazu, dass sich das Milliardendefizit in der AHV trotz der im Mai 2019 beschlossenen Finanzspritze nicht schliesst. Die Arbeitgeber forderten deshalb die eidgenössischen Räte nachdrücklich auf, die AHV 21 prioritär zu behandeln, Missstände zu beheben und das Finanzloch zu stopfen. Ein besonderes Augenmerk legte der SAV im Jahr 2019 auf die zweite Säule. Nach intensiven Verhandlungen unterbreiteten der SAV, Travail.Suisse und der Schweizerische Gewerkschaftsbund Bundesrat Berset Mitte Jahr ihren Vorschlag, den sogenannten Sozialpartnerkompromiss, der im ressortübergreifenden Schwerpunktbeitrag erklärt wird.

2019 wurde – insbesondere hinter den Kulissen – auch intensiv am Institutionellen Rahmenabkommen (InstA) gearbeitet. Ein Durchbruch blieb 2019 zwar aus, dieser sollte aber im neuen Jahr gelingen. Allerdings stellt die weltweite Ausbreitung des Coronavirus im Jahr 2020 die Politik und Wirtschaft vor die wohl grösste Herausforderung seit Jahrzehnten. Der SAV bedankt sich bei allen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die sich trotz schwierigen Bedingungen tagtäglich dafür einsetzen, dass die Wirtschaft nicht stillsteht und die Schweiz diese Krise möglichst rasch übersteht.

Was uns im letzten Jahr in unseren Kernbereichen Arbeitsmarkt, Bildung, Sozialpolitik und Internationales, aber auch in der Kommunikation noch beschäftigt hat und welche neuen Gesichter sich beim SAV für die Arbeitgeberpolitik engagieren, ist ebenfalls auf den folgenden Seiten nachzulesen. Wir danken Ihnen für Ihr Interesse und wünsche eine spannende Lektüre.

Valentin Vogt
Präsident

Roland A. Müller
Direktor



“

Unternehmer müssen den Mitarbeitern glaubwürdig aufzeigen können, dass sie sinnvolle Ziele verfolgen.

Urs Kaufmann

IM INTERVIEW: SOPHIE DUBUIS UND URS KAUFMANN

«DIE ARBEITGEBER MÜSSEN IM NEUEN PARLAMENT ANDERS ÜBERZEUGEN»

Mit Sophie Dubuis und Urs Kaufmann sind zwei Personen in den Vorstandsausschuss des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV) gewählt worden, die viel Erfahrung, starke Überzeugungen und Fingerspitzengefühl einbringen. So unterschiedlich ihre regionale Verwurzelung ist, so einzig sind sie sich bei den Herausforderungen an die Arbeitgeber in der neuen Legislatur.

Herr Kaufmann, Sie kommen aus der Maschinenindustrie. Wo drückt dort zurzeit der Schuh?

Urs Kaufmann: Ein Dauerbrenner in der MEM-Industrie ist der Fachkräftemangel. Wir müssen vor allem junge Menschen mehr für unsere Branchen und die Technik begeistern. Zum Glück haben wir viel zu bieten: Neue Technologien können die Mobilität umweltfreundlicher, die Gebäudetechnik klimaschonender oder erneuerbare Energien effizienter machen. Neue Perspektiven eröffnet besonders die Digitalisierung. Dabei müssen wir allerdings die Mitarbeiter mit Weiterbildungs- und Umschulungsmassnahmen begleiten. Swissem bietet mit der «MEM-Passerelle 4.0» einen vielversprechenden Ansatz.

Frau Dubuis, Sie kennen die Wirtschaftsregion Genf. Worin unterscheidet sie sich vom Rest der Schweiz?

Sophie Dubuis: Im Genfersee-Bogen ist bei vielen Diskussionen die Frage der Grenzgänger ein Thema. Und die Sozialpartnerschaft ist stärker von der französischen Protestkultur geprägt. Ausgehend von Frankreich greift überdies die Klimadebatte zunehmend ins Konsumverhalten ein: Der Klimaschutz führt zu einem neuen Konsumdenken und einem lokaleren Ansatz. Auf der anderen Seite hat die in Frankreich sehr umstrittene Rentenreform die Debatte in Genf kaum beeinflusst – bei dieser und vielen anderen gesellschaftlichen Fragen gibt der Bundesrat den Ton an.

Sie vertreten seit Kurzem Ihre Mitgliederverbände im Vorstandsausschuss des SAV. Wo muss es in diesem Gremium vor allem vorwärtsgehen?

Kaufmann: Zentral für unsere exportorientierte Branche sind der freie Zugang zu unserem grössten Absatzmarkt Europa und die Weiterentwicklung der bilateralen Beziehungen mit der EU. Dazu braucht es ein institutionelles Rahmenabkommen, zu dem sich der Bundesrat bekannt hat. Er muss nach der abgeschmetterten SVP-Kündigungsinitiative sofort Farbe bekennen und die Forderungen in den drei noch zu klärenden Bereichen klar benennen.

Dubuis: Für unseren französischsprachigen Grenzkanton ist eine gelebte Sozialpartnerschaft ausschlaggebend. Daneben müssen die Arbeitgeber ihre Anstrengungen um knapper werdende Arbeitskräfte verdoppeln. Zudem kann ich gerade als Frau gut erklären, weshalb die Romandie gegen die Mehrheit im Vorstandsausschuss einen gesetzlich verordneten Vaterschaftsurlaub einführen möchte. Auch bei den neuen Arbeitsformen, darunter das Job Sharing und die Telearbeit, vertreten die Romands eine andere Meinung.

Kaufmann: Je nach Branche und Firma sind die Bedürfnisse und Möglichkeiten unterschiedlich. Für Mitarbeiter in einem Unternehmen mit harter körperlicher Arbeit kann die vorzeitige Pensionierung wichtig sein, während in einer Firma mit hohem Frauenanteil eine betriebseigene Kinderkrippe von grosser Bedeutung ist – und an einem dritten Ort ist es der Vaterschaftsurlaub. Es ist falsch, die Wirtschaft mit ihren vielfältigen Bedürfnissen durch eine zwangsfinanzierte gesetzliche Vorschrift in ein Einheitskorsett zu zwingen.

Es geht also letztlich darum, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein?

Kaufmann: Genau. Ein für die heutige Generation attraktiver Arbeitgeber bietet seinen Mitarbeitern ein gutes Arbeitsumfeld, eine auf gegenseitigem Respekt aufbauende Unternehmenskultur, kann glaubwürdig aufzeigen, dass die verfolgten Ziele sinnvoll sind, und bietet gute Zukunftsperspektiven. Es ist also viel mehr als die blosser Entlohnung, die entscheidet, ob man die besten Talente für ein Unternehmen begeistern kann.

Dubuis: Abgesehen davon muss aber eine kluge Regulierung flexibel genug sein, um die ganze Vielfalt der Wirtschaft zu berücksichtigen. Die Grenze ist allerdings dort zu ziehen, wo bestehende Vorschriften genügen, der Ausbau solcher lediglich lähmt und der Bürokratisierung Vorschub leistet.

Kaufmann: Nicht einengende Rahmenbedingungen muss der Staat besonders bei der Zuwanderung setzen. Würde die Personenfreizügigkeit geopfert, würde sich der Arbeitskräftemangel wegen der heranrollenden Pensionierungswelle der Babyboomer dramatisch zuspitzen.

Ein wirksames Mittel gegen Staatsinterventionismus ist die Sozialpartnerschaft mit ihren kooperativen und dezentralen Lösungen.

Dubuis: Absolut. Der SAV ist dieser Tradition und der damit verbundenen Verantwortung verpflichtet. Ein leuchtendes Beispiel für einen von den betroffenen Parteien ausgearbeiteten Vereinbarung ist der Sozialpartnerkompromiss zur Reform der beruflichen Vorsorge, den der Bundesrat in seiner Vorlage übernommen hat.

Kaufmann: Allerdings wird die Sozialpartnerschaft nach meiner Erfahrung auf Betriebsebene derzeit besser gelebt. Dort geht man im respektvollen Dialog aufeinander zu und zieht am selben Strick. Auf der politischen Bühne ist die Sozialpartnerschaft anspruchsvoller. Zu oft werden Lösungen wegen dogmatischen Positionen blockiert, und öffentliche Profilierung steht einem echten Kompromiss im Weg.

Wo orten Sie beim SAV derzeit die grössten Baustellen?

Kaufmann: In der gegenwärtigen Konstellation der Dachverbände empfinde ich die oft hörbare Dissonanz zwischen dem SAV und dem Schweizerischem Gewerbeverband als störend. Gewerbliche KMU gegen den Rest der Wirtschaft oder Binnenmarkt gegen exportorientierte Unternehmen sind falsche Fronten, zumal die wirtschaftlichen Abhängigkeiten zwischen Unternehmen aus beiden Dachverbänden sehr gross sind. Auf dieser Achse muss es gelingen, wieder zu einem fruchtbareren Dialog zu finden.

Dubuis: Die Arbeitgeber werden mit dem neu zusammengesetzten Parlament anders sprechen und überzeugen müssen. Dieses Bewusstsein ist beim SAV wahrscheinlich schon etwas ausgeprägter als bei anderen Verbänden, was mich sehr freut. Die Tonalität, gepaart mit der Reputation unseres Dachverbands, wird ganz entscheidend sein, um mit den Politikern und Bürgern Lösungen zum Wohl unseres Landes und der Bevölkerung zu finden.

Wie viel Rückhalt geniessen denn die Wirtschaftsvertreter in der Schweiz?

Kaufmann: In der Gegenwart können weder Lehrer, Pfarrer noch Politiker oder andere Berufsgruppen auf einen vorbehaltlosen Rückhalt in der Bevölkerung zählen. Genauso verhält es sich mit den Wirtschaftsvertretern. Viele Unternehmensführer sind aber in ihrer Region und bei ihren Mitarbeitern sehr präsent und agieren mit ganzheitlichem Verantwortungsbewusstsein. Auf diese personalisierte Glaubwürdigkeit müssen wir stärker setzen. Ich kann nachvollziehen, dass viele Arbeitgeber zögern, politische Auseinandersetzungen in ihr Unternehmen hineinzutragen. Trotzdem muss es es gelingen, den verschiedenen Stakeholdern aufzuzeigen, welche direkten Auswirkungen politische Weichenstellungen für ein Unternehmen haben können.

Wie kann der Vorstandsausschuss erfolgreich zusammenarbeiten und seinen Anliegen zum Durchbruch verhelfen?

Kaufmann: Der Dachverband vereint naturgemäss verschiedenste Branchen mit teilweise sehr unterschiedlichen Per-

spektiven. Es ist deshalb enorm wichtig, dass der Meinungsbildungsprozess unter den Branchenverbänden respektvoll und transparent geführt wird. Kontroverse Positionen sollen auf den Tisch gelegt und ausdiskutiert werden.

Dubuis: Als regionale Minderheit wissen die Romands sehr gut, wie man zusammenarbeitet, unterschiedliche Meinungen respektiert und anhört. Diese Sensibilitäten können die Diskussionskultur in einem nationalen Verband sicher stärken. Daneben, das möchte ich hervorheben, ist die Arbeit der SAV-Experten sehr wichtig. Ihre fundierten und vertieften Analysen zu sämtlichen Verbandsthemen sind die wichtigste Grundlage für sachgerechte, verantwortungsbewusste und tragfähige Entscheidungen im Ausschuss.

Kaufmann: Am Ende einer solch breitgefächerten Diskussion ist ausschlaggebend, dass man sich zusammenrauft. Gemeinsam gefasste Beschlüsse müssen von allen Verbandsvertretern mitgetragen werden, selbst wenn eine Lösung nicht in allen Facetten den eigenen Vorstellungen entspricht. Sonst steht zu viel auf dem Spiel. Nur eine starke, kompetente Stimme mit dem Siegel des Dachverbands wird in Bern Gehör finden.

Und wenn trotzdem eine Kakophonie droht?

Dubuis: Kritisierende Mitglieder müssen die Beschlüsse respektieren und sich in den Dienst der gemeinsamen Sache stellen. Das kann auch bedeuten, für einmal nicht an vorderster Front zu marschieren, sondern rechtzeitig Meinungsverschiedenheiten anzusprechen. Nur so können die Herausforderungen gemeinsam gemeistert, die Glaubwürdigkeit der Entscheidungen gewahrt und unangenehme Überraschungen vermieden werden.

Kaufmann: Zudem braucht es – wenn immer möglich – genügend Zeit, damit die Mitgliederverbände die Positionen des Dachverbands auch in ihren eigenen Reihen erklären und verankern können. Es braucht halt manchmal mehrere Anläufe, wenn für einen Verhandlungserfolg eine Kröte zu schlucken ist.



«Die Romands haben als Minderheit ein feines Gespür für einen respektvollen Umgang miteinander.»

Sophie Dubuis

Geben Sie uns zum Schluss einen Rat-schlag, wie wir den Wohlstand und die hohe Lebensqualität in der Schweiz in die Zukunft tragen können?

Kaufmann: Die Schweiz hat immer von ihrer Weltoffenheit profitiert. Deshalb werden enge Beziehungen mit unseren grössten Handelspartnern auch künftig wichtig für unseren Wohlstand sein. Weitere Stützen bleiben unser duales Bildungssystem und die qualitativ hochstehende Weiterbildung, konsequente Investitionen in die Innovation und der Erhalt von wirtschaftsfreundlichen Rahmenbedingungen. Unverzichtbar ist die ausgeprägte Leistungsmentalität der Mitarbeiter auf allen Stufen. Sie setzt ein gestaltbares Miteinander von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, ein echtes Engagement und Begeisterung für gemeinsame Ziele voraus.

Dubuis: Im Zentrum steht bei allem der Mensch, dessen Begeisterung wir wecken müssen. In dieser Zeit des Umbruchs bin ich besonders von der sich wandelnden Einstellung junger Menschen gegenüber Arbeit und Karriere beeindruckt. So vergleichen sie ihre Einkommen und späteren Altersrenten nicht mehr mit dem Niveau ihrer Eltern. Sie überdenken aber ihre Konsumgewohnheiten, was angesichts der Klimadebatte nicht verwunderlich ist. Dennoch bleibt der Leistungswille ungebrochen. Er manifestiert sich einfach in anderen Lebensentwürfen und Biografien, was ein positives Zeichen für unsere Wirtschaft ist.

INTERVIEW: FREDY GREUTER

BILDER: LINDA VON BURG

SCHWERPUNKT: DER SOZIALPARTNERKOMPROMISS

SOZIALPARTNER SCHREIBEN DIE GESCHICHTE DES BVG MIT

Binnen Jahresfrist erarbeiteten die Sozialpartner im Auftrag von Bundesrat Berset einen Kompromiss zur Reform der beruflichen Vorsorge (BVG). Am 2. Juli 2019 konnte der Reformvorschlag mit dem Hinweis auf die Dringlichkeit einer raschen Umsetzung vor den Medien präsentiert werden. Der Bundesrat eröffnete schliesslich Mitte Dezember 2019 das Vernehmlassungsverfahren zur BVG-Reform. Der Schweizerische Arbeitgeberverband stellte mit Genugtuung fest, dass er sich dabei auf den von den Sozialpartnern ausgearbeiteten Kompromiss abstützte.

Anfang Juli 2019 unterbreiteten die nationalen Dachverbände Schweizerischer Arbeitgeberverband (SAV), Travail.Suisse und Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB) den gemeinsam ausgearbeiteten Sozialpartnerkompromiss dem Bundesrat. Mit dem Vorschlag kann die berufliche Vorsorge (BVG) modernisiert und gestärkt werden, ohne das bisherige Rentenniveau zu senken. Dies bekräftigte der Bundesrat mehrfach: Er stützte sich in seiner Vernehmlassung auf den Kompromiss und verwendete die gleichen Eckwerte wie die Sozialpartner (siehe Infografik Seite 7).

REFORMBAUSTEINE PASSEN PERFEKT AUF EINANDER

Im Wesentlichen enthält der Kompromiss eine sofortige Senkung des rentenbildenden Mindestumwandlungssatzes von 6,8 auf 6,0 Prozent. Im Gegenzug werden die Altersgutschriften geglättet und der Koordinationsabzug halbiert. Zudem ist ein abgestufter Rentenzuschlag für jene 15 Jahrgänge vorgesehen, die nach der Inkraftsetzung der Reform pensioniert werden. Dank der Halbierung des Koordinationsabzugs profitieren Versicherte mit niedrigen Löhnen und Teilzeitbeschäftigte – somit insbesondere Frauen – von höheren Renten. Durch die Glättung und Reduktion der Altersgutschriften werden ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähiger.

EINFACH UMSETZBAR UND KMU-TAUGLICH

Der Sozialpartnerkompromiss ist der einzige von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite – den beiden Finanzierern des BVG – getragene Reformvorschlag. Er sichert die Renten auf dem bisherigen Niveau, ist rasch umsetzbar und bedeutet für die Vorsorgeeinrichtungen einen vertretbaren administrativen Aufwand. Mit den ausgewogenen beitrags-

und leistungsseitigen Massnahmen ist diese Lösung auch KMU-tauglich und vor dem Stimmvolk mehrheitsfähig. Dies überzeugte offenbar auch den Bundesrat.

Die Landesregierung eröffnete am 13. Dezember 2019 das Vernehmlassungsverfahren. Der SAV machte zu diesem Zeitpunkt nochmals auf die Dringlichkeit einer raschen Umsetzung des Sozialpartnerkompromisses aufmerksam, sodass – dies die Idealvorstellung – die Botschaft noch vor dem Sommer 2020 zuhanden des Parlaments verabschiedet werden kann. Wichtig ist jetzt, dass die Reform rasch durch das Parlament kommt und nicht aufgeschürt wird. Denn damit würde der austarierte Kompromiss aus dem Gleichgewicht fallen.

ROLAND A. MÜLLER

DER BVG-SOZIALPARTNER- KOMPROMISS – EINE REFORM- LÖSUNG MIT WEITSICHT

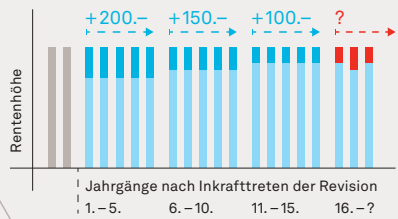
Um sicherzugehen, dass die Leistungsgarantie gewährleistet bleibt und das System zeitnah an veränderte Rahmenbedingungen, beispielsweise der Finanzmärkte oder der Demografie, angepasst werden kann, haben sich die beteiligten Dachverbände der Sozialpartner auf eine periodische Berichterstattung des Bundesrats zu diesen Fragen geeinigt. Im Gesetz soll deshalb vorgesehen werden, dass der Bundesrat den eidgenössischen Räten mindestens alle fünf Jahre darüber Bericht erstatten wird. Der Bundesrat soll zudem die Sozialpartner in die Erarbeitung des Berichts einbeziehen.

SOZIALPARTNERKOMPROMISS

STABILISIERUNG DER BERUFLICHEN VORSORGE (2. SÄULE)

Die Darstellungen vergleichen die aktuellen Regelungen (■ bisher) mit dem vorgeschlagenen Sozialpartnerkompromiss (■ neu).

Rentenzuschlag

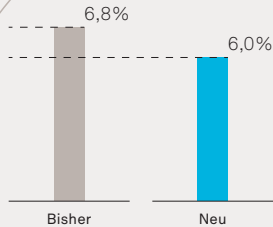


Rentenzuschlag pro Kopf als Fixbetrag, solidarisch finanziert durch Lohnbeitrag von 0,5%. Für erste 15 Neurentnerjahrgänge garantierter Betrag. Danach vom Bundesrat anhand der verfügbaren Mittel jährlich festgelegt.



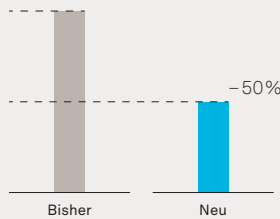
Alle 5 Jahre: Bericht des Bundesrats zur Festlegung von Mindestumwandlungssatz und Rentenzuschlag.

Mindestumwandlungssatz



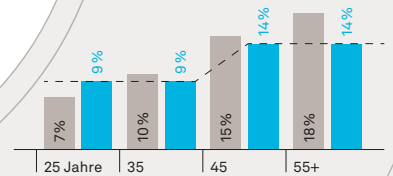
Senkung des rentenbildenden Mindestumwandlungssatzes von 6,8% auf 6,0%.

Koordinationsabzug

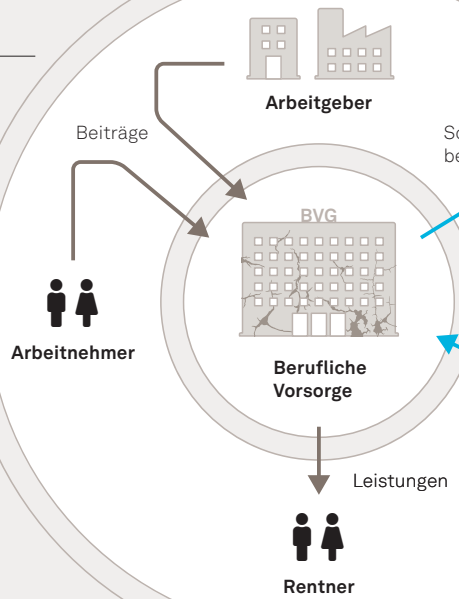


Halbierung des Koordinationsabzugs vergrößert den versicherten Lohn. Deshalb höhere Rente für Teilzeitbeschäftigte bei ordentlicher Pensionierung.

Altersgutschriften



Deutliche Senkung der Altersgutschriften gerade bei älteren Arbeitskräften.



Alterskapital (Vermögensaufbau)
Frau Meier arbeitet Teilzeit

Alter 44, Arbeitspensum 60%

Regelung	Bruttojahreseinkommen	Koordinationsabzug	Versicherter Lohn
Bisher	CHF 40 000.-	CHF 24 885.-	CHF 15 115.-/Jahr
Neu	CHF 40 000.-	CHF 12 443.-	CHF 27 557.-/Jahr

= voraussichtlich 20% höhere Rente

Rentenberechnung
Herr Schmid steht kurz vor der Pensionierung

Alter 65, Arbeitspensum 100%

Regelung	Vorsorgekapital	Umwandlungssatz	Rente
Bisher	CHF 300 000.-	6,8%	CHF 1700.-/Mt.
Neu	CHF 300 000.-	6,0%	CHF 1500.-/Mt.

+ Garantierter Rentenzuschlag: CHF 200.-/Mt.
 = CHF 1700.-/Mt.

2019: WAS DIE ARBEITGEBER BEWEGTE

JANUAR

1

SOZIALPOLITIK

ALARMIERENDE AHV- UND IV-ERGEBNISSE

Die AHV schloss das Jahr 2018 mit einem negativen Umlageergebnis von 1038 Millionen Franken ab, dies vermeldete Compenswiss, der Ausgleichsfonds von AHV/IV/EO. Mit einem Minus von 1233 Millionen Franken resultierte für die AHV 2018 ein Betriebsverlust von total 2220 Millionen Franken. Das Betriebsergebnis der IV schloss mit einem Minus von 237 Millionen Franken ebenfalls deutlich negativ ab.

MAI

3

ARBEITSMARKT
SOZIALPOLITIK

INTEGRATION ÄLTERER ARBEITNEHMER STÄRKEN

Die 5. Nationale Konferenz «ältere Arbeitnehmer» unter der Führung von Bundesrat Guy Parmelin bringt die Sozialpartner sowie Vertreter des Bundes und der Kantone an einen Tisch und widmet sich den Themen Wiedereingliederung und soziale Absicherung von Betroffenen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) setzt sich für eine Verstärkung der Prävention und der Vermittlung ein.

15

ARBEITSMARKT
SOZIALPOLITIK

BUND WILL EIGENE FACHKRÄFTE FÖRDERN

Der Bundesrat will mit sieben Massnahmen sicherstellen, dass Schweizer Unternehmen so viele Arbeitskräfte wie möglich im Inland rekrutieren. Die Arbeitgeber begrüssen den Massnahmenkatalog aus den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik, bringen aber bei den Überbrückungsleistungen für ältere ausgesteuerte Arbeitslose anreizkorrigierende Forderungen an.

19

SOZIALPOLITIK

AHV-RENTEN SIND TROTZ STAF GEFÄHRDET

Die Stimmberechtigten nehmen das Bundesgesetz über die Steuerreform und die AHV-Finanzierung (STAF) mit 66,4 Prozent Ja-Stimmen an. Der SAV reagiert am 21. Mai mit einer Medienkonferenz und weist auf den noch immer dringenden strukturellen Reformbedarf der AHV hin. Die Arbeitgeber präsentieren in ihrem Positionspapier eine Lösung in Form eines ausgewogenen Mix von Mehreinnahmen und Einsparungen.

SEPTEMBER

3

BILDUNG

ARBEITGEBER FÖRDERN LEBENSLANGES LERNEN

Anlässlich des dritten Schweizer Digitaltags lancieren der SAV und digitalswitzerland die nationale Kampagne #Lifelong Learning. Mit der Initiative soll das Bewusstsein für die Relevanz des lebenslangen Lernens bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern gestärkt werden. Mehr als 100 Erfahrungsberichte – viele aus den Reihen der SAV-Mitglieder – zeigen die Chancen der Weiterbildung auf dem Beruf auf.

11

ARBEITSMARKT

PARLAMENT IST FÜR «PAPIZEIT»

In der Herbstsession folgt der National- dem Ständerat und besiegelt einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub. Die Initiative für einen vierwöchigen Vaterschaftsurlaub wird zurückgezogen. Zeitgleich stehen Forderungen nach einem Eltern-, einem Adoptions- und einem Betreuungsurlaub im Raum. Der SAV betont, dass Ausbauplanen angesichts des Reformbedarfs in den Sozialwerken der Altersvorsorge fehl am Platz sind.

OKTOBER

10

ARBEITSMARKT

STEUERSTREIT FINDET EIN ENDE

Die EU-Finanzminister in Luxemburg streichen die Schweiz definitiv von der grauen Liste der Steuer-oasen. Dies, weil die Schweiz vor Ablauf der Frist alle erforderlichen Reformen durchgeführt hat. Damit wird ein fast zehnjähriger Disput mit der Europäischen Union ad acta gelegt. Im Nachgang zur Finanzkrise waren die Schweizer Steuerprivilegien für ausländische Unternehmen ins Visier der EU und der OECD geraten.

20

DIE SCHWEIZ HAT GEWÄHLT – EIN LAND SIEHT GRÜN

Die Eidgenössischen Räte erhalten ein neues Gesicht – ein grüneres und weiblicheres. Das Parlament muss nun seine Reformfähigkeit beweisen. Denn in der abgelaufenen Legislatur nahm die Regulierungsdichte nach Ansicht des SAV deutlich zu. Unter dem Einfluss von Polarisierungen nahm hingegen die Bereitschaft zur Sachpolitik ab – und das regierungsfähige Zentrum schwächelte. Dennoch vertrauen die Arbeitgeber weiterhin auf das Konkordanzsystem.

MAI

29

ARBEITSMARKT**BÜROKRATIEABBAU
BEI KURZARBEIT**

Der Bundesrat verabschiedet den Entwurf zur Anpassung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG). Die Gesetzesrevision vereinfacht die Bestimmungen zur Kurzarbeits- und Schlechtwetterentschädigung und reduziert den administrativen Aufwand für Unternehmen. Gleichzeitig schafft sie die gesetzliche Basis für die Umsetzung der E-Government-Strategie im Bereich der Arbeitslosenversicherung, was der SAV unterstützt.

JULI

1

ARBEITSMARKT**DIE EU VERSUCHT
ES MIT DRUCK AUF
DIE BÖRSEN**

Um beim Institutionellen Rahmenabkommen Druck zu machen, verbietet die Europäische Union (EU) ab dem 1. Juli 2019 den Handel mit Schweizer Aktien an EU-Börsen. Im Gegenzug untersagt die Schweiz den EU-Banken den Handel an Schweizer Börsen. Die Umsätze an der Schweizer Börse leiden jedoch nicht unter der Verweigerung, die Börsenäquivalenz zu erteilen. Somit versandet der Druckversuch der EU.

2

SOZIALPOLITIK**SOZIALPARTNER
PRÄSENTIEREN
BVG-KOMPROMISS**

Die drei nationalen Dachorganisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber unterbreiten Bundesrat Berset ihren Vorschlag zur Modernisierung der beruflichen Vorsorge (BVG). Trotz einer Senkung des Mindestumwandlungssatzes wird das Leistungsniveau insgesamt gehalten. Versicherte mit tieferen Löhnen und Teilzeitbeschäftigte – insbesondere Frauen – können künftig sogar mehr Rente erhalten.

AUGUST

28

SOZIALPOLITIK**BUND SETZT BEI
AHV AUF DAS
FALSCHER PFERD**

Der Bundesrat überweist die Botschaft zur AHV-Reform dem Parlament. Das milliardenschwere Finanzierungsloch in der AHV soll weitgehend über Zusatzfinanzierungen in Form einer satten Erhöhung der Mehrwertsteuer gestopft werden. Die Arbeitgeber fordern Korrekturen. Das oberste Ziel der Reform muss sein, das Rentenniveau zu halten, ohne die Generationensolidarität noch grösseren Belastungen auszusetzen.

NOVEMBER

1

ARBEITSMARKT**STELLENMELDE-
PFLICHT IST
OPTIMIERBAR**

Das Staatssekretariat für Wirtschaft präsentiert das erste Vollzugsmonitoring zur Stellenmeldepflicht. Die Arbeitgeber erfüllten ihre Pflicht. Der SAV fordert drei Verbesserungen: ein besseres Matching zwischen den gesuchten Stellenprofilen und den Rückmeldungen der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren, eine teilweise Verkürzung der Wartefristen, schlankere Abläufe bei den Rückmeldungen der Arbeitgeber.

1

BILDUNG**INTEGRATIONS-
VORLEHREN MIT
GUTER BILANZ**

18 Kantone nahmen bisher am vierjährigen Pilotprogramm «Integrationsvorlehre» (Invol) teil, das im August 2018 gestartet war. 610 der über 750 Absolventen schlossen die Vorlehre ab. Rund 75 Prozent haben nach Invol-Abschluss eine Lehrstelle in der beruflichen Grundbildung angetreten, 27 Prozent davon eine EFZ-Beruflehre (Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis), 73 Prozent eine EBA-Lehrstelle (Eidgenössisches Berufsattest).

15

ARBEITSMARKT**ALTERUNG DÄMPFT
WIRTSCHAFTS-
WACHSTUM**

Die Alterung der Bevölkerung wirkt sich gemäss vier Studien im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft dämpfend auf die Entwicklung des Schweizer Wohlstands aus. Die Arbeitgeber setzen sich in diversen Dossiers für eine Diskussion zur Erhöhung des Rentenalters, für bessere Chancen von älteren Arbeitskräften und Möglichkeiten zur freiwilligen Weiterarbeit über das Pensionsalter hinaus ein.

DEZEMBER

13

SOZIALPOLITIK**SOZIALPARTNER-
KOMPROMISS
NIMMT HÜRDE**

Der Bundesrat eröffnet das Vernehmlassungsverfahren zur Reform der beruflichen Vorsorge. Die Landesregierung stützt sich darin auf den Sozialpartner-Kompromiss ab. Dies offenbart die Wertschätzung gegenüber der Sozialpartner, die sich während über einem Jahr intensiv an einem Tisch um eine mehrheitsfähige Lösung zur nachhaltigen Reform der zweiten Säule bemüht haben.

ARBEITSMARKT: REGULIERUNGSWUT

SCHNITT FÜR SCHNITT WIRD DER FLEXIBLE ARBEITSMARKT ZURÜCKGESTUTZT

Das Jahr 2019 war von Forderungen geprägt, mit welchen gesellschaftliche Anliegen über Gesetze Eingang in die Berufswelt finden sollten. Dabei rutschten im (noch) bürgerlichen Parlament im Wahljahr 2019 Geschäfte durch, welche die gesetzliche Regulierung vorantreiben und den flexiblen Arbeitsmarkt weiter einschränken.

In der abgelaufenen Legislatur hat die Regulierungsdichte deutlich zugenommen. Das scheidende Parlament blähte den Sozialstaat weiter auf. Massnahmen, welche die Arbeitskosten erhöhen und die Effizienz des Arbeitsmarkts untergraben, wurden unterstützt. Weitere «Salami-Tranchen» des auch im Parlament als für die Schweiz zentraler Erfolgsfaktor bejubelten flexiblen Arbeitsmarkts wurden abgeschnitten.

DIE WUNSCHLISTE IST LANG

Eine Volksinitiative und ein indirekter Gegenvorschlag befassten sich mit demselben Anliegen: Gleich zweimal waren die Eidgenössischen Räte während der Herbstsession 2019 aufgefordert, über den Wunsch nach einem Vaterschaftsurlaub zu debattieren. Kaum war dieses Gesetz im September beschlossen, folgte die parlamentarische Zusage zu einem gesetzlich geregelten Betreuungsurlaub für pflegende Arbeitnehmer (siehe Box).

Mit den insgesamt neu gewährten bezahlten vier Arbeitswochen – zehn Tage für den Vaterschaftsurlaub und insgesamt zehn Tage Kurzurlaub für pflegende Angehörige – sowie dem 14-wöchigen EO-finanzierten Betreuungsurlaub hat das

Parlament im Wahljahr die Frage nach dem gesunden Mass der Belastung von Arbeitgeber und -nehmer komplett ausgeblendet.

Dabei zeigt die Praxis eindeutig, dass auf betrieblicher Ebene für die Bedürfnisse und Anliegen der Arbeitnehmer individuelle Lösungen gefunden werden, die häufig grosszügige Leistungen beinhalten. Das sind einerseits eine grössere zeitliche oder örtliche Autonomie bei der Gestaltung der Arbeitszeit sowie des Arbeitsorts, andererseits Ferientage. Mit dieser Freiwilligkeit positioniert sich ein Unternehmen nicht nur als attraktiver Arbeitgeber, sondern ist auch flexibel genug, den Wünschen der eigenen Belegschaft individuell Rechnung zu tragen.

DIE DEMOGRAFIE FORDERT

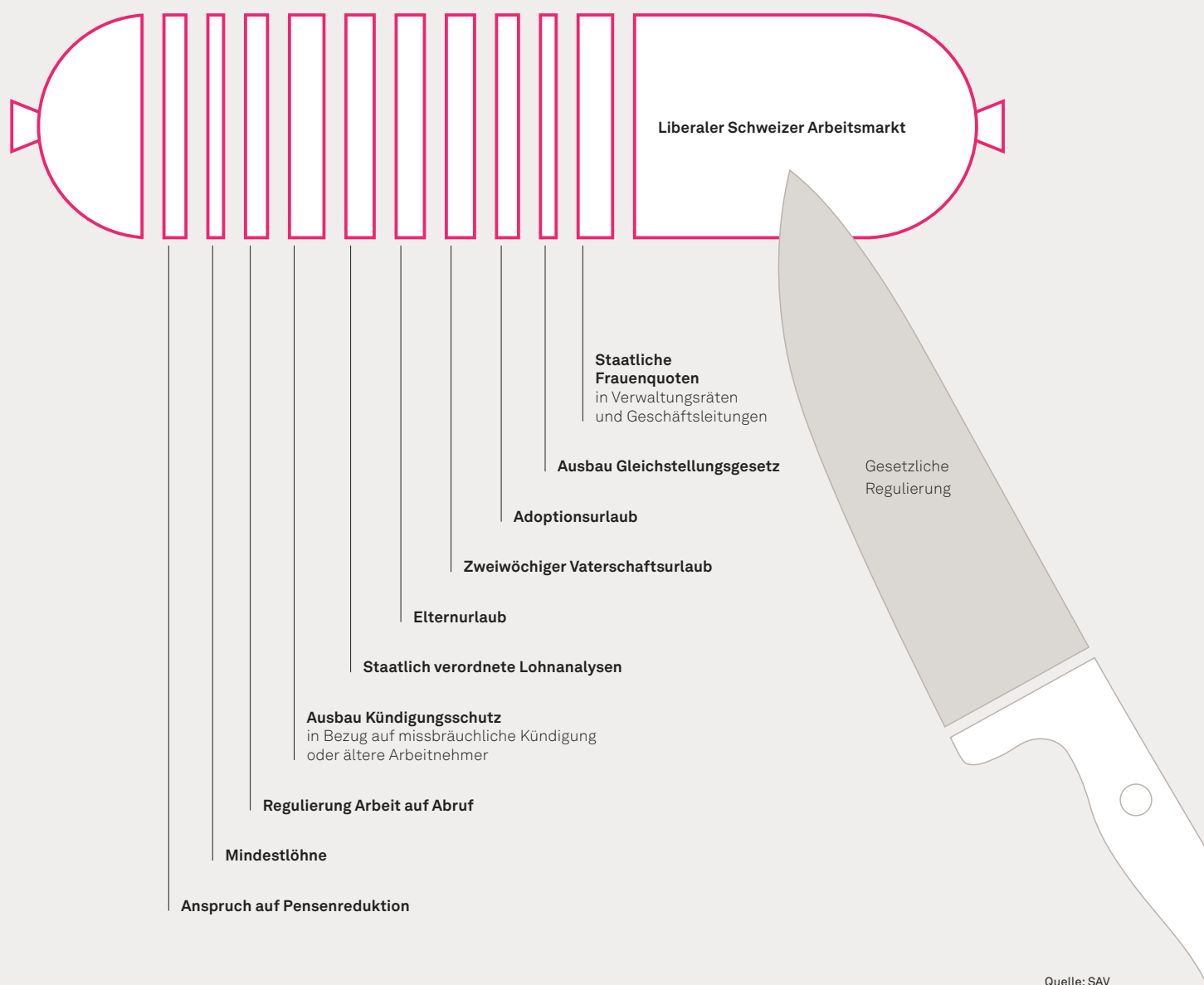
Die demografiebedingte Überalterung wird auch für das Gesundheitswesen in den nächsten Jahren zunehmend zur Herausforderung. Die Verlagerung dieser Herausforderung in die Arbeitswelt in Form von beitragsfinanzierten Lohnabgaben ist aber angesichts der organisatorischen, personellen und finanziellen Konsequenzen für die Unternehmen kein gangbarer Weg (siehe Infografik Seite 12).

VIEL SYMBOLPOLITIK BEI DER VEREINBARKEIT

Der vorgeschlagene Betreuungsurlaub ist einmal mehr Symbolpolitik. Angesichts der riesigen finanziellen Herausforderungen, die wegen der Überalterung auf die Sozialwerke zukommen, geht es nicht an, zunehmend Leistungen des Gesundheitswesens in die lohnbeitragsfinanzierten Sozialwerke EO, IV oder AHV zu verschieben. Der SAV macht seit Jahren auf diese Problematik aufmerksam. Allein die Sicherung des Rentenniveaus erfordert – zusätzlich zur schrittweisen Anhebung des Rentenalters – eine happige Erhöhung der Mehrwertsteuer für die AHV sowie Lohnbeitragsprozente für Kompensationsmassnahmen im BVG. Für die Konkurrenzfähigkeit insbesondere der KMU-Wirtschaft liegt einfach keine zusätzliche Verteuerung des Faktors Arbeit drin. Schliesslich hat die Schweiz hinsichtlich der Belastung der Wirtschaft und Bürger mit Steuern und Abgaben inzwischen sogar Deutschland überholt (siehe Seiten 20 und 21).

GESETZLICHE REGULIERUNGEN IM ARBEITSMARKT

SALAMITAKTIK



Weil die überwiegende Mehrheit der Unternehmen weniger als zehn Arbeitnehmer beschäftigt, sind flexible betriebliche Lösungen starren gesetzlichen Vorschriften klar vorzuziehen.

Die Arbeitgeber haben deshalb bereits in der Vergangenheit eine weitere Erhöhung der Lohnkosten dezidiert abgelehnt.

Die Arbeitgeber sind bereit, die Anliegen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und familiären Aufgaben im eigenen Einflussbereich zu verbessern. Dies tun sie mit verschiedenen, auf ihre betrieblichen Möglichkeiten abgestimmten Massnahmen. Insbesondere mit örtlich und zeitlich flexiblen Arbeitsformen kann den vielfältigen Bedürfnissen der Mitarbeiter gezielt entsprochen werden. Nicht zuletzt, weil die überwiegende Mehrheit

der Unternehmen weniger als zehn Arbeitnehmer beschäftigt, sind flexible betriebliche Lösungen starren gesetzlichen Vorschriften klar vorzuziehen.

Der SAV wird einen zusätzlichen Ausbau bezahlter Absenzzzeiten weiterhin klar ablehnen. Dies insbesondere, weil bereits die Finanzierung der zweiten Säule unausweichlich eine Erhöhung der Lohnnebenkosten zur Folge haben wird. Nun liegt es am neuen Parlament, seine Reformfähigkeit unter Beweis zu stellen.

DANIELLA LÜTZELSCHWAB

ARBEITSMARKT

DAS JAHR 2019 IN KÜRZE

KAUM FORTSCHRITTE BEIM RAHMENABKOMMEN

«Der steinige Weg zu einem institutionellen Abkommen»: Der Titel des letztjährigen Beitrags im Jahresbericht zum Institutionellen Rahmenabkommen (InstA) zwischen der Schweiz und der Europäischen Union (EU) hat seine Gültigkeit bewahrt. 2019 bewegte sich in diesem für den Schweizer Arbeitsmarkt immanent wichtigen Geschäft praktisch nichts. Die Arbeitgeber machten im Rahmen der bundesrätlichen Konsultation Mitte April deutlich, dass es für einen erfolgreichen Abschluss des InstA einen klaren Positionsbezug des Bundesrats braucht.

Für den Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) als Sozialpartner standen bei der Diskussion weiterhin potenzielle Einschränkungen der Flankierenden Massnahmen (FlaM) durch das InstA respektive die Durchsetzungs- und die revidierte Entsenderichtlinie im Fokus. Es gilt, das

Lohnschutzniveau der FlaM zu halten und am dualen Vollzugssystem, insbesondere mit den umfassenden Überwachungs- und Sanktionierungskompetenzen der paritätischen Kommissionen, festzuhalten und diese gegenüber der EU sicherzustellen.

KÜNDIGUNGSINITIATIVE ALS UNNÖTIGES RISIKO

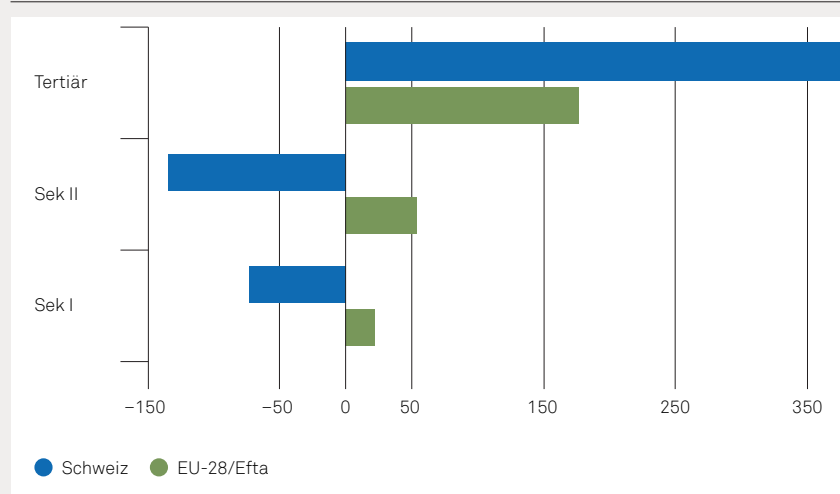
Die Verhandlungen zum InstA wurden 2019 durch die Volksinitiative «Für eine massvolle Zuwanderung» der SVP verzögert. Die sogenannte Kündigungsinitiative verlangt eine eigenständige Regelung der Zuwanderung von Ausländern in die Schweiz ohne Personenfreizügigkeit. Des Weiteren sollen keine neuen völkerrechtlichen Verträge Personenfreizügigkeit gewähren können. National- und Ständerat stellen sich klar gegen diese Volksinitiative, die aufgrund der sogenannten Guillotineklausel die Sprengkraft hat, sämtliche Bilateralen Verträge zu Fall zu bringen. Die SVP-Initiative liefert keine

gleichwertigen Alternativen zum bilateralen Weg und setzt gar vorsätzlich Arbeitsplätze aufs Spiel. Die Volksinitiative bedient die Angst vor der Verdrängung einheimischer Arbeitnehmer durch Arbeitszuwanderer. Fakt ist: Der SAV setzt bei der Stellenbesetzung in erster Linie auf inländische Arbeitskräfte. Dennoch müssen Schweizer Unternehmen fehlende Arbeits- und Fachkräfte in EU28-/EFTA- und Drittstaaten anwerben können (siehe Grafik Seite 12). Die Zahlen zeigen, dass die Zuwanderung aus EU28-/EFTA-Ländern den wirtschaftlichen Strukturwandel der letzten Jahre begünstigte, zu Tausenden von zusätzlichen Arbeitsplätzen führte, Fachwissen in die Firmen brachte und massgeblich zum Schweizer Wohlstand beitrug, an dem dank eines austarierten Lohnschutzes eine breite Bevölkerungsschicht partizipiert.

FUNKTIONIERENDE SOZIALPARTNERSCHAFT

Zwei politische Debatten zur Sozialpartnerschaft waren im Jahr 2019 für den SAV von grossem Interesse. Einerseits ging es um die Forderung der Nationalräte Olivier Feller (FDP), Jean-Paul Gschwind (CVP) und Marco Chiesa (SVP). Mit ihren drei gleich lautenden parlamentarischen Initiativen «Für eine moderne Sozialpartnerschaft» (17.406, 17.407 und 17.408) monierten sie, dass die 1956 beschlossenen Kriterien für die Allgemeinverbindlichkeit von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) an die Realität mit vielen Kleinunternehmen angepasst werden müssten.

Konkret sollen die Quoren für eine Allgemeinverbindlicherklärung gesenkt und damit Allgemeinverbindlicherklärungen erleichtert werden. Die Änderung dieses funktionierenden Instruments der FlaM würde dazu führen, dass neu eine Minderheit von grossen Unternehmen mit vielen Angestellten in der Lage wäre, einer Mehrheit von kleineren Arbeitgebern GAV-Bedingungen aufzuzwingen. Dies würde dazu führen, dass der Eingriff in den Arbeitsmarkt durch eine Allgemeinverbindlicherklärung nicht mehr breit ab-

«UNATTRAKTIVE STELLEN FÜR INLÄNDER»
KÖNNEN DANK ZUWANDERUNG BESETZT WERDEN

Die von den Schweizer Unternehmen gelebte Zuwanderungspraxis ermöglicht den Arbeitgebern nicht nur die effiziente Besetzung ihrer Stellen, sondern führt gemäss dem Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) auch nicht zu einer problematischen Verdrängung der Schweizer Arbeitnehmer. Dies ist am Beispiel für von Inländern mit Sekundar-I- und -II-Profilen nicht gefragten Stellen abzulesen. Diese Vakanzen können mit Arbeitszuwanderern aus dem EU28-/EFTA-Raum komplementär besetzt werden (Quellen BFS, Sake 2018).

CORONA-KRISE: UMFASSENDES HILFSPAKET FÜR NOTLEIDENDE UNTERNEHMEN

Der Bundesrat griff der Wirtschaft am 20. März 2020 mit einem Hilfspaket von insgesamt 42 Mrd. Franken unter die Arme. Der Schweizerische Arbeitgeberverband begrüsst das umfassende Entlastungspaket und bedankte sich beim Bundesrat für die zielstrebige und breit abgestützte Ausarbeitung. Die einzelnen Massnahmen verschafften vor allem dem Gewerbe und den von der Corona-Krise besonders betroffenen Branchen die dringend benötigten Liquiditätsspritzen. Mit diesem substanzialen Schutzschirm konnte die Schweizer Volkswirtschaft vor noch gravierenderen Schäden bewahrt werden.

gestützt wäre. National- und Ständerat waren sich uneins, weshalb der SAV seine Parole gegen eine gefährliche Abweichung von den bewährten Regeln wiederholte.

In der Motion [18.3934](#) forderte Isidor Baumann (CVP, Uri) andererseits den Bundesrat auf, das Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung zu ändern und mit einem neuen Absatz eindeutig zu regeln, dass die Bestimmungen der allgemeinverbindlich erklärten GAV sämtlichen kantonalen Bestimmungen vorgehen. Diese Motion spielt auf den Bundesgerichtsentscheid vom Juli 2017 an, der in Neuenburg einen kantonalen Mindestlohn reglementierte und die Sozialpartnerschaft unterordnete. Der Ständerat lehnte die Motion in der Wintersession 2019 mit 24 zu 16 Stimmen bei einer Enthaltung ab. Der SAV bedauert diesen Entscheid, weil damit in Kauf genommen wird, dass allgemeinverbindliche GAV durch kantonale Massnahmen ausgehebelt werden.

MODERNISIERUNG DER ARBEITSZEITERFASSUNG

Der Ständerat schrieb in der Herbstsession auf Antrag seiner vorberatenden Kommission die parlamentarische Initiative Keller-Sutter ([16.423](#)) zur Modernisierung der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung überraschend ab. Mit diesem unverständlichen Vorgehen verunmöglichte die kleine Kammer eine notwendige Diskussion darüber, wie die veralteten Regelungen zur Arbeitszeiterfassung für gewisse Arbeitnehmer über alle Branchen und Unternehmen den Realitäten angepasst werden können. Die Arbeitgeber störten sich insbesondere an der Argumentation für die Abschreibung, wonach zwei Vorstösse zu einer ähnlichen Thematik nicht gleichzeitig Gegenstand der politischen Diskussion sein sollen. Die parlamentarische Initiative verlangte eine Befreiung der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung von «Arbeitnehmern mit leitender Tätigkeit sowie von Fachspezialisten in vergleichbarer Stellung, die bei der Organisation ihrer Arbeit und der Festlegung ihrer Arbeits- und Ruhezeiten über grosse Autonomie verfügen». Der zweite Vorstoss, die parlamentarische Initiative Graber ([16.414](#)), fand im Ständerat Unterstützung. Sie nimmt sich auf einer anderen Ebene der Liberalisierung der Arbeitszeiten für bestimmte Branchen an, fasst aber für den SAV – als nationalen Dachverband – die Kriterien für die Anspruchsgruppen zu eng.

DANIELLA LÜTZELSCHWAB

Mehr zum Thema

www.arbeitgeber.ch/category/arbeitsmarkt/



Gian-Luca Lardi, Schweizerischer Baumeisterverband:

«Wir sind mitten in Europa, alle unsere Nachbarstaaten sind Teil der EU. Ohne Europa als unseren wichtigsten Handelspartner wäre unser heutiger Lebensstandard kaum aufrechtzuerhalten. Ein Rahmenabkommen mit der EU gehört deshalb zweifelsohne auf die politische Prioritätenliste.»

BILDUNG: BERUFSBILDUNG 2030

DIE STIMME DER WIRTSCHAFT IN DEN GREMIEN DER BERUFSBILDUNG STÄRKEN

Im Rahmen der verbundpartner-schaftlich aufgegleisten Initiative Berufsbildung 2030 wurden im Jahr 2019 rund 20 Projekte initiiert und teilweise bereits umgesetzt. Das Ziel der Initiative und damit auch der Projekte ist es, die Berufsbildung unter Berücksichtigung von Megatrends wie der Digitalisierung, Demografie und Berufsmobilität in eine weiterhin erfolgreiche Zukunft zu führen. Insbesondere die Steuerung der Berufsbildung über die künftige Gremienstruktur gab im abgelaufenen Geschäftsjahr zu reden.

Die Berufsbildung ist einer der Erfolgsfaktoren der Schweizer Wirtschaft. Mit der dualen Berufsbildung gelingt es, Jugendliche früh in die Arbeitswelt zu integrieren und arbeitsmarktnah auszubilden. Für die Betriebe ist es eine grosse Chance, Fachkräfte mitauszubilden und bestenfalls für den eigenen Mitarbeiternachwuchs zu sorgen. Das Zusammenspiel der Verbundpartner – die sogenannten Organisationen der Arbeitswelt (OdA), Bund und Kantone – ist bei der Umsetzung wie auch bei der Weiterentwicklung der Berufsbildung zentral. Am jährlich stattfindenden Spitzentreffen der Berufsbildung einigten sich die Spitzen der Verbundpartner auf eine politisch-strategische Ausrichtung und auf Schwerpunkte.

GESAMTSTEUERUNG DER BERUFSBILDUNG

Das Spitzentreffen hat sich als Nachfolgeinstanz der Lehrstellenkonferenz seit 2014 etabliert. Diese wurde damals als Folge des Lehrstellenmangels initiiert. Auf der strategisch-operativen Ebene gab es hingegen kein Gefäss, das es den Bildungsverantwortlichen der Spitzenverbände und der öffentlichen Hand (Bund und Kantone) ermöglichte, die Berufsbildung zu steuern und die Anliegen der verschiedenen Interessensvertreter zu diskutieren (nachfolgend Steuergruppe genannt). Mit der neuen Gremienstruktur sollte diese Lücke gefüllt werden. Um den systematischen Einbezug der OdA und der Wirtschaft sicherzustellen, forderten die Arbeitgeberverbände, dass verschiedene Gefässe auf der operativen Ebene ermöglicht werden (siehe Infografik Seite 15):

→ Dialogforen: Dies sind regelmässig, beispielsweise im Jahresturnus, stattfindende Dialoge zwischen der Steuergruppe und einer Interessengruppe. Ein Beispiel dafür ist ein OdA-Arbeitgeber-Forum, bei dem Themen der OdA und der Wirtschaft direkt mit

der Steuergruppe diskutiert werden können. Dieses Forum kann durch die Arbeitgeberverbände vorbereitet werden (mittels interner Gefässe) und stellt sicher, dass die Anliegen angehört werden und Einzug in die Praxis finden. Nebst Impulsgebungen können Themen definiert werden, die in Fachgruppen oder Projekten bearbeitet werden sollen. Die Dialogforen ermöglichen einem breiten Kreis eine Beteiligung an den Diskussionen. Auch die Verbundpartnertagung fällt als themenorientiertes Dialogforum in diese Kategorie.

- Expertengruppen: Bei den Expertengruppen gibt es noch Diskussionsbedarf. Den Arbeitgebern schwebt ein ständiges Gremium mit Spezialisten vor. Einerseits dienen die Expertengruppen bei bestimmten Themen, beispielsweise bei Innovation oder Finanzen, als beratendes Expertengremium der Steuergruppe. Andererseits sollten diese Expertengruppen operative Anliegen diskutieren und bearbeiten können – je nach Auftrag des Steuerremiums.
- Projekte: Hier geht es um die inhaltliche, befristete Mitarbeit in Projekten.

Wichtige Aspekte zu den Gefässen wie die Funktionsweise oder personelle Zusammensetzung werden im Umsetzungskonzept beschrieben, das im Jahr 2020 unter Einbezug der internen Gefässe der Verbundpartner bearbeitet wird. Die so noch weiterzuentwickelnde Struktur sowie das erarbeitete Umsetzungskonzept werden am Spitzentreffen 2020 verabschiedet.

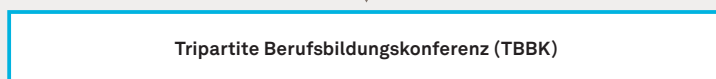
Eine der zentralen Funktionen des Steuerremiums ist somit die Besetzung der Gremien, namentlich der Experten- und der Projektgruppen. Es ist entscheidend, wie die Spitzenverbände die Meinungsbildung gestalten, die Mitwirkungsmöglichkeiten organisieren und Transparenz

STEUERUNG SCHWEIZER BERUFSBILDUNG EINBINDUNG DER WIRTSCHAFT

Politisch



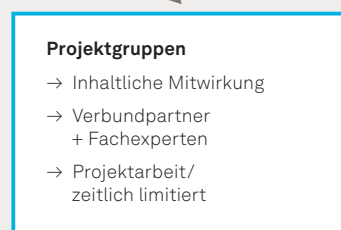
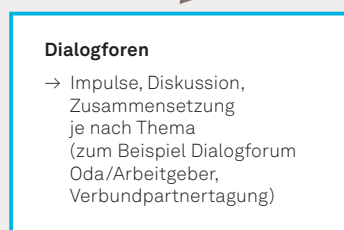
Strategisch



Meinungsbildung



Operativ



Mitwirkung

DIE SCHWEIZER BERUFSBILDUNG IM JAHR 2019 IN ZAHLEN

90 173

Lehrstellen
wurden von Arbeitgebern angeboten.

58%

der neuen Lernenden waren Männer.



230

berufliche Grundbildungen
standen zur Auswahl.



88%

der Lehrstellen konnten bis zum August besetzt werden.

>90%

der neuen Lernenden waren sehr zufrieden mit dem Arbeitgeber und der gewählten Lehre.



16

Medaillen (fünfmal Gold)
holte die Schweizer Delegation an den Berufsweltmeisterschaften in Kazan.

Quellen: SAV, Nahtstellenbarometer August 2019

bei den Informationen zu den Inhalten der Gefässe herstellen können.

MEINUNGSBILDUNGS- UND MITWIRKUNGSPROZESS IM SAV

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) hat daher seine internen Abläufe in der Bildung optimiert und ein Bildungsportal erstellt. Nebst den zweimal jährlich traktandierten Arbeitsgruppensitzungen werden regelmässige Ausschusssitzungen stattfinden. Dort engagieren sich Bildungsverantwortliche der Mitgliederbranchen und Betriebe, die sich an den Projekten, den Expertengruppen und den Steuerungsfragen beteiligen. Dieser Austausch

soll sicherstellen, dass die Koordination der Ressourcen effizient erfolgt und die Wirksamkeit der eingebrachten Arbeiten in den verschiedenen Gremien erhöht werden kann – sowohl für den SAV als auch für die Mitglieder.

Das Bildungsportal ist eine Online-Plattform, die den Informationsfluss und die Transparenz unter den SAV-Mitgliedern sicherstellt. Informationen zu Projekten, Gremien, politischen Geschäften sowie Sitzungen sind ersichtlich und können bearbeitet werden. Zudem gibt es die Möglichkeiten, Ideen zu platzieren und Initiativen auszutauschen.

Im ersten Halbjahr 2020 folgte die Erarbeitung der «Agenda» der Arbeitgeber für die Initiative Berufsbildung 2030. Damit sollen Themen definiert werden, die prioritär durch den SAV und die Projekt- und Expertengruppen-Mitwirkenden bearbeitet werden. Diese Koordination soll helfen, die Stimme der Wirtschaft zu verstärken und letztlich das Ziel zu erreichen, die Berufsbildung im Sinne der Arbeitgeber arbeitsmarktnah weiterzuentwickeln.

NICOLE MEIER

BILDUNG

DAS JAHR 2019 IN KÜRZE

LERNENDE AUSBILDEN RECHNET SICH

Eine berufliche Grundbildung sichert nicht nur den Jugendlichen einen erfolgreichen Einstieg in ihrem Berufsfeld. Sie lohnt sich gemäss einer Erhebung im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) auch für ausbildende Betriebe. Angesichts des Fachkräftemangels ist es wichtig, dass Ausbildungsbetriebe auch künftig auf die duale Ausbildung setzen.

Gemäss einer im November 2019 veröffentlichten Studie des Schweizerischen Observatoriums für die Berufsbildung beträgt der jährliche Nutzen für die Ausbildungsbetriebe nach Abzug aller Kosten über 3000 Franken pro Lehrverhältnis. Dieser monetäre Nutzen steigert sich weiter, wenn die frisch Ausgebildeten nach dem Lehrabschluss im Unternehmen weiterbeschäftigt werden. Damit lassen sich Such- und Einarbeitungskosten von fast 11 000 Franken pro Lehrverhältnis einsparen.

Die Auswertung bestätigt frühere Untersuchungen, wonach sich der Einsatz zur Ausbildung von jungen Menschen und Erwachsenen auch für die Betriebe rechnet. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) stellte erfreut fest, dass das Fazit der Umfrage über alle Berufe und Branchen hinweg wiederum positiv ausfiel. Damit blieb für den Dachverband eine wichtige Voraussetzung erfüllt, damit sich die Unternehmen – neben Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt – für eine qualitativ hochstehende Berufsbildung einsetzen und ein ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen sowie Bildungsgängen anbieten.

Die Unternehmen müssen neben der Vermittlung einer Lern- und Arbeitskultur auch direkte Vorteile erkennen können, damit sie sich engagieren. Es war daher besonders erfreulich, dass die Studie eine hohe Zufriedenheit der Betriebe mit den vorhandenen Bildungsplänen und Bildungsverordnungen attestierte.

Die arbeitsmarktnahe Entwicklung der Berufe durch die Organisationen der Arbeitswelt (OdA) blieb ebenfalls weiterhin ein Erfolgsfaktor des dualen Berufsbildungssystems der Schweiz.

IMAGE DER BERUFSLEHRE VERBESSERTE SICH WEITER

Seit der Lancierung der auch vom SAV getragenen Public-Private-Partnership-Initiative im Februar 2017 konnte SwissSkills innert kurzer Zeit massgebliche Akzente in der Förderung des Images und des Ansehens der Berufslehre setzen. Das bestätigte die jährliche bevölkerungsrepräsentative Befragung, die SwissSkills gemeinsam mit dem Hauptsponsor UBS durchführte. Im Oktober 2019 beurteilten 59,4 Prozent der Schweizer Bevölkerung die Karrierechancen einer Berufslehre als gleichwertig oder fast gleichwertig mit einem Studium. Noch im März 2017, zum Zeitpunkt des Starts der «Initiative SwissSkills», war dieser Wert bei 49,6 Prozent gelegen. Im vergangenen Jahr wurde erstmals auch in der Altersgruppe der 15- bis 29-Jährigen die 50-Prozent-Marke überschritten.

Es ist eines der Hauptziele von SwissSkills, das Image der Berufslehre weiter zu fördern und zu verbessern. Mithelfen soll dabei auch die vom Stiftungsrat beschlossene und 2019 in die Wege geleitete Reorganisation. Die neue SwissSkills-Geschäftsstelle in Bern, geführt von André Burri, verantwortet seit dem 1. Januar 2020 operativ sämtliche SwissSkills-Aktivitäten. Höhepunkte im Jahr 2020 werden die dritten zentralen SwissSkills in Bern vom 9. bis 13. September 2020 sowie die EuroSkills in Graz vom 16. bis 20. September 2020 sein.

16 MEDAILLEN AN DEN WORLDSKILLS

Die Schweizer Berufsnationalmannschaft, das SwissSkills-Team, überzeugte an den WorldSkills 2019 im russischen Kazan einmal mehr: 16 Medaillen, davon fünf goldene, gewann die 41 Teilnehmer umfassende Schweizer Delegation. Die

CORONA-KRISE: TESTFALL FÜR DIE VERBUNDPARTNERSCHAFT

Am 13. März 2020 beschloss der Bundesrat, alle Präsenzveranstaltungen an Schulen, Hochschulen und Ausbildungsstätten zu untersagen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) zeigte Verständnis für diesen Entscheid. Er wirkte darauf aktiv in verschiedenen verbundpartnerschaftlich zusammengesetzten Sitzungen mit.

Der SAV unterstützte den Appell des Bundesrats, dass die Kantone Betreuungsangebote für die Schulkinder vorsehen. Damit wurden berufstätige Eltern entlastet. Der SAV diskutierte mit den Verbundpartnern, wie aufgrund der Schulschliessungen digitale Lehr- und Lernformen eingesetzt werden konnten, um die ausfallenden Schulinhalte zu vermitteln.

In der beruflichen Grundbildung begrüsst der Schweizerische Arbeitgeberverband ein koordiniertes und einheitliches Vorgehen der Kantone, die für die Umsetzung verantwortlich sind. In Absprache mit den Arbeitgebern wurde auf Homeoffice umgestellt oder ein geeigneter Arbeitsplatz eingerichtet. Zudem wurden Vorkehrungen getroffen, um die Qualifikationsverfahren für die Abschlussklassen regulär vorzubereiten und durchzuführen.

Angesichts des Fachkräftemangels ist es wichtig, dass Ausbildungsbetriebe auch künftig auf die duale Ausbildung setzen.

DIE SCHWEIZER BERUFSBILDUNG SORGT GLOBAL FÜR GUTE PRESSE



Amélie Brossy (v. l.), Renato Meier, Nicolas Ettlin, Rafael Bieler und Jérôme Hug führen an der Eröffnungsfeier der WorldSkills in Kazan die Schweizer Delegation an. Mit 16 Medaillen und fünf Weltmeistertiteln sollten die jungen Schweizer Nachwuchsfachkräfte im Verlauf dieses fachlichen und handwerklichen Kräftemessens noch beste Werbung für das Erfolgsmodell der dualen Berufsausbildung machen.

«Wenn wir unsere Position unter den besten Nationen verteidigen wollen, müssen wir zusätzliche Efforts leisten», so die Erkenntnis von André Burri, seit 2019 offizieller Delegierter und Geschäftsführer von SwissSkills. Mit der Unterstützung der Berufsfachschulen sollen künftig bereits im ersten Lehrjahr frühzeitig die Talente erkannt und für die Teilnahme an Berufsmeisterschaften motiviert und gefördert werden, damit die Spitze breiter wird. Mit den SwissSkills-Meisterschaften wird die Exzellenz in der Berufsausübung gefördert. Von einer breiteren Spitze profitiert letztlich nicht nur das SwissSkills-Team, sondern auch die Wirtschaft ganz generell. Optimierungspotenzial sieht Burri auf Stufe der internationalen Meisterschaften auch im Bereich der spezifischen Wettkampfvorbereitung und des Wissenstransfers: «Unsere WorldSkills-Teilnehmer bereiten sich bereits jetzt bis zu 1000 Stunden auf ihren Wettkampf vor. Es geht nicht darum, den Aufwand zu vergrössern, aber die investierte Zeit noch zielgerichteter zu nutzen.»

NICOLE MEIER

Mehr zum Thema

www.arbeitgeber.ch/category/bildung/

jungen Schweizer Berufsleute setzten somit in Kazan, vor den Augen von Wirtschaftsminister Guy Parmelin, ein starkes Zeichen für die Qualität der Schweizer Be-

rufs- bildung. Gleichzeitig zeigte sich in Russland, dass der Konkurrenzkampf an den WorldSkills härter wird.



Franz Grüter, ICTswitzerland

«Um dem Fachkräftemangel entgegenzutreten, ist es wichtig, dass wir dem Schweizer Bildungssystem weiter den Rücken stärken. Das duale Bildungssystem der Schweiz ist ein Erfolgsmodell, zu dem wir Sorge tragen müssen. Man beneidet uns zu Recht international für unser bewährtes Ausbildungsmodell.»

#LIFELONGLEARNING

FITTE FACHKRÄFTE FÜR EINEN GESUNDEN ARBEITSMARKT

Die Bildung gilt als die grösste Ressource der Schweiz. Bei der beruflichen Grundbildung nutzen wir sie und leben Chancengleichheit weltweit in einer Vorreiterrolle vor. Bei der Aus- und Weiterbildung können wir noch besser werden. Aus diesem Grund machten der Schweizerische Arbeitgeberverband und digitalswitzerland im Jahr 2019 mit einer nationalen Kampagne auf das lebenslange Lernen aufmerksam. Das Credo lautet: #LifelongLearning!

Die Schweiz zeichnet sich im internationalen Vergleich durch ihren robusten und anpassungsfähigen Arbeitsmarkt und eine hohe Zufriedenheit der Arbeitskräfte aus. Die Digitalisierung, die als vierte industrielle Revolution beschrieben wird, setzt allerdings neue Vorzeichen für die Wirtschaft, aber auch für den einzelnen Menschen am Arbeitsplatz: Schneller, wandelbarer, vielseitiger. Diese Schlagworte umschreiben nicht nur die Chancen der digital vernetzten Welt, sondern auch die persönliche Karriereplanung. Diese unabwendbare Veränderung kann allerdings auch Angst machen. Hier sind wir gefordert. Die Digitalisierung soll nicht zum Schreckgespenst, sondern zu einer guten Fee werden. Wie? Das lebenslange Lernen muss zu einem unverzichtbaren Begleiter sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber werden, um die neuen Herausforderungen meistern und den Wirtschafts- und Denkplatz Schweiz konkurrenzfähig halten zu können.

EIN AUFRUF AN ALLE

Aus diesen Überlegungen heraus hob der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) mit digitalswitzerland die Kampagne #LifelongLearning aus der Taufe. Unsere Mitgliederverbände konnten Gesicht zeigen und einem breiten Publikum deutlich machen, welchen Mehrwert Weiterbildung schafft. In Ton und Bild gaben Arbeitnehmer ein starkes Zeugnis ihres lebenslangen Lernens ab. Eindrücklich ist, dass vom Jungtalent bis zur Altmeisterin alles vertreten war. Die Testimonials zeigen, dass Arbeitnehmer aus eigenem Antrieb am Arbeitsplatz fit bleiben wollen. Nebst der Digitalisierung, welche die Gestalt der Arbeit wandelt, bekommt die Schweiz die Konsequenzen der alternden Gesellschaft zu spüren: In den nächsten zehn Jahren werden den Unternehmen gegen eine halbe Million Fachkräfte für Vollzeitstellen fehlen. Während die sogenannte Babyboomer-Generation in Rente geht, treten deutlich weniger Junge ins Erwerbsleben

ein. Der Wettbewerb um die begehrten Arbeitskräfte wird sich also intensivieren.

FREUDE AM LERNEN WECKEN

Wir müssen die Freude am Lernen wecken, die Weiterbildung «on the job» attraktiver machen und Anreize setzen, dass es sich lohnt, mit und für den Arbeitgeber weiterkommen zu wollen. Nicht umsonst genießt die Schweizer Grundbildung weltweit einen exzellenten Ruf: Wir haben es mit der dualen Ausbildung in der Berufsschule und im Unternehmen exemplarisch geschafft, dass in der Theorie gewonnene Kenntnisse am Arbeitsplatz gefestigt werden können. Schwierige Aufgaben aus dem Unternehmen werden in den Klassen diskutiert und verschiedene Denkanstösse in die Firmen zurückgetragen. Dieses Miteinander sollte während des gesamten Berufslebens, also auch bei älteren Arbeitnehmern, möglich bleiben.

Die Digitalisierung und die steigende Lebenserwartung beflügeln auch die freiwillige Arbeit über das Pensionsalter hinaus. Diesem Wunsch von immer mehr Arbeitnehmern dürfen politisch keine Steine in den Weg gelegt werden. Gleichzeitig kann die Arbeitsmarktfähigkeit von älteren Arbeitskräften verbessert werden. Deshalb ging der Bundesrat im Mai 2019 in die Offensive und verabschiedete ein Massnahmenpaket, das Menschen über 40 Jahre unterstützen will, eine Weiterbildung oder eine neue Ausbildung in Angriff zu nehmen. Die Zahlen des Bundesamts für Statistik zeigen, wie wichtig diese Doppelstrategie ist: Während 186 000 Personen derzeit über das Pensionsalter hinaus arbeiten, steigt der Anteil der Unterbeschäftigten in rentennahen Jahrgängen am stärksten an. Gerade diese sind meist erfahrene Fachleute, die sich in ihren Unternehmen besonders gut auskennen. Sie bringen vieles mit, um mit einer Weiterbildung die Chancen der Digitalisierung zu packen.

ROLAND A. MÜLLER



PATRICK WARNKING: DER COUNTRY MANAGER VON GOOGLE SCHWEIZ IM INTERVIEW

«Wir brauchen neues Wissen, neue Fähigkeiten und neue Medienkompetenz», betont Patrick Warnking, seit 2011 Country Director von Google Schweiz. Dabei haben die Arbeitgeber und Geschäftsleitungen eine wichtige Verantwortung zu tragen. Wie das «Lifelong Learning» zur Unternehmenskultur werden kann, verrät er im Interview. Ein Auszug.

› Google treibt den digitalen Wandel massgeblich voran. Welches sind aus Ihrer Sicht die wichtigsten Veränderungen, mit welchen sich die Schweizer Wirtschaft in den nächsten Jahren beschäftigen muss?

Patrick Warnking: Der Schweiz bieten sich als hoch entwickeltes Land mit der Digitalisierung sehr viel mehr Chancen als Risiken. Wir müssen aber den Menschen in den Mittelpunkt stellen: Die Innovation im Geschäft muss sich im Alltag der Menschen, also der Arbeitnehmer, positiv auswirken. Es geht unter anderem um mehr Effizienz und Nutzen in den Bereichen Navigation,

Mobilität, Bildung, Information, Unterhaltung, Kommunikation oder Energie. Zwei wichtige Forschungsschwerpunkte sind aus meiner Sicht die künstliche Intelligenz und die Datensicherheit beziehungsweise -verschlüsselung. Bei beiden Themen sollte sich die Schweiz das Ziel setzen, zur Weltspitze zu gehören, und entsprechend investieren. Denn die Schweiz ist prädestiniert dafür, bei der Sicherheit und der Ethik eine führende Rolle zu spielen. Dieser Fokus sollte flankiert werden durch das Bekenntnis zu einer sehr guten Grundausbildung inklusive der Förderung der Medienkompetenz.

› Stichwort «Gute Vorsätze»: Wie können Arbeitgeber das lebenslange Lernen zur Unternehmenskultur machen?

Die Schweiz als traditionell innovatives Land steht derzeit vor der immens wichtigen Aufgabe, der nächsten Generation, aber auch der arbeitenden Bevölkerung, verstärkt digitale Fähigkeiten zu vermitteln. Bildung, Forschung und Innovation bleiben aus meiner Sicht der Schlüssel für eine erfolgreiche

Zukunft in der Schweiz. In der Bildung benötigen wir drei Säulen. Wir müssen erstens mehr Nachwuchs in den MINT-Fächern fördern, zweitens das lebenslange Lernen verstärkt zur Firmenkultur machen, drittens für Top-Talente attraktive Forschungseinrichtungen und Jobs schaffen, die im internationalen Vergleich mit der Weltspitze mithalten können. Häufig empfehle ich Geschäftsleitungen von KMU beispielsweise, firmenintern einen Videowettbewerb zu machen: 20 Mitarbeiter bilden zehn Teams, die jeweils ein Kurzvideo drehen, in dem das Unternehmen vorgestellt wird. Zur Produktion braucht man nur Smartphones. Die besten Filme stellt man auf die Internetseite und bittet die Kunden um Feedback. Mit einfachen Mitteln kann man so die neuen digitalen Kommunikationswege testen. Das ist ein kleiner, aber feiner Anfang, um eine Lernkultur im Betrieb einzuführen.

Das vollständige Interview findet sich online:

www.arbeitgeber.ch/tag/lebenslanges-lernen/



SOZIALPOLITIK: ALTERSVORSORGE

«AHV-REFORM – JETZT!»: DIE ARBEITGEBER ZEICHNEN DEN WEG VOR

Am 19. Mai 2019 stimmte der Souverän der AHV-Steuer-Vorlage zu und verschaffte der AHV dank einer Finanzspritze kurzfristig Luft. Der Schweizerische Arbeitgeberverband nutzte das Momentum und präsentierte nur zwei Tage darauf sein Positionspapier zur AHV 21. Denn um die gigantische Kostenexplosion durch die bevorstehende Pensionierung der Babyboomer zu bewältigen, muss die AHV unverzüglich mit strukturellen Massnahmen entlastet werden.

Der Bundesrat verpasste es, bei der Reform der AHV aufs Gas zu drücken und setzt wiederum auf weitgehend einnahmeseitige Massnahmen.

Die AHV bleibt auch nach der Zustimmung des Schweizer Stimmvolks zur AHV-Steuer-Vorlage (STAF) am 19. Mai 2019 eine Baustelle. Dies zeigte der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) anlässlich der Präsentation des Positionspapiers «AHV-Reform – Jetzt!» bereits am 21. Mai medienwirksam auf. Der Dachverband appellierte an die Bevölkerung, sich nach der Abstimmung nicht in falscher Sicherheit zu wiegen.

NICHT AUF LORBEEREN DER STAF-ABSTIMMUNG AUSRUHEN

Mit der verabschiedeten Finanzierungslösung, die von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und dem Bund zu tragen ist, wird zwar das wichtigste Sozialwerk der Schweiz kurzfristig stabilisiert. Doch für die Alterung der Gesellschaft ist die umlagefinanzierte AHV nach wie vor nicht gerüstet. Die Zahl der Rentner nimmt in den nächsten zwei Jahrzehnten um über eine Million zu, während sich die Ausgaben der AHV von gut 40 Milliarden auf gegen 80 Milliarden Franken beinahe verdoppeln. Trotz der am 19. Mai durchgewinkten Zusatzabgaben wird die AHV schon ab 2023 wieder ins Minus rutschen.

Ab 2025 wird die AHV-Kasse mit jährlichen Defiziten in einstelliger Milliardenhöhe, ab 2035 sogar in zweistelliger Milliardenhöhe, belastet. Zur Stabilisierung der Altersvorsorge ist eine Erhöhung des ordentlichen Pensionsalters am wirksamsten. Einerseits leisten Arbeitgeber und Arbeitnehmer länger AHV-Beiträge, andererseits verkürzt sich die Bezugsdauer der Rente. Diese doppelte Wirkung hat bereits in zahlreichen europäischen Ländern dazu geführt, dass das Rentenalter schrittweise erhöht wird.

Die Schweiz hätte einigen Spielraum, gehört sie doch europaweit bald zu den Ländern mit dem tiefsten Rentenalter und der höchsten Lebenserwartung. Die geburtenstarken Jahrgänge in der

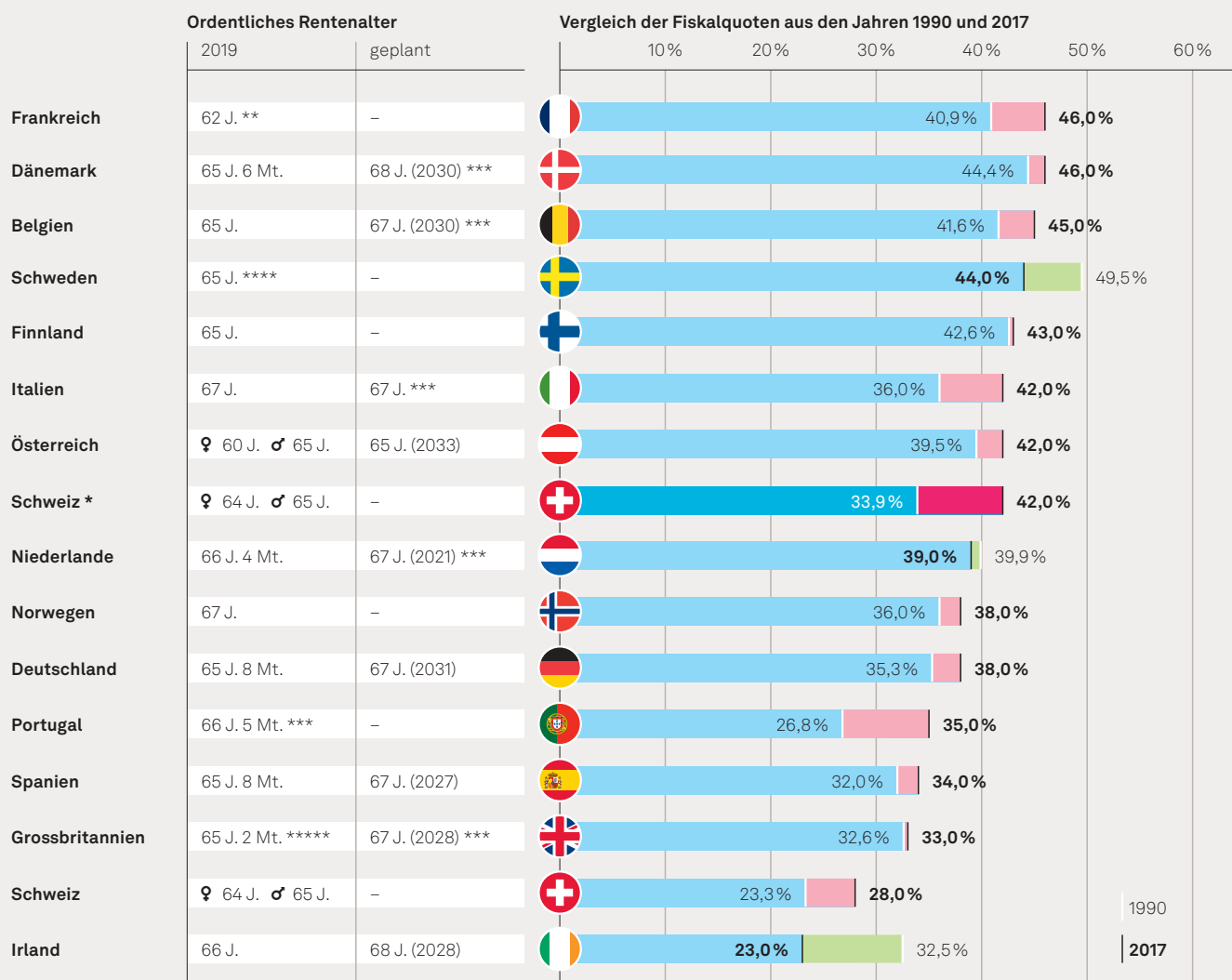
Schweiz werden in den nächsten Jahren beschleunigt ihr Pensionsalter erreichen. Strukturell wirkende Sanierungsmassnahmen müssen somit umso einschneidender sein, je später sie beschlossen werden. Um die demografische Lawine aufzufangen, darf deshalb – auch nach Annahme der STAF – keine Zeit vergeudet werden. Sonst wird unser Land mit massiv steigenden Steuerlasten und schmerzhaften Standortnachteilen zu kämpfen haben. Zudem schulden wir es künftigen Generationen, eine finanziell gesunde AHV zu hinterlassen.

SAV SCHLÄGT STRUKTURELLE MASSNAHMEN VOR

Um rasch voranzukommen, klammerte der SAV in seinem Positionspapier eine hierzulande noch umstrittene generelle Erhöhung des Referenzalters vorerst aus. Stattdessen forderte er in einem ersten pragmatischen Reformschritt – seiner «AHV22» –, die bisherigen Renten ohne Leistungsausbau mittelfristig zu sichern. Deren Finanzierung alleine durch Zwangsabgaben ist allerdings angesichts einer im internationalen Vergleich bedenklich hohen Fiskalquote für die Arbeitgeber nicht vertretbar.

Der SAV sieht darum in einem einnahmen- und ausgabenseitig ausgewogenen Reformmodell vor, das Rentenalter bis 2025 in vier Schritten stufenweise auf 65/65 anzuheben, gleichzeitig die Mehrwertsteuer moderat um 0,3 Prozentpunkte zu erhöhen und über eine Ausweitung des AHV-Freibetrags auf monatlich 2 000 Franken Anreize zum längeren Verbleib im Erwerbsleben zu schaffen. Erst in einer zweiten Reformetappe muss nach Mitte der 2020er-Jahre das Rentenalter stufenweise und gut planbar der steigenden Lebenserwartung angepasst werden. Ende August überwies der Bundesrat schliesslich seine Botschaft zur AHV 21 dem Parlament.

PENSIONIERUNG UND FISKALBELASTUNG IN EUROPA
 VERGLEICH: ORDENTLICHE RENTENALTER UND FISKALQUOTEN



* Fiskalquote inklusive Beiträge an die Berufliche Vorsorge, Krankenversicherung, Unfallversicherung und Familienzulagen.
 ** Die volle Rente erhält nur, wer die Rentenbeitragszahlungen während 41,5 Jahren geleistet hat. Spätestens ab Alter 65 respektive 67 (abhängig vom Jahrgang) erhält man jedoch die volle Rente.
 *** Das Rentenalter wird an die Lebenserwartung gekoppelt.
 **** Bei steigender Lebenserwartung und/oder schlechter Wirtschaftsentwicklung muss für die gleiche hohe Rente länger gearbeitet werden. 2020 wird das Rentenalter angehoben.
 ***** Angabe des Mindestalters. Das Rentenalter wird abhängig vom Geburtsdatum schrittweise angehoben.

Quellen: OECD – Pensions at a Glance 2017, Worldbank (2016), Bundesamt für Sozialversicherungen BSV (2017), Finnish Centre for Pensions (2018), OECD Revenue Statistics 1965–2017, BSV (2018), EFV (2019), Bundesamt für Statistik (2019), eigene Berechnungen.

Wie bei der gescheiterten umfassenden Altersvorsorgereform (AV 2020) setzt die Landesregierung in erster Linie auf Zusatzeinnahmen. Als strukturelle Massnahme sieht sie einzig die auch vom SAV geforderte Angleichung des Rentenalters auf 65 Jahre vor.

BUNDESRAT SETZT AUF DAS FALSCHER PFERD

Die finanzielle Entlastung dieser Angleichung würde aber aufgrund geplanter Ausgleichszahlungen von jährlich 700

Millionen Franken weitgehend verpuffen. Die Arbeitgeber erklären sich aus politischen Gründen zwar dazu bereit, Ausgleichszahlungen von maximal 400 Millionen Franken für die vier unmittelbar von der Erhöhung des Rentenalters betroffenen Frauenjahrgänge mitzutragen. Sie appellieren jedoch ans Parlament, bei zentralen Punkten Korrekturen vorzunehmen. So kritisiert der SAV unter anderem die geplante satte Erhöhung der Mehrwertsteuer um 0,7 Prozentpunkte. Unter einer solchen Mehrbelastung würde schliesslich nicht nur die Wett-

bewerbsfähigkeit der Schweizer Wirtschaft mit ihren zahlreichen KMU leiden, sondern es würden auch den Bürgern, namentlich dem Mittelstand, unzumutbare Belastungen aufgebürdet.

Aufgrund des Legislaturwechsels wurde die Debatte zur AHV-Reform ins Jahr 2020 verschleppt. Dieses Vorgehen ist für den SAV angesichts des akuten Reformbedarfs der ersten Säule nicht nur unvernünftig, sondern auch gefährlich.

MARTIN KAISER

SOZIALPOLITIK

DAS JAHR 2019 IN KÜRZE

ÜBERBRÜCKUNGSLEISTUNG
IST AUF KURS

Kein Geschäft entwickelte sich im Jahr 2019 so rasant wie das neue Bundesgesetz der Überbrückungsleistung für ältere Arbeitslose. Mitte Mai präsentierte der Bundesrat die neue Sozialleistung als Teil eines Sieben-Punkte-Plans zur Bewältigung der demografisch bedingten Herausforderungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt und zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials. Ende Oktober, kein halbes Jahr später, verabschiedete die Landesregierung die Botschaft zum neuen Bundesgesetz ans Parlament – ohne auf die Forderungen des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV) einzugehen, der sich in seiner Rolle als Sozialpartner grundsätzlich hinter das Massnahmenpaket stellt.

Der SAV begrüsst das Ziel, ausgesteuerten älteren Personen eine existenzsichernde Überbrückungsleistung bis zur ordentlichen Pensionierung zu ermöglichen. Diese Hilfeleistung knüpft der Bundesrat an verschiedene Bedingungen. Er

füllen die Betroffenen diese Voraussetzungen und können sie nicht anderweitig auf existenzsichernde finanzielle Mittel zurückgreifen, kommen sie für die neue Überbrückungsleistung infrage.

Der Ständerat trat in der Wintersession mit 31 zu 14 Stimmen auf das Geschäft ein und forderte umfassendere Korrekturen an der bundesrätlichen Vorlage, als von seiner vorbereitenden Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit beantragt. Wer ausgesteuert und 60 Jahre alt ist, soll nach Wunsch des Erstrats neu bis zum frühestmöglichen Zeitpunkt des Bezugs der AHV- und BVG-Rente eine Überbrückungsleistung in Anspruch nehmen können. Wie vom SAV gefordert, soll diese weniger hoch ausfallen, als von Bundesrat und vorbereitender Kommission beantragt. Damit wird das Risiko von Fehlanreizen deutlich reduziert. Zudem soll die Ausrichtung der Leistung weiterhin mit der Pflicht zur Stellensuche verbunden sein. Der SAV wird im Nationalrat denselben Korrekturbedarf wie zuvor im Ständerat anmelden, um Fehlanreize zu verhindern.

FAUXPAS BEI DEN
MIETANSPRÜCHEN

In der Beratung der Reform der Ergänzungsleistungen (EL) hatte sich der Nationalrat am 10. September 2018 mit knapper Mehrheit für einen massiven Ausbau der anrechenbaren Mietzinsmaxima ausgesprochen. Damit war er in einem entscheidenden Punkt der Differenzbereinigung zurückgekrebst und hatte einen grossen Schritt hin zu den Beschlüssen des Ständerats gemacht. Während sich die Nachrichten zu sinkenden Mieten und rekordhohen Leerwohnungsständen häufen, hebt also 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.

So werden EL-Bezüger auf dem Mietmarkt teils gar bessergestellt als erwerbstätige Familien und Rentnerpaare mit durchschnittlichem Einkommen. Zudem fusst der Entscheid auf einer unbrauchbaren statistischen Grundlage: dem Mietpreis-

BUNDES RAT WILL MODERNE AUFSICHT ÜBER DIE AHV

Abgesehen von der Invalidenversicherung (5. IV-Revision im Jahr 2008) wurde die Aufsicht über die AHV und über die weiteren Zweige der ersten Säule noch nicht den sich wandelnden Herausforderungen angepasst. Der Bundesrat verabschiedete anlässlich seiner Sitzung vom 20. November 2019 die Botschaft zur Anpassung des AHV-Gesetzes an das Parlament. Darin wird in der AHV, bei den Ergänzungsleistungen (EL), der Erwerbssersatzordnung (EO) und den Familienzulagen in der Landwirtschaft ein vorausschauendes, risikoorientiertes Aufsichtssystem präsentiert – analog zur IV.

Ausserdem sollen die Durchführungsstellen verpflichtet werden, moderne

Führungs- und Kontrollinstrumente beim Risiko- und Qualitätsmanagement einzuführen. Ebenso werden die Aufgaben und Zuständigkeiten der Aufsichtsbehörden präzisiert. Die Durchführungsstellen müssen überdies sicherstellen, dass ihre Informationssysteme die notwendige Stabilität, Informationssicherheit und den Datenschutz gewährleisten.

Zudem wird geregelt, wie die Entwicklung und der Betrieb von gesamtschweizerisch anwendbaren Informationssystemen finanziert werden. Der Bundesrat soll ausserdem die Kompetenz erhalten, den elektronischen Datenaustausch zwischen den schweizerischen Versicherungsträgern unter

sich sowie zwischen diesen und den Bundesbehörden zu regeln. «Mit der Vorlage werden die Grundsätze der «Good Governance» im Gesetz verankert», kommentierte der Bundesrat die Botschaft. Diese notwendige Anpassung an die veränderte Realität ist im Sinne des SAV. Das Parlament muss aber ebenfalls prüfen, ob die vom Bundesrat vorgeschlagenen Anpassungen in der beruflichen Vorsorge verhältnismässig sind. Notwendig aus Sicht des SAV ist die Klärung der Bedingungen zur Übernahme von Rentnerbeständen. Im Übrigen werden die Arbeitgeber die Botschaft daraufhin prüfen, inwiefern weitere, im Vernehmlassungsverfahren verlangte Korrekturen berücksichtigt worden sind.

index, 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 Milliar-

den Franken in den nächsten zehn Jahren bestenfalls um gut 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. Damit kann die Steuerung in den EL verbessert sowie trotz der demografischen Alterung die Finanzierung jener gesichert werden, die wirklich darauf angewiesen sind.

MEHR TRANSPARENZ IN DEN VORSORGEWERKEN

Eine von der OBERAUFSICHTSKOMMISSION Berufliche Vorsorge (OAK BV) auf Anfrage der Sozialpartner in Auftrag gegebene Studie kam im Dezember 2019 zum Schluss, dass die 2013 erlassenen Weisungen zu den Kosten der Vermögensverwaltung den gewünschten Transparenzschub in der zweiten Säule gebracht haben. Demnach werden die Kosten in den Betriebsrechnungen der Vorsorgeeinrichtungen nicht nur lückenloser, sondern auch unter umfassender Berücksichtigung der Kostentreiber erfasst. Dies wirkt sich positiv auf früher weniger kostentransparente Anlageprodukte wie die Gruppe der alternativen Anlagen aus. Von dieser Offenlegung auf der Produktseite profitieren letztlich auch Anlegergruppen ausserhalb der zweiten Säule, sind sich die Autoren der Studie sicher. Der SAV stellte mit Genugtuung fest, dass

sich nach dem Erlass der Weisungen die Transparenz in den Vorsorgeeinrichtungen verbessert hat. Zudem ist das Bewusstsein der paritätisch organisierten Stiftungsräte der Vorsorgeeinrichtungen gestärkt worden. Die Studie bestätigte, dass ein sehr guter Transparenzgrad erreicht ist und die Verantwortlichen dafür sorgen, mit ihren Vermögensanlagen ein möglichst gutes Preis-Leistungs-Verhältnis zu erzielen. So sanken die Aufwendungen für die Vermögensverwaltung gemäss Studie in den beiden letzten Jahren leicht, was angesichts des schwierigen Umfelds auf den Kapitalmärkten von grosser Bedeutung ist.

Dasselbe Verantwortungsbewusstsein ist notwendig, um in der beruflichen Vorsorge auch für die Zukunft trotz demografischer Alterung und lang andauerndem Negativzinsumfeld sichere Renten zu garantieren. Ein wichtiger Schritt ist die Senkung des rentenbildenden Mindestumwandlungssatzes, um überhöhte Rentenversprechen zu verhindern. Eine politisch austarierte Lösung bietet der SAV mit dem Sozialpartnerkompromiss an (siehe Seiten 6 und 7).

FRÉDÉRIC PITTET

Mehr zum Thema

www.arbeitgeber.ch/category/sozialpolitik/

AHV-NUMMER SOLL BREITER VERWENDET WERDEN

Der Bundesrat teilte Ende Oktober 2019 mit, eine breitere Verwendung der AHV-Nummer für Verwaltungsarbeiten zuzulassen und verabschiedete dazu die Botschaft zu einer Änderung des AHV-Gesetzes. Der SAV ist mit dieser Idee zwar im Grundsatz einverstanden. Die Vorlage des Bundesrats hält den Ansprüchen der Arbeitgeber an Datenschutz und Datensicherheit allerdings nicht stand. Ebenfalls muss nach Ansicht des Dachverbands ein Bewilligungsverfahren vorgesehen werden. Ausserdem ist sicherzustellen, dass die Kosten nicht über die AHV-Durchführung getragen werden.



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

«Der Sozialpartnerkompromiss modernisiert und stärkt das BVG – und zwar für alle. Er ist ausbalanciert und mehrheitsfähig. Wird er aufgeschnürt, ist die Chance für eine Gesundung der beruflichen Vorsorge in diesem Jahrzehnt vertan.»

ANTENNE ROMANDE: JUBILÄUM

FÜNF JAHRE «ANTENNE ROMANDE»: ZWEI SPRACHREGIONEN – EINE STIMME

Nach fünfjähriger direkter Präsenz in der Westschweiz zieht der Schweizerische Arbeitgeberverband eine positive Zwischenbilanz: Der Dachverband ist in der Romandie inzwischen nicht nur besser verankert, sondern kann seine Verbandsarbeit auch abgestimmt auf die Westschweizer Mitglieder verrichten.

Mit ihren elf angeschlossenen Kantons- und Branchenorganisationen, die fast 40 000 Unternehmen repräsentieren, ist die am 1. September 2014 lancierte «Antenne romande» des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV) unbestritten eine Meinungsführerin im Bereich der Arbeitgeberpolitik. Damit trägt sie massgeblich zur Schaffung günstiger Rahmenbedingungen für die Westschweizer Unternehmen bei. Der in den Räumlichkeiten der Waadtländischen Handels- und Industriekammer in Lausanne untergebrachte Westschweizer Zweig des SAV verfolgt eine dreifache Mission:

- Bekanntmachung der arbeitgeberpolitischen Standpunkte des SAV in der Romandie;
- Einspeisung der Anliegen und Positionen der Westschweizer Mitglieder am Geschäftssitz des SAV in Zürich;
- Erleichterung der Zusammenarbeit zwischen den Westschweizer Mitgliedern des SAV.

In den letzten fünf Jahren widmete sich die «Antenne romande» der Umsetzung dieser Strategie und darf auf Erfolge zurückblicken. Seit der Gründung schlossen sich vier Westschweizer Verbände der Arbeitgeberorganisation an:

Die Chambre valaisanne de commerce et d'industrie (Beitritt 2015), die Groupement des Entreprises Multinationales (2017), die Fédération suisse romande des entreprises de plâtrerie-peinture (2017) und die Chambre du commerce, de l'industrie et des services de Genève (2019).

Seit Beginn der Tätigkeit der «Antenne romande» ist eine starke politische Übereinstimmung zwischen dem Dachverband und seinen Westschweizer Mitgliedern festzustellen. Letztere teilen die vom SAV verfolgten Ziele – der Erhalt eines offenen und flexiblen Arbeitsmarkts, eine nachhaltige Sozialpolitik und eine herausragende Bildung. Eine bedeutende Ausnahme ist aber erwähnenswert: Die im September 2017 in der Volksabstimmung gescheiterte «Altersvorsorge 2020», die von den Deutschschweizer SAV-Mitgliedern abgelehnt, von den Westschweizer Mitgliedern aber befürwortet wurde.

DAS SPRACHROHR DER WELSCHEN UNTERNEHMER

Im Rahmen einer Reihe von Vernehmlassungen vereinte die «Antenne romande» die SAV-Mitglieder der französischsprachigen Kantone, um ihre Standpunkte

MARCEL DELASOIE, DIREKTOR FREPP



«Die FREPP hat das Engagement der «Antenne romande» des SAV seit deren Gründung stark wahrgenommen. Sie freut sich, an dieser Arbeit beteiligt zu sein. Die «Antenne romande» ist ein Wegweiser für die Arbeitgeberverbände der Romandie. Die erstklassigen Informationen und der Austausch sind für uns von grossem Nutzen.»

FRANÇOIS ROHRBACH, PRÄSIDENT GEM



«Wir unterstützen den SAV dabei, im Rahmen der Überarbeitung des Arbeitsgesetzes Druck zu machen. Dass nur bestimmte Arbeitnehmer auf die Erfassung der Arbeitszeit verzichten können, stellt eine Ungleichbehandlung der multinationalen Unternehmen dar. Um den Rechtsrahmen an die Realität der Arbeitswelt anzupassen, ist Flexibilität erforderlich.»

FRANÇOIS MATILE, GESCHÄFTSFÜHRER CP



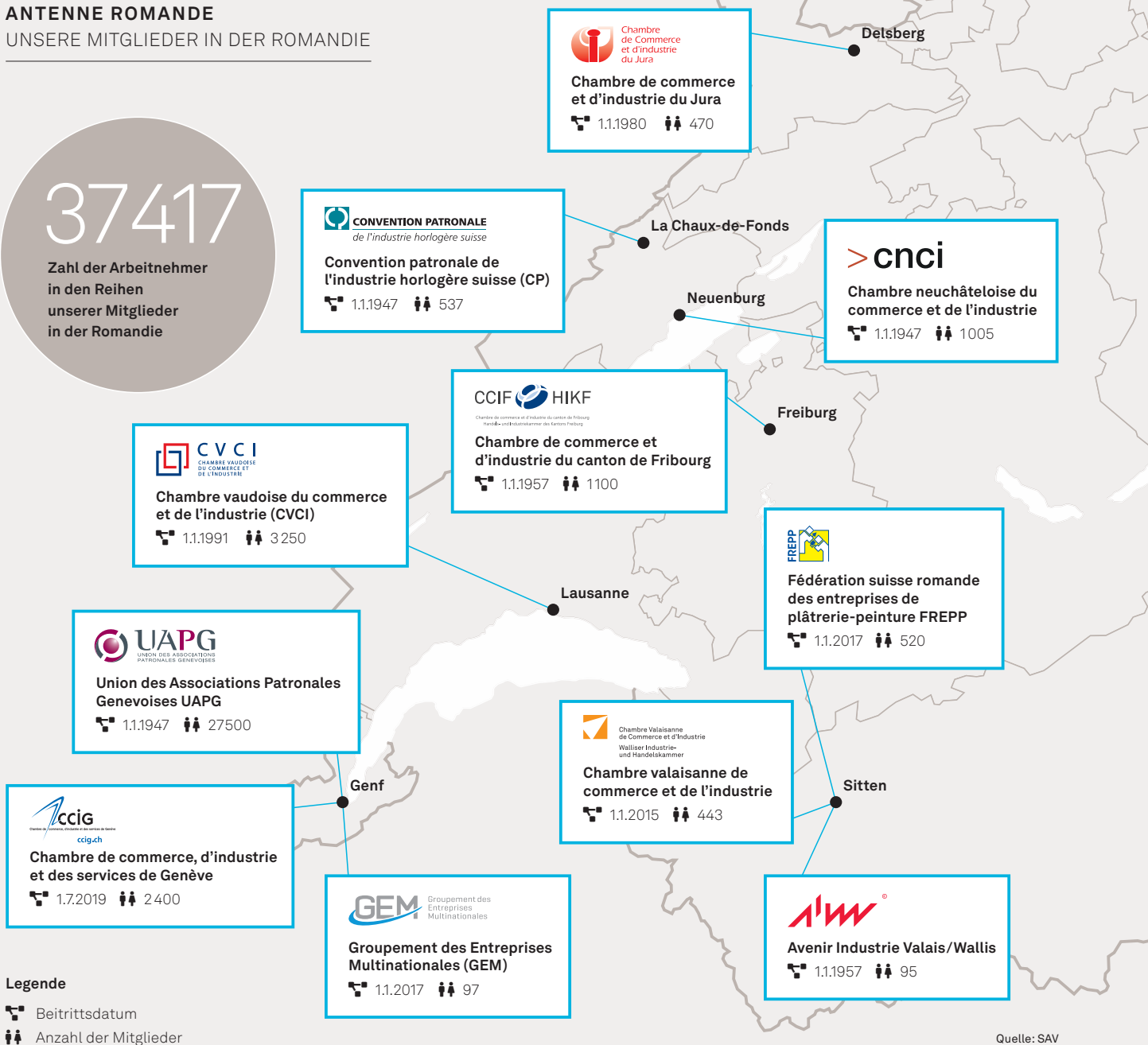
«Die Convention patronale de l'industrie horlogère begrüsst die Art, wie der SAV die Interessen der Wirtschaft effektiv vertritt und verteidigt. Mit der Westschweizer Niederlassung trägt der SAV den spezifischen Merkmalen und der Vielfalt der Unternehmen noch besser Rechnung. Das Wagnis, die «Antenne romande» zu schaffen, hat sich bezahlt gemacht.»

ANTENNE ROMANDE

UNSERE MITGLIEDER IN DER ROMANDIE

37417

Zahl der Arbeitnehmer
in den Reihen
unserer Mitglieder
in der Romandie



abzugleichen und somit der Stimme der Romandie innerhalb des Dachverbands mehr Gewicht zu verleihen:

- Die Umsetzung von Art. 121a der Bundesverfassung (2015). Unter der Ägide des SAV verfassten 18 Wirtschafts- und Arbeitgeberorganisationen der Romandie eine Stellungnahme.
- Die Revision der Gesetzgebung zur Arbeitszeiterfassung (Oktober 2018). Die Westschweizer SAV-Mitglieder verfassten eine gemeinsame Stellungnahme zugunsten einer erleichterten Arbeitszeiterfassung.

Die «Antenne romande» trug mittlerweile zur Organisation einer Reihe von Veranstaltungen zu Themen der Arbeitgeberpolitik bei. Dazu gehörten die in Genf, Lausanne, Sitten und Freiburg abgehaltenen Seminare rund um die seit dem 1. Juli 2018 geltende Meldepflicht für freie Stellen zur Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative.

Ausserdem organisierte die «Antenne romande» Informationsanlässe, um die Plattform «Compasso» besser zu verankern. Ebenfalls zu betonen ist, dass sich die Medienpräsenz des SAV stetig

verbesserte. Um die Positionen des Dachverbands einem breiteren Publikum zu vermitteln, führt der Verantwortliche der «Antenne romande» eine regelmässige Kolumne in der Zeitung «L'Agéfi».

Die «Antenne romande» wird ihre Aufgabe weiterführen und sich an zwei Hauptachsen orientieren: einerseits die Wahrung eines flexiblen und offenen Arbeitsmarkts und andererseits die Sicherstellung einer nachhaltigen Altersvorsorge.

MARCO TADDEI

INTERNATIONALES

DAS JAHR 2019 IN KÜRZE

IAO: EINE KONFERENZ ZU EHREN DES 100-JAHR-JUBILÄUMS

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) entstand 1919 mit dem Ziel, die soziale Gerechtigkeit zu verbessern. Bei den Schweizer Arbeitgebern geniesst die Organisation Unterstützung, ist sie doch die einzige tripartite Sonderorganisation der Vereinten Nationen mit Vertretern der Regierungen, der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Die 108. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) bildete vom 10. bis zum 21. Juni 2019 in Genf den Rahmen zur Feier des 100-jährigen Bestehens der IAO. Daran nahmen rund 6000 Delegierte aus 187 Ländern teil. Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) war als Teil der Schweizer Delegation direkt vertreten. Im Rahmen der IAK wurde eine IAO-Initiative zur Zukunft der Arbeit diskutiert

und als Resolution verabschiedet. Diese widmet sich den neuen Arbeitsformen, dem sozialen Dialog, der sozialen Sicherheit und der Weiterbildung. Um einen fairen, inklusiven Arbeitsmarkt sicherzustellen, rief die IAO alle Regierungen, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen zu einem entschlossenen Handeln auf. Die Arbeitgeber strichen heraus, dass die Digitalisierung Risiken, aber auch Chancen bietet. So wurde darauf hingewiesen, dass das viel betonte Verschwinden überholter Arbeiten mit dem Erschliessen neuer wirtschaftlicher Tätigkeitsfelder und der Schaffung neuer Arbeitsplätze einhergeht.

KEINE TOLERANZ GEGENÜBER GEWALT AM ARBEITSPLATZ

Die IAO, die 150 nationale Arbeitgeberverbände – darunter auch den SAV – um-

fasst, gab anlässlich der IAK überdies ein Zeugnis ab für eine wirksame Bekämpfung von inakzeptablem Verhalten wie Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Der SAV stellte sich hinter ein entsprechendes Übereinkommen, das von Empfehlungen flankiert wird. Denn nur, wenn die IAO internationale Normen erarbeitet, die übergreifend ratifiziert und in die nationalen Gesetzgebungen übernommen werden können, werden diese schliesslich in möglichst vielen Ländern umgesetzt.

Die SAV-Delegation vertrat die Meinung, dass die im Übereinkommen enthaltenen Definitionen zu weit gehen und den Arbeitgebern Verantwortung übertragen, die über die Arbeitswelt hinausgehen und im Privaten stattfinden. Die Arbeitgeber zeigten sich insgesamt wegen der unverhältnismässigen Verpflich-

GUY RYDER: DER IAO-GENERALDIREKTOR IM KURZINTERVIEW

Anlässlich des 100-Jahr-Jubiläums der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) blickte Generaldirektor Guy Ryder in einem Interview mit uns in die Zukunft. Ein Auszug.

> Mit welchen grossen Herausforderungen ist die IAO konfrontiert?

Guy Ryder: In unserer 100-jährigen Geschichte haben wir bereits grosse Fortschritte erzielt. Dennoch ist noch viel zu tun: Wir schätzen die Zahl der

Arbeitslosen weltweit auf 172 Millionen. Zudem ist die Mehrheit der 3,3 Milliarden Arbeitnehmer mit einem Mangel an materiellen Gütern und wirtschaftlicher Sicherheit sowie mit einer Ungleichheit der Chancen und Möglichkeiten zur menschlichen Entwicklung konfrontiert. Hinzu kommen Umwälzungen in der Arbeitswelt in noch

nie dagewesenem Ausmass im Zusammenhang mit der Digitalisierung der Wirtschaft, aber auch mit dem demografischen Wandel und der Globalisierung. Die IAO muss den Blick in die Zukunft richten und den Veränderungen in der Arbeitswelt Rechnung tragen.

> Seit einigen Jahren ist eine Zunahme der atypischen Beschäftigungsverhältnisse festzustellen. Ist die herkömmliche Beschäftigung – also unbefristete Arbeitsverträge mit festen Arbeitszeiten – ein Auslaufmodell?

Es ist klar, dass die Innovation vor allem in den Industrieländern zur Herausbildung von flexibleren Arbeitsmodellen geführt hat. Dies mit der Möglichkeit, dezentral und auf Abruf zu arbeiten. Einige Arbeitnehmer haben sich bewusst für atypische Beschäftigungsformen entschieden. Für die überwiegende

Mehrheit sind sie jedoch gleichbedeutend mit Unsicherheit. Für Unternehmen können diese Beschäftigungsformen Kostenvorteile und kurzfristige Flexibilität bieten. Sie beinhalten aber auch erhebliche Risiken, wie längerfristige Produktivitätseinbussen. Atypische Beschäftigungsformen werden im Zuge der Veränderungen der Arbeitswelt zunehmen. Deshalb braucht es rechtliche Rahmenbedingungen, kollektive Verträge und soziale Sicherungssysteme, um sicherzustellen, dass auch atypische Beschäftigung unter menschenwürdigen Bedingungen stattfindet. Das liegt letztlich im Interesse sowohl der Arbeitnehmer wie auch der Arbeitgeber. Wir stellen uns dieser Herausforderung.

Mehr zum Thema

www.arbeitgeber.ch/arbeitsmarkt/internationales/

Bei den Schweizer Arbeitgebern geniesst die IAO Unterstützung, ist sie doch die einzige tripartite Sonderorganisation der Vereinten Nationen mit Vertretern der Regierungen, der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite.

tungen der IAO-Mitgliedsstaaten und der Unternehmer besorgt. Bis Juni 2020 muss das Staatssekretariat für Wirtschaft den Bundesrat über die Annahme des IAO-Übereinkommens informieren. Die Landesregierung wird über die Ratifizierung entscheiden. Bei einem positiven Entscheid kann sich der SAV im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens mit zentralen Korrekturforderungen einbringen. Letztlich wird das Parlament über das Übereinkommen befinden müssen.

SGB-KLAGE: EIN NEUES KAPITEL DER UNENDLICHEN GESCHICHTE

Am 14. Mai 2003 reichte der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) bei der IAO eine Klage gegen die Schweiz ein. Der SGB führte darin an, dass die schweizerische Rechtsprechung Gewerkschaftsvertreter ungenügend gegen Entlassung schütze und das von der Schweiz ratifizierte IAO-Übereinkommen 98 über die Grundsätze des Vereinigungsrechts und des Rechts zu Kollektivverhandlungen verletze. Der SGB verlangte, das Prinzip der Wiederanstellung eines entlassenen Arbeitnehmers in das Schweizer Obligationenrecht aufzunehmen. Die Klage ist immer noch hängig. Der SAV lehnte die Forderungen noch im gleichen Jahr kategorisch ab, bildet die im Gesetz vorgesehene Abfindung von sechs Monatslöhnen doch eine genü-

gende Basis. Eine Ausdehnung würde für die vielen kleineren und mittelgrossen Schweizer Unternehmen bereits eine administrative Herausforderung darstellen. Auch das Obligationenrecht ist mit dem Übereinkommen 98 konform – wobei dieses im Rahmen der Schweizer Rechtsordnung nicht direkt anwendbar ist. Von der Beurteilung ausgehend, dass der Kündigungsschutz der gewerkschaftlich aktiven Arbeitnehmer ungenügend sei, setzte die IAO die Schweiz vor Beginn der IAK auf eine 40 Länder umfassende schwarze Liste. Bundesrat Parmelin sah sich zur Intervention gezwungen. Der Magistrat schlug eine Mediation zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern vor, womit die Schweiz von der schwarzen Liste gestrichen wurde. Nach einer Konsultation bei den Sozialpartnern wurde beschlossen, einen externen, neutralen Mediator einzusetzen. Ernannt wurde Alt Nationalrat und Alt FDP-Präsident Franz Steinegger, was der SAV begrüsst. Die Mediation mit den Sozialpartnern soll bis Ende 2020 abgeschlossen werden. Der Prozess wird von der IAO begleitet.

MARCO TADDEI

Mehr zum Thema

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



Blaise Matthey, frei gewähltes Vorstandsmitglied

«In einer globalisierten Welt tragen internationale Arbeitsnormen mehr denn je zur Würde jedes einzelnen Menschen und zu einem fairen Wettbewerb zwischen den Unternehmen bei.»

KOMMUNIKATION

BIG DATA IN DER POLITISCHEN KOMMUNIKATION

Was das Erdöl im 20. Jahrhundert war, sind Big Data im 21. Jahrhundert. In grossem Stil gesammelte oder eingekaufte Daten spielen nicht nur in der kommerziellen Werbung, sondern auch in Wahlkampagnen eine immer wichtigere Rolle. Die datengetriebene politische Kommunikation ist allerdings umstritten, weil der politische Diskurs dadurch fragmentiert, vielleicht sogar radikalisiert wird. Der Schweizerische Arbeitgeberverband beschränkt sich beim Datensammeln auf das Minimum und respektiert die Privatsphäre.

Noch vor wenigen Jahren war es utopisch, Botschaften zielgenau an Leser oder potenzielle Wähler zu transportieren. Zu langwierig, zu kompliziert und zu teuer war die Datenbeschaffung. Doch mit dem Internet und vor allem dem Aufkommen von reichweitenstarken Datenplattformen ist inzwischen Ungeahntes möglich geworden. In der digitalen Welt fallen gewaltige Mengen an Personendaten an. Das Zauberwort heisst «Big Data». Wer in diesem Datentopf richtig schürft, kann nicht nur personalisiert die passende Musik vorschlagen oder die typgerechten Lifestyle-Kleider anpreisen. Neben der kommerziellen Werbung hat bei der Wahlwerbung auch ein neuartiges Politmarketing mit individuell zugeschnittenen Botschaften Einzug gehalten: das sogenannte Mikrotargeting.

In grossem Stil praktiziert wird die datengetriebene Kommunikation in den USA. Dort sind Personendaten praktisch uneingeschränkt käuflich zu erwerben. Mit der richtigen Datenkombination lassen sich so feingliedrige Personenprofile modellieren. Schon im Jahr 2012 konnte in den USA anhand von etwa 70 Facebook-Likes mit grosser Treffgenauigkeit für einen Internetsurfer ermittelt werden, ob er Demokrat oder Republikaner war. Inzwischen sind die Modelle so verfeinert worden, dass bereits zehn Facebook-Likes ausreichen, um eine Person aufgrund ihres digitalen Fussabdrucks besser einzuschätzen als es der Kollege am Arbeitsplatz vermag.

FAKT ODER «FAKE»?

Clever eingesetzt, sind diese Daten in den USA bereits zum Goldstandard für Wahl- und Abstimmungskämpfe geworden. Mithilfe von selbst gesammelten und eingekauften Daten können Kampagnenteams personalisierte Briefe, E-Mails und SMS an ausgewählte Wähler verschicken oder direkt an der Haustüre von psychografisch durchleuchteten Bewohnern klingeln. Gegen diese Art von Wahlkam-

pagnen hat sich – nicht zuletzt aufgrund der Enthüllungen um die amerikanische Präsidentschaftswahl im Jahr 2016 und die Brexit-Abstimmung – zunehmend Widerstand formiert. Die Kritik entzündet sich vor allem daran, dass politisches Mikrotargeting die Öffentlichkeit zersplittert. Wenn nämlich variierende Kampagnenbotschaften für unterschiedliche Personen in den sogenannten Echo-kammern der sozialen Medien publiziert werden, finden breite Debatten und fundierte Meinungsbildung kaum noch statt. Werden den Wählern solche digitalen Scheuklappen aufgesetzt, hat dies in der öffentlichen Arena Folgen. So werden politische Lager, welche die Positionen der Gegenseite nicht mehr wahrnehmen, zunehmend auseinanderdriften. Ausserdem besteht die Gefahr, dass Wählergruppen, deren Ansprache aufgrund ihres Profils als wenig erfolgsversprechend angesehen wird, von einer Kampagne ausgeklammert werden. Minoritäten sind dadurch in öffentlichen Diskussionen nicht ausreichend vertreten.

Der politische Diskurs wird mithin fragmentiert, vielleicht sogar radikalisiert. So grassieren unter dem «Schutzmantel» von Anonymität und mangelnder Überprüfbarkeit in den sozialen Medien «Fake News», Wutbürgertum und Verunglimpfungen. All dies beschädigt eine Demokratie nachhaltig. Umgekehrt kann gezieltes Targeting gemäss Experten immerhin die Mobilisierung von jüngeren Wählern verbessern, weil diese Altersgruppe Online-Plattformen viel häufiger nutzt als Ältere. Anders als in den USA ist der Datenschutz in Europa fester verankert. Weil das Sammeln und Verarbeiten individueller Datensätze gesetzlich massiv eingeschränkt ist, können Parteien in Europa persönliche Daten langfristig nicht verarbeiten und speichern. Dass Datenkampagnen in Europa weniger verbreitet sind, liegt nach Ansicht von Beobachtern auch an der weniger ausgeprägten Professionalisierung in den Kampagnenzentralen der Parteien.



SAV ACHTET PRIVATSPHÄRE

In der Schweiz hat sich im Wahljahr 2019 der Wahlkampf ebenfalls stärker ins Internet verlagert. Gemäss einer Umfrage bei den Parteien nutzen SVP, SP, FDP, CVP, GP und GLP die Möglichkeiten der digitalen Wahlwerbung. Die Parteien der Schweiz verfügen über mehrere Hunderttausend Personendaten, die sie für ihre Kampagnen verwenden können. Problematisch ist gemäss Kritikern dabei die Verknüpfung der Daten mit Social-Media-Kanälen. Zudem kann der Wahlkampf auch in der Schweiz verdeckt stattfinden, wodurch die öffentliche Kontrolle zumin-

dest erschwert wird. Wegen all dieser Risiken wägt der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) sorgfältig ab, wann und wie er soziale Medien einsetzt. Stark gezügelt ist ausserdem der Datenhunger des Dachverbands. Der SAV hält die datenschutzrechtlichen Bestimmungen des Bundes ein, wonach jede Person Anspruch auf die Abschirmung ihrer Privatsphäre und den Schutz vor Missbrauch ihrer persönlichen Daten hat. Beim SAV allenfalls erhobene persönliche Daten werden deshalb streng vertraulich behandelt und weder an Dritte verkauft noch weitergegeben. Überdies hat die Kommunikation geprüft, ob die Datenverwendung des

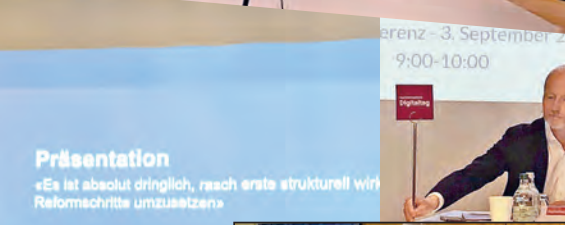
SAV mit der neuen EU-Datenschutzverordnung konform ist.

Die Medienarbeit des SAV stiess 2019 wie gewohnt auf grosse Resonanz. Die Jahresanalyse von Argus weist mehr als 2174 Beiträge aus. Davon erschienen 1804 in den Printmedien und 370 im Radio oder TV. Die Arbeitgeber fanden auch vielfaches Gehör auf relevanten News-Websites und Social-Media-Plattformen, wo der SAV und seine Exponenten in rund 3400 Beiträgen genannt wurden.

FREDY GREUTER



ECO | Valentin Vogt
Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband





ROLAND A. MÜLLER
Direktor Schweizerischer Arbeitgeberverband

Valentin Vogt: «Wir müssen die Linke mit ins Boot holen»

Arbeitgeber-Präsident Valentin Vogt verteidigt die Hilfe für ältere Arbeitslose, auf die er sich mit den Gewerkschaften geeinigt hat. Massnahme soll die Personenfreizügigkeit mit der EU retten.

Francesco Benini
18.05.2019, 21:45 Uhr

Merken Drucken



Valentin Vogt
Präsident Arbeitgeberverband

POSITION

AHV-Reform – Jetzt!

21. Mai 2019

- Trotz der am 19. Mai 2019 beschlossenen Finanzierungsspritze gilt es, die Reform AHV21 ohne weitere Verzögerung voranzutreiben, um sie trotz des Zeitverlusts durch die STAF-Abstimmung wenigstens noch 2022 – quasi als AHV22 – in Kraft zu setzen.
- Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist mit der grundsätzlichen Zielsetzung des Bundesrats einverstanden, die Renten auf heutigem Niveau zu sichern und die AHV-Financen zu stabilisieren.
- Die Ausrichtung der Vorlage auf das Jahr 2030 mit einem mehrheitlich einnahmeseitigen Konzept – wie dies der Bundesrat mit seiner Vernehmlassungsvorlage vorschlägt – lehnt der SAV hingegen ab.



ROLAND A. MÜLLER
Direktor Schweizerischer Arbeitgeberverband

Digitaltag



GIORNALE

RSI 31

STREAMING



ROLAND A. MÜLLER
Direttore Unione svizzera degli imprenditori



ARBEITGEBERTAG 2019

DIE ARBEITGEBER IM SONNENKANTON

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) gastierte für seine Mitgliederversammlung und den ARBEITGEBERTAG 2019 seit Langem wieder einmal im Tessin. Die Anfahrt im Sonderzug mit spannenden Beiträgen des SAV-Live-Radios war ein erstes Highlight mit einer speziellen Form der Kontaktpflege. So nutzten viele Teilnehmer die Gelegenheit, sich auf der Anreise ausgiebig auszutauschen. Auf gutem Weg waren 2019 auch die arbeitgeberpolitischen Themen, wie Präsident Valentin Vogt erfreut feststellte. Für weitere Glanzlichter besorgt waren Aussenminister Ignazio Cassis und Moussa Oumarou, stellvertretender Generaldirektor der Internationalen Arbeitsorganisation.





«Eine Zugfahrt, die ist ...» – in unserem Falle spannend! Fast 100 Teilnehmer des ARBEITGEBERTAG 2019 reisten per SAV-Extrazug ab Zürich, Olten oder Arth-Goldau ins Tessin. Nebst dem regen Austausch unter den Mitgliedern sorgte das SAV-Radio mit Live-Interviews für Kurzweiligkeit.

«Die Zugfahrt von Zürich nach Lugano dauert dank des Gotthard-Basistunnels, gleich lang wie nach Appenzell»: Mit diesen Worten trat der Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV), Valentin Vogt, im Kongresszentrum in Lugano vor sein Publikum und eröffnete den ARBEITGEBERTAG 2019. Denn dank des Gotthard-Basistunnels liegt die Sonnenstube der Schweiz so nahe am Rest der Schweiz, dass der traditionelle Anlass des 111-jährigen Dachverbands seit Langem wieder einmal im Tessin stattfinden konnte. In seiner Eröffnungsrede sprach der Präsident über die nationale Politik – durchaus mit kritischem Unterton: «In der letzten Legislatur hat die Politik nicht viel erreicht. Es macht sich eine leise Ernüchterung breit.»

Nicht nur die Destination des ARBEITGEBERTAG 2019 war aussergewöhnlich, sondern auch die Anreise. So trafen sich die geladenen Vertreter aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung frühmorgens in Olten, um via SAV-Sonderzug nach Lugano zu gelangen. In den drei Waggons des nostalgischen Charme versprühenden Zugs weckte das «Rollende

SAV-Radio» das Interesse der Passagiere. Der «RSI»-Journalist Luca Fasani wusste mit Live-Interviews mit SAV-Vizepräsident Gian-Luca Lardi und dem ehemaligen SBFI-Staatssekretär Mauro Dell' Ambrogio die Reisezeit zu verkürzen. Zum Abschluss konnten die Zuhörer eine Diskussionsrunde mit den Vorrednern sowie mit Franz Grüter, SVP-Nationalrat und Mitglied des SAV-Vorstandsausschusses, verfolgen.

HOCHKARÄTIGE GÄSTE GEBEN EINSCHÄTZUNGEN AB

Im Kongresszentrum in Lugano waren rund 200 Teilnehmer vertreten. Nach der Eröffnungsrede des Arbeitgeberpräsidenten Valentin Vogt richtete der stellvertretende Generaldirektor der Internationalen Arbeitsorganisation, Moussa Oumarou, das Wort an die Anwesenden. Der Gastreferent, dessen Organisation im Jahr 2019 das 100-Jahr-Jubiläum feierte, sprach von der produktiven Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern und davon, wie der soziale Frieden in der Arbeitswelt gewährleistet werden kann. Im Anschluss trat Bundesrat Ignazio Cassis

auf die Bühne. Der Tessiner Vorsteher des eidgenössischen Departements für auswärtige Angelegenheiten sprach mit SAV-Direktor Roland A. Müller über seinen Heimkanton und sein 2019 wohl umstrittenstes Dossier: das Institutionelle Rahmenabkommen zwischen der Schweiz und der Europäischen Union. «Jean-Claude Juncker will verständlicherweise einen Erfolg zum Schluss seiner Amtszeit vorweisen. Aber wir sind und bleiben hartnäckig», reagierte der Tessiner auf die Frage, wie stark der Druck auf die Schweiz sei, und ergänzte: «Der SAV ist bei den Verhandlungen rund um das Rahmenabkommen äusserst wichtig. Der Verband nimmt seine Verantwortung wahr. Dafür möchte ich mich im Namen des Bundesrats herzlich bedanken.»

Vor dem Mittagessen fand schliesslich die obligate Mitgliederversammlung statt, die ruhig verlief.

LINDA VON BURG

Mehr zum Thema

www.arbeitgeber.ch/tag/arbeitsgebtag/

DAS ARBEITGEBERJAHR 2019 IN ZAHLEN

VERBAND

92

Mitglieder

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

44

Branchenorganisationen

44

Regionalorganisationen

4

Einzelunternehmen

1

neues Mitglied

trat dem SAV Mitte 2019 bei.

~ 100 000

Unternehmen

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

~ 2 000 000

Arbeitnehmer

sind indirekt im SAV vertreten.

5

Arbeitsgruppen

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

POLITIK

14

Vernehmlassungsantworten

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

39

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.

7

Hearings

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

2

Abstimmungsparolen

fasst der SAV zu arbeitgeberpolitisch relevanten Vorlagen.

MEDIEN

14

Medienmitteilungen

veröffentlichen die Arbeitgeber zu arbeitgeberpolitischen Kernthemen.

2174

Medienbeiträge

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

1804

Printbeiträge

370

Radiobeiträge

ONLINE

143

Online-Beiträge

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

74 614

Nutzer

besuchen arbeitgeber.ch.

179 138

Seitenaufrufe

generiert der SAV insgesamt. Der meistgelesene online publizierte Beitrag wird 2848 mal aufgerufen.

1688

Follower auf Twitter

zählt die Arbeitgeber-Community, etwas über elf 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.

~ 200

Veranstaltungen

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

13

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

MITGLIEDER

Stand 29. Februar 2020

BRANCHENORGANISATIONEN

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

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

AM Suisse
www.amsuisse.ch

Arbeitgeberverband Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen

Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz
www.arbeitgeber-banken.ch

Arbeitgeberverband Schweizerischer Bindemittel-Produzenten
www.cemsuisse.ch

Avenergy Suisse
www.avenergy.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

EIT.swiss
www.eitswiss.ch

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

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

GastroSuisse
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 – Verband Schweizer Holzbau-Unternehmungen
www.holzbau-schweiz.ch

hotelleriesuisse – Swiss Hotel Association
www.hotelleriesuisse.ch

ICTswitzerland
www.ictswitzerland.ch

IG Detailhandel Schweiz
www.ig-detailhandel.ch

KUNSTSTOFF.swiss
www.kunststoff.swiss

Schweizer Brauerei-Verband
www.bier.swiss

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

SPKF Verband Schweizerischer Papier-, Karton- und Folienhersteller
www.spkf.ch

suissetec – Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband
www.suissetec.ch

Swico – Wirtschaftsverband der Schweizer ICT- und Online-Branche
www.swico.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 Retail Federation
www.swiss-retail.ch

swisstaffing
www.swisstaffing.ch

Swiss Textiles Textilverband Schweiz
www.swisstextiles.ch

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

Verband SCHWEIZER MEDIEN
www.schweizermedien.ch

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

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

Verband Schweizerischer Versicherungsbroker SIBA
www.siba.ch

Vereinigung Schweizerischer Glasfabriken

viscom
www.viscom.ch

VSSM Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten
www.vssm.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**Arbeitgeber Zürich VZH**www.vzh.ch**Avenir Industrie Valais/Wallis**www.avenir-industrie-valais.ch

seit 1.7.2019

Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève

Präsident: Gilles Rufenacht

Generaldirektor: Vincent Subilia

www.cciig.ch**Chambre de commerce et d'industrie du canton de Fribourg**www.cci.f.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**Chambre valaisanne de commerce et d'industrie**www.cci-valais.ch**Glarner Handelskammer**www.glhk.ch**Handelskammer und Arbeitgeberverband Graubünden**www.hkgr.ch**Handels- und Industriekammer Appenzell-Innerrhoden**www.hika-ai.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 Oberaargau**www.wvo-oberaargau.ch**Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer (LIHK)**www.lihk.li**Solothurner Handelskammer**www.sohk.ch**Union des Associations Patronales Genevoises UAPG**www.uapg.ch**Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen****Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberverbände der Industrie (VZAI)**www.vzai.ch

Mit folgenden Unterorganisationen:

Arbeitgeberverband des Bezirks Affoltern am Albis und Umgebungwww.agv-affoltern.ch**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 VOLKETSUIL – Vereinigung der Industrie-, Handels- und Dienstleistungsbetriebe in Volketswil und Umgebung**www.ivv.ch**Industrievereinigung Weinland****ivz Industrie-Verband Zürich**www.ivz.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.

VORSTANDSAUSSCHUSS

Stand 29. Februar 2020

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
Ständerat,
Convention patronale
de l'industrie
horlogère suisse (CP)



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



Sophie Dubuis
Union des
Associations
Patronales
Genevoises UAPG



Lukas Gähwiler
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 Arbeitgeber-
verband Rheintal



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



Fabio Regazzi
Nationalrat,
AITI Associazione
Industria Ticinesi

VORSTAND

Stand 29. Februar 2020

MITGLIEDER

Daniel Arn

SWISSMECHANIC – Schweizerischer
Verband mechanisch-technischer Betriebe

Willi Bachmann

KUNSTSTOFF.swiss

Armin Berchtold

Verband Schweizerischer Sicherheits-
dienstleistungs-Unternehmen (VSSU)

Jürg Brechbühl

Allpura – Verband Schweizer
Reinigungs-Unternehmen

Claudia Bucheli Ruffieux

Arbeitgeber Zürich VZH

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

Hans-Jürg Enz

Vereinigung Schweizerischer Glasfabriken

Daniel Everts

Convention patronale de l'industrie
horlogère suisse (CP)

Mario Freda

SMGV Schweizerischer Maler-
und Gipserunternehmer-Verband

Alois Gmür

Nationalrat, Schweizer Brauerei-Verband

Dr. Thomas Heiniger

Spitex Schweiz

Carla Hirschburger-Schuler

SPKF Verband Schweizerischer Papier-,
Karton- und Folienhersteller

Daniel Hofer

Avenergy Suisse

Thomas Hurter

Nationalrat, AEROSUISSE – Dachverband
der schweizerischen Luft- und Raumfahrt

Thomas Iten

VSSM Verband Schweizerischer
Schreinereimeister und Möbelfabrikanten

Marc R. Jaquet

Arbeitgeberverband Basel

Dagmar Jenni

Swiss Retail Federation

Franziska Jermann

BLS AG

Markus Jordi

Schweizerische Bundesbahnen SBB

Andreas Knöpfli

Swico – Wirtschaftsverband der
Schweizer ICT- und Online-Branche

Markus Lehmann

Verband Schweizerischer
Versicherungsbroker SIBA

Andrea Masüger

Verband SCHWEIZER MEDIEN

Blaise Matthey

frei gewähltes Mitglied

Peter Meier

AM Suisse

Daniel A. Pfirter

Handel Schweiz

Luc Pillard

IG Detailhandel Schweiz

Casimir Platzer

GastroSuisse

Martin Reichle

Vereinigung Zürcherischer
Arbeitgeberverbände der Industrie (VZAI)

Angelika Rinner

Arbeitgeberverband Schweizerischer
Bindemittel-Produzenten

Peter Ritter

EXPERTsuisse – Schweizer
Expertenverband für Wirtschaftsprüfung,
Steuern und Treuhand

François Rohrbach

Groupement des Entreprises
Multinationales (GEM)

Andreas Ruch

Industrie- und Handelskammer
Zentralschweiz IHZ

Thomas Schaffter

viscom

Valérie Schelker

Die Schweizerische Post AG

Peter Schilliger

frei gewähltes Mitglied

Martin Schoop

Aargauische Industrie- und
Handelskammer (AIHK)

André Jean Six

Swiss Textiles Textilverband Schweiz

Natasja Sommer-Feldbrugge

Swiss Cigarette

Dr. Markus Staub

VERBAND DER SCHWEIZER
DRUCKINDUSTRIE (VSD)

Hansjörg Steiner

Holzbau Schweiz – Verband Schweizer
Holzbau-Unternehmungen

Dr. Claude Thomann

Kantonalverband Bernischer
Arbeitgeber-Organisationen

Michael Tschirky

EIT.swiss

Sandra von May-Granelli

Verband Schweizerischer Privatschulen
(VSP)

Dr. Hans C. Werner

Swisscom AG

Rolf Zehnder

H+ Die Spitäler der Schweiz

EHRENMITGLIEDER

Dr. Guido Richterich

Dr. Rudolf Stämpfli

GAST

Monika Rühl

economiesuisse

REVISIONSSTELLE

OBT AG, Zürich

GESCHÄFTSSTELLE

Stand 29. Februar 2020

GESAMTLEITUNG



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

RESSORT ARBEITSMARKT UND ARBEITSRECHT



**Daniella
Lützelschwab**
Mitglied der
Geschäftsleitung
und Ressortleiterin

RESSORT BILDUNG UND BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG



Nicole Meier
Mitglied der
Geschäftsleitung
und Ressortleiterin



Dr. Simon Wey
Chefökonom



**Andrea
Schwarzenbach**
Fachspezialistin
Arbeitsrecht und
stv. Ressortleiterin
(Eintritt 1. März)



Christian Maduz
Projektleiter
Direktion



Berta Müller
Direktionsassistentin

ADMINISTRATION



Muriel Hofer
Leiterin
Administration,
Assistentin
Sozialpolitik



Flore Keller
Assistentin
«Antenne romande»/
Internationales



Astrid Egger
Finanz- und
Rechnungswesen

**RESSORT SOZIALPOLITIK
UND SOZIALVERSICHERUNGEN**



Martin Kaiser
Mitglied der
Geschäftsleitung
und Ressortleiter

**RESSORT INTERNATIONALE
ARBEITGEBERPOLITIK**



Marco Taddei
Mitglied der
Geschäftsleitung,
Responsible
Suisse romande
und Ressortleiter

RESSORT KOMMUNIKATION



Dr. Fredy Greuter
Mitglied der
Geschäftsleitung
und Ressortleiter



Frédéric Pittet
Fachspezialist
Sozialpolitik und
Sozialversicherungen
und stv. Ressortleiter



Linda von Burg
Projektleiterin
Kommunikation



Tatjana Kistler
Projektleiterin
Kommunikation



Sabine Maeder
Assistentin
Arbeitsmarkt/
Bildung



Katharina Singh
Assistentin

IN EIGENER SACHE: DER BLICK DES CHEFÖKONOMEN

DER ARBEITSMARKT-BRENNPUNKT 2019

Simon Wey wurde Mitte des Jahres 2019 zum Chefökonom des Schweizerischen Arbeitgeberverbands ernannt. Er zeichnet für die Online-Rubrik «Kennzahlen Arbeitsmarkt» und die Erstaufgabe des «Brennpunkt Arbeitsmarkt» verantwortlich. In dieser Jahresbericht-Rubrik greift er einen Brennpunkt des Jahres 2019 auf.

«BRENNPUNKT ARBEITSMARKT»

SCHWEIZERISCHER
ARBEITGEBERVERBAND
Die Arbeitgeber

BRENNPUNKT
ARBEITSMARKT

Mit dem «Brennpunkt Arbeitsmarkt» legte der SAV Ende 2017 eine neue Publikation vor. Er analysiert zum einen fundiert die wichtigen Arbeitsmarktgrössen Erwerbslosigkeit, Erwerbstätigkeit und Zuwanderung und diskutiert zum anderen – quantitativ untermauert – zentrale arbeitgeberrelevante Themenfelder. Dazu gehören die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Situation von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmern, gesundheitlich beeinträchtigten Personen sowie anerkannten und vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen auf dem Arbeitsmarkt. Die Publikation widmet sich zudem der Digitalisierung. Die Publikation kann per E-Mail an verband@arbeitgeber.ch bestellt werden.

Die Faktenlage zur demografischen Entwicklung ist erdrückend. Der Handlungsbedarf ist gross, um die negativen Konsequenzen auf den Schweizer Arbeitsmarkt und letztlich auf das hiesige Bruttoinlandsprodukt (BIP) abzufedern. Eine Reihe von im letzten Quartal des Jahres 2019 publizierten Studien führte die Auswirkungen auf das Wirtschaftswachstum der Schweiz vor Augen: Ohne baldige politische Gegenmassnahmen wird die Schweiz schmerzvolle Rückgänge des BIP pro Kopf zu verzeichnen haben.

Bei genauerem Hinsehen führten drei Effekte in der Schweiz zur Erhöhung des Medianalters von 32 Jahren im Jahr 1970 auf gegenwärtig 43 Jahre – und bis im Jahr 2060 auf 48 Jahre. Dies sind neben der sinkenden Geburtenrate die anstehende Pensionierungswelle der Babyboomer und schliesslich die steigende Lebenserwartung. Abhilfe können grundsätzlich drei Massnahmen schaffen, die im besten Fall kumulativ ihre Wirkung entfalten: Die Erhöhung der Arbeitsproduktivität, die bessere Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials und die Besetzung der offenen Stellen mit Arbeitskräften aus EU28-/Efta- und Drittstaaten.

ZUSÄTZLICHE REGULIERUNG
GEFÄHRDET FLEXIBILITÄT DES
ARBEITSMARKTS

Diese drei Massnahmen können unterschiedlich beeinflusst werden. So hängt die Erhöhung der Arbeitsproduktivität wesentlich von der Adaptation des Schweizer Arbeitsmarkts auf Technologien zur Automatisierung und der Digitalisierung von Prozessen ab. Der Politik kommt hier eine eher passive Rolle zu. Sie soll die Rahmenbedingungen so schaffen, dass Unternehmen in ihrem Gestaltungswillen möglichst frei sind und Geschäftsideen nicht im Keim erstickt werden. Die Schweizer Wirtschaft befindet sich in Sachen Innovation in einem harten, international ausgetragenen Wettbewerb, womit hiesige Unternehmen auf Augenmass der Politik beim Ruf nach neuen Regulierun-

gen angewiesen sind. Die Besetzung von freien Stellen erfolgt am nachhaltigsten sowie politisch und gesellschaftlich breiter abgestützt durch inländische Arbeitskräfte. Der Druck auf die Politik, bessere Rahmenbedingungen zu schaffen, ist hoch und wird in den kommenden Jahren zunehmen – zumal gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) noch ein beträchtliches Arbeitskräftepotenzial brachliegt. So könnten gemäss BFS mit zielgerichteten Massnahmen bei Erwerbslosen und Unterbeschäftigten annähernd 300 000 Vollzeitäquivalente erschlossen werden. Die grössten Potenziale schlummern bei Frauen und älteren Personen – zwei Personengruppen, für die sich der SAV aktiv mit der Forderung nach Massnahmen starkmacht.

INSTRUMENTE DER ARBEITS-
ZUWANDERUNG EINEM
REALITÄTSCHECK UNTERZIEHEN

Künftig wird aber auch der Rekrutierung von Fachkräften aus EU28-/Efta- und Drittstaaten ein höherer Stellenwert zukommen. Doch diesem nachgewiesenen Bedarf der Unternehmer weht ein zunehmend stärkerer Wind entgegen. Auch unsere wichtigsten Zuwanderungsländer sehen sich mit den Konsequenzen einer alternden Bevölkerung und mit einem teils noch akzentuierteren Fachkräftemangel konfrontiert: Sie machen Eigenbedarf geltend. Weiter müssen wir uns die Frage stellen, ob Obergrenzen bei Drittstaatenkontingenten noch das richtige Mittel sind, um den Bedarf der Wirtschaft nach hoch qualifizierten Arbeitskräften zu decken. Ein erster wichtiger Schritt könnte dahingehend gemacht werden, dass zumindest die an inländischen Universitäten respektive Hochschulen ausgebildeten Fachleute nach ihrer Ausbildung in der Schweiz bleiben und ihre Arbeits- und Innovationskraft hier einbringen könnten.

SIMON WEY

Mehr zum Thema

www.arbeitgeber.ch/kennzahlen-arbeitsmarkt/

IN EIGENER SACHE: HINTER DEN KULISSEN

DIE SAV-MITARBEITER ZEIGEN GESICHT

Im Jahr 2019 stellte der Schweizerische Arbeitgeberverband auf seiner Website in loser Folge die Mitarbeiter der Geschäftsstelle vor. Eine davon war Nicole Meier, die neue Ressortleiterin Bildung. Sie zeigt in ihrem Arbeitsalltag in Bern und Zürich Herzblut für die Berufsbildung und das lebenslange Lernen. Ein Auszug.



Sie sind beim Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) für das Dossier «Bildung» zuständig. Wo liegen derzeit Ihre Schwerpunkte?

Der SAV setzt sich für eine starke Berufsbildung ein. Mit den Verbundpartnern, sprich Sozialpartnern, Kantonen und dem Bund, haben wir die Initiative Berufsbildung 2030 ins Leben gerufen. Dazu gehören über 20 Projekte mit dem Ziel, die Aus- und Weiterbildung in der Berufsbildung weiterzuentwickeln. Ein Schwerpunkt meiner Arbeiten ist aktuell, die Mitwirkung der Branchenverbände untereinander und mit dem SAV so zu koordinieren, dass wir die Stimme der Wirtschaft stärken können (siehe Seiten 14 und 15).

Sie sind Mitte 2019 zum SAV gestossen. Weshalb haben sie sich für diese Stelle entschieden?

Beim SAV kann ich in diesem Bereich auf nationaler Ebene Akzente setzen. Ausserdem übernehme ich gerne Verantwortung.

Sie waren bereits bei einem Verband tätig. Was macht die Verbandsarbeit aus?

Die diversen Kontakte zu Institutionen, Mitgliedern und involvierten Personen sind enorm spannend, insbesondere das Zusammenspiel der diversen Parteien. Es ist meine Aufgabe, die verschiedenen Inte-

ressen und Ideen zusammenzutragen und im Sinne der Sache einzubringen. Es gilt, unser starkes duales Berufsbildungssystem zukunftsträchtig voranzutreiben.

Wie schaffen Sie es, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen?

Mir ist es wichtig, eine Familie zu haben und dennoch bei der Arbeit Verantwortung übernehmen zu können. Ich bin dankbar, einen Arbeitgeber zu haben, der mir das Vertrauen schenkt, eine verantwortungsvolle Position mit einem 80-Prozent-Pensum wahrzunehmen. Das persönliche Netzwerk ist natürlich sehr wichtig, also mein Mann, der Vollzeit arbeitet, die Grosseltern sowie die Spielgruppe und Kita – alles muss harmonieren; und ich stelle die Logistik (lacht). Ich will auf keinen Fall eine der beiden Welten missen.

Sie wohnen in Bern und arbeiten in Zürich. Wie erleben sie das Pendeln?

Das Reisen und damit das mobile Arbeiten bin ich mir gewohnt. Ausserdem habe ich das Glück, dass viele Sitzungen im Bereich Bildung in Bern stattfinden und der SAV in Bern ein Büro hat.

INTERVIEW: LINDA VON BURG

Hier finden sich die ausführlichen Interviews www.arbeitgeber.ch/ueber-uns/geschaeftsstelle/

**MURIEL HOFER,
LEITERIN ADMINISTRATION**

› **Sie kommen ursprünglich aus der Hotellerie. Was hat Sie geprägt?**



Ganz klar der Dienstleistungsgedanke. Das heisst, ich will Probleme lösen und nicht auf später verschieben. Ausserdem lernte ich, einen respektvollen Umgang mit allen Mitarbeitern zu pflegen.

**SIMON WEY,
CHEFÖKONOM**

› **Sie wurden 2019 zum Chefökonom des SAV ernannt. Welches ist ihr Herzensprojekt?**



Das ist die Erschliessung des immensen Fachkräftepotenzials innerhalb unserer Landesgrenzen. Die Kennzahlen zum Schweizer Arbeitsmarkt zeugen von einer guten Situation – das soll so bleiben.

**KATHARINA SINGH,
MITARBEITERIN ADMINISTRATION**

› **Welches Mitglied würden Sie gerne einmal besuchen?**



Das ist eine schwierige Frage, weil unsere Mitglieder interessante Branchen vertreten. Zwei Beispiele möchte ich aber hervorheben: Den Verband Swiss Textiles und die Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP).

MANDATE

Stand 29. Februar 2020

ARBEITSMARKT

**ALV-Ausgleichsfonds:
Aufsichtskommission (inkl. Ausschuss):
Vizepräsidium**
Daniella Lützel Schwab

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

BILDUNG

**Éducation 21 – Bildung für Nachhaltige
Entwicklung: Stiftungsrat**
Nicole Meier

**Eidgenössische Berufsbildungs-
kommission**
Nicole Meier

**Interessengemeinschaft Kaufmännische
Grundbildung (IGKG) Schweiz:**
Nicole Meier

**Observatorium für die Berufsbildung
des Eidgenössischen Hochschulinstituts
für Berufsbildung (EHB): Beirat**
Nicole Meier

**Schweizerischer Trägerverein für
Berufs- und höhere Fachprüfungen in
Human Resources (HRSE)**
Nicole Meier

**Schweizerisches Zentrum für die
Mittelschule (ZEM CES): Beirat**
Nicole Meier

Stiftung SwissSkills: Stiftungsrat
Nicole Meier

SOZIALPOLITIK

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

**BVG-Sicherheitsfonds:
Stiftungsrat**
Martin Kaiser

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

**Compenswiss – Ausgleichsfonds
AHV/IV/EO: Verwaltungsrat und
Verwaltungsratsausschuss**
Roland A. Müller

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

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

Expertengruppe Sozialstatistik
Frédéric Pittet

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

UVG-Ersatzkasse: Stiftungsrat
Frédéric Pittet

INTERNATIONALES

**Advisory Committee on Vocational
Training (ACVT) to the European
Commission**
Nicole Meier

**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 Arbeitnehmern 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, präsiert von Valentin Vogt.

Bildnachweise

Umschlag: © Gorodenkoff – stock.adobe.com

Seite 1: Rob Lewis

Seite 2: Linda von Burg

Seite 5: Linda von Burg

Seite 7: KEYSTONE-SDA-ATS AG im Auftrag des SAV

Seite 11: KEYSTONE-SDA-ATS AG im Auftrag des SAV

Seiten 12 / 13: Greuter Stähli Grafik, zvg

Seite 15: KEYSTONE-SDA-ATS AG im Auftrag des SAV

Seiten 16 / 17: Rob Lewis, zvg, SwissSkills

Seite 19: Digitalswitzerland, © S. Liphardt

Seite 21: KEYSTONE-SDA-ATS AG im Auftrag des SAV

Seite 23: zvg

Seiten 24 / 25: zvg, KEYSTONE-SDA-ATS AG im Auftrag des SAV

Seite 26 / 27: zvg

Seite 29: iStock

Seiten 32 / 33: Fabian Stamm

Seite 38: Rob Lewis, zvg

Seiten 40 / 41: Rob Lewis

Seiten 42 / 43: Rob Lewis, SAV

Impressum

Herausgeber: Schweizerischer Arbeitgeberverband, Hegibachstrasse 47, 8032 Zürich

Redaktion und Produktion: Tatjana Kistler

Design: Greuter Stähli Grafik, Zürich

Gestaltung: Viva AG für Kommunikation, 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

